

Brigitte Mosberger, Karin Steiner

Unternehmerisches Agieren oder Flexibles Reagieren

Situation und Erwerbsrealität

Neuer Selbständiger in Österreich

Herausgegeben vom

Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, August 2002 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2002
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-26-9

Inhalt

1	Einleitung	7
2	Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt	9
3	Begriffsklärung und Rechtsstatus	11
3.1	Rechtliche Abgrenzung des Begriffes »ArbeitnehmerIn«	11
3.2	Freie DienstnehmerInnen	12
3.3	Neue Selbständige	13
3.4	Ein-Personen-Unternehmen (EPU)	14
3.5	Differenzen und Paradoxa bei rechtlichen Grundlagen und in der Erwerbsrealität	15
3.5.1	Scheinselbständigkeit	15
4	Demographische Merkmale	18
4.1	Entwicklung der Selbständigen von 1990 bis 2000	18
4.2	Selbständige nach Bundesländern im Jahr 2000	20
4.3	Verhältnis der FreiberuflerInnen und Selbständigen ohne ArbeitnehmerInnen zu anderen Unternehmen und zur unselbständigen Erwerbsbevölkerung	21
4.4	Überlebenschancen neu gegründeter Unternehmen	22
5	Arbeitsweltbedingte und arbeitsweltfremde Gründe beruflicher Mobilität – Motive zum Selbständigwerden	24
5.1	Makroebene: Wirtschaftliche Entwicklung, Technologie- und Strukturwandel	24
5.1.1	Globalisierung und Standortwettbewerb	24
5.1.2	Zusammensetzung und Größe des Arbeitskräftepotentials	25
5.1.3	Struktur des Arbeitsmarktes	26
5.1.4	Die Dienstleistungsgesellschaft	27
5.1.5	Neue Technologien	28
5.1.6	Staatliche Regulierungen	29
5.1.7	Deregulierungen	30
5.2	Mesoebene	31
5.2.1	Neue Vertriebsstrukturen	31

5.2.2	Dezentralisierung und Auslagerung	31
5.2.3	Kosteneinsparung im Personaleinsatz	32
5.3	Mikroebene: Neue Selbständigkeit und Wertewandel	33
5.3.1	Individualisierung und Modernisierung	33
5.3.2	Diversifizierung der KonsumentInnennachfrage	35
5.3.3	Kulturelle Faktoren	35
6	Soziale und sozialpsychologische Aspekte beruflicher Selbständigkeit	37
6.1	Selbständigkeitsrelevante Persönlichkeitsfaktoren	37
6.2	Geschlechtsspezifische Unterschiede	39
6.3	Biographische Merkmale	41
7	Motive für die Selbständigkeit	42
7.1	Ökonomie der Not	42
7.2	Ökonomie der Selbstverwirklichung	43
7.3	Andere Motive	43
8	Schwellen- bzw. Übergangsprobleme	44
8.1	Wirtschaftliche Barrieren	44
8.2	Rechtliche Barrieren	45
8.3	Persönliche Barrieren	46
8.4	Gesellschaftliche Barrieren	46
8.5	Infrastrukturelle Barrieren	46
9	Branchenspezifika (anhand der Untersuchungsgruppe)	48
10	Regionale Spezifika: Situation am Arbeitsmarkt, Unterschiede selbständiger und unselbständiger Beschäftigung sowie Bildungsstand in den jeweiligen Regionen (Untersuchungsgruppe)	50
10.1	Situation am Arbeitsmarkt	50
10.1.1	Raum Wien	50
10.1.2	Raum Steyr	51
10.1.3	Raum Klagenfurt	52
10.2	Unterschiede selbständiger und unselbständiger Beschäftigung	52
10.2.1	Unternehmensneugründungen	52

10.2.2	Anteile selbständig Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung	54
11	Stellungnahmen des AMS, des ÖGB und der AK Wien zu Neuen Selbständigen	57
12	Angebote für Neue Selbständige	60
12.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des AMS	61
13	Ergebnisse der Untersuchung	63
13.1	Auswahl der InterviewpartnerInnen	63
13.2	Arbeitsort und Arbeitsplatz	63
13.3	Arbeitszeit	64
13.4	Einkommenssituation und soziale Sicherung	65
13.5	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit	66
13.6	Unternehmensführung und Unternehmensstrategien	67
13.6.1	Beschäftigung	67
13.6.2	Werbung, PR, Marketing und Akquisition	68
13.6.3	Die Rolle moderner Technologien	68
13.6.4	Preisgestaltung	69
13.6.5	Unternehmensplanung	70
13.7	Gründungsmotive	70
13.7.1	Ökonomie der Not	70
13.7.2	Ökonomie der Selbstverwirklichung	71
13.7.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit	71
13.7.4	Verselbständigung durch den Arbeitgeber	72
13.8	Erwerbsbiographie	72
13.9	Qualifikationsniveau: Aus- und Weiterbildung	72
13.10	Typologien	73
13.10.1	Selbständige ArbeitskraftunternehmerInnen	73
13.10.2	UnternehmerIn	74
13.10.3	Ungeplante Selbständige	74
13.10.4	Scheinselbständigkeit – Abhängige Selbständige	75
13.11	ArbeitnehmerIn oder UnternehmerIn? – Verbleib in der Selbständigkeit	75
13.12	Bedarf an Unterstützung	76
14	Resümee	78
15	Literaturverzeichnis	79

1 Einleitung

Von Dezember 2000 bis November 2001 führte das Forschungsinstitut aBiF (Analyse, Beratung und Interdisziplinäre Forschung) im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich das Projekt *Zur Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger* durch.

Zwar gab es in den letzten Jahren einige Forschungsprojekte zu atypischen Beschäftigungsformen, von denen sich allerdings nur wenige explizit mit der Situation und Erwerbsrealität von Neuen Selbständigen bzw. von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) beschäftigten. Nicht zuletzt aufgrund der in den letzten Jahren steigenden Anzahl dieser Erwerbsformen besteht aus Sicht des AMS Erkenntnis- und Handlungsbedarf. Insbesondere die Zahl der über den Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfaßten Neuen Selbständigen wuchs in den letzten Jahren deutlich an, da deren Tätigkeit durch die Einführung der Werkvertragsregelung größtenteils versicherungspflichtig (nach GSVG) wurde – also seitdem nach konkret betroffenen Personen quantifizierbar ist.¹ Diese Erfassung lenkte die Aufmerksamkeit von Politik, Wissenschaft und Medien verstärkt auf diese Erwerbsgruppe.

In der vorliegenden Studie geht es allerdings weniger um eine quantitative Einschätzung des Phänomens der Neuen Selbständigkeit, sondern primär um die qualitative Beschreibung der beruflichen Situation bzw. der Erwerbsrealität aus der Sicht der Betroffenen. Aus diesem Grund wurden im Raum Wien, in Klagenfurt bzw. St.Veit/Glan und in Steyr 30 qualitative Interviews mit Neuen Selbständigen sowie Ein-Personen-UnternehmerInnen² durchgeführt und ausgewertet.

Die Kapitel 2 bis 10 beschäftigen sich mit einer Analyse hauptsächlich deutschsprachiger Literatur zum Thema. Vorab geht es darin um Begriffsklärung und Rechtsstatus Neuer Selbständigkeit, wobei Differenzen und Paradoxa bei rechtlichen Grundlagen und in der Erwerbsrealität aufgezeigt werden. Nach einer kurzen Darstellung der demographischen Merkmale Selbständiger werden arbeitsweltbedingte und arbeitsweltfremde Gründe beruflicher Mobilität – getrennt nach Makro-, Meso- und Mikroebene – im Kapitel 5 eingehend analysiert. Danach beschäftigt sich der theoretische Teil der Studie u.a. mit sozialen und sozialpsychologischen Aspekten beruflicher Selbständigkeit, Motiven sowie Schwellen- bzw. Übergangsproblemen für die Selbständigkeit. In den Kapiteln 11 und 12 werden die Stellungnahmen des AMS, des ÖGB und der AK Wien zum Phänomen der Neuen Selbständigen analysiert sowie die derzeitigen Angebote für Neue Selbständige im Überblick dargestellt.

1 Das bedeutet jedoch nicht notwendigerweise, daß deren relativer Anteil am Gesamt der selbständig Erwerbstätigen ebenfalls zugenommen hat.

2 Beide Gruppen weisen in ihrer Berufs- und Erwerbsrealität sehr große Parallelen auf und wurden daher aus der soziologischen Perspektive dieser Studie zusammengefaßt.

Kapitel 13 ist den empirischen Ergebnissen gewidmet, wobei besonderes Augenmerk auf die soziale und finanzielle Situation der Betroffenen, deren Gründungsmotive, Erwerbsbiographien und Qualifikationsniveau gelegt wird. Trotz der Heterogenität der Befragten wird abschließend der Versuch einer Typologie Neuer Selbständiger unternommen.

2 Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt

Flexibilität als eine der Auswirkungen der Informationsgesellschaft und der zunehmenden Globalisierung der Märkte zählt heute zu den zentralen Anforderungen an Betriebe und Arbeitskräfte. Flexibles Handeln und Reagieren auf neue Herausforderungen wird durch den Druck der Modernisierungsdynamik für all jene wesentlich, die im sich verschärfenden Wettbewerb »überleben« wollen. Dieser Umstand weist bereits auf das größte Problem dieser Entwicklung hin, nämlich jenes der Spaltung in Flexibilisierungsgewinner und Flexibilisierungsverlierer, wobei die Schere zwischen beiden Gruppen mit dem wirtschaftlichen Druck wächst.

Zu den wesentlichen Entwicklungen der letzten Jahre, die zu der Forderung nach mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation geführt haben, zählen einerseits die Globalisierung der Wirtschaft, die vor allem die geschützten nationalen Märkte in Frage stellt und gleichzeitig als ideologische Begründung »(...) für den Abbau von Regulierungen am Arbeitsmarkt, die aus neoliberaler Sicht Rigiditäten darstellen und Anpassungsfähigkeit beschränken«,³ dienen; andererseits die mit der Globalisierung einhergehende Technologisierung der Arbeit, die zu einer Beschleunigung der Arbeitsprozesse führt und diese in den nächsten Jahren noch weiter stark verändern wird. Neue Arbeitsformen kennzeichnen sich in der New Economy auch durch eine Tertiärisierung des Arbeitsmarktes, durch die zudem immer wieder neue Berufe und Tätigkeitsfelder hervorgebracht werden. Diese drei Entwicklungen werden Unternehmen und Individuen in den nächsten Jahren verstärkt fordern und deren jeweiliges Handeln bestimmen. Durch zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck und fortschreitenden Strukturwandel haben sich die Produktions- und Absatzbedingungen so einschneidend verändert, daß eine verstärkte Flexibilisierungsbereitschaft der Unternehmen unabdingbar ist, um das betriebliche »Überleben« zu sichern.

Worin bestehen nun Flexibilität bzw. flexible Verhaltensweisen jeweils bei Unternehmen und Individuen?

Hinsichtlich der quantitativen oder numerischen Flexibilität des Personals können in Unternehmen drei Flexibilisierungsstrategien unterschieden werden:

- Das »atmende« Unternehmen nützt interne Personalressourcen, so z.B. mit Hilfe variabler Arbeitszeit (Jahresarbeitszeitmodelle, Kapovaz, Gleitzeitmodelle).
- Das Gegenstück dazu besteht in einer dequalifizierenden Unternehmensstrategie, welche die Ersetzbarkeit und zeitliche Flexibilität (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) in den Vordergrund stellt und im US-amerikanischen McJob-Arbeitsmarkt seinen wichtigsten Vertreter gefunden hat. Im wesentlichen nötigt dieses Modell die Beschäftigten, mehrere Jobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern und mitunter auch in unterschiedlichen Tätigkeits-

3 Jörg Flecker 1998, Seite 208.

feldern (siehe Patchwork-Beschäftigung) gleichzeitig zu erledigen und mit höherer finanzieller und sozialer Unsicherheit umzugehen.

- Eine durchaus ähnliche Strategie verfolgt das sogenannte »virtuelle Unternehmen«, das durch radikales Outsourcing Kosten spart und in einem Netzwerk von Betrieben und Personen, das je nach Projekt eine andere Zusammensetzung erfährt, agiert.⁴

Bei jeder dieser drei Varianten geht es den Unternehmen – bedingt durch zunehmenden Kosten- und Wettbewerbsdruck – darum, beim wesentlichsten Kostenfaktor des Unternehmens, dem Personal, zu sparen.

Im Zuge dieser Entwicklung sind nun auch Individuen gezwungen, sich den neuen Arbeitsmarktanforderungen anzupassen, wobei wesentlich ist, welche Form die Anpassungsfähigkeit annimmt: »aktive Beweglichkeit« oder »passive Beugsamkeit«. Letztgenannte trifft vor allem auf einige Neue Selbständige, aber auch ArbeitnehmerInnen zu, da sich die Deregulierung bestimmter vertraglicher Arbeitsformen (z.B. Freier Dienstvertrag) sowie ein beständiges Wachstum des sogenannten »Zweiten Arbeitsmarktes« in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse negativ auf die arbeitsrechtlichen wie auch sozialrechtlichen Absicherungen ausgewirkt haben. Dies schlägt sich in erhöhtem individuellen Risiko und in den (einseitig) durch die Erwerbstätigen für die Flexibilisierung der Wirtschaft zu tragenden Kosten nieder.

4 Vgl. Klaus Semlinger 1991, Seite 20.

3 Begriffsklärung und Rechtsstatus

Das Arbeitsrecht beruhte bisher darauf, daß arbeitende Menschen entweder unselbständig oder selbständig erwerbstätig sind, was jeweils unterschiedliche arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen nach sich zog. Nachdem unselbständig Erwerbstätige als lohnabhängig und damit als schutzbedürftig betrachtet wurden, wurde ein durchaus umfangreiches Absicherungssystem – sowohl arbeits- wie auch sozialrechtlich – geschaffen: Krankenversicherung und Krankengeld, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung, Kündigungsschutz, Mutterschutz und viele andere gesetzliche Regelungen.

Für die Selbständigen gab es ein solches nur in reduzierter Form; als Arbeitgeber unterlagen sie lediglich der Sozialversicherungspflicht bei der Gewerblichen Sozialversicherung. Vor dem 1.1.1998 galt diese allerdings nicht für Selbständige, die lediglich auf Werkvertragsbasis ohne Gewerbeschein (oder andere betriebliche Struktur) arbeiteten. Mit der neuen Werkvertragsregelung erweiterte der österreichische Staat die Sozialversicherungspflicht auf nahezu alle Berufstätigen – also auch auf Neue Selbständige – und ermöglichte auch eine freiwillige Selbstversicherung.

Darüber hinaus wurden aber auch neue Vertragsformen geschaffen, so z.B. der Freie Dienstvertrag, der die Grenze zwischen Angestellten und Selbständigen zusehends verschwimmen läßt. Dies bringt mehrere Probleme mit sich: So kennzeichnet die neuen Vertragsbedingungen, daß die Unternehmen nach Belieben die rechtliche Situation der für sie Arbeitenden bestimmen können.

Paradoxe Situationen ergeben sich, wenn für ein und dieselbe Tätigkeit (unter den gleichen Bedingungen) sowohl Anstellungen, Freie Dienstverträge und Werkverträge (für Neue Selbständige oder Ein-Personen-Unternehmen mit Gewerbeschein) vergeben werden, da die jeweiligen gesetzlichen Kriterien beliebig interpretierbar sind und auch nur die Beschäftigten selbst ein Anstellungsverhältnis (drei Jahre rückwirkend) einklagen können – was aufgrund von finanzieller Abhängigkeit in den seltensten Fällen passiert.

3.1 Rechtliche Abgrenzung des Begriffes »ArbeitnehmerIn«

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Rechtslage, die seit 1. Januar 2000 für arbeitnehmer- und unternehmerähnliche Beschäftigungen in Österreich Gültigkeit hat. Laut § 1151 ABGB wird der Arbeitsvertrag so definiert, »(...) daß sich jemand für eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet.«⁵ Die Judikatur der letzten Jahre spricht im-

⁵ René Schindler 2000, Seite 15.

mer häufiger von einem sogenannten »Echten Arbeitsvertrag«. Im Gegensatz dazu stehen die sogenannten »Unechten Dienstverträge«: Freie Dienstverträge und Werkverträge. Im Hinblick darauf können verschiedene Formen der Abhängigkeit unterschieden werden, nach denen geprüft wird, um welche Art von Arbeitsvertrag es sich handelt:

1. Wirtschaftliche Abhängigkeit: von einem Auftrag- bzw. Arbeitgeber.
2. Persönliche Abhängigkeit: Weisungsrecht des Arbeitgebers versus selbständige, weisungsungebundene Erledigung der Arbeit.
3. Rechtliche Abhängigkeit: Vertragsart.

Das wirtschaftliche Abhängigkeitsverhältnis, das in der Vergangenheit als so wesentlich für die Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffes galt, wurde nunmehr als unwesentlich verworfen. Der Grund dafür, ob jemand wirtschaftlich abhängig ist, kann nicht objektiv, sondern nur subjektiv beurteilt werden und daher nur schwer zur Abgrenzung herangezogen werden.

Anstelle der wirtschaftlichen wird deshalb stärker die persönliche Abhängigkeit als wesentliches Kriterium herangezogen. Dies ist dann der Fall, wenn, »(...) eine Unterwerfung unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers vorliegt«. ⁶ Dies betrifft vor allem die Bindung an einen bestimmten Arbeitsort, an Arbeitszeit und an eine persönliche Arbeitspflicht und Unterwerfung unter die Kontrolle des Arbeitgebers. Laut Schindler (2000) ist das Heranziehen dieses Kriteriums deshalb problematisch, weil die Schutzbestimmungen die persönliche Abhängigkeit im Gegensatz zur wirtschaftlichen kaum thematisieren. ⁷

3.2 Freie DienstnehmerInnen

Freie DienstnehmerInnen sind zur Erbringung von Dienstleistungen vertraglich verpflichtet. Weiters sind Beschäftigte mit einem Freien Dienstvertrag – im Gegensatz zu einem Werkvertrag – auf bestimmte oder unbestimmte Zeit vertraglich gebunden, nicht aber an die Erbringung einer genau umrissenen Leistung. Die Unterscheidung zwischen Freiem und Echtem Dienstvertrag besteht darin, daß Freie DienstnehmerInnen nicht oder in geringerem Ausmaß persönlich abhängig sind. Persönliche Abhängigkeit manifestiert sich darin, daß der/die ArbeitnehmerIn bezüglich des Arbeitsortes, der Arbeitszeit und des arbeitsbezogenen Verhaltens dem Weisungs- und Kontrollrecht der Arbeitgeber unterworfen ist. Freie Dienstverträge sind dann ausgeschlossen, wenn eine generelle Vertretungsmöglichkeit bzw. die Möglichkeit für die Vergabe von Subaufträgen besteht. Darüber hinaus wurde vom Gesetzgeber die Unterscheidung von »dienstnehmerähnlichen« und »unternehmerähnlichen« Freien Dienstverträgen vorgenommen. Ersterer ist durch zwei Aspekte gekennzeichnet: Die Dienstleistung wird im wesentlichen persönlich erbracht und der/die DienstnehmerIn ver-

6 Ebenda, Seite 16.

7 Vgl. ebenda.

fügt über keine eigenen Betriebsmittel. Darunter versteht man das Vorhandensein einer unternehmerischen Struktur, die sich aus beträchtlichen Betriebsmitteln und Personal zusammensetzt.

Eine wesentliche arbeitsrechtliche Schlechterstellung der Freien gegenüber Echten DienstnehmerInnen besteht darin, daß Freie DienstnehmerInnen weder Kranken- noch Arbeitslosengeld beziehen, sondern lediglich kranken- und pensionsversichert sind.

Gemeinsamkeiten von Freiem Dienstvertrag und Werkvertrag sind: »Beide beruhen auf Freiwilligkeit, beide können eine Verpflichtung zur persönlichen Arbeitsleistung für eine gewisse Dauer begründen, und beide können Arbeiten jeglicher Art zum Gegenstand haben.«⁸

Die Statistik des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger wies für Oktober 1999 ca. 20.000 Freie Dienstverträge aus, was etwa der Zahl der LeiharbeiterInnen in Österreich entspricht. Wesentlich ist aber, daß die sozialpolitische Bedeutung mit dieser Zahl überschätzt wird, da viele Freie DienstnehmerInnen ihrer Tätigkeit nebenberuflich (neben einem regulären Dienstverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber) nachgehen. René Schindler: »Soziologisch gesehen ist es faszinierend, daß sich der Freie Dienstvertrag quer durch die gesamte soziale Skala zieht. Am oberen Ende finden sich die Vorstände, wohl auch die Freiberufler, und dann geht es über mehr oder minder prekäre Nebentätigkeiten im Unterrichtsbereich und endet mit dem Werbezettelverteiler.«⁹

3.3 Neue Selbständige

Den Freien DienstnehmerInnen stehen die Neuen Selbständigen gegenüber, die über das GSVG versichert sind. Das wesentliche Abgrenzungskriterium zu Freien oder Echten Dienstverträgen sieht der Gesetzgeber in der persönlichen Selbständigkeit. Die wirtschaftliche Selbständigkeit hingegen ist nicht Voraussetzung, um als Neue Selbständige/Neuer Selbständiger zu gelten, zumal auch arbeitnehmerähnliche Personen als Neue Selbständige in Betracht kommen.¹⁰ Weiters wird eine betriebliche Tätigkeit vorausgesetzt, wobei unter Betrieb »(...) die Zusammenfassung menschlicher Arbeitskraft und sachlicher Produktionsmittel zu einer organisatorischen Einheit«¹¹ zu verstehen ist.

Die Gruppe der Neuen Selbständigen ist heterogen. Dazu zählen diejenigen, die zwar ein Gewerbe ausüben, aber keine Gewerbeberechtigung besitzen ebenso wie diejenigen, für die Einkünfte aus der Neuen Selbständigkeit nur ein Nebeneinkommen (z.B. neben einer Teilzeitanstellung als Echte/Echter DienstnehmerIn) darstellen. Für diese Gruppe kann die Neue Selbständigkeit bei Überschreitung einer bestimmten Einkommenshöhe eine Mehrfachversicherung erfordern. Auch die Art des Vertrages, den jemand in Neuer Selbständigkeit abschließt, kann

8 Theodor Tomandl 1999, Seite 20.

9 René Schindler 2000, Seite 22.

10 Vgl. ebenda, Seite 55.

11 Ebenda.

unterschiedlich sein: Es gibt Werkverträge, »unternehmerische« Freie Dienstverträge, Dienstverschaffungsverträge etc.

Die Versicherungsgrenze für Neue Selbständige von rund € 6.500,- pro Kalenderjahr gilt dann, wenn die Einkünfte ausschließlich aus Neuer Selbständigkeit bezogen werden. Für Neue Selbständige, die im laufenden Kalenderjahr noch andere Einkünfte aus einer anderen Erwerbstätigkeit oder einer sozialrechtlichen Einkommensersatzleistung beziehen, liegt die Versicherungsgrenze für das Jahr 2002 bei € 3.618,48 (wird jährlich angepaßt).

Laut einer unveröffentlichten Statistik der Gewerblichen Sozialversicherung stieg die Zahl der Neuen Selbständigen von 1998 bis 2000 beträchtlich: So waren zum 31.12.1998 insgesamt 7.722 Personen als versichert gemeldet, am 31.12.2000 waren es bereits 13.353. Dieser Anstieg könnte aber größtenteils auf die in diesem Zeitraum wirksam gewordene Werkvertragsregelung zurückzuführen sein, aufgrund derer nunmehr eine wesentlich größere Anzahl an WerkvertragsnehmerInnen in die Sozialversicherungspflicht genommen wurde.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, daß jene Personen, die mit ihrem Bruttojahreseinkommen unter der jeweiligen Versicherungsgrenze (s.o.) liegen, in dieser Statistik nicht berücksichtigt wurden. Das bedeutet, daß die Anzahl der Neuen Selbständigen insgesamt noch höher einzuschätzen ist.

Die »Alten Selbständigen« hingegen verfügen über einen Gewerbeschein, sind also schon seit jeher Pflichtmitglied bei der Wirtschaftskammer und daher auch über die Gewerbliche Sozialversicherung versichert. Eine dritte Gruppe von Selbständigen ist nach dem FSVG versichert. Dazu zählen ApothekerInnen und Patentanwälte/Patentanwältinnen, für die es in der Pensionsversicherung Zusatzbestimmungen gibt, sowie Ärzte/Ärztinnen, für die in der Unfall- und Pensionsversicherung zusätzliche Regelungen gelten.

3.4 Ein-Personen-Unternehmen (EPU)

Ein-Personen-Unternehmen (EPU) unterscheiden sich rechtlich insofern von Neuen Selbständigen, als sie über einen Gewerbeschein verfügen, jedoch unter Umständen unter ähnlichen Arbeitsbedingungen wie Neue Selbständige arbeiten: Sie können ihre Arbeit an Dritte weitergeben, sind gegenüber dem Auftraggeber nicht weisungsgebunden, können mehrere Auftraggeber haben und verfügen über eine betriebliche Struktur. Beide Gruppen sind GSVG-versichert und unterscheiden sich unter Umständen nur durch das Vorhandensein einer Gewerbeberechtigung.

Laut Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer Österreich stiegen die Unternehmensneugründungen natürlicher Personen (Ein-Personen-Unternehmen bzw. Einzelfirmen) von 1995 auf 1996 sprunghaft an. Waren es in den Jahren 1993 bis 1995 zwischen 9.658 und 9.857 Unternehmensneugründungen, so stieg die Zahl 1996 um ca. die Hälfte auf 14.796. Seither verzeichnet die Wirtschaftskammer jährliche Zuwächse. 1999 waren es bereits 17.446 Neugründungen. Interessant ist, daß auch der Frauenanteil an den EinzelfirmenneugründerInnen anstieg.

Waren es 1993 nur 26,7%, so waren es 1999 bereits 33,4%. Der Frauenanteil ist bei allen Wirtschaftskammermitgliedern hingegen seit 1993 rückläufig.

Neben dieser Unterscheidung arbeitnehmerähnlicher Beschäftigung nach versicherungsrechtlichen Kriterien gibt es noch den Begriff der sogenannten »Scheinselbständigkeit«: Dieser impliziert, daß Arbeitgeber Personen unter dienstnehmerähnlichen Bedingungen als Selbständige arbeiten lassen, um Lohnnebenkosten zu sparen und andere Arbeitnehmerrechte (z.B. Abfertigung, Krankengeld) nicht gewähren zu müssen. Dazu zählen beispielsweise Personen, die in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit in den Betrieb des Dienstgebers integriert sind und dessen Infrastruktur benutzen sowie zu einer bestimmten Arbeitszeit arbeiten. Hier treffen unter Umständen alle Kriterien einer Anstellung zu, schlagen sich aber nicht in vertraglicher Hinsicht nieder.

3.5 Differenzen und Paradoxa bei rechtlichen Grundlagen und in der Erwerbsrealität

Insbesondere seitens der Gewerkschaft wird kritisiert,¹² daß in der jüngeren Rechtspraxis die persönliche und nicht mehr die wirtschaftliche Abhängigkeit als wesentliches Kriterium zur Beurteilung eines Arbeitsvertrages herangezogen wird, obwohl das Arbeitsrecht ein »Sonderprivatrecht von Ungleichgewichtslagen« ist, »(...) um die typische Unterlegenheit des Arbeitnehmers durch die Gewährleistung von rechtlichen Mindeststandards auszugleichen.«¹³ Damit würde die Frage des Machtungleichgewichts (wirtschaftliche Abhängigkeit) ausgeblendet und durch Kriterien der betrieblichen Eingliederung (persönliche Abhängigkeit) ersetzt, wobei sehr fraglich ist, wie effektiv dieser Ersatz ist.

Insbesondere die Gewerkschaft kritisiert in diesem Zusammenhang, daß Unternehmen nunmehr den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen durch eine Umgehung Echter Dienstverträge entfliehen könnten, obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit vielfach noch besteht. Die Problematik der Umgehung betrifft in erster Linie die Umgehung sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Standards sowie kollektivvertraglicher Bestimmungen.

3.5.1 Scheinselbständigkeit

In der sozialpolitischen Diskussion Deutschlands wurde deshalb der Begriff der Scheinselbständigkeit geprägt: »Unter dem Begriff ›Scheinselbständige‹ werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden.«¹⁴ Geschätzt wurde, daß es in Österreich

¹² Vgl. René Schindler 2000, Seite 25.

¹³ OGH 1999/ecolex 1999, Seite 256, zitiert in: ebenda.

¹⁴ Rudolph Mosler 2000, Seite 47.

ca. 200.000 Scheinselbständige gab. Der Gesetzgeber reagierte 1996 auf dieses Problem damit, daß zumindest sozialversicherungsrechtlich zunächst Freie DienstnehmerInnen und dienstnehmerähnlich Beschäftigte in die ASVG-Pflichtversicherung aufgenommen wurden. Im ASRÄG (Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz) wurde schließlich der Versuch unternommen, eine Versicherungspflicht für nahezu jede Erwerbstätigkeit ab einer bestimmten Höhe einzuführen. Problematisch erschien an dem Phänomen der Scheinselbständigkeit nicht nur, daß dieses ein Produkt einer Umgehung gesetzlicher Vorschriften ist: »Häufig ergibt ein arbeitsrechtlicher und/oder SV-rechtlicher Befund, daß die Arbeitnehmer-eigenschaft auszuschließen und trotzdem aus sozialpolitischer Sicht eine mehr oder weniger große Schutzwürdigkeit gegeben ist.«¹⁵ Dieser Umstand legt in der Analyse des Problems nahe, daß durch die Veränderung der Arbeitswelt die eindeutige Trennung zwischen Selbständigen und ArbeitnehmerInnen immer schwieriger wird und daß es viele Mischformen (»Zwitterwesen«) gibt.

Laut Mühlberger (2000) und Dietrich (1996) sind drei verschiedene Ansätze zur Erfassung von Scheinselbständigkeit zu unterscheiden, nämlich der Abhängigkeitsansatz, der Risikoansatz und der Versicherungsansatz. Die persönliche Abhängigkeit ist durch örtliche, zeitliche und inhaltliche Weisung sowie die Eingliederung in den Betrieb definiert. Das UnternehmerInnenrisiko definiert sich durch die Unternehmensorganisation (eigene MitarbeiterInnen, Geschäftsräume, Betriebskapital, Anzahl der Auftraggeber, Verteilung von Chancen und Risiken) sowie durch die örtliche, zeitliche und inhaltliche unternehmerische Freiheit. Versicherungs- und Beitragspflicht ist dann gegeben, wenn jemand ohne sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen regelmäßig nur für einen Auftraggeber erwerbsmäßig tätig ist und eine für Beschäftigte typische Arbeitsleistung erbringt.¹⁶

Wesentlich ist jedoch in diesem Zusammenhang, daß zwar mit dieser Regelung die Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben ist, jedoch andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) für Scheinselbständige nicht zur Anwendung kommen. Zudem wird kritisiert, daß lediglich der/die Erwerbstätige selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen kann, wenn der Verdacht auf Scheinselbständigkeit gegeben ist.

Schindler (2000) schlägt in diesem Zusammenhang deshalb vor, daß bei der Prüfung, ob jemand ein/e ArbeitnehmerIn ist oder nicht, bei gegebener persönlicher Abhängigkeit die »ArbeitnehmerInneneigenschaft« gegeben ist. Ist diese allerdings nicht vorhanden, so soll auch das »Machtungleichgewicht« geprüft werden.

15 Ebenda.

16 Vgl. Hans Dietrich 1996; vgl. auch Ulrike Mühlberger 2000, Seite 53.

Übersicht: Prüfung des ArbeitnehmerInnenstatus

	Persönliche Abhängigkeit	
Wirtschaftliches Kräfteverhältnis	Geringer als bei ArbeitnehmerInnen	Keine
Ungleichgewicht	ArbeitnehmerInnen (mit Freiem Dienstvertrag)	ArbeitnehmerInnen-ähnlichkeit
Gleichgewicht	Atypische Selbständige	Selbständige

Quelle: René Schindler 2000

4 Demographische Merkmale

4.1 Entwicklung der Selbständigen von 1990 bis 2000

Laut Auskunft der Gewerblichen Sozialversicherungsanstalt stieg zwischen 1990 und 2000 die Zahl der in der Gewerblichen und Freien Sozialversicherung erfaßten Selbständigen sowie die der freiwillig Versicherten um 62.762 in ganz Österreich an. Dieser Anstieg geht vor allem auf das Wachstum von drei Gruppen unter den Versicherten zurück: die GesellschafterInnen von Unternehmensformen wie OHG, KG, OEG, KEG, die GmbH-GesellschafterInnen und die »Neuen FreiberuflerInnen«, also die Neuen Selbständigen. Letztere gibt es seit 1998 aufgrund der neuen Werkvertragsregelung, die das Ziel verfolgt, alle freiberuflich Tätigen innerhalb der Sozialversicherung zu erfassen.

Tabelle 1: Versichertenstock GSVG und FSVG 1990–2000 in Österreich

Versichertengruppen	1990/17	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Alle Versicherten- gruppen	206.828	209.012	211.260	214.924	218.720	220.859	226.573	240.038	255.217	261.407	269.590
Pflichtversicherte – GSVG	198.372	200.133	201.990	205.174	208.437	210.015	215.098	227.307	241.833	247.522	255.266
Kammermitglieder, GesellschafterInnen ¹⁸	178.363	178.335	178.484	178.888	179.972	180.103	184.243	196.428	202.921	206.431	210.325
GmbH-Gesell- schafterInnen	12.684	14.332	15.863	18.328	20.347	21.647	22.212	21.760	21.745	21.681	21.757
Wirtschafts- treuhänderInnen	2.414	2.430	2.407	2.443	2.371	2.351	2.315	2.320	2.302	2.371	2.396
DentistInnen	494	437	384	351	308	275	247	212	188	176	142
JournalistInnen	55	52	58	68	69	73	180	309	366	413	402
KünstlerInnen	3.284	3.426	3.659	3.889	4.098	4.256	4.532	4.819	5.075	5.290	5.393
Tierärzte/ Tierärztinnen	1.078	1.121	1.135	1.207	1.272	1.310	1.369	1.459	1.514	1.572	1.498
Neue Frei- beruflerInnen	–	–	–	–	–	–	–	–	7.722	9.588	13.353
Pflichtversicherte – FSVG	8.220	8.660	9.050	9.519	10.047	10.590	11.211	12.457	13.138	13.631	14.097
Ärzte/Ärztinnen	7.439	7.865	8.219	8.650	9.140	9.637	10.216	11.432	12.101	12.555	12.977
ApothekerInnen	769	781	818	852	888	930	971	999	1.012	1.051	1.094
Patentanwält/innen	12	14	13	17	19	23	24	26	25	25	26
Patentanwältinnen											
Freiwillig Versicherte	236	219	220	231	236	254	264	274	246	254	227
Weiterversicherte – GSVG	233	218	216	225	231	250	259	270	243	251	222
Weiterversicherte – FSVG	3	1	4	6	5	4	5	4	3	3	5

Quelle: Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft – Abteilung für Statistik und IT-Planung

17 Der Stichtag für die Berechnung der Zahlen ist jeweils der 31.12. eines jeden Jahres.

18 OHG, KG, OEG, KEG inklusive Ein-Personen-Unternehmen mit Gewerbeschein.

4.2 Selbständige nach Bundesländern im Jahr 2000

Tabelle 2: Versichertenstock GSVG und FSVG 2000, nach Bundesländern

Versichertengruppen	Bundesgebiet	Wien	NÖ	BGLD	OÖ	STMK	KTN	SBG	Tirol	VBG
Alle Versichertengruppen	269.590	61.904	43.748	8.115	39.041	36.418	18.562	21.257	27.179	13.366
Pflichtversicherte – GSVG	255.266	58.022	41.531	7.775	37.148	34.575	17.364	20.241	25.895	12.715
Kammermitglieder, Gesellschafter ¹⁹	210.325	42.546	35.469	6.783	31.444	29.738	14.981	17.010	21.813	10.541
GmbH-Gesellschafter	21.757	7.007	3.307	566	3.081	2.260	1.270	1.451	1.636	1.179
Wirtschafts-treuhänderInnen	2.396	798	345	41	309	228	120	216	222	117
DentistInnen	142	35	24	9	20	11	20	11	11	1
JournalistInnen	402	285	42	4	5	16	9	17	12	12
KünstlerInnen	5.393	3.012	407	65	478	498	160	302	320	151
Tierärzte/Tierärztinnen	1.498	193	391	40	294	243	111	83	99	44
Neue FreiberuflerInnen	13.353	4.146	1.546	267	1.517	1.581	693	1.151	1.782	670
Anteil der Neuen - FreiberuflerInnen an allen Selbständigen	5,0	6,7	3,5	3,3	3,9	4,3	3,7	5,4	6,6	5,0
Pflichtversicherte – FSVG	14.097	3.795	2.177	337	1.869	1.832	1.183	999	1.267	638
Ärzte/Ärztinnen	12.977	3.496	1.994	307	1.719	1.668	1.110	929	1.166	588
ApothekerInnen	1.094	277	183	30	150	164	73	70	99	48
Patentanwälte/ Patentanwältinnen	26	22	–	–	–	–	–	–	2	2
Freiwillig Versicherte	227	87	40	3	24	11	15	17	17	13
Weiterversicherte – GSVG	222	84	39	3	24	11	15	17	16	13
Weiterversicherte – FSVG	5	3	1	–	–	–	–	–	1	–

Quelle: Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft – Abteilung für Statistik und IT-Planung, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Neuen Selbständigen (Neue FreiberuflerInnen) im Jahr 2000 im Bundesländervergleich, so liegt der Anteil der Neue Selbständigen an allen Selbständigen bundesweit bei 5%, wobei Wien mit 6,7% und Tirol mit 6,6% an der Spitze liegen. Über dem Durchschnitt liegt auch Salzburg mit 5,4%, Vorarlberg liegt mit 5,0% genau im Mittelfeld. Alle anderen Bundesländer liegen unter dem Durchschnitt (zwischen 3,3% und 3,9%), wobei das Burgenland mit 3,3% den geringsten Anteil aufweist.

Ein Vergleich der Anteile von Erwerbsbevölkerung und Selbständigen nach Bundesländern ergibt, daß vor allem in Niederösterreich die Selbständigen-Anteile im Vergleich zu denen an der Erwerbsbevölkerung am höchsten liegen: So arbeiten 18,9% der Erwerbsbevölkerung Österreichs in Niederösterreich, aber immerhin 23,5% der Selbständigen. Umgekehrt liegen in Wien die Selbständigen-Anteile im Vergleich zu denen der Erwerbsbevölkerung eher niedrig: So arbeiten zwar 20,2% der Erwerbstätigen in Wien, aber nur 15,8% aller Selbständigen.

Tabelle 3: Erwerbstätige und Selbständige absolut und in %, nach Bundesländern (Jahresdurchschnitt 1999, Labour-Force-Konzept)

Bundesland	Erwerbstätige absolut	Erwerbstätige in %	Selbständige absolut	Selbständige in %
Burgenland	127.797	3,4	12.675	3,2
Kärnten	244.996	6,5	25.178	6,3
Niederösterreich	711.390	18,9	93.713	23,5
Oberösterreich	645.176	17,1	67.058	16,8
Salzburg	252.133	6,7	27.925	7,0
Steiermark	541.547	14,4	57.507	14,4
Tirol	314.386	8,4	38.665	9,7
Vorarlberg	164.350	4,4	12.420	3,1
Wien	760.563	20,2	62.976	15,8
Summe	3.762.338	100,0	398.117	100,0

Quelle: Statistik Österreich, eigene Berechnungen

4.3 Verhältnis der FreiberuflerInnen und Selbständigen ohne ArbeitnehmerInnen zu anderen Unternehmen und zur unselbständigen Erwerbsbevölkerung

Wesentlich aussagekräftigere Zahlen über das Verhältnis Selbständiger mit und ohne ArbeitnehmerInnen werden im Rahmen des Mikrozensus erhoben. So nahmen im Jahr 2000 in Handel, Gewerbe und Industrie die Betriebe ohne ArbeitnehmerInnen mehr als ein Drittel (36,9%) ein. Die Anzahl der FreiberuflerInnen war fast ebenso hoch wie jene der Selbständigen ohne ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich.

19 OHG, KG, OEG, KEG inklusive Ein-Personen-Unternehmen.

Tabelle 4: Selbständige ohne Beschäftigte²⁰

Selbständige	Absolut	In %
Selbständige in Handel, Gewerbe und Industrie mit ArbeitnehmerInnen	126.300	63,1
Selbständige in Handel, Gewerbe und Industrie ohne ArbeitnehmerInnen	73.800	36,9
Summe	200.100	100,0
FreiberuflerInnen	69.700	–
Gesamtsumme	269.800	–

Quelle: Statistik Österreich²¹

Stellt man die unselbständig Beschäftigten (ohne öffentlichen Dienst) den FreiberuflerInnen und den Selbständigen in Handel, Gewerbe und Industrie ohne ArbeitnehmerInnen gegenüber, so nehmen diese einen Anteil von 5% ein.

Tabelle 5: Anteile von Selbständigen ohne Beschäftigte an der Erwerbsbevölkerung (ohne öffentlichen Dienst)²²

Unselbständig Beschäftigte und selbständig Beschäftigte ohne ArbeitnehmerInnen	Absolut	In %
Unselbständig Beschäftigte (ohne öffentlichen Dienst)	2.719.400	95,0
Selbständige in Handel, Gewerbe und Industrie ohne ArbeitnehmerInnen	73.800	2,6
FreiberuflerInnen	69.700	2,4
Gesamtsumme	269.800	100,0

Quelle: Statistik Österreich²³

Wesentlich ist, daß der Anteil der Betriebe ohne Beschäftigte im Vergleich zu Betrieben mit Beschäftigten relativ hoch ist. Der Anteil von Selbständigen (mit oder ohne Beschäftigte) an allen Erwerbstätigen ist im europäischen Vergleich hingegen eher niedrig.²⁴

4.4 Überlebenschancen neu gegründeter Unternehmen

Laut einer Studie der Wirtschaftsuniversität Wien (Wanzenböck 1996) »überlebten« 72,2% der 1990 gegründeten Unternehmen. Obwohl die Ausbildung mit der Überlebensquote keinen sig-

20 Mithelfende Familienangehörige sowie Beschäftigte in der Landwirtschaft wurden nicht berücksichtigt.

21 Siehe Statistik Austria (Hg.): Mikrozensus Jahresergebnisse 2000. Wien 2001, Seite 96f.

22 Selbständige in der Land- und Forstwirtschaft, die keine Beschäftigten haben, scheinen in der Statistik nicht auf.

23 Siehe ebenda.

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

nifkanten Zusammenhang aufwies, zeigte diese eine mit dem Ausbildungsniveau steigende Tendenz. So wiesen GründerInnen mit BHS-Matura (86,4%) die höchsten Überlebensquoten auf, gefolgt von MeisterprüfungsabsolventInnen (84,8%).

Wesentlicher für das Überleben erwies sich Branchenerfahrung der GründerInnen, die einen signifikanten Einfluß auf die Überlebensfähigkeit eines Unternehmens darstellt. Ebenso wurde ein Einfluß der Zahl der Gewerbeberechtigungen, über die GründerInnen verfügen, sowie die Art des Gewerbes, in der das Unternehmen tätig ist, auf die Überlebenschance vermerkt. Je mehr Gewerbeberechtigungen vorhanden waren, desto höher war die Überlebenschance. Bei der Art des Gewerbes hatten die gegründeten Handwerksbetriebe (86,7%) die höchsten Überlebenschancen, gefolgt von den konzessionierten Gewerben (74,7%) und den gebundenen Gewerben (71,8%). Die GründerInnen, die ein freies Gewerbe ausübten, waren nach fünf Jahren nur noch zu 59,6% im Besitz des gegründeten Unternehmens. Gründungen im industriemäßigen Gewerbe überlebten zu 50%.

In der Studie zeigte sich außerdem ein Zusammenhang zwischen Überlebensquote und Geschlecht der GründerInnen. Während Gründer zu 76,3% »überlebten«, so galt dies nur für 64,3% der Gründerinnen. Ein höherer Gründungserfolg zeigte sich auch bei Teamgründungen (88,1%) im Vergleich zu Gründungen durch eine Person (70,1%).²⁵

25 Vgl. Herta Wanzenböck 1996, Seite 1ff.

5 Arbeitsweltbedingte und arbeitsweltfremde Gründe beruflicher Mobilität – Motive zum Selbständigwerden

Die Erklärungen für die Entwicklung der Neuen Selbständigen sind vielfältig, die empirische Evidenz für die Gültigkeit und relative Gewichtung der verschiedenen Faktoren ist äußerst schwierig. Die Bestimmungsgründe für Neue Selbständigkeit, die in diesem Forschungsprojekt nur kurz analysiert werden können, werden im folgenden in Faktoren auf Makro-, Meso- und Mikroebene unterteilt. Trotz dieser Unterscheidung in der Theorie sollte auf die Interdependenzen zwischen den Faktoren nicht vergessen werden. Manche Faktoren können als Katalysatoren für andere betrachtet werden, einzelne greifen wiederum in alle anderen Faktoren ein.

5.1 Makroebene: Wirtschaftliche Entwicklung, Technologie- und Strukturwandel

5.1.1 Globalisierung und Standortwettbewerb

Hinsichtlich des Standortwettbewerbes kommt den Neuen Selbständigen, insbesondere in der Dienstleistungsbranche, eine Schlüsselrolle zu, da sie sich schnell und effizient den Marktgegebenheiten und wandelnden Anforderungen anpassen können. Umgekehrt tendieren die global agierenden Unternehmen aufgrund der immer weniger kalkulierbaren Veränderungsdynamik auf den Märkten dazu, auf den einzelnen lokalen Märkten nicht mehr selbst zu agieren, statt dessen wird Outsourcing an kleine Dienstleistungsunternehmen betrieben. Die Leistungen der Selbständigen können je nach Bedarf zugekauft werden und »(...) garantieren oftmals durch gegenseitige Konkurrenz höhere Effektivität und Produktivität«. ²⁶

Armin Wenny beschreibt organisationstheoretische Gründe für die verstärkte Zusammenarbeit zwischen kleinen Selbständigen und global agierenden Unternehmen: »Eine Tätigkeit fern von jeglicher Kontrolle erfordert Organisations- und Planungsfähigkeit, erweiterte Lernfähigkeit, spezialisierte sensomotorische sowie analytische Kompetenzen, Fähigkeiten zur Selbstorganisation der Arbeit und kommunikative Souveränität. Zudem ist eine innere Beteiligung am Erfolg und dauerhaftes persönliches Interesse an der Tätigkeit Voraussetzung für

²⁶ Armin Wenny 1999, Seite 91.

Kooperationspartner im globalen Netz.«²⁷ Diese Qualifikationen werden Selbständigen eher zugeschrieben, da sie sich am freien Markt unter Beweis stellen müssen.

Die traditionellen Ausbildungsformen und Berufsprofile können den erhöhten Qualifikations- und Leistungsanforderungen des globalen Marktes immer weniger entsprechen. Ob dies allerdings eine Chance für am Arbeitsmarkt diskriminierte Menschen, wie z.B. Frauen, ältere Menschen sowie Menschen mit niedriger formaler Ausbildung, darstellen könnte, sei dahingestellt.

5.1.2 Zusammensetzung und Größe des Arbeitskräftepotentials

Die Veränderung der Struktur des Erwerbspersonenpotentials wird deutliche Veränderungen für Art und Dauer des Erwerbslebens mit sich bringen. Die Zusammensetzung der Erwerbspersonen ist demzufolge eine weitere Determinante in der Bedeutung der beruflichen Selbständigkeit.

Einem ständigen Anstieg der Lebenserwartung steht ein anhaltender Geburtenrückgang gegenüber. Diese stetige Alterung der Gesellschaft bedeutet aber auch eine Alterung innerhalb der Unternehmen.

Angenommen wird, daß diese Entwicklung zu einer steigenden Anzahl selbständig erwerbstätiger Personen im Alter führen wird. Diese Steigerung der beruflichen Selbständigkeit im Alter kann durch folgende Hintergründe plausibel gemacht werden:

1. Erwerbstätige, die sich während des Berufslebens zusätzliche freiwillige Sozialversicherungen nicht leisten konnten oder wollten, müssen in der Pension dazuverdienen.
2. Die Erfahrungen der älteren Personen werden vor allem im wachsenden Dienstleistungsbereich, insbesondere bei unternehmensberatenden Tätigkeiten, an Bedeutung gewinnen.
3. Die höhere Lebenserwartung und der damit verlängerte Ruhestand motivieren zu einer erwerbsbringenden Tätigkeit, in der immer häufiger die Selbständigkeit gewählt wird.²⁸
4. Tätigkeiten ohne Bindungen und Abhängigkeiten können einer eventuell schwankenden Leistungsfähigkeit älterer Personen besser entsprechen.

Im Zusammenhang mit der Größe des Erwerbskräftepotentials soll abschließend noch eine Studie des WIFO (Gudrun Biffl) erwähnt werden,²⁹ die jedoch an dieser Stelle nicht ausführlich dargestellt werden kann. Biffl weist in ihrer Untersuchung nach, daß die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 1964 und 1999 um 8,4% gestiegen ist. Wird die Zahl geringfügig Beschäftigter hinzugefügt, erhöht sich dieser Wert auf 15,2%. Diese Beschäftigungssteigerung liegt etwas unter dem Durchschnitt der »EU-15« und deutlich unter der Beschäftigungsdynamik von Nordamerika oder Japan.

²⁷ Ebenda, Seite 92.

²⁸ Vgl. Manfred Thon 1995, Seite 295–298.

²⁹ Vgl. Gudrun Biffl 2000.

5.1.3 Struktur des Arbeitsmarktes

Beim Wechsel in die Selbständigkeit wird bezüglich der Ursachen bzw. Motive für die Gründung eines Unternehmens zwischen Pull- und Push-Faktoren unterschieden. Dem Begriff »Pull-Faktor« werden Faktoren subsumiert, die eine Art Sogwirkung im Hinblick auf Selbständigkeit entfalten, so z.B. das Streben nach Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, flexibler Zeiteinteilung, Wahrnehmung von Geschäftsmöglichkeiten. Push-Faktoren sind Umstände, die Personen in die Selbständigkeit treiben, wie z.B. Arbeitslosigkeit, und demgemäß häufig mit einem gewissen Zwangscharakter verbunden sind.

Seit Mitte der 1980er Jahre ist in der Arbeitsmarktentwicklung der EU ein Einbruch des Normalarbeitsverhältnisses erkennbar, der mit erhöhter Frauenerwerbsbeteiligung und struktureller Arbeitslosigkeit einher geht. Diese Arbeitslosigkeit stellt einen wesentlichen Push-Faktor im Hinblick auf atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie z.B. befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder Selbständigkeit, dar: »Acs/Audretsch/Evans (1992) identifizieren die nationale Arbeitslosenquote als wesentliche Einflußgröße auf die Selbständigenentwicklung. Hohe Arbeitslosigkeit korrespondiert mit hohen Eintritten in die Selbständigkeit.«³⁰

Die Veränderung der Selbständigenquote ist demnach nicht ein Ergebnis volkswirtschaftlicher Prosperität, sondern gegenteilig ein Ausdruck fehlender Prosperität, ein Symptom einer defizitären Arbeitsmarktentwicklung.

Bögenhold und Straber, die für Deutschland diesen Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Zahl der Selbständigen bestätigen, sehen insbesondere jene Frauen davon betroffen, die nach einer Berufsunterbrechung wegen Kindererziehung einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben anstreben, aber keine Beschäftigung finden.³¹

Diese Ergebnisse werden auch in österreichischen Studien bestätigt: Der Anteil der GründerInnen und JungunternehmerInnen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus die Selbständigkeit wählen, beträgt ca. 25%.³² Gründungen werden zunehmend zu einem Mittel, um sich selbst Arbeit zu beschaffen und/oder einen sozialen Abstieg zu vermeiden oder zu verringern. Zum Motivprofil Neuer Selbständiger auf der Ebene der Push-Faktoren gibt es derzeit noch keine genauen Daten; es kann aber angenommen werden, daß der Anteil der aus der Arbeitslosigkeit kommenden Neuen Selbständigen ein signifikantes Ausmaß innerhalb der Gesamtgruppe der Neuen Selbständigen aufweist.

Speziell auf Arbeitslose zielende Programme zur Förderung der Selbständigkeit existieren in vielen OECD-Ländern.³³ Der positive Beschäftigungsaspekt, d.h. die Vermehrung der Arbeitsplätze durch eine Zunahme der Selbständigen, ist jedoch umstritten. Die KritikerInnen gehen, wie oben bereits angeführt, von der Überlegung aus, daß die Zunahme der Selbständigen ein Symptom defizitärer Arbeitsmarktentwicklungen ist, was, umgelegt auf die

30 Dieter Bogai/Ronny Gotthard 1999, Seite 257.

31 Vgl. Dieter Bögenhold/Udo Straber 1990.

32 Vgl. BMwA 1999, Seite 98.

33 Einen Überblick geben Sandra Wilson/Adam Arvil 1994.

Förderungspraxis, bedeutet, daß »(...) der vermeintliche Problemlöser Ausdruck des Problems ist.«³⁴

Einig sind sich die ExpertInnen jedenfalls im Hinblick darauf, daß die Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit nur eine von mehreren notwendigen Strategien zur Verringerung struktureller Arbeitslosigkeit sein kann: »Eindeutig dürfte nach den internationalen Daten der Befund sein, daß sich ein Zusammenhang zwischen erfolgreicher Beschäftigungspolitik und einem starken Gewicht der beruflichen Selbständigkeit nicht herstellen läßt. Es sind eher die Länder mit hoher Arbeitslosigkeit, geringem Beschäftigungsgrad und unflexiblen Arbeitsmarkt, in denen viele Personen einer selbständigen Beschäftigung nachgehen. Zur Erhöhung des Beschäftigungsstandes sind ein Bündel von Maßnahmen und eine langfristige Strategie notwendig. Die Förderung der beruflichen Selbständigkeit kann hierbei ergänzend wirken, zu hohe Erwartungen, insbesondere bei der Verringerung der strukturellen Arbeitslosigkeit, sollten an sie nicht gestellt werden.«³⁵

Immer mehr Menschen möchten sich durch eine Erwerbsbeteiligung finanziell absichern, weshalb auch die Erwerbsorientierung zunimmt.³⁶ In diesem Zusammenhang ist vor allem die kontinuierlich zunehmende Erwerbsorientierung der Frauen seit den 1970er Jahren relevant. Atypische Beschäftigungsformen, darunter auch Neue Selbständigkeit, werden daher von Frauen in bestimmten Lebensphasen bevorzugt, um Beruf und Familie vereinbaren zu können.

5.1.4 Die Dienstleistungsgesellschaft

Seit Beginn der 1970er Jahre ist ein permanenter Anstieg der Beschäftigten im Dienstleistungssektor europaweit zu erkennen.³⁷ In Österreich ging der Beschäftigtenstand im Produktionssektor von 1995 bis 1996 um 7,1% zurück, während er im Dienstleistungssektor um 1,2% zunahm. Insgesamt betrug der Beschäftigtenstand laut Arbeitskräfteerhebung 1996 im Produktionssektor 1.096.700 (30,3%), im Dienstleistungssektor 2.252.800 (62,3%) Personen. Traditionellerweise ist der Frauenanteil im Dienstleistungsbereich mit 52,9% weitaus höher als im Produktionsbereich mit 22,4%.³⁸

Der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungssektor ist auch mit einer Verschiebung zugunsten kleinerer Betriebe verbunden. Die Möglichkeiten in diesem Sektor können nur dann genutzt werden, wenn neue Formen der Erwerbstätigkeit mit großer Flexibilität auf Markt-

34 Armin Wenny 1999, Seite 98; siehe zu diesem Kritikansatz auch Bögenhold/Straber 1990, Seite 266–167.

35 Dieter Bogai/Ronny Gotthart 1999, Seite 258–259.

36 Vgl. Susanne Böhlich 1999, Seite 72.

37 Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1989, Seite 21–33.

38 Vgl. Arbeitskräfteerhebung der EU 1996. Eine ausführliche Darstellung der langfristigen Umbrüche am österreichischen Arbeitsmarkt findet sich u.a. in: AMS Österreich (Hg.): Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft bis 2005 (publiziert als AMS report 20, Autorin: Gudrun Biffel), Wien 2001.

chancen reagieren können.³⁹ Größere Unternehmen weisen diese Flexibilität nicht auf, d.h. umgekehrt, der Dienstleistungssektor bietet Entwicklungsspielraum für kleinere Betriebe und damit auch für Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen.

Im Zusammenhang mit der Dienstleistungsgesellschaft steht die Entstehung der Wissensgesellschaft. Der Anteil der Arbeit, der im Sammeln, Verarbeiten und Weitergeben von Informationen besteht, wächst. In der gesamten Wirtschaft, d.h. sowohl im Industrie- als auch im Dienstleistungssektor, werden zunehmend Wissen und Informationen verarbeitet, man spricht von »wissensbasierter Ökonomie«. Im Gegensatz zum/zur ehemaligen ProduktionsarbeiterIn ist eine Kontrolle der Arbeit (im traditionellen Sinn) des/der modernen »WissensarbeiterIn« kaum mehr möglich,⁴⁰ was einen weiteren Erklärungsansatz für Auslagerungen und atypische Beschäftigungsformen darstellt.

5.1.5 Neue Technologien

Die technischen Veränderungen und die anhaltenden ökonomischen Schwankungen seit Mitte der 1970er Jahre haben Auswirkungen auf den Produktions- und Dienstleistungsbereich gehabt, die in der Anwendungsreichweite und Anwendungsgeschwindigkeit in der bisherigen Industrialisierungsgeschichte einzigartig sind. Berufe mit relativ hohen Qualifikationsanforderungen und hoher Verantwortung gewinnen immer mehr an Bedeutung, während der Anteil der Berufe, die vorwiegend manuelle Fertigkeiten erfordern, zurückgeht.

Mit Hilfe der neuen Technologien kann bei kleiner werdendem Einsatz an menschlicher Arbeitskraft ein Mehr an Gütern erzeugt werden. In Österreich stieg die Produktion in der Industrie je unselbständig Beschäftigtem in den Jahren 1990–1995 um 26,3%. Im gleichen Zeitraum wurden jedoch im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie um 106.790 ArbeitnehmerInnen weniger beschäftigt.⁴¹

Auch das Arbeitsvolumen⁴² wurde und wird u.a. von der technologischen Entwicklung beeinflusst. Biffel weist in einer WIFO-Studie nach, daß sich zwischen 1964 und 1999 das Arbeitsvolumen um 15% (nach LUK; 12% nach LFK) verringert hat, während die Zahl der Arbeitskräfte im selben Zeitraum gestiegen ist: »Demzufolge ist trotz einer Anhebung der Zahl der Erwerbstätigen das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen in den letzten 35 Jahren geschrumpft. Trotz geringerem Arbeitsvolumen konnte infolge des technischen Fortschritts, einer besseren Qualifikation der Arbeitskräfte und einer effizienteren Arbeitsorganisation – kurz: infolge von Faktoren, die die Arbeitsproduktivität positiv beeinflussen – die Wertschöpfung über diesen Zeitraum merklich angehoben werden.«⁴³

39 Vgl. Henrik Kreutz/Gerhard Fröhlich 1986, Seite 563.

40 Vgl. W.K. Scheuten 1989.

41 Vgl. ÖSTAT 1997, Seite 112–269.

42 Das Arbeitsvolumen ist die Summe aller in einer Volkswirtschaft geleisteten Arbeitsstunden.

43 Gudrun Biffel 2000, Seite 25.

Gleichzeitig führt die steigende Technisierung aber auch dazu, daß ein hohes Maß an Qualifikation von Beschäftigten im Bereich der neuen Technologien gefordert wird. Sie müssen sich rasch auf neue Situationen und Aufgabengebiete einstellen. Erworbene Qualifikationen verlieren rasch an Bedeutung, da in kurzen Zeitabständen neue Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen gestellt werden. Diese Entwicklung wurde auch unter dem Schlagwort »Halbwertszeit des Wissens« bekannt.

Nicht zuletzt hat die technologische Entwicklung – darunter insbesondere die neuen mikroelektronischen Informationstechnologien – auf der Mesoebene Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsprozeß und die Arbeitsorganisation: »Technisch-innovative Veränderungen durch Informations- und Kommunikationstechnologien führen dazu, daß die Optimierung der bestehenden Systeme bzw. die Einführung neuer Systeme nur zu begrenzten bzw. suboptimalen Effekten führten, wenn bestehende Abläufe und Arbeitsstrukturen beibehalten werden. Erst eine Auflösung betrieblicher Strukturen durch Öffnung schafft aus transaktionstheoretisch begründeter Perspektive einen paretooptimalen Ort der Unternehmensorganisation.«⁴⁴

Technik wirkt allerdings immer gemeinsam mit anderen Einflüssen, wie z.B. mit veränderten Organisationsstrukturen, neuen Kostenrelationen etc.: »Es bleibt dabei ungeklärt, ob die Technik die Arbeitsform bestimmt (Technology Push) oder ob umgekehrt ein gesellschaftlicher Bedarf, etwa nach flexibler Arbeitszeit, existiert, dem die Technik letztlich erst dient (Technology Pull).«⁴⁵

5.1.6 Staatliche Regulierungen

Staatliche Regulierungen im Bereich des Gewerbe-, Steuer-, Arbeits- und Sozialrechtes bedeuten für Selbständige generell ein Erschwernis.⁴⁶ Im Falle der Beschäftigung von Personal steigen die Anforderungen an die Selbständigen, da die Vorgaben des Arbeitsrechtes Investitionen nötig machen, die nicht direkt in den Wertschöpfungsprozeß des Unternehmens einfließen.⁴⁷ Bauliche Vorschriften müssen berücksichtigt werden, der Arbeitsbereich muß als Gewerbebereich gekennzeichnet werden.

Der Selbständige ohne Beschäftigte kann jedoch seinen Arbeitsort frei wählen. Aus diesem Grund ziehen Selbständige es unter bestimmten Bedingungen vor, Ein-Personen-Unternehmen bzw. überhaupt Neue Selbständige zu bleiben.

44 Armin Wenny 1999, Seite 114.

45 Ebenda, Seite 119.

46 Vgl. Karl Aiginger/Gunther Tichy 1984, Seite 131–132.

47 Vgl. Gunther Tichy 1990, Seite 74–75.

5.1.7 Deregulierungen

Flexibilisierungspolitik und Wettbewerbspolitik konzentrieren sich zunehmend auf die Rücknahme staatlicher Regulierungen, »(...) die dem Vorwurf ausgesetzt sind, als wesentliches Hemmnis privater Flexibilität für die unzureichende Dynamik der Wirtschaft und somit letztlich auch für das anhaltende Beschäftigungsdefizit verantwortlich zu sein.«⁴⁸ Da allerdings auch der Verzicht auf politische Steuerung steuernde Wirkung entfaltet, geht Semlinger davon aus, daß »(...) sich insbesondere eine Flexibilisierungspolitik, die vornehmlich auf eine leichtere quantitative Anpaßbarkeit des betrieblichen Arbeitskräftepotentials abzielt, rasch als kurz-sichtige und sowohl strukturpolitisch wie sozial prekäre Option erweisen kann.«⁴⁹ Semlinger nennt in diesem Zusammenhang drei Probleme als Folge einer pauschalen Flexibilisierung,⁵⁰ die hier nur kurz aufgezählt werden sollen:

1. Flexibilität erfordert einen Aufwand, einerseits für die für einen Wandel erforderlichen Transaktionen, andererseits für den Aufbau und die Aufrechterhaltung eines Flexibilitäts-potentials. Diese Kosten von Flexibilität können unter Umständen, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll, zu einem Entwicklungsnachteil gegenüber anderen Systemen führen.
2. Flexibilität kann eine überschießende Dynamik zur Folge haben, die eine optimale Anpassung des Systems behindert. Wenn in sozialen Systemen jede Verbindung ihre Verbindlichkeit verliert, da eine Neugestaltung der Beziehungen jederzeit möglich sein muß, um optimale Anpassung an Veränderungen der Ziele und Rahmenbedingungen zu gewährleisten, wirkt die daraus resultierende Verunsicherung eher lähmend.
3. Flexibilität kann prekäre Formen annehmen, da Anpassungsfähigkeit nicht nur aus »aktiver Beweglichkeit«, d.h. aus zielgeleiteter, rascher Reaktion auf eine veränderte Umwelt, sondern auch aus »passiver Beugsamkeit«, d.h. der Anpassung unter Preisgabe gegebener Ziele und unter Inkaufnahme längerfristiger Entwicklungsrisiken, entsteht.⁵¹

Der Rückgang von staatlichen Regulierungen führt zu einer Neuverteilung der Entscheidungsautonomie sowie der Anpassungslasten: »Durch De-Regulierung, d.h. durch Rücknahme rechtlicher Bindungen, werden den Akteuren in erster Linie größere Freiheiten eingeräumt – ihre Fähigkeit zu flexiblem Verhalten ist davon kaum berührt. Dementsprechend unterschiedlich sind ihre Möglichkeiten, die (neuen) Freiheiten zu nutzen (...).«⁵²

Deregulierungstrends und deren Phänomene, wie vor allem Schwächung der Gewerkschaften, Flexibilisierung der Arbeit, Abbau des Sozialstaates, Privatisierung, Abbau von

48 Klaus Semlinger 1991, Seite 18.

49 Ebenda, Seite 19.

50 Vgl. ebenda, Seite 20–22.

51 Vgl. auch Klaus Semlinger 1988.

52 Ebenda, Seite 30.

Staatsinterventionen, sind in allen wichtigen hochindustrialisierten Gesellschaften erkennbar. Die Bedeutungszunahme individueller Aushandlungen und Strategien hat aber auch Auswirkungen auf die sozialpartnerschaftlich vermittelten Arrangements, d.h. konkret auf die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften, worauf hier allerdings nicht näher eingegangen werden kann.

5.2 Mesoebene

5.2.1 Neue Vertriebsstrukturen

Prozesse der Reorganisation von Großunternehmen, z.B. durch Aufspaltung komplexer unternehmerischer Einheiten in rechtlich mehr oder minder selbständige Einzelunternehmen oder das Aufkommen neuer Formen der Kooperation durch formal eigenständige Unternehmen (z.B. im Rahmen von Franchise-Verträgen), begünstigen das Entstehen klein(st)er selbständiger Unternehmen.⁵³ Hintergrund dieser Entwicklungen bilden neue Lean-Management-Theorien, humankapital- und motivationspezifische Überlegungen sowie Ansätze der Umsetzung kostengünstiger Organisationsmodelle und der Kostensenkung durch Auslagerung von Unternehmensteilen oder Tätigkeiten im Vertriebs- und Marketingbereich. Von dieser Entwicklung sind primär Ein-Personen-Unternehmen und weniger Neue Selbständige betroffen.

5.2.2 Dezentralisierung und Auslagerung

Ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich mit hoher Geschwindigkeit, weshalb sowohl das Anpassungsvermögen als auch die Veränderungsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft gefordert sind. Die Dezentralisierung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozesse wird dafür als Voraussetzung angesehen, eine Forderung, die das Institut für Mittelstandsforschung in Deutschland allerdings bereits 1977 für die Wirtschaftsordnung der 1980er und 1990er Jahre aufstellte.⁵⁴

Die Dezentralisierung von Unternehmen begünstigt – vor allem die durch Outsourcing und neue Technologien forcierte zeitliche und räumliche Unabhängigkeit in der Gestaltung von Arbeitsprozessen – das Aufkommen eines klein(st)betrieblichen ExpertInnen_tums.

Der Einsatz Neuer Selbständiger und von Ein-Personen-Unternehmen ermöglicht den Ausgleich von Flexibilitätsnachteilen und somit die Verbesserung der Wettbewerbsposition ge-

53 Vgl. dazu Armin Wenny 1999, Seite 103–108.

54 Vgl. Ernst Kamp u.a. 1977, Seite 12–19.

genüber anderen großen Unternehmen. Unternehmen sind bestrebt, ihr Personal schnell und präzise auf sich ändernde Markterfordernisse und Arbeitsspitzen einzusetzen und anzupassen.⁵⁵ Hohe Absatzschwankungen erfordern kurzfristige Reaktionen der Unternehmen. Diese versuchen, flexibel auf Auftragsschwankungen zur Abdeckung von kurzfristigen Arbeitsspitzen sowie auf Auftraggeberwünsche zu reagieren. Weiters ermöglicht die zunehmende Anpassungsfähigkeit eine Reduktion von betrieblichen Leerlaufzeiten.

5.2.3 Kosteneinsparung im Personaleinsatz

Der zunehmende Wettbewerbsdruck und die steigenden Arbeitskosten veranlassen Unternehmen, ihre Kosten genauer zu überdenken und Möglichkeiten einer Kostensenkung auszunutzen, d.h. die Wertschöpfung zu optimieren: »Seit Anfang der 1960er Jahre steigt die Kapitalausstattung je Beschäftigten (in konstanten Preisen) stetig an, schneller als das von der Gesamtwirtschaft erwirtschaftete Sozialprodukt; seit Anfang der 1980er Jahre verstärkt sich dieser Trend deutlich.«⁵⁶

Ein für Unternehmen entscheidender Kostenvorteil ergibt sich aus den geringeren arbeits- und sozialrechtlich bedingten Personalkosten für Neue Selbständige. Durch die Auslagerung von Tätigkeiten an (abhängige) Selbständige kommt es zum Wegfall individueller Schutznormen des Arbeitsrechtes (wie des Urlaubes und der Kündigungsfristen) sowie zu Kosteneinsparungen aufgrund des Wegfalls der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Zudem sind Neue Selbständige kostengünstiger, da sie nach den jeweiligen Arbeitsanforderungen eingesetzt werden können.

Zusätzlich entstehen indirekte Kostenvorteile durch effiziente Auslastung der Arbeitskräfte, Verringerung der Personalreserven sowie der Möglichkeit eines flexiblen Personaleinsatzes.⁵⁷

Darüber hinaus kann durch den Einsatz Neuer Selbständiger das Unternehmensrisiko, wie z.B. Haftungs- und Ausfallrisiko, weitgehend auf den/die AuftragnehmerIn abgewälzt werden. Opfer dieser Vertragsgestaltung sind vor allem Scheinselbständige,⁵⁸ d.h. Selbständige, die ausnahmslos für einen Betrieb arbeiten und faktisch ebenso abhängig sind wie Angestellte.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie z.B. der Werkvertrag, ermöglichen es zudem, die Fähigkeiten sowie die Leistungsbereitschaft der Arbeit- bzw. AuftragnehmerInnen zu prüfen, und zwar ohne Risiko, ohne verbindliche Zusage und vor allem ohne Kosten. Sie können deshalb teilweise auch als Probeeinsatz für potentiell neues Personal angesehen werden.

55 Vgl. Jörg Deml/Olaf Struck-Möbbeck 1998, Seite 23.

56 Armin Wenny 1999, Seite 112.

57 Vgl. Klaus Firlei 1987, Seite 278.

58 Vgl. Eva Angerler/Claudia Kral-Bast 1998, Seite 20.

Nicht zu vergessen ist auch der Vorteil, der sich Unternehmen aufgrund der fehlenden gewerkschaftlichen Organisation bzw. Interessenvertretung Neuer Selbständiger, so z.B. insbesondere bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung, bietet.

5.3 Mikroebene: Neue Selbständigkeit und Wertewandel

5.3.1 Individualisierung und Modernisierung

Individualisierung bedeutet (u.a. auch in einer flexiblen Wirtschaft), daß Steuerungsleistungen an Individuen oder Gruppen delegiert werden. Für die einzelnen Personen geht dies mit einer Reduktion von Bindungen und einer Steigerung des Handlungsspielraumes, aber auch mit einem Verlust an Sicherheit und Orientierung einher. Klar definierte Erwerbsbiographien verlieren zunehmend an Bedeutung, Lebenskarrieren werden weniger planbar.

Die veränderte Lebensweise führt schließlich auch zu einem Wertewandel: »Individualistische Selbstentfaltung, sei es in Form des Strebens nach Selbständigkeit (Autonomie), nach Mitbestimmung (Partizipation) oder einfach nach mehr Genuß des Lebens (Hedonismus), gewinnt an Bedeutung. Je mehr der einzelne Risiken in der Lebenskarriere auf sich nimmt, desto mehr wird sein Bedürfnis nach Realisierung eigener Vorstellungen.«⁵⁹

Neben dem Absicherungsmotiv ist das Selbstverwirklichungsmotiv aus diesem Grund das tragende Motiv für Selbständige. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis kann die neuen Anforderungen nur bedingt erfüllen: Arbeit soll Spaß machen und zugleich mit den lebensstil-spezifischen Werten und der außerbetrieblichen kulturellen Umwelt harmonisieren.

Exkurs: Der/die ArbeitskraftunternehmerIn

Seine Entsprechung findet das oben erwähnte Phänomen in den sogenannten »ArbeitskraftunternehmerInnen« (Intrapreneure).⁶⁰ Voß und Pongratz stellen drei Thesen zur spezifischen Qualität des/der ArbeitskraftunternehmerIn auf:⁶¹

1. Verstärkte *Selbst-Kontrolle* von Arbeitskraft

Statt »(...) passiver Erfüllung fremdgesetzter und durchstrukturierter Anforderungen bei minimalen Gestaltungsspielräumen« bedeutet Arbeitskraftverausgabung zunehmend »(...) eine grundlegend verstärkte und vor allem jetzt explizite, aktive Selbststeuerung der eigenen Arbeit im Sinne der Unternehmenserfordernisse bei nur noch rudimentären Hand-

59 Armin Wenny 1999, Seite 120–121.

60 Siehe dazu auch Jörg Flecker 2000, Seite 28–36.

61 Vgl. Hans J. Pongratz/Günter G. Voß 1998, Seite 3–6.

lungsvorgaben«. ⁶² Diese Veränderung zeigt sich an verschiedenen Phänomenen, so vor allem an der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, der Lösung räumlicher Bindungen der Arbeit, der Individualisierung von Qualifikation, den Erwartungen an verstärkte Eigenmotivation etc. Damit wird zwar nach Meinung der Autoren die Autonomie der Arbeitskräfte erweitert, das Herrschaftsverhältnis selbst bleibt allerdings gleich: »(...) Die Reduzierung unmittelbarer Kontrollen ist meist begleitet von massiven Steigerungen des Leistungsdrucks und vor allem von neuartigen Strategien indirekter betrieblicher Steuerungen (gleich ob kulturell oder technisch basiert).« ⁶³

2. Erweiterte *Selbst-Ökonomisierung* von Arbeitskraft

Die Veränderung der Arbeitskräfte betrifft allerdings nicht nur das Verhalten in der Arbeit, sondern erfaßt auch das Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als Ware. Voß und Pongratz sprechen in diesem Zusammenhang von einem strategisch handelnden Akteur, »(...) der sein einziges zur Subsistenzsicherung nutzbares ›Vermögen‹ hochgradig gezielt und kontinuierlich auf eine potentielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und aktiv verwertet – sowohl auf dem Arbeitsmarkt wie auch innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen«. ⁶⁴ Der/die ArbeitskraftunternehmerIn muß demnach nicht nur die Arbeitskraft effizienzorientiert entwickeln, sondern er/sie hat das Arbeitsvermögen zu vermarkten und verkaufen.

Damit einher geht der Bedeutungsverlust institutionalisierter Strukturen der Arbeitsverhältnisse. An die Stelle von kollektiven Verhandlungen über dauerhafte Arbeitsbedingungen treten zunehmend individuelle Verhandlungen über wechselnde Arbeitsaufträge. Für die Unternehmen bedeutet diese Entwicklung eine Stärkung ihrer Marktmacht gegenüber den quasi isoliert (in »Vereinzelung«) auftretenden AnbieterInnen von Arbeitskraft.

3. *Selbst-Rationalisierung* von Arbeitskraft und Verbetrieblichung der Lebensführung

Voß und Pongratz sind der Ansicht, daß die Entwicklung in Richtung ArbeitskraftunternehmerIn auch eine neue Qualität des gesamten Lebenszusammenhanges im Sinne systematischer Durchgestaltung und Ausrichtung auf den Erwerb zur Folge haben muß. Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen nicht nur mehr bei Selbständigen, sondern zusehends auch bei abhängig Beschäftigten. Arlie Hochschild spricht in diesem Zusammenhang sogar von »(...) sich umkehrenden Lebenswelten«. ⁶⁵

62 Ebenda, Seite 3–4.

63 Ebenda, Seite 4.

64 Ebenda, Seite 5.

65 Arlie R. Hochschild 1998, Seite 29–41.

5.3.2 Diversifizierung der KonsumentInnennachfrage

Die Abkehr von der Massenproduktion hin zu individuellen Produkten stellt einen Hauptfaktor für das Entstehen von immer kleineren Unternehmen in den USA dar.⁶⁶ Der klein- und mittelbetrieblichen Unternehmensstruktur in Österreich kommt diese Entwicklung des Konsumverhaltens entgegen und bietet unter Umständen auch neues Handlungspotential für Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen.

Die meisten Theorien zum veränderten Konsumverhalten gehen davon aus, daß die Nachfrage der KonsumentInnen einer Hierarchie von Bedürfnissen entstammt, welche sich gewandelt haben, und zwar »(...) von einer Wirtschaft, die für die Bereitstellung grundlegender Bedürfnisse des Leibes gerüstet war, zu einer Wirtschaft, die die unendlich differenzierenden Bedürfnisse der Psyche ebenso befriedigen will.«⁶⁷ Das soll heißen, die Grundbedürfnisse in entwickelten Industriegesellschaften sind erfüllt, weshalb Bedürfnisse nach Selbstwert und Ästhetik eine größere Rolle spielen, denen Massenproduktion aber immer weniger entsprechen kann.

Diese Veränderung des KonsumentInnenverhaltens bietet auch eine Chance für Österreich, da aufgrund der kleineren Betriebsstrukturen die individuelle Produktion größere Tradition hat.

5.3.3 Kulturelle Faktoren

Wie vergleichende Studien belegen, haben auch die historisch gewachsenen Einstellungen zum unternehmerischen Risiko Einfluß auf die Entscheidung zur Selbständigkeit: »In den Wohlfahrtsstaaten Mitteleuropas und Skandinaviens haben viele Menschen eine größere Aversion gegenüber persönlichen Risiken, während in Staaten mit geringer sozialer Absicherung die Motivation und das Interesse an der Selbständigkeit implizit gestärkt werden.«⁶⁸

Es ist allerdings anzunehmen, daß sich die traditionellen Werthaltungen, wie z.B. Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortung und Risikoneigung, durch ökonomischen Druck und Veränderung der Arbeitsstrukturen verändern, was zu einem Anstieg der Akzeptanz einer stärker unternehmerisch orientierten Gesellschaft führen dürfte.⁶⁹

Hofstede legt seiner vergleichenden Untersuchung einen Index der Unsicherheitsvermeidung sowie einen Index zum Verhältnis zwischen Individualismus und Kollektivität in einer Gesellschaft zugrunde.⁷⁰ Er kommt zu dem Ergebnis, daß in Deutschland und Japan die höchste Unsicherheitsvermeidung und wenig Individualismus vorherrschen, während Australien am

66 Vgl. Zoltan Acs/David Audretsch 1990, Seite 39–40.

67 Toffler 1985, zitiert nach Armin Wenny 1999, Seite 121.

68 Dieter Bogai/Ronny Gotthart 1999, Seite 258.

69 Vgl. ebenda, Seite 258.

70 Vgl. Geert Hofstede 1984.

untersten Ende des Unsicherheitsindex und an der Spitze der Individualismusskala zu verorten ist.

Zudem ist auch eine vermehrte Einflußnahme auf den kulturellen Wandel festzustellen. ExistenzgründerInnenbörsen, Initiativen zur Unterstützung von Neugründungen und die Heranführung des schulischen und akademischen Nachwuchses an die eigene wirtschaftliche Existenz sollen dazu Impulse geben.

6 Soziale und sozialpsychologische Aspekte beruflicher Selbständigkeit

6.1 Selbständigkeitsrelevante Persönlichkeitsfaktoren

Da aufgrund der Werkvertragsregelung die Neuen Selbständigen erst seit 1998 zahlenmäßig erfaßt werden, ist die Datenlage zu sozialen und sozialpsychologischen Aspekten im Vergleich zu jener von »klassischen« GründerInnen und JungunternehmerInnen mangelhaft.

Die Forschungsergebnisse zu selbständigkeitsrelevanten Persönlichkeitsfaktoren bei GründerInnen und JungunternehmerInnen sind zahlreich, inwieweit diese auch auf Neue Selbständige zutreffen, kann nur vermutet werden. Trotzdem soll im folgenden ein kurzer Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu diesem Thema gegeben werden.

Obwohl berufliche Selbständigkeit die unterschiedlichsten Branchen und Tätigkeitsbereiche betrifft, können Persönlichkeitsfaktoren festgestellt werden, die hinter unternehmerischen Verhaltensweisen stehen. Diese zeit- und situationsstabilen Merkmale werden den Potentialfaktoren beruflicher Selbständigkeit zugerechnet⁷¹ und umfassen vor allem Leistungsmotivstärke, internale Kontrollüberzeugung, Risikoneigung, Problemlösungsorientierung, Durchsetzungsfähigkeit und Ambiguitäts- oder Ungewißheitstoleranz.

1. Leistungsmotiv

Ältere und neuere Untersuchungen zeigen, daß das Leistungsmotiv bei selbständig erwerbstätigen Personen stärker ausgeprägt ist als bei unselbständig Erwerbstätigen.⁷² Es ist die Bewältigung der Aufgaben, die leistungsmotivierte Personen reizt. Dadurch wird Leistung per se zum Motiv und weniger der Erhalt von Belohnungen.

2. Ausmaß internaler Kontrollüberzeugungen

Personen mit internalen Kontrollüberzeugungen sehen sich als InitiatorInnen in ihrem Handlungsumfeld; sie versuchen eine aktive Beeinflussung der Vorgänge im Sinne eigener Zielvorstellungen. Entsprechend werden berufliche Veränderungen von diesen Personen eher auf eigene Entscheidungen als auf äußere Einflüsse zurückgeführt: »Internale Kontrollüberzeugungen werden oft von Gefühlen der Selbstwirksamkeit begleitet«,⁷³ d.h., sie gehen mit der Erwartung einher, Handlungen selbst ausführen und abschließen zu können und den Aufgaben gewachsen zu sein. Wie Studien belegen, legen ExistenzgründerInnen und UnternehmerInnen z.B. Wert darauf, nicht von anderen gelenkt oder fremdbestimmt

71 Vgl. z.B. Robert H. Brockhaus 1982; Günter F. Müller 1997.

72 Vgl. Stanley Cromie 1987; Janice Langham-Fox 1995.

73 Müller 1999, Seite 3.

zu werden.⁷⁴ Bedeutend ist in diesem Zusammenhang, daß es selbstwirksamen Personen leichter fällt, berufliche Veränderungen herbeizuführen und sich unternehmerisch zu behaupten, wie mehrfach in Untersuchungen festgestellt wurde.⁷⁵

3. Risikoneigung

Für berufliche Selbständigkeit wird nicht eine möglichst hohe, sondern eine mittlere Risikoneigung als optimal angesehen:⁷⁶ »Mittlere Merkmalsausprägungen indizieren ›kontrolliertes‹ oder ›kalkuliertes‹ Risiko und schließen Formen ängstlicher Risikovermeidung ebenso aus wie überrisikante Verhaltensweisen oder Risikosuche um ihrer selbst willen.«⁷⁷

4. Problemlösungsorientierung

Erfolgreiches unternehmerisches Verhalten erfordert verschiedene kognitive Komponenten, wie z.B. Informationsverarbeitungskapazitäten, Problemlösungsorientierung, Kreativität und Ambiguitätstoleranz. Daß derartige Dispositionen selbständigkeitsrelevant sind, wurde vielfach in Studien belegt, auf die an dieser Stelle jedoch nicht näher eingegangen werden kann. Unternehmerisch tätige Personen weisen z.B. im Vergleich zu abhängig beschäftigten Personen eine stärkere Problemlösungsorientierung auf, die Informationsverarbeitungskapazität voraussetzt.⁷⁸

5. Durchsetzungsbereitschaft

Ebenso wie bei der Risikoneigung befinden sich die für berufliche Selbständigkeit optimalen Merkmalsausprägungen im Bereich der Durchsetzungsbereitschaft im Mittelbereich, was von amerikanischen Forschern⁷⁹ entsprechend als »mildly sociopathic« beschrieben wird. Dies will heißen, daß berufliche Selbständigkeit (insbesondere in der Existenzgründungsphase) einerseits soziale Unabhängigkeit, Dominanz und Gefühlsabwehr verlangt, um Geschäftsideen durchsetzen zu können, andererseits aber auch Kooperations- und Integrationsbereitschaft.

Verhaltensweisen, die möglicherweise effektiv beim Umgang mit Wettbewerbern/Konkurrenzunternehmen, Banken oder Behörden sind, können negative Wirkungen im Umgang mit Auftraggebern oder MitarbeiterInnen entfalten.

6. Ambiguitäts- oder Ungewißheitstoleranz

Personen unterscheiden sich in ihrem Umgang mit offenen und unklaren Situationen.⁸⁰ Unternehmerische Tätigkeit zeichnet sich allerdings u.a. dadurch aus, daß sie über eine geregelte, überschaubare und organisierte Beschäftigung hinausgeht und aus diesem Grund Personen anzieht bzw. erfordert, die sich angesichts vieler Optionen mit unsicherem Ausgang und einem geringeren Ordnungsgrad souverän bewegen können.

74 Vgl. Peter Goebel 1991.

75 Vgl. z.B. Elizabeth J. Gatewood/Kelly G. Shaver/William B. Gartner 1995.

76 Vgl. Brockhaus 1980; George T. Solomon 1989.

77 Müller 1999, Seite 4.

78 Vgl. ebenda.

79 Vgl. Eric K. Winslow/George T. Solomon 1987.

80 Vgl. Jack Reis 1997; Claudia Dalbert 1998.

Einer Studie des BMwA⁸¹ zufolge, verfügen österreichische GründerInnen und JungunternehmerInnen im Durchschnitt über eine hohe Leistungsmotivation und Kontrollüberzeugung, d.h., sie glauben an die Machbarkeit ihres Erfolges durch ihr unternehmerisches Agieren. Stärker risikobehaftete Entscheidungen werden vermieden.

In derselben Studie⁸² wurde auch das Selbstbild der GründerInnen und JungunternehmerInnen erfaßt, das eine stark idealisierte Eigendarstellung besonders in den Dimensionen der Erfolgsorientierung, der Flexibilität und der Führungsstärke aufweist. Die Ursachen dafür wurden nicht erforscht, allerdings wäre es möglich, daß »(...) die Idealisierung eine kognitive ›Schutzfunktion‹ im Hinblick auf die zu erwartenden Schwierigkeiten im Gründungsprozeß besitzt oder man beispielsweise damit versucht, den hohen Erwartungen, die die Umwelt (...) an UnternehmerInnen bzw. GründerInnen stellt, antizipierend entgegenzukommen (›impression management‹). Außerdem ermöglicht und erleichtert ein derartiges Selbstbild im Falle von Schwierigkeiten (z.B. bei drohendem Scheitern) immer auch externe Schuldzuschreibungen.«⁸³

Ob und inwiefern dieses Selbstbild auch auf die äußerst heterogene Gruppe der Neuen Selbständigen zutrifft, wird erst nach Auswertung der Interviews beantwortet werden können. Vermutet kann allerdings werden, daß diese Eigendarstellung, wenn überhaupt, dann nur bei höherqualifizierter, nicht prekärer und nicht bei niedrigqualifizierter und/oder prekärer Neuer Selbständigkeit anzutreffen ist.

6.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Der Anteil weiblicher Selbständiger hat in den letzten Jahren zwar zugenommen, liegt jedoch noch immer unter dem der Männer. Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind ebenso bei der Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Branchen feststellbar. Frauen machen sich eher mit beratenden oder privaten Dienstleistungen, Männer vor allem in den handwerklichen und technischen Branchen selbständig. Hintergrund dieser Differenz bildet vermutlich – ebenso wie bei der Berufswahl unselbständig Beschäftigter – die geschlechtsspezifische Sozialisation.

Ein anderes Bild ergibt die Betrachtung der Ein-Personen-Unternehmen. Wie das Deutsche Institut für Mittelstandsforschung⁸⁴ herausfand, haben 46% der männlichen Selbständigen im Gegensatz zu 59% der weiblichen Selbständigen keine Beschäftigten. In den meisten Wirtschaftsbereichen ist der Anteil der Ein-Personen-Unternehmerinnen höher als jener ihrer männlichen Pendanten. Im Bereich der unternehmensorientierten Dienste sowie in den Bereichen der Bildung, der Gesundheit und der Kultur machen Ein-Frau-Betriebe sogar je rund zwei Drittel der Dienstleisterinnen in Deutschland aus.⁸⁵

81 Vgl. BMwA 1999.

82 Vgl. ebenda, Seite 90.

83 Ebenda.

84 Vgl. René Leicht/Ralf Philip 1999.

85 Vgl. ebenda.

Ein ähnliches Bild für GründerInnen in Österreich zeigt die Studie des BmWA.⁸⁶ Frauen weisen bei der Gründung eine deutlich schlechtere finanzielle Ausgangssituation auf, die mit einer im Vergleich zu Männern geringeren Gründungsgröße einhergeht: »Verstärkt wird diese ungünstige Ausgangssituation durch einen erhöhten Push-Faktor.«⁸⁷ Die geringe Gründungsgröße, d.h. die Dominanz von Einzelgründungen bei Frauen, läßt sich zudem durch das oben erwähnte branchenspezifische Gründungsverhalten erklären.

Hinsichtlich der Beweggründe für die Wahl der Selbständigkeit sind weitere Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar. Bei Frauen sind es häufiger persönliche Ambitionen oder Entfaltungswünsche, die ausschlaggebend für den Schritt in die Selbständigkeit sind, bei Männern zu erwartende finanzielle Vorteile oder finanzielle Starterleichterungen.⁸⁸

Diesen Ergebnissen entspricht auch, daß österreichische Gründer im Vergleich zu Gründerinnen ein etwas erhöhtes Absicherungsmotiv aufweisen.⁸⁹

Bezüglich des Selbstbildes als Unternehmerin sehen sich österreichische Frauen geringer erfolgsorientiert als Männer.⁹⁰ Interessant an der Studie des BMWA ist aber besonders das Ergebnis, daß sich die Geschlechter bezüglich der Erwartungen und Befürchtungen nur in einer Frage signifikant unterscheiden: »Während Frauen eher eine bessere Verbindung von Familie und Beruf erwarten als Männer, sieht ein höherer Anteil der Männer eine Verschlechterung durch die Gründung; gleichzeitig schätzen Frauen die Bedeutung dieser Dimension entgegen den geschlechtstypischen Vorurteilen als deutlich unwichtiger als Männer ein.«⁹¹

Die Erfolgswahrscheinlichkeit von Unternehmensgründungen von Frauen ist insofern höher, als Frauen mit Selbständigkeitsinitiativen seltener scheitern oder in Liquiditätsschwierigkeiten geraten als Männer.⁹²

Eine Reihe von Studien beschäftigt sich mit der Frage, ob diese objektiv feststellbaren Unterschiede zwischen beruflicher Selbständigkeit von Frauen und Männern auch mit dispositionellen Unterschieden zusammenhängen. Die Ergebnisse sind jedoch uneinheitlich, was u.a. auf Methodeneffekte zurückzuführen ist.

Eher gesichert scheint zu sein, daß die berufliche Selbständigkeit von Frauen als Ausdruck dispositioneller Neigungen mit Leistungsmotivstärke (Herausforderung) und internaler Kontrollüberzeugung (Ideenverwirklichung) in Zusammenhang gebracht werden kann.⁹³ Setzt man dies nun mit Untersuchungen in Verbindung, die den Zusammenhang von inneren Beweggründen bei der Unternehmensgründung und der Erfolgswahrscheinlichkeit der Selbständig-

86 Vgl. BmWA 1999, Seite 161–162.

87 Ebenda, Seite 161.

88 Vgl. Günter F. Müller/Erich Dauenhauer/Katrin Schöne 1997; Müller 2000.

89 Vgl. BmWA 1999, Seite 161.

90 Vgl. ebenda, Seite 161.

91 Ebenda, Seite 161.

92 Vgl. Michaela M. Tittmann 1997.

93 Vgl. Müller 2000.

keit nachweisen,⁹⁴ so könnte darin eine Ursache für die oben erwähnte höhere Erfolgsquote weiblicher Gründer liegen.

Hinsichtlich der Problemlösungsorientierung weisen weibliche Selbständige niedrigere Merkmalsausprägungen auf als Männer,⁹⁵ allerdings wurde lediglich die analytische Problemlösungsorientierung gemessen. Nach Goebel⁹⁶ zeichnen sich erfolgreiche UnternehmensgründerInnen aber auch durch intuitives und kreatives Denkvermögen aus.

6.3 Biographische Merkmale

Der Einfluß biographischer Merkmale auf die für unternehmerisches Verhalten wichtigen Identitätsmuster wurde mehrfach untersucht. So belegt z.B. eine Studie von Carroll und Mosakowski,⁹⁷ daß Personen umso wahrscheinlicher Unternehmen gründen oder sich selbständig machen, je prägender der eigene Familienbackground in dieser Hinsicht ist. Diesem Befund entsprechend fanden auch Müller, Dauenhauer und Schöne,⁹⁸ daß selbständig erwerbstätige Personen häufiger als unselbständig erwerbstätige Personen angaben, die Familie sei wichtig für das weitere Berufsleben gewesen. Da aber keine Hinweise auf bestimmte Erziehungsstile der Eltern gefunden werden konnten, wurden als Erklärung für die Relevanz der Familie beruflich-ökonomische Faktoren herangezogen. Ähnliches – d.h., daß ein substantieller Anteil (50%) von UnternehmerInnen Selbständigkeit bereits bei den eigenen Eltern kennengelernt hat – wurde bereits 1987 in amerikanischen Studien festgestellt.⁹⁹ Müller¹⁰⁰ kommt in seiner Untersuchung allerdings zu einem gegenteiligen Ergebnis, da er herausfand, daß das Vorhandensein eines Familienbetriebes Vollselbständigen sogar weniger berufsrelevant erscheint als un- oder teilselbständigen Personen.

Ein weiteres biographisches Merkmal beruflicher Selbständigkeit stellen berufsrelevante Vorbilder dar.¹⁰¹ Verwiesen wird hierbei besonders auf das Vorbild der Eltern (vor allem auf die Person des Vaters), aber auch auf Vorbilder im engeren Familienkreis und wichtige Bezugspersonen in Schule, Universität und Ausbildung.

Müller¹⁰² bestätigte in seiner Untersuchung die Anzahl der Geschwister als weiteren familiären Hintergrund selbständig erwerbstätiger Personen. Er fand heraus, daß teil- und vollselbständige Personen mit durchschnittlich 2,6 und 2,3 Geschwistern aufgewachsen waren, unselbständige Erwerbspersonen dagegen nur mit durchschnittlich 1,9 Geschwistern.

94 Vgl. Nathalie Galais 1998.

95 Vgl. Müller (2000).

96 Vgl. Goebel 1991.

97 Vgl. Glenn R. Carroll/Elaine Mosakowski 1987.

98 Vgl. Müller/Dauenhauer/Schöne 1997.

99 Vgl. Arnold C. Cooper/William C. Dunkelberg 1987.

100 Vgl. Müller 1999, Seite 185.

101 Vgl. Brockhaus 1982; Robert D. Hisrich 1990; Müller u.a. 1997.

102 Vgl. Müller 1999, Seite 184.

7 Motive für die Selbständigkeit

Die Wahl der Beschäftigungsform erfolgt auf der Mikroebene, d.h. auf der Ebene der einzelnen Akteure. Ob der durch institutionelle Vorgaben – d.h. durch Regulierungen, wie z.B. der Rechtsordnung – definierte Handlungsspielraum ausgeschöpft wird, ist in erster Linie von der Arbeitsmarktlage, vom Nettonutzen der verfügbaren Alternativen, den Präferenzen und auch von kulturellen Traditionen bestimmt.¹⁰³

Aus den unterschiedlichen Motiven lassen sich idealtypisch zwei Hauptmotive, einerseits eine berufliche Logik, die einer Ökonomie der Not (Push-Faktor) gehorcht, und andererseits die Ökonomie der Selbstverwirklichung (Pull-Faktor) erkennen: »Mit der neuen Art von Selbständigkeit streben insbesondere jüngere Menschen einen Ausweg aus erschwerten Berufskarrieren und eine Alternative zu den vorherrschenden Arbeitsrollen an.«¹⁰⁴ D.h., die Arbeit ist für die betroffenen Personen zwar ökonomisch notwendig, allerdings aber auch ein Ausdruck ihres Versuches, selbstbestimmte und nicht entfremdete Arbeits- und Lebensformen zu realisieren. Somit findet der Zutrittsweg des/der Neuen Selbständigen sowohl in einer Ökonomie der Not als auch in einer Ökonomie der Selbstverwirklichung seine Begründung.

7.1 Ökonomie der Not

Eine Ökonomie der Not betrifft Menschen, die in die Selbständigkeit gedrängt werden, da sie keine, nicht realistische oder nicht akzeptable Alternativen auf dem Arbeitsmarkt sehen. Diese Wege in die Selbständigkeit werden als erzwungene angesehen, da sie vor dem Hintergrund fehlender Alternativen zustande gekommen sind und sich nicht ergeben hätten, wäre eine entsprechende Beschäftigung in abhängiger Beschäftigung möglich gewesen.

Die Zahl der Selbständigen aus Not erhöht sich zusätzlich, wenn man Gründungsmotive berücksichtigt, die als Reaktion auf eine als unerträglich empfundene berufliche Situation beim früheren Arbeitsgeber (Verschlechterung des Arbeitsklimas bis hin zum Mobbing) angesehen werden.

Kennzeichen von Selbständigkeit aus Not ist eine arbeitsintensive Produktion von Gütern oder Dienstleistungen, die für kleine und/oder lokale Märkte erstellt werden, und zwar in Bereichen, in denen relativ wenig Kapital für eine Geschäftsgründung erforderlich ist.

¹⁰³ Vgl. IAB-Kurzbericht, Nr. 3., 1998.

¹⁰⁴ Gerd Vonderach 1980, Seite 153.

7.2 Ökonomie der Selbstverwirklichung

Selbständigkeit aufgrund von Selbstverwirklichung ist gekennzeichnet durch die Ablehnung der herkömmlichen Erwerbstätigkeit in herkömmlichen Organisationen. Diese Personen haben oder hätten zwar vergleichsweise gute Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen, ziehen aber eine selbständige, nicht weisungsgebundene Tätigkeit vor.

Die einzelnen Motive der Selbständigen aufgrund von Selbstverwirklichung reichen von dem Wunsch, Entscheidungen selbst treffen zu wollen und keine Vorgesetzten zu haben bis hin zu Wünschen nach selbständigem Arbeiten in Eigenverantwortung, nach der Verwirklichung eigener Ideen, nach der Selbstbestimmung von Dauer und Lage der Arbeitszeit oder der Vorstellung, etwas Eigenes aufzubauen und kreativ gestalten zu können.

Viele Personen haben allerdings auch aus ihrer Lebenssituation heraus Interesse für die Selbständigkeit. Betrachtet man z.B. die Erwerbsbiographien von Frauen, so verändern sich die Präferenzen für bestimmte Erwerbsformen je nach Lebenszyklus. Der Wunsch dieser Motivgruppe ist es, die Erwerbstätigkeit mit der restlichen Lebensgestaltung besser in Einklang bringen zu können. Oft führt diese Motivation dazu, »(...) daß der Selbständige Privatleben und Arbeit zu einem Block verschmilzt oder die selbständige Erwerbsarbeit verabsolutiert, wobei Gewinnstreben nicht vorrangiges Ziel ist.«¹⁰⁵ Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die zunehmende Familien- und Freizeitorientierung der Beschäftigten.¹⁰⁶

7.3 Andere Motive

Neben den Gründungen, die – ob aufgrund einer Ökonomie der Not oder einer der Selbstverwirklichung – auf Eigeninitiative zurückgehen, darf nicht auf jene selbständig Erwerbstätigen vergessen werden, die vom früheren Arbeitgeber »verselbständigt« wurden. Zu einem Großteil sind diese Selbständigen vermutlich abhängige Selbständige (Scheinselbständige), da sie hauptsächlich für einen Auftraggeber arbeiten. Konkrete Daten über die Anzahl Scheinselbständiger in Österreich liegen nicht vor.

105 Armin Wenny 1999, Seite 159.

106 Vgl. Böhlich 1999, Seite 74.

8 Schwellen- bzw. Übergangsprobleme

Studien über Barrieren für potentielle UnternehmensgründerInnen unterscheiden zwischen fünf Gründungsbarrieren:¹⁰⁷

- Wirtschaftliche Barrieren (z.B.: Gründungskapital, Nachfrage);
- rechtliche Barrieren (z.B.: Befähigungsnachweis, Betriebsanlagengenehmigung);
- gesellschaftliche Barrieren (Image des/der UnternehmerIn);
- infrastrukturelle Barrieren (z.B.: Geschäftslokal, Informationsbeschaffung);
- persönlich-psychologische Barrieren (z.B.: Risikobereitschaft, Verantwortungsbereitschaft).

Laut der Studie des IFG¹⁰⁸ zählen zu den Gründungshemmnissen, d.h. den realen oder befürchteten erschwerenden Faktoren, die von potentiellen GründerInnen antizipiert werden, vor allem Probleme mit der Kapitalbeschaffung und die erwarteten administrativen Belastungen. Psychologische Gründe spielen offensichtlich eine untergeordnete Rolle.

Wie bereits in einer AMS-Studie 1998¹⁰⁹ erhoben wurde, stellt eine zu geringe Kapitalausstattung zu Beginn der unternehmerischen Selbständigkeit (im ersten Geschäftsjahr) das größte Problem dar, gefolgt von Konkurrenzdruck, Problemen im Absatzbereich, Defiziten im Personalbereich sowie einer zu geringen Betriebsgröße.

Die Probleme von GründerInnen und JungunternehmerInnen sind allerdings nicht deckungsgleich mit denen Neuer Selbständiger, weshalb im folgenden versucht werden soll, einige der potentiellen Schwierigkeiten dieser Erwerbsgruppe darzustellen.

8.1 Wirtschaftliche Barrieren

Zentrales Problem Neuer Selbständiger ist die permanente Unsicherheit über Aufträge und die korrekte, termingerechte Bezahlung derselben. Freie Kalkulation und Preisbildung sind zudem aufgrund der Abhängigkeit von Auftraggebern nicht immer möglich. Erschwerend kommt hinzu, daß das Bankensystem in der Regel kaum spezifische Dienstleistungen bereitstellt, auf die die Neuen Selbständigen zurückgreifen können.

Ähnliches gilt auch für Ein-Personen-Unternehmen: Für UnternehmensgründerInnen ist es oft schwer, Fremdkapital zu besichern, vor allem für Klein Gründungen gibt es kein Risikokapital am Markt.

¹⁰⁷ Vgl. IFG 1996.

¹⁰⁸ Vgl. ebenda.

¹⁰⁹ Vgl. AMS Österreich 1998, Seite 93–94.

8.2 Rechtliche Barrieren

Der Status der Neuen Selbständigen ist hauptsächlich an die mit dem Unternehmertum verbundenen Risiken und weniger an die damit ebenso verbundenen Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten (incl. Gewinn-/Profitchancen) geknüpft. Sehr häufig sind die Art der Tätigkeit und die faktischen Arbeitsbedingungen denen von abhängig Beschäftigten ähnlicher als jenen der UnternehmerInnen: »Die unternehmerische Dispositionsfreiheit und die mit dem Tragen des unternehmerischen Risikos verbundenen Gewinnchancen bestehen für viele in diesem Beschäftigungssegment Tätigen nur zum Schein.«¹¹⁰

Kollektivvertragliche Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen sowie das Gros der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen gelten nicht: kein bezahlter Urlaub, kein Überstundenentgelt, keine Sonderzahlungen, kein Entgelt bei Krankheit, keine Abfertigung, keine Vertretung durch einen Betriebsrat, kein Gesundheits-, Arbeitszeit-, Mutter- und Behindertenschutz. An die Stelle des Arbeitsrechtes tritt das Werkvertragsrecht des ABGB sowie das Gewerbe- und Gesellschaftsrecht. Obwohl die Neuen Selbständigen der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen, erhalten sie keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung.

Neue Selbständige zahlen zwar einen geringeren Sozialversicherungsbeitrag als Angestellte, jedoch höhere Beitragssätze als gewerbliche Selbständige:¹¹¹ »Neue Selbständige« zahlen bereits jetzt im Jahre 2000 im Unterschied zu den Gewerbetreibenden insgesamt 25,1% Sozialversicherungsbeiträge, und dieser Betrag wird jährlich um ein weiteres halbes Prozent angehoben, bis er im Jahre 2009 den angepeilten Beitragssatz von 30% erreichen wird. Nur die KV- und UV-Beiträge sind den GSVG-Versicherungsbeiträgen gleichgestellt.«¹¹²

Erschwerend kommt hinzu, daß Neue Selbständige keine Lobby hinter sich haben, um ihre Interessen z.B. bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen zu vertreten: »Die betriebliche Interessensvertretung hat keine gesetzliche Grundlage zur Vertretung von WerkvertragsnehmerInnen, demgemäß werden diese in der Regel von BetriebsrätInnen auch nicht als ihre Klientel wahrgenommen, und sie fühlen sich nicht verantwortlich.«¹¹³

Vielfach kritisiert wird in diesem Zusammenhang auch die neue Werkvertragsregelung, deren Intention es eigentlich war, die WerkvertragsnehmerInnen durch die Sozialversicherungspflicht zu schützen: »Die neue Werkvertragsregelung hat für viele Neue Selbständige eine große finanzielle Belastung mit sich gebracht, denn die Sozialversicherungsbeiträge, die nun verpflichtend sind, werden in den meisten Fällen nicht durch höhere Honorarsätze kompensiert, sie müssen allein von den Beschäftigten getragen werden. Viele Dienstgeber sehen darin einen Anreiz, Werkverträge als Beschäftigungsverhältnis zu wählen und dadurch Lohnnebenkosten zu sparen.«

¹¹⁰ Angerler/Kral-Bast 1998, Seite 36.

¹¹¹ Vgl. Martin Gleitsmann 1998, Seite 73f.

¹¹² Konrad Hofer 2000, Seite 23.

¹¹³ Ebenda, Seite 70.

8.3 Persönliche Barrieren

Neben fachlichen und betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten brauchen Neue Selbständige eine Reihe von Kenntnissen, wie z.B. in Strategieentwicklung, Marketing etc. Aufgrund fehlender Daten kann jedoch an dieser Stelle nicht beantwortet werden, ob diese Kenntnisse auch tatsächlich vorhanden sind bzw. welche konkreten Auswirkungen ein Fehlen dieser Kenntnisse zur Folge hat.

Unternehmerische Kompetenzen und Rollenvorbilder werden laut einer Studie des BMwA¹¹⁴ vorwiegend im Berufsleben vermittelt. Trotz des institutionalisierten Zugriffs und der hohen sozialisatorischen Bedeutung von Schulen auf Auszubildende werden einschlägiges Wissen und Rollenvorbilder dort in einem vergleichsweise vernachlässigbaren Ausmaß vermittelt.

8.4 Gesellschaftliche Barrieren

Es gibt keine Daten über das Image Neuer Selbständiger in der Öffentlichkeit. Von GründerInnen und JungunternehmerInnen wird das Gründungsklima laut einer Studie des BMwA¹¹⁵ neutral bis leicht negativ wahrgenommen.

8.5 Infrastrukturelle Barrieren

Wie Bologna¹¹⁶ in seinen Thesen u.a. darstellt, sind die Neuen Selbständigen für die Organisation ihres Arbeitsablaufes selbst verantwortlich. Im Unterschied zu abhängig Beschäftigten ist ihre Tätigkeit insofern vielfältiger, als sie optimalerweise über verschiedene Kenntnisse und Qualifikationen verfügen müssen (Facharbeit, Organisation, Buchhaltung, PR etc.).

Zudem müssen Neue Selbständige laut Bolognas Thesen ihre Stellung und Beziehung zur Außenwelt selbst organisieren und pflegen. Dieser Arbeitseinsatz bleibt nach Ansicht Bolognas allerdings unsichtbar und deshalb auch unbezahlt.

In den meisten Fällen sind Arbeits- und Wohnraum Neuer Selbständiger nicht getrennt, was u.U. den Nachteil größerer sozialer Isolation und fehlenden Austausches mit KollegInnen mit sich bringt.

Da die Entlohnung der Neuen Selbständigen nicht nach Zeiteinheiten, sondern nach einem Ergebnis bemessen wird, ist die Organisation der Neuen Selbständigen durch unregulierte Arbeitszeiten gekennzeichnet. Sehr häufig ist der Effekt eine Intensivierung und Verlängerung des Arbeitstages.¹¹⁷

114 Vgl. BMwA 1999.

115 Vgl. ebenda, Seite 103–104.

116 In Italien ist die Neue Selbständigkeit sehr stark verbreitet, von Sergio Bologna stammt eine sehr umfassende Analyse dieses Phänomens (vgl. Sergio Bologna 1997).

117 Vgl. ebenda.

Weiterbildungspläne hängen von den finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten ab, welche allerdings im Falle Neuer Selbständiger als eher beschränkt einzuschätzen sind. Bologna spricht in diesem Zusammenhang von einer Externalisierung der Fortbildungskosten seitens der Auftraggeber auf die Selbständigen.

Viele Neue Selbständige haben zwecks Absicherung ihrer finanziellen Existenz eine Teilzeitbeschäftigung neben den Werkvertragsaufträgen. Die fixe Arbeitszeitregelung der Angestelltentätigkeit und die Erfordernisse der Auftragsarbeit können allerdings miteinander in Konflikt kommen, besonders wenn Termine einzuhalten sind. Größere Projekte können mangels zeitlicher Vereinbarkeit mit der fixen Teilzeitbeschäftigung nicht angenommen werden.¹¹⁸

118 Vgl. ebenda

9 Branchenspezifika (anhand der Untersuchungsgruppe)

Die für die Interviews ausgewählten Personen sind in folgenden Berufsfeldern tätig (siehe Kapitel 13 für die näheren Ergebnisse der Untersuchung):

- Hohes Qualifikationsniveau: ProgrammiererInnen bzw. WebdesignerInnen und WebprogrammiererInnen, WissenschaftlerInnen [n=10].
- Mittleres Qualifikationsniveau: qualifizierte Bürotätigkeiten, EDV-Support, GruppentrainerInnen [n=10].
- Niedriges Qualifikationsniveau: Transport und LieferantInnen, Handel, einfache Bürotätigkeiten [n=10].

Laut österreichischer Volkszählung im Jahr 1991 waren die für die Studie ausgewählten Berufsgruppen – unabhängig von ihrem arbeitsrechtlichen Status – folgendermaßen verteilt:

Tabelle 6: Beschäftigte nach Berufsklassen im Jahr 1991

Berufsklasse	Absolut	In % aller Beschäftigten
Büro- und Bankfachkräfte sowie sonstige Büro- und Verwaltungskräfte	314.289	9,5
Lehrkräfte, ErzieherInnen	127.844	3,9
Verpackungs-, Transport-, Lagerarbeitskräfte	100.808	3,0
Rechts-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe	20.572	0,6
EDV-AnlagenbedienerInnen, DatatypistInnen	14.896	0,4

Quelle: Holzinger/Laburda/Denk, Wien 2000¹¹⁹

Klar ersichtlich ist, daß die ausgewählten Berufsfelder ausschließlich in den Dienstleistungssektor fallen. Dieser wurde auch deshalb stark priorisiert, da im tertiären Sektor ein kontinuierlicher Anstieg für die nächsten Jahre prognostiziert wird. So ergibt die im Auftrag des AMS Österreich vom WIFO durchgeführte Beschäftigungsprognose zwischen 1995 und 2005 einen Anstieg von 64,91% auf 70,42%.¹²⁰ Von dem Anstieg sind prozentuell am stärksten unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Unterricht, sonstige Dienste, öffentliche Verwaltung, Handel, Tourismus und Verkehr/Telekommunikation betroffen.¹²¹

¹¹⁹ Siehe Elisabeth Holzinger/Angelika Laburda/Günter Denk 2000 Seite 28ff.

¹²⁰ Vgl. Gudrun Biffl 2001, Seite 22; publiziert in AMS Österreich (Hg.): AMS report 20.

¹²¹ Vgl. ebenda, Seite 35.

Zu den drei größten Berufsgruppen zählten 1999 die Büroangestellten ohne KundInnenkontakt (344.700), gefolgt von allseits einsetzbaren HilfsarbeiterInnen (298.100) und den Führungskräften im öffentlichen Sektor sowie in der Privatwirtschaft. 26% aller Erwerbstätigen waren 1999 in einer dieser drei Berufsgruppen tätig, wobei diese auf unterschiedliche Branchen verteilt waren. Bis 2005 wird der Anteil dieser drei Berufsgruppen auf 28% ansteigen. In weiteren sieben Berufen bzw. Berufsgruppen waren jeweils 150.000 oder mehr Arbeitskräfte beschäftigt. Darunter fallen u.a. personenbezogene Dienstleistungen, VerkäuferInnen, LehrerInnen oder technische Fachkräfte (u.a. EDV). Zu den Berufsgruppen, die in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre Zuwächse zu verzeichnen hatten, zählten u.a. Führungskräfte, Lehrkräfte und technische Fachkräfte.¹²²

122 Vgl. ebenda, Seite 39ff.

10 Regionale Spezifika: Situation am Arbeitsmarkt, Unterschiede selbständiger und unselbständiger Beschäftigung sowie Bildungsstand in den jeweiligen Regionen (Untersuchungsgruppe)

Ein österreichweiter Vergleich der Bildungsabschlüsse von erwerbstätiger (im Gesamt-aggreat) und selbständiger Bevölkerung ergibt deutlich niedrigere Anteile der LehrabsolventInnen und deutlich höhere Anteile der Universitäts- und HochschulabsolventInnen unter den Selbständigen, wobei die Unterschiede jeweils immerhin rund 5% ergeben.

Tabelle 7: Erwerbstätige und Selbständige absolut und in %, nach Bildungsstand (Jahresdurchschnitt 1999, Labour-Force-Konzept)

Schulbildung	Erwerbstätige absolut	Erwerbstätige in %	Selbständige absolut	Selbständige in %
Pflichtschule	804.900	21,4	85.100	21,4
Lehrabschluss	1.594.000	42,4	150.600	37,8
Berufsbildende Mittlere Schule	411.200	10,9	44.000	11,0
Allgemeinbildende und Berufsbildende Höhere Schulen	600.800	16,0	59.700	15,0
Hochschulverwandte Lehranstalten	83.300	2,2	4.300	1,1
Universitäten und Hochschulen	268.200	7,1	54.400	13,7
Summe	3.762.300	100,0	398.100	100,0

Quelle: ÖSTAT; eigene Berechnungen

10.1 Situation am Arbeitsmarkt

10.1.1 Raum Wien

Wien als Bundeshauptstadt und wirtschaftliches Zentrum Ostösterreichs verfügt laut der Volkszählung 1991 über 1.539.848 EinwohnerInnen, wobei im bundesweiten Vergleich sich ein großer Bevölkerungsanteil aus MigrantInnen zusammensetzt. Generell gilt der Wiener Arbeitsmarkt als schwierig, nicht zuletzt weil sich die strukturellen Umbrüche der letzten Jahre

in spürbarer Weise auf die betrieblichen Strukturen ausgewirkt haben. Im Jahr 1999 lag die Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnittsquote) bei 8,2%, im Jahr 2000 bei 7,2%.¹²³

Der Wiener Arbeitsmarkt unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von jenem Gesamtösterreichs. So wird ein hoher Anteil der Arbeitsplätze von Betrieben des öffentlichen bzw. regulierten Sektors angeboten. Darüber hinaus ist Wien der führende österreichische Zentralstandort des Bildungs- und Gesundheitswesens.¹²⁴ Die Branchenstruktur der marktorientierten Einzelbetriebe ist von ihrer Zahl her am meisten in der Wirtschaftsklasse »Geld- und Kreditwesen, Wirtschaftsdienste« sowie in der Wirtschaftsklasse »Handel, Lagerung, Instandhaltung und Reparatur« vertreten. Im Hinblick auf die Betriebszahlen fallen die anderen Wirtschaftsklassen deutlich zurück, vor allem auch die »Beherbergungsbetriebe und Gaststätten«.¹²⁵

10.1.2 Raum Steyr

Die Stadt Steyr liegt im oberösterreichischen Zentralraum und verfügt laut Volkszählung 1991 über 39.337 EinwohnerInnen. Die Stadt mit ihrem Einzugsgebiet wird von insgesamt ca. 100.000 Menschen bewohnt.

Ökonomisch wurde die Region lange Zeit von der Stahlindustrie, insbesondere der Steyr Daimler Puch AG, dominiert, die 1980 über die höchste Anzahl an Beschäftigten, nämlich 10.515, in ganz Österreich verfügte. Zur damaligen EinwohnerInnenzahl waren das im Verhältnis 28,4% aller EinwohnerInnen, die allein in diesem Betrieb beschäftigt waren.

Heute, im Jahr 2002, hat Steyr durch eine konsequente Betriebsansiedlungspolitik, die Restrukturierung der SDP-Werke und vermehrte Investition in Bildung und Qualifikation von Beschäftigten die ökonomische Krise der achtziger Jahre bewältigt, was sich auch in eher niedrigen Arbeitslosenzahlen niederschlägt. So liegt zwar der Jahresdurchschnitt der Arbeitslosenquote 1999 bei 6,2%, womit Steyr immer noch an der Spitze aller oberösterreichischen Regionen liegt, aber unter dem Bundesdurchschnitt (6,7%). Vergleichsweise lag der Jahresdurchschnitt der Arbeitslosenquote in Oberösterreich (4,8%) unter allen Bundesländern am niedrigsten.

Gerade im Hinblick auf die ökonomische Geschichte Steyrs, für die die Abhängigkeit von einer Branche und einem Betrieb (Monostruktur) charakteristisch ist, ist die Gründung kleinerer Betriebe und Einzelunternehmen ein zentrales Element wirtschaftlicher Entwicklung. Neue Selbständigkeit ist in diesem Zusammenhang u.a. eine Möglichkeit, den Arbeitsmarkt einer alten Industrieregion zu erweitern.¹²⁶

123 Vgl. AMS Wien (Hg.) 2001.

124 Vgl. AMS Wien (Hg.) 1995, Seite 14.

125 Vgl. ebenda, Seite 20.

126 Vgl. Karin Steiner/Oliver Kress/Barbara Lang/Bernhard Obermayr (Hg.: ÖIBF) 1999.

10.1.3 Raum Klagenfurt

Der Jahresdurchschnitt der Arbeitslosenquote betrug 1999 in Kärnten 8,3%. Im Vergleich zum gesamtösterreichischen Durchschnitt lag die Arbeitslosenrate Kärntens in den 1990er Jahren immer 1% bis 2% über dem Durchschnitt. Dies geht u.a. darauf zurück, daß das regionale Wirtschaftswachstum in den 1980er Jahren hinter der gesamtösterreichischen Entwicklung zurückblieb. Anfang der 1990er Jahre hingegen erholte sich die BIP-Wachstumsrate zumindest für eine Zeit wieder. Schwachstellen der Kärntner Wirtschaft sind insbesondere der Tourismussektor, der bereits seit 1992 von einer starken Krise betroffen ist. Im Vergleich zur gesamtösterreichischen Wirtschaftsstruktur weist Kärnten außerdem ein industrielles Defizit auf, betrachtet man den Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich in Relation zur Beschäftigtengesamtzahl.

10.2 Unterschiede selbständiger und unselbständiger Beschäftigung

10.2.1 Unternehmensneugründungen

Die von der Wirtschaftskammer Österreich dokumentierten Unternehmensneugründungen zwischen 1993 und 1999 belaufen sich für das gesamte Bundesgebiet auf 126.828, wobei zahlenmäßig Wien, Niederösterreich und Oberösterreich an der Spitze liegen. Mißt man die Gründungsintensität, indem man die Anteile der Neugründungen an den aktiven Kammermitgliedern berechnet, so weisen Niederösterreich (10,4%), das Burgenland (8,9%) und Wien (8,6%) die stärksten Gründungsraten auf.

Tabelle 8: Unternehmensneugründungen nach Bundesländern 1993–1999 (kumuliert)

	Bundesgebiet	Wien	NÖ	BGLD	OÖ	STMK	KTN	SBG	Tirol	VBG
Erwerbsbevölkerung 1999 gesamt	3.909.000	807.200	735.700	132.500	668.300	559.500	253.900	259.300	322.400	170.100
Unternehmensneugründungen gesamt	126.828	30.626	25.280	3.838	17.619	16.072	8.076	9.009	10.150	6.158
Anteil an allen Neugründungen (in %)	100,0	24,1	19,9	3,0	13,9	12,7	6,4	7,1	8,0	4,9
Gründungsintensität – Neugründungen in % an aktiven Kammermitgliedern (1999)	8,0	8,6	10,4	8,9	6,4	7,9	6,9	6,8	6,4	7,9

Quellen: ÖSTAT Mikrozensus 1999, WKÖ 2000;¹²⁷ eigene Berechnungen

Tabelle 9: Neugründungen von Einzelfirmen, nach Bundesländern 1993–1999 (kumuliert)

	Bundesgebiet	Wien	NÖ	BGLD	OÖ	STMK	KTN	SBG	Tirol	VBG
Neugründungen von Einzelfirmen	91.920	19.369	18.833	2.801	13.083	12.463	6.085	6.577	7.828	4.782
Anteile der Neugründungen von Einzelfirmen an allen Neugründungen	72,6	63,2	74,5	73,0	74,3	77,5	75,4	73,0	77,1	77,7
Anteile von neugegründeten Einzelfirmen 1993–1999 an der Erwerbsbevölkerung 1999	2,5	2,4	2,6	2,1	2,0	2,2	2,4	2,5	2,4	2,8
Frauenanteil an Neugründungen von Einzelfirmen (in %)	28	28,9	29,6	30,8	27,3	27,7	27,8	28,2	27,7	25,0

Quelle: WKÖ 2000;¹²⁸ eigene Berechnungen

127 Siehe ÖSTAT, Mikrozensus 1999; Wirtschaftskammer Österreich 2000, ebenda, Seite 21f.

128 Siehe Wirtschaftskammer Österreich 2000, ebenda, Seite 35.

Betrachtet man die Neugründungen in den Jahren von 1993 bis 1999, so ist besonders der hohe Anteil an Einzelfirmen (72,5%) auffällig. Lediglich in Wien liegt dieser weit unter dem Bundesdurchschnitt (63,2%). Gemessen an der Erwerbsbevölkerung weist Vorarlberg die höchsten Anteile der gegründeten Einzelfirmen (1993 bis 1999) an der Erwerbsbevölkerung von 1999 auf, dicht gefolgt von Niederösterreich und Salzburg. Bereits unter dem Durchschnitt liegen Wien, Kärnten und Tirol, noch weiter darunter die Steiermark, Oberösterreich und das Burgenland.

Die Frauenanteile an neu gegründeten Einzelfirmen variieren im Bundesländervergleich um fast 6%, wobei ein starkes Ost-West-Gefälle erkennbar ist; Vorarlberg weist hier mit 25% die niedrigsten Anteile, das Burgenland mit 30,8% die höchsten Anteile auf. Oberhalb des Bundesdurchschnitts liegen ebenfalls Niederösterreich (29,6%) und Wien (28,9%). Kärnten liegt mit 28,2% knapp unter dem Bundesdurchschnitt. Oberösterreich (27,3%) sowie die Steiermark und Tirol (beide mit 27,7%) liegen weiter unter dem Durchschnitt.

Positiver ist die Entwicklung des Frauenanteiles in den letzten Jahren: Bis auf Wien kann jedes Bundesland starke Anstiege bei den Frauenanteilen unter den GründerInnen von Einzelfirmen verzeichnen. Die stärksten Anstiege gab es in Oberösterreich (54,4%), in Kärnten (43,4%) und in Vorarlberg (42,2%). Moderatere Anstiege gab es in der Steiermark (31,9%), in Niederösterreich (26,8%), in Tirol (22,2%) und in Salzburg (20,8%). Im Burgenland waren es nur 14,3%. Trotzdem liegt letzteres mit einem Anteil von 35,1% Frauen in Führung. Obwohl Wien 1993 bundesweit mit einem Anteil von 30,2% an der Spitze lag, sank dieser bis 1996 auf 26,6% und erholte sich erst 1999 mit 30,5% und liegt damit an letzter Stelle.

Tabelle 10: Entwicklung des Frauenanteiles 1993–1999 an den Einzelfirmen-Neugründungen

	Ö	Wien	NÖ	BGLD	OÖ	STMK	KTN	SBG	Tirol	VBG
1993	26,7	30,2	27,2	30,7	22,2	26,0	23,5	28,8	27,9	22,5
1999	33,4	30,5	34,5	35,1	34,3	34,3	33,7	34,8	34,1	32,0
Anstieg in %	25,1	1,0	26,8	14,3	54,5	31,9	43,4	20,8	22,2	42,2

Quelle: WKÖ¹²⁹

10.2.2 Anteile selbständig Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung

Betrachtet man die Selbständigenanteile an der gesamten Erwerbsbevölkerung, so lagen diese in ganz Österreich im Jahr 1999 bei insgesamt 12,93%, wobei hier die Land- und Forstwirtschaftlichen sowie mithelfende Familienmitglieder inkludiert sind.

¹²⁹ Siehe ebenda.

Ohne Berücksichtigung der in der Land- und Forstwirtschaft selbständig Beschäftigten sind es lediglich an die 8%. Den höchsten Anteil an Selbständigen im sekundären und tertiären Sektor verzeichnet Tirol (11,4%), gefolgt von Salzburg (9,8%). An dritter Stelle liegt Wien (8,6%). Im Mittelfeld liegen Vorarlberg (8,0%) und die Steiermark (7,8%). Unter dem bundesweiten Durchschnitt liegen Kärnten (7,1%), Niederösterreich (6,9%), Oberösterreich (6,8%) und Burgenland (6,0%).

Tabelle 11: Anteile der selbständig und unselbständig Erwerbstätigen an der gesamten Erwerbsbevölkerung, nach Bundesländern (Jahresdurchschnitt 1999, Labour-Force-Konzept)

Bundesland	Absolut Gesamte Erwerbsbevölkerung	In Prozent		
		Selbständige und Mithelfende in Land- und Forstwirtschaft	Selbständige und Mithelfende in anderen Bereichen	Unselbständige
Burgenland	132.500	5,50	6,04	88,46
Kärnten	253.900	5,60	7,08	87,32
Niederösterreich	735.700	8,21	6,92	84,87
Oberösterreich	668.300	6,70	6,76	86,54
Salzburg	259.300	4,02	9,75	86,23
Steiermark	559.500	7,21	7,78	85,01
Tirol	322.400	4,09	11,44	84,47
Vorarlberg	170.100	1,61	8,04	90,35
Wien	807.200	0,15	8,61	91,24
Insgesamt	3.909.000	4,98	7,95	87,07

Quelle: ÖSTAT, Labour-Force-Konzept

Bei den Anteilen der weiblichen Selbständigen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung fällt auf, daß einzig in Tirol sich der Anteil kaum von dem der Männer unterscheidet (Männer: 11,6%; Frauen: 11,2%). Ansonsten sind die Anteile durchwegs um ca. 1% bis 2% geringer. Besonders auffällig ist, daß Wien in der Rangreihe der Selbständigenanteile an dritter Stelle bei den Männern (und auch in der Betrachtung der gesamten Erwerbsbevölkerung) liegt, bei den Frauen aber nur an fünfter Stelle. Auch in Oberösterreich ist der Anteil an Selbständigen bei den Frauen im Vergleich zu dem der Männer und im Verhältnis zu den anderen Bundesländern geringer. Lag das Bundesland bei den Männern noch an drittletzter Stelle, rutscht es bei den Frauen bereits an die letzte Stelle.

Tabelle 12: Anteile der weiblichen selbständig und unselbständig Erwerbstätigen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung, nach Bundesländern (Jahresdurchschnitt 1999, Labour-Force-Konzept)

Bundesland	Absolut	In Prozent		
	Erwerbsbevölkerung	Selbständige und Mithelfende in Land- und Forstwirtschaft	Selbständige und Mithelfende in anderen Bereichen	Unselbständige
Burgenland	55.600	7,02	5,17	87,81
Kärnten	107.900	6,00	5,88	88,11
Niederösterreich	315.700	9,61	5,27	85,12
Oberösterreich	286.800	8,74	5,06	86,20
Salzburg	116.700	4,90	7,46	87,64
Steiermark	238.800	8,98	6,86	84,16
Tirol	135.100	3,10	11,19	85,70
Vorarlberg	68.900	1,55	6,96	91,49
Wien	362.200	0,10	6,80	93,11
Insgesamt	1.687.700	5,84	6,52	87,64

11 Stellungnahmen des AMS, des ÖGB und der AK Wien zu Neuen Selbständigen

Wesentlich ist, daß alle befragten ExpertInnen des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) die Neuen Selbständigen als uneinheitliche bzw. sehr heterogene Gruppe sehen. Aus der Sicht des ÖGB gibt es »(...) eher den weiblich dominierten unqualifizierten Bereich und eher den männlich dominierten hochqualifizierten und einkommensstarken Bereich«.

Im Hinblick auf die Bedeutung Neuer Selbständigkeit am Arbeitsmarkt schätzt das AMS den Trend so ein, daß diese zahlenmäßig noch deutlich ansteigen wird. Dies deckt sich auch mit der Meinung der im ÖGB und in der AK Wien befragten ExpertInnen. Allerdings wird der Anteil derjenigen, die diese Arbeitsform freiwillig gewählt haben, als sehr gering eingeschätzt. Aus Sicht der AK Wien geht dieser Anstieg nicht nur auf das Motiv der Unternehmen, Kosten sparen zu wollen, zurück, sondern liegt auch in der Auflösung tayloristischer Strukturen und die Verbreitung moderner Führungsmethoden begründet. Aus Sicht des ÖGB ist »(...) die Kreativität der Unternehmen bei Auslagerungen (...) grenzenlos (...) [und] sagenhaft.«¹³⁰

So gibt es bereits selbständige KellnerInnen mit eigenen (gemieteten) Tischen, selbständige Köche und Köchinnen, BetontransportunternehmerInnen mit eigenen Betonmischwagen, FliesenlegerInnen und Reinigungskräfte mit eigenen Arbeitsmitteln.

Im IT-Bereich ist Selbständigkeit zwar auch sehr weit verbreitet, allerdings wird die Freiwilligkeit, auf selbständiger Basis zu arbeiten, als wesentlich höher eingeschätzt.

So wird aus Sicht des AMS Neue Selbständigkeit bei Höherqualifizierten oft freiwillig als Arbeitsform gewählt, um der Patronanz des klassischen Arbeitgebers zu entgehen. In solchen Fällen wird die Selbständigkeit als adäquat angesehen. Auch aus Sicht der AK Wien ist die Schaffung neuer Unternehmen als positiv zu sehen. Sofern sich aber Beschäftigte als wirtschaftlich abhängig verstehen, einen rechtlichen Schutz haben wollen, aber nur keine entsprechenden Arbeitsplätze finden können, sind sie sozial schutzbedürftig. In diesem Fall seien sie sozialpolitisch als ArbeitnehmerInnen zu sehen. Aus politischer Perspektive geht es dem ÖGB darum, für den DienstnehmerInnenbegriff das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit als wesentliches Merkmal zu reinstallieren.

Im Hinblick auf die Freiwilligkeit sieht die Expertin Elisabeth Rolzhauser (ÖGB), »(...) daß aber gerade im niedrigqualifizierten Bereich und in den mittleren Bereichen und vor allem [in jenen Bereichen], wo Frauen beschäftigt sind, (...) die Wünsche (...), in einem regulären Dienstverhältnis beschäftigt zu sein, höher sind.«¹³¹

130 Interviewtranskript ÖGB.

131 Interviewtranskript ÖGB.

In diesem Bereich wird auch die Unzufriedenheit mit der sozialrechtlichen Absicherung als sehr hoch eingeschätzt. Auch das Bedürfnis, sich in Form von beruflichen Plattformen zu organisieren, wird als hoch eingestuft.

Problematisch ist dies auch aus Sicht des AMS, nämlich dann, wenn die Neue Selbständigkeit eine Umgehung von Echten Dienstverträgen ist, was darin mündet, daß Neue Selbständige nicht die gleiche soziale Absicherung genießen wie ArbeitnehmerInnen. Für Selbständige ist es daher möglich, wenn sie bereits einmal arbeitslosenversichert waren, sich freiwillig selbst zu versichern, um ihre Ansprüche aufrecht zu erhalten. Aus Sicht des AMS wird in diesem Zusammenhang festgehalten, daß »(...) diese unterschiedlichen Absicherungsformen in den unterschiedlichen Versicherungen ein massives Problem sind. Gesellschaftspolitisch wäre es sicher notwendig, ein einheitliches System zu haben, um gewisse Absicherungen für alle Personenkreise zu haben. Ein wichtiger Punkt in der ganzen Diskussion um die Neuen Selbständigen (...) wäre, eine Sozialversicherung wie bei einem normalen Beschäftigungsverhältnis [zu schaffen].«¹³²

Mit der neuen Werkvertragsregelung wurde von der AK Wien das Ziel verfolgt, die Attraktivität selbständiger Beschäftigungsformen zu mindern bzw. soziale Absicherung zu gewährleisten. Vor allem aber sollte damit der Sozialstaat gerechter finanziert werden. Das bedeutet, daß gut verdienende FreiberuflerInnen auch dazu angehalten werden sollten, das Sozialversicherungssystem mitzufinanzieren. Auf die Frage, ob die Attraktivität selbständiger Beschäftigung für UnternehmerInnen seit Schaffung der sogenannten Werkvertragsregelung tatsächlich gesunken sei, wird darauf hingewiesen, daß es zwar nicht mehr ganz so attraktiv sei, aus Kostengründen auf selbständige Beschäftigung auszuweichen, die Kosten vielfach aber auf die Beschäftigten selbst übergewälzt werden.

Derzeitige Zielsetzungen der AK Wien bestehen darin, die arbeits- und vertragsrechtliche Situation Neuer Selbständiger zu verbessern. So sollen diese in den vollen Schutz des Arbeitsrechtes kommen oder zumindest eine eigene rechtliche Regelung erhalten.

Aus Sicht der AK Wien ist die politische Auseinandersetzung dazu von den Gewerkschaften bzw. den Betroffenen selbst in Form einer zweiten »Proletarischen Revolution« zu führen.¹³³ Die Betroffenen – so der AK-Experte Christoph Klein – sollten sich in der Gewerkschaft oder in einer eigenen Organisation zusammenschließen.

Derzeit kann die AK aufgrund des klar umrissenen gesetzlichen Rahmens lediglich über die Gebietskrankenkassen aktiv werden – und dies auch nur dann, wenn jemand auf die sozialversicherungsrechtliche Situation von Beschäftigten in einem Betrieb hinweist.

Der ÖGB hat als einzige Handhabe gegen die Umgehung der Sozialversicherung die Möglichkeit einer Klage oder auch selbst Prüfungen bei der Gebietskrankenkasse anzuregen, vor allem dann, wenn dieses Problem in Betrieben quantitativ an Bedeutung ge-

132 Interviewtranskript AMS.

133 Interviewtranskript AK Wien.

winnt. Möglichkeiten gibt es auch über eine Organisierung mehrerer FreiberuflerInnen innerhalb eines Betriebes, was allerdings nur in höherqualifizierten Bereichen relevant wird.

12 Angebote für Neue Selbständige

Im Hinblick auf die Vermittlung durch das AMS werden auch solche Stellen vermittelt, die den Arbeitssuchenden Freie Dienstverträge bzw. Werkverträge anbieten. Darüber hinaus werden Personen, die als Neue Selbständige arbeitslos werden, als Arbeitslose sowohl in der Statistik als auch bei der Stellenvermittlung berücksichtigt. Bestätigt wird auch, daß bei Personen ohne Leistungsanspruch – ehemals Selbständige, die als arbeitslos gemeldet sind – der Berufsschutz in weitaus geringerem Ausmaß vorhanden ist als bei Arbeitslosengeld-, aber auch NotstandshilfebezieherInnen.

Spezielle Qualifizierungsangebote für Neue Selbständige gibt es seitens des AMS – bis auf diejenigen im Rahmen des GründerInnenprogrammes – keine. Allerdings sind Personen, die keinen Leistungsanspruch haben, aber als arbeitslos gemeldet sind, dazu berechtigt, generell an Maßnahmen des AMS teilzunehmen.

Im Hinblick auf die politische Vertretung Neuer Selbständiger durch Betriebsräte nehmen die Neuen Selbständigen im Problembewußtsein dieser nur einen geringen Stellenwert ein, da nach wie vor die Stammebelegschaft als Hauptgruppe gesehen wird. Aus diesem Grund versucht der ÖGB eine Sensibilisierung der BetriebsrätInnen zu betreiben.

Seitens der AK Wien gibt es für Neue Selbständige, die keine AK-Mitglieder sind, keine Angebote, da es dazu keinen gesetzlichen Auftrag gibt. Lediglich für Freie DienstnehmerInnen (die auch nicht AK-Mitglieder sind) wird im Rahmen des AK-Plus gratis Beratung angeboten.

Vom ÖGB gibt es ab Herbst 2001 ein Projekt, das gemeinsam mit der Forschungsabteilung der AK Wien durchgeführt wird. Im Rahmen dieses Projektes werden Neue Selbständige (EPU, WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein) gratis beraten und zu ihrer Erwerbssituation interviewt.

Im Hinblick auf das Beratungsangebot liegt der qualifikatorische Bedarf aus Sicht des ÖGB in folgenden Bereichen: Buchhaltung, Preiskalkulation, Umgang mit Behörden (z.B. Finanzamt) und Erwerb eines Gewerbescheins.

Seitens des ÖGB ist außerdem geplant, daß es für Mitglieder ein Zusatzversicherungsangebot geben wird, das einen »(...) teilweisen Kostenersatz für Krankheitsfälle, (...) eine Krankengeld-Minimallösung«¹³⁴ mit einer Unfallversicherung kombiniert.

In politischer Hinsicht gibt es das Bedürfnis nach Plattformen (z.B. von den ÜbersetzerInnen), um Methoden des Umganges mit Preisdruck zu besprechen. Im Rahmen der GPA findet derzeit die Gründung sogenannter Interessengemeinschaften (IG's) statt. Diese dienen als Plattformen für Personen mit ähnlichen beruflichen Tätigkeiten (unabhängig von der Branche, der sie angehören) und sollen die Kommunikation, Vernetzung und Durchsetzung von Interessen

134 Interviewtranskript ÖGB.

fördern. Mindestens 200 Mitglieder wählen ihre VertreterInnen, die wiederum in die Leitungsgremien der GPA versendet werden. Zu den Berufsgruppen zählen Soziale Dienste (work@social), Informations- und Kommunikationstechnologie (work@IT), atypisch Beschäftigte (work@flex) sowie Fach- und Führungskräfte (work@professional). Zu den Bereichen, in denen die Interessengemeinschaften für ihre Mitglieder aktiv werden, zählen: Interessenvertretung, Weiterbildung, arbeitsrechtliche Information und Beratung sowie Mobilitätsberatung. Über <http://www.interesse.at> wird dieses Angebot auch auf einer virtuellen Plattform verbreitet.

12.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des AMS

Im wesentlichen gibt es seitens des AMS in allen Bundesländern das Unternehmensgründungsprogramm (UGP), für das auch eine Evaluierung vorliegt.¹³⁵

Ziel dieses Programmes ist es, Personen, für die keine geeignete Stelle vorhanden ist und die sich selbständig machen wollen, den Weg in die Gründung zu erleichtern. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, daß das AMS vorrangig unselbständige Beschäftigung fördern will. Die neue Förderrichtlinie der Bundesgeschäftsstelle sieht nunmehr auch Arbeitslose ohne Leistungsanspruch als Zielgruppe des Programmes vor. Ebenso können auch Unternehmensgründungen im Rahmen eines Franchise-Vertrages berücksichtigt werden, wobei dieses Unternehmenskonzept vor allem für die Zielgruppe der Arbeitslosen aufgrund mangelnder finanzieller Mittel nur in geringem Umfang greift. Neue Selbständige werden gefördert, sofern eine Versicherungspflicht nach dem GSVG (nicht nach dem ASVG) vorliegt.¹³⁶

Das Programm teilt sich in drei Phasen: Prüfung der Befähigung der Unternehmensgründung, Einstieg in das Gründungsprogramm, Aufnahme einer gewerblichen Erwerbstätigkeit. Die Teilnahmedauer am Programm beträgt maximal sechs Monate, in Ausnahmefällen bis zu neun Monaten. Laut Bundesgeschäftsstelle des AMS soll nach erfolgreicher Gründung künftig noch eine Nachbetreuungsphase in Form eines »Unternehmenschecks« für die Dauer eines Jahres angeschlossen werden.

Zwischen 1995 und 1997 wurden insgesamt 7.262 Beratungsanfragen (1,7% aller arbeitslos gewordenen Personen) registriert und 1.851 Unternehmensgründungen (26% der Anfragen) unterstützt. Rund 30% waren Frauen, 70% Männer.¹³⁷ Das entspricht in etwa der Geschlechterverteilung unter allen Selbständigen. Durchschnittsalter und Bildungsniveau der GründerInnen sind vergleichsweise hoch: So sind 60% der Befragten älter als 35 Jahre; AbsolventInnen Höherer Schulen (z.B. BHS) und von Universitäten überwiegen gegenüber Pflichtschul- und LehrabsolventInnen, vergleicht man diese mit dem Bildungsniveau arbeitsloser Personen im Jahresdurchschnitt 1997.

¹³⁵ Vgl. AMS Österreich (Hg.): AMS report 16, Wien 2000 (Autor: Walter Blumberger).

¹³⁶ Vgl. Interviewtranskript AMS.

¹³⁷ Vgl. Walter Blumberger 2000, Seite 5.

Im Jahr 2000 waren es immerhin schon 5.414 Beratungsanfragen; bei 2.400 (44,3%) Personen kam es auch tatsächlich zu einer Unternehmensgründung. Dies entspricht einer Steigerung um etwa 70% gegenüber den Jahren 1995 bis 1997. Der Frauenanteil bei den Beratungsanfragen lag bei 36,3%, bei den Gründungen lag er bei 34,3%.

Die Evaluierung des Programmes in den Jahren 1995 bis 1997 ergab, daß das Programm als äußerst erfolgreich zu bewerten ist. Immerhin wird eine Überlebensquote von 94% der Unternehmen des jeweiligen Vorjahres angenommen.¹³⁸

¹³⁸ Vgl. ebenda, Seite 30.

13 Ergebnisse der Untersuchung

13.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen

Insgesamt wurden 30 qualitative Interviews in Wien, Oberösterreich und Kärnten durchgeführt. In Oberösterreich wurde die Erhebung auf den Raum Steyr und Umgebung, in Kärnten auf Klagenfurt und Umgebung sowie auf St. Veit an der Glan beschränkt (vgl. Kapitel 10).

Von den 30 Befragten sind 15 Personen weiblichen und 15 männlichen Geschlechtes. Zehn InterviewpartnerInnen sind Neue Selbständige, d.h., sie arbeiten auf Werkvertragsbasis und sind bei der Gewerblichen Sozialversicherung (GSVG) versichert. Eine Person ist geringfügig beschäftigt und auf Werkvertragsbasis selbständig. Die restlichen 19 Interviewten sind GSVG-versichert und arbeiten mittels Gewerbeschein, sind demnach also den Ein-Personen-Unternehmen zuzuordnen (vgl. Fußnote 2).

Wie bereits erwähnt, wurden die InterviewpartnerInnen nach Qualifikationsniveau und Branchen ausgewählt (vgl. Kapitel 9):

- Hohes Qualifikationsniveau: ProgrammiererInnen bzw. WebdesignerInnen und WebprogrammiererInnen, WissenschaftlerInnen [n=10].
- Mittleres Qualifikationsniveau: qualifizierte Bürotätigkeiten, EDV-Support, GruppentrainerInnen [n=10].
- Niedriges Qualifikationsniveau: Transport und LieferantInnen, Handel, einfache Bürotätigkeiten [n=10].

13.2 Arbeitsort und Arbeitsplatz

Die Mehrzahl der Interviewten suchte den Standort für ihre Tätigkeit am oder in unmittelbarer Nähe zum Wohnort. In den meisten Fällen – mit Ausnahme der hochqualifizierten EDV-SpezialistInnen – ist auch der Radius der Akquisition regional beschränkt. Für die Befragten dieser Untersuchung, d.h. sowohl für die WerkvertragsnehmerInnen als auch die Ein-Personen-Unternehmen, gilt somit, was Armin Wenny für letztere feststellen konnte: »EPU stellen in besonderem Maße für die Regionalentwicklung und Regionalpolitik endogenes Potential dar. Sie gehören zu dem Teil der Wirtschaft, welcher einer ganz bestimmten Region zugeordnet werden kann und ihr verhaftet ist.«¹³⁹

Keine der interviewten Personen hat ein eigens angemietetes Büro bzw. eigene Geschäftsräume zur Verfügung. In zwei von 30 Fällen können keine geschäftlich genutzten, abgrenzbaren Räumlichkeiten identifiziert werden, da die Tätigkeit entweder bei einem Auftraggeber oder

139 Armin Wenny 1999, Seite 140.

an stets wechselnden Orten ausgeübt wird. Die Mehrzahl der Interviewten arbeitet in den eigenen Wohnräumen, wobei der Arbeitsplatz zu Hause – je nach Tätigkeit und Branche – unterschiedlich intensiv genutzt wird. In einigen Fällen werden hauptsächlich administrative und inhaltlich vorbereitende Tätigkeiten zu Hause ausgeführt, der Rest der Arbeit aber vor Ort bei den Auftraggebern durchgeführt.

Soziale Isolation aufgrund des Arbeitsplatzes zu Hause ist für keine der befragten Personen ein Thema. Die mehr oder weniger kontinuierlichen persönlichen Kontakte, die sich durch Beziehungen zu Auftraggebern und Kooperationen ergeben, sowie die Kommunikation via Telefon und E-Mail reichen offensichtlich aus, um die sozialen Bedürfnisse der Interviewten zu befriedigen.

13.3 Arbeitszeit

Fast alle Befragten haben im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis weit längere Arbeitszeiten, die sehr flexibel gehandhabt werden. Beginn- und Endzeiten sind variabel, die Arbeitszeiten an sich sind allerdings immer auf die Bedürfnisse der Auftraggeber abgestimmt. Zusätzlich zur inhaltlichen Arbeit sind weitere Aufgaben zu erfüllen, wie vor allem Weiterbildung, Buchhaltung, Korrespondenz, Administration und Besuche bei Auftraggebern. Abendarbeit, Nachtarbeit und Wochenendarbeit sind die bevorzugten Mittel aller Befragten, um Auftragsspitzen zu bewältigen: *»Ich glaube, ich kann für alle Freiberuflichen oder selbständig Arbeitenden sprechen. Der letzte Ausweg, wenn einem sozusagen ein Termin droht und die normale Arbeitszeit nicht mehr geht, dann gibt es den Weg in die Nachtschicht, und wenn es dann noch weiter gehen soll, auch in die Selbstausbeutung, daß man jede verfügbare Zeit investiert, auch wenn man krank wird (...).«* (W4)

»Sobald ich daheim bin, ist Arbeit da. (...) Ich habe nicht die Zeit, und ich schaffe es auch so nicht, mich zu entspannen.« (OÖ7)

Bei der Betrachtung der Neuen Selbständigen wird ersichtlich, daß die bisher gültige dichotome Trennung von Arbeit und Freizeit keine Anwendung finden kann. Die Vermischung des Nicht-Arbeitsbereiches der Lebensführung mit dem Arbeitsbereich wird zusätzlich dadurch gefördert, daß Wohn- und Arbeitsbereich zumeist räumlich nicht getrennt sind: *»Ich könnte fast eher sagen, wieviel ich nicht arbeite. Aber es ist eigentlich so, daß es nie aus ist und daß man sich die Auszeiten nehmen muß. (...) Es läßt sich schwer abgrenzen, weil es oft auch gemischt ist, daß man eigentlich Freizeit oder Zeit für sich selbst wieder für andere, auch kurzfristig, unterbrechen muß, z.B. für Tätigkeiten, die die Arbeit betreffen. Es ist wirklich sehr vermischt, vor allem dann, wenn Wohn- und Arbeitsbereich wirklich identisch ist.«* (W4)

Die meisten Befragten empfinden die Vermischung der Lebensbereiche als positiv, einige fühlen sich allerdings zeitweise dadurch abgelenkt und überlastet: *»(...) Ich denke, es hätte auch Vorteile, um neun Uhr wo sein zu müssen, manchmal. Aber andererseits, so kann ich auch ein-*

mal am Nachmittag irgend etwas Kleines erledigen. Und so praktisch das nun mal ist, zwischendurch mal die Waschmaschine anzuwerfen, so sehr lenkt es dann auch natürlich wieder ab.» (W3)

Insgesamt muß festgestellt werden, daß der Nicht-Arbeitsbereich der Lebensführung dem Arbeitsbereich funktional meist eindeutig nachgestellt ist. Der subjektive Wert der beruflichen Tätigkeit ist höher als der der Freizeit, die Umstände der Erwerbsarbeit determinieren die restliche Lebensführung.

Das größte Problem bei der Urlaubsplanung stellt für viele Befragte die finanzielle Situation dar, da einerseits der Entgeltausfall, aber andererseits auch die höheren Kosten getragen werden müssen, sofern der Urlaub nicht in den eigenen vier Wänden verbracht wird. Ein mehrwöchiger Urlaub stellt somit eine Doppelbelastung dar, die sich einige Neue Selbständige nicht leisten können: *»Urlaub ist eigentlich Einkommensverlust, streng genommen, weil ich ja in der Zeit kein Einkommen erzielen kann und darüber hinaus noch Geld ausgabe. (...) Der Freiberufler muß die Zeit frei nehmen und aus der restlichen Arbeitszeit so viel erwirtschaftet haben, daß er diese Auszeit sowohl finanzieren kann, aber darüber hinaus auch noch die Urlaubsaufwendungen finanzieren kann. Das bedeutet, daß man eigentlich bei den Honoraren, die man verrechnet, alle diese Sonderzahlungen schon mitberücksichtigen sollte. Nur werden die halt erfahrungsgemäß auf dem freien Markt nicht bezahlt.« (W4)*

Auffallend ist zudem die hohe Orientierung an den Auftraggebern bei der Planung desurlaubes. Einige Selbständige befürchten, durch die Abstinenz vom Markt während desurlaubes Aufträge zu verpassen oder eventuell sogar lukrative Auftraggeber für längere Zeit oder ganz zu verlieren.

Eine Ausnahme des bisher Gesagten bilden Frauen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus bzw. nach der Karenz selbständig werden und deren Arbeitspensum sich nach dem Aufwand für die Kinderbetreuung richtet. Diese Frauen arbeiten meist 20 bis maximal 30 Stunden in der Woche und stimmen ihren Urlaub auf die Ferien der Kinder und/oder den Urlaub ihres Lebensgefährten bzw. Ehemannes ab. Auftragsspitzen werden fallweise mit Nachtarbeit kompensiert. In den meisten Fällen können diese Frauen aber ihren Lebensunterhalt nicht alleine aus der selbständigen Tätigkeit bestreiten, sondern sind vom Zuverdienst des Lebensgefährten oder Ehemannes abhängig.

13.4 Einkommenssituation und soziale Sicherung

Die finanzielle Situation Neuer Selbständiger ist entsprechend der Heterogenität dieser Gruppe sehr unterschiedlich. Das Netto-Jahreseinkommen der InterviewpartnerInnen im Jahr 2000 reicht von € 5.087,10 bis € 54.504,60 (öS 70.000,- bis öS 750.000,-). Erwartungsgemäß sind hochqualifizierte IT-Fachkräfte aufgrund des Fachkräftebedarfs und der großen Verdienstmöglichkeiten die am besten verdienende Gruppe innerhalb der untersuchten Branchen. Die

übrigen Gruppen hochqualifizierter Neuer Selbständiger verdienen im Durchschnitt jährlich € 18.168,20 (öS 250.000,-).

Unter mittel- und niedrigqualifizierten Selbständigen finden sich jedoch einige Fälle, in denen die Einkommenssituation als prekär bezeichnet werden kann und Möglichkeiten der sozialen Absicherung fehlen. Die Betroffenen sind demnach – anders als der Großteil der Befragten – nicht nur unzufrieden mit der finanziellen Situation, sondern fühlen sich durch die Selbständigkeit einer enormen psychischen Belastung ausgesetzt: *»Das Finanzielle belastet schon. Ich stehe kurz vor der Pensionierung. (...) Ich bezahle natürlich einen Betrag ein, aber wenn ich mehr zahlen würde, bleibt mir ja gar nichts. Es belastet mich einfach.«* (OÖ9)

Die Mehrzahl der Befragten hat keine Absicherung für länger andauernden Arbeitsausfall durch Auftragsflauten oder Krankenstand. Ein nicht unbeträchtlicher Teil dieser Personen schätzt das Risiko, krank zu werden oder einen Unfall zu haben, als eher gering ein und sieht deshalb die eigene Arbeitskraft als Sicherung an. Meist fehlt allerdings aufgrund der Umsatzenschwankungen und des generell zu geringen Umsatzes das Kapital für spezielle Sicherungssysteme. Betriebsausfallsversicherungen werden demnach naturgemäß eher von Selbständigen in höherqualifizierten Branchen mit ausreichendem Umsatz abgeschlossen. Für einige dieser Personen scheint aber selbst diese Form der Absicherung im Falle einer Krankheit finanziell nicht auszureichen, da die Versicherung erst nach einer Woche zum Tragen kommt: *»Krank sein ist aber eh' nicht drin. Das kann man sich nicht leisten. Die Versicherung zahlt erst eine Woche später.«* (OÖ9)

Ein großer Teil der befragten Frauen, darunter vor allem Frauen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus bzw. nach der Karenz selbständig geworden sind, gibt als soziale Absicherung die finanzielle Unterstützung durch Lebensgefährten oder Ehemänner an. Dies kann u.a. damit erklärt werden, daß sich Frauen in Dienstleistungsbereichen selbständig machen, die finanziell weniger ertragreich sind.

13.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit

Eines der wichtigsten Gründungsmotive vor allem für Frauen mit Kindern ist die familiäre Situation. Für Frauen bietet die Selbständigkeit durch die Möglichkeit flexibler Zeiteinteilung und der Arbeit zu Hause die Gelegenheit, Erwerbs- und Familienarbeit bzw. Kindererziehung leichter vereinbaren zu können als in einem Anstellungsverhältnis. Zudem ist die Selbständigkeit für jene Wiedereinsteigerinnen nach der Karenz, die kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis finden, eine Möglichkeit, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Für Männer spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Gründungsmotiv keine Rolle. Zwar betont ein großer Teil der männlichen Interviewpartner die Möglichkeiten, die sich durch die Selbständigkeit für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit ergeben, aktiv genutzt werden diese jedoch eher selten. Aufgrund der hohen Anzahl von Arbeitsstunden

dominiert der Bereich der Arbeit die Lebensführung selbständiger Männer eindeutig, eine Veränderung der traditionellen Rollenverteilung ist in der Erwerbsgruppe der Neuen Selbständigen demnach nicht erkennbar.

In wenigen Fällen (darunter vor allem weibliche Selbständige) können Neue Selbständige auf die aktive Unterstützung bzw. Mithilfe von LebensgefährtInnen bei gewissen Tätigkeiten, wie z.B. Buchhaltung, oder während Auftragsspitzen zurückgreifen. Diese Mithilfe bleibt jedoch unbezahlt, eine Beschäftigung oder der Aufbau eines Familienunternehmens sind nicht geplant.

13.6 Unternehmensführung und Unternehmensstrategien

13.6.1 Beschäftigung

Die Bereitschaft, mittelfristig eigene MitarbeiterInnen zu beschäftigen, wurde, wie zu erwarten, eher bei hochqualifizierten Neuen Selbständigen gefunden. Eine Ausnahme innerhalb der untersuchten Branchen bildet der IT-Bereich, wo aufgrund der hohen Nachfrage und des hohen Umsatzes auch Selbständige mit mittlerem Qualifikationsniveau die Anstellung eigener MitarbeiterInnen mittel- bis langfristig anstreben.

Das entscheidende Kriterium für Neue Selbständige in der Frage der Beschäftigung sozialversicherungspflichtigen Personals ist die wirtschaftliche Situation. Trotzdem MitarbeiterInnen Mehrarbeit leisten könnten, erwirtschaftet der Großteil der Neuen Selbständigen zu wenig Ertrag, um allfällige Personalkosten decken zu können. Eine Rolle spielen dabei auch mangelnde Planbarkeit sowie hohe Umsatzenschwankungen, weshalb die Befragten das Risiko hoher Fixkosten durch MitarbeiterInnen eher vermeiden.

Bei einem Teil der Befragten kann zudem festgestellt werden, daß mangelnde Führungskompetenzen ein Hindernis darstellen, MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Genannt werden dabei z.B. die Unfähigkeit zu delegieren, das Desinteresse an Personalentwicklung und an strukturierter, planbarer Arbeitsorganisation.

Personal bedeutet für die Befragten eine Einengung der unternehmerischen Dynamik und der Flexibilität, da der eigene Verhaltensspielraum verringert wird. Sofern das Unternehmen aus einer anpassungsfähigen, einzelnen Person besteht, können konjunkturelle Schwankungen und Auftragsflauten dank hoher Flexibilität hinsichtlich Einkommen und Arbeitszeit abgedeckt werden. Personal bedeutet jedoch, daß fixe Kosten auch bei Flauten abgedeckt werden müssen.

Neben den hohen Lohnnebenkosten ergeben sich durch die Beschäftigung von Personal aber auch arbeitsrechtliche Konsequenzen. Die Mehrzahl der Neuen Selbständigen arbeitet in den eigenen Wohnräumen, die Einstellung von MitarbeiterInnen würde allerdings Arbeitsstätten nach arbeitsrechtlichen Normen erforderlich machen.

Eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Beschäftigungseffekte Neuer Selbständigkeit spielt zudem das Gründungsmotiv. Sofern die Selbständigkeit aufgrund einer Ökonomie der Not entsteht, ist das primäre Ziel der Betroffenen die eigene Erwerbssicherung und nicht die Beschäftigung von MitarbeiterInnen.

Grundsätzlich scheint für die Gruppe der Neuen Selbständigen kennzeichnend, daß diese Erwerbsform eher indirekte Beschäftigungseffekte durch Outsourcing oder Kooperationen hervorruft. Der Großteil der Befragten kauft fallweise bis regelmäßig Fremdleistungen zu, um Auftragspitzen abzudecken bzw. um spezifische Aufgaben, für die der/die Neue Selbständige selbst nicht qualifiziert ist, erfüllen zu können.

Vor allem im IT-Bereich sind arbeitsteilige Beziehungen zu finden, die in Form von Selbständigen-Netzwerken komplexe Leistungen anbieten, die von vornherein nicht selbständig erledigt werden könnten.

13.6.2 Werbung, PR, Marketing und Akquisition

Aufgrund der fehlenden finanziellen und/oder zeitlichen Ressourcen hat der Großteil der Interviewten kein Konzept für Werbung, PR oder Marketing in klassischem Sinne. Selbst höherqualifizierte Selbständige betreiben eher selten Werbung und dies auch nur bei entsprechendem Umsatz. In diesen wenigen Fällen werden Kleinanzeigen in Zeitungen geschaltet und gezielt Briefsendungen verteilt.

Das Hauptinstrument Neuer Selbständiger zur Akquisition neuer Auftraggeber ist die Mundpropaganda, dieser folgt die Direktakquisition. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang die sozialen Netzwerke, über die alle Befragten mehr oder weniger verfügen.

Viele der befragten Selbständigen fühlen sich nicht (ausreichend) qualifiziert für Neuakquisitionen und setzen ihre Prioritäten eher im inhaltlichen als im geschäftsführenden Bereich, was einen wesentlichen Unterschied zum Unternehmertum der »Alten Selbständigen« darstellt. Zusätzliche Hindernisse für die Akquisition sind die zeitliche Auslastung und die fehlenden finanziellen Möglichkeiten, Aufgaben zu delegieren: *»Weil gerade im Fertigstellungsprozeß hat man am allermeisten zu tun und am allerwenigsten Zeit, um weiterzudenken, Gedankenfreiheit zu haben, um Neues zu erkunden. Das ist halt immer das Dilemma, daß man an der Sache nicht selbst arbeiten kann und im selben Zeitraum, im selben Atemzug sozusagen, neue Aufträge an Land ziehen kann.«* (W4)

13.6.3 Die Rolle moderner Technologien

Prinzipiell machen es moderne Technologien auch Neuen Selbständigen und Ein-Personen-Unternehmen möglich, weltweit leistungsfähig zu sein und komplexe Arbeitsgänge auszu-

führen. Die Mehrheit der Befragten verfügt über eine relativ gute Ausstattung mit neuen Technologien, wobei die Qualität mit steigendem Einkommen und steigender Qualifikation zunimmt. Mittel- und hochqualifizierte Selbständige sind nach eigenen Aussagen in ihrer Tätigkeit von Technologien, wie z.B. Internet, E-Mail und Handy, absolut abhängig. Zwar sind auch niedrigqualifizierte Selbständige mit dieser Infrastruktur ausgestattet, sie schätzen die Wichtigkeit für die eigene Arbeit aber als wesentlich geringer ein. Keine einzige der befragten Personen besitzt ein W@p-Handy, was damit erklärt wird, daß diese Technologie keine wesentlichen Vorteile gegenüber den anderen Kommunikationsmitteln aufweist und deren Nutzung noch relativ teuer ist.

13.6.4 Preisgestaltung

Neue Selbständige haben nicht immer die Möglichkeit, die Preise entsprechend den eigenen unternehmerischen Erfordernissen unter Marktbedingungen frei zu gestalten. Die Preisbildung steht im Zusammenhang mit der Branche, der Abhängigkeit von den Auftraggebern und dem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der Neuen Selbständigen selbst. Grundsätzlich gilt zwar: Je niedriger die Qualifikation der Interviewten ist, desto größer ist oft die Abhängigkeit von den Auftraggebern und desto weniger Spielräume sind für eine adäquate Preisgestaltung vorhanden. In verschiedenen Branchen, wie z.B. der Wissenschaft, ist die Abhängigkeit von einem kleinen Auftraggeberkreis allerdings so groß, daß auch hochqualifizierte Selbständige die Preisgestaltung nicht autonom entscheiden können. Unabhängig von Inhalt und Bezahlung werden alle Aufträge angenommen, um einerseits das wirtschaftliche Überleben zu sichern und andererseits Auftraggeber nicht durch eine Ablehnung zu verärgern: *»Ich komme fast nicht dazu, zu akquirieren, weil man eigentlich so viele Aufträge annehmen muß, daß man ohnehin schon zeitlich ausgefüllt ist, allein schon um wirtschaftlich überleben zu können. Das oberste Prinzip, das gilt schon für all die Jahre, die ich das mache, ist: »Niemals einen Auftrag ablehnen, sei er noch so schlecht bezahlt, sei er noch so anspruchslos!« Das darf man nie machen. Man weiß nie, was der Auftraggeber später dann noch vorhaben könnte.» (W4)*

Einige Interviewte beklagen, daß sie selbst unter dem kalkulierten Preis anbieten müssen, um Aufträge zu erhalten. Das fehlende Geld zur Unterhaltssicherung wird durch Mehrarbeit ausgeglichen: *»Nachteile sind, daß es unterm Strich nicht so gut aussieht, weil ich kann nicht mit einem hohen Stundensatz hineinfahren, da sagt jeder sofort nein. Ich muß es nun mal ein bißchen unterpreisig machen. Es ist zwar paradox, daß ich mehr Stunden mache, daß ich auf meinen Teil komme. Es ist nicht richtig, aber es ist halt einfach so. Unter dem Strich paßt es nicht wirklich.« (OÖ9)*

13.6.5 Unternehmensplanung

Auffallend ist bei der Hälfte der Befragten die fehlende Unternehmensplanung, u.a. bezüglich Absatz und Umsatz, was mit mangelnden zeitlichen Ressourcen und fehlender Liquidität erklärt werden kann. Zwar nennt die Mehrzahl der Befragten als Unternehmensziel in zehn Jahren eine Verbesserung der finanziellen Situation, eine konkrete Planung bzw. Strategie für diese Unternehmensentwicklung liegt allerdings eher selten vor. Vor allem im hochqualifizierten Bereich finden sich einige Befragte, die mittel- und langfristig eine Expansion und die Beschäftigung von MitarbeiterInnen anstreben.

Externe Beratung bei der Gründung wurde von einem Teil der InterviewpartnerInnen konsultiert, keine einzige der befragten Personen nahm diese jedoch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch.

13.7 Gründungsmotive

13.7.1 Ökonomie der Not

Etwa die Hälfte der Befragten gehört jener Motivgruppe an, die einer Ökonomie der Not zuzuordnen ist, d.h., es handelt sich um Personen, die in die Selbständigkeit gedrängt wurden, da sie weder realistische noch akzeptable Alternativen auf dem Arbeitsmarkt sehen. Hätten die Betroffenen eine entsprechende Tätigkeit in abhängiger Beschäftigung gefunden, wäre die Selbständigkeit nicht zustande gekommen. Nicht immer ist es nur eine längere Arbeitslosigkeit, die zur Selbständigkeit führt. Die Selbständigkeit aus Not kann ebenso der Ausweg aus einer unerträglichen beruflichen Situation (Verschlechterung des Arbeitsklimas, Mobbing) beim früheren Arbeitgeber sein. In diesen Fällen wird Selbständigkeit zwar immer schon als Alternative zur Anstellung in Betracht gezogen, aber erst bei drohender Arbeitslosigkeit umgesetzt. Auch wenn ein großer Teil der Motivgruppe »Arbeitslosigkeit, drohende Arbeitslosigkeit oder schlechte berufliche Aussichten« Selbstverwirklichung ebenso als Motiv genannt hat, kommt Selbständigkeit aus Not primär vor dem Hintergrund mangelnder Alternativen und aus dem subjektiven Gefühl eines erwarteten Verlustes an Sicherheit zustande.

Der Aufbau einer Selbständigkeit in Form Neuer Selbständigkeit oder eines Ein-Personen-Unternehmens, d.h. ohne große Investitionen, ohne hohe Auflagen oder Belastungen durch Personal, birgt wenig Risiko, bei einem Scheitern noch schlechter als früher gestellt zu sein. Selbständigkeit ist für Personen mit dem Motiv der Ökonomie der Not anfangs ein Versuch. Auch wenn der Status erhalten wird und die Selbständigen ein hohes Maß an persönlicher Initiative besitzen, bilden sich jedoch keine deutlichen Zukunftsperspektiven aus. Für einen Teil der Selbständigen aus Not wäre eine abhängige Beschäftigung nach wie vor eine Alternative, für einige sogar das höchste Ziel.

Selbständige aus Not begründen ihre Selbständigkeit vorwiegend in Dienstleistungsbereichen, die relativ wenig Startkapital erforderlich machen und auf die Bedürfnisse kleiner und lokaler Märkte abgestellt sind. Trotz der arbeitsintensiven Produktion dieser Dienstleistungen und der flexiblen und schnellen Anpassung an den Markt, kann die Einkommenssituation dieser Gruppe der Selbständigen als wenig stabilisiert, zum Teil sogar als prekär bezeichnet werden.

13.7.2 Ökonomie der Selbstverwirklichung

Diese Motivgruppe hat oder hätte zwar relativ gute Chancen am Arbeitsmarkt, fühlt sich aber von einer selbständigen, nicht weisungsgebundenen Tätigkeit angezogen. Die konkreten Motive, die genannt wurden, sind im einzelnen:

- Keine Vorgesetzten;
- Entscheidungen können selbständig getroffen werden;
- Arbeit erfolgt selbständig und eigenverantwortlich;
- Verwirklichung eigener Ideen;
- Einkommenschancen sind höher.

Auffallend an dieser Motivgruppe ist der relativ hohe Stellenwert der Erwerbsarbeit. Ein Teil der Selbständigen stellt die Erwerbsarbeit über die restliche Lebensgestaltung inklusive Familie oder Partnerschaft. Der andere Teil der Befragten gibt an, daß die Erwerbsarbeit den gleichen Stellenwert wie Familie und Freizeit innehat.

13.7.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit

Bei der Motivgruppe, die die Selbständigkeit gewählt hat, um die Erwerbstätigkeit mit der restlichen Lebensgestaltung besser vereinbaren zu können, sind Motive zu finden, die sowohl einer Ökonomie der Not als auch einer Ökonomie der Selbstverwirklichung zugeordnet werden können. Einerseits werden die Chancen, eine abhängige Beschäftigung zu finden, in der Beruf und Familie optimal vereinbart werden können, für gering gehalten, was einer Ökonomie der Not entspricht. Andererseits besteht der Wunsch, selbständig und nicht weisungsgebunden entscheiden und arbeiten zu können.

Entsprechend der nach wie vor herrschenden Rollenverteilung in der Gesellschaft sind Frauen in dieser Motivgruppe überrepräsentiert. Ob die wenigen Männer mit Kindern in der Motivgruppe bereits einen Trend darstellen und den Schluß zulassen, daß die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Zukunft auch für eine steigende Anzahl von Männern ein Gründungsmotiv darstellen könnte, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

13.7.4 Verselbständigung durch den Arbeitgeber

Ein Teil der Neuen Selbständigen gründet nicht aus Eigeninitiative, sondern wird vom früheren Arbeitgeber zum Weg in die Selbständigkeit gedrängt bzw. »gezwungen«. Zwar hatten die Befragten nach der Kündigung kaum eine andere Wahl, als sich von dem kündigenden Unternehmen als Selbständige wieder »einstellen« zu lassen, der Unterschied zur Motivgruppe der Ökonomie der Not ist allerdings, daß die Selbständigkeit nicht auf eine Eigeninitiative zurückgeht. Die Verselbständigung durch den Arbeitgeber kommt somit einer abhängigen Selbständigkeit (Scheinselbständigkeit) nahezu gleich.

13.8 Erwerbsbiographie

Die Mehrzahl der befragten Selbständigen hat zumindest einmal im Verlauf der Erwerbsbiographie ein Anstellungsverhältnis gehabt. Vor allem in der IT-Branche sind aber auch Erwerbskarrieren zu finden, wo schon während der oder spätestens im Anschluß an die Ausbildung eine Form der selbständigen Erwerbsarbeit gewählt wurde.

Für den Großteil der Befragten ist die ausgeübte Tätigkeit in selbständiger Beschäftigung eine Weiterführung oder Vertiefung der in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen erworbenen Fähigkeiten. Diese Fähigkeiten beziehen sich sowohl auf Humankapital in Form von Qualifikationen und Spezialisierungen als auch auf inkorporiertes Kapital.¹⁴⁰ Mit letzterem sind Fähigkeiten zum selbständigen Arbeiten sowie zur Übernahme von Verantwortung und Risiken gemeint, die individuell in einem Verinnerlichungsprozeß erworben werden. Die Branche selbst wird selten gewechselt.

Personen, die durch die Selbständigkeit einen Wechsel des Tätigkeitsfeldes vornehmen, werden größtenteils mit dem Ziel selbständig, dadurch den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu schaffen und/oder aus bestehender Arbeitslosigkeit zu entfliehen.¹⁴¹ Im Mittelpunkt steht nicht die ausgeübte Tätigkeit, sondern die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit und eines Einkommens.

13.9 Qualifikationsniveau: Aus- und Weiterbildung

Bei höherqualifizierten Selbständigen handelt es sich zumeist um Wissensselbständige, die Know-how anbieten und sich durch höhere Schulbildung und ständige Weiterbildung auszeichnen. Die Weiterbildung findet in Kursen und/oder im Selbststudium statt und wird aufgrund von Eigeninitiative gestartet. Die Tätigkeit selbst hat meist Projektcharakter, d.h., der/die

¹⁴⁰ Vgl. Pierre Bourdieu 1983, Seite 185.

¹⁴¹ Aufgrund der rollenspezifischen Aufgabenteilung sind von der Schwierigkeit der Rückkehr ins Berufsleben hauptsächlich Frauen nach der Karenz betroffen.

Selbständige konzentriert sich auf wenige Auftraggeber und paßt das Leistungsangebot speziell an diese an.

Niedrigqualifizierte Selbständige verschaffen sich Wettbewerbsvorteile, wenn überhaupt, durch hohen und flexiblen Arbeitseinsatz, der jedoch nicht zu hohem Einkommen führt. Die Einbindung in Netzwerke ist geringer, da niedrigqualifizierte Selbständige anderen potentiellen Netzwerk-TeilnehmerInnen zu wenige spezifische Qualifikation anbieten könnten.

Vor allem mittel- und hochqualifizierte, aber auch teilweise niedrigqualifizierte Neue Selbständige weisen einen relativ hohen Anteil selbst initiiertes Weiterbildung auf, die entweder in Kursen oder im Selbststudium erfolgt. Die Weiterbildung findet abends oder am Wochenende statt. Training-on-the-Job ist bei fast allen Selbständigen eine der wichtigsten Strategien um Kompetenzen zu erweitern.

Hochqualifizierte IT-Kräfte bilden sich ausschließlich im Selbststudium weiter, bei mittelqualifizierten ist auch die fallweise Teilnahme an Kursen festzustellen. Dies wird damit erklärt, daß es im mittelqualifizierten IT-Bereich bei der Akquisition eher nötig ist, Qualifikationen in Form von Zertifikaten vorweisen zu können.

13.10 Typologien

Aufgrund der Heterogenität der Befragten ist eine Klassifizierung in Typen eher schwierig, weshalb auch nicht der Anspruch auf Ausschließlichkeit erhoben werden kann. Zudem darf nicht vergessen werden, daß Idealtypen in der Realität selten vorkommen, während jedoch Mischformen weit häufiger anzutreffen sind.

13.10.1 Selbständige ArbeitskraftunternehmerInnen

Während sich der Begriff des/der ArbeitskraftunternehmerIn von Voß und Pongratz¹⁴² auf abhängige Beschäftigte bezieht, läßt sich dieser Typus in selbständiger Form auch unter den Befragten finden.

Selbständige ArbeitskraftunternehmerInnen besitzen in einem speziellen Gebiet besondere Fachkenntnisse, die zumeist in einem früheren abhängigen Beschäftigungsverhältnis erworben wurden. Zusätzlich wird versucht, das bestehende Angebot zu diversifizieren. Wichtigste Instrumente der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung sind autodidaktische oder institutionalisierte Weiterbildung sowie Herausforderungen durch Training-on-the-Job.

Wesentliche Bestandteile der Infrastruktur der Arbeit bilden moderne Technologien, die permanente Kommunikation ermöglichen und keine hohen Kosten verursachen. Bei Über-

142 Vgl. Hans J. Pongratz/Günter G. Voß 1998, Seite 3–6.

schreitung der eigenen Kapazitäten im Falle größerer Projekte bedienen sich selbständige ArbeitskraftunternehmerInnen diverser Netzwerke. Zusammenarbeit im Team ohne Hierarchiestufen wird bevorzugt, weshalb selbständige ArbeitskraftunternehmerInnen auch nicht unbedingt eigene Angestellte anstreben.

Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben sind verschwommen, der Stellenwert der Arbeit ist zumindest gleichwertig der restlichen Lebensführung, wobei die/der Selbständige einen hohen Grad an Flexibilität aufweist. Die wichtigsten Aspekte an der Erwerbstätigkeit sind Selbstverwirklichung und Autonomie.

Die Selbständigkeit stellt keinen wesentlichen Bruch in der Erwerbsbiographie dar, sondern entspricht oft lebensphasenspezifischen Optionen.

13.10.2 UnternehmerIn

Auch unter den Neuen Selbständigen ist durchaus der klassische Typus der UnternehmerInnen zu finden. Er unterscheidet sich vom Typus der selbständigen ArbeitskraftunternehmerInnen vor allem dadurch, daß primäre Ziele der Selbständigkeit die Vergrößerung des Unternehmens und die Beschäftigung eigener MitarbeiterInnen sind.

Die Befragten dieses Typus weisen ein ähnlich idealisiertes Selbstbild auf wie GründerInnen und JungunternehmerInnen¹⁴³ und sehen sich als »erfolgsorientiert«, »flexibel«, »führungsstark« und »initiativ«. Sie weisen eine hohe Leistungsmotivation auf, wobei Selbstverwirklichung, Autonomie und finanzieller Erfolg sowie MitarbeiterInnenführung die wichtigsten Aspekte der Arbeit darstellen. Die Berufsplanung, deren Erfolg ausschließlich der eigenen Initiative zugeschrieben wird, ist sehr konkret angelegt. Die internale Kontrollüberzeugung¹⁴⁴ dürfte demnach höher sein als die der anderen Typen Neuer Selbständiger.

13.10.3 Ungeplante Selbständige

Dieser Typus übt Tätigkeiten aus, für die ein geringes Ausmaß an Qualifikationen nötig ist. Der hohe und flexible Arbeitseinsatz führt nicht zu einem hohen Einkommen, große Umsatzschwankungen können kaum kompensiert werden. Zu den vielen, rasch wechselnden Auftraggebern bestehen keine engeren Beziehungen. Teilweise wird allerdings zusätzlich ein mehr oder weniger kontinuierliches Auftragsverhältnis zu einzelnen (wenigen) Auftraggebern aufgebaut, um großen Umsatzschwankungen entgegenwirken zu können. Aufgrund der geringen Qualifikationen ist die Teilnahme an Netzwerken für Arbeitskraftselbständige nicht relevant.

143 Vgl. BMwA 1999, Seite 90.

144 Siehe dazu Unterkapitel 6.1 (Selbständigkeitsrelevante Persönlichkeitsfaktoren).

Von einer Perzeption und Akzeptanz einer Berufsrolle als UnternehmerIn ist wenig bis nichts zu erkennen. Selbständigkeit scheint die einzige Option, da andere Alternativen für die Befragten in Form einer Beschäftigung oder Anstellung nicht verfügbar sind und Arbeitslosigkeit inakzeptabel erscheint.

Beispiele für diesen Typus sind selbständige VerkäuferInnen, Bürokräfte oder TransportunternehmerInnen.

13.10.4 Scheinselbständigkeit – Abhängige Selbständige

Es handelt sich dann um abhängige Selbständige, wenn sie durchgängig von einem einzigen Auftraggeber abhängig sind und wenig bis keine Autonomie hinsichtlich inhaltlicher Gestaltungsfreiheit, Vertragsgestaltung, Bezahlung, Wahl des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit haben sowie inhaltlich weisungsgebunden sind.

Die meisten abhängigen Selbständigen sind sich ihrer Situation bewußt und hinterfragen diese kritisch: *»Ich sehe mich als Arbeitnehmerin, weil es in der Firma so gehandhabt wird. Die haben deswegen eine Selbständige genommen, weil sie damit am besten fahren. (...) Die arbeiten auch nur mit Selbständigen, weil es für die Firma am besten ist. Ich arbeite eigentlich wie eine Angestellte.«* (OÖ 9)

In niedrigqualifizierten Branchen weisen abhängige Selbständige allerdings tendenziell wenig bis keine Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen auf, weshalb auch die kritische Reflexion der Abhängigkeit und die Möglichkeiten der Veränderung weitaus geringer sind.

An der Grenze des Typus der abhängigen Selbständigen sind FranchisenehmerInnen angesiedelt.

Hintergrund der abhängigen Selbständigkeit ist nach Meinung der Befragten, daß sich die Unternehmen verselbständigter MitarbeiterInnen bedienen, um Kosten zu sparen und Risiken auszulagern.

Weitere Studien zu dem Phänomen der abhängigen Selbständigkeit wären allerdings notwendig, um das Ausmaß und die Charakteristika näher zu beleuchten.

13.11 ArbeitnehmerIn oder UnternehmerIn? – Verbleib in der Selbständigkeit

Von den 30 Befragten sehen sich 13 Personen als UnternehmerInnen, zwölf als ArbeitnehmerInnen. Fünf Interviewte definieren ihre Rolle selbst als eine, die zwischen ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen angesiedelt ist. In diesem Zusammenhang wird von den Betroffenen kritisiert, daß Gesellschaft und Politik nach wie vor von einer dichotomen Trennung zwischen ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen ausgehen und damit Rolle und Situation neuer Beschäftigungstypen, wie z.B. eben der Neuen Selbständigkeit, ignorieren.

»Das klassische Arbeitsschema Arbeitnehmer/Unternehmer wird zunehmend aufgeweicht. Man sollte es so machen wie in Holland, wo man relativ einfach wechseln kann. Wo man nicht das ganze Glaubensbekenntnis wechseln muß, wenn man von der einen Seite auf die andere Seite geht.« (OÖ2)

Tatsächlich sind Neue Selbständige keine homogene Gruppe, weshalb sie nicht eindeutig dem Typus des/der UnternehmerIn oder des/der ArbeitnehmerIn zugeordnet werden können.

Seriöse Prognosen für den Verbleib in der Selbständigkeit können nur für die Befragten, die sich definitiv als UnternehmerInnen einstufen, abgegeben werden. Sowohl hinsichtlich ihrer Geschäftsstrategien als auch ihres Humankapitals und ihres inkorporierten Kapitals sowie ihrer Berufsplanung sind diese Personen eindeutig auf einen langfristigen Verbleib in der Selbständigkeit eingerichtet. In vielen Fällen ist das Ziel allerdings eine klassische Selbständigkeit, d.h. die Expansion des Unternehmens und die Beschäftigung von MitarbeiterInnen.

Sechs Personen geben an, eine Anstellung zu präferieren, sofern sich eine bietet. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Befragte in abhängiger Selbständigkeit und/oder mit schlechtem Umsatz und fehlender sozialer Absicherung. Drei Personen schließen eine Anstellung grundsätzlich nicht aus, das abhängige Beschäftigungsverhältnis müßte allerdings Vorteile gegenüber der derzeitigen Beschäftigung ausweisen. Als Vorteile werden z.B. inhaltliche Herausforderung und bessere Verdienstmöglichkeiten genannt. Alle neun Personen weisen ein mehr oder weniger starkes ArbeitnehmerInnendenken und wesentliche Defizite in der Qualifizierung für eine Unternehmensführung auf (z.B. selbständiges Akquirieren). Diese Befragten sind demnach nicht oder nicht ausschließlich auf einen langfristigen Verbleib in der Selbständigkeit eingestellt, in ihrer Planung sind sie allerdings von der Entwicklung des Arbeitsmarktes abhängig.

Keinerlei Prognosen können für die Personen getätigt werden, die sich in ihrer Rolle zwischen ArbeitnehmerIn und UnternehmerIn einstufen. Der Verbleib in der Selbständigkeit hängt von einer Reihe von Faktoren, wie z.B. der Geschäftsentwicklung oder dem Angebot von Alternativen, ab.

13.12 Bedarf an Unterstützung

Etwa die Hälfte der Befragten hat diverse Angebote des AMS in Anspruch genommen. Größtenteils handelt es sich dabei um Leistungen der Gründungsberatung oder Maßnahmen zum Wiedereinstieg nach der Karenz. Ein kleinerer Teil der Interviewten hat Beratungen in anderen Organisationen, wie z.B. der Wirtschaftskammer, konsumiert.

Während die Maßnahmen zum Wiedereinstieg tendenziell sehr positiv bewertet werden, fällt die Beurteilung der Gründungsberatung durch die Befragten sehr unterschiedlich aus. Da es sich bei dieser Studie jedoch nicht um eine Evaluierung bestehender AMS-Maßnahmen handelt, soll hier nicht näher darauf eingegangen werden.

Die Befragten sind sich darin einig, daß das derzeitige Angebot des AMS keine Unterstützung für Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen bietet, da es ausschließlich für die Hauptzielgruppe der abhängig Beschäftigten konzipiert ist.

Das Image des AMS bei den interviewten Personen ist aus unterschiedlichen Gründen eher negativ. Einerseits fühlen sich die Befragten vom AMS weder vertreten noch angesprochen, andererseits sind sich einige der Interviewten über die Rolle und das Angebot des AMS nicht im klaren. Einige Selbständige haben im Laufe der Erwerbskarriere auch negative Erfahrungen mit dem AMS gemacht. Das AMS wird von diesen Personen als bürokratisch, unpersönlich und autoritär beschrieben: *»Den Kontakt, den ich mit dem AMS hatte, habe ich in sehr schlechter Erinnerung. Das war eine 08/15-Abfertigung. Darauf möchte ich nicht mehr angewiesen sein.«* (OÖ3)

Die Wünsche der Befragten zur Verbesserung ihrer Situation sind breit gefächert und reichen von Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zu sozialer Absicherung:

- Kostenlose Weiterbildung in berufsbegleitender Form hauptsächlich im Soft-Skill-Bereich;
- eigene Förderungsmaßnahmen für Neue Selbständige bzw. Erweiterung der Zielgruppe bestehender Förderungsmaßnahmen auf Neue Selbständige;
- Einrichtung/Schaffung von Ansprechstellen für arbeitsrechtliche Situation und berufliche Vertretung;
- Arbeitslosenversicherung für Selbständige;
- kostenlose Beratung zu betriebswirtschaftlichen Fragen und Themen, wie z.B. PR, Werbung, Akquisition;
- kostengünstige, schnelle und unbürokratische Vermittlung von Personal, z.B. auch für Urlaubs- und Krankenvertretung;
- bessere Abstimmung der Ausbildungen der ArbeitnehmerInnen auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber;
- Erweiterung der Zielgruppe der Arbeitsvermittlung auf Neue Selbständige, d.h. Vermittlung von Auftraggebern, so z.B. über einen virtuellen Auftragspool;
- Unterstützung für Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Auffangstruktur bei Scheitern der Selbständigkeit.

Die Befragten differenzieren dabei nicht nach Wünschen, die an das AMS im speziellen gerichtet werden, und arbeitsrechtlichen Forderungen. Hauptanliegen der Selbständigen ist eine Verbesserung der sozialen Absicherung.

14 Resümee

Neue Selbständigkeit ist das Resultat verschiedener Effekte auf unterschiedlichen Ebenen: Neben dem makroökonomischen Strukturwandel sind es auf der Mesoebene die Veränderungen der Organisationsstrukturen und der Interaktionssysteme. Auf der Mikroebene ist es die Suche der Erwerbstätigen nach Möglichkeiten für alternative Lebensentwürfe. Aus diesem Grund steht Neue Selbständigkeit vor allem auch für den Versuch, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren sowie sich selbst zu verwirklichen. Der Nicht-Arbeitsbereich der Lebensführung verschmilzt mit dem Arbeitsbereich, d.h. der Erwerbstätigkeit. Im Ausgleich für die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen, verlangt diese Form der Erwerbstätigkeit von den Betroffenen ein Höchstmaß an Flexibilität und Einsatz (Zeit, Weiterbildung etc.).

Diesen Konstellationen entsprechend entsteht Neue Selbständigkeit nicht immer aufgrund einer Ökonomie der Selbstverwirklichung, sondern ebenso oft aufgrund einer Ökonomie der Not. Formen von Prekarität sind vor allem bei niedrigqualifizierten und abhängigen Selbständigen, teilweise auch bei Mittelqualifizierten zu finden. Die Mehrzahl aller Befragten verfügt zudem über keine Absicherung für länger dauernden Arbeitsausfall durch Auftragsflauten oder Krankenstand. Die Existenzsicherung ist im Falle von Arbeitslosigkeit oder Krankheit nicht gegeben.

Neue Selbständigkeit ist deshalb auch Vorbote einer veränderten Arbeitskultur, die von Kurzlebigkeit, Unsicherheit und hohen Risiken geprägt ist. Angesichts der steigenden Anzahl Neuer Selbständiger und atypischer Beschäftigungsverhältnisse generell ist die Politik gefordert, soziale Risiken gleichwertig zum Normalarbeitsverhältnis abzusichern und gleichzeitig Selbstbestimmungsspielräume für die Betroffenen zu gewährleisten, ohne daß der notwendige Flexibilisierungsbedarf der Betriebe blockiert wird. Dies betrifft nicht nur die vollständige Einbeziehung in soziale Sicherungssysteme, sondern auch die Einführung von Mindeststandards bezüglich der Erwerbseinkommen, was allerdings die Organisation entsprechender Interessenvertretungen voraussetzen würde. Ausstehend in diesem Zusammenhang ist z.B. nicht nur die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema »Scheinselbständigkeit«, sondern es wäre auch eine intensivere wissenschaftliche Befassung mit diesem Problemfeld erforderlich. Langfristig wird jedenfalls überlegt werden müssen, ob angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen die Anknüpfung der sozialen Sicherung an die flexible Erwerbsbiographie an Stelle des Normalarbeitsverhältnisses nicht sinnvoller erscheint.

15 Literaturverzeichnis

- Acs, Zoltan/Audretsch, David (1990): Kleine Unternehmen, Schaffung von Arbeitsplätzen und Technologie in den USA und der Bundesrepublik Deutschland, in: Berger, Johannes/Domeyer, Volker/Funder, Maria (Hg.): Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel, Frankfurt am Main.
- Aiginger, Karl/Gunther, Tichy (1984): Die Größe der Kleinen. Die überraschenden Erfolge kleiner und mittlerer Betriebe in den achtziger Jahren, Wien.
- AMS Österreich (1998): Selbständigenkarrieren. Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Selbständigen, Wien.
- AMS Österreich (Hg.) (2000): AMS report 16, Wien, siehe auch: Blumberger, Walter (2000).
- AMS Österreich (Hg.) (2000): AMS report 19, Wien, siehe auch: Holzinger, Elisabeth (2001).
- AMS Österreich (Hg.) (2001): AMS report 20, Wien, siehe auch: Biffel, Gudrun (2001).
- AMS Wien (Hg.) (1995): Eizinger, Christian u.a.: Der Arbeitsmarkt in Wien – Strukturbericht 1995, Wiener Reihe, Nr. 5, Wien.
- AMS Wien (Hg.) (2001): Der Arbeitsmarkt in Wien. Strukturbericht 1999. Trends, Prognosen und Strukturen 1999, 2000 und 2001, 17. November 2001, Wien.
- Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): Typische Atypische – Flexible Arbeit Teil II, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wien.
- Arbeitskräfteerhebung der EU 1996. Ergebnisse des Mikrozensus-Sonderprogrammes März 1996, in: Statistische Nachrichten 12/1997, Wien.
- Beck, Ulrich (1999): Schöne neue Arbeitswelt, Frankfurt am Main/New York.
- Biffel, Gudrun (2000): Die Entwicklung des Arbeitsvolumens und der Arbeitsproduktivität nach Branchen, WIFO-Working Paper 136, Wien.
- Biffel, Gudrun (2001): Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft bis 2005, in: AMS Österreich (Hg.): AMS report 20, Wien.
- Blumberger, Walter (2000): Wege aus der Arbeitslosigkeit. Evaluierung des Unternehmensgründungsprogrammes des Arbeitsmarktservice Österreich für den Zeitraum 1995 bis 1997, in: AMS Österreich (Hg.): AMS report 16, Wien.
- BMWA (Hg.) (1999): Fördernde und hemmende Faktoren im Gründungsprozeß. Strategien zur Ausschöpfung des Unternehmerpotentials in Österreich, Wien.
- Bogai, Dieter/Gotthart, Ronny (1999): Beschäftigung und Selbständigkeit. Theoretische Bestimmungsründe und internationaler Vergleich der Selbständigkeit, in: Sozialer Fortschritt 10/99, Berlin/München.
- Bögenhold, Dieter/Straber, Udo (1990): Selbständigkeit als Reflex auf Arbeitslosigkeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 2, Opladen.
- Böhlich, Susanne (1999): Neue Formen der Beschäftigung, Wiesbaden.
- Bologna, Sergio (1997): Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia, Milano.

- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheit, Göttingen.
- Brockhaus, Robert H. (1997): Risk Taking Propensity of Entrepreneurs, *Academy of Management Journal* 23, Mississippi State.
- Brockhaus, Robert H. (1982): The Psychology of the Entrepreneur, in: Kent, Calvin A./Sexton, Donald L./Vesper, Karl H. (Eds.): *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs.
- Carroll, Glenn R./Mosakowski, Elaine (1987): The Career Dynamics of Self-Employment, in: *Administrative Science Quarterly*, 32, New York.
- Cooper, Arnold C./Dunkelberg, William C. (1987): Entrepreneurial Research: Old Questions, New Answers, and Methodological Issues, in: *American Journal of Small Business*, 11, Baltimore.
- Cromie, Stanley (1987): Motivations of Aspiring Male and Female Entrepreneurs, in: *Journal of Occupational Behavior*, 8, Chichester/Sussex.
- Dalbert, Claudia (1998): Interindividuelle Unterschiede im Aufsuchen von und im Umgang mit Ungewißheit: Zur Konstruktexplikation und Messung der Ungewißheitstoleranz, unveröffentlichter Forschungsbericht, Universität Kaiserslautern.
- Deml, Jörg/Struck-Möbbeck, Olaf (1998): Formen flexibler Beschäftigung, Hamburg.
- Dietrich, Hans (1996): Empirische Befunde zur »Scheinselbständigkeit«, Ergebnisse des IAB-Projekts 4-44bV »Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit«, Bonn.
- Eichmann, Hubert/Kaup, Isabella/Steiner, Karin (Hg.) (2002): *Game Over? Neue Selbständigkeit und New Economy nach dem Hype*, Wien.
- Flecker, Jörg (1998): Not-Wendigkeit? Zum Zusammenhang von flexiblen Unternehmensformen, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktregulierung, in: Zilian, Hans Georg/Flecker, Jörg (Hg.): *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?*, Berlin.
- Flecker, Jörg (2000): Intrapreneure, Arbeitskraftunternehmer und andere Zwitterwesen, in: *Beirat für Gesellschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitische Alternativen* (Hg.): *Kurswechsel*, Heft 2/2000, Wien.
- Firlei, Klaus (1987): Flucht aus dem Arbeitsrecht, in: *DRdA*, 37. Jahrgang, 191, Wien.
- Galais, Nathalie (1998): Motive und Beweggründe für die Selbständigkeit und ihre Bedeutung für den Erfolg, in: Frese, Michael (Hg.): *Erfolgreiche Unternehmensgründer*, Göttingen.
- Gatewood, Elizabeth J./Shaver, Kelly G./Gartner, William B. (1995): A Longitudinal Study of Cognitive Factors Influencing Start-Up Behaviors and Success at Venture Creation, *Journal of Business Venturing*, 10, New York.
- Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) (1998): *Typisch Atypische. Flexible Arbeit – Teil II*, Wien.
- Gleitsmann, Martin (1998): *Sozialversicherung für alle Erwerbstätigen*, Wirtschaftskammer Österreich, Wien.
- Goebel, Peter (1991): Kreativität und kreative Persönlichkeiten – Eine Untersuchung über erfolgreiche Unternehmensgründer, *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin*, 37, Göttingen.

- Hisrich, Robert D. (1990): Entrepreneurship/Intrapreneurship, in: *American Psychologist*, 45, Washington DC.
- Hochschild, Arlie R. (1998): Der Arbeitsplatz wird zum Zuhause, das Zuhause zum Arbeitsplatz, in: *Harvard Business Manager*, 3/1998. Hamburg.
- Hofer, Konrad (2000): Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Wien.
- Hofstede, Geert (1984): *Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills.
- Holzinger, Elisabeth/Laburda, Angelika/Denk, Günter (2000): Regionale Determinanten von Bildungs- und Berufsverläufen, Band 2, Tabellen, Wien.
- Holzinger, Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, in AMS Österreich (Hg.): AMS report 19, Wien.
- IAB-Kurzbericht Nr.3, 1998.
- Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung (Hg.) (1996): Barrieren für potentielle Unternehmensgründer, Wien.
- Kamp, Ernst u.a. (1977): Beiträge zur Mittelstandsforschung, Göttingen.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hg.) (1989): Beschäftigung in Europa, Luxemburg.
- Kreutz, Henrik/Fröhlich, Gerhard (1986): Von der alternativen Bewegung zum selbstverwalteten Projekt. Ergebnisse einer empirischen Längsschnittuntersuchung über die Entwicklung »Alternativer Projekte« im Zeitraum von drei Jahren, in: *MittAB 4*, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz.
- Langhan-Fox, Janice (1985): Achievement Motivation and Female Entrepreneurs, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, London.
- Lecher, Wolfgang (1987): Deregulierung der Arbeitsbeziehungen, in: *Soziale Welt*, 1987/2, Göttingen.
- Leicht, René/Philipp, Ralf (1999): Der Trend zum Ein-Personen-Unternehmen. Mehr Selbstbeschäftigte: Abschied vom »Normalunternehmer«?, in: ifm-Strukturbericht Nr.5, Mai 1999, Mannheim.
- Mosler, Rudolf (2000): Sozialversicherungsrechtliche Fragen der Scheinselbständigkeit, in: Resch, Reinhard (Hg.): (Schein-)Selbständigkeit. Arbeits- und sozialrechtliche Fragen, *Schriftreihe der Arbeits- und Sozialrechtskartei*, Band 8, Wien.
- Mühlberger, Ulrike (2000): Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, in: Hilde Weiss (Hg.): *Sociologica* 6, Wien.
- Müller, Günter F. (1999): Persönlichkeit und selbständige Erwerbstätigkeit. Messung von Potentialfaktoren und Analyse ihres Einflusses, in: *Wirtschaftspsychologie*, Jahrgang 6, Heft 2, Frankfurt am Main.
- Müller, Günter F./Dauenhauer, Erich/Schöne, Katrin (1997): Selbständigkeit im Berufsleben, in: *ABOaktuell*, 4, Heidelberg.

- Müller, Günter F. (1999): Dispositionelle und biographische Bedingungen beruflicher Selbständigkeit, in: Moser, Klaus/Batinic, Bernad/Zempel, Jeannette (Hg.): Unternehmerisch erfolgreiches Handeln, Göttingen.
- Müller, Günter F. (2000): Dispositionelle und geschlechtsspezifische Besonderheiten beruflicher Selbständigkeit, in: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 21 (4), Bern.
- Müller, Günter F. (2000): Existenzgründung und unternehmerisches Handeln – Forschung und Förderung. Psychologie, Band 31, Landau.
- ÖIBF (Hg.): Steiner, Karin/Kress, Oliver/Lang, Barbara/Obermayr, Bernhard (1999): POLLIS: Lifelong Learning Policies in European Cities and New Employment Opportunities for Disadvantaged People, Wien.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1997): Statistisches Jahrbuch 1997, Wien.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft, Vortrag in der Sitzung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie auf dem Kongreß für Soziologie, Freiburg.
- Reis, Jack (1997): Ambiguitätstoleranz, Heidelberg.
- Scheuten, W.K. (1989): Wissensarbeiter, in: Personalführung, Heft 4, Düsseldorf.
- Schindler, René (2000): Arbeitnehmerbegriff – Abgrenzung und Schutzzweck, in: Resch, Reinhard (Hg.): (Schein-)Selbständigkeit. Arbeits- und sozialrechtliche Fragen, Schriftreihe der Arbeits- und Sozialrechtskartei, Band 8, Wien.
- Semlinger, Klaus (1988): Kleinbetriebliche Flexibilität zwischen »aktiver Entwicklung« und »passiver Anpassung«, in: Internationales Gewerbearchiv, Heft 4, 36. Jahrgang, Berlin.
- Semlinger, Klaus (1991): Flexibilität und Autonomie – Zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungszwängen im Beschäftigungssystem, in: Semlinger, K. (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt/New York.
- Solomon, George T. (1989): Characteristics of Entrepreneurs, in: Whiting, Bruce G./Solomon, George T. (Eds.): Key Issues in Creativity, Innovation and Entrepreneurship, Buffalo.
- Talos, Emmerich (Hg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.
- Thon, Manfred (1998): Demographische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung – Die Alterung des Erwerbspersonenpotentials, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, 28. Jahrgang, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz.
- Tichy, Gunther (1990): Bestandsbedingungen und -probleme kleiner Unternehmen, in: Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel, Frankfurt am Main.
- Tittmann, Michaela M. (1997): Wirtschaftsfaktor Unternehmerin – erfolgreiche Förderpolitik aus Sicht der Deutschen Ausgleichsbank, in: Konrad Adenauer Stiftung (Hg.): Not macht gründerisch, Interne Studien, Nr. 138, Bonn.
- Tomandl, Theodor (1999): Sozialversicherung 2000. Freie Dienstnehmer und »Neue Selbständige«, Wien.

- Vonderach, Gerd (1980): Die »Neuen Selbständigen«. 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens, in: Bolter, Büttner u.a. (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 13. Jahrgang, 2, Stuttgart.
- Wanzenböck, Herta (1996): Überlebensquoten und Wachstumsverläufe von Unternehmensgründungen, Materialien des Institutes für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien.
- Wenny, Armin (1999): Ein-Personen-Unternehmen. Die Rolle der Unternehmensform im wirtschaftlichen Wandel, die soziale und wirtschaftliche Stellung von Selbständigen ohne eigene Beschäftigte, Marburg.
- Wilson, Sandra/Arvil, Adam (1994): Self-Employment for the Unemployed. Experience in OECD and Transitional Economies, World Bank Discussion Papers Nr. 263, Washington DC.
- Winslow, Eric K./Solomon, George T. (1987): Entrepreneurs Are More Than Non-Conformists: They Are Mildly Sociopathic, Journal of Creative Behavior, 21, Buffalo.
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2000): Mitgliederstatistik 1999 – Wirtschaftskammern Österreich, Wien.