



F O . F O . S .

FORUM ZUR FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGKEIT

LANDSTRASSER HAUPTSTR. 71/2, A-1030 WIEN



**SOLOCOM**

*Ein Gründerprogramm  
für Ein-Personen-Unternehmen*

**Vergleichende Studie**

**Situation und Bedürfnisse von Ein-Personen-Unternehmen in**

**A, D, F, P, S, UK, SI UND CH**

**Gründer-Programme in A, F, S, UK und SI**

## Kontakt

FO.FO.S – Forum zur Förderung  
der Selbständigkeit

Landstraßer Hauptstr 71/2  
A-1030 Wien

Mag. Martina Schubert

Tel.: +43 1 7141238  
+43 (0) 699 14314866  
Fax: +43 1 7137245  
E-Mail: [office@focos.at](mailto:office@focos.at)  
[www.solocom.at](http://www.solocom.at)  
[www.focos.at](http://www.focos.at)

DIESES PROJEKT WIRD AUS MITTELN VON



Bildung und Kultur

FINANZIERT

Leonardo da Vinci

Leonardo da Vinci Projekt Nummer A/01/B/F/PP-124.131

**Projekt Titel - SOLOCOM**

“New kinds of Self-Employment – Atypical Employment as a Chance in the Labour Market”

“Neue Selbständigkeit – Atypische Beschäftigung als Chance für den Arbeitsmarkt

**Die folgende Studie ist unter der Mitarbeit folgender Organisationen entstanden:**

FO.FO.S - FORUM ZUR FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGKEIT - Projektleitung

Abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung - Report Österreich und vergleichende Studie über die Situation der Ein-Personen-Unternehmen

Rechtsanwälte Felser – Daten Deutschland

SupEuropa – Daten Frankreich

Multiambi – Daten Portugal

IUF Europe – Daten Schweden und vergleichende Studie Gründerprogramme

Dundee College – Daten Groß Britanien

ICPE – Daten Slowenien

Eduswiss – Daten Schweiz

© FO.FO.S – Zitate, Kopien und Vervielfältigungen nur mit Nennung von FO.FO.S und SOLOCOM gestattet.

Der Inhalt dieser Studie gibt nicht notwendigerweise die Meinung der Europäischen Gemeinschaft wieder und die Europäische Gemeinschaft übernimmt dafür keine Haftung.

## Inhalt

**1 Ein Vergleich der Situation und der Bedürfnisse von selbständig Erwerbstätigen und Ein-Personen-Unternehmen in A, D, F, P, S, SI, UK und CH 6**

<b>1.1</b>	<b>Selbständig Erwerbstätige und Ein-Personen-Unternehmen in Europa .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2</b>	<b>Verteilung von Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätigen.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3</b>	<b>Mögliche Gründe für die Zunahme der selbständigen Erwerbstätigkeit.....</b>	<b>13</b>
1.3.1	Outsourcing und atypische Beschäftigung .....	13
1.3.2	Arbeitslosigkeit .....	16
1.3.3	Informations- und Kommunikationstechnologien.....	19
1.3.4	Autonomie, Unabhängigkeit, Flexibilität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	20
<b>1.4</b>	<b>Größte Hindernisse bei der Gründung und Führung von Unternehmen .....</b>	<b>23</b>
1.4.1	Bürokratische und wirtschaftliche Barrieren.....	23
1.4.2	Mangel an Kompetenz und Bildung.....	24
1.4.3	Mangel an Berufserfahrung im jeweiligen Wirtschaftsbereich.....	26
1.4.4	Persönlichkeitsstruktur, kulturelle Faktoren, Gender .....	27
<b>1.5</b>	<b>Welche Art der Unterstützung wünschen sich selbständig Erwerbstätige? .....</b>	<b>29</b>
1.5.1	Networking.....	29
1.5.2	Soft skills.....	29
1.5.3	Finanzielle Unterstützung, Steuersenkungen .....	29
1.5.4	Information zu rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen.....	30
1.5.5	Coaching.....	30
<b>1.6</b>	<b>Zielgruppen für die Unterstützung von selbständig Erwerbstätigen .....</b>	<b>30</b>
<b>1.7</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>31</b>

<b>2</b>	<b><i>Nationale Berichte der Projektpartner in der englischen Fassung der Studie</i></b>	
		<b>33</b>
<b>3</b>	<b><i>Vergleich von Gründerprogrammen in Österreich, Frankreich, Grossbritannien, Slowenien und Schweden</i></b>	<b>35</b>
<b>3.1</b>	<b>Allgemeine Beschreibung des Programmes .....</b>	<b>35</b>
3.1.1	Charakteristika und spezifische Ziele der Programme .....	36
3.1.2	Primärzielgruppen und -gebiete .....	37
3.1.3	Eingebundene Organisationen.....	38
3.1.4	Finanzierung .....	40
3.1.5	Definition von Selbständigkeit.....	41
<b>3.2</b>	<b>Lehrpläne, Kerninhalte und Trainings- bzw. Consultingmethoden.....</b>	<b>41</b>
3.2.1	Wichtigste Ausbildungsmethoden.....	41
3.2.2	Kerninhalte .....	43
3.2.3	Dauer .....	44
3.2.4	Gruppengröße.....	45
3.2.5	Unterstützung im Umsetzungsprozess .....	46
3.2.6	E-Learning-Instrumente .....	46
<b>3.3</b>	<b>Bewertung .....</b>	<b>47</b>
<b>4</b>	<b><i>Nationale Berichte der Projektpartner in der englischen Fassung der Studie</i></b>	
		<b>50</b>

**EIN VERGLEICH DER SITUATION UND DER BEDÜRFNISSE VON  
SELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGEN UND EIN-PERSONEN-UNTERNEHMEN  
IN**

- Österreich
- Deutschland
- Frankreich
- Portugal
- Schweden
- Grossbritannien
- Slowenien
- Schweiz

**Autorin – Mag. Karin Steiner**

**Abif** - Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung

Wiedner Hauptstrasse 39/2/11a

A-1040 Vienna

Tel: +43 (1) 522 48 73

Fax: +43 (1) 522 65 77

E-mail: [steiner@abif.at](mailto:steiner@abif.at)

website: [www.abif.at](http://www.abif.at)

## 1 Ein Vergleich der Situation und der Bedürfnisse von selbständig Erwerbstätigen und Ein-Personen-Unternehmen in A, D, F, P, S, SI, UK und CH

### 1.1 Selbständig Erwerbstätige und Ein-Personen-Unternehmen in Europa

Eine vergleichende Analyse des Status von selbständig Erwerbstätigen und Ein-Personen-Unternehmen in Europa – beziehungsweise in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Österreich, Portugal, Spanien, der Schweiz, Großbritannien und Slowenien – erfordert ein klares Verständnis der Bedeutung dieser Begriffe. Während sie in einigen Ländern praktisch dasselbe bedeuten, findet man in anderen Ländern große Unterschiede in ihrer rechtlichen Ausgestaltung. International vergleichende Studien sind bei der Untersuchung zu bevorzugen, da sie einerseits globale Trends identifizieren, andererseits aber auch nationale Besonderheiten herausfiltern können. Der Leser muss daher ständig bedenken, dass Selbständigkeit etwa in Frankreich nicht dasselbe bedeutet wie in Slowenien. Dennoch gibt es genügend Gemeinsamkeiten in der rechtlichen Ausgestaltung von selbständiger Erwerbstätigkeit und Ein-Personen-Unternehmen, sodass ein Vergleich möglich wird, insbesondere im Hinblick auf die quantitative Verteilung dieser Unternehmensformen in Europa. Des weiteren bestehen die Ziele dieser Studie im Benennen der wahrscheinlich komplexen Gründe für die Zunahme von selbständiger Erwerbstätigkeit und Ein-Personen-Unternehmen sowie in der Beschreibung der zentralen Probleme und Vorteile der Selbständigkeit. Abschließend soll ein Überblick über die von selbständig Erwerbstätigen und Ein-Personen-Unternehmen gewünschte Unterstützung gegeben werden.

#### **Definitionen und Unterschiede in der rechtlichen Ausgestaltung von Selbständigkeit und Ein-Personen-Unternehmen**

Der Vergleich der Definitionen und der rechtlichen Ausgestaltung von Selbständigkeit und Ein-Personen-Unternehmen bezieht sich nur auf jene Länder, die das entsprechende Datenmaterial zur Verfügung gestellt haben. In einigen Ländern versteht man unter Ein-Personen-Unternehmen nur die kleinst-mögliche Art von

Selbständigkeit ohne Angestellte (z.B. Schweden, Österreich, Bundesrepublik Deutschland). In anderen Ländern bezeichnen Ein-Personen-Unternehmen nur natürliche Personen (Slowenien, Frankreich), während Selbständigkeit mit dem Konzept der juristischen Person verbunden ist (Slowenien, Frankreich), und auch die Notwendigkeit von höherem Startkapital und eine intensivere Form der Einbeziehung eigenen Vermögens impliziert.

In Slowenien ist der Alleininhaber die vorherrschende Rechtsform der Selbständigkeit. Ein Alleininhaber kann mit einem Ein-Personen-Unternehmen in anderen Ländern verglichen werden. Die Rechtsform des Alleininhabers bezeichnet keine juristische Person, sondern nur natürliche Personen, wenn auch ihr Verhalten rechtlich geregelt wird. Das notwendige Startkapital ist minimal (verglichen mit der zweiten rechtlichen Form der Selbständigkeit in Slowenien, der Aktiengesellschaft, bei der sich das Startkapital auf 2,200.000 slowenische Tolar (annähernd 10.000 Euro) beläuft). Die Aktiengesellschaft kann auch die Form eines Ein-Personen-Unternehmens annehmen, allerdings bedingen die Höhe des Startkapitals (um die notwendigen Geldmittel aufzubringen) und die innovative Form der Dienstleistungen für gewöhnlich mehrere Gründer. Die Gründung von Aktiengesellschaften ist in letzter Zeit selten geworden. Noch vor fünf Jahren wurden aufgrund der günstigeren Ausgangsbedingungen mehr Aktiengesellschaften gegründet.

In Frankreich sind selbständig Erwerbstätige natürliche Personen, die einkommenssteuerpflichtig sind. Sie haften mit dem eigenen Vermögen zur Gänze. Ein Ein-Personen-Unternehmen besteht dagegen aus einer juristischen Person, deren Steuerpflicht sich auf den Gewinn bezieht. Die Haftung eines Ein-Personen-Unternehmens ist auf das eingebrachte Kapital beschränkt.

In Österreich sind sowohl Ein-Personen-Unternehmen als auch selbständig Erwerbstätige in der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft sozial abgesichert (versichert). Große Unterschiede finden sich jedoch in der rechtlichen Ausgestaltung – Unternehmer brauchen zur Führung eines Ein-Personen-Unternehmens einen Gewerbeschein.

Aus Portugal war wenig Datenmaterial verfügbar. Selbständig Erwerbstätige können seit letztem Jahr die Vorteile einer speziellen Steuerpolitik nutzen. Ein-Personen-Unternehmen müssen über eine strukturiertere Buchhaltung verfügen.

In der Schweiz gibt es keine rechtlichen Unterschiede zwischen selbständig Erwerbstätigen und Ein-Personen-Unternehmen.

In Schweden findet man Selbständigkeit weder als Begriff noch als spezielle Gesellschaftsform. Ein Ein-Personen-Unternehmen ist die kleinst-mögliche Form der selbständigen Erwerbstätigkeit ohne Angestellte. Dasselbe gilt für die Bundesrepublik Deutschland.

In Großbritannien werden Ein-Personen-Unternehmer als *sole trader* (Einzelhändler, Alleininhaber) bezeichnet. Als *sole trader* besitzt, betreibt und kontrolliert man ein Unternehmen. Diese Gesellschaftsform sieht sich kaum rechtlichen Formalitäten gegenüber und ist einfach zu gründen. Als *sole trader* ist man jedoch haftbar für jegliche Firmenschulden, ohne Schutz für Firmenvermögen, ohne Schutz für Eigenheim und andere größere private Vermögenswerte. Jene Unternehmer, die selbständig erwerbstätig, jedoch keine *sole trader* sein möchten, können aus verschiedenen Wirtschaftsformen wählen: *partnerships* (offene Erwerbsgesellschaften, Kommanditgesellschaften), *limited liability companies* (Aktiengesellschaften), *limited partnerships*.<sup>1</sup>

Zusammenfassend lassen sich in den in dieser Studie behandelten europäischen Ländern aufgrund der Vielfalt an Definitionen für Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätige kaum essentielle gemeinsame Charakteristika der rechtlichen und finanziellen Bedingungen dieser beiden Wirtschaftsformen finden. Für das weitere Lesen dieser Analyse wird daher dringend empfohlen, die große inhaltliche Verschiedenheit der länderspezifischen Definitionen nicht aus den Augen zu verlieren. Trotz verschiedenartiger Voraussetzungen für die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit und die Gründung eines Ein-Personen-Unternehmens in Europa gibt es eine Vielzahl von Gründen, die einen gemeinsamen Vergleich dieser beiden Gesellschaftsformen rechtfertigen, insbesondere in bezug auf die sozialen Folgen. Um ein paar Beispiele zu nennen:

- **Einsamkeit hinsichtlich der Entscheidungsfindung**
- **Isolation – vor allem wenn selbständig Erwerbstätige zu Hause arbeiten**

---

<sup>1</sup> Hinsichtlich dieser Formen von selbständiger Erwerbstätigkeit waren keine Daten verfügbar.

- **Notwendigkeit Informationsnetzwerke aufzubauen**
- **Verantwortlichkeit für jegliche Entscheidung**
- **Notwendigkeit ohne fremde Hilfe innovative Ideen zu entwickeln**
- 

## 1.2 Verteilung von Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätigen

Tabelle 1: Unselbständig und selbständig Erwerbstätige in % der berufstätigen Bevölkerung

Erwerbs-tätige Bevölkerung <sup>2</sup>	Frankreich (2000)	Österreich (2000) <sup>3</sup>	BRD (1997)	Schweden	Schweiz (2000)	Portugal (2000)	Slowenien (2000)	Großbritannien (1997)
Unselbständig Erwerbstätige	87,6	95 <sup>4</sup>	91,1	88	83	76,9	88,6	87
Selbständig Erwerbstätige	12,4	5	8,9	12	17	23,1	11,4	13
<b>SUMME</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Die Daten dieser Tabelle wurden von den Projektpartnern aus den einzelnen Ländern zur Verfügung gestellt und sind nicht gänzlich einheitlich. In einigen Ländern – so z.B. in Österreich – wurde etwa der landwirtschaftliche Sektor nicht einbezogen. Daher ist in diesen Fällen die Anzahl der selbständig Erwerbstätigen tatsächlich höher als in Tabelle 1 angegeben. Jedoch ist es sinnvoll den landwirtschaftlichen Sektor in diesem Zusammenhang nicht in die Analyse einzubeziehen, da seine Entwicklung zu jener der anderen Sektoren diametral verlaufen ist und die Landwirtschaft als Wirtschaftssektor anderen Regeln folgt. Während die Zahl der Bauern in den letzten Jahren zurückgegangen ist – vor allem bedingt durch starken Wettbewerb und riesige landwirtschaftliche Betriebe, die ihre Produkte wesentlich billiger als kleine Höfe produzieren können – ist die Zahl der selbständig Erwerbstätigen in Europa generell im Steigen begriffen.

<sup>2</sup>Berechnung nach dem Labour-Force-Konzept

<sup>3</sup> ohne mithelfende Familienmitglieder

<sup>4</sup> Unselbständig Erwerbstätige ohne den öffentlichen Dienst

Nicht alle Länder unterscheiden zwischen Ein-Personen-Unternehmen und selbständig erwerbstätigen Personen und nur wenige (Frankreich, Slowenien) erfassen diese beiden Gruppen getrennt in der Statistik. Um über vergleichbares Datenmaterial zu verfügen, wurden die französischen und slowenischen Daten über Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätige zusammengefasst. Es gibt kaum Datenmaterial zu Ein-Personen-Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland. Das statistische Bundesamt in Deutschland erfasst nämlich selbständig Erwerbstätige und Unternehmen, unabhängig davon, ob sie Angestellte beschäftigen oder nicht. Es gibt Ein-Personen-Unternehmen, die rechtlich als GmbH organisiert sind, wodurch diese Unternehmer als Angestellte in der Statistik aufscheinen. Zusätzlich führt die Tatsache, dass viele selbständig Erwerbstätige in mehreren Wirtschaftssektoren tätig sind, dazu, dass sie doppelt oder mehrfach in den Statistiken aufscheinen. Allein dadurch kommt es zu einer nur begrenzten Vergleichbarkeit der Daten.

Beim ersten Betrachten der Tabelle fällt auf, dass der Prozentsatz von selbständig Erwerbstätigen in Portugal, wo 23.1% der erwerbstätigen Bevölkerung selbständig sind, extrem hoch ist, gefolgt von der Schweiz. In Großbritannien, Frankreich, Schweden und Slowenien sind jeweils rund 12% der erwerbstätigen Bevölkerung selbständig tätig, während nur 8,9% der aktiven Deutschen und 5% der aktiven Österreicher selbständig erwerbstätig sind. Doch sollte man bei diesen Zahlen die unterschiedlichen Berechnungsmethoden, die den Daten zugrunde liegen, beachten sowie die Tatsache im Auge behalten, dass die Daten aus verschiedenen Jahren stammen.

Traditionellerweise ist in Portugal die Anzahl der selbständig Erwerbstätigen hoch – vor allem da Handel und Gastgewerbe gut entwickelt sind. Der hohe Prozentsatz an Selbständigen in Portugal kann auch durch die relativ spät einsetzende Industrialisierung in den südeuropäischen Ländern erklärt werden. Im allgemeinen wird die Industrialisierung als Motor für individuellen Wohlstand gesehen, während dabei der Prozentsatz der selbständig Erwerbstätigen fällt.<sup>5</sup> Dieser Theorie entsprechend scheint Portugal als vergleichsweise armes europäisches Land mit

---

<sup>5</sup> Vgl. Luber, Silvia / Leicht, René: Growing Self-Employment in Western Europe: An Effect of Modernisation? In: International Journal of Sociology 2000, 10 (1), S. 101-123

einem hohen Anteil an selbständig Erwerbstätigen sich noch inmitten eines Industrialisierungsprozesses zu befinden. Es gibt mehrere wissenschaftliche Studien, welche die These einer negativen Korrelation des Anteils der selbständig Erwerbstätigen und der Wirtschaftsentwicklung eines Landes stützen.<sup>6</sup> Anders gesagt könnte so ein hoher Prozentsatz von selbständig Erwerbstätigen ein Indikator für einen schlecht ausgebauten Wohlfahrtsstaat sein, in dem es einen Zwang zur Selbständigkeit aufgrund von schwierigen Arbeitsmarktbedingungen gibt. Dies steht im Widerspruch zur Argumentationslinie vieler europäischer Politiker, die das Anwachsen des Bereichs der selbständigen Erwerbstätigkeit als große Chance wahrnehmen, die ein Mehr an Innovation bringt und neue, vielversprechende Märkte öffnet.

Wie man Tabelle 2 entnehmen kann, ist der Anteil an Ein-Personen-Unternehmen sowie selbständig Erwerbstätigen ohne Angestellte innerhalb aller Unternehmen extrem hoch. Um die Notwendigkeit einer Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit herauszustreichen, ist ein gängiges Argument von Politikern, dass selbständige Unternehmer eine Menge Arbeitsplätze schaffen würden. Es scheint selbstverständlich, dass ein Unternehmen, das aus mehr als einer Person besteht, mehr Arbeitsplätze schaffen kann. So erscheint im Lichte der hohen Anzahl von selbständig Erwerbstätigen ohne Angestellte das politische Argument wenig plausibel. Das Überleben am Wettbewerbsmarkt ist in vielen Fällen für Ein-Personen-Unternehmen relativ schwierig, was später noch im Detail behandelt werden wird. Oftmals fehlt es an Startkapital, oft sind die Unternehmer selbst nicht daran gewöhnt, für alles verantwortlich zu sein und sich in hohem Maße selbst zu organisieren. Kurz gesagt müssen sie zuerst unternehmerische Kontinuität herstellen, bevor sie daran denken können, jemanden anzustellen. Folglich können Ein-Personen-Unternehmen keine Garantie für die künftige Schaffung von Arbeitsplätzen sein. Ganz im Gegenteil, es sind gerade diese Unternehmer, die Gefahr laufen, mit ihren kleinen Firmen in den Bankrott zu schlittern und sich demnach bald selbst auf der Suche nach einem Arbeitsplatz befinden könnten. In der Bundesrepublik Deutschland werden 70% der selbständigen Wirtschaftsaktivitäten Ein-Personen-Unternehmen und selbständig

---

<sup>6</sup> Vgl. ILO – International Labour Office: The Promotion of Self-employment. International Labour Conference, 77<sup>th</sup> Session, Report VII. Geneva 1990; See OECD: Employment Outlook. Paris 2000

Erwerbstätigen ohne Angestellte zugeschrieben. 40% dieser Unternehmensgründungen überleben die ersten fünf Jahre ihrer Geschäftstätigkeit nicht.<sup>7</sup> In Frankreich scheitern mehr als 66% aller Selbständigen innerhalb der ersten zwei oder fünf Jahre ihrer Tätigkeit. Frankreich scheint unter den europäischen Ländern eine Sonderposition einzunehmen, da Frankreich in den letzten Jahren einen Rückgang im Bereich der selbständig Erwerbstätigen und Ein-Personen-Unternehmen erlebt hat. Die Anzahl der selbständig Erwerbstätigen ohne Angestellte und der Ein-Personen-Unternehmen hat in den letzten zehn Jahren in Summe um 11,06% abgenommen. 1990 gab es in Frankreich 3,217.000, 1999 nur noch 2,861.000 Unternehmen dieser beiden Kategorien. Die französischen Projektpartner führen als hauptsächliche Gründe für diesen Rückgang den prekären Status des Unternehmensgründers, die Schwierigkeiten im Zugang zu Geldmitteln sowie die Mängel bei den Begleitmaßnahmen (Coaching, Beratung, Steuerfragen) an.

Tabelle 2: Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätige ohne Angestellte in % aller Unternehmen

Unternehmen	Frankreich (2000)	Österreich <sup>8</sup> (2000)	BRD (1995)	Schweden (1998)	Schweiz <sup>9</sup> (1998)	Portugal <sup>10</sup>	Slowenien (2000)	Großbritannien (2000)
Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätige <sup>11</sup>	59,6	53,2	48,1	71	14,1	-	68,7	69,6
Andere Unternehmen	40,4	46,8	51,9	29	85,9	-	31,3	30,4
<b>SUMME</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Im Folgenden wird der Schwerpunkt der Analyse auf der Frage liegen, warum in einzelnen Ländern der Anteil von Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätigen besonders hoch ist.

<sup>7</sup> Vgl. Bericht der Projektpartner aus der Bundesrepublik Deutschland

<sup>8</sup> Der primäre Sektor wurde nicht berücksichtigt.

<sup>9</sup> In den Schweizer Daten sind Unternehmer im primären Sektor nicht berücksichtigt.

<sup>10</sup> Das portugiesische SOLOCOM-Team stellte bislang keine entsprechenden Daten zur Verfügung.

<sup>11</sup> ohne Angestellte

## 1.3 Mögliche Gründe für die Zunahme der selbständigen Erwerbstätigkeit

Der Boom von selbständiger Erwerbstätigkeit und Ein-Personen-Unternehmen, der in europäischen Ländern zu beobachten ist, kann nicht mit einem einzigen Bündel an Argumenten, das für jedes Land Gültigkeit beansprucht, erklärt werden. Einerseits gibt es zwar Zusammenhänge zwischen den individuellen Ressourcen und selbständiger Erwerbstätigkeit, die in ähnlicher Art und Weise in mehreren Industrienationen zu finden sind, andererseits kann eine hohe Nachfrage nach Arbeit von selbständig Erwerbstätigen nicht durch eine Zunahme der bereitstehenden Fähigkeiten erklärt werden.<sup>12</sup> Bei näherer Betrachtung finden sich Anzeichen für unterschiedliche, länderspezifische Entwicklungen. Die grundlegend verschiedenen institutionellen und strukturellen Ausgangsbedingungen können als Gründe für diese Entwicklungen gesehen werden.

### 1.3.1 Outsourcing und atypische Beschäftigung

Die Erwerbsarbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren dramatisch verändert. Während der letzten Dekade war die Arbeitswelt mit Phänomenen konfrontiert, die ihren Ursprung in der sogenannten Globalisierung und Flexibilisierung haben. Auf die Ökonomie reduziert heißt das, dass Unternehmen in einem internationalen Umfeld arbeiten und etwa ihre Produktion in Entwicklungsländer auslagern, wo Arbeitskraft billig ist. Viele Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit auf den nationalen Rahmen beschränkt ist, scheinen gezwungen ihrerseits die Kosten für Arbeit zu reduzieren, um weiterhin im Wettbewerb mit multinationalen Unternehmen bestehen zu können. Dies führte zu einer umfassenden Re-Organisation von Unternehmen – zur Konzentration auf wenige Betriebsstätten, auf outsourcing und Flexibilisierung. Viele Unternehmen können oder wollen sich nicht mehr länger die Beschäftigung von Mitarbeitern im Rahmen von Normalarbeitsverhältnissen leisten. Tatsächlich manifestiert sich der Sparkurs der Unternehmen im Schließen von Betriebsstätten, im Entlassen von Mitarbeitern und im Auslagern von Arbeit durch Schaffung von sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

---

<sup>12</sup> Vgl. Luber, Silvia / Lohmann, Henning / Müller, Walter / Barbieri, Paolo: Male Self-Employment in Four European Countries: The Relevance of Education and Experience Across Industries. In: International Journal of Sociology 2000, 30 (1), S. 5-44

Zusätzlich wird der Boom der atypischen Beschäftigung und der Auslagerung von Arbeitskräften durch die Kommunikationstechnologien verstärkt. Moderne Kommunikationstechnologien ermöglichen es Firmen erst, mit jenen Mitarbeitern, die außerhalb des Büros oder sogar außerhalb des Landes arbeiten, in Kontakt zu bleiben und die Kommunikation aufrecht zu erhalten. Konsequenterweise ist Arbeit damit nicht mehr an einen spezifischen Arbeitsort gebunden.

Atypische Beschäftigung kann einfacher als das beschrieben werden, was sie nicht ist, als definiert werden durch was sie ist. Folgt man Gerry Rodgers, umfasst atypische Beschäftigung eine Unmenge an Arbeitsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen: befristete Beschäftigung, Teilzeit- oder Gelegenheitsarbeit, verschiedene Formen der Scheinselbständigkeit oder der illegalen Arbeit, Telearbeit, Schwarzarbeit, neue Selbständigkeit, freie Dienstverträge und Heimarbeit.<sup>13</sup> Es ist nahezu unmöglich Aussagen zu machen, die auf alle diese Arbeitsformen zutreffen. Dennoch kann atypische Beschäftigung eine Abweichung vom Standard-40-Stunden-Job im Hinblick auf zeitliche Dimensionen, den rechtlichen Status, sozialversicherungsrechtliche Absicherung und/oder den Arbeitsort bedeuten. Einige Formen der atypischen Beschäftigung führen weder zu Urlaubsansprüchen noch zu Krankengeld oder Pensionsanspruch. Für Arbeitgeber hingegen sind atypisch Beschäftigte im Normalfall relativ billige Arbeitskräfte, die es ermöglichen, den Bedarf an Arbeitskraft schnell und genau an sich verändernde Marktbedingungen anzupassen.<sup>14</sup> Bedingt durch diese neuen Formen von Beschäftigung, Arbeitsverträgen und Angestelltenverhältnissen verschwimmen zunehmend die Grenzen zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit.<sup>15</sup> Mitarbeiter, die vormals Angestellte eines Unternehmens waren, arbeiten nachdem einzelne Arbeitsbereiche ausgelagert wurden als atypisch Beschäftigte weiter für ihren früheren Arbeitgeber. So arbeiten Menschen unter Bedingungen, die eine Mischung aus unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit bedeuten, wobei der

---

<sup>13</sup> Vgl. Rodgers, Gerry: Precarious Work in Western Europe. The state of the debate. In: Rodgers, Gerry / Rodgers, Janine (Hg.): Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe. Genf 1989, S. 1-16

<sup>14</sup> Fink, Marcel: Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich. In: Tálos, Emmerich (Hg.): Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft. 2000, 29 (4), S. 402

Schwerpunkt auf dem Status der Selbständigkeit liegt. Jedoch sind diese Erwerbstätigen stark von ihren Arbeitgebern abhängig und können nicht als freie Unternehmer bezeichnet werden – polemisch gesagt bestimmen sie die Spielregeln nicht selbst. Sie werden Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft, wie Günter Voß das Phänomen beschreibt, dass Menschen zwar formal selbständig erwerbstätig sind, tatsächlich aber unselbständige Erwerbsarbeit leisten.<sup>16</sup> In vielen Fällen änderte sich dabei nichts im Hinblick auf Arbeitsinhalt, Arbeitsort und Arbeitszeit – es änderte sich nur der Arbeitsvertrag, allerdings mit enormen Auswirkungen auf die soziale und materielle Absicherung der Arbeitnehmer. Unter den eben beschriebenen Umständen erscheinen Analysen, die eine neue Periode wirtschaftlichen Wachstums durch selbständige Erwerbstätigkeit ausrufen, verfehlt. Es scheint hingegen einen starken Zusammenhang zwischen einem Anstieg der selbständigen Erwerbstätigkeit und atypischer Beschäftigung zu geben, da viele der atypisch Beschäftigten formalrechtlich zwar als selbständig Erwerbstätige gelten, tatsächlich aber keine freien Unternehmer, sondern von ihren „Arbeitgebern“ abhängig sind. In jenen Ländern, die einen hohen Anteil von atypischer Beschäftigung aufweisen, ist auch der Anteil der selbständig Erwerbstätigen ohne Angestellte relativ hoch. Vergleicht man Spalte 2 und 3 der Tabelle 3 zeigt sich eindrucksvoll, wie z.B. in Großbritannien ein Anstieg der Zahl der selbständig Erwerbstätigen Hand in Hand ging mit einem Anstieg im Bereich der atypischen Beschäftigung. Das Datenmaterial zur atypischen Beschäftigung zeigt deutlich, wie weitverbreitet diese Beschäftigungsformen in Großbritannien sind. Eine länderspezifische Erklärung dieses Phänomens findet sich im Rückgang der Kollektivvertragsabschlüsse, der in den letzten Jahren stattfand. Des weiteren wurde das *wage council* (Lohnkommission) aufgelöst, sodass Arbeitsbedingungen nun im einzelnen Arbeitsvertrag geregelt werden.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Vgl. Leicht, René / Luber, Silvia: Berufliche Selbständigkeit im internationalen Vergleich. Die Bedeutung moderner Dienstleistungen in der neuen Arbeitswelt. In: Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hg.): Game Over – Was kommt nach dem Hype der New Economy? Wien 2002 (im Erscheinen)

<sup>16</sup> Vgl. Voß, Günter: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarktforschung. 1998 (3), S. 10

<sup>17</sup> Vgl. Fink, Marcel: Atypische Beschäftigung in Großbritannien. In: Tólos, Emmerich (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien 1999, S. 183

Tabelle 3: Atypische Beschäftigung in Europa 1988 und 1998

Länder	Erwerbstätige Bevölkerung		Selbständig Erwerbstätige ohne Angestellte <sup>18</sup>		Atypische Beschäftigung	
	In Mio.		Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung in %			
	1988	1998	1988	1998	1988	1998
West-Deutschland	26999	29077	3,1	4,5	19,7	27,0
Ost-Deutschland	-	6459	-	3,7	-	22,0
Frankreich	21503	22469	4,6	4,2	19,8	27,7
Portugal	4427	4764	8,7	10,1	25,8	30,1
Großbritannien	25660	26883	7,8	8,4	29,9	34,0
Österreich	-	3626	-	2,1	-	19,8
Schweden	-	3945	-	5,4	-	32,7
EU	128345	152494	8,6	7,1	25,1	29,2

Quelle: Eurostat 1998, Survey of Workforce, Microcensus

### 1.3.2 Arbeitslosigkeit

Der Anstieg der Zahl der selbständig Erwerbstätigen kann nicht zur Gänze mit den Anreizen zur Selbständigkeit aus der New Economy erklärt werden. Im Hinblick auf Rationalisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes scheint es plausibel, Arbeitslosigkeit als Faktor einzubeziehen, der Selbständigkeit begünstigt. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass höhere Arbeitslosenraten einen Anstieg von informeller (prekärer) Beschäftigung hervorrufen, können hohe Anteile von selbständiger Erwerbstätigkeit Symptom einer mangelhaften Arbeitsmarktentwicklung sein. Für viele Menschen scheint die Selbständigkeit eine Möglichkeit zu bieten, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu beenden und sich selbst einen Arbeitsplatz zu schaffen.

Das trifft auf viele europäische Länder zu. In Schweden hat sich seit 1990 die Anzahl der Unternehmensgründungen verdoppelt, was hauptsächlich durch eine schwere Wirtschaftskrise Anfang der 90er Jahre und hohe Arbeitslosenraten zu erklären ist.<sup>19</sup> In Österreich waren etwa 25% aller selbständig Erwerbstätigen vor der Gründung ihres Ein-Personen-Unternehmens arbeitslos. Auch die Projektpartner aus der Schweiz führen die Zunahme im Bereich der selbständig Erwerbstätigen auf einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zurück. In Slowenien, ehemals Teil eines

<sup>18</sup> Der landwirtschaftliche Sektor wurde nicht berücksichtigt.

<sup>19</sup> Vgl. Bericht der Projektpartner aus Schweden

kommunistischen Landes, ist es insbesondere der Übergang zur Marktwirtschaft, der den steigenden Anteil von selbständig Erwerbstätigen erklären kann. Die Anzahl der Unternehmen wuchs in der ersten Hälfte der neunziger Jahre schnell, wobei kleine Unternehmen eine entscheidende Rolle in immer mehr Bereichen der Wirtschaft zu spielen begannen. Innerhalb der Gruppe der Kleinunternehmen nahm der Anteil der Kleinstunternehmen am schnellsten zu, wobei selbständige Erwerbstätigkeit ein entscheidendes Instrument war, um Arbeitslose und Personen in Familien, die höheres Einkommen benötigten, vom Arbeitsmarkt für Unselbständige weg zu leiten. So gesehen ist auch in Slowenien die Arbeitslosigkeit einer der Hauptfaktoren, der es begünstigt, dass Menschen sich selbständig machen. Alles in allem kann man feststellen, dass durch die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes immer mehr Menschen den Sprung in die Selbständigkeit wagen und dass dadurch die Sozialstruktur der selbständig Erwerbstätigen vielfältiger wird.<sup>20</sup> Anders gesagt sind heutzutage Menschen aus allen sozialen Schichten der Gesellschaft gezwungen, selbständig erwerbstätig zu werden, ihr eigenes Unternehmen zu gründen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Bedenkt man den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und atypischer Beschäftigung in Europa, ist es wert sich die Gründe anzusehen, die Menschen zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit bewegen. Armin Wenny unterscheidet zwischen zwei Gruppen von Motivationen. Die erste Gruppe wird charakterisiert durch große Zielstrebigkeit, konkrete Ideen und Geschäftspläne. Zu dieser Gruppe gehörige Personen bevorzugen es, selbst Entscheidungen zu treffen. Für gewöhnlich hätten sie gute Chancen am Arbeitsmarkt, wollen sich jedoch nicht mehr den Anweisungen und Konzepten ihrer Arbeitgeber fügen. Mit dem Weg in die Selbständigkeit erfüllen sie sich einen Traum. Diese Gruppe handelt gemäß einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“, so Wenny. Die zweite Gruppe unterscheidet sich in ihrer Motivation zur Aufnahme von selbständiger Erwerbstätigkeit davon zur Gänze. Nach Wenny strebt diese Gruppe eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgrund einer „Ökonomie der Armut“ an. Im Gegensatz zur ersten Gruppe, in der es einen ausdrücklichen Wunsch gibt, selbständig zu werden, betrachten Menschen in der zweiten Gruppe Selbständigkeit als eine Art Exit-Strategie aus der

---

<sup>20</sup> Vgl. Leicht /Luber 2002

Arbeitslosigkeit. Menschen, die mit Arbeitslosigkeit konfrontiert sind oder keine Chance auf einen besseren oder adäquaten Job haben, beschließen eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen, weil sie am Arbeitsmarkt keine realistischen und akzeptablen Alternativen für sich selbst sehen. Um es anders auszudrücken: sie fällen schließlich aus einer Notsituation heraus die Entscheidung für die Selbständigkeit – woran sie früher vielleicht nicht einmal gedacht hätten.<sup>21</sup> Menschen, die zur Gruppe „Ökonomie der Armut“ gehören, verfügen im allgemeinen nicht über besonders hohes Startkapital und produzieren eher Produkte für kleine, lokale Märkte. Für gewöhnlich gehen von ihnen keine großen Innovationen aus, die enorme Investitionen in Marketingmaßnahmen erfordern.<sup>22</sup>

Vergleicht man diese zwei Gruppen, stellt sich schnell heraus, dass in der Gruppe der ehemals Arbeitslosen, die selbständige Erwerbstätigkeit als letzten Ausweg aus der Erwerbslosigkeit sehen, das Risiko des Bankrotts in höherem Ausmaß gegeben ist als in der anderen Gruppe, möglicherweise weil es an unternehmerischem Geist und an Geschäftsideen fehlt. Ferner könnten sie von ihrer eigenen selbständigen Tätigkeit nicht ausreichend überzeugt sein, da sie ja im Grunde genommen dem Dasein als Angestellte den Vorzug geben würden. In diesem Kontext bedingt also eine Zunahme von Ein-Personen-Unternehmen in einem Land keinesfalls zwingend einen wirtschaftlichen Aufwärtstrend, wenn der Fortbestand der Unternehmen und ihre Möglichkeiten, Mitarbeiter zu beschäftigen außer Acht gelassen werden. In der Tat könnte für den Staat der Bankrott eines Ein-Personen-Unternehmens ebenso kostspielig sein wie die Arbeitslosigkeit des im anderen Fall unselbständig Erwerbstätigen, da unter den Bedingungen eines Wohlfahrtsstaates auch der bankrotte Unternehmer von neuem in der Sozialversicherung versorgt werden müsste. Tatsächlich könnte es daher sinnvoll sein, jene Unternehmer beim Sprung in die Selbständigkeit zu unterstützen, deren Chancen auf wirtschaftliches Überleben hoch sind; andernfalls sollten Menschen dabei unterstützt werden, ihre Arbeitsbereitschaft zu verbessern und einen regulären Arbeitsplatz zu finden.

---

<sup>21</sup> Vgl. Wenny, Armin: Ein-Personen-Unternehmen. Die Rolle der Unternehmensform im wirtschaftlichen Wandel, die soziale und wirtschaftliche Stellung von Selbständigen ohne eigene Beschäftigte. Marburg 1999, S. 156.

<sup>22</sup> Vgl. ebda S. 157

### **1.3.3 Informations- und Kommunikationstechnologien**

Technologischer Fortschritt führt heute nicht mehr automatisch zu einem Rückgang der selbständig Tätigen, wie das in vergangenen Jahrzehnten der Fall war. Heute bedingt insbesondere die Verbreitung der Kommunikationstechnologien und anderer neuer Technologien einen Aufwärtstrend im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit. Vor allem die selbständige Erwerbstätigkeit im Dienstleistungsbereich, die in hohem Maße wissensbasiert und technologieorientiert ist, wurde in Studien zu diesem Gebiet als derjenige Bereich identifiziert, in dem kleine und Ein-Personen-Unternehmen zu einem großen Teil zu wirtschaftlicher Modernisierung und nationalem Wohlstand beitragen.<sup>23</sup> Speziell Informations- und Kommunikationstechnologien üben Anziehungskraft im Hinblick auf die Gründung eines Ein-Personen-Unternehmens aus, da die Arbeit mit Informationstechnologien keine große Belegschaft erfordert, sondern einen guten PC und – vor allem – exzellente Kenntnisse des Bereichs, auf den man sich spezialisieren möchte. Daraus könnte man schließen, dass selbständig Erwerbstätige im IT-Bereich zu den bestqualifizierten selbständigen Unternehmern ohne Angestellte gehören und tatsächlich in höherem Ausmaß einen Wirtschaftsaufschwung kennzeichnen als selbständig Erwerbstätige in den Sektoren Handel oder Tourismus.

Networking und die Unmenge der im Internet abrufbaren Information machen es auch für einzelne Unternehmer möglich, interessante Ergebnisse zu erzielen, die bei Konsumenten auf Interesse stoßen. Daher ist es sehr wahrscheinlich, dass der Anstieg der Zahl der selbständig Erwerbstätigen und der Ein-Personen-Unternehmen zumindest zum Teil durch das Aufkommen und die schnelle Verbreitung von Informationstechnologien, welche selbständige Erwerbstätigkeit begünstigen, erklärt werden kann. Unternehmen tendieren dazu Aufgaben aus dem IT-Bereich auszulagern, da diese einerseits immer komplexer werden und andererseits IT-Experten als Angestellte, die vielleicht nicht jeden Tag dringend gebraucht werden, teurer kommen als das Vergeben einzelner Projekte nach außen. Die Zunahme des outsourcing hat einen Bedarf an neuen Gütern und Dienstleistungen und einen neuen Markt für kleine und Ein-Personen-Unternehmen geschaffen. Wie es die Projektpartner aus Schweden auf den Punkt bringen, führt die Tendenz zu schlanken

Unternehmensstrukturen, in denen nur noch die eigentliche Produktion von Dienstleistungen oder Gütern in den Unternehmen verbleibt während alle anderen Aufgaben ausgelagert werden, zu einem gänzlich neuen Markt, von dem Ein-Personen-Unternehmen profitieren können.

Dennoch sollte erwähnt werden, dass die New Economy ihren Zenith schon überschritten hat. Der Markt ist relativ gesättigt und nur ausgezeichnet qualifizierte Unternehmer, die IT-Kenntnisse mit einem stark ausgeprägten Geschäftssinn und gut entwickelten Geschäftsideen verbinden können, haben beim Aufbau eines Unternehmens in diesem Sektor noch Chancen auf Erfolg.<sup>24</sup> Über diese Fälle hinaus waren alle anderen Bereiche einer enormen Differenzierung unterworfen, sodass viele Aufgaben nicht mehr von einer einzelnen Person erledigt werden können. Kunden ziehen es vor, IT-Produkte eines einzelnen Unternehmens zu kaufen, welches imstande ist, Produkte hoher Qualität aus verschiedenen IT-Bereichen zur Verfügung zu stellen, anstatt mit vielen verschiedenen Unternehmen Geschäfte zu machen. Darüber hinaus fehlt Kunden bei Geschäften mit Ein-Personen-Unternehmen in manchen Fällen das Vertrauen in den dauerhaften Bestand des Unternehmens und seiner Dienstleistungen, wie die Projektpartner aus Portugal feststellen. Fragen der Zuverlässigkeit eines Unternehmens sind wichtig und Ein-Personen-Unternehmen oder selbständig Erwerbstätige ohne Angestellte sind manchmal nicht in der Lage komplexe Probleme sofort zu lösen. Folgt man diesen Argumenten, muss die Situation für Ein-Personen-Unternehmen im IT-Bereich, wenn sie nicht planen ein Team mit qualifizierten Kollegen zu bilden, für die Zukunft mit Vorbehalt betrachtet werden.

### **1.3.4 Autonomie, Unabhängigkeit, Flexibilität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Für viele Menschen ist selbständige Erwerbstätigkeit eng mit einem Bündel an Vorteilen verknüpft. Im Gegensatz zum Status als Angestellte haben selbständig Erwerbstätige die Freiheit, Entscheidungen alleine zu treffen. Man ist nicht mehr auf

<sup>23</sup> Vgl. OECD: SMEs: Employment, Innovation and Growth. The Washington Workshop. Paris 1996

<sup>24</sup> Vgl. Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin: Back To The Roots – Von der Wiederentdeckung kaufmännischen Denkens nach der New Economy. In: Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hg.): Game Over – Was kommt nach dem Hype der New Economy? Wien 2002 (im Erscheinen)

die Handlungen und Ideen von anderen beschränkt – wovon man als Angestellter immer geträumt hat, kann Realität werden, wenn man sein eigener Chef wird. Selbständig Erwerbstätige müssen niemanden um Erlaubnis für ihre Handlungen fragen. Flexibilität ist ein anderes Stichwort in bezug auf selbständige Erwerbstätigkeit. Als Angestellte haben die wenigsten Menschen flexible Arbeitszeiten – sie werden im Gegenteil in ein enges Zeit-Korsett gezwängt. Selbständig Erwerbstätige können ihre Arbeitszeit autonom festlegen. Darüber hinaus sind selbständig Erwerbstätige ohne Angestellte nicht länger der Gefahr des Mobbing ausgesetzt und müssen nicht die Regeln eines Vorgesetzten befolgen. Ein weiterer Grund, warum Menschen sich selbständig machen, ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie als selbständig Erwerbstätiger. Dies ist eng mit dem Wunsch zu Hause zu arbeiten verbunden. Schließlich kann auch guter Verdienst ein Vorteil der Selbständigkeit sein – brillante Ideen und Geschäftstüchtigkeit vorausgesetzt.

Im großen und ganzen können alle angeführten Argumente, welche die These von Selbständigkeit als bestmöglicher Arbeitsform unter besonderer Berücksichtigung der größten Vorteile der selbständigen Erwerbstätigkeit unterstützen, in einem Begriff zusammengefasst werden: Individualisierung. Im Zeitalter der Individualisierung, wie Ulrich Beck es nennt, wollen sich Menschen endgültig von jeglichem Zwang befreien.<sup>25</sup> Die Anerkennung von Autorität nimmt beständig ab, viele Menschen haben den Wunsch ihre Lebensumstände so weit wie möglich selbst zu bestimmen – im Privaten wie auch in der Berufswelt. Während im privaten Bereich eine Erosion der traditionellen Beziehungsformen stattfindet und Beziehungen, die etwa zu sogenannten „Patchwork-Familien“ führen können, mittlerweile „Standard“ sind und weithin akzeptiert werden, gehört der klassische Berufslebenslauf einer mehr als 30 Jahre dauernden Arbeitsbeziehung bereits der Vergangenheit an. Ferner wollen viele Menschen ihre Arbeit nicht länger als Last erleben. Nach den Maximen „Spaß haben“ oder „das Leben als Spiel“ soll die Zeit am Arbeitsplatz als Erweiterung der Freizeit erfahrbar werden. Anders gesagt stellen Menschen an ihren Job den Anspruch: Spaß zu machen, spannend zu sein und Vergnügen zu bereiten.<sup>26</sup> Heute ist es nichts

---

<sup>25</sup> Vgl. Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt 1986

<sup>26</sup> Vgl. Wenny 1999

Ungewöhnliches mehr einen Job zu kündigen, um zu beginnen in einem komplett neuen Betätigungsfeld zu arbeiten. Lebensläufe können durch eine Vielfalt an Beschäftigungen im selben aber auch in unterschiedlichen Bereichen gekennzeichnet sein. Die Zunahme der atypischen Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit ergänzend, kann die Theorie der Individualisierung eine weitere Erklärung für die Tatsache geben, dass die soziökonomische Struktur der selbständig Erwerbstätigen vielfältig wird und selbständige Erwerbstätigkeit nicht mehr zwingend mit bestimmten sozialen Schichten verbunden ist.

Was bleibt ist die Frage, ob Menschen sich nicht im Prozess der Individualisierung anderen Formen des Zwangs unterwerfen. Im Hinblick auf Selbständigkeit ist nicht zweifelsfrei geklärt, ob Menschen mit ihrer neugewonnenen Autonomie besser umgehen können als mit Vorgesetzten und Anweisungen in ihren früheren Jobs als Angestellte. Autonomie, Flexibilität, Unabhängigkeit, Entscheidungen alleine treffen – diese Dinge können nur dann positiv bewertet werden, wenn die selbständig erwerbstätige Person mit diesem Ausmaß an Freiheit umgehen kann. Andernfalls wird aus der Freiheit, Entscheidungen alleine zu treffen, ihr Gegenteil. Die Schattenseite der Selbständigkeit kann im Unvermögen liegen, Unabhängigkeit und Freiheit richtig zu nutzen. Als Angestellte sind Menschen an Autonomie und freie Entscheidungen nicht gewöhnt. Die Fähigkeiten, autonom zu handeln und Entscheidungen zu treffen, sind jedoch für Selbständige unabdingbar.

Selbstdisziplin könnte der Schlüssel zum Erleben von Vorteilen der selbständigen Erwerbstätigkeit sein. Die Möglichkeit sich Arbeit frei einzuteilen, scheint ohne Nutzen, wenn man nicht gelernt hat, auch ohne Druck durch Chef und Kollegen kontinuierlich zu arbeiten. Es gibt Gewinner und Verlierer in der Handhabung von freier Zeiteinteilung. Während die einen erfolgreich unter neuen Bedingungen weiterarbeiten können, schaffen es die anderen nicht, mit der einst so angestrebten Arbeitszeitstruktur zurecht zu kommen.<sup>27</sup> Anders gesagt wird es, um mit Erfolg zu arbeiten, notwendig, sich eine neue Orientierungsstruktur zu geben. Man kann daher annehmen, dass die Vorteile der selbständigen Erwerbstätigkeit nur bei jenen

---

<sup>27</sup> Vgl. Jurczyk, Karin / Voß, Günter: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Arbeitszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin 2000, S. 26

Menschen zum Tragen kommen, die wirklich die notwendigen Fähigkeiten zur Selbständigkeit mitbringen.

## **1.4 Größte Hindernisse bei der Gründung und Führung von Unternehmen**

### **1.4.1 Bürokratische und wirtschaftliche Barrieren**

Es gibt bezüglich der größten Hindernisse bei der Gründung eines Unternehmens kaum Unterschiede zwischen den hier verglichenen Ländern. Zwar sind in einigen Ländern (Slowenien, Schweiz) höhere bürokratische Hürden zu überwinden als in anderen, jedoch können diese bürokratischen Erfordernisse (wie etwa über entsprechende Nachweise, die z.B. in Slowenien die Befähigung zur Führung eines Unternehmens im angestrebten Wirtschaftsbereich belegen sollen, zu verfügen) durchaus sinnvoll sein, wenn dadurch die Qualität und der Fortbestand der Unternehmen zumindest gesichert oder gar gesteigert werden kann. Um in der Schweiz ein Unternehmen zu gründen, ist der Nachweis einer Sozialversicherung notwendig, womit eine kostspielige Registrierung verbunden ist. Wie die Projektpartner aus der Schweiz ausführen, ist eine Unternehmensgründung in der Schweiz mit größeren Mühen verbunden als in der EU. In Frankreich z.B. ist es relativ leicht, ein Unternehmen zu gründen, was auch ein Grund für die geringe wirtschaftliche Lebensfähigkeit von Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätigen in Frankreich sein könnte.

Auch hohes notwendiges Startkapital stellt in einigen Ländern ein ökonomisches Hindernis bei der Gründung eines Unternehmens ohne Angestellte dar. Vor allem in der Schweiz und in Slowenien (in Slowenien betreffend die Aktiengesellschaft) muss man einen gewissen Geldbetrag zur Verfügung haben, um die rechtlichen Voraussetzungen zur Gründung eines Ein-Personen-Unternehmens zu erfüllen. Über Startkapital zu verfügen ist jedenfalls nützlich, um nicht von Anfang an das Unternehmen mit Schulden zu belasten. Alle Berichte aus den in dieser Studie verglichenen europäischen Ländern stimmen darin überein, dass ein Mangel an Startkapital verheerende Auswirkungen haben kann. Das ergibt sich aus der Tatsache, dass selbständig Erwerbstätige zuerst einen Kundenstock aufbauen, Ausgaben tätigen und ihr Unternehmen bekannt machen müssen, bevor sie

Einnahmen verbuchen können. Es versteht sich von selbst, dass der Prozess der Investition von Geld und Arbeitskraft unterschiedlich lange dauern kann bis sich Erfolg einstellt.

### **1.4.2 Mangel an Kompetenz und Bildung**

Um nicht aufgrund von langen Zeitspannen ohne nennenswerte Einnahmen am Beginn der Geschäftstätigkeit Schulden anzuhäufen, erscheint es sinnvoll, die Marktsituation für das Produkt zu untersuchen, das man als Ein-Personen-Unternehmen produzieren und verkaufen möchte. Zumeist ist es ein Mangel an Information über das Ausmaß der Nachfrage nach einem Produkt am Markt, der für das Scheitern der Ideen und Unternehmen von erstmalig selbständig Erwerbstätigen verantwortlich ist. Folglich ist es ratsam schon im Voraus eine relativ gute Einschätzung der Marktsituation zu haben und eine Analyse des möglichen Bedarfs für ein Produkt zu erstellen. Des weiteren sollte die Zielgruppe des Produkts klar umrissen sein. Es sollte nicht dem Zufall überlassen werden, welche Strategien am Markt verfolgt werden. Es gibt eine Vielzahl von Hilfsmitteln, derer sich vor allem unerfahrene Unternehmensgründer beim Betreten ihnen unbekanntes Gebiets bedienen sollten: Geschäftspläne, z.B., in denen Ziele definiert werden, oder Evaluierungs- und Kontrollmechanismen, die nützlich sein können, um selbst gesteckte Ziele mit tatsächlich Erreichtem zu vergleichen, etc.

Unglücklicherweise verfügen viele der Gründer von Ein-Personen-Unternehmen und etliche selbständig Erwerbstätige nicht über das notwendige Wissen, das die Chancen auf einen erfolgreichen Start des eigenen Unternehmens erhöht. In allen hier verglichenen Ländern erwies sich Informationsmangel als eines der Hauptprobleme für Ein-Personen-Unternehmen und selbständig Erwerbstätige am Beginn ihrer Geschäftstätigkeit.

In diesem Zusammenhang könnten sich Unterschiede ergeben zwischen jenen, die sich aus Notwendigkeit heraus selbständig machen und jenen, die eine Möglichkeit selbständig zu werden nutzen. Es ist wichtig dies festzuhalten, da selbständige Erwerbstätigkeit von Arbeitgebern dazu missbraucht werden kann, die Lasten der Sozialversicherung und der Vorsorge für Pension und Krankheitsfall auf den einzelnen abzuwälzen. Menschen, die nie davon geträumt hätten sich eines Tages in

der Situation eines Ein-Personen-Unternehmers zu befinden, könnten so nun gezwungen sein, sich selbständig zu machen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Auch wenn das nicht immer zutreffen muss, erscheint die Motivation sich selbständig zu machen in diesen Fällen eher gering zu sein. Dies könnte Hand in Hand mit einem Mangel an Wissen über erfolgreiche Unternehmensgründung und die damit verbundenen Schritte gehen. Andererseits befinden sich Menschen, die sich mit dem Schritt in die Selbständigkeit einen Traum erfüllen, im allgemeinen in einer besseren Ausgangsposition als jene, die aus Notwendigkeit heraus selbständig werden. Im Idealfall sind sie gut auf das vorbereitet, was sie in der Selbständigkeit erwartet. Sie haben darüber hinaus oft einen exakten Plan, wie sie ihre Ideen in die Realität umsetzen und welche Strategien sie dabei nutzen werden. Dennoch ist auch die Erfüllung eines Lebenstraums in keiner Weise Garantie für wirtschaftlichen Erfolg und Fortbestand eines Unternehmens.

Neben den oben beschriebenen Unterschieden zwischen Gruppen von selbständig Erwerbstätigen, können sich Selbständige auch in anderer Hinsicht voneinander unterscheiden, was in weiterer Folge Einfluss hat auf die Wahrscheinlichkeit mit der ein Ein-Personen-Unternehmen am Markt überlebt: Ausbildung und Qualifikation, Berufserfahrung, Persönlichkeitsstruktur und Geschlecht sind wichtige Parameter für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Die These, dass höhere Bildung die Chancen auf erfolgreiches Unternehmertum erhöht, wird durch wissenschaftliche Literatur stark gestützt. Laut einer Studie der Wirtschaftsuniversität Wien sind 72,2% der 1990 gegründeten Unternehmen im Geschäft geblieben. Es gab Belege für die Hypothese, dass höher gebildete Menschen bessere Chancen als Unternehmer haben. Unter jenen selbständig Erwerbstätigen, die zumindest Matura gemacht hatten, war die wirtschaftliche Überlebensrate der Unternehmen am höchsten (86,4%).<sup>28</sup>

Diese Tatsache könnte sich dadurch erklären lassen, dass höher gebildete Menschen gelernt haben, ihr Wissen und Know-How sehr schnell zu erweitern und sich daher flexibler an geänderte Marktbedingungen anpassen können. Des weiteren

---

<sup>28</sup> Vgl. Wanzenböck, Herta: Überlebensquoten und Wachstumsverläufe von Unternehmensgründungen. Materialien des Institutes für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe an der Wirtschaftsuniversität Wien. Wien 1996

sind sie oft geübter im Recherchieren der für ihr Unternehmen relevanten Informationen und Daten und können daher relativ schnell agieren. Es wäre jedoch recht gewagt, hier einen Kausalzusammenhang herzustellen, demzufolge höher gebildete Menschen automatisch erfolgreiche Selbständige sind. Nur wäre es möglich, dass sie sich in komplexen Situationen leichter zurechtfinden und das Fehlen von speziellen Trainings für selbständig Erwerbstätige in höherem Ausmaße kompensieren können. Auch scheint es sehr plausibel, dass höher Gebildete, die ein Ein-Personen-Unternehmen gründen, um ihrer Arbeitslosigkeit zu entgehen, mit größerer Wahrscheinlichkeit die schwierigen Hürden am Beginn der Geschäftstätigkeit überwinden. Im allgemeinen scheint es jedoch ein Mix aus Bildung, Kompetenz, Erfahrung und Persönlichkeitsstruktur zu sein, der die Karriere als Ein-Personen-Unternehmer bestimmen könnte.

### **1.4.3 Mangel an Berufserfahrung im jeweiligen Wirtschaftsbereich**

Erfahrung im Bereich, in dem man plant sich selbständig zu machen, kann als großer Vorteil für Unternehmensgründer gelten. Zusätzlich zum enormen Wert des Expertenwissens, das man als Angestellter in jenem Bereich gegebenenfalls erworben hat, verfügen erfahrene Personen oft vermehrt über wichtige Informationsnetzwerke im Vergleich mit Neulingen im fraglichen Betätigungsfeld. Sie kennen die relevanten Marktmechanismen und können einfach Kollegen um Rat fragen, was ihnen einen Startvorteil gegenüber Unternehmern ohne Erfahrung im jeweiligen Wirtschaftsbereich ihrer geplanten Geschäftstätigkeit einbringt. Tatsächlich ist aber Erfahrung als selbständig Erwerbstätiger von sogar noch größerem Einfluss auf den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg eines Ein-Personen-Unternehmens, wie die österreichische Studie von Wanzenböck zeigt.<sup>29</sup>

Insbesondere älteren Menschen aus ehemals kommunistischen Ländern wie Slowenien könnte es an Wissen zur Realisierung eines Unternehmens-Projekts fehlen, da sie in der Vergangenheit wenig Erfahrung mit dem freien Markt gemacht haben dürften. Dennoch sind geringes Wissen über die und wenig Erfahrung mit den Strukturen des freien Marktes keinesfalls nur ein Problem ehemals kommunistischer Länder.

#### 1.4.4 Persönlichkeitsstruktur, kulturelle Faktoren, Gender

Erfolgreiches unternehmerisches Handeln als selbständig Erwerbstätiger kann in entsprechenden Trainings gelernt werden. Es gibt jedoch Menschen, die davon abgesehen eine Persönlichkeitsstruktur aufweisen, die es ihnen einfacher macht als anderen mit Selbständigkeit umzugehen. Wie in der Literatur ausgeführt wird, sind erfolgreiche Unternehmer relativ ehrgeizig und von ihren Fähigkeiten überzeugt, sie bevorzugen die Möglichkeit der autonomen Entscheidungsfindung, können mit Unsicherheit umgehen und schrecken nicht vor harter Arbeit zurück. Jedoch gibt es kaum überzeugendes Material dazu, wie und in welchem Ausmaß die Entscheidung, sich selbständig zu machen, auf einen Mix an psychologischen Veranlagungen wie Leistungsorientierung, Eigeninitiative und Risikofreudigkeit reduziert werden kann.<sup>30</sup> Vor allem da in den meisten Fällen nicht klar ist, bis zu welchem Grad sich diese Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale mit dem Hineinwachsen in die Rolle des Unternehmers ausbilden. Es gibt jedoch andererseits auch wissenschaftliche Studien, welche die Hypothese belegen, dass Persönlichkeitsmerkmale existieren, die vermehrt zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit führen.<sup>31</sup> Außerdem gründen oft Kinder aus Unternehmerfamilien ihre eigenen Betriebe. Dies könnte sich in vielen Fällen als wahr erweisen, da die Eltern eine gewisse Vorbildfunktion für ihre Kinder einnehmen; Kinder, die in einem spezifischen Wertesystem aufwachsen, das Fähigkeiten fördert, die für Unternehmer von großer Wichtigkeit sind. Dennoch kann die Zunahme in der Anzahl der selbständig Erwerbstätigen in ganz Europa nicht allein durch Merkmale der Persönlichkeitsstruktur erklärt werden.

Was die wissenschaftliche Erforschung der Frage betrifft, in welchem Ausmaß kulturelle Faktoren unternehmerischen Erfolg beeinflussen, sind kaum überzeugende Antworten in der Literatur zu finden.<sup>32</sup> Theorien, die kulturellen Faktoren großes Gewicht einräumen, berücksichtigen die Zunahme an multinationalen Unternehmen nicht. Im Moment scheint daher die plausibelste Erklärung für die relativ hohe Rate

<sup>29</sup> Wanzenböck 1996

<sup>30</sup> Vgl. McClelland, David: Characteristics of Successful Entrepreneurs. In: Journal of Creative Behaviour. 1987, (3), S. 219-233

<sup>31</sup> Vgl. z.B. Müller, Günter F.: Persönlichkeit und Selbständige Erwerbstätigkeit. Messung von Potentialfaktoren und Analyse ihres Einflusses. In: Wirtschaftspsychologie. 1999, 6 (2), S. 2-12

<sup>32</sup> Vgl. Lageman, Bernhard / Welter, Friederike: Eine „neue Kultur“ der Selbständigkeit? Zur Diskussion einer wirtschaftspolitischen Idee. In: Bögenhold, Dieter (Hg.): Unternehmensgründungen und Dezentralität – Eine Renaissance der beruflichen Selbständigkeit. Opladen 1999, S. 111-126

an selbständig Erwerbstätigen ohne Angestellte und Ein-Personen-Unternehmen in südeuropäischen Ländern die schon beschriebene zu sein: Industrialisierung und Modernisierung führten in Europa zu einem Rückgang der selbständig Erwerbstätigen. Bedingt durch die im Vergleich mit z.B. Frankreich, Großbritannien oder der Bundesrepublik Deutschland viel später einsetzende Industrialisierung in Südeuropa ist im Süden nach wie vor der Anteil von selbständig Erwerbstätigen höher.

Für Österreich lässt sich nach der wissenschaftlichen Studie von Wanzenböck ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Überleben des Unternehmens und Geschlecht der selbständig Erwerbstätigen feststellen. Während männliche Selbständige ohne Angestellte zu 76,3% mit ihren Unternehmen am Markt bestehen, schaffen dies im Fall von weiblichen Selbständigen nur 64,3%.<sup>33</sup> Eine wissenschaftliche Studie von Michaela Tittmann belegt jedoch das genaue Gegenteil. Aus ihren Erkenntnissen lässt sich ableiten, dass Frauen in Ein-Personen-Unternehmen eine höhere Erfolgswahrscheinlichkeit aufweisen, da sie in geringerem Ausmaß als ihre männlichen Kollegen Liquiditätsprobleme haben.<sup>34</sup> In der Realität sind jedoch selbständig erwerbstätige Frauen ohne Angestellte noch immer in der Minderheit. Die Situation scheint für Frauen tatsächlich schwieriger zu sein – weder wirtschaftliche Fähigkeiten noch Grad an Bildung könnten in diesem Fall ausschlaggebend sein. Für Frauen besteht eher das Problem, sich in Informationsnetzwerken zu etablieren, die im Bereich der selbständig Erwerbstätigen im allgemeinen noch von Männern dominiert werden. Die europäischen Projektpartner haben keine Daten zur Situation von selbständigen Frauen und Männern zur Verfügung gestellt.

---

<sup>33</sup> Wanzenböck 1996, S. 1ff.

<sup>34</sup> Vgl. Tittmann, Michaela: Wirtschaftsfaktor Unternehmerin – erfolgreiche Förderpolitik aus Sicht der Deutschen Ausgleichsbank. In: Konrad Adenauer Stiftung (Hg.): Not macht gründerisch. Interne Studien. Bonn 1997, Nr. 138

## 1.5 Welche Art der Unterstützung wünschen sich selbständig Erwerbstätige?

### 1.5.1 *Networking*

Vergleicht man die Berichte der einzelnen europäischen Projektpartner, schätzen selbständig Erwerbstätige in ganz Europa networking als sehr wichtig ein. Als selbständige Newcomer verfügen jedoch viele nicht über entsprechende Informationsnetzwerke, insbesondere wenn sie zuvor nicht im selben Bereich unselbständig tätig waren. Diese Gruppe der Selbständigen im speziellen wünscht sich professionelle Ansprechpartner, die unternehmerischen Hintergrund und brauchbare Erfahrung mitbringen und an die sie sich vertrauensvoll wenden könnten. In diesem Zusammenhang würden besonders österreichische und slowenische Selbständige aufs Wärmste die Gründung einer gemeinsamen Aquisitions-Plattform begrüßen, um leichter Kontakt mit Kunden herstellen zu können.

### 1.5.2 *Soft skills*

Viele selbständig Erwerbstätige hätten gerne Unterstützung im Bereich Zeitmanagement, da selbständige Erwerbstätigkeit verglichen mit einer Angestelltenposition von einem Mangel an Orientierungsstrukturen geprägt ist. Besonders in den österreichischen und slowenischen Berichten wird der Bedarf der selbständig Erwerbstätigen an Hilfsmitteln zum Zeitmanagement erwähnt, um zu lernen mit freier Zeiteinteilung besser umzugehen. Darüber hinaus fehlt es österreichischen Selbständigen an Wissen über Verhandlungstechniken und so hoffen sie, dass dies in den relevanten Schulungsprogrammen in Zukunft stärker einbezogen wird.

### 1.5.3 *Finanzielle Unterstützung, Steuersenkungen*

Es versteht sich von selbst, dass sich selbständig Erwerbstätige in ganz Europa Steuersenkungen wünschen. Im französischen Bericht wird die Abschaffung der sogenannten „lokalen Steuern“ während der ersten beiden Jahre der Geschäftstätigkeit gefordert. In Portugal wünschen sich selbständig Erwerbstätige ausdrücklich eine niedrigere Steuerquote. Darüber hinaus würden portugiesische

---

Selbständige größere finanzielle Unterstützung am Beginn der Unternehmenstätigkeit willkommen heißen.

#### **1.5.4 Information zu rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen**

Dem österreichischen Bericht zufolge scheinen selbständig Erwerbstätige in Österreich mehr Information über rechtliche Fragen der Selbständigkeit zu benötigen. Des weiteren haben österreichische, slowenische und portugiesische Selbständige mehr Bedarf an Informationen zu Verkauf, Marketing und Akquisition.

#### **1.5.5 Coaching**

Newcomer im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit zu begleiten ist von großer Wichtigkeit. Mit der Hilfe eines Coach könnten sich Selbständige schon im Voraus etwaiger persönlicher Schwächen bewusst werden und könnten dadurch vor wirtschaftlichen Schäden bewahrt werden. Große geschäftliche Ziele werden zu mehreren kleineren Zielen, damit für die Teilnehmer am Coaching Erfolg schon etwas früher erlebbar wird. Insbesondere französische Selbständige wünschen sich mehr Coaching.

### **1.6 Zielgruppen für die Unterstützung von selbständig Erwerbstätigen**

Unterstützungs- und Trainingsprogramme wenden sich in den meisten europäischen Ländern an unterschiedliche Zielgruppen.<sup>35</sup> Eine Differenzierung, die sich in beinahe allen in diesem Projekt behandelten europäischen Ländern findet, ist jene zwischen sozial benachteiligten Menschen, die oft der Arbeitslosigkeit entfliehen wollen und über keine konkreten Geschäftspläne oder Erfahrungen im Bereich selbständiger Erwerbstätigkeit verfügen, und jenen Menschen, die man durch Zielorientierung, präzise Unternehmenskonzepte, Enthusiasmus und Kompetenz im Bereich, in dem sie sich selbständig machen wollen, charakterisieren könnte. Frauen als eigene Zielgruppe unter selbständig Erwerbstätigen werden nur in Schweden angesprochen, wo ihnen Zentren für weibliches Unternehmertum zur Verfügung stehen.

---

35 Evaluierung und Vergleich von europäischen Trainingsprogrammen werden in einer weiteren Studie im Rahmen dieses Projekts behandelt werden.

## 1.7 Literatur

Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt 1986

Fink, Marcel: Atypische Beschäftigung in Großbritannien. In: Tálos, Emmerich (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien 1999, S. 161-190

Fink, Marcel: Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich. In: Tálos, Emmerich (Hg.): Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft. 2000, 29 (4), S. 401-416

ILO – International Labour Office: The Promotion of Self-employment. International Labour Conference, 77<sup>th</sup> Session, Report VII, Geneva 1990

Jurczyk, Karin / Voß, Günter: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Arbeitszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin 2000

Lageman, Bernhard / Welter, Friederike: Eine „neue Kultur“ der Selbständigkeit? Zur Diskussion einer wirtschaftspolitischen Idee. In: Bögenhold, Dieter (Hg.): Unternehmensgründungen und Dezentralität – Eine Renaissance der beruflichen Selbständigkeit. Opladen 1999, S. 111-126

Leicht, René / Luber, Silvia: Berufliche Selbständigkeit im internationalen Vergleich. Die Bedeutung moderner Dienstleistungen in der neuen Arbeitswelt. In: Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hg.): Game Over – Was kommt nach dem Hype der New Economy? Wien 2002 (in Druck)

Luber, Silvia / Leicht, René: Growing Self-Employment in Western Europe: An Effect of Modernisation? In: International Journal of Sociology 2000, 10 (1), S. 101-123

Luber, Silvia / Lohmann, Henning / Müller, Walter / Barbieri, Paolo: Male Self-Employment in Four European Countries: The Relevance of Education and Experience Across Industries. In: International Journal of Sociology 2000, 30 (1), S. 5-44

McClelland, David: Characteristics of Successful Entrepreneurs. In: Journal of Creative Behaviour. 1987, (3), S. 219-233

Müller, Günter F.: Persönlichkeit und Selbständige Erwerbstätigkeit. Messung von Potentialfaktoren und Analyse ihres Einflusses. In: Wirtschaftspsychologie. 1999, 6 (2), S. 2-12

OECD: Employment Outlook. Paris 2000

OECD: SMEs: Employment, Innovation and Growth. The Washington Workshop. Paris 1996

Rodgers, Gerry: Precarious Work in Western Europe. The state of the debate. In: Rodgers, Gerry / Rodgers, Janine (Hg.): Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe. Genf 1989, S. 1-16

Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin: Back To The Roots – Von der Wiederentdeckung kaufmännischen Denkens nach der New Economy. In: Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hg.): Game Over – Was kommt nach dem Hype der New Economy? Wien 2002 (im Erscheinen)

Tittmann, Michaela: Wirtschaftsfaktor Unternehmerin – erfolgreiche Förderpolitik aus Sicht der Deutschen Ausgleichsbank. In: Konrad Adenauer Stiftung (Hg.): Not macht gründerisch. Interne Studien. Bonn 1997, Nr. 138

Voß, Günter: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarktforschung.

1998 (3)

Wanzenböck, Herta: Überlebensquoten und Wachstumsverläufe von Unternehmensgründungen. Materialien des Institutes für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe an der Wirtschaftsuniversität Wien. Wien 1996

Wenny, Armin: Ein-Personen-Unternehmen. Die Rolle der Unternehmensform im wirtschaftlichen Wandel, die soziale und wirtschaftliche Stellung von Selbständigen ohne eigene Beschäftigte. Marburg 1999

## 2 Nationale Berichte der Projektpartner in der englischen Fassung der Studie

## VERGLEICH GRÜNDER- PROGRAMMEN IN

- 
- Österreich
- Frankreich
- Schweden
- Grossbritannien
- Slowenien

**Autorin - AnnaCarin Larsson**

**IUF Europe**

Aurorum 2

S-977 75 Luleå Sweden

Tel: +46(0)920 759 50 /51

Fax: +46(0)920 750 10

e-mail [Forum@iufeuropa.com](mailto:Forum@iufeuropa.com)

## 3 Vergleich von Gründerprogrammen in Österreich, Frankreich, Grossbritannien, Slowenien und Schweden

### 3.1 Allgemeine Beschreibung des Programmes

In allen, im SOLOCOM-Projekt vertretenen Ländern gibt es sehr unterschiedliche Programme zur Förderung von Unternehmertum. Diese Initiativen gibt es sowohl im öffentlichem als auch im privatwirtschaftlichem Bereich.

**Österreich** verfügt sowohl über nationale als auch regionale Programme, die unterschiedliche Zielgruppen haben. Es gibt ein umfangreiches Gründerprogramm der Wirtschaftskammer mit Seminaren und Beratungsleistungen. Arbeitslose können an vom Arbeitsmarktservice finanzierten Gründerprogrammen teilnehmen. Es gibt Businessplanwettbewerbe für verschiedene Zielgruppen und ein Gründerservice des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

In **Frankreich** gibt es 8 verschiedenen Förder- bzw. Coaching-Programme, von denen eines als Fernunterricht konzipiert ist. Das Arbeitsministerium ist an vielen dieser Programme beteiligt. Lokale Firmen, Mitglieder von Organisationen mit 600 Freiwilligen aus ganz Frankreich unterstützen die PFIL- Aktivitäten in Abhängigkeit von Ressourcen und Bedürfnissen der einzelnen Regionen.

In **Slowenien** gibt es ein von der Regierung und dem Nationalen Büro für Arbeit implementiertes Förder-Programm, welches Trainings- und Beratungselemente in Form von informativen Seminaren, Einführungsseminaren und spezieller Beratung enthält.

In **Schottland** laufen die Förderungen für Jungunternehmer oftmals über „Small Business Gateway“, einer Organisation, die vom schottischen Unternehmerverband (Scottish Enterprise Network) und lokalen Partnern für die schottischen Kleinunternehmer-Gemeinschaften betrieben wird.

**Schwedische** Programme, die sich mit Unternehmerförderung, Weiterbildung und Unternehmer-Coaching beschäftigen, gibt es auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene.

### 3.1.1 Charakteristika und spezifische Ziele der Programme

Das Ziel der **österreichischen** Programme ist es, Gründer auf dem Weg in die Selbständigkeit zu beraten. Das WIFI-Programm bereitet Branchenneulinge auf die Unternehmer-Prüfung vor. Arbeitslosen wird ein Anreiz geboten, ihr eigenes Unternehmen zu gründen und ihren eigenen Job zu kreieren. Uniabsolventen und Assistenten können an einem eigenen Programm teilnehmen. Die Programme beinhaltet Kick-Off Veranstaltungen und Workshops zur Entwicklung von Unternehmenskonzepten, welche in weiterer Folge an einem Unternehmensplan Wettbewerb teilnehmen. Die GO!Gründer Offensive ist ebenfalls ein Unternehmensplan-Wettbewerb mit der Möglichkeit einen Kurs zu besuchen. Das Hauptziel des Programms ist es, Unternehmen hervorzubringen, die auch am Markt überleben.

In **Frankreich** gibt es viele Programme, die Arbeitslose beziehungsweise kreative Gründungswillige bei der Unternehmensgründung in Form von Hilfestellung und Beratung während des gesamten Prozesses fördern. Die APCE Initiative zielt darauf ab, zukünftige Trainer von Gründungswilligen zu trainieren und Marktuntersuchungen und Unternehmensberichte bereitzustellen.

In **Slowenien** ist im Bereich Förderung der Selbständigkeit das Hauptziel, Arbeitslosen durch die Gründung ihres eigenen Unternehmens einen Arbeitsplatz zu geben.

In „The Way Forward – Framework of Development in Scotland“ (Der Weg nach vorne - Rahmenprogramm für die Entwicklung in Schottland), einem von den **schottischen** Behörden publiziertem Dokument, ist das Gründen von neuen Unternehmen einer der wichtigsten Maßnahmen. „Small Business Gateway“ ist eine der drei dargestellten Aktionen.

Die Hauptaufgabe des **schwedischen** Programmes „Unterstützung für Jungunternehmer“ ist, Arbeitslose zu befähigen, welche keine Anstellung finden aber im Stande sind ihr eigenes Unternehmen zu gründen, indem ihnen eine Beihilfe zum Abdecken der Lebenshaltungskosten in der Gründungsphase gegeben wird.

Das regionale Unternehmerprogramm „Företagsamhetprogrammet“, welches die Gründung von Firmen im Bildungsbereich anregt, startete 1996 basierend auf der

Regionalplanung. Langzeitziel ist es, dass sich eine Anzahl von neuen Firmen in der Region etabliert. Das Ganze ist ein von der Regionalverwaltung initiiertes Rahmenprogramm, in dem eine Partnerschaft zwischen Organisationen des öffentlichen Bereiches und Wirtschaftsunternehmen geschlossen wird.

Das Schwedische Entwicklungscenrer NUTEK hat andere Aktivitäten für Unternehmensentwicklung. Sie initiieren Netzwerke, Plattformen für Meetings zur Kooperationsentwicklung und steigern Wissen und Kompetenz in Unternehmen, Behörden, Schulen usw.

ALMI ist eine weitere Organisation mit dem Auftrag, Wachstum und Entwicklung anzuregen. Alle regionalen ALMI-Unternehmen gehören der ALMI-Muttergesellschaft und der jeweils lokalen Behörde des jeweiligen ALMI-Unternehmenssitzes. Das bindet die ALMI-Organisation sehr klar an das regionale Level jedoch mit voller nationaler Deckung.

Priora Nyföretagarcentrum ist eine lokale Aktivität der Stadtverwaltung Lulea. Priora ist ein Zufluchtcenter in dem Ideen getestet werden und wo Beratung und Training von allen Bürgern in Anspruch genommen werden kann, die ein Unternehmen gründen wollen.

Pitea Företagarcentrum, ein Programm der Stadtgemeinde Pitea, ist eine weitere lokale Aktivität, die jener in Priora sehr ähnlich ist.

**Gesamtgesehen** sollen diese Fördermaßnahmen Arbeitslosen helfen, Zugang zu Arbeit zu erhalten. Das Gründen von Unternehmen ist sowohl für den Arbeitsmarkt als auch für die Wirtschaft in allen Ländern von großer Wichtigkeit.

### **3.1.2 Primärzielgruppen und -gebiete**

Die Zielgruppen zur Förderung und zum Coaching von Selbständigen sind in den einzelnen Programmen in den Ländern sehr unterschiedlich.

**Österreich** bietet Programme für Bewerber auf die Unternehmerprüfung, Arbeitslose, GründerInnen in technologischen Bereichen, sowie für Universitätsabsolventen, Universitätsassistenten.

In **Frankreich** werden die Programme besonderen Gruppen angeboten wie z.B. Benachteiligten und Arbeitslosen, WerkvertragsnehmerInnen, GründerInnen.

In **Schottland** sind die Programme, die von Small Business Gateway angeboten werden, für alle Bürger zugänglich, Leute die bereits Unternehmer sind und solche, die Interesse haben, eine Unternehmesidee zu entwickeln. Das Programm WIN hat Frauen als Zielgruppe. Einen postgradualen Abschluss in Unternehmertum bietet die Universität von Aberty für Unternehmer, die bereits ein Diplom und eine Geschäftsidee besitzen. Die Universität von Paisley hat Kurse in Zusammenarbeit mit Computerspielfirmen im UK. Der Inhalt der Kurse kombiniert Unternehmertum, Marketing und das Entwickeln von Computerspielen.

Die **schwedischen** Programme zielen meistens auf alle Bürger ab, trotzdem sind Frauen oft eine besondere Zielgruppe. Den Gründungsbonus, welcher vom Arbeitsamt vergeben wird, erhalten Arbeitslose oder Menschen, die in Gefahr sind, arbeitslos zu werden. Die schwedische Entwicklungsagentur NUTEK entwickelte ein spezielles Zentrum für weibliche Unternehmerinnen. Företagsamhetsprogrammet unterstützt Bemühungen, den Unternehmergeist im Bereich Bildung zu steigern und fördert kreative Begeisterung und Initiativekraft im regulären Schulsystem vom Kindergarten bis zur Universität. Die meisten dieser Aktivitäten finden in der Pflichtschule bzw. Oberstufe statt (Schüler zwischen 7 und 19).

**Überall** gibt es keine spezifischen Bereiche, obwohl die französischen Programme „Cinq Jours pour Entreprenade“ und „Stage de Préparation à l'Installation“ im Bereich Service, Handwerk, Industrie sind und letzteres gesetzlich verpflichtend ist für neue Handwerker. Im UK ist ein Programm der Universität Paisley nur für den IT-Bereich.

Ähnlich an all diesen Programmen ist, dass viele für alle Bürger ausgelegt sind, in manchen Fällen spezielle Gruppen von Interesse sind. Es ist üblich, dass Arbeitslose und Frauen zum besonders förderungswürdigen Personenkreis zählen.

**Slowenien** ist eine Ausnahme, da hier die Zielgruppe nur Arbeitslose sind.

### **3.1.3 Eingebundene Organisationen**

Die eingebundenen Organisationen betreffend ist zu sagen, dass die meisten Initiativen in vielen der Länder durch die Regierung via Arbeitsämter vertreten sind. In Österreich und in Frankreich gibt es mehr private Alternativen in Form von Programmen, die von lokalen Firmen oder anderen privaten Organisationen unterstützt werden.

In **Österreich** sind u.a. folgende Organisationen in die Förderung von Jungunternehmer-Programmen eingebunden: Weiterbildungsinstitutionen der Wirtschaftskammer, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, die private Unternehmensberatung ÖSB im Auftrag des Arbeitsmarktservice, Universitäten, etc.

Die **französische** Unterstützung ähnlicher Aktivitäten erfolgt durch verschiedene Handelskammern, das Arbeitsministerium und lokale Firmen. Die meisten der Handelsschulen in Frankreich (ISEG, ECE, INSEA, IEA) haben in ihren Lehrplänen Firmengründungen und Projekte dieses Bereiches als verpflichtend für das Abschlußexamen.

In **Slowenien** führt das nationale Büro für Arbeit Förderprogrammen für Selbständige in regionalen Einheiten im ganzen Land durch.

In **Schottland** ist Small Business Gateway die Organisation, welche Vertreter der Industrie sowie der Regierung vereint. In den angebotenen Universitätsprogrammen ist die Verbindung zu Firmen oft intensiver bedingt durch Praktikas und Kurse, die in Kooperation mit der Industrie angeboten werden.

Die **schwedische** Behördenstruktur beinhaltet Arbeitsämter und die schwedische Entwicklungsagentur NUTEK. Die Gemeinden haben regionale Unterstützung und Beratung (ALMI, Priora etc). In diesen Programmen kooperieren die Gemeinden mit lokalen Arbeitsämtern, der Handelskammer etc.

Företagsamhetsprogrammet ist ein Programm für das Bildungswesen, initiiert von der Regionalverwaltung; hier wurde eine Partnerschaft zwischen Organisationen innerhalb des öffentlichen Bereiches und solchen des Wirtschaftsbereiches geschlossen.

Das Interesse der Regierung nationale Programme zu starten, ist **in allen Ländern** üblich. Die Unterschiedlichkeiten sind besonders verdeutlicht durch den Vergleich mit solchen, die mit privaten Initiativen kombiniert sind. In Österreich und Frankreich ist das Eingebundensein der Industrie ersichtlicher, vielleicht weil die Kooperation mit der Wirtschaftskammer automatisch eine engere Verbindung zu den verschiedenen Branchen bedeutet. In vielen europäischen Ländern ist die Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer für Unternehmen verpflichtend. In Schweden zum Beispiel ist diese Mitgliedschaft freiwillig.

### 3.1.4 Finanzierung

In **Österreich** ist das WIFI Programm, welches die Vorbereitung für die Unternehmerprüfung ist, durch die TeilnehmerInnen finanziert – 795-850 EUR abhängig von der Lernmethode (Seminar oder e-learning). Auch das GO! Programm ist durch die TeilnehmerInnen finanziert – 250 EUR für die GO! Akademie, 150 EUR für das GO! Wochenende. Die Initiativen ÖSB und UNIUN sind für die TeilnehmerInnen kostenlos, obwohl für letzteres eine Depotgebühr zu bezahlen ist.

Die **französischen** Programme sind meistens für die TeilnehmerInnen kostenfrei. Die Kosten werden entweder vom Arbeitgeber oder – bei Arbeitslosen – von der Regierung übernommen. Die Förderung der Selbständigkeit besteht aus finanzieller Unterstützung wie zum Beispiel Zuschüssen, Treuhandkrediten und Steuervorteilen.

Die Finanzierung der **slowenischen** Programme erfolgt durch staatliche Fördermittel und in Form von Mikrokrediten.

Die **schottische** Aktion WIN bietet Hilfe beim Zugang zu Kreditmitteln durch den Mikrokredit. Das ist ein Gruppen-Leihprogramm, in dem Gruppen von Frauen sich gegenseitig von der Geschäftsidee bis zur erfolgten Gründung und länger noch gegenseitig unterstützen. Sie treffen sich regelmäßig zu Diskussionen, um eine gemeinsame Abwicklung der Finanzierung zu finden bzw. Unternehmergebung zu teilen. Es wird in Ayrshire, Lanarkshire und Glasgow probeweise durchgeführt.

Eine andere Initiative ist das „Tor zur Gründung“ welches aus monatlichen Meetings und Einzelunterstützung besteht. Der „Prince Scottish Youth Business Trust“ unterstützt unter 26-Jährige durch Zuschüsse, zinsengünstige Kredite, Probemarketing-Zuschüsse usw.

Im **schwedischen** Programm „Unterstützung für Jungunternehmer“ ist es möglich finanzielle Unterstützung in Höhe des Arbeitslosenbezuges – Minimum EUR 30.-pro Tag - zu erhalten. Wer nicht Arbeitslosengeld berechtigt ist erhält Minimum EUR 17.- - pro Tag. Diese Unterstützung gibt es für maximal 6 Monate, in speziellen Fällen kann diese verlängert werden.

Die regionalen ALMI-Firmen bieten weiblichen Gründerinnen spezielle Kredite. Företagsamhetsprogrammet ist vom EU-Struktur-Fond mit ca 1,4 Millionen Euro co-

finanziert (aus dem sozialen und dem regionalen Fond). Öffentliche Betreiber der wichtigsten Industrien stellen das restliche Kapital zur Verfügung.

### **3.1.5 Definition von Selbständigkeit**

In den Reports ist keine spezielle Definition für Selbständigkeit enthalten.

## **3.2 Lehrpläne, Kerninhalte und Trainings- bzw. Consultingmethoden**

### **3.2.1 Wichtigste Ausbildungsmethoden**

Die **österreichischen** Programme enthalten Ausbildungsmethoden in Form von Seminaren, Coaching und Beratung. Die WIFI-Jungunternehmerseminare werden als Präsenzseminare und über E-Learning angeboten. Das Gründerservice bietet kostenlose und vergünstigte Beratungsleistungen an. Die GO! Gründer Offensive konzentriert sich auf die Vorbereitung des Unternehmensplanes und bietet informative Events zum weiterführenden Knowhow-Transfer. Bei UNIUN werden Informationsveranstaltungen, Vorträge, Workshops, ein Unternehmensplan-Wettbewerb und Networking-Events mit Seminaren und Coaching kombiniert.

In **Frankreich** gibt es eine große Vielfalt an Methoden. Theoretische Kurse und Übungen werden oft in den Programmen verwendet. Im EDEN-Programm ist Coaching durch Experten des Arbeitsministeriums obligatorisch; in APCE gibt es eine Website mit 1500 Links für Gründer zusammen mit einem Train-the-Trainer für zukünftige Gründerberater. Bei lokalen Initiativen werden als Methoden Individualförderung, Coaching und das Unterstützen bei der Kontaktfindung angeführt.

In **Slowenien** sind Training und Beratung die Hauptaktivitäten. Die informativen Seminare, welche von zertifizierten Beratern durchgeführt werden, haben folgende Inhalte: Basis-Informationen über die Möglichkeiten der Selbständigkeit; notwendige Formalitäten am Weg in die Selbständigkeit; wichtige Fakten, die während des Realisierungsprozesses beachtet werden müssen sowie Motivation usw.

Der nächste Schritt, wo weiterführende, detaillierte Informationen erhältlich sind, ist das Einführungsseminar mit folgendem Inhalt: Zustandsbestimmung, Unternehmensplan, Marketing und Rechnungswesen.

Das Nationale Büro für Arbeit bietet Unterstützung in Form von Beratung und ist bei vielen Trainings und Seminaren miteinbezogen. Beratung und Training sind oftmals kombinierte Aktivitäten in der Gesamtmaßnahme.

Das **schottische** Programm WIN hat zum Ziel, Frauen in Form von Trainings und Networking-Unterstützung bei der Unternehmensgründung zu helfen. In den Trainings der Gründerprogramme werden sowohl theoretische Inhalte als auch Unterstützung bei der Entwicklung des Unternehmensplanes angeboten. Universitätskurse bieten manchmal optional Praktika als Praxistrainings.

In **Schweden** offerieren die Programme der Gemeinden Coaching und Beratung bei der Entwicklung des Unternehmensplanes sowie bei der Findung von finanzieller Unterstützung und bieten Seminare und Coaching im Allgemeinen.

Innerhalb des Unternehmerprogrammes Företagsamhetsprogrammet ist es zum einen wichtig, neue pädagogische und didaktische Methoden anzuwenden, zum anderen ist die Förderung der unternehmerischen Praxis in der Realität von Bedeutung. Die Studenten probieren aus, wie es ist, sein eigenes Unternehmen zu haben; schulische start-up Kooperativen gemeinsam mit Eltern und Arbeitgeber geben Unterricht.

Teil des Kurses sind so unterschiedliche Aktivitäten wie Brot backen, Homepage-Gestaltung, Ausstellen von Innovationen, Allgemeininteresse in Umweltfragen; mit ihren Aktivitäten entwickeln sie völlig neue Unterrichtsmittel. Verträge werden festgelegt und die Verbindung zwischen Schule und Industrie wird stärker während neue Netzwerke aufgebaut werden.

Die von den Gemeinden angebotenen Programme bieten Coaching und Beratung bei der Entwicklung des Unternehmensplanes sowie bei der Findung von finanzieller Unterstützung und bieten Seminare und Coaching sehr flexibel an – maßgeschneidert für die einzelnen TeilnehmerInnen.

In Piora ist die Entwicklung des Unternehmensplanes die wichtigste Aktivität. Dies wird vollendet durch sowohl Gruppen- als auch Einzelberatung.

In **allen Ländern** wird Individualcoaching und -beratung oftmals kombiniert mit Seminaren und Vorlesungen, die Allgemeininformation beinhalten. Coaching und individuelle Betreuung ist oftmals während des gesamten Prozesses erhältlich.

Obwohl sonst oft sehr unterschiedlich, so ist doch praktisches Training meist Bestandteil der Programme – also die Kombination aus Theorie und „learning by doing“.

### 3.2.2 Kerninhalte

In **Österreich** beinhalten die Programme meist Kurse in Buchhaltung, Steuern, Recht, Kommunikation und Verhalten (Konversation, Verhandlung, Teamwork etc.), Marketing, Internet usw. Die Kurse im WIFI sind auf Gewerbebetriebe ausgerichtet.

Sowohl **GO! Gründer Offensive** als auch **UNIUN**, welche als Unternehmensplanwettbewerb aufgebaut sind, beinhalten wie man solch einen strukturiert.

Die **französischen** Programme haben ähnliche Inhalte: Buchhaltung, Marketing, Kommunikation, Internet etc. In manchen Programmen ist der erste Schritt, wie so oft, die Unternehmensidee und ihre Machbarkeit zu prüfen, sowie die Einschätzung des Projektes etc. der zweite Schritt hat dann meist mehr theoretischen Charakter.

In **Slowenien** enthalten die Informationsseminare Basisinformationen und Handlungsanweisungen für die Selbständigkeit. Das Einführungsseminar ist gefüllt mit Inhalten wie Marketing, Buchhaltung, Recht etc.

An den **schottischen** Universitäten sind Vorlesungen im Bereich Unternehmertum/Betrieb Teil aller Business-Ausbildungen. Keine ist ausschließlich diesem Gebiet gewidmet.

Das Unternehmerstudium an der Universität Paisley hat zum Ziel, die Studenten mit all den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, die gebraucht werden, um eine kreative Funktion in allen Unternehmensbereichen zu haben. Den StudentInnen werden allgemeine Geschäftskennntnisse und –fähigkeiten beigebracht sowie Fähigkeiten in speziellen Bereichen. Industrie-Praktikas in KMU's werden oft im 2. und 3. Jahr angeboten.

In Kooperation mit Unternehmen in der Computerspieltechnologie-Branche präsentiert die Universität ein anderes Programm, welches die StudentInnen befähigt, ihre eigenen Computerspiele zu entwickeln und gleichzeitig Kenntnisse in Geschäftsführung und Marketing zu erwerben.

Edinburghs Teford College bietet Kurse in Betriebswirtschaft (Marketing, Rechnungswesen, IT, Management etc.). Außerdem kann man ein postgraduales Diplom in „enterprise“ erwerben.

Die Universität Napier bietet gemeinsam mit der Universität Aberty und der Glasgow Caledonien Universität ein reichhaltiges Angebot an Kursen, in denen Geschäftsführung/Unternehmertum („Entrepreneurship“) geprüft wird. Der Name „Entrepreneurship“ ist auch schon in den Kursnamen der Universität Napier inkludiert: „Accounting with Entrepreneurship“, „Business studies with Entrepreneurship“, „Marketing Management with Entrepreneurship“ etc.

Gründer-Aktivitäten von „Small Business Gateway“ beinhalten Veranstaltungen zum Thema Motivation und Geschäftsgenerierung, Marktforschung, Marketing, Geschäfts- und Finanzplanung etc.

Die **schwedischen** Programme der Regionalanbieter ALMI, Piora etc. beinhalten oftmals Seminare und Kurse zum Thema Wirtschaft, Persönlichkeitsentwicklung, Gruppen- und Einzelberatung etc. Im Företagsamhetsprogrammet werden die StudentInnen in einen sehr praktischen Weg eingebundenen – den Versuch Ihr eigenes Unternehmen zu leiten. Schulische start-up Kooperativen gemeinsam mit Eltern und Arbeitgebern, die Unterricht geben etc.

Es ist sehr naheliegend, dass **viele** der Programme die selbe Art von Kursen – wie Marketing, Kommunikation, Rechnungswesen etc. – anbieten. Dennoch differiert die Zielgruppe zwischen Universitätsstudenten, Arbeitslosen und Menschen mit viel Berufserfahrung.

### 3.2.3 Dauer

In **Österreich** hat das WIFI-Programm 180 “face to face” Unterrichtseinheiten a 50 Minuten, Abendkurse (4 Einheiten), Wochenend- und Wochentags-Tagesseminare (8 Einheiten).

Beim ÖSB Programm finden die Seminare innerhalb einer Periode von 3 Monaten statt. Die GO! Gründer Offensive inkludiert die Akademie mit 4 Tagen und einem Wochenende. Union dauerte von Jänner bis Mitte Dezember 2001.

Die Dauer der **französischen** Programme variiert zwischen 5 Tagen und 3 Jahren. Das Programm EDEN, welches Benachteiligte und Arbeitslose fördert, Ihr eigenes Unternehmen zu entwickeln, dauert - gemäß der Übereinkunft zwischen den Beteiligten – 3 Jahre und hat 35 Stunden mit einem Consultant zum Kerninhalt. PFIL ist ebenfalls ein Langzeitprogramm zwischen 6 Monaten und 2 Jahren.

Das kürzeste der französischen Programme wird von der “Chambre de Metiers” angeboten und ist gesetzlich verpflichtend für neue Handwerker. Die Dauer beträgt 33 Stunden (5 Tage) oder Abendkurse.

Das **slowenische** Trainings- und Beratungsprogramm hat zu diesem Thema keine näheren Angaben. Es ist diese Förderung jedoch ca. 2500 Personen pro Jahr - mit durchschnittlich 4 Mal pro TeilnehmerIn - zuteil geworden.

In **Schottland** dauern die Universitätsprogramme 3-4 Jahre.

In **Schweden** wird der Gründerbonus für einen Zeitraum von 6 Monaten vergeben. Företagsamhetsprogrammet startete 1996 und ist nun dabei überarbeitet zu werden. In Piora kann die Teilnahme über einen Zeitraum von 9 Wochen erfolgen. Im Pitea Företagarcentrum beträgt die Phase 1 des Programmes 8 Wochen, die 2. Phase, das “Pre-Start-Programm”, ist 1 bis 40 Wochen.

Die Dienste für Beratung und Unterstützung sind nicht immer zeitlich begrenzt. **Allgemein** ist das staatliche Coaching im regionalen Bereich oftmals gratis und für einen langen Zeitraum erhältlich.

### 3.2.4 Gruppengröße

In **Österreich** ist das WIFI-Programm mit 24 Personen maximiert, die GO! Gründer Offensive hat ihr Maximum bei 60 Personen bei der Akademie, beim GO! Wochenende sind es 300. Im UNIUN Programm können die Vorlesungen von maximal 100 Personen besucht werden, die Workshops von maximal 20-30 Personen.

Zwei der **französischen** Programme sind auf Individualbasis, die anderen aufgezeigten Programme haben eine kleine Gruppengröße variierend von 5-15 Personen.

Im **slowenischen** Beitrag sind die Gruppengrößen nicht angeführt, die Beratung selbst ist meist auf Individualbasis durchgeführt. Jährlich erhalten ca 2500 Personen Trainings und Beratung.

In den **schwedischen** Programmen variiert die Anzahl der TeilnehmerInnen, manchmal gibt es keine Angaben dazu. Das Unternehmerprogramm in Pitea Företagarcentrum ist mit 13 TeilnehmerInnen je Programm maximiert.

**Viele** der Programme haben Inhalte, die auf Individualbasis vermittelt werden. Programme in Verbindung mit Universitäten sind mehr theoretisch und oftmals mit Vorlesungen kombiniert, wenn die Gruppengröße von Wichtigkeit ist.

### **3.2.5 Unterstützung im Umsetzungsprozess**

In **Österreich** sind unterstützen folgenden Aktivitäten den Umsetzungsprozess: Networking, Informationsaustausch, Büro-Infrastruktur, Windows Office Professional, Internetzugang, Bibliothek, „come together“-Events etc. Für ältere (>45) und ganz junge (<25) Frauen gibt es Unterstützung in Form von Coaching, psychologische Hilfe, die Möglichkeit der Nutzung einer Plattform zur Präsentation des Gründerprojektes etc.

In **Frankreich** ist das AFPA-Programm vom Trainer über die Trainingsperiode hinaus erhältlich.

### **3.2.6 E-Learning-Instrumente**

Die **österreichischen** Programme haben e-learning-Elemente in Form von CD-Rom; das WIFI-Programm kann von zu Hause aus belegt werden. Die Programme verfügen über informative Webseiten.

In **Schweden** nützen viele Programme das Web um Informationen bzw. Anweisungen zu verteilen etc. Das Priora-Programm hat ein Internet-Kontakt-Center (Priorum). Es gibt einen Einführungskurs in „Wie benützt man die Internet-Tools.“

Oftmals wird eine CD-ROM benützt, der Gebrauch des Internets (für Zeitpläne, Skripten, Material etc.) ist derzeit nicht in allen Ländern der Studie eingeführt.

### 3.3 Bewertung

Das **österreichische** WIFI Programm ist vom Inhalt her primär für Gewerbebetriebe und Gründer geeignet, die Mitarbeiter aufnehmen wollen. Das Ergebnis des ÖSB-Programmes liegt bei ca 4000 Unternehmensgründungen bis 2001. Die GO! Gründeroffensive war in Österreich sehr beliebt – es gab alleine im Jahr 2000 ca 7000 InteressentInnen. Es wurde ein weiteres mal durchgeführt und ist nun ein permanentes Förderprogramm für GründerInnen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Programme alle gut sind, jedoch keine Programme sich speziell auf die Zielgruppe der Dienstleister bzw. auf Ein-Personen-Unternehmen konzentrieren. Im betriebswirtschaftlichen Wissen müssen die Ein-Personen-Gründer viel mehr lernen, als sie jemals brauchen werden, z.B. alles zusammenhängend mit Produken, Gesellschaftsgründung und Mitarbeitern. Hingegen fehlen Themenbereiche, die sie beim Umsetzen im täglichen Leben unterstützen. Z.B. wie organisiere ich mein Büro zuhause und unterwegs.

In **Frankreich** ist nur eine geringe Nachfrage nach Weiterbildungsprogrammen. Der Grund dafür ist, dass GründerInnen oft langjährige Berufserfahrung haben, im Schnitt 12.4 Jahre. Unter den GründerInnen haben ca 54 Prozent Erfahrung in einem speziellen Berufsfeld und sind daran interessiert, ein Unternehmen zu gründen.

Arbeitslose wählen meist Langzeitprogramme, um die Projektidee zu formen. Die TeilnehmerInnen erhalten eine Bezahlung von der Regierung, was bedeutet, dass ihre Sozialabgaben und andere Leistungen geschützt sind und dass das Arbeitslosenentgelt für die Dauer des Programmes aufgeschoben ist. Die Auswirkung der einzelnen Programme variiert, weniger als 30% der öffentlichen Betreibungen in öffentlichen Training-Centers AFPA starten tatsächlich ihr Projekt. Ein Grund dafür ist, dass diese Programme Module beinhalten, in denen die TeilnehmerInnen ihr eigenes Potential in einem neuen Kontext evaluieren. Dies erschliesst neue Jobmöglichkeiten und vergrößert ihre Kompetenzen in verschiedenen Bereichen. Das erklärt, warum viele TeilnehmerInnen es sich anders überlegen, und sich einen Job suchen, anstelle sich selbständig zu machen.

Im Gegensatz dazu starten mehr als 60% der TeilnehmerInnen, welche das berufsbezogene Trainingsprogramm der Wirtschaftskammer (CCI) durchlaufen, ihr Projekt tatsächlich. Das ergibt sich daraus, dass Personen, die dieses Programm

besuchen ein konkretes Projekt im Kopf haben, welches in Zusammenhang mit ihrer Berufserfahrung steht. Ausserdem ist jede/r KandidatIn aufgefordert, ein Einführungsseminar in Bezug auf Information und Selektion im Ausmaß von einem halben Tag an der CCI zu besuchen.

Nahezu 100 % der Personen, die an den „Chambres des Metiers“-Programmen beteiligt sind, starten ihr Projekt. Dieses Programm ist vom Gesetz her verpflichtend; in diesem Programm sind qualifizierte Angestellte mit dem Projekt, wie man selbst Arbeitgeber wird.

Betreff Training gelten die Weiterbildungsprogramme als optimales Verfahren bezüglich Inhalt im Gesamten, abzielend auf die Entwicklung von Managementkultur und Praxis der Managementinstrumente. Die Kritik beinhaltet, dass das Programm zum einen eher sozial- als businessorientiert ist, und zum anderen ein Überschätzen der Fähigkeiten zur Gründung unter den TeilnehmerInnen.

Es ist ausserdem angegeben, dass kurze Seminare oft weniger effektiv sind; die Plattformen von lokalen Initiativen sind nicht sehr effizient seit diese mehr coaching-orientiert als trainingsorientiert sind.

Der Coachingprozess inkludiert für den Jungunternehmer die Möglichkeit einen externen Gutachter/Berater für Begleitung, Beratung und Führung etc. heranzuziehen. Die Schwachpunkte in Bezug auf Coaching sind, dass es hauptsächlich Finanz/Gewinn orientiert ist, anstatt sich auf den Gründer zu konzentrieren, es ist zu sehr administrativ anstatt geleitet zu sein von der Bestrebung nach der Analyse der Prioritäten; die Betrachtung der analysierenden Faktoren sollte auf vorausschauende Art und Weise gemacht werden und schließlich sollte, die Unzulänglichkeiten der Gründer deutlicher aufgeklärt werden.

In **Slowenien** waren die Hauptsektoren, in denen Unternehmungsgründungen stattgefunden haben, Handel, Catering und ICT. Die TeilnehmerInnen der Programme waren im Alter sehr unterschiedlich, die Mehrzahl ist jedoch zwischen 30 und 40 Jahre alt. Wünschenswert wäre, dass es die Programme zur Förderung von Selbständigkeit nicht nur für Arbeitslose sondern für alle Bürger gibt. Mehr angepasste Unterstützung wäre erforderlich, um die Probeperiode zu überbrücken.

In **Schottland** sind die Universtätskurse für StudentInnen ausgelegt, die ein Studium mit geschärftem Bewusstsein des Themas abschliessen wollen, nicht um UnternehmerInnen anzulocken. Die Länge der Kurse – 3-4Jahre Vollzeit – macht es schwer praktische Erfahrung in Unternehmertum zu erlangen.

Basierend auf den, im Folgenden präsentierten Ergebnissen, muss das **schwedische** Företagsamhetsprogrammet als erfolgreich bewertet werden:

- **Alle 15 Gemeinden in der Region partizipieren**
- **Mehr als 120 Schulen (vom Kindergarten bis zur Universität) wurden eingebunden – erwartet wurden 20**
- **Mehr als 700 Lehrer haben an speziell gestalteten Kursen für Weiterbildung im Bereich Unternehmertum als ein Bestandteil des Bildungssystems teilgenommen; erwartet wurden 100**
- **Steigerung der Kooperation auf allen Ebenen (Gemeinden, Schulen, Unternehmen)**
- **Eine erhöhte Anzahl an Projekten und Akteuren**

Die guten Ergebnisse basieren auf folgenden 2 Schlüsselementen:

- **Die Kombination von „Bottom-up“ und „Top-down“ Annäherung**
- **Die Koordinationsstrategie**

Eine Studie betreffend Piora zeigt, dass 1/3 nach Beendigung des Programmes ein eigenes Unternehmen gegründet hat. Die anderen TeilnehmerInnen der Untersuchungsperiode kamen auf dem Arbeitsmarkt unter oder begannen zu studieren.

Am Pitea Företagarcentrum hat eine Untersuchung, die 4 Jahre nach Unternehmensgründung getätigt wurde, ergeben, dass 67% der Unternehmen überlebt haben.

Der Statistik zufolge haben den Gründerbonus seit 2001 ca 6900 Personen/Monat in Anspruch genommen.

---

Es ist schwierig die Auswirkungen **der gezeigten Programme** zu evaluieren, da es in vielen Fällen keine spezielle Statistik gibt und meistens einen Mangel an Information über die Ergebnisse. Ein Kernthema dürfte jedenfalls das Organisationsschema in Bezug auf Behörden, Organisationen, Industrie etc. sein. Ein gutes Kooperationssystem, bei dem es den TeilnehmerInnen der Gründerprogramme möglich ist, objektive Information und andere wichtige Kontakte zu bekommen, ist ein großer Vorteil in Bezug auf Dienstleistung und Unterstützung, die während des Prozesses angeboten wird. Auch ein intensiv ausgearbeiteter Unternehmensplan ist für einen erfolgreichen Ausgang von Wichtigkeit. Individualförderungen und Dienstleistungen kombiniert mit Consultationen bei der Industrie sollte ebenfalls Priorität gegeben werden.

#### **4 Nationale Berichte der Projektpartner in der englischen Fassung der Studie**