

EIN-PERSONEN- UNTERNEHMEN:

EIN BESCHÄFTIGUNGSMODELL MIT ZUKUNFT?



UE Projektstudium I & II

229.041, W 2021/ 2022

229.042, S 2022

Eingereicht von

Gruppe 1:
Dojcinovic Gala
Maier Stefan
Mayer Lukas
Starzer Rene
Traxler Michael

Gruppe 2:
Astleitner Niklas
Manzenreiter Anna
Miletic Marlene
Ohler Alexander
Schöneegger Anna

Gruppe 3:
Danhel Theresa
Käfer Chiara
Katzinger Tobias
Ströbitzer Sophie
Yildirim Elanur

Gruppe 4:
Alkaadi Georgette
Fuka Renate
Gegenfurtner Anna
Schulter Ines

Angefertigt am
**Institut für Gesellschafts-
und Sozialpolitik**

Beurteiler / Beurteilerin
Mag. Hansjörg Seckauer

Mitbetreuung
Mag. Hansjörg Seckauer

Monat Jahr
Juli 2022

Impressum

Herausgeber:

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Johannes-Kepler-Universität Linz

Altenberger Straße 69

4040 Linz

Kontakt:

Telefon: +43 732 2468 7157

E-Mail: gespol.office@jku.at

Erscheinungsort/-jahr:

Linz, 2022

Zitierweise: APA 6. Auflage

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung Gruppe 1: Soziale Absicherung von Ein-Personen-Unternehmen: Österreich und Groß Britannien im Vergleich	2
2	Forschungsdesign	4
2.1	Forschungsfragen und Ausgangshypothesen	4
2.2	Konzept	4
2.3	Projektdefinition	5
2.4	Projektplanung	5
2.4.1	Projektumfeldanalyse	5
2.4.2	Strukturplan	6
2.4.3	Zeitplan	6
2.4.4	Sample	7
2.4.5	Gesprächsleitfaden	7
3	Sekundäranalyse	9
3.1	Sekundäranalyse Bereich Österreich	9
3.1.1	Geschichte der EPU's in Österreich	9
3.1.2	Anzahl in Österreich	10
3.1.3	Branchen	11
3.1.4	Gender in den EPU's	11
3.1.5	Selbständigkeit in Österreich	12
3.1.6	Pro und Kontra Einpersonenunternehmen vs. Gesellschaftsgründung	13
3.1.7	Steuern für Einpersonenunternehmen	14
3.1.8	Trend Einkommen der EPU's	15
3.1.9	Sozialversicherung der EPU's	15
3.1.10	Soziale Risiken und EPU's	16
3.1.11	Erster Angestellter	18
3.1.12	Wirtschaftskammer Österreich	18
3.1.13	Corona-Hilfen für EPU's	19
3.2	Sekundäranalyse Bereich Großbritannien	19
3.2.1	Das britische Sozialversicherungssystem: Historische Perspektive	19
3.2.2	Die Sozialversicherungsklassen (NICS)	20
3.2.3	Trends am Arbeitsmarkt	22
3.2.4	Arten der Selbständigkeit	23
4	Vergleichende Analyse der Interviews	30

4.1	Teilbereich Expert*innen	30
4.2	Teilbereich Unternehmer*innen	33
5	Interviewverzeichnis	41
6	Literaturverzeichnis	42
7	Grafikverzeichnis	44
8	Tabellenverzeichnis	44
9	Anhang	46
9.1	Projektumfeldanalyse	46
10	Einleitung Gruppe 2: Motive der Selbstständigkeit im Handwerk	56
11	Ein-Personen-Unternehmen Definition	56
12	Überblick über Ein-Personen-Unternehmen in Österreich	56
13	Soziodemographie	57
14	Gründungsmotive	57
14.1	Soziokulturelles und persönliches Umfeld	58
14.2	Wirtschaftliches Umfeld	58
15	Risiko	58
16	Hypothesen	59
17	Durchführung der Untersuchung	59
18	Sampling	61
19	Vergleichende Analyse	61
19.1	Berufliche Motive	61
19.1.1	Die vorherige Ausbildung	61
19.1.2	Das Arbeitsklima im alten Beruf	61
19.1.3	Andere berufliche Motive	62
19.2	Persönliche Motive	62
19.2.1	Selbstbestimmung: Gerne der eigene Chef sein	62
19.2.2	Mehr Flexibilität	62
19.2.3	Andere persönliche Motive	62
19.3	Familiäre Motive	62
19.3.1	Beeinflussung durch das familiäre Umfeld: zugeraten oder abgeraten	62
19.3.2	Aktive Unterstützung durch das familiäre Umfeld	63
19.3.3	Die passive Rolle des näheren Umfelds	63
19.3.4	Flexiblere (Familien- und) Kinderbetreuung	63

19.3.5	Familienplanung	64
19.4	Wirtschaftliche Motive	64
19.4.1	Finanzielle Vorteile der Selbständigkeit	64
19.4.2	Die finanzielle Situation vor der Selbständigkeit	64
19.4.3	Die Veränderung der finanziellen Situation	65
19.4.4	Andere wirtschaftliche Motive	65
19.5	Risiken	65
19.5.1	Zwischenmenschliches Risiko	65
19.5.2	Finanzielles Risiko	66
19.5.3	Entscheidung zur Selbständigkeit im Nachhinein	66
19.5.4	Andere Risiken und Nachteile	66
19.6	Andere Motive	66
20	Generalisierende Analyse	68
21	Handlungsempfehlung	69
22	Literaturverzeichnis	70
23	Anhang	71
23.1	Gesprächsleitfaden	71
23.2	Projektstrukturplan	73
24	Einleitung Gruppe 3: Vertragsbeziehungen von Ein-Personen-Unternehmen im IT-Sektor	78
25	Erarbeitung der Thematik	78
25.1	Forschungsfrage	78
25.2	Hypothese	78
25.3	Relevante Aspekte AG & AN	79
26	Ablauf der Untersuchung	79
26.1	Methoden und Quellen	79
26.2	Bibliografie	80
26.3	Gruppenmeetings außerhalb der Lehrveranstaltung	80
26.4	Strukturplan	80
26.4.1	Strukturplan: Ein-Personen-Unternehmen im IT-Sektor	80
26.4.2	Ausarbeitung der Thematik, Hypothesen und Forschungsfragen:	80
26.4.3	Ausarbeitung der Projektdefinition	81
27	Umfeldanalyse	81
27.1	Interviews	81

27.2	Zwischenbericht	82
27.3	Abschlussphase / Endbericht	82
28	Zeitplan	82
29	Auswahlverfahren	83
29.1	Sample	84
29.2	Kontaktliste	85
30	Auswertungsergebnisse	86
30.1	Entstehung der Geschäftsbeziehung	86
30.2	Geschäftsabwicklung	86
30.2.1	Vertragsverhandlung Auftraggeber	86
30.2.2	Vertragsinhalte und Vertragsbindung	87
30.3	Betriebsmittel	88
31	Experteninformationsgespräch	88
32	Resümee	90
33	Anhang	91
33.1	Kurzbeschreibung - Deutsch	91
33.2	Kurzbeschreibung – Englisch	91
33.3	Gesprächsleitfaden Auftragnehmer (AN) – Deutsch	91
33.4	Gesprächsleitfaden Auftragnehmer (AN) – Englisch	94
33.5	Gesprächsleitfaden Auftraggeber (AG) – Deutsch	97
33.6	Gesprächsleitfaden Auftraggeber (AG) – Englisch	99
33.7	Strukturplan	102
33.8	Kontaktliste	104
33.9	Bibliografie	105
34	Einleitung Gruppe 4: Selbstständig? Eine Entscheidung fürs Leben?	108
34.1	Hypothesen und Fragestellung	108
34.2	Methodische Herangehensweise	108
34.3	Experte*innen-Interviews	109
34.3.1	Gruppendiskussion	109
35	Begriffserklärung	110
35.1	Selbstständige	110
35.2	Unterteilung	110
35.3	Die Neuen Selbstständigen	110
36	Untersuchungsergebnisse	111

36.1	Die Dauer der Selbständigkeit	111
36.2	Die Motive	112
36.3	Die Auswirkungen der Selbständigkeit	113
36.4	Die Kundenakquisition	113
36.5	Das Umfeld	114
36.6	Die Beratung	114
36.7	Vorstellung versus Realität	114
37	Fazit	115
37.1	Zusammenfassende Ergebnisse	116
38	Handlungsempfehlung	117
39	Anhang	119
39.1	Sample Interviews	119
39.2	Sample Gruppendiskussion	119
39.3	Diskussionsleitfaden: Ablauf Gruppendiskussion	121
39.4	Gesprächsleitfaden für Experte*innen-Interview: Herr Wimmer	123
39.4.1	Einleitung	123
39.4.2	Allgemeine Fragen	123
39.4.3	Abschlussfragen	123
39.5	Gesprächsleitfaden für Experte*innen-Interview: Frau Pointner	124
39.5.1	Einleitung	124
39.5.2	Allgemeine Fragen	124
39.5.3	Abschlussfragen	124
40	Literaturverzeichnis	125

Ein-Personen- Unternehmen: Ein Beschäftigungsmodell mit Zukunft?

**Soziale Absicherung von Ein-Personen-
Unternehmen: Österreich und Großbritannien im
Vergleich**

Eingereicht von:

Dojcinovic Gala
Maier Stefan
Mayer Lukas
Starzer Rene
Traxler Michael

Betreuer:

Mag. Hansjörg
Seckauer

**Angefertigt am
Institut:**

für Gesellschafts- und
Sozialpolitik

LVA:

UE Projektstudium,
229.041
229.042

Linz, Juni 2022

Abstract

Die vorliegende Projektarbeit befasst sich mit der Qualität der sozialen Absicherung von Ein-Personen-Unternehmen in Österreich und versucht einen Blick auf die Situation in Großbritannien zu werfen.

Im Jahr 2020 wurden in der österreichischen Wirtschaft mehr als 330.000 Einzelunternehmer*innen gezählt, was einem Anteil von über 60 Prozent aller hier tätigen Unternehmen entspricht (vgl. WKO, o.J.). An dieser beeindruckenden Zahl wird deutlich, was für eine besondere Stellung diese Art der Selbständigkeit in Österreich einnimmt. Doch wie gut ist die soziale Absicherung in diesem Bereich wirklich? Weitere Fragen die sich ergeben:

- Sind Betreiber*innen von Ein-Personen-Unternehmen schlechter abgesichert als Angestellte?
- Verfügen sie im Vergleich zu unselbständig Erwerbstätigen über bessere Verdienstmöglichkeiten?
- Sind EPU's im österreichischen Sozialstaat besser abgesichert als im liberaleren Großbritannien?

Um diese aufgeworfenen Punkte überprüfen zu können, wurde als zugrundeliegende Forschungsmethode eine Kombination aus teilstrukturierten qualitativen Interviews mit Unternehmer*innen und Expert*innen sowie zwei dem Überblick dienende Sekundäranalysen (Österreich und Großbritannien) gewählt. Die Ergebnisse werden verglichen und näher diskutiert.

1 Einleitung

Als Selbständige*r ist man sein/e eigene/r Chef*in und man kann seine geschäftliche Tätigkeit nach seinen eigenen Vorstellungen gestalten, die entsprechende Nachfrage am Markt vorausgesetzt. Dies scheinen zwei Vorteile zu sein, die allgemein mit Selbständigkeit verbunden werden. Ein-Personen-Unternehmer*innen, kurz EPU, sind eine spezielle Gruppe von Selbständigen, welche folgendes zusätzliches Merkmal aufweisen: EPU haben keine Angestellten. In ihrem Unternehmen steht und fällt somit alles mit der eigenen Leistung. Einerseits bedeutet dies Unabhängigkeit - schließlich muss man sich um keine Angestellten kümmern - andererseits tragen die Unternehmer*innen alleine die gesamte Verantwortung und sind grundsätzlich für alles zuständig, sofern sie es nicht an externe Dienstleister*innen auslagern. Das unternehmerische Risiko gehört ebenso zu ihrer geschäftlichen Tätigkeit dazu. Ein-Personen-Unternehmer*innen unterscheiden sich in dieser Hinsicht somit wesentlich von unselbständigen Arbeiter*innen und Angestellten. Ein weiterer Bereich, der nicht so offensichtlich erscheint, in dem aber auch deutliche Unterschiede zu finden sind, ist die soziale Absicherung. Auch hier gelten für Selbständige, und somit auch für EPU, andere gesetzliche Regelungen als für Unselbständige. Es stellt sich die Frage, ob man hier als selbständige/r Unternehmer*in auch mehr Eigenverantwortung an den Tag legen muss als beispielsweise ein/e Angestellte*r, um einen guten Versicherungsschutz zu haben. Dieser Teil des Forschungsprojektes möchte sich der sozialen Absicherung von Ein-Personen-Unternehmer*innen widmen. Da es ohne einen Vergleichswert schwierig erscheint, die Qualität der sozialen Absicherung zu beurteilen, interessiert uns besonders der Vergleich zwischen EPU und unselbständig Angestellten. In diesem Sinne haben wir folgende Forschungsfrage formuliert: Wie sozial abgesichert sind österreichische Ein-Personen-Unternehmer*innen im Vergleich zu unselbständigen Angestellten?

Um einen weiteren Vergleichswert zu gewinnen, haben wir uns zusätzlich für einen Ländervergleich entschieden. Bezugnehmend auf die bekannte Wohlfahrtstypologie von Esping-Andersen (vgl. Esping-Andersen, 1990, zitiert nach van Kersbergen und Manow, 2017, S. 371ff) entschieden wir uns, ein Land für den Vergleich zu wählen, welches einem anderen Wohlfahrtstyp als Österreich zugeordnet wird. Unsere Wahl fiel auf Großbritannien, ein Land mit einem liberalen Wohlfahrtsregime. Wir formulierten ergänzend zu F1 folgende Forschungsfrage: Wie sieht der internationale Vergleich mit Großbritannien aus?

Zu diesen Forschungsfragen wurden ebenso Ausgangshypothesen formuliert. Auf diese wird im Kapitel Forschungsdesign näher eingegangen.

Methodisch wurde ein gemischter Zugang gewählt. Am Beginn wurde im Zuge einer Desk Research die Situation für Ein-Personen-Unternehmer*innen in Österreich sowie in Großbritannien anhand der Literatur erarbeitet und beschrieben. Im nächsten Schritt wurde versucht, durch die Durchführung und Analyse von vier teilstrukturierten Interviews Antworten auf die Forschungsfragen zu finden. Am Schluss wurden die Ergebnisse des Literatur-Teils sowie der Interviews verglichen und diskutiert.

Dementsprechend gestaltet sich die Gliederung dieses Forschungsberichtes. Zu Beginn wird das Forschungsdesign, das Konzept sowie die Definition unseres Projektes dargelegt. Anschließend werden die verschiedenen durchgeführten projektplanerischen Elemente angeführt und beschrieben. Das Sample sowie die verwendeten Gesprächsleitfäden werden näher erläutert. Den nächsten Teil bildet die Sekundäranalyse zu EPU's in Österreich sowie in Großbritannien. Im empirischen Teil dieser Arbeit werden die Ergebnisse der Interviews im Zuge einer vergleichenden Analyse verglichen. Abschließend wird eine generalisierende Analyse angeführt, worin alle Ergebnisse nochmals diskutiert werden. An dieser Stelle wird auch konkret auf die Ausgangshypothesen eingegangen und es wird versucht, diese zu bestätigen oder zu widerlegen. Empfehlungen, die sich aus der Sicht der Autor*innen aus dieser Forschung ableiten lassen, werden ebenso angeführt.

2 Forschungsdesign

2.1 Forschungsfragen und Ausgangshypothesen

Wie bereits erwähnt wurden folgende zwei **Forschungsfragen** aufgestellt:

- **F1:** Wie sozial abgesichert sind österreichische Ein-Personen-Unternehmer*innen im Vergleich zu unselbständigen Angestellten?
- **F2:** Wie sieht der internationale Vergleich mit Großbritannien aus?

Entgegen der Ansicht der Phänomenologie, qualitative Forschung hypothesenfrei und somit so unvoreingenommen wie möglich zu betreiben, entschieden wir uns bewusst dafür, Hypothesen aufzustellen, die im Zuge unserer Forschung bestätigt oder widerlegt werden sollen. Ein Gedanke, der uns hierzu kam, war, dass man so oder so Hypothesen im Kopf hat und somit nie völlig unvoreingenommen forschen kann. Es erschien uns sinnvoll, diese vorab zu besprechen und zu verschriftlichen. Schließlich trägt dies auch zum Bewusstsein bei, dass man eben nicht völlig unvoreingenommen in das Feld tritt und man diese Vorannahmen stets reflektieren sollte. Die **Ausgangshypothesen** dieser Arbeit lauten:

- **H1:** Selbständig Erwerbstätige (EPU) sind schlechter abgesichert als unselbständig Angestellte.
- **H2:** EPU verfügen über bessere Verdienstmöglichkeiten (verglichen mit derselben Tätigkeit ausgeübt in einem Angestelltenverhältnis).
- **H3:** Länder mit konservativer Wohlfahrtsstaatstypologie bieten bessere Absicherungsmöglichkeiten für Selbständige als liberale.

2.2 Konzept

Wir haben weiterführend folgenden **Arbeitstitel** gewählt: Soziale Absicherung von Ein-Personen-Unternehmer*innen. Österreich und Großbritannien im Vergleich.

Als **relevante Aspekte und wesentliche Punkte**, die in unserer Arbeit jedenfalls behandelt werden sollten, formulierten wir folgende Themen:

- Sind selbständig Erwerbstätige auch zusätzlich unselbständig angestellt?
- Verpflichtende / freiwillige Absicherungsmöglichkeiten
- Absicherung bei Krankheit/Unfall/Alter
 - Pflegefreistellung
 - Karenz
 - Urlaub
 - Arbeitslosigkeit
- Verdienstvergleich selbständig versus Anstellung

Wir entschieden uns als **primäre Quellen** vier teilstrukturierte qualitative Interviews durchzuführen, wobei auch ein wesentlicher Teil unserer Arbeit aus Desk Research bestand. **Sekundäre Quellen** waren in der Hinsicht beispielsweise Fachliteratur, internationale Studien oder Gesetzestexte. Literatur wurde einerseits zum österreichischen, aber auch zum britischen System gebraucht. Englischsprachige Literatur wurde gleichermaßen miteinbezogen. Der zum Konzept gehörende Arbeits- und Zeitplan wird später noch angeführt.

2.3 Projektdefinition

Wir erarbeiteten folgende Projektdefinition unseres Gruppenprojektes:

- **Ausgangssituation und Problemstellung:** Lehrveranstaltungsprojekt – EPUs
- **Projektziele:** Lernen, Antwort auf die Forschungsfragen, neue Erkenntnisse
- **Nicht-Ziele:** Publikation in Fachjournalen
- **Projektbeschreibung:** Desk Research, Interviews, Auswertung von Daten, Forschungsbericht, Präsentation, Evaluierung
- **Kritische Erfolgsfaktoren:** Literatur, Expertenfindung, Teamwork, Zeit
- **Meilensteine:** Gruppenfindung, Forschungsfrage, Performing-Start, Auswertung/Evaluierung, Präsentation/Bericht
- **Projektstart und -ende:** Oktober 2021 – Juni 2022
- **Projektauftraggeber:** JKU, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik
- **Projektleitung:** Herr Mag. Seckauer
- **Projektteam:** Gruppe 1 (Soziale Absicherung)

2.4 Projektplanung

Wichtige Rahmenbedingungen für unser Projekt bildeten eine im Vorfeld durchgeführte Umfeldanalyse, ein Projektstrukturplan sowie ein darauf aufbauender Terminplan. Eine Konkretisierung des Samples für die qualitativen Interviews sowie ein Gesprächsleitfaden waren ebenso essenziell für unser weiteres Vorhaben.

2.4.1 Projektumfeldanalyse

Ziel der Durchführung war es, frühzeitig für unser Projekt wichtige Einflussfaktoren herauszuarbeiten und so Potenziale oder Gefahren vorab zu erkennen. Eine Unterteilung in ein soziales bzw. sachliches Projektumfeld erschien uns in unserer Ausarbeitung zielführend.

Unser Projektteam fokussierte sich bei der Durchführung auf den sozialen Teilbereich. Das sachliche Umfeld wurde hingegen von einer anderen Projektgruppe ausgearbeitet

und wird unten nur der Vollständigkeit halber angeführt. **Projektumfeldanalyse siehe Anhang Nr. 1!**

2.4.2 Strukturplan

Auf Basis unserer Projektdefinition haben wir einen Strukturplan erstellt, um so unseren Projektinhalt systematisch erfassen zu können und die Gesamtaufgabe in Teilaufgaben bzw. Arbeitspakete teilen zu können. Diese sind somit durch diese Strukturierungsmaßnahme besser plan- und kontrollierbar.

Wir entschieden uns für eine "Top-Down" Variante, also für die Zerlegungsmethode mit einer Gliederung in fünf Ebenen und für eine nicht-grafische Darstellung, da diese sonst für unseren Zweck zu unübersichtlich geworden wäre. Die Gliederung mit Aufzählungszeichen und farblicher Hinterlegung erschien uns hier am praktikabelsten. **Strukturplan siehe Anhang Nr. 2!**

Hier unsere Ebenen-Gliederung:

- **Erste Ebene:** Hauptprojekt
- **Zweite Ebene:** Unser Teilprojekt
- **Dritte Ebene:** verschiedene Phasen
- **Vierte Ebene:** Tätigkeiten (grob)
- **Fünfte Ebene:** Tätigkeiten (fein)

Wir haben uns bei dieser Gelegenheit auch Gedanken gemacht, wie wir bei der konkreten Projektdurchführung die Aufgaben verteilen möchten, da wir diese bisher in gemeinsamen Teammeetings erledigt haben. Nach Rücksprache mit Herrn Mag. Seckauer haben wir die oben genannte Aufteilung noch geringfügig geändert und in ein 2-2-1 Schema transferiert. Weiters haben wir uns teamintern darauf verständigt, uns weiterhin bestmöglich bei den einzelnen Aufgaben zu unterstützen:

- **Dojcinovic Gala:** Sekundäranalyse Großbritannien
- **Maier Stefan:** Interviews (Expert*innen)
- **Mayer Lukas:** Interviews (EPUs)
- **Starzer Rene:** Teamleitung, Koordinierung, Interviews (Expert*innen), Berichtlegung
- **Michael Traxler:** Sekundäranalyse Österreich

2.4.3 Zeitplan

Als nächste Planungsmaßnahme haben wir auf Basis des erstellten Projektstrukturplanes eine Zeiteinteilung erstellt und dazu die darin ausgearbeiteten Arbeitspakete vertikal auf der Y-Achse verteilt und ins Verhältnis zu einem Zeitstreifen auf der X-Achse gesetzt. Aus Übersichtsgründen verwendeten wir ein Balkendiagramm.

2.4.4 Sample

Teilstrukturierte, qualitative Interviews bilden einen bedeutenden Teil unseres Forschungsprojektes. Bei den Interviewpartner*innen unterscheiden wir zwischen Expert*innen und EPUs. Von beiden Kategorien sollen jeweils zwei Personen für die Befragung herangezogen werden.

Bei der Auswahl der EPUs wurden bereits bestehende Kontakte genutzt. Ein Physiotherapeut und Masseur sowie ein im Baugewerbe Tätiger konnten als Interviewpartner gewonnen werden. Bei den Expert*innen strebten wir in der Planungsphase an, auf das "Know-How" der JKU zurückgreifen und uns an eine/n Fachmann*frau für Arbeitsrecht zu wenden sowie eine Person der Wirtschaftskammer oder Sozialversicherung zu kontaktieren.

Bei der Darstellung des Samples haben wir uns für eine grafische Lösung entschieden und diese bereits weitestmöglich konkretisiert. Das Ergebnis ist hier abgebildet:



Grafik 1: Sample – Interviews

Abweichend vom angeführten Sample entschieden wir uns in der Durchführung jedoch dazu, nicht auf die Expertise der Wirtschaftskammer zurückzugreifen, sondern eine weitere Fachperson seitens der Universität zu befragen, um verschiedene rechtliche Blickwinkel einfließen lassen zu können. Da eine Fachfrau für Arbeitsrecht bereits zugesagt hatte, wurde auch ein Professor für Sozialrecht angefragt, welcher dem Interview dankenswerterweise ebenso zustimmte.

2.4.5 Gesprächsleitfaden

Da sich unsere Interviews an zwei unterschiedliche Gruppen richten (EPUs und Expert*innen), erstellten wir auch zwei verschiedene, an die jeweilige Gruppe angepasste Gesprächsleitfäden. Durch offene Fragen sollte den Interviewpartner*innen die Möglichkeit gegeben werden, frei über ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu berichten. Den Interviewern wurde es dabei freigestellt, die Reihenfolge der im Gesprächsleitfaden angeführten Fragen bei Bedarf zu verändern und zusätzliche Fragen zu stellen. Es galt jedoch darauf zu achten, dass alle im

Gesprächsleitfaden formulierten Fragen gestellt werden, um die Behandlung der relevanten Themen sicherzustellen.

Sowohl die Interviews mit EPU's als auch jene mit Expert*innen begannen mit einem kurzen Einstiegstext. Dieser sollte erklären, welches Ziel unsere Forschung verfolgt und was wir mit unseren Fragen herausfinden möchten. Die Interviews setzten sich aus 24 Fragen für EPU's bzw. 19 Fragen für Expert*innen zusammen, die in unterschiedliche Kategorien segmentiert waren.

Bei EPU's begannen wir mit dem Thema Motivation und ein paar allgemeinen Fragen zu Branche und Tätigkeit. Danach kamen wir zu den Kernfragen unserer Forschung: Mittelaufwendung, Versicherungsstatus und Unterstützung bzw. Beratung. Zusätzlich wurden die EPU's befragt, wie sie die eigene Situation bzgl. sozialer Absicherung im Vergleich zu Unselbständigen einschätzen. Schließlich wollten wir gerne wissen, ob die Beteiligten mit ihrer Entscheidung, den Schritt in die Selbständigkeit gewagt zu haben, zufrieden sind. **Gesprächsleitfaden 1 siehe Anhang Nr. 3!**

Bei den Interviews mit Expert*innen wollten wir zuerst deren Bezug zum Thema EPU erfragen. Weiters wurden diese gebeten, die Hauptprobleme des Themas Soziale Absicherung in dem oben genannten Kontext zu erläutern. Im Anschluss daran sollten die Expert*innen ihre Verbesserungsvorschläge vorlegen. Es wurde ebenso erfragt, welche Veränderungen hinsichtlich der Gründung der EPU's durch Corona ausgelöst wurden. Wie bei den EPU's wurden auch hier die Möglichkeiten von Unterstützung und Förderung untersucht. Anschließend wollten wir herausfinden, ob die Interessenvertretung hinreichend wahrgenommen wird. Wir erhofften uns ebenso ein Statement, wem die Expert*innen an-/abraten würden, selbständig zu werden. **Gesprächsleitfaden 2 siehe Anhang Nr. 4!**

3 Sekundäranalyse

Gemäß dem zugrundeliegenden Forschungskonzept wurde in den folgenden Unterpunkten näher auf bestehende Literatur eingegangen und diese in einer Sekundäranalyse systematisch aufgearbeitet. Den Beginn stellt das System in Österreich dar und in weiterer Folge wurde ein Blick auf Großbritannien geworfen. Da Ländervergleiche oftmals mit enormem Zeit- und Ressourcenaufwand verbunden sind und die Gefahr bergen, trügerisch zu sein (es können z.B. Sozialleistungen auch in anderen Gesetzen als dem Sozialrecht verpackt sein), wollten wir in dieser Ausarbeitung nicht den Anspruch auf Vollständigkeit stellen, sondern lediglich auf wesentlich erscheinende Punkte eingehen.

In der generalisierenden Analyse (siehe Punkt 5), wurden die Erkenntnisse dieser Recherchen mit den Informationen aus den Interviews verbunden und Schlussfolgerungen gezogen.

3.1 Sekundäranalyse Bereich Österreich

3.1.1 Geschichte der EPU's in Österreich

Zuerst sehen wir uns die 1960er Jahren an, eine Zeit, in der in Österreich die meisten selbständigen Erwerbstätigen in der Forst- und Landwirtschaft zu finden waren. Zudem gab es früher auch viel mehr Selbständige in Kleingewerben und in der Landwirtschaft, da der Dienstleistungssektor noch einige Jahre brauchen würde, um immer mehr Arbeitsplätze zu generieren. Eine Million Menschen waren 1960 selbständig, was um mehr als die Hälfte mehr ist als 2021. Schon 1996 sank die Zahl der selbständig Erwerbstätigen auf 360.000, was einen Strukturwandel in der österreichischen Wirtschaft prägte. Diese Strukturveränderung wurde aber nicht nur ausschließlich durch die Abnahme der Selbständigen in der Forst- und Landwirtschaft und die Zunahme des Dienstleistungssektors ausgelöst, sondern auch durch den erneuten Zuwachs an Selbständigen, den sogenannten neuen Selbständigen. Diese werden als Ein-Personen-Unternehmen bezeichnet. 2002 gab es laut der Wirtschaftskammer bereits 143.000 EPU's. Diese Trendwende wurde 2013 gefestigt, da sich die meisten EPU's gehalten haben und noch viele dazugekommen sind. Man sieht also, dass die EPU's einen gewissen Rettungseffekt für die Selbständigen in der Wirtschaft hatten, zumal sich in der jüngsten Vergangenheit immer mehr Selbständige für den Dienstleistungssektor entschieden haben. Wie man aus den Zahlen lesen kann, sind immer mehr neue EPU's entstanden. 2013 gab es 463.500 selbständige Erwerbstätige. 266.910 davon sind EPU's. Durch diesen Anstieg in knapp 10 Jahren erkannten auch die österreichischen Politiker*innen, dass EPU's die Zukunft der österreichischen Selbständigkeit sind. (Famira-Mühlberger, U., Mayrhuber, C., 2015, S.34)

Die Popularität der EPU's nahm in der Bevölkerung stetig zu, sodass man eine Modeerscheinung bzw. gar einen Trend dahinter vermuten könnte. Doch EPU's sind schon länger in unserer Wirtschaft inkludiert, als man vermutet. Um dies zu veranschaulichen, muss man sich den Strukturwandel des tertiären und sekundären

Wirtschaftssektors in Österreich zwischen 1975 und 2014 ansehen. 1975 war der Industriesektor noch mit 38 % an der Bruttowertschöpfung in Österreich beteiligt, der Dienstleistungssektor mit 56 %. Bis 2014 sank der sekundäre Sektor jedoch stetig auf 28 % herab und der tertiäre Sektor stieg kontinuierlich auf 70 % an. Durch diesen Wandel in der Wirtschaft, der nicht nur in Österreich, sondern auch international zu beobachten war, zeigt sich eine Trendwende. Der Dienstleistungsbereich ist in Industrienationen der neue Hausherr der Wirtschaft, und wenn dieser wächst, müssen zugleich auch neue Unternehmen entstehen. Somit gibt es eine Verbindung zwischen dem Erfolg des Dienstleistungssektors und dem Erfolg der EPU's. 2020 gibt es in Österreich laut der Wirtschaftskammer 548.923 selbständige Erwerbstätige, wovon 330.269 EPU's sind. (WKO, o.J.)

3.1.2 Anzahl in Österreich

Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2020 nach Bundesländern (Einzelunternehmer*innen, GmbH)

Bundesland	Anzahl EPU	Anteil in %
Burgenland	12.563	3,8
Kärnten	20.938	6,3
Niederösterreich	69.773	21,1
Oberösterreich	50.236	15,2
Salzburg	21.128	6,4
Steiermark	49.268	14,9
Tirol	26.325	8,0
Vorarlberg	13.258	4,0
Wien	66.780	20,2
Österreich	330.269	100,0

Tabelle 1: Ein-Personen-Unternehmen: Anzahl. Quelle: https://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH_Bld.pdf

Diese Tabelle zeigt, dass es 2020 330.269 EPU's in ganz Österreich gab. Diese machten 60,2 % aller heimischen Unternehmen in Österreich aus. Weiters kann man ablesen, dass Niederösterreich die meisten EPU's hat. Dies ist interessant, da Niederösterreich nur 88 % der Einwohner Wiens hat. Daraus kann man also nicht schließen, dass mehr Einwohner auch gleich mehr EPU's ergibt. Somit ist es einerseits wichtig, die Branchen zu berücksichtigen, in denen die EPU's tätig sind, und andererseits darauf zu achten, welche Förderungen es gibt, um diese Berufslaufbahn attraktiver zu machen.

3.1.3 Branchen

Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2020 nach Sparten (Mehrfachmitgliedschaften) (Einzelunternehmer*innen, GmbH)

Sparte	Anzahl EPU	Anteil in %
Gewerbe und Handwerk	183.559	50,1
Industrie	568	0,2
Handel	80.062	21,9
Bank und Versicherung	0	0,0
Transport und Verkehr	11.746	3,2
Tourismus und Freizeitwirtschaft	26.375	7,2
Information und Consulting	63.948	17,5
Summe	366.258	100,0

Tabelle 2: Ein-Personen-Unternehmen nach Sparten. Quelle
https://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH_Sparten.pdf

Diese Tabelle zeigt, dass mit Abstand die meisten EPUs im Gewerbe- und Handwerkssektor (50,10 %) tätig sind, gefolgt von Handel (21,90 %) und Information und Consulting (17,50 %). Dass in Tabelle 2 ca. 36.000 EPUs mehr verzeichnet sind als in Tabelle 1, liegt an den Mehrfachzählungen, die sich daraus ergeben, dass manche EPUS in zwei oder mehreren der Sparten tätig sind und in jeder Sparte gezählt werden. Dies bedeutet, dass 36.000 EPUs in mehr als einer der hier aufgelisteten Branchen arbeiten.

3.1.4 Gender in den EPUs

2020 machten selbständige Unternehmer*innen in Österreich 52 % der gesamten EPUs aus, dies entspricht ziemlich genau dem Frauenanteil in der Bevölkerung. Dies ist ein großer Schritt in eine gleichberechtigte Zukunft. Weiters erhöhte sich die Zahl der neuen selbständigen Unternehmer*innen im letzten Jahrzehnt um ein Fünftel. Im Gegensatz dazu stieg die Zahl bei den Männern um nur 5 %. (WKO, 2021a)

3.1.5 Selbständigkeit in Österreich

a) Verschiedene Arten:

In Österreich werden vier verschiedene Arten von Selbständigkeit unterschieden:

- **Urproduktion:**

Forst- und Landwirtschaft, Jagd, Fischerei oder Bergbau sind Berufe, die in diese Kategorie fallen. Somit zählt hierzu jeder Beruf, der mit rohen Naturerzeugnissen wirtschaftet.

- **Gewerbliche Erwerbstätigkeit:**

Hier wird in zwei Unterkategorien unterschieden: Freie Gewerbe und reglementierte Gewerbe. Bei beiden braucht man eine Gewerbeberechtigung, bei den reglementierten Gewerben benötigt man zusätzlich einen Befähigungsnachweis. Zu den freien Gewerben zählen Handelsgewerbe, zu den reglementierten Gewerben Gastgewerbe oder Handwerk

- **Freiberufliche Tätigkeit:**

In diese Kategorie fallen selbständige Steuerberater*innen oder Wirtschaftstreuhänder*innen. Diese Freiberufler*innen führen fachlich unabhängige Arbeiten eigenverantwortlich aus.

- **Neue Selbständige:**

In diese Kategorie fallen alle Gewerbe, die keine Gewerbeberechtigung voraussetzen und ihre selbständigen Tätigkeiten mit einem Werkvertrag erfüllen. Autor*innen, Psychotherapeut*innen oder Vortragende werden dieser Kategorie zugeordnet.

In jeder dieser Kategorien sind EPU's ansässig. Wie oben erwähnt sind die meisten EPU's in Österreich in der Gewerbe- und Handwerksbranche verzeichnet und somit in der gewerblichen Erwerbstätigkeit. (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2022)

b) Rechtsformen

Wenn man in Österreich selbständig wird, muss man sich eine Rechtsform aussuchen, die zu dem neuen Unternehmen passt. Österreich hat auch noch andere Rechtsformen, die aber nicht für selbständige Einzelpersonen passend sind. Die vier wichtigsten sind:

- Einpersonnenunternehmen (EPU)
- Personengesellschaften (Bsp.: OG)
- Mischformen (Bsp.: GmbH, Co. KG, KGaA)
- Kapitalgesellschaften (Bsp.: AG, GmbH)

Wie oben schon gezeigt, ist das EPU die mit Abstand meistgenutzte Rechtsform in Österreich. Im nächsten Abschnitt werden die Rechtsformen miteinander verglichen, um herauszufinden, warum das EPU die populärste ist (AMS, 2021a).

3.1.6 Pro und contra Einpersonenunternehmen versus Gesellschaftsgründung

Vorteile von Einpersonenunternehmen:

- Wenn man Einzelunternehmer*in ist, ist man sein/e eigene/r Chef*in. Somit kann man wichtige Entscheidungen selbständig fällen und ist nur sich selbst Rechenschaft schuldig.
- Da man allein arbeitet, sind die Kosten der Verwaltung kalkulierbar und meist gering.
- Die Gründung einer EPU ist auch kostengünstig und noch dazu sehr einfach.
- Gewinne gehören nur den Einpersonenunternehmer*innen
- Entnahmen sind überschaubar, da nur der/die Geschäftsführer*in der EPU seine/ihre Lebenskosten tragen muss.

Nachteile von Einpersonenunternehmen:

- In bestimmten Bereichen benötigt man eine gewerbliche Befähigung. Wenn man dies nicht erfüllt, muss man entweder die Branche wechseln oder eine/n Geschäftsführer*in einstellen, welche/r die erforderliche Befähigung besitzt.
- Man muss mit seinem Privatvermögen für alle Schulden, die das Unternehmen macht, haften.

Vorteile einer Gesellschaftsgründung:

- Zeitersparnisse, da man eine bessere Arbeitsverteilung hat.
- Wissen, Erfahrungen und Geschick kann untereinander weitergegeben werden.
- Es besteht ein kleineres Gründungsrisiko und man hat eine leichtere und meist größere Kapitalaufbringung. Bei einer Gesellschaft bringen mehrere Personen das Kapital auf und die Gesellschafter*innen haften nur mit ihrer Einlage.
- Das Unternehmenswachstum ist dynamischer, da man zum Beispiel nicht personell eingeschränkt ist.

Nachteile einer Gesellschaftsgründung:

- Zwischen den Gesellschafter*innen können Streitigkeiten entstehen.
- Der Gewinn muss zwischen den Gesellschafter*innen aufgeteilt werden.

- Die Entnahmen steigen mit der Anzahl der Gesellschafter*innen.
- Bei bestimmten Gesellschaftsformen muss man für Schulden der Mitgesellschafter*innen haften.
- Man kann nicht unabhängig entscheiden wie eine EPU.

(WKO Gründerservice, o.J.)

3.1.7 Steuern für Einpersonenerunternehmen

Als Eigentümer*in einer EPU muss man dem Finanzamt die Körperschaftsteuer, Umsatzsteuer und Einkommensteuer überweisen. Die Einkommensteuer ist mit Abstand die Höchste. In Österreich gibt es sieben Einkommensteuerklassen. Diese sind:

Jahreseinkommen in EUR	Steuersatz
0 - 11.000	0
11.000 - 18.000	20 %
18.000 – 31.000	32,5 %
31.000 - 60.000	42 %
60.000 - 90.000	48 %
90.000 - 1.000.000	50 %
über 1.000.000	55 %

Tabelle 3: Tarifstufen/Berechnungsformeln. Quelle: <https://www.usp.gv.at/steuern-finanzen/einkommensteuer/tarifstufen-berechnungsformeln.html>

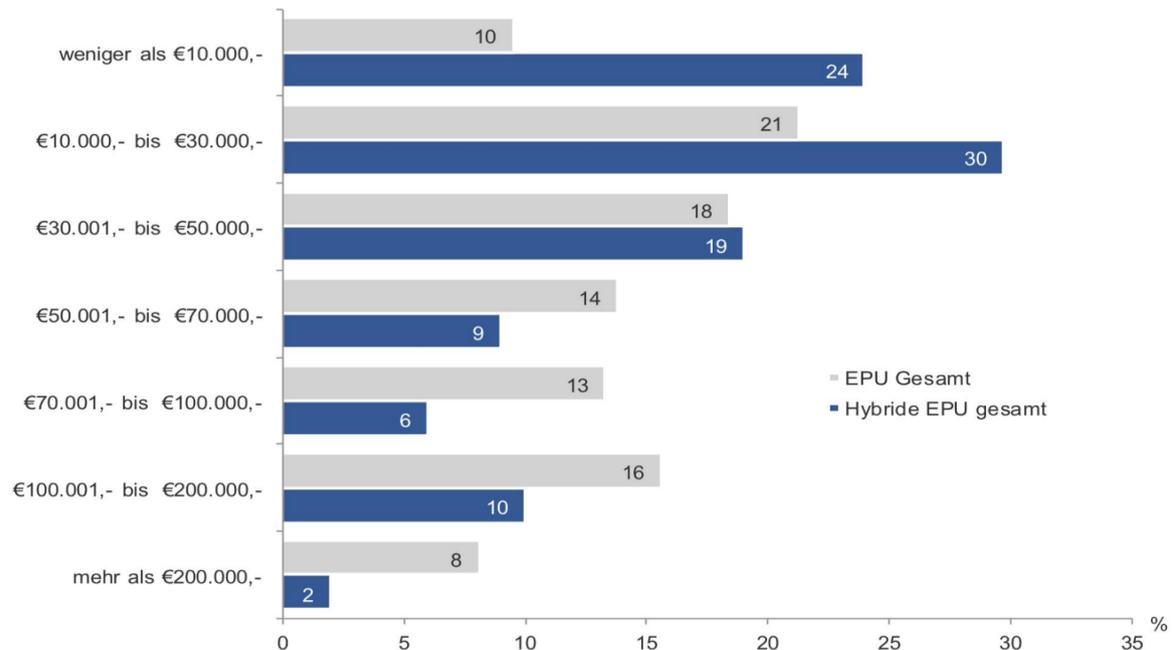
Wie hier ersichtlich bezieht sich diese Tabelle auf das Zusammenspiel von Jahreseinkommen und Steuersatz. Ergänzend ist anzumerken, dass ab 2025 die höchste Steuerklasse (über 1.000.000,00 EUR Jahreseinkommen) mit 50 % besteuert wird. (Unternehmensservice Portal, o.J.)

Nachdem man ein EPU gegründet hat, muss man das Finanzamt binnen eines Monats nach Eröffnung (Beginn der Arbeit) darüber informieren. Zugleich muss man den Standort melden.

Als Einzelunternehmer*in muss man natürlich auch die Umsatzsteuer auf alle erbrachten Leistungen sowie Lieferungen entrichten. Meistens ist die Steuer 20 % vom Nettobetrag. Es gibt aber auch Ausnahmen wie Lebensmittel, die mit 10 % versteuert werden, oder Bücher, die auch mit der gleichen Umsatzsteuer versehen sind. Für Einzelunternehmer*innen, welche mit Getränken, Speisen oder Beherbergung wirtschaften, wurde in der Corona Pandemie ein ermäßigter Steuersatz von 5 % eingeführt, welcher jedoch nur vorübergehend gültig war.

Wenn excl. der USt. der jährliche Umsatz unter 35.000,00 EUR liegt, muss man keine Umsatzsteuer abführen. Der Vorsteuerabzug kann demnach auch nicht eingefordert werden. Dennoch kann eine Regelbesteuerung angefragt werden. Eine Umsatzsteuerbefreiung kann sinnvoll sein, wenn hohe Gründungskosten bestehen. (Bundesministerium für Finanzen, 2019, S.60)

3.1.8 Trend Einkommen der EPU's



Grafik 2: Ein-Personen-Unternehmen: Einkommen. Quelle: https://news.wko.at/news/oesterreich/Studie_Hybrides_Unternehmertum.pdf

In dieser Grafik werden die Jahresumsätze in EUR von EPU's und Hybrid EPU's verglichen. Hybrid EPU's sind nur zu einem Teil ihrer Arbeitszeit selbständig tätig. Diese Tabelle bezieht sich auf den Nettojahresumsatz. Wenn man die Hybrid EPU's nun vernachlässigt, kann man gut erkennen, dass der Großteil aller EPU's zwischen 10.000,00 EUR und 50.000,00 EUR erwirtschaftet, 24 % sogar mehr als 100.000,00 EUR.

3.1.9 Sozialversicherung der EPU's

Da im oberen Kapitel schon erwähnt wurde, dass Einzelunternehmer*innen pflichtversichert sind, wird in diesem Kapitel die verpflichtende Sozialversicherung genauer erklärt.

Die Sozialversicherung der Gewerblichen Wirtschaft (GSVG) ist Vorschrift für die Einzelunternehmer*innen, da sie durch ihre Berufs- oder Gewerbeberechtigung Wirtschaftskammermitglieder sind. Als Beiträge müssen 18,50 % für die

Pensionsversicherung, 6,80 % für die Krankenversicherung und 1,53 % für die Selbständigen-Vorsorge abgetreten werden. Die Unfallversicherung ist vom Einkommen unabhängig und wird mit 10,42 EUR monatlich abgebucht. Die Beitragsgrundlage besteht aus allen Einkünften aus selbständiger Arbeit bzw. aus dem Gewerbebetrieb. Wenn man als Jungunternehmer*in noch nie bei der GSVG versichert war, wird man bei der Krankenversicherung zwei Jahre lang begünstigt.

Wie im Kapitel Steuern EPU gezeigt wurde, gibt es Vergünstigungen, wenn ein Jahresumsatz von 35.000,00 EUR nicht überschritten wird. Zusätzlich dazu darf der Jahresgewinn von 5.710,32 EUR ebenfalls nicht überschritten werden. Dazu zählt ein Antrag auf Erlass der Kranken- und Pensionsversicherung. Zudem darf der/die Antragsteller*in nur bis zu 12 Monate der letzten 5 Jahre bei der GSVG pflichtversichert gewesen sein. Die Unfallversicherung ist davon ausgeschlossen, sie ist immer in der Höhe von 10,42 EUR monatlich zu überweisen. (WKO, 2021b)

3.1.10 Soziale Risiken und EPUs

a) Soziale Absicherungen:

Wie bei Arbeitnehmer*innen ist auch für Selbständige in Österreich die Pensions-, Kranken und Unfallversicherung Pflicht. Somit wird gewährleistet, dass die Selbständigen, was Gesundheit und Pension betrifft, finanziell abgesichert sind. Dies macht den Schritt in die Selbständigkeit sicherer. Es gibt für Arbeitnehmer*innen weitere verpflichtende Versicherungen, die Selbständige zusätzlich wählen können, wie z.B. eine Arbeitslosenversicherung.

Wenn ein/e Selbständige*r wegen eines Unfalls oder einer Schwangerschaft den Betrieb über einen längeren Zeitraum nicht weiterführen kann, kann bei der WKO um Betriebshilfe angesucht werden.

b) Schulden:

Im Kapitel über Pro und Kontra Einpersonunternehmen wurde schon besprochen, dass der/die Eigentümer*in des EPU mit seinem/ihrer Privatvermögen für mögliche Schulden vollständig haften muss. Somit sind anfallende Schulden des/der Einzelunternehmers*in mit dem gesamten Vermögen zurückzuzahlen. Dadurch entsteht für die Kreditgeber*innen immer ein gewisses Risiko, was mit genauen Überprüfungen im Auftrag der Kreditgeber*innen der Einzelunternehmer*innen gemildert wird. (WKO, o.J.)

c) Krankheitsfall:

Bei lang andauernder Krankheit gibt es für selbständig Erwerbstätige eine Unterstützungsleistung, welche man mit einem Krankengeld vergleichen kann. Wenn Einzelunternehmer*innen mehr als 43 Tage Krankenstand einreichen, muss ab dem vierten Tag an die Unternehmer*innen eine Leistung ausbezahlt werden. Dies

bedeutet, dass 39 Tage Krankengeld seitens des Versicherers zu leisten sind. Am 01.07.2018 ist diese neue Absicherung in Kraft getreten, da vor dieser Änderung erst ab dem 43. Tag in Höhe von 29,33 EUR pro Tag Krankengeld ausgezahlt wurde. Dies trifft nicht nur für EPU's zu, sondern auch für Unternehmer*innen mit weniger als 26 Mitarbeiter*innen. Die maximale Zahlungsperiode des Krankengeldes ist bis 20 Wochen nach Beginn des Krankenstandes geregelt. Dies ergibt einen Maximalbetrag von 4.035,00 EUR der von der EPU oder der/die Unternehmer*in beantragt werden kann. Aus diesen Zahlen erkennt man, dass eine private Vorsorge keine schlechte Option ist. Bei einigen Versicherungen kann man sich unter 100,00 EUR pro Monat Zusatzversichern lassen, indem man zum Beispiel eine Betriebsausfallversicherung statt nur eine Betriebsunterbrechungsversicherung abschließt. In einigen Sparten der EPU's hat es auch mehr Sinn verschiedene Zusatzversicherungen abzuschließen, da man sich bei Handwerksberufen schneller verletzen kann als in der IT-Branche (Nasswetter, 2017).

d) Arbeitslosigkeit:

Eine Arbeitslosenversicherung ist nicht Pflicht für Selbständige. Dennoch wird sie immer wieder empfohlen, da, wenn man keine besitzt, zwar über Umwege doch Arbeitslosengeld gefordert werden kann, dies aber der letzte Schritt sein sollte, da dies große sozialversicherungs-, steuerrechtliche Auswirkungen für den/die Inhaber*in der EPU haben kann.

Es müssen dadurch alle selbständigen Tätigkeiten aufgegeben werden. Diese Zusatzversicherungen waren in der Corona-Krise für viele EPU's entscheidend.

Dies gilt aber nur, wenn der/die Antragssteller*in, schon bevor sie/er selbständig wurde, arbeitslosenversichert war. Wenn man also noch nie unselbständig angestellt war und dadurch die Arbeitslosenversicherung nie bezahlt hat, kann man keinen Antrag stellen. Somit ist eine Arbeitslosenversicherung für junge Unternehmer*innen, die zum Beispiel aus der Universität kommen, fast ein Muss, um nicht in Krisen, wie zum Beispiel Corona, alles zu verlieren.

Arbeitslosengeld ohne Arbeitslosenversicherung ist nur unter den folgenden Bedingungen beantragbar:

- Die Gewerbeberechtigung muss als ruhend angegeben werden, und man muss sich bei der SVS abmelden.
- Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann nur unbefristet bleiben:
 - wenn man vor dem 01.01.2009 eine selbständige Tätigkeit begonnen hat
 - wenn man nach dem 01.01.2009 mindestens 5 Jahre eine verpflichtende Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat
 - wenn man nach dem 01.01.2009 weniger als 5 Jahre eine verpflichtende Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat. In diesem Fall wird das Arbeitslosengeld nur für 5 Jahre ausgezahlt, **zuzüglich** der Jahre, die man als Selbständige*r gearbeitet hat (LBG Österreich, o.J.).

e) Trends im Alter:

In Österreich wird ein Fünftel der EPUs als Teilzeit oder nebenberuflich geführt. Pensionisten, die noch etwas dazuverdienen wollen, bieten immer öfter ihre Beratungstätigkeit an. (Staudacher, 2019)

3.1.11 Erster Angestellter

Um die EPU zu vergrößern kann der/die Besitzer*in den Staat um eine Förderung bitten. Wie fördert der Staat?

- Es wird bis zu einem ganzen Jahr lang gefördert
- Die Förderung beträgt $\frac{1}{4}$ des Bruttoeinkommens

Dies ist aber an folgende Bedingungen geknüpft:

- Man muss länger als drei Monate bei der GSVG pensions- und krankenversichert sein.
- Die neu eingestellte Arbeitskraft muss voll versichert sein und muss erstmals eingestellt werden. Wenn dies nicht der Fall ist, und eine Arbeitskraft schon einmal angestellt war, darf sie erst nach fünf Jahren wiedereingestellt werden.
- Ein Minimum von 50 % der kollektivvertraglich vereinbarten oder der gesetzlichen Wochenstunden müssen von der eingestellten Arbeitskraft erfüllt werden.
- Die Arbeitskraft muss mit der EPU ein Arbeitsverhältnis haben, das mehr als zwei Monate andauert.

(AMS, 2021b)

3.1.12 Wirtschaftskammer Österreich

Die Wirtschaftskammer ist ein wichtiger Ansprechpartner der Selbständigen in Österreich und bildet eine Verbindung von Politik und Unternehmer*innen. Die WKO setzte sich zum Beispiel für ein Gesetz ein, mit welchem die Umsatzgrenze von 30.000,00 EUR auf 35.000,00 EUR erhöht wurde, damit weniger Selbständige Umsatzsteuer zahlen müssen. Derzeit setzt sie sich für die Aufhebung einiger Bagatellsteuern ein, wie z.B. Rechtsgeschäftsgebühren (WKO, 2022a).

3.1.13 Corona-Hilfen für EPUs

Natürlich hat Corona auch keinen Halt vor EPUs gemacht und somit mussten sich viele EPU in diesen schwierigen Zeiten auf die Hilfe des Staates verlassen. Der Staat führte einen Härtefallfonds ein, der EPU, die Schwierigkeiten haben, ihre Geschäfte am Laufen zu halten, unterstützt. Dieser Härtefallfonds ging bis zum 02.05.2022 und gewährte den Antragsteller*innen in den Monaten November und Dezember mindestens 1.100,00 EUR und ab Jänner mindestens 600,00 EUR, wenn sich in diesen Monaten ein Umsatzminus von mindestens 30 %, ab 2022 von mindestens 40 % ergab. Die Abwicklungen dieser Anfragen wurden von der Wirtschaftskammer durchgeführt, welche von der Bundesregierung dafür beauftragt wurde. Weiters wird in dem Kapitel über Steuern für EPU eine Ermäßigung der Umsatzsteuer erklärt, welche auch in die Kategorie "Corona-Hilfen" fällt. (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, o.J.)

3.2 Sekundäranalyse Großbritannien

3.2.1 Das britische Sozialversicherungssystem: Historische Perspektive

Unmittelbar nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs begann Großbritannien mit der Errichtung eines neuen Sozialversicherungssystems, welches zu großen Teilen auf beitragsorientierten Versicherungsprinzipien gestützt wurde. Die zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge werden gemäß der eingestufteten Sozialversicherungsklassen (NICS, National Insurance Classes) verrechnet, welche von Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen sowie Selbständigen bezahlt werden. Mittel aus Steuereinnahmen (tax revenues) fließen jedoch ebenso ein. Universalistische Grundzüge (diese sollten für alle Personen gleichermaßen gelten) und auch solidarische Prinzipien (gedacht für besonders Bedürftige) wurden ebenso teilweise mitberücksichtigt. Das neue Sozialversicherungssystem sollte auch ein Sicherheitsnetz für diejenigen bereitstellen, die vorübergehend aus ihrem Job herausfielen und ihnen den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern. (Boden, 2005, S. 1)

Ein Hauptmerkmal dieses Sozialversicherungssystems war eine duale Leistungshierarchie:

Die erste Art von Abgeltung bestand aus beitragsabhängigen Zahlungen (contributory benefits). Darauf hatten Personen Anspruch, welche zuvor genügend Sozialversicherungsbeiträge geleistet hatten. Die zweite Art der Zahlungen waren sogenannte „beitragsunabhängige Leistungen“ (non-contributory benefits). Diese Unterscheidung in der sozialen Sicherheit besteht bis heute fort. Ebenso fällt auf, dass der Zugang zu vielen Leistungen erst nach einer Bedürftigkeitsprüfung gewährt wurde/wird. (Boden, 2005, S. 2)

Während der lang andauernden Regierungsphase der Conservative Party (1979 bis 1997), in der Premierministerin Margaret Thatcher eine prägende politische

Persönlichkeit war, wurde die ursprüngliche Vorstellung vom Wohlfahrtsstaat einer radikalen Reform unterzogen. Für die Gesellschaft und im speziellen die Regierung war der eingesetzte Wohlfahrtsstaat eine teure Last, die die Abhängigkeit der Bevölkerung vom Staat ungezwungener Weise förderte. Dieser sollte nun nach neoliberalen Prinzipien reorganisiert und die Eigenverantwortung der Menschen für Gesundheit und soziale Absicherung gefördert werden. Dies führte zu einem deutlichen Anstieg der sozialen Ungleichheit im Land. (Boden, 2005, S. 3)

Auch die "New-Labour"-Regierung unter Tony Blair, welche 1997 an die Macht kam, nahm eine neoliberale Haltung ein und es sollte sich an der Grundeinstellung nicht viel ändern. (Boden, 2005, S. 4)

In dieser Zeit wurde jedoch die Sozialcharta der Europäischen Union verabschiedet. Diese führte zur Einführung von Maßnahmen, wie z.B. einem Mindestlohn und ebnete den Weg für diverse Antidiskriminierungsgesetze, welche unter anderem Erleichterungen für Menschen mit Behinderungen brachten. Andere Maßnahmen beinhalteten Bemühungen, (allein)erziehende Mütter zu ermutigen, wieder möglichst rasch an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Politik der New-Labor Regierung wurde als "Welfare to Work" bezeichnet. Darunter wird eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik verstanden, indem Empfänger*innen von Sozialleistungen zur Arbeitssuche bewegt werden sollen. (Boden, 2005, S. 4)

Es gab jedoch mehrere Arten von Schwierigkeiten mit diesem System: Einige Leistungen werden nur unzureichend von den Bürger*innen in Anspruch genommen, da diese eigens beantragt werden müssen und man nicht automatisch einen Anspruch hat. Die oftmals Anwendung findende Bedürftigkeitsprüfung ist kostspielig und komplex (insbesondere für Selbständige) und führt oftmals zu Unmut in der Bevölkerung. (Boden, 2005, S. 5)

3.2.2 Die Sozialversicherungsklassen (NICS)

Wie bereits erwähnt, wird das System sowohl durch allgemeine Steuereinnahmen, als auch durch die diversen Sozialversicherungsbeiträge der verschiedenen Klassen finanziert. Zu welcher NICS-Klasse jemand zählt, hängt von Beschäftigungsstatus und Einkommen ab. Grundsätzlich gibt es vier Klassen und das Schema gestaltet sich folgendermaßen:

Tabelle 4: National Insurance Classes NICS. Quelle: <https://www.gov.uk/national-insurance/national-insurance-classes>

Klasse 1	Arbeitnehmer*innen , die mehr als 190,00 GBP (220,73 EUR) pro Woche verdienen und noch nicht das staatliche Rentenalter erreicht haben. Die Beiträge werden automatisch von den Arbeitgeber*innen einbehalten und abgeführt.
----------	---

Klasse 1A oder 1B	Arbeitgeber*innen zahlen ebenso Sozialversicherungsbeiträge direkt auf Ausgaben oder Leistungen für ihre Angestellten.
Klasse 2	Selbständige mit einem Jahreseinkommen von 6.725,00 GBP (7.812,80 EUR) oder mehr. Wenn sie weniger verdienen, können sie freiwillige Beiträge entrichten, um Lücken in ihrer Sozialversicherung zu schließen oder zu vermeiden.
Klasse 3	Freiwillige Beiträge - es können freiwillig Beiträge gezahlt werden, um Lücken im Sozialversicherungssystem zu schließen oder zu vermeiden.
Klasse 4	Selbständige mit einem Jahreseinkommen von 9.881,00 GBP (11.595,47 EUR) oder mehr

Sozialversicherungsbeiträge werden von Arbeitnehmer*innen und Selbständigen gezahlt, aber die Arten von NICS und die Sätze unterscheiden sich zwischen Art der Beschäftigung und Selbständigkeit. (Boden, 2005, S. 5)

Eine unselbständig erwerbstätige Person, die mindestens 16 Jahre alt ist, aber noch nicht das gesetzliche Rentenalter erreicht hat, muss Beiträge der Klasse 1 zahlen, es sei denn der Verdienst liegt unter dem Schwellenwert (primary threshold = PT = 184,00 GBP (213,76 EUR) pro Woche in 2021-22), denn in diesem Fall muss keine Zahlung geleistet werden. Der Steuersatz beträgt 12 % des Einkommens über dem Schwellenwert bis zur oberen Einkommensgrenze (Upper Earnings Level = UEL: 967,00 GBP (1.123,42 EUR) pro Woche in 2021-22). Bei Überschreiten dieses Wertes fallen zusätzlich 2 % an. (OECD, 2021, S. 23)

Selbständige zahlen zwei verschiedene Kategorien von Beiträgen:

Bei den Beiträgen der Klasse 2 handelt es sich um Pauschalbeträge (3,05 GBP bzw. 3,54 EUR pro Woche im Jahr 2021-22), die von allen Selbständigen über 16 Jahren zu entrichten sind, es sei denn, sie haben die Ausnahmeregelung für geringe Einkünfte (6.515,00 GBP bzw. 7.568,83 EUR pro Jahr in 2021-22) beantragt. (OECD, 2021, S. 59)

Bei den Beiträgen der Klasse 4 handelt es sich um einkommensabhängige Beiträge, die gezahlt werden, wenn die Gewinne einen Schwellenwert überschreiten. Es handelt sich um einen Prozentsatz des Verdienstes (9 %) zwischen der unteren Gewinngrenze (LPL - 9.568,00 GBP bzw. 11.115,67 EUR in 2021-22) und der oberen (UPL - 50.270,00 GBP bzw. 58.401,41 EUR in 2021-22). Gewinne über der UPL werden wiederum mit 2 % besteuert. (OECD, 2021, S. 59)

Ein/eine Arbeitnehmer*in, der/die ausreichend Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt hat, hat Anspruch auf Arbeitslosengeld (jetzt „Jobseeker's Allowance“ genannt), Arbeitsunfähigkeitsgeld (wenn er/sie aufgrund von Krankheit oder Behinderung nicht arbeiten kann), eine Altersrente, Ansprüche bei bestimmten Todesfällen und Mutterschaftsgeld.

Eine selbständige Person, die NICS der Klasse 2 zahlt, kann dieselben Leistungen wie eine unselbständige in Anspruch nehmen, mit Ausnahme der „Jobseeker's Allowance“ und Mutterschaftsgeld. Beim Arbeitsunfähigkeitsgeld sind die Voraussetzungen für Selbständige auch anders. NICS der **Klasse 4** bringen keinerlei direkt damit verbundene Sozialversicherungsleistungen mit sich. (Boden, 2005, S. 6)

Dies bedeutet, wenn Selbständige gut verdienen, müssen sie ihre Sozialversicherungsbeiträge in den zwei erwähnten Gruppen bezahlen (Klasse 2 und Klasse 4), obwohl sie nicht die gleichen Ansprüche auf Sozialleistungen wie Angestellte haben.

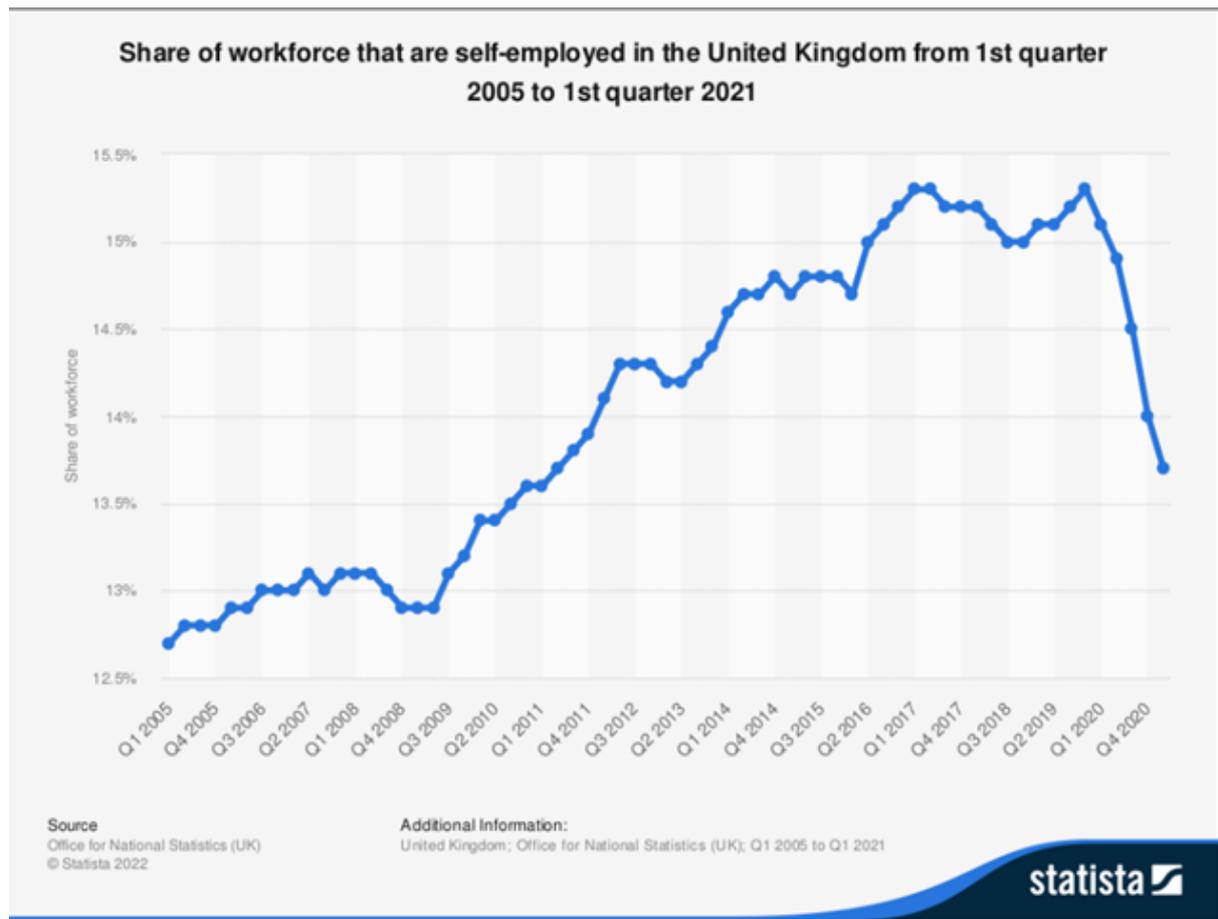
3.2.3 Trends am Arbeitsmarkt

Der britische Arbeitsmarkt hat sich seit der Einführung des Wohlfahrtsstaates nach dem Zweiten Weltkrieg radikal verändert. In den 1940er Jahren waren die meisten Menschen unselbständig angestellt. Die Zahl der Selbständigen stieg in den 1980er Jahren stark an.

Während der Regierungszeit der Conservative Party wurde großer Wert auf Aktivitäten gelegt, die eine Selbständigkeit fördern sollten, was sich in einer Fülle von staatlichen Zuschüssen und Unterstützungsleistungen äußerte. Eine sehr hohe Arbeitslosenquote zu dieser Zeit mag ein Mit-Motivationsfaktor dafür gewesen sein. Zwischen 1986 und 1990 stieg die Selbständigkeits-Quote von 6,30 % auf 7,90 % an. (Boden, 2005, S. 7)

Wie in Grafik 2 ersichtlich ist, führte die Rezession Anfang der neunziger Jahre zu einem leichten Rückgang. In den folgenden 12 Jahren (bis September 2003) war ein Anstieg um 8,90 % zu verzeichnen. Im Jahr 2005 waren rund 12,70 % der Erwerbstätigen selbständig (Boden, 2005, S. 7f). Der Anteil war am höchsten in den Jahren 2017 und 2019 (15,30 %). Die Corona-Krise führte dazu, dass die Anzahl der Selbständigen zurückging (2020: 14 %). (STATISTA, 2021e).

Selbständige Unternehmen zwischen 2005 und 2021:



Grafik 3: Share of workforce that are self-employed in the United Kingdom from 1st quarter 2005 to 1st quarter 2021. Quelle: <https://www.statista.com/statistics/318208/uk-self-employment-rate/>

3.2.4 Arten der Selbständigkeit

Die Selbständigen im Vereinigten Königreich bilden eine heterogene Gruppe, die eine Vielzahl von Unternehmensformen und Berufsgruppen umfasst.

Die Zunahme von unterschiedlichen Arbeitsformen, welche als selbständige Tätigkeiten eingestuft werden können, hat die Flexibilität des Arbeitsmarktes erhöht. Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin als selbständig definiert ist, muss die Organisation, die seine oder ihre Dienste in Anspruch nimmt, die NICS des Arbeitgebers nicht bezahlen. Wenn sich also jemand als selbständig tätige Person anmeldet, könnte dies mitunter den Ausschluss von bestimmten Sozialleistungen und Schutzmaßnahmen für sie bedeuten. (Boden, 2005, S. 8)

Es gibt diverse Rechtsformen, denen Selbständige im Vereinigten Königreich zugeordnet werden können. Unter anderem:

a) Sole Trader:

Dies sind Personen, die auf eigene Rechnung Geschäfte machen und nicht als juristische Person eingetragen sind. Sie können z.B. Klaviere stimmen, Geschäfte betreiben oder Bauarbeiten ausführen. Selten sind sie selbst Arbeitgeber*innen. Diese Einzelunternehmer*innen haben ein hohes Maß an Autonomie in Bezug auf ihre Arbeitspraktiken und tragen das gesamte Risiko der Geschäftstätigkeit allein. (Boden, 2005, S. 8)

Einige Einzelunternehmer*innen schließen sich mit anderen Personen zu Geschäftspartnerschaften zusammen. Vereinbarungen über die Aufteilung des Gesellschafts-Gewinns können mündlich getroffen werden. Dies bietet Personen in Partnerschaft mit Familienmitgliedern die Möglichkeit, ihr Einkommen zu "manipulieren", indem sie dieses zwischen Familienmitgliedern aufteilen. Dies kann (negative) Auswirkungen auf die Sozialversicherungsansprüche haben. (Boden, 2005, S. 9)

b) Franchise:

Während Franchisenehmer*innen technisch Einzelunternehmer*innen oder Personengesellschaften sind, haben sie weniger Kontrolle über ihr Geschäft und können effektiv als Mitarbeiter*innen mit Gewinnbeteiligung angesehen werden. Im Vereinigten Königreich und für die Zwecke der Sozialversicherung gelten sie jedoch als Selbständige. (Boden, 2005, S. 9)

c) Subcontracting oder agency working:

Dies ist ein wachsendes Feld der Selbständigkeit. Hier werden Personen von einem/einer Hauptauftragnehmer*in mit der Ausführung von Arbeiten betraut. Die Unterauftragsvergabe ist eine wichtige Form der Selbständigkeit in der Baubranche. Es besteht eine dreiseitige Vertragsbeziehung zwischen der Organisation, die den Hauptauftrag vergibt, dem/der Auftragnehmer*in und einer Agentur, die dazwischengeschaltet ist. (Boden, 2005, S. 9)

1.1.1 Demographie der Selbständigkeit im Vereinigten Königreich

a) Geschlecht:

Im Jahr 2021 waren 35,35 % aller selbständigen Personen Frauen. Die Männerquote ist dementsprechend mit 64,65 % deutlich stärker ausgeprägt. (STATISTA, 2022)

Es wird vermutet, dass dieses Ungleichverhältnis darauf zurückzuführen ist, dass unter den Selbständigen männerdominierte Branche überwiegen – z.B. das Bauwesen. (Boden, 2005, S. 10)

b) Alter:

Je älter jemand ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese Person selbständig ist. Bei den 16- bis 20-Jährigen sind etwa 2 % der Arbeitnehmer*innen selbständig. Ab einem Alter von 36 Jahren pendelt sich dieser Anteil auf 10 % bis 15 % ein. (Boden, 2005, S. 10) Ab dem 45. Lebensalter steigt der Anteil der Selbständigen an der Erwerbsbevölkerung steil an und liegt zwischen 15 % und 30 %. (STATISTA, 2021b)

c) Regionale Trends:

In London und im Südosten des Landes ist die Zahl der selbständig Erwerbstätigen am höchsten – im Nordosten am niedrigsten. Im reicheren Südosten befindet sich ein hoher Anteil der professionellen Dienstleistungsbranchen und weiters ist auch eine stärkere wirtschaftliche Aktivität im Bauwesen dort zu beobachten. (STATISTA, 2021c)

d) Einkommensniveau:

Das durchschnittliche wöchentliche Einkommen für Selbständige lag im Jahr 2002/03 bei 223,00 GBP (259,00 EUR) und im Jahr 2011/12 bei 230,00 GBP (267,00 EUR) (STATISTA, 2014). Die Zahlen zur Einkommensverteilung zeigen, dass vier Fünftel der Selbständigen weniger verdienen als Angestellte – nur 17 % haben einen höheren Verdienst (Boden, 2005, S. 10). Ein Großteil der Selbständigen verfügt nur über ein niedriges Einkommen. In der Literatur werden die folgenden Gründe dafür genannt:

- Viele typische Branchen der selbständigen Erwerbstätigkeit, wie z.B. das Baugewerbe, sind stark saisonabhängig. Dies schafft Probleme, da das Einkommen im Laufe des Jahres schwankt, was zu Budgetierungsproblemen für die beteiligten Personen führt.
- Viele Menschen machen sich selbständig, während sie in einer Phase mit besonderen finanziellen Belastungen stehen.
- Die Pension der Selbständigen ist schlecht, daher müssen viele ältere Selbständige weiterarbeiten.

(Boden, 2005, S. 11)

1.1.2 Soziale Risiken und Selbständige

Das Vereinigte Königreich bietet eine umfassende Palette von Sozialversicherungsleistungen für Selbständige, oft auf der gleichen Grundlage wie bei Arbeitnehmer*innen. Es gibt jedoch einige wesentliche Unterschiede, die mitunter mit der besonderen Lebensweise von Selbständigen zusammenhängen. (Boden, 2005, S. 11)

a) Niedriges Einkommen:

Wie bereits erwähnt, gab es unter der Regierungszeit der Conservative Party Versuche, Menschen zur Arbeit zu ermutigen und unternehmerische Aktivitäten wie die Selbständigkeit aufzunehmen. (Boden, 2005, S. 11)

Um diese wirtschaftsfreundliche Politik aufrechtzuerhalten, wurden Sozialversicherungssysteme zur Einkommensunterstützung etabliert, um die Menschen zu ermutigen, aus der Arbeitslosigkeit oder einer Niedriglohnbeschäftigung in eine Selbständigkeit zu wechseln. Das wichtigste Mittel, mit dem dies geschehen sollte, war eine Leistung namens „Familienkredit“. Die neue Labour-Regierung ersetzte den Familienkredit durch ein neues System von Steuergutschriften für Familien mit niedrigem Einkommen – den „Working Families Tax Credit (WFTC)“. (Boden, 2005, S. 12)

2003 wurden weitere Steuergutschriftssysteme eingeführt. „Working Tax Credit (WTC)“ und „Child Tax Credit (CTC)“ ersetzten den WFTC. Der WTC ist eine bedarfsabhängige Leistung, die sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Selbständigen zusteht. Er enthält auch ein Element für Kinderbetreuungskosten wie z.B. den Kindergarten. Dies ist insofern relevant, da in den 1980er und 1990er Jahren vielen Alleinerziehenden der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt wegen der Kosten für die Betreuung ihres Kindes erschwert war. (Boden, 2005, S. 13)

Der „Working Tax Credit“ ist eine zwar beitragsunabhängige, aber bedarfsabhängige Leistung. Diese Leistung soll erwerbstätige Personen ansprechen und Arbeitnehmer*innen und Selbständige zur Arbeit ermutigen. Der nicht-universelle Charakter dieser Leistung bedeutet mitunter, dass die Anspruchsberechtigten sie eigens beantragen müssen. Die geringe Inanspruchnahme des WTCs ist immer noch ein großes Problem. (Boden, 2005, S. 18)

Grundsätzlich ist es für Arbeitnehmer*innen leichter einen Antrag zu stellen, da sie nur ihre Lohnzettel abgeben müssen. Bei Selbständigen ist dies mit deutlich mehr Aufwand verbunden. (Boden, 2005, S. 19)

Bei der Berechnung des „Working Tax Credit“ wird das Einkommen aus dem vorangegangenen Steuerjahr herangezogen, um zu schätzen, was im laufenden Steuerjahr verdient wird. Am Ende des Steuerjahres wird die selbständig tätige Person aufgefordert, das Einkommen für das gerade abgelaufene Jahr zu bestätigen. (Boden, 2005, S. 19)

Dies kann zu Problemen bei schwankenden Einkommen führen. Wenn das tatsächliche Einkommen z.B. um mehr als 2.500,00 GBP (2.904,39 EUR) höher ist als das geschätzte, wird dies als „Überzahlung“ bezeichnet und die Person muss die erhaltene Leistung zurückzahlen. (Boden, 2005, S. 19)

Wie schon erläutert, bietet das britische System durch WTC die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung, in der auch Selbständige eingeschlossen sind. Die Tatsache, dass Steuergutschriften für Berufseinsteiger*innen verfügbar sind, bedeutet, dass das System diejenigen unterstützt, die sich selbständig machen möchten, aber Angst vor den finanziellen Risiken haben. (Boden, 2005, S. 20)

b) Krankheit und Behinderung

Arbeitnehmer*innen, die krank oder bis zu 28 Wochen arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf gesetzliches Krankengeld (SSP, Statutory Sick Pay), das von ihren Arbeitgeber*innen bezahlt werden muss (GOV.UK, o.J. e). Im Vereinigten Königreich wird häufig erwartet, dass Arbeitgeber*innen ihren Mitarbeiter*innen großzügige Krankengeld-Regelungen anbieten und viele Menschen, insbesondere in größeren Unternehmen, bis zu sechs Monate volles Gehalt erhalten. Wenn ein/eine Selbständige*r länger als 4 Tage arbeitsunfähig war, kann er/sie Arbeitsunfähigkeitsgeld (Incapacity Benefit) beantragen, falls er/sie SV-Beiträge bezahlt hat. Ein SSP ist nicht vorgesehen. (Boden, 2005, S. 14) Wenn die Person nicht mehr fähig ist, Sozialversicherungsbeiträge einzuzahlen, ist die Inanspruchnahme des Incapacity Benefit nicht mehr möglich.

In Bezug auf Krankheit sind die Regelungen für Selbständige ungünstiger als für Arbeitnehmer*innen. Selbständige haben keinen Anspruch auf ein gesetzliches Krankengeld und kommen nicht in den Genuss der Leistungen von Arbeitnehmer*innen. Damit sind Selbständige einem erhöhten Risiko im Krankheitsfall ausgesetzt. (Boden, 2005, S. 20)

Das Thema Behinderung und Arbeit möchten wir an dieser Stelle auch noch kurz ansprechen. Es gibt im Vereinigten Königreich Hinweise darauf, dass Menschen mit Beeinträchtigungen eine selbständige Erwerbstätigkeit einer unselbständigen bevorzugen, da ihnen diese eine größere berufliche Flexibilität bietet (Boden, 2005, S. 14). Außerdem scheinen die derzeitigen Regelungen für Steuergutschriften für Menschen mit Behinderungen willkommen zu sein. (Boden, 2005, S. 20)

c) Arbeitslosigkeit

Arbeitnehmer*innen, die ihren Arbeitsplatz im Vereinigten Königreich verlieren, haben Anspruch auf "Jobseeker's Allowance" (JSA). Die Voraussetzung ist unter anderem, dass Sozialversicherungsbeiträge in der Gruppe 1 in den letzten zwei bis drei Jahren bezahlt wurden. Selbständige, die in der Gruppe 2 anzufinden sind, haben keinen Anspruch auf JSA, sie können jedoch einen Antrag auf "Universal Credit" stellen. Dies ist eine Zahlung für sehr niedrige Einkommen. (GOV.UK, o.J. a) Es gibt strenge Prüfungen für diese Leistung, und selbst schon geringe Ersparnisse können dazu führen, dass Antragsteller*innen nicht bedacht werden. (Boden, 2005, S. 14f)

Per Definition kann eine Person nicht arbeitslos und selbständig sein. Die Tatsache, dass JSA nur für Arbeitnehmer*innen verfügbar ist, ist eine Schlechterstellung für Selbständige. (Boden, 2005, S. 21)

d) Hohes Alter

Die Altersvorsorge im Vereinigten Königreich ist ein mitunter sehr komplexes Thema. Angestellte haben Zugriff auf:

- Eine **staatliche Altersrente**, berechnet nach der Anzahl der Jahre, für die NICS gezahlt wurden, und:
 - Entweder eine betriebliche Altersversorgung durch ihre Arbeitgeber*innen (von Arbeitgeber*innen und/oder Arbeitnehmer*innen bezahlt)
 - oder einen Rentenkredit (Pension Credit) – ein bedürftigkeitsabhängiger Sozialversicherungs-Kredit zur Aufstockung des Einkommens von Personen mit sehr niedrigen Renten. (Boden, 2005, S. 15)

Die maximale staatliche Grund-Ruhestandsrente liegt derzeit auf einem sehr niedrigen Niveau von nur 141,95 GBP (164,91 EUR) pro Woche. Die Pension wird unter Bezugnahme auf den Zeitraum berechnet, für den NICS bezahlt wurden. Die meisten Menschen müssen NICS für 30 Jahre leisten, um den vollen staatlichen Pensionsanspruch zu erreichen. (GOV.UK, o.J. b)

Diese niedrigen Zahlungsraten spiegeln den langjährigen politischen Schwerpunkt wider, der auf Eigenvorsorge bzw. betriebliche Absicherung gelegt wurde.

Es gibt außerdem Stakeholder Systeme (Occupational Schemes). Betriebliche Systeme sind arbeitgeberspezifische Systeme, während Stakeholder-Systeme kollektive Rentensysteme für Arbeitnehmer*innen sind, deren Arbeitgeber*innen kein unternehmensspezifisches System haben.

In Großbritannien befinden sich betriebliche Systeme in einer Krise. Viele Unternehmen schließen diese oder nehmen keine neuen Mitglieder auf. Die Inanspruchnahme von betrieblichen Altersvorsorge-Programmen war sehr gering. Somit haben viele Berufstätige keine oder nur eine unzureichende Absicherung durch eine betriebliche Altersvorsorge. (Boden, 2005, S. 15)

Pension Credit ist ein beitragsfreier Anspruch auf eine bedarfsgeprüfte Leistung für Personen ab 60 Jahren, die im Vereinigten Königreich leben. Es soll dadurch ein Einkommen von mindestens 182,60 GBP (212,14 EUR) pro Woche garantiert werden - Paare erhalten 278,70 GBP (323,78 EUR) pro Woche. (GOV.UK, o.J. f)

Dieses Modell fungiert im Grunde als eine Art Aufstockungs-System für Geringverdiener*innen. (Boden, 2005, S. 15)

Der politische Schwerpunkt für Angestellte und Selbständige im Vereinigten Königreich wurde in den letzten 20 Jahren zunehmend auf die private Altersvorsorge gesetzt. Die staatliche Pension und der "Pension Credit" reichen kaum aus, um Menschen im Alter angemessen zu unterstützen. Der stärker werdende schlechte Zustand der Arbeitgeber*innen-Rentensysteme im Vereinigten Königreich bedeutet, dass sowohl Angestellte als auch Selbständige ähnliche Probleme bzw. Risiken haben. (Boden, 2005, S. 17)

Viele selbständige Unternehmen, insbesondere am unteren Ende der Einkommensskala, verfügen über sehr wenig Kapital, welches die fehlende Altersvorsorge angemessen kompensieren könnte. Die Risiken der Selbständigen sind daher groß und dies kann in Großbritannien als eine Art tickende Zeitbombe dargestellt werden – insbesondere für diejenigen, die sich im fortgeschrittenen Alter selbständig machen.

Vieles deutet darauf hin, dass einige Selbständige über unzureichende Renteneinkünfte verfügen und sich daher eine Pension mit den staatlichen Leistungen kaum leisten können. Für viele Menschen ist es aus finanzieller Sicht also schlichtweg keine Option, in den Ruhestand zu gehen. (Boden, 2005, S. 21)

e) Erziehung/Parenting

Arbeitnehmer*innen haben unmittelbar vor und nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf ein gesetzliches Mutterschaftsgeld (SMP), sofern sie 26 Wochen vor Beendigung der Arbeit NICs geleistet haben. In den ersten sechs Wochen erhalten sie 90 % ihres durchschnittlichen Wochen-Verdienstes. Für die darauffolgenden 33 Wochen haben Frauen Anspruch auf maximal 156,66 GBP (182,00 EUR) pro Woche oder 90 % ihres durchschnittlichen wöchentlichen Einkommens, falls dieses geringer ist. (GOV.UK, o.J. c)

Selbständige Frauen haben keinen Anspruch auf SMP, können aber Anspruch auf eine andere Art von Mutterschaftsgeld (MA) haben, wenn sie:

- mindestens 26 Wochen lang als Selbständige registriert waren
- mindestens 13 Wochen lang 30,00 GBP (34,85 EUR) pro Woche oder mehr verdient haben (GOV.UK, o.J. d)

Das alternative Mutterschaftsgeld MA wird auch für 39 Wochen bezahlt, der Betrag ist jedoch mit 156,66 GBP (182,00 EUR) pro Woche fixiert. Dies bedeutet, wenn eine selbständige Frau sehr gut verdient hat, hat sie keinen Anspruch auf eine Leistung in der Höhe von 90 % ihres durchschnittlichen Wochen-Verdienstes, sondern sie bekommt nur den geringeren vorgegebenen Betrag.

Der Steuerfreibetrag für Kinder wird an Personen gezahlt, welche Betreuungspflichten für Kinder haben. Es handelt sich um eine beitragsunabhängige, bedarfsabhängige Leistung und Selbständige haben den gleichen Anspruch wie Arbeitnehmer*innen und Arbeitslose. Wenn ein Kind behindert ist, können zusätzliche Leistungen in Anspruch genommen werden. (Boden, 2005, S. 17)

4 Vergleichende Analyse der Interviews

Gemäß dem zugrundeliegenden Forschungskonzept entschieden wir uns für vier teilstrukturierte qualitative Interviews und diese wurden wiederum gesplittet in die Bereiche Expert*innen und Unternehmer*innen.

Da wir im ersten Schritt der vergleichenden Analyse eine Zusammenstellung der angeführten Sub-Domänen als sinnvoll erachteten, werden diese nun zunächst getrennt analysiert.

Die Gesprächspartner*innen werden weiterführend wie folgt bezeichnet:

- **Expert*innen**

Interviewpartnerin 1 = **Expertin 1**

Interviewpartner 2 = **Experte 2**

- **Ein-Personen-Unternehmen**

Interviewpartner 3 = **Physiotherapeut bzw. Unternehmer 1**

Interviewpartner 4 = **Baubranche bzw. Unternehmer 2**

Nähere Details zu den Interviews sind dem Interviewverzeichnis entnehmbar.

4.1 Teilbereich Expert*innen

Beide Befragten weisen langjährige universitäre **Erfahrungen** im Bereich der Rechtswissenschaften auf, haben jedoch zum Teil verschiedene Schwerpunkte in ihren Forschungsagenden. So liegt das Hauptaugenmerk von Expertin 1 im Gebiet des Arbeitsrechts (sie ist zusätzlich auch Schriftstellerin und Malerin), wohingegen Experte 2 ein umfangreicheres fachliches Spektrum abdeckt (Arbeitsrecht, Medizinrecht, Sozialrecht) und eine Führungsposition bekleidet. Verschiedene Blickwinkel in den beiden Interviews erschienen uns in der Vorauswahl als sinnvoll, deshalb erfolgten die Erhebungen bei Expertin 1 eher aus arbeitsrechtlicher bzw. bei Experten 2 aus sozialrechtlicher Perspektive.

Beide Personen gaben an, dass die **Abgrenzung zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit** oftmals nicht ganz einfach zu tätigen ist und es aus rechtlicher Sicht viele EPUs gibt, deren Status eher einem Angestelltenverhältnis zuzuordnen wäre als einer Selbständigkeit. Dies sei insofern als problematisch zu erachten, da bei solchen Rechtsverhältnissen lt. Expertin 1 der Grundsatz gilt, dass es darauf ankommt *“was es wirklich ist (...) und nicht was drübersteht“*. Sind also die Abhängigkeiten der EPUs an die Auftraggeber groß genug, so läge rechtlich tendenziell keine selbständige Tätigkeit vor, sondern eher ein Angestelltenverhältnis. Sofern die Umstände der Erwerbstätigkeit für die beteiligten Parteien zufriedenstellend sind, wird es diesbezüglich auch wahrscheinlich zu keinen Ambitionen hinsichtlich einer Änderung kommen und die betreffende Konstellation wird als gegeben hingenommen (falls überhaupt hinterfragt). Sobald es jedoch um leistungstechnische

Ansprüche geht, z.B. nach Arbeitsunfällen, so fällt gemäß Experten 2 auf, dass diverse Fälle zur **Feststellung des Berufsstatus und der Leistungsansprüche** bei Gericht landen. Die befragte Person ortet insofern eine hohe Brisanz, als dass die Leistungen zwischen ASVG (Angestellte) und GSVG (Gewerbetreibende) sich zum Teil unterscheiden. Als Beispiele für mögliche Fälle werden Testfahrer*innen und Sportler*innen genannt, die z.B. auf Honorarbasis selbständig tätig waren, jedoch nach Arbeitsunfällen versuchten (bessere) Ansprüche aus dem ASVG geltend zu machen.

Als mögliche Reaktion auf diese Entwicklungen wird das Thema „**Flexicurity**“ angesprochen. Damit gemeint ist ein arbeitsmarktpolitisches Konzept zur Stärkung von Flexibilität (flexibility) und Sicherheit (security) der Arbeit. Ein Fokus hier liegt auf der Absicherung im Sozialrecht, sodass die Abgrenzungsthematik Arbeitnehmer*innen bzw. Selbständige nicht mehr so wichtig ist. Experte 2 gibt weiters an, dass die bereits erwähnte Abgrenzungsthematik auch bei 24h-Pfleger*innen einmal zu einem Streitpunkt werden könnte, da das, was einer selbständigen Pflegekraft gezahlt wird, deutlich unter dem liegt, was einer angestellten Person nach Mindestlohntarif gezahlt werden müsste und festzustellen ist, dass es auch in diesem Bereich oftmals sehr starke Abhängigkeiten vom Auftraggeber gibt.

Auf die Frage, inwiefern zwischen **EPU**s und **Neuen Selbständigen** eine Abgrenzung getroffen werden kann, stellte Experte 2 fest, dass zweite Gruppe eine Art Restgröße bildet, welche außerhalb der Wirtschaftskammer und der freien Dienstnehmer nach ASVG zu finden ist. Es sei hier außerdem festzuhalten, dass EPU's bei der Wirtschaftskammer Pflichtmitglieder sind und in **Pflichtversicherungen** in den Bereichen Krankheit, Unfall, Pension und Selbständigen-Vorsorge (~Abfertigung NEU) eingezahlt werden muss. Neue Selbständige, sofern sie die einkommensbezogene Versicherungsgrenze nicht überschreiten, werden jedoch nicht in diese obligatorischen Absicherungen miteinbezogen.

Betreffend die **SV-Vorschreibungen** wurde seitens Expertin 1 festgestellt, dass hohe Gewinne in einem Jahr bedeuten, dass in den beiden Folgejahren auch höhere laufende Zahlungen in das Sicherungsmodell getätigt werden müssen. Diese werden jedoch erst im Nachhinein mit den tatsächlich angefallenen Werten wieder gegengerechnet. Hohe Beitragszahlungen bei gleichzeitig schlechter wirtschaftlicher Lage werden daher zum Teil als Belastungen wahrgenommen. Ebenso wurde im Gespräch festgehalten, dass seit der Sozialversicherungs-Novelle 1996 **Angestellte, welche auch noch selbständig tätig sind**, Beiträge in die GSVG leisten müssen. Dies wird als zusätzliche Belastung empfunden, da durch diese Änderung keine Verbesserung der Absicherungen erzielt werden konnte, jedoch seitdem höhere Abgaben anfallen.

Betreffend **Leistungen und Ansprüchen aus der Pflichtversicherung des GSVG** wird festgestellt, dass diese grundsätzlich nicht schlecht sind, es jedoch zum Teil Unterschiede zu den Unselbständigen gemäß ASVG gibt.

Im **Vergleich zum ASVG** ist die Höhe der zu erwartenden **Pension** im GSVG gleich hoch, jedoch hielt Experte 2 fest, dass Angestellte und Facharbeiter sich betreffend

die geminderte Arbeitsfähigkeit in manchen Punkten etwas unterscheiden. Als Herausforderung wurde auch gesehen, dass es viele EPUs gibt, welche nicht gut verdienen und folglich nur Mindestbeiträge leisten. Diese haben dementsprechend eine niedrige Pension zu erwarten. Eine zusätzliche private Absicherung, welche verschiedene Formen annehmen kann (Anhäufung von Vermögen, Vermietung, Verpachtung, Lebensversicherungen, ...), sei daher sinnvoll.

Die zu leistenden Beträge in die **Selbständigen-Vorsorge** wurden aufgrund des ausnützbaren Steuervorteils von Experten 2 als positiv empfunden, wenngleich diese Absicherung von der Höhe der Prämien und der zu erwartenden Auszahlung der Pensionsversicherung zu vernachlässigen ist.

Betreffend **Absicherung im Krankheitsfall** wurde im zweiten Interview konstatiert, dass diese ebenfalls vereinzelt Unterschiede aufweist. Selbständige und daher auch EPUs haben in einigen Bereichen Selbstbehalte zu leisten (in der Regel 20 %). Hier gibt es jedoch seit einigen Jahren das Modell der Reduktion des Prozentsatzes bei gleichzeitiger Erfüllung von gesundheitlichen Zielvorgaben. Auf die Nachfrage, ob es denn vertretbar sei, jemandem, der krank ist, den vollen Betrag zu verrechnen, wurde festgehalten, dass dieses Thema sehr ideologisch behaftet ist und kontrovers diskutiert wird. Ein Krankengeld ist im GSVG nicht vorgesehen, jedoch gibt es ebenfalls seit geraumer Zeit die Möglichkeit dieses als Ergänzungsleistung kostenpflichtig miteinzuschließen. Diese Option kann gemäß Experten 2 auch eventuell als Reaktion auf die steigende Anzahl von Einzelunternehmer*innen interpretiert werden, denn gerade diese Subgruppe der Selbständigen profitiert von dieser Möglichkeit.

Hinsichtlich der **Absicherung bei Unfällen** bietet das GSVG im Vergleich zum ASVG nur einen Basisschutz, wie am sehr geringen monatlichen Fixbetrag ersichtlich ist. Freiwillige Höherversicherungen sind möglich bzw. ortete der Befragte hier die Wichtigkeit von individuell an die jeweilige Berufstätigkeit angepassten privaten Unfallversicherungen.

Hinsichtlich einer **Absicherung in der Arbeitslosigkeit** gibt es keine verpflichtende Absicherung im GSVG, sondern die Möglichkeit freiwillig eine Zusatzversicherung abzuschließen. Diese Möglichkeit wird jedoch in vielen Fällen nicht in Anspruch genommen, da oftmals EPUs noch über bestehende Ansprüche von Anwartschaftszeiten aus dem ASVG verfügen (aus Zeiten einer ehemaligen Unselbständigkeit). Dieser Umstand wurde von Experten 2 als sehr positiv bewertet, da die zu entrichtenden Prämien in die ergänzende Versicherung zum Teil hoch sind.

Im Zuge der Diskussion um **Karenzzeiten** und Vertretungen wurde diskutiert, warum es vor einer Entbindung keine gesetzliche Schutzfrist für Unternehmerinnen gibt (unselbständige Personen 8 Wochen vor und nach der Geburt). Hier ortet der Befragte die Thematik der unternehmerischen Selbstbestimmung. Eine Beschränkung in diesen Freiheiten würde wahrscheinlich von manchen Unternehmer*innen als nicht positiv empfunden.

Beide befragten Expert*innen gaben an, dass sie die EPU von ihrer **Interessensvertretung** gut vertreten fühlen, wobei Expertin 1 anmerkte, dass es auch Branchen gibt (z.B. Künstler*innen als Neue Selbständige), welche nicht das typische Klientel der WKO sind. Die Pflichtmitgliedschaft von EPU wurde von Experte 2 als positiv und großer Mehrwert empfunden, da dadurch Kräfte gebündelt werden können. Gleiches gilt für private Gewerkschaftsinitiativen, wie z.B. vidaflex.

Beide Expert*innen konnten über keine näheren Informationen zu der sozialen Absicherung von EPU in **Großbritannien** berichten. Experte 2 merkte zusätzlich an, dass Ländervergleiche (Direktvergleiche) oft sehr schwierig sind bzw. trügerisch sein können, da Sozialleistungen nicht zwangsweise im Sozialrecht verpackt sein müssen.

4.2 Teilbereich Unternehmer*innen

Beide befragten Personen sind klassische Ein-Personen-Unternehmer. Unternehmer 1 ist Physiotherapeut, Unternehmer 2 hingegen in der Baubranche tätig. Verschiedene Blickwinkel in den beiden Interviews erschienen uns in der Vorauswahl als sinnvoll, deshalb erfolgte die Auswahl aus unterschiedlichen Branchen.

Sowohl der Physiotherapeut als auch der in der Baubranche tätige Einzelunternehmer verwiesen explizit darauf, dass einer der Hauptgründe für den Schritt in die Selbständigkeit für sie die **freie Zeiteinteilung** war. Dies sei ein Kernaspekt und zieht sich wie ein roter Faden durch beide Interviews. Unternehmer 1 erwähnte außerdem den **finanziellen Aspekt**. In seinem Fall wirkte sich dieser Schritt positiv auf seine Einkommenssituation aus. Für Unternehmer 2 hingegen spielte das Thema des „Selbermachers“ eine große Rolle. Er schätzt es seit seinem Schritt in die Selbständigkeit besonders, mehr **Verantwortung übernehmen** zu können und selbständig Lösungen zu finden. In seinem eigenen Unternehmen kann er die Marschroute bestimmen und Projekte auf seine Art angehen, ohne sich zuerst die Zustimmung von jemand anderem einholen zu müssen.

Die Dauer der selbständigen Tätigkeit der beiden unterscheidet sich deutlich. Unternehmer 1 ist seit zwei Jahren selbständig, Unternehmer 2 hingegen schon seit zwölf Jahren. Jedoch sind beide mit ihrer Entscheidung bis jetzt sehr zufrieden und haben diesen Schritt nicht bereut. Die positiven Aspekte überwiegen, weshalb eine **Rückkehr in ein Angestelltenverhältnis** sowohl für den Physiotherapeuten als auch für den in der Baubranche Tätigen momentan **nicht denkbar** ist.

Während der ersten beiden **Corona-Jahre** ergaben sich für die Interviewten unterschiedliche Ausgangssituationen. Wie Unternehmer 2 bestätigte, erlebte die Baubranche einen regelrechten Boom. Die Auftragsbücher waren voll und die Pandemie tat seiner unternehmerischen Tätigkeit keinen Abbruch. Im Fall des Physiotherapeuten stellte sich die Situation jedoch teilweise als etwas schwierig heraus. Die von der Regierung durchgeführten Maßnahmen wie z.B. der erste Lockdown zwangen

ihn zu **temporären Schließungen** seiner Physiotherapie-Praxis. Die damit einhergehenden **Einkommens-Ausfälle** konnte er überbrücken. Im Anschluss daran stabilisierte sich seine Kundenfrequenz jedoch rasch wieder.

Eine weitere Gemeinsamkeit betraf die **Mittelaufwendung in der Gründungsphase**. Beide konnten ohne Fremdkapital in die Selbständigkeit starten. Sie griffen auf Ersparnis zurück und konnten so den finanziellen Anforderungen für die Gründung gerecht werden. **Förderungen** gab es weder für den Physiotherapeuten noch für Unternehmer 2 im Baubereich.

Ein großes Thema für beide Personen war der **Versicherungsstatus**. Beide Interviewpartner stellten sich als gut informiert heraus und haben sich für ihre jeweiligen Bedürfnisse gut angepasste Versicherungs-Strukturen geschaffen. Abgesehen von der Unfall-, Kranken-, und Pensionsversicherung bedienen sich beide noch weiterer Elemente, um das Risiko eines finanziellen Fiaskos zu minimieren. Diese umfassen Lebensversicherungen, Verdienstausfall-Versicherungen, Versicherungen bestimmter Körperteile (für Physiotherapeut essentiell) und sogenannte "Sonder-nach-Unfall" Versicherungen - Sonderklasse-Versicherung im Krankheitsfall.

Unternehmer 1 empfand die (Pflicht)Beiträge grundsätzlich als hoch, jedoch relativiert sich seiner Meinung nach die Beitragshöhe im Falle eines Unfalles durch die gute Versorgung und finanzielle Unterstützung. Für Unternehmer 2 hingegen gingen die Beiträge in Ordnung, da er auf das gute Sozialsystem verweist, vor allem im Hinblick auf andere Länder.

Unterstützungs- und Beratungsaspekte, die vor allem in der Gründungsphase relevant sind, wurden nüchtern dargestellt. Beide Interviewpartner gaben an, dass sich das institutionelle Angebot in diese Richtung doch sehr stark in Grenzen hält. Der Physiotherapeut hat sich ganz auf die Beratung seitens seiner Familie und Kollegen verlassen, wohingegen der Einzelunternehmer aus der Baubranche immerhin einen AMS-Kurs besucht hat. Mit diesem war er grundsätzlich zufrieden, wobei auch er auf familiäre Beratung vertraut hat. Grundsätzlich lässt sich daraus ableiten, dass das Unterstützungs- und Beratungsangebot von öffentlicher Seite für Selbständige als eher nicht ausreichend bewertet wird.

Der gezogene **Vergleich zwischen Selbständigen und unselbständig Erwerbstätigen** verlief bei beiden relativ ähnlich. Vor allem der Physiotherapeut erwähnte, dass unselbständig Erwerbstätige gewisse Vorteile in Bezug auf Absicherung im Hinblick auf einen Krankheitsfall haben, die nicht außer Acht zu lassen sind. Auch ein 13. und 14. Gehalt wurden erwähnt. In der Nachbetrachtung lässt sich jedoch sagen, dass freie Zeiteinteilung, Flexibilität und bessere Verdienstmöglichkeiten für beide Unternehmer eindeutige Faktoren für eine Favorisierung der Selbständigkeit sind. Gewisse Risiken und Nachteile in Bezug auf soziale Absicherung werden in Kauf genommen, wenn diese kalkulierbar sind und durch individuell angepasste Versicherungen geringgehalten werden können.

Im **Resümee** verwiesen Unternehmer 1 und 2 auf die oben erwähnten Vorteile, die ihrer Meinung nach die Nachteile deutlich überwiegen. Beide sind mit der

Entscheidung, den Schritt in die Selbständigkeit gewagt zu haben, sehr zufrieden. Im Hinblick auf Passion und Lebenseinstellung bildete sich im Interview der Eindruck, dass beide eine Leidenschaft für ihre Tätigkeit an den Tag legen, die man auch benötigt, um sein Unternehmen auf Kurs zu halten.

2 Generalisierende Analyse der Ergebnisse

Zu Beginn dieser Analyse der Gesamtergebnisse möchten wir noch einmal auf unsere eingangs aufgestellten Hypothesen verweisen. Diese sind:

- **Hypothese 1:** Selbständig Erwerbstätige (EPU) sind schlechter abgesichert als unselbständig Angestellte.
- **Hypothese 2:** EPU verfügen über bessere Verdienstmöglichkeiten verglichen mit derselben Tätigkeit ausgeübt in einem Angestelltenverhältnis.
- **Hypothese 3:** Länder mit konservativer Wohlfahrtsstaatstypologie bieten bessere Absicherungsmöglichkeiten für Selbständige als liberale.

Im Folgenden werden wir nun auf die wesentlichen Ergebnisse der Sekundäranalysen und Interviews eingehen und versuchen mit den gewonnenen Kenntnissen die Hypothesen zu bestätigen, zu widerlegen oder bei der Festlegung nicht Bedachtetes zu ergänzen.

Zu Hypothese 1:

Wie sich in beiden Interviews mit den Expert*innen herausstellte, ist eine der größten (für viele unbewusste) Thematiken für die EPU die Abgrenzung zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit. Dieses heikle Thema geht mit unterschiedlichen Leistungen im Anlassfall (nach Unfall, Berufskrankheit, ...) einher, da es doch zum Teil bedeutende Differenzen zwischen ASVG (Angestellte) und GSVG (Gewerbetreibende) gibt. Wie von Experten 2 angemerkt wurde, landen im Speziellen nach Unfällen immer wieder Akten bei Gerichten, um festzustellen, ob die Personen nun selbständig oder angestellt waren. Die Kläger*innen streben hier an, Leistungen aus dem ASVG in Anspruch nehmen zu wollen.

Aus diesem **“Drängen in das ASVG”** könnte man schlussfolgern, dass in diesen Fällen selbständig Erwerbstätige schlechter abgesichert sind als unselbständig Angestellte.

Weiters merkte Experte 2 an, dass diese Abgrenzungs-Thematik auch bei 24h-Pfleger*innen zu einem Streitpunkt werden könnte, da sie als EPU selbständig sind, jedoch diese Positionen viele Merkmale einer unselbständigen Tätigkeit aufweisen. So ist z.B. die unternehmerische Selbstbestimmung stark eingeschränkt, da vieles zeitlich vom “Arbeitgeber” vorgegeben wird.

Es stellt sich nun an dieser Stelle die Frage, ob dieser Graubereich vom Gesetzgeber bewusst zu wenig thematisiert wurde, um so eine weitere Zuspitzung der Pflegesituation in Österreich zu vermeiden. Wir möchten daher empfehlen, eine **generelle klare rechtliche Regelung** hinsichtlich der Abgrenzungsproblematik zu formulieren und im speziellen auf die unsichere Situation der 24h-Pfleger*innen hinweisen, welche es zu regeln gilt!

Betreffend der Pflichtversicherung nach GSVG hat sich weiters herausgestellt, dass beide interviewten Unternehmer es als gut und wichtig empfinden, dass es diese gibt. Auch die Höhe der Beiträge stellt für sie kein größeres Problem dar. Experte 2 sprach davon, dass Sozialversicherung für Selbständige historisch betrachtet *„ursprünglich (...) ein rotes Tuch“* war und sich das Ganze erst nach und nach entwickelt hat. In der Unfallversicherung sind zum Beispiel die Beiträge und dadurch auch der Schutz geringer als bei den Unselbständigen (Fixbetrag mit nur ca. 10,00 EUR pro Monat). Die Unternehmer*innen, die selbst am besten beurteilen können, wie hoch in ihrer Arbeit das Unfallrisiko ist, können den **geringen Schutz dann durch private Versicherungen aufbessern**. Dies trifft bei den befragten Unternehmern zu. Der Physiotherapeut hat zusätzlich seine Hände versichert, da diese sein Werkzeug darstellen und ohne sie nichts geht. Auch eine Verdienstausfallversicherung hat er abgeschlossen. Der im Baubereich Tätige hat zumindest eine *„Sonder-nach-Unfall“* Versicherung, durch die er auf der Sonderklasse liegen kann, abgeschlossen. Er sagte aber selbst, dass er seine Versicherung *„Gott sei Dank“* noch nie gebraucht habe und sich deshalb bei der Bewertung *„schwer tue“*. Der Therapeut hat ergänzend noch eine private Pensionsvorsorge, was auch Experte 2 grundsätzlich als sinnvoll erachtet. Obwohl der Physiotherapeut hier also mehrere zusätzliche Versicherungen abgeschlossen hat und er die Beiträge gesamt als durchaus hoch einstuft, scheint diese Thematik dennoch für ihn so *„Okay“* zu sein. Dies deckt sich mit der Einschätzung des Experten 2, dass man den Unternehmer*innen hier bewusst mehr Entscheidungsspielraum lässt. Die **kaum vorhandene finanzielle Absicherung der EPUs bei Pflege und Urlaub** sah nicht nur Experte 2, sondern auch die zwei befragten Unternehmer erwähnten die damit verbundenen Risiken. Der in der Baubranche tätige Einzelunternehmer erklärte, dass er aber auch während seines Urlaubes Geld durch Materialverkauf verdient.

An diesen Beispielen lässt sich schlussfolgern, dass der alleinige Schutz durch die Pflichtversicherung für viele Unternehmer*innen als **nicht ausreichend** erachtet wird und auf persönliche Bedürfnisse nur unzureichend eingegangen wird. **Private Versicherungen** nehmen einen großen Stellenwert ein. Was die Bereiche Pflege und Urlaub betrifft, kann festgestellt werden, dass diese für EPUs zum Teil eine **besondere Herausforderung** darstellen und hier eine Schlechterstellung gegenüber Angestellten konstatiert werden kann. Die Hypothese kann in diesem Fall wiederum bestätigt werden.

Nun möchten wir in diesem Bereich noch einen Blick auf die Ergebnisse der Sekundäranalyse werfen. Aus dieser ergibt sich in Österreich, dass Unselbständige im Vergleich zu Selbständigen **mehr Pflichtversicherungen haben** (u.a.

Arbeitslosenversicherung, Krankengeld in der Krankenversicherung) und Gewerbetreibende viele Leistungen freiwillig abschließen können. Hier wird also wieder ein Fokus auf unternehmerische Freiheiten und Selbstverantwortung gelegt. Wie auch Experte 2 erwähnte, werden zusätzlichen (Höher)Versicherungen (z.B. freiwillige Arbeitslosenversicherung, Aufschlag für Krankengeld, etc.), jedoch eher wenig in Anspruch genommen und spielen eine untergeordnete Rolle, da der Fokus auf private Versicherungen gelegt wird. Dies haben auch die beiden interviewten Unternehmer bestätigt.

Aufgrund des Umstandes, dass der Gesetzgeber ein geringeres Ausmaß an verpflichtenden Versicherungen für Selbständige vorsieht, können wir hier wiederum die Hypothese bekräftigen, dass diese **schlechter abgesichert** sind. Jedoch möchten wir auch anmerken, dass der Gesetzgeber Möglichkeiten schafft, um dieses Ungleichverhältnis etwas auszugleichen.

Auch in Großbritannien konnten wir diverse Punkte entdecken, welche den Schluss zulassen, dass **selbständige Personen schlechter sozial abgesichert** sind als unselbständig Erwerbstätige.

Wir möchten dies zunächst am Beispiel des **Krankengeldes** erörtern. So haben Arbeitnehmer*innen, die krank oder arbeitsunfähig sind (bis 28 Wochen), Anspruch auf gesetzliches Krankengeld. Selbständige haben hingegen keinen Anspruch auf gesetzliches Krankengeld und kommen nicht in den Genuss der üblichen Arbeitnehmerleistungen. Generell ist uns in der Recherche aufgefallen, dass das System komplexer als in Österreich ist und auch offenbar viele Brit*innen nicht über alle Leistungen vollends informiert sind.

Selbständige Personen in Großbritannien können genauso „**arbeitslos**“ werden wie Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen, die ihren Arbeitsplatz im Vereinigten Königreich verlieren, haben Anspruch auf Jobseeker's Allowance (JSA). Die Voraussetzung ist unter anderem, dass man als Arbeitnehmer*innen gearbeitet hat und Sozialversicherungsbeiträge in der Gruppe 1 in den letzten 2 bis 3 Jahren bezahlt hat. Selbständige, die diese in Gruppe 2 bezahlen, haben kein Anspruch auf JSA. In diesem Fall können sie einen Antrag auf Universal Credit stellen. Es gibt strenge Prüfungen für diese Leistung, und selbst geringfügige Ersparnisse können Antragsteller unberechtigt machen. Selbständige können die höherwertige Absicherung im Bereich der Arbeitslosenversicherung nicht in Anspruch nehmen, sondern haben nur die Möglichkeit, die niedrigere beitragsfreie Variante zu beantragen.

Auch das **Pensionssystem** unterscheidet sich vom österreichischen Modell. Im Bereich der Angestellten wird ein Fokus auf eine betriebliche Pensionsvorsorge gelegt. Selbständige können in dieses Modell jedoch nicht einzahlen. In der Literaturrecherche hat sich gezeigt, dass diese Personen nach Möglichkeit eine private Versicherung abschließen sollen, um für ihr "Risiko des Alters" vorzusorgen. Die staatliche Alternative ist die "Pension Credit" Leistung, welche jedoch nicht gerne in Anspruch genommen wird, da sie von der Bevölkerung als sozial stigmatisierend wahrgenommen wird.

Da Selbständige in Großbritannien weder einen Anspruch auf Krankengeld haben, keine den angestellten Personen gleichwertige Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen können, noch eine adäquate staatliche Pension zur Verfügung gestellt bekommen, wird unsere eingangs erwähnte Hypothese auch in diesem Bereich wiederum bestätigt.

Zu Hypothese 2:

Die These, dass Unternehmer*innen über bessere Verdienstmöglichkeiten verfügen, kann anhand der Ergebnisse der Interviews an konkreten Zahlen, Daten, etc. nicht eindeutig beurteilt werden.

Da jedoch beide Personen im subjektiven Empfinden angaben, dass freie Zeiteinteilung, Flexibilität und bessere Verdienstmöglichkeiten für sie wichtige Faktoren für eine Favorisierung der Selbständigkeit waren, möchten wird diese Hypothese dennoch aus diesem Blickwinkel stützen.

In Tabelle 4 ist nachzusehen, dass 24 % aller EPUs über 100.000,00 EUR Umsatz pro Jahr lukrieren. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, wie hoch der realisierte Gewinn war.

In Großbritannien gehen sehr viele Personen einer selbständigen Tätigkeit nach, da sie oftmals gezwungener Weise (Senioren, Mütter, ...) über keine günstigeren Verdienstmöglichkeiten verfügen. Diese besseren Chancen gehen jedoch oftmals mit schlechteren Sozialleistungen einher, da Leistungen wie Krankengeld, Pensionszahlungen, etc. durch die Selbständigkeit vernachlässigt werden.

Da grundsätzlich höhere Verdienstmöglichkeiten der Selbständigen gegeben sind (indiziert durch hohe Umsätze) kommen wir zur Feststellung, dass Selbständige zwar größere Chancen auf höheres Einkommen haben, jedoch dieses für viele Unternehmer*innen nicht realisierbar ist, da sie nicht über die notwendigen Umsätze bzw. Margen verfügen. Besonders in Großbritannien gehen diese besseren Möglichkeiten oftmals mit einer schlechteren sozialen Absicherung einher. Wir können daher auch seitens der Literaturrecherche der Hypothese nicht eindeutig zustimmen bzw. diese ablehnen.

Zu Hypothese 3:

Die Aussage, dass Länder mit konservativer Wohlfahrtsstaatstypologie bessere Absicherungsmöglichkeiten für Selbständige bieten als liberale Staaten, können wir anhand der Ergebnisse der Interviews weder bestätigen noch widerlegen. Beide Expert*innen gaben an, keine näheren validen Informationen über die Situation der EPUs in Großbritannien zu haben. Wie sich in der Literaturrecherche gezeigt hat, verfolgen beide Länder mitunter verschiedene Ziele. So wird in Großbritannien viel Wert auf Eigenverantwortung gelegt, sowie ein tendenziell liberaler Zugang gewählt. In Österreich hingegen ist der Sozialstaat sehr gut ausgebaut und so sind wichtige Versicherungen bzw. Sozialleistungen verpflichtend abgedeckt. Unsere subjektive

Einschätzung ist daher, dass wir die aufgestellte Hypothese tendenziell bestätigen möchten und wir somit davon ausgehen, dass EPU's in Großbritannien schlechter abgesichert sind als in Österreich.

Bei dieser Gelegenheit weisen wir noch einmal auf die **Komplexität der vergleichenden Länder-Analyse** hin, welche am besten von einheimischen Personen durchgeführt werden sollte. Eine Herausforderung bildet unserer Ansicht, dass z.B. Sozialleistungen auch in anderen Gesetzen als im Sozialrecht "verpackt" sein können.

Ergänzende Feststellungen bzw. neu aufgeworfene Hypothesen:

(Ergänzungs-)Hypothese 4: Es gibt eine Diskrepanz zwischen angebotenen und von den EPU's in Anspruch genommenen Leistungen seitens der Interessenvertretungen.

Die Literatur zeigt, dass in Österreich immer mehr Menschen dazu bewegt werden, den Weg der Selbständigkeit einzuschlagen. Dies deckt sich mit der hohen Zufriedenheit der beiden befragten Ein-Personen-Unternehmer. Auch sie sind mit ihrem Schritt in die Selbständigkeit sehr glücklich. Beide Unternehmer fühlen sich gut informiert. Bei den Befragten waren die Familie oder Kolleg*innen in dieser Hinsicht eine große "Informationsressource". Unternehmer 2 hat zusätzlich einen Kurs beim AMS besucht, der ihm ebenso weiterhalf. Obwohl die Expert*innen bezüglich Interessensvertretung kein so schlechtes Bild malen, sind sich die beiden Unternehmer einig, dass die institutionellen Beratungs- und Unterstützungsangebote eher gering sind. Einzig ein AMS-Kurs wurde, wie bereits erwähnt, von einem Interviewpartner in Anspruch genommen.

Dieser Umstand lässt nun Folgendes schlussfolgern. Nach Expert*innen-Meinung ist tendenziell genug Interessenvertretung vorhanden, sie wird aber von den Unternehmer*innen nicht ausreichend wahrgenommen. Stattdessen verlassen sich viele EPU's, vor allem im Anfangsstadium, auf familiäre und kollegiale Beratung und Unterstützung. Wir empfehlen daher **bessere Information der potentiellen Bevölkerungsgruppen** (Personen, die eine Selbständigkeit anstreben), um die umfassend vorhandenen Serviceangebote im Gründungsfall bzw. bei Problemen oder generellen Anliegen auch in Anspruch zu nehmen.

(Ergänzungs-)Hypothese 5: Ein-Personen-Unternehmen erweisen sich als krisenfest?

Bezüglich der Folgen der Corona Krise bestätigten die befragten Unternehmer die Einschätzung der Expert*innen. Expertin 1 glaubt, dass es eher größere Unternehmen sind und keine EPU's, die wegen Corona aufhören. Experte 2 wiederum erwähnte die zum Teil sehr großzügigen Förderungen. Beides trifft beim Physiotherapeuten zu, denn dieser hat Förderungen erhalten und den für ihn sehr schwierigen ersten Lockdown überstanden. Aus der Literatur geht ebenso hervor, dass EPU's als starke

Säule in der Welt der Selbständigen durch die Politik während der Coronakrise besonders unterstützt werden. Unternehmer 2 fällt insofern etwas heraus, als dass er kaum Probleme hatte, weil die Baubranche boomte.

Es fällt auf, dass die befragten Unternehmer gut durch die Krise gekommen sind und die Förderungen als ausreichend empfunden wurden, um ein Auskommen zu finden. Der familiäre Background scheint erneut als eine wichtige Säule, neben den Unterstützungsleistungen des Staates, zu fungieren. Wie angemerkt wurde, wiesen beide Personen im Gespräch eine starke Leidenschaft und Bindung für ihren Beruf auf, daher gehen wir davon aus, dass diese alles Erdenkliche tun würden, um ihre Selbständigkeit auch im Krisenfall zu wahren. Die aufgestellte Hypothese würden wir daher aus einer subjektiven Perspektive stützen, da wir in größeren Firmen ein derartiges "Feuer" für den gewählten Beruf tendenziell weniger vermuten.

5 Interviewverzeichnis

Wie im Sample und in der vergleichenden Analyse bereits angeführt, wurden gemäß der zugrundeliegenden Forschungsmethode insgesamt vier Interviews geführt, auf welche hier näher eingegangen wird. Zum Zwecke des Datenschutzes wurden persönliche Daten nicht angeführt.

Interview 1: Expert*innen-Interview, bezeichnet als Expertin 1

Geführt am 29.03.2022 mit einer Assistenzprofessorin am Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der Johannes-Kepler-Universität Linz.

Interview 2: Expert*innen-Interview, bezeichnet als Experte 2

Geführt am 04.04.2022 mit einem Univ.-Prof. am Institut für Recht der sozialen Daseinsvorsorge und Medizinrecht an der Johannes-Kepler-Universität Linz

Interview 3: Interview Unternehmer, bezeichnet als Unternehmer 1 bzw. Physiotherapeut

Geführt am 31.03.2022 mit einem selbständigen Physiotherapeuten, welcher über eine 2-jährige Berufserfahrung verfügt.

Interview 4: Interview Unternehmer, bezeichnet als Unternehmer 2 bzw. in der Baubranche tätiger Einzelunternehmer

Geführt am 11.04.2022 mit einem selbständigen Fertigteilhausbauer mit 12-jähriger Berufserfahrung.

6 Literaturverzeichnis

- AMS. (2021a). *Selbstständig machen, aber wie?*.
<https://www.ams.at/arbeitsuchende/topicliste/selbststaendig-machen> (Zugriff am 22.05.2022)
- AMS. (2021b). *EPU: Förderung für die erste Arbeitskraft*.
<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/epu--foerderung-fuer-die-erste-arbeitskraft> (Zugriff am 22.05.2022)
- Boden, R. (2005). The UK social security system for self-employed people. *WZB Discussion Paper*.
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. (o.J.). *Unterstützung für Unternehmen*. <https://www.bmdw.gv.at/Themen/International/covid-19/Unterstuetzung-fuer-Unternehmen.html#Haertefonds> (Zugriff am 22.05.2022)
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. (2022). *Welche Arten selbstständiger Erwerbstätigkeit gibt es?*.
https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/selbststaendigkeit/13/Seite.1090300.html (Zugriff am 22.05.2022)
- Bundesministerium für Finanzen. (2019). *Selbständigenbuch*.
https://www.bmf.gv.at/dam/bmfgvat/services/BMF-BR-ST_Selbstaendigenbuch_2019.pdf (Zugriff am 22.05.2022)
- GOV.UK. (o.J. a.) *Universal Credit*. <https://www.gov.uk/universal-credit/eligibility> (Zugriff am 22.05.2022)
- GOV.UK. (o.J. b.) *The basic State Pension*. <https://www.gov.uk/state-pension/eligibility> (Zugriff am 22.05.2022)
- GOV.UK. (o.J. c.) *Maternity pay and leave*. <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay> (Zugriff am 20.05.2022)
- GOV.UK. (o.J. d.) *Maternity Allowance*. <https://www.gov.uk/maternity-allowance/eligibility> (Zugriff am 20.05.2022)
- GOV.UK. (o.J. e.) *Statutory Sick Pay (SSP)*. <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay> (Zugriff am 22.05.2022)
- GOV.UK. (o.J. f.) *Pension Credit*. Verfügbar unter <https://www.gov.uk/pension-credit/eligibility> (Zugriff am 20.05.2022)
- GOV.UK. (o.J. g.) *National Insurance: Introduction*. <https://www.gov.uk/national-insurance/national-insurance-classes> (Zugriff am 12.05.2022)

- LBG Österreich. (o.J.). *Steuer-News | Unternehmer-News*.
https://www.lbg.at/servicecenter/lbg_steuertipps_praxis/unter_welchen_voraussetzungen_haben_selbständige_die_nicht_freiwilling_arbeitslosenversichert_sind_trotzdem_anspruch_auf_arbeitslosengeld_/index_ger.html (Zugriff am 22.05.2022)
- Mühlberger, U.F., Mayrhuber, C. (2015). *Strukturveränderungen als Folge demographischer Veränderungen*.
<https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.715591&version=1456328418> (Zugriff am 22.05.2022)
- Nasswetter, M. (2017). *Krankheitsfall für EPU*.
<https://www.unternehmerweb.at/marketing/gesundheit/verbesserte-finanzielle-absicherung-im-krankheitsfall-fuer-epu/> (Zugriff am 22.05.2022)
- OECD. (Mai 2021). *Part III Social Security Contributions*.
<https://www.oecd.org/tax/tax-policy/tax-database/social-security-contributions-explanatory-annex.pdf> (Zugriff am 10.05.2022)
- STATISTA. (2014). *Median weekly income of self-employed workers in the United Kingdom (UK) from 2002/2003 to 2012/2013**.
<https://www.statista.com/statistics/318440/united-kingdom-self-employed-average-weekly-income/> (Zugriff am 20.05.2022)
- STATISTA. (2021b). *Number of self-employed workers in the United Kingdom from 1st quarter 2005 to 1st quarter 2021, by age group*.
<https://www.statista.com/statistics/318435/self-employment-uk-age-group/> (Zugriff am 20.05.2022)
- STATISTA. (2021c). *Number of self-employed workers in the UK 2021, by region*.
<https://www.statista.com/statistics/318457/self-employment-by-region-uk/> (Zugriff am 20.05.2022)
- STATISTA. (2021d). *Number of people self-employed in the United Kingdom in 2021, by industry*.
<https://www.statista.com/statistics/318406/united-kingdom-self-employed-type-of-work-industry-section/> (Zugriff am 20.05.2022)
- STATISTA. (2021e). *Share of workforce that are self-employed in the United Kingdom from 1st quarter 2005 to 1st quarter 2021*.
<https://www.statista.com/statistics/318208/uk-self-employment-rate/> (Zugriff am 12.05.2022)
- STATISTA. (2022). *Number of self-employed workers in the United Kingdom from May 1992 to February 2022, by gender*.
<https://www.statista.com/statistics/318458/self-employment-in-the-uk-by-gender/> (Zugriff am 20.05.2022)
- Staudacher, A. (2019). *Immer mehr Pensionisten gründen eine Firma*.
<https://kurier.at/wirtschaft/immer-mehr-pensionisten-gruenden-eine-firma/400488256> (Zugriff am 22.05.2022)

- van Kersbergen, K. und Manow, P. (2017). *The welfare state*. In: Caramani, D. (Hg.). *Comparative Politics*. 4. Auflage, Oxford: Oxford University Press, S. 363-380.
- WKO. (o.J.). *EPU-Mythen*. <https://www.wko.at/service/netzwerke/ePU-mythen.pdf> (Zugriff am 22.05.2022)
- WKO. (2022a). *Aktuelles Förderungsprogramm der WKÖ*. https://www.wko.at/service/netzwerke/EPU_Foerungsprogramm.html (Zugriff am 22.05.2022)
- WKO. (2021a). *EPU: Zahlen, Daten, Fakten*. https://www.wko.at/service/netzwerke/Zahlen,_Daten,_Fakten.html (Zugriff am 22.05.2022)
- WKO. (2021b). *Einzelunternehmen*. <https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/Einzelunternehmen.html> (Zugriff am 22.05.2022)
- WKO Gründerservice. (o.J.). *Einzelunternehmen oder Gesellschaft*. https://www.gruenderservice.at/site/gruenderservice/planung/Einzelunternehmen_oder_Gesellschaft.html (Zugriff am 22.05.2022)

7 Grafikverzeichnis

- Grafik 1: Dojcinovic, G., Maier, S., Mayer, L., Starzer, R. & Traxler, M. (2022) *Sample – Interviews*
- Grafik 2: KMU Forschung Austria. (2019). *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich 2018/2019*. https://news.wko.at/news/oesterreich/Studie_Hybrides_Unternehmertum.pdf (Zugriff am 22.05.2022)
- Grafik 3: STATISTA. (2021e). *Share of workforce that are self-employed in the United Kingdom from 1st quarter 2005 to 1st quarter 2021*. <https://www.statista.com/statistics/318208/uk-self-employment-rate/> (Zugriff am 12.05.2022)

8 Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1: WKO. (o.J.). *Ein-Personen-Unternehmen (EPU)1 2020 nach Bundesländern (Einzelunternehmer*innen, GmbH)*. https://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH_Bld.pdf (Zugriff am 22.05.2022)
- Tabelle 2: WKO. (o.J.). *Ein-Personen-Unternehmen (EPU)1 2020 nach Sparten (Mehrfachmitgliedschaften) (Einzelunternehmer*innen, GmbH)*. https://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH_Sparten.pdf (Zugriff am 22.05.2022)

Tabelle 3: Unternehmensservice Portal. (o.J.). Tarifstufen/Berechnungsformeln.

<https://www.usp.gv.at/steuern-finanzen/einkommensteuer/tarifstufen-berechnungsformeln.html> (Zugriff am 26.06.2022)

Tabelle 4: GOV.UK. (o. J.). National Insurance Classes NICS.

<https://www.gov.uk/national-insurance/national-insurance-classes> (Zugriff am 10.05.2022)

9 Anhang

9.1 Projektumfeldanalyse

Soziales Umfeld:

Wir haben, auf unser Teilprojekt bezogen, in einem ersten Arbeitsschritt für uns Arbeit relevante "Stakeholder" eruiert und diese in weiterer Folge in einem Schema gemäß ihrer Bedeutung und Einstellung zum Projekt gewichtet und mögliche Erwartungen, Befürchtungen sowie Maßnahmen angeführt. Wichtig ist hier anzumerken, dass die Erwartungen und Befürchtungen aus Sicht der jeweiligen Interessengruppe zu tragen kommen, und daher nicht unsere Einstellungen widerspiegeln.

Personen/ Interessensgruppe	Einstellung positiv bis negativ	Bedeutung 1 – niedrig 5 – hoch	Erwartungen	Befürchtungen	Maßnahmen/ Strategie
EPU's (Zielgruppe)	mehrheitlich positiv	5	<ul style="list-style-type: none"> • ernstgenommen werden • auf ihre Situation aufmerksam machen • Einsicht Endbericht 	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzung Anonymität • Bedeutungslosigkeit für Forschung • in ein "falsches" Licht rücken • Fehlinterpretation • Zeitaufwand zu hoch 	<ul style="list-style-type: none"> • Rahmenbedingungen vorgeben (Zeitaufwand, Transparenz,...) • Terminvereinbarung • aktive Teilnahme • Online-Kommunikation
Instituts-Leitung	positiv	1	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftlichkeit • Lernerfolg • Einhaltung Corona-Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Corona verhindert Projektfertigstellung • Konflikte innerhalb des Projektteams 	<ul style="list-style-type: none"> • Überwachung durch LVA-Leitung • Corona-Maßnahmenpaket
Interessensvertretung	mehrheitlich positiv	2	<ul style="list-style-type: none"> • neue Erkenntnisse • gute Vorschläge 	<ul style="list-style-type: none"> • schlechte PR 	<ul style="list-style-type: none"> • gute Kommunikation • Einhaltung wissenschaftliche Relevant/Richtlinien

Sachliches Umfeld: (hier eine Fotografie der Ausarbeitung)

EINFLUSSGRÖSSE	ART D. EINF.	AUSWIRK. KONSEQ.	MASSNAHMEN + STRATEGIEN
zeitliche Rahmenbedingungen	~	Zeitverzögerung Terminfindung	Vorgehen berücksichtigen
Kosten	-	kein Budget aber Kosten, Bringschuld	Bei Professionalität und Planung
gesetzliche Rahmenb.	~	Datenschutz, Anonymität	recherchieren und beachten
technische Voraussetzung	~	technische Ausfälle, Unabhängigkeit	gute Vorbereitung und Planung
Know-How	+	Zeitersparnis	gutes Netzwerk
Corona (Pandemie)	-	zeitl. Verzögerung Abbruch (Erikran- kung)	Maßnahmen beachten und einhalten

Anhang 2: Strukturplan

GRUPPENPROJEKT	
Ein-Personen-Unternehmen	
TEILPROJEKT	
Soziale Absicherung von Ein-Personen-Unternehmer*innen	
•	Anfangsphase
○	Vorbesprechung und Einführung durch Projektleiter
○	Gruppenfindung
•	Durchführung
○	Brainstorming
○	Forschungsfrage
○	Projektdefinition
○	Projektstrukturplan
○	Zeitplan
▪	siehe separaten Zeitplan
○	Aufgabenverteilung (<i>Anm.: Änderung siehe unten</i>)
▪	Sekundäranalyse (3 Personen); Aufteilung nach Ländern
▪	Interviews (2 Personen)
○	Desk-Research
○	Interview(s)
▪	Interview vorbereiten
▪	Anfrage Interviewpartner*innen
▪	Terminvereinbarung
▪	Durchführung
▪	Transkription und Auswertung
○	Zwischenbericht
▪	Erstellung
▪	Korrekturlesen
•	Endphase
○	Präsentation
▪	Vorbereitung
▪	Durchführung

- Abschlussgespräch
 - Diskussion der Ergebnisse
 - Abschluss mit Projektleitung

Anhang 3: Gesprächsleitfaden EPU

Einstieg:

Unser Ziel ist es, zu erforschen, wie die soziale Absicherung von Ein-Personen-Unternehmer*innen im Vergleich zu unselbständig Angestellten aussieht. Wir würden gerne erfragen, welche Erfahrungen Sie als Selbständige*r in dieser Hinsicht gemacht haben und wie Sie die allgemeine Situation von Selbständigen einschätzen.

Motive:

1. Warum Entscheidung für Selbständigkeit?

Einstiegsfragen:

2. Branche? Welche Tätigkeit?
3. Wie lange schon selbständig?
4. Zusätzlich unselbständig angestellt?

Mittelaufwendung:

5. Welche finanziellen Mittel waren für die Finanzierung notwendig? (Fremd-, Eigenfinanzierung)
6. Förderungen erhalten?

Versicherungsstatus:

7. Wo versichert? (SVGW?)
8. Welche Versicherungen? (Unfall-, Kranken-, Pensionsversicherung)
9. Was passiert bei Unfall, Krankheit?
10. Zusätzliche Versicherungen? (Arbeitslosenversicherung, Körperteile, Verdienstausfallversicherung)
11. Kosten für Versicherungen? Kosten zu hoch empfunden? – gerade am Anfang eine Hürde; Regelung, dass man am Anfang weniger zahlen muss?
12. Karenz, Pflege, Urlaub?
13. Gab es schon Situationen, wo sie sich bessere Versicherung gewünscht hätten?

Unterstützung/Beratung:

a) Extern:

14. Unterstützung/Beratung (in Gründungsphase) in Anspruch genommen?
15. Unterstützung/Beratung auch in puncto Versicherung?
16. Zufrieden mit Unterstützung/Beratung?

b) Intern:

17. Rolle der Familie, Freunde?

18. Was ist in Notsituationen?

Selbsteinschätzung und Vergleich mit Unselbständigen:

19. Selbsteinschätzung, ob gut abgesichert? (Auch in Zeiten wo wenig Geschäft)

20. Vergleich mit Unselbständigen? (Vor- und Nachteile; evtl. zur eigenen unselbständigen Anstellung)

21. Wo sind Probleme und hätten Sie Verbesserungsvorschläge?

22. Pflichtversicherung als Zwang empfunden?

23. Versicherungspflicht statt Pflichtversicherung?

Resümee:

24. Zufrieden mit Ihrer Entscheidung? Warum?

Anhang 4: Gesprächsleitfaden Expert*innen

Einstieg:

Unser Ziel ist es zu erforschen, wie die soziale Absicherung von Ein-Personen-Unternehmer*innen im Vergleich zu unselbständig Angestellten aussieht. Ebenso möchten wir einen Vergleich mit Großbritannien aufstellen. Wir würden gerne erfragen, wie Ihre Einschätzungen zum Thema Ein-Personen-Unternehmen aussehen.

Einstiegsfragen:

1. Bezug zum Thema EPU? Wo kommen sie damit in Berührung? (z.B. Lehre an der Uni, Forschungsprojekte, ...)

Probleme:

2. Wo liegen Probleme bzgl. Sozialer Absicherung von EPU's?
3. Im Vergleich zu unselbständig Angestellten/ „größeren“ Unternehmern?
4. Sollte man diesbezüglich differenzierte Regelungen treffen?

Verbesserung:

5. Verbesserungsvorschläge?
6. Gibt es ein Land mit „besseren“ Regelungen?
7. Wissen Sie wie es in Großbritannien aussieht?

Corona und Trend:

8. Welche Veränderungen durch Corona?
9. Weniger EPU Gründungen als früher?
10. Aktueller Trend? (vor und nach Corona)

Unterstützung und Förderungen:

11. Welche Unterstützung /Beratung wird angeboten? Auch bezüglich Versicherung/ soz. Absicherung?
12. Welche (staatlichen) Förderungen gibt es? Änderungen:
13. Sind Gesetzesänderungen in Planung?
14. Welchen Einfluss übt(e) die Politik (welche Parteien setzen sich für EPU's ein, welche weniger?) in den letzten Jahren aus?

Interessensvertretung:

15. Interessensvertretung hinreichend wahrgenommen?
16. Rolle der Gewerkschaft?
17. Gehören EPU's zur typischen Klientel?

Resümee:

18. Wem würden Sie an- oder abraten, selbständig zu werden?

19. Warum?

20.

Motive der Selbständigkeit im Handwerk



229.042, UE Projektstudium II

Sommersemester 2022

Eingereicht von

**Astleitner Niklas
Manzenreiter Anna
Miletic Marlene
Ohler Alexander
Schönegger Anna**

Beurteiler / Beurteilerin
Mag. Hansjörg Seckauer

Mitbetreuung
Mag. Hansjörg Seckauer

Monat Jahr
Juli 2022

Abstract

Der folgende Bericht behandelt Motive der Selbstständigkeit in der Handwerksbranche. Es werden die Ergebnisse aus acht biographischen Einzelinterviews dargelegt. Die Ein-Personen-Unternehmen wurden befragt nach beruflichen, persönlichen, familiären und wirtschaftlichen Motiven, sowie nach Risiken der Selbstständigkeit. Vier Hypothesen wurden dabei überprüft.

Die erste Hypothese, dass Selbstbestimmung und Flexibilität Motive für die Selbstständigkeit sind, wurde von allen Befragten bestätigt. Bei allen stand Selbstbestimmung und Flexibilität im Vordergrund. Die zweite Hypothese, dass die Hoffnung auf finanzielle Zugewinne zur Selbstständigkeit bewegt, wurde durch die Befragten widerlegt. Die dritte Hypothese, dass Personen, die sich selbständig machen wollen und bereits eine selbstständige Person im Umfeld haben, eher dazu neigen sich selbstständig zu machen, wurde von den Befragten widerlegt. Allerdings kann der Hypothese dennoch zugestimmt werden, da alle Interviewpartner schon vor ihrer Entscheidung zur Selbstständigkeit jemanden in ihrem Umfeld hatten, der oder die bereits selbstständig war. Zur vierten Hypothese, dass Personen mit einem geringen finanziellen Startkapital sich eher selbstständig machen, konnte keine Aussage getroffen werden, da sich die meisten Interviewpartner nicht explizit zu diesem Thema äußern wollten.

Grundsätzlich konnten sich Selbstbestimmung und Flexibilität als Hauptmotive kristallisieren. Außerdem betonten viele der Selbstständigen rückblickend die richtige Entscheidung getroffen zu haben.

10 Einleitung

Dieser Bericht zum Thema „Motive der Selbständigkeit im Handwerk“ wurde im Zuge der Lehrveranstaltung „Projektstudium“ unter der Leitung von Mag. Hansjörg-Seckauer von fünf Studierenden der Johannes Kepler Universität Linz, Niklas Astleitner, Anna Manzenreiter, Marlene Miletic, Alexander Ohler und Anna Schönegger angefertigt. Das Thema unseres Berichts leitet sich aus dem Gesamtprojekt „Ein-Personen-Unternehmen: ein Beschäftigungsmodell mit Zukunft?“ ab. Das Ziel dieser Arbeit ist es, die primären Motive für die Entscheidung in die Selbständigkeit ausfindig zu machen. Dabei wird vor allem auf die Aspekte „Beruf“, „Person“, „Familie“, „Wirtschaft“ und verschiedenste „Risiken“ eingegangen. Um einen möglichst genauen Eindruck über diese Motive zu bekommen, wurden acht aktive männliche sowie weibliche Selbständige interviewt. Zusätzlich wurde noch eine Literaturrecherche angefertigt, welche die empirisch erhobenen Daten unterstützt.

11 Ein-Personen-Unternehmen Definition

Der zentrale Unterschied zwischen Ein-Personen-Unternehmen und Mehr-Personen-Unternehmen ist, dass ein EPU alleiniger Inhaber des Unternehmens ist. Er ist somit für alle Aufgaben und Tätigkeiten, die im Unternehmen anfallen, allein verantwortlich, bildet keine Lehrlinge aus und es gibt keine Miteigentümer. Man gilt als selbständig, wenn man weisungsungebundene Tätigkeiten verrichtet (vgl. Müller und Vogt 2014, S. 2 f.).

Diese Form der Erwerbstätigkeit existiert schon sehr lange, gewann aber vor allem in den letzten 20 Jahren immer mehr an Aufmerksamkeit. In Deutschland und Österreich ist dies die am häufigsten gewählte Unternehmensform. Aufgrund der technologischen Entwicklungen in den letzten Jahren, lassen sich viele Tätigkeiten von zuhause aus verrichten und der „Alleinbetrieb“ ist somit problemlos zu bewältigen (vgl. Pongratz 2020, S. 12).

12 Überblick über Ein-Personen-Unternehmen in Österreich

In Österreich sind 60% aller Unternehmen EPU. Den höchsten Anteil an EPU vertritt die Sparte Gewerbe und Handwerk mit 67,1 % die hier behandelt wird. Die zweitstärkste Sparte mit einem Anteil von 57,9 % stellen Information und Consulting dar. Weitere Fachgruppen sind der Handel, Transport und Verkehr sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft. Die Sparte Industrie hat den niedrigsten EPU-Anteil mit 11,2 % (vgl. WKO 2021).

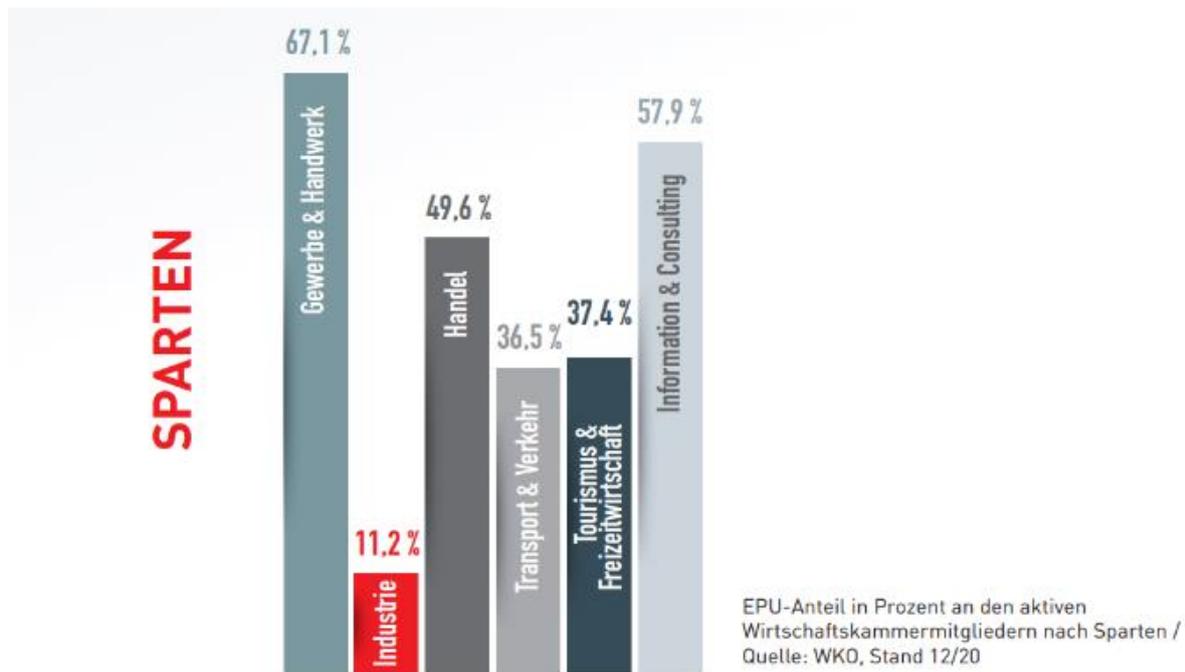


Abb. 1: Riedl, Roman 2022. Fact Sheet 2021 WKO. Wirtschaftskammer Österreich

13 Soziodemographie

In Österreich haben 54 % der Solo-Selbständigen eine Matura (vgl. Pongratz 2021, S. 15). Bei natürlichen Personen liegt der Frauenanteil bei 51,9 % und im Durchschnitt sind die GründerInnen 47 Jahre alt (vgl. WKO 2021).

14 Gründungsmotive

Im Zuge der KMU Forschung Austria wurden die Top Gründungsmotive erläutert. In einer umfassenden Umfrage wurden ca. 1400 Ein-Personen-Unternehmer*innen im Jahr 2019 zu ihrer unternehmerischen Tätigkeit befragt (vgl. KMU-Forschung Austria 2019). Diese werden in Push und Pull-Faktoren aufgeteilt. Die Push-Faktoren waren hier Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, Verhinderung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit und fehlende berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. Zu den Pull-Faktoren zählen Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und die Erreichung einer flexibleren Zeiteinteilung (vgl. WKO 2021).

Im Zuge einer umfassenden empirischen Forschung von Bögenhold und Klinglmair im Jahr 2014 wurden in Kärnten die Hauptmotive für die Unternehmensgründung von Ein-Personen-Unternehmen untersucht (vgl. Bögenhold und Klinglmair 2014, S. 3). Die am häufigsten erwähnten Motive für die Selbständigkeit sind die Möglichkeit selbstbestimmt zu arbeiten und die damit verbundene hohe Eigenverantwortung. Ein weiterer Grund ist das Ausleben der eigenen Kreativität und die persönliche Entfaltung. Für fast ein Drittel der Befragten stellen auch die flexibleren Arbeitszeiten ein Motiv für den Weg in die Selbständigkeit dar. Außerdem geht man davon aus, dass dadurch auch

Familie, Beruf und Freizeit besser vereint werden können. Deutlich werden auch einige geschlechtsspezifische Differenzen. Während flexible Arbeitszeiten und die bessere Vereinbarung von Beruf und Familie für die Frauen als wichtiger erscheinen, sehen die Männer die möglichen höheren Verdienstmöglichkeiten als wesentlichen Grund die Selbständigkeit zu wählen (vgl. Bögenhold und Klinglmair 2014, S. 15).

14.1 Soziokulturelles und persönliches Umfeld

In einer weiteren Studie von Kiendl wurden Aspekte, welche für oder gegen eine Gründungsentscheidung sprechen, abgefragt. Ein zentraler Bereich, der immer wieder genannt wird, ist das soziokulturelle und persönliche Umfeld. Das Umfeld beeinflusst die Menschen. Das unternehmerische Handeln sowie die notwendigen Fähigkeiten werden gewissermaßen vererbt. Zu den Gründen gegen eine Unternehmensgründung wird die Angst vor dem Scheitern genannt (vgl. Kiendl et. al. 2019, S. 53).

Das soziale Umfeld sowie die Persönlichkeit können eine Gründungsentscheidung entweder positiv oder negativ beeinflussen. Ein zentraler Aspekt ist hierbei, wie die Sozialisation junger Menschen erfolgt. Hier spielen die Bezugspersonen sowie deren unternehmerisches Denken und Handeln eine große Rolle. Diese Werte werden sowohl in der Erziehung als auch in der Primarschule vermittelt und haben einen Einfluss für eventuelle spätere Gründungsentscheidungen (vgl. Kiendl et. al. 2019, S. 54).

14.2 Wirtschaftliches Umfeld

Zusätzlich zu diesen Motiven gibt es weitere wirtschaftliche Faktoren, die für eine Unternehmensgründung sprechen. Unter arbeitsmarktrelevanten Gründen versteht man, wenn man nicht dazu in der Lage ist einen geeigneten Beruf zu finden, einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit sucht und aufgrund einer schwierigen Situation am Arbeitsmarkt die Notwendigkeit einer Selbständigkeit sieht. Circa ein Viertel der befragten EPU wählte die Selbständigkeit aufgrund eines dieser Gründe (vgl. Bögenhold und Klinglmair 2014, S. 15 f.).

15 Risiko

Nicht nur der Anstieg der Solo-Selbständigkeit weckte das öffentliche Interesse, sondern auch die mit der Selbständigkeit verbundenen sozialen Problemlagen. Hier gibt es die einen, die mit ihrer Tätigkeit sehr gute Verdienstchancen haben, und diejenigen, die weder ihren Lebensunterhalt verdienen können noch eine Absicherung gegen Erwerbsrisiken haben und auch keine Chance auf eine Altersvorsorge besteht. Einerseits werden Unternehmensgründungen staatlich gefördert und andererseits kämpfen viele Ein-Personen-Unternehmen um das wirtschaftliche Überleben. Dennoch entscheiden sich viele Unternehmer*innen trotz des Risikos für die Solo-

Selbständigkeit. Zusätzlich kam im Jahr 2020 die Corona-Krise hinzu, die zu einem schlagartigen Wegfall von Aufträgen unterschiedlicher Berufsgruppen führte (vgl. Pongratz 2021, S. 12 f.).

16 Hypothesen

Als Ausgangssituation und Problemstellung verstanden wir den Anstieg der Unternehmensform EPU und unser Interesse an der Handwerksbranche, da diese ein weites Spektrum an Berufen umfasst. Als Projektziel wollten wir die Motive der Selbständigkeit herausarbeiten und außerdem damit verbundene Risiken aufdecken. Als Nicht-Ziel definierten wir das Suchen von Gründen für die Unselbständigkeit. Auf Basis des Projektziels und der vorangegangenen Literaturrecherche haben sich folgende Hypothesen herauskristallisiert:

h1: Personen die sich in der Handwerksbranche als EPU selbständig machen, sehnen sich nach mehr Flexibilität und Selbstbestimmung in ihrem Arbeitsalltag.

h2: Personen, die sich in der Handwerksbranche als EPU selbständig machen, erhoffen sich höhere finanzielle Zugewinne.

h3: Personen, die bereits UnternehmerInnen in ihrem Umfeld kennen, neigen eher dazu sich eines Tages als EPU in der Handwerksbranche selbständig zu machen als andere.

h4: Personen mit geringem finanziellem Startkapital trauen sich den Schritt in die Selbständigkeit seltener zu als andere.

17 Durchführung der Untersuchung

Die Interviews zur Beantwortung der Beweggründe, warum sich Menschen als Ein-Personen-Unternehmen in der Handwerksbranche selbständig machen, wurden als biographische Einzelinterviews durchgeführt. Dabei griffen wir auf die Methode des "convenience sampling" zurück, um genügend Rücklauf zu garantieren und somit ausreichend Daten für eine qualitative und wissenschaftliche Analyse zu generieren. Es wurden zum Teil bekannte Personen aus dem Umfeld interviewt, jedoch auch Unternehmer*innen, welche uns empfohlen wurden oder von denen bereits Dienstleistungen entgegengenommen wurden.

Letztlich wurden 8 Personen, davon zwei Frauen und sechs Männer, über ihre Motive befragt. Unter den Befragten befanden sich ausschließlich aktive Unternehmer*innen, jedoch waren die Berufe in der Handwerksbranche gestreut. Lediglich der Beruf Tischler und der Beruf der Kosmetikerin kamen mehrfach vor. Zu erwähnen sei aber, dass eine der befragten Kosmetikerinnen auch Fußpflege betreibt. Die Tischler unterscheiden sich bei der Spezialisierung, wobei einer sich auf die Anfertigung von Massivholzmöbel fokussiert und der andere Individuallösungen im Einrichtungsbereich

anbietet. Des Weiteren wurde ein Fotograf interviewt, welcher sich zum Zeitpunkt der Untersuchung noch im Studium befand und die Selbständigkeit als Nebentätigkeit ausführte. Ein selbständiger Elektrotechniker und ein Installateur wurden ebenfalls zu ihren Motiven befragt. Auch ein Selbständiger im Bereich Dellenservice, also der Entfernung von Autodellen, wurde interviewt. Die jeweiligen Unternehmen bestehen am Markt im Schnitt bereits 7,8 Jahre, wenn die Ausreißer von einem Jahr (Kosmetik und Fußpflege) und 18 Jahren (Dellenservice), nicht in die Rechnung miteinbezogen werden. Man kann hier mit einer Ausnahme, der Unternehmerin im Bereich Kosmetik und Fußpflege, welche sich jedoch zusätzlich in einem Anstellungsverhältnis als Ordinationsassistentin befindet, bereits von etablierten Einzelunternehmen sprechen.

Der Gesprächsleitfaden, welcher durch die Interviews führte, baute auf verschiedenen Fragen auf. So wurden anfänglich vor allem allgemeine Daten, wie der Beruf und die Dauer, sowie Entscheidung zur Selbständigkeit, erfragt. Danach gingen wir mit der Befragung zu den beruflichen Motiven mehr ins Detail. Hier konzentrierten wir uns auf die vorherige Ausbildung beziehungsweise die vorherige Tätigkeit, sowie auf das Arbeitsklima im alten Beruf. Nach diesen beruflichen Motiven wurde auch näher auf die persönlichen und familiären Motive eingegangen. Bei den persönlichen Motiven lag das Augenmerk vor allem auf dem Wunsch, der eigene Chef sein zu können. Auch die Frage nach mehr oder weniger Flexibilität wurde hier gestellt. Die familiären Motive konzentrierten sich im Gegensatz dazu eher auf das Umfeld der Selbständigen, inwiefern diese zur Gründungsentscheidung beigetragen haben. Auch die Familien- und/oder Kinderbetreuung beziehungsweise -planung spielte hier eine entscheidende Rolle. Nach diesen und weiteren familiären Motiven fragten wir als nächstes nach den wirtschaftlichen Gründen. Hier fokussierten wir uns auf finanzielle Änderungen, ob dies nun Vor- oder Nachteile sind, welche sich durch die Selbständigkeit ergeben. Der letzte Fragenblock bezog sich auf die Risiken, welche sich durch die Selbständigkeit ergeben. So zum Beispiel gingen wir genauer auf eventuelle finanzielle und/oder zwischenmenschliche Probleme ein. Auch wurde nach der Entscheidung zur Selbständigkeit im Nachhinein gefragt. Der Gesprächsleitfaden wurde mit Informationen zum Steckbrief, also der Person und dem Betrieb, beendet.

18 Sample

Handwerksbranche	Aktive/anfängliche Selbstständige
Fotograf	1
Elektrotechniker	1
Installateur	1
Kosmetikerin/Fußpflegerin	2
Dellendrucker	1
Tischler	2
Gesamt	8

19 Vergleichende Analyse

19.1 Berufliche Motive

19.1.1 Die vorherige Ausbildung

Die **meisten** der acht Befragten, haben sich **in dem Bereich selbständig gemacht, indem sie vor der Entscheidung zur Selbständigkeit bereits beschäftigt waren**, oder sie haben sich zumindest weiter in der Handwerksbranche spezialisiert. Ausnahmen sind die Kosmetik- und Fußpflegerin, die extra die Ausbildung gemacht hat, um sich ihren "*Kindheitswunsch zu erfüllen*" und der Fotograf, welcher neben seinem Studium sein "*Hobby zum Beruf*" gemacht hat. Der Dellendrucker kam während seiner Tätigkeit als Karosserielackierer erstmals in Kontakt mit diesem Beruf.

19.1.2 Das Arbeitsklima im alten Beruf

Für die meisten war das **Arbeitsklima** gar kein oder zumindest **kein ausschlaggebendes Motiv**. Ausnahmen sind die zweite Kosmetikerin, welche in ihrer vorherigen Anstellung Führungsaufgaben erledigte, aber dafür keine Wertschätzung erhielt, und der Tischler KF, der das Arbeitsklima als schlecht bezeichnete, und sich auch deswegen selbständig machen wollte, weil er kein Interesse mehr an Arbeitsgruppen hatte. Allerdings bezeichneten fünf der Befragten das Arbeitsklima in ihren vorherigen Berufen sogar als gut, einer davon sogar als sehr gut.

19.1.3 Andere berufliche Motive

Zwei der Befragten (Elektrotechniker; Tischler 1) nannten **Monotonie** im alten Beruf als Grund das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen.

19.2 Persönliche Motive

19.2.1 Selbstbestimmung: Gerne der eigene Chef sein

Für fast alle war die **Selbstbestimmung** ein ausschlaggebender Punkt für den Weg in die Selbständigkeit. Die **freie Einteilung der Arbeitszeiten** wurde sehr häufig genannt. Die Selbständigkeit bringt allerdings auch verschiedene Anforderungen mit sich.

19.2.2 Mehr Flexibilität

Für den Fotografen war das **zeitlich flexible Arbeiten** eine **Motivation** sich in die Selbständigkeit zu begeben, da die Arbeit dann gut mit dem Studium oder der Ausbildung vereint werden kann. Ebenso war für eine Kosmetikerin die Flexibilität definitiv ein Motiv, auch **wegen den Kindern** und generell für das Privatleben. Für die restlichen Interviewpartner haben sich die Aussichten auf mehr Flexibilität nicht bewahrheitet. Für den Elektrotechniker ist eine wirklich selbständige Arbeitseinteilung in dieser Branche nicht möglich, allerdings ist man laut ihm dennoch ein wenig flexibler. Die Kosmetikerin hat schon im Vorhinein mit einer nicht flexiblen Tätigkeit und einem deutlich größeren Zeitaufwand gerechnet und wollte sich deshalb lange nicht selbständig machen.

19.2.3 Andere persönliche Motive

Es wurden kaum andere Motive genannt. Der Fotograf ergänzte als Motiv noch die **Suche nach der Antwort auf die Frage "Wer bin ich?"** und die Kosmetikerin gab zusätzlich die **leichtere Urlaubsplanung** als Grund für die Selbständigkeit an.

19.3 Familiäre Motive

19.3.1 Beeinflussung durch das familiäre Umfeld: zugeraten oder abgeraten

Das **Stimmungsbild der Angehörigen** scheint **generell keine Rolle** bei der Entscheidung gespielt zu haben. Die meisten Familienmitglieder der Selbständigen haben sich gar **nicht** zu diesem Thema **geäußert** und den oder die Einzelne **selbst entscheiden** lassen. Andererseits nahmen mehrere der Befragten einen **tendenziell positiven Zuspruch** wahr beziehungsweise erzählten von großer Unterstützung

durch den Lebenspartner. Es gab aber auch eine Ausnahme, nämlich den Fotografen. In diesem Fall hat ihm die Mutter, die zum damaligen Zeitpunkt selbst einer selbständigen Tätigkeit nachgegangen ist, eher von der Selbständigkeit abgeraten. Mögliche Gründe dafür könnten das noch sehr junge Alter und/oder die geringe Erfahrung in der Arbeitswelt der Betroffenen gewesen sein.

19.3.2 Aktive Unterstützung durch das familiäre Umfeld

Die meisten Befragten erzählten von **aktiver Unterstützung** durch die Familie und das nähere Umfeld, **besonders von den Lebenspartnern**. Die konkrete Unterstützung fiel bei den meisten Befragten unterschiedlich aus. So war der Ehemann der Kosmetikerin mit bosnisch-kroatischem Migrationshintergrund, welcher auch selbständig ist, eine große *“psychische”* und *“finanzielle”* Unterstützung und half gerade auch bei sprachlichen Barrieren und der Steuererklärung. Auch die andere Kosmetikerin fühlte sich von ihrem Partner dadurch unterstützt, dass er mehr Verantwortung für die Kinder übernahm. Nur beim Dellenservice blieb aktive Unterstützung unerwähnt.

19.3.3 Die passive Rolle des näheren Umfelds

Fast alle Befragten sind (fest) davon überzeugt, dass **das nähere Umfeld nicht wesentlich** zu ihrer **Entscheidung beigetragen** hat, obwohl die meisten angaben, dass die Familie Hilfe bietet(e). Allerdings konnte festgestellt werden, dass **alle Befragten eine Person in ihrem näheren Umfeld haben, die bereits vor ihrer Entscheidung selbständig** waren. Der Fotograf bemerkt sogar, dass er seine Kenntnisse dadurch hat, dass in seiner gesamten Familie Fotografen sind. Interessanterweise meinte eine der Kosmetikerinnen jedoch, dass die Selbständigkeit ihrer Eltern sie sogar davon abgehalten hat, selbständig zu werden, da der hohe Zeitaufwand eine abschreckende Wirkung auf sie hatte.

Die aufgestellte **Hypothese, dass Personen, die Unternehmer*innen in ihrem Umfeld kennen, eher dazu neigen sich selbständig zu machen**, würden die Befragten selbst widerlegen. Nichtsdestotrotz ist die Tatsache, dass fast alle Befragten bereits vor ihrer Entscheidung Selbständige in ihrem familiären Umfeld hatten, ein starker Indikator dafür, dass es (unterbewusst) sehr wohl eine Rolle spielt, wodurch die Hypothese **bestätigt werden kann**.

19.3.4 Flexiblere (Familien- und) Kinderbetreuung

Die flexiblere Kinderbetreuung war **in den meisten Fällen kein Motiv**, weil die Kinder entweder schon alt genug waren oder es noch keine gab. Die Ausnahme hierbei ist jedoch die Kosmetikerin, deren hauptsächliches Motiv für die Selbständigkeit auf der

flexibleren Kinderbetreuung lag. Vor allem der Besuch der Schule erfordert viel Flexibilität bei Kindern und Eltern.

19.3.5 Familienplanung

Die Familienplanung hat bei **keinem eine Rolle gespielt**, da entweder schon Kinder vorhanden waren oder noch keine Planung vorliegt.

19.4 Wirtschaftliche Motive

19.4.1 Finanzielle Vorteile der Selbständigkeit

Bei der Analyse der Frage, ob sich durch die Selbständigkeit in der Handwerksbranche im jeweiligen Beruf, finanzielle Vorteile ergeben, gehen die **Meinungen** der Befragten **weit auseinander**. Dies liegt unter anderem daran, wie lange das jeweilige Unternehmen bereits am Markt besteht, ob der Kundenstamm schon vollständig aufgebaut ist, sowie an der jeweiligen Branche. Aber auch die persönliche Einstellung sollte bei der Bewertung, der eigenen Situation, nicht unbeachtet bleiben. Unter den befragten Personen gab eine Befragte (Kosmetikerin) an, die finanzielle Situation noch nicht vollständig beurteilen zu können, aufgrund des kurzen Bestehens des Unternehmens von einem Jahr. Die **Hälfte der Befragten, also vier von acht** Selbständigen, gaben an, dass sich eine durchwegs **positive Veränderung der finanziellen Situation**, durch ihre Selbständigkeit ergab. Dies natürlich erst nach geraumer Zeit, also nachdem sich das Unternehmen am Markt als konkurrenzfähig erwiesen hatte. Wobei mehr Geld auch immer für die Befragten mit mehr Arbeitsaufwand (*„Überstunden“*) gleichgesetzt wurde. Hier gaben **sechs der acht** Befragten an, dass die **„Einkommenssteuerung“ durch den Arbeitsaufwand** als wirtschaftliches **Motiv** angesehen wird. Denn mehr Leistung bedeutet mehr Geld.

19.4.2 Die finanzielle Situation vor der Selbständigkeit

Allgemein wurde die vorherige Festanstellung aus finanzieller Sicht nicht als schlecht empfunden. Einige beschrieben die vorherige finanzielle Situation als *„man konnte davon leben“*. Um jedoch eine Aussage bezüglich der vierten Hypothese „Personen mit geringem finanziellem Startkapital trauen sich den Schritt in die Selbständigkeit seltener zu als andere“ zu treffen, konnten aus den Interviews nicht genug Informationen generiert werden, da sich die meisten Befragten nicht konkret dazu äußern wollten. Dennoch wurde, bis auf die noch nicht vollkommen etablierten Unternehmen, eine Verbesserung des Einkommens durch die Selbständigkeit angegeben. Es fällt jedoch auf, dass die Verbesserung der **finanziellen Situation von niemanden als Hauptmotiv** genannt wurde.

19.4.3 Die Veränderung der finanziellen Situation

Zur Frage, ob sich die finanzielle Situation während der Selbständigkeit im Gegensatz zur vorherigen Unselbständigkeit verändert hat, gab es **nur relativ vage Aussagen**. Allerdings scheint sich die **Situation** bei den meisten Befragten **nicht groß verändert** zu haben, nur eine der Kosmetikerinnen gibt an, dass sich die Situation *„schon verbessert“* hat. Jedoch muss hier gesagt werden, dass teilweise abseits der Interviews, sehr wohl von einer Aufwertung gesprochen wurde. Die finanzielle Lage sollte somit im Rahmen der Untersuchung mit Vorsicht begutachtet werden. Was mehrere Befragte erwähnen ist, dass man **mehr Einfluss auf das Ausmaß des Einkommens** nehmen kann.

19.4.4 Andere wirtschaftliche Motive

Als anderes wirtschaftliches Motiv wurden von einem die **Steuervorteile** bei Anschaffungen von Material und Werkzeug genannt (Elektrotechniker). Zwei der Befragten (Elektrotechniker und Tischler 1) gaben an, **mehr Zeit bzw. Geld** in die eigenen vier Wände **investieren zu können, aufgrund der selbständigen Einteilung**. So ist entweder mehr Geld für die Verwirklichung oder mehr Zeit für den Ausbau des Eigenheims zur Verfügung. Primär wurde die **Einteilung von Arbeitsstunden bzw. Überstunden**, wenn wieder mehr Geld oder **mehr Freizeit benötigt wird**, als wirtschaftliches Motiv genannt. Dies hat jedoch nicht zur Gründungsentscheidung eines EPU beigetragen, wird aber als wichtiges Motiv zum Fortbestand genannt. Nur eine Befragte (Kosmetik und Fußpflege) gab an, dass sie bereit war die zuvor vorhandene finanzielle“ Sicherheit, für ihren *„Traum“* aufzugeben.

Die zweite aufgestellte Hypothese: „Personen, die sich in der Handwerksbranche als EPU selbständig machen, erhoffen sich höhere finanzielle Zugewinne“, wird **durch die Befragten widerlegt**. Der Traum, die **Verwirklichung**, bzw. einfach etwas mehr aus dem alten Job herauszuholen wurde als **vorrangiges Motiv** bei der Mehrheit genannt. **Finanzielle Zugewinne** wurden eher als **„netter Nebeneffekt“ charakterisiert**. Die Aussagen über die finanziellen Motive sind jedoch auch mit Vorsicht zu genießen, da nicht immer vollkommen offen über die eigenen Finanzen gesprochen wird.

19.5 Risiken

19.5.1 Zwischenmenschliches Risiko

Für den Fotografen war die **Selbständigkeit zwischenmenschlich oft ein Problem**, vor allem in Bezug auf **Beziehungen**, weil man viel unterwegs ist. Auch der Elektrotechniker ist der Meinung, dass es zwischenmenschlich ein großer Nachteil war, da die Familie längere Zeit an zweiter Stelle stand, damit er sein Unternehmen aufbauen konnte.

19.5.2 Finanzielles Risiko

Finanziell stellt die Selbständigkeit ein Risiko dar. Der Elektrotechniker sagt, dass jeder Auftrag immer mit einem Risiko verbunden ist, da der berechnete den tatsächlichen Arbeitsaufwand immer übersteigen kann. Ein Misserfolg wäre dennoch nicht schlimm gewesen, da er bei seiner alten Firma wieder aufgenommen worden wäre. Für die **Kosmetikerin** war das **finanzielle Risiko sehr hoch**, da viel Geld in die Ausstattung investiert wurde. Die zweite Kosmetikerin hat hier die Investitionen klein gehalten, da sie kein Risiko eingehen wollte. Der Dellendrucker meint, dass viele mit Geld nicht umgehen können, dann zu viel ausgeben und später finanzielle Probleme haben. Er spricht hier von Fixkosten, über die man vorher nicht Bescheid weiß und an die keiner denkt.

19.5.3 Entscheidung zur Selbständigkeit im Nachhinein

Alle haben hier ihrer Meinung nach die **richtige Entscheidung** getroffen und würden wieder so handeln. Die Kosmetikerin bereut sogar, dass sie sich nicht schon vor 20 Jahren selbständig gemacht hat. Es wurden ansonsten nur Kleinigkeiten bereut, aber es war auch **sehr spannend** für die Unternehmer*innen immer wieder **neue Dinge zu lernen**.

19.5.4 Andere Risiken und Nachteile

Der Fotograf erwähnt, dass Ortsgebundenheit nur bei einfachen Sachen gegeben und er sonst sehr frei war. Bei ihm war die Komplexität der Formulare oft ein Problem. Für den Dellendrucker war **Ortsgebundenheit** gegeben, dies kann für ihn aber auch ein Vorteil sein. Für die Kosmetikerin war der **Krankenstand** und der **Urlaub**, den man in der Selbständigkeit nicht wirklich hat, ein Problem. Einer weiteren Kosmetikerin fällt es schwer sich **Grenzen zu setzen** und sie nimmt oft am Abend noch spontan Kunden an, auch wenn diese sehr spät „aufkreuzen“. Der Dellendrucker war auch **viel im Ausland** unterwegs und hatte dort teilweise längere Aufenthalte. Auch er spricht davon, dass man keinen Krankenstand und Urlaub hat. Er ist zuvor meist im Sommer auf Urlaub gefahren. Da dies später seine Hauptgeschäftszeit war, konnte er das nicht mehr machen. Auch auf die **Konkurrenz** muss geachtet werden, da diese immer da ist und auch immer mehr wird.

19.6 Andere Motive

Bei den anderen Motiven gaben wenige Befragte die gleichen Gründe an, beziehungsweise äußerten sich gar nicht dazu. Zwei Personen sagten beispielsweise, dass der **Drang zu etwas Neuem** oder die **Neugier** der Personen ein entscheidender

Grund für die Selbständigkeit waren. Der Fotograf gab an, dass es sehr **praktisch** ist, **neben dem Studium** beruflich tätig zu sein und das mit dieser flexiblen Arbeit sehr einfach möglich ist. Die Kosmetikerin gab als anderen Grund an, dass vor allem durch die **Corona-Krise** der Schritt in die Selbständigkeit **leichter** fiel, weil sie dadurch auch mehr Zeit hatte. Auch das **Alter** spielte eine Rolle und so sagte der Tischler, dass die Selbständigkeit vor allem in höherem Alter eine gute Möglichkeit ist, tätig zu werden. Der andere Tischler ergänzte noch das "**Machergen**", welches vor allem bei dem Schritt in die Selbständigkeit hilft. Andere Personen nannten keine weiteren Motive, für sie wurde alles gesagt.

20 Generalisierende Analyse

Die Befragten waren sich in manchen Punkten einig und in anderen wichen die Aussagen voneinander ab. Bei den persönlichen Motiven wurde von fast allen Interviewpartnern die gleiche Aussage getroffen. Hier gaben sie an, dass die **Selbstbestimmung** ein ausschlaggebender Punkt für den Weg in die Selbständigkeit war. Die **freie Einteilung der Arbeitszeit** scheint für viele sehr ansprechend zu sein. Häufig wurde ebenfalls die **zeitliche Flexibilität** genannt, die eine Solo-Selbständigkeit mit sich bringt. Diese zwei Aspekte, also die Selbstbestimmung und die freiere Einteilung der Arbeitszeit, werden nicht nur von den befragten Selbständigen als Hauptmotive angeführt, sondern auch in der Literatur als häufigste Beweggründe für die Gründung genannt.

Obwohl die Selbständigen angeben, dass Unternehmer*innen im familiären Umfeld kein Grund waren, sich selbständig zu machen, kann davon ausgegangen werden, dass eine Beeinflussung unterbewusst passiert ist. Zu dieser Annahme gelangen wir, da bei unserer Literaturrecherche über das sozioökonomische und persönliche Umfeld über die hohe Bedeutung des Umfelds Einigkeit herrscht. Klar ist, dass die Umwelt prägt. Teilweise kann sogar von einer *„Vererbung“* des unternehmerischen Handelns und der notwendigen Fähigkeiten gesprochen werden, wenn man das familiäre Umfeld miteinbezieht. Es lässt sich somit behaupten, dass einem das Unternehmertum, wohl *„in die Wiege gelegt“* wird.

Bei den wirtschaftlichen Motiven gaben viele die Steuervorteile an. Weiters gilt die freie Einteilung von Arbeitsstunden bzw. Überstunden und mehr Freizeit immer wieder als bedeutendes Motiv. Dies hat zwar nicht zur Gründungsentscheidung beigetragen, wird aber als wichtiges Motiv im Jetzt genannt. Bezüglich der einfacheren Familien- und Freizeitgestaltung decken sich unsere Ergebnisse zwar mit der Fachliteratur, jedoch konnten wir keine geschlechtliche Differenzierung feststellen. Es war bei den Interviews nicht zu vernehmen, dass Frauen allgemein eher aus dem Wunsch Familie und Beruf besser vereinen zu können sich selbständig machen. Hierzu muss aber gesagt werden, dass unsere Stichprobe der Frauen relativ klein ist, im Vergleich zu den Männern und eine Frau sehr wohl dies als Motiv anführte, die andere jedoch dies eher als Risiko bzw. Nachteil für das Familienleben sieht. Männern wird hingegen als primäres Motiv der höhere Verdienst zugeschrieben. Dies konnte jedoch nicht mit unseren Daten belegt werden, da es in den meisten Fällen *„nur“* als *„netter Nebeneffekt“* deklariert wurde.

Bei den Gründungsmotiven in der Literaturrecherche wurden unter den Pull-Faktoren die Erreichung einer flexibleren Zeiteinteilung genannt, was auch mit den durchgeführten Interviews übereinstimmt. Bei den Interviews konnte herausgefunden werden, dass die Befragten mit ihrer vorigen beruflichen Situation nicht unzufrieden waren oder Probleme damit hatten, eine geeignete Arbeit zu finden. Also werden, wie

in der Literatur beschrieben, die arbeitsmarktrelevanten Gründe nicht als Motive für die Selbständigkeit der befragten Interviewpartner gesehen.

21 Handlungsempfehlung

Die durchgeführte Studie war in gewissen Aspekten sehr deutlich: Alle Befragten sagten, dass sie die Entscheidung zur Selbständigkeit im Nachhinein wieder so getroffen hätten, und viele empfahlen die Selbständigkeit weiter. Auch was das Risiko angeht, betrachteten mehrere Befragte (im Nachhinein) dieses als geringer als üblicherweise angenommen wird. Manche bereuten sogar, dass sie nicht früher in die Selbständigkeit eingestiegen sind. Daraus leitet sich die Handlungsempfehlung ab, einen besseren Zugang zu diesem Berufsbild zu schaffen, durch Aufklärungsarbeit und Informationsbereitstellung, damit Risiken und Chancen richtig eingeschätzt werden können.

Auch die Tatsache, dass alle Selbständigen in der Befragung bereits eine selbständige Person in ihrem näheren Umfeld hatten, bevor sie sich zu ihrem eigenen Chef machten, indiziert, dass auch Vorbilder Personen anregen können den Schritt zu wagen oder auch dafür sorgen, dass sie diese Option überhaupt vor Augen haben. Außerdem wäre ein umfangreiches und leicht zugängliches Informationspaket zur praktischen Umsetzung dieser Erwerbsform hilfreich, da bei diesen Personen auch viel praktische Unterstützung aus dem familiären Bereich kam.

Es macht Sinn die Selbständigkeit zu fördern, um es Menschen, die gerne selbstbestimmt arbeiten, aber kein Unternehmen gründen und damit leitende Aufgaben übernehmen wollen, ein Arbeitsform zu ermöglichen, in der sie sich nicht nur wohler fühlen, sondern auch ihr Potenzial entfalten können.

22 Literaturverzeichnis

Bögenhold, Dieter & Klinglmair, Andrea 2014. *Motive für die Tätigkeit als Ein-Personen-Unternehmen in Kärnten: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. WiPol Blätter 14-SH Version01

Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich. URL:
<https://www.kmuforschung.ac.at/ein-personen-unternehmen-epu-in-oesterreich/>
[Stand 21.06.2022]

Kiendl, Doris / Kirschner, Eric / Wenzel, Rene / Niederl, Andreas / Frey, Patrick 2019. *Gründungsneigung und Entrepreneurship: Österreich im internationalen Vergleich, Chancen und Herausforderungen*. Wien: Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Müller, Klaus & Vogt, Nora 2014. *Solosebstständigkeit im Handwerk – Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen*. Duderstadt: Verlag Mecke Druck

Pongratz, Hans J. 2020. Die Solo-Selbstständigen – was sie trennt und verbindet. *Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift* (Nr. 2/20), 12-27

Riedl, Roman 2022. *Fact Sheet 2021 WKO*. Wirtschaftskammer Österreich

23 Anhang

23.1 Gesprächsleitfaden

Einleitung

Ich möchte in diesem Interview mit Ihnen über Ihre Motive für eine Selbständigkeit im Handwerk sprechen.

Welchen Beruf führen Sie aus?

Wie lange sind Sie schon selbstständig? Wieso haben Sie sich dazu entschieden, ein Ein-Personen-Unternehmen zu gründen?

Berufliche Motive

- Warum haben Sie sich in der Handwerksbranche selbständig gemacht und nicht in einer anderen Branche?
- Trug Ihre Ausbildung zu dieser Entscheidung bei?
- Welche Tätigkeit haben Sie davor ausgeführt?
- (Wenn andere: Wieso haben Sie damit aufgehört?)
- Hat das Arbeitsklima in ihrem alten Beruf eine Rolle dabei gespielt, wenn ja, inwiefern?

Persönliche/familiäre Motive

- Würden Sie sagen, dass Sie gerne Ihr eigener Chef sind, vor allem in Bezug auf Ihre Arbeitszeiten und -stunden?
- War "mehr Flexibilität" eventuell auch ausschlaggebend für Ihre berufliche Weiterentwicklung?
- Trug Ihre Familienplanung zu Ihrer Entscheidung sich selbständig zu machen bei, wenn ja, inwiefern?
- Wenn Kinder: (inwiefern) war die Möglichkeit einer flexibleren (Familien-/) Kinderbetreuung ein Motiv für Sie?
- Ist Ihnen der Sprung in die Selbständigkeit leichter oder schwerer gefallen auf Grund Ihrer Familie und Ihrem Umfeld? Wieso?
- War jemand in Ihrem Umfeld bereits vor Ihrer Betriebsgründung selbstständig? Wenn ja, hat das zu Ihrer Gründungsentscheidung beigetragen?
- Hat Ihnen jemand aus Ihrem familiären Umfeld zur Selbständigkeit geraten oder abgeraten?

Wirtschaftliche Motive

- Ergeben sich aus der Selbstständigkeit finanzielle Vorteile? Wenn ja, wie machen sich diese bemerkbar?
- Wenn Ihnen die Frage nicht zu persönlich ist: Wie war denn Ihre finanzielle Situation zuvor? Konnten Sie gut von Ihrer Anstellung leben?
- Inwiefern hat sich Ihre finanzielle Situation verändert?

Risiken

- Sind Sie eventuell gewisse Risiken eingegangen, sei es finanziell oder zwischenmenschlich, mit Ihrer Entscheidung sich selbstständig zu machen?
- Hätten Sie die Situation im Nachhinein anders beurteilt und/oder anders gehandelt?
- Waren Sie bereit Ihre finanzielle Sicherheit für mehr Freiheit/Unabhängigkeit aufzugeben?

Ende

- Gibt es noch andere - bisher nicht genannte - Motive oder Aspekte, die zu Ihrer Entscheidung sich selbstständig zu machen beigetragen haben?
- Gibt es sonst noch etwas, das Sie uns mitteilen möchten?

Steckbrief:

Zur Person

Name:

Geschlecht:

Alter:

Beruf:

Ausbildung:

Familienstand:

Kinder:

Zum Betrieb

aktiv / anfänglich oder ehemals selbstständig:

Angebotene Produkte/Dienstleistungen:

Anzahl der Beschäftigten (wenn anfänglich):

Gründungsjahr des EPU:

Dauer der Selbständigkeit (wenn ehemalig):

23.2 Projektstrukturplan

Ein-Personen-Unternehmen und neue Selbstständigkeit

1. Gesamtprojektplanung

1.1 Gruppenbildung

1.2 Themenfindung

1.3 Einführung in die qualitative Forschung

1.4 Ablaufplanung

2. Einzelprojektentwicklung

2.1 Soziale Sicherung

2.1.1 Forschungsfrage konkretisieren

2.1.2 Desk Research

2.1.3 Interviews

2.1.4 Datenauswertung

2.1.5 Forschungsbericht anfertigen

2.1.6 Berichtpräsentation

2.1.7 Projektevaluierung

2.2 Motive der Selbstständigkeit in der Handwerksbranche

2.2.1 Literaturrecherche

2.2.1.1 Internetrecherche

2.2.1.2 Fachliteratur durcharbeiten

2.2.1.3 Auswertung der Literatur

2.2.2 Biografische Einzelinterviews

2.2.2.1 Interviewpartner finden

2.2.2.2 Fragebogen vorbereiten

2.2.2.3 Interviews transkribieren

2.2.2.4 Auswertung der Interviews

2.2.3 Datenauswertung

2.2.4 Forschungsbericht erstellen

2.2.5 Präsentation des Berichts

2.3 EPU im IT-Sektor

2.3.1 Konkretisierung des Themas

2.3.2 Desk Research

2.3.3 Findung der Interviewpartner

2.3.4 Durchführung der Interviews

2.3.5 Auswertung

2.3.6 Erstellung des Berichtes

2.3.7 Präsentation des Berichts

2.4 Selbstständigkeit: Vorstellung vs. Realität

2.4.1 Forschungsfrage konkretisieren

2.4.2 Gruppendiskussion durchführen

3. Abschlussphase/Endbericht

1. Vorbereitung der Präsentation

2. Präsentation

3. Verbreitung der Ergebnisse

Eingereicht von

Danhel, Käfer, Katzinger, Ströbitzer, Yildirim

Angefertigt am

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Betreuer:

Mag. Hansjörg Seckauer

Linz, im Juni 2022



AUSWERTUNGSBERICHT

Vertragsbeziehungen von Ein-Personen-Unternehmen im IT-Sektor

229.042, UE Projektstudium II, SS22

SKZ: 528

Danhel Theresa

Matrikel-Nr.: 12015858

Käfer Chiara

Matrikel-Nr.: 12010243

Katzinger Tobias

Matrikel-Nr.: 11907929

Ströbitzer Sophie

Matrikel-Nr.: 01392032

stroebitzer.sophie@gmx.at

Yildirim Elanur

Matrikel-Nr.:12007712

Abstract

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Beziehung zwischen den Auftraggebern und Auftragnehmern in der IT-Branche und möchte die Kontinuität im Hinblick auf die Auftragsvergabe sowie die Auftragslage im nationalen und internationalen beziehungsweise transnationalen Kontext näher untersuchen.

Aus diesen Überlegungen stellte die Gruppe die Forschungsfrage: „Wie gestaltet sich die Beziehung zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber im Hinblick auf die Kontinuität und Abhängigkeitsverhältnisse?“ mit der dazu passenden Hypothese: „Eine enge Bindung zwischen EPU und Auftraggeber im IT-Bereich führt zur Abhängigkeit des EPUs vom Auftraggeber und impliziert eine mögliche Scheinselbstständigkeit“ auf.

Um die zentralen Fragestellungen dieser Projektarbeit untersuchen zu können wurden durch ein Informationsgespräch mit einem Mitarbeiter des Finanzamtes grundlegende Informationen eingeholt und etwaige Daten durch weitere Interviewpartner ergänzt. Die Interviewpartner unterteilen sich in vier jeweils in Österreich stationierte Auftraggeber und zwei Auftragnehmer, wobei ein Interviewpartner aus Polen stammt und auch dort als Auftragnehmer arbeitet.

Die Auswertung und die dazugehörigen Ergebnisse der Untersuchungen werden in der nachfolgenden Arbeit genauer aufgezeigt und erläutert. Der Vergleich konnte jedoch schlussendlich nicht, wie ursprünglich geplant, vorgenommen werden.

Da einschließlich alle Interviewpartner männlich sind, wird in der gesamten Arbeit auf das Gendern verzichtet.

24 Einleitung

Die Zielsetzung unserer Arbeit liegt darin die Beziehung zwischen Auftraggeber/ Personalvermittlungsfirma und Auftragnehmer in der IT-Branche bezogen auf Kontinuität und Auftragsvergabe genauer zu erforschen. Das Hauptaugenmerk wird auf die Fragen, ob ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis oder gute Kontakte die Auftragslage determinieren und ob eine rechtliche Absicherung und Information seitens der Ein-Personen-Unternehmen in Betracht gezogen werden.

Das Thema des Gesamtprojekts "Ein-Personen-Unternehmen: ein Beschäftigungsmodell mit Zukunft?" unserer Lehrveranstaltung gab den Rahmen für unseren Arbeitstitel vor und persönliche Kontakte zu Personen im IT-Sektor aus dem Bekannten- und Familienkreis brachten uns schnell zu der Idee diese genauer zu beleuchten. In unserer Arbeit haben wir nur Männer als Interviewpartner bzw. Experten, welche uns zur Verfügung stehen, weshalb in diesem Bericht auf das Gendern verzichtet wird. In der nachfolgenden Arbeit werden die Auftragnehmer als „AN“ und die Auftraggeber als „AG“ bezeichnet.

25 Erarbeitung der Thematik

25.1 Forschungsfrage

Die Frage nach der Gestaltung der Beziehung zwischen AN und AG in Hinblick auf Kontinuität und Abhängigkeitsverhältnisse ist für uns besonders interessant. Da die IT-Branche eine sehr schnelllebige und komplexe ist, wird es auch spannend die transnationale Auftragsvergabe zu untersuchen.

25.2 Hypothese

Aus der oben überlegten Forschungsfrage konnten wir später die Hypothese: „Eine enge Bindung zwischen EPU und AG im IT-Bereich führt zur Abhängigkeit des EPUs von AG und impliziert eine mögliche Scheinselbstständigkeit“ aufstellen.

25.3 Relevante Aspekte AG & AN

Da in unserer Arbeit zwei Seiten beleuchtet werden, haben wir die relevanten Aspekte der Arbeit auch in AN und AG aufgeteilt, um auf all unsere Fragen genau eingehen zu können.

Auftragnehmer:

- Woher kommen die Aufträge/Auftragsursprung?
- Waren die Auftraggeber bzw. Auftragslage bei Gründung des Unternehmens bereits bekannt?
- Hat das vorangegangene unselbstständige Beschäftigungsverhältnis Auswirkung auf eine künftige günstige/ungünstige Auftragslage?
- Gründungsberatung bezogen auf rechtliche Aspekte?
 - Wie viele Auftraggeber benötigt man für eine legitime Selbstständigkeit?

Auftraggeber:

- Lassen sich Muster bei der Auftragsvergabe erkennen?
 - Kontinuität
- Werden Aufträge öffentlich ausgeschrieben oder gibt es bewährte bzw. bekannte Auftragnehmer?
- Sind AN und AG in gleichem Ausmaß für ein legitimes Arbeitsverhältnis verantwortlich?

Unsere erste Frage lautet „Lassen sich Muster bei der Auftragsvergabe erkennen?“. Mit dieser Frage möchten wir herausfinden, ob bei der Vergabe von Aufträgen besondere Aspekte im Verfahren Berücksichtigung werden, wie zum Beispiel die Kontinuität. Nach weiterer Überlegung stellte sich die Frage: „Werden Aufträge öffentlich ausgeschrieben oder gibt es bewährte bzw. bekannte Auftragnehmer?“. Da uns allgemein interessiert, wie Auftraggeber und Auftragnehmer zusammenfinden. Die rechtliche Lage ist ein wichtiger Faktor bei Verträgen, insbesondere bei Werkverträgen, deshalb wollen wir ebenso mit der Frage „Sind AN und AG in gleichem Ausmaß für einen legitimen Werkvertrag verantwortlich?“ erfahren, ob beide Seiten in gleichem Maße für einen legitimen Werkvertrag Verantwortung übernehmen müssen.

26 Ablauf der Untersuchung

26.1 Methoden und Quellen

Die wichtigsten Quellen sind für uns die IT-Firmen, die an Selbstständige Aufträge vergeben und allgemein Selbstständige im IT-Sektor. Mittels Leitfadeninterviews mit Auftragnehmern und Auftraggebern, versuchen wir unsere Fragen zu beantworten. Das zusätzliche Informationsgespräch mit dem Mitarbeiter des Finanzamtes erleichterte uns die Recherche in großem Maße, da die Informationen viele unserer offenen Fragen beantworteten und ersparte uns einiges an Zeit. Unser

Informationsgespräch gehört zu den Varianten „teilstrukturiertes bzw. wenig strukturiertes Interview“, da unsere Fragen vorgefertigt waren und ebenso Abänderungen zu jedem Zeitpunkt stattfinden konnten. Durch die Literaturanalyse wollten wir unser Wissen bezüglich unseres Themas erweitern. Wir recherchierten mithilfe von Büchern, Internet und Zeitschriften.

26.2 Bibliografie

Die recherchierte Literatur wurde in einem gemeinsamen Projektordner gesammelt und zu einer Bibliografie zusammengefügt. Jedes Mitglied der Gruppe hat zu jeder Zeit Zugang und kann darin Informationen bereitstellen und abrufen. Die tabellarische Auflistung ist alphabetisch sortiert.

26.3 Gruppenmeetings außerhalb der Lehrveranstaltung

Aufgrund der Coronapandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen wurden sämtliche Meetings außerhalb der Lehrveranstaltung digital abgehalten. Auch aufgrund von räumlichen Distanzen erleichterten uns Online-Meetings die Kommunikation. Die Länge der Meetings variierte im Hinblick auf die zu erledigen Aufgaben zwischen 15 Minuten bis hin zu zwei Stunden. Weitere Kommunikation fand unter anderen auch über die App WhatsApp statt. Gemeinschaftliche Unterlagen waren, ähnlich der Bibliographie, sämtlichen Gruppenmitgliedern in einem digitalen Ordner zu jeder Zeit zugänglich.

26.4 Strukturplan

26.4.1 Strukturplan: Ein-Personen-Unternehmen im IT-Sektor

Der Strukturplan gliedert den gesamten Leistungsumfang unseres Projektes. Wir einigten uns auf einen Top-Down Ansatz für die Erstellung unseres Strukturplans und erstellten ihn nach der Zerlegungsmethode. Unser Projektstrukturplan umfasst 8 Ebenen. Mit dem Strukturplan konnten wir unser Projekt vollständig erfassen und uns Klarheit über die zu leistenden Aufgaben verschaffen. Weiters konnten wir Fragen und Missverständnisse aufklären und uns über unsere wichtigen Meilensteine und Projektziele einigen. Die Erstellung eines Projektstrukturplans dient somit der Effizienzsteigerung bei der Planung, Durchführung und dem Abschluss unseres Projektes, da alle Elemente (wie Vorgänge, Ergebnisse, Methodik usw.) in die gleiche Systematik übersichtlich eingeordnet sind. Unser fertig erstellter Projektstrukturplan ist im Anhang ersichtlich.

26.4.2 Ausarbeitung der Thematik, Hypothesen und Forschungsfragen:

Nach einem ersten Brainstorming ergab sich aufgrund persönlicher Zugänge das Thema „Ein-Personen-Unternehmen im IT-Sektor“. Wir entschieden uns bei der

Methodik für ein Informationsgespräch und Personeninterviews mit Auftraggebern und Auftragnehmern. Zuerst führten wir das Informationsgespräch unter Anwesenheit der ganzen Gruppe, um unser Grundwissen für die folgenden Interviews aufzubauen.

26.4.3 Ausarbeitung der Projektdefinition

Durch das Informationsgespräch konnten wir uns ein Bild über die Ausgangssituation unseres Projektes machen. Wir setzten uns Meilensteine und Erfolgsfaktoren, wie etwa Interviewpartner zu finden, einen Gesprächsleitfaden zu erstellen und Termine für die Interviews zu finden. Die Datierung des Projektstarts und dessen Ende erfolgten mit dem Zeitplan, der uns einen Überblick über unser zukünftiges Projektvorhaben verschaffte.

27 Umfeldanalyse

Die Umfeldanalyse dient der Erfassung des sozialen und des sachlichen Umfeldes des Projektes. Das soziale Umfeld umfasst die Interessengruppen, in unserem Fall die Auftraggeber und Auftragnehmer. Auch Erwartungen und Befürchtungen, beispielsweise wie sich das Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Auftraggebern und Auftragnehmern gestaltet, sind interessant. Beim sachlichen Umfeld thematisieren wir Einflüsse, zu denen wir unsere Interviewpartner befragen, die Auswirkungen auf die Thematik haben.

27.1 Interviews

Da wir unseren Anfragen eine grobe Projektbeschreibung beilegten (siehe Anhang 9.1), hatten die kontaktierten Personen ein Bild unseres Vorhabens und uns wurde mitgeteilt, dass es sich hierbei um ein sehr präsent und wachsendes Thema handelt und das Interesse der angefragten Personen war überraschend groß. Aufgrund dieser positiven Rückmeldungen erleichterte sich für uns auch die Literaturrecherche, da einige der angefragten Personen in ihren Antworten relevante Literatur empfahlen oder zusendeten.

Während der Terminfindung mit den unterschiedlichen Gesprächspartnern wurden zeitgleich auch die dazugehörigen Leitfäden angefertigt. Diese wurden in deutscher und englischer Sprache verfasst, um auf die verschiedenen Nationalitäten vorbereitet zu sein.

Trotz des anfänglich großen Interesses konnten seitens der Auftragnehmer nur zwei Interviews erfolgreich durchgeführt werden, womit sich unser Projekt und unsere Analyse nicht wie ursprünglich geplant durchführen haben lassen.

27.2 Zwischenbericht

Um unseren Zwischenbericht zum Ende des Semesters auszuarbeiten, wurden alle bisherigen Informationen noch einmal gesammelt und eingeordnet, um diese übersichtlich darzustellen. Nach einer Überarbeitung der bereits vorhandenen Präsentationsfolien wurde eine passende Abschlusspräsentation erstellt und am 28. Jänner 2022 zum letzten Lehrveranstaltungstermin präsentiert.

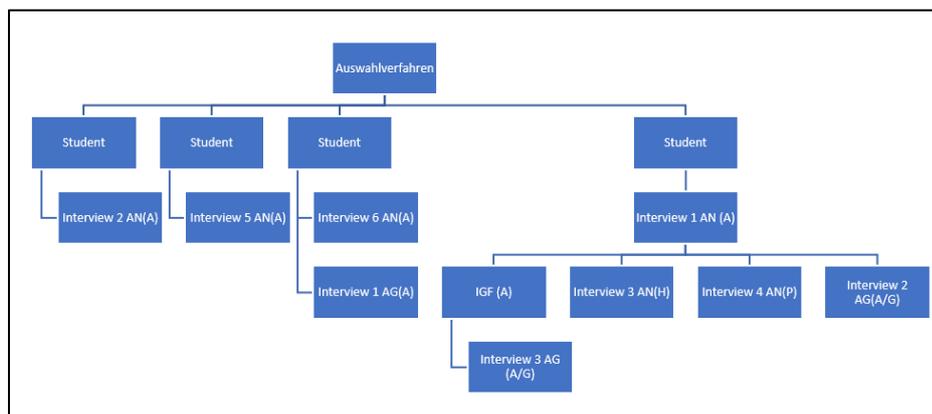
27.3 Abschlussphase / Endbericht

Für die zum Ende des zweiten Semesters folgende Abschlussphase und die Erstellung des Endberichtes war eine erneute Überarbeitung bisheriger Erkenntnisse angesetzt, um diese nach vorheriger Rohfassung und unter Miteinbezug aller gewonnenen Daten als Abschlussbericht zusammenzufassen. Zum Ende des Semesters wurde erneut eine Präsentation über sämtliche Ergebnisse erstellt, um diese bei den letzten Terminen zu präsentieren und mit den Kolleg*innen zu besprechen.

28 Zeitplan

Der im Folgenden ersichtliche tabellarische Zeitplan für die Durchführung unseres Projekts im Laufe der beiden Semester wurde bereits zu Beginn als grobe Übersicht und organisatorische Hilfe erstellt. In der linken Spalte wurden die aufeinander folgenden Tätigkeiten eingetragen, gefolgt von deren monatlicher Einordnung. Im Laufe des Semesters und vor allem nach weiteren Besprechungen, während der Lehrveranstaltungs-Termine wurde dieser laufend adaptiert und angepasst. Auch andere Umstände, wie eine überraschend frühe Zusage eines zu interviewenden Experten führten zu Veränderungen im Zeitlichen Ablauf.

Interviewplan



Zeitplan

	Dezember	Jänner	Februar	März	April	Mai	Juni
Literaturrecherche, Aufgabenteilung	■						
Vorbereitung Experteninterview	■						
Experteninterview AN erstellen	■						
Experteninterview AG erstellen	■						
Durchführung Experteninterview		■					
Fragebögen erstellen		■					
Terminvereinbarung mit Interviewpartnern		■					
Sample erstellen		■					
Durchführung Probeinterview (AN)		■	■				
Durchführung Interviews (AN u. AG)		■	■	■			
Transkription		■	■	■			
Auswertung der Ergebnisse		■	■	■	■		
Berichterstellung			■	■	■	■	■
Vorbereitung					■	■	■
Fertigstellung & Präsentation						■	■

Abbildung 1: Zeitplan

29 Auswahlverfahren

Das Organigramm des Auswahlverfahrens, zeigt wie sich die Herstellung der Kontakte durch Kollegen*innen der Gruppe und somit das tabellarisch dargestellte Sample in (Tabelle 1) entstand.

Die Recherche im Internet nach möglichen Gesprächspartnern erwies sich aufgrund der vorgegebenen Strukturen als äußerst schwierig. Da wir persönlich mit der Branche nicht, oder nur mangelhaft vertraut sind und somit auf private Kontakte angewiesen waren. Das sogenannte Schneeballsystem, oder auch „Convenience Sampling“, ermöglichte uns eine schnellere und gezieltere Auswahl von Gesprächspartnern. Da der jeweils vorangegangene Kontakt bereits einen sogenannten Vertrauensbonus bei der zu kontaktierenden Person hat und uns somit eine Gesprächsbasis eröffnen konnte.

Wir entschieden uns bei der Kontaktlistenerstellung bereits die jeweiligen Gesprächspartner zu kodieren, um im Laufe des Projekts in der Verschriftlichung und im Sprachgebrauch den Datenschutz zusichern zu können. Dazu bedarf es für nicht Involvierte einer Legende, die die Verschlüsselung beschreibt:

AN ... Auftragnehmer	(A)...Österreich
AG ... Auftraggeber	(G)...Deutschland
IGF ... Informationsgespräch Finanzamt	(H)...Ungarn
	(P)...Polen

Abbildung 2: Organigramm

Aufgrund der Internationalität unserer Gesprächspartner, entschieden wir uns die jeweilige Nationalität durch in Klammer Gesetzte Buchstaben hinzuzufügen. Dies erleichtert uns eine schnellere Erkennung und Zuordnung und somit ein effizienteres Arbeiten.

29.1 Sample

Tabelle 1: Sample

Bereich	Berufsbezeichnung	Dauer
IGF(A)	Teamexperte Prüfer Bundesministerium für Finanzen	ca.50 Min
Auftragnehmer		
Interview 1 AN(A)	Software Developer	ca. 40 Min
Interview 2 AN(A)	Software Developer	ca. 40 Min
Interview 3 AN (H)	Software Developer	ca. 40 Min
Interview 4 AN(P)	Software Developer	ca. 40 Min
Interview 5 AN(A)	Serverbetreuung & Homepagegestaltung	ca. 40 Min

Interview 6 AN(A)		Homepagegestaltung	ca. 40 Min
Auftraggeber			
Interview AG(A)	1	IT Solution - Anbieter	ca. 50 Min
Interview AG(G)	2	Personaldienstleister & Personalvermittlung für Experten	ca. 50 Min
Interview AG(A/G)	3	Dienstleistung in automatischer Datenverarbeitung und Informationstechnik - Visualisierung	ca. 50 Min
Interview AG(A)	4	Dienstleistung Digitalisierung von Geschäftsprozessen	ca. 50 Min

Das hier tabellarisch angeführte Sample teilt sich in drei Teilbereiche auf.

Die erste Spalte bezeichnet in kodierter Form zu welchem Bereich die jeweiligen Interviews zugeordnet werden können. Ob es sich um den Gesprächspartner des Finanzamtes, einen Auftragnehmer, oder einen Auftraggeber handelt. In der zweiten Spalte handelt es sich um die Berufsbezeichnung beziehungsweise um eine Beschreibung des Berufs um ein paar der möglichen Bereiche des Informationstechnologie Sektors (IT-Sektor) durch unsere Gespräche abdecken zu können. In der dritten Spalte beziehen wir uns auf die angesetzte Dauer des Gesprächs, dass je nach Einverständnis und Verlauf sich kürzer, oder länger gestalten kann.

29.2 Kontaktliste

Da das Sample auf unserer Kontaktliste basiert, mussten einige Details herausgenommen beziehungsweise ergänzt werden. Wie man in der Kontaktliste (siehe Angang 9.8.) erkennen kann, liegt hier das Hauptaugenmerk auf der Terminisierung, den Kontaktdaten (geschwärzt) und der Verteilung an die jeweiligen Kolleginnen und den Kollegen, da bei gewissen Gesprächspartnern die Gesamtgruppe am Gespräch teilnehmen möchte. Da das Probeinterview mit der Person Interview 1 AN(A) gezeigt hat, dass sich der Gesprächsleitfaden allein schlechter beibehalten lässt als mit zwei Interviewer*innen, ergab sich eine rasche Zuteilung. Dabei wurde besonders auf die jeweiligen sprachlichen und schriftlichen Englischfähigkeiten geachtet, um den jeweiligen Gesprächspartnern angemessen entgegenkommen zu können und das Gespräch professioneller zu gestalten.

30 Auswertungsergebnisse

Aufgrund einer geringen Anzahl an gesprächsbereiten Auftragnehmern konnte kein valider Vergleich zwischen Auftragnehmern und Auftraggebern hergestellt werden. Es wurden insgesamt vier Auftraggeber, zwei Auftragnehmer, sowie ein Informationsgespräch mit einem Mitarbeiter des Finanzamtes durchgeführt und ausgewertet. Dies veranlasste uns dazu einen größeren Fokus auf die Seite der Auftraggeber zu lenken. Die Auftraggeber setzen sich aus einer Personalvermittlungsfirma, IT-Unternehmen, die mit selbstständigen Freelancern kooperieren und einem IT-Unternehmer ohne Fremdvergabe der Aufträge zusammen. In der folgenden Analyse werden die Auftraggeber mit AG und die Auftragnehmer mit AN abgekürzt.

30.1 Entstehung der Geschäftsbeziehung

Die Entstehung der Geschäftsbeziehungen gestaltet sich beim Auftraggeber (AG) 2 sehr umfangreich im Gegensatz zu AG 1, der seine Auftragnehmer nur über Social Media oder durch das AMS findet. Im Gegensatz findet AG 2 Ausschreibungen über Social Media nur bei langfristiger Personalsuche sinnvoll. AG 2 hat auf Grund seiner Tätigkeit in einer Personalvermittlungsfirma als Einziger der Interviewten ein eigenes Recruitment Management zur Verfügung. Besonders bei AG 4 werden die Aufträge mit 80 – 90% größtenteils nur durch ihre eigenen Mitarbeiter/innen abgewickelt. Für AG 3 und AG 4 ist es von Bedeutung, sich ein Netzwerk aufzubauen, um Kontakte zu neuen Personen zu knüpfen. AG 2,3 und 4 nutzen Freelancer um „Gaps“, also Personallücken, bei ihrer Angestelltenschaft auszugleichen. AG 1 hat noch gar keine Erfahrung mit Personalvermittlungsfirmen gemacht, da die Firma meinte, dass sie „*noch zu klein*“ ist.

Zusammenfassend ist das Networking für alle AG ein sehr wichtiger Aspekt, um freie Dienstleister zu finden. Der größte Teil der Aufträge wird vorrangig durch die eigene Belegschaft erledigt, nur ein kleiner Teil durch Freelancer.

30.2 Geschäftsabwicklung

30.2.1 Vertragsverhandlung Auftraggeber

Im Bereich der Vertragsverhandlung zeigten sich erste Überschneidungen bei AG 2 und AG 3. Beide Auftraggeber verhandeln und schließen Verträge direkt mit den Selbstständigen ab.

AG 4 steht vertraglich nur mit Vermittlungsunternehmen in Verbindung. Sowohl AG 2 und 3, als auch AG 4 legen Standardwerkverträge vor, welche rechtliche Belange abdecken. Diese Standardwerkverträge werden dem Umfang des Projektes und Fähigkeiten der Selbstständigen im Weiteren individuell angepasst. AG 4 kalkuliert zusätzliche Vermittlungskosten in der Höhe von 10 bis 15 % an die

Vermittlungsunternehmen mit ein, dies entfällt aufgrund der direkten Vertragsbindung zu den Selbstständigen bei AG 2 und AG 3. Bezüglich eines Verhandlungsspielraums merkte AG 2 an, dass dieser vorhanden wäre, wies aber darauf hin, dass die im Vordergrund stehende Rentabilität diesem gewissen Grenzen setzt. AG 2 beschreibt individuelle Angebotslegungen, welche in einer festgesetzten Pauschalierung und Abarbeitung resultieren. AG 1 erklärte, keine Vertragspartner auf Freelancer-Basis vorweisen zu können und war somit für diesen Teil der Auswertung nicht geeignet.

Zusammenfassend bedienen sich zwei von drei relevanten Auftraggebern Standardwerkverträgen, die gemäß den individuellen Aufträgen adaptiert werden können und direkt mit den Selbstständigen abgeschlossen werden. Lediglich AG 3 steht in keiner direkten vertraglichen Bindung zu seinen Auftragnehmern, mit seltenen Ausnahmen bei „größeren“ Projekten.

Verhandlungsspielraum ist bei der Vertragsgestaltung in geringem Maße gegeben, Standardwerkverträge schaffen aber eine gleichbleibende Grundlage.

30.2.2 Vertragsinhalte und Vertragsbindung

AG1 bezieht keine Vertragspartner auf Freelancer-Basis. Bei AG 2, 3 und 4 ist es möglich die Arbeit outzusourcen, da die Beauftragung nicht personenbezogen ist, jedoch nur nach Vorabsprache. Die Pauschale der Freelancer wird bei AG 3 fix vereinbart, bei AG 4 handelt es sich um vereinbarte Tagessätze der Freelancer, die abhängig von Skills und Erfahrung sind. AG 4 gab an, dass die Freelancer keine Festanstellung anstreben, da die Leistungseinbringung und damit auch die Honorierung auf Freelancer-Basis höher ist als bei einer Festanstellung. Die Relevanz der Klauseln wurden bei allen Interviews oft erwähnt, wie etwa die der Geheimhaltungsklausel oder der Ersetzungsklausel, auch bekannt als „salvatorische Klausel“ (Definition folgend). Das Personalvermittlungsunternehmen hat darauf hingewiesen, dass von ihr vermittelte Auftragnehmer nach Beendigung des Projekts über eine Dauer von zwölf Monaten nicht auf selbstständiger Basis mit dem vermittelten Auftraggeber kooperieren dürfen. AG 2 erwähnte, dass bestimmte juristische Vorgaben oder die der WKO helfen sollen, eine Scheinselbstständigkeit eines Auftragnehmers zu verhindern. AG 2 schließt nur freie Dienstverträge ab und keine Werkverträge. AG 3 und AG 4 haben im Gegensatz dazu Standardverträge mit den Vermittlungsfirmen für standardisierte Leistung.

Zusammenfassend sind als Teil des Vertragsabschlusses die oben genannten Klauseln für alle Auftraggeber wichtig. Der Vertragsinhalt wird oftmals je nach Absprache mit dem Auftragnehmer vereinbart, aus diesem Grund kann dieser immer variieren. Ergänzend zum Verständnis werden folgende Klauseln näher erläutert.

Geheimhaltungsvereinbarung: *„Der Auftragnehmer verpflichtet sich, alle ihm zur Kenntnis gebrachten vertraulichen Informationen strikt vertraulich zu behandeln, auch nach Beendigung des Auftrags/ Projekts. Des Weiteren werden in den Vertrag evtl.*

Ausnahmen der Vertraulichkeit, die Übertragbarkeit von Rechten und Pflichten sowie Vertragsstrafen fixiert.“ (Stöfen, 2018)

Ersetzungsklausel: „Sie regelt die Rechtsfolgen, wenn Teile des Vertrages sich als undurchführbar oder nichtig herausstellen. Daher ist sie im Grunde eine „Erhaltungsklausel“, weswegen sie sich regelmäßig am Ende des Vertrages befindet.“ (J., 2021)

*Konkurrenzklausele: „Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung, mit der sich AN sich verpflichten, bis zu einem Jahr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in der Branche des/der alten Auftraggeber*in tätig zu werden, und zwar weder als Auftragnehmer*in noch auf selbstständiger Basis. In vielen Fällen wird die Einhaltung der Konkurrenzklausele mit teils empfindlichen Vertragsstrafen abgesichert.“ (Arbeiterkammer, o. D.)*

30.3 Betriebsmittel

Im Vergleich der Betriebsmittelverwendung bei den Auftragnehmern als auch den Auftraggebern zeigten sich klare Tendenzen und die Aussagen wurden gegenseitig bestätigt. AG 2 gab an, dass die Freelancer grundsätzlich ihre eigenen Betriebsmittel für deren Arbeit benutzen und keine große Menge an fremdem Equipment benötigen. In einigen wenigen Fällen müssen Geräte des Kunden benutzt werden, um die Datensicherheit zu gewährleisten. Diese Aussage konnte, durch die des AG 4 bestätigt werden. AG 1 und AG 3 haben zu der Frage nach der Betriebsmittelverwendung keine Aussage getätigt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Betriebsmittelverwendung des Auftraggebers nur in besonderen Situationen des Datenschutzes vorgeschrieben wird.

31 Experteninformationsgespräch

Das zusätzlich geführte Experteninformationsgespräch mit einem ehemaligen Mitarbeiter der Finanzpolizei und derzeitigen Großbetriebsprüfer im Finanzamt ergab einen kurzen Einblick in die Tätigkeit der Finanzpolizei sowie der Prüfung von Groß- und Amtsbetrieben. Dieser Mitarbeiter legte seinen Eindruck von Scheinselbstständigkeit und vorrangig Schwarzarbeit dar. Tätigte die Aussage, dass „schwarz“ zu arbeiten in Österreich nicht illegal ist, sondern das Beschäftigen von Schwarzarbeitern. Bezogen auf unser Projekt ist die Problematik der Scheinselbstständigkeit unter IT-Experten eher weniger existent. Dies ist durch die Fremdvergaben von Betrieben an freien Dienstleistern und dessen Einkommens- und Körperschaftssteuererklärungen ersichtlich. Die Problematik der Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit ist ein übliches Problem in Branchen, wie dem Baugewerbe und Reinigungsbereich und hängt mit einem geringeren Bildungsgrad

zusammen. Das nicht Bescheid wissen über die rechtliche Lage und die Aussicht auf schnelles Geld aufgrund einer beispielsweise fehlenden Lohnsteuer, oder Sozialversicherungsabgaben sind die Hauptgründe dafür. Die Scheinselbständigkeit als solche, ist schwer nachzuweisen. Dabei ist die Zeugeneinvernahme von Mitarbeitern notwendig denen gezielte Fragen zu Gehaltsabrechnung, Haftung, Arbeitsmittelbereitstellung, Anwesenheitspflicht, Pausenvorschreibung, Projektweitergabe an Subunternehmen, sowie Kündigungsfristen und Klauseln gestellt werden. Die Summe dieser sogenannten Indizien ergibt ein Bild, ob es sich um ein Angestellten-, Arbeitnehmer-, oder freier Dienstnehmerverhältnis handelt. Dabei zu beachten ist immer die jeweilig zu überprüfende Branche und deren Eigenheiten. Die fehlende fachspezifische Erfahrung und Vorkenntnis kommt für die zuständigen Prüfer erschwerend hinzu. Es gibt aufgrund von Sparmaßnahmen keine branchenspezifischen Prüfer. Die offenen Stellen können nicht mit fachspezifischem Personal aus der freien Wirtschaft nachbesetzt werden, da deren Vordienstzeit nicht angerechnet wird und die ausgeschriebenen Stellen weniger attraktiv sind. Die Vorteile der Scheinselbständigkeit liegen laut dem Experten nur bei den Auftraggebern. Dazu zählen die Umgehung des Arbeitszeitgesetzes, der Beschäftigungsbewilligung (vor allem bei Drittstaatsangehörigen), sowie das Druckmittel nichtgeleistete Arbeit nicht zu bezahlen. Ein beliebtes Umgehungsmodell ist die Gründung einer Offenen Gesellschaft (OG) mit nur einer Person als gewerberechtlichen Geschäftsführer, der eine Beschäftigungsbewilligung erbringen kann. Jedoch werden die Möglichkeiten Auftragnehmer widerrechtlich zu beschäftigen aufgrund der immer umfangreicher werdenden Formvorschriften seitens der verschiedenen zuständigen Behörden zunehmend erschwert. Die Möglichkeit der Selbstanzeige wird meist im Bereich des Steuerrechts in Anspruch genommen und äußert sich zum Beispiel in nicht richtiger Abführung der Umsatzsteuer und dem Erkennen falscher Rechtsauslegung. Im Falle nicht gemeldeter Arbeitnehmer, die sich im Streit mit dem Auftraggeber befinden kommt es öfter zur Anzeige, da der Auftraggeber in der Meldepflicht steht. Verabsäumt der Auftraggeber beziehungsweise Dienstgeber die Meldepflicht, können sich die nachträglichen Kosten im Sozialversicherungsbereich für den Auftraggeber laut Expertenaussage auf bis zu € 2.180 pro Person, sowie einer Einvernahme bei der Sozialversicherung und dem nachträglichen Ausgleich der versäumten Lohnsteuer des Auftragnehmers belaufen.

Um diesen Problemen zu entgehen, erhielten wir im Gespräch einige Tipps, die vor dem Schritt zur Selbständigkeit bedacht werden sollen:

Wichtig ist es unternehmensrechtlich fit zu sein und sich gerade am Anfang Unterstützung von Plattformen wie dem Gründerservice der WKO in Anspruch zu nehmen. Die Differenzierung zwischen Personalleasing und Werkvertrag, die Meldung bei der Sozialversicherung für Selbständige (SVS), die gewissenhafte Aufzeichnung erbrachter Leistungen, die Abführung der Umsatzsteuer, die Abgabe der Einkommenssteuererklärung und dem Bedenken des sogenannten „verflixten dritten Jahres“ in dem die Differenz zwischen dem zu erbringenden Mindestbetrag und den tatsächlichen Einnahmen geleistet werden muss, sind zu beachtende Punkte.

Weiters ist es wichtig organisiert zu sein und sich ein monetäres Polster zu schaffen. Die Vorteile der Selbständigkeit für den Auftragnehmer sieht der Experte bezogen auf spezialisierte IT-Experten bei der Gehaltsverhandlung, dass diese ihre Aufträge an Subunternehmen weitervergeben können und dem fehlenden Arbeitszeitgesetz. Wobei darin auch wiederum eine Gefahr aufgrund von möglicher Überarbeitung und Fehleinschätzung von Termineinhaltung gesehen werden kann.

32 Resümee

Wie bereits in der Einführung der vergleichenden Analyse erwähnt, war ein Vergleich zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer bezüglich deren Beziehung und Kontinuität der Auftragsvergabe nicht möglich. Des Weiteren konnte keine Abhängigkeit der Auftragnehmer erkannt werden. Die transnationale Vergabe der Aufträge wurde aufgrund eines Fachkräftemangels in den Interviews bestätigt. Auffallend war, dass die Auftragnehmer als auch die Auftraggeber eine wiederkehrende Zusammenarbeit begrüßen, aber die Auftragnehmer aufgrund der damit einhergehenden Flexibilität auf ihre Selbstständigkeit beharren. Auch die Möglichkeit der Auftragnehmer sich mehreren Aufträgen gleichzeitig zu widmen, wird durchwegs als bedeutender Grund für die Selbstständigkeit angeführt. Vertragsverhandlungen erfolgen grundsätzlich auf Augenhöhe. Abschließend bestätigt sich unsere Hypothese „Enge Bindung und Kontinuität zwischen EPU und AG im IT-Bereich führt zu Abhängigkeit des EPUs und impliziert Scheinselbstständigkeit“ nicht, da die EPUs zwar eine Kontinuität bevorzugen, jedoch der Fokus auf ihre Flexibilität gegen eine Entstehung von Scheinselbstständigkeit spricht. Dies bestätigt sich auch in der Einschätzung durch den Experten des Finanzamtes, dass Scheinselbstständigkeit eher in Branchen wie Reinigung und Baugewerbe vertreten ist.

33 Anhang

33.1 Kurzbeschreibung - Deutsch

Wir sind eine Gruppe von fünf Studierenden an der Johannes-Kepler-Universität Linz. Im Rahmen einer Lehrveranstaltung beschäftigen wir uns mit der Frage, wie sich Verträge und Geschäftsbeziehungen zwischen Einzelpersonenunternehmen (EPUs) im IT-Bereich und deren Auftraggebern, insbesondere Vermittlungsfirmen, gestalten. Um unsere Forschungsfrage und dazugehörige Hypothesen zu bearbeiten, befragen wir einige in diesem Bereich tätige Personen, von Auftragnehmer- und Auftraggeberseite.

Unsere Befragung führen wir anhand eines vorab erstellten Gesprächsleitfadens durch und diese wird ungefähr 30 Minuten in Anspruch nehmen. Gestellte Fragen sind freiwillig zu beantworten und werden völlig vertraulich und anonym behandelt und ausgewertet.

33.2 Kurzbeschreibung – Englisch

We are a group of five students at the Johannes Kepler University Linz. As part of a course, we are dealing with the question of how contracts and business relationships between one-person businesses (EPUs) in the IT sector and their clients, in particular intermediary companies, are structured. In order to address our research question and related hypotheses, we interview a number of individuals working in this field, from both the contractor and client sides.

Our interview will be conducted using a pre-prepared interview guide and will take approximately 30 minutes time. Questions asked are to be answered voluntarily and will be treated and evaluated completely confidentially and anonymously.

33.3 Gesprächsleitfaden Auftragnehmer (AN) – Deutsch

Gesprächsleitfaden: Auftragnehmer

Einleitung

Sehr geehrter Herr/Frau _____, vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben uns heute unsere Fragen zu beantworten.

Wie wir Sie bereits in unserer Einladung informiert haben, möchten wir mit Ihnen über die Beziehung zu Ihrem Auftraggeber speziell in der IT-Branche sprechen und wie sich diese gestaltet.

Selbstverständlich werden sämtliche Daten vertraulich im Sinne der Datenschutzrichtlinien behandelt, anonymisiert ausgewertet und gespeichert. Mit ihrem Einverständnis werden wir unser Gespräch aufzeichnen. Die Aufzeichnung wird nach Auswertung gelöscht und nicht an Dritte weitergegeben.

Einleitungsfragen / Beweggründe:

- Warum haben Sie die Selbständigkeit gewählt?
 - Schon immer davon geträumt?
 - Druck seitens des Arbeitgebers?
 - Kamen Sie durch einen Online-Gehaltsvergleich zu der Entscheidung?
 - Wurde Ihnen bei einem Beratungsgespräch die Selbständigkeit nahegelegt?
- Welche Vorteile/Nachteile bringt Ihnen die Selbständigkeit im Gegensatz zu einer Fixanstellung?
 - Berufswechsel
 - Vertragsausstieg
 - Etc...
- Inwieweit ist es möglich, als Auftragnehmer vorauszudenken? Stichwort Zukunftssicherheit

Vertrag:

- Wie gestaltet sich Ihr (Werk-)Vertrag?
 - Wie lange sind sie durch Ihren Vertrag gebunden?
 - Bindung an Auftraggeber, oder Bindung an Personalvermittlungsfirma?
 - Besteht ein Rahmenvertrag mit Frist, oder auf unbestimmte Zeit?
 - Besteht eine Geheimhaltungsklausel/Stillhalteabkommen?
 - Besteht eine Konkurrenzklausel?
 - Ist es Ihnen möglich aufgrund Ihres Vertrages Aufträge anzunehmen, die nicht von der Personalvermittlungsfirma vermittelt wurden?
 - Ist es Ihnen möglich aufgrund Ihres Vertrages für eine weitere Firma in der IT-Branche zu arbeiten?
 - Gibt es eine vertraglich festgelegte Kündigungsfrist?
 - Sind Sie als natürliche Person, oder als juristische Person vertraglich gebunden?

Gab es einen Verhandlungsspielraum bei der Vertragsbesprechung?

- Wenn ja, wie gestaltete sich dieser?
- Fühlten Sie sich in der Vertragsverhandlung als gleichwertiger Partner?
- Wurde Ihnen ein vorgefertigter Vertrag präsentiert?

Wie viel Zeit wurde seitens der Personalvermittlungsfirma gegeben, um den Vertrag zu überdenken? (Wurde Druck ausgeübt?)

Existiert in Ihrem Vertrag eine salvatorische Klausel?

Dürfen Sie als EPU ein/mehrere Subunternehmen beschäftigen?

Falls ja, haben Sie dies schon einmal in Anspruch genommen?

- Auslagerung der Arbeit z.B an billige Ausland Arbeitskräfte.
- Oder ist Auftragnehmer reiner Erfüllungsgehilfe?
- Haben Sie Ihren Vertrag mit der Personalvermittlungsfirma abgeschlossen, oder mit der Firma die Ihre Dienste benötigt?

Verdienst & Betriebsausgaben:

- Welche finanziellen Vorteile hat der Vertrag mit der Personalvermittlungsfirma?
 - Verdienen Sie aufgrund des Vertrages mehr/weniger als ein Angestellter?
- Gab es bei der monetären Vertragsgestaltung eine Fixpreisvorgabe, oder gab es eine Verhandlungsmöglichkeit?
 - Wie gestaltete sich die Gehaltsverhandlung?
 - Wurde Seitens des Auftragnehmers die Inflation bedacht? Gibt es eine Klausel?
- Wie zufrieden sind Sie mit ihrem Einkommen der letzten 24 Monaten? (oder 1-10 Jahren)
 - Hat sich die Selbständigkeit gerechnet bzw. ist es lukrativ bzw. lukrativer geworden?
 - Gab es ein Auf und Ab?
- Wie gestalten sich Ihre Betriebsausgaben?
 - Z.B Ihr Arbeitsmittel (sprich PC, Laptop, etc.) versagt Ihnen heute den Dienst, müssen Sie auf finanzielle Reserven zurückgreifen, um ein neues Gerät zu erwerben, oder werden Sie von ihrer Personalvermittlungsfirma unterstützt?
- Sollten Sie die finanziellen Mittel für ein neues Gerät nicht haben, gilt es als Vertragsbruch, wenn Sie Ihrer Arbeit nicht nachkommen können?
 - Besteht die Möglichkeit eines Verdienstentgangs?

- Wurde Ihnen zu irgendeinem Zeitpunkt während der Vertragsverhandlung, oder auch im Laufe der Zusammenarbeit nahegelegt, Rücklagen zu generieren („Notgroschen“)
 - Kostenanalyse (Betriebsaufwendung, Inflation, Erkrankung, etc...)
- Wurde Ihnen eine Ausfallversicherung nahegelegt?
 - Sind Sie gegen einen Gewinnentgang versichert?
 - Gibt es bezüglich des Gewinnentganges eine Klausel in Ihrem Vertrag?
 - Wurden Sie Seitens der Personalvermittlungsfirma über die Folgen aufgeklärt?
- Was würde passieren, wenn Sie trotz vertraglicher Bindung seitens der Personalvermittlungsfirma keine Aufträge mehr zugeteilt bekommen?
 - Z.B. wegen Erkrankung, Unfall, Sperrklausel, ect. (sprich liefern, oder stirb?)
- Wie würden Sie als Vertragsgebundener (Sperr- und Geheimhaltungsklausel falls vorhanden) Ihre Arbeit gestalten, wenn Sie nicht mehr für die Personalvermittlungsfirma arbeiten möchten?

Abschlussfrage:

- Kennen Sie KollegInnen die in ein Angestelltenverhältnis zurückgegangen sind? Wenn ja, warum?
- Gibt es noch andere Anmerkungen Ihrerseits, oder Themen, die sie gerne noch aufgreifen würden? (Good to know)

33.4 Gesprächsleitfaden Auftragnehmer (AN) – Englisch

Interview guide: contractor

Dear Mr/Ms _____, thank you for agreeing to answer our questions today.

As we have already informed you in our invitation, we would like to talk to you about the relationship with your client, especially in the IT sector, and how this is structured.

Of course, all data will be treated confidentially by data protection guidelines, made anonymously, and stored. With your consent, we will record our conversation. The recording will be deleted after evaluation and will not be passed on to third parties.

Introductory questions:

- How would you organize your work as a contractor (barring and non-disclosure clause) if you no longer wanted to work for the recruitment firm?
- What are the advantages/disadvantages of self-employment in comparison to a permanent position?
 - career change
 - exit of contract
 - etc.
- To what extent can you think ahead, speaking of future security?

Motivation for self-employment:

- Why did you choose self-employment?
 - Have you always dreamed of that?
 - Did you feel any pressure on the part of your former employer?
 - Did you do an online salary comparison?
 - Did anyone suggest to you to become self-employed during a counseling session?

Contract:

- What is your (work-) contract like?
 - How long are you bound by your contract?
 - Is there a bond with the client or the recruitment company?
 - Was your contract concluded with a fixed-term or open-ended?
 - Attachment to client, or attachment to the recruitment agency?
 - Is there a framework agreement with a deadline or for an indefinite period?
 - Does it include a non-disclosure clause?
 - Does it include a non-competition clause?
 - Is it still possible for you to work for another company in the IT industry based on your contract?
 - Is it possible to accept orders from clients that were not mediated by the recruitment company?
 - Is there a contractually agreed cancellation period?
 - Are you contractually bound as a natural or legal person?
- Was there a possibility for change during the contract negotiations?

- If yes, which change could have been/were made?
- Did you feel like an equal party during the contract negotiations?
- Did you get a standardized contract?
- Were you presented with a prefabricated contract?
- How much time did you have to think about the contract? Was there any pressure made?
- Does a severability clause exist in your contract?
- As a one-person company are you allowed to employ one or more subcontractor/s?
- If yes, did you ever employ one before?
 - Outsourcing work abroad because of cheaper costs of labor.
 - Pure vicarious agent?
- Have you signed your contract with the recruitment agency or company that needs your work?

Earnings and business expenses:

- What are the financial benefits of contracting with the recruitment agency?
 - Do you earn more or less money than working as an employee based on your contract?
- Was there a fixed price specification or was there a possibility of change during the contract negotiation?
- How was the salary negotiation going?
 - Has inflation been considered?
- How satisfying was your income in the past 24 months (1-10 years)?
 - Is your self-employment lucrative compared to a permanent position?
 - Were there ups and downs? Which?
- What are your operating expenses?
 - For example, if a device (PC, laptop, etc.) fails, do you have to fall back on any financial reserves or do you get any support from the recruitment company?
- Is it a breach of contract if you don't have the financial means to buy a new device and you can't complete the job?
 - Is there a possibility of a loss of earnings?
- Was it suggested to you at some point during the contract negotiations to generate financial reserves?

- cost analysis (operating expenses, inflation, sickness...=
- Has cancellation insurance been suggested to you?
 - Are you insured against loss of profit?
 - Does a clause against loss of profit exist in your contract?
 - Have you been informed of the consequences by the recruitment company?
- What would happen if you were no longer assigned jobs despite being contractually bound by the recruitment agency?
 - because of sickness, accidents, blocking clauses, death...

End:

- Do you know any colleagues who have returned to employment? If yes, why?
- Do you have any questions or information you would like to share with us?

33.5 Gesprächsleitfaden Auftraggeber (AG) – Deutsch

Gesprächsleitfaden: Vermittlungsunternehmen

Einleitung

Sehr geehrter Herr/Frau _____, vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben uns heute unsere Fragen zu beantworten.

Wie wir Sie bereits in unserer Einladung informiert haben, möchten wir mit Ihnen über die Beziehung zu Ihrem Auftraggeber speziell in der IT-Branche sprechen und wie sich diese gestaltet. Selbstverständlich werden sämtliche Daten vertraulich im Sinne der Datenschutzrichtlinien behandelt, anonymisiert ausgewertet und gespeichert. Mit ihrem Einverständnis werden wir unser Gespräch aufzeichnen. Die Aufzeichnung wird nach Auswertung gelöscht und nicht an Dritte weitergegeben.

Einleitungsfragen:

- Welche Vorteile bringt es Auftragnehmer über Personalvermittlungen zu engagieren im Gegensatz dazu einen eigenen Angestellten anzustellen?
- Worin sehen Sie die Vorteile von Unternehmen, Personal über Vermittlungsfirmen zu beziehen, anstatt direkt einen Werkvertrag abzuschließen?
 - Wie ist Ihre Einschätzung dazu?

- Welche Nachteile gibt es?
- Welche Vorteile ergeben sich für Auftragnehmer im Gegensatz zur Fixanstellung?
 - Berufswechsel
 - Vertragsausstieg
- Über welchen Weg finden Sie die passenden Auftragnehmer?
 - Kontakte?
 - Onlineportale?
 - Jobausschreibungen?

Vertrag:

- Wie gestaltet sich die Vertragsbesprechung?
- Wie gestaltet sich Ihr Vertrag mit dem Auftragnehmer?
 - Besteht eine Geheimhaltungsklausel/Stillhalteabkommen?
 - Besteht eine Konkurrenzklausel?
 - Existiert in Ihrem Vertrag eine salvatorische Klausel?
 - Ist es Arbeitnehmern möglich aufgrund Ihres Vertrages für eine weitere Firma in der IT-Branche zu arbeiten?
 - Gibt es eine vertraglich festgelegte Kündigungsfrist?
 - Wie lange sind Sie bzw. der AN durch Ihren Vertrag gebunden?
 - Wie gestaltet sich die Bindung zw. AG und AN?
 - Besteht ein Rahmenvertrag mit Frist, oder auf unbestimmte Zeit?

Welchen Spielraum haben Sie bei der Vertragsgestaltung?

- Inwiefern sind Sie gewillt auf Forderungen oder Einwände einzugehen?
- Werden Verträge und Bedingungen seitens der suchenden Firmen gestaltet oder gestalten Sie vergebene Aufträge immer selbst?

In welchem Zeitraum wird von den Auftragnehmern eine Zu- oder Absage erwartet?

Ist ein "outsourcen" der vereinbarten Leistung durch den Arbeitnehmer gestattet?

Wie gestaltet sich die Vertragsverhandlung (Augenhöhe) ?

Verdienst & Betriebsausgaben:

- Wie gestaltete sich die Gehaltsverhandlung?
 - Gibt es bei der monetären Vertragsgestaltung eine Fixpreis-Vorgabe, oder gibt es eine Verhandlungsmöglichkeit

- Beachten Sie die Inflation bei der Vertragsgestaltung (gibt es eine Klausel)?
- Wird den Auftragnehmern eine Ausfallversicherung nahegelegt?
 - Sind Ihre Auftragnehmer gegen einen Gewinnentgang versichert (gibt es eine Klausel)?

Abschlussfrage:

- Haben Sie schon einmal Freelancer übernommen und eingestellt? Wenn ja, warum?
- Gibt es noch andere Anmerkungen Ihrerseits, oder Themen, die sie gerne noch aufgreifen würden? (Good to know)

33.6 Gesprächsleitfaden Auftraggeber (AG) – Englisch

Interview guide: Placement agency

Introduction

Dear Mr./Mrs. _____, thank you very much for agreeing to answer our questions today.

As we already informed you in our invitation, we would like to talk to you about your relationship with your client, especially in the IT industry, and how this is structured. Of course, all data will be treated confidentially in accordance with the data protection guidelines, evaluated anonymously, and stored. With your consent, we will record our conversation. The recording will be deleted after evaluation and will not be passed on to third parties.

Introductory Questions:

- What are the advantages of hiring contractors through staffing agencies versus hiring your own employee?
- What do you see as the benefits of companies sourcing staff through recruitment agencies as opposed to directly entering into a contract for work and services?
 - What is your assessment of this?
- What are the disadvantages?
- What are the advantages for contractors as opposed to hiring a fixed employee?

- Change of profession
- Contract exit
- Which way do you use to find the right contractors?
 - Contacts?
- Online portals?
 - Job postings?

Contract:

- How does the contract meeting shape up?
- What is the form of your contract with the contractor?
 - Does a confidentiality clause/still-keeping agreement exist?
 - Is there a non-competition clause?
 - Is there a severability clause in your contract?
 - Does your contract allow employees to work for another company in the IT industry?
 - Is there a contractually defined period of notice?
 - How long are you or the employee bound by your contract?
 - How is the relationship between the employer and the employee structured?
 - Is there a framework contract with a time limit or for an indefinite period?
- What leeway do you have in drawing up the contract?
 - To what extent are you willing to respond to demands or objections?
 - Are contracts and conditions designed on the part of the searching companies or do you always design awarded contracts yourself?
- In what period are contractors expected to accept or reject contracts?
- Is "outsourcing" of the agreed service by the employee permitted?
- How is the contract negotiation structured (eye level)?

Earnings & Operating Expenses:

- What was the salary negotiation like?
 - Is there a fixed price requirement in the monetary contract design, or is there an opportunity for negotiation
 - Do you consider inflation when drafting the contract (is there a clause)?

- Are contractors encouraged to have default insurance?
 - Are your contractors insured against loss of profit (is there a clause)?

Final question:

- Have you ever taken on and hired freelancers? If yes, why?
- Do you have any questions or information you would like to share with us?

33.7 Strukturplan

1. Projektstart:
1.1 Einführung in Thematik
1.2 Brainstorming der Einzelgruppen
1.3 Theoretischer Input und Literaturrecherche über den gesamten Projektverlauf
2. Ausarbeitung der Thematik, Hypothesen und Forschungsfragen:
2.1 Gruppe 3: EPUs im IT-Sektor
2.1.1 Forschungsfrage: Wie gestaltet sich die Beziehung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer?
2.1.2 Methode:
2.1.2.1 Informationsgespräch/-beratung
2.1.2.2 Personeninterview (AN/AG)
3. Ausarbeitung der Projektdefinition
3.1 Ausgangssituation und Problemstellung
3.2 Projektziele
3.3 Projektbeschreibung
3.4 Kritische Erfolgsfaktoren und Meilensteine
3.5 Datierung Projektstart-, und -ende
4. Umfeldanalyse
4.1 Soziales Umfeld des Projektes:
4.1.1 Personen, Interessensgruppe
4.1.2 Einstellung zum Projekt
4.1.3 Bedeutung, Macht
4.1.4 Erwartungen, Befürchtungen
4.1.5 Maßnahmen, Strategien
4.2 Sachliches Umfeld des Projektes:
4.2.1 Einflussgröße
4.2.2 Art des Einflusses
4.2.3 Auswirkung, Konsequenz

4.2.4	<i>Maßnahmen, Strategien</i>
5.	<i>Zeitplan erstellen</i>
5.1	<i>Literaturrecherche</i>
5.3	<i>Interviewleitfaden vorbereiten/erstellen</i>
5.4	<i>ExpertInnen suchen und kontaktieren (Kurzbeschreibung)</i>
5.5	<i>Terminvereinbarung mit dem Experten</i>
5.6	<i>Durchführung des Experteninterviews</i>
5.7	<i>Interview transkribieren</i>
5.8	<i>Auswertung des Interviews</i>
6.	<i>Zwischenbericht</i>
6.1	<i>relevante Informationen ordnen</i>
6.2	<i>PowerPoint erweitern</i>
6.3	<i>Präsentation Zwischenbericht</i>
6.4	<i>schriftliche Rohfassung erstellen</i>
6.5	<i>Korrekturlesen</i>
6.6	<i>Überarbeitung und Abgabe</i>
7.	<i>Abschlussphase / Endbericht</i>
7.1	<i>Rohfassung des Textes/grobe Gliederung erstellen</i>
7.2	<i>Text erstellen</i>
7.3	<i>Korrekturlesen</i>
7.4	<i>Vorbereitung der Präsentation</i>
7.5	<i>Vorstellung der Ergebnisse / Zusammenführung der einzelnen Gruppenberichte</i>
7.6	<i>Planung und Durchführung des Abschlussgesprächs</i>

33.8 Kontaktliste

Kodierung	Termin	Kontakt	Interviewer
Informationsgespräch IG			
IGF(A)	19.01.2022 14:00 Uhr erledigt	[REDACTED]	Gesamte Gruppe
Auftragnehmer AN			
Interview 1 AN(A)	21.01.2022 14:00 Uhr erledigt	[REDACTED]	Sophie Ströbitzer
Interview 2 AN(A)	kein Interview	[REDACTED]	Tobias Katzinger
Interview 3 AN(H)	kein Interview	[REDACTED]	Chiara Käfer & Tobias Katzinger
Interview 4 AN(P)	schriftliche Antworten erledigt	[REDACTED]	Chiara Käfer & Tobias Katzinger
Interview 5 AN(A)	keine Zusage	[REDACTED]	Theresa Danhel & Elanur Yildirim
Auftraggeber AG			
Interview 1 AG(A)	10.03.2022 erledigt	[REDACTED]	Elanur Yildirim & Theresa Danhel
Interview 2 AG(G)	03.02.2022 10:00-10:45 Uhr erledigt	[REDACTED]	Gruppeninterview
Interview 3 AG (A)	02.02.2022 13:00 Uhr erledigt	[REDACTED]	Gruppeninterview
Interview 4 AG (A)	09.05.2022 14/15:00 Uhr erledigt	[REDACTED]	Chiara Käfer & Sophie Ströbitzer & Tobias Katzinger

33.9 Bibliografie

Arbeitsvertrag & Dienstzettel. (o. D.). Arbeiterkammer.

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Arbeitsvertrag_und_Dienstzettel.html

Außenstelle Linz. Senat 5 (2007). UFS Entscheidung GZ.RV/0236-L/06.

Unabhängiger Finanzsenat. UFS Entscheidung vom 30.01.2007.pdf

Bundesfinanzgericht (2019, 06. Mai). BFG Entscheidung. GZ.RV/7103097/2012.

Corrieri, L. (2017). Wie kann ich ein Forschungsdesign erstellen? Scribbr. (online)

<https://www.scribbr.de/methodik/forschungsdesign-erstellen/>

Erben, M. Wolf G.H. (2017). Gestaltung und Management von IT Verträgen. Eine Anleitung für Praktiker, 3.Auflage, Heidelberg, Deutschland: Springer.

Flecker J, Schönauer A. (2012). Editorial: Erfolgreiche Stabilisierungspolitik in der Krise: Auf den Erfahrungen der Vergangenheit aufbauen!. Die Internationalisierung österreichischer IT-Unternehmen

.pdf-Dokument

Gerhartl, Andreas (2013, 19. Februar). Arbeitsrechtliche Folgen von

“Scheinselbstständigkeit”. Heft 2, Nr.89, RdW (online)

https://lesen.lexisnexis.at/_arbeitsrechtliche-folgen-von-scheinselbststaendigkeit/artikel/rdw/2013/2/RdW_2013_02_089.html

Henrich, C., Waldner, Y. (2020, 21. Oktober). Selbstständig als ITler: So gründen Sie erfolgreich Ihre eigene IT-Firma. Finanzchef24. (online)[Selbstständig als ITler: So geht's | Finanzchef24](#)

Hübner, R. (2018). Digitale Nomaden: Autonomie und Abhängigkeiten der digitalen Selbstständigkeit (online)

https://lisss.jku.at/primo-explore/fulldisplay?docid=ULI_alma2162944630003340&context=L&vid=ULI&lang=de_DE&tab=local_tab

J. (2021, 8. Juli). Salvatorische Klausel. JuraForum.de.

<https://www.juraforum.de/lexikon/salvatorische-klausel>

Johann, B., Ilona, H. (2011). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Teil2.

Johannes Kepler Universität (online)

https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/119/AES/Lehre/Bacc-Pruefung/SkriptTeil2ws11_12.pdf

Konkurrenzklausele. (o. D.). Arbeiterkammer.

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/UnfaireKlauselninArbeitsvertraegen/Konkurrenzklausele.html>

Konrad, A. (2021, 7. Juni). Rechtliche Grundlagen für die Entsendung von Mitarbeitern. Subauftrag. <https://www.subauftrag.com/entsendung-rechtliche-grundlagen/>

(2008, 01. März). Scheinselbständigkeit - Berufung auf Arbeitnehmerposition. Information aus dem Arbeits- und Sozialrecht. Heft 2, Nr. 48, DRdA - infas (online)

Lindmayr, M. (2012, 31. Oktober). Handbuch zur Ausländerbeschäftigung. 11. Auflage, LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG.

Mayr (2018, 01. Juli). Selbständig oder unselbständig: Neuregelung der Zuordnung von Sozialversicherten - Einige Thesen aus der Sicht eines Praktikers. Heft 4, Nr. 262, DRdA - infas (online) URL k.A.

Meissnitzer, M. (2014). Sozialbetrug, Schwarzarbeit, Schattenwirtschaft. S.69ff

Reisner, D. (2019,03. März). Scheinselbständigkeit in Österreich - Kriterien, Definition, Prüfung, Sozialversicherung - Folgen für Auftraggeber & Auftragnehmer. FörderPortal. (online) <https://www.foerderportal.at/scheinselbstaendigkeit/>

Stöfen, M. (2018, 7. Mai). NDA. Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nda-53459>

Wirtschaftskammer Wien (o.D.). Unselbständig oder Selbständig/Scheinselbständig?. Fachgruppe Wien der Freizeit- und Sportbetriebe. (online) https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/freizeit-sportbetriebe/scheinselbstaendigkeit_1.pdf

Wirtschaftskammer Österreich (o.D.). Werkvertrag - Dienstvertrag - Scheinselbständigkeit*. WKO. (online) https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/werkvertrag_-_dienstvertrag_-_scheinselbstaendigkeit.pdf

Zaucher, E. (o.D.). Der neue Selbständige. Selbständiger Unternehmer oder ausgebeutetes Wirtschaftsobjekt (Vorlesungsfolien). BMF Finanzpolizei

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitplan.....	83
Abbildung 2: Organigramm	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sample	84
-------------------------	----

Eingereicht von
Georgette Alkaadi
Renate Fuka
Anna Gegenfurtner
Ines Schulter

Angefertigt am
**Institut für Gesellschafts-
und Sozialpolitik**

Beurteiler / Beurteilerin
Mag. Hansjörg Seckauer

LVA
**229.042 UE Projektstudium
II, SS22**

01.07.2022, Linz

SELBSTSTÄNDIG? EINE ENTSCHEIDUNG FÜRS LEBEN?



Endbericht

Abstract

Innerhalb dieser Arbeit werden die Motivation sowie die Erwartungshaltung für die Gründung eines Ein-Personen-Unternehmens analysiert. Es wird untersucht, welche Faktoren eine wesentliche Rolle für die Entscheidung zur Selbständigkeit spielen und welche Herausforderungen damit verbunden sind.

Die Arbeit wird mithilfe eines literaturtheoretischen Teils erstellt, der in erster Linie dazu dienen soll, Begriffsbestimmungen zu vereinheitlichen und eine gemeinsame Arbeitsgrundlage zu schaffen. Ergänzend werden zwei Experte*innen-Interviews durchgeführt, welche einen realitätsnahen Einblick in den Bereich der Kundenbetreuung und der Gründungsberatung gewähren. Diese empirischen Ergebnisse werden durch eine Gruppendiskussion mit Selbständigen ergänzt, welche zu bestimmten Punkten befragt werden. Die quantitative Untersuchung bearbeitet primär die zentrale Frage, ob bzw. wie weit sich die ursprünglichen Ziele und Erwartungen in einer nachgelagerten Betrachtung erfüllt haben.

34 Einleitung

In der Lehrveranstaltung "Projektstudium" an der Johannes Kepler Universität Linz haben sich die Studierenden unter der Leitung von Mag. Hansjörg Seckauer mit dem Thema „Neue Selbstständigkeit“ auseinandergesetzt. In diesem Kontext soll die Frage beantwortet werden, ob Ziele und Erwartungen der Unternehmer in der Selbstständigkeit erfüllt wurden. Zu diesem Zweck wurden eine Literaturrecherche sowie Experte*innen-Interviews durchgeführt, um in einer Gruppendiskussion Daten zu erheben.

34.1 Hypothesen und Fragestellung

In der weiteren Erarbeitung der Thematik, bildeten sich zwei grundsätzliche Hypothesen, die es zu überprüfen galt:

- Wenn der Unternehmensgründung eine Beratung vorausgeht, ist diese eher erfolgreich.
- Selbstständigkeit aufgrund von Impuls Entscheidungen erfüllen nicht die Erwartungen.

Durch das Setzen der Ziele, Nicht- Ziele und Abgrenzung unseres Themas ergibt sich eine neue Forschungsfrage: **Wurden Ziele und Erwartungen in der Selbstständigkeit erfüllt?** Somit stellt sich nun folgender Arbeitstitel dar: **Selbstständig? Eine Entscheidung fürs Leben?**

34.2 Methodische Herangehensweise

Da das ursprüngliche Interesse zunächst einem Vergleich zwischen Vorstellung und Realität galt und eine Gegenüberstellung als Ziel hatte, wurde die quantitative Methode der Gruppendiskussion umgesetzt. Um diese vorzubereiten, wurde zunächst eine Literaturrecherche durchgeführt. Des Weiteren wurde durch Kollegin Fuka der Kontakt zum*r Experte*in der Raiffeisenbank sowie der WKO hergestellt. Jene Personen wurden, mit Hilfe eines Fragebogens interviewt, ebenso stellten sie uns zusätzliche Literatur zur Verfügung. Bei der Erstellung des Gesprächsleitfadens wurde der Fokus auf die allgemeinen Erfahrungen, welche die Selbstständigen mit Ihren verschiedene Berufsfelder gemacht haben, gerichtet. Dadurch stellte sich die Anwendung einer Gruppendiskussion für die Erhebung von qualitativen Daten als adäquat dar. Die Gruppendiskussion verlief sehr harmonisch und ausgeglichen, da die Selbstständigen sich oft zustimmten und über ähnliche Erfahrungen berichteten. In einem Punkt nämlich hinsichtlich der Motivation, warum man ein eigenes Unternehmen gründete, zeichneten sich zwei Gruppen ab. Nämlich die der

ideologisch geprägten Entscheidungsbegründung und die der gewinnorientierten Begründung für die Selbständigkeit. Diese Erkenntnis wird im Kapitel Motive nochmals diskutiert. Es entstanden auch Situationen, in denen sich die Teilnehmer gegenseitig ergänzten, wodurch die Gruppendiskussion legitimiert wurde.

34.3 Experte*innen-Interviews

Die Erfahrungen von Experte*innen bildeten die Grundlage für die Durchführung der Gruppendiskussion. Das erste Interview mit dem Firmenkundenbetreuer Herrn Wimmer (Raiffeisenbank Gunskirchen) wurde über die Plattform Zoom abgehalten. Die Kolleginnen Anna Gegenfurtner und Ines Schulter befragten Herrn Wimmer zu den Themen Unternehmensgründung, Finanzierung, Chancen und Risiken.

Das zweite Interview mit Frau Pointner (Wirtschaftskammer Wels), welche als Gründungsberaterin tätig ist, wurde von den Kolleginnen Georgette Alkaadi und Renate Fuka und durchgeführt. Dieses Interview wurde nicht über die Plattform Zoom, sondern an der Wirtschaftskammer in Wels abgehalten. Beide Interviews verfolgten das Ziel, möglichst genaue Informationen zum Thema zu erhalten und fehlende Daten zu ergänzen.

34.3.1 Gruppendiskussion

Die moderierte Gruppendiskussion wurde am 11. Februar 2022 ebenfalls mithilfe der Plattform Zoom durchgeführt. Zur Unterstützung waren alle vier Teilnehmerinnen des Projekts anwesend und in unterschiedlichen Aufgabenbereichen eingeteilt.

Die Kollegin Anna Gegenfurtner agierte als Hauptmoderatorin gemeinsam mit Herrn Mag. Seckauer, welcher als Co-Moderator auftrat, Ines Schulter stand als „Ersatz“ Moderatorin (im Krankheitsfall) zur Verfügung und führte während der Diskussion Protokoll. Für die Technik, wie beispielsweise das Einlassen von Teilnehmer*innen in den virtuellen Raum, und auch die Aufnahme der Gruppendiskussion waren Georgette Alkaadi und Renate Fuka verantwortlich. Zur Gruppendiskussion wurden sieben Selbstständige aus unterschiedlichen Branchen eingeladen, erschienen sind jedoch nur fünf der eingeladenen Teilnehmer*innen, da leider die weiblichen Teilnehmerinnen krankheitsbedingt und aufgrund technischer Schwierigkeiten nicht teilnehmen konnten setzte sich die Gruppe somit aus ausschließlich männlichen Teilnehmern zusammen. Im Voraus wurden ausgearbeitete Annahmen getroffen, die später von den Teilnehmern besprochen wurden. Aus diesen gestellten Thesen beziehungsweise Fragen erzielte man nicht nur möglichst viele Diskussionen, sondern man erhoffte sich ebenfalls, dass die Teilnehmer sich ehrlich zum Thema äußerten.

35 Begriffserklärung

35.1 Selbstständige

Selbstständig ist nach § 84 Abs. 1 S.2 HGB, „[...]wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“ (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.: online).

Selbstständig Erwerbstätige sind Eigentümer*in und Leiter*in eines gewerblichen Betriebes sowie landwirtschaftliche Unternehmer*innen, weiters werden auch alle Freiberufler dazu gezählt (vgl. Schmidt: 2018). Im Wesentlichen sind Selbstständige innerhalb des GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) versichert. Nicht davon umfasst ist Arbeitslosigkeit (vgl. WKO 2017a: online).

35.2 Unterteilung

Bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit unterscheidet man im Allgemeinen vier Arten; die gewerbliche Erwerbstätigkeit, die Urproduktion, die Freiberufliche Tätigkeit und die „Neue“ Selbstständigkeit. Die gewerbliche Erwerbstätigkeit wird grundsätzlich in „freie Gewerbe“ und in „reglementierte Gewerbe“ gegliedert, wobei man in beiden Fällen eine Gewerbeberechtigung benötigt. Ein Befähigungsnachweis hingegen ist nur bei den reglementierten Gewerben zusätzlich erforderlich. Bei dem Begriff Urproduktion versteht man die Gewinnung roher Naturerzeugnisse, beispielsweise in der Jagd. Unter den Freiberuflichen Tätigkeiten fallen Berufe, welche man eigenverantwortlich verrichten kann, wie zum Beispiel Architekt*innen und Steuerberater*innen. Zuletzt die Gruppe der Neuen Selbstständigen, welche Unternehmer*innen sind, für deren Ausübung ihrer Tätigkeit keine Gewerbeberechtigung erforderlich ist, wie zum Beispiel Künstler*innen und Journalisten*innen (vgl. oesterreich.gv.at 2021: online).

35.3 Die Neuen Selbstständigen

Aufgrund der ständig neuen Bedürfnisse im Hinblick auf die Arbeitswelt kam es mit der Zeit auch zur Entwicklung der „Neuen Selbstständigkeit“. Darunter versteht man Unternehmer*innen, die ihre Einkünfte aus selbstständiger Arbeit beziehen. Eine weitere Charakterisierung ist, dass sie früher traditionell als Arbeitnehmer*innen auf unselbstständiger Basis beschäftigt waren und nun ihre Tätigkeiten selbstständig ausüben (Koch 2009: S. 1). Da die Neuen Selbstständigen über ein selbstständiges Einkommen verfügen, werden auch sie von der Pflichtversicherung umfasst (vgl. WKO 2021b: online).

36 Untersuchungsergebnisse

Im ersten Experten-Interview wurde Herr Wimmer von der Raiffeisenbank befragt, welcher eine E-Mail-Vorlage für zukünftige Unternehmer*innen zur Verfügung stellt. Diese enthielt unter anderem einen 10-Punkte Plan der Bank für die Unternehmensgründung sowie einen Katalog zur Unterstützung der Unternehmer*innen, welcher in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer erstellt wurde. In diesem wird die von der Raiffeisenbank offensichtlich als relevant eingeschätzte Gegenüberstellung von Zielen, Ideen und Kapitalbedarf aufgezeigt und für die Unternehmer*innen vorstrukturiert. Aus diesen, sowie aus dem Gespräch mit dem Experten ging hervor, wie wichtig die vorherige Planung für den späteren Erfolg in der Selbstständigkeit ist. Herr Wimmer beschrieb außerdem, dass der vorherige Bildungsweg nicht ausschlaggebend für den Erfolg als Unternehmer sei, hingegen betont er, dass Ehrgeiz einen sehr hohen Stellenwert hat (vgl. Raiffeisenbank Österreich).

“Es ist der Ehrgeiz und der Wille und man muss dahinterstehen [...]” – Markus Wimmer

Im zweiten Interview mit der Expertin, der Vertreterin der WKO wurde den Kolleginnen der im Anhang auffindbare Katalog zugänglich gemacht. Dieser beschreibt wie die drei häufigsten Motive für einen Wechsel in die Selbstständigkeit:

- eine flexible Zeiteinteilung
- die Möglichkeit der eigene Chef zu sein
- eine Erhöhung des Einkommens

Vor der Gründung waren die meisten Unternehmer*innen noch Angestellte bzw. Arbeiter. Als Hindernisse wurden unter anderem die Gestaltung des Businessplans oder Schwierigkeiten mit der Kundenerweiterung genannt (vgl. WKO Katalog).

Um die Daten der Gruppendiskussion gegenüberzustellen, wurde eine Themenmatrix und eine davon abgeleitete vergleichende Analyse erstellt. Hierbei wurden folgende, von den Teilnehmern beschriebenen, Erfahrungen mit der Selbstständigkeit erhoben.

36.1 Die Dauer der Selbstständigkeit

Die **Dauer der Selbstständigkeit** der Teilnehmer erstreckt sich von einem bis zu acht Berufsjahren. Während der Versicherungsagent bereits acht Jahre Erfahrung in der Selbstständigkeit gesammelt hat, konnte der Lebenscoach erst ein Jahr vorweisen.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal bei den Teilnehmern lässt sich bei der Ausübung des vorherigen Berufsfeld erkennen. Der Lebenscoach hatte zuvor im technischen Vertrieb für medizinische Geräte gearbeitet, wohingegen der Sportartikelverkäufer im Sporthandel tätig war. Der Masseur übte früher den Beruf

eines Lagerleiters in der Gastronomiebranche aus. Der gegenwärtige Versicherungsagent war in der Metallbranche tätig, während der Unternehmensberater bereits die Position eines Geschäftsführers in einem Verein ausübte. Daraus folgend lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass das vorherige Berufsfeld für den Einstieg in die Selbständigkeit bei den Teilnehmern keine wesentliche Rolle spielt.

Mit einer Ausnahme gingen die Selbstständigen keiner Nebenbeschäftigung nach. Einzig der Lebenscoach arbeitet noch parallel in einem Angestelltenverhältnis, während die restlichen Teilnehmer den Schritt in die Selbständigkeit vollzogen haben.

36.2 Die Motive

Als **Motive** für die Selbständigkeit könnten ebenso verschiedene Faktoren beobachtet werden. Die Gruppendiskussion zeigte, dass Personen unterschiedlichste Gründe und Motivationen für den Einstieg in die Selbständigkeit mit sich brachten. Beim Lebenscoach standen vor allem die Selbstbestimmung und die Freude am Beruf im Vordergrund, als es um die Entscheidung für eine Selbständigkeit ging, hingegen ging es beim Sportartikelverkäufer ausschließlich um den finanziellen Hintergrund. Der Masseur traf ähnliche Aussagen wie der Sportartikelverkäufer, ihm war in erster Linie das Zeitmanagement und ebenso der finanzielle Aspekt wichtig. Der Versicherungsagent gab ebenfalls an, den finanziellen Hintergrund hauptsächlich im Fokus gehabt zu haben. Zuletzt hatte der Unternehmensberater angedeutet, dass vor allem die Unzufriedenheit mit der Arbeitsstruktur ihn dazu gebracht hatte in die Selbständigkeit zu gehen. Aus den Motiven resultiert, dass der Großteil aller Teilnehmer aufgrund des finanziellen Aspekts den Weg in die Selbständigkeit gewählt hat. Folge dessen könnte auf unterschiedliche Wertevorstellungen der Teilnehmer geschlossen werden. Vergleichbar wäre dafür die Diagnosen von Herrn Ronald Inglehart und dem Wertewandel (vgl. Inglehart). Dieser beschreibt einen Wandel von einem materialistischen Wertebild zu einem postmaterialistischen Wertebild. Basierend darauf würden sich unter unseren Teilnehmern zwei verschiedene Wertevorstellungen finden. Auf der einen Seite die Sicht des Lebenscoachs, der den Weg zur Selbständigkeit aus der Motivation Menschen zu helfen getroffen hatte. Diesen Wert lässt sich durch folgende Aussage des Lebenscoachs unterstreichen:

“ [...] wo ich sog für mi persönlich, mei persönliche Work-Life-Balance is eben ned gekoppelt an oan Gehalt, sondern, dass mir persönlich gut geht und i des machen kann wos ma Spaß macht, ja”. – Lebenscoach

Vor allem aber bestätigt dieser auch, das Sicherheitsdenken durch das bewusste Entscheiden, das Risiko der Selbständigkeit durch eine finanzielle Absicherung mit Hilfe einer Nebenanstellung als Lehrer abzusichern. Dieser Punkt würde von Inglehart

aus seiner Arbeit "Silent Revolution" bestätigt, in den er den Wandel von Materialismus zum Postmaterialismus beschreibt. Dieser These stellen sich aber die Aussagen der anderen Teilnehmer gegenüber. Diese lassen sich durch folgende Aussagen der materialistischen Werteinstellung zuordnen:

"hoh ah natürlich irgendwo an finanziellen Hintergrund ghoht". – Sportartikelverkäufer

"jo mein Motiv war eigentlich damals das Hausbaun und jo und hob eigentlich in mein vorherigen Job in der Metallbranche a zu wenig verdient". – Versicherungsagent

Diese Aussagen würde man sie mit den Thesen von Inglehart abgleichen, würden einem Wandel zum Postmaterialismus dementieren und den Wandel zu einer Materialistischen Wertevorstellung unterstreichen.

36.3 Die Auswirkungen der Selbständigkeit

Auch die **Auswirkungen der Selbstständigkeit** auf die Freizeit wurden in der Diskussion besprochen. Der positive Effekt der Flexibilität wurde von drei unserer fünf Teilnehmer erwähnt, auch die höhere Qualität der Freizeit, welche mit der Familie verbracht wird, wurde von einem Selbstständigen vorgebracht. Überwogen haben jedoch die negativen Effekte, welche wie folgt angeführt wurden. Vier Beteiligte beschrieben einen quantitativen Rückgang der Freizeit, während der Lebenscoach über eine Doppelbelastung durch das zusätzliche Angestelltenverhältnis sprach, die sich in die Freizeit erstreckt.

36.4 Die Kundenakquisition

Betrachtet man die Aussagen bezüglich der **Kundenakquisition** stellte sich beim Lebenscoach in der Diskussion heraus, dass der Aufbau eines Kundenstamms im Bereich des Coachings schwierig ist. Dieser Aussage stimmten sowohl der Sportartikelverkäufer als auch der Masseur zu. Daraus wird erkennbar, dass es dennoch Gemeinsamkeiten unter den verschiedenen Branchen gibt. Der Masseur stellte jedoch das **Durchhaltevermögen** bei nicht vorhandenem Kundenstamm in den Vordergrund. Der Versicherungsagent stimmte dem zu, dass das Durchhaltevermögen und vor allem Individualität eine große Rolle spielen, wenn es um die Kundenakquisition geht. Der Unternehmensberater äußerte sich nicht zu dieser Frage. Daraus folgend zeigt sich, dass die Kundenakquisition in der Selbstständigkeit große Herausforderungen mit sich bringt.

36.5 Das Umfeld

Das **Umfeld** spielt ebenso eine bedeutende Rolle, wenn es um die Entscheidung geht, selbstständig zu werden. Der Lebenscoach gab an, dass die Entscheidung vom Umfeld und der Branche abhängig ist. Der Sportartikelverkäufer führte an, dass die Motivation vom Umfeld ganz wichtig ist, welche ebenso für den Masseur von Relevanz ist. Er unterstreicht, dass die Unterstützung von Familie und Freude vor allem zu Beginn der Selbstständigkeit ausschlaggebend ist. Der Versicherungsagent meinte, dass vor allem der Einfluss der Eltern auf ihre Kinder eine große Rolle spielt. Damit meint er, wenn Eltern zuvor als selbständige Unternehmer arbeiteten, ihre Kinder weniger Schwierigkeiten hätten selbst auch den Weg der Selbstständigkeit zu wählen. Aufgrund dieser Aussagen betonte der Unternehmensberater ebenfalls den hohen Stellenwert der Unterstützung des Umfelds.

36.6 Die Beratung

Einen weiteren wesentlichen Aspekt für den Schritt in die Selbstständigkeit stellt die **Beratung im Vorfeld** dar. Diesbezüglich wurden von den Teilnehmern unterschiedliche Wege eingeschlagen. Beispielsweise hat der Lebenscoach an einem Workshop der Wirtschaftskammer für Informationen teilgenommen. Der Sportartikelverkäufer führte an ebenfalls ein Seminar besucht zu haben, welches jedoch nicht von der Wirtschaftskammer angeboten wurde. Am wenigsten Begeisterung zeigte der Masseur, er berichtete über seine negativen Erfahrungen, die er durch eine Beratung gemacht hatte und begründete diese mit den hohen Kosten, welche er aufbringen musste und den dafür für ihn zu wenigen Nutzen, den er dadurch erhalten hatte. Der Versicherungsagent hat keine Beratungsleistungen in Anspruch genommen und der Unternehmensberater gab keine Auskunft über seine (nicht-) genutzten Beratungen.

36.7 Vorstellung versus Realität

Zuletzt wurde noch nach der Übereinstimmung **der Vorstellungen zur Selbstständigkeit mit der eingetretenen Realität** in der neuen Tätigkeitsform gefragt. Diese Entscheidung in die Selbstständigkeit zu wechseln betrachteten rückblickend alle Teilnehmer als positiv. Der Sportartikelhändler sowie der Masseur bewerteten ihre Erwartungen an die Selbstständigkeit sogar als übertroffen und waren der Ansicht alles richtig gemacht zu haben. Vom Lebenscoach und dem Unternehmensberater wurden die Einschätzung geäußert, dass sich ihre Vorstellungen von der eingetretenen Realität unterscheiden haben, trotzdem waren sie mit dem Ergebnis schlussendlich zufrieden. Auch der Versicherungsagent zeigte sich mit seiner Entscheidung zur Selbstständigkeit zu wechseln rückwirkend zufrieden und würde seinem früheren "Ich" sogar gratulieren.

37 Fazit

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage „**Wurden Ziele und Erwartungen in der Selbstständigkeit erfüllt?**“ Für die Beantwortung wurde die qualitative Methode der Gruppendiskussion gewählt. Ziel der Arbeit war es mit Selbstständigen Teilnehmern herauszufinden, ob sich die Vorstellungen und später die Realität in der Selbstständigkeit erfüllt haben oder nicht. Anhand der Gruppendiskussion lässt sich die Forschungsfrage, dass die Vorstellungen der Selbstständigen mehrheitlich mit der Realität übereingestimmt haben, feststellen. Aus den Befunden kann darauf geschlossen werden, dass die Selbstständigkeit aufgrund von Impuls-Entscheidungen durchaus die Erwartungen erfüllen kann. Zudem wurde festgestellt, dass eine Beratung im Vorfeld nicht zwingend zum Erfolg in der Selbstständigkeit führt. Aufgrund der geringen Anzahl an Teilnehmern an der Gruppendiskussion, können keine allgemeingültigen Schlussfolgerungen gezogen werden, da es sich jedoch um eine qualitative Forschung handelt, die Ziele und Erwartungen in der Selbstständigkeit untersuchte, liefert die Arbeit dennoch aussagekräftige Ergebnisse.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass sich die Vorstellungen weitgehend mit der Realität decken. Daraus resultiert folgende Annahme: einen optimalen Weg in die Selbstständigkeit gibt es nicht. Jedoch gibt es unterschiedliche Faktoren, welche eine bedeutende Rolle spielen, wenn es um die Entscheidung geht, selbstständig zu werden, beispielsweise Motive, Umfeld, Kundenakquisition. Allgemein kann gesagt werden, dass auch Beratungsleistungen im Vorhinein nicht immer Auswirkungen oder Unterschiede in Hinblick auf den Verlauf der Selbstständigkeit bedeuten. Es wird aber die Individualität eines jeden Einzelnen sowie das Durchhaltevermögen, vor allem zu Beginn in der Selbstständigkeit großgeschrieben.

37.1 Zusammenfassende Ergebnisse

Bei der Gegenüberstellung von der Vorstellung und der Realität lassen sich diverse Resultate ableiten. Es bestätigte sich der hohe Stellenwert von persönlichem Ehrgeiz, welcher sowohl vom Experten der Bank sowie von unseren Diskussionsteilnehmern, beschrieben wurde. Die von der WKO als vorrangig eingeschätzten Gründe der Flexiblen Zeitgestaltung sowie die Steigerung des Einkommens wurde von unseren Selbstständigen bestätigt. Auch der Ausbau des Kundenkreises wurde von den Diskutanten als schwierig beschrieben. Die vorherigen Berufe, welche ausschließlich im Arbeits- oder Angestelltenverhältnis stattfanden, entsprachen ebenfalls den Daten der WKO. Zum einen zeigt sich das Ergebnis, dass sich bei drei von den fünf (männlichen) Teilnehmern die Erwartungen an die Selbstständigkeit sich in der Realität erfüllt hatten und sogar für den Sportartikelverkäufer, Masseur und Versicherungsagent übertroffen wurden. Beim Lebenscoach und Unternehmensberater stellte sich heraus, dass die Vorstellungen anders als die Realität waren, und noch einzelne Faktoren wie zum Beispiel das Erstellen eines guten Businessplans berücksichtigt werden hätte sollen. Im Allgemeinen zeigte sich aber, dass alle Teilnehmer in der Selbstständigkeit sichtlich zufrieden sind.

Die **Dauer der Selbstständigkeit** der Teilnehmer hat keine Unterschiede in Hinblick auf den Erfolg gezeigt. Betrachtet man den Grundberuf aller Teilnehmer, wird klar, dass sie sich sehr voneinander unterscheiden und es daher keinen richtigen oder optimalen vorherigen Beruf für die Selbstständigkeit gibt. Es hat sich auch gezeigt, dass sich die Mehrheit aller Teilnehmer ausschließlich auf die Selbstständigkeit konzentriert und keinem Nebenberuf nachgeht, mit der Ausnahme des Lebenscoachs. In Hinblick auf die **Motive**, zeigten sich unterschiedlichste Gründe für den Einstieg in die Selbstständigkeit bei den Teilnehmern. Drei von fünf Teilnehmer geben an, unter anderem den Weg in die Selbstständigkeit aus finanziellen Gründen gewählt zu haben, wohingegen die anderen zwei Teilnehmer vor allem Selbstverwirklichung und Zeitmanagement als ausschlaggebenden Grund oder Motiv angaben.

Auch wenn es um den Aspekt der Freizeit ging, zeigten sich unterschiedliche Effekte. Drei von fünf Teilnehmer haben vor allem die höhere Qualität der Freizeit mit Familie und Freunden als positiven Effekt in den Vordergrund gestellt. Ein weiteres Resultat ist, dass der Lebenscoach über eine **Doppelbelastung** durch das zusätzliche Angestelltenverhältnis, welche sich in seiner Freizeit erstreckt, berichtet.

Die **Kundenakquisition** zeigte, dass vor allem der Kundenaufbau in der Selbstständigkeit mit großen Herausforderungen verbunden ist. Die Gruppendiskussion kommt zum Ergebnis, dass drei von fünf Teilnehmer den Kundenaufbau vor allem zu Beginn der Selbstständigkeit als sehr schwierig einschätzen. Geprägt

durch eine hohe **intrinsische Motivation**, starkem Durchsetzungsvermögen und Willensstärke sei es den Unternehmern gelungen die Herausforderungen der Kundenakquisition zu bewältigen. Alle Teilnehmer sind sich einig, dass dafür das Umfeld ein zentraler Faktor ist, wenn es um die Entscheidung für oder gegen die Selbstständigkeit geht. Als Beispiel nannte der Masseur das vor allem die Motivation aus dem **Umfeld** eine wichtige Bedeutung hat. Der Versicherungsagent ergänzte, dass vor allem der positive Einfluss von Eltern mit einem Einzelunternehmen, auf ihre Kinder eine große Rolle spielt. Weiters betont der Unternehmensberater den hohen Stellenwert der Unterstützung aus dem Umfeld.

In Hinblick auf die **Beratung vor der Selbstständigkeit**, lässt sich durch die Gruppendiskussion folgendes ableiten: Beratungen, die im Vorfeld in Anspruch genommen wurden, trugen nicht unmittelbar dazu bei, dass eine Selbstständigkeit reibungslos funktionieren kann. Drei von fünf Teilnehmer hatten vor dem Schritt in die Selbstständigkeit zu gehen, eine Beratung in Anspruch genommen, wobei der Masseur beispielsweise betont, dass die Beratungen zu viel Geld und vergleichsweise wenig Nutzen für seine Situation gebracht haben.

38 Handlungsempfehlung

- Während des Experte*innen-interviews wurde auch seitens der WKO von Frau Pointner darauf hingewiesen, dass Unzufriedenheit und Unstimmigkeiten in den Beratungsgesprächen vorhanden sind. Eine Zusammenkunft sofern nicht schon vorhanden, mit bereits erfolgreichen Einzelunternehmer*innen würde eventuell positiv zu einer Evaluierung der Beratungskonzepte beitragen.
- Eventuell wäre auch eine Abstufung im Fortschritt der Beratungs- und Coachingprojekte ein möglicher Vorteil für die Teilnehmer*innen. Auch der von Herrn Wimmern zur Verfügung gestellte 10-Punkte Plan zeigt auf wie viele Aspekte beachtet werden sollten. Sein, von der Raiffeisenbank für mögliche Investitionen genutzter Plan bzw. die vorausgehende Beratung, könnte auch von Unternehmern genutzt werden, die nicht auf eine Investition hoffen. Die Gründer könnten ein solches Angebot in Anspruch nehmen, um sich über die verschiedenen Einflussfaktoren auf den Erfolg eines Unternehmens bewusst zu werden.
- Darüber hinaus wäre eine ehest mögliche Abkopplung einer nebenberuflichen Anstellung anzuraten da sich durch die Doppelbelastung der Druck an die Einzelunternehmer*innen erhöht. Eine Möglichkeit zur Schulung von Stressprävention, Selbstmanagement sowie zur Strategieentwicklung für eine richtige Kundenakquisition, könnte einen möglichen Vorteil am Beginn der Selbstständigkeit bringen.
- Zur Unterstützung der Selbstreflexion, einem Erfahrungsaustausch unter den Einzelunternehmer*innen wäre die Option eines regelmäßigen Treffens wie im Rahmen eines „Unternehmer*innen-Stammtisches“ zu empfehlen. Darüber hinaus

würde es auch einem Weiterentwickeln des eigenen Netzwerkes helfen, dass wiederum einer besseren Kundenakquisition wie in Punkt 3 beschrieben, positiv auswirken würde.

39 Anhang

39.1 Sample Interviews

Persone n	Institution	Standort	Funktionen	Zugang zu den Kontakten
Herr Wimmer	Raiffeisenbank Oberösterreich	Gunskirchen	Zuständig für Gründungsberatu ng	Kollegin Fuka
Frau Pointner	Wirtschaftskamm er	Wels	Zuständig für Gründungsberatu ng	Kollegin Fuka

39.2 Sample Gruppendiskussion

Personen	Branche	Standor t	Kontakt	Zugang zu den Kontakte n
Florian Kupetzius	Psychologisch e Beratung	Wels	Tel: 06606282434 florian@kupetzius.at	Kollegin Fuka
Markus Putz	UVEX Sportartikel	Weistra ch	Tel: 06645427743 Markus_putz@gmx.at	Kollegin Fuka
Christian Hinterbichle r	Heilmasseur	Wald- neukirch en	Tel: 06644262365 c.hinterbichler@gmx.at	Kollegin Fuka
Kerstin Neumüller	Bildungs- beratung	Wels	Tel: 0699 11337204 kerstin.neumueller@inode. at	Kollegin Fuka
Roman Burghuber	Versicherungs- agentur	Wald- neukirch en	Tel: 06502817360	Kollegin Fuka

			roman@romanburghuber.at	
Irene Trögel	Legasthenie Trainerin	Weich- stetten	Tel: 06607654653 troegl.irene@gmx.at	Kollegin Fuka
Markus Peböck	Unternehmens- berater mit Schwerpunkt Gesundheits- förderung	Linz	Tel: 06502203740 office@gesundesteam.at	Kollegin Gegenfurt- ner

39.3 Diskussionsleitfaden: Ablauf Gruppendiskussion

Beginnend mit einer Begrüßung und einer kurzen Vorstellungsrunde des Forschungsteams wurden alle Teilnehmer eingeladen sich mit folgenden Merkmalen vorzustellen:

Name

Branche

Beginn der Selbständigkeit

Tätigkeit davor

Nach Beendigung der Vorstellungsrunde setzte Frau Gegenfurtner mit einer Überleitung in die Fragerunde ein und startete mit folgenden Fragen zum Thema:

Motive:

Warum wurde die Selbstständigkeit gewählt?

Wie wurde die Selbstständigkeit gestartet / Voll- oder Teilzeit

Annahmen: Frauen sind zu Beginn vorsichtiger und entscheiden sich erst danach in die vollständige Selbstständigkeit zu gehen und sind dadurch erfolgreicher als Männer, die von Beginn an mehr Risiko eingehen. Wie ist Ihre Meinung? Stimmen Sie dieser Annahme zu, wenn ja, warum? Was sind Ihrer Meinung nach, typische Motive für den Einstieg in die Selbstständigkeit?

Annahme: finanzielle Unabhängigkeit, bessere Work-Life-Balance, Prestige, Selbstverwirklichung (eventuell Umfrage auf Zoom für Teilnehmer*innen).

Hindernisse für ein Scheitern in der Selbstständigkeit: Bürokratische Hindernisse (Sozialversicherung Steuern und Abgaben, allgemeine rechtliche Anforderungen, etc.), Kundenakquisition, Kreditvergabe, fehlende Marktkenntnisse, Eigenkapital (Eigenmittel), usw.

Freizeit:

Zeitmanagement?

Wie erleben Sie Ihre Freizeit in der Selbständigkeit?

Welche Vorteile bestehen gegenüber einer regulären Anstellung.

Kundenakquisition:

Wie schaffe ich es über meinen Verwandten- und Bekanntenkreis hinaus zu arbeiten, denn laut unseren Experte*innen könnte dies ein Grund für ein Scheitern sein? Wie ist Ihre Meinung? Stimmen Sie dieser Annahme zu, wenn ja, warum?

Umfeld:

Annahme: wenn das Umfeld nicht hinter dem Selbständigen steht, scheitert man eher. Wie war das bei Ihnen? Stimmen Sie dieser Annahme zu, wenn ja, warum? Hatten Sie konkrete Unterstützungsleistungen? Wie war das bei Ihnen?

Beratung bzw. Begleitung:

Wurden die kostenlosen Workshops der WKO in Anspruch genommen? Annahme: Kostenpflichtige steigern die Erfolgswahrscheinlichkeit! Wie ist Ihre Meinung? Stimmen Sie dieser Annahme zu, wenn ja, warum? Welche anderen Beratungsstellen wurden in Anspruch genommen? (z.B. AMS, WIFI, Gründungsberatung)

Wenn Beratung stattgefunden hat, war diese effektiv und was hat Ihnen besonders weitergeholfen? Wenn nein, was würden Sie ändern?

Kennen Sie den Gründer-Guide der WKO oder den Leitfaden der Beratungs-, Informations- und Förderangebote für Jungunternehmer*innen OÖ?

Vernetzungen:

Gibt es Vernetzungen und Kooperationen mit anderen Unternehmen? Wenn ja, in welcher Form und wenn nein, warum nicht? (CO-Working)

Selbstreflexion (Vorstellung vs. Realität):

Was würde ich anders machen?

Welche Fehler wären vermeidbar gewesen?

Wie würde der optimale Weg aus heutiger Sicht aussehen?

Was würden Sie anderen Gründern raten?

Tipps an Ihr früheres Ich?

Alle Fragen wurden von den Teilnehmern individuell beantwortet, dabei gab es keine zeitliche Begrenzung oder Reihenfolge. Des Weiteren wäre noch anzuführen, dass sich die Gruppe der Diskutanten ausschließlich aus männlichen Teilnehmern zusammensetzte, da leider die weiblichen Teilnehmerinnen krankheitsbedingt und aufgrund technischer Schwierigkeiten nicht teilnehmen konnten.

39.4 Gesprächsleitfaden für Experte*innen-Interview: Herr Wimmer

39.4.1 Einleitung

Wir möchten in diesem Interview mit Ihnen über den Unterschied zwischen Vorstellung und Realität in der Selbstständigkeit sprechen. Zu Beginn des Interviews werden allgemeine Fragen gestellt und im Anschluss wird über die Forschungsfrage des Projekts diskutiert. Alle von uns gestellten Fragen beziehen sich auf das Bundesland Oberösterreich.

Daten und Funktion des Umwelt Centers der Raiffeisenbank Gunskirchen

- Funktionen des Umwelt Centers
- Befragt wird Herr Markus Wimmer in der Funktion als Firmenkundenbetreuers des Umwelt Centers
- Kurzvorstellung der Kursteilnehmerinnen und des interviewten Experten

39.4.2 Allgemeine Fragen

- Inwieweit oder in welcher Form haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit Solo-Selbständigen zu tun?
- Was sind die ersten Schritte zur Selbstständigkeit?
- Wie viele Personen entscheiden sich im Jahr in Oberösterreich für eine Selbstständigkeit?
- Wie teilen sich die Personen im Geschlecht auf?
- Spielt der Bildungsstatus beziehungsweise der Bildungsweg (z.B. AHS, BHS, HTL...) der Personen eine Rolle in der Planung der Selbstständigkeit? Welche Bereiche haben für welche Branchen besonderen Vorteil? Bringt das Vorhandensein von Eigenkapital einen Vorteil?
- Welche Unterschiede gibt es in Hinblick auf die gelungene Umsetzung in der Selbstständigkeit?

39.4.3 Abschlussfragen

- Wie berät die Raiffeisenbank Oberösterreich angehende Selbstständige?
- Welche Anlaufstellen existieren intern in der Raiffeisenbank für neue Selbstständige?
- Werden Vor-, und Nachteile mit den Personen besprochen?
- Wird über die Finanzierung/finanzielle Lage gesprochen?
- Werden Beratungstermine/Beratungsgespräche angeboten?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen den Beweggründen (Motiv) und dem Erfolg?
- Wem würden Sie zur Selbstständigkeit raten und wem nicht und warum?

39.5 Gesprächsleitfaden für Experte*innen-Interview: Frau Pointner

39.5.1 Einleitung

Wir möchten in diesem Interview mit Ihnen über den Unterschied zwischen Vorstellung und Realität in der Selbstständigkeit sprechen. Zu Beginn des Interviews werden allgemeine Fragen gestellt und im Anschluss wird über die Forschungsfrage des Projekts diskutiert. Alle von uns gestellten Fragen beziehen sich auf das Bundesland Oberösterreich.

Daten und Funktion der Wirtschaftskammer Oberösterreich (Wels) für die Selbstständigkeit:

- Funktionen der WKO Oberösterreich
- Befragt wird die Gründerberaterin Frau Pointner von der WKO
- Kurzvorstellung der Kursteilnehmerinnen und der interviewten Expertin

39.5.2 Allgemeine Fragen

- Was sind die ersten Schritte zur Selbstständigkeit?
- Wie viele Personen entscheiden sich im Jahr in Oberösterreich für eine Selbstständigkeit? Gibt es Statistiken?
- Wie teilen sich die Personen im Geschlecht auf?
- Spielt der Bildungsstand der Personen eine Rolle in der Selbstständigkeit?
- Welche Unterschiede gibt es in Hinblick auf die gelungene Umsetzung in der Selbstständigkeit?
- Spielt der Bildungsstatus beziehungsweise der Bildungsweg (**z.B.** AHS, BHS, HTL...) der Personen eine Rolle in der Planung der Selbstständigkeit? Welche Bereiche haben für welche Branchen besonderen Vorteil? Bringt das Vorhandensein von Eigenkapital einen Vorteil?

39.5.3 Abschlussfragen

- Wie berät die WKO Oberösterreich angehende Selbstständige?
- Welche Anlaufstellen existieren intern in der WKO für neue Selbstständige?
- Werden Vor-, und Nachteile mit den Personen besprochen?
- Wird über die Finanzierung/finanzielle Lage gesprochen?
- Werden Beratungstermine/Beratungsgespräche angeboten?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen den Beweggründen (Motiv) und dem Erfolg?
- Wem würden Sie zur Selbstständigkeit raten, wem nicht und warum?

40 Literaturverzeichnis

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/_84.html Zugriff am 08.12.2021

Christ, Clemens; Griesser, Markus (2016): Kulturrat Österreich (Hg.), Unselbstständig Selbstständig Erwerbslos. Arbeiterkammer Wien.

Einzelunternehmen Überblick über Gründung, Haftung, Steuern und Sozialversicherung. Stand: 11.11.2021 <https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/Einzelunternehmen.html> Zugriff am: 08.12.2021

Inglehart, Ronald. Kultureller Umbruch: Wertwandel in Der Westlichen Welt. Studienausgabe: ed. Campus-Verl, 1995. Print.

Koch, Petra (2009): Selbstständigkeit in der virtualisierten Arbeitswelt. Kassel. Zugriff am: 08.12.2021

Müller, Klaus; Vogt, Nora (2014): Soloselbstständigkeit im Handwerk-Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen, Göttinger, Handwerkswirtschaftliche Studien, No. 95, Mecke Druck und Verlag, Duderstadt

Oesterreich.gv.at (2021): oesterreich.gv.at. (Hg.), Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Welche Arten selbstständiger Erwerbstätigkeit gibt es?. https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/selbststaendigkeit/13/Seite.1090300.html Zugriff am: 08.12.2021

Pernicka, Susanne; Aust, Andreas; Adam, Georg (2005): Abhängige Selbstständigkeit. Ausmaß, Verbreitung und gewerkschaftliche Interessenvertretung im europäischen Vergleich. SWS-Rundschau (45.Jg.) Heft 3/2005: 33–353, Wien/Berlin

Schmidt, Katrin (2018): Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/selbststaendige-42379> Zugriff am: 08.12.2021

Seebauer, Johannes; Kritikos, Alexander; Graeber, Daniel (2021): Warum vor allem weibliche Selbstständige Verliererinnen der Covid-19-Krise sind, DIW Wochenbericht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Vol. 88, Iss. 15, pp.262-269, Berlin, http://dx.doi.org/10.18723/DIW_WB:2021-15-3

WKO (2017): WKO. Sozialversicherung für Selbstständige: Pflichten und Möglichkeiten von Gewerbetreibenden und Neuen Selbständigen. <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/sozialversicherung-selbststaendige.html> Zugriff am: 08.12.2021

WKO (2021): WKO. Neue Selbständige: Betroffener Personenkreis - Beginn und Ende der Pflichtversicherung - Versicherungsgrenzen - Höhe der Beiträge. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Neue_Selbstaendige.html Zugriff am: 08.12.2021