Die fehlenden Unternehmer 2017

POLITIKEN FÜR EIN INTEGRATIONSFÖRDERNDES UNTERNEHMERTUM



OECD

Europäische Kommission

Die fehlenden Unternehmer 2017

POLITIKEN FÜR EIN
INTEGRATIONSFÖRDERNDES
UNTERNEHMERTUM

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

Dieses Dokument sowie die darin enthaltenen Daten und Karten berühren weder den völkerrechtlichen Status von Territorien noch die Souveränität über Territorien, den Verlauf internationaler Grenzen und Grenzlinien sowie den Namen von Territorien, Städten oder Gebieten.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:
OECD/EU (2019), Die fehlenden Unternehmer 2017: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum, OECD Publishing, Paris, *https://doi.org/10.1787/589de91a-de*.

ISBN 978-92-64-86925-7 (print)
ISBN 978-92-64-92467-3 (PDF)

European Union

ISBN 978-92-79-73692-6 (print)
ISBN 978-92-79-73693-3 (PDF)

Catalogue number

KE-06-17-150-DE-C (print)
KE-06-17-150-DE-N (PDF)

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Photo credits: Cover : © ririro/Shutterstock.com, © auremar - Fotolia.com, © Rob - Fotolia.com, © michaeljung - Fotolia.com, © Monkey Business Images /Shutterstock.com, © Stockbyte/Collection/Guetty Images, © jetta production/Collection/Guetty Images

Korrigenda zu OECD-Veröffentlichungen sind verfügbar unter: *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OECD and European Union 2019

Die OECD gestattet das Kopieren, Herunterladen und Abdrucken von OECD-Inhalten für den eigenen Gebrauch sowie das Einfügen von Auszügen aus OECD-Veröffentlichungen, -Datenbanken und -Multimediaprodukten in eigene Dokumente, Präsentationen, Blogs, Websites und Lehrmaterialien, vorausgesetzt die Quelle und der Urheberrechtsinhaber werden in geeigneter Weise genannt. Sämtliche Anfragen bezüglich Verwendung für öffentliche oder kommerzielle Zwecke bzw. Übersetzungsrechte sind zu richten an: *rights@oecd.org*. Die Genehmigung zur Kopie von Teilen dieser Publikation für den öffentlichen oder kommerziellen Gebrauch ist direkt einzuholen beim Copyright Clearance Center (CCC) unter info@copyright.com oder beim Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) unter *contact@cfcopies.com*.

Vorbemerkung

von

Lamia Kamal-Chaoui

Fast zehn Jahre nach Ausbruch der Wirtschaftskrise, von der die Mehrheit der OECD-Länder betroffen war, lässt sich allmählich eine Verbesserung der Arbeitsmarktbedingungen feststellen. In vielen Volkswirtschaften der OECD und Mitgliedstaaten der Europäischen Union werden Arbeitsplätze geschaffen und setzt das Wirtschaftswachstum wieder ein. Doch ungeachtet dieser Schlagzeilen bestehen weiterhin mehrere Herausforderungen. Erstens hat sich das Produktivitätswachstum im Laufe des letzten Jahrzehnts verlangsamt, weshalb erneut die Sorge besteht, dass uns eine Phase des geringen Wachstums bevorsteht, in der nur wenige Arbeitsplätze geschaffen werden. Eine der zentralen Herausforderungen für unsere Volkswirtschaften besteht darin, das Produktivitätswachstum als wesentliche Triebfeder für langfristiges Wirtschaftswachstum wieder neu zu beleben. Daher ist es unerlässlich, in Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten zu investieren.

Eine zweite Herausforderung ist die wachsende Ungleichheit. Diese Entwicklung spiegelt ein langsames Wachstum der Reallöhne sowie eine zunehmende Streuung der von den Unternehmen gezahlten Durchschnittslöhne sowohl innerhalb der Regionen als auch zwischen den Regionen wider. Dies hat zu wachsender Unzufriedenheit geführt, da zu viele Menschen das Gefühl haben, zurückgelassen zu werden. Trotz der offenkundigen Vorteile der Globalisierung herrscht das weitverbreitete Gefühl, dass diese Vorteile nur einigen wenigen zugutekommen, wodurch der Unmut weiter geschürt wird.

In der Ausgabe 2017 der Reihe „Die fehlenden Unternehmer“ wird herausgestellt, dass das Unternehmertum weiterhin gefördert und unterstützt werden muss, und zwar insbesondere für am Arbeitsmarkt unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen wie Frauen, junge Menschen, Ältere, Arbeitslose und Zuwanderer. Durch die Unterstützung dieser Gruppen durch Unternehmerschulungen, Coaching und Mentoring sowie die Möglichkeit der Gründung eines Unternehmens kann den Menschen geholfen werden, ihren eigenen Arbeitsplatz zu schaffen oder weitere Fähigkeiten und Erfahrungen zu erlangen, um den Weg in die Beschäftigung zu finden. Durch eine Erhöhung der Arbeitsmarktaktivität dieser Gruppen und ihre stärkere Einbindung in den Arbeitsmarkt wird sich der Lebensstandard für viele Menschen erhöhen und kann durch die Aktivierung ungenutzter wirtschaftlicher ResQuellen zu mehr Wachstum beigetragen werden.

Allerdings muss die Politik dieses Ziel mit Bedacht verfolgen. Wenngleich aus diesem Bericht klar hervorgeht, dass viele Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen das Potenzial besitzen, Unternehmen mit hoher Wertschöpfung zu betreiben, so gilt dies nicht für alle von ihnen. Daher ist bei der Förderung von

Unternehmern aus diesen Gruppen Vorsicht geboten, da nicht jeder für die selbstständige Erwerbstätigkeit geeignet ist. Darüber hinaus kann es für die öffentliche Politik mit Gefahren verbunden sein, Personen bei der Gründung eines Unternehmens zu unterstützen, wenn sie nur geringe Aussichten auf Erfolg haben. Das Scheitern eines Unternehmens kann für die Betroffenen erhebliche finanzielle und psychologische Folgen haben. Deshalb ist es wichtig, bevorzugt Projekte mit innovativen Ideen zu fördern.

Die OECD möchte der Europäischen Kommission für ihre Partnerschaft bei diesem wichtigen Arbeitsprogramm danken. Durch diese Arbeit zur Politik für integrationsförderndes Unternehmertum wurde eine Informationsgrundlage zum Umfang und zur Qualität der unternehmerischen Tätigkeiten von Menschen geschaffen, die sich den größten Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt gegenübersehen. Darüber hinaus erhalten lokale, regionale und nationale Politiker sowie Fachleute wertvolle politische Ratschläge zu den wirksamsten Konzepten für die Gestaltung und Umsetzung von Strategien und Programmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum.

.



Lamia Kamal-Chaoui,
Direktorin,
Zentrum für Unternehmertum, KMU, Lokale Entwicklung und Tourismus, OECD

Vorbemerkung

von

Michel Servoz

Die Volkswirtschaften der 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union befinden sich mehr denn je wieder im Aufschwung. Seit 2013 wurden EU-weit zehn Millionen Arbeitsplätze geschaffen. Die Arbeitslosenquote hat ihren niedrigsten Stand seit 2008 erreicht. Erstmals ist die Arbeitslosigkeit in allen EU-Mitgliedstaaten im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Europa bereit ist, die Krise hinter sich zu lassen.

Dennoch sind die Leistungsunterschiede enorm, und die Arbeitslosigkeit ist in mehreren Mitgliedstaaten, einigen Regionen und bei bestimmten Gruppen nach wie vor zu hoch. Junge Menschen und insbesondere Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sind gegenüber anderen benachteiligt. Ihre Beschäftigungsquote fällt derzeit weiter unter den Durchschnittswert und liegt deutlich unter dem Niveau von vor zehn Jahren, wenngleich es seit 2013 einige Verbesserungen gab. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung sind zwar in den letzten zehn Jahren gesunken, sind jedoch noch immer Realität: Die Beschäftigungsquote bei Frauen liegt bei nur 65,3 % und damit deutlich niedriger als die durchschnittliche Beschäftigungsquote von 71 %.

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass es dringend zielgruppenspezifischer beschäftigungspolitischer Maßnahmen bedarf. Hierzu können Maßnahmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum zählen, mit denen das Unternehmertum von unterrepräsentierten Gruppen und Arbeitslosen gefördert wird. In dieser vierten Ausgabe der Reihe „Die fehlenden Unternehmer“ werden die Hindernisse beschrieben, die dem Unternehmertum dieser Gruppen entgegenstehen. Darüber hinaus werden mögliche Instrumente skizziert, mit denen politische Entscheidungsträger Menschen mit soliden Geschäftsideen bei der Gründung von nachhaltigen und hochwertigen Unternehmen helfen könnten.

Der Abbau der Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt sowie Maßnahmen im Hinblick auf die raschen Änderungen und Herausforderungen in unseren Gesellschaften und der Arbeitswelt, auf die Alterung der Arbeitnehmer und die Auswirkungen der Digitalisierung und Globalisierung – das sind genau die Kernpunkte der europäischen Säule sozialer Rechte, die wir im April 2017 auf den Weg gebracht haben. Auf der Grundlage von 20 zentralen Grundsätzen fungiert die Säule als Kompass auf dem Weg zu fairen und gut funktionierenden Arbeitsmärkten. Darüber hinaus sollte sie als Triebfeder für eine erneuerte Aufwärtskonvergenz in Richtung besserer Arbeits- und Lebensbedingungen in den teilnehmenden Mitgliedstaaten wirken.

Strategien und Programme für ein integrationsförderndes Unternehmertum fügen sich optimal in die Grundsätze, den Anwendungsbereich und den Zweck dieser Säule ein. Und wenngleich durch sie nicht all unsere arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Herausforderungen bewältigt werden können, so spielt sie dennoch eine wichtige Rolle dabei, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und gleichzeitig soziale Ungleichheiten in unseren Gesellschaften zu bekämpfen.

Ich danke der OECD für ihre Partnerschaft beim Arbeitsprogramm für ein integrationsförderndes Unternehmertum. Wir hoffen, dass lokale, regionale und nationale Behörden sowie die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft insgesamt in den Mitgliedstaaten diesen Bericht lesen und nutzen werden, dass sie Inspiration und Ratschläge darin finden, um wirksame Maßnahmen und Programme zur Förderung aller Unternehmer zu entwickeln. Der Aufbau einer integrativen, fairen und wettbewerbsfähigen Europäischen Union liegt in unser aller Verantwortung.



Michel Servoz,
Director-General,
Directorate General for Employment,
Social Affairs and Inclusion, European Commission

Vorwort

Das Ziel der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum besteht darin, allen Menschen, ungeachtet ihrer sozialen Gruppe oder ihres sozialen Hintergrunds, eine gleichberechtigte Chance zur Gründung eines nachhaltigen Unternehmens zu bieten. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um das in der Strategie Europa 2020 festgelegte Ziel eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums zu erreichen. Zudem ist es ein Mittel, um auf neue wirtschaftliche Herausforderungen zu reagieren, Arbeitsplätze zu schaffen und soziale sowie finanzielle Ausgrenzung zu bekämpfen. Zu den zentralen Zielgruppen der Strategien und Programme für ein integrationsförderndes Unternehmertum zählen Frauen, junge Menschen, Ältere, Arbeitslose, Zuwanderer und Menschen mit Behinderung – sie alle sehen sich auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor Herausforderungen gegenüber und sind in Bezug auf das Unternehmertum unterrepräsentiert oder benachteiligt. In der Publikationsreihe „Die fehlenden Unternehmer" der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der Europäischen Union wird erörtert, wie öffentliche Politiken und Programme ein integrationsförderndes Unternehmertum unterstützen können. Konkret geht es dabei um folgende Maßnahmen: die Verbesserung von Regulierungsinstitutionen und Wohlfahrtseinrichtungen, die Erleichterung des Zugangs zu Finanzierung, den Aufbau unternehmerischer Fähigkeiten durch Schulungen, Coaching und Mentoring, die Stärkung einer unternehmerischen Kultur sowie von Netzen für Zielgruppen sowie die koordinierte und gezielte Zusammenführung von Strategien und Maßnahmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum. Regierungen sind sich der Herausforderung des integrationsfördernden Unternehmertums zunehmend bewusst, dennoch bleibt noch viel zu tun, um bewährte Verfahrensweisen zu verbreiten.

Diese vierte Ausgabe der Reihe „Die fehlenden Unternehmer" enthält im Vergleich zu früheren Ausgaben mehrere neue Elemente. Zahlreiche Abbildungen in dieser Ausgabe beinhalten nicht nur aktualisierte Daten, sondern zusätzlich zu den Angaben für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union auch Daten für die Volkswirtschaften der OECD. Darüber hinaus wurde dieses Buch mit Unterstützung eines neuen Netzes von politischen Entscheidungsträgern und Akteuren im Bereich Unternehmertum in allen EU-Mitgliedstaaten erstellt, das Strategien und Programme für integrationsförderndes Unternehmertum konzipiert und umsetzt. Mithilfe dieses Netzes wurden systematisch Informationen über aktuelle Entwicklungen im Bereich der Politik für integrationsförderndes Unternehmertum gesammelt, die sich im gesamten Bericht sowie in den Länderprofilen dieser Ausgabe niederschlagen.

Der Bericht gliedert sich in drei Abschnitte. Der erste Abschnitt enthält Daten zu Umfang und Qualität der Aktivitäten im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit und des Unternehmertums nach wesentlichen gesellschaftlichen Zielgruppen wie Frauen, junge Menschen, Ältere, Arbeitslosen und Zuwanderer sowie Daten zu den Hindernissen, denen diese Gruppen gegenüberstehen. Der zweite Abschnitt umfasst zwei Kapitel, in denen

aktuelle politische Themen untersucht werden. Konkret geht es darin um die Messung und Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit und des Potenzials der Politik zur Förderung des Unternehmertums als Anpassungsmechanismus bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen. Schließlich enthält der dritte Abschnitt dieses Berichts eine Momentaufnahme der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. In jedem Länderprofil werden aktuelle Trends im Hinblick auf Aktivitäten im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit und des Unternehmertums für Frauen, junge Menschen und Ältere sowie jeweils das drängendste gegenwärtige Problem der einzelnen Mitgliedstaaten und aktuelle politische Entwicklungen aufgezeigt. Darüber hinaus enthält jedes Länderprofil Schlüsselindikatoren zum integrationsfördernden Unternehmertum.

Neben dieser Reihe von Berichten zu den fehlenden Unternehmern werden im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen der OECD und der Europäischen Union zum integrationsfördernden Unternehmertum auch Kurzdossiers, länderspezifische Politikanalysen und Seminare zum Kapazitätsaufbau erstellt. Des Weiteren wurde ein Buch mit einer Zusammenstellung bewährter Verfahren verfasst und wird derzeit an einem neuen Online-Tool zur Unterstützung der Gestaltung und Entwicklung von Strategien und Programmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum gearbeitet. Dieses Online-Tool soll 2018 eingeführt werden.

Danksagungen

Dies ist der vierte Bericht im Rahmen einer laufenden Zusammenarbeit zu politischen Strategien für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa zwischen dem Zentrum für Unternehmertum, KMU und lokale Entwicklung (CFE) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unter der Leitung der Direktorin Lamia Kamal-Chaoui und der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL) der Europäischen Kommission unter der Leitung des Generaldirektors Michel Servoz.

Dieser Bericht ist Teil des Arbeitsprogramms des Programms der OECD für lokale Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung (LEED) innerhalb des CFE. Er wurde von David Halabisky, Volkswirt, und Jonathan Potter, Seniorvolkswirt, unter Leitung von Sylvain Giguère, dem Leiter der LEED-Abteilung, erstellt.

Wesentliche Beiträge wurden auch von folgenden Mitgliedern des Sekretariats und externen Sachverständigen der OECD geliefert: Francis Greene, Teemu Kautonen, John Kitching, Gregory O'Shea und Stuart Thompson. Weitere Stellungnahmen wurden von Sandra Hannig und Zheyuan Lu aus der LEED-Abteilung der OECD sowie von Roope Nykänen und Lisa Schröder von der Aalto-Universität erarbeitet.

Der Bericht wurde durch wertvolle Kommentare und Beiträge der Europäischen Kommission ergänzt. Wesentliche Beiträge hierfür leistete Guy Lejeune von der GD EMPL. Zusätzliche Anmerkungen und Stellungnahmen lieferten Simone Baldassari von der Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU und Andrea Maier sowie Risto Raivio von der GD EMPL. Auch Irene Mandl von Eurofound brachte Anmerkungen und Beiträge ein.

Weitere Kommentare und Anregungen stammen von Jonathan Barr aus der LEED-Abteilung der OECD, Stijn Broeke der Direktion der OECD für Beschäftigung, Arbeit und Soziales, Mariarosa Lunati der Direktion der OECD für Statistik sowie Mitgliedern des LEED-Lenkungsausschusses.

Wesentliche Daten wurden von Jonathan Levie von der Global Entrepreneurship Research Association beigesteuert.

Die in Teil III dieses Berichts enthaltenen Länderprofile basieren auf einer Reihe von Länderbewertungsberichten, die von einem Netz aus nationalen Experten für Politik im Bereich des integrationsfördernden Unternehmertums für jeden EU-Mitgliedstaat erstellt wurden. Diesem Netz gehören folgende Sachverständige an: Leonia Baldacchino, Robert Blackburn, Inga Blaziene, Lucie Bučinová, Tom Cooney, Sergio Destefanis, Anca Dodescu, Denise Fletcher, Heike Grimm, Eva Heckl, Carin Holmquist, Christof Hoyler, Annemarie Jepsen, Marina Kaas, Dimitris Karantinos, Teemu Kautonen, Marian Letovanec, Nadine Levratto, Francisco Liñán, Augusto Medina, Klaas Molenaar, Michal Palenik, Anna Pilkova, Panikkos Poutziouris, Katarzyna

Radziwon, Petra Reszketč, Virva Salmivaara, Arnis Sauka, Slavica Singer, Karin Sirec und Kiril Todorov. Die Grundlage für diese Länderbewertungsberichte bildeten Rückmeldungen und Beiträge der einschlägigen nationalen Ministerien und wesentlichen Akteure der einzelnen Mitgliedstaaten.

Schließlich wäre dieser Bericht ohne die redaktionelle Unterstützung von Janine Treves aus der Direktion der OECD für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation und François Iglesias aus der LEED-Abteilung der OECD und ohne die administrative Unterstützung von Barbara Cachova und Eleanor Davies aus der LEED-Abteilung der OECD nicht möglich gewesen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 24

Leseleitfaden 27

Kapitel 1. **Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum** 35

Öffnung des Unternehmertums für alle 36
Die Bedeutung der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum 37
Der Wandel der selbstständigen Erwerbstätigkeit 40
Aktuelle Themen im Bereich der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum 41
Literatur 44

Teil I

Indikatoren zum integrationsfördernden Unternehmertum: Raten der Unternehmertätigkeit und Hindernisse

Kapitel 2. **Selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeiten von Frauen** 48

Kernbotschaften 49
Selbstständige Erwerbstätigkeit von Frauen 50
Unternehmerische Tätigkeiten von Frauen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen 57
Unternehmerische Tätigkeiten von selbstständig erwerbstätigen Frauen und Unternehmerinnen 62
Arbeitsstunden selbstständig erwerbstätiger Frauen 66
Einkünfte von Frauen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit 69
Hindernisse für Frauen bei der Unternehmensgründung 71
Schlussfolgerungen 73
Literatur 74

Kapitel 3. **Selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeiten von jungen Menschen** ... 75

Kernbotschaften ... 76
Selbstständige Erwerbstätigkeit von jungen Menschen ... 77
Unternehmerische Tätigkeiten von jungen Menschen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen ... 82
Unternehmerische Tätigkeiten von jungen Unternehmern und selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen ... 87
Hindernisse für junge Menschen bei der Unternehmensgründung ... 91
Schlussfolgerungen ... 94

Literatur ... 94

Kapitel 4. **Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Älteren** ... 95

Zentrale Aussagen ... 96
Selbstständige Erwerbstätigkeit von Älteren ... 97
Unternehmerische Tätigkeiten von Älteren im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen ... 100
Unternehmerische Aktivitäten von älteren Unternehmern und selbstständig erwerbstätigen Älteren ... 107
Hindernisse für die Unternehmensgründung bei Älteren ... 112
Schlussfolgerungen ... 115

Literatur ... 115

Kapitel 5. **Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Arbeitslosen** 116

Zentrale Aussagen ... 117
Aus der Arbeitslosigkeit in die selbstständige Erwerbstätigkeit ... 117
Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit aus der Arbeitslosigkeit heraus ... 121
Schlussfolgerungen ... 123

Literatur ... 124

Kapitel 6. **Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Zuwanderern** ... 125

Zentrale Aussagen ... 126
Selbstständige Erwerbstätigkeit von Zuwanderern ... 126
Anteile der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer mit Arbeitnehmern ... 129
Teilzeitunternehmertum von Zuwanderern ... 130
Schlussfolgerungen ... 132

Literatur ... 132

Teil II

Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum

Kapitel 7. **Handelt es sich bei selbstständiger Erwerbstätigkeit um hochwertige Arbeit?** 136

Zentrale Aussagen 137
Sicherstellung von qualitativ hochwertiger Arbeit 139
Untersuchung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit 140
Qualität der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit 161
Herkömmliche politische Ansätze zur Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit 166
Politische Ansätze zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit 169
Schlussfolgerungen 176
Literatur 178

Kapitel 8. **Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anpassungsmechanismus bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen** 184

Kernbotschaften 185
Jüngste Trends bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen in der Europäischen Union 188
Die Rolle der Umstrukturierung für das Ergreifen unternehmerischer Initiative . . 191
Unterstützung verdrängter Arbeitskräfte 192
Fallstudien zur Umstrukturierung aus der Europäischen Union 199
Lehren aus Fallstudien 211
Schlussfolgerungen 215
Literatur 217

Teil III

Länderprofile: Wichtige Trends, Themen und aktuelle politische Maßnahmen zum integrationsfördernden Unternehmertum

Leseleitfaden zu den Länderprofilen 223
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Österreich 225
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Belgien 228
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Bulgarien 230
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Kroatien 232
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Zypern 234
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Tschechischen Republik 237
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Dänemark 239
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Estland 242
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Finnland 244
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Frankreich 247
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Deutschland 250
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Griechenland 253
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Ungarn 256
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Irland 259
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Italien 262
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Lettland 265
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Litauen 268
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Luxemburg 270
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Malta 272
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in den Niederlanden 274
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Polen 277

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Portugal 279
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Rumänien. 281
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Slowakischen Republik 283
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Slowenien 286
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Spanien 288
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Schweden. 291
Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum im Vereinigten Königreich 294
Glossar. 297

Tabellen

7.1. Bezugsrahmen zur Messung der Arbeitsqualität 141
7.2. Jüngste Schätzungen der untererfassten Einkünfte in der selbstständigen Erwerbstätigkeit 147
7.3. Anspruch von selbstständig Erwerbstätigen auf Sozialleistungen, 2016. 154
8.1. Größte Fälle von angekündigten Arbeitsplatzverlusten aufgrund von Umstrukturierungen in der Europäischen Union, 2016 189
8.2. Die wichtigsten Fälle von angekündigter Schaffung von Arbeitsplätzen aufgrund von Umstrukturierungen in der Europäischen Union, 2016. 190
8.3. Starthilfe für Arbeitslose, Deutschland. 206
8.4. Übersicht über die Fallstudien 212

Abbildungen

1.1. Arbeitslosenquoten in der Europäischen Union, 2007-2016 37
1.2. Erwerbsquoten am Arbeitsmarkt in der Europäischen Union, 2007-2016 38
1.3. Anteil der Bevölkerung, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht ist, 2007 gegenüber 2015 39
1.4. Einzelselbstständigkeit in der Europäischen Union, 2002-2016 40
2.1. Selbstständigenquoten nach Geschlecht in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2007-2016 51
2.2. Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Land, 2007-2016 52
2.3. Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2007-2016 54
2.4. Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Land, 2007-2016 (cont.) 55
2.5. Self-employment rates for men and women by industry in the EU28, 2013. . . . 58
2.6. Raten des neuen Unternehmertums nach Geschlecht, 2012-2016 59
2.7. Raten des etablierten Unternehmertums nach Geschlecht, 2012-2016 60
2.8. Von Männern und Frauen genannte Gründe für Unternehmensaufgaben in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2012-2016. 61
2.9. Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweig in der Europäischen Union, 2016 63
2.10. Anteil der neuen Unternehmer, die in Teams arbeiten, nach Geschlecht 2012-2016 64
2.11. Anteil der neuen Unternehmer, die neue Produkte und Dienstleistungen anbieten, nach Geschlecht, 2012-2016 65
2.12. Wachstumserwartungen von neuen Unternehmern nach Geschlecht, 2012-16 66
2.13. Wöchentliche Arbeitszeiten nach Geschlecht in der Europäischen Union, 2008-2016 67
2.14. Wöchentliche Arbeitszeiten nach Geschlecht und Land, 2016 68
2.15. Jahreseinkommen nach Geschlecht in der Europäischen Union, 2015 69
2.16. Jahreseinkommen nach Geschlecht und Land, 2015 70
2.17. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung nach Geschlecht, 2012-2016. 72
2.18. Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als Hindernis bei der Unternehmensgründung nach Geschlecht, 2012-2016 73

3.1. Selbstständigenquote bei jungen Menschen in der Europäischen Union, 2007- 2016 . . . 77
3.2. Selbstständigenquote bei jungen Menschen nach Land, 2007-2016 . . . 79
3.3. Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern in der Europäischen Union, 2007-2016 . . . 80
3.4. Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern nach Land, 2007-2016 . . . 81
3.5. Raten des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen, 2012-2016 . . . 83
3.6. Raten des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen, 2012-2016 . . . 84
3.7. Raten des etablierten Unternehmertums bei jungen Menschen, 2012-2016 . . . 85
3.8. Von jungen Menschen genannte Gründe für Unternehmensaufgaben in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2012-2016 . . . 86
3.9. Selbstständigenquoten bei jungen Menschen nach Wirtschaftszweig in der Europäischen Union, 2016 . . . 88
3.10. Anteil der neuen jungen Unternehmer, die in Teams arbeiten, 2012-2016 . . . 89
3.11. Anteil der neuen jungen Unternehmer, die neue Produkte und Dienstleistungen eingeführt haben, 2012-2016 . . . 90
3.12. Wachstumserwartungen von neuen jungen Unternehmern, 2012-16 . . . 91
3.13. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen, 2012-2016 . . . 92
3.14. Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen, 2012-2016 . . . 93
4.1. Selbstständigenquote bei Älteren in der Europäischen Union, 2007-2016 . . . 97
4.2. Selbstständigenquoten bei Älteren nach Land, 2007-2016 . . . 99
4.3. Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren mitArbeitnehmern in der Europäischen Union, 2007-2016 . . . 100
4.4. Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern nach Land, 2007-2016 . . . 102
4.5. Raten des werdenden Unternehmertums bei Älteren, 2012-2016 . . . 103
4.6. Raten des neuen Unternehmertums bei Älteren, 2012-2016 . . . 104
4.7. Raten des etablierten Unternehmertums bei Älteren, 2012-2016 . . . 105
4.8. Von älteren Unternehmern genannte Gründe für die Unternehmensaufgabe, 2012-2016 . . . 106
4.9. Selbstständigenquoten der Älteren in der Europäischen Union nach Wirtschaftszweig, 2016 . . . 108
4.10. Anteile der neuen älteren Unternehmer, die in Teams arbeiteten, 2012-2016 . . . 109
4.11. Anteile der neuen älteren Unternehmer, die neue Produkte und Dienstleistungen einführten, 2012-2016 . . . 110
4.12. Wachstumserwartungen von neuen älteren Unternehmern, 2012-2016 . . . 111
4.13. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis für die Unternehmensgründung bei Älteren, 2012-2016 . . . 113
4.14. Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als Hindernis für die Unternehmensgründung bei Älteren, 2012-2016 . . . 114
5.1. Proportion of the unemployed seeking self-employment in the EU28, 2013 . . . 118
5.2. Proportion of the unemployed seeking self-employment by country, 2013 . . . 119
5.3. Anteile der Arbeitslosen in der Europäischen Union, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, 2007-2016 . . . 120

5.4. Potenzial für eine selbstständige Erwerbstätigkeit bei Arbeitslosen in der Europäischen Union, 2007-2016 122
5.5. Proportion of unemployed youth and seniors seeking self-employment in the EU28, 2003-13 123
6.1. Bedeutung der selbstständigen Erwerbstätigkeit von Zuwanderern, nach Land, 2016of residence, 2013 127
6.2. Selbstständigenquoten von Zuwanderern nach Land, 2015 128
6.3. Proportion of foreign-born self-employed with employees, 2013. 129
6.4. Anteile der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer mit Arbeitnehmern, nach Land, 2016 130
6.5. Anteile des Teilzeitunternehmertums nach Geburtsort, 2014 131
7.1. Monatliche Nettoeinkünfte der arbeitenden Bevölkerung, 2015 145
7.2. Finanzielle Unsicherheit nach Erwerbsstatus in der Europäischen Union, 2015 148
7.3. Unternehmensüberlebensraten von selbstständig Erwerbstätigen, 2014 150
7.4. Dauer von Arbeitsverhältnissen in der Europäischen Union, 2015 151
7.5. Arbeitsstunden in der Europäischen Union, 2015. 156
7.6. Wahrgenommene Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit in der Europäischen Union, 20153 159
7.7. Karriereaussichten in der Europäischen Union, 2015. 161
8.1. Arbeitsmarktliche Folgen von Entlassungen 190
9.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Österreich 227
10.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Belgien 229
11.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Bulgarien 231
12.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Kroatien 233
13.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Zypern 236
14.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in der Tschechischen Republik 238
15.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Dänemark 241
16.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Estland 243
17.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Finnland 246
18.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Frankreich 249
19.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Deutschland. 252
20.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Griechenland 255
21.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Ungarn 258
22.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Irland 261

23.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Italien 264
24.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Lettland 267
25.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Litauen 269
26.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Luxemburg 271
27.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Malta 273
28.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in den Niederlanden 276
29.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Polen 278
30.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Portugal 280
31.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Rumänien 282
32.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in der Slowakischen Republik 285
33.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Slowenien 287
34.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Spanien 290
35.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Schweden 293
36.1. Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit im Vereinigten Königreich 296

Textfelder

1. Definition des Unternehmertums von OECD und Eurostat 29
2. Rahmenkonzept des Programms „Indikatoren zum Unternehmertum“ (EIP) zurAuseinandersetzung mit dem Unternehmertum und für diesbezügliche Messungen 30
3. Unterschiede zwischen den Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zur Unternehmensgründung und Unternehmensinhaberschaft 33

7.1. Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit 142
7.2. Freiberufler 152
7.3. Hybride selbstständige Erwerbstätigkeit 158
7.4. Die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit in der digitalen oder kollaborativen Wirtschaft 163
7.5. Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit in den Niederlanden 171
7.6. Sozialversicherungsschutz für „neue“ Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit, Österreich 173
7.7. Sozialversicherungsschutz für „neue“ Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit, Italien 174
8.1. Hilfe bei der Unternehmensgründung, Schweden 194
8.2. Beratung und Unterstützung von unternehmerischen Initiativen an der Basis, Rumänien 195
8.3. Europaweite Strategien zum Thema Umstrukturierung 197
8.4. Job Security Councils 202

Folgen Sie OECD-Veröffentlichungen auf:

http://twitter.com/OECD_Pubs
http://www.facebook.com/OECDPublications
http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871
http://www.youtube.com/oecdilibrary
http://www.oecd.org/oecddirect/

Dieser Bericht enthält...

StatLinks
Ein Service für OECD-Veröffentlichungen, der es ermöglicht, Dateien im Excel-Format herunterzuladen

Suchen Sie die StatLinks rechts unter den in diesem Bericht wiedergegebenen Tabellen oder Abbildungen. Um die entsprechende Datei im Excel-Format herunterzuladen, genügt es, den jeweiligen Link, beginnend mit http://dx.doi.org, in den Internetbrowser einzugeben.

Zusammenfassung

Durch Politiken für integrationsförderndes Unternehmertum soll dafür gesorgt werden, dass alle Menschen die Möglichkeit erhalten, als Unternehmer erfolgreich zu sein. Hierzu zählen Strategien und Programme, die Mitglieder von am Arbeitsmarkt unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen (d. h. Frauen, junge Menschen, Ältere, Arbeitslose, Zuwanderer und Menschen mit Behinderungen) dabei unterstützen sollen, Unternehmen zu gründen und weiterzuentwickeln. Ziel ist es, über die selbstständige Erwerbstätigkeit mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und ihnen somit zu ermöglichen, sich wirtschaftlich und gesellschaftlich einzubringen und Einkommen für sich zu erwirtschaften. Die Politik sollte sich darum bemühen, Menschen mit innovativen Ideen zu unterstützen, um deren Überlebenschancen zu erhöhen und negative Auswirkungen auf dem Markt wie Verdrängungseffekte möglichst gering zu halten. Ein weiteres wichtiges Ergebnis besteht jedoch auch darin, dass Menschen Fähigkeiten und Erfahrungen erlangen, indem sie an Programmen für Unternehmertum teilnehmen und Unternehmen gründen, und somit ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen können.

Unternehmertum in unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

2016 waren 30,6 Millionen Menschen in der Europäischen Union selbstständig erwerbstätig. Davon waren fast 10,0 Millionen Frauen, 763 300 junge Menschen, 11,8 Millionen Ältere, 635 000 Millionen Arbeitslose (2015) und 3,4 Millionen Zuwanderer. Wenngleich es Überschneidungen zwischen diesen Gruppen gibt, wird deutlich, dass die Zahl der Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen beachtlich ist. Und dennoch sind diese Gruppen im Hinblick auf ihren Anteil an der Beschäftigung unterrepräsentiert. Beispielsweise ist bei Frauen die Wahrscheinlichkeit, selbstständig erwerbstätig zu sein, halb so groß wie bei Männern, und nur 4,1 % der erwerbstätigen jungen Menschen waren selbstständig erwerbstätig. In diesen Gruppen besteht ungenutztes unternehmerisches Potenzial, und die öffentliche Politik kann helfen, dieses Potenzial zu erschließen.

Um die Quantität und Qualität der unternehmerischen Tätigkeiten dieser Gruppen zu erhöhen, ist es wichtig, die Hindernisse zu verstehen, denen sie sich bei der Gründung von Unternehmen gegenübersehen. Dieser Bericht zeigt beispielsweise, dass Frauen weniger häufig angeben, die für eine Unternehmensgründung erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu besitzen, als Männer (34,1 % gegenüber 49,9 % der Männer in der Europäischen Union zwischen 2012 und 2016 und 36,8 % gegenüber 51,2 % der Männer in den OECD-Ländern). Ebenso stehen junge Menschen vor Herausforderungen, da es ihnen an Fähigkeiten und Erfahrungen am Arbeitsmarkt fehlt. Die Hindernisse für Ältere

unterscheiden sich hingegen je nach individuellen Umständen, unternehmerischen Absichten und Erfahrungen. Die öffentliche Politik muss so gestaltet werden, dass sie die Mitglieder dieser Gruppen dabei unterstützt, ungeachtet ihrer persönlichen Merkmale und ihres persönlichen Hintergrunds mit gleichen Chancen unternehmerisch erfolgreich zu sein.

Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit für unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen

Strategien für integrationsförderndes Unternehmertum spielen eine wichtige Rolle, wenn es um die Qualität der von Mitgliedern dieser unterrepräsentierten und benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen gegründeten Unternehmen geht. Viele der von Frauen, jungen Menschen und Älteren, ehemaligen Arbeitslosen und Zuwanderern geleiteten Unternehmen sind klein, haben niedrige Umsätze und geringere Überlebensraten als Unternehmen, die von der übrigen Bevölkerung gegründet werden. Eine Verbesserung der Qualität dieser Unternehmen wirkt sich insofern unmittelbar auf das Leben der Unternehmer aus, als deren Einkommen, Lebensstandard und Wohlbefinden erhöht werden. Darüber hinaus entstehen Vorteile für die Wirtschaft, da Unternehmen von höherer Qualität weniger häufig ihre Geschäftstätigkeit aufgeben und einen größeren Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Leistung erbringen. Es ist offenkundig, dass die öffentliche Politik Menschen mit innovativen Ideen unterstützen sollte, da bei ihnen die Wahrscheinlichkeit am größten ist, dass sie wachsen und Arbeitsplätze für andere Menschen schaffen. Dazu bedarf es eines Pakets an traditionellen Instrumenten der Politik zur Förderung des Unternehmertums (z. B. Unternehmerschulungen, Coaching und Mentoring, Finanzierung), deren Intensität sich für Menschen, die Erfolge nachweisen können, schrittweise erhöhen sollte.

Darüber hinaus befassen sich politische Entscheidungsträger zunehmend mit neuen Formen der Arbeit und der selbstständigen Erwerbstätigkeit, insbesondere Arbeit, die über Online-Plattformen und mobile Anwendungen organisiert wird. Bei einigen dieser Arbeitsformen handelt es sich um qualitativ hochwertige freiberufliche Tätigkeiten, die es Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Aufgaben und Arbeitsabläufe überaus flexibel zu gestalten. Viele Menschen sind in der Lage, durch diese Art der Arbeit hohe Einkommen zu erzielen. Allerdings stellen einige dieser Arbeitsformen prekäre Tätigkeiten dar, etwa die abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit (Selbstständige mit nur einem Kunden) oder die Scheinselbstständigkeit (Selbstständige, die effektiv als Arbeitnehmer beschäftigt sind). Diese Phänomene stellen die Politik vor verschiedene Herausforderungen. Diese Arbeitsformen sind tendenziell von geringer Qualität, da die Arbeitnehmer zwar alle Risiken der selbstständigen Erwerbstätigkeit tragen, jedoch keinen der damit verbundenen Vorteile genießen. Um dieses Problem in den Griff zu bekommen, sollten die politischen Entscheidungsträger einen mehrgleisigen Ansatz zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit verfolgen. So sollten steuerliche Anreize für Scheinselbstständigkeit beseitigt, Arbeitgeber und Selbstständige über die Risiken der Scheinselbstständigkeit aufgeklärt, der Zugang zu sozialer Sicherheit für Selbstständige verbessert und Anreize zur Anstellung von Mitarbeitern gefördert werden.

Selbstständigkeit als Anpassungsmechanismus bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen

Durch die Globalisierung hat der Wettbewerb zwischen Unternehmen zugenommen. Dadurch haben sich zahlreiche Vorteile für Verbraucher ergeben. Gleichzeitig besteht jedoch auch für viele Arbeitnehmer die Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, da Unternehmen laufend nach neuen Wegen suchen, um ihre Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. 2016 fanden in der Europäischen Union 88 umfangreiche Umstrukturierungen statt, in deren Folge jeweils mehr als 1 000 Arbeitsplätze verloren gingen. Dies kann katastrophale Auswirkungen haben: für die Betroffenen, die verdrängt werden, aber auch für Städte, die wichtige Arbeitgeber verlieren. Die Unterstützung der selbstständigen Erwerbstätigkeit kann einen Teil des politischen Maßnahmenpakets bilden, um verdrängte Arbeitnehmer wieder in Arbeit zu bringen. Es gibt verschiedene Unternehmensgründungsszenarien für verdrängte Arbeitnehmer: So können ehemalige Beschäftigte beispielsweise das Unternehmen oder Teile davon übernehmen, geistiges Eigentum des in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmens nutzen oder auch neue, unabhängige Unternehmen gründen.

Die politischen Entscheidungsträger müssen gemeinsam mit anderen zentralen Akteuren wie staatlichen Arbeitsvermittlungen, den in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen und Gewerkschaften Angebote zur Unterstützung der selbstständigen Erwerbstätigkeit entwickeln. Diese müssen dabei auf den jeweiligen Kontext zugeschnitten sein, da die meisten verdrängten Arbeitnehmer, die erfolgreiche Unternehmer werden, ihre Idee während ihrer Tätigkeit für ihren ehemaligen Arbeitgeber entwickelt haben. Die Antworten der Politik müssen jedoch auch in einem angemessenen Maßstab erfolgen, da nur 5 % der verdrängten Arbeitnehmer selbstständig erwerbstätig werden. Zu den Schlüsselelementen für die Unterstützung dieses Übergangs zählen der Aufbau effektiver Partnerschaften zwischen allen beteiligten Akteuren, die Ergreifung rechtzeitiger Maßnahmen, eine starke Führung durch die örtliche Regierung und die Umsetzung von gut konzipierten Programmen, die dem jeweiligen Kontext und den Bedürfnissen der verdrängten Arbeitnehmer gerecht werden.

Leseleitfaden

Dieser Leseleitfaden enthält Informationen und methodologische Hinweise zu den im vorliegenden Buch verwendeten Datenquellen: 1. Programm von OECD und Eurostat mit dem Titel „Indikatoren zum Unternehmertum“, 2. Arbeitskräfteerhebung von Eurostat, 3. Global Entrepreneurship Monitor, 4. Eurostat-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen und 5. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen von Eurofound.

Dieser Abschnitt bietet Informationen zu den wichtigsten Datenquellen, die in vorliegendem Buch verwendet wurden. Er enthält zudem methodologische Hinweise und Erläuterungen zu den verwendeten grundlegenden statistischen Konzepten. Für Leser, die nähere Informationen wünschen, werden Links und Verweise angegeben.

Es wird darauf hingewiesen, dass dieses Buch auf mehrere Datenquellen zurückgreift und die dort verwendeten Konzepte und Begriffe nicht immer übereinstimmen. Am deutlichsten tritt dies bei der Darstellung von Daten nach Alter zutage. So werden beispielsweise in der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat bereits Personen im Alter von 15 Jahren erfasst. Dementsprechend definiert Eurostat junge Menschen als Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren. Andere Datenquellen, wie der Global Entrepreneurship Monitor, beziehen ihre Untersuchungen auf Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren und definieren junge Menschen daher anders. Im Global Entrepreneurship Monitor werden als junge Menschen die Angehörigen der Altersgruppe von 18 bis 30 bezeichnet. Die gleiche Schwierigkeit tritt auch bei Daten zu älteren Unternehmern auf. Trotz der unternommenen Anstrengungen für eine möglichst weitgehende Harmonisierung der übermittelten Daten bestehen nach wie vor Unterschiede. In den Abbildungen und im Text wird deutlich auf die verwendeten und diskutierten Begriffe verwiesen.

Programm von OECD und Eurostat mit dem Titel „Indikatoren zum Unternehmertum“

Ziel des Programms von OECD und Eurostat mit dem Titel „Indikatoren zum Unternehmertum“ (Entrepreneurship Indicators Programme – EIP), das gemeinsam vom Statistikdirektorat der OECD und Eurostat durchgeführt wird, ist die Entwicklung politikrelevanter und international vergleichbarer Indikatoren zum Unternehmertum für die Unterstützung der analytischen und politischen Arbeit zum Unternehmertum. Zu diesem Zweck wurden im Zuge des Programms ein *Rahmenkonzept zur Auseinandersetzung mit dem Unternehmertum und für diesbezügliche Messungen sowie eine Methodik zur Erstellung harmonisierter Statistiken zum Unternehmertum erarbeitet*. Mit dem Rahmenkonzept wird eine begriffliche Trennung zwischen der unternehmerischen Leistung (d. h. wie viel

Unternehmertum, welche Art), den Determinanten des Unternehmertums (d. h. die Faktoren, die sich auf die unternehmerische Leistung auswirken) und den sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Unternehmertums eingeführt.

Ein besonderes Merkmal des Programms, durch welches sich das EIP eindeutig von den sonstigen internationalen Initiativen unterscheidet, ist die direkte Beteiligung der nationalen statistischen Ämter der OECD sowie der übrigen Länder der Europäischen Union und Partnerländer an der Erstellung der harmonisierten Statistiken zum Unternehmertum. Bislang erstreckte sich die Erstellung dieser Statistiken auf eine Reihe von Hauptindikatoren zur unternehmerischen Leistung, nämlich unternehmensdemografische Statistiken zu Gründungen, Schließungen, zum Überleben und Wachstum von Unternehmen sowie Statistiken zum Beitrag der Unternehmensgründungen und -schließungen zur Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen. Die offiziellen Statistiken werden jährlich von den nationalen statistischen Ämtern nach Maßgabe der Methodik im *Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics* (2007, *http://www.oecd.org/std/39974460.pdf*) erstellt. Die Datenbank erstreckt sich auf 25 Länder und wird jährlich aktualisiert (*http://stats.oecd.org/*).

In der Methodik wird empfohlen, Unternehmensregister für die Berechnung der Indikatoren zur Unternehmensdemografie zu verwenden. Zur Verbesserung der internationalen Vergleichbarkeit und vor dem Hintergrund des Ausschlusses von arbeitnehmerlosen Unternehmen aus dem Unternehmensregister in einigen Ländern ist die relevante statistische Einheit für die Daten des EIP zur Unternehmensdemografie das Unternehmen mit mindestens einem Arbeitnehmer. Arbeitgeberunternehmen werden wegen ihres Beitrags zur Schaffung von Arbeitsplätzen und der größeren Wahrscheinlichkeit von Innovationen auch in wirtschaftlicher Hinsicht traditionell als wichtiger betrachtet.

Als langfristiges Programm wurde das EIP so angelegt, dass man auf den neu entstehenden Informationsbedarf der politischen Entscheidungsträger und der Forschungsgemeinschaft reagieren kann. In dieser Hinsicht beschäftigte man sich kürzlich im Rahmen des Programms mit der Frage der Messung des ökologischen Unternehmertums und begann eine Erhebung von Indikatoren zum weiblichen Unternehmertum. Um der Forderung nach aktuellen, vierteljährlich veröffentlichten Informationen nachzukommen, wurde im Rahmen des Programms unter der Rubrik „Timely Indicators of Entrepreneurship" zudem eine Reihe von zeitnahen Indikatoren zum Unternehmertum entwickelt, um über die aktuellen Trends bei den Gründungen und Konkursen neuer Unternehmen zu informieren. Im Bereich der Determinanten wurden vom EIP Untersuchungen durchgeführt, um das Verständnis bezüglich der internationalen Vergleichbarkeit von Wagniskapitaldaten zu vertiefen.

In der jährlich erscheinenden Publikation mit dem Titel Entrepreneurship at a Glance (*http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance_22266941*) werden die zentralen Ergebnisse und Entwicklungen des EIP vorgestellt.

Textfeld 1. **Definition des Unternehmertums von OECD und Eurostat**

Im Rahmen des im Jahr 2006 von OECD und Eurostat ins Leben gerufenen Programms „Indikatoren zum Unternehmertum“ wurden Definitionen für Unternehmer, Unternehmertum und unternehmerische Tätigkeit erarbeitet, um die Entwicklung zugehöriger Indikatoren zu unterstützen. Das Programm berücksichtigt die wissenschaftlichen Auseinandersetzungen und unterschiedlichen Perspektiven der Forschung, die sich mit diesem Thema beschäftigen. Dabei wird bewusst ein pragmatischer Ansatz gewählt, der auf zwei Grundsätzen beruht: Relevanz und Messbarkeit. Wichtig ist auch, dass in den von OECD und Eurostat vorgegebenen Begriffsbestimmungen die dynamische Natur der unternehmerischen Tätigkeit betont und das Augenmerk auf das Handeln anstelle von Absichten gelegt wird. Sie werden als Orientierungshilfe für die Erhebung und Analyse der Datensätze vorgeschlagen:

Unternehmer sind Personen (Unternehmensinhaber), die im Rahmen der Schaffung oder Ausweitung einer Wirtschaftstätigkeit durch die Ermittlung und Nutzung des Potenzials neuer Produkte, Prozesse oder Märkte Werte schöpfen wollen.

Bei der ***unternehmerischen Tätigkeit*** handelt es sich um unternehmerisches menschliches Handeln zur Wertschöpfung im Rahmen der Schaffung oder Ausweitung einer Wirtschaftstätigkeit durch die Ermittlung und Nutzung des Potenzials neuer Produkte, Prozesse oder Märkte.

Beim ***Unternehmertum*** handelt es sich um das mit der unternehmerischen Tätigkeit verbundene Phänomen.

Mit diesen Begriffsbestimmungen wird die unternehmerische Tätigkeit von der „gewöhnlichen“ Wirtschaftstätigkeit abgegrenzt. Zusätzlich wird darin i) darauf hingewiesen, dass Kapitalgesellschaften und sonstige Unternehmen unternehmerisch geprägt sein können, wenngleich nur die Personen, welche die Kontrolle oder das Eigentum der Organisationen innehaben, als Unternehmer betrachtet werden können, ii) betont, dass unternehmerisches Handeln sich eher in der Praxis zeigt als in der Planung oder Absicht, iii) die unternehmerische Tätigkeit nicht mit der Gründung eines bestimmten „Trägers“ gleichgesetzt, unabhängig davon, ob es sich um eine formale Ausprägung, wie beispielsweise als Einheit mit eigener Rechtspersönlichkeit, oder um eine informelle Ausprägung handelt, wenngleich mit ihnen eine Messung zur Abbildung bestimmter Träger als Verkörperung einer unternehmerischen Tätigkeit ermöglicht wird, und iv) trotz der begrifflichen Bestimmung im Unternehmenskontext die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Wertschöpfung mit einbezogen.

Quelle: Ahmad, A. und R. Seymour (2008), „Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection“, OECD Statistics Working Papers 2008/1, OECD Publishing.

Textfeld 2. **Rahmenkonzept des Programms „Indikatoren zum Unternehmertum“ (EIP) zur Auseinandersetzung mit dem Unternehmertum und für diesbezügliche Messungen**

Das EIP erkennt an, dass die Komplexität des Unternehmertums von keinem einzelnen Indikator angemessen erfasst werden kann, weshalb eine Reihe von Kennzahlen entwickelt wurde, mit denen verschiedene Aspekte verschiedener Arten des Unternehmertums abgebildet werden können. Diese Kennzahlen werden als Indikatoren der unternehmerischen Leistung bezeichnet und sollen bei der Analyse zentraler Fragestellungen Unterstützung bieten, darunter: *Wie hoch ist die Rate der Unternehmensgründungen in einem bestimmten Land? Wie viele Arbeitsplätze werden von ihnen geschaffen? Wie viele neu gegründete Unternehmen überleben die ersten Jahre nach ihrer Gründung? Bringen junge Unternehmen Innovationen hervor oder exportieren sie? Wer gründet mehr Unternehmen: Frauen oder Männer? Werden die Unternehmen von ihnen in denselben Branchen gegründet?*

Ebenso verfolgt das Programm einen umfassenderen Ansatz zur Messung des Unternehmertums, indem nicht nur das unternehmerische Phänomen an sich in den Blick genommen wird, sondern auch die Faktoren, die einen Einfluss darauf ausüben. Diese Faktoren reichen von den Marktbedingungen und von Rechtsrahmen bis hin zur Kultur und den Bedingungen beim Zugang zu Finanzen. Einige dieser Determinanten können auf einfacherem Wege gemessen werden (z. B. das Vorhandensein und der Restriktionsgrad des Kartellrechts oder die Verwaltungskosten bei der Gründung eines neuen Unternehmens in einem Land), während die Schwierigkeit bei anderen Determinanten darin besteht, geeignete Kennzahlen (z. B. Wagniskapital und Business-Angel-Kapital) zu finden und/oder ein Verständnis von der genauen Art ihrer Beziehung zum Unternehmertum zu gewinnen (z. B. Kultur). Das EIP verfolgt das Ziel, die Forschung zu diesen weniger gut verstandenen, weniger messbaren Determinanten des Unternehmertums voranzutreiben.

Determinanten						Unternehmerische Leistung	Auswirkungen
Rechts-rahmen	Market conditions	Access to finance	Knowledge creation and diffusion	Entrepreneurial capabilities	Culture	Unternehmens-basiert	Schaffung von Arbeitsplätzen
Verwaltungs-aufwand für Gründung	Kartellrecht	Zugang zu Fremdkapitalfinanzierung	FuE-Investitionen	Ausbildung und Erfahrung von Unternehmern	Risikoeinstellung in der Gesellschaft	Beschäftigungs-basiert	Wirtschaftswachstum
Verwaltungs-aufwand für Wachstum	Wettbewerb	Business Angels	Schnittstelle zwischen Universität/ Industrie	Wirtschaftliche und unternehmerische Bildung (Fähigkeiten)	Einstellung gegenüber Unternehmern	Wohlstand	Armutsbekämpfung
Konkurs- vorschriften	Zugang zum Binnenmarkt	Zugang zu Wagniskapital	Technologische Zusammenarbeit zwischen Unternehmen	Infrastruktur für das Unternehmertum	Wunsch nach einem eigenen Unternehmen		Formalisierung des informellen Sektors
Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelt-vorschriften	Zugang zu ausländischen Märkten	Zugang zu anderen Arten von Eigenkapital	Technologie- verbreitung	Zuwanderung	Unternehmer-ausbildung (Denkweise)		
Produkt- regulierung	Grad der öffentlichen Beteiligung	Aktienmärkte	Breitband-zugang				
Arbeitsmarkt- regulierung	Öffentliches Beschaffungswesen						
Gerichtlicher und rechtlicher Rahmen							
Soziale Sicherheit und Gesundheitsschutz							
Einkommenss-teuern;Vermögenss-teuern/ Erbschaftss-teuern							
Unternehmens- und Kapitalsteuern	Patentsystem; Normen						

Unternehmen	Beschäftigung	Wohlstand
Gründungsraten bei den Arbeitgeberunternehmen	Anteil der wachstumsstarken Unternehmen (nach Beschäftigung)	Anteil der wachstumsstarken Unternehmen (nach Umsatz)
Schließungsraten bei den Arbeitgeberunternehmen	Anteil der Gazellenunternehmen (nach Beschäftigung)	Anteil der Gazellenunternehmen (nach Umsatz)
Unternehmensfluktuation	Eigentumsquote bei neu gegründeten Unternehmen	Mehrwert, junge oder kleine Unternehmen
Nettowachstum des Unternehmensbestands	Eigentumsquoten beim Unternehmensbestand	Produktivitätsbeitrag, junge oder kleine Unternehmen
Überlebensraten nach 3 und 5 Jahren	Beschäftigung in 3 und 5 Jahre alten Unternehmen	Innovationsleistung, junge oder kleine Unternehmen
Anteil der 3 und 5 Jahre alten Unternehmen	Durchschnittliche Unternehmensgröße nach 3 und 5 Jahren	Exportleistung, junge oder kleine Unternehmen

Quelle: OECD (2016), Entrepreneurship at a Glance 2016, OECD Publishing, Paris.

Arbeitskräfteerhebung von Eurostat

Bei der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat handelt es sich um eine monatliche Haushaltserhebung in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, mit der Informationen zu den Aktivitäten am Arbeitsmarkt erfasst werden (Eurostat, 2017a). Dieser Bericht beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den verfügbaren Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit aus der Arbeitskräfteerhebung. Nach Definition von Eurostat handelt es sich bei selbstständig Erwerbstätigen um Personen, die im eigenen Unternehmen, landwirtschaftlichen Betrieb oder einer eigenen freiberuflichen Praxis tätig sind und für ihre Arbeit eine Form des wirtschaftlichen Ertrags erhalten. Hierzu zählen Löhne, Gewinne, Sachleistungen oder Familieneinkünfte (für Familienarbeitskräfte). Freiwilligenarbeit ist von dieser Definition ausgenommen. Der Zweck des Unternehmens ist für den Status der Einzelpersonen als selbstständig Erwerbstätige nicht von Bedeutung. Das bedeutet, dass mit dem Unternehmen eine Gewinnerzielungsabsicht verfolgt werden kann oder dass es sich um ein gemeinnütziges oder Sozialunternehmen handeln kann.

Einer oder mehrere selbstständig Erwerbstätige können Eigentümer eines Unternehmens sein. Für ihren Status als selbstständig Erwerbstätige ist dies unerheblich, sofern sie direkt für das Unternehmen arbeiten. In diesen Fällen kann mehr als ein selbstständig Erwerbstätiger im selben Unternehmen arbeiten. Beispielsweise würde jeder Gesellschafter einer Personengesellschaft als selbstständig Erwerbstätiger gezählt, sofern es sich beim Unternehmen um die Haupttätigkeit am Arbeitsmarkt handelt. Unternehmensinhaber werden jedoch nicht als selbstständig Erwerbstätige erfasst, wenn sie nicht am alltäglichen Geschäft des Unternehmens beteiligt sind.

Es gibt verschiedene Konzepte für die selbstständige Erwerbstätigkeit:

- Bei den *selbstständig Erwerbstätigen auf eigene Rechnung* handelt es sich um die selbstständig Erwerbstätigen ohne weitere Arbeitnehmer, die für sie tätig sind;
- Bei den *Arbeitgebern* handelt es sich um die selbstständig Erwerbstätigen, die Arbeitnehmer beschäftigen;
- Die *Selbstständigenquote* wird definiert als Zahl der selbstständig Erwerbstätigen, sowohl selbstständig Erwerbstätige auf eigene Rechnung als auch Arbeitgeber (d. h. selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern), im Verhältnis zur Zahl der erwerbstätigen Menschen.

Weitere Informationen zur Arbeitskräfteerhebung von Eurostat erhalten Sie unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/methodology*.

The Global Entrepreneurship Monitor

Beim Global Entrepreneurship Monitor (GEM) handelt es sich um eine internationale Initiative, mit der die Unternehmertätigkeit und Einstellungen weltweit im Rahmen von jährlichen Haushaltserhebungen unter der Erwachsenenbevölkerung (im Alter von mindestens 18 Jahren) in den teilnehmenden Ländern erhoben werden. Er liefert die Antworten der im Rahmen von Interviews befragten Erwachsenen zu ihren angegebenen Einstellungen gegenüber dem Unternehmertum, ihren Aktivitäten im Vorfeld der Gründung, ihrer Arbeit bei neuen Unternehmen, ihrer Beteiligung bei etablierten Unternehmen und ihren Unternehmensaufgaben. Seit 1999 wurden in fast 100 Ländern Erhebungen durchgeführt.

Im Gegensatz zu Unternehmenserhebungen werden beim GEM Haushalte (Personen) befragt, damit diejenigen ermittelt werden können, die sich gerade in einer der verschiedenen Phasen des Unternehmertums befinden. Da die Einzelperson, und nicht das Unternehmen, im Rahmen dieser Erhebung die Analyseeinheit darstellt, besteht die Möglichkeit, Informationen zu den unternehmerischen Beweggründen, Zielen und sonstigen individuellen Merkmalen zu erheben.

Die GEM-Erhebung unter der Erwachsenenbevölkerung erstreckte sich im Jahr 2016 (für dieses Jahr standen die neuesten Daten zur Verfügung) auf 65 Länder. Die Stichprobengröße der einzelnen Länder reicht von rund 2 000 Teilnehmern in den meisten Ländern (eine geringe Anzahl der untersuchten Länder hatte eine Stichprobengröße von rund 1 600) bis hin zu 22 000 in Spanien. Zur Verbesserung der Zuverlässigkeit der Ergebnisse für die verschiedenen gesellschaftlichen Zielgruppen (Männer, Frauen, junge und ältere Menschen) wurden die in diesem Bericht vorgestellten Daten zu den einzelnen Ländern für die Jahre 2012 bis 2016 kombiniert. Mit Ausnahme Maltas wurden im Zeitraum 2012-2016 sämtliche Mitgliedstaaten der Europäischen Union erfasst. Die Gesamtstichprobengröße für alle erfassten Länder der Europäischen Union betrug 374 941. Die Antworten bei den Erhebungen werden nach Alter und Geschlecht gewichtet, damit die Ergebnisse repräsentativ für die nationale Bevölkerung sind.

In diesem Bericht werden verschiedene Indikatoren des GEM vorgestellt:

- Die *Rate des werdenden Unternehmertums* wird als Anteil der Bevölkerung definiert, der aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt ist, dessen Inhaber oder Teilhaber die betreffende Person sein wird, und bei dem das Unternehmen an die Inhaber höchstens seit drei Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.
- Die *Rate des neuen Unternehmertums* bezieht sich auf den Anteil der Bevölkerung, der angibt, gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens zu sein, das an die Inhaber seit mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.
- Die bekannteste vom GEM veröffentlichte Kennzahl ist der *Total Early-stage Entrepreneurial Activity (TEA)* Index, d. h. der Index der gesamten Unternehmertätigkeit in der Frühphase, bei welchem es sich um die Summe der Anteile der Bevölkerung handelt, die Tätigkeiten im Rahmen des werdenden Unternehmertums nachgehen und die innerhalb der vergangenen 42 Monate ein neues Unternehmen gegründet haben. Hierbei handelt es sich um eine Kennzahl für die Phase vor der Unternehmensgründung (werdendes Unternehmertum) und die Phase direkt nach der Gründung eines neuen Unternehmens (geschäftsführender Eigentümer eines neuen Unternehmens).
- Die *Rate des etablierten Unternehmertums* des GEM bezieht sich auf den Anteil der Bevölkerung, der angibt, gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens zu sein, das an die Inhaber seit mindestens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Diese Kennzahl liefert Informationen zum Bestand der Unternehmen einer Volkswirtschaft.

Textfeld 3. **Unterschiede zwischen den Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zur Unternehmensgründung und Unternehmensinhaberschaft**

Die in diesem Buch präsentierten Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit stammen aus der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat. Diese Daten beziehen sich auf geschäftsführende Inhaber von Unternehmen, die sich selbst Gewinne oder Gehälter für die Arbeit auszahlen, die sie mit dem Unternehmen auf eigene Rechnung übernehmen, und die angeben, selbstständig erwerbstätig zu sein. Die Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit beziehen sich auf Personen, die in der Regel in einem Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit allein arbeiten oder nur sehr wenige Personen beschäftigen. Menschen, die größere Kapitalgesellschaften führen, geben im Allgemeinen nicht an, selbstständig erwerbstätig zu sein, da sie in der Lohnbuchhaltung des Unternehmens geführt werden und daher als Arbeitnehmer gelten. Darüber hinaus enthalten die Daten keine Angaben zu Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden und diese Gründung jedoch noch nicht abgeschlossen haben, und Unternehmensinhaber, die im alltäglichen Unternehmensgeschäft keine aktive Rolle spielen.

Weitere Daten in diesem Buch stammen aus dem Global Entrepreneurship Monitor. Diese Daten erstrecken sich auf Personen, die angeben, dass sie aktiv den Versuch unternehmen, ein eigenes Unternehmen zu gründen, oder bereits ein Unternehmen führen oder irgendeiner Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen oder Waren oder Dienstleistungen an andere Personen verkaufen. Hierbei handelt es sich um eine breiter angelegte Definition als bei den Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit. Es werden selbstständig Erwerbstätige sowie alle anderen Arten von Unternehmensinhabern erfasst. Insbesondere geschäftsführende Inhaber von Kapitalgesellschaften sind hierin enthalten, während sie bei den Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit fehlen. Im Global Entrepreneurship Monitor werden auch Personen erfasst, die ihre Unternehmen möglicherweise als Nebenerwerb betreiben, während sich die Daten der Arbeitskräfteerhebung nur auf die Haupttätigkeit am Arbeitsmarkt beziehen. Aus diesem Grund werden in der Arbeitskräfteerhebung Personen nur dann als selbstständig Erwerbstätige gezählt, wenn die selbstständige Erwerbstätigkeit mehr Zeit als das Arbeitsverhältnis in Anspruch nimmt. Im GEM dagegen werden auch Personen erfasst, die ihre Selbstständigkeit in Teilzeit ausüben

Weitere Informationen zu der beim Global Entrepreneurship Monitor verwendeten Methodik sind im GEM Global Report für 2016-2017 (GEM, 2016) enthalten, der unter der folgenden Adresse verfügbar ist: *http://gemconsortium.org/report*.

Eurostat-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen

Bei der Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) handelt es sich um ein Rahmenprojekt zur Erhebung aktueller und vergleichbarer Daten zu Einkommen, Armut, sozialer Ausgrenzung und Lebensbedingungen (Eurostat, 2017b). Die Daten werden in allen 28 Ländern der Europäischen Union sowie in Island, Norwegen, der Schweiz und der Türkei erhoben.

Die Erhebung konzentriert sich auf zwei Arten von jährlichen Daten. So werden Querschnittsdaten gesammelt, die sich auf einen bestimmten Zeitpunkt oder Zeitraum beziehen und Variablen über Einkommen, Armut, soziale Ausgrenzung und andere Lebensbedingungen aufweisen. Zusätzlich werden Längsschnittdaten erhoben, die sich auf regelmäßig über einen Vierjahreszeitraum beobachtete Veränderungen auf individueller Ebene im zeitlichen Verlauf beziehen. Die Daten zur sozialen Ausgrenzung und zu den Wohnverhältnissen werden von den Haushalten erhoben, während die Informationen zur Arbeit, Bildung und Gesundheit von den Einzelpersonen erfragt werden.

Weitere Informationen zur Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen erhalten Sie unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/methodology*.

Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen von Eurofound

Die sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen wurde im Jahr 2015 durchgeführt. Bei der Erhebung werden Personen über 15 Jahren erfasst, die sich zum Zeitpunktder Erhebung in Beschäftigung befanden. Die Personen galten als in Beschäftigung befindlich, wenn sie in der Vorwoche mindestens eine Stunde lang gegen Bezahlung oder für einen Gewinn gearbeitet hatten. Die Erhebung wurde in 35 europäischen Ländern durchgeführt (alle 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die Türkei, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Albanien, Montenegro, der Kosovo und Norwegen). Insgesamt wurden rund 44 000 Personen befragt.

Zu den Hauptthemen der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen zählten die physische Arbeitsumgebung, die Arbeitszeitqualität, die Arbeitsintensität, das soziale Umfeld, Kompetenzen und Selbstbestimmung, Einkommen und Karrierechancen, die Nachhaltigkeit der Arbeit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und finanzielle Sicherheit sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden.

Weitere Informationen zur Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen finden Sie im Übersichtsbericht für die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (Eurofound, 2016), der unter folgender Adresse verfügbar ist: *http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf*.

Literatur

Ahmad, A. und R. Seymour (2008), „Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection“, OECD Statistics Working Papers 2008/1, OECD Publishing.

Eurofound (2016), „Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar unter: *http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf*.

Eurostat (2017a), „Methodologie der EU-Arbeitskräfteerhebung (LFS)“, verfügbar unter: *https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/methodology*.

Eurostat (2017b), „Methodologie der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC)“, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/methodology*.

Global Entrepreneurship Monitor (2016), „Global Entrepreneurship Monitor 2016-17 Global Report“, verfügbar unter: *http://gemconsortium.org/report/49812*.

OECD (2016), *Entrepreneurship at a Glance 2016*, OECD Publishing, Paris, DOI: *10.1787/entrepreneur_aag-2016-en*.

Kapitel 1

Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum

In diesem Kapitel werden die Ziele der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum beschrieben und deren Rolle bei der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung und der Förderung von wirtschaftlichem Wachstum erörtert. Ferner werden aktuelle Trends im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit herausgestellt, etwa die Zunahme der Einzelselbstständigkeit und das Aufkommen der selbstständigen Erwerbstätigkeit in der digitalen Wirtschaft. In dem Kapitel werden die wesentlichen politischen Themen behandelt, die in diesem Bericht untersucht werden, darunter die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit und das Potenzial der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum als Instrument, um gegen Arbeitsplatzverluste aufgrund von umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen vorzugehen. Die zentralen Ergebnisse und Botschaften des Berichts wurden aufgenommen.

Öffnung des Unternehmertums für alle

Das Unternehmertum spielt als Triebfeder für Innovationen und die Schaffung von Arbeitsplätzen eine bedeutende Rolle in der Wirtschaft (siehe den Leseleitfaden für die Definition des Unternehmertums von OECD und Eurostat). Zudem birgt es das Potenzial zur Stärkung der sozialen Integration, indem es eine Alternative bietet, um Einkommen zu erzielen und einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Dieses Potenzial kann jedoch nur dann genutzt werden, wenn jeder die gleiche Chance hat, ein Unternehmen zu gründen und als selbstständig Erwerbstätiger erfolgreich zu sein. Dies ist noch nicht der Fall, da zahlreiche gesellschaftliche Zielgruppen in Bezug auf das Unternehmertum stark unterrepräsentiert sind. In der Europäischen Union beträgt beispielsweise bei Frauen die Wahrscheinlichkeit, selbstständig erwerbstätig zu sein, nur 57% der Wahrscheinlichkeit bei Männern.

Das Ziel von Strategien für ein integrationsförderndes Unternehmertum besteht darin, dafür zu sorgen, dass alle Menschen ungeachtet ihrer persönlichen Merkmale und ihres persönlichen Hintergrunds die gleiche Chance haben, ihr eigenes Unternehmen zu gründen und zu betreiben. Dies schließt sämtliche Unternehmensarten ein: Kapitalgesellschaften und Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit, gewinnorientierte und gemeinnützige Unternehmen sowie Sozialunternehmen, Vollzeit- und Teilzeitunternehmen, Unternehmen mit eigenen Räumlichkeiten oder von zu Hause betriebene Unternehmen. Diese Tätigkeiten können von Einzelpersonen oder von einer Gruppe ausgeführt werden.

Diese Strategien zielen üblicherweise auf Gruppen ab, die in Bezug auf das Unternehmertum unterrepräsentiert sind oder mit Blick auf die Unternehmensgründung und selbstständige Erwerbstätigkeit mit größeren Hindernissen konfrontiert sind. Zu diesen Zielgruppen zählen typischerweise Frauen, junge Menschen, Zuwanderer und ethnische Minderheitengruppen, Arbeitslose, Ältere und Menschen mit Behinderungen. In einigen Ländern können auch andere Gruppen von besonderer Bedeutung sein, etwa die Minderheit der Roma in mehreren osteuropäischen Ländern.

Mit den Strategien für ein integrationsförderndes Unternehmertum wird ein zweifaches Ziel verfolgt. Erstens soll dafür gesorgt werden, dass die Mitglieder dieser Gruppen das Potenzial, das das Unternehmertum als Arbeitsmarktaktivität ihnen bieten kann, erkennen und die Motivation haben, dieses Ziel zu verfolgen. Zweitens sollen Marktversagen, institutionelles Versagen und Fehlverhalten, wodurch Menschen in unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen unverhältnismäßig stark beeinträchtigt werden, behoben werden. Dies umfasst den Abbau von Hindernissen auf den Finanzmärkten, von Beschränkungen für die Erlangung unternehmerischer Fähigkeiten sowie von Hemmnissen für den Aufbau unternehmerischer Netze und die Entwicklung einer unternehmerischen Kultur. Durch die Beseitigung dieser Hindernisse erhofft man sich eine Zunahme der unternehmerischen Tätigkeit dieser Gruppen und eine Verbesserung der Qualität der gegründeten Unternehmen im Hinblick auf eine größere Nachhaltigkeit und mehr Innovation.

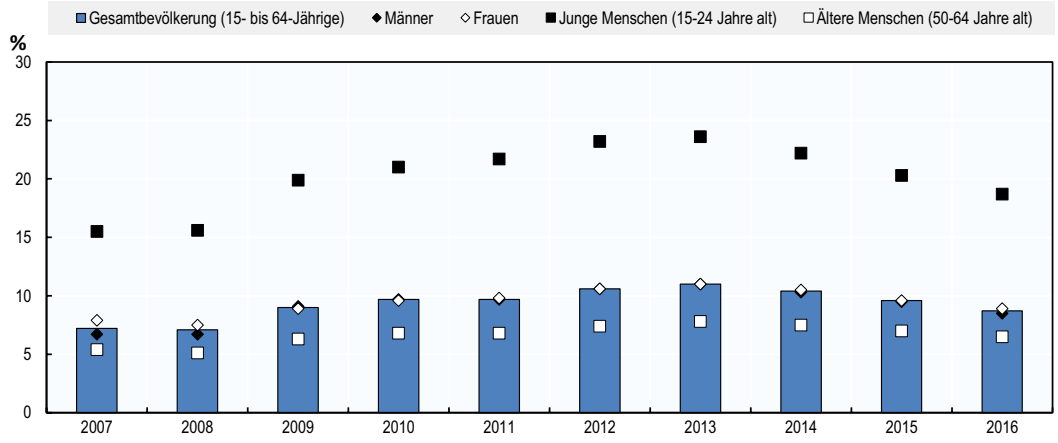
Ein weiteres Ziel ist jedoch auch die Verbesserung der Einbindung in den Arbeitsmarkt. Indem die Menschen darin unterstützt werden, Fähigkeiten und Arbeitserfahrung zu erwerben und Netze aufzubauen, erhöht sich ihre Beschäftigungsfähigkeit. Mitglieder dieser Gruppen in Beschäftigung zu bringen, ist erstrebenswert, da das Unternehmertum nicht für jeden als Karriereweg geeignet ist. Der Erfolg von Strategien für ein integrationsförderndes Unternehmertum darf daher nicht nur anhand der Anzahl der neuen Unternehmer gemessen werden, sondern auch in Bezug auf die Einbindung in den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsquoten jener, die Unternehmerförderung erhalten oder durch die Erfahrung einer Unternehmensgründung neue Fähigkeiten erlangen.

Die Bedeutung der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum

Die Arbeitsmärkte in der Europäischen Union weisen nach der Wirtschaftskrise, die 2008 einsetzte, Anzeichen für eine Erholung auf. Die Arbeitslosenquote ist in den vergangenen drei Jahren zurückgegangen (von einem Spitzenwert von 11,0 % im Jahr 2013 auf 8,7 % im Jahr 2016 (Abbildung 1.1)) und hat ihren niedrigsten Stand seit 2008 erreicht. Auch die Jugendarbeitslosigkeit ist gesunken, nachdem im Jahr 2013 mit 24 % auf EU-Ebene und mehr als 50 % in einigen Mitgliedstaaten Höchstwerte erreicht worden waren.

Dieser Rückgang der Arbeitslosenquote ging mit einer leichten Erhöhung der Erwerbsquote am Arbeitsmarkt einher. Im Jahr 2016 waren 72,9 % der Erwachsenen in der Europäischen Union (im Alter von 15 bis 64 Jahren) am Arbeitsmarkt erwerbstätig; 2007 hatte der Anteil noch 70,3 % betragen (Abbildung 1.2). Die Erwerbsquote bei jungen Menschen ist jedoch seit der Wirtschaftskrise leicht gesunken, und der Anteil der jungen Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEETs), liegt noch immer über dem Vorkrisenniveau.

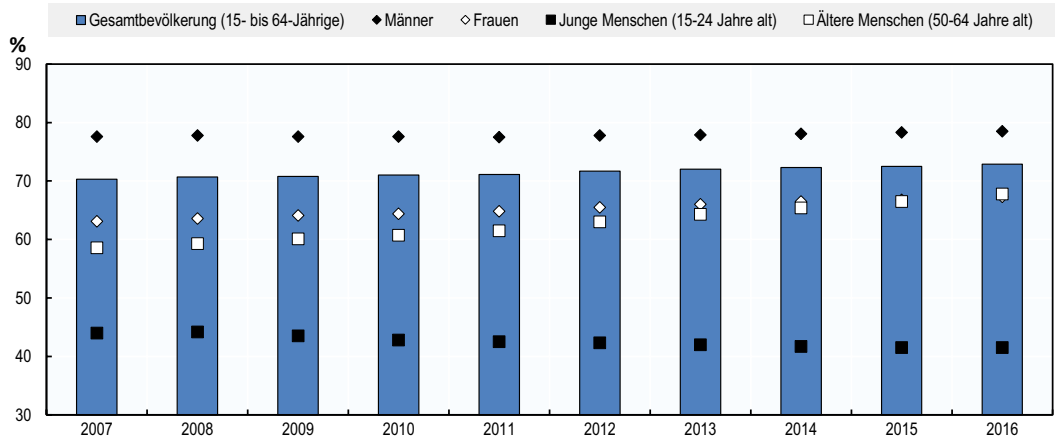
Abbildung 1.1. **Arbeitslosenquoten in der Europäischen Union, 2007-2016**



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929036

Abbildung 1.2. **Erwerbsquoten am Arbeitsmarkt in der Europäischen Union, 2007-2016**



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929055

.

Abgesehen von den anhaltenden Herausforderungen für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt sind diese Indikatoren zwar relativ positiv, verbergen jedoch einige zugrunde liegende Tendenzen. Die Arbeitsproduktivität nimmt ab, und die zunehmende Ungleichheit in Bezug auf Einkommen, Wohlstand und Wohlergehen in der gesamten EU und den Ländern der OECD gibt Anlass zu Besorgnis.

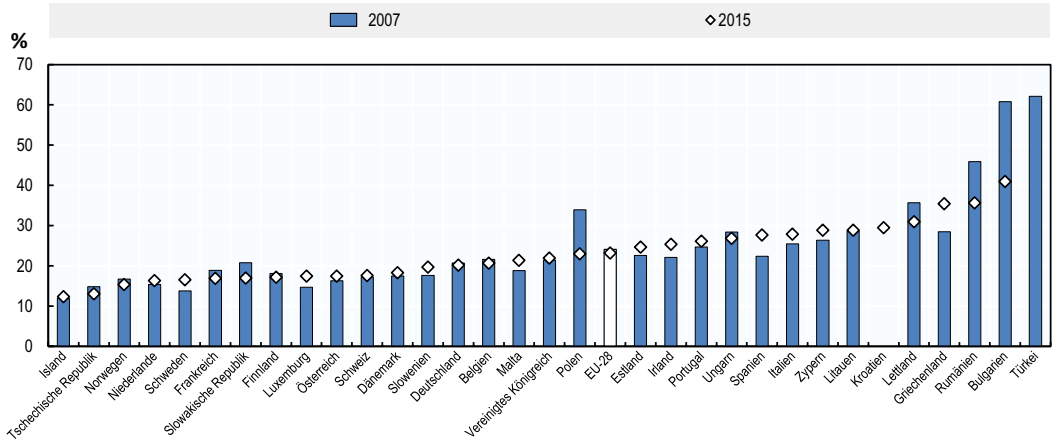
In diesem Zusammenhang kann nicht davon ausgegangen werden, dass technologischer Fortschritt und Innovationen zu einem Produktivitätswachstum führen werden, da zyklische und strukturelle Faktoren wie die geringen Investitionen in Sachkapital und Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage das Wirtschaftswachstum behindern. Zudem zeichnet sich ab, dass selbst dann, wenn Wachstum erzielt wird, nicht alle von den Vorteilen profitieren. Im Gegenteil: In Bezug auf das Produktivitätswachstum ist eine zunehmende Diskrepanz zwischen Spitzenunternehmen („frontier firms“) und anderen Unternehmen erkennbar, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass Spitzenunternehmen in der Lage sind, hoch qualifizierte Arbeitskräfte für sich zu gewinnen (OECD, 2016a). Daran wird deutlich, worin heutzutage die größte Gefahr für die Volkswirtschaften besteht: Wie kann der Falle entgangen werden, dass gering qualifizierte Menschen mit geringen Chancen nicht in der Lage sind, prekären Arbeitsplätzen mit geringer Produktivität, oftmals in der informellen Wirtschaft, zu entkommen?

Obwohl der Anteil der Menschen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, während der Wirtschaftskrise zugenommen hat, ist er in den letzten Jahren leicht zurückgegangen. Dennoch waren 2015 in der Europäischen Union 23 % der über 16-Jährigen von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht: insgesamt 96,6 Millionen Menschen. Darüber hinaus sind in vier Mitgliedstaaten mehr als ein Drittel der über 16-Jährigen von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht (Abbildung 1.3). Aufgrund dieser erschütternden Zahlen hat die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Europäische Säule sozialer Rechte

angenommen, die als Kompass für eine Aufwärtskonvergenz in Richtung besserer Arbeits- und Lebensbedingungen in der Europäischen Union wirken soll. Mit der Europäischen Säule sozialer Rechte wird eine Reihe von Grundprinzipien und -rechten zur Förderung fairer und gut funktionierender Arbeitsmärkte und Wohlfahrtssysteme festgelegt. Durch die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen Chancengleichheit und gleicher Zugang zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Integration gefördert werden. Die aktive Förderung der Beschäftigung, wozu auch die Verbesserung der Aussichten auf eine selbstständige Erwerbstätigkeit für unterrepräsentierte Gruppen zählt, sowie angemessene Schutzmechanismen gegen Arbeitslosigkeit und Krankheit stellen ausdrückliche Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte dar. Wenngleich die Umsetzung der Maßnahmen der Säule in der Verantwortung der EU-Mitgliedstaaten liegt, hat die Europäische Kommission bereits erste Maßnahmen ergriffen, indem sie insbesondere einen Vorschlag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet und zwei Konsultationen der Sozialpartner über Vorschriften in Arbeitsverträgen und den Zugang zum Sozialschutz abgehalten hat (EK, 2017).

Abbildung 1.3. **Anteil der Bevölkerung, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht ist, 2007 gegenüber 2015**

Prozentsatz der über 16-Jährigen



Anmerkung: Bei dem Wert der EU-28 für 2007 wurde Kroatien nicht berücksichtigt.

Quelle: Eurostat (2017b), Statistik über Einkommen, soziale Eingliederung und Lebensbedingungen, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database.*

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929074

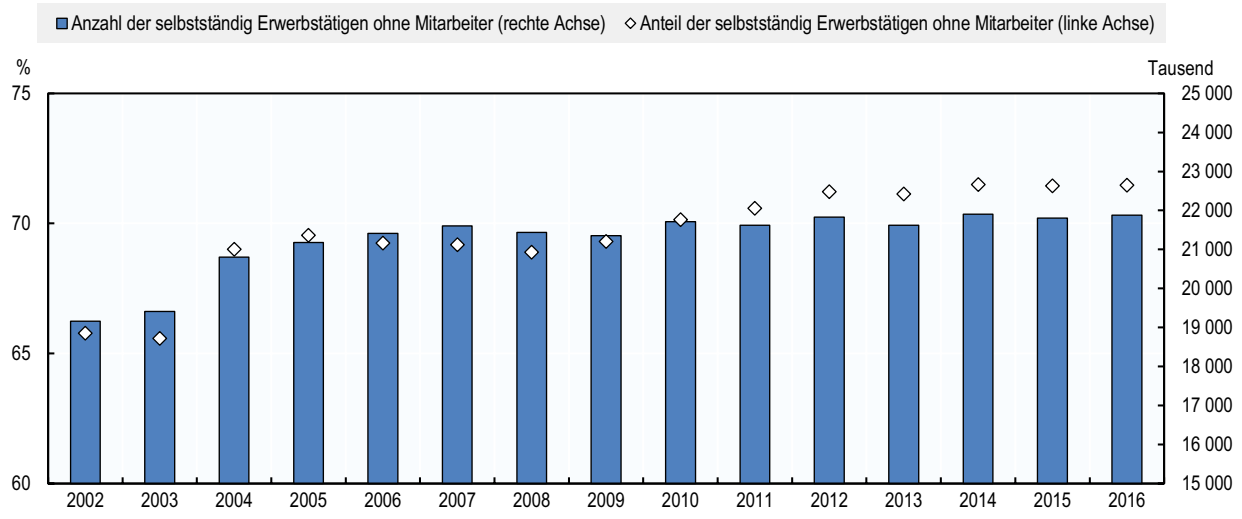
Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum können bei der Bewältigung dieser Herausforderungen eine wichtige Rolle spielen, da sie den Menschen Möglichkeiten bieten, um an der Wirtschaft und der Gesellschaft teilzuhaben. Diese Strategien und Programme können Einzelpersonen insofern zugutekommen, als diese Fähigkeiten erlangen, Netze aufbauen und Einkommen für sich erzielen können, indem sie entweder ein Unternehmen gründen oder Fähigkeiten und Erfahrungen erlangen, die ihnen den Weg in die Beschäftigung erleichtern. Darüber hinaus schaffen sie Wachstumsperspektiven für Volkswirtschaften, da ungenutzte oder unzureichend genutzte ResQuellen einen wirtschaftlichen Beitrag leisten.

Der Wandel der selbstständigen Erwerbstätigkeit

Wenngleich der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen im Laufe der letzten zehn Jahre relativ konstant bei rund 15 % lag, hat sich die Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit in der Europäischen Union in mancherlei Hinsicht verändert. Zunächst ist ein Anstieg des Anteils der selbstständigen Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer zu verzeichnen (Abbildung 1.4). Im Jahr 2002 gab es 19,0 Millionen Einzelselbstständige, was einem Anteil von 65,8 % aller selbstständig Erwerbstätigen entsprach; dieser Wert erhöhte sich auf 20,0 Millionen im Jahr 2016, was einem Anteil von 71,5 % der selbstständig Erwerbstätigen entspricht. Dieser Anstieg des Anteils der Einzelselbstständigen ist insofern signifikant, als diese Unternehmen weniger innovativ sind und einen geringeren Beitrag zum Produktivitätswachstum leisten.

Abbildung 1.4. **Einzelselbstständigkeit in der Europäischen Union, 2002-2016**

Anzahl der selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer und Anteil an der Gesamtzahl der selbstständig Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929093

Wie in den Kapiteln 2, 3, 4, 5 und 6 dargelegt, sind Menschen aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig, ohne zusätzliche Arbeitsplätze für andere Menschen zu schaffen. Daher ist es wichtig, dass durch Strategien für ein integrationsförderndes Unternehmertum die Menschen nicht nur bei der Unternehmensgründung unterstützt, sondern auch ihre Chancen auf Erfolg erhöht werden, indem sie die Fähigkeiten erhalten, die sie für den Erhalt und das Wachstum ihres Unternehmens benötigen. Anhand bewährter Verfahren hat sich gezeigt, dass Strategien für ein integrationsförderndes Unternehmertum integrierte Förderpakete für alle und gleichzeitig eine intensivere Förderung für jene bieten sollten, die innovative Ideen und die größten Chancen auf Erfolg haben.

Ein zweiter wichtiger Trend im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit der letzten Jahre war das Aufkommen der digitalen Wirtschaft (siehe Textfeld 7.4 in Kapitel 7). Wenngleich nur wenige Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in digitalen Märkten vorliegen, so ist dennoch wahrscheinlich, dass diese Arbeitnehmer einen kleinen, aber

wachsenden Anteil der Arbeitnehmer ausmachen (OECD, 2016b). Technologische Fortschritte haben maßgeblich zur Erleichterung dieser neuen Arbeitsmethoden beigetragen, etwa von kooperativen Arbeitsformen, die online erfolgen, und kurzfristigen Arbeiten, die über Online-Plattformen und mobile Anwendungen organisiert und verwaltet werden. Gleichzeitig hat die Technologie die Mobilität erhöht, sodass selbstständig Erwerbstätige an jedem Ort und zu jeder Zeit arbeiten können.

Für einige Arbeitnehmer haben diese Änderungen Formen der Selbstständigkeit ermöglicht, die mit einer hohen Wertschöpfung verbunden sind, z. B. für Freiberufler. Diese Arbeitnehmer werden mitunter als „I-pros" bezeichnet, d. h. selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer, die in kreativen, intellektuellen und dienstleistungsorientierten Branchen tätig sind (Rapelli, 2012). Innerhalb der Europäischen Union haben diese I-pros tendenziell ein hohes Bildungsniveau und sind vor allem in Nordeuropa angesiedelt. Unter den selbstständig Erwerbstätigen in Nordeuropa ist ein unverhältnismäßig hoher Anteil von hoch qualifizierten Berufen (z. B. IT-Consulting) zu verzeichnen. In Deutschland beispielsweise sind mehr als 60 % der selbstständig Erwerbstätigen in hoch qualifizierten Berufen tätig, während in Polen 41 % der Selbstständigen in gering qualifizierten Berufen in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft oder Fischerei arbeiten (Hatfield, 2015). Darüber hinaus ist Schätzungen zufolge die Anzahl der I-pros in der Europäischen Union seit 2004 um 45 % auf rund 9 Millionen Menschen bzw. 1,1 % der Beschäftigten gestiegen (Leighton, 2015).

Gleichzeitig hat die digitale Wirtschaft offenbar auch Möglichkeiten für abhängig Selbstständige geschaffen, also für jene selbstständig Erwerbstätigen, die für einen Kunden arbeiten und deren Arbeitsverhältnis im Wesentlichen dem eines Angestellten gleicht, obwohl sie als selbstständig gemeldet sind. Abhängige Selbstständigkeit lässt sich mitunter nur schwer feststellen und bewerten, da diese Arbeitsform den Statistik-, Steuer- oder Arbeitsbehörden häufig nicht gemeldet wird. Wenngleich nur wenige Arbeitnehmer (1,3 %) Schwierigkeiten haben, ihren Beschäftigungsstatus zu benennen (Eurofund, 2016a), so lässt sich aufgrund zunehmend verschwimmender Grenzen zwischen neueren Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit (z. B. alleiniger Leiter des eigenen Unternehmens, Partner in einem Unternehmen oder einer freiberuflichen Praxis, Arbeit für sich selbst, Arbeit als Unterauftragnehmer sowie Tätigkeit als Freiberufler) nur schwer einschätzen, ob die 8 % der Arbeitnehmer, die mehrere Jobs haben, eher als unabhängige selbstständig Erwerbstätige oder als abhängige Beschäftigte definiert werden sollten (Eurofound, 2016a).

Aktuelle Themen im Bereich der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum

Die vorliegende Ausgabe der Reihe „Die fehlenden Unternehmer" ist genauso aufgebaut wie die früheren Ausgaben. Im ersten Abschnitt des Berichts werden aktualisierte Daten über die selbstständige Erwerbstätigkeit und die unternehmerischen Tätigkeiten nach Zielgruppen der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum, d. h. Frauen (Kapitel 2), junge Menschen (Kapitel 3), Ältere (Kapitel 4), Arbeitslose (Kapitel 5) und Zuwanderer (Kapitel 6), vorgestellt. Es werden international vergleichbare Daten für ein breites Spektrum an Indikatoren für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die Volkswirtschaften der OECD präsentiert, darunter die Raten der selbstständigen Erwerbstätigkeit und der unternehmerischen Tätigkeit, Kennzahlen zur Unternehmensleistung sowie Hindernisse für die Unternehmensgründung. Teil II umfasst zwei Kapitel über aktuelle Themen im Bereich der Politik für ein integrationsförderndes Unternehmertum. In Kapitel 7 wird die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit untersucht und versucht, eine Antwort auf die

erste, nachstehende Frage zu geben. In Kapitel 8 wird das Potenzial der Politik der Förderung des Unternehmertums dahin gehend analysiert, inwieweit sie Arbeitslosen hilft, nach dem Verlust der Arbeitsstelle aufgrund einer umfangreichen Unternehmensumstrukturierung wieder den Weg zurück ins Arbeitsleben zu finden. Teil III enthält schließlich Länderprofile für jeden der 28 EU-Mitgliedstaaten. Jedes Profil bietet eine kurze Übersicht über aktuelle Trends in Bezug auf die unternehmerischen Tätigkeiten von Frauen, jungen Menschen und Älteren und enthält Angaben über aktuelle politische Maßnahmen.

Handelt es sich bei selbstständiger Erwerbstätigkeit um hochwertige Arbeit?

Politik und Forschung haben zunehmend Interesse daran, die Qualität der Arbeit zu messen, da Arbeit, Lebensart und Lebensstandards eng miteinander verflochten sind (OECD, 2015). Darüber hinaus kann die Qualität des Arbeitsplatzes nachweislich als wichtige Triebfeder für die Erwerbsbeteiligung, das Produktivitätswachstum und die gesamtwirtschaftliche Leistung wirken (Cazes et al., 2015).

Obwohl zahlreiche internationale Organisationen wie die OECD, die Europäische Kommission, die Internationale Arbeitsorganisation und Eurofound derzeit Bewertungsrahmen und -indikatoren zur Bewertung der Qualität von Arbeitsplätzen entwickeln, wird die selbstständige Erwerbstätigkeit in diesen Diskussionen oftmals vernachlässigt. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Gruppe der selbstständig Erwerbstätigen überaus heterogen und es allgemein schwierig ist, international vergleichbare Indikatoren zu entwickeln. In Kapitel 7 wurden bestehende Bewertungsrahmen angepasst und verfügbare Daten und Nachweise verwendet, um die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit anhand von drei wesentlichen Dimensionen zu untersuchen: Einkommen, Stabilität des Arbeitsplatzes und Arbeitsbedingungen.

Die zentrale Erkenntnis lautet, dass die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit höchst unterschiedlich ist. Selbstständig Erwerbstätige sind mit größerer Wahrscheinlichkeit sowohl am unteren als auch am oberen Rand der Einkommensverteilung zu verorten als Lohnbeschäftigte. Selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern verdienen im Durchschnitt mehr als solche ohne Arbeitnehmer. Es gibt jedoch auch viele Einzelselbstständige mit hohen Einkommen, etwa hoch qualifizierte Freiberufler. Im Vergleich zu den Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen verfügen selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern über ein höheres monatliches Nettoeinkommen (2 590 EUR gegenüber 1 930 EUR im Jahr 2015). Doch auch selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer verdienen monatlich für gewöhnlich mehr als einige Arten von Arbeitnehmern, etwa solche mit befristeten Arbeitsverträgen (1 840 EUR gegenüber 1 150 EUR im Jahr 2015). Dennoch scheint die selbstständige Erwerbstätigkeit weniger sicher zu sein als viele Beschäftigungsformen, und die 5-Jahres-Überlebensquote für neue, von Selbstständigen betriebene Unternehmen liegt in der Regel unter 50 %.

Die Arbeitsbedingungen für selbstständig Erwerbstätige sind ebenfalls höchst unterschiedlich. Selbstständige Erwerbstätigkeit ist oftmals geprägt von langen Arbeitszeiten, und Selbstständige berichten häufiger von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen als Angestellte. Solch schlechte Arbeitsbedingungen sind in bestimmten Kategorien von selbstständigen Erwerbstätigen, vor allem bei abhängigen Selbstständigen und scheinselbstständigen Erwerbstätigen, besonders weit verbreitet. Diese Erwerbstätigen sind von einem oder zwei Kunden abhängig. Sie genießen daher tendenziell nur wenige der Vorteile der Beschäftigung (z. B. soziale Absicherung) und wenige der Vorteile der selbstständigen Erwerbstätigkeit (z. B. Aufgabenvielfalt), müssen

jedoch mit allen Nachteilen der Selbstständigkeit (z. B. geringes Einkommen, finanzielle Unsicherheit, lange Arbeitszeiten) leben. Darüber hinaus unterbieten diese Erwerbstätigen tendenziell die Beschäftigten und erhöhen das Risiko, dass diese ihre Arbeitsstelle verlieren.

Die traditionelle Antwort der Politik zur Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit bestand bislang darin, das Unternehmensumfeld zu verbessern und die Erfolgschancen für Unternehmer zu erhöhen, etwa durch unternehmerische Schulungen, Coaching und Mentoring, Unternehmensberatung und verbesserten Zugang zu Gründungsfinanzierung und Unternehmensnetzen. Zahlreiche dieser Beispiele sind in den Länderprofilen in Teil III dieses Berichts aufgeführt. Es ist wichtig, diese Maßnahmen auch weiterhin anzubieten, um Unternehmer darin zu unterstützen, das Potenzial ihrer Unternehmen bestmöglich zu nutzen.

Dennoch konzentriert sich ein großer Teil der derzeitigen politischen Debatte über die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit auf das Thema der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit und Scheinselbstständigkeit, wozu auch über Online- und mobile Plattformen vermittelte Arbeit zählt. Die Politik stützt sich typischerweise auf drei Konzepte, um die Scheinselbstständigkeit zu verringern. Das erste besteht darin, den Erwerbsstatus von Einzelpersonen zu klären, d. h., deutlicher herauszustellen, wer die Arbeitgeber und wer die selbstständig Erwerbstätigen sind. Dieses Konzept wird in den Niederlanden angewandt, um der Zunahme der Scheinselbstständigkeit entgegenzuwirken. Alternativ können politische Entscheidungsträger Zwischenkategorien für Arbeitsformen einführen, bei denen diese Art der Arbeit gesondert behandelt wird. Dieses Konzept wird von verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union angewendet; im Kapitel werden als Beispiele Österreich und Italien aufgeführt. Schließlich kann die Verbesserung des Zugangs zu sozialer Absicherung für selbstständig Erwerbstätige dazu beitragen, die Qualität der Arbeitsbedingungen und die Einkommenssicherheit für Selbstständige zu erhöhen und somit Anreize für Scheinselbstständigkeit zu beseitigen. In der Praxis tendieren die Länder dazu, einen mehrgleisigen Ansatz zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit zu verfolgen, etwa durch Maßnahmen, die es für Arbeitgeber attraktiver machen, einen Mitarbeiter einzustellen, als einen Scheinselbstständigen anzuheuern.

Inwieweit kann Politik zur Förderung des Unternehmertums eine Rolle bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen spielen?

Die Globalisierung hat die Weltwirtschaft in den vergangenen 50 Jahren verändert, und nie zuvor waren Volkswirtschaften, Regierungen, Unternehmen und Menschen in verschiedenen Ländern so stark miteinander verflochten. Dies brachte für viele Menschen Vorteile, da das Wirtschaftswachstum angekurbelt wurde und Millionen von Menschen den Weg aus der Armut fanden. Die Globalisierung hat jedoch auch den Wettbewerbsdruck für Unternehmen erhöht, was zu Umstrukturierungsprozessen führen kann, durch die mehr Effizienz und Produktivität erlangt werden soll. Wenngleich sich die Unternehmensleistung dadurch verbessern kann, sind auch negative Auswirkungen auf Einzelpersonen möglich, da diese im Zuge von Unternehmensumstrukturierungen ihre Arbeitsstelle verlieren können. 2016 fanden in der Europäischen Union 88 umfangreiche Umstrukturierungen statt, in deren Folge jeweils mehr als 1 000 Arbeitsplätze verloren gingen.

Die Antwort der Politik zur Unterstützung von verdrängten Arbeitnehmern besteht für gewöhnlich darin, ein Paket an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen zu bieten, z. B. Umschulungen und passgenaue Stellenbesetzung. Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums können ebenfalls ergriffen werden, um verdrängte Arbeitnehmer bei

der Gründung von Unternehmen zu unterstützen. Aktuellen Schätzungen zufolge kehren 2 % bis 5 % der verdrängten Arbeitnehmer auf den Arbeitsmarkt zurück, indem sie ein Unternehmen gründen und selbstständig erwerbstätig werden. Und die Wahrscheinlichkeit, dass verdrängte Arbeitnehmer selbstständig erwerbstätig werden, nimmt mit der Zeit zu.

Die Diskussion in Kapitel 8 basiert auf vier Fallstudien von umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen in Finnland, Schweden, Deutschland und im Vereinigten Königreich. Diese Sammlung von Beispielen veranschaulicht die verschiedenen Ansätze, anhand derer verdrängten Arbeitnehmern bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch Unternehmensgründung geholfen werden kann. Aus diesen Fallstudien lassen sich vier zentrale Erfolgsfaktoren ableiten, um verdrängte Arbeitnehmer auf dem Weg in die selbstständige Erwerbstätigkeit zu begleiten, nämlich i) wirksame Partnerschaften zwischen allen beteiligten Akteuren, d. h. dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen, den Gewerkschaften, den öffentlichen Arbeitsagenturen sowie den lokalen und nationalen Regierungen; ii) rechtzeitige Maßnahmen, da die Mehrheit der erfolgreichen Unternehmer, die ihr Unternehmen nach einer Arbeitsplatzverlagerung starteten, ihre Geschäftsidee noch während ihrer Beschäftigung entwickelt hatten; iii) eine starke Führung durch die örtliche Regierung, einschließlich der Koordinierung der Rollen der einzelnen Akteure bei der Unterstützung der Arbeitnehmer; und iv) die Entwicklung eines Pakets an gut konzipierten Programmen, die dem Kontext (z. B. lokale Wirtschaft, Branche des in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmens, berufliche Profile der verdrängten Arbeitnehmer) und den Bedürfnissen der verdrängten Arbeitnehmer gerecht werden.

Literatur

Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015), „Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris, DOI: *10.1787/5jrp02kjw1mr-en*.

Eurofound (2016), „Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht", Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäische Kommission (2017), „Europäische Säule sozialer Rechte", verfügbar unter: *https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en*

Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

Eurostat (2017b), Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database*.

Hatfield, I. (2015), „Self-Employment in Europe", verfügbar unter: *http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf?noredirect=1*.

Leighton, P. (2015), „Future Working: The Rise of European's Independent Professionals", Brüssel: European Forum of Independent Professionals.

OECD (2016a), „The Productivity-Inclusiveness Nexus", OECD Publishing, Paris.

OECD (2016b), „New forms of work in the digital economy", Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy, verfügbar unter: *http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En*.

OECD (2015), In it together: Why less inequality benefits all, OECD Publishing, DOI: *10.1787/9789264235120-en*.

Rapelli, S. (2012), „European I-Pros – Designing Economic Cultures", European Forum of Independent Professionals, verfügbar unter: *http://www.designingeconomiccultures.net/wp-content/uploads/2012/12/EFIP-report-English.pdf*.

TEIL I

Indikatoren zum integrationsfördernden Unternehmertum: Raten der Unternehmertätigkeit und Hindernisse

Kapitel 2

Selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeiten von Frauen

Dieses Kapitel enthält Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen in den Ländern der Europäischen Union und der OECD. Dies umfasst Angaben zum Anteil der beschäftigten Frauen, die selbstständig erwerbstätig sind, und Indikatoren zu ihrer jeweiligen Branche sowie zum Anteil derer, die neue Produkte und Dienstleistungen einführen oder Arbeitnehmer beschäftigen. Das Kapitel enthält auch aktuelle Nachweise über Hindernisse, denen Frauen in Bezug auf das Unternehmertum gegenüberstehen, unter anderem über den Anteil der Frauen, die angeben, dass es ihnen an Fähigkeiten für das Unternehmertum mangelt, und den Anteil derer, die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als Hindernis für die Unternehmensgründung nennen. Die Daten werden auf Länderebene angegeben, und es werden Durchschnittswerte für die Länder der Europäischen Union und der OECD genannt.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern" beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage" vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Kernbotschaften

Frauen waren im Jahr 2016 mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als Männer. 2016 waren 9,6 Millionen Frauen in der Europäischen Union selbstständig erwerbstätig; das entspricht einem Anteil von 9,9 % aller erwerbstätigen Frauen. Dieser Prozentsatz liegt deutlich unter dem Anteil der selbstständig erwerbstätigen Männer (17,5 %). Ebenso ist die Wahrscheinlichkeit bei Frauen, ein Unternehmen zu gründen, geringer als bei Männern. Im Zeitraum 2012-2016 lag der Anteil der Frauen in der Europäischen Union, die versuchten, ein Unternehmen zu gründen, oder die Eigentümer eines Unternehmens waren, bei 2,8 %; bei den Männern betrug der Anteil 5,3 %, Ein ähnliches Muster lässt sich in den Ländern der OECD feststellen, in denen 4,9 % der Frauen in diesem Zeitraum aktiv daran arbeiteten, ein Unternehmen zu gründen; bei den Männern waren es 7,4 %.

Die Frauen, die tatsächlich mit Erfolg ein Unternehmen gründen, betreiben in der Regel kleinere Unternehmen. Selbstständig erwerbstätige Frauen beschäftigen weniger häufig Arbeitnehmer als selbstständig erwerbstätige Männer. In der Europäischen Union beschäftigte 2016 rund ein Drittel der selbstständig erwerbstätigen Männer mindestens einen Arbeitnehmer; bei den Frauen war es hingegen weniger als ein Viertel. Allerdings boten weibliche Unternehmer im Zeitraum 2012-2016 mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie männliche Unternehmer neue Produkte und Dienstleistungen für potenzielle Kunden an. Die Wahrscheinlichkeit jedoch, im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen, war bei den Frauen nur halb so groß.

Im Durchschnitt arbeiten selbstständig erwerbstätige Frauen mehr Stunden pro Woche als Arbeitnehmerinnen, und selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern arbeiten tendenziell mehr als solche ohne Arbeitnehmer. Im Jahr 2016 arbeiteten in der Europäischen Union selbstständig erwerbstätige Frauen mit Arbeitnehmern 47,3 Stunden pro Woche, diejenigen ohne Arbeitnehmer nur 43,9 Stunden. Männer arbeiteten jedoch 2016 in allen Kategorien länger als Frauen: sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern und ohne Arbeitnehmer.

2015 entsprach das mittlere Jahresnettoeinkommen der Frauen in der Europäischen Union, die in Vollzeit selbstständig erwerbstätig waren, in etwa dem mittleren Einkommen der selbstständig erwerbstätigen Männer.

Frauen sehen sich im Hinblick auf das Unternehmertum mit mehreren Hindernissen konfrontiert. Aus Daten für den Zeitraum 2012-2016 geht hervor, dass Frauen weniger häufig als Männer angeben, die für eine Unternehmensgründung erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu besitzen. Nur 34,1 % der Frauen in der Europäischen Union und 36,8 % der Frauen in den Ländern der OECD waren der Meinung, dass sie über unternehmerische Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen; bei den Männern war die Hälfte dieser Meinung. Darüber hinaus gaben Frauen häufiger an, Angst vor dem unternehmerischen Scheitern zu haben. Zwischen 2012 und 2016 bezeichneten 52,2 % der Frauen in der Europäischen Union dies als ein Hindernis; dies war ein höherer Anteil als in den Ländern der OECD (43,7 %).

Selbstständige Erwerbstätigkeit von Frauen

- 2016 waren 9,6 Millionen Frauen in der Europäischen Union selbstständig erwerbstätig. Dies entsprach einem Anteil von 9,9 % der erwerbstätigen Frauen – ein Prozentsatz, der weit unter dem Anteil der selbstständig erwerbstätigen Männer liegt (17,5 %).
- Innerhalb der Europäischen Union waren Frauen in den südlichen Mitgliedstaaten am häufigsten selbstständig erwerbstätig, z. B. 22,9 % der erwerbstätigen Frauen in Griechenland und 15,8 % in Italien. In den nördlichen Mitgliedstaaten waren die Selbstständigenquoten für Frauen am niedrigsten.
- Selbstständig erwerbstätige Frauen beschäftigen weniger häufig Arbeitnehmer als selbstständig erwerbstätige Männer. In der Europäischen Union beschäftigte 2016 fast ein Drittel der selbstständig erwerbstätigen Männer mindestens einen Arbeitnehmer; bei den Frauen war es hingegen weniger als ein Viertel.

Eine Person kann in verschiedener Weise am Arbeitsmarkt teilnehmen. Während die überwiegende Mehrheit der Menschen als Arbeitnehmer tätig ist, arbeiten einige für sich selbst und andere wiederum in Familienunternehmen. Die Grenzen zwischen den einzelnen Kategorien sind jedoch zunehmend fließend, da sich das Wesen der Arbeit ändert. Immer mehr Menschen kombinieren verschiedene Arbeitsmarktaktivitäten, z. B. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Beschäftigung und selbstständige Erwerbstätigkeit oder mehrere Teilzeitarbeitsplätze.

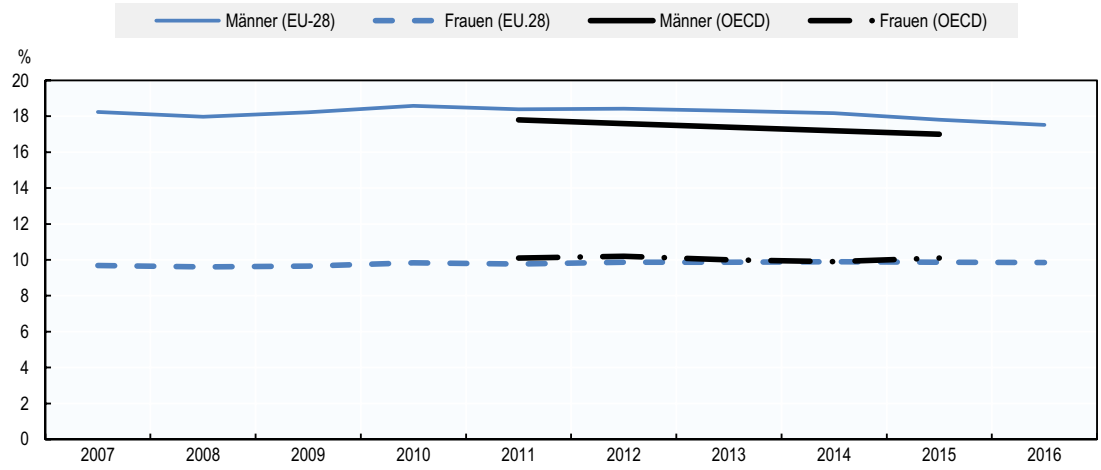
Selbstständige Erwerbstätigkeit liegt dann vor, wenn eine Person für ein Unternehmen arbeitet, das sich in ihrem Besitz befindet. Hierzu zählen beispielsweise landwirtschaftliche Betriebe oder auch freiberufliche Praxen (z. B. Arztpraxen). Ein wesentliches Merkmal selbstständig Erwerbstätiger besteht darin, dass sie irgendeine Art des wirtschaftlichen Nutzens aus ihrer Arbeit ziehen, in der Regel in Form von Gehältern, Gewinnen, Sachleistungen oder Familieneinkünften (für Menschen, die in Familienunternehmen tätig sind). Dadurch unterscheiden sich selbstständig Erwerbstätige von Personen, die freiwillige Tätigkeiten ausüben; diese sind von der Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit ausgenommen. Die meisten selbstständig Erwerbstätigen arbeiten alleine für ihr Unternehmen, einige jedoch stellen auch Arbeitnehmer ein. Weitere Informationen über selbstständig Erwerbstätige und dazu, wie sie sich von Unternehmern unterscheiden, entnehmen Sie bitte dem Leseleitfaden.

In Abbildung 2.1 ist die Selbstständigenquote nach Geschlecht für den Zeitraum 2007-2016 für die Europäische Union und den Durchschnitt der Länder der OECD dargestellt. Diese Quote zeigt den Anteil der erwerbstätigen Menschen, die selbstständig erwerbstätig sind. 2016 gab es in der Europäischen Union rund 30,6 Millionen selbstständig Erwerbstätige; 9,6 Millionen davon waren Frauen. Das heißt, dass Frauen nur etwas weniger als ein Drittel der selbstständig Erwerbstätigen ausmachten. Bezogen auf alle 2016 in der Europäischen Union erwerbstätigen Frauen betrug der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Frauen 9,9 %. Dieser Anteil entsprach etwas mehr als der Hälfte der Selbstständigenquote der Männer, die 17,5 % betrug. In den letzten zehn Jahren waren die Selbstständigenquoten für sowohl Männer als auch Frauen weitgehend konstant. Allerdings hat sich die Lücke zwischen den Geschlechtern ein wenig geschlossen, da die Selbstständigenquote der Männer leicht zurückgegangen ist.

Das gleiche Bild ergibt sich für die Volkswirtschaften der OECD . 2015 lag die Selbstständigenquote für Frauen bei 10,1 % und für Männer bei 17,0 %. Wie in der Europäischen Union blieb die Selbstständigenquote der Frauen im Laufe des letzten Jahrzehnts konstant; die Quote der Männer ging jedoch seit 2011 um fast einen Prozentpunkt zurück.

Abbildung 2.1. **Selbstständigenquoten nach Geschlecht in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2007-2016**

Selbstständig Erwerbstätige als Prozentsatz aller Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; OECD (2016), „Indicators of gender equality in entrepreneurship", OECD Gender Portal, verfügbar unter: *www.oecd.org/gender/data/*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929112

In Abbildung 2.2 sind die Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Land für den Zeitraum 2007-2016 dargestellt. Innerhalb der Europäischen Union waren 2016 die Selbstständigenquoten für Frauen in den südlichen Mitgliedstaaten am höchsten: Griechenland (22,9 %) und Italien (15,8 %). Die niedrigsten Selbstständigenquoten wiesen die nördlichen Mitgliedstaaten auf: Dänemark (4,9 %) und Schweden (5,3 %). Der höchste Anstieg der Selbstständigenquote der Frauen war in der Slowakischen Republik und in den Niederlanden zu verzeichnen, wo sich die Quoten im Vergleich zu 2007 in etwa auf den 1,4-fachen Wert erhöhten. In einigen anderen EU-Mitgliedstaaten stieg die Selbstständigenquote für Frauen im Vergleich zu 2007 auf den fast 1,3-fachen Wert an, und zwar im Vereinigten Königreich, in Luxemburg sowie in Slowenien und Estland. Der höchste Rückgang war in Kroatien und Portugal zu verzeichnen, wo sich die Selbstständigenquoten nahezu halbierten. Diese Trends entsprachen weitgehend der Entwicklung der Selbstständigenquote der Männer.

Von den nicht zur Europäischen Union gehörenden OECD-Ländern, für die vergleichbare Daten vorliegen, hatten lateinamerikanische Länder im Jahr 2015 die höchste Selbstständigenquote für Frauen: Mexiko (23,5 %) und Chile (23,3 %). Diese Werte liegen leicht über der Quote Griechenlands. Von den OECD-Ländern wies 2015 Japan mit 3,5 % die niedrigste Selbstständigenquote für Frauen auf. In den Vereinigten Staaten, die häufig als eines der Länder mit dem am stärksten ausgeprägten Unternehmertum gelten, lag die Selbstständigenquote für Frauen 2015 bei 6,9 %.

Abbildung 2.2. **Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Land, 2007-2016**

Selbstständig Erwerbstätige als Prozentsatz aller Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)

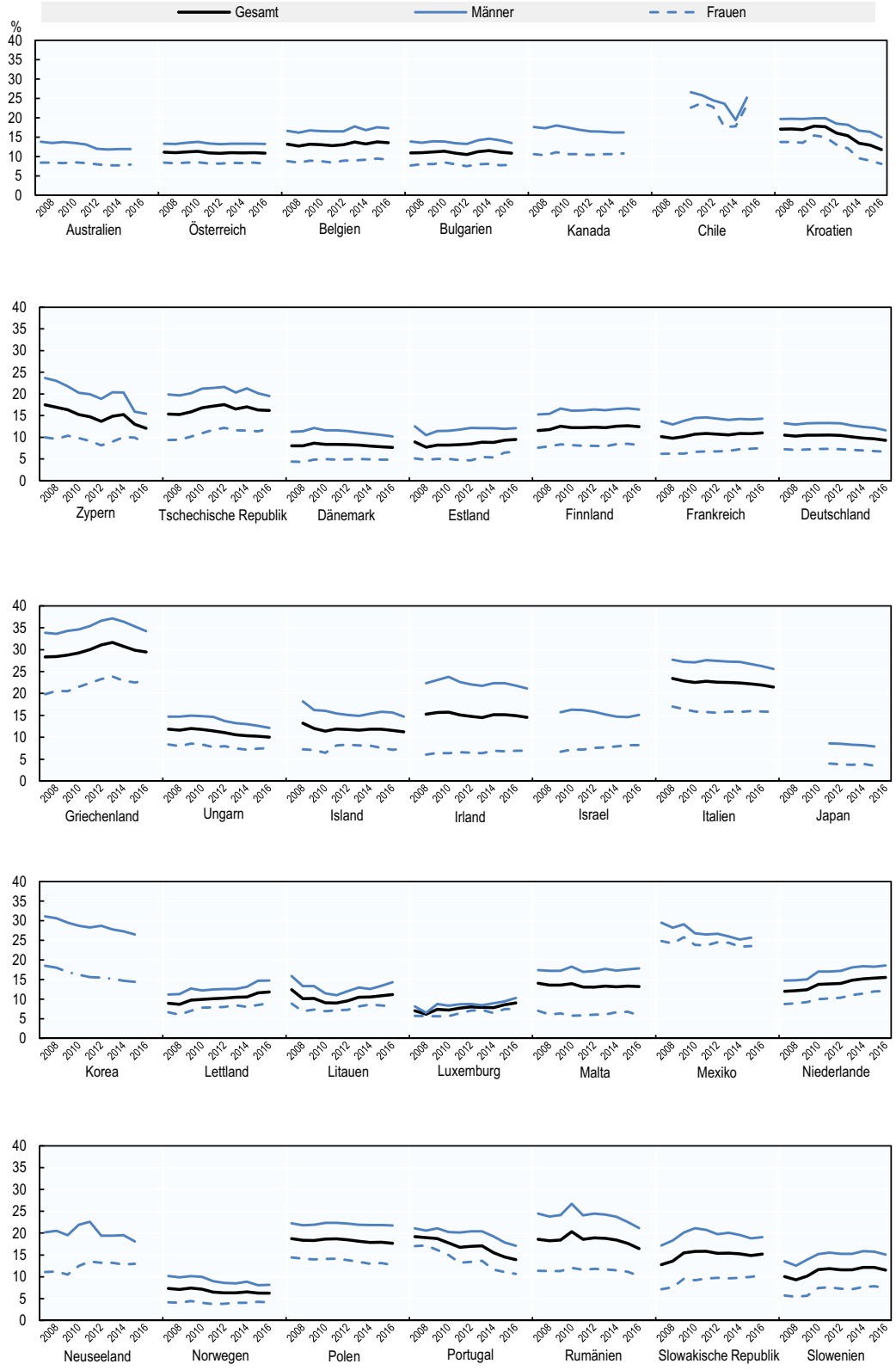
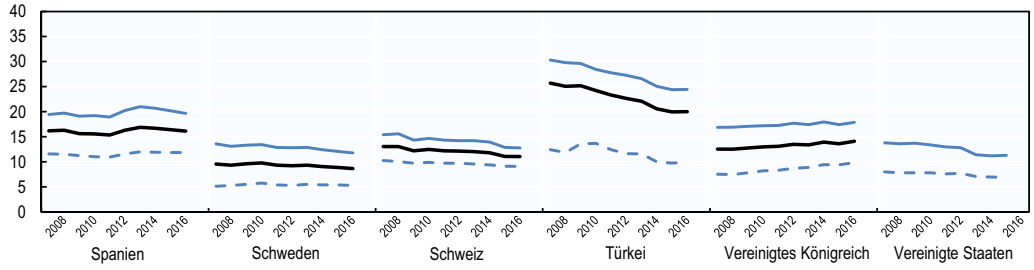


Abbildung 2.2. **Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Land, 2007-2016 (cont.)**
Selbstständig Erwerbstätige als Prozentsatz aller Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; OECD (2016), „Indicators of gender equality in entrepreneurship", OECD Gender Portal, verfügbar unter: *www.oecd.org/gender/data/*.

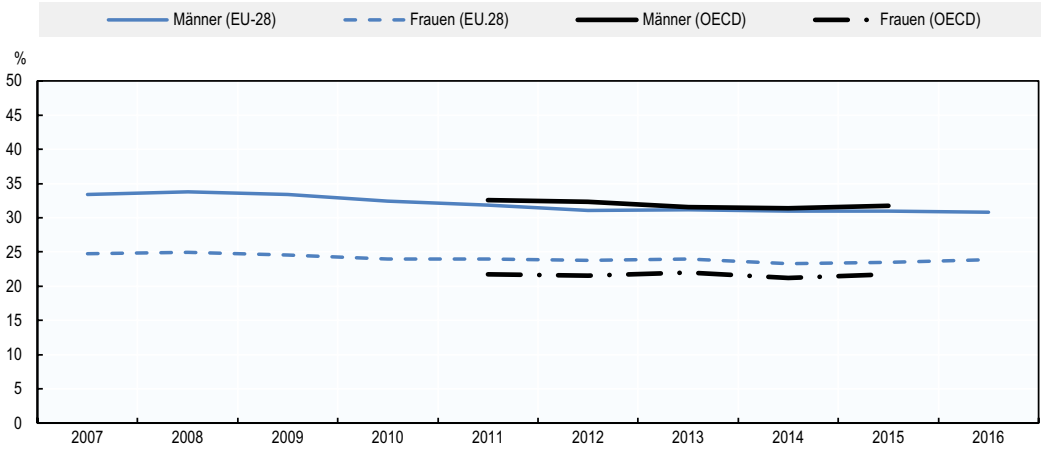
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929131

In allen Ländern der Europäischen Union und der OECD haben selbstständig erwerbstätige Frauen weniger häufig zusätzliche Arbeitnehmer eingestellt, um für ihr Unternehmen zu arbeiten, als Männer (Abbildung 2.3). In der Europäischen Union beschäftigte 2016 fast ein Drittel der selbstständig erwerbstätigen Männer mindestens einen Arbeitnehmer; bei den Frauen war es hingegen weniger als ein Viertel. Ebenso beschäftigten in den Ländern der OECD 31,8 % der selbstständig erwerbstätigen Männer aber nur 21,8 % der selbstständig erwerbstätigen Frauen Arbeitnehmer.

Der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Männer und Frauen mit Arbeitnehmern hat sich im Laufe des vergangenen Jahrzehnts nur leicht verändert. Innerhalb der EU-Mitgliedstaaten ist der Prozentsatz der selbstständig erwerbstätigen Männer mit Arbeitnehmern um fast drei Prozentpunkte zurückgegangen. Bei den selbstständig erwerbstätigen Frauen hat sich der Anteil um rund einen Prozentpunkt verringert. Dies zeigt zwar, dass der Unterschied zwischen dem Anteil von Männern und Frauen, die Arbeitgeber sind, leicht zurückgegangen ist, deutet jedoch auch auf eine steigende Tendenz hin zur Einzelselbstständigkeit hin (siehe Abbildung 1.4 in Kapitel 1). Teilweise ist der leichte Rückgang des Anteils der Arbeitgeber mit der Zunahme der Zahl der Freiberufler zu erklären (siehe Textfeld 7.2 in Kapitel 7.)

Abbildung 2.3. **Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2007-2016**

Anteile der selbstständig Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; OECD (2016), „Indicators of gender equality in entrepreneurship", OECD Gender Portal, verfügbar unter: *www.oecd.org/gender/data/*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929150

Auf Länderebene waren bezüglich des Anteils der selbstständig erwerbstätigen Männer und Frauen mit Arbeitnehmern große Unterschiede festzustellen (Abbildung 2.4). Die EU-Mitgliedstaaten, in denen selbstständig erwerbstätige Frauen 2016 am häufigsten Arbeitnehmer beschäftigten, waren Kroatien (42,2 %) und Ungarn (40,8 %).

Abbildung 2.4. **Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Land, 2007-2016**

Anteile der selbstständig Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)

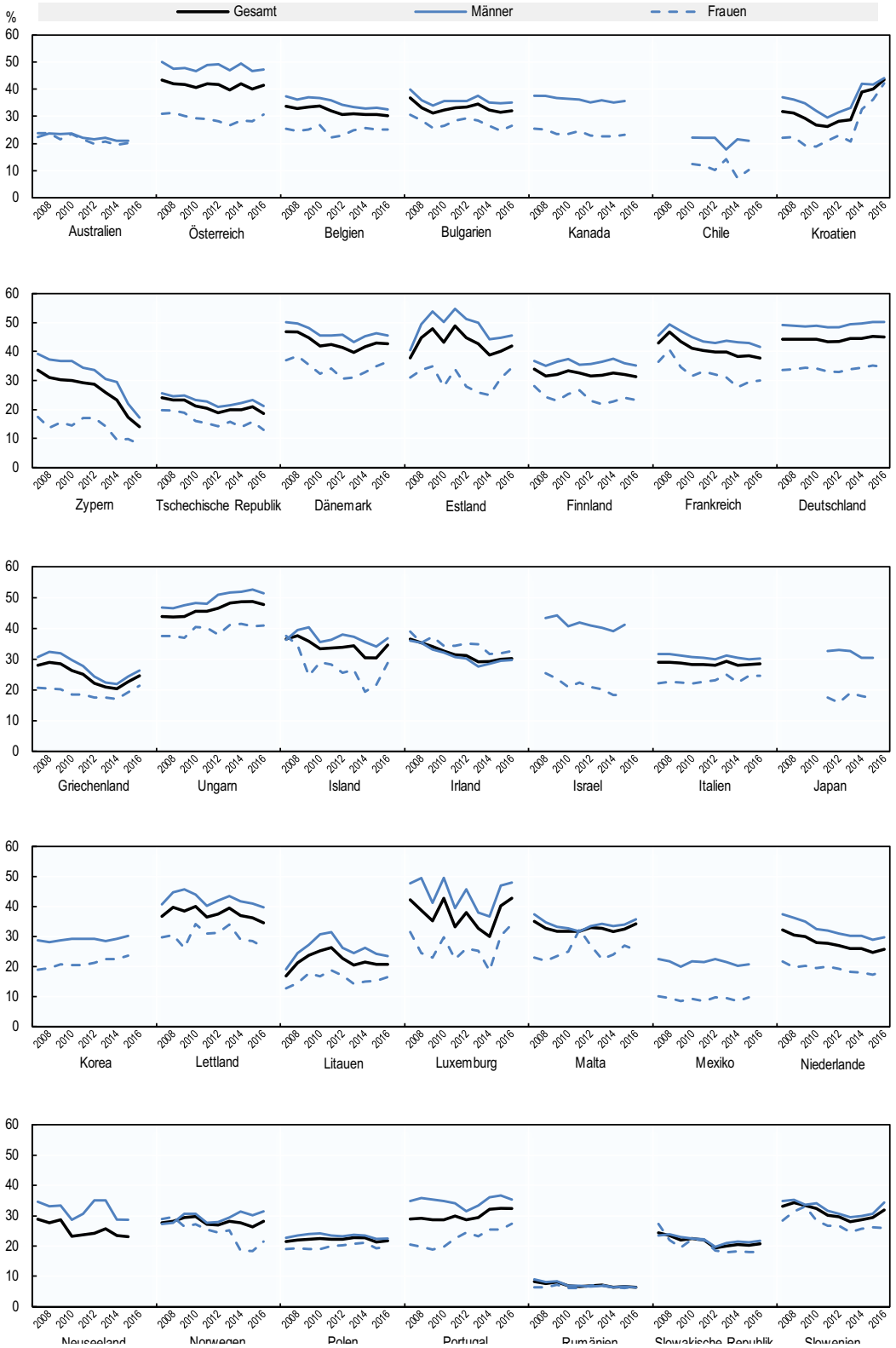
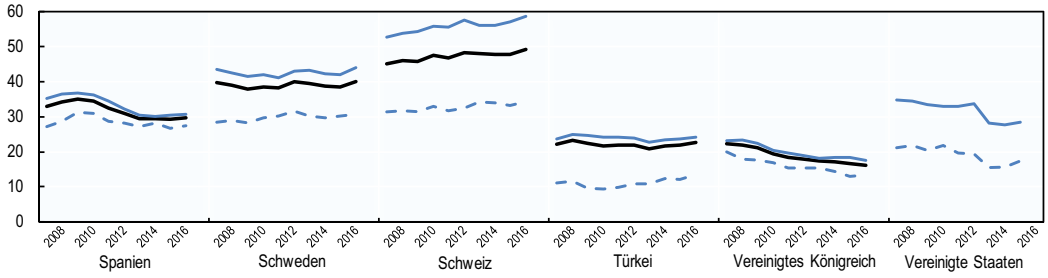


Abbildung 2.4. **Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Land, 2007-2016 (cont.)**

Anteile der selbstständig Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; OECD (2016), „Indicators of gender equality in entrepreneurship", OECD Gender Portal, verfügbar unter: *www.oecd.org/gender/data/*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929169

Innerhalb der Europäischen Union gab es nur ein Land, in dem selbstständig erwerbstätige Frauen häufiger Arbeitnehmer beschäftigten als selbstständig erwerbstätige Männer: Irland. Allerdings beschäftigten selbstständig erwerbstätige Männer und Frauen in Rumänien etwa gleich häufig Arbeitnehmer. In allen anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union beschäftigten selbstständig erwerbstätige Männer häufiger Arbeitnehmer als selbstständig erwerbstätige Frauen. Am größten war die Lücke in Zypern, der Tschechischen Republik und den Niederlanden, wo die Wahrscheinlichkeit, Arbeitnehmer zu beschäftigen, bei den Männern 2,1-, 1,6- bzw. 1,6-mal höher war als bei den Frauen.

Diese Beobachtungen gelten in der Regel auch auf die Länder der OECD. Die Länder der OECD mit dem höchsten Anteil der selbstständig erwerbstätigen Frauen mit Arbeitnehmern waren die Länder der Europäischen Union sowie die Schweiz. Australien war das einzige OECD-Land, in dem selbstständig erwerbstätige Männer und Frauen gleich häufig Arbeitnehmer beschäftigten. In drei nicht zur EU gehörenden OECD-Ländern beschäftigten selbstständig erwerbstätige Männer mehr als doppelt so häufig Arbeitnehmer als selbstständig erwerbstätige Frauen: und zwar in Israel (2,2-mal so häufig), Mexiko (2,1-mal) und Chile (2,0-mal).

Unternehmerische Tätigkeiten von Frauen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen

- Im Zeitraum 2012-2016 waren Frauen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit als Männer in der Europäischen Union (2,8 % bzw. 5,3 %) und in den Ländern der OECD (4,9 % bzw. 7,4 %) an der Gründung eines Unternehmens beteiligt.
- Ebenso war bei Frauen die Wahrscheinlichkeit, Inhaberin eines neuen Unternehmens (weniger als 3,5 Jahre alt) oder eines bestehenden Unternehmens (3,5 Jahre alt) zu sein, etwas mehr als halb so groß wie bei Männern. Dies traf sowohl auf die Länder der Europäischen Union als auch auf die Länder der OECD zu.
- Obwohl die Durchschnittsquoten der unternehmerischen Tätigkeit für Frauen niedriger sind als für Männer, gibt es viele Länder, in denen Frauen in Bezug auf die Gründung von Unternehmen sehr aktiv sind, insbesondere in den östlichen EU-Mitgliedstaaten wie Lettland sowie in Chile, Mexiko, den Vereinigten Staaten, Kanada und Australien.
- Der am häufigsten genannte Grund für Unternehmensaufgaben für sowohl Männer als auch Frauen war mangelnde Rentabilität des Unternehmens. Etwa ein Drittel derjenigen, die ihre Geschäftstätigkeiten aufgegeben haben, gab dies als Grund an.

Eine weitere Art, unternehmerische Tätigkeiten von Frauen zu untersuchen, besteht darin, den Anteil der Frauen, die an der Gründung oder am Management von Unternehmen beteiligt sind, zu analysieren. Der Global Entrepreneurship Monitor (GEM) ist eine internationale Studie zum Thema Unternehmertum, die von einem Konsortium aus Forschern und Forschungseinrichtungen mithilfe einer gemeinsamen Haushaltserhebung erstellt wird. In dieser Erhebung werden unternehmerische Tätigkeiten in vier Phasen unterteilt: werdendes Unternehmertum, neues Unternehmertum, etabliertes Unternehmertum und Unternehmensaufgabe.

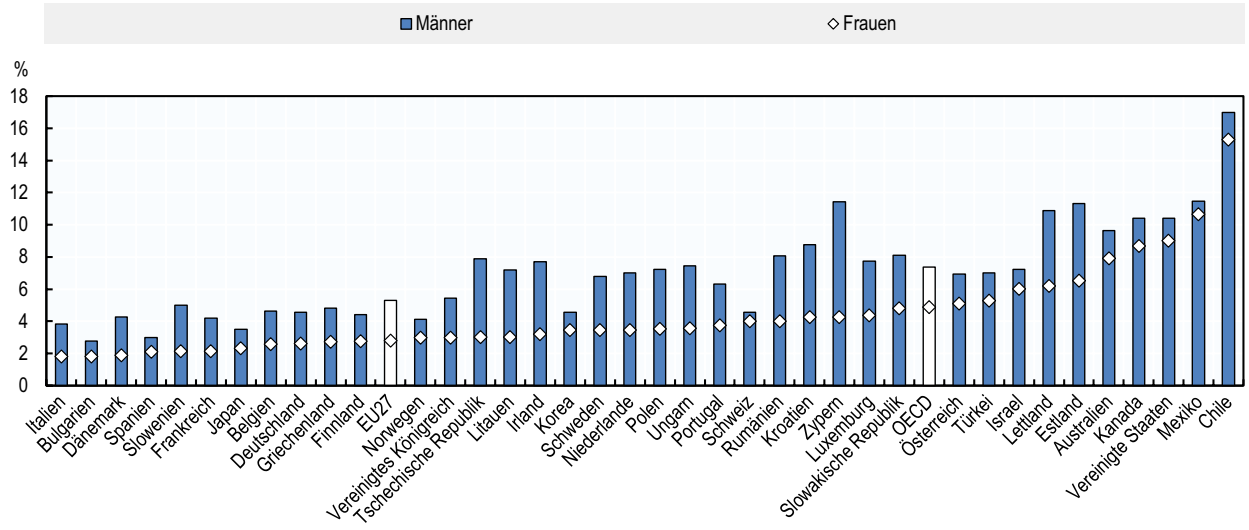
In Abbildung 2.5 sind die Raten des werdenden Unternehmertums nach Geschlecht für die Länder der Europäischen Union und der OECD für den Zeitraum 2012-2016 dargestellt. Mit dieser Rate wird der Anteil der Bevölkerung gemessen, der aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt ist, dessen Inhaber oder Teilhaber die betreffende Person sein wird, bei dem jedoch das Unternehmen an den/die Inhaber höchstens seit drei Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Um die Stichprobengröße und die Verlässlichkeit der Schätzungen zu erhöhen, wurden die Daten über einen Zeitraum von fünf Jahren aggregiert. Weitere Informationen über diese Rate und andere vom GEM entwickelte Indikatoren entnehmen sie bitte dem Leseleitfaden am Anfang dieses Buches.

In den EU-Mitgliedstaaten waren zwischen 2012 und 2016 2,8 % der Frauen an der Gründung eines Unternehmens beteiligt. Dies entspricht in etwa der Hälfte des Anteils der Männer (5,3 %). Die Rate des werdenden Unternehmertums variierte je nach Mitgliedstaat und reichte von 1,8 % in Italien bis 6,5 % in Estland. In allen Ländern herrschte in diesem Zeitraum ein deutlicher Unterschied zwischen dem Umfang der Tätigkeiten von Männern und Frauen im Rahmen des werdenden Unternehmertums. Von den EU-Mitgliedstaaten wies dabei Österreich den geringsten Unterschied auf: dort war die Wahrscheinlichkeit, an Aktivitäten im Vorfeld der Gründung beteiligt zu sein, bei den Männern 1,4-mal so hoch wie bei den Frauen. Die größten Unterschiede bestanden in Zypern und der Tschechischen Republik, wo Männer mit einer 2,7-mal höheren Wahrscheinlichkeit als Frauen an Aktivitäten im Vorfeld der Gründung beteiligt waren.

In den OECD-Ländern erreichte die Rate des werdenden Unternehmertums für Frauen in diesem Zeitraum einen etwas höheren Wert. Die Durchschnittsraten im Zeitraum 2012-2016 betrugen 4,9 % für Frauen und 7,4 % für Männer. Wenngleich Frauen weniger häufig an der Gründung von Unternehmen beteiligt waren, so war der geschlechtsspezifische Unterschied dennoch geringer als in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. In den OECD-Ländern war die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in diesem Zeitraum ein Unternehmen gründeten, in Chile (15,7 %), Mexiko (10,3 %) und den Vereinigten Staaten (9,0 %) am höchsten.

Abbildung 2.5. **Self-employment rates for men and women by industry in the EU28, 2013**

Percentage of 15-64 year olds



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Die Rate des werdenden Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden, wobei ihnen seit höchstens drei Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929188

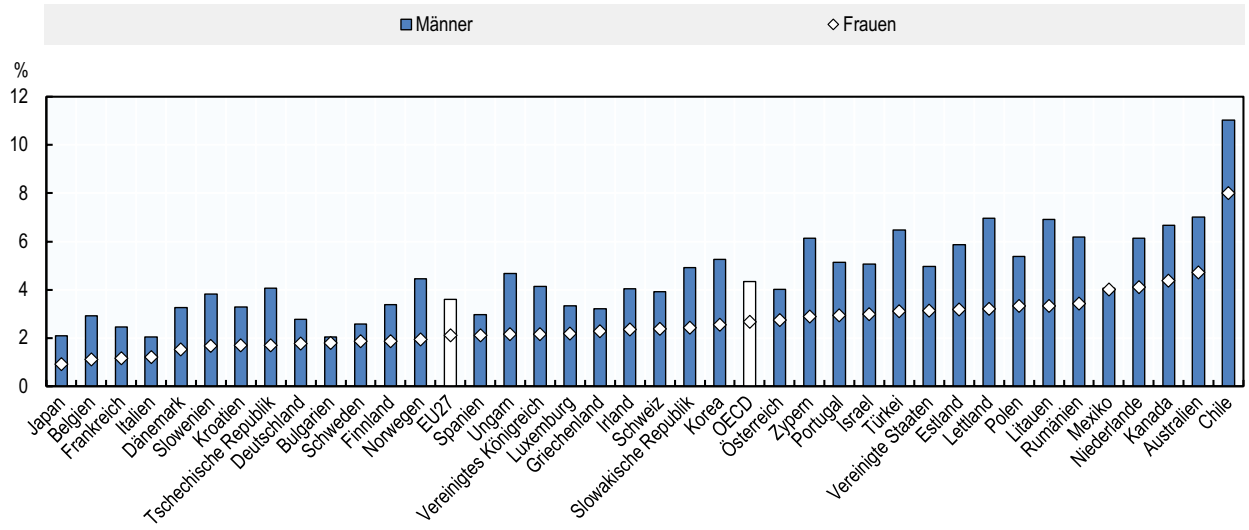
Die zweite Phase des Unternehmertums ist laut Definition der GEM das neue Unternehmertum. Dabei handelt es sich um den Anteil der Bevölkerung, der angibt, gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens zu sein, das an die Inhaber seit mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

Im Zeitraum 2012-2016 betrug die Wahrscheinlichkeit für Frauen, geschäftsführende Inhaberin eines neuen Unternehmens zu sein, in allen Ländern der Europäischen Union und der OECD 60 % der Wahrscheinlichkeit für Männer. Dieser Anteil war sowohl

in den Ländern der Europäischen Union als auch in den Ländern der OECD höchst unterschiedlich (Abbildung 2.6). Innerhalb der Europäischen Union war die Rate des neuen Unternehmertums in diesem Zeitraum in Belgien (1,1 %) am niedrigsten und in den Niederlanden (4,1 %) am höchsten. In den Ländern der OECD reichte die Rate von 0,9 % in Japan bis 9,0 % in Chile. Zwischen der Rate des werdenden Unternehmertums und der des neuen Unternehmertums scheint eine Korrelation zu bestehen. Das heißt, Länder mit niedrigen Raten des werdenden Unternehmertums bei Frauen verzeichnen auch niedrige Raten des neuen Unternehmertums und umgekehrt. Dies ist insofern nicht überraschend, als eine Person ein werdender Unternehmer sein muss, bevor sie Inhaber eines neuen Unternehmens sein kann.

Abbildung 2.6. **Raten des neuen Unternehmertums nach Geschlecht, 2012-2016**

Percentage of 15-64 year olds



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Mit der Rate des neuen Unternehmertums wird der Anteil der Bevölkerung (18- bis 64-Jährige) gemessen, der angibt, gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens zu sein, das an die Inhaber seit mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

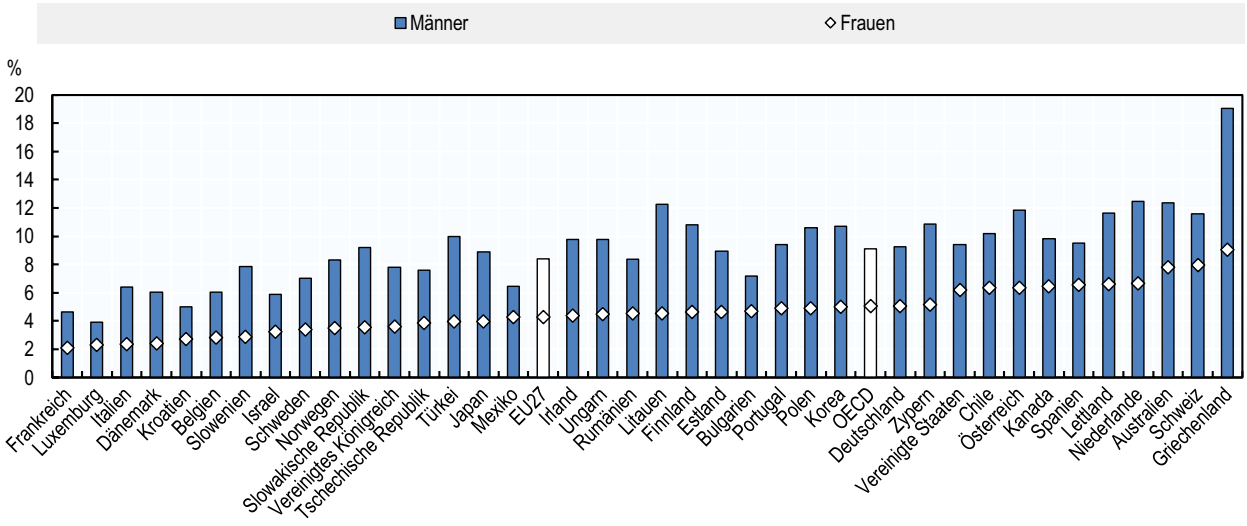
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929207

Das etablierte Unternehmertum stellt die dritte Phase des GEM-Zyklus dar. Dieser Indikator ist definiert als der Anteil der Erwachsenen, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, das an die Inhaber seit mindestens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

Innerhalb der Europäischen Union waren 4,3 % der Frauen im Zeitraum 2012-2016 Inhaberinnen etablierter Unternehmen; dieser Anteil liegt nur leicht unter dem Durchschnittswert der OECD-Länder (5,0 %) (Abbildung 2.7). Dies entspricht in etwa der

Hälfte des Anteils der Männer, die Inhaber eines etablierten Unternehmens waren (8,4 % in der Europäischen Union und 9,0 % in den Ländern der OECD). Auf Länderebene reichte die Rate des etablierten Unternehmertums bei Frauen von 2,1 % in Frankreich bis 9,1 % in Griechenland. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern war in Slowenien am größten: Dort erreichte die Rate des etablierten Unternehmertums bei Frauen nur 37 % der Rate der Männer. Spanien verzeichnete den geringsten geschlechtsspezifischen Unterschied.

Abbildung 2.7. Raten des etablierten Unternehmertums nach Geschlecht, 2012-2016
Anteile der Bevölkerung (18- bis 64-Jährige)



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Die Rate des etablierten Unternehmertums ist definiert als der Anteil der Erwachsenenbevölkerung, der gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens ist, das an die Inhaber seit mindestens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

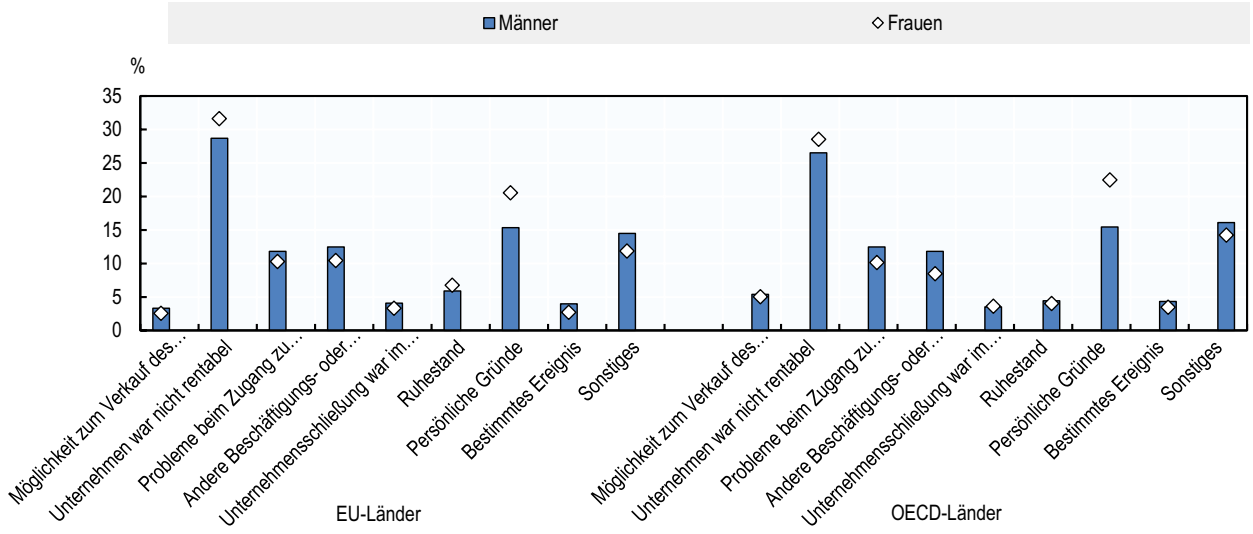
Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929226

Im Rahmen der GEM-Haushaltserhebung werden auch Fragen über Unternehmensaufgaben gestellt. Rund 7 % der Bevölkerung sind jährlich an einer Unternehmensaufgabe beteiligt (GEM, 2017); in Abbildung 2.8 sind die Gründe aufgeführt, die für eine Unternehmensaufgabe genannt wurden. In der Europäischen Union berichteten Frauen im Zeitraum 2012-2016 etwas häufiger als Männer, aufgrund mangelnder Rentabilität des Unternehmens (31,6 % gegenüber 28,7 % bei Männern) oder aus persönlichen Gründen (20,5 % gegenüber 15,3 % bei Männern) an einer Unternehmensaufgabe beteiligt gewesen zu sein. Ansonsten gab es zwischen Männern und Frauen kaum Unterschiede im Hinblick auf die Beweggründe für eine Unternehmensaufgabe, sowohl was die positiven (z. B. Möglichkeit zum Verkauf des Unternehmens, Ruhestand) als auch die negativen Faktoren (z. B. Probleme beim Zugang zu Finanzierung, andere Beschäftigungs- oder Geschäftsmöglichkeit) anbelangt.

Abbildung 2.8. **Von Männern und Frauen genannte Gründe für Unternehmensaufgaben in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2012-2016**

Anteil der Bevölkerung, der in den vergangenen 12 Monaten an einer Unternehmensaufgabe beteiligt war (18- bis 64-Jährige)



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929245

In allen Ländern der EU und der OECD bestand der am häufigsten von Frauen genannte Faktor für eine Unternehmensaufgabe im Zeitraum 2012-2016 darin, dass das Unternehmen nicht rentabel war. Dieser Faktor war für mehr als die Hälfte aller Unternehmensaufgaben in Griechenland (61,1 %), Bulgarien (58,9 %), Portugal (55,6 %) und Spanien (53,1 %) verantwortlich. In allen Ländern der EU und der OECD haben Frauen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit als Männer ihr Unternehmen aufgrund eines positiven Faktors aufgegeben, etwa aufgrund der Möglichkeit zum Verkauf des Unternehmens, einer anderen Beschäftigungs- oder Geschäftsmöglichkeit oder des Ruhestands. In Deutschland jedoch gaben Frauen häufiger als Männer an, dass sie ihr Geschäft aufgrund einer anderen Möglichkeit aufgegeben haben (15,4 % gegenüber 11,5 % bei Männern). Ebenso gaben Frauen im Vereinigten Königreich fast ebenso häufig wie Männer ihr Geschäft aufgrund einer anderen Möglichkeit auf (23,7 % gegenüber 26,1 % bei Männern).

Unternehmerische Tätigkeiten von selbstständig erwerbstätigen Frauen und Unternehmerinnen

- Frauen waren 2016 in allen Branchen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als Männer; eine Ausnahme bildeten die „sonstigen Dienstleistungen", wozu Gebrauchsgüter und entsprechende Dienstleistungen zählen.
- Frauen gründeten ihre Unternehmen zwischen 2012 und 2016 auch mit einer etwas geringeren Wahrscheinlichkeit als Männer in Teams. In der Europäischen Union gaben 14,8 % der werdenden Unternehmerinnen an, dass sie in Teams von mindestens drei Personen arbeiten; bei den Männern betrug dieser Anteil 21,1 %. In den OECD-Ländern beliefen sich die Anteile auf 16,2 % für Frauen und 22,1 % für Männer.
- Weibliche Unternehmer boten im Zeitraum 2012-2016 mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie männliche Unternehmer neue Produkte und Dienstleistungen für potenzielle Kunden an. Die Wahrscheinlichkeit jedoch, im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen, war bei den Frauen nur halb so groß.

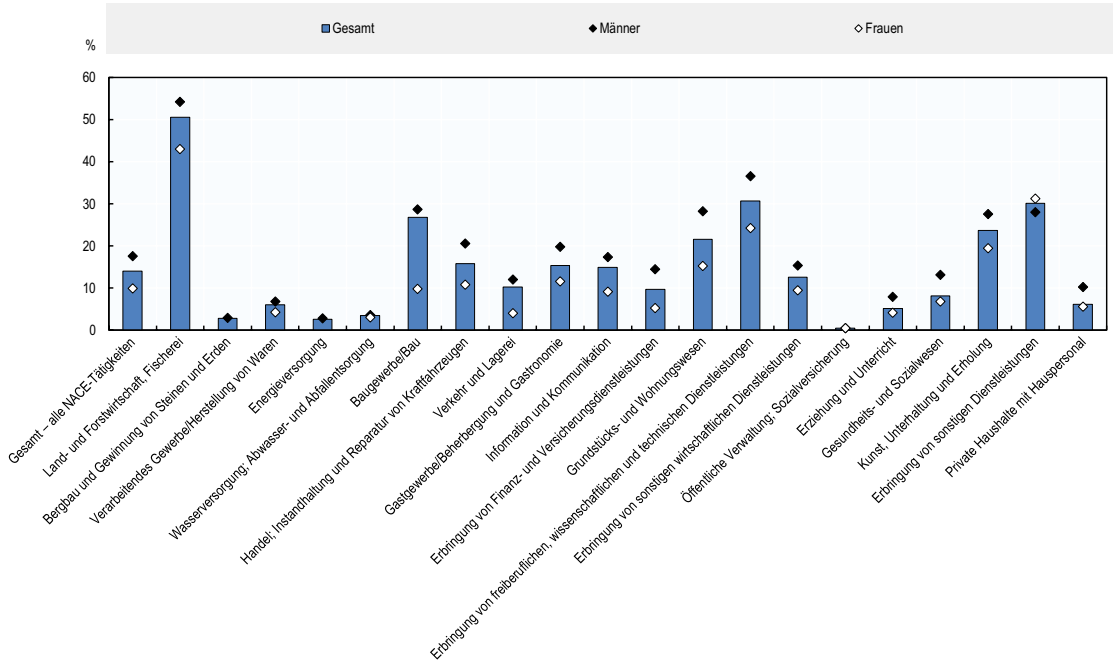
Frauen betreiben tendenziell andere Arten von Unternehmen als Männer. Im ersten Abschnitt dieses Kapitels wurde beispielsweise gezeigt, dass Frauen oftmals kleinere Unternehmen betreiben als Männer, d. h., dass selbstständig erwerbstätige Frauen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit Arbeitnehmer beschäftigen. Zudem sind sie tendenziell in anderen Wirtschaftszweigen tätig.

In Abbildung 2.9 sind die Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweig für 2016 dargestellt. Daraus wird ersichtlich, dass Frauen in allen Wirtschaftszweigen geringere Selbstständigenquoten aufweisen als Männer. Die einzige Ausnahme bildet die „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen" (z. B. Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport), Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern und Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen.). In diesem Wirtschaftszweig lag die Selbstständigenquote der Frauen im Jahr 2016 mit 31,2 % etwas höher als die der Männer (28,1 %). Darüber hinaus waren die Selbstständigenquoten für Frauen und Männer in den Bereichen Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung sowie öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung im Wesentlich gleich (wobei die selbstständige Erwerbstätigkeit in beiden Wirtschaftszweigen sehr gering ist). In den Bereichen Baugewerbe, Verkehr und Lagerei sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen jedoch waren Frauen deutlich weniger häufig selbstständig erwerbstätig als Männer.

In OECD/EU (2017) wird betont, dass geschlechtsneutrale Programme für unternehmerische Bildung eingeführt werden müssten, um die gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber weiblichem Unternehmertum zu ändern und somit zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in zahlreichen Wirtschaftszweigen beizutragen. Hierzu zählt auch die Ermutigung von Frauen, im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) tätig zu werden, in dem sich ihnen gute Chancen für vielversprechendes Unternehmertum bieten können.

Abbildung 2.9. **Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweig in der Europäischen Union, 2016**

Selbstständig Erwerbstätige als Prozentsatz aller Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)



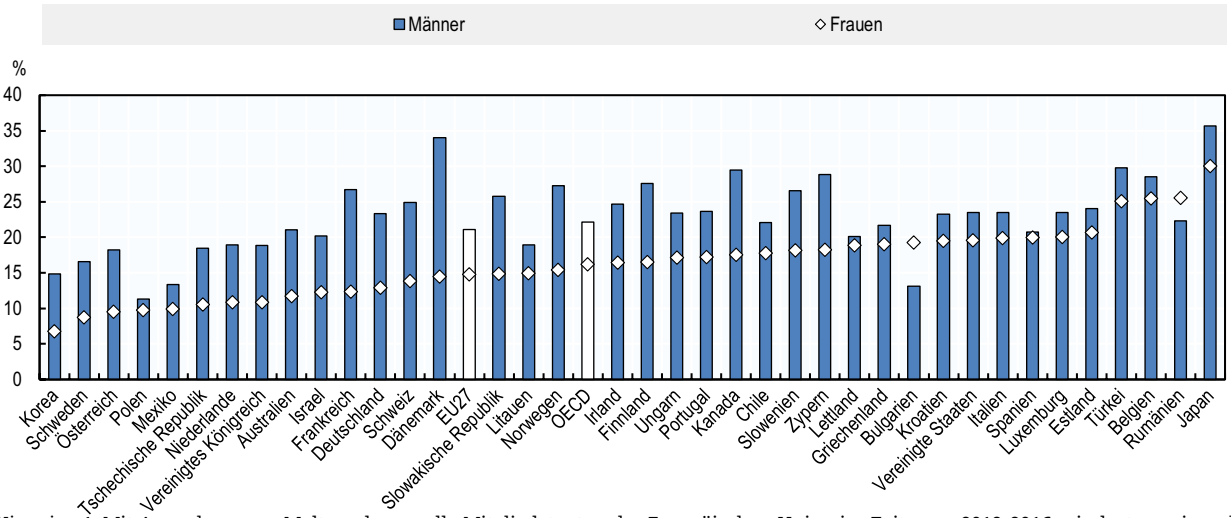
Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929264

Des Weiteren scheinen Frauen ihre Unternehmen anders zu führen. Beispielsweise gründeten sie ihre Unternehmen weniger häufig in Teams (Abbildung 2.10). In der Europäischen Union gaben 14,8 % der werdenden Unternehmerinnen an, dass sie in Teams von mindestens drei Personen arbeiten; bei den Männern betrug dieser Anteil 21,1 %. In den OECD-Ländern ergaben sich im Wesentlichen die gleichen Anteile. Dieses Ergebnis lässt sich für den Zeitraum 2012-2016 auf alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union übertragen, mit Ausnahme von Bulgarien und Rumänien, wo Frauen häufiger als Männer ihr Unternehmen in Teams gründeten.

Abbildung 2.10. **Anteil der neuen Unternehmer, die in Teams arbeiten, nach Geschlecht 2012-2016**

Anteil der werdenden Unternehmer (18- bis 64-Jährige), die in einem Team von mindestens drei Personen arbeiten



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Werdende Unternehmer sind diejenigen, die aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden, und bei dem das Unternehmen an die Inhaber höchstens seit drei Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

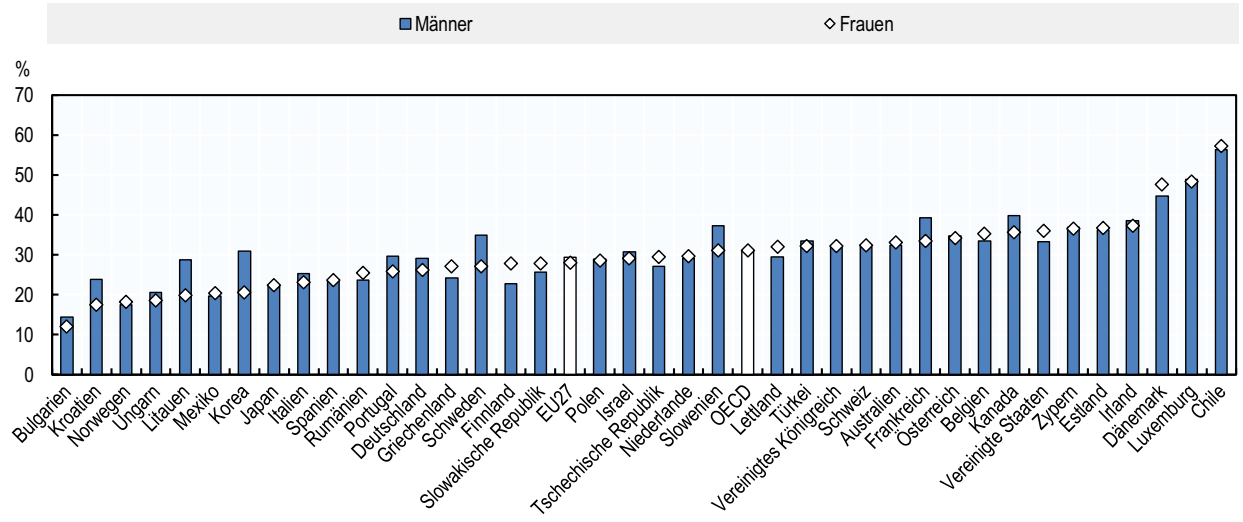
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929283

Abbildung 2.11 zeigt den Anteil der Unternehmer nach Geschlecht, die im Zeitraum 2012-2016 potenziellen Kunden neue und unbekannte Produkte oder Dienstleistungen angeboten haben. Insgesamt gab es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede auf Ebene der Europäischen Union, wo knapp 30 % der Unternehmer in diesem Zeitraum neue Produkte und Dienstleistungen angeboten haben. Allerdings waren Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten zu verzeichnen. Am häufigsten boten Unternehmer neue Produkte und Dienstleistungen in Luxemburg an (49 %), wobei Frauen dies ebenso häufig angaben wie Männer. In Bulgarien war die Wahrscheinlichkeit am geringsten, dass Unternehmer neue Produkte und Dienstleistungen anboten. Nur 14,4 % der männlichen und 12,0 % der weiblichen Unternehmer gaben an, dass sie neue Produkte und Dienstleistungen anbieten. In mehreren Ländern betrieben Frauen mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit als Männer Unternehmen, die neue Produkte und Dienstleistungen anbieten; am größten war dieser Unterschied in Finnland (27,8 % gegenüber 22,7 % bei Männern).

Ebenso waren in den OECD-Ländern keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf den Anteil der Unternehmer, die neue Produkte und Dienstleistungen anboten, zu verzeichnen. Dies war in nahezu allen Ländern der OECD der Fall. Der Anteil der Unternehmerinnen, die neue Produkte und Dienstleistungen anboten, reichte von 18,2 % in Norwegen bis 57,2 % in Chile.

Abbildung 2.11. **Anteil der neuen Unternehmer, die neue Produkte und Dienstleistungen anbieten, nach Geschlecht, 2012-2016**

„Halten alle oder einige Ihrer potenziellen Kunden dieses Produkt oder diese Dienstleistung für neu und unbekannt?“
Prozentsatz der Unternehmer in der Frühphase (18- bis 64-Jährige), die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Unternehmer in der Frühphase sind diejenigen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und diejenigen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929302

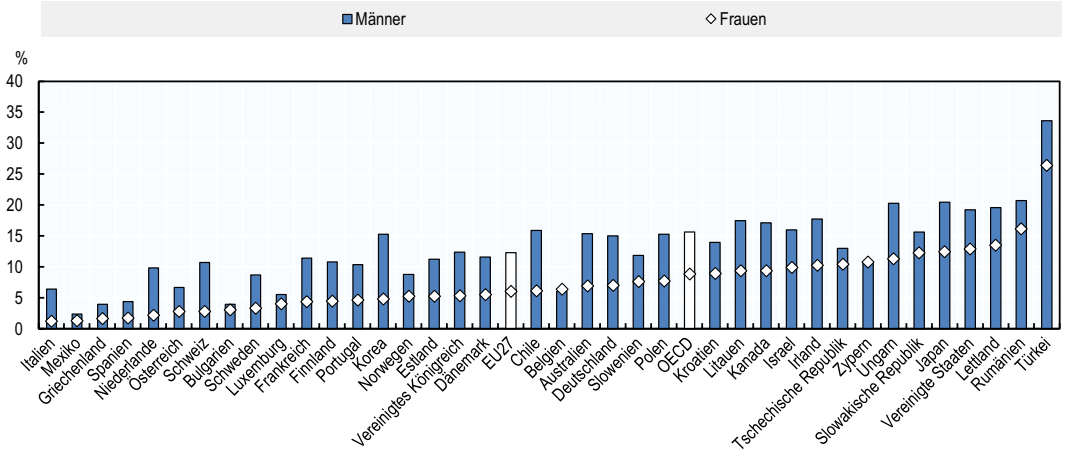
Insgesamt erwarteten Unternehmerinnen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit als Unternehmer, dass ihr Unternehmen im Laufe der kommenden fünf Jahre eine erhebliche Anzahl neuer Arbeitsplätze schaffen wird (Abbildung 2.12). Auf Ebene der Europäischen Union gaben 6,0 % der Unternehmerinnen im Zeitraum 2012-2016 an, dass sie erwarten, im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen. Dies entspricht weniger als der Hälfte des Anteils der Männer (12,3 %). Im Vergleich der Mitgliedstaaten der Europäischen Union erwarteten Frauen in allen Ländern weniger häufig, dass sie im Laufe der kommenden fünf Jahre mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen werden; eine Ausnahme hiervon bildeten Bulgarien, Belgien und Zypern, wo Frauen dies ebenso häufig erwarteten wie Männer.

Der Anteil der Unternehmerinnen, die erwarten, mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen, war in diesem Zeitraum in den OECD-Ländern (8,8 %) etwas höher als in der Europäischen Union (6,0 %). Dennoch entsprach dieser Anteil ebenfalls in etwa der Hälfte des Anteils der Männer. Am häufigsten erwarteten Unternehmerinnen in der Türkei, eine hohe Anzahl von Arbeitsplätzen zu schaffen: Dort gaben 26,4 % der Unternehmerinnen an, dass sie erwarten, im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen.

Abbildung 2.12. **Wachstumserwartungen von neuen Unternehmern nach Geschlecht, 2012-16**

„Wie viele Personen, einschließlich derzeitiger und künftiger Arbeitnehmer (ohne Inhaber), werden in fünf Jahren für dieses Unternehmen arbeiten? Bitte beziehen Sie dabei auch alle exklusiven Unterauftragnehmer ein, d. h., die Personen oder Unternehmen, die nur für dieses Unternehmen und nicht zusätzlich auch noch für andere Unternehmen arbeiten."

Prozentsatz der Unternehmer in der Frühphase (18- bis 64-Jährige), die angaben, dass im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 Arbeitsplätze geschaffen werden sollen



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Unternehmer in der Frühphase sind diejenigen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und diejenigen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929321

Arbeitsstunden selbstständig erwerbstätiger Frauen

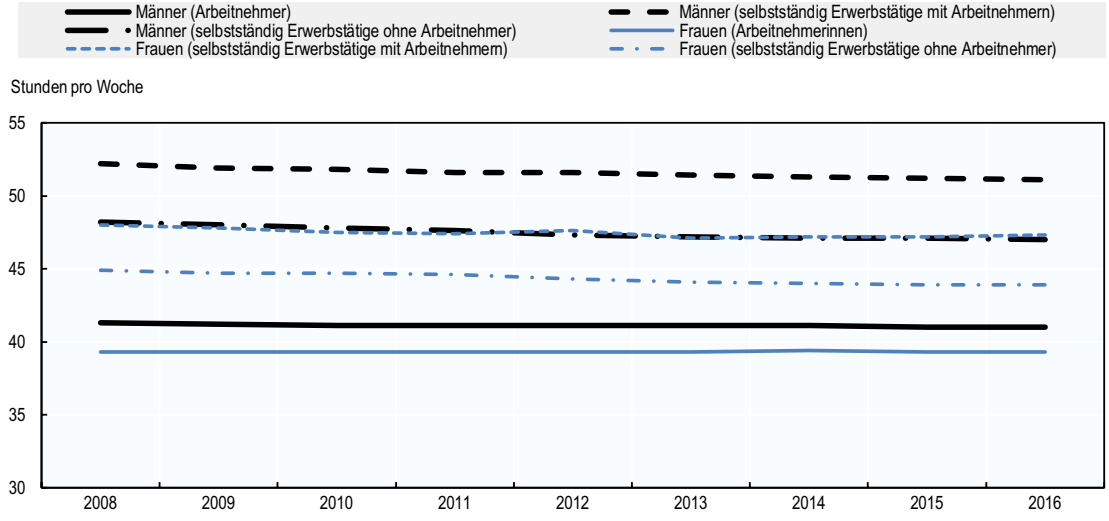
- Selbstständig erwerbstätige Frauen leisten im Durchschnitt mehr Wochenarbeitsstunden als Arbeitnehmerinnen. Allerdings besteht ein erheblicher Unterschied zwischen den Arbeitsstunden von selbstständig erwerbstätigen Frauen mit Arbeitnehmern und solchen ohne Arbeitnehmer (47,3 Wochenarbeitsstunden für diejenigen mit Arbeitnehmern gegenüber 43,9 Stunden für diejenigen ohne Arbeitnehmer).
- Männer leisteten 2016 in allen Kategorien mehr Wochenarbeitsstunden als Frauen: sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern und ohne Arbeitnehmer

Im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen leisten selbstständig erwerbstätige Frauen mehr Wochenarbeitsstunden. 2016 arbeiteten selbstständig erwerbstätige Frauen mit Arbeitnehmern in der Europäischen Union im Durchschnitt 47,3 Stunden pro Woche; diejenigen ohne Arbeitnehmer leisteten 43,9 Stunden (Abbildung 2.13). Dies lag über der durchschnittlichen Zahl der Arbeitsstunden von Arbeitnehmerinnen, die 39,3 Wochenstunden betrug. Die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitsstunden von selbstständig erwerbstätigen Frauen, sowohl mit Arbeitnehmern als auch ohne Arbeitnehmer, ging zwischen 2008 und 2016 um etwa eine Stunde pro Woche zurück.

Darüber hinaus war die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von selbstständig erwerbstätigen Frauen 2016 auch geringer als die durchschnittliche Arbeitszeit von selbstständig erwerbstätigen Männern (47,3 Stunden gegenüber 51,1 Stunden für selbstständig erwerbstätige Männer mit Arbeitnehmern und 43,9 Stunden gegenüber 47,0 Stunden für selbstständig erwerbstätige Männer ohne Arbeitnehmer). Ebenso ging die durchschnittliche Anzahl der Wochenarbeitsstunden von selbstständig erwerbstätigen Männern seit 2008 um etwa eine Stunde zurück.

Abbildung 2.13. **Wöchentliche Arbeitszeiten nach Geschlecht in der Europäischen Union, 2008-2016**

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

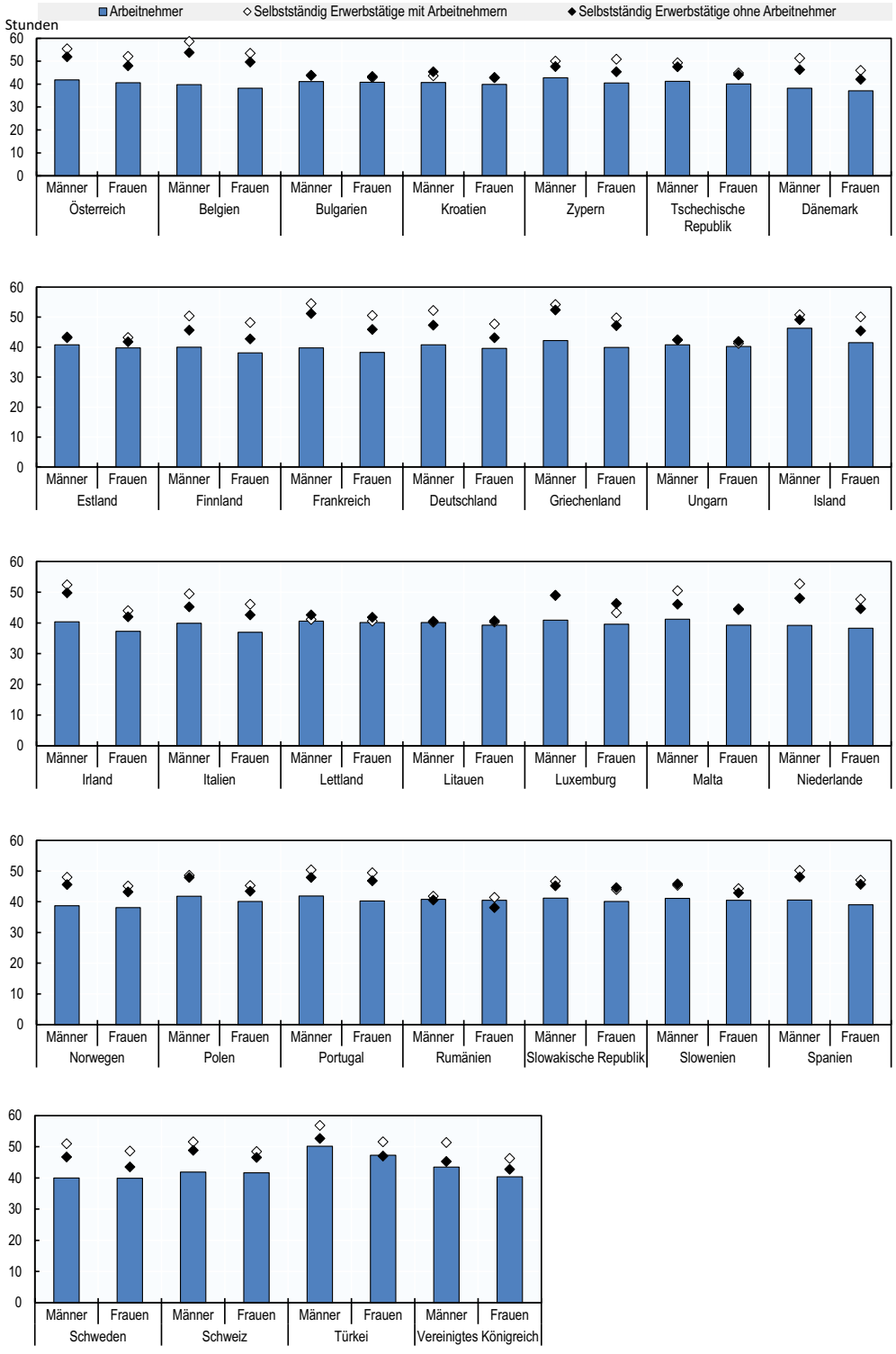
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929340

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von selbstständig erwerbstätigen Frauen ist von Land zu Land höchst unterschiedlich (Abbildung 2.14). In vier EU-Mitgliedstaaten leisteten selbstständig erwerbstätige Frauen mit Arbeitnehmern 2016 im Durchschnitt mehr als 50 Wochenarbeitsstunden: Belgien (53,4 Stunden), Österreich (52,1 Stunden), Zypern (50,9 Stunden) und Frankreich (50,6 Stunden). Am geringsten war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Litauen (40,3 Stunden) und Lettland (40,6 Stunden). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von selbstständig erwerbstätigen Frauen ohne Arbeitnehmer war am höchsten in Bulgarien (40,8 Stunden) und am niedrigsten in Italien (37,0 Stunden).

Weitere Ausführungen zu den Arbeitszeiten von selbstständig Erwerbstätigen finden Sie in Kapitel.

Abbildung 2.14. **Wöchentliche Arbeitszeiten nach Geschlecht und Land, 2016**

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

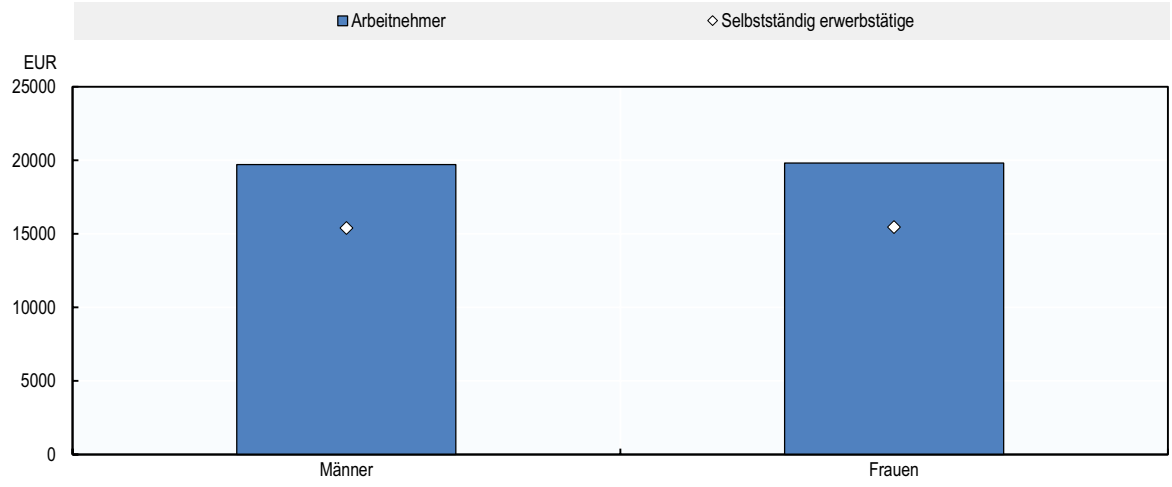
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929359

Einkünfte von Frauen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit

- 2015 entsprach das mittlere Jahreseinkommen der Frauen, die in Vollzeit selbstständig erwerbstätig waren, in etwa dem mittleren Einkommen der selbstständig erwerbstätigen Männer.
- Das mittlere Jahreseinkommen von Arbeitnehmerinnen war um 4 360 EUR höher als das der selbstständig erwerbstätigen Frauen.

2015 entsprach das mittlere Jahresnettoeinkommen der Frauen in der Europäischen Union, die in Vollzeit selbstständig erwerbstätig waren, in etwa dem mittleren Einkommen der selbstständig erwerbstätigen Männer (Abbildung 2.15). Das mittlere Einkommen von selbstständig erwerbstätigen Frauen liegt zwar deutlich unter dem mittleren Einkommen von Arbeitnehmerinnen (15 455 EUR gegenüber 19 815 EUR), dies ist jedoch teilweise darauf zurückzuführen, dass selbstständig erwerbstätige Frauen internationalen Daten zufolge deutlich geringere Einkünfte angeben (siehe Kapitel 7).

Abbildung 2.15. **Jahreseinkommen nach Geschlecht in der Europäischen Union, 2015**
Mittleres Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in Vollzeit (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017b), Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database.*

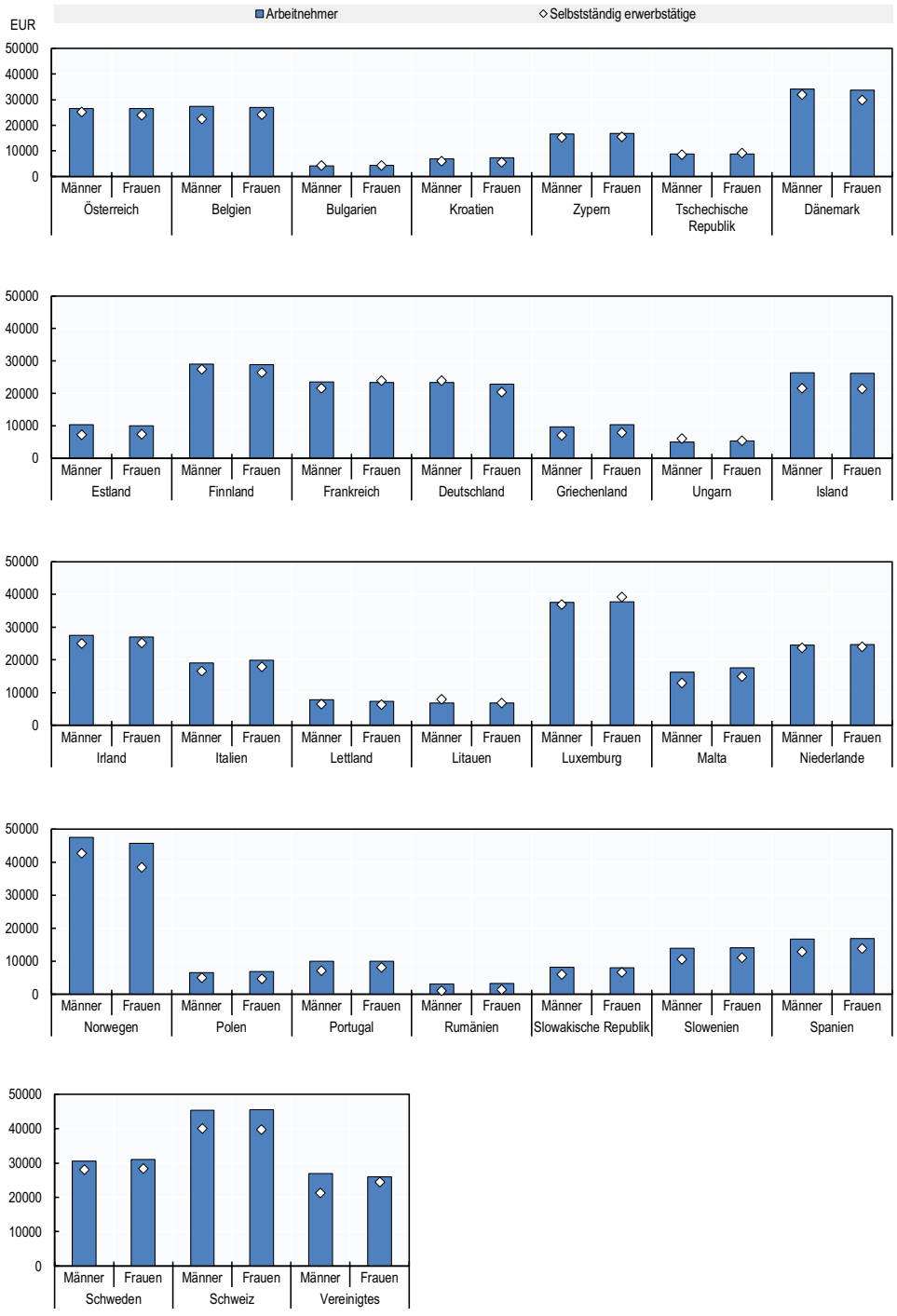
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929378

Das mittlere Einkommen unterscheidet sich je nach Land erheblich (Abbildung 2.16). In den meisten EU-Mitgliedstaaten bestand kaum ein Unterschied zwischen dem mittleren Einkommen von selbstständig erwerbstätigen Frauen und selbstständig erwerbstätigen Männern. In Frankreich, Italien, Luxemburg, Malta, Spanien und im Vereinigten Königreich jedoch verdienten selbstständig erwerbstätige Frauen mehr als selbstständig erwerbstätige Männer. Der einzige EU-Mitgliedstaat, in dem selbstständig erwerbstätige Frauen 2015 mehr verdienten als Arbeitnehmerinnen, war Luxemburg (39 280 EUR gegenüber 37 709 EUR für Arbeitnehmerinnen).

Weitere Ausführungen zu den Einkünften von selbstständig Erwerbstätigen finden Sie in Kapitel 7.

Abbildung 2.16. **Jahreseinkommen nach Geschlecht und Land, 2015**

Mittleres Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in Vollzeit (15- bis 64-Jährige)



Quelle: Eurostat (2017b), Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929397

Hindernisse für Frauen bei der Unternehmensgründung

- Das Fehlen unternehmerischer Fähigkeiten scheint für Frauen ein größeres Hindernis darzustellen als für Männer. Im Zeitraum 2012-2016 waren nur 34,1 % der Frauen in der Europäischen Union und 36,8 % der Frauen in den Ländern der OECD der Meinung, dass sie über Kenntnisse und Fähigkeiten zur Gründung eines Unternehmens verfügen. Etwa die Hälfte der Männer war der Ansicht, dass sie die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten hat.
- Zwischen 2012 und 2016 gaben mehr Frauen als Männer an, dass die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern ein Hindernis für das Unternehmertum darstellt. In der Europäischen Union bezeichneten 52,2 % der Frauen dies als Hindernis. Dies lag über dem Anteil der Frauen in den OECD-Ländern (43,7 %).

Das Fehlen unternehmerischer Fähigkeiten gilt oftmals als eines der größten Hindernisse für eine erfolgreiche Unternehmensgründung. Diese Fähigkeiten umfassen betriebswirtschaftliche Fähigkeiten (z. B. Geschäfts- und Finanzplanung), persönliche Fähigkeiten und Merkmale (z. B. Eigeninitiative, Risikomanagement) und technische Fähigkeiten (z. B. Problemlösung). Wenngleich diese Fähigkeiten die Chancen auf das Überleben und Wachstum eines Unternehmens erhöhen, so bietet eine formale Bildung und Ausbildung in diesen Bereichen dennoch keine Garantie für Erfolg.

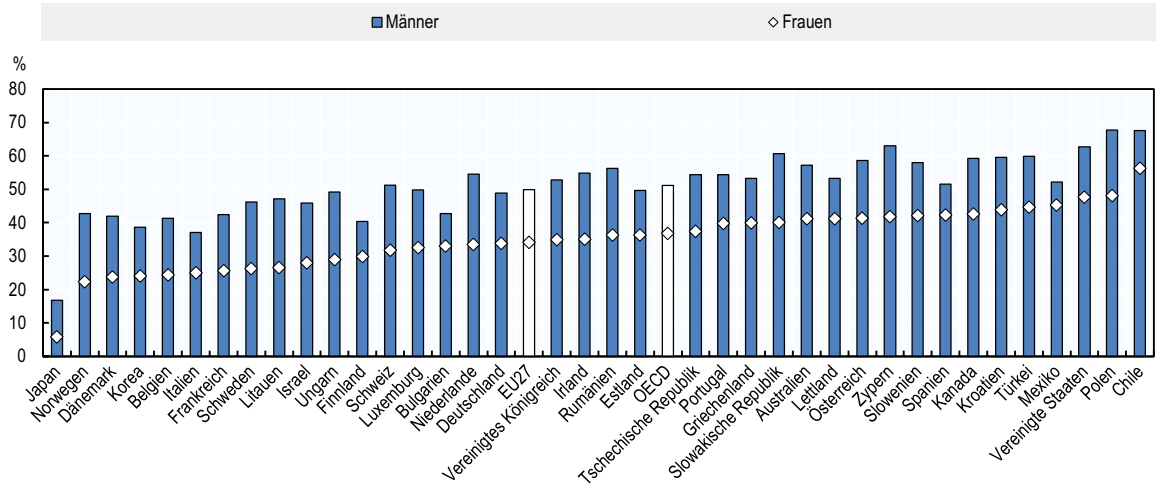
In der Europäischen Union gab im Zeitraum 2012-2016 rund ein Drittel der Frauen (34,1 %) an, über die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Gründung eines Unternehmens zu verfügen; bei den Männern war es die Hälfte (49,9 %) (Abbildung 2.17). Daraus lässt sich ableiten, dass zwei Drittel der Frauen der Meinung sind, dass sie nicht die Fähigkeiten für eine erfolgreiche Unternehmensgründung haben. Dies ist eindeutig ein Bereich, in dem es politischer Maßnahmen bedarf. In der Europäischen Union gibt es derzeit umfangreiche Initiativen, das Fach Unternehmertum in die Lehrpläne von Schulen aller Ebenen aufzunehmen. Am stärksten entwickelt ist die unternehmerische Bildung im Bereich der Hochschulbildung; dennoch ist die Qualität der Unternehmerschulung und Gründungsförderung von Land zu Land unterschiedlich. Ebenso unterscheidet sich die unternehmerische Bildung auf den unteren Bildungsebenen hinsichtlich ihrer Verfügbarkeit und Qualität. Es besteht jedoch auch Handlungsspielraum für die Politik, Unternehmerschulungsprogramme (außerhalb des Bildungsbereichs) zu verbessern und den Einsatz von Coaching und Mentoring zu erhöhen.

Innerhalb der Europäischen Union reichte der Anteil der Frauen, die angaben, über die Fähigkeiten für eine erfolgreiche Unternehmensgründung zu verfügen, von 23,7 % in Dänemark bis 48,1 % in Polen. In allen Ländern waren Frauen weniger häufig als Männer der Meinung, unternehmerische Fähigkeiten zu besitzen. In absoluten Zahlen reichte diese Kluft von 9,3 Prozentpunkten in Spanien bis hin zu 21,3 Prozentpunkten in Zypern.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Länder der OECD. Zwischen 2012 und 2016 waren 36,8 % der Frauen der Meinung, dass sie über unternehmerische Fähigkeiten verfügen. Dieser Prozentsatz lag deutlich unter dem Anteil der Männer (51,2 %). In den Vereinigten Staaten, Polen und Chile jedoch gab rund die Hälfte der Frauen an, über unternehmerische Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen.

Abbildung 2.17. **Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung nach Geschlecht, 2012-2016**

„Besitzen Sie das Wissen und die Fähigkeiten, um ein Unternehmen zu gründen?“ Anteile der Bevölkerung (18- bis 64-Jährige), die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016).

Quelle: Eurostat (2017b), Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database*.

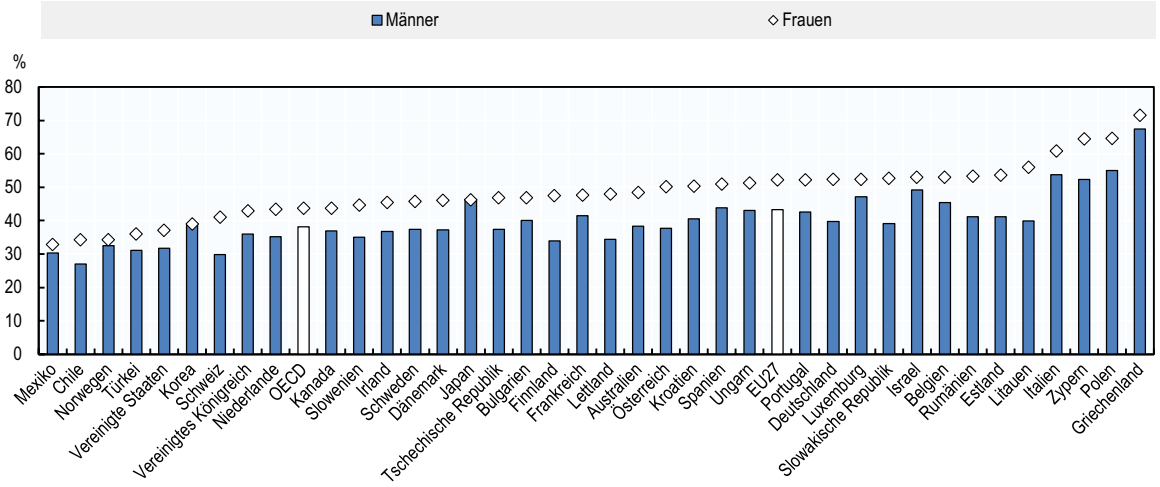
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929416

Die „Angst vor dem unternehmerischen Scheitern“ stellt ebenfalls ein wichtiges Hindernis für das Unternehmertum dar, da sie Menschen davon abhalten kann, eine unternehmerische Tätigkeit als berufliche Laufbahn oder Teilzeitbeschäftigung auch nur in Betracht zu ziehen. Aus Abbildung 2.18 geht hervor, dass Frauen in der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mit einer größeren Wahrscheinlichkeit als Männer angaben, dass sie aus Angst vor dem unternehmerischen Scheitern kein Unternehmen gründen. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen (52,2 %) führte dieses Hindernis an, im Vergleich zu 43,3 % der Männer. Am häufigsten nannten Frauen dieses Hindernis in Griechenland (71,5 %), Polen (64,6 %), Zypern (64,4 %) und Italien (60,8 %), am seltensten im Vereinigten Königreich (42,9 %) und in den Niederlanden (43,5 %).

Frauen in den Ländern der OECD gaben mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit an, dass die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern ein Hindernis für die Gründung eines Unternehmens darstellt. Im Zeitraum 2012-2016 nannten 43,7 % der Frauen dieses Hindernis. Darüber hinaus ist der geschlechtsspezifische Unterschied in den Ländern der OECD etwas geringer als in den EU-Mitgliedstaaten. Im selben Zeitraum gaben 38,2 % der Männer an, dass die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern sie davon abhält, ein Unternehmen zu gründen.

Abbildung 2.18. **Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als Hindernis bei der Unternehmensgründung nach Geschlecht, 2012-2016**

„Hält die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern Sie davon ab, ein Unternehmen zu gründen?“
Anteile der Bevölkerung (18- bis 64-Jährige), die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929435

Schlussfolgerungen

Frauen sind in den Bereichen selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum eindeutig unterrepräsentiert, und die verfügbaren Daten lassen darauf schließen, dass sie tendenziell kleinere und weniger dynamische Unternehmen führen als Männer. Allerdings sind die Gründe für diesen Unterschied zwischen den Geschlechtern weniger eindeutig. Einige der geschlechtsspezifischen Unterschiede sind auf die institutionellen Hindernisse zurückzuführen, die sich einschränkend auf das weibliche Unternehmertum auswirken. Hierzu zählen beispielsweise eine Familien- und Steuerpolitik, die ein Hemmnis für die Arbeitsmarktbeteiligung und das Unternehmertum darstellt, sowie negative gesellschaftliche Einstellungen gegenüber weiblichem Unternehmertum. Zudem führt Marktversagen dazu, dass Frauen größere Schwierigkeiten haben, erfolgreich ein Unternehmen zu gründen und selbstständig tätig zu sein. Beispiele für Marktversagen sind etwa die einseitige Ausrichtung der Finanzmärkte oder Initiativen der öffentlichen Politik, die potenzielle Unternehmerinnen nicht auf wirksame Weise erreichen. Dennoch darf hierbei das Element der persönlichen Entscheidung nicht außer Acht gelassen werden. Frauen können aus unterschiedlichen Beweggründen die Selbstständigkeit wählen, etwa weil sie dadurch Berufs- und Privatleben besser vereinbaren können oder um die sogenannte „gläserne Decke“ im Angestelltenverhältnis zu vermeiden. Politische Entscheidungsträger sollten demnach nicht danach streben, sämtliche Unterschiede

zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern zu beseitigen, sondern stattdessen versuchen, institutionellen Einflüssen entgegenzuwirken, die sich auf die Beweggründe und Absichten weiblichen Unternehmertums auswirken, und Marktversagen zu korrigieren, das sich einschränkend auf dieses auswirkt.

Weitere politische Ausführungen zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen finden Sie in OECD/EU (2017).

Die

1. OECD hat 35 Mitgliedsländer: Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Lettland, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Literatur

Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

Eurostat (2017b), Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database*.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

OECD (2016), „Indicators of gender equality in entrepreneurship“, OECD Gender Portal, verfügbar unter: *www.oecd.org/gender/data/*.

OECD/Europäische Union (2017), „Kurzdossier zum weiblichen Unternehmertum“, verfügbar unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/Policy%20Brief%20on%20Women's%20Entrepreneurship%20DE.pdf*

Kapitel 3

Selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeiten von jungen Menschen

Dieses Kapitel enthält Daten über die selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeiten von jungen Menschen. Diese Daten umfassen die Selbstständigenquoten für junge Menschen und den Anteil junger Menschen, die an einer Unternehmensgründung beteiligt sind. Das Kapitel enthält zudem Daten über die Merkmale der von jungen Menschen betriebenen Unternehmen – einschließlich des Wirtschaftszweigs –, den Anteil neuer Unternehmen, die neue Produkte und Dienstleistungen anbieten, und den Anteil neuer Unternehmer, die erwarten, eine erhebliche Anzahl von Arbeitsplätzen zu schaffen. Darüber hinaus werden Daten über einige der wesentlichen Hindernisse aufgeführt, die dem Unternehmertum junger Menschen entgegenstehen, etwa der Mangel an unternehmerischen Fähigkeiten und die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern. Die Daten werden als Durchschnittswerte für die Europäische Union und die OECD sowie auf Länderebene angegeben.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern" beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage" vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Kernbotschaften

Junge Menschen zeigen hohes Interesse an der selbstständigen Erwerbstätigkeit, doch nur 4,1 % der erwerbstätigen jungen Menschen (15- bis 24-Jährige) in der Europäischen Union waren selbstständig erwerbstätig. Daten aus Haushaltserhebungen lassen jedoch darauf schließen, dass junge Menschen fast genauso häufig an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind wie Erwachsene. In der Europäischen Union arbeiteten zwischen 2012 und 2016 4,9 % der jungen Menschen aktiv an der Gründung eines Unternehmens; in den OECD-Ländern lag dieser Anteil bei 6,6 %. Im gleichen Zeitraum gründete etwa jeder fünfte junge Unternehmer sein Unternehmen mit einem Team von anderen Unternehmern, wobei dieser Anteil höher als der entsprechende Anteil der Erwachsenenbevölkerung war.

Etwa ein Drittel der neuen jungen Unternehmer gab an, dass es seinen Kunden im Zeitraum 2012-2016 neue Produkte und Dienstleistungen angeboten hat, was dem Anteil der Erwachsenen in diesem Zeitraum entsprach. Zudem zeigten sich neue junge Unternehmer optimistisch bezüglich ihres Potenzials zur Schaffung von Arbeitsplätzen: 11 % gaben an, zu erwarten, im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Trotz dieses Optimismus betrug die Wahrscheinlichkeit, dass selbstständig erwerbstätige junge Menschen Arbeitnehmer beschäftigen, im Jahr 2016 ein Drittel der Wahrscheinlichkeit der Erwachsenen (9,9 % gegenüber 28,5 % bei Erwachsenen).

Junge Menschen sehen sich mit einer Reihe von wesentlichen Hindernissen konfrontiert, die der Unternehmensgründung und der selbstständigen Erwerbstätig im Wege stehen. Junge Menschen (18- bis 30-Jährige) in der Europäischen Union waren im Zeitraum 2012-2016 etwas weniger häufig als Erwachsene der Meinung, dass sie über unternehmerische Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen (36,0 % gegenüber 41,9 % bei Erwachsenen). Ein ähnliches Ergebnis wurde im selben Zeitraum für die Länder der OECD ermittelt (37,8 % gegenüber 44,1 % bei Erwachsenen). Darüber hinaus sah fast die Hälfte der jungen Menschen in der Europäischen Union in diesem Zeitraum die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als ein Hindernis für das Unternehmertum an (46,6 %). Dieser Anteil lag über dem Prozentsatz für die Länder der OECD (39,6 %).

Der von jungen Unternehmern in der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 am häufigsten genannte Grund für eine Unternehmensaufgabe bestand darin, dass das Unternehmen nicht rentabel war (27,5 %). Die am zweit- und dritthäufigsten genannten Gründe für junge Menschen waren „persönliche Gründe“ (20,6 %) und „andere Beschäftigungs- oder Geschäftsmöglichkeit“ (18,2 %). Diese Anteile waren in den Volkswirtschaften der OECD nahezu identisch.

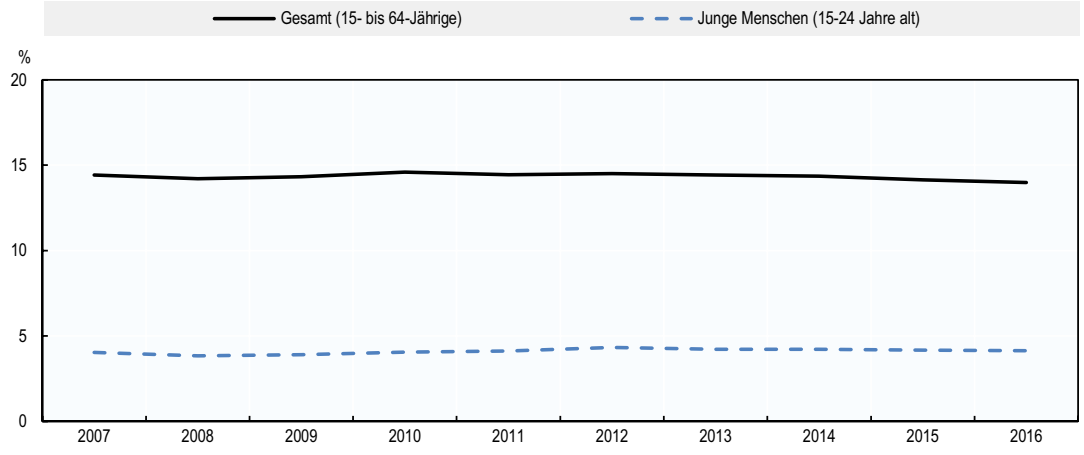
Selbstständige Erwerbstätigkeit von jungen Menschen

- Einige Erhebungen lassen darauf schließen, dass mehr als 40 % der jungen Menschen die selbstständige Erwerbstätigkeit einer Tätigkeit als Arbeitnehmer vorziehen würden. Allerdings gingen 2016 nur 4,1 % der erwerbstätigen jungen Menschen (15- bis 24-Jährige) in der Europäischen Union einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Dies entsprach einem Drittel des Anteils aller Erwachsenen (15- bis 64-Jährige).
- In der Europäischen Union betrug die Wahrscheinlichkeit, dass selbstständig erwerbstätige junge Menschen Arbeitnehmer beschäftigen, im Jahr 2016 ein Drittel der Wahrscheinlichkeit der Erwachsenen (9,9 % gegenüber 28,5 % bei Erwachsenen).

Es gibt Hinweise darauf, dass junge Menschen großes Interesse an einer selbstständigen Erwerbstätigkeit haben. Erhebungen zeigen, dass fast die Hälfte der jungen Menschen die selbstständige Erwerbstätigkeit einer Tätigkeit als Arbeitnehmer vorziehen würde (OECD/EU, 2014). Dennoch ist der Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen deutlich niedriger. Im Jahr 2016 gingen nur 4,1 % der erwerbstätigen jungen Menschen (15- bis 24-Jährige) in der Europäischen Union einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Dies entspricht etwa einem Drittel der Selbstständigenquote von Erwachsenen (15- bis 64-Jährige). Beide Selbstständigenquoten blieben in den letzten zehn Jahren konstant, und das trotz der Wirtschaftskrise, die zu einem raschen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit führte (Abbildung 3.1).

Abbildung 3.1. **Selbstständigenquote bei jungen Menschen in der Europäischen Union, 2007-2016**

Selbstständig Erwerbstätige als Prozentsatz aller Erwerbstätigen



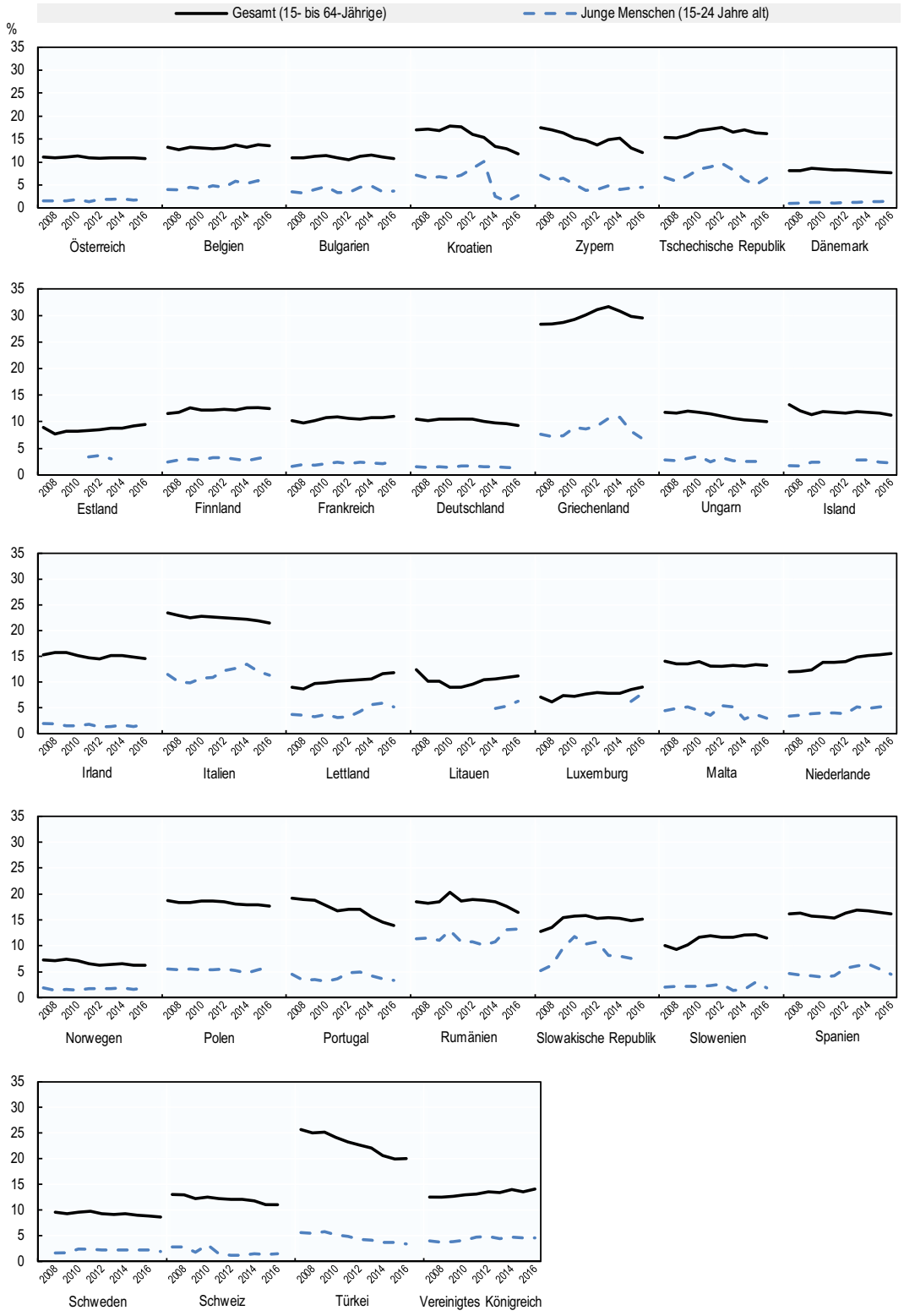
Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929454

In Abbildung 3.2 sind die Selbstständigenquoten bei jungen Menschen nach Land dargestellt. Diese Quote wies 2016 in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union einen niedrigen Wert auf, insbesondere in Deutschland (1,3 %), Dänemark (1,5 %), Österreich (1,8 %), Irland (1,9 %) und Slowenien (1,9 %). In zwei Mitgliedstaaten der Europäischen Union jedoch lag die Selbstständigenquote junger Menschen über 10 %: Italien (11,4 %) und Rumänien (13,2 %). Der Unterschied zwischen der Selbstständigenquote bei Erwachsenen und der Selbstständigenquote bei jungen Menschen war in allen Ländern relativ konstant, wobei die Quote der jungen Menschen in der Regel rund ein Drittel der Quote der Erwachsenen betrug. In Slowenien und Österreich jedoch lag die Quote deutlich unterhalb dieses Richtwerts (rund ein Sechstel). Am geringsten waren die Unterschiede in Luxemburg und Rumänien, wo die Selbstständigenquote junger Menschen mehr als 80 % der Quote der Erwachsenen betrug. Im Laufe der vergangenen zehn Jahre ist die Selbstständigenquote bei jungen Menschen in 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union gestiegen, in zwei Staaten gleich geblieben und in elf Staaten gesunken.

Abbildung 3.2. **Selbstständigenquote bei jungen Menschen nach Land, 2007-2016**

Selbstständig Erwerbstätige als Prozentsatz aller Erwerbstätigen



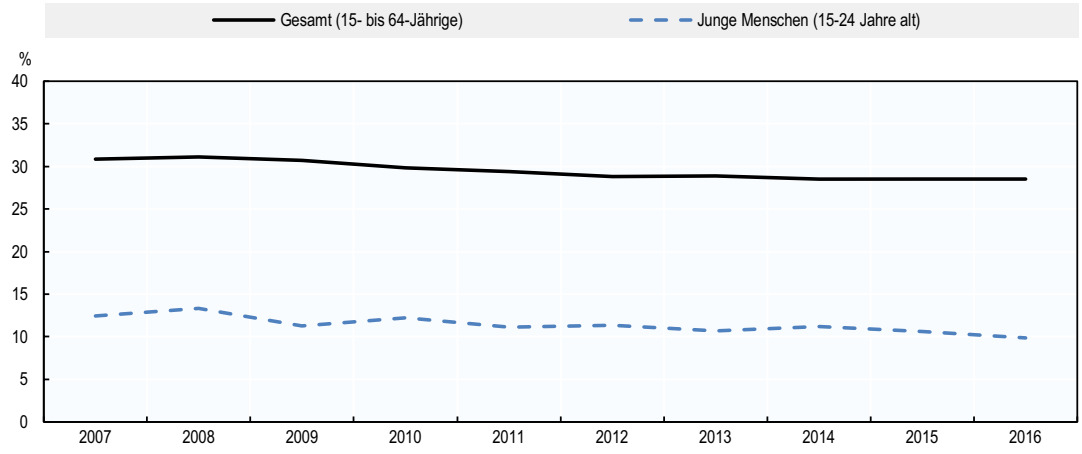
Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929473

Abbildung 3.3 zeigt den Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen in der Europäischen Union, die zwischen 2007 und 2016 Arbeitnehmer beschäftigten. 2016 beschäftigten 9,9 % der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen Arbeitnehmer. Dies entspricht einem Rückgang im Vergleich zu 2008, als dieser Anteil noch 13,3 % betrug. Allerdings ist der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen mit Arbeitnehmern ebenfalls zurückgegangen. Im Jahr 2008 hatten 31,1 % der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen Arbeitnehmer, 2016 waren es nur noch 28,5 %. Somit hat sich der Unterschied zwischen dem Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen und der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen mit Arbeitnehmern etwas vergrößert.

Abbildung 3.3. **Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern in der Europäischen Union, 2007-2016**

Prozentsatz der selbstständig Erwerbstätigen



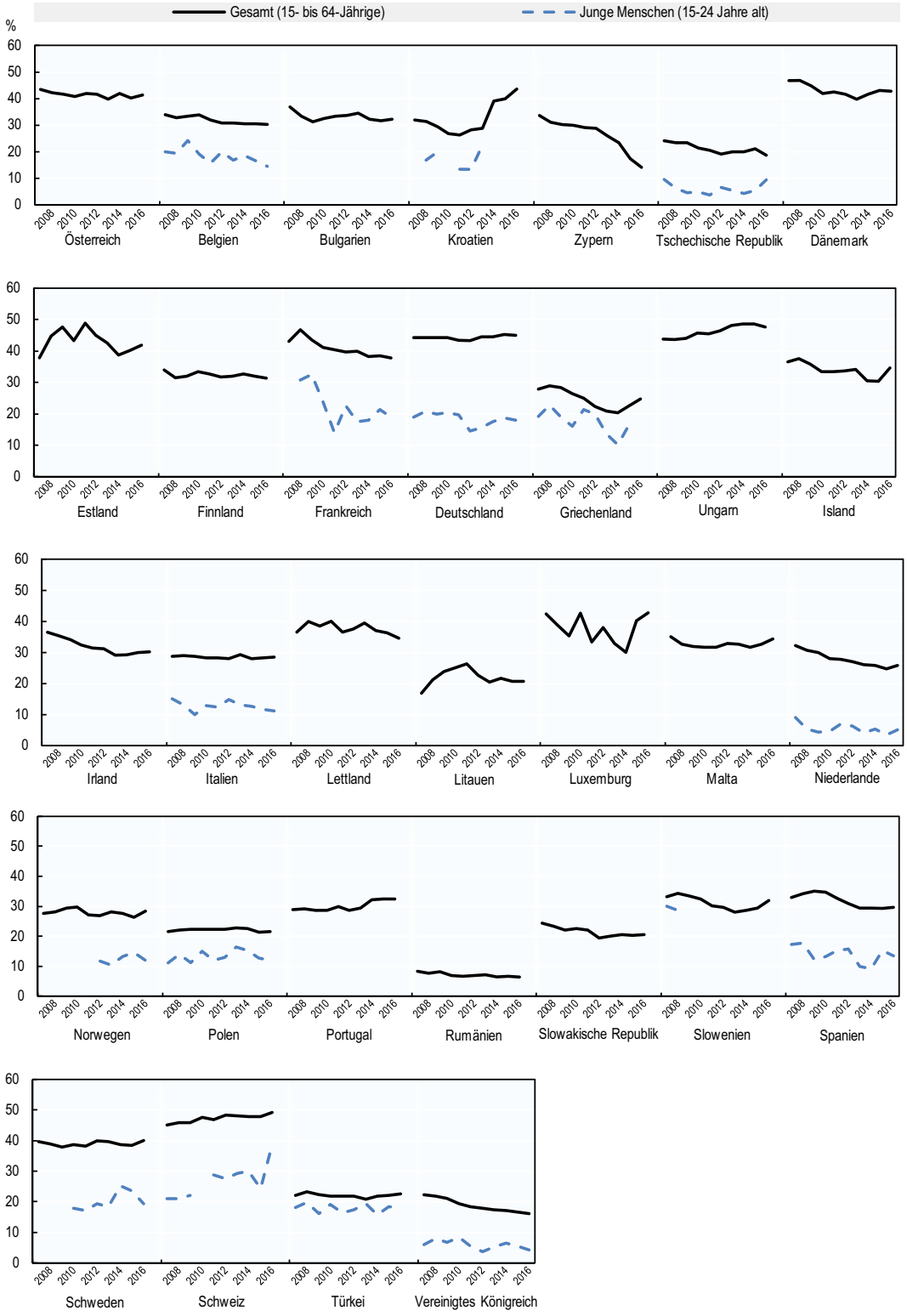
Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929492

Abbildung 3.4 zeigt die Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern nach Land, soweit dies möglich ist. Aufgrund der geringen Stichprobengrößen ist es nicht immer möglich, verlässliche Schätzungen für den Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern zu erhalten. Dennoch liegen für die Mehrheit der Mitgliedstaaten der Europäischen Union Daten vor, die bestätigen, dass selbstständig erwerbstätige junge Menschen deutlich seltener Arbeitnehmer beschäftigen als Erwachsene. Die Anteile unterschieden sich im Laufe der letzten zehn Jahre erheblich zwischen den einzelnen Ländern. 2016 beispielsweise reichte der Prozentsatz der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern von 4,3 % im Vereinigten Königreich bis 37,3 % in Ungarn. Trotz der allgemein rückläufigen Tendenz der Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen (und Erwachsenen) mit Arbeitnehmern war in Schweden ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Abbildung 3.4. **Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern nach Land, 2007-2016**

Prozentsatz der selbstständig Erwerbstätigen



Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929511

Unternehmerische Tätigkeiten von jungen Menschen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen

- Junge Menschen (18- bis 30-Jährige) scheinen ziemlich aktiv zu sein, was die Gründung neuer Unternehmen anbelangt. In der Europäischen Union arbeiteten zwischen 2012 und 2016 4,9 % der jungen Menschen aktiv an der Gründung eines Unternehmens. In den OECD-Ländern lag dieser Anteil bei 6,6 %. Bei den Erwachsenen betrug die Quote in diesem Zeitraum 4,0 % in der EU und 6,1 % in den OECD-Ländern.
- Die Wahrscheinlichkeit, Inhaber eines neuen Unternehmens zu sein, war bei den jungen Menschen in der Europäischen Union (3,1 % gegenüber 2,8 % bei Erwachsenen) und in den OECD-Ländern (3,5 % bei jungen Menschen und Erwachsenen) genauso hoch wie bei den Erwachsenen. Allerdings waren junge Menschen deutlich seltener Inhaber eines etablierten Unternehmens. Dieser Befund deckt sich mit den niedrigen Selbstständigenquoten junger Menschen in den Ländern der Europäischen Union und der OECD.
- Die Gründe, die junge Unternehmer für Unternehmensaufgaben anführten, waren in der Europäischen Union und in den Ländern der OECD sehr ähnlich. Der am häufigsten genannte Grund im Zeitraum 2012-2016 war mangelnde Rentabilität des Unternehmens (27,5 % in der Europäischen Union und 25,8 % in den OECD-Ländern). Dieser Anteil entsprach dem der Erwachsenen. Allerdings gaben junge Menschen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit als Erwachsene an, dass sich ihnen eine andere Beschäftigungs- oder Geschäftsmöglichkeit eröffnet hat.

Ein weiterer Ansatz zur Schätzung des Umfangs der unternehmerischen Tätigkeiten in einer Volkswirtschaft besteht darin, Haushaltserhebungen durchzuführen. Die bekannteste internationale Erhebung zum Unternehmertum ist der Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Dieser besteht aus einem Netz aus Forschern und Forschungsinstituten, welche die jährliche Haushaltserhebung durchführen. Seit 1999 haben mehr als 100 Länder an dieser Erhebung teilgenommen.

Der GEM-Rahmen misst vier Phasen des Unternehmertums: werdendes Unternehmertum, neues Unternehmertum, etabliertes Unternehmertum und Unternehmensaufgabe. In der ersten Phase unternehmerischer Tätigkeiten, dem werdenden Unternehmertum, wird der Anteil der Erwachsenen (18- bis 64-Jährige) gemessen, die aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden. Um in dieser Phase erfasst zu werden, darf das Unternehmen an die Inhaber höchstens seit drei Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet haben. (Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Leseleitfaden am Anfang dieses Buches). Gemäß dieser Kennzahl sind junge Menschen im Bereich des Unternehmertums etwas aktiver als die allgemeine Erwachsenenbevölkerung. Im Zeitraum 2012-2016 befanden sich 4,9 % der jungen Menschen (18- bis 30-Jährige) in der Europäischen Union gerade im Prozess der Unternehmensgründung (Abbildung 3.5). Dieser Anteil lag etwas höher als die Gesamtquote der allgemeinen Erwachsenenbevölkerung (4,0 %).

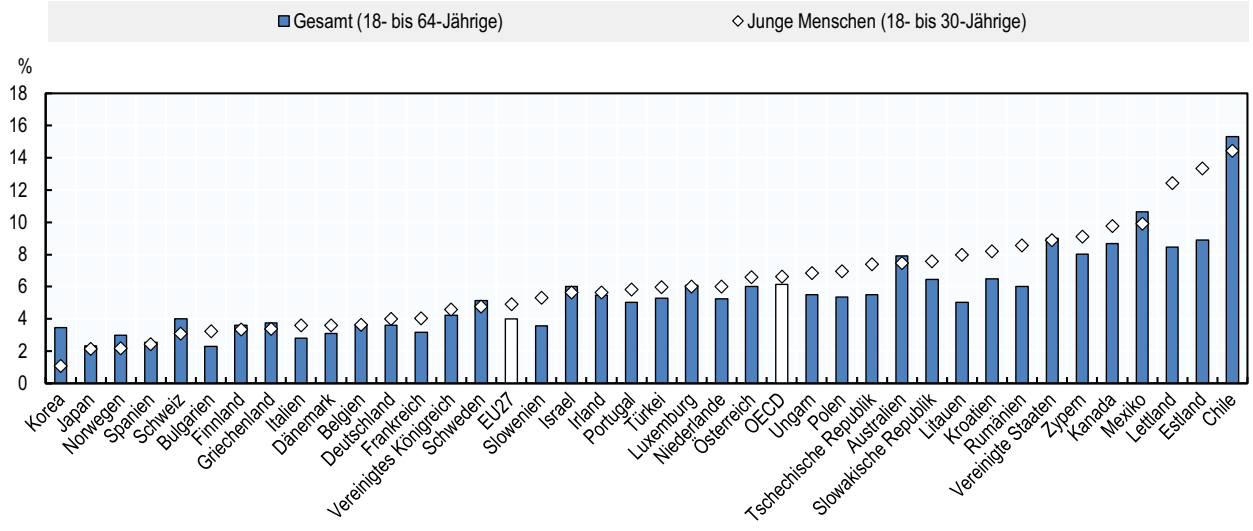
Im Vergleich zwischen den EU-Mitgliedstaaten waren junge Menschen in Lettland (12,4 %) und Estland (13,3 %) im Zeitraum 2012-2016 im Hinblick auf das werdende Unternehmertum am aktivsten. Am wenigsten aktiv waren junge Menschen in Spanien, wo sich nur 2,4 % von ihnen im Prozess der Unternehmensgründung befanden. Der Anteil der

jungen Menschen, die an einer Unternehmensgründung beteiligt waren, übertraf die Quote der allgemeinen Erwachsenenbevölkerung in allen Ländern mit Ausnahme von Spanien, Finnland, Griechenland, Schweden und Luxemburg, wo Erwachsene ebenso häufig wie junge Menschen Tätigkeiten im Rahmen des werdenden Unternehmertums nachgingen.

Die Rate des werdenden Unternehmertums für junge Menschen betrug im Zeitraum 2012-2016 in den OECD-Ländern 6,6 % und entsprach damit in etwa der allgemeinen Rate des werdenden Unternehmertums (6,1 %). Die Rate des werdenden Unternehmertums für junge Menschen reichte von 1,1 % in Korea bis 14,4 % in Chile.

Abbildung 3.5. **Raten des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen, 2012-2016**

Bevölkerungsanteil



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Die Rate des werdenden Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden, wobei ihnen seit höchstens drei Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

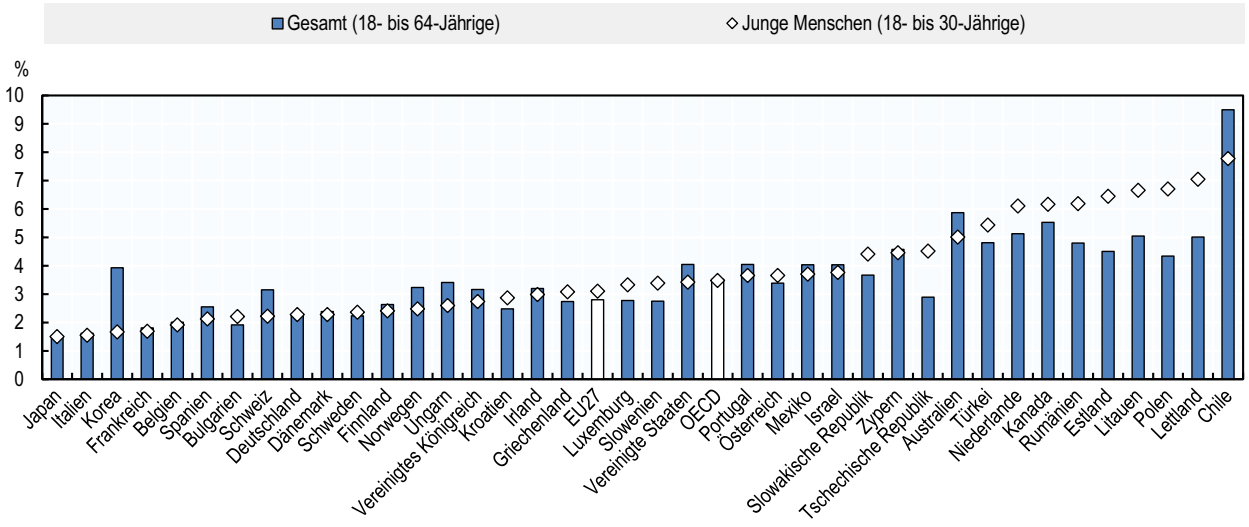
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929530

Die zweite Phase unternehmerischer Tätigkeiten gemäß dem GEM-Rahmen ist das neue Unternehmertum. Mit diesem Indikator wird der Anteil der Bevölkerung (18- bis 64-Jährige) gemessen, der angibt, gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens zu sein, das an die Inhaber seit mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Laut dieser Kennzahl bestand in der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 kaum ein Unterschied zwischen jungen Menschen und Erwachsenen (Abbildung 3.6). Der Anteil von Erwachsenen und jungen Menschen, die in diesem Zeitraum Inhaber eines neuen Unternehmens waren, betrug sowohl in der Europäischen Union als auch in den Ländern der OECD ungefähr

3 %. Allerdings ist diese Kennzahl je nach Land unterschiedlich. Die Rate des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen lag in Italien, Frankreich und Belgien unter 2 % und in den Niederlanden, Rumänien, Estland, Litauen, Polen und Lettland über 6 %. Außerhalb der EU verzeichnete Chile die höchste Rate (7,8 %). Der Unterschied zwischen der Rate des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen und Erwachsenen war in den allermeisten Ländern relativ gering. Am größten war dieser Unterschied in Estland (2,0 Prozentpunkte), Lettland (2,0 Prozentpunkte) und Polen (2,4 Prozentpunkte), wo die Rate für junge Menschen über der für Erwachsene lag.

Abbildung 3.6. **Raten des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen, 2012-2016**

Percent of population



Notes: 1. The European Union countries that participated in the Global Entrepreneurship Monitor survey over this period are: Austria, Belgium, Croatia, Czech Republic, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovak Republic, Slovenia, Spain, Sweden and the United Kingdom. 2. Data presented in this Abbildung are pooled data, combining the annual survey results over the 2009-13 period. A number of countries did not participate in the GEM surveys in every year but were included in the tables: Austria (2012, 2013), Czech Republic (2011, 2013), Denmark (2009, 2010, 2011, 2012), Estonia (2012, 2013), Ireland (2010, 2011, 2012, 2013), Italy (2009, 2010, 2012, 2013), Lithuania (2011, 2012, 2013), Luxembourg (2013) Poland (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Slovak Republic (2011, 2012, 2013) and Sweden (2010, 2011, 2012, 2013). 3. The New Business Ownership Rate is the proportion of the adult population that is currently an owner-manager of a new business that has paid salaries, wages or any other payments to the owners for more than three months, but not more than 42 months.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Special tabulations of the 2009-13 adult population surveys from Global Entrepreneurship Monitor.

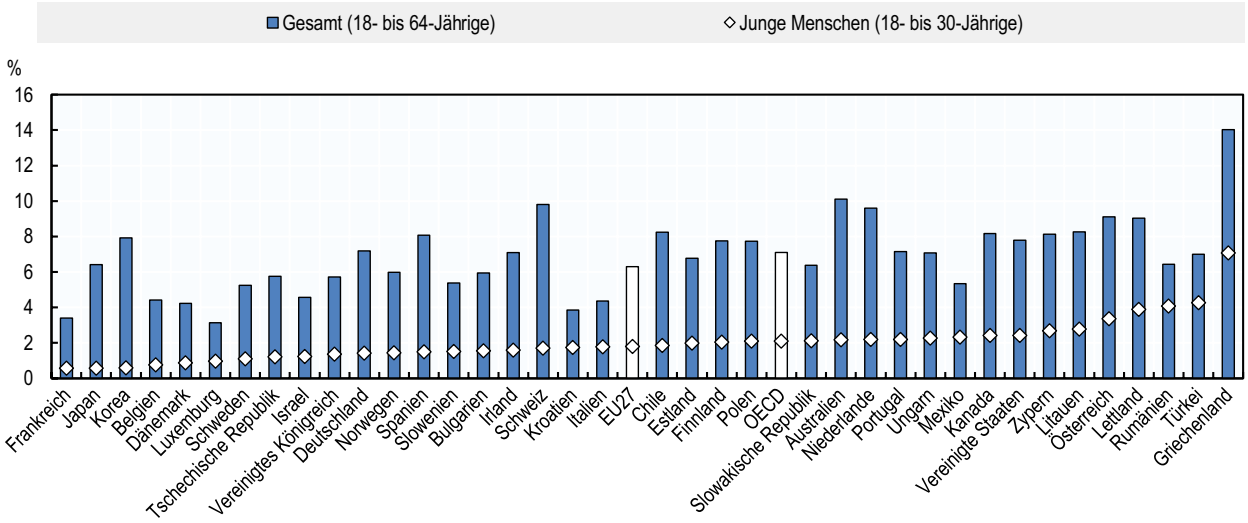
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929549

Die dritte Phase unternehmerischer Tätigkeiten gemäß dem GEM-Modell bildet die Rate des etablierten Unternehmertums. Diese ist definiert als der Anteil der Erwachsenenbevölkerung, der gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens ist, das an die Inhaber seit mindestens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Im Zeitraum 2012-2016 waren 1,8 % der jungen Menschen in Europa Inhaber eines etablierten Unternehmens (Abbildung 3.7). Dieser Prozentsatz entsprach einem Viertel des Anteils der Erwachsenen, die Inhaber eines etablierten Unternehmens waren (6,3 %). In den OECD-Ländern beliefen sich die Anteile auf 2,1 % für junge Menschen und 7,1 % für Erwachsene. Bei jungen Menschen reichte die Rate des etablierten Unternehmertums von 0,6 % in Frankreich bis 7,1 % in Griechenland. Den

größten Unterschied zwischen dem Anteil der jungen Menschen und der Erwachsenen, die Inhaber eines etablierten Unternehmens waren, verzeichnete Frankreich, wo Erwachsene fast sechsmal häufiger Inhaber eines etablierten Unternehmens waren als junge Menschen. Der geringste Unterschied bestand in Rumänien, wo Erwachsene 1,6-mal häufiger Inhaber eines solchen Unternehmens waren als junge Menschen.

Abbildung 3.7. **Raten des etablierten Unternehmertums bei jungen Menschen, 2012-2016**

Bevölkerungsanteil



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Die Rate des etablierten Unternehmertums ist definiert als der Anteil der Erwachsenenbevölkerung, der gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens ist, das an die Inhaber seit mindestens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

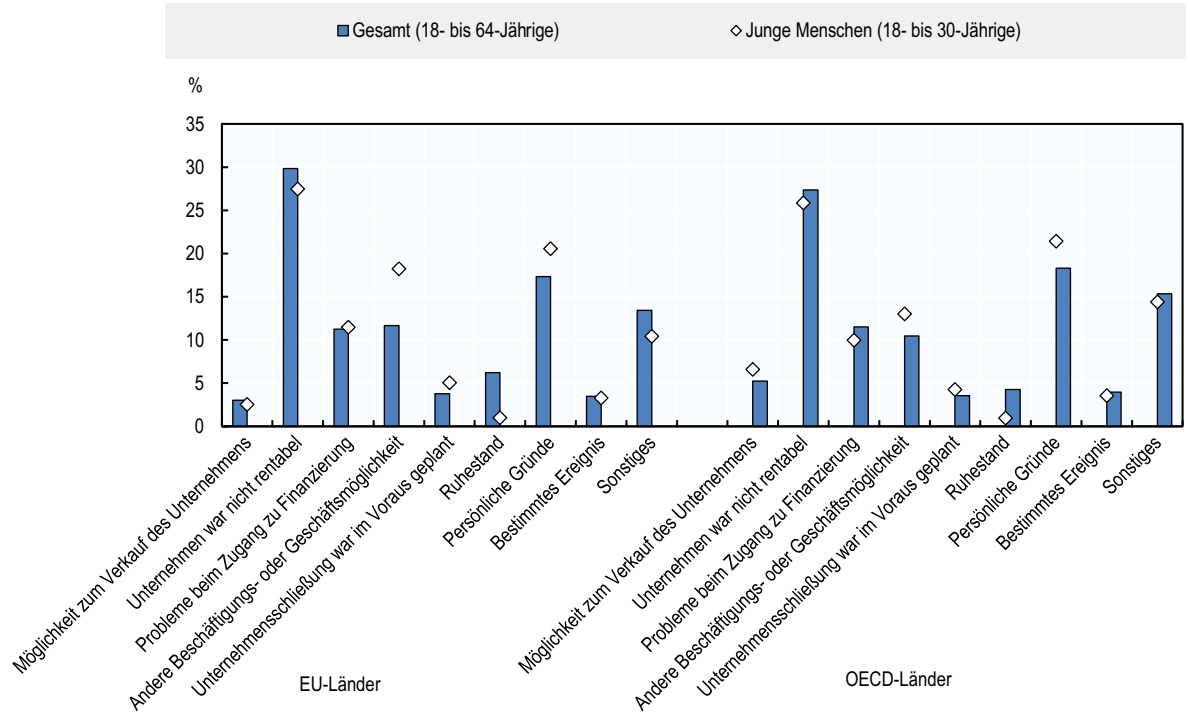
Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929568

Die letzte Phase des Unternehmertums ist die Unternehmensaufgabe bzw. die Unternehmensschließung. Ein Unternehmer kann aus vielerlei Gründen seine Geschäftstätigkeiten aufgeben. Einige Gründe sind positiv (z. B. Verkauf des Unternehmens), andere sind negativ (z. B. mangelnde Rentabilität des Unternehmens). In Abbildung 3.8 sind die Gründe aufgeführt, aus denen junge Menschen in der Europäischen Union und in den Ländern der OECD im Zeitraum 2012-2016 ihre Unternehmen aufgegeben haben. In der Europäischen Union bestand der am häufigsten von jungen Menschen genannte Grund für eine Unternehmensaufgabe in mangelnder Rentabilität des Unternehmens (27,5 %). Dies war auch bei den Erwachsenen der am häufigsten angeführte Grund (29,8 %). Die am zweit- und dritthäufigsten genannten Gründe für junge Menschen waren „persönliche Gründe“ (20,6 %) und „andere Beschäftigungs- oder Geschäftsmöglichkeit“ (18,2 %). Diese Anteile waren in den OECD-Ländern nahezu identisch.

Abbildung 3.8. **Von jungen Menschen genannte Gründe für Unternehmensaufgaben in den Ländern der Europäischen Union und der OECD, 2012-2016**

Anteil derjenigen, die in den vergangenen 12 Monaten an einer Unternehmensaufgabe beteiligt waren



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929587

Die Häufigkeit der verschiedenen Gründe für Unternehmensaufgaben unterscheidet sich erheblich zwischen den einzelnen Ländern. Beispielsweise war der Anteil junger Menschen, die ihre Geschäftstätigkeit nach eigenen Angaben aus mangelnder Rentabilität aufgaben, in einigen Ländern wie Österreich (72,8 %) und Zypern (56,6 %) sehr hoch, während er in anderen Ländern wie Bulgarien (5,1 %), Deutschland (7,0 %) und Spanien (7,9 %) sehr niedrig war.

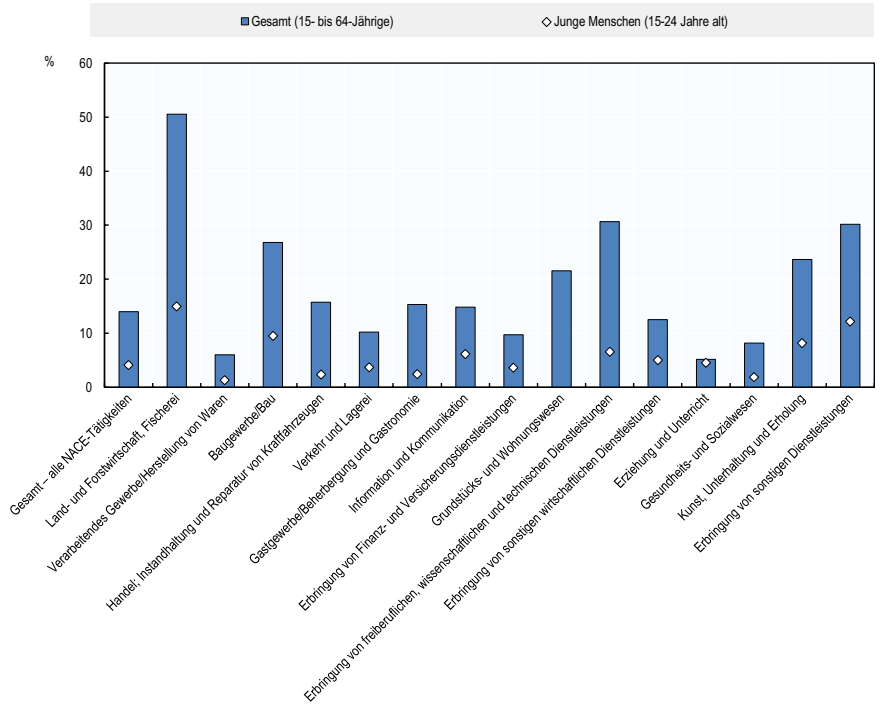
Unternehmerische Tätigkeiten von jungen Unternehmern und selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen

- In fast allen Wirtschaftszweigen lagen die Selbstständigenquoten junger Menschen (15- bis 24-Jährige) unter denen von Erwachsenen.
- Zwischen 2012 und 2016 arbeiteten junge Menschen (18- bis 30-Jährige), die an einer Unternehmensgründung beteiligt waren, etwas häufiger in Teams von mindestens drei Personen als Erwachsene. Dies war sowohl in den Ländern der Europäischen Union (21,4 % gegenüber 18,9 % bei Erwachsenen) als auch in den Ländern der OECD (22,9 % gegenüber 19,8 %) der Fall.
- In den EU-Mitgliedstaaten und den OECD-Ländern boten junge Unternehmer (18- bis 30-Jährige) im Zeitraum 2012-2016 mit etwa der gleichen Wahrscheinlichkeit wie Erwachsene potenziellen Kunden neue Produkte und Dienstleistungen an. Auch erwarteten junge Unternehmer mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie Erwachsene, im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen. Allerdings bestanden erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern.

Abbildung 3.9 zeigt die Selbstständigenquoten junger Menschen in der Europäischen Union nach Wirtschaftszweig für das Jahr 2016. In fast allen Wirtschaftszweigen waren junge Menschen (15- bis 24-Jährige) mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als Erwachsene. Im Jahr 2016 wiesen die Selbstständigenquoten junger Menschen in folgenden Wirtschaftszweigen die geringsten Werte auf: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren (1,3 %), Gesundheits- und Sozialwesen (1,9 %), Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Motorrädern (2,4 %) und Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie (2,5 %).

Abbildung 3.9. **Selbstständigenquoten bei jungen Menschen nach Wirtschaftszweig in der Europäischen Union, 2016**

Selbstständig Erwerbstätige als Prozentsatz aller Erwerbstätigen



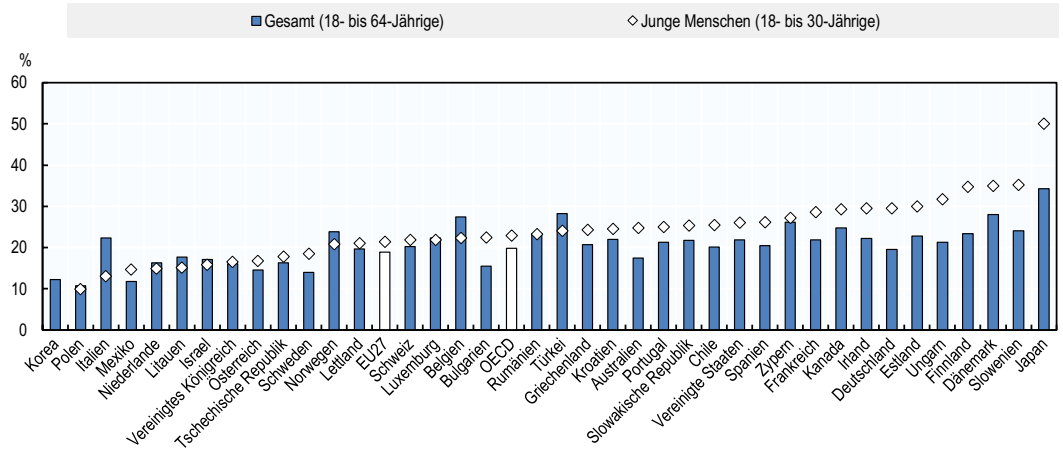
Hinweis: Für Tätigkeiten, in denen weniger als 0,5 % aller selbstständig Erwerbstätigen aktiv sind, sind keine Daten aufgeführt.
Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929606

Bei jungen Menschen (18- bis 30-Jährige) war die Wahrscheinlichkeit, bei der Unternehmensgründung in Unternehmerteams tätig zu sein, etwas höher als bei Erwachsenen. Im Zeitraum 2012-2016 befanden sich 21,4 % der jungen Menschen in der Europäischen Union und 22,9 % der jungen Menschen in OECD-Ländern im Prozess einer Unternehmensgründung innerhalb einer Gruppe von mindestens drei Unternehmern (Abbildung 3.10). Dieser Anteil lag in diesem Zeitraum über dem entsprechenden Anteil bei den Erwachsenen (18,9 % in der Europäischen Union und 19,8 % in OECD-Ländern). Im Vergleich der Mitgliedstaaten der Europäischen Union arbeiteten in Finnland (34,7 %), Dänemark (35,0 %) und Slowenien (35,2 %) mehr als ein Drittel der jungen werdenden Unternehmer in einem Team von mindestens drei Personen. In Japan war dieser Anteil sogar noch höher (50,1 %). Im Gegensatz dazu arbeiteten in Polen (10,0 %), Italien (13,0 %) und den Niederlanden (14,9 %) weniger als 15% der jungen Menschen, die in diesem Zeitraum ein Unternehmen gründeten, in Teams.

Abbildung 3.10. **Anteil der neuen jungen Unternehmer, die in Teams arbeiten, 2012-2016**

Anteil der werdenden Unternehmer, die in einem Team von mindestens drei Personen arbeiten



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Werdende Unternehmer sind diejenigen, die aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden, und bei dem das Unternehmen an die Inhaber höchstens seit drei Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

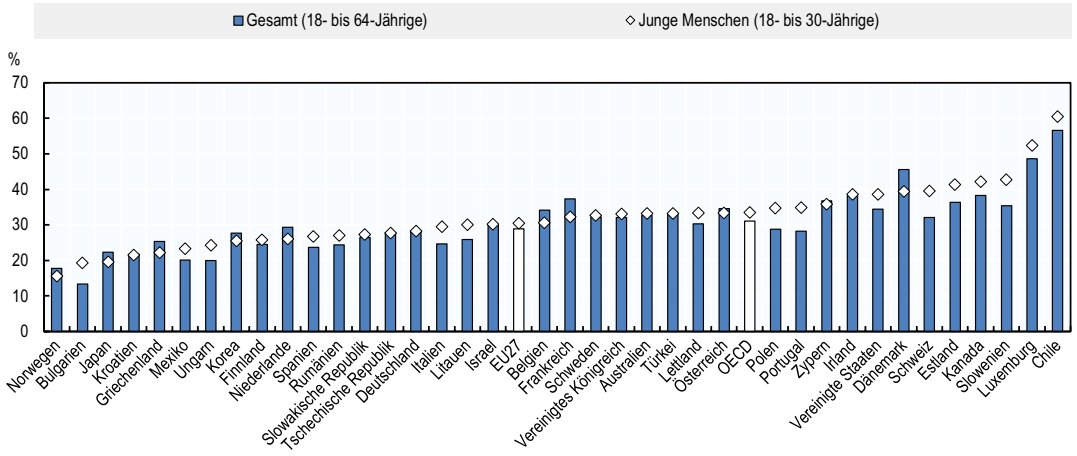
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929625

Abbildung 3.11 zeigt den Anteil der jungen Unternehmer, die im Zeitraum 2012-2016 potenziellen Kunden neue Produkte oder Dienstleistungen angeboten haben. In der Europäischen Union boten junge Unternehmer (18- bis 30-Jährige) mit etwa der gleichen Wahrscheinlichkeit wie erwachsene Unternehmer potenziellen Kunden neue Produkte und Dienstleistungen an (etwa 30 %). Dieser Anteil fiel zwar je nach Mitgliedstaat unterschiedlich aus, doch war der Unterschied zwischen jungen Menschen und Erwachsenen fast immer sehr gering. Die größten Unterschiede verzeichnete Slowenien (7,4 Prozentpunkte), Portugal (6,6 Prozentpunkte), Dänemark (6,2 Prozentpunkte) und Polen (6,0 Prozentpunkte).

Ebenso boten in den Ländern der OECD 33,5 % der jungen Menschen neue Produkte und Dienstleistungen an. Dies entsprach in etwa dem Anteil der Erwachsenen (31,1 %). Für junge Menschen reichte dieser Anteil von 15,6 % in Norwegen bis 60,5 % in Chile.

Abbildung 3.11. **Anteil der neuen jungen Unternehmer, die neue Produkte und Dienstleistungen eingeführt haben, 2012-2016**

„Halten alle oder einige Ihrer potenziellen Kunden dieses Produkt oder diese Dienstleistung für neu und unbekannt?“
Prozentsatz der Unternehmer in der Frühphase, die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Unternehmer in der Frühphase sind diejenigen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und diejenigen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929644

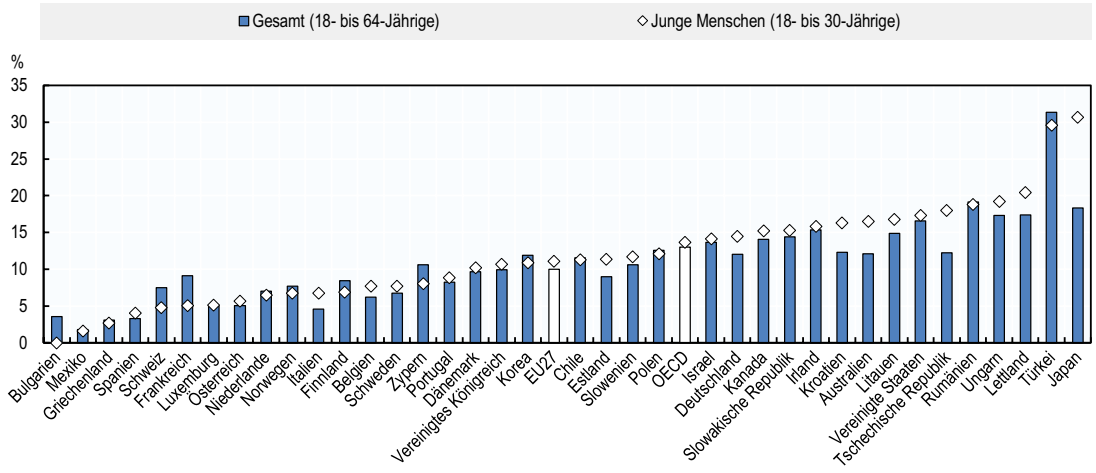
Im Zeitraum 2012-2016 gaben junge Unternehmer etwas häufiger als erwachsene Unternehmer an, dass sie erwarten, mit ihrem Unternehmen mittelfristig eine erhebliche Anzahl an Arbeitsplätzen zu schaffen (Abbildung 3.12). In der Europäischen Union gaben 11,1 % der jungen Menschen an, dass sie erwarten, dass ihre Unternehmen im Laufe der kommenden fünf Jahre mindestens 19 Arbeitsplätze schaffen; bei den Erwachsenen betrug dieser Anteil 10,0 %. Obwohl diese Wachstumsschwelle relativ hoch liegt, erwartet mehr als jeder fünfte junge Unternehmer in Lettland (20,4 %), sie zu erreichen. Im Gegensatz dazu ging kein junger Unternehmer in Bulgarien davon aus, in diesem Zeitraum Arbeitsplätze in einem solchen Umfang zu schaffen, und in Griechenland erwarteten dies nur 2,7 % der jungen Unternehmer.

In den OECD-Ländern erwarteten junge Menschen etwas häufiger ein hohes Beschäftigungswachstum. Rund 13 % der neuen jungen Unternehmer erwarteten in diesem Zeitraum, im Laufe der kommenden fünf Jahre 19 Arbeitsplätze zu schaffen, was dem Anteil der Erwachsenen entsprach. Am häufigsten erwarteten junge Unternehmer ein solches Wachstum in der Türkei (29,6 %) und in Japan (30,6 %).

Abbildung 3.12. **Wachstumserwartungen von neuen jungen Unternehmern, 2012-16**

„Halten alle oder einige Ihrer potenziellen Kunden dieses Produkt oder diese Dienstleistung für neu und unbekannt?“

Prozentsatz der Unternehmer in der Frühphase, die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016). 4. Unternehmer in der Frühphase sind diejenigen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und diejenigen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929663

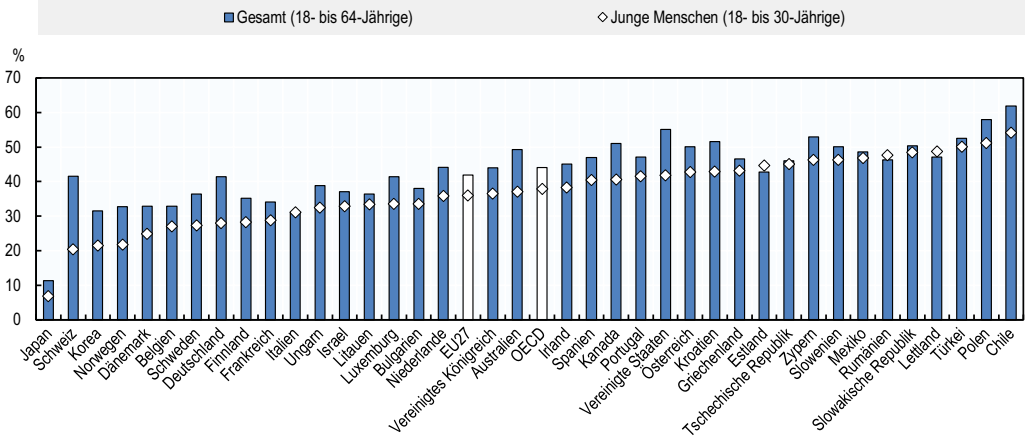
Hindernisse für junge Menschen bei der Unternehmensgründung

- Junge Menschen (18- bis 30-Jährige) waren im Zeitraum 2012-2016 seltener als Erwachsene der Meinung, dass sie über unternehmerische Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen; in der Europäischen Union waren 36,0 % der jungen Menschen dieser Meinung (gegenüber 41,9 % bei den Erwachsenen), in den Ländern der OECD 37,8 % der jungen Menschen (gegenüber 44,1 % bei den Erwachsenen). Mit anderen Worten: Etwa zwei Drittel der jungen Menschen sehen unternehmerische Fähigkeiten als ein Hindernis für die Gründung von Unternehmen.
- Knapp die Hälfte der jungen Menschen in der Europäischen Union (46,6 %) sah im Zeitraum 2012-2016 in der Angst vor dem unternehmerischen Scheitern ein Hindernis für das Unternehmertum. Dieser Anteil lag über dem Prozentsatz für die Länder der OECD (39,6 %).

Das Fehlen unternehmerischer Fähigkeiten ist eines der am häufigsten genannten Hindernisse für eine erfolgreiche Unternehmensgründung und stellt für junge Menschen oftmals eine besondere Herausforderung dar, da sie nur wenig Zeit hatten, um am Arbeitsmarkt – entweder als Arbeitnehmer oder als selbstständig Erwerbstätige – Fähigkeiten zu erwerben. Im Zeitraum 2012-2016 gaben junge Menschen (18- bis 30-Jährige) in der Europäischen Union weniger häufig als die Gesamtbevölkerung an, über die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Gründung eines Unternehmens zu verfügen (36,0 % gegenüber 41,9 % der Erwachsenen) (Abbildung 3.13). Das größte Vertrauen in ihre unternehmerischen Kenntnisse und Fähigkeiten scheinen junge Menschen in Polen zu haben: Dort gab mehr als die Hälfte der jungen Menschen an, die Fähigkeiten und Erfahrungen zur Gründung eines Unternehmens zu besitzen (51,1 %). Damit ist der Prozentsatz in Polen mehr als doppelt so hoch wie in Dänemark (24,9 %). Da zwei Drittel der jungen Menschen in der Europäischen Union der Ansicht sind, dass ein Mangel an unternehmerischen Fähigkeiten ein Hindernis für die Gründung eines Unternehmens darstellt, besteht eindeutig Spielraum für die Politik, um im Rahmen der formellen Bildung unternehmerische Bildungsangebote einzuführen und deren Qualität zu verbessern und auch um die Qualität von Unternehmerschulungsprogrammen außerhalb des Bildungssektors zu verbessern.

Abbildung 3.13. **Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen, 2012-2016**

„Besitzen Sie das Wissen und die Fähigkeiten, um ein Unternehmen zu gründen?“
Anteile der Bevölkerung, die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

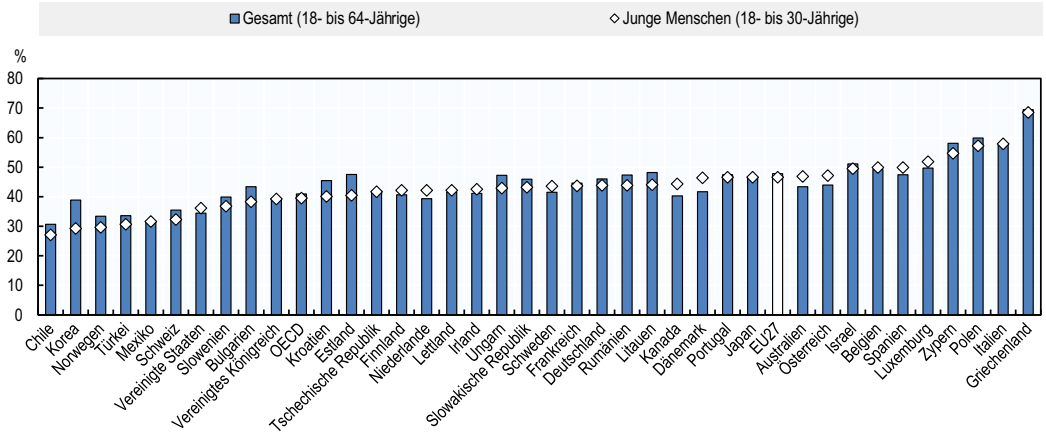
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929682

Ein weiteres großes Hindernis für junge Unternehmer ist die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern. Im Zeitraum 2012-2016 gaben 46,6 % der jungen Menschen in der Europäischen Union an, dass die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern sie davon abhält, ein Unternehmen zu gründen (Abbildung 3.14). Dies entsprach auch dem Anteil der Erwachsenen, die dieses Hindernis anführten (47,8 %). In den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union nannten 40 % bis 50 % der jungen Menschen dieses Hindernis. Ausnahmen bildeten Slowenien (36,7 %), Bulgarien (38,3 %) und das Vereinigte Königreich (39,3 %) sowie Luxemburg (51,9 %), Zypern (54,7 %), Polen (57,3 %), Italien (57,9 %) und Griechenland (68,5 %).

In den OECD-Ländern war der Anteil der jungen Menschen, die die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern anführten (39,6 %), in diesem Zeitraum niedriger als in der Europäischen Union. Diesbezüglich gab es keinen Unterschied im Vergleich zum Anteil der Erwachsenen, die dieses Hindernis nannten. Die OECD-Länder, in denen junge Menschen in diesem Zeitraum die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern am seltensten nannten, waren Chile (27,1 %), Korea (29,3 %) und Norwegen (29,7 %).

Abbildung 3.14. **Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen, 2012-2016**

„Hält die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern Sie davon ab, ein Unternehmen zu gründen?“
Anteile der Bevölkerung, die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Mit Ausnahme von Malta nahmen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 2. Mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen alle Länder der OECD in diesem Zeitraum mindestens einmal an der GEM-Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Australien (Teilnahme 2014, 2015, 2016); Belgien (2012, 2013, 2014, 2015); Bulgarien (2015, 2016); Dänemark (2012, 2014); Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016); Israel (2012, 2013, 2015, 2016); Japan (2012, 2013, 2014); Korea (2012, 2013, 2015, 2016); Lettland (2012, 2013, 2014); Litauen (2012, 2013, 2014); Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016); Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); Österreich (2012, 2014, 2016); Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015); Tschechische Republik (2013); Türkei (2012, 2013, 2016); Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929701

Schlussfolgerungen

Insgesamt zeigen junge Menschen ein großes Interesse am Unternehmertum: Einige Erhebungen deuten darauf hin, dass fast die Hälfte der jungen Menschen die selbstständige Erwerbstätigkeit einer Tätigkeit als Arbeitnehmer vorziehen würde. Allerdings nehmen nur wenige junge Menschen eine selbstständige Erwerbstätigkeit auf. Offenkundig ist, dass junge Menschen mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert sind, beispielsweise dem Mangel an unternehmerischen Fähigkeiten. Weitere wesentliche Hindernisse sind das Fehlen unternehmerischer Vorbilder, wenig unternehmerische und Arbeitserfahrung, unzureichende finanzielle Mittel, begrenzte Unternehmensnetzwerke sowie Markthindernisse wie eine geringe Glaubwürdigkeit gegenüber potenziellen Kunden (OECD/EK, 2012). Die gängigen Antworten der Politik auf diese Hindernisse umfassen unter anderem folgende Maßnahmen: unternehmerische Schulungen, Zuschüsse und Darlehen für Unternehmensgründungen, Coaching und Mentoring sowie Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken. Wichtig ist zudem, dass die öffentliche Politik junge Menschen nicht nur bei der Gründung, sondern in einem weiteren Schritt auch bei der Entwicklung und beim Wachstum ihrer Unternehmen unterstützt. Viele junge Menschen geben an, dass ihre Unternehmen neue Produkte und Dienstleistungen für ihre Kunden eingeführt haben und auch an Kunden in anderen Ländern verkaufen. Es ist wichtig, diesen jungen Menschen dabei zu helfen, diese Chancen zu nutzen, um die wirtschaftlichen Auswirkungen ihrer Unternehmen zu maximieren.

Weitere politische Ausführungen zum Unternehmertum bei jungen Menschen und zu den damit verbundenen politischen Maßnahmen finden Sie in OECD/EU (2012).

Die

1. OECD hat 35 Mitgliedsländer: Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Lettland, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Literatur

Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

OECD/Europäische Union (2014), Die fehlenden Unternehmer: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa, OECD Publishing, DOI: *10.1787/9789264213593-en*.

OEC D/Europäische Union (2012), „Kurzdossier zur unternehmerischen Initiative junger Menschen“, verfügbar unter: *https://www.oecd.org/cfe/leed/Youth%20entrepreneurship%20policy%20brief%20DE_FINAL.pdf*

Kapitel 4

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Älteren

In diesem Kapitel werden Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zu den unternehmerischen Tätigkeiten von Älteren vorgestellt. Diese Daten umfassen den Anteil der Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben und im Unternehmertum tätig sind. Außerdem werden Daten zu den Merkmalen der von Älteren geführten Unternehmen präsentiert, einschließlich des Wirtschaftszweigs, des Anteils der Unternehmen, die neue Produkte oder Dienstleistungen einführen, und des Anteils der älteren Unternehmer, die erwarten, eine große Anzahl neuer Arbeitsplätze zu schaffen. Ferner werden Daten zu den wesentlichen Hindernissen für die Unternehmensgründung durch Ältere dargestellt, wie etwa fehlende unternehmerische Fähigkeiten und die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern. Die Indikatoren werden auf Ebene der Europäischen Union und der OECD sowie auf Landesebene vorgelegt.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern“ beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage“ vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Zentrale Aussagen

Ältere sind in der selbstständigen Erwerbstätigkeit sehr aktiv. Im Jahr 2016 waren in der Europäischen Union Ältere (50- bis 64-Jährige) mit größerer Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als die Erwachsenenbevölkerung (15- bis 64-Jährige) insgesamt (18,2 % der Älteren gegenüber 14,0 % der Erwachsenen). Allerdings ist die Selbstständigenquote der Älteren in den letzten zehn Jahren um 1,6 Prozentpunkte gesunken.

Trotz eines hohen Anteils Älterer, die einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, sind nur wenige von ihnen aktiv an einer Unternehmensgründung beteiligt. Im Zeitraum 2012-2016 waren lediglich 2,6 % der Älteren im Vergleich zu 4,0 % der Erwachsenen in der Europäischen Union an einer Unternehmensgründung beteiligt. In den OECD-Ländern waren in diesem Zeitraum ebenfalls nur 4,5 % der Älteren an einer Unternehmensgründung beteiligt, wohingegen der Anteil der Erwachsenen bei 6,1 % lag. Ältere, die ein Unternehmen gründen, haben mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit Arbeitnehmer als die Gesamtheit der selbstständig Erwerbstätigen. Im Jahr 2016 beschäftigte in der Europäischen Union knapp ein Drittel der selbstständig erwerbstätigen Älteren (31,2 %) mindestens einen Arbeitnehmer, während dieser Anteil bei der Gesamtheit der selbstständig Erwerbstätigen bei 28,5 % lag.

Während einige Ältere mit Hindernissen für die Unternehmensgründung konfrontiert sind, wie etwa geringen Ersparnissen für den Ruhestand, Zusatzkosten für die Gründung oder veralteten Geschäftsnetzwerken, gaben in der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 mehr als vier von zehn Älteren (42,8 %) an, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten zu besitzen. Dieser Anteil war in den OECD-Ländern sowie in der Erwachsenenbevölkerung der EU und der OECD-Länder ähnlich hoch. Ältere in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und der OECD berichteten in diesem Zeitraum weniger häufig als Erwachsene, dass die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern ein Hindernis für das Unternehmertum darstellt.

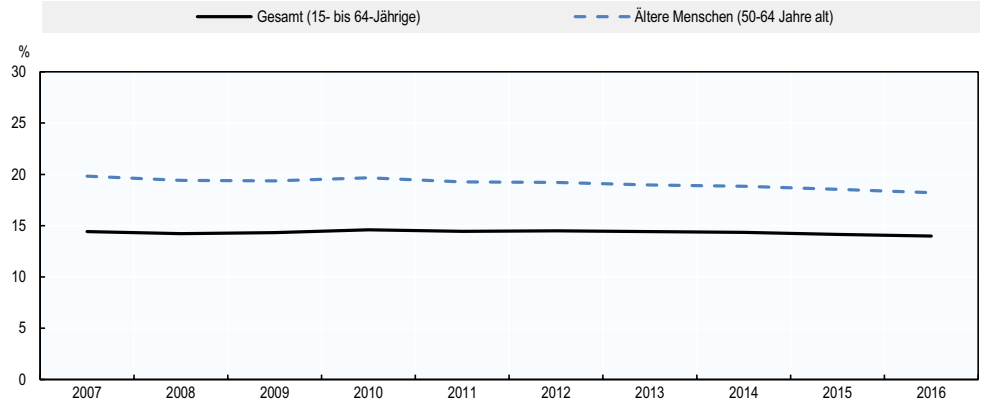
Fast ein Drittel der Älteren, die im Zeitraum 2012-2016 ihre unternehmerische Tätigkeit aufgaben, tat dies aufgrund mangelnder Rentabilität. Als zweithäufigster Grund wurde in der Europäischen Union der Eintritt in den Ruhestand genannt (16,4 %). Demgegenüber gaben lediglich 10,5 % der Älteren in den OECD-Ländern an, sich aufgrund des Renteneintritts aus dem Unternehmertum zurückgezogen zu haben.

Selbstständige Erwerbstätigkeit von Älteren

- In der Europäischen Union waren Ältere (50- bis 64-Jährige) häufiger selbstständig erwerbstätig als die Erwachsenenbevölkerung. Im Jahr 2016 waren 18,2 % der erwerbstätigen Älteren selbstständig erwerbstätig. Im Vergleich zu 2007 ging dieser Anteil um 1,6 Prozentpunkte zurück.
- Im Jahr 2016 beschäftigte in der Europäischen Union nahezu ein Drittel der selbstständig erwerbstätigen Älteren (31,2 %) mindestens einen Arbeitnehmer. Dieser Anteil war etwas höher als der aller Erwachsenen.

Abbildung 4.1 zeigt den Anteil der erwerbstätigen Älteren (50- bis 64-Jährige), die einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Auf Ebene der Europäischen Union waren im Jahr 2016 18,2 % der erwerbstätigen Älteren selbstständig erwerbstätig. Dieser Anteil lag über dem Gesamtdurchschnitt der Erwachsenen (15- bis 64-Jährige), der bei 14,0 % lag. Allerdings ließ sich im Laufe des letzten Jahrzehnts ein leichter Abwärtstrend bei der Selbstständigenquote der Älteren beobachten. In dieser Altersgruppe stieg zwischen 2007 und 2016 die Erwerbstätigkeit schneller an als die selbstständige Erwerbstätigkeit (28 % gegenüber 17 %). Die Selbstständigenquote der Älteren ist in den letzten zehn Jahren um 1,6 Prozentpunkte gesunken, während die Selbstständigenquote der Erwachsenen konstant blieb.

Abbildung 4.1. **Selbstständigenquote bei Älteren in der Europäischen Union, 2007-2016**
Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anteil der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929720

In Bezug auf die Selbstständigenquoten der Älteren in den einzelnen Ländern gab es in den vergangenen zehn Jahren erhebliche Unterschiede (Abbildung 4.2). In Griechenland waren 2016 mehr als vier von zehn erwerbstätigen Älteren selbstständig erwerbstätig (42,4 %). Dieser Anteil ist fast zweieinhalbmal so hoch wie der Durchschnitt der Europäischen Union. Gleichzeitig lag der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren in mehreren

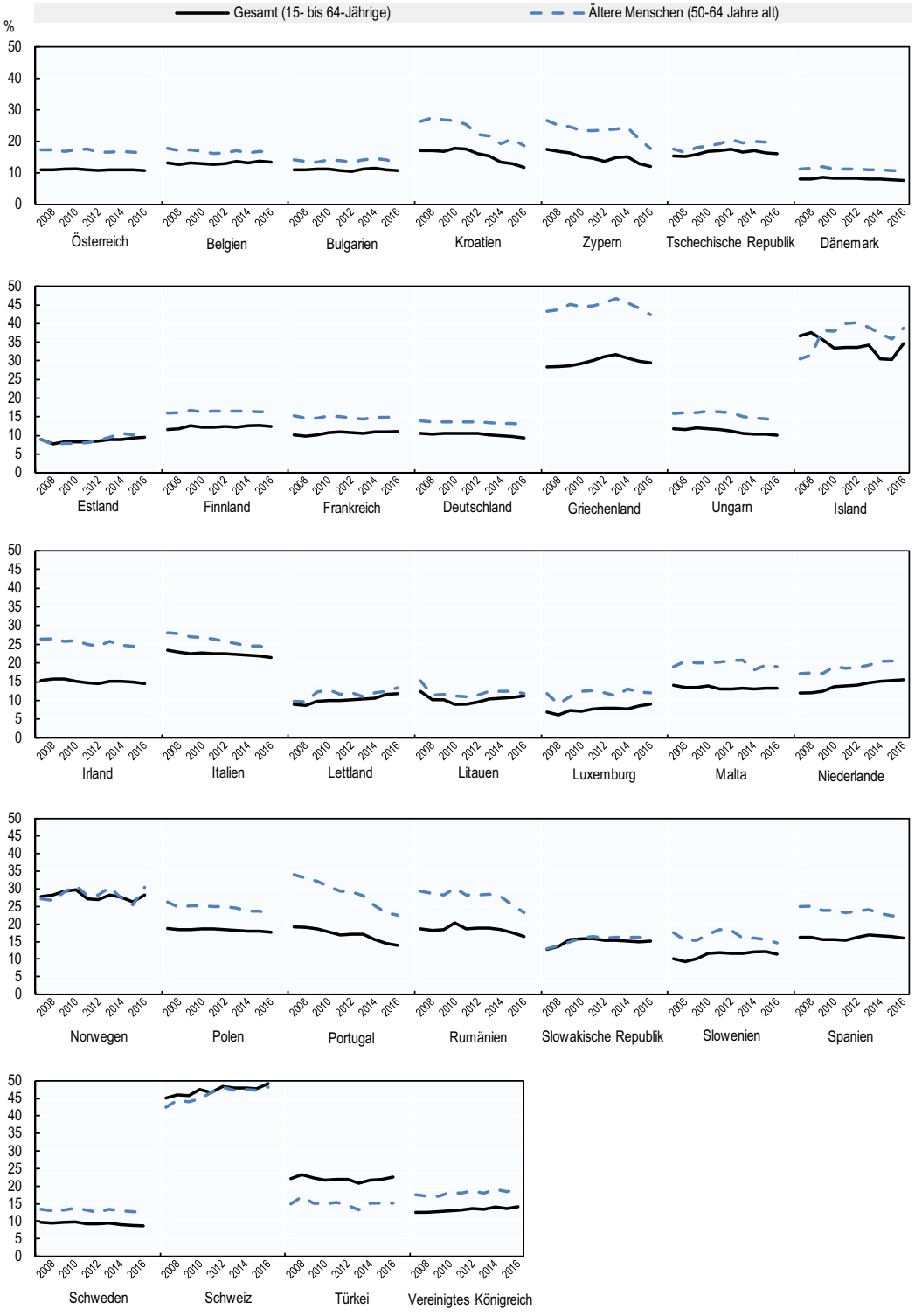
Ländern bei rund 10 %: Estland (9,4 %), Dänemark (10,7 %) und Litauen (11,9 %). Zwischen 2007 und 2016 gingen in 20 Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Selbstständigenquoten der Älteren zurück.

Neben der höheren Wahrscheinlichkeit, dass Ältere (50- bis 64-Jährige) einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, beschäftigen sie auch häufiger Arbeitnehmer, wenn sie selbstständig erwerbstätig sind. Im Jahr 2016 beschäftigte in der Europäischen Union nahezu ein Drittel der selbstständig erwerbstätigen Älteren (31,2 %) mindestens einen Arbeitnehmer (Abbildung 4.3). Dieser Anteil lag über dem Gesamtdurchschnitt der Erwachsenen (15- bis 64-Jährige), der bei 28,5 % lag. In den vergangenen zehn Jahren war ein leichter Rückgang des Anteils der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern um 0,5 Prozentpunkte zu verzeichnen. Allerdings fiel dieser Rückgang verglichen mit dem Gesamtdurchschnitt der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen (2,3 Prozentpunkte) geringer aus.

Der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern in Mitgliedstaaten der Europäischen Union und ausgewählten OECD-Ländern zwischen 2007 und 2016 wird in Abbildung 4.4 dargestellt. Fast die Hälfte der selbstständig erwerbstätigen Älteren in Luxemburg (47,9 %), Deutschland (47,8 %) und Ungarn (47,4 %) und weniger als einer von fünf in Rumänien (5,0 %), Zypern (16,4 %) und Vereinigten Königreich (18,7 %) beschäftigten Arbeitnehmer. Seit 2007 lässt sich in verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein deutlicher Anstieg des Anteils der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern verzeichnen, darunter Lettland (10,4 Prozentpunkte), Kroatien (11,7 Prozentpunkte) und Estland (15,1 Prozentpunkte). Gleichzeitig ist dieser Anteil in der Slowakischen Republik (– 8,5 Prozentpunkte) und in Zypern (– 15,9 Prozentpunkte) deutlich zurückgegangen.

Abbildung 4.2. **Selbstständigenquoten bei Älteren nach Land, 2007-2016**

Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anteil der Gesamtbeschäftigung

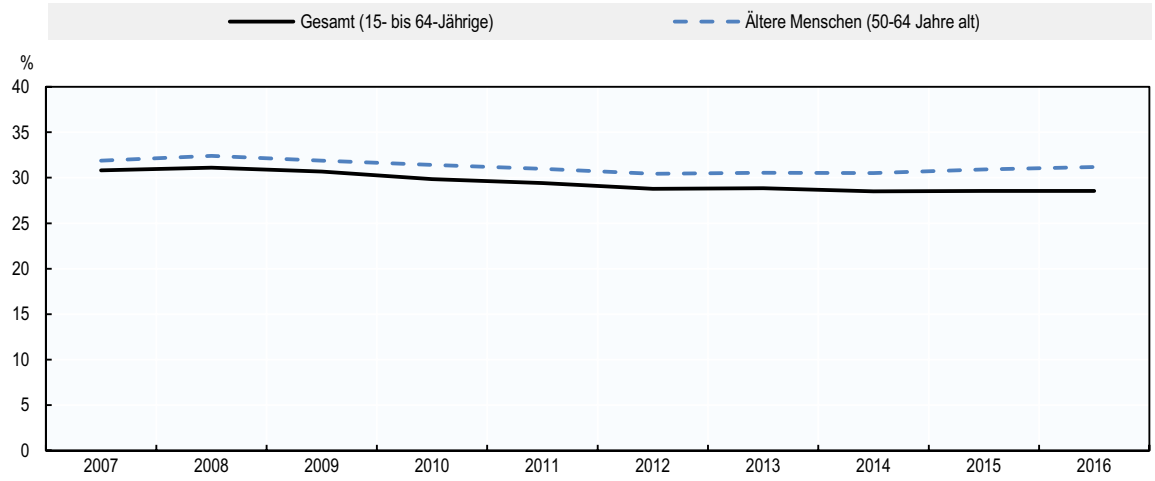


Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929739

Abbildung 4.3. **Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern in der Europäischen Union, 2007-2016**

Anteil der selbstständig Erwerbstätigen



Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929758

Unternehmerische Tätigkeiten von Älteren im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen

- Der Anteil derer, die zwischen 2012 und 2016 Tätigkeiten des werdenden Unternehmertums ausübten, sprich aktiv an einer Unternehmensgründung beteiligt waren, war bei den Älteren niedriger als bei den Erwachsenen und lag in der Europäischen Union bei 2,6 % gegenüber 4,0 % aller Erwachsenen und in den OECD-Ländern bei 4,5 % gegenüber 6,1 % aller Erwachsenen.
- Allerdings waren Ältere häufiger Inhaber/Betreiber von Unternehmen, die bereits länger als 42 Monate bestehen. Im Zeitraum 2012-2016 belief sich die Rate des etablierten Unternehmertums in der Europäischen Union auf 8,3 % und in OECD-Ländern auf 10,2 %.
- Nahezu ein Drittel der Älteren, die im Zeitraum 2012-2016 ihre Geschäftstätigkeit einstellten, gab als Grund mangelnde Rentabilität an. Als zweithäufigster Grund wurde in der Europäischen Union der Eintritt in den Ruhestand genannt (16,4 %). Demgegenüber gaben lediglich 10,5 % der Älteren in den OECD-Ländern an, sich aufgrund des Renteneintritts aus dem Unternehmertum zurückgezogen zu haben.

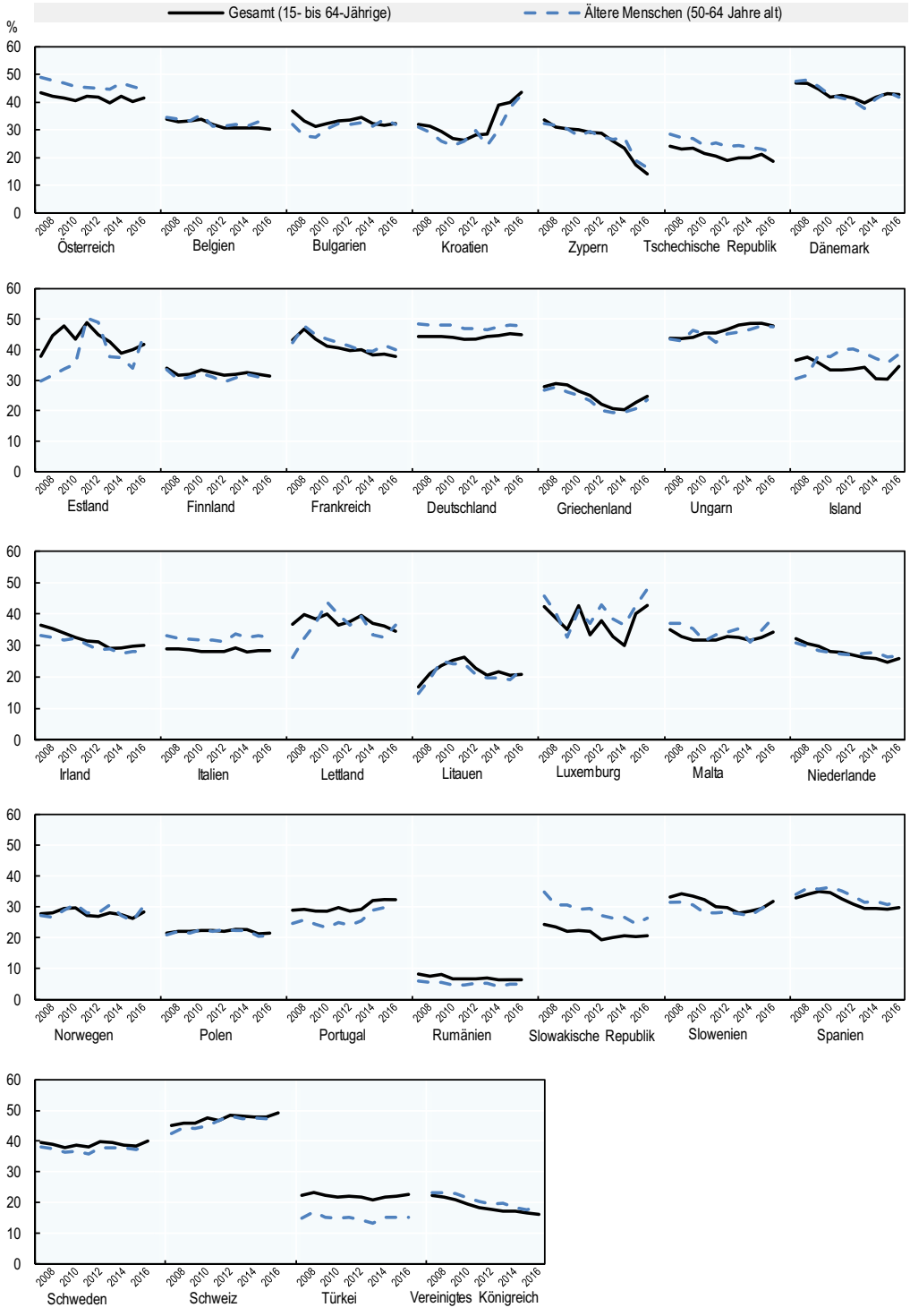
Neben der Untersuchung von selbstständigen Tätigkeiten lässt sich das Ausmaß der Unternehmertätigkeit auch anhand von Erhebungen ermitteln. Die bekannteste Erhebung zum Unternehmertum ist die jährliche internationale Haushaltserhebung des Global Entrepreneurship Monitor (GEM), eines Netzwerks von Wissenschaftlern und Forschungsinstitutionen aus dem Bereich Unternehmertumsforschung. Der GEM berücksichtigt in seinem Modell vier Phasen der unternehmerischen Tätigkeit: werdendes Unternehmertum, neues Unternehmertum, etabliertes Unternehmertum und

Unternehmensaufgabe. Weiterführende Informationen zur GEM-Erhebung können im Leseleitfaden nachgelesen werden.

Werdendes Unternehmertum wird vom GEM als Anteil der Erwachsenenbevölkerung (18- bis 64-Jährige) definiert, der aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt ist, dessen Inhaber oder Teilhaber er sein wird. Das Unternehmen darf seit höchstens drei Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen an die Inhaber geleistet haben. Die Raten des werdenden Unternehmertums bei Älteren (50- bis 64-jährige) für den Zeitraum 2012-2016 werden in Abbildung 4.5 dargestellt. In der Europäischen Union waren im Zeitraum 2012-2016 Ältere insgesamt weniger aktiv als der Durchschnitt der Erwachsenenbevölkerung (18- bis 64-jährige) (2,6 % gegenüber 4,0 % aller Erwachsenen). Im Ländervergleich schwankten in der Europäischen Union die Raten des werdenden Unternehmertums bei Älteren in diesem Zeitraum zwischen 1,1 % in Bulgarien und 5,0 % in Luxemburg. Dieser Anteil lag in allen Mitgliedstaaten unterhalb des Anteils der Erwachsenen.

Abbildung 4.4. **Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern nach Land, 2007-2016**

Anteil der selbstständig Erwerbstätigen



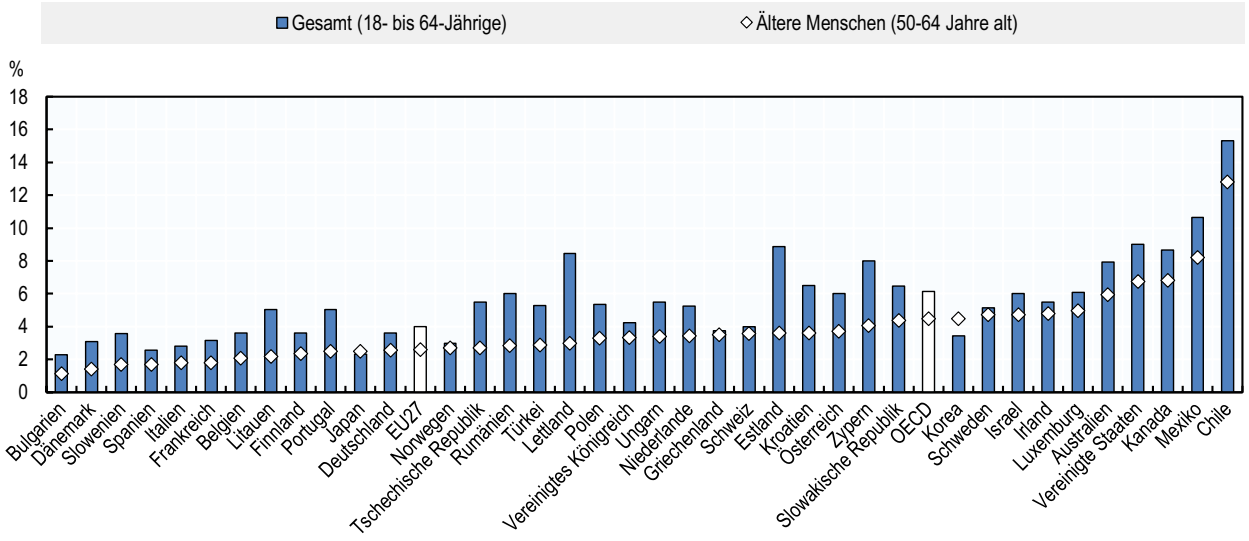
Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929777

Auf ähnliche Weise waren zwischen 2012 und 2016 4,5 % der Älteren in OECD-Ländern[1] werdende Unternehmer. Dieser Anteil lag ebenfalls unterhalb des Anteils aller Erwachsenen (6,1 %). Die Raten des werdenden Unternehmertums bei Älteren waren im genannten Zeitraum in Australien (6,0 %), in den Vereinigten Staaten (6,7 %), Kanada (6,8 %), Mexiko (8,2 %) und Chile (12,8 %) am höchsten.

Abbildung 4.5. **Raten des werdenden Unternehmertums bei Älteren, 2012-2016**

Bevölkerungsanteil



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016). 4. Die Rate des werdenden Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden, wobei ihnen seit höchstens drei Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929796

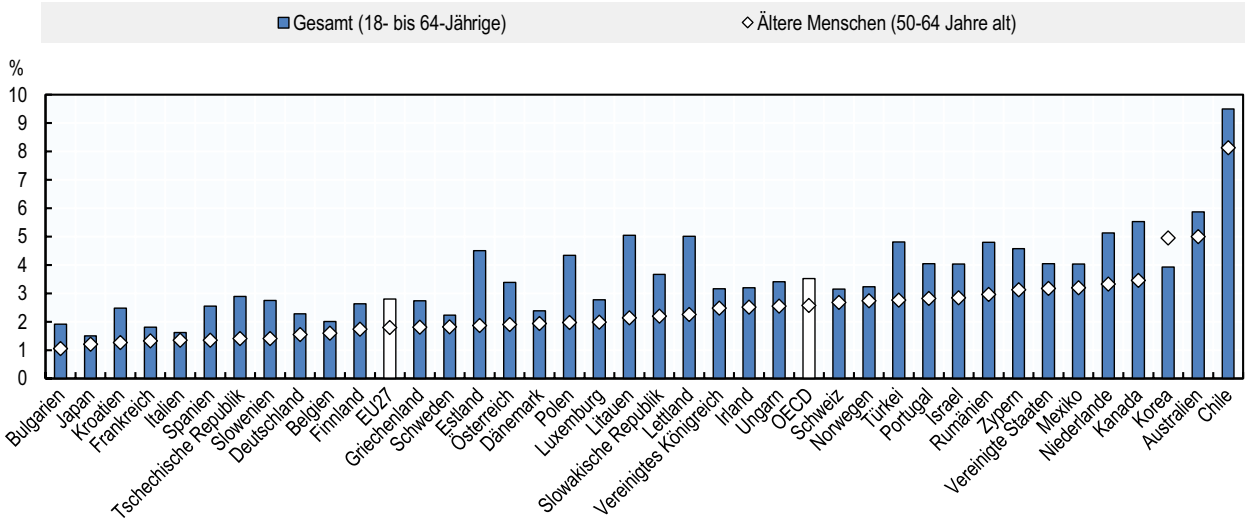
Neues Unternehmertum ist die zweite Phase der unternehmerischen Tätigkeit im GEM-Modell. Die Rate des neuen Unternehmertums erfasst den Anteil der Menschen in der Bevölkerung, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens sind, das an die Inhaber seit mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Abbildung 4.6 zeigt die Raten des neuen Unternehmertums bei Älteren im Zeitraum 2012-2016. In der Europäischen Union waren in diesem Zeitraum 1,8 % Ältere Inhaber eines neuen Unternehmens. Dies liegt unterhalb des Durchschnitts der Erwachsenenbevölkerung (2,8 %). Während die Rate des neuen Unternehmertums in allen Ländern vergleichbar war, ließ sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Älteren und den Erwachsenen verzeichnen. In einigen Ländern, wie der Tschechischen Republik, Estland, Polen, Litauen und Lettland, waren weniger als halb so viele Ältere Inhaber eines neuen Unternehmens wie Erwachsene. In

anderen Ländern hingegen, wie etwa Dänemark und Schweden, war lediglich ein kleiner Unterschied zwischen der Rate des neuen Unternehmertums bei Älteren und Erwachsenen zu verzeichnen.

In den OECD-Ländern waren in diesem Zeitraum rund 2,6 % Ältere Inhaber eines neuen Unternehmens. Dies lag unterhalb des Anteils aller Erwachsenen (3,5 %). In Korea (4,9 %), Australien (5,0 %) und Chile (8,1 %) wurde der größte Anteil von Älteren verzeichnet, die Inhaber eines neuen Unternehmens waren.

Abbildung 4.6. **Raten des neuen Unternehmertums bei Älteren, 2012-2016**

Bevölkerungsanteil



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016). 4. Die Rate des neuen Unternehmertums erfasst den Anteil der Menschen in der Bevölkerung (18- bis 64-Jährige), der gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens ist, das an die Inhaber seit mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

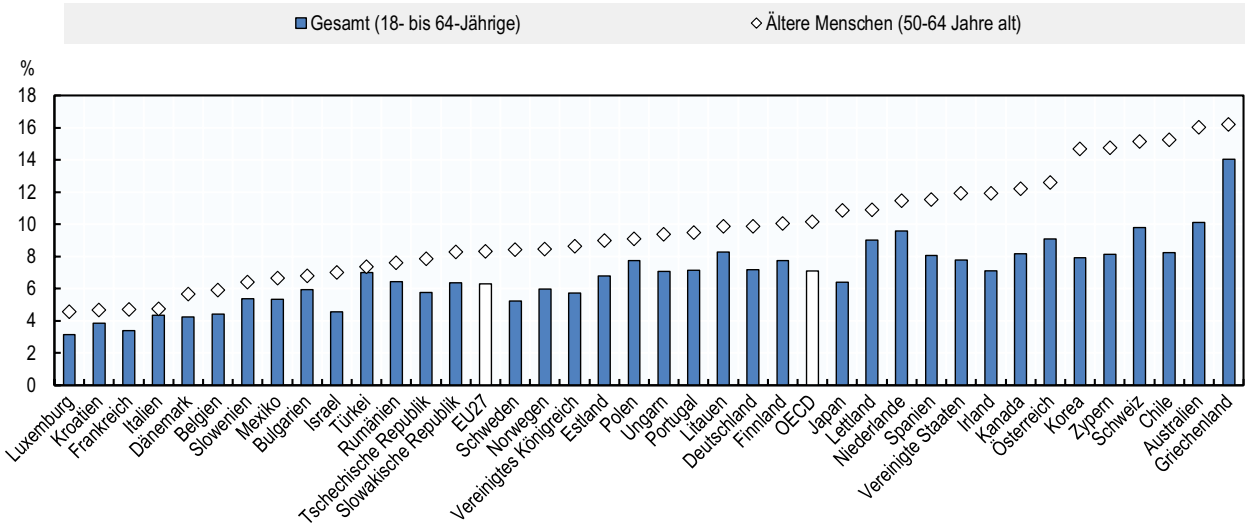
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929815

Etabliertes Unternehmertum ist die dritte Phase der unternehmerischen Tätigkeit im GEM-Modell. Inhaber etablierter Unternehmen werden definiert als Personen, die geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, das an die Inhaber seit mehr als 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Ältere waren im Zeitraum 2012-2016 in der Europäischen Union häufiger Inhaber etablierter Unternehmen als der Durchschnitt aller Erwachsenen (8,3 % gegenüber 6,3 % aller Erwachsenen). Dieses Ergebnis ist in allen Mitgliedstaaten vergleichbar (Abbildung 4.7). Auf Länderebene reichten die Raten des etablierten Unternehmertums von 4,6 % in Luxemburg bis 16,2 % in Griechenland.

Rund 10,2 % der Älteren in OECD-Ländern waren zwischen 2012 und 2016 geschäftsführende Inhaber eines etablierten Unternehmens. Dieser Anteil lag über dem der Erwachsenen 7,1 %. Die Raten des etablierten Unternehmertums bei Älteren lagen in diesem Zeitraum in folgenden Ländern über 15 %: Schweiz (15,1 %), Chile (15,2 %), Australien (16,0 %) und Griechenland (16,2 %).

Abbildung 4.7. **Raten des etablierten Unternehmertums bei Älteren, 2012-2016**

Bevölkerungsanteil



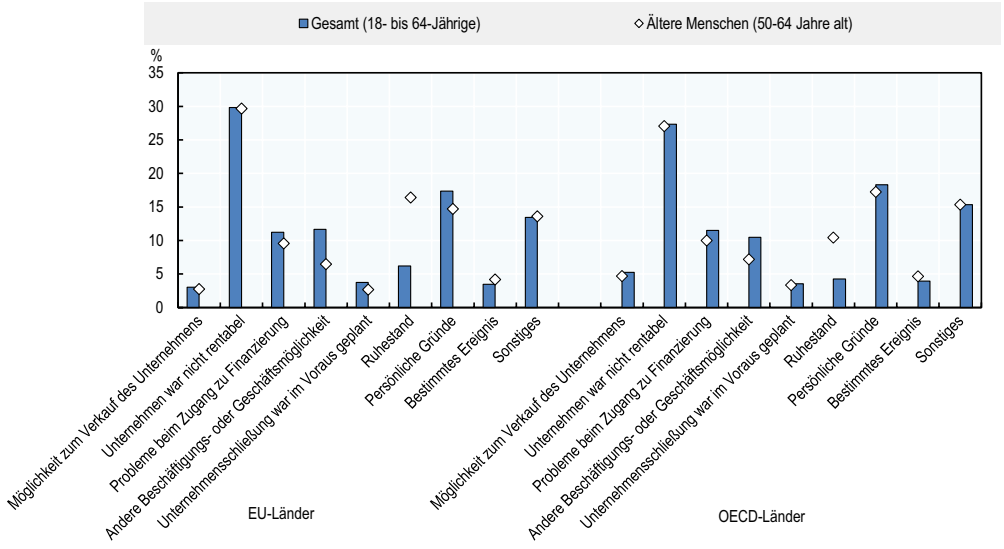
Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016). 4. Die Rate des etablierten Unternehmertums ist definiert als der Anteil der Menschen in der Bevölkerung, der gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens ist, das an die Inhaber seit mehr als 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929834

Abbildung 4.8. **Von älteren Unternehmern genannte Gründe für die Unternehmensaufgabe, 2012-2016**

Anteile derer, die in den vergangenen 12 Monaten an einer Unternehmensaufgabe beteiligt waren



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929853

Unternehmensaufgabe ist die letzte Phase des unternehmerischen Lebenszyklus im GEM-Modell. Die in der Europäischen Union und in den Mitgliedstaaten der OECD im Zeitraum 2012-2016 von Älteren genannten Gründe für die Unternehmensaufgabe werden in Abbildung 4.8 dargestellt. In der Europäischen Union wurde als häufigster Grund für die Unternehmensaufgabe mangelnde Rentabilität genannt. Dies wurde von 29,7 % der Älteren angegeben, die ein Unternehmen aufgegeben haben. Dieser Anteil war unter der Erwachsenenbevölkerung identisch. An zweiter Stelle stand der Eintritt in den Ruhestand (16,4 %), gefolgt von persönlichen Gründen (14,7 %). Demgegenüber gaben lediglich 10,5 % der Älteren in den OECD-Ländern an, sich aufgrund des Renteneintritts aus dem Unternehmertum zurückgezogen zu haben.

Auf Ebene der Länder war oft mangelnde Rentabilität der am häufigsten gennannte Grund für die Unternehmensaufgabe, wohingegen in drei Ländern am häufigsten der Eintritt in den Ruhestand als Grund genannt wurde: Frankreich, Österreich und Slowenien.

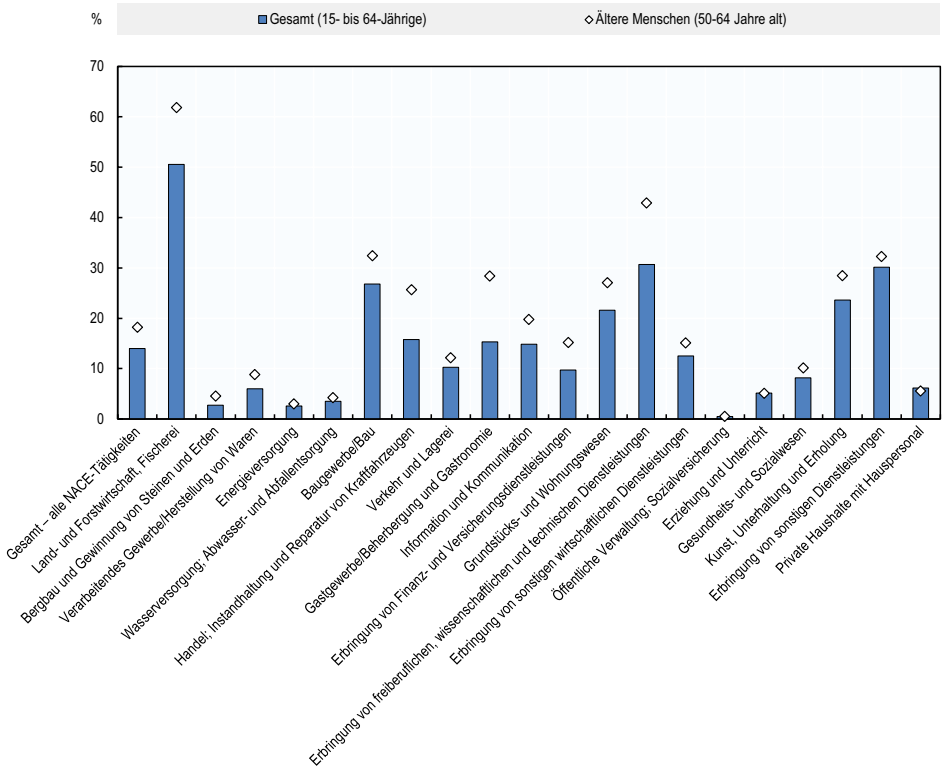
Unternehmerische Aktivitäten von älteren Unternehmern und selbstständig erwerbstätigen Älteren

- Im Jahr 2016 waren Ältere (50- bis 64-Jährige) am häufigsten in den Wirtschaftszweigen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (61,8 %) sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (42,9 %) tätig.
- Ältere waren tendenziell häufiger an einer Unternehmensgründung in einem Team von mindestens drei Personen beteiligt als die Erwachsenenbevölkerung. Zwischen 2012 und 2016 arbeiteten in der Europäischen Union 20,9 % der Älteren, die an einer Unternehmensgründung beteiligt waren, in Teams, während sich dieser Anteil in OECD-Ländern auf 18,4 % belief.
- Im Zeitraum 2012-2016 boten rund 30 % der älteren Unternehmer in der Frühphase neue Waren und Dienstleistungen an. In der Erwachsenenbevölkerung war der Anteil identisch.
- In der Europäischen Union erwarteten im Zeitraum 2012-2016 rund 9 % der älteren Unternehmer in der Frühphase, in den kommenden fünf Jahren mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen. In den OECD-Ländern betrug dieser Anteil 12,7 %. Allerdings gab es in den Ländern kaum Unterschiede zwischen den Anteilen der Älteren und der Erwachsenenbevölkerung, die ein solches Wachstum antizipierten.

Abbildung 4.9 zeigt die Selbstständigenquoten der Älteren nach Wirtschaftszweig für 2016. Wie aus der Abbildung hervorgeht, waren im Jahr 2016 die Selbstständigenquoten der Älteren in allen Wirtschaftszweigen (außer private Haushalte mit Hauspersonal) höher als die der Erwachsenen. Die Wirtschaftszweige, in denen Ältere die höchsten Selbstständigenquoten aufwiesen, waren Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (61,8 %) sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (42,9 %).

Abbildung 4.9. **Selbstständigenquoten der Älteren in der Europäischen Union nach Wirtschaftszweig, 2016**

Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anteil der Beschäftigung



Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

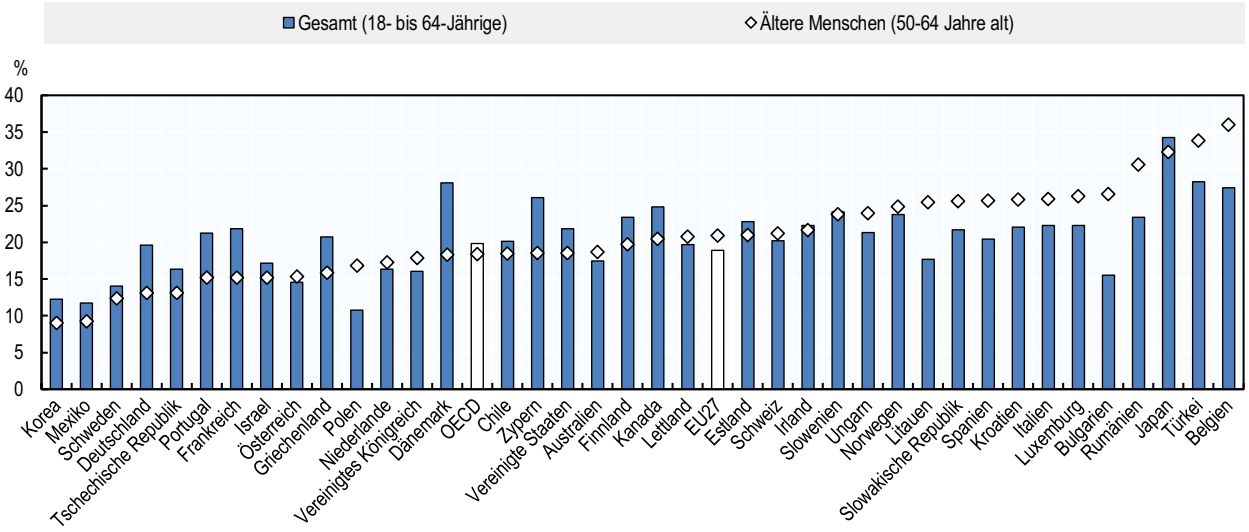
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929872

In der Europäischen Union war der Anteil der älteren Unternehmer, die in einem Team ein Unternehmen führten, etwas höher als bei den Erwachsenen. Im Zeitraum 2012-2016 arbeiteten 20,9 % der älteren Unternehmer, die an einer Unternehmensgründung beteiligt waren, in einem Team von mindestens drei Personen (Abbildung 4.10), während der Anteil der Erwachsenenbevölkerung etwas darunter lag (18,9 %). Dieser Anteil war am niedrigsten in Schweden (12,3 %), Deutschland (13,1 %) und der Tschechischen Republik (13,1 %) und am höchsten in Belgien (36,0 %), wo mehr als ein Drittel der älteren Unternehmer, die an Tätigkeiten des werdenden Unternehmertums beteiligt waren, in einem Team von mindestens drei Personen arbeitete.

In den OECD-Ländern verhielt es sich ähnlich. Dort arbeiteten im Zeitraum 2012-2016 18,4 % der am werdenden Unternehmertum beteiligten Älteren in Teams von mindestens drei Personen. Die OECD-Länder, in denen dieser Anteil am höchsten war, waren Japan (32,3 %), die Türkei (33,8 %) und Belgien (36,0 %).

Abbildung 4.10. **Anteile der neuen älteren Unternehmer, die in Teams arbeiteten, 2012-2016**

Anteile der werdenden Unternehmer, die in einem Team von mindestens drei Personen arbeiteten



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016). 4. Werdende Unternehmer sind definiert als Personen, die aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt sind, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden, wobei ihnen seit höchstens drei Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

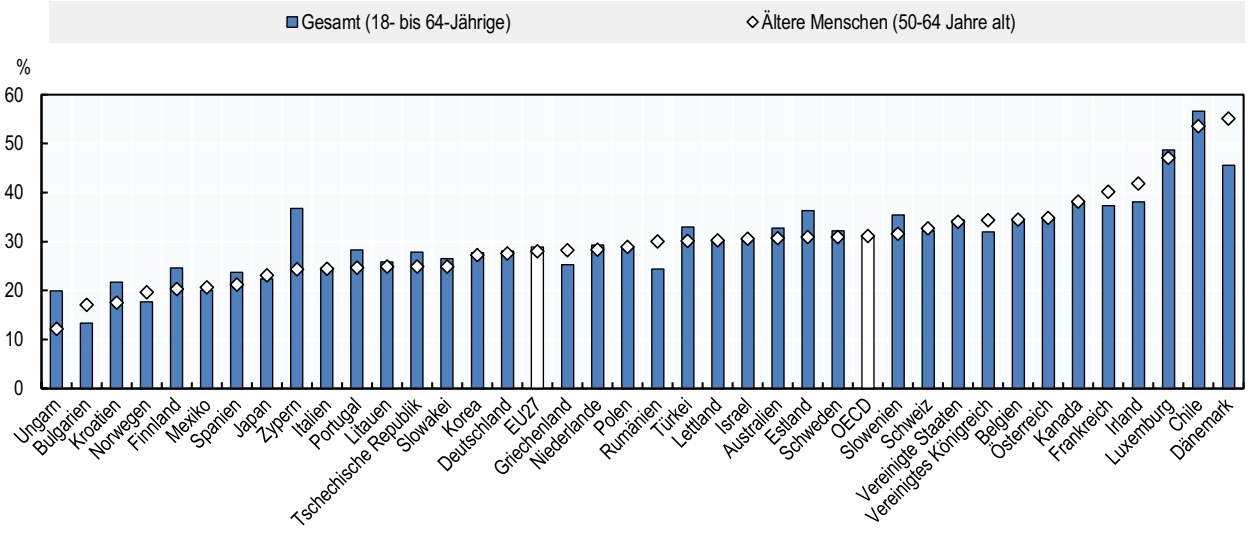
StatLink https://doi.org/10.1787/888933929891

Abbildung 4.11 zeigt die Anteile der werdenden Unternehmer und neuen Unternehmer, deren Unternehmen Produkte und/oder Dienstleistungen anbieten, die für ihre potenziellen Kunden neu sind. Im Zeitraum 2012-2016 war der Anteil der älteren Unternehmer in der Europäischen Union, die neue Produkte und Dienstleistungen auf den Markt brachten, gleich hoch wie der Anteil der Erwachsenen (28,0 % gegenüber 28,9 % aller Erwachsenen). In Irland, Rumänien und Dänemark war der Anteil der Älteren, die neue Produkte und Dienstleistungen auf den Markt brachten, höher als der Anteil der Erwachsenen. In Ungarn und Zypern war der Anteil hingegen deutlich geringer.

In den OECD-Ländern war der Anteil der älteren Unternehmer in der Frühphase, die neue Produkte oder Dienstleistungen anboten, genauso hoch wie dieser Anteil der Erwachsenen (rund 31 % für beide Gruppen). In Chile (53,6 %) und Dänemark (55,2 %) boten mehr als die Hälfte der älteren Unternehmer in der Frühphase neue Produkte und Dienstleistungen an.

Abbildung 4.11. **Anteile der neuen älteren Unternehmer, die neue Produkte und Dienstleistungen einführten, 2012-2016**

„Erachten alle oder einige Ihrer potenziellen Kunden dieses Produkt oder diese Dienstleistung als neu und unbekannt?“



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016). 4. Unternehmer in der Frühphase sind diejenigen, die sich im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und diejenigen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929910

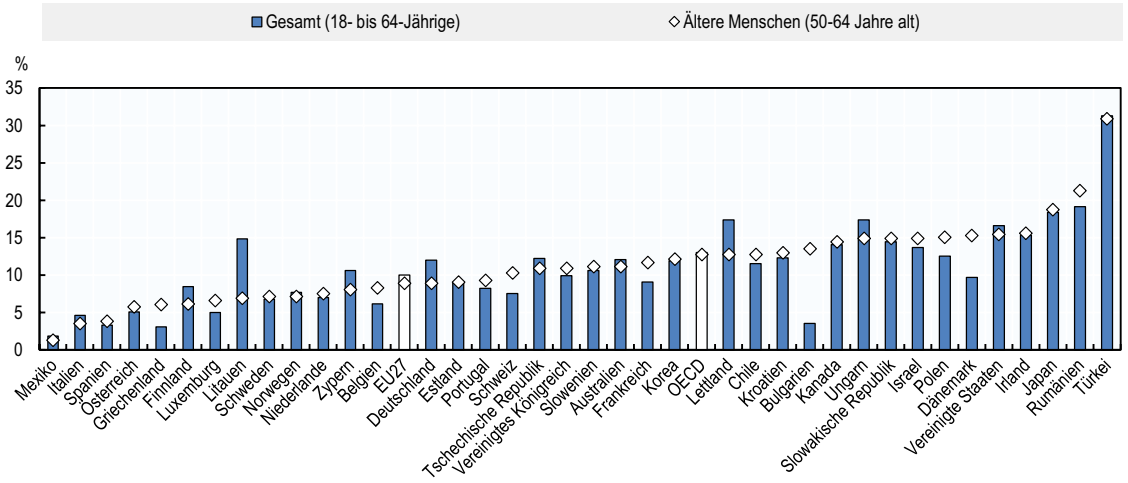
Darüber hinaus erwarteten nahezu genauso viele ältere Unternehmer in der Frühphase wie Erwachsene, in den kommenden fünf Jahren mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen. Im Zeitraum 2012-2016 rechneten 8,9 % der älteren Unternehmer, die am Aufbau eines Unternehmens beteiligt waren oder Inhaber eines Unternehmens waren, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde, mit einem solchen Beschäftigungszuwachs (Abbildung 4.12). Unter den Erwachsenen war dieser Anteil vergleichbar (10,0 %). Allerdings waren in diesem Punkt deutliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu verzeichnen. In Spanien und Italien rechneten lediglich 3,5 % und 3,8 % der älteren Unternehmer in der Frühphase damit, einen solchen Beschäftigungszuwachs zu erreichen. Dahingegen rechnete in Rumänien mehr als ein Fünftel der Unternehmer in der Frühphase (21,3 %) mit dem Erreichen eines solchen Zuwachses. Das Gefälle zwischen den älteren und den erwachsenen Unternehmern in der Frühphase ist in einigen Ländern besonders auffällig. In Griechenland rechneten doppelt so viele ältere Unternehmer in der Frühphase wie Erwachsene damit, mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen, und in Bulgarien waren es 3,8-mal mehr.

In den OECD-Ländern war diese Erwartung im Zeitraum 2012-2016 zwischen den älteren und den erwachsenen Unternehmern in der Frühphase ausgeglichen (beide rund 13 %). Allerdings variierten die Anteile der älteren Unternehmer in der Frühphase, die dies erwarteten, zwischen den Ländern stark und reichten von 1,3 % in Mexiko bis hin zu 30,9 % in der Türkei.

Abbildung 4.12. **Wachstumserwartungen von neuen älteren Unternehmern, 2012-2016**

„Wie viele Personen, einschließlich derzeitiger und künftiger Arbeitnehmer (ohne Inhaber), werden in fünf Jahren für dieses Unternehmen arbeiten? Bitte beziehen Sie dabei auch alle exklusiven Unterauftragnehmer ein, d. h. die Personen oder Unternehmen, die nur für dieses Unternehmen und nicht zusätzlich auch noch für andere Unternehmen arbeiten."

Anteile der Unternehmer in der Frühphase, die angaben, dass in ihrem Unternehmen in den kommenden fünf Jahren mindestens 19 neue Arbeitsplätze geschaffen würden.



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016). 4. Unternehmer in der Frühphase sind diejenigen, die sich im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und diejenigen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929929

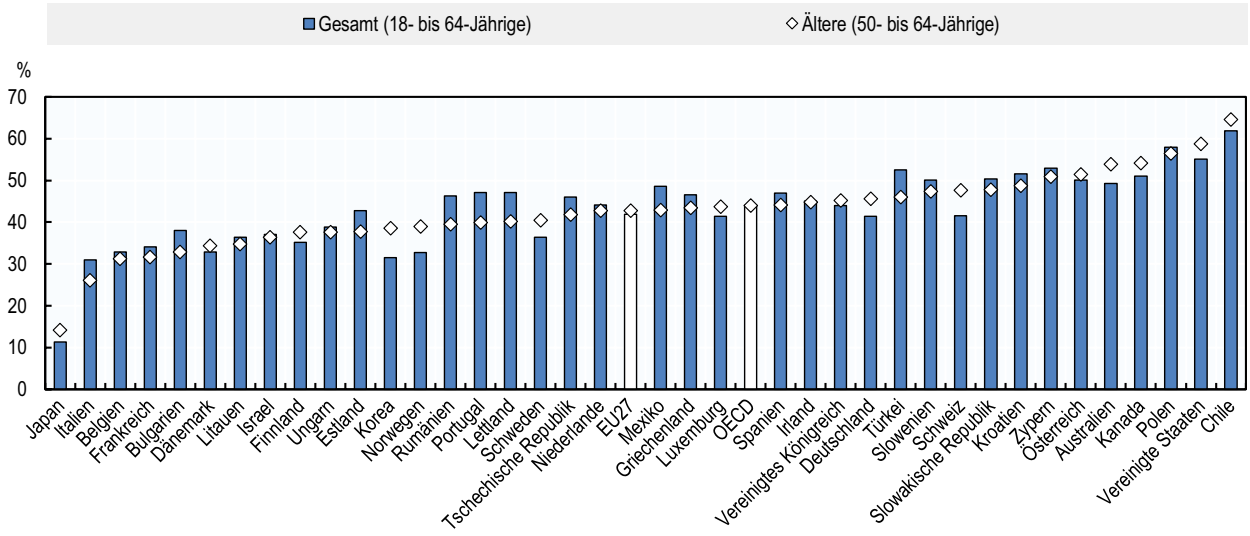
Hindernisse für die Unternehmensgründung bei Älteren

- Ein wahrgenommener Mangel an unternehmerischen Fähigkeiten scheint Ältere im Vergleich zur Erwachsenenbevölkerung nicht in überproportionalem Maße davon abzuhalten, Unternehmen zu gründen. Auf Ebene der Europäischen Union glaubten im Zeitraum 2012-2016 42,8 % der Älteren, die erforderlichen Fähigkeiten für eine Unternehmensgründung zu besitzen. In den OECD-Ländern empfanden dies 44,0 %. Dies kommt dem Anteil der Erwachsenenbevölkerung insgesamt nahe.
- 43,8 % der Älteren in der Europäischen Union und 38,7 % der Älteren in den OECD-Ländern gaben zwischen 2012 und 2016 an, dass für sie die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern ein Hindernis für das Unternehmertum darstelle. Diese Anteile liegen etwas unterhalb derer der Erwachsenenbevölkerung.

Ein Mangel an unternehmerischen Fähigkeiten wird oft als eines der bedeutendsten Hindernisse für die Unternehmensgründung bei unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen genannt. Ältere geben hingegen genauso häufig wie Erwachsene an, über das erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten für eine Unternehmensgründung zu verfügen. Auf Ebene der Europäischen Union waren im Zeitraum 2012-2016 42,8 % der Älteren der Auffassung, die für eine Unternehmensgründung erforderlichen Fähigkeiten zu besitzen (Abbildung 4.13), was dem Anteil der Erwachsenenbevölkerung nahezu entspricht (41,9 %). Während dies für die meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union galt, bildeten Rumänien, Portugal und Lettland eine Ausnahme. Dort empfanden Ältere um 7 Prozentpunkte weniger häufig, dass sie die für eine Unternehmensgründung erforderlichen Fähigkeiten besitzen.

Abbildung 4.13. **Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis für die Unternehmensgründung bei Älteren, 2012-2016**

„Besitzen Sie das erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten, um ein Unternehmen zu gründen?“
Anteile der Bevölkerung, die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929948

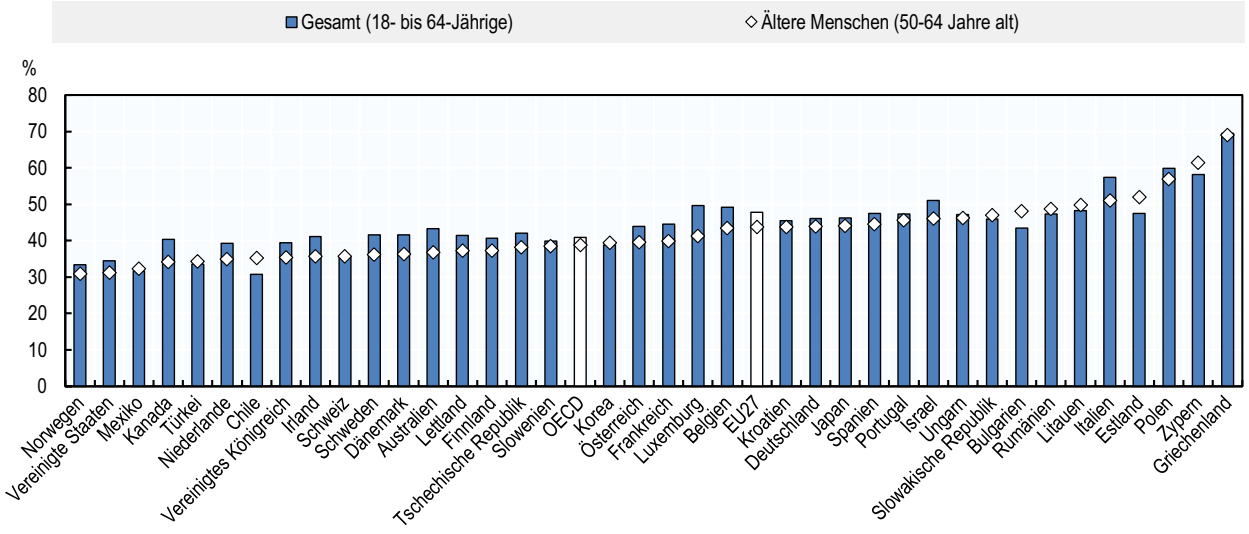
In den OECD-Ländern zeichnete sich ein ähnliches Bild. Hier gingen im Zeitraum 2012-2016 44,0 % der Älteren davon aus, über das erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten für die Gründung eines Unternehmens zu verfügen. In sechs OECD-Ländern war hingegen mehr als die Hälfte der Älteren der Auffassung, dass sie über das erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten für das Unternehmertum verfügt: Österreich (51,4 %), Australien (53,8 %), Kanada (54,2 %), Polen (56,5 %), Vereinigte Staaten (58,7 %) und Chile (64,5 %).

Die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern kann für Angehörige von auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen ebenfalls ein Hindernis für das Unternehmertum darstellen. Allerdings scheint diese Angst für Ältere keine außergewöhnlich hohe Hürde darzustellen, da der Anteil derer, die dies im Zeitraum 2012-2016 als Hindernis nannten, unter dem Bevölkerungsdurchschnitt lag. Auf Ebene der Europäischen Union gaben 43,8 % der Älteren gegenüber 47,8 % der Erwachsenenbevölkerung an, dass die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern ein Hindernis für das Unternehmertum darstellt (Abbildung 4.14). Im Allgemeinen scheint die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern in südlichen und östlichen Mitgliedstaaten der EU ein größeres Hindernis für potenzielle ältere Unternehmer darzustellen.

Auf Ebene der OECD-Länder hingegen scheint die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern etwas weniger ein Hindernis für das Unternehmertum durch Ältere darzustellen als in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. In den OECD-Ländern empfanden zwischen 2012 und 2016 38,7 % der Älteren dies als Hindernis. Dieses Ergebnis stimmt in etwa mit dem der Erwachsenenbevölkerung überein, liegt jedoch unter dem Anteil in der Europäischen Union. Am wenigsten häufig nannten Ältere dieses Hindernis in der Türkei (34,4 %), in Kanada (34,1 %), in Mexiko (32,3 %), in den Vereinigten Staaten (31,2 %) und in Norwegen (31,0 %).

Abbildung 4.14. **Angst vor dem unternehmerischen Scheitern als Hindernis für die Unternehmensgründung bei Älteren, 2012-2016**

„Hält Sie die Angst vor dem unternehmerischen Scheitern von der Gründung eines Unternehmens ab?“
Anteile der Bevölkerung, die mit „Ja“ geantwortet haben



Hinweise: 1. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Malta nahmen mindestens einmal während des Zeitraums 2012-2016 an der GEM-Erhebung teil. 2. Alle OECD-Länder mit Ausnahme von Island und Neuseeland nahmen mindestens einmal während des genannten Zeitraums an der Erhebung teil. 3. Die in dieser Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2012-2016 aggregiert. Eine Reihe von Ländern nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch in die Abbildung einbezogen: Australien (2014, 2015, 2016), Belgien (2012, 2013, 2014, 2015), Bulgarien (2015, 2016), Dänemark (2012, 2014), Frankreich (2012, 2013, 2014, 2016), Israel (2012, 2013, 2015, 2016), Japan (2012, 2013, 2014), Korea (2012, 2013, 2015, 2016), Lettland (2012, 2013, 2014), Litauen (2012, 2013, 2014), Luxemburg (2013, 2014, 2015, 2016), Norwegen (2012, 2013, 2014, 2015, 2017), Österreich (2012, 2014, 2016), Rumänien (2012, 2013, 2014, 2015), Tschechische Republik (2013), Türkei (2012, 2013, 2016), Zypern (2016).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929967

Schlussfolgerungen

Ältere sind häufiger selbstständig erwerbstätig als die Erwachsenenbevölkerung, und ältere Unternehmer stellen eine äußerst vielfältige Gruppe dar. Die Gruppe umfasst Menschen, die ihr gesamtes berufliches Leben in der selbstständigen Erwerbstätigkeit verbracht haben, Menschen, die sich im Übergang in den Ruhestand befinden und hierfür ein Unternehmen gründeten, das sie in Teilzeit führen, und Menschen, die ein Unternehmen gründen mussten, um Einkünfte zu erzielen, da es ihnen an Ersparnissen für den Ruhestand mangelt. Dementsprechend sind die Herausforderungen, denen sich diese Gruppe gegenübersieht, sehr unterschiedlich. Einigen von ihnen mangelt es an unternehmerischen Fähigkeiten, anderen an ausreichenden finanziellen Ressourcen, und wiederum andere haben nur kleine oder veraltete Geschäftsnetzwerke. Die öffentliche Politik hat die Aufgabe, gegen diese Hindernisse vorzugehen, indem sie Unternehmerschulungen anbietet, den Zugang zur Gründungsfinanzierung verbessert und die Entwicklung von Unternehmernetzwerken fördert. Zudem verfügen viele Ältere über Erfahrungen in der selbstständigen Erwerbstätigkeit und können sich weiter am Unternehmertum beteiligen, indem sie als Mentoren für jüngere Unternehmer fungieren und sie unterstützen. Hierfür kann die öffentliche Politik ältere Unternehmer mit jüngeren Unternehmern zusammenbringen, um einen Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern.

Weitere Informationen und Politikdebatten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zu den unternehmerischen Tätigkeiten Älterer können in folgenden Publikationen nachgelesen werden: OECD/EU (2012) und Europäische Kommission (2016).

Die

1. OECD hat 35 Mitgliedstaaten: Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Lettland, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Literatur

Europäische Kommission (2016), „Senior entrepreneurship good practices manual“, verfügbar unter: *http://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fdadabd-9ac8-11e6-868c-01aa75ed71a1*.

Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

OECD/Europäische Union (2012), „Kurzdossier zur unternehmerischen Initiative älterer Menschen“, verfügbar unter: *https://www.oecd.org/cfe/leed/EUEMP12A1201_Brochure_Entrepreneurial_Activities_EN_v7.0_accessible.pdf*.

Kapitel 5

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Arbeitslosen

Dieses Kapitel enthält Daten zum Anteil der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, um zurück ins Arbeitsleben zu finden, sowie zum Anteil jener, deren Übergang von der Arbeitslosigkeit in die selbstständige Erwerbstätigkeit geglückt ist. Diese Daten werden nach Geschlecht und Alter sowohl auf Ebene der Europäischen Union als auch der Mitgliedstaaten dargestellt.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern" beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage" vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Zentrale Aussagen

In der Europäischen Union kehren nur wenige Arbeitslose durch eine selbstständige Erwerbstätigkeit zurück ins Arbeitsleben. Im Jahr 2016 wagten 634 800 Menschen, die im Jahr 2015 arbeitslos waren, einen Schritt in die selbstständige Erwerbstätigkeit. Dies entspricht einem Anteil von 3,2 % der Arbeitslosen im Jahr 2015.

Dieser Anteil ist jedoch größer als der Anteil der Arbeitslosen, die angaben, als selbstständig Erwerbstätige ins Arbeitsleben zurückkehren zu wollen. Im Jahr 2015 gaben 492 000 Arbeitslose an, eine selbstständige Erwerbstätigkeit anzustreben; dies entspricht 2,2 % der Arbeitslosen. Arbeitslose Männer und Ältere strebten häufiger als arbeitslose Frauen und junge Menschen eine selbstständige Erwerbstätigkeit an. Die Diskrepanz zwischen dem Anteil der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, und dem Anteil jener, die ein Unternehmen gründen, lässt sich dadurch erklären, dass einige Arbeitslose eine Stelle als Arbeitnehmer suchen, jedoch keine finden und aufgrund dessen ein Unternehmen gründen.

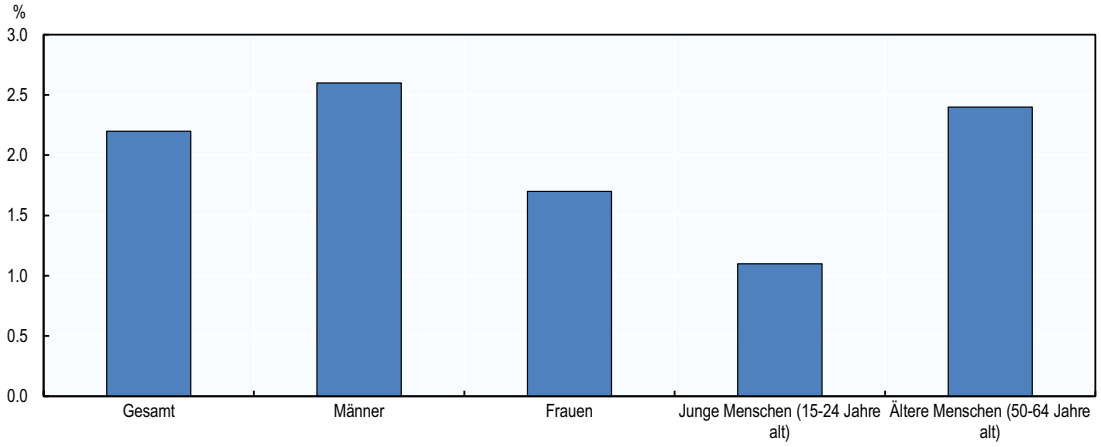
Aus der Arbeitslosigkeit in die selbstständige Erwerbstätigkeit

- Lediglich 2,2 % der Arbeitslosen in der Europäischen Union gaben 2016 an, dass sie als selbstständige Erwerbstätige ins Erwerbsleben zurückkehren möchten. Unter arbeitslosen Männern und Älteren war der Anteil derer, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, am höchsten.
- Der Anteil der Arbeitslosen, die nach einer selbstständigen Erwerbstätigkeit strebten, ist zurückgegangen, nachdem sie im Jahr 2008 – der frühen Anfangsphase der Wirtschaftskrise – mit 3,6 % einen Höchststand erreicht hatte.

Im Jahr 2016 belief sich die Zahl der Arbeitslosen in der Europäischen Union auf über 20,8 Millionen. Davon versuchten rund 455 000, durch eine Unternehmensgründung in die Arbeitswelt zurückzukehren. Somit strebten lediglich 2,2 % der Arbeitslosen eine selbstständige Erwerbstätigkeit an (Abbildung 5.1). Arbeitslose Männer strebten häufiger eine selbstständige Erwerbstätigkeit an als arbeitslose Frauen (2,6 % gegenüber 1,7 %), und arbeitslose Ältere (50- bis 64-Jährige) strebten mit größerer Wahrscheinlichkeit eine selbstständige Erwerbstätigkeit an als arbeitslose junge Menschen (15- bis 24-Jährige) (2,4 % gegenüber 1,1 %).

Abbildung 5.1. **Proportion of the unemployed seeking self-employment in the EU28, 2013**

Percentage of the unemployed



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933929986

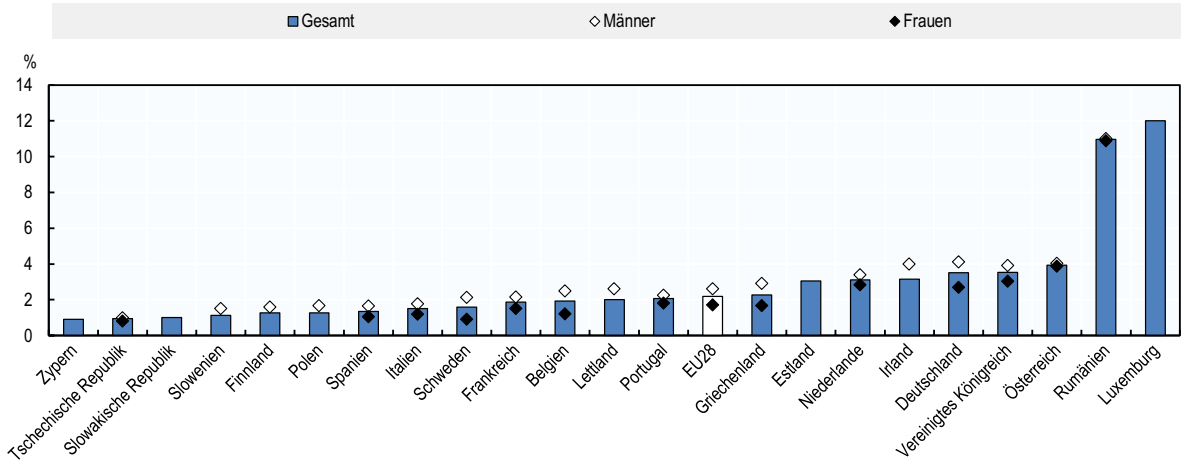
Im Jahr 2016 waren die Abweichungen zwischen den Ländern ziemlich ausgeprägt, was Unterschiede in den Arbeitsmarktbedingungen und der Qualität der Arbeitslosenunterstützung widerspiegelt. Insgesamt strebten im Jahr 2016 Arbeitslose in Rumänien (11,0 %) und Luxemburg (12,0 %) am häufigsten eine selbstständige Erwerbstätigkeit an. In den restlichen Mitgliedstaaten lag der Anteil unter 4 % und in Zypern sogar unter 1 %.

Es liegen nicht für alle Mitgliedstaaten verlässliche Daten zu den einzelnen Zielgruppen vor. Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung strebten arbeitslose Frauen in allen Ländern weniger häufig eine selbstständige Erwerbstätigkeit an als arbeitslose Männer (Abbildung 5.2a). Der Anteil der arbeitslosen jungen Menschen, die 2016 eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, reichte von 0,7 % in Spanien bis 7,8 % in Rumänien (Abbildung 5.2b). Ebenso reichte der Anteil der arbeitslosen Älteren, die 2016 eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, von 1,1 % in Spanien bis 10,6 % in Rumänien.

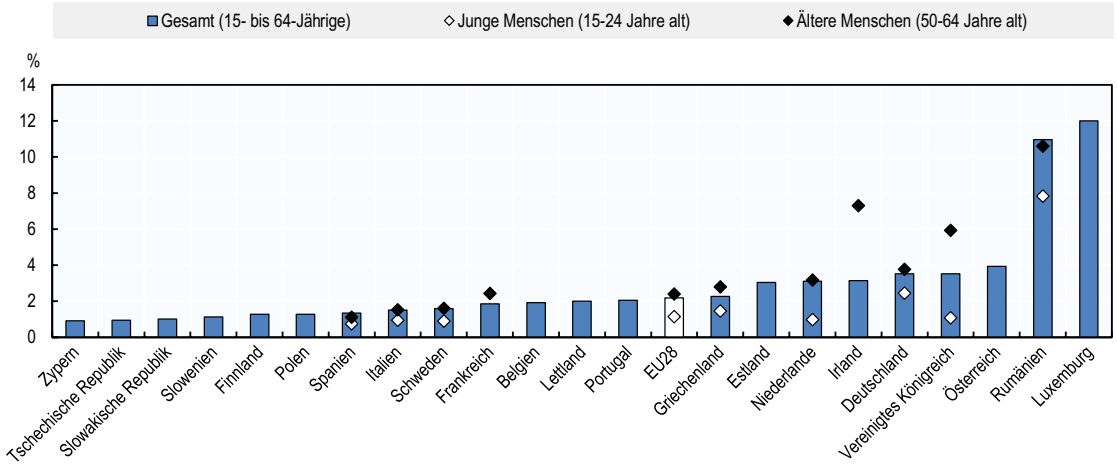
Abbildung 5.2. **Proportion of the unemployed seeking self-employment by country, 2013**

Anteile der Arbeitslosen (15- bis 64-Jährige)

a. Geschlecht



b. Alter



Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930005

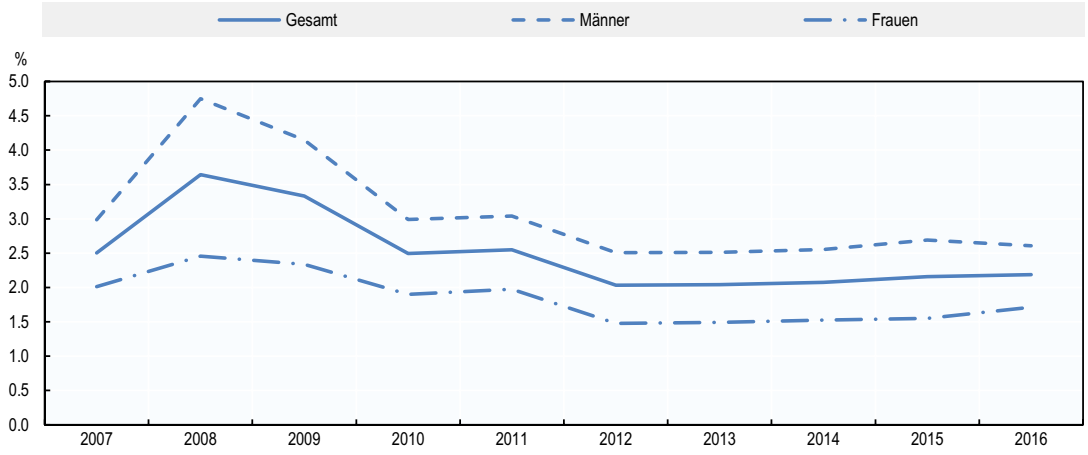
Abbildungen 5.3a und 5.3b zeigen den Anteil der Arbeitslosen in der Europäischen Union, die im Zeitraum 2007-2016 eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten. Insgesamt ist dieser Anteil seit einem Höchststand von 3,6 % im Jahr 2008, das auf den Beginn der Wirtschaftskrise folgte, wieder zurückgegangen. Seit 2012 hat sich dieser Anteil konstant bei rund 2 % eingependelt. Bei einer Darstellung dieses Anteils nach Geschlecht zeigt sich eine ähnliche Tendenz (Abbildung 5.3a). Dahingegen ergibt sich beim Vergleich des Anteils der arbeitslosen jungen Menschen und der arbeitslosen Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, ein leicht abweichendes Bild (Abbildung 5.3b). Die Spitze des Anteils der arbeitslosen Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit

anstrebten, war im Jahr 2009 (3,5 %) zu verzeichnen, ein Jahr später als bei den arbeitslosen jungen Menschen (3,0 % im Jahr 2008).

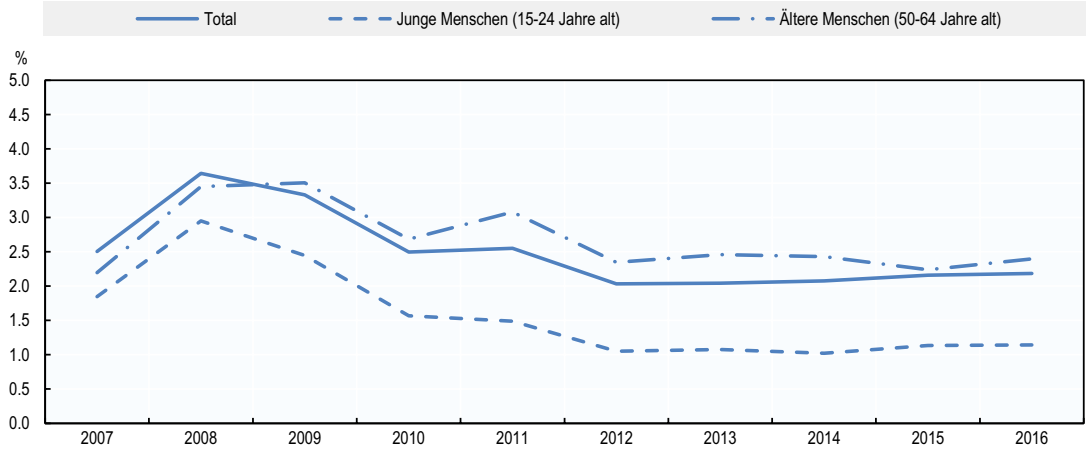
Abbildung 5.3. **Anteile der Arbeitslosen in der Europäischen Union, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, 2007-2016**

Anteile der Arbeitslosen (15- bis 64-Jährige)

a. Geschlecht



b. Alter



Quelle: Eurostat (2014), Labour Force Survey 2013.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930024

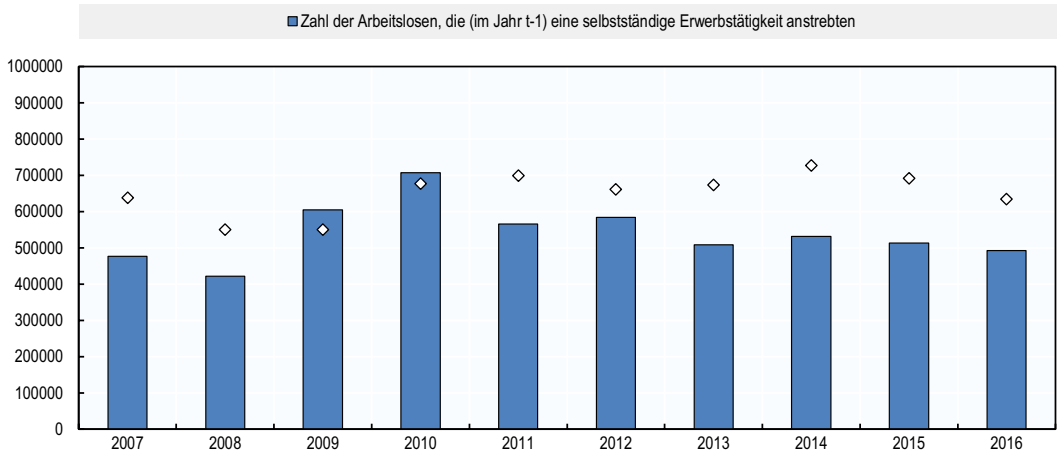
Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit aus der Arbeitslosigkeit heraus

- Die Anzahl der Arbeitslosen, die über eine selbstständige Erwerbstätigkeit ins Arbeitsleben zurückkehren, ist höher als die Anzahl derer, die dies anstrebten, was vermutlich in vielen Fällen darauf zurückzuführen ist, dass sie keinen Arbeitsplatz fanden.
- Im Jahr 2015 gaben 492 000 Arbeitslose in der Europäischen Union an, eine selbstständige Erwerbstätigkeit anzustreben (2,2 % der Arbeitslosen). Ein Blick auf das darauffolgende Jahr 2016 offenbart hingegen, dass 634 800 Arbeitslose in die selbstständige Erwerbstätigkeit eingestiegen sind (3,2 % der Arbeitslosen).

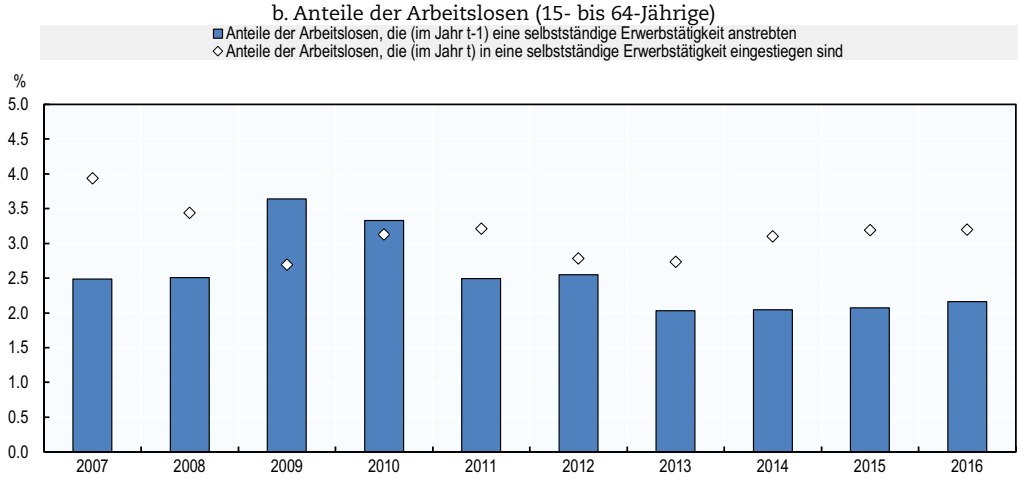
Die Europäische Union zählte im Jahr 2015 rund 22,8 Millionen Arbeitslose. Von ihnen strebten 492 000 an, über eine selbstständige Erwerbstätigkeit ins Arbeitsleben zurückzukehren. Dies entspricht einem Anteil von 2,2 %, der im Jahr 2016 unverändert blieb. Allerdings sind 634 800 Menschen, die im Jahr 2015 arbeitslos waren, im Jahr 2016 in die selbstständige Erwerbstätigkeit eingestiegen (rund 3,2 %) (Abbildungen 5.4a und 5.4b). Dies deutet darauf hin, dass mehr Arbeitslose in die selbstständige Erwerbstätigkeit einstiegen als beabsichtigt. Dies legt nahe, dass fast ein Drittel derer, die in eine selbstständige Erwerbstätigkeit wechselten, dies aufgrund mangelnder anderer Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt tat. Die Zahl der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnahmen, ist seit 2014 zurückgegangen (Abbildung 5.4a), wobei ihr Anteil nur leicht zurückgegangen ist (Abbildung 5.4b), da die Gesamtzahl der Arbeitslosen gesunken ist.

Abbildung 5.4. **Potenzial für eine selbstständige Erwerbstätigkeit bei Arbeitslosen in der Europäischen Union, 2007-2016**

a. Zahl der Arbeitslosen (15- bis 64-Jährige)



b. Anteile der Arbeitslosen (15- bis 64-Jährige)



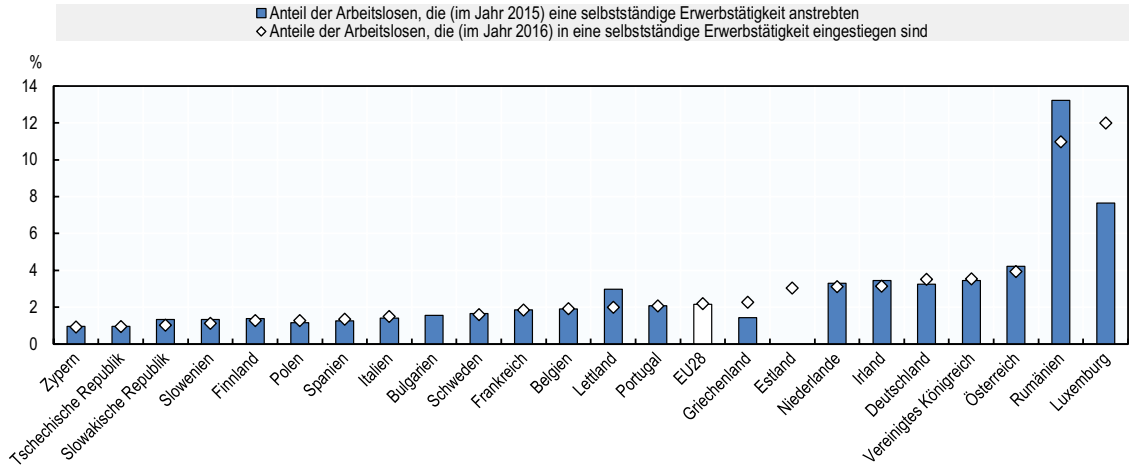
Quelle: Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930043

Abbildung 5.5 zeigt für jeden Mitgliedstaat der Europäischen Union die Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Die Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnahmen, reichten von 0,9 % in Zypern bis 12,0 % in Luxemburg. In den Mitgliedstaaten scheint eine starke Korrelation zwischen dem Anteil der Arbeitslosen zu bestehen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, und dem Anteil derjenigen, die im drauffolgenden Jahr in die selbstständige Erwerbstätigkeit einstiegen. Die einzigen Ausnahmen bildeten Lettland und Rumänien, wo weniger Arbeitslose in die selbstständige Erwerbstätigkeit einstiegen, sowie Griechenland und Luxemburg, wo mehr Arbeitslose in die selbstständige Erwerbstätigkeit wechselten, als erwartet.

Abbildung 5.5. **Proportion of unemployed youth and seniors seeking self-employment in the EU28, 2003-13**

Percentage of 15-64 year olds



Quelle: Eurostat (2014), Labour Force Survey 2003-13.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930062

Schlussfolgerungen

Die selbstständige Erwerbstätigkeit ist eine Beschäftigungsalternative für Arbeitslose, die in den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten. Während der Anteil derer, die aus der Arbeitslosigkeit heraus in die selbstständige Erwerbstätigkeit einsteigen, relativ gering ist, stellt dies angesichts der sehr hohen Kosten der Langzeitarbeitslosigkeit oder des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben sowohl für die Volkswirtschaften als auch die betroffenen Personen eine wichtige Alternative dar. Eine Volkswirtschaft profitiert nicht von ungenutzten Ressourcen (Langzeitarbeitslosen), und Langzeitarbeitslose sind mit einer sinkenden Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung zu finden, niedrigeren Verdienst- und Karriereaussichten sowie einer steigenden Gefahr von Armut und sozialer Ausgrenzung und gesundheitlichen Folgen konfrontiert. Die Politik muss diese Kosten für die Betroffenen und die Volkswirtschaften auf ein Mindestmaß beschränken. Belege aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Polen, Schweden, Spanien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich deuten darauf hin, dass Unternehmen, die von Angehörigen dieser Zielgruppe gegründet werden, ähnliche Überlebensraten haben können wie jene, die von der Bevölkerung insgesamt gegründet werden (OECD/EU, 2014). Allerdings besteht bei Ersteren verglichen mit der Gesamtbevölkerung ein höheres Verdrängungsrisiko, sprich das Unternehmen gewinnt Kunden von anderen Unternehmen und es ergibt sich somit kein wirtschaftlicher Nettonutzen. Um dem entgegenzuwirken, müssen im Zuge politischer Maßnahmen zur Förderung von Unternehmensgründungen durch Arbeitslose Gründungsvorhaben mit innovativen Ideen begünstigt werden.

Weitere Informationen und Politikdebatten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zu den unternehmerischen Tätigkeiten von Arbeitslosen können in folgender Publikation nachgelesen werden: OECD/EU (2014).

Literatur

Eurostat (2017a), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

Eurostat (2017b), besondere Auswertung der Arbeitskräfteerhebung 2015-2016.

OECD/Europäische Union (2014), Die fehlenden Unternehmer 2014: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa, OECD Publishing, DOI: *10.1787/9789264230897-de*.

Kapitel 6

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Zuwanderern

TIn diesem Kapitel werden Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit von Zuwanderern vorgestellt, die in Mitgliedstaaten der Europäischen Union, jedoch außerhalb ihres derzeitigen Wohnsitzlandes geboren sind, sowie von Zuwanderern, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind. Diese Daten beinhalten den Anteil der selbstständig Erwerbstätigen, die außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren sind, Selbstständigenquoten und den Anteil der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer mit Arbeitnehmern. Die Daten werden auf Ebene der Europäischen Union sowie der Mitgliedstaaten präsentiert.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern“ beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage“ vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Zentrale Aussagen

In der Europäischen Union waren im Jahr 2016 fast 10 % der selbstständig Erwerbstätigen Zuwanderer. Davon wurden rund zwei Drittel außerhalb der Europäischen Union geboren.

In den meisten EU-Mitgliedstaaten waren kaum Unterschiede in den Anteilen der Erwerbstätigen, die selbstständig erwerbstätig waren, zwischen der Zuwanderungsbevölkerung und den Menschen, die in ihrem Wohnsitzland geboren sind, festzustellen. In einigen Ländern wie Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, Kroatien, Malta, dem Vereinigten Königreich und Litauen waren hingegen deutlich mehr Zuwanderer selbstständig erwerbstätig als in dem jeweiligen Land Geborene.

Selbstständig erwerbstätige Zuwanderer beschäftigten in der Europäischen Union genauso häufig Arbeitnehmer wie Personen, die in ihrem Wohnsitzland geboren sind. Der Anteil betrug 2016 etwas mehr als ein Viertel (28 %). Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den selbstständig erwerbstätigen Zuwanderern. Selbstständig Erwerbstätige Zuwanderer, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind, beschäftigten eher Arbeitnehmer als jene, die in anderen Ländern der Europäischen Union geboren sind.

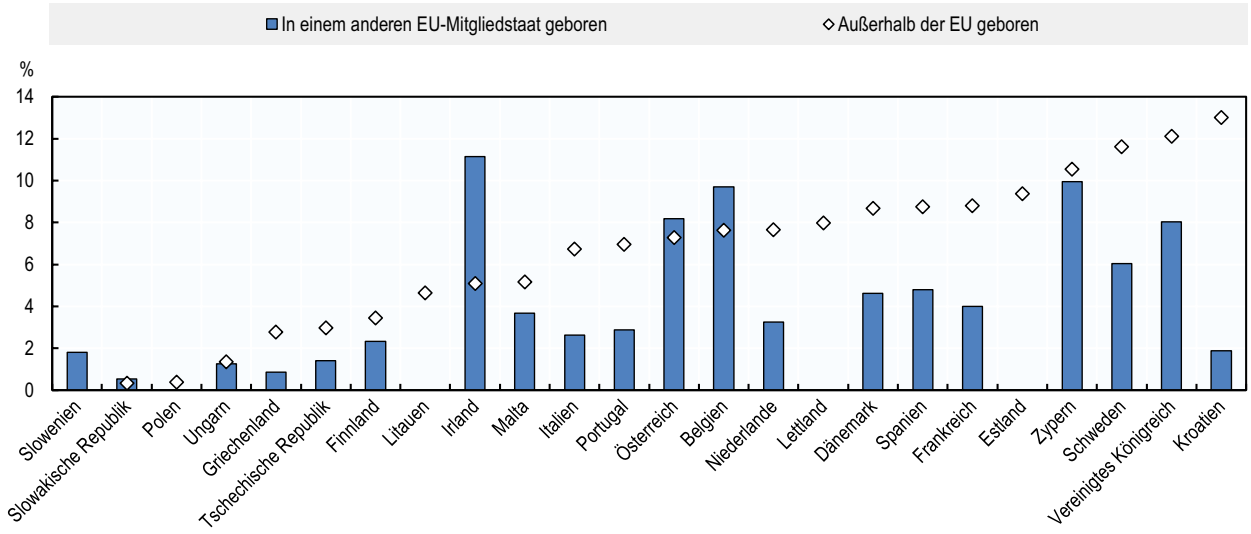
Selbstständige Erwerbstätigkeit von Zuwanderern

- In der Europäischen Union sind rund 10 % der selbstständig Erwerbstätigen außerhalb ihres derzeitigen Wohnsitzlandes geboren. Davon wurden rund zwei Drittel außerhalb der Europäischen Union geboren.
- In der Hälfte der Mitgliedstaaten der Europäischen Union waren im Jahr 2016 kaum Unterschiede in den Selbstständigenquoten von Zuwanderern und in im Inland Geborenen festzustellen. In Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, Kroatien, Malta, dem Vereinigten Königreich und Litauen waren hingegen die Selbstständigenquoten von Zuwanderern wesentlich höher als von im Inland Geborenen.
- Rund 28 % der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer in der Europäischen Union beschäftigten im Jahr 2016 Arbeitnehmer. Bei den selbstständig Erwerbstätigen, die in ihrem Wohnsitzland geboren sind, war dieser Anteil identisch. Allerdings hatten Zuwanderer, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind, mit größerer Wahrscheinlichkeit Arbeitnehmer.
- In der Europäischen Union sind Zuwanderer der ersten Generation mit größerer Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als Zuwanderer der zweiten Generation. Außerdem ist der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer der ersten Generation im Laufe des letzten Jahrzehnts gestiegen.

In der Europäischen Union belief sich im Jahr 2016 die Zahl der selbstständig Erwerbstätigen auf 30,6 Millionen; davon sind 9,2 % außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren. Und wiederum rund zwei Drittel von dieser Gruppe selbstständig Erwerbstätiger sind außerhalb der Europäischen Union geboren (Abbildung 6.1). In Bezug auf die Anteile der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer bestanden 2016 enorme Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten. Sie reichten von weniger als 1 % in Polen bis rund 20 % im Vereinigten Königreich (20,1 %) und in Zypern (20,5 %). In den meisten Ländern überstiegen die Anteile der selbstständig Erwerbstätigen, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind, die Anteile der selbstständig Erwerbstätigen, die in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union geboren sind. Ausnahmen bildeten Belgien, Irland, Österreich und die Slowakische Republik.

Abbildung 6.1. **Bedeutung der selbstständigen Erwerbstätigkeit von Zuwanderern, nach Land, 2016of residence, 2013**

Anteile der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer (15- bis 64-Jährige)



Hinweise: 1. Die Daten für Kroatien, Litauen, Polen, die Slowakische Republik und Slowenien sollten mit Vorsicht interpretiert werden, da die Schätzungen auf kleinen Stichprobengrößen basieren. 2. Für Deutschland sind keine Daten enthalten, da dort im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung der Geburtsort nicht abgefragt wird. Dementsprechend wird auch keine Gesamtzahl für die Europäische Union dargestellt. 3. Der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen, die außerhalb der EU geboren sind, wird für Slowenien nicht dargestellt, da die Stichprobe zu klein ist, um eine verlässliche Schätzung vorzunehmen.

Quelle: Eurostat (2017), besondere Auswertung der Arbeitskräfteerhebung 2016.

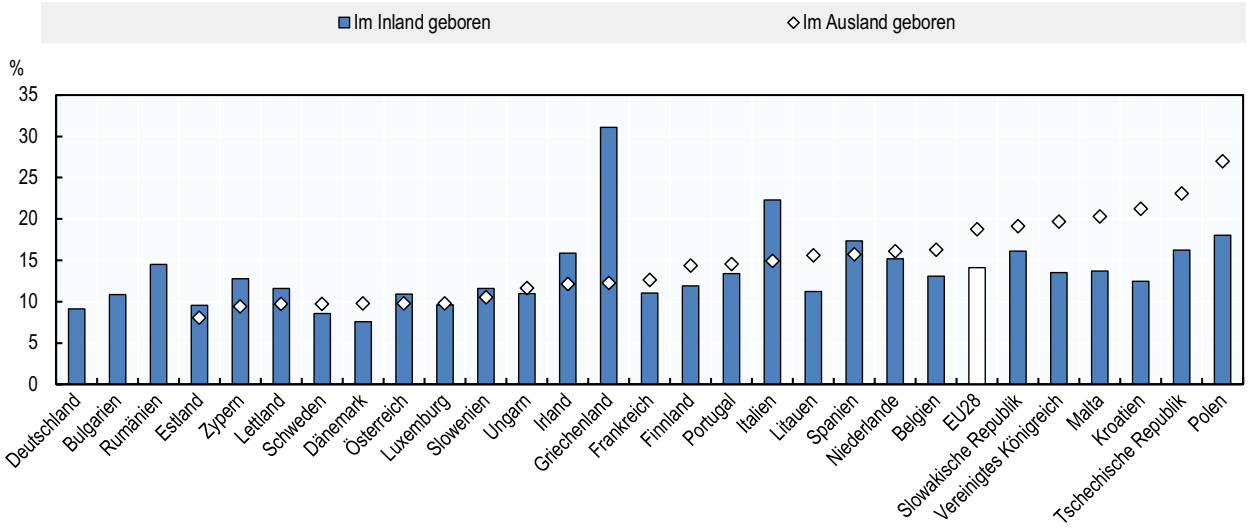
StatLink https://doi.org/10.1787/888933930081

Die Selbstständigenquoten von Zuwanderern waren höher als von in ihrem Wohnsitzland Geborenen. Im Jahr 2016 waren 18,8 % der erwerbstätigen Zuwanderer in der Europäischen Union (Deutschland ausgenommen) selbstständig erwerbstätig. Dieser Anteil war höher als der Anteil derer, die im Inland geboren sind (14,1 %). In einigen Ländern wie Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, Kroatien, Malta, dem Vereinigten Königreich und Litauen waren hingegen Zuwanderer mit höherer Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als in dem jeweiligen Land Geborene. In Italien und Griechenland war dieser Anteil dahingegen deutlich geringer.

Abbildung 6.2 zeigt die Anteile der Erwerbstätigen, die selbstständig erwerbstätig sind, dargestellt nach Geburtsort. In etwas mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten waren im Jahr 2015 Zuwanderer, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union geboren sind, mit größerer Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als Zuwanderer, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind. Das Gegenteil war in Ungarn, Finnland, dem Vereinigten Königreich, der Slowakischen Republik, Kroatien, der Tschechischen Republik und Italien zu beobachten.

Abbildung 6.2. **Selbstständigenquoten von Zuwanderern nach Land, 2015**

Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anteil der Gesamtbeschäftigung (15- bis 64-Jährige)



Hinweise: 1. Für Deutschland sind keine Daten enthalten, da dort im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung der Geburtsort nicht abgefragt wird. Dementsprechend wird auch keine Gesamtzahl für die Europäische Union dargestellt. 2. Für Bulgarien, Malta und Irland sind einige Daten nicht verfügbar, da die Stichproben zu klein waren, um verlässliche Schätzungen abzuleiten.

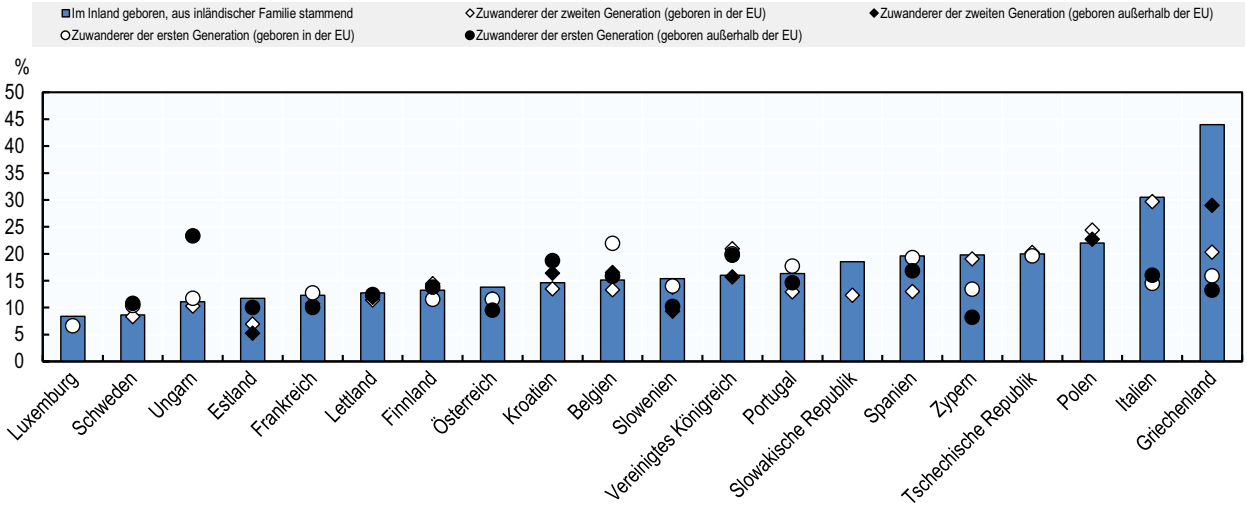
Quelle: Eurostat (2016), besondere Auswertung der Arbeitskräfteerhebung 2015.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930100

Im Laufe des letzten Jahrzehnts ist in der Europäischen Union der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer gestiegen. Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Zuwanderergruppen. So ist in der Europäischen Union die Selbstständigenquote von Zuwanderern der ersten Generation, die aus Nicht-EU-Ländern stammen, von 14,0 % im Jahr 2008 auf 15,5 % im Jahr 2014 gestiegen (Eurostat, 2015). Demgegenüber ist die Selbstständigenquote von Zuwanderern der zweiten Generation, die von außerhalb der Europäischen Union stammen, zurückgegangen. Im Jahr 2008 waren 14,4 % der erwerbstätigen Zuwanderer dieser Gruppe selbstständig erwerbstätig, während im Jahr 2014 dieser Anteil nur noch 11,5 % betrug (Eurostat, 2015).

In allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union waren Zuwanderer der zweiten Generation weniger häufig selbstständig erwerbstätig als Zuwanderer der ersten Generation (Abbildung 6.3) Es gibt jedoch auch Ausnahmen von diesem Trend. In Griechenland, Italien, dem Vereinigten Königreich und Zypern waren mehr Zuwanderer der zweiten Generation selbstständig erwerbstätig als Zuwanderer der ersten Generation, wohingegen in Lettland und Finnland kein Unterschied zu verzeichnen war. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass bei der Analyse dieser Unterschiede auf nationaler Ebene Vorsicht geboten ist, da die berücksichtigten Untergruppen selbstständig erwerbstätiger Zuwanderer oftmals vergleichsweise klein sind.

Abbildung 6.3. **Proportion of foreign-born self-employed with employees, 2013**
Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anteil der Gesamtbeschäftigung (25- bis 54-Jährige)



Hinweise: 1. Für Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Irland, Litauen, Malta, die Niederlande und Rumänien stehen keine Daten zur Verfügung. 2. Für Estland, Finnland, Frankreich, Italien, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, die Slowakische Republik, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern sind einige Daten nicht angeführt, da die Stichproben zu klein waren, um verlässliche Schätzungen abzuleiten.

Quelle: Eurostat (2016), „First and second-generation immigrants – statistics on employment conditions", verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/First_and_second-generation_immigrants_-_statistics_on_employment_conditions.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930119

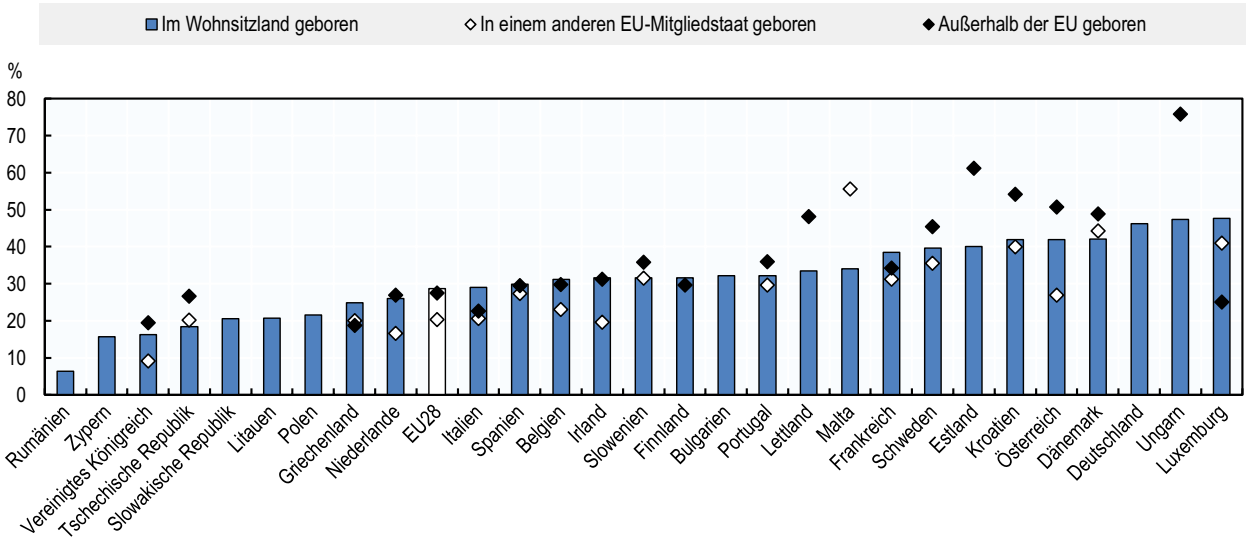
Anteile der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer mit Arbeitnehmern

- Selbstständig erwerbstätige Zuwanderer beschäftigten im Jahr 2016 in der Europäischen Union genauso häufig Arbeitnehmer wie Personen, die in ihrem Wohnsitzland geboren sind. Ungeachtet ihres Geburtslands beschäftigten rund 28 % der selbstständig Erwerbstätigen Arbeitnehmer.
- Allerdings beschäftigten im Jahr 2016 mehr selbstständig erwerbstätige Zuwanderer, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind, Arbeitnehmer als jene, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union geboren sind (27,5 % gegenüber 20,3 %).

Insgesamt hatten im Jahr 2016 in der Europäischen Union genauso viele selbstständig erwerbstätige Zuwanderer Arbeitnehmer wie Personen, die in ihrem Wohnsitzland geboren sind. Ungeachtet ihres Geburtslands beschäftigten rund 28 % der selbstständig Erwerbstätigen Arbeitnehmer. Allerdings beschäftigten mehr selbstständig erwerbstätige Zuwanderer, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind, Arbeitnehmer als jene, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union geboren sind (27,5 % gegenüber 20,3 %). Verglichen mit den selbstständig Erwerbstätigen, die in ihrem Wohnsitzland geboren sind, ist ihr Anteil etwa gleich hoch (28,7 %) (Abbildung 6.4). Doch auch diesbezüglich waren zwischen den Mitgliedstaaten deutliche Unterschiede zu verzeichnen. In folgenden Ländern hatten mehr als die Hälfte der selbstständig Erwerbstätigen, die außerhalb der Europäischen Union geboren sind, Arbeitnehmer: Österreich (50,8 %), Kroatien (54,2 %), Estland (61,1 %) und Ungarn (75,9 %).

Abbildung 6.4. **Anteile der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer mit Arbeitnehmern, nach Land, 2016**

Anteile der selbstständig Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)



Hinweis: Für Bulgarien, Deutschland, Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, die Slowakische Republik, Ungarn und Zypern sind einige Daten nicht angeführt, da die Stichproben zu klein waren, um verlässliche Schätzungen abzuleiten.

Quelle: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930138

Teilzeitunternehmertum von Zuwanderern

- Unter den selbstständig Erwerbstätigen übten im Jahr 2014 in nahezu allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union mehr Zuwanderer ihre unternehmerische Tätigkeit in Teilzeit aus als im Inland Geborene.

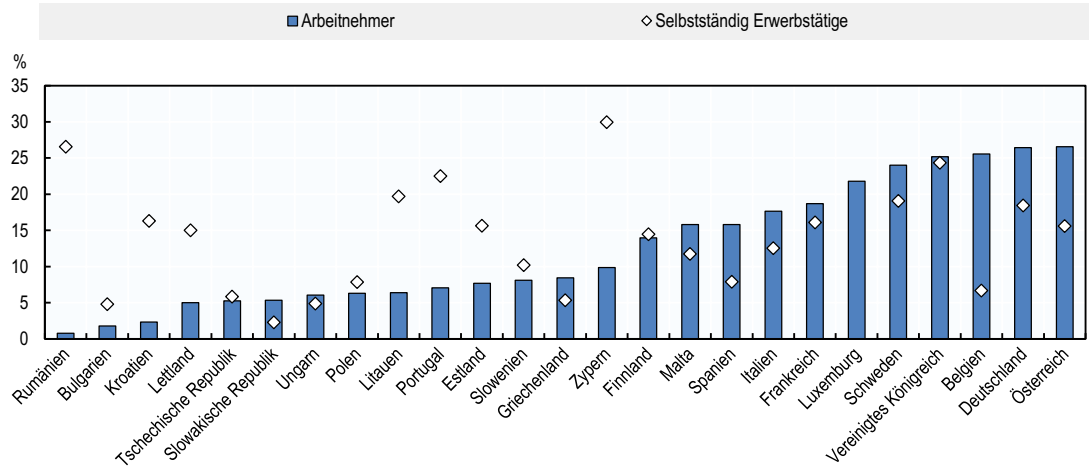
Im Jahr 2014 übten in zehn von elf EU-Mitgliedstaaten, zu denen Daten vorlagen, mehr selbstständig erwerbstätige Zuwanderer ihre unternehmerische Tätigkeit in Teilzeit aus als selbstständig Erwerbstätige, die im Inland geboren sind (Abbildungen 6a und 6b). Dieser Unterschied war in Zypern (20,6 Prozentpunkte) und Griechenland (14,1 Prozentpunkte) am größten. Portugal war der einzige Mitgliedstaat, in dem selbstständig erwerbstätige Zuwanderer weniger häufig ihre unternehmerische Tätigkeit in Teilzeit ausübten als im Inland Geborene.

Allerdings waren in einer Mehrheit der Mitgliedstaaten weniger selbstständig erwerbstätige Zuwanderer in Teilzeit tätig als Zuwanderer, die als Arbeitnehmer tätig waren (Abbildung 6.5b). Ausnahmen bildeten Zypern, wo mehr als die Hälfte der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer in Teilzeit (50,6 %) und nur wenige Zuwanderer als Arbeitnehmer (8,5 %) tätig waren, sowie Portugal, Slowenien und das Vereinigte Königreich.

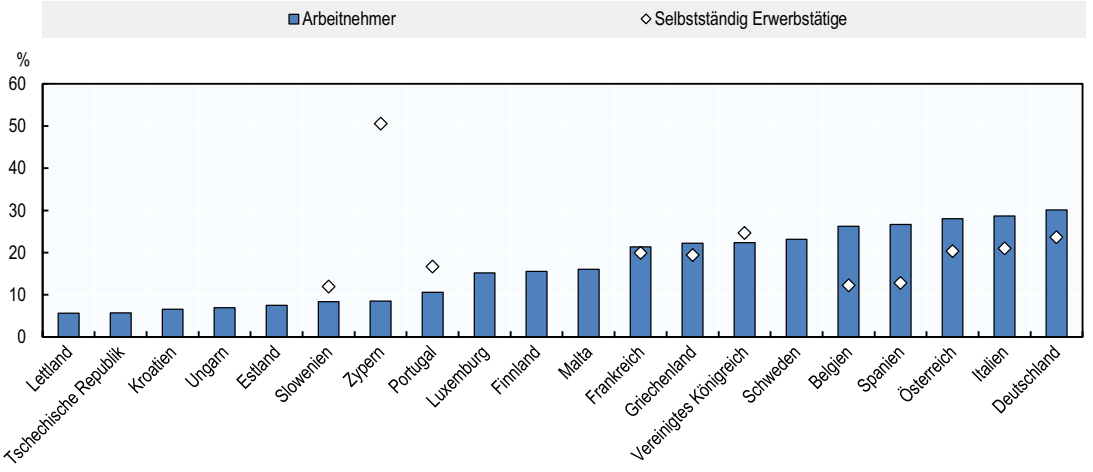
Abbildung 6.5. **Anteile des Teilzeitunternehmertums nach Geburtsort, 2014**

Anteile der Arbeitnehmer und selbstständig Erwerbstätigen (15- bis 64-Jährige)

a. Im Inland Geborene



b. Zuwanderer



Hinweis: In Diagramm A sind keine Daten für Dänemark, Irland und die Niederlande enthalten. In Diagramm B sind keine Daten für Bulgarien, Dänemark, Irland, Litauen, die Niederlande, Polen, Rumänien und die Slowakische Republik enthalten.

Quelle: Eurostat (2015), Arbeitskräfteerhebung 2014, Ad-hoc-Modul zu Migration und Arbeitsmarkt, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930157

Schlussfolgerungen

Während zwischen den Mitgliedstaaten und zwischen den Zuwanderern der ersten und der zweiten Generation Unterschiede bestehen, ist auf Ebene der Europäischen Union der Anteil der Zuwanderer, die selbstständig erwerbstätig sind, insgesamt genauso hoch wie unter der restlichen Bevölkerung.

Wenngleich viele Zuwanderer aus Ländern mit unternehmerischer Kultur stammen, mag dieses Ergebnis überraschend erscheinen, denn schließlich sind selbstständig erwerbstätige Zuwanderer mit größeren Hindernissen für das Unternehmertum konfrontiert als der Rest der Bevölkerung, da sie bei der Niederlassung in ihrem neuen Land zusätzliche Herausforderungen meistern müssen. Dazu zählt, dass sie die Kultur und das institutionelle Gefüge ihres neuen Landes verstehen lernen und sich eventuell eine neue Sprache aneignen müssen. Dies sind typische Hindernisse für die Unternehmensgründung, da das Wissen über verfügbare Unterstützung (z. B. Unternehmerschulungen, Förderprogramme) häufig gering ist und diese Unterstützung möglicherweise nicht zugänglich ist (z. B. weil sie nicht in anderen Sprachen angeboten wird). Damit politische Maßnahmen ihre Wirksamkeit entfalten können, muss die Komplexität der Bedürfnisse von Zuwanderern berücksichtigt werden, da diese über den Bedarf an Existenzgründungshilfen hinausgehen. Ein Schlüssel zum Erfolg von Unterstützungsmaßnahmen für das Unternehmertum von Zuwanderern besteht darin, ihre Reichweite zu erhöhen und sie eng mit der Integrationspolitik und den Integrationsprogrammen zu verknüpfen.

Weitere Informationen und Politikdebatten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zu den unternehmerischen Tätigkeiten von Zuwanderern können in folgenden Publikationen nachgelesen werden: OECD/EU (2014) und Europäische Kommission (2016)

Literatur

Europäische Kommission (2016), „Evaluation and Analysis of Good Practices in Promoting and Supporting Migrant Entrepreneurship – Guide book“, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/18421*.

Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

Eurostat (2017), besondere Auswertung der Arbeitskräfteerhebung 2016.

Eurostat (2015), Arbeitskräfteerhebung 2014, Ad-hoc-Modul zu Migration und Arbeitsmarkt, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

OECD/Europäische Union (2014), Die fehlenden Unternehmer 2014: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa, OECD Publishing, DOI:*10.1787/9789264230897-de*.

TEIL II

Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum

Kapitel 7

Handelt es sich bei selbstständiger Erwerbstätigkeit um hochwertige Arbeit?

In diesem Kapitel wird die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit untersucht. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Einkünften, der Stabilität des Arbeitsplatzes und der Qualität der Arbeitsumgebung. Im Zuge der Analyse wird zwischen den verschiedenen Arten der selbstständigen Erwerbstätigkeit differenziert, insbesondere zwischen jenen mit und ohne Arbeitnehmern. Dabei werden Unterschiede in der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit zwischen verschiedenen sozialen Zielgruppen – Frauen, junge Menschen, Ältere und Zuwanderer – ermittelt. . Außerdem wird in diesem Kapitel die gegenwärtige politische Diskussion über die Qualität der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Scheinselbstständigkeit untersucht. Abschließend werden politische Empfehlungen zur Verbesserung der Qualität von Unternehmensgründungen und die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit ausgesprochen.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern“ beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage“ vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Zentrale Aussagen

Die Arbeitsqualität hat direkte Auswirkungen auf den Lebensstandard und das Wohlbefinden von Individuen. Außerdem kann sie eine wichtige Triebkraft für die Erwerbsbeteiligung, Produktivitätssteigerungen und die gesamtwirtschaftliche Leistung sein. Angesichts der Entwicklung der digitalen oder kollaborativen Wirtschaft (einschließlich Aufgaben, die gemeinsam online durchgeführt werden, wie etwa über Amazon Mechanical Turk sowie Arbeiten, die über Online-Plattformen und mobile Anwendungen organisiert werden, wie zum Beispiel Uber) ist die Arbeitsqualität eine besonders wichtige politische Frage.

Dieses Kapitel basiert auf den Bezugsrahmen für Arbeitsqualität, die von der OECD, der Europäischen Kommission und der Eurofound herangezogen wurden, um die Arbeitsqualität bei selbstständig Erwerbstätigen zu untersuchen. Der Fokus liegt dabei auf den sich überschneidenden Elementen dieser Bezugsrahmen, zu denen Daten für selbstständig Erwerbstätige vorlagen: Einkünfte, Stabilität des Arbeitsplatzes und Arbeitsbedingungen.

Die Gruppe der selbstständig Erwerbstätigen ist eine sehr heterogene Gruppe. Nichtsdestotrotz lassen sich einige wesentliche Schlussfolgerungen ziehen. Während selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern häufig mehr verdienen als jene ohne Arbeitnehmer, gibt es gleichzeitig einen großen Anteil an Einzelselbstständigen, die hohe Einkünfte erzielen, wie etwa hoch qualifizierte Freiberufler. Zudem ist die selbstständige Erwerbstätigkeit tendenziell weniger sicher als andere Formen der Erwerbstätigkeit. Viele selbstständig Erwerbstätige ziehen sich vor Ablauf von fünf Jahren wieder aus der selbstständigen Erwerbstätigkeit zurück, und viele von ihnen haben keinen Zugang zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

Auch die Arbeitsbedingungen von selbstständig Erwerbstätigen sind sehr unterschiedlich. Im Allgemeinen ist selbstständige Erwerbstätigkeit durch lange Arbeitszeiten gekennzeichnet, und das Risiko von stressbedingten und anderen Gesundheitsproblemen ist in dieser Gruppe oftmals ebenfalls höher als in der Gruppe der Arbeitnehmer. Von diesen schlechten Arbeitsbedingungen sind bestimmte Gruppen von selbstständig Erwerbstätigen, insbesondere abhängige Selbstständige und Scheinselbstständige, besonders betroffen. Diese selbstständig Erwerbstätigen sind auf einen oder zwei Kunden angewiesen und genießen dementsprechend oftmals nur wenige der Vorteile einer Beschäftigung (z. B. Sozialversicherungsschutz) und wenige der Vorteile einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (z. B. Aufgabenvielfalt) und sie sind gleichzeitig mit allen Nachteilen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit konfrontiert (z. B. niedriges Einkommen, finanzielle Unsicherheit und lange Arbeitszeiten). Außerdem führen die geringeren mit ihnen verbunden Kosten oftmals dazu, dass Arbeitnehmer quasi unterboten werden, was das Risiko erhöht, dass diese ihre Arbeitsplätze verlieren.

Herkömmlicherweise konzentrierte sich die öffentliche Politik auf die Unterstützung von Unternehmensgründungen und selbstständiger Erwerbstätigkeit durch die Verbesserung des Geschäftsumfelds und die Erhöhung der Erfolgschancen durch Maßnahmen wie Unternehmerschulungen, Coaching und Mentoring, einen verbesserten Zugang zur Gründungsfinanzierung, Unternehmensberatung und Unternehmernetzwerke. Zudem haben viele Länder Maßnahmen und Programme zur Unterstützung der Formalisierung informeller Unternehmen implementiert, die zu einer Verbesserung der Arbeitsqualität für geschäftsführende Inhaber beitragen. Es ist wichtig, diese Art von Maßnahmen fortzuführen, um Unternehmer dabei zu unterstützen, das Potenzial ihrer Unternehmen zu maximieren.

Die gegenwärtige politische Debatte über die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit kreist hauptsächlich um das Thema der abhängigen Selbstständigkeit und der Scheinselbstständigkeit, einschließlich Arbeiten, die über Online- und mobile Plattformen vermittelt werden. Typischerweise werden zur Minimierung von Scheinselbstständigkeit drei Ansätze herangezogen: Regelung des Erwerbsstatus (sprich eindeutigere Klarstellung, wer als Arbeitnehmer und wer als selbstständig Erwerbstätiger gilt); Einführung von Zwischenkategorien, anhand derer diese Art der Erwerbstätigkeit separat behandelt werden kann; und Verbesserung des Zugangs zur Sozialversicherung für selbstständig Erwerbstätige. In der Praxis verfolgen die Länder tendenziell einen mehrgleisigen Ansatz zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit und greifen außerdem zu Maßnahmen, durch die es für Arbeitgeber attraktiver wird, einen Arbeitnehmer einzustellen, als auf einen Scheinselbstständigen zurückzugreifen.

Politische Empfehlungen

- Das Spektrum herkömmlicher Politikinstrumente sollte mit schrittweiser Intensivierung weiter zum Einsatz kommen, um die Qualität der Unternehmensgründungen zu verbessern, wobei innovative Geschäftsideen bevorzugt behandelt werden sollten.
- Es sollten Anreize und Unterstützung für die Formalisierung informeller Unternehmen geboten werden.
- Es sollte ein mehrgleisiger Ansatz zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit verfolgt werden, der Maßnahmen beinhaltet wie die Beseitigung steuerlicher Anreize für Scheinselbstständigkeit, die Aufklärung der Arbeitgeber und der selbstständig Erwerbstätigen über die Risiken von Scheinselbstständigkeit und die Verbesserung der Anreize zur Einstellung von Arbeitnehmern.
- Der soziale Schutz für selbstständig Erwerbstätige sollte verbessert werden.
- Die Aufdeckung von Scheinselbstständigkeit sollte durch eine verbesserte Datenerfassung gesteigert werden.

Sicherstellung von qualitativ hochwertiger Arbeit

- Die Arbeitsqualität kann sich stark auf das Wohlbefinden eines Individuums auswirken. Außerdem kann sie eine wichtige Triebkraft für die Erwerbsbeteiligung, Produktivitätssteigerungen und die gesamtwirtschaftliche Leistung sein.
- Die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist ebenso wichtig, muss jedoch auf andere Weise betrachtet werden, da die selbstständig Erwerbstätigen – im Gegenteil zu Arbeitnehmern – typischerweise selbst die Kontrolle über einige ihrer Arbeitsbedingungen haben (z. B. Arbeitsvolumen, Aufgaben, Arbeitszeiten).
- Der öffentlichen Politik obliegt es, einen Beitrag zur Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit zu leisten, um den wirtschaftlichen Nutzen zu maximieren. Dies ist angesichts der Zunahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit eine besonders wichtige politische Frage.

Arbeitsmarktaktivitäten haben starke Auswirkungen auf das Wohlbefinden eines Individuums. Arbeitslosigkeit kann Ursache großen Leids sein, während sich eine Beschäftigung unmittelbar auf die Lebensweise und den Lebensstandard auswirkt. Seit der im Jahr 2008 begonnenen Wirtschaftskrise, richtete sich das Augenmerk der politischen Entscheidungsträger auf die Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Maßnahmen zielten darauf ab, Menschen in den Arbeitsmarkt zurückzubringen und das Wirtschaftswachstum zu stimulieren. Allerdings wurde durch den Schwerpunkt auf der Schaffung von Arbeitsplätzen oftmals der Aspekt der Arbeitsqualität außer Acht gelassen. Die Arbeitsqualität hat jedoch einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden eines Individuums, einschließlich seiner Gesundheit und allgemeinen Lebenszufriedenheit. Sie kann sich auch auf zukünftige Chancen auf dem Arbeitsmarkt auswirken, da bestimmte Tätigkeiten Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung bieten. Außerdem kann die Arbeitsqualität eine wichtige Triebkraft für die Erwerbsbeteiligung, Produktivitätssteigerungen und die gesamtwirtschaftliche Leistung sein (Cazes et al., 2015).

Die Arbeitsqualität wird von politischen Entscheidungsträgern zunehmend als wichtiges Thema anerkannt und zahlreiche Institutionen und Regierungen arbeiten an ihrer Definition und Messung. Dazu gehören Maßnahmen der OECD, der Europäischen Kommission, der Internationalen Arbeitsorganisation und der Eurofound. Diese Aktivitäten erwiesen sich in der Europäischen Union als bedeutsam. Eine Bewusstseinsbildung für die Notwendigkeit der Berücksichtigung der Arbeitsqualität zusätzlich zur Arbeitsquantität führte zur Festlegung von politischen Zielsetzungen für Arbeitsqualität als Teil der fortlaufenden europäischen Beschäftigungsstrategie und der jüngsten europäischen Säulen sozialer Rechte.

Auch für die selbstständige Erwerbstätigkeit ist die Arbeitsqualität von Bedeutung. Allerdings erfordert sie eine andere politische Herangehensweise, da selbstständig Erwerbstätige oftmals selbst die Kontrolle über die Qualität ihrer Arbeitsumgebung haben. Sie können ihre Arbeitszeiten, ihren Arbeitsort, ihr Arbeitsvolumen und ihre Aufgaben selbst bestimmen. Allerdings sei zu berücksichtigen, dass dies nicht immer der Fall ist. Einige selbstständig Erwerbstätige sind abhängig von nur einem Auftraggeber und in vielen dieser Fälle werden einige oder alle dieser Arbeitsbedingungen von diesem vorgegeben.

Somit kommt der öffentlichen Politik die wichtige Rolle zu, den selbstständig Erwerbstätigen die Vorteile hochwertiger Arbeit zu vermitteln und sie mittels Weiterbildungen und Schulungen zu ermutigen, ihre Arbeit so zu organisieren, dass sich ihr Wohlbefinden und ihre wirtschaftlichen Beiträge maximieren. Dies wird für die öffentliche Politik zunehmend wichtiger, da sich der Begriff und die Struktur der Arbeit verlagern (EK, 2017c).

Untersuchung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit

- Die Arbeitsqualität wird anhand einer Vielzahl von Variablen gemessen, die sich in drei Kategorien unterteilen lassen: Einkommen, Stabilität des Arbeitsplatzes und Arbeitsbedingungen. Dieser Rahmen lässt sich auch auf die selbstständige Erwerbstätigkeit übertragen.
- Selbstständig Erwerbstätige, insbesondere jene ohne Arbeitnehmer, verdienen durchschnittlich wesentlich weniger als Arbeitnehmer. Dies verdeckt jedoch die Tatsache, dass selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern oftmals mehr verdienen als Arbeitnehmer und dass es geografische, demografische und sektorale Unterschiede gibt. Auch bekannt ist, dass selbstständig Erwerbstätige ihre Einkünfte systematisch untererfassen, wodurch die finanziellen Vorteile der selbstständigen Erwerbstätigkeit verschleiert werden. Hinzu kommt, dass die für selbstständig Erwerbstätige zur Verfügung stehenden erwerbsbezogenen Leistungen aus den Sozialversicherungssystemen weniger großzügig sind als für Arbeitnehmer und ihr Zugang schwieriger und aufwändiger ist.
- Eine selbstständige Erwerbstätigkeit ist weniger sicher als ein Angestelltenverhältnis: Eine erhebliche Anzahl von selbstständig Erwerbstätigen zieht sich vor Ablauf von fünf Jahren aus ihrer Tätigkeit zurück. Die Mehrheit dieser Menschen hat keinen Zugang zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit, wobei zumindest einem sehr kleinen Anteil ein Eintritt in eine Beschäftigung gelingt.
- Mit der selbstständigen Erwerbstätigkeit geht Flexibilität und Autonomie einher, was wiederum zu einer höheren Arbeits- und Lebenszufriedenheit führt. Dafür sind die Arbeitsbedingungen von selbstständig Erwerbstätigen oftmals durch lange Arbeitszeiten und das Risiko von stressbedingten und anderen Gesundheitsproblemen gekennzeichnet.
- ·Es muss anerkannt werden, dass die selbstständig Erwerbstätigen eine sehr heterogene Gruppe darstellen und sich die Arbeitsqualität stark unterscheiden kann. Im Allgemeinen ist die Arbeitsqualität bei selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern größer als bei der Gruppe der Einzelselbstständigen. Bei Letzteren lassen sich allerdings die größten Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsqualität verzeichnen.

Die Arbeitsqualität kann anhand einer Vielzahl von Indikatoren gemessen werden. Abbildung 7.1 liefert einen Überblick über die verschiedenen Bezugsrahmen, die von der OECD, der Europäischen Union und der Eurofound zur Messung der Arbeitsqualität entwickelt wurden. Während jeder Bezugsrahmen einer anderen Herangehensweise folgt, haben sie selbstverständlich auch Überschneidungen.

Tabelle 7.1. **Bezugsrahmen zur Messung der Arbeitsqualität**

	OECD	Europäische Union (Beschäftigungsausschuss)	Eurofound
Einkünfte	• Qualität der Einkünfte	• Angemessene Einkünfte	• Einkünfte
Stabilität des Arbeitsplatzes	• Arbeitsmarktsicherheit	• Arbeitsplatz- und Laufbahnsicherheit	• Aussichten
Arbeitsbedingungen	• Lernmöglichkeiten • Gesundheits- und Sicherheitsrisiken • Zeitdruck • Arbeitsautonomie • Einschüchterung am Arbeitsplatz und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	• Beschäftigungsfähigkeit • Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz • Arbeitsintensität • Autonomie • Kollektive Interessenvertretung • Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben • Geschlechterverhältnis	• Physische Umgebung • Soziale Umgebung • Fähigkeiten und Ermessen • Arbeitsintensität • Qualität der Arbeitszeit

Quelle: OECD (2014), „Wie gut ist Ihr Job? Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität", Kapitel 3, OECD-Beschäftigungsausblick 2014, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-de; Europäische Union (2015), Employment and Social Developments in Europe 2014, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union; Eurofound (2017, in Kürze erscheinend), „Studie über Selbständigkeit in der Europäischen Union".

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den drei gemeinsamen Themen dieser Bezugsrahmen:

1. Einkünfte (Durchschnittsverdienst) und ihre Verteilung;
2. Stabilität des Arbeitsplatzes, sprich Arbeitslosigkeitsrisiko und Abdeckung durch Arbeitslosenversicherung; und
3. Arbeitsbedingungen, sprich gearbeitete Stunden, Gesundheit und Sicherheit sowie Weiterbildung und Entwicklung.

Soweit Daten verfügbar sind, werden diese Dimensionen der Arbeitsqualität für selbstständig Erwerbstätige gemessen. Es werden Vergleiche mit Arbeitnehmern vorgenommen und, soweit möglich, unterschiedliche Gruppen selbstständig Erwerbstätiger berücksichtigt (Textfeld 7.1). In den meisten Datenquellen beschränkt sich diese Analyse auf den Vergleich der selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer mit denen, die Arbeitnehmer beschäftigen. In einer kürzlich veröffentlichten Analyse von Daten aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen wurden hingegen fünf Gruppen selbstständig Erwerbstätiger ermittelt: Stabile Erwerbstätige, die auf eigene Rechnung arbeiten (selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer, die starke Unternehmen führen), kleine Händler und Landwirte (selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer, die kleine Unternehmen oder Unternehmen in Teilzeit führen), Arbeitgeber (selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern, die stabile Unternehmen führen; einige davon mit starkem Wachstumspotenzial), gefährdete selbstständig Erwerbstätige (selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer, die kleine Unternehmen führen, die von einer Schließung bedroht sind) und verdeckte selbstständig Erwerbstätige (selbstständig Erwerbstätige, die von einem einzigen Kunden abhängen) (Eurofound, 2017, in Kürze erscheinend). Diese Analyse wird ergänzt, um die in diesem Kapitel enthaltenen Daten und Diskussion zu bereichern.

Textfeld 7.1 **Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit**

Eine der wesentlichen Herausforderungen bei der Bewertung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit liegt in der angemessenen Definition dieser Art der Tätigkeit. Zur Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit wird diese der Beschäftigung gegenübergestellt. Bei Letzterer geht ein Arbeitnehmer einen Dienstvertrag (Arbeitsvertrag) mit seinem Arbeitgeber ein, wohingegen bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit der selbstständig Erwerbstätige einen *Vertrag für die Erbringung von Dienstleistungen* für Kunden eingeht (Wynn, 2016).

Die OECD definiert selbstständig Erwerbstätige als Personen, die Inhaber eines eigenen Unternehmens sind und in diesem arbeiten – dazu zählen auch Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit und Erwerbstätige, die auf eigene Rechnung arbeiten – und sich selbst im Rahmen von Arbeitskräfteerhebungen als „selbstständig erwerbstätig" bezeichnen (OECD, 2016). Zudem werden selbstständige Tätigkeiten als Tätigkeiten definiert, deren Vergütung direkt von dem mit den produzierten Waren und Dienstleistungen erzielten Gewinn (oder Gewinnpotenzial) abhängt (wobei der Eigenverbrauch als Teil des Gewinns angesehen wird). Die selbstständig Erwerbstätigen treffen die betrieblichen Entscheidungen für das Unternehmen oder delegieren sie, behalten jedoch die Verantwortung für das Wohlergehen des Unternehmens (15. Konferenz der Arbeitsstatistiker, Januar 1993). Die Definition bezieht Unternehmen mit und ohne eigene Rechtspersönlichkeit ein und unterscheidet sich als solche von den Definitionen, die im System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen verwendet werden. Dort werden selbstständig erwerbstätige Inhaber von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit und Quasi-Kapitalgesellschaften als Arbeitnehmer eingestuft.

Dies impliziert, dass sich unabhängige Selbstständige anhand der folgenden drei wesentlichen Merkmale von abhängigen Arbeitnehmern abgrenzen lassen. Unabhängige Selbstständige:

1. haben eine größere Kontrolle darüber, wie sie ihre Arbeit verrichten als Arbeitnehmer;
2. können ihre Arbeit freier wählen als Arbeitnehmer;
3. tragen im Rahmen der Vergabe ihrer Dienstleistungen an Auftraggeber höhere Risiken als Arbeitnehmer.

Nach der Definition von Eurostat handelt es sich bei einem selbstständig Erwerbstätigen um eine Person, die in ihrem eigenen Unternehmen, landwirtschaftlichen Betrieb oder in ihrer eigenen Praxis arbeitet, anstatt für einen Arbeitgeber. Zudem erfüllt sie eines der folgenden Kriterien:

1. sie arbeitet in der Absicht, einen Gewinn zu erzielen;
2. sie wendet Zeit auf für den Betrieb eines Unternehmens;
3. sie befindet sich im Aufbau ihres eigenen Unternehmens.

Textfeld 7.1 **Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit**

Einige Faktoren erschweren den Versuch, selbstständige Erwerbstätigkeit zu definieren. Erstens werden eine ganze Reihe von Begriffen für die Beschreibung selbstständig Erwerbstätiger bzw. Selbstständiger verwendet, wie zum Beispiel Einzelselbstständige, Erwerbstätige, die auf eigene Rechnung arbeiten, Einzelunternehmer, Freiberufler, unabhängige Fachleute mit einem hohen Qualifikations- und Spezialisierungsgrad (sog. „I-pros"), Auftragnehmer, Portfolio-Arbeiter und mitarbeitende Inhaber in Unternehmen ohne Arbeitnehmer, um nur einige zu nennen. Die Zusammenführung verschiedener Kategorien geschieht zum einen aus Gründen der Datenverfügbarkeit und zum anderen, da es üblich geworden ist, die Begriffe synonym zu verwenden.

Erschwerend kommt hinzu, dass mit der Entwicklung der digitalen und kollaborativen Wirtschaft neue Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit entstehen (siehe Textfeld 7.4), sowie die Tatsache, dass Unternehmen in zunehmendem Maße Arbeiten an Auftragnehmer auslagern. Es wird daher zunehmend schwieriger, zwischen jenen zu unterscheiden, die unabhängig selbstständig sind, und jenen, die einer abhängigeren Form der selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. gar als Arbeitnehmer tätig sind.

Einkünfte

Bei der Betrachtung der Einkünfte wird die Einkommensqualität berücksichtigt, die sich nach dem Einkommensniveau und der Einkommensverteilung bemisst. Beide Aspekte sind wichtig, da sich sowohl im Ländervergleich als auch im Vergleich von Personen innerhalb der einzelnen Länder eine positive Korrelation zwischen dem Einkommensniveau und dem Maß an subjektivem Wohlbefinden und subjektiver Zufriedenheit feststellen lässt. Zudem ist bei einem gegebenen Durchschnittseinkommen das Wohlbefinden tendenziell insgesamt umso höher, je gleichmäßiger die Einkommensverteilung ist (Cazes et al., 2015).

Um die Einkommensqualität zu messen, muss eine Entscheidung darüber getroffen werden, wie das individuelle Einkommen gemessen werden sollen. Das Einkommen kann entweder brutto oder netto (d. h. vor oder nach Abzug der arbeitnehmerseitigen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) und entweder auf Stunden-, Monats- oder sogar Jahresbasis gemessen werden. Die Arbeiten der OECD zur Messung der Arbeitsqualität basieren oftmals auf Bruttostundenlöhnen. Aufgrund von methodischen Herausforderungen bei der länderübergreifenden Messung von Informationen zu den Nettoverdiensten wird der Bruttoverdienst herangezogen. Außerdem wird die Berücksichtigung von Stundenlöhnen bevorzugt, da sich dadurch eine bessere Differenzierung zwischen Fragen der Quantität und der Qualität der Arbeit erzielen lässt.

In vorliegendem Dokument wird ein anderer Ansatz verfolgt, da hier der Schwerpunkt auf der Messung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit liegt. Demnach wird das Konzept des Nettoverdienstes bevorzugt, da sich dieser unmittelbarer auf die Lebensqualität eines Individuums auswirkt. Zusätzlich wird in den meisten Fällen der Monatsverdienst herangezogen, da sich der Charakter der selbstständigen Erwerbstätigkeit von dem der

typischen Beschäftigungsverhältnisse unterscheidet. Selbstständig Erwerbstätige arbeiten tendenziell mehr Stunden pro Woche, und der Arbeitsablauf ist in der Regel unregelmäßiger als bei Arbeitnehmern. Zur Minimierung der Auswirkungen dieser Unregelmäßigkeiten wird der Monatsverdienst anstelle des Stundenverdienstes berücksichtigt

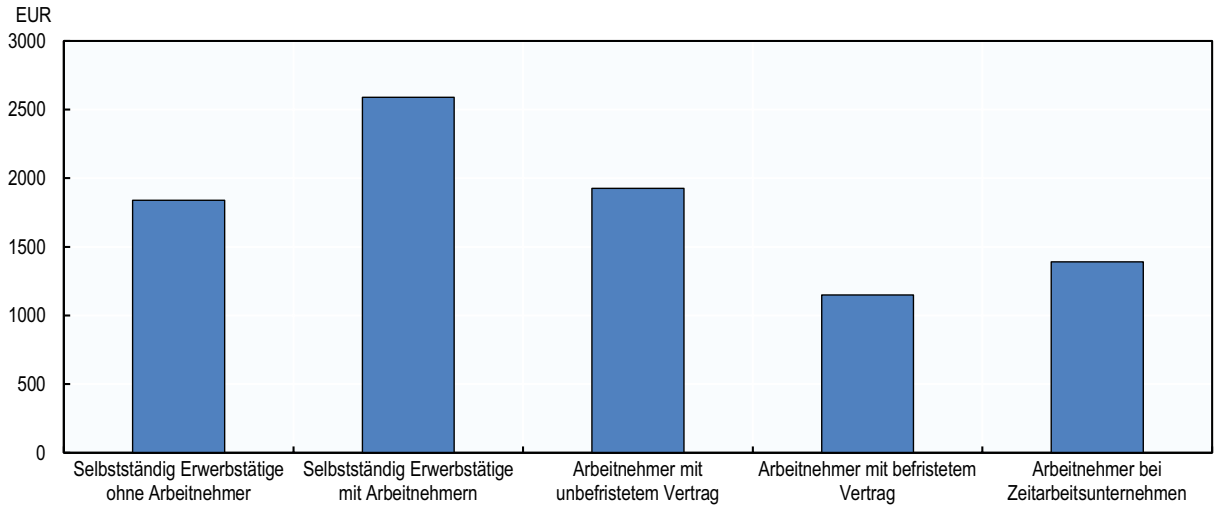
Erzielte Einkünfte

Fondeville et al. (2015) ermittelten, dass das mittlere Nettoeinkommen der selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer niedriger ist als das der Arbeitnehmer[1]. Im Jahr 2007 erzielten zwei Drittel der selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer Einkünfte, die unterhalb des mittleren Nettoeinkommens der Arbeitnehmer lagen, und 46 % von ihnen hatten Einkünfte, die unter 60 % der mittleren Einkünfte der Arbeitnehmer lagen. Dies war besonders ausgeprägt in Ländern wie Estland, Spanien, Rumänien, Slowenien, Finnland und Schweden. Dort erzielten mehr als 80 % der selbstständig Erwerbstätigen Einkünfte, die unterhalb der mittleren Einkünfte der Arbeitnehmer lagen.

Diese Situation hat sich seit der Wirtschaftskrise weiter verschärft. Im Jahr 2012 sind die relativen Einkünfte der selbstständig Erwerbstätigen (ohne Arbeitnehmer) weiter gesunken (Fondeville et al., 2015). 73,3 % erzielten Einkünfte, die unterhalb des mittleren Nettoeinkommens der Arbeitnehmer lagen, und 51,3 % von ihnen erzielten Einkünfte, die unter 60 % der mittleren Einkünfte der Arbeitnehmer lagen. Diese Daten zeigen auch, dass das Haushaltseinkommen der selbstständig Erwerbstätigen (einschließlich derer mit Arbeitnehmern) verglichen mit Arbeitnehmern im Zeitraum 2007-2012 gesunken und die materielle Entbehrung gestiegen ist.

Allerdings fallen diese allgemeinen Daten bei einer näheren Betrachtung aufgrund von Einkommensunterschieden zwischen selbstständig erwerbstätigen Inhabern von Unternehmen mit oder ohne eigene Rechtspersönlichkeit sowie von Unterschieden zwischen den Ländern und zwischen den persönlichen Umständen der selbstständig Erwerbstätigen nuancierter aus. Abbildung 7.1 zeigt, dass die selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer rund 700 EUR netto (nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) weniger pro Monat verdienten als jene mit Arbeitnehmern und 100 EUR weniger als Arbeitnehmer in typischen Beschäftigungsverhältnissen (Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag). Dahingegen verdienten die selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern rund 600 EUR mehr im Monat als Arbeitnehmer mit unbefristetem Vertrag. Diese Daten stimmen mit den Daten auf Länderebene sowie mit den Daten für Deutschland überein, aus denen hervorgeht, dass Arbeitnehmer mehr verdienen als selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer und weniger als selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern (Sorgner et al., 2014).

Abbildung 7.1. **Monatliche Nettoeinkünfte der arbeitenden Bevölkerung, 2015**



Hinweis: In dieser Abbildung sind Daten zu Auszubildenden, Arbeitnehmern ohne Arbeitsvertrag sowie „sonstigen" Beschäftigungsverhältnissen wie Familienarbeitskräfte nicht berücksichtigt.

Quelle: Berechnungen der OECD basierend auf Mikrodaten aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (Eurofound, 2016b).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930176

Allgemeiner betrachtet, befinden sich selbstständig Erwerbstätige häufiger als Arbeitnehmer an den unteren und oberen Rändern der Einkommensverteilung (Parker, 2009). So war beispielsweise der Beitrag zur Schaffung von „sozialem Mehrwert" (Einkommen, Geschäftsgewinn, Kapitalgewinn) von Selfmade-Milliardären in den Vereinigten Staaten 4 600-mal höher als der Beitrag des Medians der selbstständig Erwerbstätigen (Sanandaji und Leeson, 2013).

In einer jüngeren Forschungsarbeit von Eurofound (2017) wurde eine Clusteranalyse vorgenommen, um die Heterogenität zwischen den selbstständig Erwerbstätigen zu bestätigen. Aus dieser Analyse ging insgesamt hervor, dass die selbstständig Erwerbstätigen in der EU rund 21 % mehr verdienten als Arbeitnehmer, wenn man das monatliche Realeinkommen nach Steuern betrachtet. Allerdings ließen sich große Unterschiede zwischen den im Rahmen der Clusteranalyse differenzierten fünf Kategorien der selbstständigen Erwerbstätigkeit (stabile Erwerbstätige, die auf eigene Rechnung arbeiten, Kleingewerbetreibende und Landwirte, Arbeitgeber, gefährdete selbstständig Erwerbstätige und verdeckte selbstständig Erwerbstätige) beobachten. Arbeitgeber hatten die höchsten Einkünfte, während die gefährdete Gruppe weitaus weniger verdiente als die restlichen selbstständig Erwerbstätigen, was jedoch auf den Wirtschaftszweig und die geografische Lage zurückzuführen sein könnte. Die Einkünfte der anderen Gruppen der selbstständig Erwerbstätigen waren höher als die der gefährdeten Gruppe und niedriger als die der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern (Eurofound, 2017).

Es gibt begründete Hinweise darauf, dass die Einkommensunterschiede zwischen den selbstständig Erwerbstätigen auf geografische und sektorale Unterschiede zurückzuführen sind. So verdiente beispielsweise in Norwegen der Median der selbstständig Erwerbstätigen (einschließlich der Inhaber von Gesellschaften mit beschränkter Haftung) 16,4 % mehr als

der Median der Arbeitnehmer (Berglann et al., 2011), und in Deutschland verdienten sie 13 % mehr (Martin, 2013). Allerdings verdienten selbstständig Erwerbstätige in Ostdeutschland 15 % mehr als Arbeitnehmer, während sie in Westdeutschland 14,8 % weniger verdienten (Martin, 2013). Diese Daten aus Deutschland deuten ebenfalls auf Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren hin. Angehörige der „freien Berufe" (z. B. Ärzte und Steuerberater) hatten tendenziell höhere Einkünfte als die ihnen entsprechenden Arbeitnehmer.

Zudem gibt es Hinweise darauf, dass die Einkünfte selbstständig Erwerbstätiger von den individuellen Merkmalen jedes Einzelnen abhängen. In den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union verdienen selbstständig erwerbstätige Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen und sind häufiger auf zusätzliche Einkommensquellen angewiesen (OECD/EU, 2014). Zudem legen Daten aus Deutschland und dem Vereinigten Königreich nahe, dass besser Ausgebildete höhere Einkünfte erzielen, wenn sie einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, als wenn sie als Arbeitnehmer tätig sind (Sorgner et al., 2014; Hartog et al., 2010).

Altersbezogene Daten zu den Einkünften selbstständig Erwerbstätiger zeichnen ein gemischtes Bild. Einige dieser Daten bilden ein U-förmiges Muster, mit höheren Einkünften in jüngeren und in älteren Jahren (Terigman, 2010), während andere Daten zeigen, dass eine frühe und freiwillige selbstständige Erwerbstätigkeit zu relativ höheren Einkünften führt, wohingegen sich eine späte und unfreiwillige selbstständige Erwerbstätigkeit negativ auf die Einkünfte auswirkt (Munk, 2015). Diese Ergebnisse stimmen mit dem Ergebnis überein, dass junge und benachteiligte selbstständig erwerbstätige Männer mehr verdienen als vergleichbare Arbeitnehmer, was drauf hindeutet, dass die selbstständige Erwerbstätigkeit ein Mechanismus für den Ausgleich von Nachteilen sein kann (Fairlie, 2005). Allerdings zeigen die Daten aus der Europäischen Union, dass selbstständig erwerbstätige Ältere und junge Menschen stärker auf nichtunternehmerische Einkommensquellen bauen als selbstständig erwerbstätige Männer mittleren Alters (im Alter zwischen 30 und 50 Jahren) (OECD/EU, 2014).

Trotz all dieser Daten, die darauf hindeuten, dass selbstständig Erwerbstätige weniger verdienen als Arbeitnehmer, ist Vorsicht geboten bei der Heranziehung von Einkommensdaten zur Bewertung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit. So haben selbstständig Erwerbstätige einen wesentlich größeren Spielraum bezüglich der Beträge, die sie bei ihren Steuerbehörden als Einkünfte melden, als Arbeitnehmer, deren Gehälter oftmals an der Quelle besteuert werden. Es liegen mittlerweile umfangreiche internationale Nachweise vor, aus denen hervorgeht, dass selbstständig Erwerbstätige ihre Einkünfte signifikant untererfassen (Tabelle 7.2). Diese Untererfassung spiegelt eine Reihe von Problemen wider. Zum Beispiel ist mancherorts das Steuersystem zu kompliziert, sodass es für selbstständig Erwerbstätige schwierig ist, ihre Steuerpflichten zu verstehen. Möglichkeiten der Untererfassung können sich auch dann bieten, wenn Steuerinformationen nicht in Echtzeit erfasst werden oder das Steuersystem Schwierigkeiten hat, zu identifizieren, welche Gruppen der selbstständig Erwerbstätigen am ehesten ihre Einkünfte untererfassen.

Tabelle 7.2. **Jüngste Schätzungen der untererfassten Einkünfte in der selbstständigen Erwerbstätigkeit**

Studie	Anteil der untererfassten Einkünfte	Land
Hurst und Pugsley (2014)	30 %	Vereinigte Staaten
Astebro und Chen (2014)	42 %	Vereinigte Staaten
Kukk und Staehr (2014)	62 %	Estland
Martinez-Lopez (2013)	25 %	Spanien

Andere Aspekte der Einkommensqualität

Eines der Merkmale der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist, dass Selbstständige weniger arbeitsabhängige Leistungen (z. B. Absicherung bei Mutterschaft, Familien- und Partnervorteile) erhalten als Arbeitnehmer (OECD/EU, 2014). So haben beispielsweise selbstständig Erwerbstätige im Vereinigten Königreich keinen Anspruch auf Krankengeld, während sie in Malta Anspruch auf weniger Krankengeld und Leistungen bei Mutterschaft haben als Arbeitnehmer (Bibliothek des Europäischen Parlaments, 2013). Zudem sind in Ländern mit hohem Einkommen selbstständig Erwerbstätige seltener an ein Altersversorgungssystem angeschlossen als Arbeitnehmer (63 % der selbstständig Erwerbstätigen gegenüber 89 % der Arbeitnehmer) (IAO, 2015). Ferner zahlen sie wesentlich weniger häufig in private Altersversorgungssysteme ein. So leisteten beispielsweise im Vereinigten Königreich lediglich 21 % der selbstständig Erwerbstätigen Beiträge zu einer privaten Altersvorsorge, während dieser Anteil unter den Arbeitnehmern 51 % betrug (DWP, 2014).

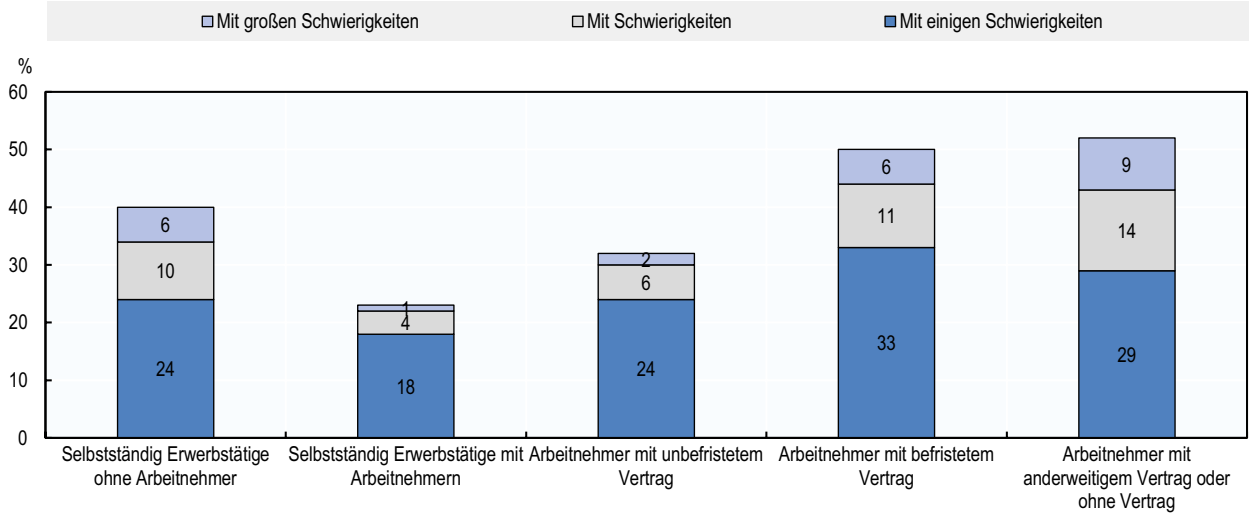
Wenngleich angesichts der geringeren Beiträge, die selbstständig Erwerbstätige in der Regel leisten, die sich daraus ergebenden geringeren Leistungen angemessen erscheinen mögen, schrecken andererseits die mit dem Zugang zu Sozialversicherungsleistungen verbundenen Verwaltungskosten Menschen davon ab, eine selbstständige Erwerbstätigkeit in Erwägung zu ziehen, und erschweren zudem den Zugang zu Leistungen (OECD/EU, 2014). Diese Hindernisse sind für einige Gruppen, wie etwa Frauen, größer als für andere. Dabei würden eine bessere Unterstützung bei Mutterschaft oder niedrigere Kinderbetreuungskosten nicht nur die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt erhöhen, sondern sich auch überproportional positiv auf die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit durch Frauen auswirken (OECD/EU, 2017, in Kürze erscheinend; Elam und Terjesen, 2010).

Finanzielle Sicherheit

Ein weiterer Aspekt des Risikocharakters der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist der Anteil derer, die einer solchen Tätigkeit in Teilzeit nachgehen, der seit der Finanzkrise gestiegen ist. Dieser Anstieg geht weitgehend auf unfreiwillige Beweggründe zurück: 30 % der selbstständig Erwerbstätigen gaben auf Ebene der Europäischen Union an, sich selbstständig gemacht zu haben, da sie keinen Arbeitsplatz finden konnten (GEM, 2017). Zudem belegen Nachweise für den Zeitraum 2007-2012, dass der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen, die nach einer anderen Beschäftigung suchen, in vielen Mitgliedstaaten der EU gestiegen ist, abgesehen von einigen Ausnahmen wie Deutschland und Polen (Hatfield, 2015).

Andere Daten zeigen, dass 40 % der selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer ihre finanzielle Situation als unsicherer bezeichnen als selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag (Abbildung 7.2). Selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern beschrieben ihre Lage hingegen weniger häufig als unsicher als Arbeitnehmer mit befristeten oder anderen Arten von Verträgen.

Abbildung 7.2. **Finanzielle Unsicherheit nach Erwerbsstatus in der Europäischen Union, 2015**



Quelle: Eurofound (2016), „Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht", Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930195

Stabilität des Arbeitsplatzes

Ein weiterer Aspekt, den es bei der Bewertung der Arbeitsqualität zu berücksichtigen gilt, ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Für Arbeitnehmer wird diese anhand des Arbeitslosigkeitsrisikos und der wahrscheinlichen Dauer der Arbeitslosigkeit gemessen. Dieser Indikator muss jedoch für selbstständig Erwerbstätige angepasst werden. Selbstständige Erwerbstätigkeit wird oftmals durch eine Unternehmensaufgabe beendet, womit der Anteil der Unternehmensaufgaben als Indikator für die Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit herangezogen werden kann. Weitere Messgrößen für den potenziell prekären Charakter der selbstständigen Erwerbstätigkeit beinhalten die erwartete Wahrscheinlichkeit des Verlusts der Arbeit, die Dauer der Erwerbstätigkeit, die Auswirkungen der Ergebnisse einer Periode der selbstständigen Erwerbstätigkeit auf zukünftige Beschäftigungsaussichten und die Zugänglichkeit zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

Dauer der selbstständigen Erwerbstätigkeit

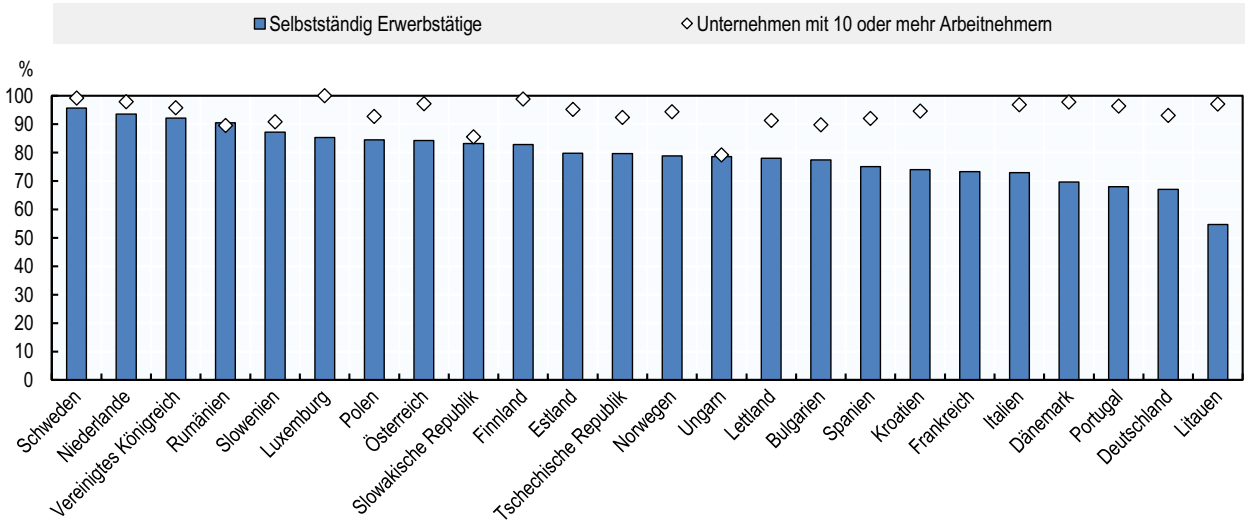
Eines der charakteristischen Merkmale der selbstständigen Erwerbstätigkeit sind die hohen Aufgaberaten. Dies spiegelt wider, dass selbstständig Erwerbstätige Schwierigkeiten bei der Beurteilung ihrer voraussichtlichen finanziellen Erträge haben (Berkhout et. al., 2016), zu optimistisch hinsichtlich ihrer Erfolgsaussichten und zu sehr von ihren eigenen Zielerreichungsfähigkeiten überzeugt sind (Cassar, 2010; Townsend et al., 2010; Dawson

und Henley, 2013; Hyytinen et al., 2014). Der prekäre Charakter der selbstständigen Erwerbstätigkeit wird in Abbildung 7.3a ersichtlich, in der dargestellt ist, wie viele der selbstständig Erwerbstätigen ihr erstes Jahr überstehen. Wie aus der Abbildung hervorgeht, gibt es in der Europäischen Union große Unterschiede zwischen den selbstständig Erwerbstätigen. In einigen Ländern überstehen mehr als neun von zehn der selbstständig Erwerbstätigen ihr erstes Jahr (Schweden, Niederlande, Vereinigtes Königreich). Dahingegen überstehen mehr als drei von zehn der selbstständig Erwerbstätigen in Dänemark, Deutschland, Portugal und Litauen ihr erstes Jahr nicht. Abbildung 7.3a zeigt auch, dass von den selbstständig Erwerbstätigen mit zehn oder mehr Arbeitnehmern rund 90 % ihr erstes Jahr überstehen. Mit Ausnahme von Ungarn war dieser Anteil in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ähnlich hoch.

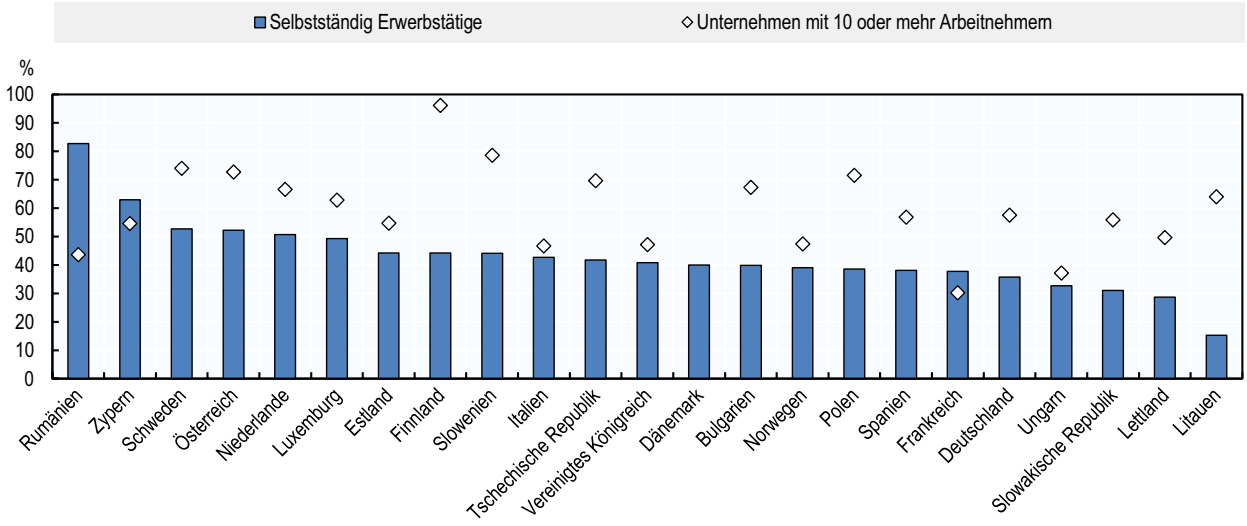
Abbildung 7.3b zeigt, dass die Überlebensraten von Unternehmen nach fünf Jahren wesentlich niedriger sind. Von den selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer wird zu dem Zeitpunkt mehr als die Hälfte ihre selbstständige Erwerbstätigkeit wieder aufgegeben haben. Zwischen den einzelnen Ländern bestehen beträchtliche Unterschiede. In Rumänien, Zypern, Schweden, Österreich und den Niederlanden sind mehr als die Hälfte der selbstständig Erwerbstätigen nach fünf Jahren weiter aktiv. In Lettland hingegen haben zum selben Zeitpunkt rund 70 % ihre selbstständige Erwerbstätigkeit aufgeben, und in Litauen beträgt dieser Anteil sogar mehr als 85 %. Bei den selbstständig Erwerbstätigen mit zehn oder mehr Arbeitnehmern ist die Überlebensrate grundsätzlich höher als bei selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer (mit der Ausnahme von Rumänien, Zypern und Frankreich). Die Überlebensraten für diese Gruppe variieren ebenfalls stark zwischen über 90 % in Finnland und unter 40 % in Frankreich und Ungarn. Dies spiegelt in umfangreichem Maße wider, dass die Wahrscheinlichkeit, dass selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern ihre Tätigkeit aufgeben, wesentlich niedriger ist als bei selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer (Millán et al., 2014).

Abbildung 7.3. **Unternehmensüberlebensraten von selbstständig Erwerbstätigen, 2014**

a. Überlebensraten im ersten Jahr



b. Überlebensraten in den ersten fünf Jahren

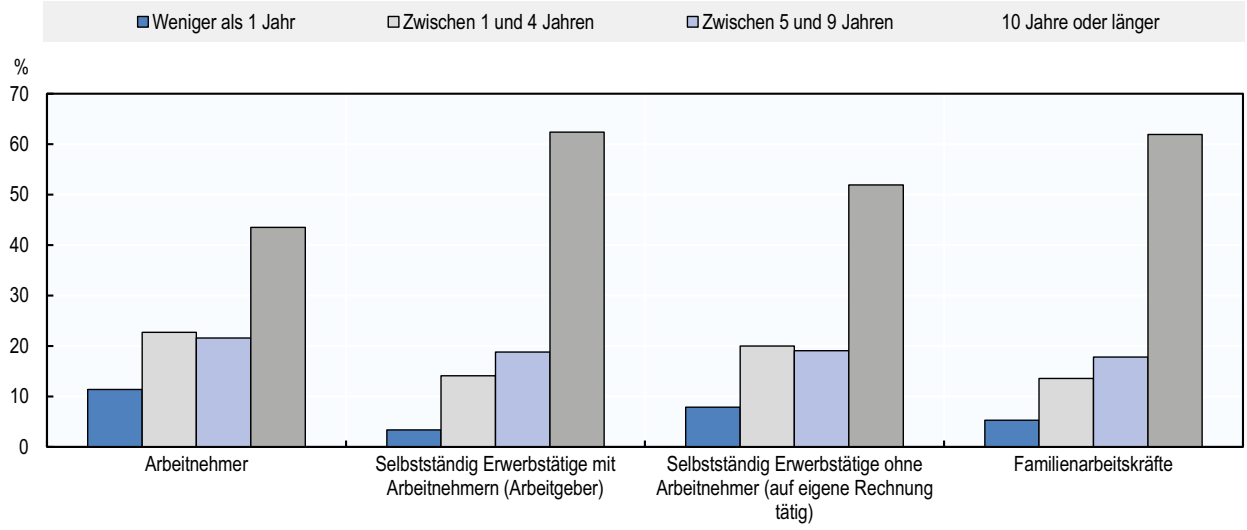


Quelle: Eurostat (2017a), Unternehmensdemographie nach Größenklasse, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930214

Daten zur Dauer von Arbeitsverhältnissen bestätigen, dass selbstständige Arbeitsverhältnisse tendenziell von kürzerer Dauer sind als Angestelltenverhältnisse, jedoch mehr als die Hälfte der selbstständig Erwerbstätigen seit mehr als zehn Jahren ihrer Tätigkeit nachgehen (Abbildung 7.4). Dieser Anteil ist höher als bei den Arbeitnehmern, deren Anteil bei 42 % liegt. Zudem lassen sich leichte Unterschiede zwischen selbstständig Erwerbstätigen mit und ohne Arbeitnehmer beobachten. Erstere waren häufiger länger als zehn Jahre „im Geschäft“ (62 %), während die Gruppe ohne Arbeitnehmer häufiger kürzer als fünf Jahre in der selbstständigen Erwerbstätigkeit verweilte.

Abbildung 7.4. **Dauer von Arbeitsverhältnissen in der Europäischen Union, 2015**



Quelle: Eurostat (2017b), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930233

Textfeld 7.2 **Freiberufler**

Freiberufler werden definiert als Untergruppe der Erwerbstätigen, die auf eigene Rechnung arbeiten (Kitching, 2016), wenngleich sie in den meisten nationalen Rechtsordnungen keinen eigenen Rechtsstatus haben. Stattdessen handelt es sich um eine gängige Bezeichnung für selbstständig Erwerbstätige aus bestimmten Berufsgruppen, die qualifizierte, nicht-handwerkliche Dienstleistungen erbringen und hierfür wenig Kapital benötigen. Sie werden häufig auch als Wissensarbeiter bezeichnet. Diese Bezeichnung schließt oftmals die Angehörigen kreativer Berufe sowie von Medienberufen mit ein, kann jedoch auch Erwerbstätige, die auf eigene Rechnung als Führungskräfte, Akademiker, Wissenschaftler, Techniker und Kreativschaffende tätig sind, umfassen. Freiberufler sind im Rahmen verschiedener Rechtsformen tätig: als selbstständig erwerbstätige Einzelunternehmer oder Partner in Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit, als Geschäftsführer ihrer eigenen Unternehmen oder als Mitarbeiter von Dachgesellschaften.

Circa 40 % der selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer in der Europäischen Union wurden 2016 als Führungskräfte, Akademiker, Techniker oder Angehörige akademischer, gleichrangiger nichttechnischer Berufe kategorisiert (Eurostat, 2017b). Die Berufsstruktur der selbstständig Erwerbstätigen variiert erheblich in den Ländern – sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zu den Arbeitnehmern. In Deutschland, Luxemburg, Belgien, Schweiz, Estland, den Niederlanden, Schweden und Dänemark waren mehr als 50 % der selbstständig Erwerbstätigen als Führungskräfte, Akademiker, Techniker oder Angehörige akademischer, gleichrangiger nichttechnischer Berufe tätig (deutlich mehr als der Anteil der Arbeitnehmer, die in diesen Berufen tätig waren, mit Ausnahme von Schweden, wo die Anteile identisch waren). In Litauen hingegen betrug dieser Anteil weniger als 15 % und in Rumänien lediglich 3 % – in allen Fällen lag dieser Anteil deutlich unterhalb des Anteils der Arbeitnehmer.

Eine weitere Kategorie selbstständig Erwerbstätiger, die der der Freiberufler sehr ähnelt, ist die der sogenannten unabhängigen Fachleute (I-pros). Sie haben keine Arbeitnehmer und gehen einer Dienstleistungstätigkeit nach bzw. erbringen geistig-schöpferische Dienstleistungen außerhalb der Wirtschaftszweige Landwirtschaft, Handwerk oder Handel. Ihre Anzahl wurde 2014 auf rund 10 Millionen in der EU geschätzt und hat sich seit 2000 verdoppelt. Dies entspricht einem Anteil von 40 % aller selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer und nahezu 30 % aller selbstständig Erwerbstätigen (und kommt dem im Rahmen von Eurofound (2017) ermittelten Anteil von 26 % der „stabilen Erwerbstätigen, die auf eigene Rechnung arbeiten“ sehr nahe) (Leighton 2015; IPSE 2015).

Als Freiberufler tätige Erwerbstätige sind tendenziell hoch qualifiziert. Vorausgesetzt, dass ihre Dienstleistungen in ausreichendem Maße nachgefragt werden, bietet diese Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit eine hohe Arbeitsqualität. Diese Gruppe erzielt in der Regel höhere Einkommen, als wenn sie als Arbeitnehmer tätig wären, einschließlich eines Risikozuschlags, mit dem sich das unregelmäßige und ungewisse Arbeitsaufkommen ausgleichen lässt. Zudem haben sie einen großen Einfluss auf die Art der Arbeit, die sie verrichten, woraus sich eine hohe Arbeitszufriedenheit ergibt.

Austritt aus der selbstständigen Erwerbstätigkeit

Ein Austritt aus der selbstständigen Erwerbstätigkeit wird oftmals als „Misserfolg" bezeichnet, allerdings hat dieser nicht immer negative Folgen. Bei rund einem Drittel der Unternehmensaufgaben handelt es sich um „erfolgreiche" freiwillige Unternehmensaufgaben, bei denen das Unternehmen verkauft oder auf ein Familienmitglied übertragen wird (Headd, 2003).

Zudem kehren selbstständig Erwerbstätige oftmals in die selbstständige Erwerbstätigkeit zurück (Taylor, 2011; Millán et al., 2014b). Diese gewohnheitsmäßige selbstständige Erwerbstätigkeit ist sehr häufig zu beobachten und lag zwischen 30 % in Finnland (Hyytinen und Ilmakunnas, 2007), 25 % im Vereinigten Königreich (Westhead und Wright, 1998), 20 % in Portugal (Rocha et al., 2015) und 17 % in Deutschland (Gottschalk et al., 2016). Gewohnheitsmäßige selbstständig Erwerbstätige kehren oftmals schnell in die selbstständige Erwerbstätigkeit zurück, wobei dies von den Ergebnissen der vorangehenden Periode selbstständiger Erwerbstätigkeit abhängen dürfte (Amaral et al., 2011). Selbstständig Erwerbstätige mit einer positiven Gründungserfahrung kehren mit höherer Wahrscheinlichkeit schneller in die selbstständige Erwerbstätigkeit zurück. Dies spiegelt wider, dass selbstständig Erwerbstätige, die zuvor erfolgreich waren und von einer Gelegenheit angetrieben wurden, oftmals eine bestimmte Gelegenheit nach ihrem Potenzial bewerten und ein neues Unternehmen schnell wieder aufgeben, wenn es ihre Erwartungen nicht erfüllt, ohne dabei große Einkommenseinbußen oder Wohlstandsverluste zu erleiden (Arora und Nandkumar, 2011). Andere Anhaltspunkte deuten darauf hin, dass höher Gebildete und Menschen mit längerer Beschäftigungserfahrung länger brauchen, um in die selbstständige Erwerbstätigkeit zurückzukehren (Amaral et al., 2011).

Eine bestehende selbstständige Erwerbstätigkeit kann auch begrenzte Auswirkungen auf zukünftige Einnahmen und zukünftige Beschäftigungsstatus haben (Daly, 2015). Aus den meisten Studien hingegen geht jedoch hervor, dass Individuen nach einer Periode der selbstständigen Erwerbstätigkeit tendenziell weniger verdienen als Arbeitnehmer (Kaiser und Malchow-Møller, 2011; Baptista et al., 2012). Ein Wiedereinstieg in eine Lohnbeschäftigung kann für viele benachteiligte Gruppen schwierig sein. So ist beispielsweise bei Zuwanderern, die ihre selbstständige Erwerbstätigkeit aufgeben, die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie arbeitslos werden (Joona, 2010). In der Europäischen Union ist bei Männern die Wahrscheinlichkeit höher als bei Frauen, dass sie nach der Aufgabe einer selbstständigen Erwerbstätigkeit in eine abhängige Beschäftigung übergehen, während die Wahrscheinlichkeit geringer ist, dass sie inaktiv werden (Millán et al., 2012). Bei Individuen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben oder zuvor auf dem Arbeitsmarkt inaktiv waren, ist nach einer Periode der selbstständigen Erwerbstätigkeit die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie wieder in die Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit zurückkehren. Dabei scheint es keinen wesentlichen Unterschied zwischen selbstständig Erwerbstätigen mit oder ohne Arbeitnehmern zu geben (Millán et al., 2014a). Es sei jedoch anzumerken, dass verschiedene Studien darauf hindeuten, dass die Bereitstellung öffentlicher Zuschüsse zur Unterstützung von Arbeitslosen beim Übergang in die selbstständige Erwerbstätigkeit die unternehmerische Überlebensfähigkeit von ehemals Arbeitslosen erhöht (OECD/EU, 2014).

Was den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung im Falle der Arbeitslosigkeit von selbstständig Erwerbstätigen anbelangt, lassen sich in der Europäischen Union große Unterschiede verzeichnen. In der Europäischen Union bieten 14 Mitgliedstaaten

einen vollumfänglichen und sieben einen teilweisen Zugang zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit, während weitere fünf die Möglichkeit eines freiwilligen Eintritts in die Arbeitslosenversicherung bieten (Tabelle 7.3). Allerdings halten die für den Anschluss an ein solches System und den Zugang zur Arbeitslosenunterstützung zu überwindenden bürokratischen Hürden einige selbstständig Erwerbstätige eher davon ab, diese Vorteile in Anspruch zu nehmen (OECD/EU, 2014).

Tabelle 7.3. **Anspruch von selbstständig Erwerbstätigen auf Sozialleistungen, 2016**

	Selbstständigenquote (%), 2016	Leistungen bei Arbeitslosigkeit	Leistungen bei Krankheit	Altersversorgung
Griechenland	29,5	Teilweiser Zugang	Kein Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Italien	21,5	Kein Zugang	Kein Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Polen	17,7	Teilweiser Zugang	Freiwilliger Anschluss	Vollumfänglicher Zugang
Rumänien	16,5	Freiwilliger Anschluss	Freiwilliger Anschluss	Teilweiser Zugang
Tschechische Republik	16,2	Vollumfänglicher Zugang	Freiwilliger Anschluss	Vollumfänglicher Zugang
Spanien	16,1	Freiwilliger Anschluss	Vollumfänglicher Zugang	Teilweiser Zugang
Niederlande	15,5	Kein Zugang	Freiwilliger Anschluss	Teilweiser Zugang
Slowakische Republik	15,2	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Irland	14,6	Teilweiser Zugang	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Vereinigtes Königreich	14,1	Freiwilliger Anschluss	Teilweiser Zugang	Teilweiser Zugang
Portugal	13,9	Vollumfänglicher Zugang	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Belgien	13,5	Keine	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Malta	13,2	Kein Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Finnland	12,4	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Zypern	12,1	Kein Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Kroatien	11,8	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Lettland	11,8	Kein Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Slowenien	11,5	Vollumfänglicher Zugang	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Litauen	11,1	Kein Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Frankreich	11,0	Keine	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Bulgarien	10,8	Kein Zugang	Freiwilliger Anschluss	Vollumfänglicher Zugang
Österreich	10,8	Freiwilliger Anschluss	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Ungarn	10,0	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Estland	9,5	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Deutschland	9,3	Kein Zugang	Teilweiser Zugang	Teilweiser Zugang
Luxemburg	9,0	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Schweden	8,7	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang
Dänemark	7,7	Teilweiser Zugang	Vollumfänglicher Zugang	Vollumfänglicher Zugang

Quelle: Eurostat (2017b) Arbeitskräfteerhebung; Spasova, S., D. Bouget, D. Ghailani und B. Vanhercke (2017), „Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe – A study of national policies", verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes*.

Arbeitsbedingungen

Die dritte Komponente der Arbeitsqualität – die Qualität der Arbeitsbedingungen – beleuchtet die verschiedenen Umstände, unter denen Erwerbstätige ihre Arbeitsleistung erbringen. Dazu zählen: gearbeitete Stunden, Gesundheit und Sicherheit sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

In einigen Beiträgen wird zudem auf die Arbeits- oder Lebenszufriedenheit als weiterer wichtiger Indikator in Bezug auf die selbstständige Erwerbstätigkeit verwiesen, da sie oftmals eine wichtige Rolle bei der Entscheidung spielt, eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Allerdings liegen umfangreiche Nachweise vor, die den Schluss nahelegen, dass Arbeitszufriedenheit nicht als Komponente der Arbeitsqualität berücksichtigt werden sollte, da sie subjektiv und sehr variabel ist (Eurofound, 2012; EK, 2015). Zudem lassen sich politische Maßnahmen zur Unterstützung von selbstständig Erwerbstätigen, die darauf abzielen, sie glücklicher oder zufriedener zu machen, nur schlecht rechtfertigen.

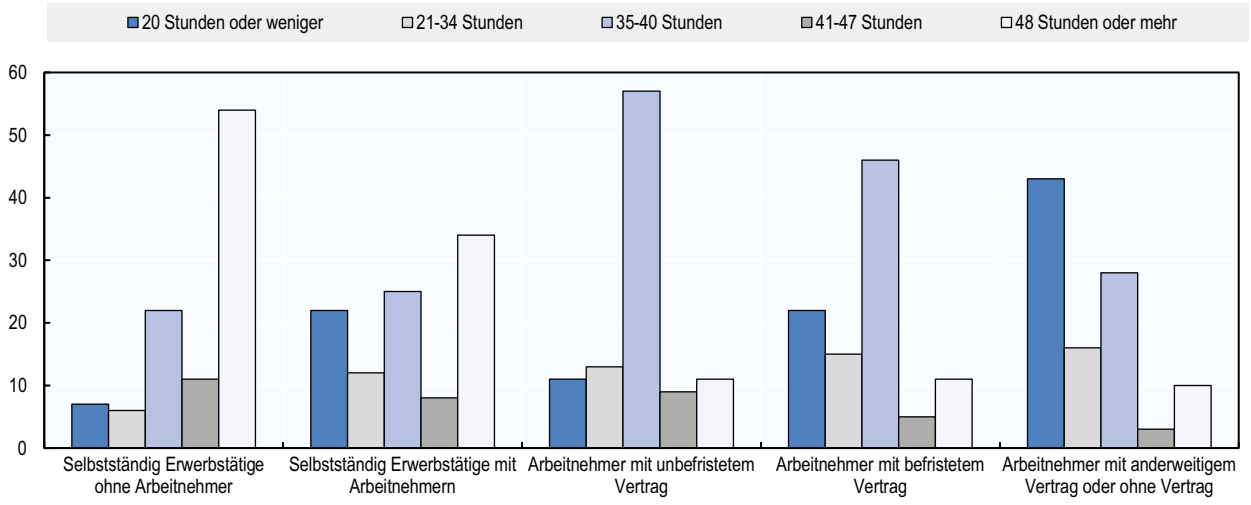
Gearbeitete Stunden

Die in Vollzeit tätigen selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern leisten mehr Arbeitsstunden als selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer, die ihrerseits wiederum länger arbeiten als Arbeitnehmer (Abbildung 7.5a). Diese Ergebnisse zeigen auch, dass selbstständig Erwerbstätige längere Arbeitstage, kürzere Erholungsphasen zwischen der Arbeit und ungünstigere Arbeitszeiten haben, was sich auf ihre Freizeit auswirkt (Hyytinen und Ruuskanen, 2007). Dabei liegt auf der Hand, dass sie auch weniger häufig der Arbeit fernbleiben (Lechmann und Schnabel, 2013).

Manchen von ihnen genügt möglicherweise eine selbstständige Erwerbstätigkeit in Teilzeit, da sie dadurch einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben erzielen. Allerdings legen die vorliegenden Daten keine großen Unterschiede zwischen der von Arbeitnehmern und von selbstständig Erwerbstätigen wahrgenommenen Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen nahe (Abbildung 7.5b). Daraus lässt sich schließen, dass einige von ihnen möglicherweise unzufrieden sind mit ihren begrenzten Stunden und lieber mehr arbeiten würden, um höhere Einkünfte zu erzielen. Arbeitsstunden sind daher ein nicht eindeutiger Indikator für die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit (Baumberg und Meager, 2015).

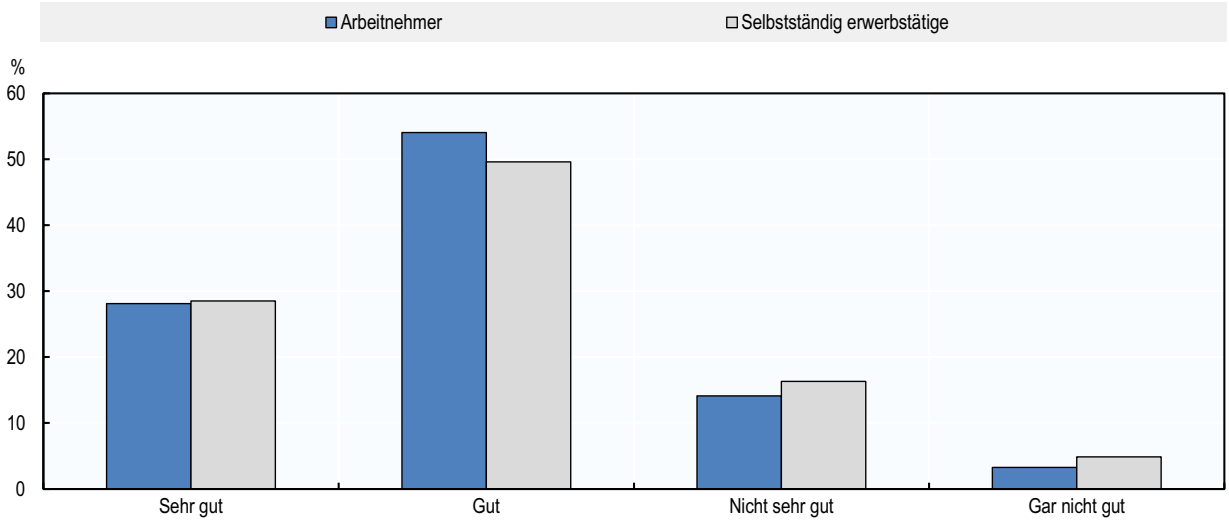
Abbildung 7.5. **Arbeitsstunden in der Europäischen Union, 2015**

a. Normale Wochenarbeitszeit nach Erwerbsstatus



. „Lassen sich Ihre Arbeitsstunden mit familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit vereinbaren?" Anteile derer, die mit „Ja/Nein" geantwortet haben

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930252



Quelle: Eurofound (2016a), „Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht", Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930271

Seit der Finanzkrise ist in Europa der Anteil der selbstständigen Erwerbstätigkeit in Teilzeit gestiegen (Fondeville et al., 2015). Im Zeitraum 2007-2014 ist der Anteil der Einzelselbstständigen, die in der Regel weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, um nahezu vier Prozentpunkte gestiegen, während der Anteil derer, die weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiteten, um zwei Prozentpunkte stieg. In einigen Ländern, wie etwa dem Vereinigten Königreich, war der Anstieg der selbstständigen Erwerbstätigkeit in Teilzeit erheblich: Zwischen 2001 und 2015 stieg der Teilzeitanteil um 88 %, während der

Vollzeitanteil um lediglich 25 % gestiegen ist (ONS, 2016). Eine Auswirkung dieses Anstiegs der selbstständigen Erwerbstätigkeit in Teilzeit im Verlaufe der Krise war ein Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Einzelselbstständigen in der Europäischen Union im Zeitraum 2007-2014 um etwas mehr als zwei Stunden pro Woche, der den Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen um mehr als das Doppelte überschritt (die selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern hatten ebenfalls ihre Arbeitsstunden reduziert).

Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden selbstständig Erwerbstätigen kann sich zum einen dadurch erhöhen, dass Individuen freiwillig entscheiden, eine freiberufliche Erwerbstätigkeit in Teilzeit aufzunehmen, oder dadurch, dass Individuen ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren. Beide Wege in die Teilzeitbeschäftigung können auf einer freiwilligen Entscheidung basieren oder durch gewisse Umstände erzwungen werden. Selbstständig Erwerbstätige sind möglicherweise in einer besseren Lage, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, als Arbeitnehmer, da Arbeitnehmer schneller entlassen werden können. Die Beweggründe für eine Arbeit in Teilzeit lassen sich nicht allein an Daten zu den Arbeitszeiten ablesen. Der Anstieg der selbstständigen Erwerbstätigkeit in Teilzeit scheint in großen Teilen unfreiwilliger Natur, da viele der selbstständig Erwerbstätigen als Hauptgrund für ihre Teilzeittätigkeit angaben, dass sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten. Zwischen 2007 und 2014 stieg in der Europäischen Union der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen, die in Teilzeit tätig waren und als Grund hierfür angaben, dass es ihnen nicht gelungen sei, eine Vollzeittätigkeit zu finden, um sechs Prozentpunkte (Fondeville et al., 2015). Der Anteil der in Teilzeit tätigen selbstständigen Erwerbstätigen ist in 19 Mitgliedstaaten gestiegen. Dieser gestiegene Anteil der selbstständigen Erwerbstätigkeit in Teilzeit trug sicherlich dazu bei, dass selbstständig Erwerbstätige verglichen mit Arbeitnehmern weniger verdienten und der Anteil derer gestiegen ist, die weniger als 60 % der mittleren Vergütung von Arbeitnehmern erwirtschafteten (Fondeville et al., 2015).

Textfeld 7.3. **Hybride selbstständige Erwerbstätigkeit**

Die hybride selbstständige Erwerbstätigkeit bezieht sich auf Individuen, die eine hauptberufliche abhängige Beschäftigung mit einer nebenberuflichen selbstständigen Erwerbstätigkeit kombinieren (Molenaar, 2016) oder die eine hauptberufliche selbstständige Erwerbstätigkeit mit einer nebenberuflichen abhängigen Beschäftigung kombinieren (Atherton et al., 2016). Diese hybride Arbeitsweise, die als hauptberufliche abhängige Beschäftigung mit einer gleichzeitigen nebenberuflichen selbstständigen Erwerbstätigkeit definiert wird, birgt folgende Vorteile: geringeres Risiko in der Gründungsphase; Lernen vor dem Übergang in eine selbstständige Erwerbstätigkeit in Vollzeit; fortgesetzter Bezug von Löhnen oder Gehältern aus der abhängigen Beschäftigung (oder von Sozialtransferzahlungen); Erwirtschaftung eines Zweiteinkommens; Möglichkeit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und/oder Inanspruchnahme von Sozialleistungen; Mittel zur Selbstentwicklung und zur Vereinbarung von bezahlter Arbeit mit anderen Alltagsangelegenheiten. Für manche wird die hybride selbstständige Erwerbstätigkeit als Mittel zur Erreichung einer ausreichenden Lebensgrundlage (in dem sie sie mit einer abhängigen Beschäftigung kombinieren) erachtet, für andere ist sie optional (zur Erzielung nichtmonetärer Vorteile und/oder zur Ergänzung eines auf finanzieller Ebene bereits angenehmen Lebens). Es liegt auf der Hand, dass die genaue Ausprägung und Rolle der hybriden selbstständigen Erwerbstätigkeit im Arbeitsleben und persönlichen Leben eines Individuums sehr unterschiedlich sein können.

Es liegen nur begrenzte Daten zum Phänomen der hybriden selbstständigen Erwerbstätigkeit vor, da der Schwerpunkt von Arbeitskräfteerhebungen oftmals auf der Hauptbeschäftigung liegt. Das vorliegende Datenmaterial vermittelt ein gemischtes Bild von der Qualität dieser Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit. Daten aus Schweden legen nahe, dass ein großer Anteil der hybriden Unternehmer jung und hoch qualifiziert ist und die selbstständige Erwerbstätigkeit testet. Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass sie später in eine selbstständige Erwerbstätigkeit in Vollzeit übergehen werden (Folta et al., 2010). Jüngste Daten aus Schweden ergaben jedoch ein etwas anderes Bild. Aus einer Stichprobe zu hybriden Unternehmen aus dem Jahr 2013 geht hervor, dass hybrides Unternehmertum häufiger unter jungen Menschen und Älteren anzutreffen ist, sich beide Gruppen jedoch aus nichtwirtschaftlichen Gründen für diese Form der Erwerbstätigkeit entschieden haben (Thorgren et al., 2016). Dies steht im Einklang mit jüngsten Daten aus den Vereinigten Staaten, aus denen hervorgeht, dass hybride Unternehmer mit hoher Wahrscheinlichkeit in eine selbstständige Erwerbstätigkeit in Vollzeit einsteigen und wesentlich höhere Überlebensraten an den Tag legen, als jene, die von einer abhängigen Vollzeitbeschäftigung in die selbstständige Erwerbstätigkeit wechselten (Raffiee und Feng, 2014). Diese Daten zusammengenommen legen den Schluss nahe, dass diese Art des Unternehmertums zu einer qualitativ hochwertigen selbstständigen Erwerbstätigkeit führt, sobald sich der Unternehmer in der Anfangsphase einen anfänglichen Kundenstamm aufgebaut und Wissen und Erfahrungen gesammelt hat.

Demgegenüber legen Daten aus Deutschland und den Niederlanden nahe, dass hybride Unternehmer Unternehmen mit geringem Wachstumspotenzial führen (Conen et al, 2016). Eine andere Studie aus Österreich deutet darauf hin, dass sich hybride Unternehmer typischerweise mit dieser Tätigkeit ein Zusatzeinkommen zur Ergänzung ihrer Vollzeiteinstellung erwirtschaften (Bögenhold und Klinglmair, 2016). Dies steht im Einklang mit Untersuchungen aus dem Vereinigten Königreich, aus denen hervorgeht, dass hybrides Unternehmertum oftmals durch hohe Wohn- und Lebenshaltungskosten motiviert ist (Atherton et al., 2016).

Gesundheit und Sicherheit

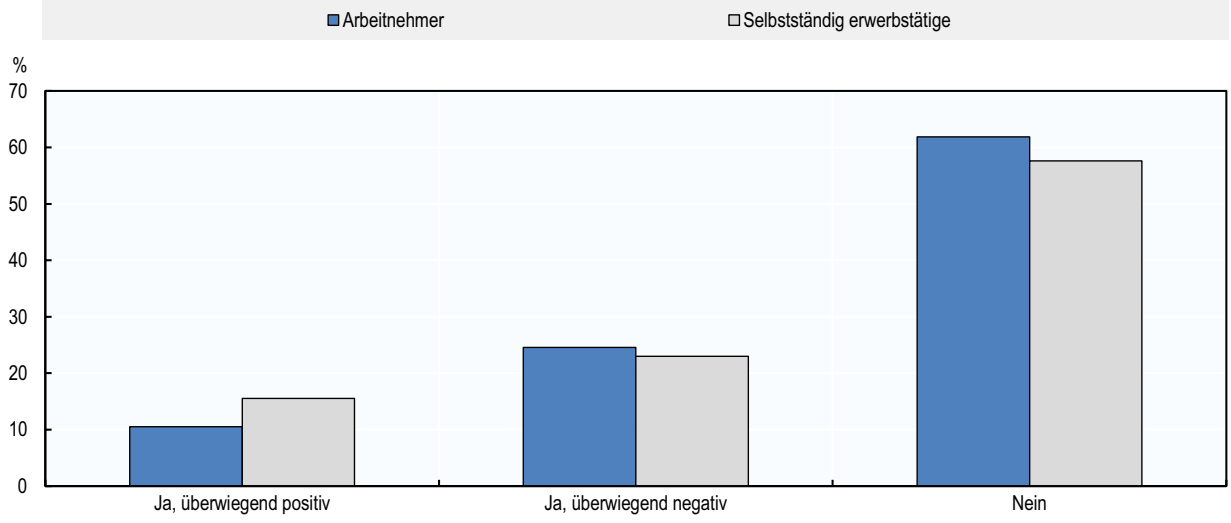
Einige Studien haben gezeigt, dass selbstständig Erwerbstätige aufgrund der durchschnittlich längeren Arbeitszeiten häufiger unter Stress (Cardon und Patel, 2015), gesundheitlichen Problemen (Eurofound, 2016a) und psychischen Problemen (Bogan et al., 2014) leiden. Selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitnehmern sind durch ihre Arbeitsanforderungen einem höheren Druck ausgesetzt und haben dementsprechend eine höhere Stressbelastung als Arbeitnehmer oder selbstständig Erwerbstätige ohne Arbeitnehmer, wobei dies bis zu einem gewissen Grad durch die höhere Kontrolle ausgeglichen werden kann, die selbstständig Erwerbstätige über ihre Arbeit haben (Hessels et al., 2017).

Allerdings wurde auch offenbar, dass in kleinen und mittleren Unternehmen ein überproportional hoher Anteil der Arbeitsunfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz zu verzeichnen ist (Targoutzidis et al., 2014). Dies lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass für selbstständig Erwerbstätige eine Minimierung der Kosten im Vordergrund steht und sie nicht über ausreichende Kenntnisse über einschlägige Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards und -vorschriften verfügen (Hasle und Limborg, 2006).

In Erhebungen gaben selbstständig Erwerbstätige dahingegen etwas häufiger an als Arbeitnehmer, dass ihre Arbeit einen positiven Einfluss auf ihre Gesundheit hat (Abbildung 7.6). Dies lässt sich vermutlich durch die höhere Flexibilität erklären, die selbstständig Erwerbstätige bei der Steuerung ihrer Arbeitsbelastung und ihrer Arbeitsabläufe haben.

Abbildung 7.6. **Wahrgenommene Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit in der Europäischen Union, 2015**

„Hat Ihre Arbeit Auswirkungen auf Ihre Gesundheit“ Anteile derer, die mit „Ja/Nein“ geantwortet haben



Quelle: Eurofound (2016a), „Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930290

Doch auch hier gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen der selbstständig Erwerbstätigen. Aus einer Clusteranalyse von Eurofound geht hervor, dass Menschen, die sehr kleine Unternehmen mit nur geringem Wachstumspotenzial führen, und Landwirte fast fünfmal so häufig mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen aufgrund ihrer Arbeit konfrontiert sind als jene, die stabile Unternehmen ohne Arbeitnehmer führen (Eurofound, 2017, in Kürze erscheinend). Auch Scheinselbstständige leiden häufiger unter negativen gesundheitlichen Auswirkungen aufgrund ihrer Arbeit. Dahingegen ließen sich nur sehr geringe Unterschiede zwischen stabilen Unternehmen ohne Arbeitnehmer, Arbeitgebern und selbstständig Erwerbstätigen, die Unternehmen führen, die von einer Schließung bedroht sind, verzeichnen (Eurofound, 2017).

Weiterbildung und berufliche Entwicklung

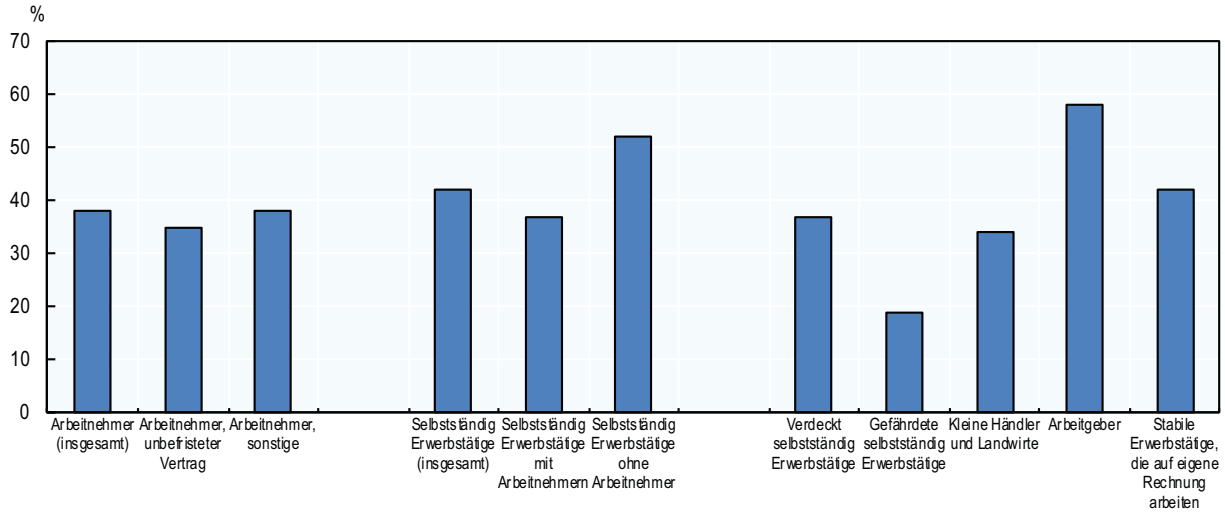
Selbstständig Erwerbstätige nehmen weniger häufig Weiterbildungsangebote für sich selbst oder ihre Arbeitnehmer in Anspruch als große Unternehmen (Storey und Greene, 2010). Wenngleich dies möglicherweise durch informelle innerbetriebliche Schulungen kompensiert wird, zeigen diese Unterschiede, dass selbstständig Erwerbstätigen oftmals der Wert formaler Schulungen nicht bewusst ist, sie die damit verbundenen Kosten scheuen und die Befürchtung haben, dass wenn sie ihre Arbeitnehmer schulen, diese eher von Konkurrenzunternehmen abgeworben werden, die ihren Arbeitnehmern bessere Möglichkeiten bieten. Sie verfolgen dementsprechend weniger häufig eine klare Weiterbildungsstrategie als Arbeitnehmer.

Jüngste Daten aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsb edingungen legen allerdings nahe, dass selbstständig Erwerbstätige optimistischer sind, was ihre Karriereaussichten anbelangt (Abbildung 7.7). Insgesamt gaben im Jahr 2015 38 % der Arbeitnehmer an, gute Karriereaussichten zu haben, während der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen bei 42 % lag. Beim Vergleich der Antworten der Arbeitnehmer und der selbstständig Erwerbstätigen ist jedoch Vorsicht geboten, da berufliche Weiterentwicklung sehr unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Für Arbeitnehmer bezieht sie sich eher auf eine Beförderung oder den Wechsel in eine vermutlich bessere Position, während sie für selbstständig Erwerbstätige eine Steigerung der Umsätze, die Einstellung von Arbeitnehmern oder die Eröffnung weiterer Unternehmen bedeuten kann. Die Unterschiede sind also groß.

Unter den selbstständig Erwerbstätigen hatten jene mit Arbeitnehmern bessere Aussichten als jene ohne Arbeitnehmer (52 % gegenüber 37 %). Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass sie größere Unternehmen mit stabileren Einnahmen und höheren Wachstumschancen führen. Die Clusteranalyse von Eurofound bestätigt, dass die gefährdeten selbstständig Erwerbstätigen weniger optimistisch auf ihre zukünftige berufliche Entwicklung schauen, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass sie ihr Unternehmen aufgrund von mangelnden anderen Chancen auf dem Arbeitsmarkt gegründet haben. Die Clusteranalyse bestätigt außerdem, dass verdeckte selbstständige Erwerbstätige ihre Karriereaussichten ähnlich einschätzen wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber am optimistischsten waren (Eurofound, 2017).

Abbildung 7.7. **Karriereaussichten in der Europäischen Union, 2015**

Anteile der Befragten, die angaben, gute Karriereaussichten zu haben



Hinweis: Die fünf Kategorien der selbstständigen Erwerbstätigkeit auf der rechten Seite der Abbildung wurden anhand einer Clusteranalyse ermittelt, und waren wie folgt definiert: Verdeckte selbstständig Erwerbstätige sind Arbeitnehmern am ähnlichsten; gefährdete selbstständig Erwerbstätige sind stark durch eine hohe wirtschaftliche Abhängigkeit und Unsicherheit gekennzeichnet; Kleingewerbetreibende und Landwirte sind selbstständig Erwerbstätige, die kleine Unternehmen führen, sich jedoch nicht aus Notwendigkeit selbstständig machten; Arbeitgeber sind selbstständig Erwerbstätige, die an mehreren Standorten tätig sind und mehrere Arbeitnehmer beschäftigen; und die Gruppe der stabilen Erwerbstätigen, die auf eigene Rechnung arbeiten (die größte Gruppe), betreibt nachhaltige Unternehmen und ist ebenfalls nicht aus Notwendigkeit in die selbstständig Erwerbstätigkeit eingestiegen.

Quelle: Eurofound (2017, in Kürze erscheinend), „Studie über Selbständigkeit in der Europäischen Union".

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930309

Qualität der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit

- Bei der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit bzw. der Scheinselbstständigkeit handelt es sich oftmals um geringwertige Arbeit. Diese selbstständig Erwerbstätigen genießen häufig keine der Vorteile einer Beschäftigung (z. B. Sozialversicherungsschutz) und wenige der Vorteile einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (z. B. Aufgabenvielfalt), und sind gleichzeitig mit allen Nachteilen konfrontiert (z. B. niedriges Einkommen, finanzielle Unsicherheit, lange Arbeitszeiten). Außerdem führen die geringeren mit ihnen verbundenen Kosten oftmals dazu, dass Arbeitnehmer quasi unterboten werden, was das Risiko erhöht, dass diese ihre Arbeitsplätze verlieren.

Der größte Anteil der selbstständigen Erwerbstätigkeit entfällt auf Einzelselbstständige. Dies gilt insbesondere für soziale Zielgruppen wie Frauen, junge Menschen, Ältere und Zuwanderer (siehe Kapitel 2 bis 6). Auf Ebene der Europäischen Union ist der Anteil der Einzelselbstständigkeit seit 2002 um einen halben Prozentpunkt von 9,5 % im Jahr 2002 auf 10,0 % im Jahr 2016 gestiegen.

Es ist verlockend, die globale Finanzkrise als Auslöser für den jüngsten Anstieg der selbstständigen Erwerbstätigkeit zu sehen, doch in vielen Ländern ist der Anteil der selbstständigen Erwerbstätigkeit an der Gesamtbeschäftigung vielmehr gesunken oder blieb stabil. Selbst in Ländern, in denen sich ein Anstieg des Anteils der selbstständigen Erwerbstätigkeit an der Gesamtbeschäftigung verzeichnen ließ (Dänemark, Deutschland, Estland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Slowakische Republik, Tschechische Republik und Vereinigtes Königreich), wird dieser Anstieg oftmals mit der Veränderung der Alterszusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung in Verbindung gebracht, in deren Zuge die Gruppe der Älteren immer größer wird. In dieser Gruppe ist der Anteil der selbstständigen Erwerbstätigkeit relativ hoch (Fondeville et al., 2015). Dieser Wandel spiegelt drei Tatsachen wider: die Alterung der Bevölkerung, die allgemeine Tendenz der über 50-Jährigen, weiterzuarbeiten, anstatt in den Ruhestand einzutreten sowie ein Rückgang der Beschäftigungszahlen bei jungen Menschen (insbesondere bei den unter 25-Jährigen). Klar ist jedoch auch, dass Menschen während der Krise weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten und dies bei einigen dazu führte, eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Zudem hat sich die Entwicklung der digitalen und kollaborativen Wirtschaft auf die Ausprägungsformen der selbstständigen Erwerbstätigkeit ausgewirkt. Es lassen sich vermehrt neue, atypische Arbeitsverhältnisse verzeichnen, darunter freie Mitarbeit, hybrides Unternehmertum und abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit. Diese neuen Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit sind Schwerpunkt der gegenwärtigen politischen Debatten, da sie eine Reihe von politischen Fragen aufwerfen, einschließlich inwieweit sie in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen werden, wie sie im Steuersystem zu behandeln sind und inwieweit arbeitsrechtliche Bestimmungen für sie gelten. Dies führt schließlich zu der Grundsatzfrage, ob diese neuen Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit hinsichtlich ihrer Qualität mit der herkömmlichen Erwerbstätigkeit und selbstständigen Erwerbstätigkeit vergleichbar sind, und ob die öffentliche Politik diese fördern sollte, und falls ja, unter welchen Bedingungen (siehe Textfeld 7.4). Gleichzeitig muss jedoch auch das Wachstums- und Beschäftigungspotenzial der digitalen und kollaborativen Wirtschaft anerkannt werden: Sie ermöglicht es benachteiligten Gruppen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, wenn sich herkömmliche Beschäftigungsformen als unpassend erweisen oder für sie nicht zugänglich sind. Des Weiteren können junge Menschen, Menschen, die nach einer langen Zeit der Inaktivität in den Arbeitsmarkt zurückkehren, und Zuwanderer von diesen alternativen Wegen in die Arbeit profitieren.

Textfeld 7.4. **Die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit in der digitalen oder kollaborativen Wirtschaft**

Die selbstständige Erwerbstätigkeit in der digitalen Wirtschaft lässt sich nur sehr schwer definieren, da sie ein breites Spektrum von Tätigkeiten umfasst. So beinhaltet diese Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit sowohl kurzfristige Tätigkeiten geringen Umfangs, die von Individuen durchgeführt werden (z. B. Aufgaben, die über Online-Plattformen wie Task Rabbit erfüllt werden), als auch die Zusammenarbeit in Online-Märkten (z. B. Amazon Mechanical Turk) und die Arbeit von Individuen als Teil ressourcenstarker Netzwerke (z. B. Uber). Ein Vergleich dieser Arbeitsformen untereinander sowie mit der herkömmlichen selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Beschäftigung stellt eine Herausforderung dar, da nur wenige Daten zu der Anzahl der Menschen, die in der digitalen Wirtschaft tätig sind, und zu den Merkmalen ihrer Arbeit vorliegen.

Damit verbunden verwendet die Europäische Kommission den Begriff „kollaborative Wirtschaft“, der sich auf Geschäftsmodelle bezieht, bei denen Tätigkeiten durch kollaborative Plattformen ermöglicht werden, die einen offenen Markt für die vorübergehende Nutzung von Waren oder Dienstleistungen schaffen, welche häufig von Privatpersonen angeboten werden. In der kollaborativen Wirtschaft treten Akteure in drei Kategorien auf: i) Dienstleistungsanbieter, die ihre Güter, ihre Ressourcen, ihre Zeit und/oder ihre Fähigkeiten anbieten – hierbei kann es sich um Privatpersonen handeln, die ihre Dienstleistungen gelegentlich anbieten („Peers“), oder gewerbsmäßig auftretende Dienstleistungsanbieter („gewerbliche Dienstleistungsanbieter“); ii) Nutzer dieser Dienstleistungen und iii) Mittler, die – über eine Online-Plattform – Anbieter und Nutzer zusammenbringen und Transaktionen zwischen ihnen ermöglichen („kollaborative Plattformen“). Transaktionen in der kollaborativen Wirtschaft sind im Allgemeinen nicht mit Eigentumsübertragung verbunden und können gewinnorientiert durchgeführt werden oder nicht auf Gewinn ausgerichtet (Europäische Kommission, 2016).

Nichtsdestotrotz lassen die vorliegenden Daten zumindest ansatzweise einen Rückschluss darüber zu, ob es sich bei dieser Arbeit um qualitativ hochwertige Arbeit handelt. Erhebungen aus den Vereinigten Staaten legen nahe, dass viele selbstständig Erwerbstätige, die in der digitalen Wirtschaft tätig sind, dieser Tätigkeit nur in Teilzeit nachgehen und dass nur wenige von ihnen so viel verdienen wie bei einer Vollzeitbeschäftigung. So vermietete beispielsweise der durchschnittliche Airbnb-Gastgeber seine Unterkunft an lediglich 67 Nächten pro Jahr, was nicht ausreicht, um ein Vollzeiteinkommen zu generieren. Dahingegen geht aus Daten zu Uber-Fahrern in Frankreich hervor, dass nahezu 80 % der Fahrer in Vollzeit für Uber tätig waren und darüber hinaus keine weiteren Einkünfte erzielten. Demensprechend sind die Einkommen sehr unterschiedlich, wobei diese Tätigkeiten typischerweise als ergänzende Einkommensquellen genutzt zu werden scheinen.

Viele der selbstständig Erwerbstätigen sind nur zeitweilig in der digitalen Wirtschaft tätig. Daten zu Uber-Fahrern in den Vereinigten Staaten zeigen, dass ein Drittel der Fahrer nach sechs Monaten und die Hälfte nach einem Jahr ihre Tätigkeit wieder aufgaben. Erhebungen legen den Schluss nahe, dass der Grund für den Ausstieg aus dieser Art von Tätigkeit ein zu niedriges Einkommen ist.

Textfeld 7.4. **Die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit in der digitalen oder kollaborativen Wirtschaft**

Trotz des prekär wirkenden allgemeinen Charakters dieser Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit, können sowohl Individuen als auch Volkswirtschaften von ihr profitieren. Für Volkswirtschaften bietet diese Art der Arbeit aufgrund ihrer hohen Flexibilität die Möglichkeit, inaktiven Menschen zu einer Arbeit zu verhelfen. Zudem deckt sie offensichtlich eine Nachfrage und kann daher zum gesamtwirtschaftlichen Wachstum beitragen. Ein Blick auf die Ebene der Individuen zeigt, dass offensichtlich viele von der Arbeitslosigkeit aus in die digitale Wirtschaft einsteigen, wo sie durch ihre Tätigkeit Fähigkeiten erwerben und Erfahrungen sammeln können, auf deren Grundlage sie anschließend in eine qualitativ hochwertigere selbstständige Erwerbstätigkeit oder Beschäftigung wechseln können.

Quelle: OECD (2016b), „New forms of work in the digital economy", Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy, verfügbar unter: *http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En*.

Abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit

Der Begriff „abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit" umfasst selbstständig Erwerbstätige, die sich an der „Grenze" (Muehlberger, 2007a) oder in einer „Grauzone" (Kautonen et al., 2010) zwischen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und einer Beschäftigung befinden. Die Dichotomie zwischen der unabhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit und der abhängigen Beschäftigung wurde als „falsche Dualität" beschrieben, da jede einzelne Kategorie in sich heterogen ist und dementsprechend eine binäre Unterscheidung zwischen diesen beiden Formen der Erwerbstätigkeit diese Unterschiede verdecken würde (Freedland, 2003). Arbeitsbeziehungen sind oftmals durch unterschiedliche Grade der Abhängigkeit gekennzeichnet und lassen sich nicht lediglich als abhängig oder unabhängig bezeichnen. Eine Abhängigkeit umfasst zweierlei: (i) Situationen der wirtschaftlichen Abhängigkeit, in denen der Beschäftigte einen großen Teil der finanziellen Risiken trägt, falls Güter nicht produziert oder verkauft werden; und (ii) Situationen, in denen der Auftraggeber hinsichtlich der Methoden, der Zeit und des Arbeitsortes das Sagen hat (Muehlberger, 2007a; Eichhorst et al., 2013).

Eine abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn eine Person formell selbstständig erwerbstätig ist, jedoch unter ähnlichen Bedingungen arbeitet wie abhängige Arbeitnehmer (Muehlberger, 2007a; Eichhorst et al., 2013). Abhängige Selbstständige arbeiten typischerweise für ein einziges Unternehmen und haben dementsprechend keinen Kundenstamm, der als wichtiges Merkmal der selbstständigen Erwerbstätigkeit gilt (Jorens, 2008). Andere Autoren beschreiben diese Arbeitsweise als „hierarchisches Outsourcing", bei dem der Auftraggeber eine starke hierarchische Kontrolle über die Methoden, die Arbeitsstunden und den Arbeitsort des Auftragnehmers hat (Muehlberger, 2007b). Die Auftraggeber beschäftigen abhängige Selbstständige, um numerisch und finanziell flexibel zu bleiben, während sie gleichzeitig ein hohes Maß an Kontrolle über die Arbeitsweise behalten, Risiken auslagern und in manchen Fällen rechtliche Pflichten und Sozialversicherungspflichten umgehen (Muehlberger und Bertolini, 2008; Muehlberger und Pasqua, 2009; Eichhorst et al., 2013).

Die abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit ist in folgenden Wirtschaftszweigen häufig zu verzeichnen: Baugewerbe, Transportwesen, Versicherungsbranche, Unternehmensdienstleistungssektor, Architekturbereich und Kreativbranchen (Eichhorst et al., 2013). Zudem ist sie in Südeuropa (z. B. Italien, Spanien, Griechenland) und in osteuropäischen Ländern (z. B. Slowakische Republik, Lettland) stärker vertreten (Eurofound, 2013). Allerdings fallen die Schätzungen hinsichtlich ihrer Verbreitung sehr unterschiedlich aus. In der jüngsten Clusteranalyse basierend auf Daten aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen wird geschätzt, dass 56 % der selbstständig Erwerbstätigen auch tatsächlich solche sind (sprich mehr als einen Kunden haben, über Spielraum bei der Einstellung von Personal verfügen und strategische Entscheidungen selber fällen können). Rund 13 % sind abhängig selbstständig, was rund 1 % der Erwerbstätigkeit in der Europäischen Union ausmacht (Eurofound, 2017). Allerdings sind die Übergänge fließend, da sich weitere 31 % der selbstständig Erwerbstätigen in einer Grauzone dazwischen befinden, was nahelegt, dass es sich bei rund 4 % der Erwerbstätigkeit in der Europäischen Union um eine Form der verdeckten selbstständigen Erwerbstätigkeit handelt.

Während die einen aus steuerlichen und anderen Gründen eine abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen, kann dies bei anderen auf begrenzte Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen sein, weshalb sie eher als unfreiwillig selbstständig Erwerbstätige zu bezeichnen sind (OECD/EU, 2013). Viele abhängige Selbstständige übernehmen Arbeiten, die zuvor von Arbeitnehmern ausgeführt wurden. Wie in einigen Ländern, wie u. a. Österreich, zu beobachten, versetzen Arbeitgeber Mitarbeiter von einem Anstellungsverhältnis in diesen Erwerbsstatus (Muehlberger und Bertolini, 2008). Daten aus dem Vereinigten Königreich deuten darauf hin, dass Männer, Ältere und Menschen mit geringer oder keiner formalen Ausbildung häufiger abhängig selbstständig sind (Böheim und Muehlberger, 2006). Sie verweilen lange in diesem Status, wobei das Arbeitsverhältnis mit den einzelnen Auftraggebern nicht lange andauert.

In manchen Fällen lässt sich eine abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit auch als „Scheinselbstständigkeit" einstufen (Roles und Stewart, 2012; Deakin, 2013). Diese Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit kennzeichnet sich durch die bewusste Einstufung von Arbeitskräften als selbstständig Erwerbstätige durch Auftraggeber, ungeachtet der Tatsache, dass ihre Arbeitssituation einer abhängigen Beschäftigung entspricht. Der Grund ist die Umgehung von arbeitsrechtlichen Pflichten und Sozialversicherungspflichten. Diese als selbstständig Erwerbstätige „getarnten" Arbeitnehmer arbeiten in der Regel für einen einzelnen Auftraggeber/Arbeitgeber, hängen davon ab, dass er ihnen Arbeit zuweist, haben nicht das Recht, Arbeit abzulehnen, führen ihre Aufgaben unter den Anweisungen des Aufraggebers aus, nutzen seine Ausstattung, sind integriert in die Personalwirtschaftssysteme des Auftraggebers, können keine andere Arbeitskraft ersetzen, um die ihr zugeteilten Aufgaben zu erledigen, und tragen gleichzeitig das finanzielle Risiko für Zeiten, an denen sie nicht arbeiten oder in Bezug auf Arbeiten, die der Auftraggeber als mangelhaft bewertet. Diese Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit stellt insbesondere in der Baubranche ein Problem dar (Jorens, 2008; Behling und Harvey, 2015), erstreckt sich jedoch auch auf andere Branchen wie Catering, Pflege, Logistik und Autoreinigung (Davis, 2015). Viele der Tätigkeiten in der digitalen oder kollaborativen Wirtschaft können als Scheinselbstständigkeit eingestuft werden, da Unternehmen Online-Plattformen nutzen, um ihre Arbeit um unabhängige Auftragnehmer herum zu organisieren.

Diese Art der selbstständigen Erwerbstätigkeit mag zu einigen Arbeitskräften passen und die Arbeitsmarktflexibilität steigern (Williams, 2013). Allerdings kann sie Folgen für die Sozialsysteme haben, da durch sie Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge verloren gehen. Da Scheinselbstständige (genauso wie ihre Arbeitgeber) diese Kosten einsparen, ist ein weiterer Nachteil, dass sie Arbeitskräfte und Unternehmen in der formellen Wirtschaft unterbieten und somit ihre Lebensgrundlage gefährden können (Muller, 2014). Und auch den Scheinselbstständigen entstehen durch die Arbeit für nur einen Arbeitgeber Kosten, da sie unter Umständen keine der Vorteile einer Beschäftigung (z. B. Urlaub, Mutterschutz und Zugang zu Fortbildungen) und gleichzeitig nur wenige der Vorteile einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (z. B. Arbeitsautonomie und Aufgabenvielfalt) genießen und gleichzeitig mit allen potenziellen Nachteilen konfrontiert sind (z. B. niedriges Einkommen, Stress, finanzielle Unsicherheit und lange Arbeitszeiten). Daten aus dem Vereinigten Königreich zeigen, dass abhängige Selbstständige tendenziell älter und weniger qualifiziert sind (Böheim und Mühlberger, 2009), was darauf hindeutet, dass diese Arbeitskräfte mit hoher Wahrscheinlichkeit in prekären und geringwertigen Arbeitsverhältnissen gefangen bleiben.

Herkömmliche politische Ansätze zur Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit

- Herkömmlicherweise konzentrierten sich die politischen Entscheidungsträger auf die Unterstützung von Unternehmensgründungen und selbstständiger Erwerbstätigkeit durch die Verbesserung des Geschäftsumfelds und die Erhöhung der Erfolgschancen durch Maßnahmen wie Unternehmerschulungen, Coaching und Mentoring, Unternehmensberatung, einen verbesserten Zugang zur Gründungsfinanzierung und Unterstützung bei der Ausweitung von Unternehmernetzwerken. Zudem haben viele Länder Maßnahmen und Programme zur Unterstützung der Formalisierung von nicht registrierten Unternehmen implementiert, die zu einer Verbesserung der Qualität der Geschäftstätigkeit beitragen.
- Die meisten politischen Strategien werden anhand von integrierten Programmfolgen umgesetzt, die Unternehmerschulungen, Coaching und Mentoring sowie finanzielle Unterstützung umfassen. Diese Unterstützungspakete werden in der Regel schrittweise geleistet, mit steigender Unterstützung für jene, die demonstrieren konnten, dass ihre Geschäftsidee qualitativ hochwertig ist, und Wachstumspotenzial an den Tag legen.
- Die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist sehr heterogen, und nicht alle Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit sollten durch die öffentliche Politik gefördert werden. Die Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum zielen darauf ab, jedem die Möglichkeit zu bieten, ein Unternehmen zu gründen, und in der Europäischen Union gibt es zahlreiche erfolgreiche Strategien und Programme. Allerdings müssen sich die politischen Entscheidungsträger der Risiken (z. B. Verdrängung und Mitnahmeeffekte) und der Opportunitätskosten (z. B. Unterstützung für Unternehmen mit hohem Wachstumspotenzial) bewusst sein und diese gegen die Vorteile einer erfolgreichen Unternehmensgründung durch Gruppen, die im Arbeitsmarkt unterrepräsentiert und benachteiligt sind (z. B. Einbindung in den Arbeitsmarkt sowie Einsparung von Sozialleistungen und langfristigen Gesundheitskosten), abwägen.

Herkömmlicherweise basierten die politischen Maßnahmen zugunsten der selbstständigen Erwerbstätigkeit auf der Annahme, dass sie der Unternehmenseigentümerschaft auf eigene Rechnung gleichgesetzt werden kann. Die politischen Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmensgründungen und selbstständiger Erwerbstätigkeit waren darauf ausgelegt, das Geschäftsumfeld zu verbessern (z. B. durch Reduzierung des Verwaltungsaufwands für Neugründungen) und gleichzeitig individuelle Unterstützung für Unternehmer zu leisten, um ihre Erfolgschancen zu erhöhen (z. B. durch Unternehmerschulungen, Coaching und Mentoring, Gründungsfinanzierung, Unternehmensberatung und Vernetzung). Oftmals werden die einzelnen Unterstützungsmaßnahmen den Bedürfnissen der verschiedenen Gruppen angepasst (z. B. Frauen, junge Menschen, Ältere, Arbeitslose, Zuwanderer), was dadurch gerechtfertigt ist, dass diese Gruppen verschiedene Hindernisse bei der Gründung zu bewältigen und oftmals Schwierigkeiten beim Zugang zu allgemeinen Unterstützungsleistungen haben (OECD/EU 2015; 2014; 2013). Viele Regierungen fördern zudem die Formalisierung informeller Unternehmen, indem sie entweder Anreize schaffen oder Sanktionen verhängen (OECD/EU, 2015b).

Die vorangehenden Abschnitte bestätigen, dass die Gruppe der selbstständig Erwerbstätigen sehr heterogen ist. Einige Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit sind von hoher Qualität – sowohl für die Individuen als auch die Gesellschaft und die Volkswirtschaft. Dazu gehören eindeutig die selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern, da sie höhere Einkünfte erzielen und ein qualitativ hochwertigeres Arbeitsumfeld haben, einschließlich eines größeren Ermessensspielraums hinsichtlich ihrer Aufgaben, Arbeitsweise, Arbeitsabläufe und Entscheidungsfindungen (Eurofound, 2017). Zudem schaffen sie Beschäftigung für andere. Es gibt somit eine eindeutige Begründung für die Unterstützung dieser Unternehmer.

Dahingegen hat die sehr heterogene Gruppe der selbstständig Erwerbstätigen ohne Arbeitnehmer nicht immer eine qualitativ hochwertige Arbeit. Einige von ihnen, wie zum Beispiel Freiberufler (siehe Textfeld 7.2) oder hybride Unternehmer (siehe Textfeld 7.3), verrichten hoch qualifizierte Tätigkeiten und behalten dabei die Kontrolle über die Arbeitszeiten, das Arbeitsvolumen und die unternehmerischen Entscheidungen. Darüber hinaus gibt es jedoch andere Gruppen von Einzelselbstständigen mit niedrigeren Einkünften, geringerer Einkommenssicherheit, mehr Arbeitsstunden und schlechterem Zugang zur Sozialversicherung. Sie gehen typischerweise kleingewerblichen Aktivitäten mit geringem Entwicklungspotenzial nach. Diese selbstständig Erwerbstätigen leisten oftmals nur einen kleinen wirtschaftlichen Beitrag, da sie weniger häufig neue Produkte oder Dienstleistungen einführen und in FuE investieren und bei der Einführung neuer Technologien langsam sind. Zudem stellen sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit Arbeitnehmer ein. Viele der in diesem Buch erörterten sozialen Zielgruppen wie etwa Frauen, junge Menschen, Ältere und insbesondere Arbeitslose lassen sich dieser Kategorie zuordnen.

Nichtsdestotrotz sprechen triftige Argumente für eine politische Unterstützung von Angehörigen unterrepräsentierter und benachteiligter Gruppen, insbesondere der Arbeitslosen, bei der Unternehmensgründung und der selbstständigen Erwerbstätigkeit. Arbeitslose sind tendenziell ärmer als Arbeitnehmer oder selbstständig Erwerbstätige. Lange Zeiten der Arbeitslosigkeit sind zudem mit einer Reihe von negativen Folgen für die Individuen assoziiert, wie Gesundheitsproblemen und psychischen Problemen sowie weitergehenden sozialen Folgen, die sich negativ auf ihre Familien und ihre Gemeinschaft auswirken. Arbeitslose sollten auf die Chancen (und Herausforderungen) der selbstständigen

Erwerbstätigkeit als Alternative für Arbeitslosigkeit aufmerksam gemacht werden. Die Unterstützung von Arbeitslosen beim Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit steigert ihre Chancen einer geglückten Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Zahlreiche Nachweise lassen darauf schließen, dass öffentliche Unterstützung positive Auswirkungen auf den beabsichtigten Wechsel von Arbeitslosen in die selbstständige Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung haben kann, insbesondere für Individuen mit niedrigem Qualifikationsniveau und in ländlichen Gebieten (Rodriquez-Planas, 2010), junge Menschen (Caliendo und Künn, 2011), Individuen mit niedrigem Bildungsstand (Caliendo, 2016) und Frauen (Caliendo und Künn, 2015; O'Leary, 1999). Finanzielle Förderung in Verbindung mit einem Paket von Unternehmensentwicklungsdiensten verbessern ebenfalls die Ergebnisse der Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Das Kernproblem dieser Art der Unterstützung sind die Kosten. So zeigten beispielsweise Caliendo et al. (2016), dass sich die deutsche Gründungsförderung für Arbeitslose in einem Zeitraum von vier Jahren (2007-2011) auf 6,4 Millionen EUR belief. Mit dieser Unterstützung gehen Opportunitätskosten einher, und es kann anderen Studien zufolge sinnvoll sein, bestehende und schnell wachsende Unternehmen zu unterstützen (Morris und Stevens, 2010; Autio und Rannikko, 2016). Demnach kann es für die öffentliche Politik angeratener sein, Unternehmen zu unterstützen, die mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Arbeitsplätze schaffen werden. Selbstverständlich besteht auch ein Verdrängungsrisiko wenn Arbeitslose, die Unterstützung erhalten, lediglich die Marktanteile anderer Unternehmer übernehmen, ohne dass sich dabei ein Nettonutzen ergibt

Trotz der oben genannten positiven Befunde, wäre dennoch der Mehrheit der Arbeitslosen mit einem typischen Beschäftigungsverhältnis besser gedient. Arbeitslose haben beispielsweise in einer Beschäftigung bessere Fortbildungsmöglichkeiten, eine bessere Vergütung und sicherere Arbeitsbedingungen. Doch auch hier kann die Situation je nach den Umständen variieren. So ist beispielsweise in den vergangenen Jahren die selbstständige Erwerbstätigkeit bei Älteren stark gestiegen, was zum einen die Schwierigkeiten, die Ältere bei der Arbeitsuche haben, und zum anderen ihren Wunsch nach Autonomie, Handlungsspielraum und Abwechslung widerspiegelt (OECD/EU, 2014).

Politische Ansätze zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit

- Eine der gegenwärtigen politischen Debatten über die selbstständige Erwerbstätigkeit kreist um das Thema Scheinselbstständigkeit. Studien deuten darauf hin, dass Scheinselbstständige mit hoher Wahrscheinlichkeit in einer geringwertigen Arbeitssituation gefangen bleiben. Somit werden politische Maßnahmen zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit gleichzeitig zu einer allgemeinen Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit beitragen.
- Gegenwärtig kommen drei verschiedene Ansätze zur Minimierung von Scheinselbstständigkeit zum Einsatz. Erstens werden in einigen Ländern Bemühungen zur Regelung des Erwerbsstatus unternommen, sprich es wird eindeutiger definiert, wer als Arbeitnehmer und wer als selbstständig Erwerbstätiger gilt. Zweitens haben manche Länder Zwischenkategorien eingeführt, mit denen sich diese Form der Arbeit separat behandeln lässt. Drittens verbessern einige Länder derzeit den Zugang zur Sozialversicherung für selbstständig Erwerbstätige.
- In der Praxis verfolgen die Länder tendenziell einen mehrgleisigen Ansatz zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit und greifen außerdem zu Maßnahmen, durch die es für Arbeitgeber attraktiver wird, einen Arbeitnehmer einzustellen, als auf einen Scheinselbstständigen zurückzugreifen.

Regelung des Erwerbsstatus

Wenngleich es sich um eine bekanntlich schwierige Aufgabe handelt, spielt die Regelung des Erwerbsstatus eine grundlegende Rolle bei der Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit und der Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit – zumindest so lange, wie die erheblichen Unterschiede zwischen selbstständig Erwerbstätigen und Arbeitnehmern hinsichtlich Besteuerung, Arbeitsrecht und/oder Sozialversicherungsansprüchen und -pflichten fortbestehen. Arbeitnehmer gelten als abhängig von ihrem Arbeitgeber und ihm unterstellt und benötigen daher rechtlichen Schutz. Bei selbstständig Erwerbstätigen hingegen wird davon ausgegangen, dass sie eher auf Augenhöhe mit anderen interagieren, weshalb sie einen geringeren gesetzlichen Schutz benötigen (Engblom, 2001). Deshalb unterstehen Arbeitnehmer dem Arbeitsrecht, während selbstständig Erwerbstätige in den Geltungsbereich des Zivil- und Handelsrechts fallen und weitgehend vom Anwendungsbereich des Arbeitsrechts ausgenommen sind (Schulze Buschoff und Schmidt, 2009).

Wann immer sich der Erwerbsstatus nicht genau eingrenzen und sich die Individuen nicht eindeutig einer gewissen Kategorie zuordnen lassen, ist es für politische Entscheidungsträger schwierig sicherzustellen, dass jeder einzelne innerhalb des vorgesehenen Rahmens von Rechten und Pflichten hinsichtlich Steuern, Arbeitsrecht und Sozialversicherung agiert. Es besteht die Gefahr, dass Individuen, die sich nicht eindeutig einer Kategorie zuordnen lassen, vom Zugang zu bestimmten sozialen Leistungen und Arbeitsrechten ausgeschlossen werden (Böheim und Muehlberger, 2006). Zudem entgehen Regierungen Steuereinnahmen, wenn Arbeitnehmer fälschlicherweise wie selbstständig Erwerbstätige behandelt werden und sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer weniger Steuern und/oder geringere Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Die binäre Unterscheidung zwischen Erwerbstätigkeit und selbstständiger Erwerbstätigkeit hat sich als ungeeignet für die vollständige Erfassung der entstehenden und sich verbreitenden neuen atypischen Erwerbsformen erwiesen (Burchell et al., 1999; Jorens, 2008). Daher besteht für politische Entscheidungsträger die Notwendigkeit, die Definitionen und Methoden zur Klassifizierung von Arbeitskräften als Arbeitnehmer oder selbstständig Erwerbstätige anzupassen. Die Niederlande sind in dieser Hinsicht eines der aktivsten Länder, da dort in den vergangenen zehn Jahren der Anteil der Einzelselbstständigkeit rasant gestiegen ist, was zum Teil auf eine politisch bewirkte Zunahme der Scheinselbstständigkeit zurückzuführen ist. Die Regierung hat einen umfassenden Ansatz verabschiedet, der sowohl auf die selbstständig Erwerbstätigen als auch auf die einstellenden Unternehmen ausgerichtet ist. Viele der Maßnahmen betreffen die Regelung des Erwerbsstatus der Individuen durch das Steuersystem (siehe Textfeld 7.5).

Auch die Auftraggeber können von gesetzlichen Maßnahmen zur Regelung des Erwerbsstatus profitieren, zum Beispiel hinsichtlich ihrer Steuer- oder Sozialversicherungspflichten. Allerdings besteht das Risiko, dass einige „echte" selbstständig Erwerbstätige benachteiligt werden, da sie plötzlich als Arbeitnehmer eingestuft werden.

Textfeld 7.5. **Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit in den Niederlanden**

Beschreibung: Die Niederlande greifen zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit zu steuer- und ordnungsrechtlichen Maßnahmen für eine deutlichere Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und selbstständig Erwerbstätigen.

Problemgegenstand: Ab 2004 war es für selbstständig Erwerbstätige Pflicht, eine Bescheinigung über die Art der Erwerbstätigkeit (VAR) an ihre Steuerbehörde zu übermitteln, in der ihr Erwerbsstatus beschrieben wird. Die Auftraggeber konnten dann davon ausgehen, dass es sich um keine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung handelt. In der Folge musste das beauftragende Unternehmen/Individuum für die bezogene Dienstleistung keine Löhne oder Beiträge zu Arbeitnehmerversicherungen zahlen. Dies bot Unternehmen einen Anreiz, mit dem selbstständig Erwerbstätigen zusammenzuarbeiten, insbesondere da Letzterer die Verantwortung für die Richtigkeit der Angaben in der VAR-Bescheinigung trug. Allerdings führte dies zu einem Anstieg der Scheinselbstständigkeit.

Hinzu kam, dass die Verwirrung bezüglich der VAR-zertifizierten selbstständig Erwerbstätigen mitunter zu widersprüchlichen Entscheidungen seitens der Steuer- und Sozialversicherungsbehörden geführt hat (Westerveld, 2012).

Ansatz: Zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit setzt die Regierung sowohl auf kurz- als auch auf langfristige Ansätze. Auf kurze Sicht bestand eine der Hauptmaßnahmen darin, durch Abschaffung der VAR-Regelung die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und selbstständig Erwerbstätigen zu verdeutlichen. Seit April 2016 verwenden die Steuerbehörden einen Mustervertrag für selbstständig Erwerbstätige, aus dem ihre rechtlichen Pflichten sowie die ihrer Auftraggeber hervorgehen (Deregulering Beoordelng Arbeidsrelaties – Gesetz zur Deregulierung der Beurteilung von Arbeitsverhältnissen). Gleichzeitig sollen durch einen Ansatz der gemeinsamen Verantwortung, in dem sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer rechtlich verantwortlich und rechenschaftspflichtig sind, die Anreize für scheinselbstständige Beschäftigungsverhältnisse beseitigt werden.

Auf lange Sicht bestehen die Bemühungen der Regierung darin, die Einstellung von Mitarbeitern attraktiver zu gestalten. Außerdem wurden Anreize für selbstständig Erwerbstätige geschaffen, scheinselbstständige Beschäftigungsverhältnisse zu meiden. Dazu zählen: Bereitstellung des Zugangs zu einer gesetzlichen Rente (AOW), Nichtanrechnung von Rentenersparnissen im Rahmen von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen, Zugang zu sektoralen Weiterbildungsfonds und freiwillige Kranken- und/oder Berufsunfähigkeitsversicherung. **Zugang zu sektoralen Weiterbildungsfonds und freiwillige Kranken- und/oder Berufsunfähigkeitsversicherung.**

Auswirkungen: Da sich viele der Maßnahmen noch in der Umsetzung befinden, lässt sich die Größenordnung und Tragweite ihrer Auswirkungen noch nicht bestimmen. Langfristig erwägt die Regierung weitere Änderungen der Steuer- und Sozialversicherungssysteme zur Beseitigung von Unterschieden bei der Behandlung von selbstständig Erwerbstätigen und Arbeitnehmern. So laufen derzeit beispielsweise Studien zur Bewertung der Auswirkungen der Senkung der Steuervorteile für selbstständig Erwerbstätige gegenüber der Verringerung der Arbeitskosten für Arbeitnehmer sowie der Erhöhung des Sozialversicherungsschutzes für selbstständig Erwerbstätige gegenüber der Verringerung des Sozialversicherungsschutzes für Arbeitnehmer.

Schaffung eines Erwerbsstatus zwischen Beschäftigung und selbstständiger Erwerbstätigkeit

Schwierigkeiten bei der Abgrenzung des Erwerbsstatus bewegten politische Entscheidungsträger zur Einführung einer oder mehrerer Zwischenkategorien für Erwerbsformen, die sich zwischen einer Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbtätigkeit befinden. Dadurch sollen einige der neu entstehenden Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit einen besseren Rechtsschutz erhalten als die „herkömmlicheren" und unabhängigeren Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit. Die Festlegung klar definierter Zwischenkategorien für Erwerbsformen zwischen der Beschäftigung und der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist eine möglicherweise aussichtsreiche Möglichkeit zur Schaffung eines funktionierenden Arbeitsmarktstatus (Eichhorst et al., 2013). Gleichzeitig hingegen kann dies auch eine Verstärkung der Probleme bei der Abgrenzung mit sich bringen, da weitere Abgrenzungen zwischen Formen der abhängigen Beschäftigung bzw. der unabhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit erforderlich sind (Office of Tax Simplification, 2015). Es besteht somit das Risiko, dass ein ohnehin vielschichtiges Thema noch komplizierter gestaltet wird (siehe auch Eurofound, 2017).

In den meisten Rechtsordnungen werden abhängige Selbstständige keiner separaten Rechtskategorie, sondern der Gruppe der selbstständig Erwerbstätigen zugeordnet (Eichhorst et al., 2013). Einige Länder treffen hingegen eine Unterscheidung zwischen der Kategorie der wirtschaftlich abhängigen Erwerbstätigen und der Kategorie der unabhängigen Selbstständigen, die tatsächlich auf eigene Rechnung tätig sind, wenngleich sich ihre Kriterien zur Definition des Erwerbsstatus unterscheiden. Diese neuen rechtlichen Erwerbsformen wurden in erster Linie eingeführt, um den Sozialversicherungsschutz, insbesondere die Altersversorgung, auszuweiten. Gleichzeitig dienen sie der Unterscheidung des Anrechts auf arbeitsrechtlichen Schutz.

Österreich (Textfeld 7.6) und Italien (Textfeld 7.7) sind Beispiele für EU-Mitgliedstaaten, die anerkannt haben, dass die sich verändernden Arbeitsmuster Antworten auf institutioneller Ebene erfordern, um neueren Erwerbsformen besser gerecht zu werden. Die Ergebnisse aus diesen beiden Ländern deuten darauf hin, dass ein schwierig zu erzielendes Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Rechte der Erwerbstätigen und der Gewährung von Flexibilität gefunden werden muss. Dies erfordert Klarheit darüber, welche Erwerbsformen zur abhängigen Selbstständigkeit oder Scheinselbstständigkeit zählen. Hierbei müssen die politischen Entscheidungsträger auch branchenspezifische Themen und Probleme berücksichtigen, indem sie mit den wichtigsten Partnern in Dialog treten.

Darüber hinaus muss die Politikgestaltung europaweit koordiniert werden, unter Anerkennung der Tatsache, dass Erwerbstätige und Arbeitgeber zunehmend geografisch mobil sind. Eine Möglichkeit, dies zu erreichen, ist die Entwicklung allgemeiner Grundsätze des sozialen Schutzes.

Textfeld 7.6. **Sozialversicherungsschutz für „neue“ Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit, Österreich**

Beschreibung: Österreich hat zwischen 1996 und 2000 sein Sozialversicherungssystem reformiert, um verschiedene Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen.

Problemgegenstand: Einige Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit hatten keinen Zugang zur Arbeitslosen-, gesetzlichen Gesundheits- oder gesetzlichen Rentenversicherung, obwohl sie unter ähnlichen Bedingungen arbeiten wie Arbeitnehmer.

Ansatz: Mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz (ASRÄG) wurde der Sozialversicherungsschutz auf viele selbstständig Erwerbstätige ausgeweitet, die eine festgelegte Beitragsbemessungsgrenze überschreiten. Das österreichische Gesetz unterscheidet zwischen „freien Dienstnehmern“, „neuen Selbstständigen“ und „Werkvertragsnehmern“.

Freie Dienstnehmer erbringen laufende Dienstleistungen, oftmals für einen einzelnen Arbeitgeber und über einen langen Zeitraum. Sie sind wenigen oder keinen Weisungen seitens ihrer Auftraggeber hinsichtlich der Arbeitsinhalte unterworfen und sind wirtschaftlich abhängig von ihren Arbeitgebern. Sie genießen Krankenversicherungs-, Unfallversicherungs- und Rentenversicherungsschutz. 2008 wurden sie in das System der Arbeitslosen- und Krankenversicherung aufgenommen und haben nun Anrecht auf Elternurlaub.

Neue Selbstständige haben eine klar definierte Aufgabe zu erfüllen, statt eine laufende Dienstleistung zu erbringen. Diese Aufgabe darf an Dritte ausgelagert werden und muss nicht vom Auftragnehmer persönlich erfüllt werden. Unter diese Kategorie fallen unterschiedliche Berufsgruppen einschließlich Wissenschaftler, Künstler, Lehrer, Ärzte, Journalisten etc. Neue Selbstständige sind im Rahmen des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) kranken- (ohne Krankengeld), pensions- und unfallversichert.

Werkvertragsnehmer/-innen liefern mit eigenen Mitteln und auf eigenes Risiko ein Produkt oder eine Dienstleistung und sind dabei keinen Weisungen seitens ihrer Auftraggeber unterworfen. Der Vertrag endet bei Lieferung. Wie freie Dienstnehmer/-innen unterliegen auch Werkvertragsnehmer/-innen nicht den wesentlichen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen.

Auswirkungen: Diese Änderungen führten im Zeitraum 2000-2011 zu einer Reduzierung der Anzahl der Freiberufler mit Dienstleistungsverträgen. Gleichzeitig war ein allgemeiner Anstieg der Zahl der selbstständig Erwerbstätigen, die einer neuen Form der selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, zu verzeichnen. Eichhorst et al. (2013) vermuten, dass dies ein Anzeichen für einen Anstieg der abhängigen Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist, da sich darin widerspiegele, dass Arbeitgeber anstreben, Arbeiten an selbstständig Erwerbstätige auszulagern, die nicht den umfangreichen österreichischen Arbeitnehmerschutzrechten unterliegen. Allerdings unterscheiden sich die Auswirkungen je nach Wirtschaftsbereich. Während ein gewisser Anteil der abhängigen Selbstständigen älter und weniger qualifiziert ist, legen andere Belege nahe, dass die abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit gleichermaßen mit einem höheren Bildungsniveau assoziiert ist (Eichhorst et al., 2013).

Quellen: Muehlberger 2007a; Vogt und Adam 2009; Eichhorst et al. 2013.

Textfeld 7.7. **Sozialversicherungsschutz für „neue“ Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit, Italien**

Beschreibung: im Jahr 2015 wurde in Italien ein neues Arbeitsgesetz verabschiedet, um selbstständig Erwerbstätigen mehr Schutz zu gewähren.

Problemgegenstand: Missbrauch und Ausnutzung von Verträgen im Rahmen der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Ansatz: In der italienischen Gesetzgebung zu arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnissen war ein unzureichender Sozialschutz vorgesehen, was zu Missbrauch und Ausnutzung von Verträgen im Rahmen der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit führte, wie etwa der Verträge der kontinuierlichen und koordinierten Zusammenarbeit (Collaborazioni coordinate e continuative oder „co.co.co”) oder von Projektverträgen (Collaborazioni continuative a progetto oder „co.co.pro”).

Das Arbeitsgesetz (Gesetz 183/2014) zielte darauf ab, die Möglichkeit des Missbrauchs dieser Vertragsformen zu beseitigen und die Arbeitsplatzsicherheit für selbstständig Erwerbstätige zu verbessern. Mit dem Gesetz 183/2014 wurden Arbeitsverträge, die auf einem oder mehreren konkreten Projekten basieren, abgeschafft und in andere Arten von Arbeitsverträgen integriert, da mit Ersteren die höchste Beschäftigungsunsicherheit einherging. Zudem wurden mit dem Gesetz Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung für arbeitnehmerähnliche Erwerbstätige eingeführt, die in einen separaten Fonds der Staatlichen Anstalt für soziale Sicherheit einzuzahlen sind. Für selbstständig Erwerbstätige mit auslaufenden Verträgen wurde eine neue Einkommensunterstützung (DIS-COLL) eingeführt, wenngleich diese Unterstützung sehr niedrig ist und strengen Anforderungen unterliegt. Zusätzlich können Menschen, die DIS-COLL erhalten, von einem „Außenvermittlungsvertrag“ profitieren – einem neuen Instrument zur Unterstützung von Arbeitslosen bei der Arbeitsuche.

Auswirkungen: Die neue Regelung zur wirtschaftlich abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit wurde von Arbeitgeberverbänden begrüßt. Der italienische Unternehmerverband (Confindustria) unterstützt das Ziel der Regierung, dem Missbrauch verschiedener Arten der Zusammenarbeit ein Ende zu setzen, wenngleich er die Auffassung vertritt, dass diese neuen Regelungen den Rahmen von ordnungsgemäßen Beschäftigungsverhältnissen zu stark ausdehnen. Auf der anderen Seite kritisieren Gewerkschaften, dass die im Rahmen der Reform eingeführten Schutzmaßnahmen zu Ungunsten von Erwerbstätigen ausgefallen seien und daher zu prekären Arbeitsverhältnissen führen könnten. Der italienische Gewerkschaftsbund CGIL kritisierte DIS-COLL ebenfalls, da es nicht den vorgesehenen umfassenden Schutz zur Einkommensunterstützung biete, was ursprünglich eines der Hauptziele des neuen Gesetzes gewesen sei

Quellen: Caponetti 2015; Muehlberger und Bertolini 2008; Eichhorst et al. 2013.

Reduzierung der Abhängigkeit des sozialen Schutzes vom Erwerbsstatus

Die meisten Länder behandeln selbstständig Erwerbstätige und Arbeitnehmer in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge und -ansprüche unterschiedlich, wenngleich diese mit dem Steuer- und Arbeitsrecht im Einklang stehen müssen. Es gibt Unterschiede zwischen den Ländern bezüglich des Zugangs zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Berufsunfähigkeit, Kinder- und Elterngeld, einkommensabhängigen Renten und anderen Unterstützungsleistungen der Sozialversicherung (Spasova et al., 2017; Fondeville et al., 2015).

Unterschiede in den Steuerpflichten, Arbeitsrechten und Sozialversicherungsbeiträgen für selbstständig Erwerbstätige und Arbeitnehmer führten historisch zu einem geringeren Schutz für selbstständig Erwerbstätige. Mögliche Einsparungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen, Leistungen bei Krankheit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bieten Auftraggebern große Anreize, selbstständig Erwerbstätige zu beauftragen, statt sie einzustellen. Eine Erhöhung der Beiträge für selbstständig Erwerbstätige und insbesondere für ihre Auftraggeber (Unternehmen) würde für alle Parteien die wirtschaftlichen Anreize reduzieren, ihr Arbeitsverhältnis auf der Grundlage einer selbstständigen Erwerbstätigkeit zu organisieren (Centre Forum, 2013; Eichhorst et al., 2013; Office of Tax Simplification, 2015). In vielen Ländern bestehen große steuerliche Unterschiede im Zusammenhang mit den Abgaben, die Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer und Auftraggeber für ihre selbstständig erwerbstätigen Vertragspartner leisten müssen. So zahlen beispielsweise Arbeitgeber im Vereinigten Königreich Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 13,8 % für ein Jahreseinkommen über 8 112 GBP (rund 9 840 EUR), während Auftraggeber, die mit selbstständig Erwerbstätigen zusammenarbeiten, gar keine Beiträge abführen müssen.

In den Ländern bestehen zum Teil Unterschiede hinsichtlich der Behandlung von selbstständig Erwerbstätigen im Rahmen der Sozialversicherungs- oder anderer zielgerichteter Systeme, der Art und des Umfangs der Unterstützung sowie der Frage, ob Beiträge Grundleistungen beinhalten (ggf. mit freiwilliger Aufstockung) oder einkommensabhängig sind (Spasova et al., 2017; Social Security Advisory Committee, 2014). Die Beihilfevoraussetzungen, Auswahlkriterien, Beitragssätze und Zahlungsbedingungen sind von Land zu Land sehr unterschiedlich (Social Security Advisory Committee, 2014). In einigen Ländern entscheiden sich viele der selbstständig Erwerbstätigen dazu, niedrigere Beiträge zu leisten, und nehmen dafür geringere Leistungsansprüche in Kauf. Tabelle 7.3 liefert einen detaillierten Überblick über die Absicherung bei Arbeitslosigkeit, im Krankheitsfall und im Alter, die selbstständig Erwerbstätigen in der Europäischen Union zusteht.

Eine Möglichkeit zur Verbesserung der Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit wäre eine Trennung der Gewährung von sozialem Schutz von beschäftigungsbezogenen Beitragszahlungen (Eichhorst et al., 2013). Alternativ wäre auch eine Änderung der Bedingungen für Beiträge möglich. Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind oftmals auf jene Erwerbstätige beschränkt, die während ihrer Beschäftigung ausreichende Sozialversicherungsbeiträge geleistet haben.

Auf Beitragsleistungen beruhende Systeme der sozialen Sicherheit mit niedrigen Beitragsbemessungsgrenzen (z. B. Minijobs) eignen sich nicht für die Absicherung spezifischer Risiken im Zusammenhang mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere der neuen Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit (Schulze Buschoff und Protsch, 2008). Stattdessen ließe sich durch eine Erweiterung der durch Steuern

finanzierten Einkommensgrundsicherung im Alter das mit der selbstständigen Erwerbstätigkeit verbundene Risiko extremer Ungleichheiten in der Einkommensverteilung oder unbeständiger Einkünfte ausgleichen: Mit einer durch Steuern finanzierten Einkommensgrundsicherung ließe sich das Risiko extremer Armut verhindern bzw. lindern, dem selbstständig Erwerbstätige im Alter ausgesetzt sind (Schulze Buschoff und Protsch, 2008).

In vielen Ländern genießen selbstständig Erwerbstätige weniger Rechte in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (z. B. Ansprüche auf öffentliche Kinderbetreuung sowie Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub) (Annink et al., 2015). Die Gewährung von Sozialleistungen ist oftmals stark geschlechterspezifisch und beruht auf dem Modell männlicher Ernährer/weiblicher Versorger, was zu Schwierigkeiten bei der Berücksichtigung von Frauen führt, die in Teilzeit oder unregelmäßig arbeiten, um bezahlte Arbeit mit Betreuungsaufgaben zu vereinbaren (Thébaud, 2015). Im Gegensatz dazu wurde in Schweden das Doppelverdienermodell eingeführt, das Frauen bei der Beteiligung am Arbeitsmarkt unterstützt (Sevä und Öun, 2015). Dies legt nahe, dass politische Entscheidungsträger die unterschiedlichen Arbeitsorganisationsformen von Männern und Frauen berücksichtigen müssen, wenn sie ein umfassendes System schaffen möchten, das alle selbstständig Erwerbstätigen – ungeachtet ihrer Arbeitssituation – einbezieht.

Da sich die Steuer- und Sozialversicherungssysteme in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich entwickelt haben, kann es unter Umständen sehr schwierig sein, Arbeitnehmer und selbstständig Erwerbstätige in einem einzigen System zusammenzufassen, das eine Gleichbehandlung beider Gruppen ermöglicht und gleichzeitig Anreize für die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und die Beschäftigung selbstständig Erwerbstätiger aufrechterhält. Es ist wahrscheinlich, dass jedes neue System, in dem die Einkommenssteuer- und Sozialversicherungsbeiträge angepasst oder Unterschiede reduziert werden, hohe Umsetzungskosten verursacht und das Risiko birgt, dass Anreize für die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und die Beschäftigung selbstständig Erwerbstätiger verloren gehen (Office of Tax Simplification, 2015).

Wenn der Sozialversicherungsschutz weniger stark vom Erwerbsstatus abhängig gemacht werden soll, muss das herkömmliche Arbeitsmodell überdacht werden. Im April 2017 leitete die Europäische Kommission als eine der ersten konkreten Initiativen im Rahmen der europäischen Säulen sozialer Rechte eine Konsultation der Sozialpartner hinsichtlich des Zugangs zum Sozialschutz ein, um mögliche neue Regeln in diesem Bereich zu definieren. Die Kommission möchte bestehende Lücken schließen und Wege erkunden, um sicherzustellen, dass alle Erwerbstätigen auf der Grundlage ihrer Beiträge Zugang zum Sozialschutz und zu Leistungen der Arbeitsverwaltung haben (EK, 2017a; 2017b).

Schlussfolgerungen

Selbstständig Erwerbstätige stellen innerhalb der Erwerbsbevölkerung der Europäischen Union eine wachsende Gruppe dar. Im Durchschnitt verdienen selbstständig Erwerbstätige weniger als Arbeitnehmer in Standardarbeitsverhältnissen, haben längere Arbeitszeiten und tendenziell schlechtere Arbeitsbedingungen. Allerdings ist die selbstständige Erwerbstätigkeit äußerst heterogen, weshalb sich diese Verallgemeinerungen auf nur wenige selbstständig Erwerbstätige anwenden lassen. Die Arbeitsqualität ist insbesondere bei den neuen Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit sehr gemischt. Freiberufler

haben das Potenzial für eine hohe Arbeitsplatzqualität, vorausgesetzt, ihre Produkte oder Dienstleistungen werden in ausreichendem Maße nachgefragt. Zudem lassen Nachweise darauf schließen, dass hybride Unternehmer selten Inhaber von Unternehmen mit hoher Wertschöpfung sind oder beträchtliche Einkommen erzielen, sondern oftmals in eine nachhaltige selbstständige Erwerbstätigkeit in Vollzeit übergehen. Bei abhängigen Selbstständigen, insbesondere Scheinselbstständigen, lassen sich häufiger schlechte Arbeitsbedingungen beobachten. Sie genießen keinen der Vorteile der selbstständigen Erwerbstätigkeit (z. B. Aufgabenvielfalt) und sind gleichzeitig mit all ihren Nachteilen konfrontiert (z. B. niedrige Einkünfte, lange Arbeitszeiten, Unsicherheit).

Öffentliche Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmensgründungen und selbstständiger Erwerbstätigkeit konzentrieren sich oftmals auf die Erhöhung der Anzahl der Neugründungen und auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Es ist jedoch genauso wichtig, nach Möglichkeiten zu suchen, mit denen sich die Qualität der selbstständigen Erwerbstätigkeit verbessern lässt. Traditionelle Ansätze waren darauf ausgerichtet, die Qualität der Geschäftsidee und ihre Erfolgschancen zu erhöhen. Dies erfolgte durch einen Ausbau der unternehmerischen Fähigkeiten, die Verbesserung des Zugangs zu Kapital für die Gründung und Weiterentwicklung eines Unternehmens, die Erleichterung des Zugangs zu Märkten und die Stärkung von Unternehmernetzwerken. Die politischen Entscheidungsträger sollten diese Unterstützungsmaßnahmen weiter fortsetzen und Anstrengungen unternehmen, um Verdrängungen und Mitnahmeeffekte zu minimieren. Ferner sollten weiterhin Möglichkeiten zur Formalisierung informeller Unternehmen angeboten werden, was sich positiv auf die Qualität der Unternehmen auswirkt.

Die Entstehung neuer Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit stellt die Politik vor neue Herausforderungen, da einige dieser Arbeitsformen keine hohe Arbeitsqualität bieten und nur geringe wirtschaftliche Auswirkungen haben. Politische Entscheidungsträger müssen daher bei der Unterstützung selbstständig Erwerbstätiger Vorsicht walten lassen, da einige von ihnen in einer abhängigen Beschäftigung besser aufgehoben wären. Zudem sollte Scheinselbstständigkeit minimiert werden, da dadurch im Prinzip nur eine geringwertige Beschäftigung durch eine geringwertige selbstständige Erwerbstätigkeit ersetzt wird. Die Folgen für die Betroffenen und die Regierungen sind gravierend. Erstere erzielen niedrige Einkünfte (oftmals unterhalb des Mindestlohns), sind unregelmäßigen Arbeitszeiten ausgesetzt, erhalten keinen oder nur begrenzten Zugang zur Sozialversicherung und haben keine Aufstiegsmöglichkeiten. Die Regierungen wiederum nehmen weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ein, da selbstständig Erwerbstätige anders behandelt werden als Arbeitnehmer.

Die

1. Allerdings stand dieser Bericht unter dem Vorbehalt der Verlässlichkeit der Daten zu den in der EU-SILC erfassten Einkünften der selbstständig Erwerbstätigen.

Literatur

Amaral, A. M., R. Baptista, und F. Lima (2011), „Serial entrepreneurship: impact of human capital on time to re-entry", *Small Business Economics*, Bd. 37, Nr. 1, S. 1-21.

Annink, A., L. den Dulk, und B. Steijn, B. (2015), „Work-family state support for the self-employed across Europe", *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, Bd. 4, Nr. 2, S. 187-208.

Arora, A., und A. Nandkumar (2011), „Cash-out or flameout! Opportunity cost and entrepreneurial strategy: Theory, and evidence from the information security industry", *Management Science*, Bd. 57, Nr. 10, S. 1844-1860.

Atherton, A., J. Faria, D. Wheatley, D. Wu und Z. Wu (2016), „The decision to moonlight: does second job holding by the self-employed and employed differ?", *Industrial Relations Journal*, Bd. 473, S. 279-299.

Baptista, R., F. Lima und M. T. Preto (2012), „How former business owners fare in the labor market? Job assignment and earnings", *European Economic Review*, Bd. 56, Nr. 2, S. 263-276.

Baumberg, B. und N. Meager (2015), „Job quality and the self-employed: Is it still better to work for yourself?", in Felstead, A., D. Gallie und F. Green (eds) *Unequal Britain at Work*, Oxford University Press, Oxford.

Behling, F. und M. Harvey (2015), „The evolution of false self-employment in the British construction industry: a neo-Polanyian account of labour market formation", *Work, Employment and Society*, Bd. 29, Nr. 6, S. 969-988.

Berglann, H., E. R. Moen, K. Røed, J. F. Skogstrøm (2011), „Entrepreneurship: origins and returns", *Labour Economics*, Bd. 18, S. 180-193.

Berkhout, P., J. Hartog und M. van Praag (2016), „Entrepreneurship and Financial Incentives of Return, Risk, and Skew", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Bd. 40, Nr. 2, S. 249-268.

Bogan, V. L., A. R. Fertig und D. R. Just (2014), „Self-employment and Mental Health", verfügbar unter: *https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2259765*.

Bögenhold, D. und A. Klinglmair (2016), „One-person enterprises and the phenomenon of hybrid self-employment: evidence from an empirical study", *Empirica*, online veröffentlicht am 8. April 2016, DOI:*10.1007/s10663-016-9332-8*.

Böheim, R. und U. Muehlberger (2006), „Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment", IZA DP Nr. 1963, verfügbar unter: *http://ftp.iza.org/dp1963.pdf*.

Burchell, B., S. Deakin und S. Honey (1999), „The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment", EMAR Research Series Nr. 6, Department of Trade and Industry, London.

Caliendo, M. (2016), „Start-up subsidies for the unemployed: Opportunities and limitations", IZA, verfügbar unter: *https://wol.iza.org/uploads/articles/200/pdfs/start-up-subsidies-for-unemployed-opportunities-and-limitations.pdf?v=1*.

Caliendo, M., und S. Künn (2015), „Getting back into the labor market: the effects of start-up subsidies for unemployed females", Journal of Population Economics, Bd. 28, Nr. 4, S. 1005-1043.

Caliendo, M., und S. Künn (2011), „Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity", *Journal of Public Economics*, Bd. 95, Nr. 3, S. 311-331.

Caliendo, M., S. Künn, und M. Weißenberger (2016), „Personality Traits and the Evaluation of Start-Up Subsidies", CESifo Working Paper, Nr. 5733, verfügbar unter: *https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_5733.html*.

Caponetti, B. (2015), „Italy: Economically dependent self-employed work in the Jobs Act", Country Update EurWork, 20. September 2015.

Cardon, M. S. und P. C. Patel (2015), „Is Stress Worth it? Stress-Related Health and Wealth Trade-Offs for Entrepreneurs", *Applied Psychology*, Bd. 64, Nr. 2, S. 379-420.

Cassar, G. (2010), „Are individuals entering self-employment overly optimistic? An empirical test of plans and projections on nascent entrepreneur expectations“, *Strategic Management Journal*, Bd. 31, Nr. 8, S. 822-840.

Cazes, S., A. Hijzen und A. Saint-Martin (2015), „Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 174, OECD Publishing, Paris, DOI: *10.1787/5jrp02kjw1mr-en*.

Conen, W., J. Schippers und K. Schulze Buschoff (2016), „Self-Employed Without Personnel: Between Freedom And Insecurity“, *Institute of Economic and Social Research*, verfügbar unter: *http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_5_2016.pdf*.

Daly, M. (2015), „The long term returns of attempting self-employment with regular employment as a fall back option“, *Labour Economics*, Bd. 35, S. 26-52.

Davis, H. (2015), „False self-employment“, in Smith, A., M. Dawson, B. Fowler, D. Miller und D. Rampton (Hrsg.), *Stretching the Sociological Imagination: Essays in Honour of John Eldridge*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Dawson, C. und A. Henley (2013), „Over-optimism and entry and exit from self-employment“, *International Small Business Journal*, Bd. 31, Nr. 8, S. 938-954.

Deakin, S. (2013), „Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law“, ILO Working Paper Nr. 52, verfügbar unter: *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223702.pdf*.

Eichhorst, W., M. Braga, U. Famira-Mühlberger, M. Gerard, T. Horvath, M. Kahanec, M. Kahancová, M. Kendzia, M. Martišková, P. Monti, J. Pedersen, J. Stanley, B. Vanderweghe, C. Wehner und C. White (2013), „Social protection rights of economically dependent self-employed workers“, IZA Research Report Nr. 54, auf der Grundlage einer im Auftrag der Europäischen Parlaments durchgeführten Studie , verfügbar unter: *http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_54.pdf*.

Elam, A. und S. Terjesen (2010), „Gendered institutions and cross-national patterns of business creation for men and women“, *The European Journal of Development Research*, Bd. 22, Nr. 3, S. 331-348.

Engblom, S. (2001), „Equal treatment of employees and self-employed workers“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Bd. 17, Nr. 2, S. 211-231.

Engström, P. und B. Holmlund (2009), „Tax evasion and self-employment in a high-tax country: evidence from Sweden“, *Applied Economics*, Bd. 41, Nr. 19, S. 2419-2430.

Eurofound (2017), „Studie über Selbständigkeit in der Europäischen Union“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2016a), „Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2016b), Berechnungen der OECD basierend auf Mikrodaten aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen.

Eurofound (2015), *New forms of employment*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2013), „Self-employed or not self-employed? Working conditions of ‘economically dependent workers’“, Background Paper, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1366en.pdf*.

Eurofound (2012), *Tendenzen bei der Arbeitsplatzqualität in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäische Kommission (2017a), „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Einführung einer Säule sozialer Rechte“, COM(2017) 250 final, verfügbar unter: *http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM:2017:0250:FIN*.

Europäische Kommission (2017b), „Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte – Kommission beschließt erste konkrete Initiativen“, Pressemitteilung verfügbar unter: *http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_de.htm*.

Europäische Kommission (2017c), „Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas“, COM(2017) 206, verfügbar unter: *https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_de.pdf*.

Europäische Kommission (2016), „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft", COM(2016) 356, verfügbar unter: *http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/com2016-356-final.pdf*.

Europäische Kommission (2015), „Employment and Social Developments in Europe 2014", verfügbar unter *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13404&langId=en*.

Eurostat (2017a), Unternehmensdemographie nach Größenklasse, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics/data/database*.

Eurostat (2017b), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

Fairlie, R. W. (2005), „Entrepreneurship and earnings among young adults from disadvantaged families", *Small Business Economics,* Bd. 25, Nr. 3, S. 223-236.

Folta, T., F. Delmar und K. Wennberg (2010), „Hybrid entrepreneurship", *Management Science*, Bd. 56, Nr. 2, S. 253-269.

Fondeville, N., E. Ozdemir, T. Ward, O. Lelkes und E. Zolyomi (2015), „Recent changes in self-employment and entrepreneurship across the EU", Research Note Nr. 06/2015, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15535&langId=en*.

Freedland, M. (2003), *The Personal Employment Contract*, Oxford University Press, Oxford.

Global Entrepreneurship Monitor (2017), „Global Report 2016-17", verfügbar unter: *http://gemconsortium.org/report*.

Gottschalk, S., F. J. Greene und B. Müller (2016), „The impact of habitual entrepreneurial experience on new firm closure outcomes", *Small Business Economics*, Bd. 48, Nr. 2, S. 303-321.

Hartog, J., M. van Praag und J. Van Der Sluis (2010), „If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: Entrepreneurs versus employees", *Journal of Economics & Management Strategy,* Bd. 19, Nr. 4, S. 947-989.

Hasle, P. und H. J. Limborg (2006), „A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises", *Industrial Health*, Bd. 44, Nr. 1, S. 6-12.

Hatfield, I. (2015), „Self-Employment in Europe", verfügbar unter: *http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf?noredirect=1*.

Headd, B. (2003), „Redefining Business Success: Distinguishing Between Closure and Failure", *Small Business Economics*, Bd. 21, Nr. 1, S. 51-61.

Hessels, J., C. A. Rietveld und P. W. van der Zwan (2017), „Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand", *Journal of Business Venturing,* Bd. 32, Nr. 2, S. 178–196.

Hurst, E., G. Li und B. Pugsley (2014), „Are household surveys like tax forms? Evidence from income underreporting of the self-employed", *Review of Economics and Statistics*, Bd. 96, Nr. 1, S. 19-33.

Hyytinen, A. und P. Ilmakunnas (2007), „What distinguishes a serial entrepreneur?", *Industrial and corporate change*, Bd. 16, Nr. 5, S. 793-821.

Hyytinen, A. und O. P. Ruuskanen (2007), „Time use of the self-employed", *Kyklos*, Bd. 60, Nr. 1, S. 105-122.

Hyytinen, A., J. Lahtonen und M. Pajarinen (2014), „Forecasting Errors of New Venture Survival", *Strategic Entrepreneurship Journal*, Bd. 8, Nr. 4, S. 283-302.

International Labour Organisation (2015), *World Employment and Social Outlook*, New York: ILO.

IPSE (2015), „Understanding Independent Professionals in the EU", verfügbar unter: *https://www.ipse.co.uk/uploads/assets/uploaded/6983b609-9f3e-4890-b402564114222fce.pdf*.

Joona, P. A. (2010), „Exits from Self-Employment: Is There a Native-Immigrant Difference in Sweden?", *International Migration Review,* Bd. 44, Nr. 3, S. 539-559.

Jorens, Y. (2008), „Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry; Part 1: Summary of a comparative study of 11 Member States", verfügbar unter: *http://www.efbww.org/default.asp?Issue=Self-employment%20and%20Bogus%20Self-employment&Language=EN*.

Kaiser, U. und N. Malchow-Møller (2011), „Is self-employment really a bad experience?: The effects of previous self-employment on subsequent wage-employment wages", *Journal of Business Venturing,* Bd. 26, Nr. 5, S. 572-588.

Kautonen, T., S. Down, F. Welter, P. Vainio, J. Palmroos, K. Althoff und S. Kolb (2010), „'Involuntary self-employment' as a public policy issue: a cross-country European review", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Bd. 16, Nr. 2, S. 112-129.

Kitching, J. (2016), „Exploring the UK Freelance Workforce in 2015", verfügbar unter: *https://www.ipse.co.uk/uploads/assets/uploaded/7d02d05b-8bc9-4bb5-926e8f39dd180ee8.pdf*.

Kukk, M. und K. Staehr (2014), „Income underreporting by households with business income: evidence from Estonia", *Post-communist Economies*, Bd. 26, Nr. 2, S. 257-276.

Lechmann, D. S. und C. Schnabel (2014), „Absence from Work of the Self-Employed: A Comparison with Paid Employees", *Kyklos*, Bd. 67, Nr. 3, S. 368-390.

Leighton, P. (2015), „Future Working: The Rise of European's Independent Professionals", Brussels: European Forum of Independent Professionals.

Martin, J. (2013), „The Impact on Earnings When Entering Self-Employment – Evidence for Germany", SOEPpaper Nr. 537, verfügbar unter SSRN: *10.2139/ssrn.2214877*.

Martinez-Lopez, D. (2013), „The under-reporting of income by self-employed workers in Spain", *Journal of the Spanish Economic Association,* Bd. 4, Nr. 4, S. 353-371.

Meager, N. (2015), „Job Quality and Self-Employment: Is it (Still) Better to Work for Yourself?", International Review of *Entrepreneurship*, Bd. 13, Nr. 1, S. 35-46.

Millán, J. M., E. Congregado und C. Román (2014a), „Entrepreneurship persistence with and without personnel: The role of human capital and previous unemployment", *International Entrepreneurship and Management Journal*, Bd. 10, Nr. 1, S. 187-206.

Millán, J. M., E. Congregado und C. Román (2014b), „Persistence in entrepreneurship and its implications for the European entrepreneurial promotion policy", *Journal of Policy Modeling*, Bd. 36, Nr. 1, S. 83-106.

Millán, J. M., E. Congregado und C. Román (2012), „Determinants of self-employment survival in Europe", *Small Business Economics*, Bd. 38, Nr. 2, S. 231-258.

Molenaar, K. (2016), „They are not yet seen… but…: Hybrid Entrepreneurship emerging in a changing society", The Hague University of Applied Sciences, verfügbar unter: *http://www.european-microfinance.org/index.php?rub=publications&pg=other-documents&spg=Hybrid-Entrepreneurship*.

Muehlberger, U. (2007a), *Dependent Self-Employment: Workers on the Border Between Employment and Self-Employment*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Muehlberger, U. (2007b), „Hierarchical forms of outsourcing and the creation of dependency", *Organization Studies*, Bd. 28, Nr. 5, S. 707-729.

Muehlberger, U. und S. Bertolini (2008), „The organizational governance of work relationships between employment and self-employment", *Socio-Economic Review*, Bd. 6, Nr. 3, S. 449-472.

Muehlberger, U. und S. Pasqua (2009), „Workers on the border between employment and self-employment", *Review of Social Economy*, Bd. 67, Nr. 2, S. 201-228.

Muller, F. (2014), „Cross-border mobility of 'bogus' self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights", *European Labour Law Journal*, Bd. 3-4.

Munk, R. (2015), „Does Self-Employment Pay? The Role of Timing and Voluntary Mobility", verfügbar unter *http://www.robmunk.com/uploads/5/4/0/8/54082327/munk_jmp.pdf*.

OECD (2016), *Entrepreneurship at a Glance 2016*, OECD Publishing, Paris, DOI: *10.1787/entrepreneur_aag-2016-en*

OECD (2016b), „New forms of work in the digital economy", Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy, verfügbar unter: *http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En*.

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris. DOI: *10.1787/9789264235120-en*

OECD (2014), „Wie gut ist Ihr Job? Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität", Kapitel 3, OECD-Beschäftigungsausblick 2014, OECD Publishing. Paris, DOI:*10.1787/empl_outlook-2014-6-en*

OECD/Europäische Union (2017, in Kürze erscheinend), „Policy Brief on Women's Entrepreneurship".

OECD/Europäische Union (2015), *Die fehlenden Unternehmer 2015: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa,* OECD Publishing, Paris, DOI:*10.1787/9789264249943-de*

OECD/Europäische Union (2015b), „Policy Brief on Informal Entrepreneurship“, verfügbar unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/Policy%20Brief%20on%20Informal%20Entrepreneurship_%20Entrepreneurial%20Activities%20in%20Europe.pdf*.

OECD/Europäische Union (2014), *Die fehlenden Unternehmer 2014: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa*, OECD Publishing, Paris, DOI:10.1787/9789264230897-de

OECD/Europäische Union (2013), *Die fehlenden Unternehmer: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa*, OECD Publishing, Paris, DOI:10.1787/9789264188419-de

Office for National Statistics (ONS) (2016), „Trends in self-employment in the UK: 2001 to 2015“, verfügbar unter: *https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/trendsinselfemploymentintheuk/2001to2015*.

Parker, S. C. (2009), *The economics of entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.

Raffiee, J. und J. Feng (2014), „Should i quit my day job?: a hybrid path to entrepreneurship“, *Academy of Management Journal*, Bd. 57, Nr. 4, S. 936-963.

Rapelli, S. (2012), „European I-Pros – Designing Economic Cultures“, European Forum of Independent Professionals, verfügbar unter: *http://www.designingeconomiccultures.net/wp-content/uploads/2012/12/EFIP-report-English.pdf*.

Rocha, V., A. Carneiro und C. A. Varum (2015), „Serial entrepreneurship, learning by doing and self-selection“, *International Journal of Industrial Organization*, Bd. 40, S. 91-106.

Roles, C. und A. Stewart (2012), „The reach of labour regulation: tackling sham contracting“, *Australian Journal of Labour Law*, Bd. 25, Nr. 3, S. 258-283.

Sanandaji, T., und P. T. Leeson (2013), *„Billionaires“, Industrial and Corporate Change*, Bd. 22, Nr. 1, S. 313–337.

Schulze Buschoff, K. und C. Schmidt (2009), „Adapting labour law and social security to the needs of the ‘new self-employed’ comparing the UK, Germany and the Netherlands“, *Journal of European Social Policy*, Bd. 19, Nr. 2, S. 147-159.

Sevä, I. und Öun, I. (2015), „Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives“, *Gender, Work and Organization*, Bd. 22, Nr. 3, S. 256-272.

Sorgner, A., M. Fritsch und A. Kritikos (2014), „Do Entrepreneurs Really Earn Less?“, IZA DP Nr. 8651, verfügbar unter: *http://ftp.iza.org/dp8651.pdf*.

Spasova, S., D. Bouget, D. Ghailani und B. Vanhercke (2017), „Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe – A study of national policies“, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes*.

Storey, D. J., und F. J. Greene (2010), *Small business and entrepreneurship*. London: Financial Times/Prentice Hall.

Targoutzidis, A., T. Koukoulaki, E. Schmitz-Felten, K. Kuhl, K. M. Oude Hengel, E. Rijken und R. Kluser (2014), „The business case for safety and health at work: cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises“, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, verfügbar unter: *https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises/The%20business%20case%20for%20safety%20and%20health%20at%20work.pdf*.

Taylor, M. (2011), *Self-employment flows and persistence: A European comparative analysis*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.

Terigman, C. (2010), „Entrepreneurship Does Pay“, SSRN, verfügbar unter: *https://ssrn.com/abstract=1659897*.

Thébaud, S. (2015), „Business as Plan B: institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries“, *Administrative Science Quarterly*, Bd. 60, Nr. 4, S. 671-711.

Thorgren, S., C. Sirén, C. Nordström und J. Wincent (2016), „Hybrid entrepreneurs’ second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship“, *Journal of Business Venturing Insights*, Bd. 5, S. 14-18.

Townsend, D. M., L. W. Busenitz und J. D. Arthurs (2010), „To start or not to start: Outcome and ability expectations in the decision to start a new venture“, *Journal of Business Venturing*, Bd. 25, Nr. 2, S. 192-202.

Westerveld, M. (2012), „The 'New' Self-employed: An issue for social policy?", *European Journal of Social Security*, Bd. 14, Nr. 3, S. 156-173.

Westhead, P. und M. Wright (1998), „Novice, Serial and Portfolio Founders: Are They Different?", *Journal of Business Venturing*, Bd. 13, Nr. 3, S. 173-204.

Williams, C. C. (2013), „Evaluating cross-national variations in the extent and nature of informal employment in the European Union", *Industrial Relations Journal*, Bd. 44, Nr. 5-6, S. 479-494.

Wynn, M. T. (2016), „Chameleons at large: Entrepreneurs, employees and firms - the changing context of employment relationships", *Journal of Management and Organization*, Bd. 22, Nr. 6, S. 826.

Kapitel 8

Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anpassungsmechanismus bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen

In diesem Kapitel wird untersucht, wie Politiken und Programme zur Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit dazu beitragen können, verdrängten Arbeitskräften bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu helfen, nachdem diese bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verloren haben. Das Kapitel enthält Daten über die jüngsten Umstrukturierungstendenzen in der Europäischen Union, einschließlich solcher Trends, die zu Arbeitsplatzverlusten und zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen. In diesem Kapitel wird auch die Rolle der öffentlichen Politik bei der Rückkehr von verdrängten Arbeitskräften auf den Arbeitsmarkt diskutiert, einschließlich der Rolle von Maßnahmen, die die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit unterstützen. Diese Diskussion wird anhand von vier Fallstudien aus Finnland, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich veranschaulicht. Abschließend werden wichtige Lehren vorgestellt, die aus diesen Fallstudien gezogen werden können. Politische Entscheidungsträger finden Hinweise, wie Maßnahmen zur Unternehmensgründung und Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit dazu dienen können, die negativen Folgen umfangreicher Unternehmensumstrukturierungen zu minimieren.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern“ beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ)an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage“ vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Kernbotschaften

Die Globalisierung hat die Verbindungen zwischen den Volkswirtschaften gestärkt, was zu einer stärkeren wirtschaftlichen Spezialisierung führt, da Städte, Regionen und Länder versuchen, ihren Wettbewerbs- und komparativen Kostenvorteil zu nutzen. Dies wiederum hat viele Vorteile gebracht, wie z. B. die Förderung des Wirtschaftswachstums und die Befreiung vieler Menschen aus der Armut. Die Globalisierung hat auf der anderen Seite aber auch den Wettbewerbsdruck auf die Unternehmen erhöht, was zu Umstrukturierungsprozessen führen kann, mithilfe derer Effizienz und Produktivität gesteigert werden sollen. Umstrukturierungsprozesse in Großunternehmen können zwar im Prinzip zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, tatsächlich ist aber oft das Gegenteil der Fall und es kommt zu Arbeitsplatzverlusten. Im Jahr 2016 gab es in der Europäischen Union 88 Fälle von groß angelegten Umstrukturierungen, die jeweils zu einem Verlust von mehr als 1 000 Arbeitsplätzen geführt haben.

Maßnahmen zur Unterstützung der unternehmerischen Initiative und zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit gehören zu den vielen Optionen, die die öffentliche Politik nutzen kann, um verdrängte Arbeitskräfte bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Zwischen 2 % und 5 % der verdrängten Arbeitskräfte kehren in die Arbeitswelt zurück, indem sie ein Unternehmen gründen und sich selbstständig machen. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein verdrängter Arbeitnehmer in die Selbstständigkeit wechselt, steigt dabei mit der Zeit. Die erfolgreichsten Unternehmer, die ihr Unternehmen aus der Arbeitslosigkeit heraus gründeten, waren solche, die eine Geschäftsidee entwickelten, die mit ihrem vorherigen Arbeitsplatz in Zusammenhang stand.

In diesem Kapitel werden vier Fallstudien zu wichtigen Ereignissen bei der Umstrukturierung von Unternehmen in Finnland, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich vorgestellt, um die Vielfalt der Ansätze zur Unterstützung von verdrängten Arbeitnehmern bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu veranschaulichen. Die Rolle von Maßnahmen zur Unternehmensgründung und Selbstständigkeit wird in jedem Beispiel hervorgehoben. Diese Fallstudien weisen auf vier Schlüsselerfolgsfaktoren hin, die verdrängten Arbeitskräften beim Übergang in die Selbstständigkeit helfen: effektive Partnerschaften zwischen allen beteiligten Akteuren, rechtzeitige Interventionen, die Führungsrolle der jeweiligen lokalen Regierung und die Entwicklung einer Reihe von gut durchdachten Programmen, die auf den Kontext und die Bedürfnisse der verdrängten Arbeitskräfte zugeschnitten sind.

Empfehlungen für die Vorgehensweise:

- Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten der relevanten Akteure und Sozialpartner (z. B. lokale, regionale und nationale Regierungen, Arbeitsämter, Gewerkschaften, Unternehmen, in dem die Umstrukturierung stattfinden soll) vor der Umstrukturierung, um die herkömmlichen Existenzgründungshilfen mit unternehmenseigenen Aktionsprogrammen zur Unterstützung verdrängter Arbeitnehmer zu kombinieren.
- Sicherstellen, dass die Unterstützungsmaßnahmen der relevanten Akteure koordiniert werden und dass eine Zusammenarbeit stattfindet.
- Implementierung eines „Frühwarnsystems“, damit die öffentlichen Akteure schnell auf ein Umstrukturierungsereignis reagieren können. Dadurch werden die Möglichkeiten für die Lizenzierung von Technologie und geistigem Eigentum bestmöglich ausgeschöpft.

- Eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsämtern und dem Unternehmen, die den Umfang der Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen für die Unternehmensgründung als Lösung für die Umstrukturierung festlegt, muss geschlossen werden, darunter Förderung der unternehmerischen Initiative, Erfolgsgeschichten, Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Existenzgründung, Direktzuschüsse, zinslose Darlehen, die Nutzung firmeneigener Einrichtungen für die Erprobung von Ideen und Prototypen sowie die Bereitstellung von Garantien.
- Die Nutzung von zentralen Anlaufstellen (One-Stop-Shops), um Informationen und Unterstützungsmaßnahmen bereitzustellen, die für vor der Entlassung stehende Arbeitnehmer, die daran interessiert sind, sich eine Selbstständigkeit aufzubauen, zur Verfügung stehen.
- Sicherstellen, dass die Programme zur Unterstützung von Unternehmensgründungen und Selbstständigkeit für verdrängte Arbeitskräfte Maßnahmen umfassen, die den Zugang zu Finanzmitteln erleichtern. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, die Lizenzvereinbarungen mit den umstrukturierten Unternehmen haben, um Technologien und geistiges Eigentum zu nutzen.
- Wenn es Potenzial für Technologie-Spin-offs gibt, die entweder auf dem geistigen Eigentum des umstrukturierenden Unternehmens oder auf stillschweigenden Kenntnissen der fachkundigen Mitarbeiter basieren, unterstützen sie die Entwicklung von Geschäftsideen über „typische“ Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich unternehmerischer Kompetenzen.
- Sicherstellen, dass Programme zur Förderung der unternehmerischen Initiative über die Unternehmensgründung hinausgehen. Auch die Geschäftsentwicklung sollte hier miteinbezogen werden.

Zunehmende Globalisierung

- Die Globalisierung hat die Integration der Volkswirtschaften in den letzten Jahrzehnten stark vorangetrieben.
- Diese zunehmenden Verflechtungen haben zu einer verstärkten wirtschaftlichen Spezialisierung geführt, da Städte, Regionen und Länder versuchen, ihre Wettbewerbs- und komparativen Kostenvorteile zu nutzen. Eine Umverteilung von Ressourcen und Investitionen war die Folge.
- Dieser Prozess hat vielerorts zu wachsender Unzufriedenheit geführt, da es als Folge dieser Reallokation zu Arbeitsplatzverlusten und einer zunehmenden Ungleichgewichtung beim Reallohnwachstum gekommen ist. Folglich bleiben viele Menschen auf der Strecke.

Die Globalisierung, d. h. die zunehmende Integration der Volkswirtschaften durch Waren-, Dienstleistungs-, Kapital-, Personen- und Ideenströme, hat die Welt in den letzten fünfzig Jahren dramatisch verändert. Sie hat viele Vorteile mit sich gebracht, darunter verstärkte Kontakte und Verbindungen zwischen Ländern, Regionen, Städten und Menschen, ein intensiverer Wissens- und Erfahrungsaustausch, eine verbesserte Verbreitung von Technologien und eine verstärkte wirtschaftliche Spezialisierung. Dies hat zu einer effizienteren Ressourcenzuteilung geführt, das Wirtschaftswachstum angekurbelt und dazu beigetragen, Hunderte von Millionen Menschen aus der Armut zu

befreien. Die Zeit der schnellen Globalisierung nach dem Zweiten Weltkrieg hat trotz einer nahezu Verdreifachung der Weltbevölkerung den größten Anstieg des globalen Wohlstands gebracht.

Die Globalisierung hat aber auch zu einigen Problemen beigetragen, die in vielen Orten, Regionen und Ländern zu zunehmender Unzufriedenheit führen. Trotz der klaren Vorteile der Globalisierung kommt es bei vielen dieser Vorteile kurzfristig nicht zu positiven Entwicklungen. Darüber hinaus sind die Unterschiede in Bezug auf Lebensqualität und Lebensstandard innerhalb der Bevölkerung hoch. So verdienten beispielsweise die 10 % der Personen mit dem höchsten Einkommen Mitte der 80er-Jahre in den OECD-Ländern etwa das Siebenfache des Einkommens der untersten 10 %. Diese Quote war bis 2013 auf fast das Zehnfache gestiegen (OECD, 2016a). Dies ist mit einem Rückgang der sozialen Mobilität und einem wachsenden Risiko von Armut und Entbehrung in jungem Alter verbunden. Eine solche Divergenz lässt sich auch zwischen unterschiedlichen Städten feststellen. Da sich Investitionen und Ressourcen in ausgewählten Branchen und Marktsektoren konzentrieren, sind bestimmte Standorte Gewinner und andere Verlierer. Darüber hinaus kann die Globalisierung kurzfristig negative und disruptive Folgen haben, da sich die Volkswirtschaften spezialisieren und die Unternehmen durch Produktivitätssteigerungen und eine Neuzuweisung von Ressourcen und Vermögenswerten wettbewerbsfähiger werden wollen. Dies führt oft zu Arbeitsplatzverlusten, die kurzfristig katastrophale Folgen für die Betroffenen und die Standorte haben können, an denen einzelne große Arbeitgeber eine hohe Anzahl von Arbeitsplätzen abbauen.

Der öffentlichen Politik kommt bei der Unterstützung von verdrängten Arbeitnehmern eine wesentliche Rolle zu, denn aus Sicht der Arbeitnehmer ist der Verlust von Arbeitsplätzen ein exogenes Ereignis. Es steht in keinem Zusammenhang mit ihren Handlungen oder Leistungen. Die öffentliche Politik ist verpflichtet, den verdrängten Arbeitskräften aus Gründen der Solidarität zu helfen und die potenziellen wirtschaftlichen Ressourcen bestmöglich zu nutzen (OECD, 2016b). Unter den Arbeitsmarktmaßnahmen, die zur Unterstützung von verdrängten Arbeitskräften zur Verfügung stehen, sind Programme zur Unterstützung der selbstständigen Tätigkeit nicht weit verbreitet. Nur zwischen 2 % und 5 % der verdrängten Arbeitskräfte gehen nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes in die Selbstständigkeit. Dementsprechend fördern und unterstützen politische Entscheidungsträger häufig die Selbstständigkeit als Option für die Rückkehr in die Arbeitswelt für verdrängte Arbeitskräfte nicht, obwohl Untersuchungen darauf hindeuten, dass diese Unterstützung für einige der verdrängten Arbeitskräfte sehr effektiv sein kann. Es muss jedoch anerkannt werden, dass die Selbstständigkeit nicht für jeden eine geeignete Option ist, da die Menschen unterschiedliche Motivationen, Absichten und Wünsche haben, wie sie am Arbeitsmarkt teilnehmen. Darüber hinaus besteht für die öffentliche Politik die Gefahr, dass Personen, die keine Motivation für eine selbstständige Erwerbstätigkeit haben, zur Unternehmensgründung ermutigt werden. Dies kann aber erhebliche nachteilige Folgen haben, nicht nur im Hinblick auf Misserfolge bei der Unternehmensgründung, sondern auch in Bezug auf finanzielle Schwierigkeiten und negative psychologische Auswirkungen bei den Betroffenen.

Jüngste Trends bei umfangreichen Unternehmensumstrukturierungen in der Europäischen Union

- In der Europäischen Union gehen jedes Jahr fast 200 000 Unternehmen in Insolvenz, was zu einem Verlust von rund 1,7 Millionen Arbeitsplätzen führt.
- Im Jahr 2016 gab es in der Europäischen Union 88 Fälle von groß angelegten Umstrukturierungen, die jeweils zu einem Verlust von mehr als 1 000 Arbeitsplätzen geführt haben. Diese Fälle sind häufig in den größeren Mitgliedstaaten und häufig im verarbeitenden Gewerbe, im Einzelhandel sowie im Informations- und Kommunikationssektor zu finden.
- Zwischen 2 % und 5 % der verdrängten Arbeitskräfte gelingt über Unternehmensgründung und Selbstständigkeit eine Rückkehr in die Arbeitswelt.
- Die Wahrscheinlichkeit, dass ein verdrängter Arbeitnehmer in die Selbstständigkeit wechselt, steigt mit der Zeit.
- Nach einem Jahr sind rund 56 % der verdrängten Arbeitskräfte in einem festen Arbeitsverhältnis in einem neuen Job tätig. Etwa 10 % gehen in den Ruhestand und etwa 34 % sind weiterhin arbeitslos.

Da die Globalisierung den Wettbewerb in den letzten 40 Jahren verschärft hat, sind die Auswirkungen auf Unternehmen, Arbeitnehmer und Standorte unterschiedlich. Die ersten Branchen in Europa, die von einem radikalen Wandel betroffen waren, waren Textilien und Elektro-Haushaltsgeräte. Das Aufkommen von Billigproduzenten in Osteuropa und in Entwicklungsländern in anderen Regionen der Welt führte zu einer Verlagerung der Produktion in diese Regionen. Die Bandbreite der betroffenen Branchen und Sektoren ist jedoch viel vielfältiger geworden, da die Entwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie eine effizientere Koordination der globalen Lieferketten ermöglicht haben. Auch die Auswirkungen sind viel vielfältiger und teils positiv und teils negativ.

Obwohl in der Europäischen Union jedes Jahr fast 200 000 Unternehmen in Insolvenz gehen, was zum Verlust von mehr als 1,7 Millionen Arbeitsplätzen führt (EG, 2013), handelt es sich bei den meisten Umstrukturierungsereignissen nicht um Firmenschließungen, sondern um Versuche, Ressourcen neu zuzuweisen, um eine höhere Effizienz in der Produktion zu erreichen. Im Jahr 2016 wurden 88 Fälle von groß angelegten Umstrukturierungsprozessen beobachtet, die zum Verlust von mindestens 1 000 angekündigten Arbeitsplatzverlusten (jeweils) in der Europäischen Union führten (Eurofound, 2016d). Die fünf Fälle mit den größten angekündigten Arbeitsplatzverlusten führten zusammen zu einem Abbau von mehr als 60 000 Arbeitsplätzen (Tabelle 8.1). Dabei muss beachtet werden, dass diese Arbeitsplatzverluste oft überbewertet werden, da selbst gemeldete Daten über Entlassungen oft viele freiwillige Kündigungen beinhalten (OECD, 2016). Darüber hinaus sind viele der tatsächlichen Arbeitsplatzverluste vorübergehend. So haben beispielsweise seit der Wirtschaftskrise 2008 die Spitzentechnologiesektoren des verarbeitenden Gewerbes (z. B. Kraftfahrzeuge, Maschinen und Pharmazeutika) ihre Beschäftigungsverluste wieder ausgeglichen.

Tabelle 8.1. **Größte Fälle von angekündigten Arbeitsplatzverlusten aufgrund von Umstrukturierungen in der Europäischen Union, 2016**

Datum	Unternehmen	Arbeitsplatzverluste	Land	Marktbereich	Art der Umstrukturierung
November 2016	Volkswagen	23 000	Deutschland	Verarbeitendes Gewerbe	Interne Umstrukturierung
Juni 2016	Marinopoulos	13 000	Griechenland	Einzelhandel	Insolvenz
Juni 2016	BHS	11 000	Vereinigtes Königreich	Einzelhandel	Insolvenz
Februar 2016	V&D	8 000	Niederlande	Einzelhandel	Abschluss
August 2016	Commerzbank	7 300	Deutschland	Finanz- und Versicherungswesen	Interne Umstrukturierung

Quellen: Eurofound (2017), „ERM Quarterly – Quarter 4, January 2017", verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2017/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-4-january-2017; Eurofound (2016a), „ERM Quarterly – Quarter 3, October 2016", verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-3-october-2016; Eurofound (2016b), „ERM Quarterly – Quarter 2, July 2016"; verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-2-july-2016; Eurofound (2016c),„ERM Quarterly – Quarter 1, April 2016", verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-1-april-2016.

Im Jahr 2016 konzentrierte sich die Mehrzahl der angekündigten Arbeitsplatzverluste aufgrund von Umstrukturierungen tendenziell auf den Einzelhandel und die verarbeitende Industrie, obwohl auch die Finanz- und Versicherungsbranche eine beträchtliche Anzahl von Arbeitsplätzen abbauten. Gleichzeitig sind der Einzelhandel sowie die Beherbergungs- und Gastronomiebranche aber auch Branchen, in denen durch Umstrukturierungen Arbeitsplätze geschaffen werden dürften. Tabelle 8.2 zeigt die fünf wichtigsten Fälle einer Schaffung von Arbeitsplätzen aus dem Jahr 2016.

Tabelle 8.2. **Die wichtigsten Fälle von angekündigter Schaffung von Arbeitsplätzen aufgrund von Umstrukturierungen in der Europäischen Union, 2016**

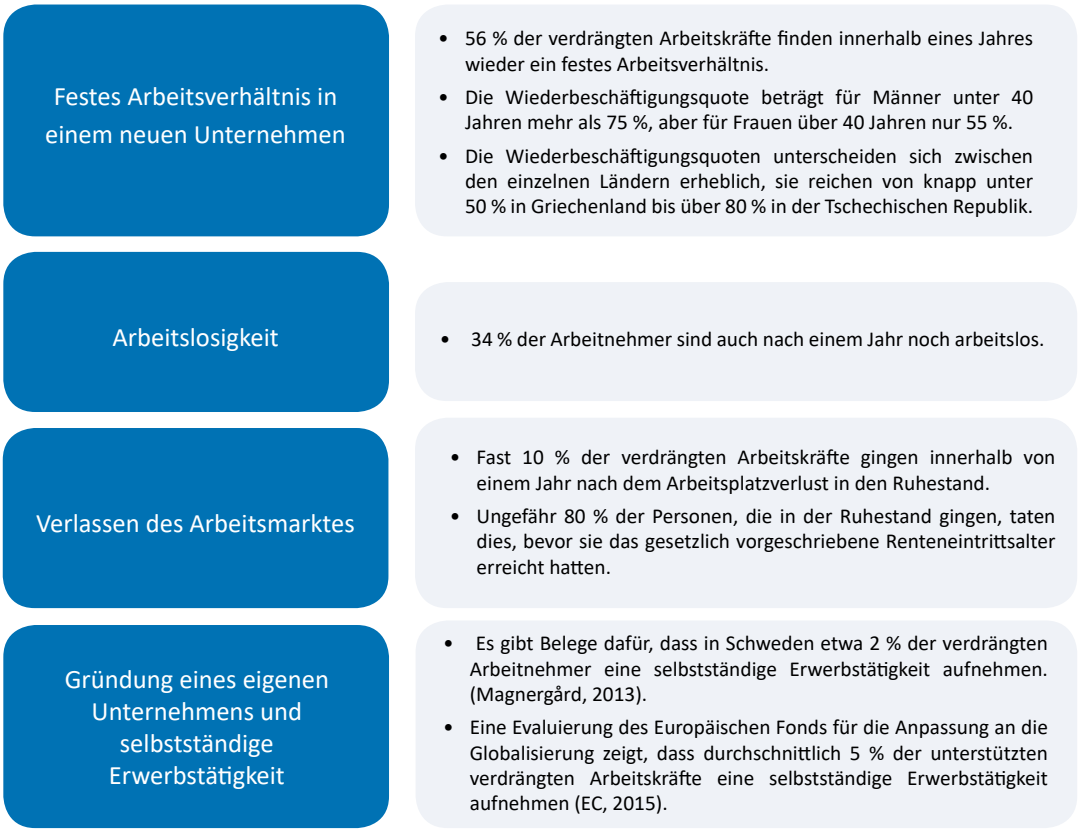
Datum	Unternehmen	Arbeitsplatzverluste	Land	Marktbereich	Art der Umstrukturierung
Oktober 2016	E. Leclerc	10 000	Frankreich	Einzelhandel	Einstellungen über 3 Jahre
Juni 2016	Domino's Pizza	9 400	Vereinigtes Königreich	Beherbergungs- und Gastronomiebranche	Einstellungen aufgrund von Expansion
Juli 2016	McDonald's	5 000	Vereinigtes Königreich	Beherbergungs- und Gastronomiebranche	Einstellungen im nächsten Jahr
Dezember 2016	Lidl	5 000	Vereinigtes Königreich	Einzelhandel	Einstellungen im nächsten Jahr
April 2016	Carrefour	4 400	Spanien	Einzelhandel	Einstellungen im nächsten Jahr

Quellen: Eurofound (2017), „ERM Quarterly – Quarter 4, January 2017", verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2017/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-4-january-2017; Eurofound (2016a), „ERM Quarterly – Quarter 3, October 2016", verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-3-october-2016; Eurofound (2016b), „ERM Quarterly – Quarter 2, July 2016"; verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-2-july-2016; Eurofound (2016c), „ERM Quarterly – Quarter 1, April 2016", verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-1-april-2016.

Betrachtet man Tabelle 8.1 und 8.2 zusammen, so zeigt sich auch, dass sich die Umstrukturierung großer Unternehmen tendenziell auf die größeren EU-Mitgliedstaaten konzentriert, z. B. Deutschland, Frankreich, das Vereinigte Königreich und Spanien.

Die durch Unternehmensumstrukturierungen verursachte Arbeitsplatzverdrängung hat seit 2000 zwischen 2 % und 7 % der Arbeitnehmer erfasst (OECD, 2013). Es gibt vier mögliche arbeitsmarktliche Folgen für verdrängte Arbeitskräfte, nämlich die Suche nach einer Beschäftigung in einem neuen Unternehmen, die Gründung eines eigenen Unternehmens und die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, das Verbleiben in der Arbeitslosigkeit oder das Verlassen des Arbeitsmarktes. Die Wiederbeschäftigungsquote der verdrängten Arbeitskräfte variiert je nach Alter und Geschlecht erheblich (Abbildung 8.1). Ein Jahr nach der Entlassung arbeiten 56 % der verdrängten Arbeitskräfte als Arbeitnehmer an einem neuen Arbeitsplatz, während 34 % weiterhin arbeitslos waren. Weitere 10 % gehen in den Ruhestand oder verlassen den Arbeitsmarkt aus anderen Gründen.

Abbildung 8.1. **Arbeitsmarktliche Folgen von Entlassungen**



Hinweis: Sofern nicht anders angegeben, basieren die in der Abbildung dargestellten Daten auf dem Übergang in die Wiederbeschäftigung von verdrängten Arbeitskräften in 13 OECD-Ländern im Zeitraum 1986-2008. Die erfassten Länder sind: Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Italien, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden, Spanien, die Schweiz und die Tschechische Republik.

Quellen: OECD (2016), „Coping with creative destruction: reducing the costs of firm exit", Economics Department Working Paper No. 1353; Magnergård, C. (2013), „Redundancy duration and business alteration – Consequences of establishment closures in Sweden", verfügbar unter: *http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:634587/FULLTEXT01.pdf*; European Commission (2015), „Ex-post evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF), Final Report", verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14371&langId=en*.

Die Betroffenen sind mit einer Reihe von negativen Folgen der Arbeitslosigkeit konfrontiert, die auf Unternehmensumstrukturierungen zurückzuführen sind. Dabei stehen offensichtlich die unmittelbaren Auswirkungen der Verlust der Arbeit und die Fähigkeit, Einkommen zu generieren, im Vordergrund. Diese Auswirkungen auf das Einkommen sind jedoch in der Regel dauerhaft, da der Karriereverlauf und das Einkommen durch den Verlust von firmenspezifischem Humankapital, rückwirkende Verdienstprofile und das Risiko eines zukünftigen, qualitativ schlechteren Arbeitsplatzes unterbrochen werden (Carrington und Fallick, 2014). Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer persönlicher Faktoren, die durch die Verdrängung negativ beeinflusst werden, darunter Lebenserwartung, Gesundheit, Ehestabilität, emotionales Wohlbefinden sowie Bildung und Erfolg auf dem Arbeitsmarkt der Kinder der verdrängten Arbeitskräfte (Davis und von Wachter, 2011; Sullivan und von Wachter, 2009).

Die Rolle der Umstrukturierung für das Ergreifen unternehmerischer Initiative

- Die Umstrukturierung kann die unternehmerische Initiative und die Absicht, ein eigenes Unternehmen zu gründen, bei den verdrängten Arbeitskräften beeinflussen.
- Die erfolgreichsten Unternehmer, die ihr Unternehmen aus der Arbeitslosigkeit heraus gründeten, waren solche, die eine Geschäftsidee entwickelten, die mit ihrem vorherigen Arbeitsplatz in Zusammenhang stand

Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit können einen wichtigen Einfluss auf die Entwicklung unternehmerischer Motivationen und Absichten haben. Dieser Effekt scheint jedoch bei verdrängten Arbeitskräften, die in kleineren Unternehmen arbeiteten, stärker ausgeprägt sein, wie entsprechende Erkenntnisse aus Finnland zeigen (Hyttinen und Maliranta, 2008). In kleineren Unternehmen herrscht oft mehr Unternehmergeist, dieses Klima bietet Möglichkeiten, unternehmerische Motivationen zu entwickeln und unternehmerische Erfahrungen zu sammeln. Unternehmer, die als Arbeitnehmer in kleinen Unternehmen gearbeitet haben, verfügen in der Regel über ein breiteres Spektrum an Fähigkeiten als Personen, die vor der Verdrängung in einem Großunternehmen gearbeitet haben, und sind auch eher bereit, Wissen aus den verschiedensten Aspekten des Unternehmens zu transferieren und Unternehmen mit Tätigkeiten zu gründen, die eng mit der Haupttätigkeit ihres letzten Arbeitgebers verbunden sind. Es gibt Hinweise darauf, dass erfolgreiche Unternehmer und solche, die überdurchschnittliche Wachstumsraten aufweisen, ihre Geschäftsidee häufig bereits an ihrem früheren Arbeitsplatz entwickelt haben (Bhidé, 2000).

Die Bereitschaft und Motivation, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen oder Unternehmer zu werden, kann durch die Rahmenbedingungen der Umstrukturierung beeinflusst werden. Dabei beeinflusst die Dauer des Bestehens dieses Unternehmens häufig die unternehmerische Initiative und die Motivation, ein eigenes Unternehmen zu gründen (Elvung, 2016), und es besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, profitable Ideen zu finden, die es möglicherweise wert sind, später nach einer Betriebsschließung in einem eigenen Unternehmen weiterentwickelt zu werden, wenn das Unternehmen, das seine Tore geschlossen hat, selbst profitabel war (Parker, 2009). Arbeitnehmer in länger bestehenden und großen Unternehmen werden nach der Entlassung weniger häufig auf eine

selbstständige Erwerbstätigkeit setzen, da sie in der Regel mehr von ihrem Humankapital (Gesamtheit der wirtschaftlich verwertbaren Fähigkeiten, Kenntnisse) profitieren, was gleichzeitig ihre Opportunitätskosten für den Wechsel zum Unternehmertum erhöht. Das bedeutet aber auch, dass die von ihnen gegründeten Start-ups tendenziell höherwertig sind (Nyström, 2016).

Auch die Dauer des Wiedereinstiegs nach einer Entlassung hat wichtigen Einfluss auf die Absicht, ein Unternehmen zu gründen. Die Bereitschaft, eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen, scheint im Laufe der Zeit zu steigen (von Greiff, 2009). Die Wahrscheinlichkeit, sich selbstständig zu machen, verdoppelt sich im ersten Jahr nach der Verdrängung fast. Dies deutet drauf hin, dass es sich bei einer solchen Selbstständigkeit wahrscheinlich um eine minderwertige Tätigkeit handelt, mit der mangels anderer Beschäftigungsmöglichkeiten begonnen wurde (von Greiff, 2009). Aber auch andere Erklärungsfaktoren sind möglich, wie z. B. eine erhöhte Bereitschaft zur Veränderung von Aktivität, Branche und Standort am Ende des ersten Jahres nach der Verdrängung (Nyström, 2016).

Unterstützung verdrängter Arbeitskräfte

- Es gibt verschiedene Szenarien der Unternehmensgründung für verdrängte Arbeitskräfte, möglich sind eine Übernahme (Buy-out) des Unternehmens oder Teile des Unternehmens durch ehemalige Mitarbeiter, die Nutzung des geistigen Eigentums eines Unternehmens durch ehemalige Mitarbeiter und die Gründung eines eigenen, unabhängigen Unternehmens durch ehemalige Mitarbeiter.
- Die Ansätze zur Unterstützung von verdrängten Arbeitskräften im Bereich der unternehmerischen Initiative variieren je nach Szenario und Rahmenbedingungen. In vielen Fällen wird ein Unterstützungspaket über die Arbeitsämter angeboten. Andere Akteure wie die Kommunen und die Gewerkschaften spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Durchführung von Programmen und der Verbreitung von Informationen an verdrängte Arbeitskräfte.
- Auch die Europäische Union unterstützt die Mitgliedstaaten in diesem Bereich aktiv. In jüngster Zeit unterstützt der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) Personen, die ihren Arbeitsplatz durch größere Umstrukturierungen im Zuge der Globalisierung verloren haben, durch entsprechende Programme. Dazu gehört auch die Förderung von Existenzgründungen.

Zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die das Problem der Verdrängung direkt angehen, gehören aktive Arbeitsmarktprogramme (z. B. Unterstützung bei der Arbeitsuche, Aus- und Weiterbildung), passive Arbeitsmarktprogramme (z. B. Ausweitung der Arbeitslosenunterstützung), Strukturreformen zur Stimulierung des Arbeitskräftebedarfs (z. B. steuerliche Anreize) und Maßnahmen zur Verbesserung der regionalen Mobilität (z. B. Minimierung politisch bedingter Verzerrungen auf dem Wohnungsmarkt) (OECD, 2016). Aktivierungsmaßnahmen scheinen die effektivsten zu sein, um die Wahrscheinlichkeit einer Wiedereingliederung zu erhöhen, während passive Maßnahmen das Gegenteil bewirken (OECD, 2016). Es gibt auch Hinweise darauf, dass aktive Arbeitsmarktmaßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit zu den wirksamsten im Hinblick auf die Rückkehr verdrängter Arbeitnehmer in die Arbeitswelt gehören (EG, 2015).

Wie bereits erwähnt und in Abbildung 8.1 dargestellt, gibt es mehrere Möglichkeiten für Mobilität nach der Verdrängung. Ehemalige Mitarbeiter können sich entscheiden, eine neue Anstellung in einer neuen oder etablierten Firma anzunehmen, den Arbeitsmarkt zu verlassen (um zu studieren, in den Ruhestand zu gehen oder aus anderen Gründen) oder ein Unternehmen zu gründen und sich selbstständig zu machen. Dabei sind ganz unterschiedliche Unternehmensgründungsszenarien vorstellbar:

- verdrängte Arbeitnehmer, die das Unternehmen oder Teile oder Geschäftsbereiche des Unternehmens aufkaufen;
- verdrängte Arbeitnehmer, die ein Unternehmen gründen, um patentierte Technologien und Produkte des Unternehmens durch Lizenzvereinbarungen zu nutzen;
- verdrängte Arbeitnehmer, die Unternehmen gründen, um nicht patentierte Technologien und Produkte des Unternehmens mit ihrem eigenen stillschweigenden Wissen mit Unterstützung der Unternehmen zu nutzen, und
- Mitarbeiter, die Unternehmen gründen, die nichts mit ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz zu tun haben.

Unabhängig vom unternehmerischen Weg des verdrängten Arbeitnehmers kann die öffentliche Politik durch gesetzliche Vorschriften direkt Einfluss auf die Gründung und Expansion von Unternehmen nehmen. Direkte Marktzutrittsschranken können den Zugang zu bestimmten Wirtschaftszweigen einschränken und sogar verbieten (z. B. durch die Regulierung von Genehmigungen und Lizenzen), während indirekte Schranken den neuen (und/oder bestehenden) Unternehmen Verwaltungskosten und Regulierungsaufwand auferlegen. Die öffentliche Politik kann die unternehmerische Initiative direkt fördern, indem sie die Wettbewerbschancen erhöht, und sie kann indirekt die unternehmerische Initiative fördern, indem sie den Aufwand im Hinblick auf administrative und gesetzliche Anforderungen verringert und es den Unternehmern ermöglicht, mehr Zeit, Geld und Mühe in produktive Aktivitäten zu investieren (Parker, 2009).

Darüber hinaus kann die Unternehmertätigkeit durch Politiken und Programme gefördert werden, die von einer gezielten Unterstützung, wie z. B. Technologiehilfe für kleine Unternehmen, bis hin zur allgemeinen makroökonomischen Politik zur Erhaltung eines stabilen wirtschaftlichen Umfelds reichen. Im Rahmen der allgemeinen Politiken für die Förderung der unternehmerischen Initiative könnte eine Reihe von Förderungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die gemeinsam als Teil einer Strategie für die Existenzgründung durch verdrängte Arbeitnehmer konzipiert würden, mit dem Ziel, Start-up-Unternehmen über die üblichen Förderungswege zu unterstützen.

Die herkömmlichen Förderungswege zur Unterstützung der unternehmerischen Initiative für verdrängte Arbeitskräfte beinhalten eine Kombination verschiedener Förderungen sowie den fortgesetzten Zugang zu Sozialleistungen. Diese Förderung muss nicht unbedingt vom öffentlichen Sektor geleistet werden, sondern könnte auch von Handelskammern oder anderen Wirtschaftsverbänden übernommen werden:

- Unterstützung durch die Arbeitsämter, um beispielsweise Informationen für die Arbeitsuche, für die Selbstständigkeit und die Existenzgründung, für die Gründungsfinanzierung und Sozialhilfe sowie für eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bereitzustellen. Die Arbeitsämter könnten auch den Aufbau von Netzwerken für unternehmerische Initiativen unterstützten.

- Finanzielle Unterstützung und Starthilfe durch den öffentlichen Sektor (und in einigen Fällen den privaten Sektor) wie mögliche Bankdarlehensgarantien des Unternehmens, das umstrukturiert wird, oder für neue Spin-offs (siehe Textfeld 8.1 für ein Beispiel in Schweden).
- Unterstützung der Unternehmensentwicklung in Form von Coaching und Orientierungshilfen (siehe Textfeld 8.2 für ein Beispiel in Rumänien), Informationsvermittlung und Bereitstellung von Inkubator-Programmen und Accelerator-Programmen, Räumlichkeiten, Bildung und Weiterbildungsmaßnahmen. Die öffentliche Politik könnte auch die Entwicklung von privaten Investitions- und Business-Angel-Netzwerken unterstützen und Anreize dafür schaffen, insbesondere im Falle von Umstrukturierung in Hochtechnologiesektoren.
- Gemeinschaftshilfe in Form von Geschäftsnetzwerken und der Vorstellung erfolgreicher Vorbilder aus früheren Umstrukturierungsfällen, die jetzt als Unternehmer tätig sind.
- Hilfe bei administrativen und rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung, einschließlich der Vereinfachung der Unternehmensregistrierung, der Senkung der Verwaltungskosten für Unternehmensgründungen, der Straffung der Genehmigungsanforderungen und der Unterstützung bei Fragen zum geistigen Eigentum.

Textfeld 8.1. **Hilfe bei der Unternehmensgründung, Schweden**

Beschreibung des Programms: Das Programm „Hilfe bei der Unternehmensgründung“ (*Stöd bis start av Näringsverksamhet*) unterstützt Erwachsene über 25 Jahre, die arbeitslos gemeldet sind oder vor einer Entlassung stehen, bei der Unternehmensgründung. Sie steht auch Personen über 18 Jahren offen, wenn i) sie als weit vom Arbeitsmarkt entfernt eingestuft wurden, ii) sie eine Behinderung haben, die ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt, oder iii) sie bereits an aktiven Arbeitsmarktprogrammen des Arbeitsamtes (*Arbetsförmedlingen*) teilnehmen.

Problemgegenstand: Die Maßnahme zielt darauf ab, Arbeitslose oder Personen, die vor einer Entlassung stehen, auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu halten. Die Hilfe bei der Unternehmensgründung bietet für einige dieser Menschen eine Möglichkeit, wieder auf den Arbeitsmarkt zu kommen.

Ansatz: Die Existenzgründungshilfen werden als integriertes Leistungspaket über einen Zeitraum von sechs Monaten gewährt, einschließlich eines Zuschusses, der sich nach den Ansprüchen der Person auf Arbeitslosenversicherung richtet. Ergänzend zu dieser finanziellen Unterstützung bietet das Arbeitsamt Gründungsberatung und -Coaching, Workshops, Webinare und Networking-Möglichkeiten an. Bevor die Antragsteller die Hilfen erhalten, müssen sie einen Businessplan erstellen und diesen vom Arbeitsamt überprüfen und absegnen lassen.

Auswirkungen: Im Jahr 2015 waren rund 5 300 Teilnehmer am Programm beteiligt. 77 % der Absolventen dieses Programms waren innerhalb von 180 Tagen wieder auf dem Arbeitsmarkt, entweder als selbstständige Erwerbstätige oder als Arbeitnehmer. Dies wird oft als eines der erfolgreichsten aktiven Arbeitsmarktprogramme in Schweden angesehen. Untersuchungen haben jedoch ergeben, dass Personen, die als Selbstständige wieder auf dem Arbeitsmarkt auftreten, in der Regel ein geringes Einkommen haben

Textfeld 8.1. **Hilfe bei der Unternehmensgründung, Schweden**

(Riksrevisionen, 2012). Dies deutet darauf hin, dass möglicherweise ein höherer Unterstützungsbedarf im Hinblick auf Geschäftsentwicklung und Unternehmenswachstum besteht.

Weitere Informationen finden Sie unter: *https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Starta-eget-foretag.html* (auf Schwedisch).

Quelle: Eurofound (2016e), „Support for starting a business" in der Datenbank der Europäische Stelle zur Beobachtung des Wandels – EMCC, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/support-for-starting-a-business [zugegriffen am 17. Juli 2017]*.

Textfeld 8.2. **Beratung und Unterstützung von unternehmerischen Initiativen an der Basis, Rumänien**

Beschreibung des Programms: Dieses Programm zur Orientierungshilfe und Coaching für die Existenzgründung (*Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri – Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*) *steht Arbeitnehmern zur Verfügung, die kurz vor der Entlassung stehen*

Problemgegenstand: Diese Initiative zielt darauf ab, die in der Arbeitslosigkeit verbrachte Zeit zu verringern, indem bereits vor Verlust des Arbeitsplatzes Beratungshilfe geleistet wird.

Ansatz: Arbeitgeber in Rumänien sind gesetzlich verpflichtet, das örtliche Arbeitsamt mindestens 30 Tage vor der Mitteilung an die Arbeitnehmer zu informieren, dass sie entlassen werden sollen. Dies gibt den lokalen Arbeitsämtern Zeit, sich auf die Arbeit mit Arbeitnehmern vorzubereiten, die entlassen werden. Sobald die Arbeitnehmer darüber informiert sind, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren, wird das örtliche Arbeitsamt eine Reihe von Hilfen für sie bereitstellen, darunter auch diesen Service, der kostenlose Beratung und Hilfe für die Betroffenen bei der Entwicklung von Geschäftskonzepten und der Existenzgründung bietet. Diese Dienstleistungen werden in der Regel an privatwirtschaftliche Unternehmen, Berufsverbände, Stiftungen und Verbände vergeben, die über Erfahrung mit der Bereitstellung dieser Art von Unterstützung verfügen.

Auswirkungen: 2014 haben 1 071 Personen diese Hilfen erhalten, davon haben 135 (12,6 %) ein Unternehmen gegründet. Im Jahr 2015 stieg die Zahl der Teilnehmer auf 2 455 Personen, aber nur 109 Personen (4,4 %) gründeten tatsächlich ein Unternehmen. Die Zahl der Personen, die tatsächlich ein Unternehmen gründen, ist zwar gering, aber viele Betroffene suchen wahrscheinlich Informationen über die Selbstständigkeit, entscheiden dann aber, dass diese für sie keine Alternative darstellt. Das ist auch ein positives Ergebnis.

Quelle: Eurofound (2016f), „Consultancy and assistance for grassroots entrepreneurial or business initiatives, available upon request as legal, marketing, financial, management, etc., services – Law no. 76/2002 on unemployment benefit and employment stimulation" in der Datenbank der Europäische Stelle zur Beobachtung des Wandels – EMCC verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/support-for-starting-a-business [zugegriffen am 17. Juli 2017]*.

Die Förderung von Existenzgründung und Selbstständigkeit durch bestehende allgemeine Programme und Maßnahmen im Bereich der unternehmerischen Initiative und des Arbeitsmarktes bietet eine schnelle, flexible und effiziente Reaktion des umstrukturierenden Unternehmens und der zuständigen Behörden. Sie erfordert starke Partnerschaften zwischen dem umstrukturierenden Unternehmen, seinen Mitarbeitern, Gewerkschaften und den zuständigen Arbeitsbehörden. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass lokale, regionale und nationale Behörden oft nur indirekt an Umstrukturierungsmaßnahmen beteiligt sind. Ihre Rolle nimmt mit der Zeit zu, da die verdrängten Arbeitskräfte beginnen, Arbeitslosen- und andere Sozialleistungen zu erhalten. Die Hauptaufgabe der jeweiligen nationalen Behörden besteht darin, den einschlägigen Rechtsrahmen zu gestalten, beschäftigungspolitische Ziele zu definieren und zu verfolgen und die institutionelle und finanzielle Kapazität zu gewährleisten, um den Arbeitnehmern durch Aus- und Weiterbildung und Unterstützung bei der Arbeitsuche zu helfen. Die lokalen Behörden erleiden durch lokale Veränderungen der Arbeitslosenzahlen größere Auswirkungen und können daher direkter eingreifen, insbesondere durch die Arbeitsämter vor Ort. Häufig ist auch die Koordination der Maßnahmen verschiedener betroffener Akteure durch die lokalen Behörden erforderlich.

Umstrukturierungsprozesse in der Europäischen Union sind oft reaktiv, und es gibt keine formellen Umstrukturierungspläne für kleine und mittlere Unternehmen (Eurofound, 2013). Umstrukturierungen in großen Unternehmen können daher eher antizipiert werden und folgen formellen Plänen. Infolgedessen hat die Europäische Union 2013 den Qualitätsrahmen für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen umgesetzt, der den verschiedenen Arten von Interessengruppen Leitlinien für Maßnahmen in der Phase der Antizipation (und des Managements) von Umstrukturierungen vorgibt[1]. Es folgte ein Vorschlag, der darauf abzielt, einen präventiven Restrukturierungsrahmen zu schaffen (EC, 2016). Der vorgeschlagene Rahmen soll den betroffenen Interessengruppen Leitlinien an die Hand geben und beschreibt die Verpflichtungen der Geschäftsführung von angeschlagenen Unternehmen, wozu etwa die Einleitung von Sofortmaßnahmen gehört, um den Verlust für Gläubiger, Arbeitnehmer, Aktionäre oder andere Interessengruppen so gering wie möglich zu halten bzw. angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Insolvenzen zu ergreifen und vorsätzliche oder unbedachte Maßnahmen zu vermeiden, die die Rentabilität des Unternehmens gefährden. Das übergeordnete Ziel ist es, verdrängte Arbeitnehmer beim Übergang in den nächsten Arbeitsplatz zu unterstützen. Weitere aktuelle Maßnahmen der Europäischen Union sind in Textfeld 8.3 aufgeführt.

Textfeld 8.3. **Europaweite Strategien zum Thema Umstrukturierung**

Die politischen Entscheidungsträger in Europa beschäftigen sich seit Jahrzehnten mit den Auswirkungen der Umstrukturierung, und zwar seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (Montanunion). Seitdem ist dieses Thema auf der politischen Agenda nach oben gerückt, zunächst aufgrund der Schaffung des Binnenmarkts, aber auch in jüngster Zeit aufgrund des zunehmenden globalen Wettbewerbs.

Politische Maßnahmen und Strategien priorisierten die Schaffung grundlegender Rechtsrahmen für den Umgang mit Massenentlassungen und die Sicherstellung einer frühzeitigen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu Entscheidungen über Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Einige der wichtigsten Politiken und Initiativen umfassen:

Textfeld 8.3. **Europaweite Strategien zum Thema Umstrukturierung**

- 2001: Die Einrichtung der Europäischen Stelle zur Beobachtung des Wandels (European Monitoring Centre on Change) – EMCC innerhalb von Eurofound, die ein Instrument für die Bereitstellung und den Austausch von Informationen ist, und die Europäische Stelle zur Beobachtung von Umstrukturierungen (European Restructuring Monitor), um spezifische Umstrukturierungsereignisse und -trends zu verfolgen. Seit 2011 werden auch Beispiele für Förderinstrumente und seit 2013 Beispiele für umstrukturierungsrelevante Rechtsvorschriften in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen vorgestellt.
- 2005: Die Mitteilung der Kommission „Umstrukturierung und Beschäftigung. Umstrukturierungen antizipieren und begleiten und die Beschäftigung fördern: die Rolle der Europäischen Union“, die die Umstrukturierung in den Mittelpunkt der neu belebten Lissabon-Strategie stellt. Die politischen Entscheidungsträger der EU und der Mitgliedstaaten werden aufgerufen, die negativen Folgen der Umstrukturierung mit aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen und Strategien für lebenslanges Lernen anzugehen. Darüber hinaus wurden eine Task Force zur Umstrukturierung und ein Forum zur Umstrukturierung eingerichtet.
- 2009: Die Mitteilung der Kommission „Ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung“ forderte eine bessere Antizipation und Steuerung der Umstrukturierung durch einen Erfahrungsaustausch und Branchenpartnerschaften.
- 2011-12: Die Kommission veröffentlichte ein Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen „Restructuring in Europe 2011“ [dt. Umstrukturierung in Europa 2011], auf das 2012 das „Green Paper: Restructuring and anticipation of change: what lessons from recent experience?“ [dt.: Grünbuch: Umstrukturierung und Antizipation des Wandels: Welche Lehren können wir aus den jüngsten Erfahrungen ziehen?] folgte. Diese Berichte haben die politische Debatte wiederbelebt.
- 2013: Die Mitteilung der Kommission: „Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen“ wurde als Reaktion auf eine Entschließung des Europäischen Parlaments veröffentlicht, die Empfehlungen zur Antizipation und Überwachung von Umstrukturierungsmaßnahmen enthält.

Darüber hinaus verfügt die Europäische Union über eine Reihe zusätzlicher Instrumente, mit denen sie Anpassungsmaßnahmen infolge von Umstrukturierungen unterstützen kann. Der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) hilft Arbeitnehmern, die aufgrund weitreichender Strukturveränderungen im Welthandelsgefüge im Zuge der Globalisierung ihren Arbeitsplatz verlieren, z. B., wenn ein großes Unternehmen schließt oder die Produktion aus der EU verlagert wird oder infolge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise. Der EGF verfügt im Zeitraum 2014-2020 über ein maximales Jahresbudget von 150 Millionen Euro.

Aus diesem Fonds können bis zu 60 % der Kosten von Projekten bestritten werden, die entlassenen Arbeitnehmern bei der Arbeitsuche oder der Gründung eines eigenen Unternehmens helfen. In der Regel kann der EGF nur in Anspruch genommen werden, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer von einem einzigen Unternehmen (einschließlich Lieferanten und nachgeschalteten Unternehmen) entlassen werden oder wenn in einem bestimmten Industriezweig in einer oder mehreren benachbarten Regionen eine große Anzahl von Arbeitnehmern entlassen wird.

Textfeld 8.3. **Europaweite Strategien zum Thema Umstrukturierung**

EGF-Fälle werden von nationalen oder regionalen Behörden verwaltet und umgesetzt. Jedes Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Der EGF kann Projekte kofinanzieren, die Maßnahmen wie Unterstützung bei der Arbeitsuche, Berufsberatung, bedarfsgerechte Aus-, Fort- und Weiterbildung, Mentoring und Coaching sowie die Förderung der unternehmerischen Initiative und von Unternehmensgründungen umfassen. Überdies kann der Fonds auch Ausbildungsfreibeträge, Mobilitäts- und Umsiedlungsfreibeträge, Tagegeld oder ähnliche Unterstützungen bereitstellen.

Die Beurteilung der Ergebnisse hat gezeigt, dass vom EGF unterstützte Maßnahmen im Hinblick auf die unternehmerische Initiative und Unternehmensgründung sehr effektiv zur Unterstützung der Arbeitsmarktanpassung beitragen können. Im Wiederbeschäftigungsprozess von verdrängten Arbeitskräften streben jedoch nur wenige Arbeitslose eine Rückkehr in die Arbeitswelt durch Selbstständigkeit oder unternehmerische Initiative an. Von den 26,2 Millionen Arbeitslosen in der EU im Jahr 2013 suchten nur 540 400 eine selbstständige Erwerbstätigkeit (2,1 %), und dieser Anteil variierte stark zwischen den Mitgliedstaaten, von 0,7 % in der Slowakischen Republik bis 7,0 % in Rumänien (OECD, 2015). Es gibt auch erhebliche Unterschiede in Bezug auf das Ausmaß, in dem politische Entscheidungsträger unternehmerische Initiative und Selbstständigkeit als Teil einer entsprechenden Lösung fördern. So zeigt beispielsweise eine genauere Betrachtung der vom EGF geförderten Maßnahmen, dass nur 5 % der Maßnahmen auf die unternehmerische Initiative bezogen sind und einige Länder die unternehmerische Initiative überhaupt nicht ihre Maßnahmen einbezogen haben (EU, 2015). Die Ex-post-Evaluierung für den Zeitraum 2007-2013 ergab, dass Unterstützungsinitiativen für Unternehmertum sehr erfolgreich waren.

Darüber hinaus kann der Europäische Sozialfonds (ESF) genutzt werden, um eine Reihe verschiedener Arten von Maßnahmen auf der Ebene des Unternehmens oder des betroffenen Arbeitnehmers zu unterstützen. Auf Unternehmensebene kann der ESF zur Unterstützung von Aktivitäten wie der Beratung der Arbeitnehmer oder zur Durchführung von Studien zur Unterstützung des sozialen Dialogs und zur Verbesserung des Krisenmanagements eingesetzt werden. Für betroffene Personen kann es zur Einrichtung von Programmen zur Beratung und Orientierungshilfe, zu Weiterbildungsmaßnahmen für Personen, die von der Entlassung bedroht sind, und zur Unterstützung der Schaffung von Arbeitsplätzen und der beruflichen Mobilität durch Unternehmensgründung und Selbstständigkeit genutzt werden.

Schließlich spielt auch das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) eine Rolle. Es umfasst drei Schwerpunkte: i) die Modernisierung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik, mit der die Umsetzung des Qualitätsrahmens für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen (siehe Punkt 2013 oben) unterstützt werden kann; ii) die Förderung der beruflichen Mobilität; und iii) den Zugang zu Mikrofinanzierungen und sozialem Unternehmertum.

Fallstudien zur Umstrukturierung aus der Europäischen Union

- Die Rollen und Initiativen der Schlüsselakteure, die verdrängte Arbeitskräfte unterstützen, variieren je nach Kontext und Umständen der Umstrukturierung.
- Die Fallstudien in Finnland, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich zeigen die Vielfalt dieser Ansätze. Ein gemeinsamer Nenner in diesen Fällen ist die grundlegende Rolle des umstrukturierenden Unternehmens im Hinblick auf Hilfen für die Existenzgründung und Aufnahme einer Selbstständigkeit für verdrängte Arbeitskräfte.

Finnland

Unterstützung von Arbeitslosen im Bereich der unternehmerischen Initiative

Eine Reihe von öffentlichen Einrichtungen bieten Weiterbildungsmaßnahmen für unternehmerische Kompetenzen und Geschäftsentwicklung an, darunter die Arbeitsämter. Diese Dienstleistungen sind in 15 regionalen Büros organisiert, die bei der Erbringung von Unternehmensdienstleistungen mit anderen Institutionen zusammenarbeiten, wie den Zentren für Wirtschaftsentwicklung, Verkehr und Umwelt (ELY-Zentren, Finnish: elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus, ELY-keskus), subregionalen Entwicklungsunternehmen, neuen Geschäftszentren und ländlichen Beratungszentren (OECD/EC, 2015). Informationen über öffentliche Weiterbildungsmaßnahmen werden auf der Website von Enterprise Finland (www.yrityssuomi.fi) gesammelt, die gemeinsam von Institutionen betrieben wird, die Teil des Netzwerks von Enterprise Finland sind. Eine weitere Institution, die Weiterbildungsmaßnahmen für unternehmerische Initiative und Hilfe für Existenzgründer anbietet, ist ein Netzwerk von mehr als 80 neuen Geschäftszentren (Suomen Uusyrityskeskukset ry), wobei es sich um Genossenschaften von Akteuren aus dem öffentlichen und privaten Sektor handelt (z. B. Banken, Unternehmen, Versicherungen, Gewerkschaften, Unternehmensverbände, das Finnische Patent- und Registrierungsamt) (OECD/EC, 2015).

Diese allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen richten sich nicht speziell an Arbeitslose, aber die Arbeitsämter fungieren als wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitslosigkeit und unternehmerischer Initiative. Ihre Aufgabe ist es, öffentliche Arbeitsvermittlung und Unternehmensdienstleistungen anzubieten, um Arbeitsuchenden bei der Arbeitsuche zu helfen und die Gründung neuer Geschäftsaktivitäten zu fördern. Zu ihrem Dienstleistungsangebot gehören auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen richtet. Viele Berufsausbildungen im Rahmen solcher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beinhalten eine kurze Einführung in die unternehmerische Initiative, und es gibt auch Kurse, die sich speziell auf den Aufbau von unternehmerischen Fähigkeiten konzentrieren. Die Arbeitsämter müssen auch Beratung und Orientierungshilfe bei der Arbeitsuche für die betroffenen Arbeitnehmer bieten, einschließlich eines individuellen Wiederbeschäftigungsplans (ein Dienst, der für alle arbeitslosen Arbeitsuchenden verfügbar ist). Grundsätzlich wird Unternehmertum sowohl im Rahmen des Karrierecoachings als

auch in Form spezifischer Gründungsseminare diskutiert. Beim Karrierecoaching wird das Unternehmertum als mögliche Karrierealternative anvisiert, während Letztere den Teilnehmern ein umfassenderes Verständnis für die Schritte zur Unternehmensgründung und Weiterentwicklung ihrer Geschäftsidee bietet (OECD/EC, 2015).

Eine wichtige Form der Finanzierung, die alle Formen von Unternehmertum unterstützt, ist das Startgeld für erfolgversprechende Geschäftsideen (Start-up Grant), das einem neuen Unternehmer ein gesichertes Einkommen für maximal 18 Monate bietet. Antragsberechtigt sind sowohl arbeitslose Arbeitsuchende als auch Personen, die nach einem Zeitraum in bezahlter Beschäftigung, Bildung oder Hausarbeit Vollzeit ein Unternehmen gründen möchten. Auf der Website von Enterprise Finland finden sie Informationen über verschiedene Arten von Finanzierungen und andere Unternehmensförderungen von verschiedenen Institutionen. Andere Arten von Darlehen und Beihilfen in Form von Darlehensgarantien für alle Neugründungen sind über die Arbeitsämter erhältlich, die sich auf die Arbeitsmarktpolitik konzentrieren. Die Zentren für Wirtschaftsentwicklung, Verkehr und Umwelt (ELY-Zentren), die die Regionalpolitik unterstützen, die staatliche Entwicklungsbank Finnvera und die finnische Finanzierungsagentur für Innovation (Tekes) sowie Genossenschaftsbanken und Sparkassen bieten ebenfalls Mikrofinanzierungen an.

Fallstudie: Nokia, 2011

Nokia ist ein finnisches multinationales Unternehmen, das 1865 gegründet wurde. Das Unternehmen wurde als Papiermühle gegründet, später wurde die Herstellung auf Kabel, Papierprodukte, Gummistiefel und Reifen erweitert, bis Nokia begann, Mobiltelefone und Produkte für den Telekommunikationssektor herzustellen (Nokia, 2017). Derzeit ist Nokia ein weltweit führender Anbieter von Infrastrukturen für 5G-Netzwerke sowie von Virtual-Reality- und Digital-Health-Anwendungen.

Im Jahr 2011 hat Nokia eine Partnerschaft mit Microsoft geschlossen, um seine Position auf dem Smartphone-Markt zu stärken, und Microsoft hat dann im April 2014 den Bereich Geräte und Dienstleistungen von Nokia übernommen. Das „Bridge"-Programm von Nokia wurde im Frühjahr 2011 gestartet, um Nokia-Mitarbeitern bei Entlassungen aufgrund von Umstrukturierungen in dem neuen Nokia-Microsoft-Unternehmen zu helfen. Das Programm lief bis zum Frühjahr 2014. Neben den Weiterbildungs- und Coachingaktivitäten, die auf eine Wiederbeschäftigung abzielen, bot das „Bridge"-Programm Starthilfe für Existenzgründer. Dieses Angebot zur Unterstützung von Existenzgründungen ermöglichte die Gründung von rund 400 Unternehmen von fast 500 ehemaligen Nokia-Mitarbeitern. Etwa jeder zehnte Mitarbeiter, der 2011-2013 von Nokia in Finnland entlassen wurde, entschied sich für eine unternehmerische Tätigkeit (Autio et al., 2014).

Das „Bridge"-Programm wurde von Nokia finanziert und ist ein einzigartiges Beispiel dafür, dass das unternehmenseigene Förderprogramm eine größere Rolle für die Wiederbeschäftigung nach der Verdrängung spielt als staatliche Organisationen und Programme. Die verdrängten Arbeitskräfte hatten zwar Zugang zu den Angeboten der Arbeitsämter, aber das Nokia-Programm bot zusätzliche Möglichkeiten[2].

Das Programm lief in mehreren Phasen ab. Zunächst wurden die Teilnehmer zu von Nokia organisierten Informationsveranstaltungen eingeladen, die sie mit dem Thema Existenzgründung und anderen Möglichkeiten der Arbeitsuche vertraut machten. Es folgten persönliche Beratungsgespräche über die verschiedenen Fördermöglichkeiten im Rahmen des Programms. Diese Sitzungen wurden von den Mitarbeitern des Programms

durchgeführt. Als Teil der Beratung zur Existenzgründung wurden Informationen über lokale Start-up- und Entwicklungsdienstleistungen bereitgestellt, und den Teilnehmern standen Start-up-Coaches und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung. Ein Existenzgründungs-Mentor stand auch bereit, der den Teilnehmern half, ihre Geschäftsidee zu entwickeln und andere relevante Hilfen und Fördermaßnahmen zu finden, die ihre Erfolgsaussichten erhöhen könnten (Autio et al., 2014).

Das „Bridge"-Programm zielte darauf ab, so viel wie möglich von der internen Expertise von Nokia zu mobilisieren, und die Beratung zur Existenzgründung wurde als maßgeschneidert für Start-ups vor allem aus dem Technologie- und Finanzsektor angesehen. Frühere Arbeitnehmer, denen es gelang, durch das Bridge-Programm eine Existenz als Unternehmer aufzubauen, konnten mit Nokia Vereinbarungen über Technologielizenzen oder Ideenfreigaben treffen (Autio et al., 2014).

Sobald die Teilnehmer bereit waren, ihr Unternehmen zu gründen, konnten sie einen Gründungszuschuss von bis zu 25 000 EUR beantragen. Schlossen sich Teams von bis zu vier Personen zusammen, hatten diese einen Anspruch auf bis zu 100 000 Euro. Insgesamt belief sich der durchschnittliche Zuschuss auf rund 27 000 EUR, und es wird geschätzt, dass Nokia insgesamt fast 10 Millionen EUR an Zuschüssen für das „Bridge"-Programm bereitgestellt hat (Autio et al., 2014). Weitere finanzielle Unterstützung war ebenfalls verfügbar, darunter ein Programm für Darlehensgarantien, bei dem Nokia für Kreditkonten bürgte. Außerdem gab es Hilfen, um den Zugang der Teilnehmer zu öffentlichen Unternehmerprogrammen, einschließlich des regionalen Beitrags zur Unternehmensgründung, zu erleichtern.

Etwa 90 % der Unternehmen, die im Rahmen des „Bridge"-Programms gegründet wurden, bestanden 2014 noch (Autio et al., 2014) oder der Betrieb wurde in einem anderen Unternehmen oder in einer neuen Gesellschaft fortgesetzt, die anstelle des ursprünglichen im Rahmen des „Bridge"-Programms gegründeten Start-ups gegründet wurde.

Schweden

Unterstützung von Arbeitslosen im Bereich der unternehmerischen Initiative

In Schweden wird eine breite Palette von Strategien und Programmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative eingesetzt. Diese Angebote werden sowohl von Agenturen als auch von staatlichen Institutionen verwaltet und konzentrieren sich auf: i) die Förderung unternehmerischer Initiative auf landesweiter und kommunaler Ebene; ii) die Verbesserung des Regelungsumfelds für Start-ups; iii) die Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen, Orientierung und Beratung für (potenzielle) Unternehmer; iv) die Bereitstellung von Online-Weiterbildungspaketen für unternehmerische Kompetenzen; v) die Verbesserung des Zugangs zu Gründungsfinanzierung und vi) den Aufbau von Netzwerken für unternehmerische Initiativen. Die Schwedische Behörde für Wirtschafts- und Regionalwachstum ist eine der aktivsten staatlichen Stellen in diesem Bereich, aber weitere wichtige öffentliche Akteure sind die schwedische Innovationsbehörde (Vinnova) und die staatliche Beratungs- und Finanzierungsgesellschaft Almi.

Die Unterstützung unternehmerischer Initiative erfolgt durch ein Netzwerk von zentralen Anlaufstellen (One-Stop-Shops) und dem öffentlichen Webportal Verksamt (www.verksamt.se), über das die Nutzer Zugang zu Netzwerken und öffentlichen Unterstützungen in allen Regionen haben. Es stehen auch kleine Subventionen zur Verfügung, um Weiterbildung für neue Unternehmer zu unterstützen, die berufliche Entwicklung zu unterstützen, Netzwerke zu schaffen, Leistungsstandards festzulegen

und bewährte Verfahren auszutauschen. Weiterbildungsinitiativen im Bereich der unternehmerischen Initiative finden sowohl im Rahmen des Europäischen Sozialfonds als auch in schwedischen Regionalprojekten statt

Bei der Umstrukturierung von Unternehmen legt die öffentliche Politik großen Wert auf die Antizipation und Bewältigung des Strukturwandels (Nyström, 2016). Eine festgelegte Verfahrensweise für Entlassungen liefert Anreize für wesentliche Anstrengungen, um dazu beizutragen, dass verdrängte Arbeitskräfte so schnell wie möglich einen neuen Arbeitsplatz haben, noch bevor sie tatsächlich ihre Stelle verlieren. Dies wird durch den Dialog zwischen dem Arbeitsamt, dem Unternehmen und den Job Security Councils (JSCs) ermöglicht (siehe Textfeld 8.4). Job Security Councils sind gemeinnützige Organisationen, die verdrängte Arbeitnehmer oder Personen, die ihren Arbeitsplatz zukünftig aufgrund einer Massenentlassung verlieren werden, unterstützen. Dazu gehört auch eine maßgeschneiderte Beratung und Betreuung von Arbeitgebern und Gewerkschaftsvertretern bei der ersten Prüfung der zur Verfügung stehenden Optionen für die angestrebte Umstrukturierung.

Textfeld 8.4. **Job Security Councils**

Die Job Security Councils (JSCs) sind ein wichtiges Element der schwedischen Arbeitsmarktpolitik. Die Idee dieses Systems ist, dass Arbeitgeber, die eine Umstrukturierung durchführen, für die Unterstützung der Arbeitnehmer in der Übergangsphase verantwortlich sind. Die Unterstützung bei der Wiedereinstellung ist dem System der JSCs anvertraut. Auf der Grundlage von Tarifverträgen zwischen Sozialpartnern einer Branche oder eines Sektors und finanziert von entsprechenden Arbeitgebern sind JSCs der erste Akteur, der sich den verdrängten Arbeitskräften nähert (Nyström, 2016). Die Job Security Councils sind eine Ergänzung zur Arbeitslosenversicherung, und die angebotene Unterstützung steht den Arbeitnehmern zur Verfügung, wenn die Unternehmen einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft abgeschlossen haben. Sie treten auf den Plan, sobald die Arbeitnehmer die Kündigung erhalten. Die meisten schwedischen Arbeitnehmer haben im Falle einer Verdrängung ein Recht auf diese Unterstützung.

Während der Kündigungs- oder Übergangsfrist bieten die JSCs eine Reihe von Aktivitäten und Maßnahmen zur Unterstützung verdrängter Arbeitnehmer an. Diese Unterstützungsmaßnahmen umfassen zunächst Beratung und Coaching, Aktivitätspläne und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. Eine intensive Beratung bildet den Kern der Hilfen, um eine Wiederbeschäftigung zu erreichen, und jeder entlassene Arbeitnehmer wird einem persönlichen Berater zugewiesen. In der Regel kann der Arbeitnehmer, wenn er mindestens zwölf Monate lang in einem Unternehmen in einer Festanstellung gearbeitet hat, persönlich beraten werden, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder sein eigenes Unternehmen zu gründen. Insgesamt ist der Erfolg der JSCs bei der Vermittlung entlassener Arbeitnehmer in neue Arbeitsplätze hoch. Entlassene Arbeitnehmer finden oft schnell den Weg zurück in eine Beschäftigung; im Durchschnitt finden 80 % bis 90 % innerhalb von sieben bis acht Monaten einen neuen Arbeitsplatz, und dies oft, ohne das Arbeitsamt in Anspruch zu nehmen. Jährlich werden rund 40 000 Mitarbeiter in irgendeiner Form von den Job Security Councils unterstützt (Nyström, 2016). Darüber hinaus gründen rund 8 % der Hilfeempfänger ein eigenes Unternehmen und 80 % sind auch nach zwei Jahren noch im Geschäft (Eurofound, 2016g).

Gründungsförderung steht Erwachsenen über 25 Jahren zur Verfügung, die arbeitslos gemeldet sind oder vor einer Entlassung stehen und über ein genehmigtes Geschäftskonzept verfügen. Darüber hinaus muss von dem neu gegründeten Unternehmen erwartet w erden, dass es über eine zufriedenstellende Rentabilität verfügt und einen langfristigen Arbeitsplatz bietet. Die Unterstützung wird über eine maximale Dauer von sechs Monaten gezahlt und die Höhe der Unterstützung richtet sich nach der Arbeitslosenversicherung, auf die die Betroffenen bei Arbeitslosigkeit Anspruch hätten. Das Arbeitsamt bietet Orientierung und Beratung bei der Unternehmensgründung an (siehe Kasten 8.1). In einigen Bereichen bietet das Arbeitsamt auch formlose Informationsveranstaltungen und Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen an (Arbetsförmedlingen).

Es gibt staatlich geförderte spezielle Programme für Start-ups und die Frühphasenentwicklung innovativer Unternehmer. Auch staatlich geförderte Veranstaltungen werden angeboten, die Innovationssysteme profilieren, und einige Mittel zur Deckung der Vorlaufkosten stehen vielversprechenden Unternehmen zur Verfügung, die sich mit neuen Technologien beschäftigen, sowie zur Unterstützung von Spin-off-Unternehmen aus Universitäten und öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen. Eine große Anzahl von Akteuren auf verschiedenen Ebenen bieten Unternehmensberatung an und verteilen Mittel (Braunerhjelm und Henrekson, 2013), einschließlich der Mikrokredite von Almi für Unternehmen mit geringerem Kapitalbedarf.

Fallstudie: AstraZeneca, 2010 und 2012

Astra AB wurde 1913 in Schweden gegründet. Im Jahr 1999 fusionierte das Unternehmen mit der britischen Zeneca PLC zu AstraZeneca. Das Unternehmen ist derzeit ein führendes multinationales Pharmaunternehmen, das seine Produkte in über 100 Ländern vertreibt (AstraZeneca, 2017). AstraZeneca hatte geplant, dass zwischen 2006 und 2010 eine Reihe von Transformationen stattfinden, um dem verschärften Wettbewerb zu begegnen, und ein Veränderungsprogramm eingeleitet, das 2007 begann. Diese Transformationen umfassten den Abbau von 1 300 Mitarbeitern bis 2010 und einen weiteren Abbau im Jahr 2012. Eine der 2010 geschlossenen Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen von AstraZeneca befand sich in Lund, was zu einer Verdrängung von 900 Arbeitskräften führte. Eine weitere Einrichtung wurde 2012 in Södertälje geschlossen, was zu weiteren 1 400 verdrängten Arbeitnehmern führte. Bei den verdrängten Arbeitnehmern handelte es sich in der Regel um hoch qualifizierte Mitarbeiter mit langjähriger Erfahrung in der Pharmaindustrie. Fast 60 % der Teilnehmer waren 13 Jahre oder länger bei AstraZeneca tätig, und 88 % der Teilnehmer hatten mindestens elf Jahre Berufserfahrung in der Pharmaindustrie (Källner, 2016).

Das Unterstützungspaket im Fall AstraZeneca umfasste typische Unterstützungen im schwedischen Kontext, einschließlich Abfindung, finanzielle Unterstützung, Business-Training, Unterstützung bei der Geschäftsmodellierung und Marktforschung sowie Netzwerkaufbau. Unterstützt wurden auch verdrängte Arbeitskräfte bei der Kontaktaufnahme und dem Treffen mit externen Organisationen und Institutionen, die Innovationen und unternehmerische Initiative unterstützen, und es bestand die Möglichkeit, die Einrichtungen und Ausrüstungen von AstraZeneca zu mieten (oder kostenlos zu nutzen). Das Programm ermöglichte es Einzelpersonen, in Start-up-Teams zu arbeiten, ihre Geschäftsidee mit Kollegen zu diskutieren und zu testen, ein Unternehmen zu registrieren und zu überprüfen, ob erste Kunden an den vorgeschlagenen Geschäftsideen interessiert waren.

Nach der Schließung der Einrichtungen von AstraZeneca hatten die verdrängten Arbeitnehmer 69 neue Unternehmen gegründet, darunter eine Mischung aus Ein- oder Zweipersonenunternehmen und Teamgründungen (Life Science Sweden, 2013). Mehr als die Hälfte der Teilnehmer (54 %) gab an, dass sie ihre Geschäftsidee nach Bekanntwerden der Schließung entwickelt hat, was darauf hindeutet, dass die Arbeitnehmer aufgrund des Drucks, der durch das Bekanntwerden der Schließung entstand (Källner, 2016), zu neuen Geschäftsideen angeregt worden sein könnten.

Eine Studie aus dem Silicon Valley zeigt, dass viele talentierte Mitarbeiter große Unternehmen mit neuen Ideen verlassen (Hellman und Periotti, 2011). Im Fall AstraZeneca sorgte Knowledge Spillover für erfolgreiche neue Projekte. 87 % der Teilnehmer waren der Meinung, dass ihre Geschäftsidee aufgrund des während der Tätigkeit bei AstraZeneca gesammelten Wissens und der Erfahrung entwickelt wurde. Geschäftsideen wurden allein, in der Gruppe oder zuerst allein und dann in der Gruppe entwickelt. Während des Programms führten persönliche Teambesprechungen zu vielen neuen Geschäftsideen. 90 % der verdrängten Arbeitnehmer hatten die Möglichkeit, ihre Geschäftsidee mit Kollegen von AstraZeneca zu besprechen, nachdem sie von der Schließung erfahren hatten. Die meisten Mitarbeiter (70 %) starteten ihr neues Geschäft gemeinsam mit früheren Kollegen von AstraZeneca.

Auch die Abfindung, die die verdrängten Arbeitnehmer erhalten hatten, spielte eine wichtige Rolle bei ihren Entscheidungen zur Verfolgung unternehmerischer Initiativen. AstraZeneca bot auch Laborflächen ohne Kosten für Personen an, die die Einrichtungen für bis zu sechs Monate benötigten. Die Gemeinde Södertälje gab einen zusätzlichen Zuschuss von bis zu 100 000 SEK (ca. 10 450 EUR) für eine Unternehmensgründung.

Aber auch die nichtfinanzielle Unterstützung war entscheidend, insbesondere die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen, Beratung und Networking durch andere Innovationsorganisationen (Källner, 2016). Zu den wichtigsten Partnern gehörten das Zentrum für Existenzgründer (Nyföretagarcentrum, das Uppsala Innovation Centre, Technopol, der Karolinska Institute Science Park, Medicon Village (ein Inkubator (Gründungszentrum) in Malmö), das Karolinska Innovation Centre (ein Krankenhaus in Schweden) und eine Arbeitslosen -und Sozialversicherung (Trygghetsrådet). Diese Partnerschaften wurden von AstraZeneca vorbereitet.

Das Wissens-Spillover und die Nutzung von Know-how im Fall AstraZeneca zeigen Hinweise auf eine Zusammenarbeit jenseits der traditionellen Beteiligung des öffentlichen Sektors (z. B. durch die Arbeitsämter) und des privaten Sektors (das umstrukturierende Unternehmen) in Form einer Mitgestaltung neben lokalen Wissenszentren – das sogenannte Triple-Helix-Konzept (Etzkowitz und Leydesdorff, 2000).

Das Unternehmen führte in Kürze verdrängte Arbeitskräfte aktiv in die Unterstützungsmaßnahmen der Arbeitsämter und der lokalen Wissenszentren ein. Die kreative Erneuerung, die nach der Zerstörung von Arbeitsplätzen bei AstraZeneca stattfand, förderte die Risikobereitschaft und Kooperation. Da es sich um eine Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Parteien handelte, gab es in diesem Fall keinen eindeutigen Hauptakteur, obwohl es den Anschein hat, dass das Unternehmen aktiv daran beteiligt war, den Wissens-Spillover-Start-ups zu helfen, Kontakte zu Forschungseinrichtungen und möglichen Finanzierungsquellen aufzunehmen. Das Triple-Helix-Kooperationsmodell sieht eine stärkere Rolle des Wissenszentrums (Forschungsinstitut oder Universität) in einem Innovationsprojekt auf Augenhöhe mit dem Unternehmen und staatlich geförderten

Organisationen vor. Die wachsende Bedeutung von Wissen und die Rolle von Universitäten und Forschungseinrichtungen bei der Gründung technologiebasierter Start-ups haben ihnen einen höheren Stellenwert im Start-up-Ökosystem verschafft, was sich im Erfolg des Umstrukturierungsfalls AstraZeneca widerspiegelt.

Deutschland

Unterstützung von Arbeitslosen im Bereich der unternehmerischen Initiative

Die Politik hat sich in den letzten zehn Jahren zunehmend für einen proaktiven Ansatz zur Unterstützung gefährdeter und von Umstrukturierungen betroffener Arbeitnehmer ausgesprochen (Fürlinger et al., 2015). Diese Maßnahmen sind zwingend erforderlich, wenn die geplante Umstrukturierung mit einer Betriebsänderung verbunden ist, sie sind aber auf den Fall beschränkt, dass der Betrieb mindestens 20 Mitarbeiter beschäftigt. Die Sozialpartner müssen sich auf einen Sozialplan einigen, der vor Ort die Verfahren der Umstrukturierung und die Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer definiert und der dann für die später betroffenen Arbeitnehmer durchsetzbare Rechte darstellt.

Zwei eng miteinander verbundene Instrumente haben sich als gemeinsame Ergebnisse von Sozialplanverhandlungen herausgestellt, die beide aktive Maßnahmen zur Nutzung der Berufsberatung (und andere Maßnahmen) bei der Wiedereingliederung betroffener Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt umfassen: Transferagenturen und Transfergesellschaften. Obwohl die Praktiken auf Unternehmensebene unterschiedlich sind, übernehmen die Transferagenturen, wo sie etabliert sind, die Beratung von Mitarbeitern, die von der Entlassung bedroht sind. Während der Kündigungsfrist unterstützen die Transferagenturen sie bei der Arbeitsuche, bieten Schulungen für Bewerbungen und andere Soft Skills an und helfen bei der Bewertung und Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen. Die Teilnehmer bleiben in ihrem aktuellen Job, sind aber für individuelle Unterstützungsmaßnahmen von der Arbeit freigestellt. Die Finanzierung von Transferagenturen beinhaltet in den meisten Fällen eine gewisse obligatorische Unterstützung durch die Arbeitsämter (in der Regel bis zu 50 % der Bruttokosten) und den Arbeitgeber. Transferagenturen unterstützen Mitarbeiter in der Regel drei bis sechs Monate vor der Entlassung.

Im Gegensatz dazu sind Transfergesellschaften betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten (beE), die entlassene Arbeitnehmer aufnehmen. Diese Einheiten werden in der Regel von dem Unternehmen unterstützt, das Mitarbeiter entlässt bzw. von Gewerkschaften und der Regierung (oft regional). In der Transfergesellschaft erhalten die betroffenen Mitarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen, Coaching, Workshops sowie 80 % ihres bisherigen Gehalts. Sie sind während ihres Aufenthalts in der Transfergesellschaft vollständig von der Arbeit freigestellt, um an Berufsberatungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, wo sie bis zu zwölf Monate bleiben können. Typischerweise unterstützen sie fortlaufende Outplacement-Maßnahmen, die intensiver und vielfältiger sind als bei der Transferagentur. Sowohl Transferagenturen als auch Transfergesellschaften sind von der obligatorischen Zuweisung an die Arbeitsämter betroffen.

Das Arbeitsamt (Agentur für Arbeit) ist dafür zuständig, den Arbeitsuchenden bei der Suche nach einer neuen Stelle zu unterstützen und einen Leistungsanspruch geltend zu machen. Um Arbeitslosengeld I-IV zu erhalten, müssen sich die Arbeitslosen selbst anmelden und die Mindestqualifikationszeit einhalten. Auch wenn die Förderung der Selbstständigkeit durch die Bundesagentur für Arbeit zurückgegangen ist, gibt es dennoch noch eine Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Arbeitslosigkeit durch Unternehmensgründungen zu verringern (siehe Tabelle 8.3).

Tabelle 8.3. **Starthilfe für Arbeitslose, Deutschland**

Programm	Dauer	Geldbetrag	Antragsberechtigter
Gründungszuschuss	Die Laufzeit beträgt drei Jahre und umfasst eine Pauschale von 600 EUR pro Monat für das erste Jahr, 360 EUR pro Monat für das zweite und 240 EUR pro Monat für das dritte Jahr.		Der Arbeitnehmer erhält mindestens 150 weitere Tage Arbeitslosengeld.
Einstiegsgeld	Bis zu 24 Monate	Die Höhe der Förderung wird durch die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Zahl der Arbeitsuchenden bestimmt.	Für Personen, die Arbeitslosengeld erhalten

Quelle: Gründungszuschuss (2017), „Bundesministerium für Wirtschaft und Energie", verfügbar unter: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=9450.

Fallstudie: Siemens, 2007

Siemens wurde 1847 gegründet und ist heute in mehr als 190 Ländern tätig (Siemens, 2017). Ende 2016 beschäftigte das Unternehmen rund 351 000 Mitarbeiter. Das Kerngeschäft liegt in den Bereichen Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung. Das aktuelle Portfolio umfasst Kraftwerksbau, Windkraftanlagen, Schienenfahrzeuge und Medizintechnik.

Im Jahr 2006 verkaufte Siemens seine deutsche Mobilfunksparte an die in Taipeh ansässige BenQ (Zimmermann und Schwarz, 2007). Acht eigenständige Geschäftsbereiche wurden reduziert und zu drei Bereichen zusammengefasst: Industrie-, Energie- und Medizintechnik. Die Mobilfunk-Sparte, die dann eine von BenQ betriebene Tochtergesellschaft von Siemens wurde, ging in weniger als einem Jahr nach dem Verkauf an BenQ in Konkurs. Im Jahr 2007 wurden in Deutschland 3 000 Mitarbeiter der Tochtergesellschaft entlassen (davon wurden 2 500 durch das System „Transfergesellschaft" unterstützt). Siemens übernahm die Verantwortung für die Restrukturierung, weil ihre ehemaligen Mitarbeiter innerhalb des ersten Jahres nach der Übernahme der Tochtergesellschaft durch BenQ entlassen wurden.

Siemens hat für seine ehemaligen Mitarbeiter einen einjährigen Übergangsplan innerhalb der Transfergesellschaften erstellt. Drei Beteiligte haben die Gründung der Transfergesellschaften finanziell unterstützt: Siemens, die Agentur für Arbeit und die Länder (IG Metall Bayern, 2007). Von dem 120-Millionen-Euro-Paket stellte Siemens rund 100 Millionen Euro zur Verfügung, die Agentur für Arbeit 19 Millionen Euro sowie die Länder Nordrhein-Westfalen und Bayern (die beiden Bundesländer, in denen die Werke geschlossen wurden) 1 Million Euro. Die Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds durch die Bundesagentur für Arbeit (ESF-BA) war vergleichsweise gering, da die meisten Teilnehmer nicht über die für die Teilnahme erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen verfügten. Der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) hat jedoch fast 12,8 Millionen EUR (EGF, 2008) zur Finanzierung der Beratung für bis zu fünf Monate nach dem Ausscheiden von Arbeitnehmern aus der Transfergesellschaft sowie der Peer-Group-Aktivitäten, Schulungen und Unterstützung bei der Arbeitsuche bereitgestellt (Eurofound, 2009).

Die verdrängten Arbeitskräfte erhielten Aufstockungszahlungen, um die gesetzlich vorgeschriebenen kurzfristigen Mindesttransferzahlungen von 60 % bis 85 % ihres bisherigen Gehalts zu erhöhen. Außerdem wurde allen, die vor Ablauf der geplanten zwölfmonatigen Unterstützungszeit eine Beschäftigung bei der Transfergesellschaft aufgaben, ein Anreizbonus von 24 000 EUR angeboten, und Personen, die die Transfergesellschaft am

Ende des Programms verlassen, aber keine Beschäftigung gefunden hatten, erhielten ein Überbrückungsgeld von mindestens 2 700 EUR für jedes abgeschlossene Beschäftigungsjahr bei Siemens.

Die für die entlassenen Mitarbeiter in München gegründete Transfergesellschaft Train Transfer and Integration GmbH leistete bis Ende Mai 2008 mithilfe von EGF-Mitteln Weiterbildungsmaßnahmen und Orientierungshilfe. Die Unterstützung bestand aus Mobilitätshilfen, Unterstützung der individuellen Qualifikationen, Peer-Group-Aktivitäten und Unterstützung bei Unternehmensgründungen.

Die Peag Transfer, d. h. die Transfergesellschaft für die Standorte Kamp-Lintfort und Bocholt, erbrachte ab dem 1. Januar 2007 Transferleistungen für entlassene Mitarbeiter bei BenQ in Kamp-Lintfort und Bocholt. Zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 31. Mai 2008 wurden diese Maßnahmen aus dem EGF kofinanziert, wodurch die übliche Verfügbarkeit der Unterstützung von Transferunternehmen um fünf Monate verlängert wurde. Das Programm umfasste Basis-Workshops mit Interviewtraining und intensiver Unterstützung z. B. bei Unternehmensgründungen und der Entwicklung eines Businessplans. Die Beratung, Orientierungshilfe und Schulung zur Unternehmensgründung wurde durch eine speziell entwickelte Software unterstützt. Die Nachfrage nach diesem Service war groß, was wahrscheinlich auf das relativ hohe Qualifikationsniveau und die Erfahrung der Mitarbeiter zurückzuführen ist. Die Existenzgründerberatung und -schulung wurde mit Unterstützung der Universität Ulm (Cedefop, 2010) durchgeführt, die eine spezielle Lernsoftware für die Kurse entwickelte. Diese sollte jeden Schritt der Gründungsvorbereitung bis zum eigentlichen Start des neuen Unternehmens begleiten.

Der Anteil der Teilnehmer, die ihr eigenes Unternehmen ausgehend von der Münchner Transfergesellschaft gründeten, war mit 8 % relativ hoch. Dieser hohe Anteil zeugt von der Qualität und Bedeutung des Weiterbildungspakets für Unternehmensgründer und dem Hintergrund der verdrängten Arbeitnehmer. In der anderen Transfergesellschaft Peag hatten 901 ehemalige BenQ-Mitarbeiter eine Beschäftigung gefunden, und ein geringer Prozentsatz, etwa 1 % der verdrängten Arbeitnehmer, war in die Selbstständigkeit gegangen. Die Transfergesellschaft half entlassenen Arbeitnehmern erheblich. Bis Ende Mai 2008 hatten 90 % der ehemaligen BenQ-Mitarbeiter eine neue Beschäftigung gefunden oder sich selbstständig gemacht.

Nach mehreren Umstrukturierungen in den letzten Jahren hat Siemens eine eigene Venture-Capital-Gesellschaft gegründet. Die „Innovations AG“ ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Siemens AG, in der jeder Siemens-Mitarbeiter eingeladen ist, seine Geschäftsidee zu präsentieren, die, wenn sie angenommen wird, als Start-up behandelt wird (Spiegel, 2015). Auf diese Weise bietet Siemens seinen Mitarbeitern die Möglichkeit, in einem etwas geschützten Umfeld ein eigenes Unternehmen zu gründen. Obwohl dies nicht nur Umstrukturierungsfälle betrifft, bietet Siemens entsprechende Angebote für die unternehmerische Initiative frühzeitig, solange die Arbeitsplätze noch bestehen, wodurch sich Möglichkeiten ergeben, dass der vor der Entlassung stehende Arbeitnehmer, seine mögliche zukünftige unternehmerische Tätigkeit bereits vorbereitet. Siemens kann seine Start-up-Plattform auch um vor der Entlassung stehende Arbeitnehmer erweitern, die während ihrer Vollzeitbeschäftigung keine Geschäftsidee hatten.

Vereinigtes Königreich
Unterstützung von Arbeitslosen im Bereich der unternehmerischen Initiative

Online coaching and mentoring

Im Vereinigten Königreich bieten öffentliche und gemeinnützige Initiativen in der Regel finanzielle Unterstützung für Unternehmensgründungen in Verbindung mit Coaching und Orientierungshilfe. Häufig wird diese Unterstützung von lokalen Unternehmenspartnerschaften (Local Enterprise Partnerships, LEPs) verwaltet, die im Rahmen des Juni-2010-Haushalts des Vereinigten Königreichs angekündigt wurden (obwohl LEPs auf freiwilliger Basis ohne jegliche öffentliche Finanzierung eingerichtet wurden.

Finanzielle Unterstützungen für Selbstständige und Start-up-Unternehmen sind fest in der britischen Politik verankert. Die New Enterprise Allowance (NEA) richtet sich in erster Linie an Arbeitslose über 18 Jahre, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen. Arbeitslosengeldempfänger, die über das Arbeitsamt verwaltet werden (Jobcentre Plus), können an teilnehmende Mentoringagenturen im privaten oder dritten Sektor verwiesen werden, die die Teilnehmer anschließend an unabhängige ehrenamtliche Mentoren vermitteln, die bei der Erstellung eines Businessplans helfen, der dann von derselben Mentoringorganisation bewertet wird. Wird der Businessplan genehmigt und ein Start-up gegründet, haben die Teilnehmer Anspruch auf eine laufende staatliche Förderung für die ersten 26 Wochen ihrer selbstständigen Tätigkeit. Die Teilnehmer konnten auch Startkapitaldarlehen von bis zu GBP 2 500 (ca. EUR 2 920) beantragen, die über drei Jahre mit niedrigem Zinssatz zurückzuzahlen sind (McGuiness und Dar, 2014).

Das zweite Haupttätigkeitsfeld ist die Start-up Loans Company, die 2012 gegründet wurde, um die Selbstständigkeit als einen tragfähigen Karriereweg zu fördern. Das Programm bietet potenziellen Start-ups eine Unterstützung durch Humankapital, indem es Bewerber mit Bereitstellungspartnern aus dem privaten und dritten Sektor zusammenbringt, die bei der Entwicklung von Businessplänen helfen. Die Antragsteller können dann in Zusammenarbeit mit diesen Bereitstellungspartnern unbegrenzte, über fünf Jahre zu niedrigen Zinssätzen (durchschnittliche Kredithöhe GBP 5 353 oder ca. EUR 6 250) rückzahlbare Investitionsdarlehen beantragen (UK Prime Minister's Office, 2013). Diese Kredite werden von der Department for Business, Innovation and Skills' Business Bank finanziert. Sobald das Unternehmen gegründet wurde, können die Teilnehmer auf vergünstigte Produkte von einer Reihe von Firmenkunden und Lieferpartnern zugreifen, die sich weiterhin für ein laufendes Mentoring engagieren. Insgesamt behauptet die britische Regierung, über 30 000 neue Unternehmen durch die Programme NEA und Startkredite unterstützt zu haben (Büro des britischen Premierministers, 2013).

Zu den allgemeinen Initiativen im Vereinigten Königreich zur Existenzgründung gehören Systeme, die es Unternehmern ermöglichen sollen, Kredite zu erhalten, und Systeme zur Beschaffung von Beteiligungs- und/oder Risikoinvestitionen beinhalten (Department of Business, Innovation and Skills, 2013). So wird beispielsweise die Enterprise Finance Guarantee (EFG) von der Business Bank betrieben und bietet ein Darlehensgarantiesystem für entwicklungsfähige kleine Unternehmen an, denen vom gewerblichen Markt Kredite verweigert wurden (Business Bank, 2014). Ein weiteres Programm für potenzielle Start-ups ist der öffentlich finanzierte Business Angel Co-Investment Fund (CoFund). Seit 2011 ist CoFund bestrebt, Frühfinanzierungen zwischen 100 000 und 1 Million GBP (ca. 1 Mio. GBP) zu tätigen (ca. 116 800 EUR bis 1,2 Mio. EUR). Das 2012 entwickelte Seed Enterprise Investment Scheme (SEIS) ist ein Wirtschaftsförderungsprogramm der britischen Regierung, das auch

Investoren unterstützt, die in kleine Unternehmen mit weniger als 25 Mitarbeitern und einem Gesellschaftskapital von weniger als 200 000 GBP investieren wollen, die Investoren erhalten dabei 50 % Steuererleichterung auf Kapitalerträge (Business Bank, 2014).

Alle von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen haben Anspruch auf die vom Rapid Response Service (RRS) angebotenen Dienste. Dieses Angebot gilt auch für von Entlassungen bedrohte Personen, denen gekündigt wurde und die ihren Arbeitsplatz in einem Unternehmen verlieren, das zur Lieferkette eines größeren, Entlassungen durchführenden Unternehmens gehört, sowie für Personen, die ihre Arbeitsplätze an einem vom Jobcentre Plus als RRS-Status bezeichneten Ort verlieren. Die Unterstützung hilft den Arbeitnehmern bei der Erstellung von Lebensläufen, Beratung für den Leistungszugang, Ermittlung übertragbarer Fähigkeiten und Ausbildungsbedarf, Bereitstellung von Schulungen und Unterstützung bei den Mobilitätskosten. Jobcentre Plus bietet auch Beratung vor Ort, Vermittlung an andere Agenturen, Informationen und Beratung über Stellenangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten, Analyse des Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfs, Weiterbildungsmaßnahmen und Einmalzahlungen für Ausgaben im Zusammenhang mit der Aufnahme einer neuen Beschäftigung.

Fallstudie: Anglesey Aluminium, 2009

Anglesey Aluminium Metal Ltd. war ein Joint Venture zwischen den multinationalen Muttergesellschaften Rio Tinto Group und Kaiser Aluminium. Die Gesellschaft war früher einer der größten Arbeitgeber in Nordwales und beschäftigte 540 Mitarbeiter. Die Aluminiumproduktion begann 1971 mit einer jährlichen Produktion von bis zu 142 000 Tonnen Aluminium. Sie wurde im September 2009 geschlossen, was zu mehr als 400 Entlassungen führte. Die steigenden Stromkosten und das Scheitern von Anglesey Aluminium, eine vorteilhafte langfristige Vereinbarung mit dem Energieversorger zu treffen, waren die Hauptgründe für die Entscheidung zur Stilllegung. Vor der Schließung profitierte das Werk von einem Präferenzabkommen mit dem Energieversorger, das im September 2009 auslief: Es gab einen hohen Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern im Werk, und die Gewerkschaft war nach der Ankündigung der Umstrukturierung voll in den Beratungsprozess eingebunden (Cedefop, 2010).

Der lokale Anglesey Council war verantwortl ich für die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, zu der alle wichtigen Interessengruppen gehörten, nämlich Jobcentre Plus, Careers Wales, das Unternehmen selbst, die Gewerkschaften und das Citizens Advice Bureau. Der Schwerpunkt lag auf der individuellen Umschulung und dem Erwerb neuer Kompetenzen.

Die Antworten spiegelten den Ansatz für die regionale Regenerierung wider, wie er in dem Strategiepapier One Wales (2007) der walisischen Regierung dargelegt ist. Das angebotene Unterstützungspaket umfasste Hilfe im Rahmen des ProAct-Programms der walisischen Regierung, das von Careers Wales betrieben wird. Die Unterstützung umfasst bis zu 2 000 GBP (ca. 1 170 EUR) pro Mitarbeiter für Weiterbildungskosten, einen Lohnzuschuss von bis zu 2 000 GBP (zu einem Tagessatz von 50 GBP oder 58 EUR) pro Mitarbeiter während der Weiterbildung und eine persönliche Beratung durch Experten, die speziell auf die Bereitstellung individueller Ausbildungspläne ausgerichtet ist. Das zweite und ergänzende Programm, Redundancy Action Scheme (ReAct), das von Careers Wales und Jobcentres Plus durchgeführt wird, ist ein Ausbildungsprogramm, das die Betroffenen dabei unterstützt, ihre Fähigkeiten zu verbessern und Hindernisse für die Rückkehr in den Beruf zu beseitigen sowie die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen in Höhe von bis zu

1 500 GBP (ca. 1 900 EUR) trägt (Dobbins et al., 2014). Das ReAct-Programm wird auch vom Europäischen Sozialfonds unterstützt.

Im Vereinigten Königreich werden im Rahmen eines kollaborativen Maßnahmenpakets, das die eigenen Ressourcen des Unternehmens mit denen des Jobcentre Plus und der Karriereberatung kombiniert, verstärkt „Outplacement-Berater", in der Regel kleine Personalberater, eingesetzt. Im Allgemeinen besteht ein hohes Maß an Zusammenarbeit zwischen den Agenturen bei der Umsetzung des Unterstützungspakets. Partnerschaften zwischen Unternehmen, Arbeitsämtern, Beratungsanbietern und Bildungseinrichtungen sind entscheidend für ein umfassendes Angebot an Unterstützungsleistungen für entlassene und entlassungsgefährdete Arbeitnehmer. Als Outplacement-Beratungsunternehmen wurde DBM gewählt, ein privatwirtschaftliches Unternehmen, das sich auf die individuelle Betreuung von verdrängten Arbeitskräften spezialisiert hat. DBM wurde im Rahmen einer firmeninternen Ausschreibung ausgewählt, die unter anderem voraussetzte, dass Beratung in walisischer Sprache möglich war (Dobbins et al., 2014). Das Unternehmen bot eine zentrale Anlaufstelle (One-Stop-Shop) vor Ort an, wo die Arbeitnehmer Informationen und Ratschläge vom (nationalen) Karriereberatungsanbieter (Careers Wales) erhalten konnten. Die Größenordnung der Arbeitsplatzverluste ermöglichte es auch, das ReAct-Programm zu aktivieren und zu organisieren.

Das Unternehmen bot eine Reihe von Unterstützen an, die den Bedürfnissen seiner Mitarbeiter und der Region, in der es tätig war, entsprachen (da es auch ein wichtiger indirekter Anbieter von Arbeitsplätzen in der Region war). Ein wesentliches Merkmal der Unterstützung von verdrängten Arbeitskräften war der umfassende Charakter, einschließlich der Bereitstellung von Informationen, Beratung und Betreuung in allen abgedeckten Fällen, sei es bei Vorruhestand, Umschulung, Arbeitsuche (innerhalb der breiteren Unternehmensgruppe oder extern) oder Selbstständigkeit. Die Zusammenführung öffentlicher und privater Anbieter und die Erwartung eines hohen Maßes an Zusammenarbeit war ein mutiger Versuch, die besten Dienste beider Anbietertypen zu kombinieren. Obwohl die Zusammenarbeit zu Spannungen führte, mit Ermutigung des Arbeitgebers und der Bereitschaft aller Seiten, ergänzende Aktivitäten auszuarbeiten, bot sie einen verbesserten Service in Bezug auf Qualität und Umfang. Der Arbeitgeber und die Unterstützungsstellen haben sich gemeinsam bemüht, mögliche Stellenangebote anderswo zu finden, auch in anderen Regionen und international.

Bei Anglesey Aluminium bestand großes Interesse an der Möglichkeit der Selbstständigkeit, sodass das Unternehmen einige Workshops und Weiterbildung vor Ort kostenlos anbot. Dies ermöglichte es verdrängten Arbeitnehmern, das Potenzial ihrer Geschäftsideen auszuloten. Einige zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Anschubfinanzierung waren über das ReAct der Regierung der walisischen Versammlung verfügbar. Darüber hinaus verfügte das Unternehmen über großes Betriebsgelände. Dieses wurde Mitarbeitern, die ein eigenes Unternehmen gründen wollten, zur Nutzung angeboten, da ein Großteil davon mittelfristig nicht ausgelastet sein würde.

Die Ergebnisse der Unterstützungsleistungen für die Selbstständigkeit wurden nicht beurteilt, aber es scheint, dass die Ergebnisse eher durchwachsen waren (Cedefop, 2010). Nur eine kleine Anzahl von Arbeitnehmern entschied sich für die Selbstständigkeit, von denen die meisten in Sektoren, z. B. Fischereiunternehmen und Taxifirmen, tätig waren, die keinen Bezug zu ihrer ursprünglichen Tätigkeit hatten

Lehren aus Fallstudien

- Die Fallstudien zu stattgefundenen Umstrukturierungen in Finnland, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich zeigen vier wesentliche Erfolgsfaktoren für den Übergang in die Selbstständigkeit: effektive Partnerschaften zwischen allen beteiligten Akteuren, rechtzeitige Interventionen, die Führungsrolle der jeweiligen lokalen Regierung und die Entwicklung einer Reihe von gut durchdachten Programmen, die dem Kontext und den Bedürfnissen der verdrängten Arbeitskräfte entsprechen.

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die den allgemeinen Ansatz für die Bereitstellung von Unterstützungsmaßnahmen in den Fallstudien stützen. Die wichtigsten sind die nationalen und lokalen Vorschriften über Entlassungen, die Ressourcen des Arbeitgebers und seine Bereitschaft, für die Bereitstellung von Unterstützung Geld aufzuwenden. Dazu kommt der Status der öffentlichen Bereitstellung von Unterstützungsleistungen für unternehmerische Initiative und die Arbeitslosigkeit im Allgemeinen, insbesondere durch die Arbeitsämter.

In den vier Länderfällen übernahm im Allgemeinen das Unternehmen selbst die Handlungsverantwortung bei den Entlassungen (Tabelle 8.4). Anpassungen aufgrund der durch die Umstrukturierung von Unternehmen verursachten Arbeitsplatzverluste betreffen jedoch nicht nur die Unternehmensebene selbst. Individuelle Anpassungsprozesse können auch von öffentlichen Stellen geleitet werden, z. B. im Rahmen von Vereinbarungen für ein schnelles Eingreifen, um soziale und wirtschaftliche Beeinträchtigungen zu begrenzen.

Tabelle 8.4. **Übersicht über die Fallstudien**

Unternehmensfall	Nokia Bridge Programm	AstraZeneca	Siemens-BenQ	Anglesey Aluminium
Land	Finnland	Schweden	Deutschland	UK (Wales)
Unternehmensgeführte Initiativen	· Frühwarnung gegeben · Wissen –Technologietransfer Spin-off-System initiiert · Unternehmensgründung Weiterbildung und Orientierungshilfe · Unternehmen stellte Startkapital zur Verfügung · Das Unternehmen hat eine Abfindung gezahlt. · Das Unternehmen tritt als Bürge für Bankgarantien auf	· Frühwarnung gegeben · Wissen –Technologietransfer Spin-off-System initiiert · Unternehmensgründung Weiterbildung und Orientierungshilfe · Das Unternehmen hat eine Abfindung gezahlt. · Unternehmensinspirierter Einsatz von Triple-Helix-Unterstützung bei lokalen Forschungseinrichtungen und Inkubatoren	· Frühwarnung gegeben · Transfergesellschaft gegründet · Wissen –Technologietransfer Spin-off-System initiiert (München) · Unternehmensgründung Weiterbildung und Orientierungshilfe · Das Unternehmen hat eine Abfindung gezahlt.	· Regionale Mobilisierung durch die lokale Regierung · Finanzielle Unterstützung durch die Regionalregierung (Wales) · Eingesetzte externe Berater · Weiterbildung im Hinblick auf unternehmerische Initiative (Entrepreneurship)
Von Arbeitsämtern und von öffentlichen Stellen geführte Unterstützungssysteme	· Muutos Turva – Change Security System schreibt dem Unternehmen eine verbindliche proaktive Politik vor · Arbeitsamt bietet Arbeitslosenunterstützung an · Von den Arbeitsämtern finanzierte Weiterbildung verfügbar · Öffentliche Zuschüsse für Existenzgründer verfügbar	· Verbindliche proaktive Politik für das Unternehmen · Arbeitsamt bietet Arbeitslosenunterstützung an · Von den Arbeitsämtern finanzierte Weiterbildung verfügbar · Job Security Councils (JSCs) bieten Beratung und Orientierungshilfe an. · Öffentliche Zuschüsse für Existenzgründer verfügbar	· Verbindliche proaktive Politik für das Unternehmen · Transfergesellschaft, Zahlung von Transferkurzarbeitergeld durch das Arbeitsamt · Von den Arbeitsämtern finanzierte Weiterbildung verfügbar · Einstiegsgeld and Gründerzuschuss	· Zugang zum nationalen Rapid Response Service (RRS) · Arbeitsamt stellt Arbeitslosengeld zur Verfügung · Vom Arbeitsamt finanzierte Weiterbildung verfügbar · Staatlich geförderte Geschäftsbank bietet Startkredite an
Erfolgsfaktoren des Falls	Mobilisiertes internes Fachwissen in Form von lizenziertem geistigen Eigentum und stillschweigendem Wissen der Fachkräfte	Mobilisiertes internes Know-how in Form von lizenziertem geistigem Eigentum und stillschweigendem Wissen der Fachkräfte sowie Partnerschaften mit lokalen Forschungseinrichtungen und Inkubatoren	Gründung der Transfergesellschaften durch das Unternehmen, das Arbeitsamt und in Partnerschaft mit der Gemeinde	Starke Partnerschaft zwischen der Gemeinde, dem Arbeitsamt und dem Unternehmen, unterstützt durch regionale – nationale (walisische) staatliche Mittel

Quelle: Gründungszuschuss (2017), „Bundesministerium für Wirtschaft und Energie", verfügbar unter: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=9450.

Effektive Partnerschaften

Arbeitsbeziehungen, einschließlich der Klarheit der Rollen und Verantwortlichkeiten vor der Umstrukturierung, gehören zu den Erfolgsfaktoren für Partnerschaftsvereinbarungen. In den Fällen der deutschen Transfergesellschaft und von AstraZeneca war die Entwicklung von Arbeitsvereinbarungen, Ressourcenallokationen und Bereitstellungspartnern zur Unterstützung von kurz vor der Entlassung stehenden Arbeitnehmern unerlässlich, zusammen mit anderen Dienstleistungen im Zusammenhang mit Massenentlassungen

Die Umstrukturierung hatte nach der Wiedervereinigung eine besondere Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. Die Politik hat sich in den letzten zehn Jahren zunehmend für proaktive verbindliche Maßnahmen entschieden. Die Sozialpartner müssen sich auf einen Sozialplan einigen, der vor Ort die Verfahren zur Umstrukturierung und Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer festlegt und der dann für die später betroffenen Arbeitnehmer durchsetzbare Rechte darstellt. Wie in Schweden, obwohl unterschiedlich ausgerichtet,

bilden Arbeits- und Sozialgesetze den Rahmen für solche Vereinbarungen, die einigen Mindestanforderungen unterliegen.

Die Transfergesellschaften im deutschen Beispiel (z. B. Siemens) waren *betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten (beE)*, die zur Unterstützung entlassener Arbeitnehmer durch die wichtigsten Interessengruppen (z. B. Unternehmen, Gewerkschaften und Kommunen) gegründet wurden. In Wales wurde die Kombination der Programme ProAct und ReAct von der Walisischen Regionalversammlung eingeführt, um bei späteren Entlassungen Unterstützung bieten zu können. Das Hauptproblem bestand darin, vor der tatsächlichen Entlassung eine Einigung zwischen den Sozialpartnern zu erzielen. Es war auch wichtig, dass Frühwarnsysteme zur Minimierung und Verzögerung von „permanenten" Arbeitsplatzverlusten vorhanden sind.

Rechtzeitigkeit

Um die negativen Auswirkungen von Unternehmensumstrukturierungen zu minimieren, sollte das umstrukturierende Unternehmen das örtliche Arbeitsamt so schnell wie möglich über anstehende Entlassungen informieren und dann mit den verfügbaren öffentlichen Fördermechanismen zusammenarbeiten, um verdrängte Arbeitskräfte bei der Wiederbeschäftigung zu unterstützen. Es ist üblich, das örtliche Arbeitsamt innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zu informieren, der in vielen Ländern (z. B. in Finnland und Schweden) arbeitsrechtlich vorgeschrieben ist. Diese verbindliche Rolle der Unternehmen bei der „Frühwarnung" bedeutet, dass ein Frühwarnsystem aktiviert werden kann, bei dem das Unternehmen selbst sowie lokale, regionale und bei Bedarf nationale Maßnahmen eingebunden werden, um die Auswirkungen von Verdrängung auf die Arbeitnehmer zu minimieren.

Verdrängte Arbeitskräfte sind leichter zu unterstützen, während sie noch erwerbstätig sind oder sich in ihrer Kündigungsfrist befinden, als nachdem sie mehrere Monate arbeitslos waren. Es kann wesentlich weniger Zeit in Anspruch nehmen, neue Arbeitsplätze zu finden, wenn sie Zugang zu frühzeitigen Maßnahmen haben, insbesondere wenn diese vor Ort bereitgestellt werden. In den deutschen, finnischen und schwedischen Fallstudien ermutigten die Unternehmen die verdrängten Mitarbeiter aktiv, sich Zeit für den Übergang zu nehmen und verlangten nicht, dass sie ihren „normalen" Job ausüben. Der Fall des Vereinigten Königreichs erlaubte es Mitarbeitern, die das Unternehmen bereits verlassen hatten, weiterhin das Betriebsgelände zu betreten, hier wurde eine Anlaufstelle vor Ort eingerichtet, die nach Ablauf der gesetzlichen Beratungsfrist für mindestens drei Monate geöffnet blieb. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, eine gute Übereinstimmung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitsplatz zu gewährleisten, wenn der Arbeitnehmer in die Beschäftigung zurückkehrt.

Lokale Führungsrolle

Eine schnelle lokale oder regionale Reaktion (z. B. Nokia, AstraZeneca, Anglesey Aluminium) sollte Führung und Unterstützung bieten und Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern helfen, umfassende Programme zur Unterstützung der Arbeitnehmer im Unternehmen selbst umzusetzen, einschließlich eines Beratungszentrums mit Dienstleistungen vor Ort. Dies könnte in Form einer zentralen Anlaufstelle (One-Stop-Shop) als Zentrum für Unternehmensförderung und -unterstützung erfolgen, dessen Hauptaktivitäten die Erbringung von Beratungsdienstleistungen vor Ort zur Formulierung und Auswahl von „profitablen" Projekten, die Bereitstellung von Folgemaßnahmen und

Orientierungshilfe sowie von Leitlinien und Verfahren zur Erleichterung des Zugangs zu Krediten und Anreizen umfassen sollten.

Das Arbeitsamt braucht die Bereitschaft und Fähigkeit, mit privaten Agenturen zusammenzuarbeiten, die vom Arbeitgeber engagiert und finanziert werden. In einem Fall (Anglesey Aluminium) herrschten zunächst gewisse Spannungen zwischen der privaten Outplacement-Agentur und dem Karrieredienstleister, aber auf Anregung des Arbeitgebers gelang es ihnen, klare Abgrenzungen zu definieren und die Grundlage für eine dann effektive Zusammenarbeit zu schaffen (Cedefop, 2010).

Die Nutzung von Ressourcenzentren in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber zur Unterstützung der Arbeitnehmer war in den Fallstudien über die Nutzung von Ressourcenzentren in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber zur Unterstützung der Arbeitnehmer entscheidend. Dieser Ansatz wird auch bei Umstrukturierungsprozessen in Litauen (z.B. Mini Labour Exchange) angewendet. Die Einrichtung von lokalen Agenturen vor Ort (Ressourcenzentren für die Unterstützung der Arbeitnehmer) kann die Schnellreaktionsstrategien verbessern (ILO, 2013), wie das Beispiel von Siemens zeigt, wo Mitarbeiter aus dem Arbeitsamt sechs Monate lang mit den Mitarbeitern von Siemens zusammenarbeiten, um die Arbeit der Transfergesellschaft zu verstehen. Dies kann durch eine Form der deutschen Transfergesellschaft (die es derzeit nur in Deutschland gibt), mit Unterstützung einer JSC-ähnlichen Organisation wie in Schweden oder durch Karriereberater geschehen.

Die Maßnahmen sollten zwischen den verschiedenen Institutionen und Organisationen koordiniert werden, die Weiterbildung und Coaching anbieten. In den Fällen wurde die Führung dafür von den Unternehmen selbst übernommen, obwohl die Deutsche Agentur für Arbeit (d. h. das Arbeitsamt) proaktiv war wie ReACT in Wales. Besondere Erfolge konnten beim System des Job Security Councils in Schweden, beim Transfergesellschaft-System in Deutschland und beim Change Security-System in Finnland erzielt werden.

Förderung und Unterstützung unternehmerischer Initiative

Die Fälle Nokia Bridge und AstraZeneca zeigen die wichtige Bedeutung, die die Information von mit der Entlassung konfrontierten Arbeitnehmern über Möglichkeiten einer Selbstständigkeit sowie die Bereitstellung von entsprechenden Weiterbildungen und finanzieller Unterstützung für Arbeitnehmer hat, die am Übergang in die Selbstständigkeit interessiert sind. Verdrängte Arbeitskräfte sind keine homogene Gruppe, und die Beratung sollte zumindest gewisse individuelle Elemente zur Differenzierung der Unterstützung nach individuellen Bedürfnissen und Umständen vorsehen. Alle Programme sollten Kernmaßnahmen wie Weiterbildung, Zugang zu Finanzmitteln, Informationen über weitere Auskünfte (Orientierungshilfe), Beratungs- und Mentoringdienste sowie Networking jeweils individuell anpassen.

Die Finanzberatung sollte Informationen über Finanzierungsquellen, verfügbare Leistungen und Auswirkungen bereitstellen. Im Rahmen des „Bridge"-Programms von Nokia wurden Informationen über Starthilfen und andere potenzielle Finanzierungsquellen bereitgestellt. Frühzeitige Entscheidungen über die Anschubfinanzierung im Rahmen des Unternehmensprogramms, die Gewissheit über die Förderfähigkeit und die Vermittlung von Verbindungen mit potenziellen Kunden und Investoren halfen in den Fällen Nokia Bridge und AstraZeneca, Nokia trat so zum Beispiel als Bürge für Gründungsdarlehen auf. Direkte Zuschüsse, zinslose Kredite und die Bereitstellung von Garantien können sehr unterschiedlich kombiniert werden. Eine wichtige Empfehlung aus dem Nokia-

Bridge-Programm, die auch später bei AstraZeneca wieder aufgegriffen wird, ist die Zusammenarbeit von vor der Entlassung stehenden Arbeitnehmer als Start-up-Teams.

Wissens-Spill-over bieten die Möglichkeit, ein neues Unternehmen als externes Corporate Venture mit kontinuierlicher Verbindung zur Muttergesellschaft zu gründen. In FuE-intensiven Unternehmen entstehen oft zahlreiche zukunftsorientierte Technologien, die nicht alle im Mutterunternehmen genutzt werden können. Diese Technologien und Prozesse können lizenzierbares geistiges Eigentum oder eine Form von stillschweigendem Wissen der Mitarbeiter sein. Die unternehmerischen Spin-offs bei AstraZeneca basierten eher auf stillschweigendem Wissen als auf offiziellem, patentiertem geistigem Eigentum (bei Nokia war es eine Kombination aus beidem). Die erwobene Berufserfahrung, die die Mitarbeiter während ihrer Karriere sammeln, ist eine wichtige Quelle für die Entwicklung neuer Geschäftsideen. Berufserfahrung erlaubt einzigartige Einblicke in Kundenprobleme und -bedürfnisse, rentable Märkte, Produktzugänglichkeit und wettbewerbsfähige Ressourcen, was es letztendlich erleichtert, mögliche Geschäftsideen zu erkennen und zu entwickeln. (Gabrielsson und Politis, 2012).

Einzelpersonen und Teams innerhalb der Unternehmens-Programme sollten ermutigt werden, mit der Geschäftsführung vor der Entlassung oder Verdrängung zusammenzuarbeiten, um Möglichkeiten für Corporate Ventures zu erkennen, die sich aus explizitem oder eher stillschweigendem Wissen innerhalb der Unternehmen ergeben können.

Die Fälle AstraZeneca und Nokia bieten beide ein Modell des „teilweisen“ Corporate Venturing, da das Venturing teilweise innerhalb und außerhalb des Unternehmens stattfindet. Sowohl AstraZeneca als auch Nokia legen nahe, dass einzelne Umstrukturierungsfälle so günstig ausgerichtet sein sollten, dass sie eine stärkere unternehmerische Unterstützung fördern, d. h., wenn die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass Weltklasse-Technologien und Wissens-Spillover-Start-ups als eine Form von internen und externen Unternehmensprojekten entstehen. Schumpeters ursprünglicher Begriff der schöpferischen Zerstörung wird in diesen beiden Fällen (und in geringerem Maße auch im Beispiel von Siemens München) in eine Form der „schöpferischen Umstrukturierung“ umgesetzt. „Entlassung“ bedeutet, dass die verdrängten Arbeitnehmer keinen Nutzen mehr haben. Diese Beispiele für eine schöpferische Umstrukturierung jedoch veranschaulichen, wie ein Technologietransferprojekt durch talentierte und engagierte, kurz vor der Entlassung stehende Arbeitnehmer verwirklicht werden kann.

Der Fall AstraZeneca ging in Bezug auf die offene Zusammenarbeit weiter als der Fall Nokia Bridge. Hier wurde ein Triple-Helix-Modell verwendet, das andere technologische (Spillover-)Start-up-Prozesse widerspiegelt (nicht für nicht verdrängte Arbeitnehmer). Es wurde ein breiteres Netzwerk von Unterstützungsorganisationen genutzt als die traditionelleren Arbeitsämter und staatliche Förderorganisationen, z. B. Uppsala Innovation Centre, Karolinska Institute of Science Park und Medicon Village in Malmö.

Schlussfolgerungen

Die Selbstständigkeit bietet für eine geringe Anzahl von Menschen, die aufgrund einer weitreichenden Unternehmensumstrukturierung verdrängt werden, einen Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Die Zahl der daraus resultierenden Unternehmensneugründungen ist im Vergleich zur tatsächlichen Zahl der Personen, die mit Umstrukturierungen konfrontiert sind, immer noch relativ gering. Bestimmte Bedingungen führen aber zu einer

relativ hohen Rate an Resonanz und Erfolg. Diese Bedingungen beziehen sich auf die Art des umstrukturierenden Unternehmens sowie auf die Kompetenz und Qualifikation der entlassungsgefährdeten Arbeitnehmer. Dies zeigt sich am deutlichsten an den beiden unterschiedlichen geografischen und geschäftsfeldbezogenen Standortveränderungen im Siemens-Fall, bei dem ein hoher Prozentsatz der Münchner Softwareentwickler (8 %) ein eigenes Unternehmen gründete, jedoch nur 1 % der eher allgemeinen Verwaltungsmitarbeiter in Bocholt und Kamp-Lintfort. In den Fällen AstraZeneca und Nokia verfügten die verdrängten Arbeitskräfte über äußerst wettbewerbsfähiges, stillschweigendes Wissen, um es als Unternehmer zu nutzen (sowie über den möglichen Zugang zu geistigem Eigentum des Unternehmens), während die verdrängten Arbeitskräfte im Fall Anglesey über weitaus weniger wertvolle und verwertbare Kompetenzen verfügten, die für die Unternehmensgründung genutzt werden könnte. Daher waren ihre unternehmerischen Bemühungen eher geringer qualifiziert und kurzlebig.

Die unternehmerische Eigeninitiative, die über die Erfüllung grundlegender gesetzlicher Auflagen hinausgeht, scheint untypisch zu sein. Es gibt wichtige Ausnahmen, insbesondere für einige Unternehmen in Deutschland, Schweden und Finnland. In den Ausnahmefällen konnten Rechtsvorschriften und etablierte Sozialpartnerschaften geschaffen werden, die größere Unternehmen zu mehr Eigeninitiative ermutigen, gemeinsame Lösungen zu entwickeln und umzusetzen, und zwar schon lange vor der Umstrukturierung. Diese Ausnahmen werden durch nationale Rechtsvorschriften erleichtert, die verbindliche Bedingungen für umfangreiche Umstrukturierungen durchführende Unternehmen festlegen.

Auf der Ebene der Europäischen Union unterstützen unterschiedliche Instrumentarien den Übergang von der Entlassung zur Selbstständigkeit auf zwei Arten, und zwar direkt und indirekt. Direkte Unterstützung bietet der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF), einschließlich Mikrokrediten für entlassene Mitarbeiter, die die unternehmerische Initiative ergreifen. Darüber hinaus unterstützt die EU indirekt einen solchen Übergang über den Europäischen Sozialfond (ESF), indem sie beispielsweise Mittel für die Gründung von Transfergesellschaften (wie in Deutschland) bereitstellt, die verdrängte Arbeitskräfte dabei unterstützen, ein Unternehmen zu gründen. Diese Art von Förderungen hat sich als erfolgreich erwiesen und könnte in größerem Umfang eingesetzt werden.

Die

[1] Zu den früheren Antworten der Europäischen Union gehören die EU-Richtlinien über Massenentlassungen (98/59/EG), die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (94/45/EG) und die Richtlinie 2009/38/EG sowie die Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

[2] In Finnland sind die Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsämtern bevorstehende Entlassungen zu melden und die Arbeitnehmer über ihre Rechte zu informieren. Dieses Programm heißt „Muutos Turva“ (das „Änderungssicherheitssystem“). Wenn zehn oder mehr Arbeitnehmer betroffen sind, muss der Arbeitgeber zusammen mit den Arbeitnehmern einen Aktionsplan aufstellen. Sind weniger als zehn Personen betroffen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern erklären, wie das Arbeitsamt während der Kündigungsfrist helfen kann. Die Arbeitnehmer haben dann vor der Entlassung Anspruch auf zusätzlichen, bezahlten Urlaub für die Arbeitssuche.

Literatur

Astra Zeneca (2017), Website der AstraZeneca PLC, verfügbar unter: *http://www.company-histories.com/AstraZeneca-PLC-Company-History.html*.

Autio, E., H. Rannikko, J. Handelberg and P. Kiuru (2014), „Analyses on the Finnish High-Growth Entrepreneurship Ecosystem", Aalto University publication series BUSINESS + ECONOMY, 1/2014, verfügbar unter: *https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/12444*.

Bhidé, A. (2000), „The Origin and Evolution of New Businesses", Oxford University Press.

Braunerhjelm, P. and M. Henrekson (2013), „Entrepreneurship, institutions, and economic dynamism: lessons from a comparison of the United States and Sweden". Industrial and Corporate Change, Vol. 22, Nr. 1, S. 107-130.

Carrington, W.J and B.C. Fallick (2014), „Why Do Earnings Fall with Job Displacement?", Federal Reserve Bank of Cleveland, Working Paper No. 14-05, verfügbar unter: *https://www.cbo.gov/publication/49908*.

Davis, S.J. and T. von Wachter (2011), „Recessions and the Costs of Job Loss", Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 43, Nr. 2, S. 1-72.

Dobbins, T., A. Plows and H. Lloyd-Williams (2014), „'Make do and mend' after redundancy at Anglesey Aluminium: critiquing human capital approaches to unemployment", Work, employment and society, Vol. 28, Nr. 4, S. 515-532.

Elvung, G. (2016), „The effect of employment in new firms on a career path: Is it a stepping stone toward long-term employment?", Digitala Vetenskapliga Arkivet, verfügbar unter: *http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A970500&dswid=-108*.

Esser, I., T. Ferrarini, K. Nelson, J. Palme and O. Sjöberg (2013), „Unemployment Benefits in EU Member States", European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10852&langId=en*.

Etzkowitz, H., and L. Leydesdorff (2000), „The dynamics of innovation: from National Systems and 'Mode 2' to a Triple Helix of university-industry-government relations", Research policy, Vol. 29, Nr. 2, S. 109-123.

Eurofound (2017), „ERM Quarterly - Quarter 4, January 2017", verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2017/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-4-january-2017*.

Eurofound (2016a), „ERM Quarterly - Quarter 3, October 2016", verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-3-october-2016*.

Eurofound (2016b), „ERM Quarterly - Quarter 2, July 2016", verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-2-july-2016*.

Eurofound (2016c), „ERM Quarterly - Quarter 1, April 2016", verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-1-april-2016*.

Eurofound (2016d), „ERM annual report 2016 – Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe" Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1652en.pdf*.

Eurofound (2016e), „Support for starting a business" in der Datenbank der Europäischen Beobachtungsstelle für Veränderungen, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/support-for-starting-a-business [zugegriffen am 17. Juli 2017]*.

Eurofound (2016f), „Consultancy and assistance for grassroots entrepreneurial or business initiatives, available upon request as legal, marketing, financial, management, etc., services – Law no. 76/2002 on unemployment benefit and employment stimulation" in der Datenbank der Europäische Stelle zur Beobachtung des Wandels – EMCC, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/support-for-starting-a-business [zugegriffen am 17. Juli 2017]*.

Eurofound (2016g), „Job Security Councils" in der Datenbank der Europäische Stelle zur Beobachtung des Wandels – EMCC, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-security-councils [zugegriffen am 17. Juli 2017]*.

Eurofound (2013), „Restructuring in SMEs in Europe“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1247en_0.pdf*.

Eurofound (2009), „Added value of the European Globalisation Adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar unter: *https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0970en.pdf*.

Europäische Kommission (2016), „Vorschlag für eine RICHTLINIE des Europäischen Parlaments und des Rates über präventive Umstrukturierungsrahmen, zweite Chance und Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz von Umstrukturierungs-, Insolvenz- und Entlastungsverfahren und zur Änderung der Richtlinie 2012/30/EU“, COM(2016) 723 final. - 2016/0359 (COD), verfügbar unter: *http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016PC0723*.

Europäische Kommission (2015), „Ex-post evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF), Final Report“, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14371&langId=en*.

Europäische Kommission (2014), „European Globalisation Adjustment Fund – Solidarity in face of change“, verfügbar unter: *https://publications.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/ebfe87d1-3867-4daf-a415-602af14ae4ba*.

Europäische Kommission (2013), „Entrepreneurship in the EU and beyond – Flash Eurobarometer 354, Report“, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf*.

Europäische Kommission (2012), „Checklist on Restructuring Processes“, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit F3, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2741&langId=en*.

Europäische Kommission (2009), „Restructuring in Europe 2008 – A review of EU action to anticipate and manage employment change“, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit F3, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3191&langId=en*.

Europäische Kommission (2008), „Solidarity in the face of Change: The European Globalisation Adjustment Fund (EGF) in 2007 – Review and Prospects“, Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, COM (2008) 421 Final, 2. Juli 2008, verfügbar unter: *http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0421:FIN:EN:PDF*.

Fuerlinger, G., U. Fandl, U. and T. Funke (2015), „The role of the state in the entrepreneurship ecosystem: insights from Germany“, Triple Helix, Vol. 2, Nr.3 DOI: *10.1186/s40604-014-0015-9*.

Gründungszuschuss (2017), „Bundesministerium für Wirtschaft und Energie“, verfügbar unter: *http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=9450*.

Hellman, T., and E. Periotti (2011), „The Circulation of Ideas In Firm and Markets“, National Bureau of Economic Research Working Paper 16943, verfügbar unter: *http://www.nber.org/papers/w16943*.

IG Metall Bayern (2007), „Brücke in neue Arbeit für viele ehemalige BenQ-Beschäftigte: Aber 1 000 noch immer ohne Job“, verfügbar unter: *https://www.igmetall-bayern.de/nachrichten/ansicht/datum/2007/12/27/titel/bruecke-in-neue-arbeit-fuer-viele-ehemalige-benq-beschaeftigteaber-1-000-noch-immer-ohne-job/ (zugegriffen am 12. Februar 2017)*.

International Labour Organisation (2013), „Responding to worker displacement: a collection of case studies“, Skills and Employability Department (EMP/SKILLS), verfügbar unter: *http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_222181/lang--en/index.htm*.

Källner, E. (2016), „Entrepreneurship Post displacement: Exploring Knowledge Spillovers and Idea Generation as a Result of Business Closure“, verfügbar unter: *http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:946881/FULLTEXT01.pdf*.

Magnergård, C. (2013), „Redundancy duration and business alteration – Consequences of establishment closures in Sweden“, verfügbar unter: *http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:634587/FULLTEXT01.pdf*.

Nokia (2017), „Our History“, verfügbar unter: *https://www.nokia.com/en_int/about-us/who-we-are/our-history*.

Nyström, K. (2016), „Entrepreneurship after displacement: The transition and performance of entrepreneurial ventures created after displacement (No. 443)“, Royal Institute of Technology, CESIS-Centre of Excellence for Science and Innovation Studies, verfügbar unter: *https://static.sys.kth.se/itm/wp/cesis/cesiswp443.pdf*.

OECD (2016a), „The Productivity-Inclusiveness Nexus“, OECD Publishing, Paris.

OECD (2016b), „Coping with creative destruction: reducing the costs of firm exit“, Economics Department Working Paper No. 1353, verfügbar unter: *https://www.oecd.org/eco/Coping-with-creative-destruction-reducing-the-costs-of-firm-exit.pdf*.

OECD (2015), Entrepreneurship at a Glance 2015, OECD Publishing, Paris, DOI: *http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2015-en*.

OECD (2013), OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing, Paris, DOI: *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en*.

OECD/European Union (2015), „Supporting Business Creation from Unemployment in Finland“, Rapid Policy Assessments of Inclusive Entrepreneurship Policies and Programmes, verfügbar unter: *http://www.oecd.org/employment/leed/rapid-assessment-Finland-Final.pdf*.

Parker, S.C. (2009), The Economics of Entrepreneurship, Cambridge University Press, Cambridge, UK.

Siemens (2017), „Siemens History“, verfügbar unter: *http://www.siemens.com/history/en/*.

Spiegel Online (2015), „Siemens gründet ‚Innovations AG‘“, verfügbar unter: *http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/siemens-gruendet-hauseigene-innovations-ag-a-1064926.html*.

Sullivan, D. and T. von Wachter (2009), „Job Displacement and Mortality: An Analysis Using Administrative Data“, Quarterly Journal of Economics, Vol. 124, Nr. 3, S. 1265-1306.

UK Prime Minister's Office (2013), „£69 million more for Start-up Loans and New Enterprise Allowance“, Press Release 12/09/13, verfügbar unter: *https://www.gov.uk/government/news/69-million-more-for-start-up-loans-and-new-enterprise-allowance*.

Von Greiff, J. (2009), „Displacement and self-employment entry“, Labour Economics, Vol. 16, Nr. 5, S. 556-565.

Zimmermann, E. and P. Schwarz (2007), „Germany: Union agrees fundamental restructuring at Siemens“, verfügbar unter: *https://www.wsws.org/en/articles/2007/12/siem-d04.html*.

TEIL III

Länderprofile: wichtige Trends, Themen und aktuelle politische Maßnahmen zum integrationsfördernden Unternehmertum

In diesem Kapitel wird ein kurzer Überblick über Trends, Themen und aktuelle politische Entwicklungen in jedem der 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union gegeben. Jedes Länderprofil enthält eine Reihe von Schlüsselindikatoren, die die Zahlen für die selbstständige Erwerbstätigkeit und die jeweiligen Hindernisse in jedem Land im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union für Männer, Frauen, junge Menschen und Ältere vergleichen.

Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern" beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage" vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Leseleitfaden zu den Länderprofilen

Dieser Teil des Buches gibt einen kurzen Überblick über Trends im Bereich des integrationsfördernden Unternehmertums und aktuelle politische Maßnahmen in jedem Mitgliedstaat der Europäischen Union. Jedes Länderprofil hebt die jüngsten Trends der wichtigsten Indikatoren für integrationsförderndes Unternehmertum hervor. Der Schwerpunkt liegt auf Erwerbsquoten, Qualität und den Hindernissen für die Unternehmensgründung für Menschen in unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen und stützt sich dabei auf eine Reihe von Grafiken (siehe unten). Darüber hinaus beschreiben die Länderprofile kurz ein aktuelles politisches Thema, das für die Entwicklung von Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum relevant ist. Schließlich beschreibt jedes Länderprofil eine aktuelle politische Maßnahme, die zur Unterstützung von Arbeitslosen, Frauen, jungen Menschen oder Älteren bei der Unternehmensgründung und Selbstständigkeit eingeführt wurde.

Die Länderübersichten werden durch einen gemeinsamen Satz länderspezifischer Daten ergänzt, die wichtige Indikatoren für die unternehmerische Initiative mit dem Durchschnitt der Europäischen Union und im Zeitablauf vergleichen. Die Daten werden für Männer, Frauen, junge Menschen, Ältere und die Gesamtbevölkerung dargestellt. Diese Daten tragen dazu bei, das Ausmaß der Herausforderungen und ihre jüngste Entwicklung aufzuzeigen. Alle Länderprofile umfassen sechs Schaubilder (mit Ausnahme des Profils für Malta, das nicht an der Global Entrepreneurship Monitory Umfrage teilnimmt):

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-2016. Dargestellt ist der Anteil der Erwerbstätigen, die selbstständig sind.

Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (Total Early-Stage Entrepreneurial Activity, TEA) , 2012-2016. Dies ist der Anteil der Bevölkerung, der aktiv an der Unternehmensgründung beteiligt ist oder der Inhaber-Betreiber eines Unternehmens ist, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde.

Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-2016. Dies zeigt den Anteil der Unternehmen in der Frühphase, die mangels anderer Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gegründet wurden.

Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-2016. Dies zeigt den Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die selbst berichten, dass sie Produkte und/oder Dienstleistungen anbieten, die für potenzielle Kunden neu sind.

Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-2016. Dies ist der Anteil der Bevölkerung, der glaubt, dass er über die Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die für die Gründung eines Unternehmens erforderlich sind.

Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-2016, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen. Dies zeigt den Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in den nächsten fünf Jahren mit der Schaffung von mindestens 19 zusätzlichen Arbeitsplätzen rechnen.

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Österreich

Dieses Profil enthält Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Österreich sowie aktuelle politische Entwicklungen im Bereich des integrationsfördernden Unternehmertums, wie beispielsweise eine verstärkte Unterstützung des Jugendunternehmertums im Bildungssystem.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote war in den letzten zehn Jahren stabil, lag aber 2016 unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (10,8 % gegenüber 14,0 % in der EU). Dies galt für wichtige soziale Zielgruppen wie Frauen, junge Menschen und Ältere. Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) lag jedoch zwischen 2012 und 2016 über dem Durchschnitt der Europäischen Union (9,2 % gegenüber 6,7 % in der EU), was darauf hindeutet, dass Österreicher eher an der Gründung oder Führung eines neuen Unternehmens beteiligt waren (d. h. vor weniger als 42 Monaten gegründetes Unternehmen). Frauen waren im Vergleich zum EU-Benchmark besonders aktiv in der Frühphase der unternehmerischen Tätigkeit. Der Anteil von „Necessity"-Unternehmertum ist in Österreich im Vergleich zum EU-Durchschnitt gering: Nur 12,0 % der österreichischen Unternehmer, die an der Gründung oder dem Betrieb eines neuen Unternehmens beteiligt waren, waren motiviert, das Unternehmen zu gründen, weil sie im Zeitraum 2012-2016 keine besseren Arbeitsmöglichkeiten hatten. Dies liegt deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 22,1 %. Darüber hinaus glaubten Frauen, junge Menschen und Ältere mit höherer Wahrscheinlichkeit als der Durchschnitt der Bürger in der Europäischen Union, dass sie über ausreichende unternehmerische Fähigkeiten verfügen.

Problemthema: Es findet eine laufende politische Debatte darüber statt, inwieweit maßgeschneiderte Strategien und Programme für die Förderung der unternehmerischen Initiative für verschiedene soziale Zielgruppen erforderlich sind. Derzeit richten sich die innerstaatlichen Strategien zur Förderung des Unternehmertums nicht ausdrücklich an andere Zielgruppen als junge Menschen, obwohl es innerstaatliche Aktionspläne für die Gleichstellung und Integration der Geschlechter gibt, in denen Maßnahmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative auch für Frauen und Personen mit Migrationshintergrund gefordert werden. Einerseits stehen die meisten aktuellen Initiativen und Maßnahmen allen (potenziellen) Unternehmern unabhängig von der Zielgruppe offen; andererseits könnten spezifische Bedürfnisse nicht durch allgemeine Maßnahmen abgedeckt werden, da für jede Zielgruppe unterschiedliche Hindernisse für die unternehmerische Initiative bestehen. Maßgeschneiderte Ansätze erfordern jedoch in der Regel mehr Ressourcen.

Jüngste politische Entwicklungen: Unternehmerische Förderung und Bildung in Schulen wird zunehmend angeboten, sowohl im Rahmen der Arbeit im Klassenverband als auch durch außerschulische Projekte (z. B. Schülerunternehmen). Darüber hinaus wird das Unternehmertum als Beschäftigungsmöglichkeit für junge Menschen im Rahmen der Europäischen KMU-Woche, die Ende November in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union stattfindet, aktiv gefördert. Die Europäische KMU-Woche in Österreich wird von der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und dem WIFI-Unternehmerservice organisiert und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) und durch regionale Partner unterstützt. In dieser Woche werden zahlreiche Veranstaltungen organisiert; 2016 gab es rund 30 Veranstaltungen. Die Ziele der KMU-Woche sind unter anderem, junge Menschen zu ermutigen, den Schritt ins Unternehmertum zu wagen und sich über Fördermöglichkeiten zu informieren. So werden beispielsweise

erfolgreiche Unternehmer als Vorbilder präsentiert, die über verschiedene Themen sprechen und ihre Erfahrungen austauschen. Ab dem Schuljahr 2014/2015 mussten österreichische Schülerinnen und Schüler an Fach- und Berufsschulen im letzten Jahr vor dem Abschluss ein Projekt umsetzen. Ziel der Plattform „Starte dein Projekt" ist es, die Studierenden mit Ideen, Projektmanagement und Finanzierung zu unterstützen. Es bietet ein Handbuch, Workshops für Schulklassen und eine Crowdfunding-Plattform. „Starte dein Projekt" ist ein Projekt der Bank Erste Group Bank AG, der Initiative for Teaching Entrepreneurship und des Stadtschulrats Wien. Darüber hinaus wurde im Oktober 2016 im Rahmen des Jungunternehmertages, der von der Interessengemeinschaft Junge Wirtschaft der Wirtschaftskammer Wien organisiert wurde, ein spezieller Tag für Studenten organisiert.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 9.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Österreich**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

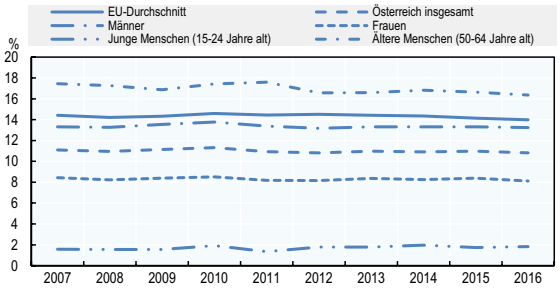


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

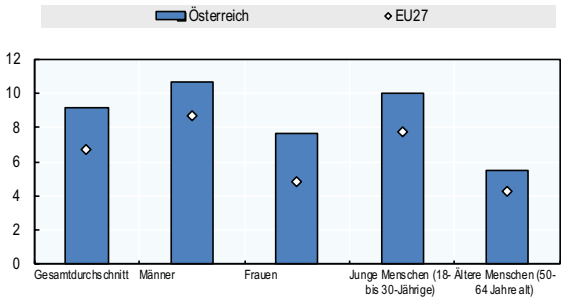


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

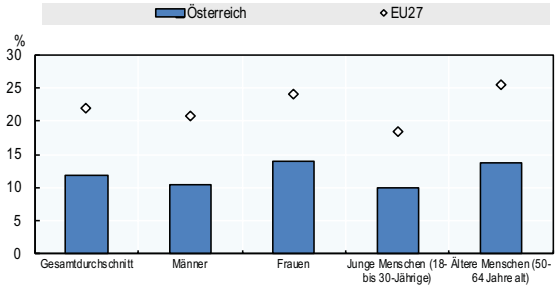


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

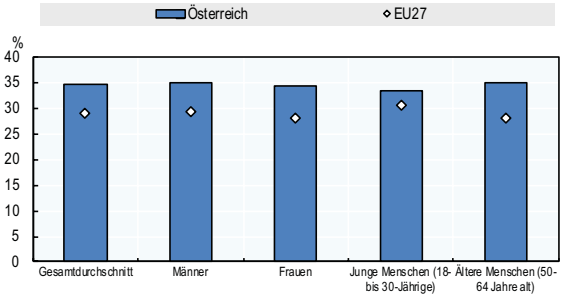


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

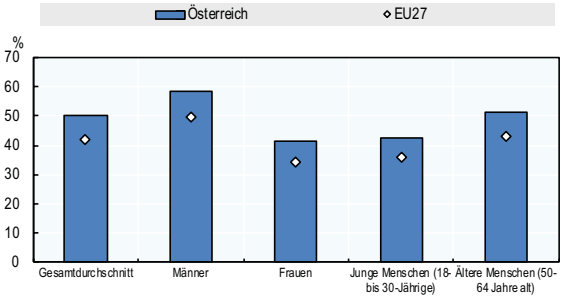
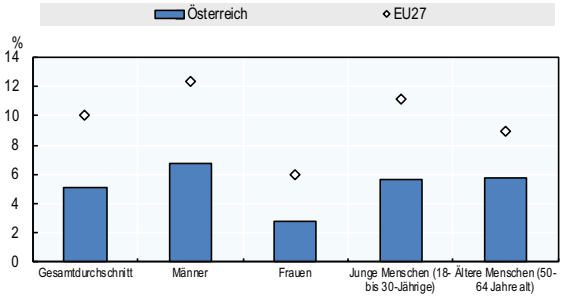


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930328

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Belgien

Dieses Profil vergleicht die Indikatoren für selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Belgien mit den Durchschnittswerten der Europäischen Union. Außerdem werden kurz die jüngsten Maßnahmen zur Stärkung der Unterstützung junger Unternehmer auf regionaler Ebene beschrieben.

Wichtige Trends: Die gesamte Selbstständigenquote lag im letzten Jahrzehnt im Einklang mit dem Durchschnitt der Europäischen Union und betrug 2016 13,5 %. Die Selbstständigenquote war bei Männern (17,3 %) und älteren Menschen (16,7 %) am höchsten und bei Frauen (9,2 %) und jungen Menschen (5,1 %) relativ niedrig. Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) zeigt, dass Erwachsene in der gesamten Europäischen Union etwas weniger wahrscheinlich bei der Unternehmensgründung oder dem Betrieb eines neuen Unternehmens aktiv waren als Erwachsene in der Europäischen Union (5,6 % gegenüber 6,7 % im Zeitraum 2012-2016). Besonders ausgeprägt war dieser Unterschied bei den jungen Menschen. Die Belgier glaubten in diesem Zeitraum weniger wahrscheinlich, dass sie über die Fähigkeiten verfügten, ein Unternehmen zu gründen als junge Menschen in der gesamten Europäischen Union (32,9 % vs. 41,9 %). Während 41,4 % der Männer der Meinung waren, dass sie über geeignete Fähigkeiten verfügen, taten dies nur 24,4 % der Frauen. Ebenso erwarteten die Belgier weniger wahrscheinlich als der EU-Durchschnitt, dass sie mit ihren Start-ups eine beträchtliche Anzahl von Arbeitsplätzen schaffen würden.

Problemthema: Sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene wurden integrative Strategien und Programme für ein breites Spektrum von Zielgruppen, darunter junge Menschen, Frauen, Ältere, Zuwanderer und Arbeitslose, entwickelt. Es findet eine Verlagerung hin zu Regionen statt, die mehr Verantwortung bei der Gestaltung und Umsetzung von Politik für soziale Zielgruppen übernehmen (im Allgemeinen). Daher werden integrative Programme zur Förderung des Unternehmertums zunehmend auf regionaler Ebene koordiniert, und es findet ein zunehmendes Engagement mit Organisationen der Zivilgesellschaft bei der Konzeption und Durchführung von entsprechenden Initiativen statt.

Jüngste politische Entwicklungen: Das Nationale Reformprogramm 2016 umfasst Aktivitäten für mehrere Zielgruppen des integrationsfördernden Unternehmertums. Laufende Programme und Maßnahmen des Jugendunternehmertums im Rahmen der Jugendgarantie werden derzeit evaluiert, und es wird ein Sonderstatus des „studentischen Unternehmertums“ erwogen. Darüber hinaus hat die Region Brüssel im Jahr 2016 im Rahmen der Jugendgarantie, die das Überleben und Wachstum von Unternehmen in den Vordergrund stellt, eine neue integrierte Unterstützung für die unternehmerische Initiative junger Menschen gestartet, da es in der Region hohe Gründungsraten, aber auch hohe Misserfolgsraten gibt. In Wallonien wurden ebenfalls spezifische Initiativen für junge Menschen, insbesondere der Aktionsplan Enterprising Generation ins Leben gerufen. Dieser Plan sieht mehr Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen im staatlichen Schulsystem sowie Coaching im Bereich der Unternehmertätigkeit für junge Menschen vor. Die flämische Region verstärkt auch Maßnahmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative junger Menschen durch Schulen und Universitäten.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 10.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Belgien**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

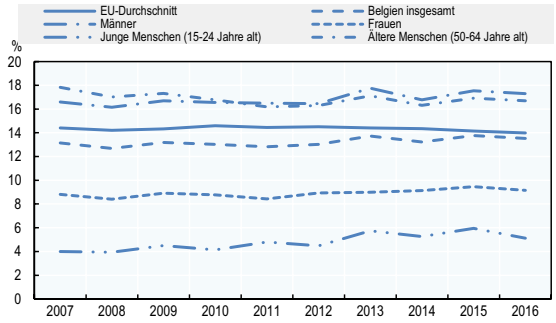


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

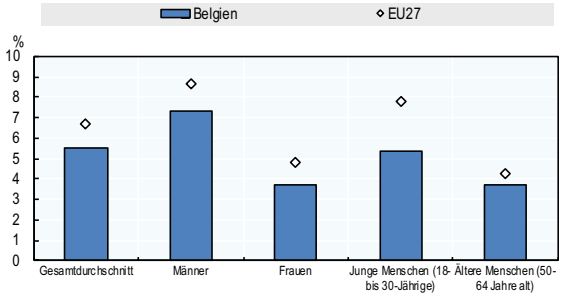


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

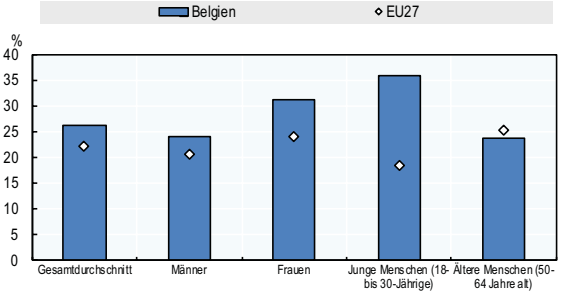


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

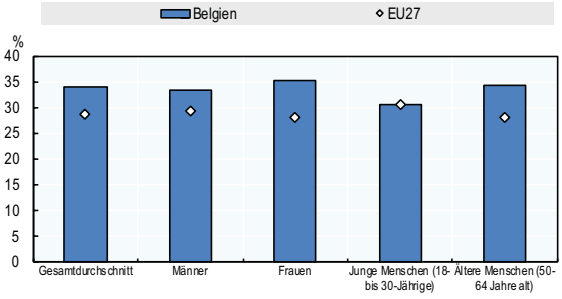


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

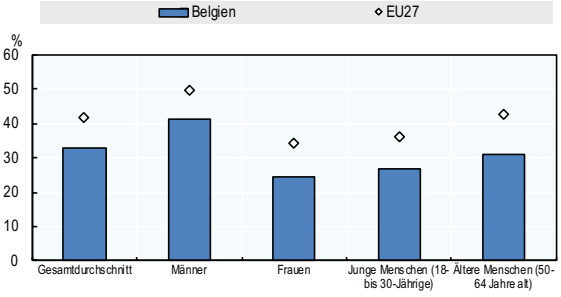
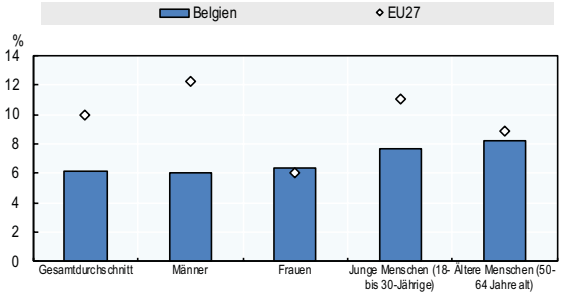


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930347

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Bulgarien

Dieses Profil gibt einen Überblick über die Aktivitäten von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Bulgarien und hebt die jüngsten Entwicklungen in der Politik des integrativen Unternehmertums hervor, wie beispielsweise den jüngsten Fokus auf Frauen und Jungunternehmer im Aktionsplan Entrepreneurship 2020.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquoten in Bulgarien lagen im letzten Jahrzehnt unter dem Durchschnitt der Europäischen Union. Dies galt 2016 insbesondere für junge Menschen und Frauen (3,7 % bzw. 7,8 %), während die Quoten für Männer (13,5 %) und Ältere (13,1 %) im Einklang mit dem Durchschnitt der Europäischen Union standen. Dies entspricht der niedrigen Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) (5,5 %), die im Zeitraum 2012-2016 unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (6,7 %) lag. Besonders groß war dieser Unterschied bei den jungen Menschen in diesem Zeitraum (5,4 % gegenüber 7,8 % in der EU). Die Wahrscheinlichkeit, dass bulgarische Unternehmer in diesem Zeitraum neue Produkte und Dienstleistungen anbieten, war deutlich geringer als im Durchschnitt der Europäischen Union (13,4 % gegenüber 28,9 % in der EU). Der Unterschied bestand in allen wichtigen sozialen Zielgruppen und war bei den Frauen am größten (12,0 % gegenüber 28,1 % in der EU). Darüber hinaus war es auch viel unwahrscheinlicher, dass bulgarische Unternehmer in diesem Zeitraum eine große Zahl von Arbeitsplätzen schaffen würden. Die Ausnahme bildeten ältere Unternehmer, die mit größerer Wahrscheinlichkeit als der Durchschnitt der Europäischen Union ein sehr starkes Beschäftigungswachstum erwarteten (13,5 % gegenüber 8,9 % in der EU).

Problemthema: Die Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum befinden sich in einem frühen Entwicklungsstadium, und ein integrierter kohärenter Ansatz für soziale Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, wurde noch nicht entwickelt. Es gibt jedoch maßgeschneiderte Unterstützungsinitiativen für junge Menschen und Frauen. Die aktuelle politische Diskussion konzentriert sich auf die Unterstützung des Unternehmertums junger Menschen in Regionen mit einem Entwicklungsrückstand, da es in diesen Regionen nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen gibt.

Jüngste politische Entwicklungen: Auf nationaler Ebene wurde kürzlich eine Vielzahl von Strategien, Plänen und Programmen zur Unterstützung des Unternehmertums angekündigt. Die meisten Programme unterstützen jedoch nicht ausdrücklich Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen. Im Aktionsplan Entrepreneurship 2020 hat die bulgarische Regierung eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung des institutionellen Rahmens für unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen der Gesellschaft vorgeschlagen, darunter die Teilnahme am „European Network for Early Warning and for Support to Enterprises and Second Starers“ und die Verkürzung der Zeit, die Unternehmer für den Erhalt von Lizenzen und Genehmigungen benötigen. Der Aktionsplan wurde von 2016 bis 2017 zur Förderung und Unterstützung des Unternehmertums mit dem Schwerpunkt Frauen und Jugend umgesetzt. Darüber hinaus wurde die Maßnahme „Unterstützung der Aktivitäten von Gründer- und Unternehmerzentren an Universitäten“ angekündigt, um die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten unter den Studierenden durch die Unterstützung von Gründer- und Unternehmerzentren an Universitäten zu fördern. Ein ungefähres Budget und die erwartete Anzahl der Gründer- und Unternehmerzentren, die Unterstützung erhalten, wurden jedoch nicht angegeben.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 11.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Bulgarien**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

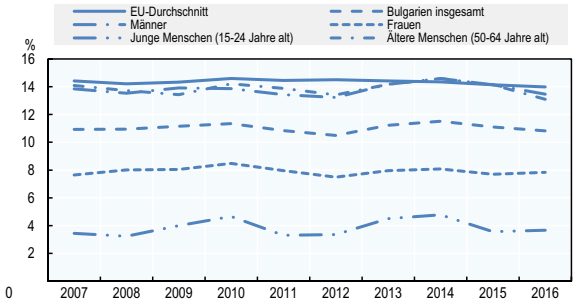


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

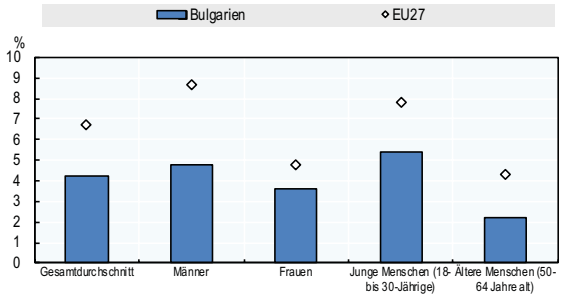


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

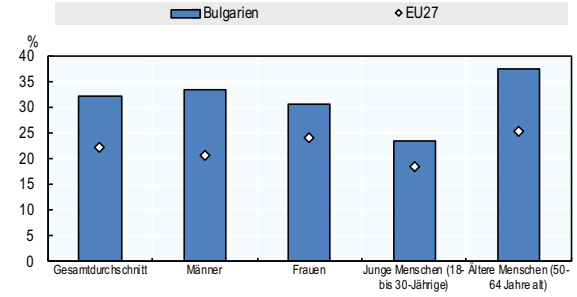


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

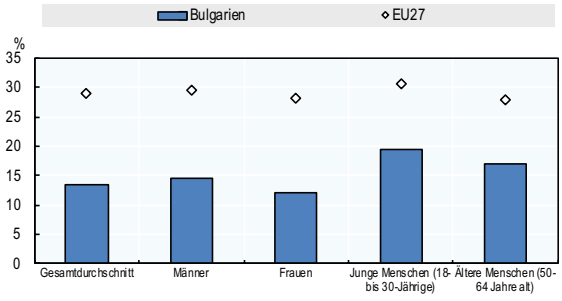


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

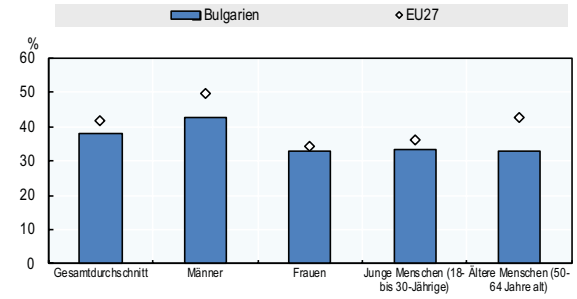
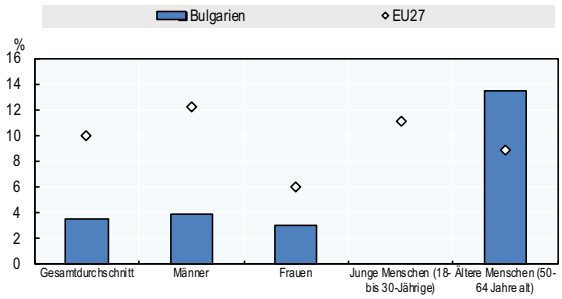


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930366

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Kroatien

Dieses Profil stellt die Quoten für die selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Kroatien vor und hebt die Intensivierung der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum hervor, einschließlich einer neuen Hauptstrategie zur Unterstützung der unternehmerischen Initiative von Frauen.

Wichtige Trends: Die gesamte Selbstständigenquote ist seit 2010 rückläufig und lag 2014 unter dem Durchschnitt der Europäischen Union. Im Jahr 2016 lag die Selbstständigenquote bei 11,8 % gegenüber 14,0 % in der Europäischen Union. Dieser rückläufige Trend wird bei Frauen, jungen Menschen und Älteren beobachtet, wobei der Rückgang bei jungen Menschen am größten ist. Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) lag jedoch im Zeitraum 2012-2016 über dem Durchschnitt der Europäischen Union (8,9 % gegenüber 6,7 % in der EU), insbesondere für junge Menschen (11,0 % gegenüber 7,8 % in der EU). Diese hohe Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase erklärt sich jedoch wahrscheinlich durch die Initiative von Menschen, die keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten hatten, da mehr als ein Drittel der neuen Unternehmer (37,2 %) angab, dass es sein Unternehmen gründete, weil es keine Stelle finden konnte. Dies galt insbesondere für ältere Unternehmer in diesem Zeitraum, da mehr als die Hälfte (51,3 %) angab, dass sie keine anderen Arbeitsmöglichkeiten hatte. Ebenso boten Unternehmer aus allen sozialen Zielgruppen zwischen 2012 und 2016 mit geringerer Wahrscheinlichkeit neue Produkte und Dienstleistungen an als im Durchschnitt der Europäischen Union (21,7 % gegenüber 28,9 % in der EU).

Problemthema: Die Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit ist seit Beginn der Wirtschaftskrise eine politische Priorität und hat zur Einführung vieler Beschäftigungsinitiativen geführt. Der Umsetzungsplan für die Jugendgarantie (YGIP), mit dem 2014 begonnen wurde, umfasst eine Reihe von Maßnahmen, die von der Verbesserung des rechtlichen und institutionellen Rahmens für Unternehmensgründungen über formelle und informelle Bildung bis hin zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt, einschließlich der Selbstständigkeit, reichen. Es umfasst auch eine Reihe von Maßnahmen, die den Aufbau von unternehmerischen Fähigkeiten für junge Menschen fördern sollen.

Jüngste politische Entwicklungen: Die Unternehmenspolitik in Kroatien ist in der Entrepreneurship Development Strategy der Republik Kroatien 2013-2020 (Entwicklungsstrategie im Bereich Unternehmertätigkeit der Republik Kroatien 2013-2020) und der Strategy for the Development of Women Entrepreneurship in der Republik Kroatien 2014-2020 (Entwicklungsstrategie im Bereich Unternehmertätigkeit für Frauen der Republik Kroatien 2014-2020)) beschrieben. Zusätzlich zu diesen umfassenden Strategien wurden kürzlich eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, um schutzbedürftige Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen, auch durch Selbstständigkeit. So zielen beispielsweise die Leitlinien für die Entwicklung und Umsetzung einer aktiven Beschäftigungspolitik in Kroatien 2015-2017 darauf ab, die Beschäftigungsergebnisse für Gruppen wie junge Menschen, Frauen, Ältere und von sozialer Ausgrenzung bedrohte Personen zu verbessern. Die Initiative betont, wie wichtig es ist, die Bildung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen und Arbeitslose zusätzlich auszubilden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Auch Beratungs- und Unterstützungsangebote im Hinblick auf die Selbstständigkeit sind enthalten.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm.*

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 12.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Kroatien**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

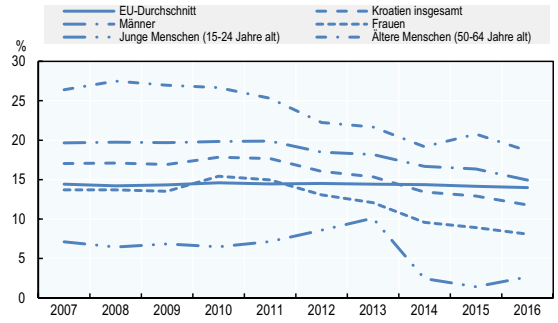


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

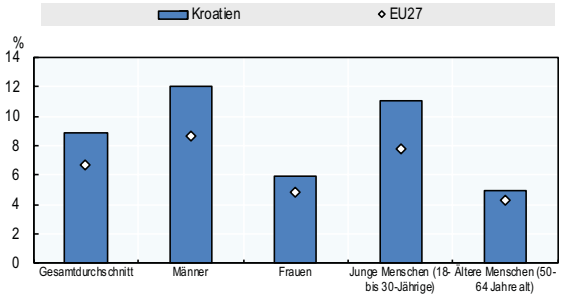


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

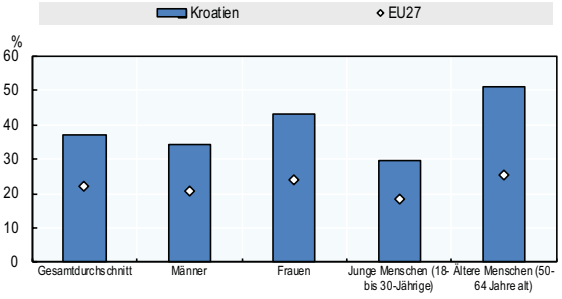


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

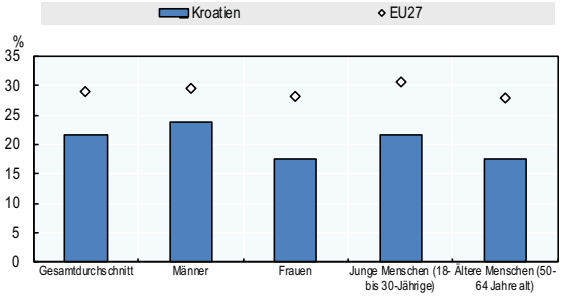


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

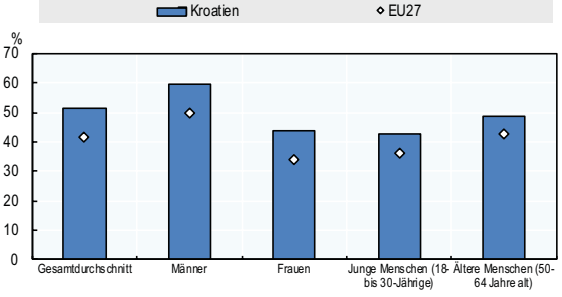
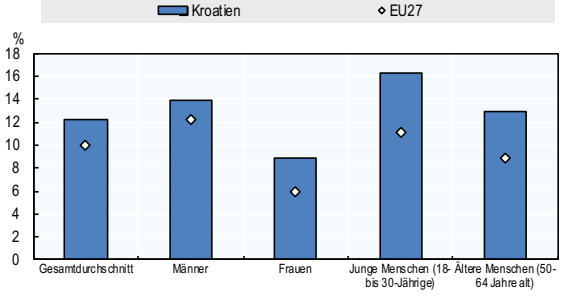


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930385

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Zypern

In diesem Profil werden die jüngsten Trends im Bereich selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Zypern aufgezeigt und über neue Programme zur Förderung der unternehmerischen Initiative für junge Menschen und Frauen berichtet, einschließlich der Nationalen Grundsatzerklärung 2015 für das unternehmerische Ökosystem.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote sank in den letzten zehn Jahren von 18,4 % im Jahr 2006 auf 12,1 % im Jahr 2016. Die Selbstständigenquote lag 2016 leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (14,0 %). Der Rückgang der Selbstständigenquote erfolgte in vielen Bevölkerungsgruppen, darunter Männer, junge Menschen und Ältere. Die Selbstständigenquote für Ältere (17,7 % im Jahr 2016) ist nach wie vor höher als die anderer sozialer Zielgruppen. Die Selbstständigenquote für junge Menschen lag 2016 bei 4,6 % und damit etwa auf dem Niveau des EU-Durchschnitts für junge Menschen. Die Selbstständigenquote der Frauen war jedoch im letzten Jahrzehnt mit etwa 10 % relativ konstant und sank erst 2016 auf 8,5 %. Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) lag in Zypern über dem EU-Durchschnitt für den Zeitraum 2012-2016 (12,4 % gegenüber 6,7 % in der EU), insbesondere bei Frauen (7,1 % gegenüber 4,8 % in der EU) und jungen Menschen (13,4 % gegenüber 7,8 % in der EU). Darüber hinaus war es wahrscheinlicher, dass neue Unternehmerinnen in den nächsten fünf Jahren im Zeitraum 2012-2016 mindestens 19 Arbeitsplätze schaffen würden, als der Durchschnitt der Europäischen Union.

Problemthema: Ein aktuelles Thema ist der Grad, zu dem die allgemeinen Förderprogramme für Unternehmertum auf die spezifischen Bedürfnisse spezifischer sozialer Zielgruppen zugeschnitten sind. Das Bewusstsein der politischen Entscheidungsträger für die Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen ist gering, und folglich werden Politiken und Programme oft ohne Rücksicht auf die Hindernisse, denen sich Menschen aus benachteiligten Gruppen bezüglich der unternehmerischen Initiative gegenübersehen, konzipiert und umgesetzt. Auch wenn die Förderung von allgemeinen Ansätzen effizient sein kann, da Zypern ein kleines Land ist, bedarf es weiterer Überlegungen darüber, wie die Bedürfnisse der verschiedenen sozialen Zielgruppen auch im Rahmen allgemeiner Programme berücksichtigt werden können und wie die Kontaktaufnahme erfolgen kann, um potenzielle Klienten aus Gruppen zu erreichen, die im Unternehmertum unterrepräsentiert oder benachteiligt sind.

Jüngste politische Entwicklungen: Das „National Policy Statement for the Entrepreneurial Ecosystem“ (Nationale Grundsatzerklärung für das unternehmerische Ökosystem) von 2015 ist die wichtigste Politik zur Unterstützung des Unternehmertums in Zypern. Es umreißt die Vision der Regierung, das Wirtschaftswachstum durch die Entwicklung von Unternehmergeist und die Stärkung des unternehmerischen Ökosystems zu fördern. Die Grundsatzerklärung konzentriert sich auf die Stärkung der unternehmerischen Fähigkeiten und Aktivitäten für alle und betont die Notwendigkeit einer stärkeren Unterstützung für junge Unternehmen und Frauen. Es werden allgemeine Ziele und Vorgaben zur Unternehmensgründung sowie ein Überwachungssystem festgelegt, die jedoch nicht für verschiedene soziale Gruppen (z. B. Ältere, Arbeitslose, Menschen mit Behinderungen, Migranten) spezifisch sind. In der Erklärung werden eine Reihe wesentlicher Maßnahmen festgelegt, die zwischen 2016 und 2020 durchgeführt werden sollen, darunter die Integration unternehmerischer Inhalte in die Bildung, eine verstärkte Berufsberatung, eine stärkere Förderung des Unternehmertums (einschließlich des sozialen Unternehmertums), Verbesserungen der Rechtsvorschriften, Stärkung des E-Governments

(Vereinfachung von Prozessen durch den Einsatz von digitalen Technologien), Anreize für Unternehmensinnovationen und ein größeres Angebot an Finanzierungsmöglichkeiten durch Nichtbanken (Nichtbankfinanzierung).

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

[*] Anmerkung der Türkei:

Die Informationen in diesem Bericht zu „Zypern" beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage" vorbehalten.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union:

Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 13.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Zypern**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

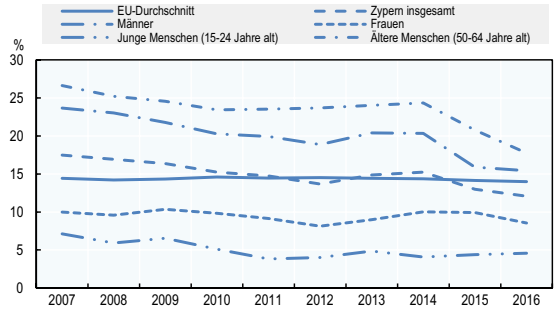


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

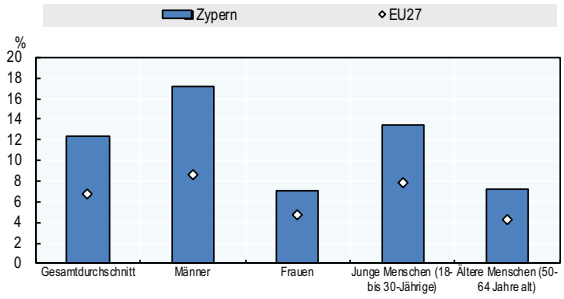


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

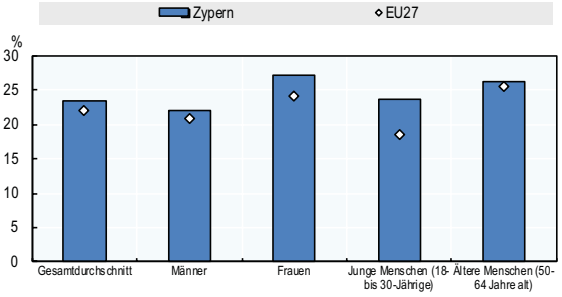


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

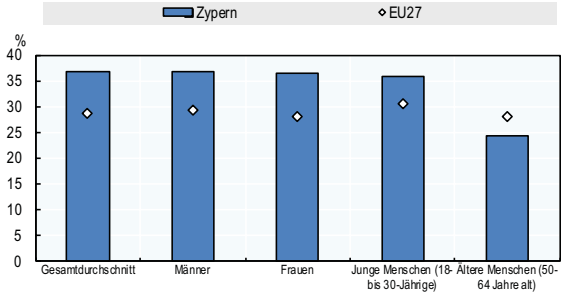


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

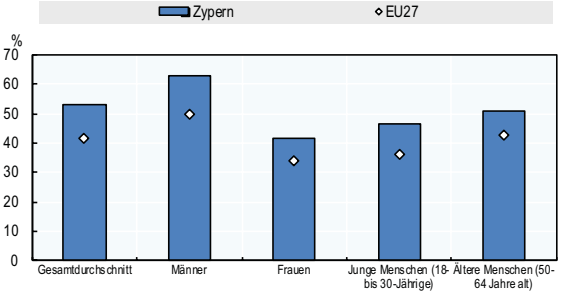
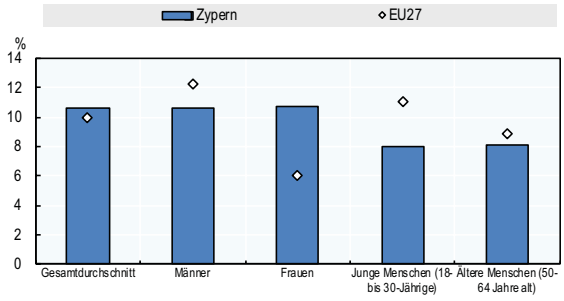


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930404

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Tschechischen Republik

In diesem Profil über integrationsförderndes Unternehmertum in der Tschechischen Republik wird die unternehmerische Initiative von Frauen, jungen Menschen und Älteren im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union bewertet, und es werden die jüngsten Entwicklungen von Initiativen zum integrationsfördernden Unternehmertum, wie beispielsweise das neue Darlehensgarantiesystem GUARANTEE *2015-2023 beschrieben.*

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote lag 2016 leicht über der durchschnittlichen Selbstständigenquote der Europäischen Union (16,2 % gegenüber 14,0 % in der EU). Wie in den meisten EU-Mitgliedstaaten waren Männer fast doppelt so häufig selbstständig wie Frauen (19,5 % bzw. 11,5 % bei Frauen) und junge Menschen, die arbeiteten, waren wahrscheinlich nicht selbstständig (6,5 %). Ebenso zeigt die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) für 2012-2016, dass Erwachsene in der Tschechischen Republik etwas häufiger bei der Unternehmensgründung oder der Führung eines neuen Unternehmens (im Alter von weniger als 42 Monaten) tätig waren als Erwachsene in der gesamten Europäischen Union (8,2 % gegenüber 6,7 % in der EU). Dieses Ergebnis gilt auch für Männer und junge Menschen, aber die TEA-Rate für Frauen und ältere Menschen entsprach im Wesentlichen dem EU-Durchschnitt. Die Gründung neuer Unternehmen ging in der Tschechischen Republik ebenso wahrscheinlich auf die Initiative von Menschen zurück, die keine bessere Beschäftigungsmöglichkeit fanden, wie im Durchschnitt der Europäischen Union (21,5 % gegenüber 22,1 % in der EU). Allerdings gibt es leichte Unterschiede zwischen den wichtigsten sozialen Zielgruppen, insbesondere bei den jungen Menschen, bei denen die Initiative für Unternehmensgründungen weniger häufig durch die Notwendigkeit motiviert war (13,0 % gegenüber 18,5 % in der EU).

Problemthema: Obwohl Frauen in der Tschechischen Republik überdurchschnittlich im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union erwarten, ein Unternehmen zu gründen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie innovative Unternehmen betreiben, viel geringer. Daher muss mehr getan werden, um Frauen auf Karrieren in innovativen Bereichen vorzubereiten und das Vertrauen zu stärken, dass sie erfolgreiche innovative Unternehmen führen können. Derzeit gibt es eine politische Diskussion über maßgeschneiderte Maßnahmen, die zur Unterstützung von Frauen im Unternehmertum eingeführt werden könnten.

Jüngste politische Entwicklungen: Der Zugang zu Finanzmitteln wird als ein wesentliches Hindernis für integrationsförderndes Unternehmertum angesehen. Die Böhmisch-Mährische Garantie- und Entwicklungsbank AG (českomoravská záruční a rozvojová banka, a. s, čMZRB) startete das landesweite Programm GUARANTEE 2015-2023, das vom Ministerium für Industrie und Handel im Jahr 2015 eingeführt wurde. Dazu gehört das Angebot von Einzelgarantien mit finanzieller Förderung für KMU und Sozialunternehmer. Zu den Förderkriterien gehören: i) Beschäftigung von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind; ii) Reinvestition von mehr als 50 % des Gewinns zurück in die Unternehmensentwicklung und iii) Entwicklung eines Plans zur sozialen Verantwortung von Unternehmen. Im Jahr 2015 unterzeichnete die čMZRB das COSME-Rückgarantieabkommen mit dem Europäischen Investitionsfonds, um die Kapazität des nationalen Programms zu erhöhen. Die Aktivitäten der čMZRB werden voraussichtlich auch im neuen Programmplanungszeitraum fortgesetzt, und Ende 2016 wurden neue Ausschreibungen gestartet.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm.*

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 14.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in der Tschechischen Republik**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

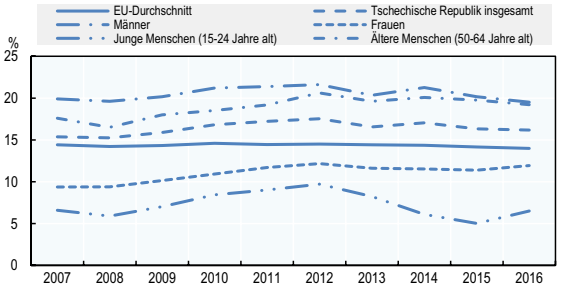


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

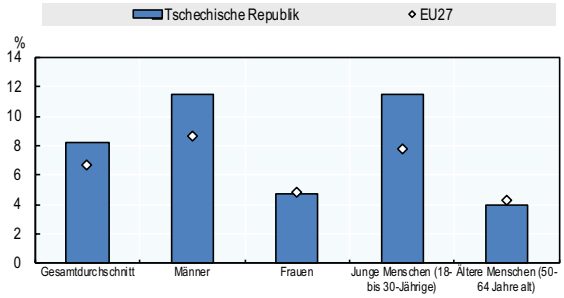


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

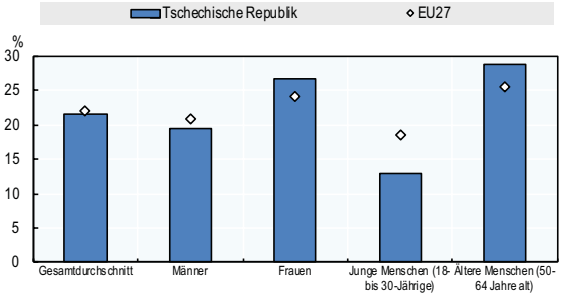


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

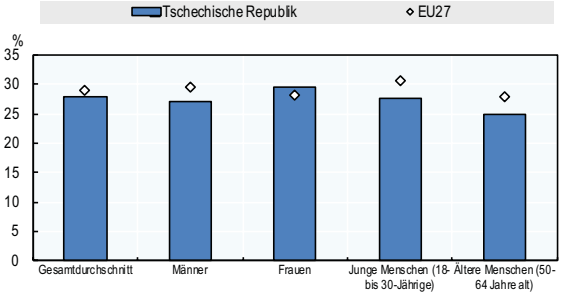


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

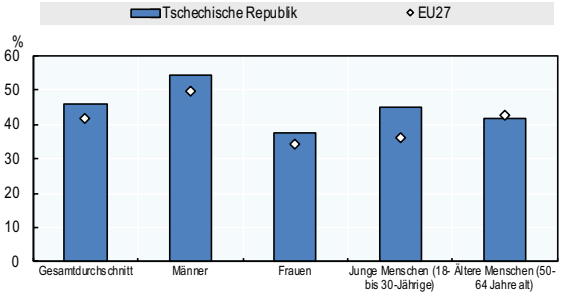
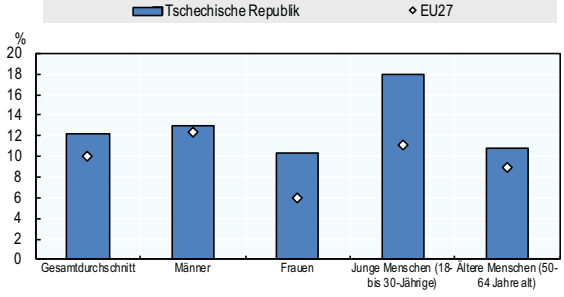


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: ▫tt▫▫▫▫▫▫▫▫▫▫▫▫▫a▫▫▫▫▫▫▫▫▫stat▫▫▫▫▫L▫s▫▫ata▫▫▫ata▫as▫; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930423

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Dänemark

Dieses Profil berichtet kurz über die selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Dänemark und hebt die jüngsten politischen Entwicklungen im Bereich des integrationsfördernden Unternehmertums hervor, wie beispielsweise die jüngste Ausweitung der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen für junge Menschen.

Wichtige Trends: Im Jahr 2016 betrug die Selbstständigenquote etwa die Hälfte der Quote in der Europäischen Union (7,7 % gegenüber 14,0 % in der EU). Die Selbstständigenquote der Frauen lag 2016 bei 4,9 %, was der Hälfte der Quote der Männer entsprach (10,2 %). Etwa 5,4 % der erwachsenen Bevölkerung (18-64 Jahre alt) in Dänemark waren zwischen 2012 und 2016 an der Gründung eines neuen Unternehmens oder dem Betrieb eines neuen Unternehmens (vor weniger als 42 Monaten gegründet) beteiligt, verglichen mit 6,7 % der Bevölkerung der Europäischen Union (d. h. der Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase). Dies wurde auch bei Frauen, jungen Menschen und Älteren beobachtet. Allerdings war die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen angaben, dass sie über die Fähigkeiten verfügen, ein Unternehmen zu gründen, sehr viel geringer als bei Männern (23,7 % bei Frauen gegenüber 42,0 % bei Männern). Ebenso gab nur ein Viertel der jungen Menschen an, dass es seine Fähigkeiten als ausreichend einschätzt, um ein Unternehmen zu gründen. Dennoch war die Wahrscheinlichkeit sehr viel größer bei den Unternehmern aus allen Gruppen in Dänemark, dass sie selbst berichteten, dass sie innovative Produkte und Dienstleistungen in ihren Unternehmen anboten, als dies in der Europäischen Union durchschnittlich der Fall war (45,6 % gegenüber 28,9 % in der EU).

Problemthema: Allgemeine, allen Unternehmen offenstehende Ansätze werden derzeit gegenüber maßgeschneiderten Ansätzen bevorzugt, die jeweils spezifische Barrieren der verschiedenen Zielgruppen beseitigen sollen, was zu politischen Diskussionen darüber geführt hat, wie der Zugang benachteiligter Gruppen zu diesen Dienstleistungen sichergestellt werden kann. Obwohl der Schwerpunkt der Politiken zur Förderung unternehmerischer Initiative auf Innovation und Wachstum liegt, erwarten nur wenige junge Unternehmer und Frauen, dass sie mit ihrem neuen Unternehmen eine beträchtliche Anzahl von Arbeitsplätzen schaffen werden. Dies erfordert maßgeschneiderte Maßnahmen, um die Wachstumsmotivation für diese Gruppen zu fördern und mehr Unterstützungsleistungen anzubieten. Die Verbesserung des Angebots an Mentoring- und Beratungsdiensten kann auch dazu beitragen, dass bestehende Initiativen eine maßgeschneiderte Unterstützung bieten, um die jeweils spezifischen Barrieren zu beseitigen, mit denen verschiedene Unternehmer konfrontiert sind. Dies wird in fast allen Programmevaluierungen als verbesserungswürdig eingestuft.

Jüngste politische Entwicklungen: Die aktuellen Prioritäten und Ziele hinsichtlich der Förderung des Unternehmertums sind im Weißbuch „Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit" von 2016 beschrieben. Dieses Dokument hebt vorrangige Bereiche wie Wachstum, Innovation und die digitale Wirtschaft hervor. Sie enthält jedoch keine klaren Ziele und Vorgaben für integrationsförderndes Unternehmertum. Eine Ausnahme bildet das Ziel, die Verfügbarkeit von Beratungs- und Unterstützungsangeboten im Bereich Unternehmensgründung und Existenzgründung für junge Menschen zu verbessern – eine Initiative, die bis ins Jahr 2010 – in dem die Dänische Stiftung für Entrepreneurship gegründet wurde – zurückreicht. Dänische Hochschulen, Berufskollegs und Schulen bieten die Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Beratungsdienste und Inkubatoren (Gründerzentren) an. Die meisten Universitäten bieten Kurse zum Erwerb unternehmerischer Kompetenzen sowie eine Reihe von Existenzgründungshilfen an, darunter Gründerzentren,

Beratungsdienste, Networking und Mentoring. Einige Universitäten, wie die Technische Universität von Dänemark, bieten auch eine Reihe von finanziellen Unterstützungen an. Die im Rahmen des Bildungssystems angebotene unternehmerische Aus- und Weiterbildung wird vom Dänischen Fonds für Unternehmertum unterstützt, einem privaten Unternehmen, das von vier Ministerien unterstützt wird, Ausbildungsprogramme für die unternehmerische Bildung auf allen Ebenen, von der Grundschule bis hin zu Doktoranden, anbietet und auch ein Mikrostipendienprogramm betreibt, bei dem studentische Unternehmer Zuschüsse von bis zu 50 000 DKK beantragen können (ca. 7 000 EUR). Der Fonds bietet auch ein Netzwerk für Lehrer und Ausbilder für unternehmerische Initiative. Eine Bewertung des Fonds kam zu dem Schluss, dass unternehmerische Kompetenzen frühzeitig in den Schulen vermittelt werden sollten und dass der Schwerpunkt gleichermaßen auf kognitiv orientierten unternehmerischen Kompetenzen und nicht-kognitiven unternehmerischen Kompetenzen liegen muss.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 15.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Dänemark**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

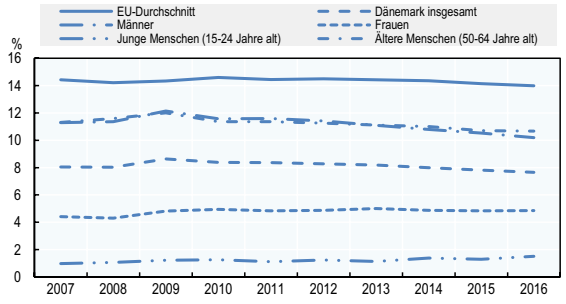


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

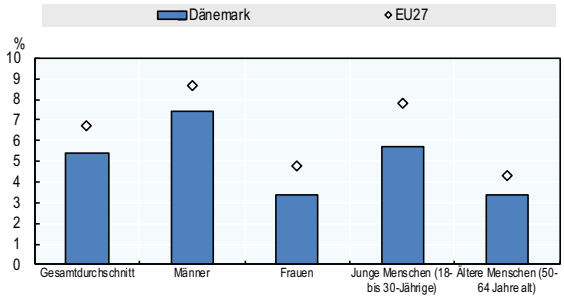


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

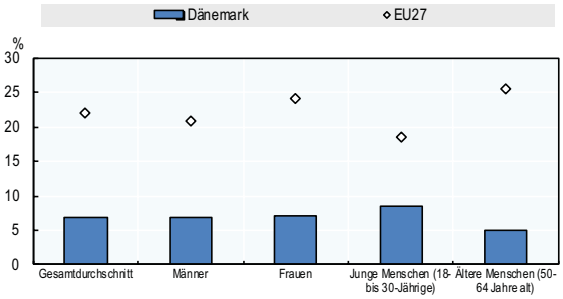


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

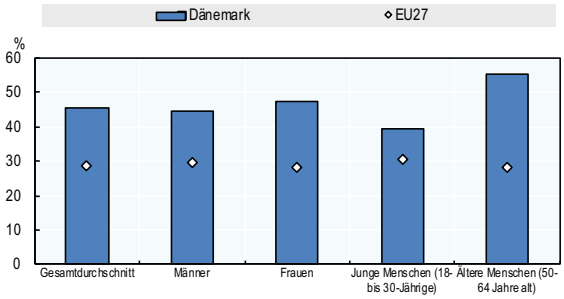


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

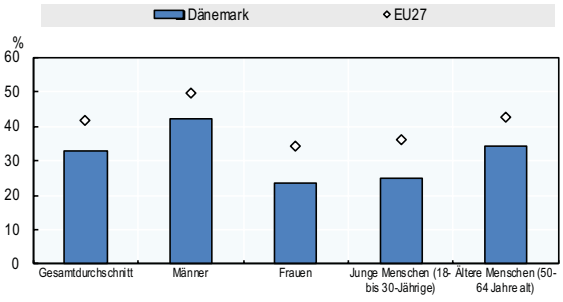
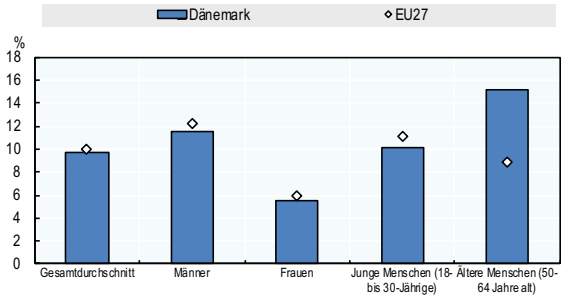


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930442

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Estland

Dieses Profil enthält Daten über die Tätigkeiten von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Estland im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit und berichtet über die jüngsten politischen Maßnahmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative von jungen Menschen und Frauen.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote betrug 2016 9,5 % und war damit die höchste seit 2006. Der Anteil der Selbstständigen an der Erwerbsbevölkerung lag jedoch unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (14,0 % im Jahr 2016). Männer waren 2016 doppelt so häufig selbstständig wie Frauen (12,1 % gegenüber 6,7 % bei Frauen). Die Selbstständigenquote für ältere Menschen lag auf dem Niveau des nationalen Durchschnitts (9,4 % im Jahr 2016), während junge Menschen eine sehr niedrige Selbstständigenquote aufwiesen (2,4 % im Jahr 2013). Trotz der unterdurchschnittlichen Selbstständigenquote lag die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) in Estland über dem Durchschnitt der Europäischen Union für 2016 (13,1 % gegenüber 6,7 % in der EU), was darauf hindeutet, dass viele Menschen aktiv bei der Gründung eines Unternehmens tätig sind, aber nur wenige beim Aufbau zukunftsfähiger Unternehmen Erfolg haben. Bei den Männern war die TEA-Rate in diesem Zeitraum deutlich höher als bei den Frauen (16,7 % gegenüber 9,6 % bei den Frauen). Junge Menschen waren die aktivste soziale Zielgruppe bei der Unternehmensgründung oder der Führung eines neuen Unternehmens (19,3 %), während bei Älteren die unternehmerische Tätigkeit geringer war (5,4 %). Fast ein Fünftel der estnischen Unternehmer (16,2 %) ergriff die Initiative, ein Unternehmen zu gründen, weil es 2016 keine besseren Arbeitsmöglichkeiten hatte. Dieser Anteil ist geringer als der Durchschnitt der Europäischen Union (16,2 % gegenüber 22,1 % in der EU).

Problemthema: Eine der derzeitigen Lücken im System der Unterstützung des integrationsfördernden Unternehmertums besteht darin, dass sich die Unterstützung des Jugendunternehmertums auf innovative Start-ups konzentriert und es nur wenige Initiativen gibt, um Personen zu unterstützen, die nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung sind (NEETs). Darüber hinaus wird derzeit darüber diskutiert, inwieweit Unternehmensübertragungen zur Unterstützung des Jugendunternehmertums genutzt werden können und älteren Unternehmern der Übergang in den Ruhestand erleichtert wird.

Jüngste politische Entwicklungen: Die KMU- und Unternehmerpolitik in Estland ist in der Unternehmenswachstumsstrategie 2014-2020 dargelegt und konzentriert sich auf die Unterstützung innovativer und wachstumsstarker Start-ups und KMU. Das Hauptziel der Politik besteht darin, das Wachstumspotenzial der estnischen Wirtschaft durch Innovation von KMU, Digitalisierung der Wirtschaft und Produktivitätssteigerung zu stärken. Es gibt zwar keine maßgeschneiderten unternehmerischen Maßnahmen für Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert oder benachteiligt sind, aber die Unternehmenswachstumsstrategie umfasst einige Maßnahmen zur Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen und zur Förderung innovativer Finanzierungsmodelle. Diese Maßnahmen sind sowohl für potenzielle Jungunternehmer als auch für solche aus benachteiligten Gruppen relevant, da sie eher Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln haben. Zusätzlich zu dieser Strategie beschreibt der Sozialentwicklungsplan 2016-2023 Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums von Frauen. Dies zeigt die Absicht, die Ursachen für das geringe Maß an unternehmerischer Tätigkeit von Frauen zu untersuchen, und sieht auch einige kleinere Fördermaßnahmen zur Förderung der Unternehmertätigkeit von Frauen vor.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 16.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Estland**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

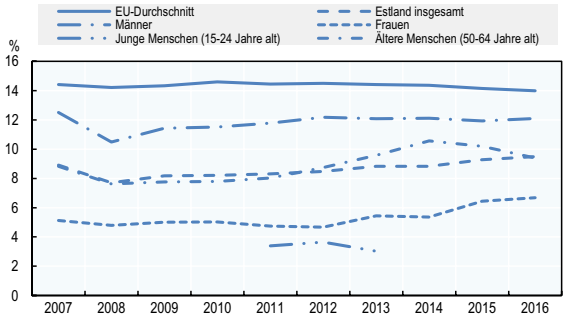


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

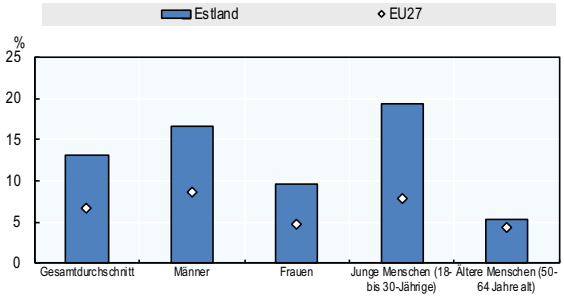


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

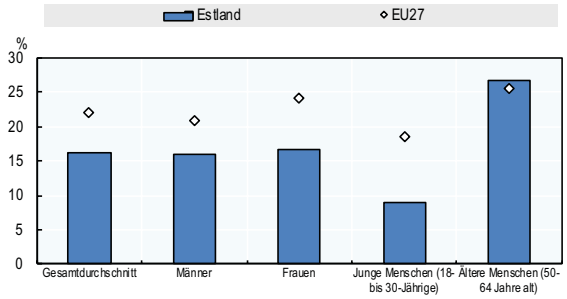


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

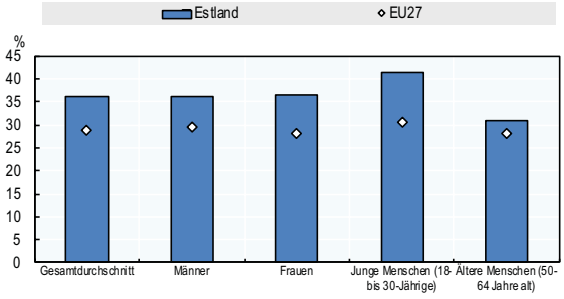


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

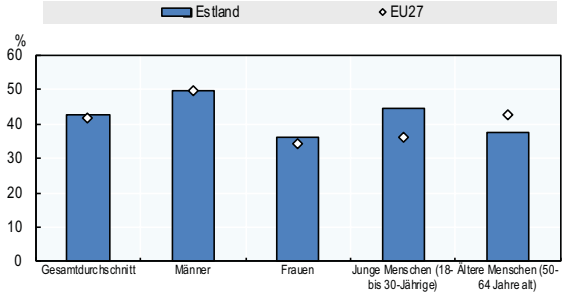
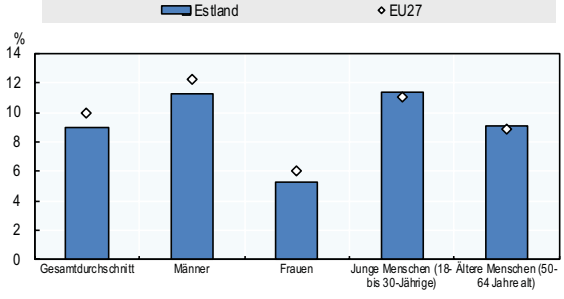


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930461

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Finnland

Dieses Profil enthält Schlüsselindikatoren zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Finnland und beschreibt kurz die im Rahmen des Entrepreneurship-Pakets durchgeführten Schlüsselaktionen, die für integrationsförderndes Unternehmertum relevant sind.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote entsprach 2016 in etwa dem Durchschnitt der Europäischen Union (12,4 % gegenüber 14,0 % in der EU). Trotz dieser Ähnlichkeit war es etwas unwahrscheinlicher, dass die Finnen im Zeitraum 2012-2016 in den nächsten drei Jahren ein Unternehmen gründen würden (10,7 % gegenüber 13,0 % in der EU). Besonders groß war dieser Unterschied bei den jungen Menschen (15,6 % gegenüber 21,3 % in der EU), obwohl das Interesse an unternehmerischer Initiative in dieser Altersgruppe zugenommen hat, wobei 20 % der Studenten angaben, dass sie wahrscheinlich ein eigenes Unternehmen gründen würden. Obwohl finnische Frauen einen höheren Bildungsstand haben als Männer und das Land allgemein als führend bei der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbsbevölkerung angesehen wird, war die Selbstständigenquote bei den Frauen (8,2 %) nur halb so hoch wie bei den Männern (16,4 %). Allerdings berichteten neue Unternehmerinnen fast genauso wahrscheinlich wie neue Unternehmer und so wahrscheinlich wie der EU-Durchschnitt, dass sie im Zeitraum 2012-2016 neue Produkte und Dienstleistungen eingeführt haben.

Problemthema: Es gibt eine aktuelle politische Debatte über die Rolle des Sozialleistungssystems für die Förderung oder Behinderung der unternehmerischen Initiative. Trotz einer Reihe von jüngsten Änderungen der Vorschriften stellt das Sozialleistungssystem nach wie vor ein Hindernis dar, und dies ist besonders wichtig für benachteiligte Gruppen, da sie oft Leistungsempfänger sind. Viele potenzielle Unternehmer aus diesen Gruppen können Gefahr laufen, ihr leistungsabhängiges Einkommensniveau zu verlieren – auch wenn das Unternehmen scheitert. Darüber hinaus erlegt die Sozialversicherungspflicht (Rentengesetz für selbstständig Erwerbstätige: YEL) einen Fixkostenanteil auf, der die Schwankungen der gewerblichen Einkünfte nicht berücksichtigt, was in der Frühphase eines kleinen Unternehmens nachteilig sein kann. Flexiblere Leistungen und YEL-Systeme würden eine niedrigere Schwelle darstellen, um mit dem Unternehmertum zu experimentieren.

Jüngste politische Entwicklungen: Die Unterstützung und Förderung der unternehmerischen Initiative ist eine politische Priorität für die Regierung. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören Maßnahmen im Haushalt 2017, das kürzlich eingeleitete „Entrepreneurship-Programm“ und die 26 „Schlüsselprojekte“, die den Bedarf an politischen Maßnahmen bewerten und 2017 abgeschlossen sein werden. Sie werden als Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen dienen, um benachteiligte Personen zur Unternehmensgründung zu ermutigen. Einige der Schlüsselprojekte sind für die Politik der integrativen unternehmerischen Initiative relevant, darunter die Projekte „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch Verbesserung der Bedingungen für Wirtschaft und Unternehmertum“, „Von der Jugendgarantie zur Gemeinschaftsgarantie“ und „Karrieremöglichkeiten für Menschen mit Teilarbeitsfähigkeit“. Das erste ist eine allgemeine Bewertung des unternehmerischen Umfelds, während die beiden letztgenannten Projekte die Arbeitsmarktbedingungen für junge Menschen und Menschen mit Behinderungen im Bereich der Selbstständigkeit bewerten. Darüber hinaus plant die Regierung im Jahr 2017 im Rahmen des „Entrepreneurship-Programms“ gesetzliche Änderungen, die es ermöglichen

sollen, Arbeitslosengeld für die Unternehmensgründung zu verwenden. Das bedeutet, dass die Arbeitslosen trotz einer Unternehmensgründung weiterhin Leistungen erhalten würden. Dies wird auch dazu beitragen, Einkommensschwankungen in den frühen Phasen der Geschäftsentwicklung abzumildern.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 17.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Finnland**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

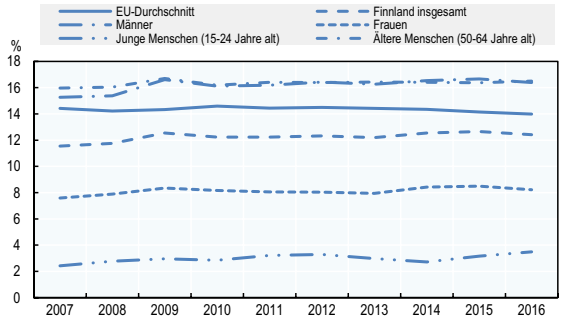


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

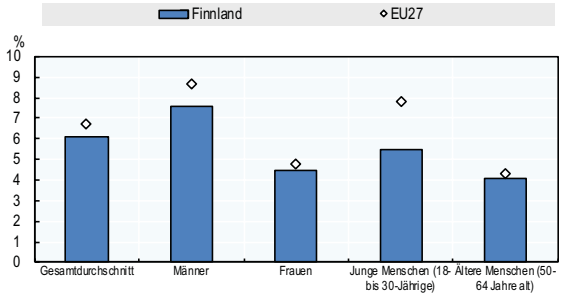


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

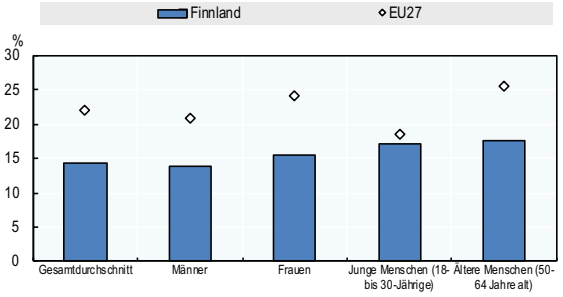


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

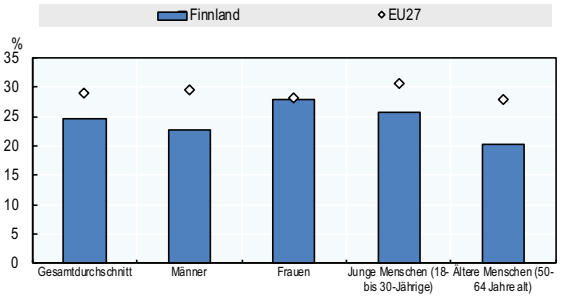


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

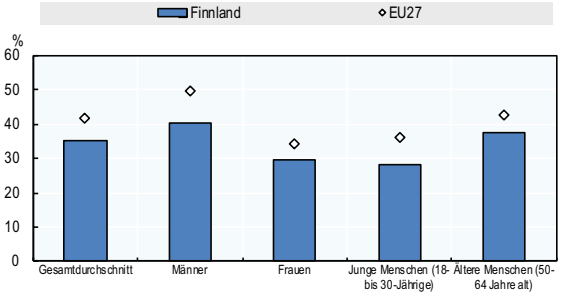
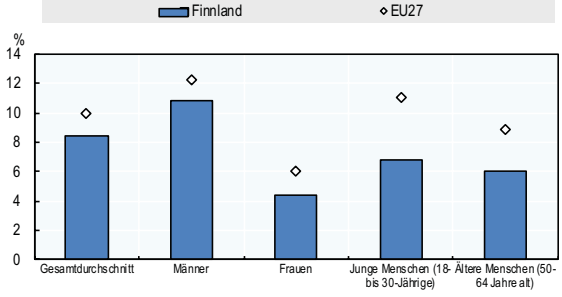


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930480

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Frankreich

Dieses Profil enthält Daten über die Tätigkeiten von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Frankreich im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit und berücksichtigt auch die jüngsten Entwicklungen im Hinblick auf Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum, einschließlich neuer Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmern in benachteiligten Gebieten.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote in Frankreich lag 2016 leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (11,0 % gegenüber 14,0 % in der EU). Dies gilt für alle wichtigen unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen (z. B. Frauen, junge Menschen, Ältere). Ebenso war es weniger wahrscheinlich, dass Personen aus diesen Gruppen an Unternehmertätigkeit in der Frühphase beteiligt waren (d. h. an der Gründung eines neuen Unternehmens oder am Betrieb eines Unternehmens, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde). Am größten war diese Differenz bei den jungen Menschen (7,8 % gegenüber 5,7 % in der EU). Die Arbeitslosigkeit in Frankreich nimmt seit Beginn der Wirtschaftskrise stetig zu. Im Jahr 2008 lag die Arbeitslosenquote bei 7,1 % und erreichte 2016 10,1 %. Von den Personen, die an der Gründung und Führung neuer Unternehmen beteiligt waren, taten dies fast 15 %, weil sie keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatten. Ältere Menschen waren am ehesten Unternehmer aus „Notwendigkeit“ (20,9 %) und bei jungen Menschen war dies am wenigsten der Fall (13,1 %). Frauen ergriffen aufgrund fehlender anderer Möglichkeiten eher als Männer die unternehmerische Initiative (18,6 % gegenüber 12,5 % für Männer).

Problemthema: Obwohl es derzeit keine größeren Lücken im System zur Förderung des integrationsfördernden Unternehmertums gibt, muss der Überwachung und Bewertung mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, damit die politischen Entscheidungsträger ein besseres Verständnis für die Auswirkungen und die Effizienz der verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen und -systeme haben. Ein sehr großer Teil der Mittel fließt in die Existenzgründungsförderung, aber es ist nicht bekannt, welche Maßnahmen die größten Auswirkungen haben. Die kontinuierliche Überwachung der Teilnehmer, Ergebnisse und Kosten scheint eher selten und komplexere Evaluierungsstudien nicht die Regel zu sein. Ausgenommen sind nur Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitslosen bei der Gründung und Übernahme von Unternehmen, die vom Arbeitszentrum und der Direktion für Forschung, Studium und Statistik, einer Behörde, die unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung, Berufsbildung und sozialen Dialog steht, überwacht werden. Die Bewertungen deuten oft auf eine Verwechslung zwischen den Kosten für die Verwaltung der Maßnahmen (d. h. den Betriebskosten öffentlicher und privater Unternehmen, wenn diese subventioniert werden) und den Kosten für Finanzierungsmaßnahmen (z. B. Zahlung eines Zuschusses oder Kosten für Steuer- und Sozialversicherungsbefreiungen) hin.

Jüngste politische Entwicklungen: In den letzten zehn Jahren basierte die Politik zur Unterstützung der Unternehmensgründung auf drei Hauptkategorien von Unterstützung: i) Hilfe für Menschen in Not, ii) Hilfe für bedürftige Gebiete, iii) Hilfe für innovative Unternehmen. Die jüngsten politischen Maßnahmen zielen darauf ab, die Förderung der unternehmerischen Initiative für potenzielle Unternehmer in benachteiligten Regionen zu verstärken. Die französische Agentur für unternehmerische Initiative (Agence France Entrepreneur) zielt darauf ab, den Zugang zum Unternehmertum zu erleichtern, indem sie Personen unterstützt, die ein Unternehmen gründen und entwickeln wollen, insbesondere in benachteiligten Regionen, in denen die Unterstützung und Finanzierung derzeit unzureichend ist. Sie wird auch versuchen,

rechtliche und administrative Hindernisse bei der Gründung und Übernahme von Unternehmen zu beseitigen, indem sie die Sozialpartner mobilisiert und koordiniert. Die Agentur plant, die Höhe der Unterstützung für Unternehmensgründungen in den identifizierten benachteiligten Regionen bis 2018 um 50 % zu erhöhen.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 18.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Frankreich**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

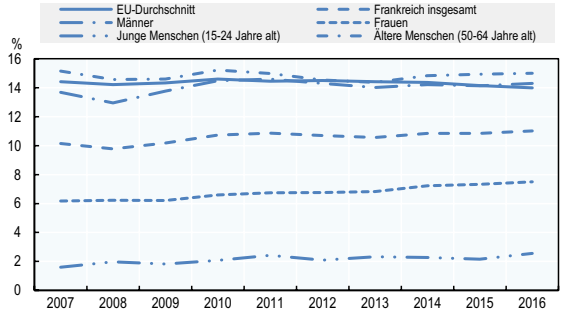


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

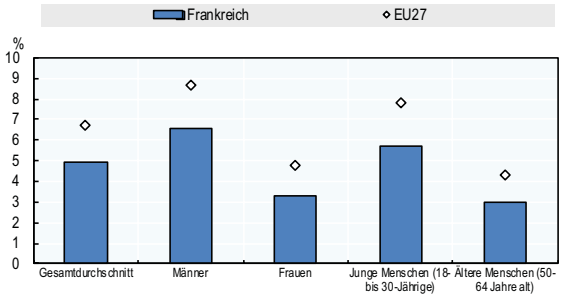


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

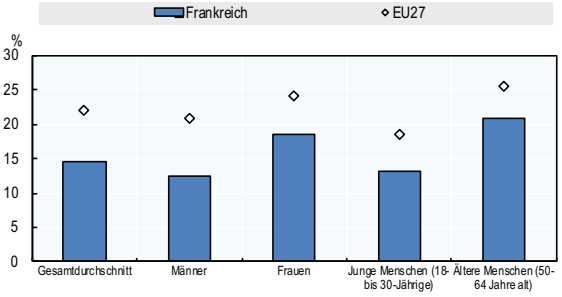


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

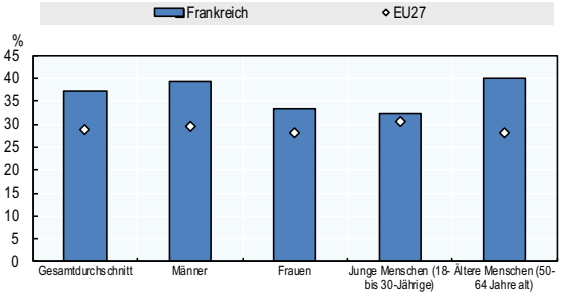


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

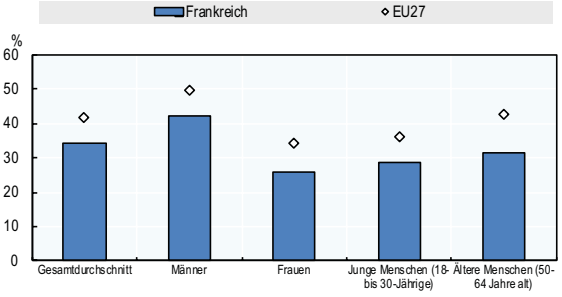
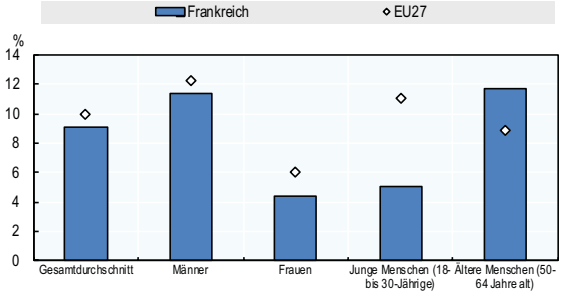


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930499

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Deutschland

Dieses Profil enthält umfassende Indikatoren für das Unternehmertum in Deutschland, einschließlich selbstständiger Erwerbstätigkeit und unternehmerischer Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren. Es berichtet auch über die jüngsten Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum, einschließlich zweier neuer Programme für Unternehmer mit Migrationshintergrund.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote lag 2016 in Deutschland unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (9,3 % gegenüber 14,0 % in der EU). Auch der Anteil der Personen, die an der Gründung oder Führung eines neuen Unternehmens beteiligt sind (d. h. die Gesamtquote der Unternehmertätigkeit in der Frühphase oder die TEA-Rate), lag im Zeitraum 2012-2016 leicht unter dem EU-Durchschnitt (5,8 % gegenüber 6,7 % in der EU). Der Anteil dieser neuen Unternehmer, die aufgrund des Fehlens anderer Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt (19,7 %) die unternehmerische Initiative ergreifen, lag unter dem EU-Durchschnitt (22,1 %). Während dies für alle wichtigen sozialen Zielgruppen gilt, handelten 22,9 % der Frauen und 21,5 % der Älteren, die sich im Vorgründungsprozess befanden oder bereits ein neues Unternehmen führten, aus der Not heraus, während Männer (18,1 %) und junge Menschen (16,3 %) weniger wahrscheinlich über einen Mangel an anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt berichteten. Insgesamt war es für die Deutschen ebenso wahrscheinlich wie für den EU-Durchschnitt, dass sie in ihrer Einschätzung über ausreichende Fähigkeiten und Kenntnisse verfügten, um in diesem Zeitraum ein Unternehmen zu gründen (41,4 % gegenüber 41,9 % in der EU). Allerdings gaben nur 28,0 % der jungen Menschen an, nicht über die Fähigkeiten zu verfügen, ein Unternehmen zu gründen, was unter dem EU-Durchschnitt lag (36,0 %).

Problemthema: Ein zentrales Thema des integrationsfördernden Unternehmertums ist die Weiterentwicklung von Strategien und Programmen zur unternehmerischen Initiative für minderqualifizierte junge Menschen und junge Menschen im Berufsbildungssystem. Obwohl die Programme zur Förderung der unternehmerischen Initiative in der Hochschulbildung gut entwickelt sind, kann mehr getan werden, um junge Menschen auf anderen Ebenen des Bildungssystems zu unterstützen. Die unternehmerische Initiative ist besonders relevant für junge Menschen in der Berufsausbildung, da viele in die Selbstständigkeit gehen werden.

Jüngste politische Entwicklungen: Der Schwerpunkt auf der unternehmerischen Initiative von Personen mit Migrationshintergrund hat aufgrund der hohen Zahl von Flüchtlingen, die in den Jahren 2015 und 2016 nach Deutschland kamen, zugenommen. Die Unterstützung von Migrantenunternehmern erfolgt über das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ (IQ Netzwerk). Seit 2005 arbeitet das Netzwerk daran, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die Programme des Netzwerks werden über 16 regionale Netzwerke (eines für jedes Bundesland) bereitgestellt. Darüber hinaus versuchen verschiedene Interessengruppen, das Bewusstsein für die Bedeutung von Selbstständigkeit und integrationsförderndem Unternehmertum zu schärfen. Neben den regionalen Netzwerken gibt es fünf Kompetenzzentren, die sich mit migrantenspezifischen Anliegen auf Bundesebene befassen. Sie bieten den regionalen Netzwerken fachkundige Beratung und Unterstützung. Diese Zentren entwickeln Weiterbildungsmaßnahmen, Instrumente und politische Empfehlungen zur Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus startete im Januar 2015 das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Projekt Migrantinnen gründen – Existenzgründung von Migrantinnen. Das Projekt unterstützt Frauen unterschiedlicher ethnischer Herkunft mit Mentoring und begleitenden Aktivitäten zur unternehmerischen Initiative, die aus individuellen Beratungen, Workshops und Networking-Aktivitäten bestehen.

Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich unternehmerischer Kompetenzen für ausländische Unternehmer sind weit verbreitet und oft von sehr hoher Qualität. Informationen über Existenzgründungen und Weiterbildungsprogramme sind oft in mehreren Sprachen verfügbar und sind über die Handels- und Handwerkskammern und andere lokale Akteure wie die Ausländerbehörde erhältlich.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 19.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Deutschland**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

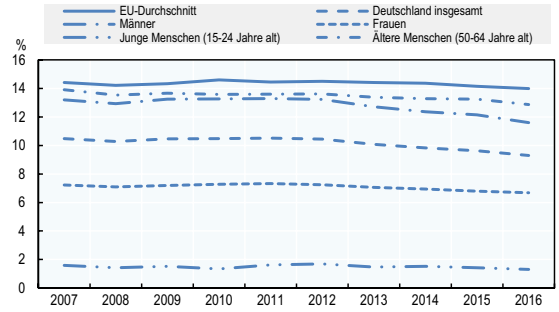


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

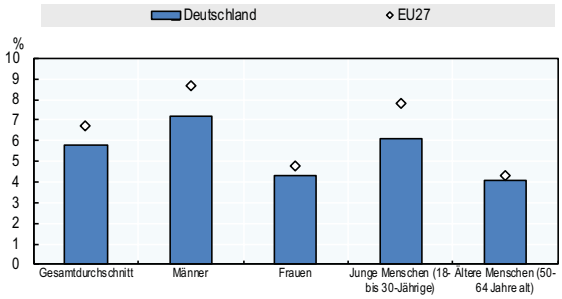


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

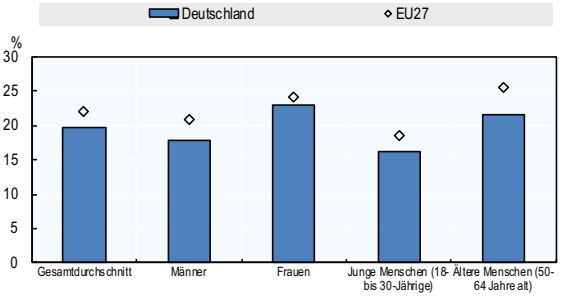


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

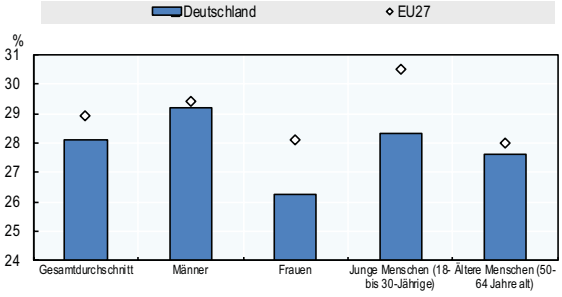


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

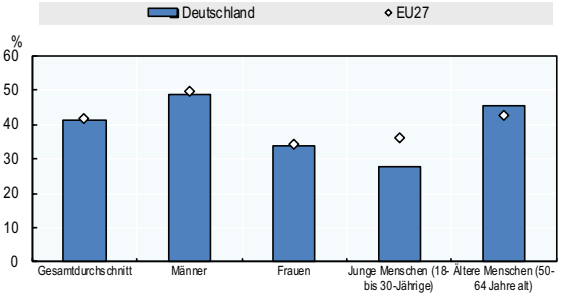
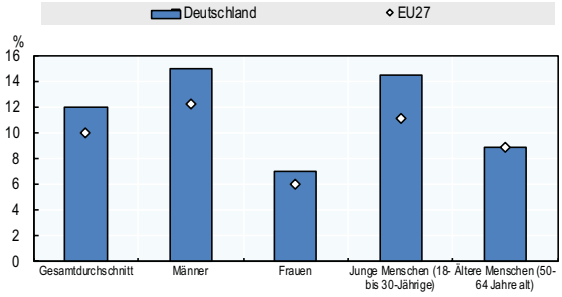


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930518

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Griechenland

Dieses Profil enthält Schlüsseldaten über selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Griechenland und hebt auch die jüngsten politischen Maßnahmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative hervor, einschließlich neuer Initiativen zur Unterstützung von Arbeitslosen bei der Unternehmensgründung.

Wichtige Trends: Die wirtschaftliche Rezession hatte erhebliche Auswirkungen auf den griechischen Arbeitsmarkt, und die Arbeitslosigkeit lag 2016 deutlich über dem Durchschnitt der Europäischen Union (23,7 % gegenüber 8,7 % in der EU), besonders hoch lag sie bei den jungen Menschen (47,3 %). Die Selbstständigkeit ist recht ausgeprägt, und die Wahrscheinlichkeit, dass Griechen im Jahr 2016 eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, ist viel höher als bei anderen Bürgern der Europäischen Union (29,5 % gegenüber 14,0 % in der EU). Insbesondere waren mehr als vier von zehn älteren Menschen selbstständig (42,4 %). Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) zeigt, dass es genauso wahrscheinlich war, dass griechische Erwachsene im Zeitraum 2012-2016 ein Unternehmen gründeten oder ein neues Unternehmen betrieben (weniger als 42 Monate alt), wie Erwachsene in anderen Ländern der europäischen Union. Dieses Ergebnis gilt für die meisten Bevölkerungsgruppen, obwohl ältere Menschen am aktivsten in der Unternehmensgründung tätig waren (5,2 % gegenüber 4,3 % in der EU). Ein relativ hoher Anteil der neuen unternehmerischen Aktivitäten in diesem Zeitraum wurde jedoch von Menschen betrieben, die keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten hatten (29,9 % gegenüber 22,1 % in der EU). Bei mehr als einem Drittel der Frauen und älteren Unternehmern war die Notwendigkeit ausschlaggebend für die Unternehmensgründung (35,5 % für Frauen und 31,3 % für ältere Menschen).

Problemthema: Unternehmerinnen scheinen Schwierigkeiten damit zu haben, ihr Potenzial zu erreichen, da nur wenige erfolgreich innovative Unternehmen gründen, die zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Einige der Haupthindernisse, mit denen sie konfrontiert sind, sind ein Mangel an Management- und Marketing- sowie Kenntnisse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien. Dies spiegelt jedoch wahrscheinlich den breiteren Trend wider, dass Frauen auch innovative Sektoren in Beschäftigung und Bildung meiden. Daher müssen sich die politischen Entscheidungsträger darauf konzentrieren, jungen Frauen Vorbilder zu bieten, um sie zu ermutigen, ein Studium in einem innovativen Bereich zu absolvieren. Die Unterstützung von Unternehmensgründungen kann auch für Frauen in diesen Bereichen durch Mentoring und einen verbesserten Zugang zu Finanzmitteln verbessert werden.

Jüngste politische Entwicklungen: Die griechische Regierung hat, auch für einige der unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen, eine relativ große Anzahl von Initiativen entwickelt, die sich direkt auf die Stärkung der unternehmerischen Initiative konzentrieren. Eine neue Initiative für Arbeitslose ist das im Februar 2016 gestartete Programm „Start-Up Entrepreneurship“, das die Gründung von Kleinst- und Kleinunternehmen mit innovativen Geschäftsplänen durch gezielte Zuschüsse unterstützen soll. Mögliche Begünstigte der Maßnahme sind Personen, die vor 1991 geboren wurden, arbeitslos sind und zum Zeitpunkt der Antragstellung arbeitslos gemeldet sind oder eine berufliche Tätigkeit im Bereich der Dienstleistungserbringung ausüben und kein festes Arbeitsverhältnis haben. In jüngster Zeit gab es auch Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs benachteiligter Gruppen zu Finanzierungen. Im Mai 2016 unterzeichneten der Europäische Investitionsfonds und die Genossenschaftsbank Karditsa die erste Garantievereinbarung zur Unterstützung von Kleinstunternehmen in

Griechenland im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI). Die mit der Co-operative Bank of Karditsa unterzeichnete EaSI-Vereinbarung umfasst ein Darlehensportfolio von 5 Mio. EUR für über 300 Mikrokreditnehmer, die sich hauptsächlich an Landwirte, junge arbeitslose Kreditnehmer, Genossenschaften und Sozialunternehmen sowie Kleinstunternehmen richten, die in der Green Economy tätig sind.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 20.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Griechenland**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

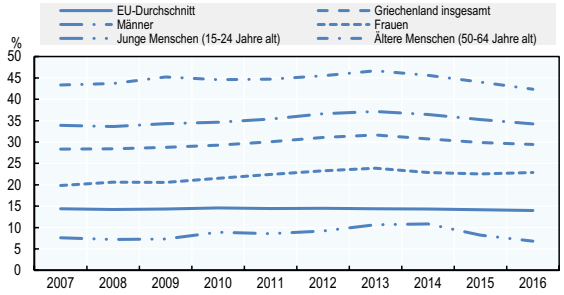


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

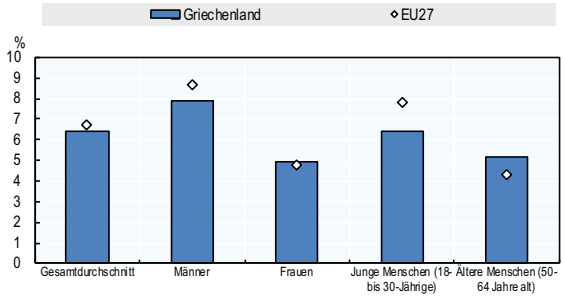


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

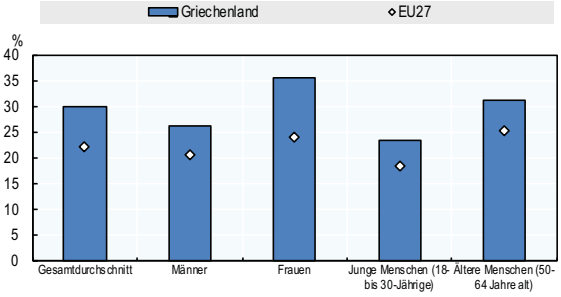


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

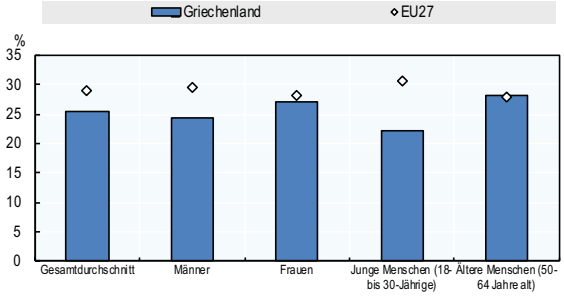


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

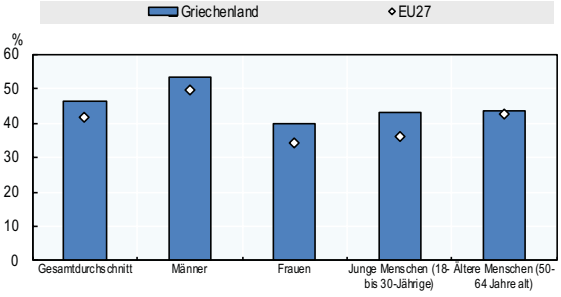
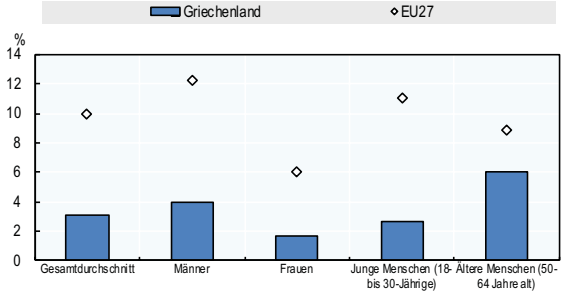


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930537

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Ungarn

Dieses Profil enthält Schlüsselindikatoren zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Ungarn und hebt die jüngsten politischen Maßnahmen zur Unterstützung unterrepräsentierter und benachteiligter Gruppen im Bereich der unternehmerischen Initiative hervor, insbesondere Maßnahmen, die im Rahmen der Jugendgarantie durchgeführt werden.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote lag 2016 unter der der Europäischen Union (10,0 % gegenüber 14,0 % in der EU). Männer waren 2016 eher selbstständig als Frauen (12,1 % vs. 7,5 %), und die Quote der älteren Menschen war relativ hoch (14,1 %). Dennoch lag die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) im Zeitraum 2012-2016 leicht über dem Durchschnitt der Europäischen Union (8,8 % gegenüber 6,7 %), was darauf hindeutet, dass die Ungarn aktiver im Bereich der Unternehmensgründung und in der Führung neuer Unternehmen waren, die vor weniger als 42 Monaten gegründet wurden. Die TEA-Rate für Frauen war deutlich niedriger als die für Männer (5,7 % vs. 12,0 % für Männer), und junge Menschen waren aktiver als ältere Menschen (9,3 % vs. 5,9 % für ältere Menschen). Fast ein Drittel (28,0 %) der Unternehmer gab an, sein Unternehmen aus einer Notwendigkeit heraus gegründet zu haben, da es zwischen 2012 und 2016 keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte, was über dem EU-Durchschnitt (22,1 %) lag. Frauen (36,5 %) und ältere Menschen (40,1 %) meldeten häufiger als der EU-Durchschnitt, dass sie ihr Unternehmen aus der Not heraus gründeten (24,2 % bei Frauen und 25,5 % bei älteren Menschen). Bei jungen Menschen entsprach die Wahrscheinlichkeit, ein Unternehmen aus „Notwendigkeit" zu gründen (18,6 % vs. 18,7 %), jedoch dem Durchschnitt in der Europäischen Union.

Problemthema: Eine zentrale Herausforderung bei der Stärkung des integrationsfördernden Unternehmertums besteht darin, mehr Flexibilität in die aus Mitteln der Europäischen Union finanzierten Unterstützungssysteme für die unternehmerische Initiative von jungen Menschen einzubringen. Es besteht die Gefahr, dass große Programme mit einem einzigen Zugangsweg (d. h. einer bestimmten Zeitspanne für Weiterbildung, einem definierten Zeitpunkt für die Unternehmensgründung und genauen Festlegungen für den erforderlichen Finanzbedarf) nicht für alle jungen Menschen geeignet sind, was zu Ernüchterung führen könnte. Es wäre hilfreich, Programm flexibler zu gestalten, damit Unternehmer, die einen anderen Rhythmus bei der Unternehmensgründung haben, daran teilnehmen und auf unterschiedliche Hilfen Zugriff haben. Darüber hinaus unterscheiden sich die Rahmenbedingungen für Unternehmen in den Konvergenzregionen erheblich von denen in Mittelungarn, und dies sollte bei der Programmgestaltung berücksichtigt werden.

Jüngste politische Entwicklungen: Die Nationale Jugendstrategie 2009-2024 (Nemzeti Ifjúsági Stratégia 2009-2024) wurde 2010 von der Regierung genehmigt, gefolgt von einer Reihe von Maßnahmen im Rahmen der Initiative zur Jugendbeschäftigung der Europäischen Union. Im Rahmen des Operationellen Programms für wirtschaftliche Entwicklung und Innovation 2014-2020 (Gazdaságfejlesztési és Innovatív Operatív Program) wurden zusätzliche spezifische Maßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit junger Menschen konzipiert, darunter Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung des Geschäftsplans, zur Unternehmensführung und zu Starthilfen. Es ist vorgesehen, dass bis 2020 6 300 junge Menschen von dieser Unterstützung profitieren werden. Vor Kurzem wurden Interessenten zur Einreichung von Anträgen aufgefordert. Im Rahmen dieses Aufrufs sollen 965 Jungunternehmer in den Konvergenzregionen und 333 Jungunternehmer in Mittelungarn bis 2019 Existenzgründungshilfen erhalten. Darüber hinaus

wurde 2013 das Youth Professional Forum als interministerielle Koordinierungsplattform für die Umsetzung der nationalen Jugendstrategie eingerichtet. Sie koordiniert die Umsetzung der Strategie und verfügt über eine spezielle Arbeitsgruppe für die unternehmerische Initiative, die sich auf die Unterstützung junger Menschen bei der Unternehmensgründung konzentriert. Das Mandat des Forums wurde kürzlich auf die Förderung der Beteiligung junger Frauen ausgedehnt, einschließlich der Entwicklung gezielter Maßnahmen für junge Frauen. Im Rahmen des Forums organisierte das Ministerium für Volkswirtschaft 2016 eine gemeinsame Roadshow mit dem Ziel, die grundlegenden Schwierigkeiten zu identifizieren, die die vollständige Integration der unternehmerischen und finanziellen Bildung in die Lehrpläne des formalen Bildungssystems behindern. Ab dem Schuljahr 2016/2017 wird es eine Themenwoche über unternehmerische Initiative und Finanzkompetenz an staatlichen Schulen geben.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 21.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Ungarn**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

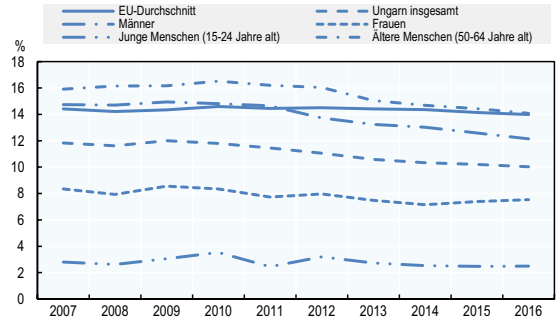


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

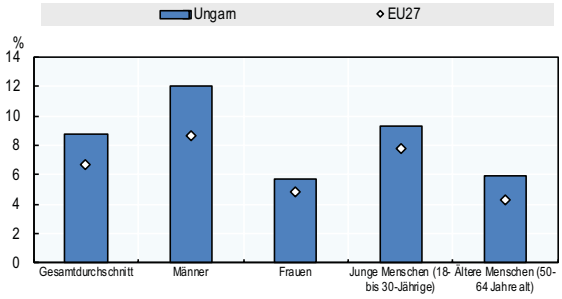


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

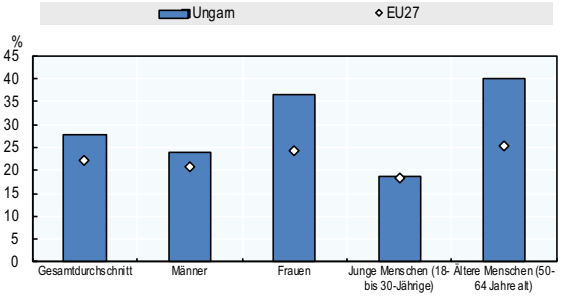


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

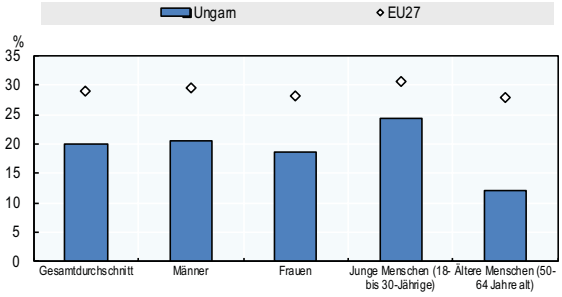


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

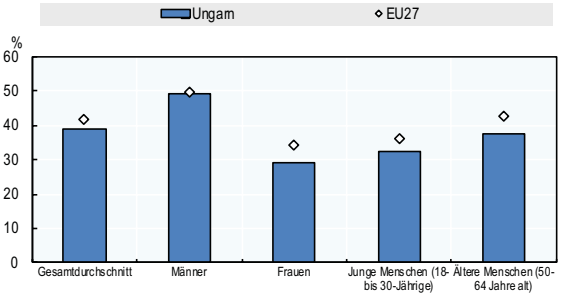
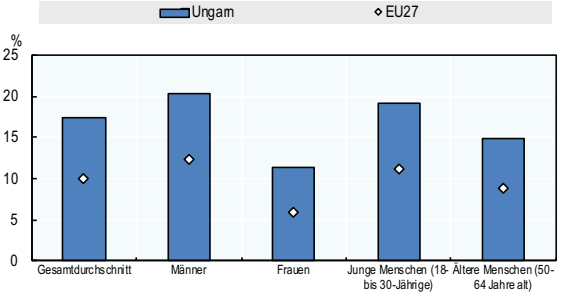


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930556

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Irland

Dieses Profil enthält Daten über selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit nach Schlüsselzielgruppen der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Irland wie Frauen, junge Menschen und Ältere. Darüber hinaus werden die jüngsten politischen Maßnahmen im Bereich der integrationsfördernden unternehmerischen Initiative, wie beispielsweise die neue Maßnahme „Weiterbildung für Frauen, die in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, und das Unternehmertum von Frauen", kurz beschrieben.

Wichtige Trends: Obwohl die Selbstständigenquote in Irland 2016 in etwa dem Durchschnitt der Europäischen Union entsprach (14,6 % gegenüber 14,0 %), lag die Selbstständigenquote für mehrere der wichtigsten sozialen Zielgruppen unter dem EU-Durchschnitt: Frauen (6,9 % gegenüber 9,9 % in der EU) und junge Menschen (1,9 % gegenüber 4,2 % in der EU). Ältere hingegen waren 2016 eher selbstständig (24,6 % gegenüber 18,5 % in der EU). Männer waren dreimal so häufig selbstständig wie Frauen (21,2 % gegenüber 6,9 % bei Frauen), was einen größeren Abstand als in den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union darstellt. Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) lag im Zeitraum 2012-2016 leicht über der der Europäischen Union (8,5 % gegenüber 6,5 % in der EU), was darauf hindeutet, dass die Iren aktiver im Bereich der Unternehmensgründung und bei der Führung neuer Unternehmen waren, die vor weniger als 42 Monaten gegründet wurden. Männer waren in diesem Zeitraum viel aktiver als Frauen bei der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines neuen Unternehmens (11,3 % gegenüber 5,6 % bei Frauen).

Problemthema: Die Erhebung genauer Daten über die Gründungsquoten nach Geschlecht ist schwierig, da keine Behörde die Verantwortung für die Erhebung und Analyse dieser Daten trägt. Verschärft wurde die Situation durch die Kürzung der öffentlichen Haushalte aufgrund von Sparmaßnahmen. Das Zentrale Statistikamt könnte Profildaten von Unternehmern sammeln, die ein Unternehmen gründen, eine Datenbank über aktive und inaktive Unternehmen unterhalten und Jahresberichte unter Verwendung der Profilinformationen veröffentlichen. Diese Informationen könnten die künftigen politischen Entwicklungen unterstützen, insbesondere die Einbeziehung maßgeschneiderter Politiken für integrationsförderndes Unternehmertum in die nationale Grundsatzerklärung zum Unternehmertum.

Jüngste politische Entwicklungen: Die Politik der unternehmerischen Initiative in Irland war Teil einer breit angelegten KMU-Politik, bis vor Kurzem, als der Minister für Beschäftigung, Unternehmen und Innovation 2013 eine Beratungsgruppe – „Entrepreneurship Forum" – einrichtete und sie aufforderte, Empfehlungen zur Steigerung der Rate der unternehmerischen Aktivität abzugeben. Der Bericht des Entrepreneurship Forums (2014) veranlasste das Ministerium für Beschäftigung, Unternehmen und Innovation, die erste nationale Grundsatzerklärung zum Unternehmertum (2014) zu veröffentlichen. In dieser Erklärung werden die drei Hauptziele genannt: die Anzahl der Start-ups um 25 % (3 000 weitere Start-ups pro Jahr) zu erhöhen, die Überlebensrate in den ersten fünf Jahren um 25 % (1 800 weitere Überlebende pro Jahr) zu erhöhen und die Fähigkeit der Start-ups, sich um 25 % zu steigern. So hat das Ministerium im Jahr 2015 zahlreiche Maßnahmen in den anschließenden „Aktionsplan für Beschäftigung" aufgenommen. Diese Dokumente sind die Grundpfeiler aller politischen Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Unternehmertum in den letzten Jahren und beeinflussen weiterhin die Behörden im Hinblick auf die Unternehmensförderung und die Entwicklung des unternehmerischen Ökosystems. So hat beispielsweise die Abteilung für Gleichstellung der Geschlechter im Ministerium für Justiz und Gleichstellung erfolgreich Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds für die Durchführung

einer positiven Aktionsmaßnahme für 2014-2020 mit dem Titel „Weiterbildung für Frauen, die in die Erwerbsbevölkerung zurückkehren, und für die unternehmerische Initiative von Frauen“ erhalten. Ziel der Tätigkeit ist es, eine Gruppe von Frauen zu unterstützen, die derzeit nicht auf dem Arbeitsmarkt sind (weder erwerbstätig noch arbeitslos), um ihre Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies geschieht, indem ihnen eine jeweils vor Ort durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme angeboten wird, die Selbstentwicklung und arbeitsbezogene Fähigkeiten in den Blick nimmt.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 22.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Irland**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

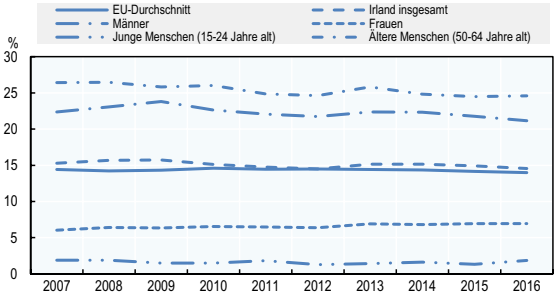


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

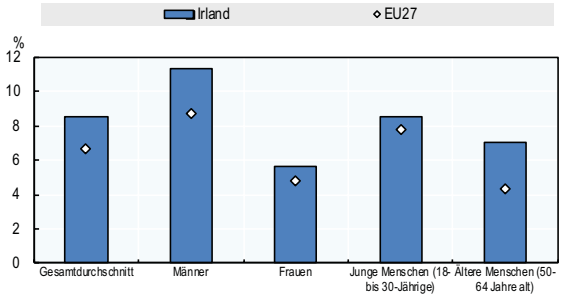


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

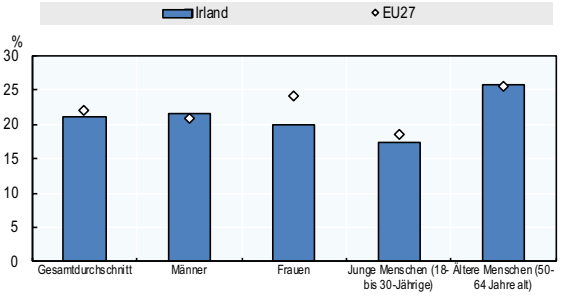


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

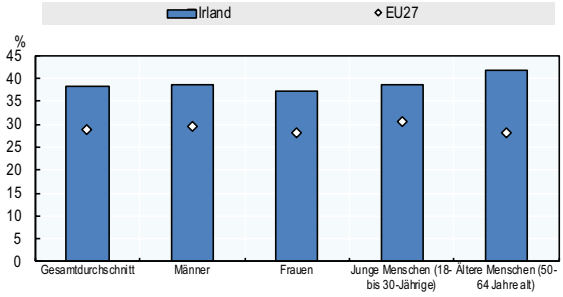


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

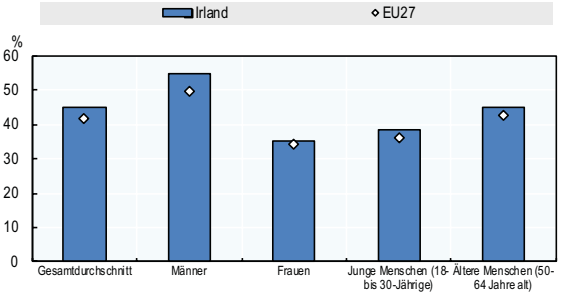
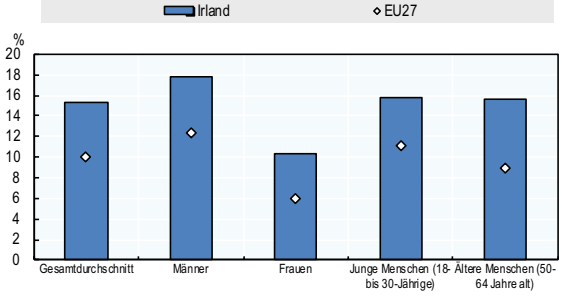


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930575

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Italien

Dieses Profil enthält Schlüsseldaten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Italien und hebt die jüngsten politischen Maßnahmen im Bereich des integrationsfördernden Unternehmertums hervor, einschließlich der Initiative SELFIEmployment, die Jungunternehmer unterstützt.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquoten waren in Italien 2016 höher als im Durchschnitt der Europäischen Union (21,5 % gegenüber 14,0 % in der EU) und besonders hoch bei Männern (25,6 %) und älteren Menschen (23,9 %). Gleichzeitig war die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 niedrig (4,4 % gegenüber 6,7 %), was darauf hindeutet, dass die Italiener weniger wahrscheinlich an der Unternehmensgründung und an der Führung neuer Unternehmen beteiligt waren, die vor weniger als 42 Monaten gegründet wurden. Dies galt für alle sozialen Zielgruppen, aber der Abstand war bei den jungen Menschen am größten (5,1 % gegenüber 7,8 % in der EU). Die Zahl der aus der Not heraus gegründeten Unternehmen war in diesem Zeitraum sehr hoch, was durch die schwierigen Arbeitsmarktbedingungen erklärbar ist. Ein höherer Anteil der Unternehmer in Italien gründete sein Unternehmen, weil ihm die Chancen auf dem Arbeitsmarkt fehlten, als in der Europäischen Union (22,1 % gegenüber 15,8 % in der EU). Am größten war dieser Anteil bei den Frauen, wo fast ein Viertel (24,2 %) ein Unternehmen gründete, da es an anderen Möglichkeiten fehlte, verglichen mit 11,5 % in der EU.

Problemthema: Ein aktuelles politisches Thema ist die Entwicklung der unternehmerischen Bildung in Grund- und Sekundarschulen. Die Schulen haben die Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen im Zuge des neuen Schulgesetzes (Gesetz 107/2015) im Allgemeinen nur langsam umgesetzt. Das Gesetz zielt darauf ab, die Einrichtung von Kurzzeitpraktika für Schüler der Sekundarstufe in privaten und öffentlichen Einrichtungen zu erleichtern. Dies könnte den Weg für systematischere Kontakte zwischen Sekundarschulen und Netzwerken von Förderern im Bereich der Gründungsinitiativen eröffnen, die auf lokaler Ebene stattfinden, ohne dass zusätzliche Rechtsvorschriften erforderlich sind.

Jüngste politische Entwicklungen: Angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit stand das Jugendunternehmertum im Mittelpunkt vieler jüngster Initiativen. Die Handelskammern haben ein nationales Netzwerk von zentralen Anlaufstellen bzw. One-Stop-Shops (Sportelli per lčimprenditoria giovanile) zur Unterstützung von Jungunternehmern aufgebaut. Dieses Netzwerk bietet jungen Menschen einen kostenlosen Service, der sich speziell an Personen richtet, die eine neue Firma gründen wollen. Der Service konzentriert sich auf integrierte Beratung, Weiterbildung, Mentoring und Unterstützung, die sich an den Bedürfnissen von Start-ups und Post-Start-ups orientiert. Dazu gehört auch ein verbesserter Zugang zu Krediten, Mikrokrediten und nationalen oder regionalen öffentlichen Anreizen. In der Praxis muss das Zusammenspiel mit anderen Stellen noch geklärt werden, insbesondere mit der Jugendgarantie-Initiative (2014-2020). Etwa 5,7 % der Mittel der Jugendgarantie sind für die Förderung von Selbstständigkeit und unternehmerischer Initiative, hauptsächlich im Rahmen der Initiative SELFIEmployment, bestimmt. Diese Initiative richtet sich an junge Menschen im Alter von 18 bis 29 Jahren, die ihr eigenes Unternehmen gründen wollen. Die Initiative besteht aus zwei Schritten: i) Weiterbildung, Orientierungshilfe und Beratung, um herauszufinden, wie man von

einer unternehmerischen Idee zu einem konkreten Geschäftsplan gelangt, und ii) den Zugang zu Finanzmitteln, d. h. zu Krediten oder zum SELFIEmployment Fund zu erleichtern. Darüber hinaus werden die Teilnehmer von einem Mentor unterstützt.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 23.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Italien**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

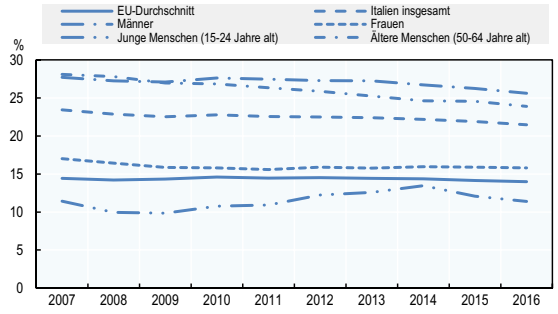


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

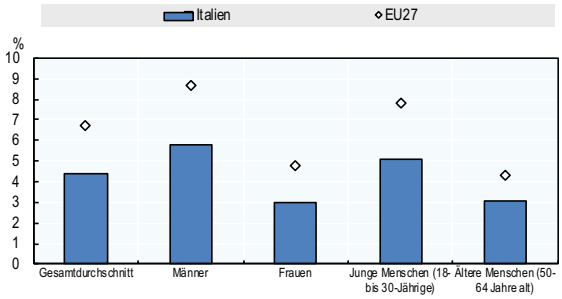


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

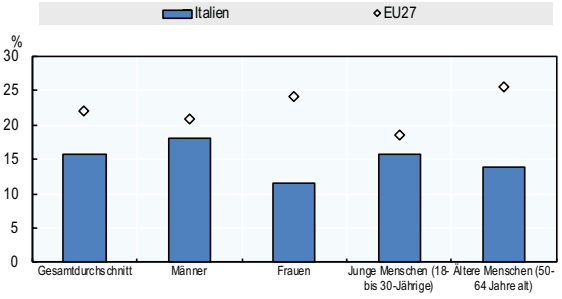


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

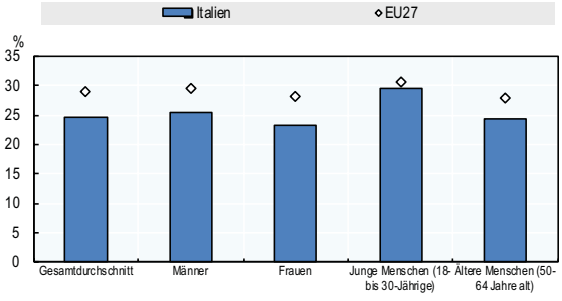


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

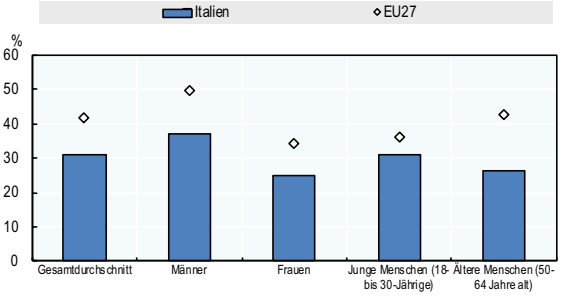
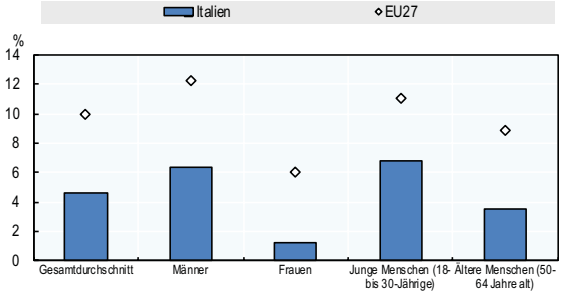


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930594

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Lettland

Dieses Profil enthält Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Lettland und beschreibt kurz die jüngsten politischen Maßnahmen zur Unterstützung eines integrationsfördernden Unternehmertums, wie beispielsweise die Entwicklung eines Rechtsrahmens für soziales Unternehmertum.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote lag 2016 unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (11,8 % gegenüber 14,0 % in der EU). Die Selbstständigenquote ist jedoch in den letzten zehn Jahren gestiegen, während sie in der gesamten Europäischen Union konstant war. Dies galt insbesondere für junge Menschen – bei dieser Personengruppe hatte sich die Selbstständigenquote im letzten Jahrzehnt mehr als verdoppelt und stieg von 2,2 % im Jahr 2006 auf 5,1 % im Jahr 2016. Dieser Aufwärtstrend der Selbstständigentätigkeit spiegelte sich auch in der Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) wider, die den Anteil der Erwachsenen misst, die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines neuen Unternehmens beteiligt sind. Die TEA-Rate war im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union im Zeitraum 2012-2016 sehr hoch (13,2 % gegenüber 6,7 % in der EU). Darüber hinaus scheinen lettische Unternehmer wahrscheinlicher als der EU-Durchschnitt neue Produkte und Dienstleistungen einzuführen, insbesondere Frauen (32,0 % gegenüber 28,1 % in der EU).

Problemthema: Eine der größten Herausforderungen bei der Bereitstellung einer umfassenden Unterstützung des integrativen Unternehmertums besteht darin, sicherzustellen, dass der Umfang der angebotenen Unterstützung angemessen ist. Die beiden bestehenden Programme zur Unterstützung von Arbeitslosen und speziell arbeitslosen jungen Menschen bei der Unternehmensgründung haben positive Ergebnisse erzielt. Beide Programme sind jedoch relativ begrenzt und könnten vergrößert und stärker gefördert werden. So könnte beispielsweise das Programm „Maßnahme zur Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit oder selbstständigen Erwerbstätigkeit in Lettland“ zehnmal größer sein, da etwa 5 % der Arbeitslosen durch selbstständige Erwerbstätigkeit in der EU wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Ausgehend davon wird erwartet, dass zwischen 2 000 und 3 000 Personen an der Teilnahme an diesem Programm interessiert sind. Allerdings nehmen tatsächlich nur 150 bis 250 Personen pro Jahr teil.

Jüngste politische Entwicklungen: Die Ziele und Vorgaben für die Unternehmensgründung und Selbstständigkeit durch Arbeitslose und andere wichtige soziale Zielgruppen sind im Beschäftigungsrahmen „Inklusive Beschäftigungsstrategie 2015-2020“ dargelegt, der im Mai 2015 vom Ministerkabinett verabschiedet wurde. Dieser Rahmen wurde entwickelt, um die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu fördern, und umfasst zwei zentrale politische Ziele im Zusammenhang mit integrationsförderndem Unternehmertum: i) die Steigerung der Selbstständigkeit und der Möglichkeiten zur Unternehmensgründung für registrierte Arbeitslose und ii) die Förderung des sozialen Unternehmertums, sowohl als Arbeitsmarktaktivität für verschiedene soziale Zielgruppen als auch als Instrument zur Unterstützung dieser Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft im Allgemeinen. Die derzeitige Priorität im Bereich der gesetzlichen Vorschriften im Zusammenhang mit integrativem Unternehmertum ist die Entwicklung eines Rechtsrahmens für soziales Unternehmertum. Ziel ist es, Menschen aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt durch Beschäftigungsmöglichkeiten in Sozialunternehmen oder durch die Gründung eines Sozialunternehmens zu unterstützen. Das Parlament hat im September 2015 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der Vertreter des Finanzministeriums, des Ministeriums für Wohlfahrt, des Justizministeriums, des Wirtschaftsministeriums, des Ministeriums für Umweltschutz und

regionale Entwicklung, des lettischen Verbandes der lokalen und regionalen Regierungen, der Vereinigung für soziales Unternehmertum und mehrerer Nichtregierungsorganisationen angehören. Diese Arbeit wird durch das Projekt des Europäischen Sozialfonds 9.1.1.3 unterstützt. „Support for Social Entrepreneurship" und das Ministerium für Wohlfahrt werden für die Entwicklung dieses Rechtsrahmens verantwortlich sein. Es wird erwartet, dass das Gesetz am 1. Januar 2018 in Kraft tritt.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 24.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Lettland**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

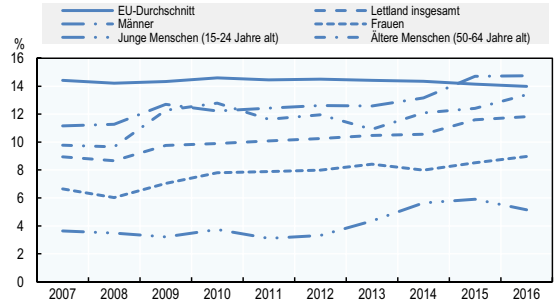


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

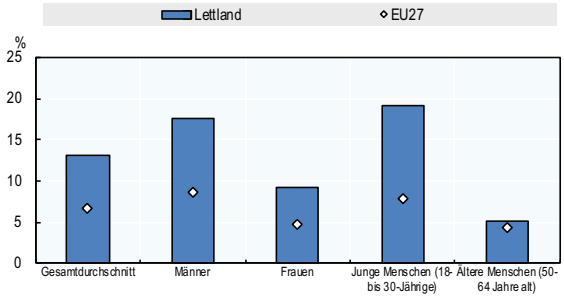


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

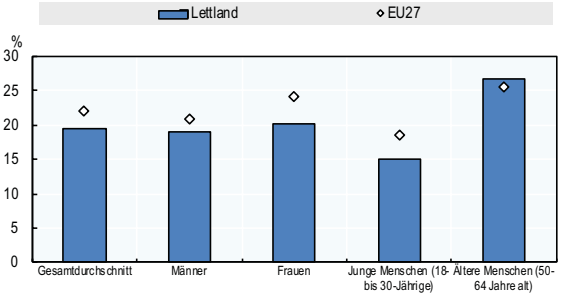


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

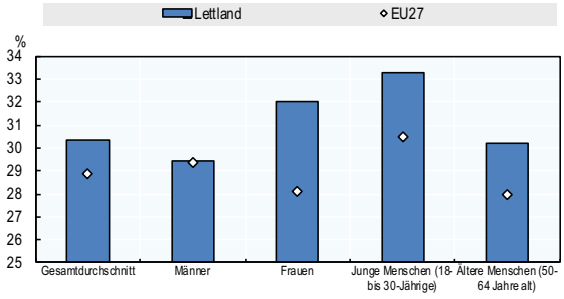


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

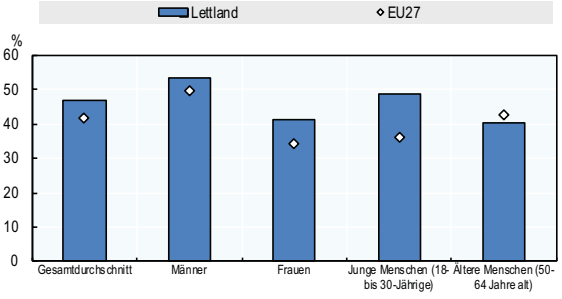
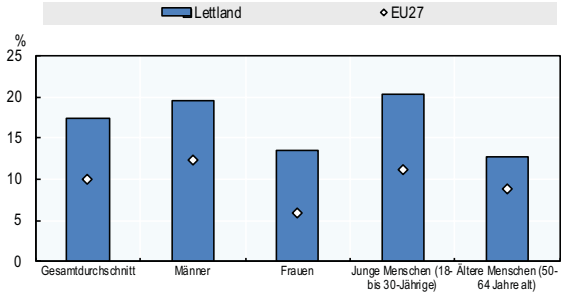


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930613

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Litauen

Dieses Profil enthält Schlüsselindikatoren für Quoten der selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Litauen und hebt die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum hervor, einschließlich allgemeiner Initiativen (z. B. National Register of Business Consultants) und spezieller Maßnahmen für junge Menschen.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote in Litauen lag 2016 leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (11,1 % gegenüber 14,0 % in der EU). Trotz der niedrigen Selbstständigenquote gehört der Anteil der Erwachsenen, die an der Gründung oder Führung eines neuen Unternehmens, das vor bis zu 42 Monaten gegründet wurde (d. h. die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase), zu den höchsten in der Europäischen Union. Die Quote junger Menschen war im Zeitraum 2012-2016 fast doppelt so hoch wie im EU-Durchschnitt (14,5 % gegenüber 7,8 % in der EU). Allerdings trauten sich die Litauer weniger wahrscheinlich als der Durchschnitt der Menschen in der Europäischen Union die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu, um im gleichen Zeitraum ein Unternehmen zu gründen (36,4 % gegenüber 41,9 % in der EU). Dies galt insbesondere für Frauen (26,6 % gegenüber 34,1 % in der EU) und ältere Menschen (34,8 % gegenüber 42,8 % in der EU).

Problemthema: Ein aktuelles Thema ist die Rolle der Geschlechtergleichstellung bei der Förderung von Unternehmertum und Selbstständigkeit. Die litauische Fortschrittsstrategie „Litauen 2030“ fordert, dass alle Bürger die Möglichkeit haben, ein Unternehmen zu gründen und erfolgreich zu entwickeln. Im Nationalen Programm zur Chancengleichheit von Frauen und Männern 2015-2021 wurde betont, wie wichtig es ist, die Möglichkeiten für die Gründung und Entwicklung von Unternehmen für Frauen zu verbessern, insbesondere für Frauen, die in ländlichen Gebieten leben. In diesem Rahmen werden von 2015 bis 2017 eine Reihe von Initiativen durchgeführt, um die unternehmerische Denkweise von Frauen zu stärken und ihre Finanzkompetenz und andere unternehmerische Kompetenzen zu verbessern.

Jüngste politische Entwicklungen: Der „Aktionsplan für unternehmerische Initiative Litauens für 2014-2020“ ist eine allgemeine Strategie zur Unterstützung des Unternehmertums. Er betont, dass der Zugang zu öffentlichen Unterstützungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen, einschließlich junger Menschen und Frauen, gewährleistet sein muss. Die Konzentration auf benachteiligte Gruppen ist durch das spezifische Ziel „Steigerung des Arbeitskräftebedarfs durch Förderung der unternehmerischen Initiative in der Bevölkerung, insbesondere von Bürgern geplant, die mit Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind“. Die Regierung hat auch ein nationales Register für Unternehmensberater eingerichtet, in dem die Unternehmer die Möglichkeit erhalten, auf qualitativ hochwertige Beratungsleistungen zu verschiedenen Unternehmensfragen zuzugreifen. Darüber hinaus wurden kürzlich einige maßgeschneiderte Projekte gestartet, darunter der Umsetzungsplan für die Jugendgarantie, der Weiterbildung die Entwicklung unternehmerischer Denkweisen und die Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit bei jungen Menschen vorsieht.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 25.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Litauen**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

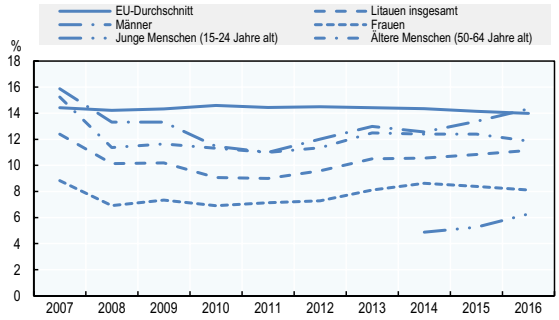


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

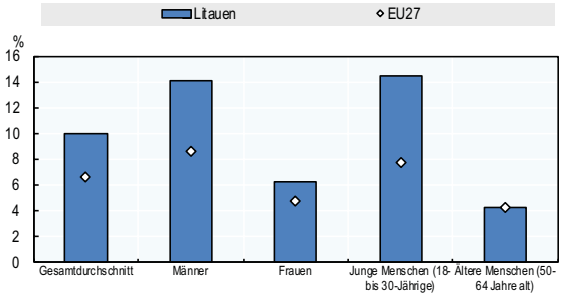


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

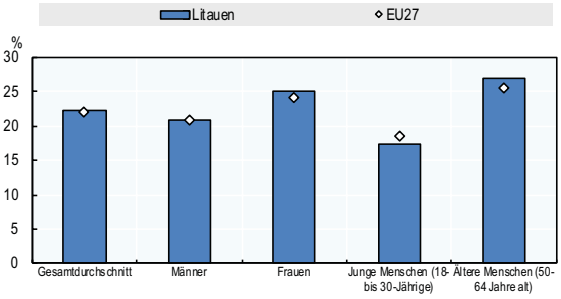


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

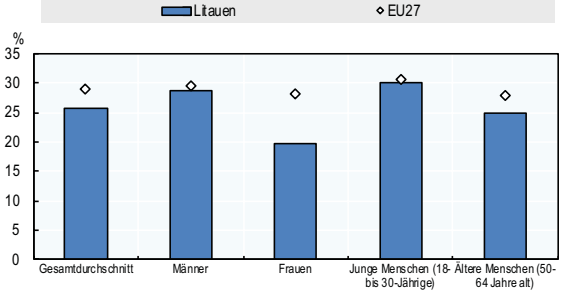


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

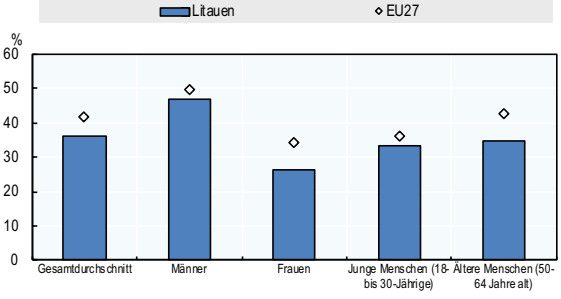
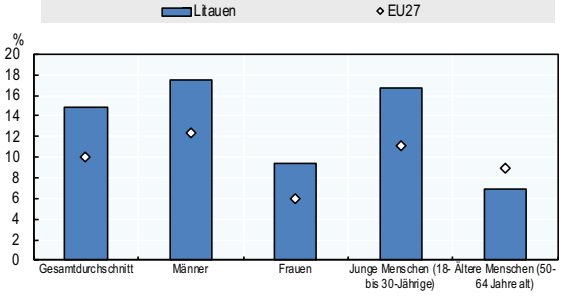


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930632

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Luxemburg

Dieses Profil enthält Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Luxemburg und beschreibt kurz die jüngsten politischen Initiativen, die diese Gruppen bei der Unternehmensgründung unterstützen, einschließlich neuer Maßnahmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative durch die internationalen Wirtschaftsjunioren (Junior Chamber International) in Luxemburg.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote in Luxemburg lag 2016 unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (9,0 % gegenüber 14,0 % in der EU), aber die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) lag im Zeitraum 2012-2016 über dem EU-Durchschnitt (8,8 % gegenüber 6,7 % in der EU), was darauf hindeutet, dass Erwachsene in Luxemburg eher an der Gründung eines Unternehmens beteiligt waren oder ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. Dabei sind unterschiedliche Interpretationen bezüglich der Frage, ob ein Unternehmer ein Selbstständiger ist (und umgekehrt) möglich. Außerdem kann die TEA-Rate eher als eine „fließende" Kennzahl aufgefasst werden, da sie nur die an der Gründung oder Führung eines neuen Unternehmens Beteiligten erfasst. Die unternehmerischen Tätigkeiten in Luxemburg scheinen dabei im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt eher von hoher Qualität zu sein. Nur 9,4 % der Unternehmer gaben im Zeitraum 2012-2016 an, dass sie ihr Unternehmen aufgrund fehlender anderer Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gegründet haben. Darüber hinaus war es in Luxemburg fast doppelt so wahrscheinlich wie im Durchschnitt der Europäischen Union, dass ihr Unternehmen neue Produkte und Dienstleistungen anbot (48,7 % gegenüber 28,9 % in der EU).

Problemthema: Die aktuellen Prioritäten und Ziele der luxemburgischen Regierung im Bereich der unternehmerischen Initiative sind im Vierten Nationalen Aktionsplan zur Unterstützung von KMU dargelegt, der im März 2016 verabschiedet wurde. Der Aktionsplan umfasst zwar die KMU- und die Unternehmerpolitik im Allgemeinen, enthält aber Maßnahmen zur stärkeren Unterstützung von Jungunternehmern und Frauen. Die erwartete Unterstützung für junge Menschen umfasst den Erwerb von mehr Kompetenzen im Bereich Unternehmertum in der formalen Bildung, eine verstärkte Nutzung von Vorbildern und den Ausbau von Netzwerken für Jungunternehmer. Für Frauen ist eine Unterstützung durch bessere Kinderbetreuungseinrichtungen vorgesehen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Jüngste politische Entwicklungen: Die luxemburgische Regierung verfügt über eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen zur Unterstützung neuer Unternehmer. Dazu gehört auch das neue „1-1-1"-Gesetz, das die Schritte im Registrierungsprozess zur Unternehmensgründung deutlich reduziert. Dieses neue Gesetz wird die Gründung eines Unternehmens an einem Tag zum Preis von 1 EUR ermöglichen. Darüber hinaus wurden mehrere Plattformen zur Unterstützung der Unternehmensgründung eingerichtet, darunter die neuen Anlaufstellen (One-Stop-Shops)House of Entrepreneurship, die 2016 gegründet wurden. Diese One-Stop-Shops wurden initiiert, um der Fragmentierung der Infrastruktur zur Unterstützung von Unternehmensgründungen entgegenzuwirken. Es wird erwartet, dass sie den Verwaltungsaufwand für Unternehmensgründungen verringern und eine wichtige Ressource für diejenigen sozialen Zielgruppen darstellen, die Schwierigkeiten haben, sich im institutionellen Umfeld zurechtzufinden.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 26.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Luxemburg**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

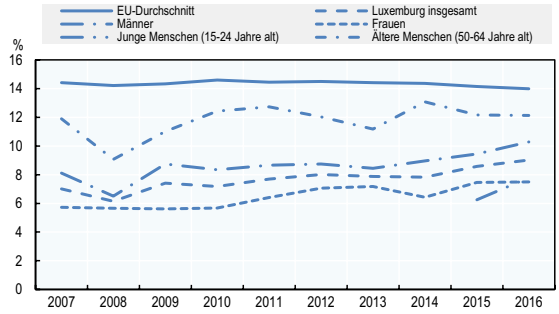


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

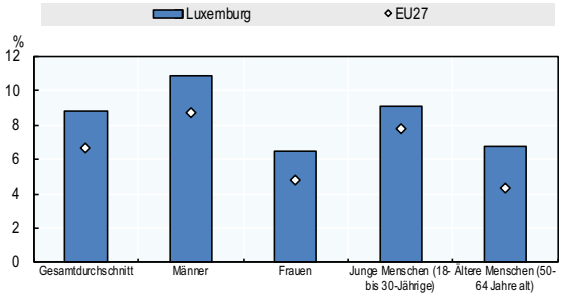


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

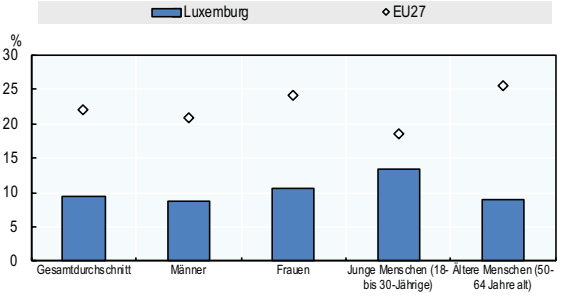


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

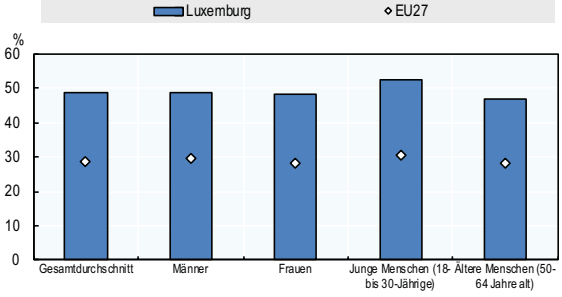


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

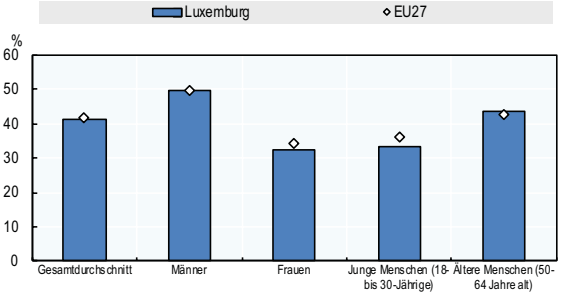
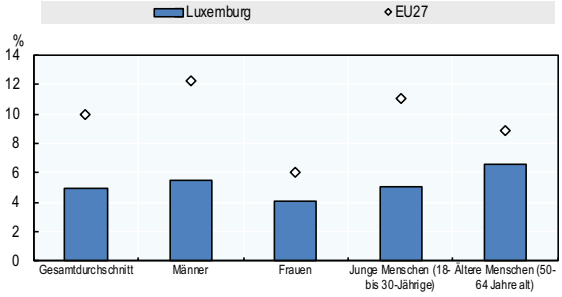


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930651

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Malta

Dieses Profil enthält umfassende Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Malta, einschließlich der Quoten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Frauen, junge Menschen und Ältere. Es beschreibt auch kurz die jüngsten politischen Maßnahmen zur Förderung der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum mehrerer neuer Maßnahmen zur Unterstützung der unternehmerischen Initiative junger Menschen.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote entsprach 2016 in etwa dem Durchschnitt der Europäischen Union (13,2 % gegenüber 14,0 % in der EU). Auch die Selbstständigenquoten der wichtigsten sozialen Zielgruppen in Malta entsprachen dem EU-Durchschnitt, einschließlich Jugend (3,0 % gegenüber 4,2 % in der EU) und Ältere (19,1 % gegenüber 18,5 % in der EU). Es bestand jedoch ein großes geschlechtsspezifisches Gefälle, da Männer fast dreimal so häufig selbstständig waren wie Frauen (17,6 % gegenüber 6,7 % bei Frauen).

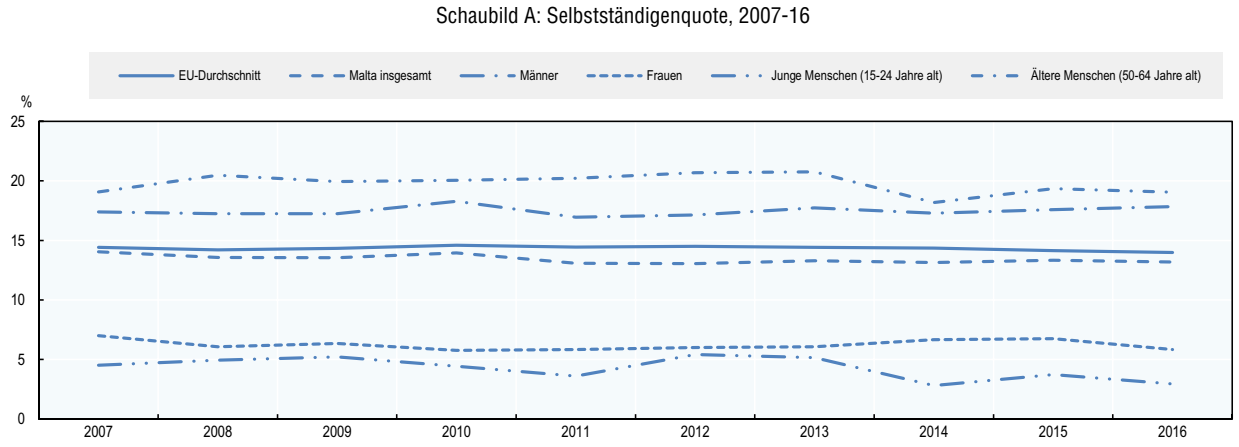
Problemthema: Eine der laufenden politischen Debatten, die für Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum relevant ist, betrifft die Notwendigkeit, die jüngsten Bemühungen im Sinne einer festen Verankerung der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen in den Schulen. Obwohl der nationale Lehrplan vorsieht, dass „Bildung für Unternehmertum, Kreativität und Innovation“ über fächerübergreifende Themen in alle Fächer und Lernbereiche eingebettet werden soll, benötigen Lehrer weiterhin Unterstützung bei der konkreten Gestaltung und Durchführung der Vermittlung solcher Kompetenzen. Die jüngste Veröffentlichung eines Handbuchs ist ein guter Anfang, aber es sind mehr Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrer erforderlich, und auf diese Weise könnten auch Netzwerke und Mechanismen für den Austausch bewährter Verfahren aufgebaut werden.

Jüngste politische Entwicklungen: Die Zahl der Initiativen zur Unterstützung der unternehmerischen Initiative in Malta ist in den letzten zehn Jahren erheblich gestiegen, dabei sind mehrere Sensibilisierungskampagnen und Programme zu Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf unternehmerische Kompetenzen zu nennen. Ein Großteil dieser Unterstützungsangebote richtet sich an junge Menschen, insbesondere Schüler und Studenten, im Rahmen der nationalen Jugendpolitik, die auch die Verfügbarkeit von Maßnahmen zur Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen in der Schule betont. Der Vorschlag „Förderung der unternehmerischen Initiative junger Menschen in Malta und der Europäischen Union“ wurde 2016 dem Minister für Wirtschaft, Investitionen und Kleinunternehmen, dem Minister für Bildung und Beschäftigung und dem Europäischen Kommissar für Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU vorgelegt. In jüngster Zeit gab es auch Maßnahmen zur Stärkung der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen im Schulsystem, einschließlich der Einführung von „Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen, Kreativität und Innovation“ als fächerübergreifendes Thema im nationalen Lehrplan. Diese Bemühungen werden durch Nichtregierungsorganisationen wie Junior Achievement-Young Enterprise (JA-YE) und Junior Chamber International Malta ergänzt, die Hackathons (kollaborative Software- und Hardwareentwicklungsveranstaltungen), Weiterbildungen und Wirtschaftswettbewerbe organisieren.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 27.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Malta**



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Malta hat nicht an der Umfrage zum Global Entrepreneurship Monitor teilgenommen, sodass die Schaubilder B, C, D, E und F nicht verfügbar sind.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Labour Force Survey, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930670

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in den Niederlanden

Dieses Profil enthält Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in den Niederlanden. Es beschreibt auch kurz die jüngsten politischen Initiativen, einschließlich kommunalpolitischer Experimente, die ein Teilzeitunternehmertum im Rahmen des Bbz-Programms für Menschen, die Sozialhilfe beziehen, ermöglichen.

Wichtige Trends: Die Zahl der registrierten Selbstständigen ist in den letzten Jahren relativ schnell gestiegen. Die Selbstständigenquote ist von 12,0 % im Jahr 2007 auf 15,5 % im Jahr 2016 gestiegen und liegt seit 2013 über dem Durchschnitt der Europäischen Union. Dennoch gaben nur 10,8 % der niederländischen Unternehmer an, dass sie ihre Geschäftstätigkeit zwischen 2012 und 2016 aus der Not heraus aufgenommen haben, was weniger als der Hälfte des Durchschnitts der Europäischen Union von 22,1 % entspricht. Die Quoten für Necessity-Unternehmertum waren bei älteren Menschen etwas höher (12,8 %), bei jungen Menschen dagegen sehr niedrig (7,6 %). Trotz einer geringen Verbreitung von Necessity-Unternehmertum war bei den neuen Unternehmern in den Niederlanden weniger wahrscheinlich als im Durchschnitt der Europäischen Union, dass sie in den nächsten fünf Jahren im Zeitraum 2012-2016 mindestens 19 Arbeitsplätze schaffen würden (7,0 % gegenüber 10,0 % in der EU). Dies gilt für alle sozialen Zielgruppen.

Problemthema: Eine der stärksten laufenden politischen Debatten im Zusammenhang mit integrationsförderndem Unternehmertum ist die Frage, wie man die anhaltenden Unterschiede in der Behandlung von Selbstständigen und Arbeitnehmern im Sozialversicherungssystem, insbesondere von Selbstständigen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, angehen kann. Dies hat Auswirkungen auf die Anreize zur Unternehmensgründung. Ein besonderes Anliegen in dieser Debatte ist die Behandlung der sogenannten Scheinselbstständigkeit, bei der Selbstständige keine Arbeitnehmer beschäftigen und nur für einen einzigen Kunden arbeiten. Diese Art der Beschäftigung gilt in der Regel als minderwertig, weil sie weniger sicher ist und der Arbeitnehmer nicht in gleichem Maße vom Sozialversicherungssystem erfasst wird wie die Arbeitnehmer in einem festen Arbeitsverhältnis. Im Jahr 2016 wurden eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um dieses Problem anzugehen.

Jüngste politische Entwicklungen: In den Niederlanden gibt es eine Reihe von Programmen zur Unterstützung von Arbeitslosen in die Selbstständigkeit. Die bedeutendste ist Bbz (Besluit bijstand voor zelfstandigen), das 2004 gegründet wurde. Die Empfänger haben Anspruch auf ein umfassendes Dienstleistungspaket, das die Bereitstellung von Informationen über Selbstständigkeit, Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich unternehmerischer Kompetenzen, Unternehmensberatung und Mentoring sowie Darlehen und vorübergehende Einkommensbeihilfen umfasst. Seit Anfang 2015 experimentieren mehrere Kommunen im Rahmen des Bbz-Programms, um Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit zu geben, sich in Teilzeit selbstständig zu machen, ohne die Sozialhilfeansprüche zu verlieren. Solche Experimente scheinen einen Bedarf der Betroffenen zu befriedigen, da etwa 9 % der Sozialhilfeempfänger in Teilzeit beschäftigt waren. Dies deutet darauf hin, dass viele es vorziehen, nur in Teilzeit zu arbeiten. Dieser jüngste Wandel hin zu einem dezentralen Modell der Unterstützung sozialer Zielgruppen bot den Kommunen die Möglichkeit, die Vorschriften im Hinblick auf Sozialleistungen zu ändern und eine größere Rolle bei der Umsetzung von Sozialprogrammen zu übernehmen, und es ist positiv, dass eine Reihe von Kommunen diese Gelegenheit nutzen. Es besteht jedoch noch Verbesserungsbedarf, da es möglicherweise für potenzielle Unternehmer, die mehrere Sozialleistungen erhalten, besser ist, gar keiner Arbeit nachzugehen, als zu versuchen, über die

Bbz ein Unternehmen zu gründen, da sie den Zugang zu ihren Leistungszahlungen verlieren würden.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 28.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in den Niederlanden**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

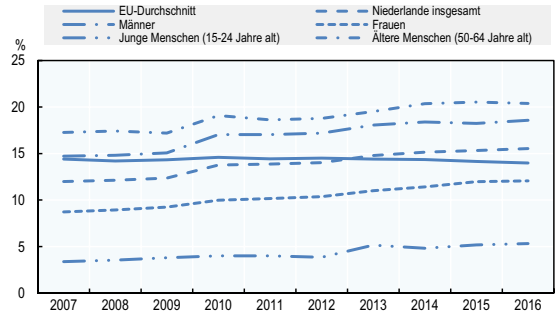


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

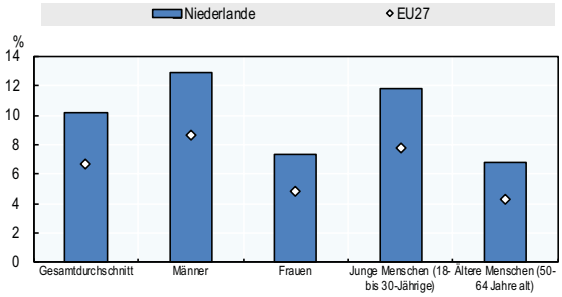


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

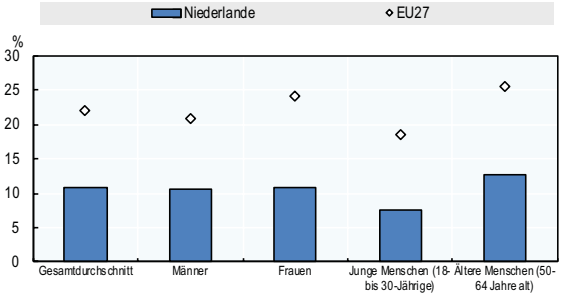


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

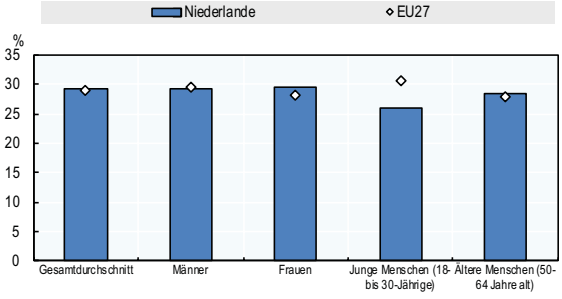


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

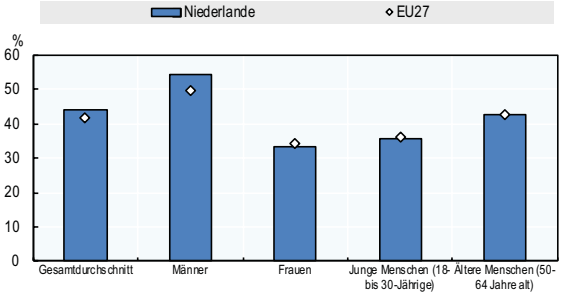
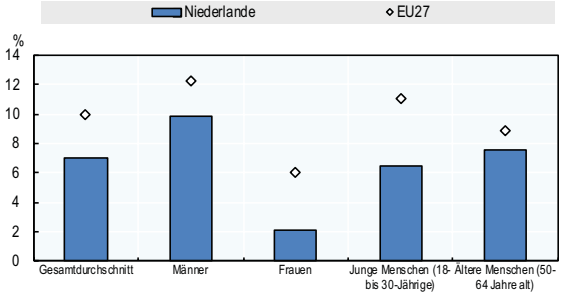


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930689

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Polen

Dieses Profil enthält Schlüsseldaten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren in Polen und hebt die jüngsten Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum von der Polnischen Agentur für Unternehmensentwicklung (PARP) hervor.

Wichtige Trends: Die Wahrscheinlichkeit, dass Polen im Jahr 2016 selbstständig sind, war höher als im Durchschnitt der Europäischen Union (17,7 % der Erwerbstätigen waren selbstständig gegenüber 14,0 % in der EU). In den letzten zehn Jahren ging die Selbstständigenquote leicht zurück, war aber für junge Menschen konstant. Im Zeitraum 2012-2016 waren die Polen eher an der Gründung oder Führung eines neuen Unternehmens beteiligt, das weniger als 42 Monate alt ist (9,6 % gegenüber 6,7 % in der EU). Diese hohe Quote unternehmerischer Tätigkeit ist jedoch teilweise auf einen hohen Anteil von Unternehmern zurückzuführen, die berichten, dass sie keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatten. Mehr als ein Drittel (35,8 %) der neuen polnischen Unternehmer gründete sein Unternehmen in diesem Zeitraum aus einer „Notwendigkeit" heraus, verglichen mit 22,1 % in der Europäischen Union. Unter den wichtigsten sozialen Zielgruppen betraf das Necessity-Unternehmertum vor allem die älteren Unternehmer (52,0 % gegenüber 25,5 % in der EU). Mehr als die Hälfte (57,9 %) der Erwachsenen in Polen gab an, dass sie über die Fähigkeiten verfügt, ein Unternehmen zu gründen, was im Zeitraum 2012-2016 über dem Durchschnitt der Europäischen Union lag (41,9 %). Dementsprechend war es wahrscheinlicher, dass polnische Unternehmer in den ersten fünf Jahren ihrer Geschäftstätigkeit mindestens 19 Arbeitsplätze schaffen würden, was wiederum über dem Durchschnitt der Europäischen Union lag.

Problemthema: Eine der jüngsten politischen Prioritäten in Polen war die Förderung der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen, insbesondere im Hochschulbereich. Das im Herbst 2017 angekündigte Gesetz über die Hochschulbildung zielt darauf ab, das neue polnische Hochschulsystem innovativer und relevanter für die wirtschaftliche Entwicklung zu gestalten. Die Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen wird zunehmend in der Hochschulbildung angeboten und von Studentenklubs und Existenzgründungszentren (Inkubatoren) im akademischen Bereich (Academic Incubators of Entrepreneurship) unterstützt.

Jüngste politische Entwicklungen: Ein neuer strategischer Plan für die wirtschaftliche Entwicklung und die Förderung der unternehmerischen Initiative wurde vom Ministerium für Wirtschaftsentwicklung vorbereitet und im Februar 2016 genehmigt. Der „Plan für eine verantwortungsvolle Entwicklung" (d. h. der Plan von Morawiecki) umfasst fünf Säulen der wirtschaftlichen Entwicklung Polens, darunter i) die Reindustrialisierung, d. h. die Unterstützung der Entwicklung neuer Wettbewerbsvorteile und neuer wirtschaftlicher Spezialisierungen; ii) die Entwicklung innovativer Unternehmen durch die Schaffung eines freundlichen Umfelds für Unternehmen und die Stärkung eines innovationsfördernden Systems; iii) die Erhöhung öffentlicher Entwicklungsinvestitionen; iv) die Internationalisierung, d. h., die Steigerung von Exporten und Auslandsinvestitionen, die Entwicklung einer polnischen Marke; und v) die Unterstützung der sozialen und regionalen Entwicklung. Integrationsförderndes Unternehmertum ist ein wichtiges Element dieser neuen Strategie, da die Unterstützung unterrepräsentierter und benachteiligter Gruppen im Unternehmertum zur Erreichung mehrerer dieser Ziele beitragen kann, insbesondere zur Verbesserung der sozialen und regionalen Entwicklung.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 29.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Polen**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

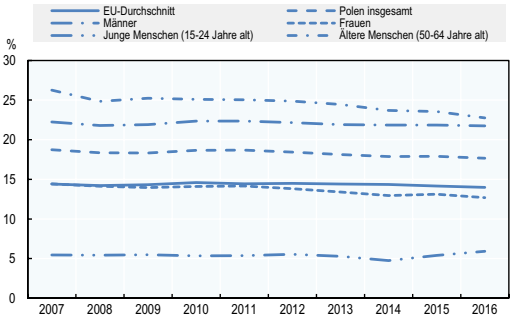


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

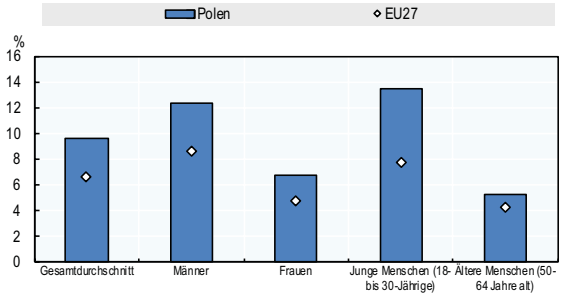


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

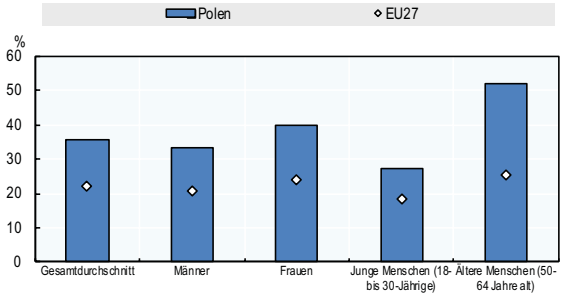


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

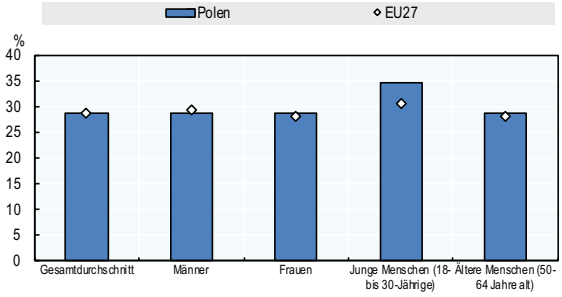


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

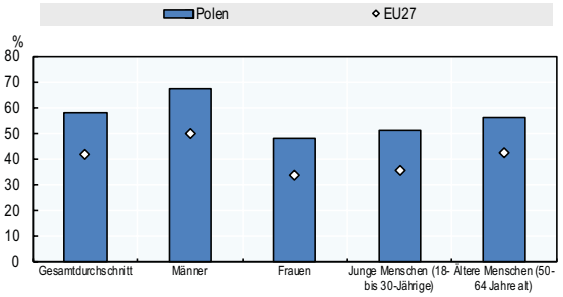
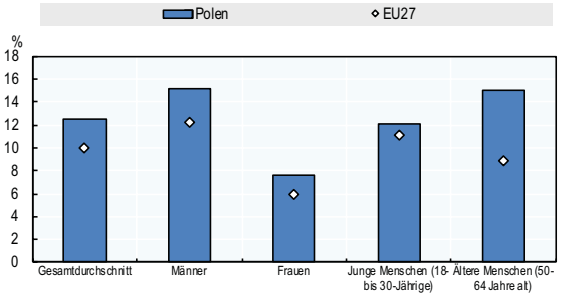


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930708

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Portugal

Dieses Profil enthält wichtige Indikatoren für das integrationsfördernde Unternehmertum in Portugal, einschließlich der Quoten für selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren. Sie gibt auch einen kurzen Überblick über die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum, wie z. B. die nationale Strategie für unternehmerische Initiative, Startup Portugal.

Wichtige Trends: 13,9 % der Erwerbstätigen waren 2016 selbstständig, gegenüber 19,2 % im Jahr 2007. Dieser Rückgang ist in allen Bevölkerungsgruppen zu beobachten, war aber bei Frauen (17,0 % im Jahr 2007 auf 10,7 % im Jahr 2016) und älteren Menschen (34,0 % auf 22,5 %) am stärksten. Umgekehrt ist die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) in den letzten Jahren gestiegen, was darauf hindeutet, dass die Menschen zunehmend in die Gründung und Führung neuer Unternehmen (vor weniger al 42 Monaten gegründet) einbezogen werden. Fast jeder zehnte junge Mensch war im Zeitraum 2012-2016 in der Frühphase des Unternehmertums tätig (9,3 %), verglichen mit dem EU-Durchschnitt von 7,8 %. Portugiesische Unternehmer berichteten jedoch eher als der EU-Durchschnitt, dass sie ihr Unternehmen gegründet haben, weil sie keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatten. Frauen (27,2 %) und Ältere (26,6 %) gaben am ehesten an, dass sie ihr Geschäft zwischen 2012 und 2016 aus Not gegründet haben.

Problemthema: Der Großteil der derzeitigen Förderung der unternehmerischen Initiative konzentriert sich auf die Entwicklung von Fähigkeiten durch Weiterbildung und Mentoring (obwohl auch finanzielle Unterstützung leicht verfügbar zu sein scheint). Die Einführung der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen im formalen Schulsystem hinkt jedoch hinter anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union hinterher. Die Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen fehlt in den Lehrplänen weitgehend, sodass Lernmaterial auf allen Ebenen entwickelt werden muss und Lehrer in der Umsetzung geschult werden müssen.

Jüngste politische Entwicklungen: Die nationale Strategie für unternehmerisches Handeln („Startup Portugal“) wurde im März 2016 gestartet. Dies ist die Hauptstrategie für die Gründung und Unterstützung der Start-ups und knüpft an das nationale Reformprogramm an. Sie zielt auch darauf ab, ausländische Investoren anzuziehen, skizziert Kofinanzierungsmaßnahmen zur Unterstützung von Start-ups in der Anfangsphase und Maßnahmen zur Förderung und Beschleunigung portugiesischer Start-ups auf dem Weltmarkt. Eine zweite aktuelle Politik, die für integrationsförderndes Unternehmertum relevant ist, ist die „Industrielle Entwicklungsstrategie für Wachstum und Beschäftigung 2014-2020“ (Resolução do Conselho de Ministros Nr. 91/2013). Diese Strategie legt neun Prioritätsachsen fest, um unternehmerische Initiative, Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern. Mehrere Maßnahmen wurden identifiziert, und die relevantesten für integrationsförderndes Unternehmertum sind die Schaffung eines nationalen Netzwerks von Mentoren für die unternehmerische Initiative, die Erweiterung der Verfügbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich unternehmerischer Kompetenzen sowie die weitere Einbettung der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen in die Pflichtschule und die Schaffung eines Unternehmervisums. Obwohl viele dieser Maßnahmen allen Unternehmern offenstehen, sind sie für junge Menschen besonders relevant.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 30.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Portugal**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

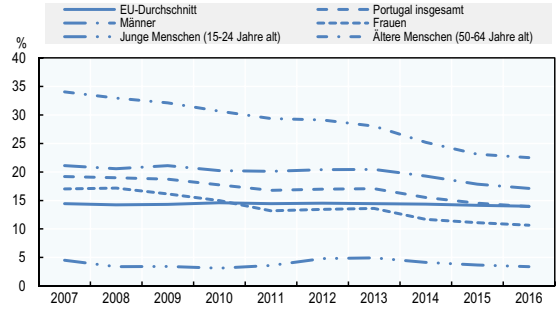


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

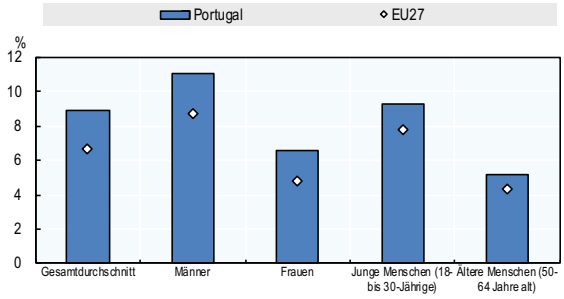


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

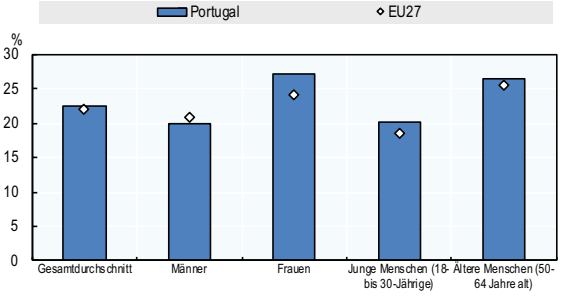


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

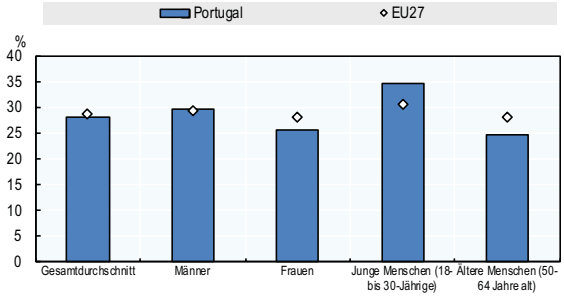


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

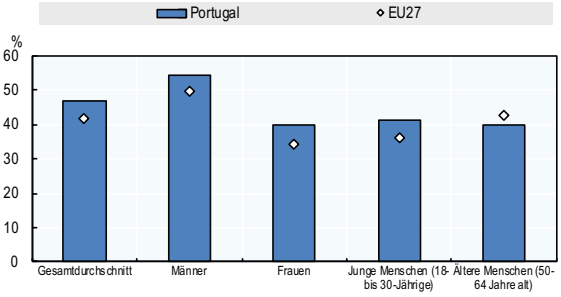
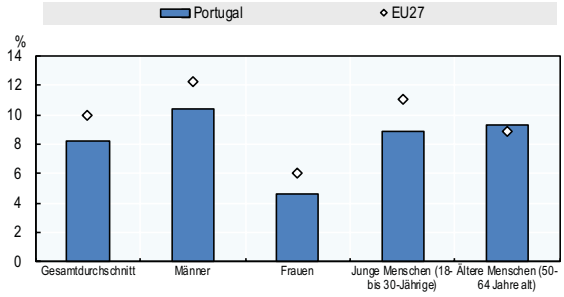


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930727

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Rumänien

Dieses Profil enthält eine Reihe von Indikatoren für integrationsförderndes Unternehmertum in Rumänien, einschließlich selbstständiger Erwerbstätigkeit und unternehmerischer Tätigkeit für wichtige soziale Zielgruppen wie Frauen, junge Menschen und ältere Menschen. Es hebt auch einige der jüngsten Entwicklungen in Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum hervor, einschließlich der neuen KMU-Strategie.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote lag 2016 leicht über dem Durchschnitt der Europäischen Union (16,5 % gegenüber 14,0 % in der EU), was mit einer überdurchschnittlich hohen Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) im Zeitraum 2012-2016 (10,6 % gegenüber 6,7 % in der EU) übereinstimmt. Die Selbstständigenquote zeigt sowohl ein geschlechtsspezifisches als auch ein Altersgefälle, wobei die Selbstständigenquote für Frauen (10,2 %) und junge Menschen (13,2 %) niedriger war als die Gesamtrate in Rumänien im Jahr 2016 (16,5 %). Mehr als ein Viertel der jungen Menschen erwartete jedoch, zwischen 2012 und 2016 ein Unternehmen zu gründen (26,1 %), was zum Teil auf die hohe Arbeitslosenquote junger Menschen (20,6 %) und den hohen Anteil an Necessity-Unternehmertum bei jungen Menschen (16,6 %) zurückzuführen war. Es war wahrscheinlicher als im Durchschnitt der Europäischen Union, dass die Rumänen sich die Fähigkeiten und Fertigkeiten zutrauten, um in diesem Zeitraum ein Unternehmen zu gründen (46,2 % gegenüber 41,9 % in der EU).

Problemthema: Es findet eine laufende politische Debatte über Maßnahmen statt, die den Zugang zu Finanzierungen für die Unternehmensgründung im Rahmen der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Rumänien erleichtern. Der Zugang zu Finanzierungsmaßnahmen für kleine Unternehmen gehört zu den am weitesten entwickelten in Südosteuropa, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass für viele Aspekte des Zugangs zu Finanzmitteln Reformen beschlossen wurden, nämlich Leasingdienstleistungen, Factoring, Garantieprogramme und Wagniskapital. Allerdings fehlt es noch an Unterstützungsleistungen für die wichtigsten Zielgruppen des integrationsfördernden Unternehmertums. Um dieser Herausforderung zu begegnen, wurden kürzlich staatliche Mikrofinanzinstrumente eingeführt, darunter steuerliche Anreize für Investitionen (Gesetz Nr. 120/2015). Allerdings ist mehr Unterstützung für unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen erforderlich.

Jüngste politische Entwicklungen: Die Unterstützung des integrationsfördernden Unternehmertums konzentrierte sich in jüngster Zeit auf drei Hauptzielgruppen: junge Menschen (START und YOUNG DEBUTANTS), Frauen (WOMEN MANAGER) und Unterstützung von nichtlandwirtschaftlichen Unternehmern in ländlichen Gebieten (RURAL). Diese Programme bieten eine integrierte Palette von Unterstützungen, einschließlich Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich unternehmerischer Kompetenzen und kleiner Zuschüsse. Jede dieser Initiativen wurde im neuen Programmplanungszeitraum verlängert, und es wurde ein neuer Zuschuss für neue Unternehmer eingeführt, die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (SRL-D) gründen. Obwohl dieser neue Zuschuss nicht auf Menschen aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen zugeschnitten ist, kann er als eine zusätzliche finanzielle Unterstützung verstanden werden, auf die die Betroffenen zugreifen können, da die meisten Unternehmer aus diesen Gruppen Gesellschaften mit beschränkter Haftung betreiben werden.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 31.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Rumänien**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

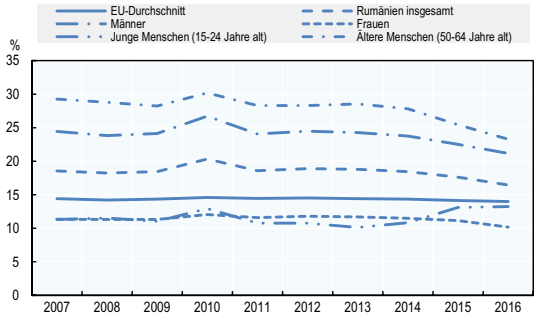


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

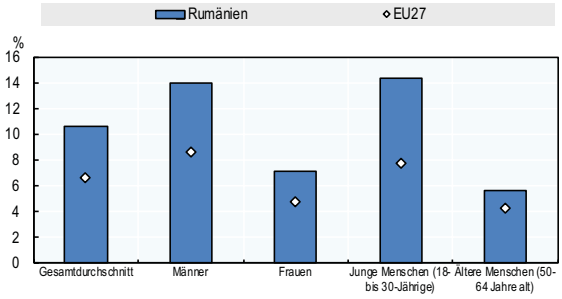


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

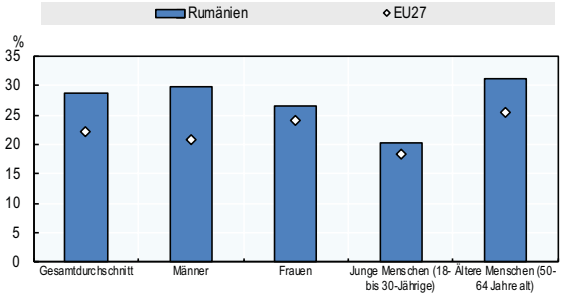


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

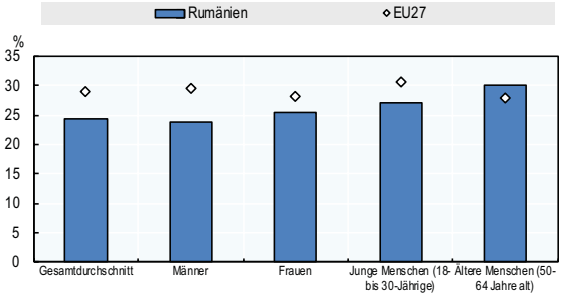


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

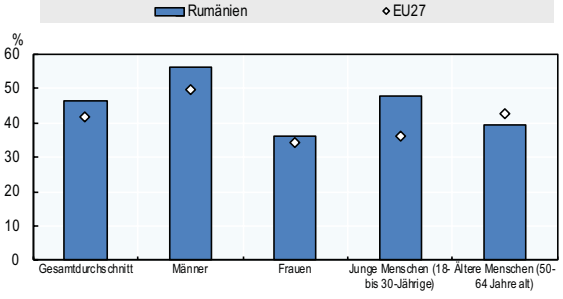
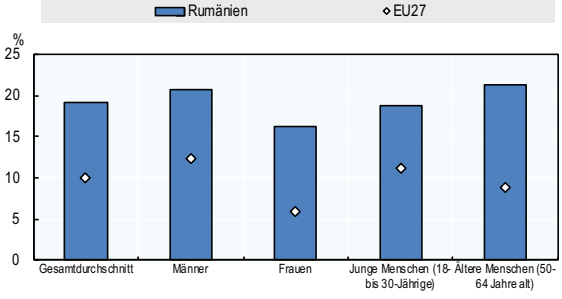


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930746

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Slowakischen Republik

In diesem Profil werden die Erwerbsquoten für die selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit für Frauen, junge Menschen und Ältere in der Slowakischen Republik ausgewiesen und die Unterstützung für junge Menschen und Frauen im Rahmen der laufenden operationellen Programme der EU-Strukturfonds kurz beschrieben.

Wichtige Trends: Der Anteil von Selbstständigen an der Erwerbsbevölkerung sank leicht von 15,8 % im Jahr 2011 auf 15,2 % im Jahr 2016. Insbesondere die Selbstständigenquote ging in den letzten fünf Jahren zurück (von 10,4 % im Jahr 2011 auf 7,9 % im Jahr 2015), während die Quote für andere wichtige soziale Zielgruppen wie Frauen und ältere Menschen relativ stabil war. Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) in der Slowakischen Republik lag zwischen 2012 und 2016 über dem Durchschnitt der Europäischen Union (9,9 % gegenüber 6,7 % für die EU). Unter den verschiedenen sozialen Zielgruppen war die Quote am höchsten unter jungen Menschen: 11,7 % waren als Existenzgründer tätig, was über dem Durchschnitt der Europäischen Union von 7,8 % lag. Mehr als ein Drittel der Unternehmer (35,9 %) in der Slowakischen Republik gab selbst an, dass es sein Unternehmen gegründet hat, weil es keine anderen Arbeitsmöglichkeiten hatte, der EU-Durchschnitt liegt in diesem Fall bei 22,1 %. Die Quoten für das Necessity-Unternehmertum waren in allen sozialen Zielgruppen hoch und besonders hoch für ältere Menschen, die im Zeitraum 2012-2016 1,6-mal häufiger als im EU-Durchschnitt (40,9 % vs. 25,5 % für die EU) als Necessity-Unternehmer tätig waren.

Problemthema: Während der allgemeine Rahmen für die unternehmerische Initiative gestärkt werden muss, gibt es unter den politischen Entscheidungsträgern und den Interessenvertretern des Unternehmertums Diskussionen darüber, ob die Unterstützung für junge Menschen und Frauen verstärkt werden muss. Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich unternehmerischer Kompetenzen und die Bildung in diesem Bereich für junge Menschen sind unterentwickelt, und sie kämpfen oft auch mit einem hohen Verwaltungsaufwand bei der Unternehmensgründung. Frauen empfinden Unternehmertum oft als eine schwierige und unerwünschte Form der Beschäftigung und würden von einer verstärkten Weiterbildung in Finanzkompetenz profitieren. Eine gezieltere Öffentlichkeitsarbeit und -förderung könnte dazu beitragen, Frauen beim Zugang zu den vorhandenen finanziellen Mitteln zu unterstützen.

Jüngste politische Entwicklungen: Ein kohärenter nationaler politischer Rahmen für integrationsförderndes Unternehmertum wurde noch nicht entwickelt, aber mehrere Ziele und Maßnahmen im Zusammenhang mit Unternehmensgründung und selbstständiger Erwerbstätigkeit wurden in die neuen operationellen Programme der EU-Strukturfonds 2014-2020 aufgenommen. So zielt das HR-OP beispielsweise darauf ab, die Finanzkompetenz zu stärken und die unternehmerischen Fähigkeiten unter jungen Menschen durch eine unternehmerische Ausbildung in Grund-, Sekundar- und Hochschule zu verbessern, und umfasst auch Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich unternehmerischer Kompetenzen für junge Menschen, die nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung sind (NEETs). Darüber hinaus wurden eine Reihe spezifischer Regulierungsmaßnahmen eingeführt, um verschiedene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen, unabhängig davon, ob sie selbstständig oder Arbeitnehmer sind. Junge Unternehmer können von der Vorzugsbehandlung durch die Krankenkasse profitieren, wenn sie Studenten sind, da sie keinen Beitrag zu ihrer Deckung leisten müssen. Ältere Menschen können von reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen profitieren, wenn sie erwerbstätig sind

(sowohl als Arbeitnehmer als auch in der Selbstständigkeit), was ein Anreiz für eine weitere Erwerbstätigkeit ist. Menschen mit Behinderungen, die ein Unternehmen gründen, können von reduzierten Beiträgen zur Krankenversicherung profitieren.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 32.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in der Slowakischen Republik**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

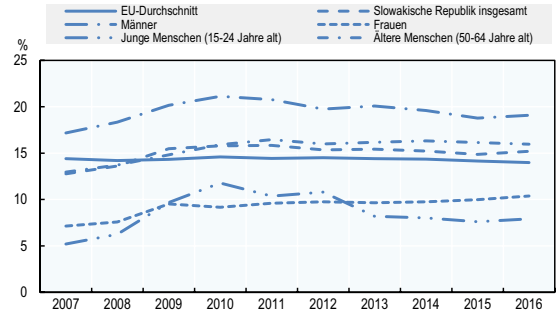


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

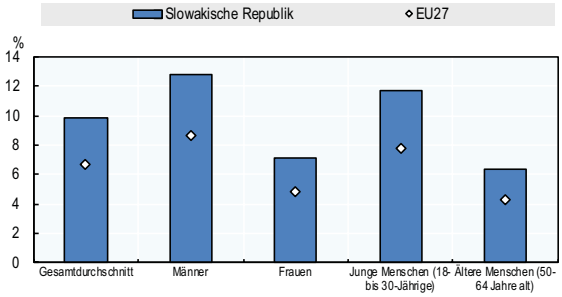


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

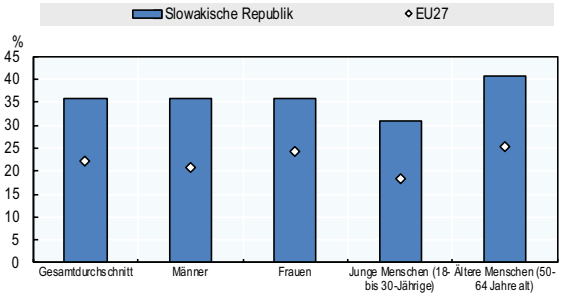


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

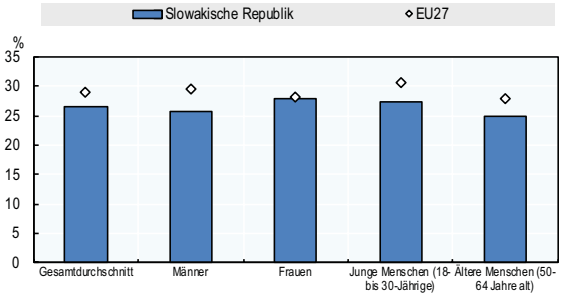


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

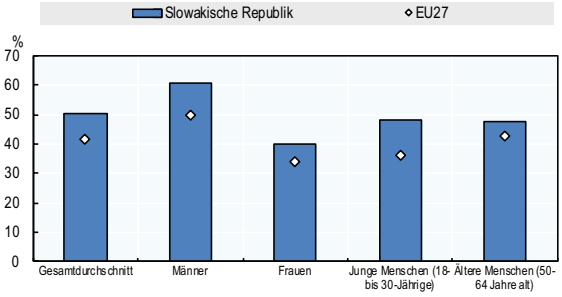
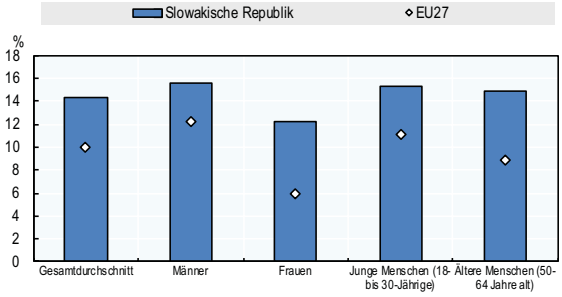


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930765

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Slowenien

Dieses Profil enthält wichtige Indikatoren für das integrationsfördernde Unternehmertum in Slowenien im Vergleich zum EU-Durchschnitt, einschließlich der Quoten für selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren. Es gibt auch einen kurzen Überblick über die jüngsten politischen Entwicklungen, insbesondere über neue Initiativen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Bereich des Unternehmertums.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote in Slowenien lag 2016 leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (11,5 % gegenüber 14,0 % in der EU). Die Selbstständigenquote war für junge Menschen (1,9 %) besonders niedrig. Trotz der niedrigen Selbstständigenquote schienen junge Menschen in Slowenien im Zeitraum 2012-2016 jedoch etwas aktiver bei der Gründung und der Führung neuer Unternehmen (vor weniger als 42 Monaten gegründet) zu sein als der Durchschnitt der Europäischen Union (8,6 % gegenüber 7,8 % in der EU). Slowenische Unternehmer, insbesondere junge Menschen und ältere Unternehmer, boten in diesem Zeitraum wahrscheinlicher als im Durchschnitt der Europäischen Union, neue Produkte und Dienstleistungen an (35,4 % gegenüber 28,9 % in der EU). Es war wahrscheinlicher als im Durchschnitt der Europäischen Union, dass die Slowenen sich die Fähigkeiten und Fertigkeiten zutrauten, um in diesem Zeitraum ein Unternehmen zu gründen (50,1 % gegenüber 41,9 % in der EU), insbesondere war dies bei Frauen (42,1 % gegenüber 34,1 % in der EU) und jungen Menschen (46,3 % gegenüber 36,0 % in der EU) der Fall.

Problemthema: Die Rahmenbedingungen für die Geschäftstätigkeit und unternehmerische Initiative sind nach wie vor schwerfällig. Dies betrifft unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen überproportional, da sie weniger wahrscheinlich in der Lage sind, sich im Regelungsumfeld zurechtzufinden. Der Zugang zu Finanzmitteln für unterrepräsentierte Gruppen im Bereich des Unternehmertums ist ein weiteres Problem.

Jüngste politische Entwicklungen: Slowenien verfügt über eine Reihe von Politiken und Programmen für integrationsförderndes Unternehmertum unter der Schirmherrschaft verschiedener Ministerien und Behörden. Die Politiken zielen darauf ab, sicherzustellen, dass Frauen, junge Menschen, ältere Menschen, Arbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen haben, einen Beitrag zum Arbeitsmarkt und zur Gesellschaft zu leisten. Ein bemerkenswertes Beispiel ist das Aktionsprogramm für Menschen mit Behinderungen 2014-2021, das darauf abzielt, die vollständige und gleichberechtigte Umsetzung der Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung ihrer Würde zu fördern. Das Programm wird unabhängig von der Art der Behinderung oder des Alters in allen Bereichen angeboten, die ihr Leben erheblich beeinflussen (Bildung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit, Kultur, Barrierefreiheit, Selbstorganisation in Behinderteneinrichtungen). Das Programm umfasst zwölf grundlegende Ziele, darunter 124 Maßnahmen, die alle Lebensbereiche von Menschen mit Behinderungen umfassend betreffen. Es wurden ergänzende Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung und zum Abbau der Arbeitslosigkeit ergriffen, einschließlich einer aktiven Beschäftigungspolitik.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 33.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Slowenien**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

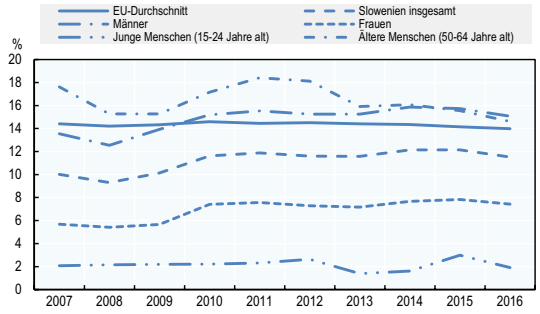


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

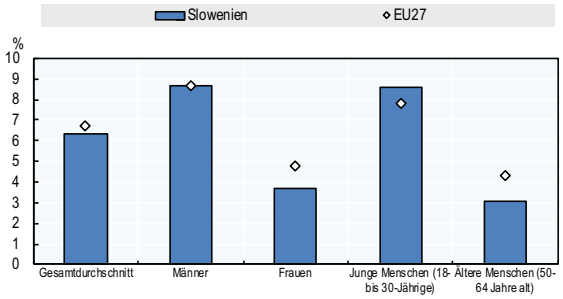


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

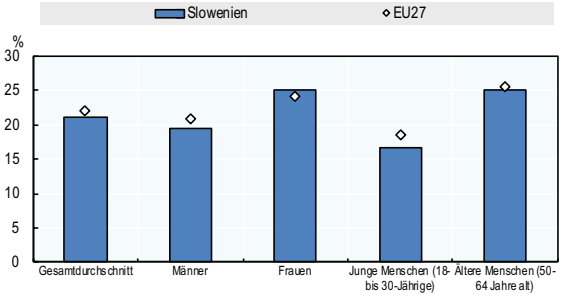


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

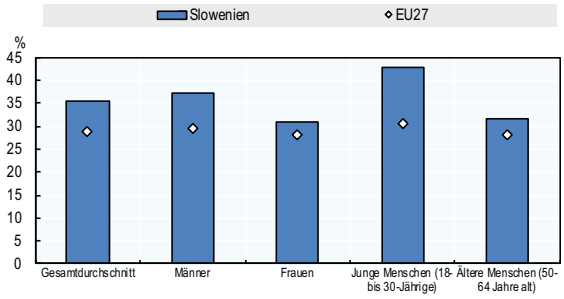


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

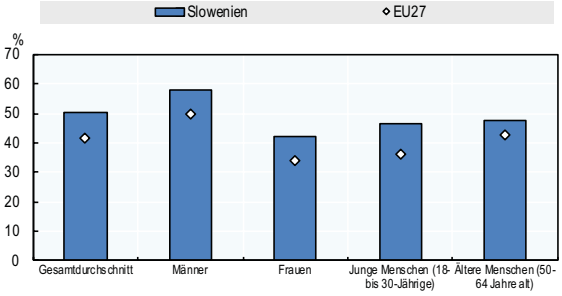
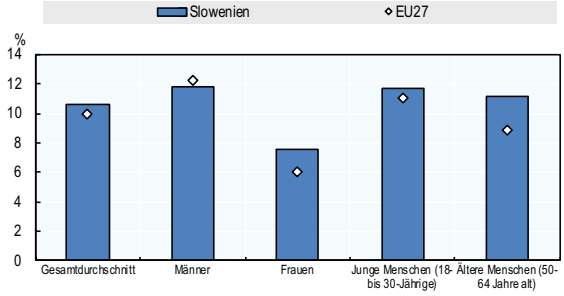


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930784

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Spanien

Dieses Profil stellt Indikatoren für selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit für Frauen, junge Menschen und ältere Menschen in Spanien vor und hebt die jüngsten Aktionen hervor, wie z. B. Maßnahmen zur Unterstützung von jungen Menschen und Unternehmertum von Frauen.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote lag 2016 leicht über dem Durchschnitt der Europäischen Union (16,1 % gegenüber 14,0 % für die EU), und zwar in allen sozialen Zielgruppen. Während die Selbstständigenquoten nach der Wirtschaftskrise 2008 leicht angestiegen sind, sind sie inzwischen wieder auf das Vorkrisenniveau zurückgekehrt. Dies gilt für alle wichtigen sozialen Zielgruppen wie Frauen, junge Menschen und Ältere. Die Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA) lag jedoch im Zeitraum 2012-2016 unter dem EU-Durchschnitt für Frauen, junge Menschen und Ältere, obwohl die Wahrscheinlichkeit höher war als im Durchschnitt der Europäischen Union, dass die Spanier sich die Fähigkeiten und Fertigkeiten zutrauten, ein Unternehmen zu gründen (47,0 % gegenüber 41,9 % in der EU). Insbesondere Frauen (42,3 % gegenüber 34,1 % in der EU) und junge Menschen (40,4 % gegenüber 36,0 % in der EU) zeigten sich zuversichtlich in Bezug auf ihre unternehmerischen Fähigkeiten. Allerdings war es weniger wahrscheinlich als im EU-Durchschnitt, dass spanische Unternehmer in diesem Zeitraum innovative Produkte und Dienstleistungen anbieten würden (23,7 % gegenüber 28,9 % in der EU).

Problemthema: Der Zugang zu Finanzmitteln für benachteiligte Gruppen ist ein großes Problem. Mikrokredite sind nach wie vor unterentwickelt, könnten aber wichtig sein, um das Unternehmertum zu fördern. Der Privatsektor hat erst kürzlich damit begonnen, Mikrokredite für die Unternehmensgründung anzubieten. Die MicroBank (eine Tochtergesellschaft von La Caixa) bietet Mikrokreditprogramme zur Durchführung, Förderung und finanziellen Unterstützung von Unternehmensprojekten ohne Sicherheiten an. Auch andere Banken wie Laboral Kutxa und Caixa Pollença haben mit Unterstützung des Europäischen Investitionsfonds im Rahmen des Europäischen Programms Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) begonnen, Mikrokredite für Unternehmer aus benachteiligten Gruppen anzubieten. Die Entwicklung des Mikrokreditsektors verlief jedoch schleppend, da es keinen spezifischen Rechtsrahmen gab.

Jüngste politische Entwicklungen: Zu den jüngsten Reformen gehört das „Unternehmergesetz" (einschließlich der Reformen von 2013), dass ein Bündel von Maßnahmen umfasst, die in fünf Kategorien unterteilt sind: Schaffung unternehmerischer Motivation, Steuer- und Sozialversicherungsanreize, flexiblere finanzielle Unterstützung, Unterstützung von Wachstum und Entwicklung (einschließlich Vereinfachung der Bürokratie) und internationale Mobilität. Seit der Verabschiedung des Unternehmergesetzes wurden mehrere ergänzende politische Maßnahmen eingeleitet, um Gruppen, die mit größeren Hindernissen für Unternehmensgründungen und Selbstständigkeit konfrontiert sind, mit spezielle auf sie zugeschnittenen Maßnahmen zu unterstützen. Im Falle von Frauen umfasst der Strategieplan 2014-2016 (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades) spezifische Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums von Frauen. Für junge Menschen beinhaltet das Garantieprogramm für junge Menschen (Garantía Juvenil) und die Strategie für die unternehmerische Initiative und

Beschäftigung junger Menschen 2013-2016 (Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016, EEEJ) verschiedene Unterstützungen für die unternehmerische Initiative junger Menschen. Darüber hinaus wurde angekündigt, dass das Unternehmergesetz, der Strategieplan 2014-2016 und die Strategie für die unternehmerische Initiative und Beschäftigung junger Menschen 2013-2016 im Jahr 2017 überarbeitet werden sollen.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 34.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Spanien**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

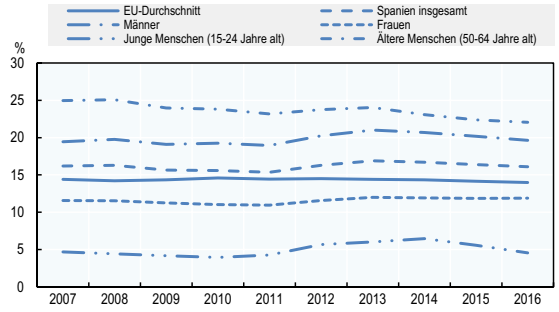


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

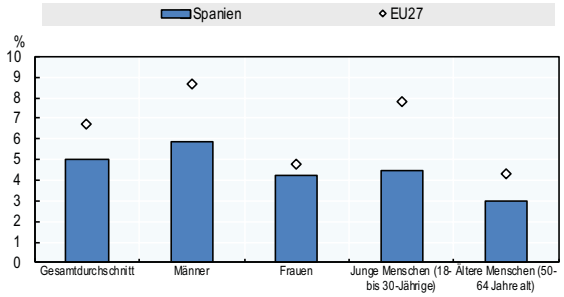


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

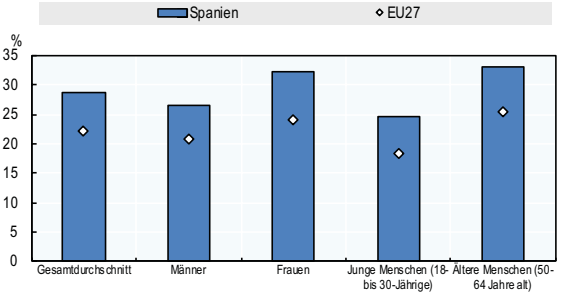


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

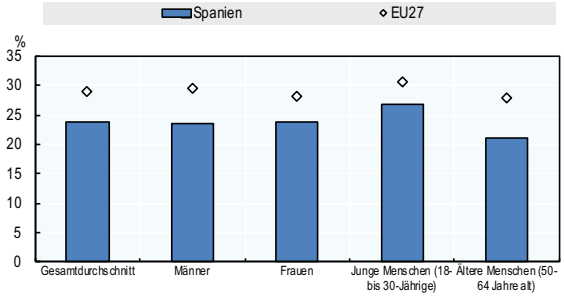


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

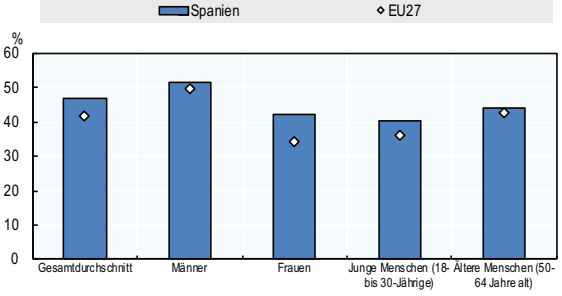
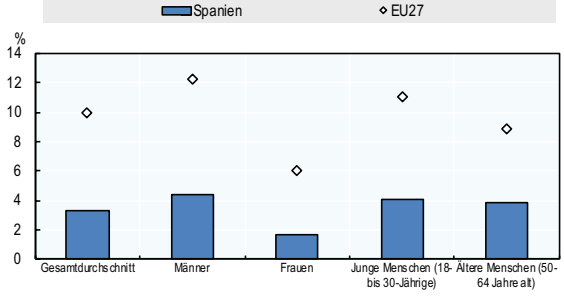


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930803

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Schweden

Dieses Profil stellt die Quoten der selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit für Frauen, junge Menschen und Ältere in Schweden dar und berichtet über die jüngsten Entwicklungen im Hinblick auf Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum. Dazu gehört auch der Wegfall von maßgeschneiderten Unterstützungen für verschiedene Zielgruppen.

Wichtige Trends: Schweden hat die dritthöchste Beschäftigungsquote in Europa mit 75,6 % in der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren, aber die schwedische Bevölkerung war im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union im Jahr 2016 weniger aktiv, was die selbstständige Erwerbstätigkeit angeht (8,7 % gegenüber 14,0 % in der EU). Der Anteil der Frauen an allen Unternehmensgründungen liegt heute bei 34 %, eine Quote, die im Laufe der Jahre langsam gestiegen ist, was zum Teil auf die Bemühungen zur Förderung der unternehmerischen Initiative bei Frauen zwischen 1994 und 2014 zurückzuführen ist. Einer der Gründe, warum das Aktivitätsniveau des Unternehmertums in Schweden niedrig sein kann, ist, dass es ein niedriges Maß an „Necessity-Unternehmertum" gibt. Nur 7,1 % der schwedischen Unternehmer, die an der Gründung eines neuen Unternehmens oder an der Führung eines Unternehmens beteiligt waren, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde, gründeten ihr Unternehmen, weil sie zwischen 2012 und 2016 keine besseren Arbeitsmöglichkeiten hatten. Dieser Anteil lag deutlich unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (22,1 %). Unter den wichtigsten Zielgruppen, den junge Menschen, Älteren und Frauen, war es weit weniger als halb so wahrscheinlich wie im EU-Durchschnitt, dass ein Unternehmen aus der Notwendigkeit heraus gegründet wurde (Necessity-Unternehmertum). Die Schweden trauten sich weniger wahrscheinlich als der Durchschnitt der Menschen in der Europäischen Union zu, dass sie über die Fähigkeiten verfügen, ein Unternehmen zu gründen (36,3 % gegenüber 41,9 % in der EU). Weniger als ein Drittel der jungen Menschen und Frauen glaubte, dass es über angemessene Fähigkeiten verfügt.

Problemthema: Im Zusammenhang mit der Hinwendung zu allgemeinen Initiativen zur Förderung des Unternehmertums wird diskutiert, inwieweit das Inkubator-Konzept genutzt werden kann, um Leistungen für die Unternehmensentwicklung für Schlüsselzielgruppen (Frauen, Arbeitslose, ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund) bereitzustellen und ihnen beim Aufbau von Netzwerken zu helfen. Der Inkubator-Ansatz wird derzeit vor allem im Zusammenhang mit der Hochschulbildung und der Unterstützung von Jungunternehmern eingesetzt, und die Anpassung dieses Modells an die Bedürfnisse von Frauen, Arbeitslosen, älteren Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund könnte die Qualität der Unterstützung verbessern und diesen Personen helfen, Netzwerke für die unternehmerische Initiative aufzubauen und ihren Zugang zu Ressourcen zu verbessern. Dies könnte auf den Erfahrungen mit dem Inkubator 55+ aufbauen, der ältere Unternehmer unterstützt.

Jüngste politische Entwicklungen: Schweden hat kürzlich einen allgemeinen Ansatz für die Politik der unternehmerischen Initiative eingeführt, bei dem Politiken und Programme für alle Bürger konzipiert sind, was eine Abkehr von historischen Ansätzen darstellt, die auf spezifische benachteiligte Gruppen abzielen. Schweden war bekannt für seine Unterstützung von Unternehmerinnen, aber diese maßgeschneiderte Unterstützung endete 2015, als neue regionale Wachstumsabkommen als wichtigstes politisches Instrument zur Förderung von Wachstum und unternehmerischer Initiative umgesetzt wurden. Eine Reihe von maßgeschneiderten

Programmen bleibt bestehen, aber diese werden von Nichtregierungsorganisationen und dem Privatsektor getragen. Außerdem gibt es jetzt weniger landesweite Aktivitäten der schwedischen Regierung zur Förderung des Unternehmertums, obwohl die regionalen Wachstumsabkommen bis zu einem gewissen Grad die Aufgabe ab 2015 übernommen haben.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 35.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit in Schweden**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

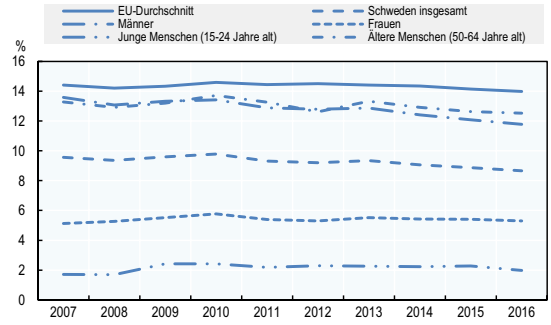


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

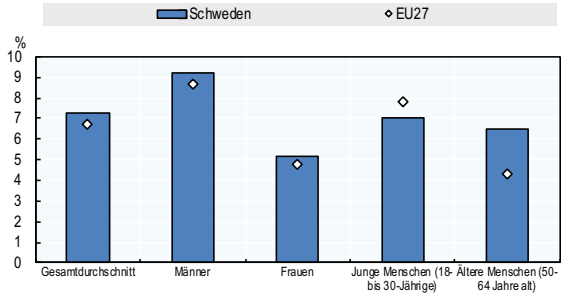


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

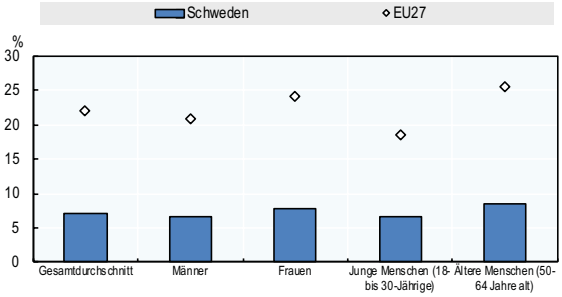


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

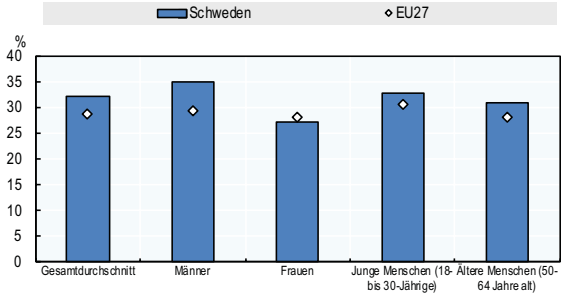


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

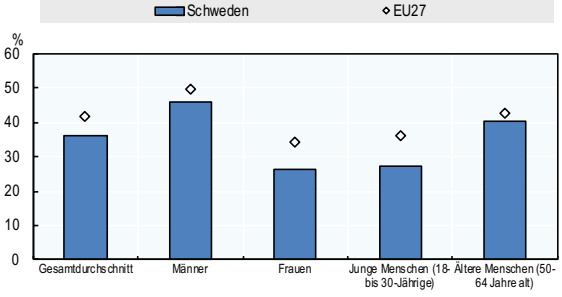
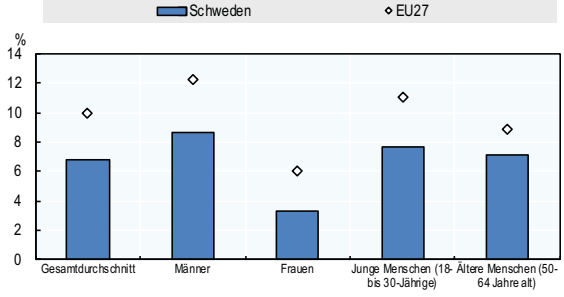


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930822

Trends und Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum im Vereinigten Königreich

In diesem Profil werden mehrere wichtige Indikatoren für das integrationsfördernde Unternehmertum im Vereinigten Königreich mit dem Durchschnitt der Europäischen Union verglichen, einschließlich der Quoten für selbstständige Erwerbstätigkeit und unternehmerische Tätigkeit von Frauen, jungen Menschen und Älteren. Es berichtet auch über die jüngsten Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum, einschließlich Kinderbetreuungsmaßnahmen zur Unterstützung des Unternehmertums von Frauen.

Wichtige Trends: Die Selbstständigenquote betrug 2016 rund 14,1 % der Erwerbsbevölkerung, was 30 % des Beschäftigungswachstums seit 2010 ausmacht. Die Zahl der selbstständigen Frauen im Vereinigten Königreich (9,9 %) entsprach im Jahr 2016 fast der Hälfte der Zahl der selbstständigen Männer (17,9 %), und Frauen waren auch nur halb so häufig an der Gründung und Führung neuer Unternehmen beteiligt. Allerdings ist die Zahl der Unternehmerinnen von 1984 bis 2008 stetig gestiegen, und der Anstieg im Zeitraum 2008-2015 war mit rund 30 % besonders deutlich. Unternehmerinnen haben in der Regel eine höhere Wahrscheinlichkeit als Männer, Teilzeit zu arbeiten und als Einzelunternehmer tätig zu sein. Zwischen 2012 und 2016 berichteten Frauen auch viel weniger wahrscheinlich, dass sie sich die Fähigkeiten für eine Unternehmertätigkeit zutrauen (34,9 % gegenüber 52,8 % bei Männern). Frauen sind als Unternehmerinnen in der Regel in bestimmten Sektoren tätig, darunter Einzelhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Bildung, persönliche und Verbraucherdienstleistungen, und es ist weniger wahrscheinlich, dass sie im Zeitraum 2012-2016 Unternehmen betreiben, die neue Produkte und Dienstleistungen anbieten.

Problemthema: Derzeit gibt es nur wenige Unterstützungen für integrationsförderndes Unternehmertum für andere soziale Zielgruppen als junge Menschen und Frauen, da es bei der Umsetzung von Unternehmensgründungsprogrammen einen allgemeinen Ansatz gegeben hat. So ging es bei einem Großteil des politischen Dialogs darum, den Zugang benachteiligter Gruppen zu Programmen zur Förderung der unternehmerischen Initiative zu gewährleisten und die Bemühungen von Nichtregierungsorganisationen in einem Kontext der Kürzung öffentlicher Mittel zu nutzen. Erwartete Ausgabenkürzungen und Fragen rund um den Austritt aus der Europäischen Union stellen weitere Herausforderungen für die Nachhaltigkeit der etablierten Initiativen dar.

Jüngste politische Entwicklungen: Das nationale Regelungsumfeld gilt allgemein als unternehmerfreundlich, und die bürokratischen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung wurden tendenziell für alle Unternehmen und selbstständig tätige Personen vereinfacht. Zudem wurden in den letzten Jahren einige Änderungen am Sozialversicherungssystem vorgenommen, um die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer und der Selbstständigen auszugleichen. Dazu gehört die Einführung der Single Tier Pension (einstufige Rente), von der angenommen wird, dass sie überproportional den Selbstständigen, Frauen, pflegenden Angehörigen und Geringverdienern zugutekommt. Darüber hinaus werden Selbstständige ab Anfang 2017 im Rahmen des langfristigen Plans der Regierung zur Unterstützung von Familien Anspruch auf steuerfreie Kinderbetreuung haben (wie es heute bereits Personen möglich ist, die sich in einem festen Arbeitsverhältnis befinden). Es wird erwartet,

dass dadurch mehr Eltern ins Berufsleben eintreten können, auch Frauen, die ein Unternehmen gründen wollen. Das steuerfreie Kinderbetreuungssystem wird von den Selbstständigen besonders begrüßt, die derzeit keinen Anspruch auf Kinderbetreuungsgutscheine haben, die nur für Personen in einem abhängigen Arbeitsverhältnis zugänglich sind.

Die vollständige Länderbewertung finden Sie unter: *http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm*.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 36.1 **Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit im Vereinigten Königreich**

Schaubild A: Selbstständigenquote, 2007-16

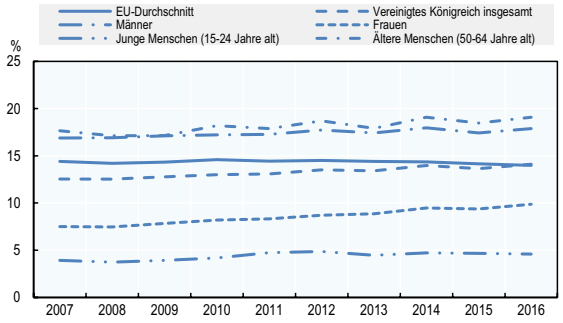


Schaubild B: Gesamtrate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase, 2012-16

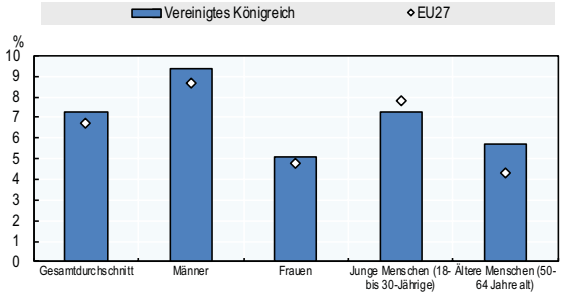


Schaubild C: Anteil der TEA, bei dem es sich um Necessity-Unternehmertum handelt, 2012-16

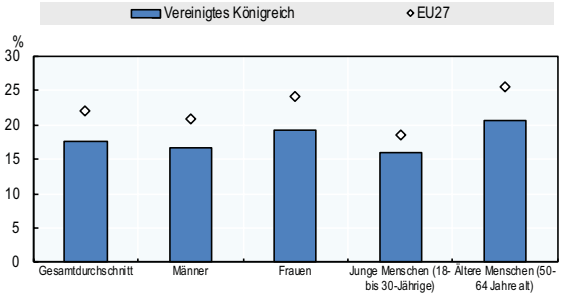


Schaubild D: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, deren Produkte oder Dienstleistungen für alle oder einige Kunden neu sind, 2012-16

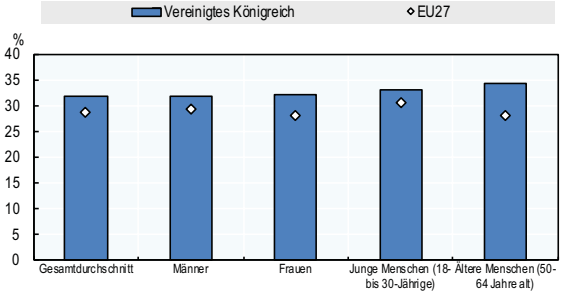


Schaubild E: Anteil der Erwachsenen, die sich so einschätzen, dass sie die Fähigkeiten haben, ein Unternehmen zu gründen, 2012-16

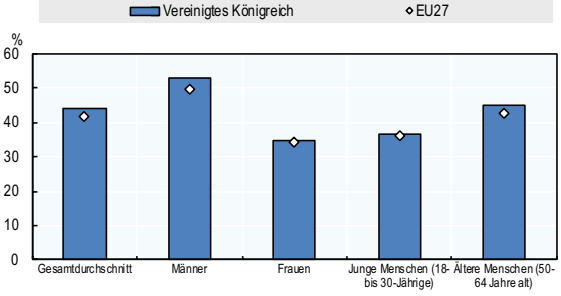
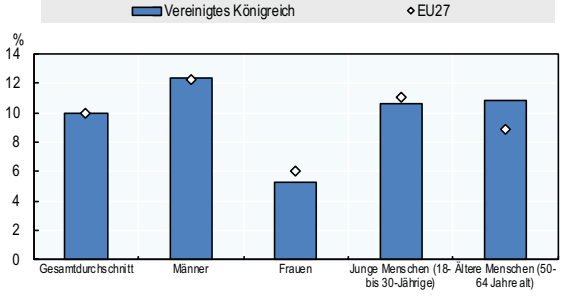


Schaubild F: Anteil der Unternehmer in der Frühphase, die in fünf Jahren, 2012-16, mehr als 19 Arbeitsplätze schaffen wollen



Hinweise: 1. Die Selbstständigenquote ist definiert als die Zahl der Selbstständigen (15-64 Jahre alt) geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen. 2. Die Rate der Unternehmertätigkeit in der Frühphase ist der Anteil der Erwachsenen (18-64 Jahre), die an der Gründung eines Unternehmens oder der Führung eines Unternehmens beteiligt sind, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 3. Necessity-Unternehmertum wird definiert als Unternehmertätigkeiten, die begonnen wurden, weil der Betroffene keine anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hatte. 4. Unternehmer in der Frühphase sind Personen, die sich gerade im Prozess der Unternehmensgründung befinden, und Personen, die ein Unternehmen führen, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde. 5. In den Schaubildern B, C, D, E und F sind die erfassten Personen 18-64 Jahre alt.

Quellen: Schaubild A: Eurostat (2017), Arbeitskräfteerhebung, verfügbar unter: *http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database*; Schaubilder B, C, D, E und F: GEM (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2012-2016.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933930841

Glossar

Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen: Dieser Begriff bezeichnet Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitslosen und anderen Personen für die Beteiligung am Arbeitsmarkt. Zu diesen Maßnahmen gehören in der Regel die Arbeitsvermittlung (Vermittlung von ArbeitssucheArbeitsuchenden in freie Stellen), die Aus- und Weiterbildung (zur Verbesserung und Anpassung der Fähigkeiten von ArbeitssucheArbeitsuchenden) und die direkte Schaffung von Arbeitsplätzen (entweder durch Beschäftigung im öffentlichen Sektor oder durch Bezuschussung von Arbeit im privaten Sektor).

Ältere Unternehmer: Dieser Begriff verweist in der Regel auf Unternehmer im Alter von über 50 Jahren, die unter anderem auch als Unternehmer 50plus, Unternehmer im dritten Lebensalter oder Seniorunternehmer bezeichnet werden. Voraussagen zufolge werden sie vor dem Hintergrund der Alterung der Bevölkerung und der Verkleinerung der Altersgruppe im traditionellen Erwerbsalter eine zunehmend wichtigere Rolle in der Wirtschaft spielen.

Arbeitsmarktbeteiligung: Eine eine Kennzahl für den aktiven Anteil der Erwerbsbevölkerung in einer Volkswirtschaft. Die Arbeitsmarktbeteiligungsquote bezieht sich auf den Anteil der Personen, die entweder beschäftigt sind oder aktiv Arbeit suchen. Personen, die nicht mehr aktiv auf ArbeitssucheArbeitsuche sind, werden in der Beteiligungsquote nicht erfasst. Die Lebensumstände einer Person beeinflussen die Wahrscheinlichkeit dafür, dass sie erwerbstätig ist oder Arbeit sucht. Beispielsweise sind Personen , die sich noch in Schule oder Ausbildung befinden oder im Ruhestand sind, oft nicht auf der Suche nach Arbeit und werden daher von den veröffentlichten Beteiligungsquoten und Arbeitslosenquoten ausgeschlossen. Während eines Wirtschaftsabschwungs sinkt die Beteiligungsquote in der Regel, da viele Erwerbsfähige durch den Mangel an Möglichkeiten im Bereich der bezahlten Beschäftigung entmutigt werden und die ArbeitssucheArbeitsuche einstellen.

Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben: Dieser Begriff bezeichnet ein Konzept zur angemessenen Aufteilung der Prioritäten zwischen Arbeit (Karriere und Zielsetzungen) und allgemeiner Lebensgestaltung (Gesundheit, Vergnügen, Freizeit, Familie und Spirituelle Entwicklungspirituelle Entwicklung).

Benachteiligte Gruppen: Hierbei handelt es sich um Personen, die mit zusätzlichen Hindernissen für eine uneingeschränkte Teilnahme am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft konfrontiert sind. Die Benachteiligung ergibt sich häufig aus individuellen Merkmalen, wie beispielsweise einer eingeschränkten geschäftlichen Erfahrung, einem geringen Qualifikationsniveau oder eingeschränktem sozialen Kapital. Die Benachteiligung kann aber auch in einem Zusammenhang mit Merkmalen einer bestimmten Gruppe stehen. Infolgedessen werden benachteiligte Gruppen absichtlich oder unbeabsichtigt diskriminiert.

Coaching: Dieser Begriff bezeichnet eine in der Regel kurzfristige Beziehung zwischen einem Coach und einem Coachee, bei der unternehmerische Fähigkeiten entwickelt werden sollen. Dabei handelt es sich um einen Prozess der Zusammenarbeit mit klar vorgegebenen Rollen der Beteiligten. Der Coach ist dafür verantwortlich, kurzfristige Ziele zu entwickeln und den Coachee mittels konstruktiven Feedbacks in Richtung dieser Ziele zu leiten. Der Coachee ist verantwortlich für die Entwicklung von Ideen und Handlungsoptionen, für die Initiative zur Verwirklichung des Ziels und für die Berichtslegung zu den Fortschritten.

Darlehensgarantie: Verpflichtung eines Dritten, einen Teil der mit einem Kreditausfall verbundenen Verluste zu decken. Darlehensgarantien können von der Regierung und/oder durch private Wirtschaftsverbände zur Verfügung gestellt werden. Ein Fonds dient dabei als Sicherheit.

Evaluierung: Ziel einer Evaluierung ist es, die Relevanz, Wirkung, Wirksamkeit und Effizienz eines Programms oder einer politischen Maßnahme zu messen. Die Evaluierungen können qualitativ, quantitativ oder eine Kombination aus beidem sein. Erfolgreiche Evaluierungen werden während der Politikgestaltung geplant, und während der gesamten Umsetzung werden Indikatoren gesammelt, die in die Evaluierung eingehen. Eine Evaluierung sollte so konzipiert und durchgeführt werden, dass sie den Entscheidungsträgern angesichts der politischen Umstände, der Programmbeschränkungen und der verfügbaren Ressourcen nützliche Informationen liefert. Die Ergebnisse von Evaluierungen sollten zur Verbesserung der Politikgestaltung genutzt werden.

Finanzielle Ausgrenzung: Dieser Begriff bezeichnet einen fehlenden oder eingeschränkten Zugang zu Finanzdienstleistungen. Beispielsweise ist es für Personen ohne Bankkonto schwierig, Kredite zu Zwecken der Unternehmungsgründung zu erhalten, und Personen ohne Sicherheiten wird für Kredite viel mehr berechnet. Finanzielle Ausgrenzung erhöht die Wahrscheinlichkeit von Armut.

Freiberufler: Dieser Begriff wird oft verwendet, um sich auf selbstständige Arbeitnehmer in Berufsgruppen zu beziehen, die qualifizierte nichthandwerkliche Dienstleistungen erbringen und wenig Kapital benötigen, oft als „Wissensarbeiter" bezeichnet. Dazu gehören in der Regel Personen, die in kreativen Berufen oder im Bereich der Medien tätig sind, aber auch Selbstständige in leitenden, beruflichen, wissenschaftlichen, technischen und kreativen Berufen. Freiberufler sind in einer Reihe von Rechtsformen tätig: als selbstständige Einzelunternehmer oder Partner in nicht eingetragenen Unternehmen, als Geschäftsführer ihrer eigenen Unternehmen und als Angestellte von sogenannten Dachgesellschaften.

Gründungszentren: Gründungszentren (auch Gründerzentren oder Inkubatoren genannt) sind Einrichtungen, die die Gründung und das Wachstum von UnternehmerischUnternehmen mithilfe einer Reihe von Ressourcen und Dienstleistungen unterstützen, die die Unternehmensgründung fördern. Diese werden sowohl im Gründungszentrum selbst, als auch über dessen Kontaktnetz angeboten. Gründungszentren unterscheiden sich in der Art und Weise, wie sie ihre Dienstleistungen erbringen, in ihrer Organisationsstruktur und in ihrem Publikum. Obwohl es virtuelle/Online-Gründerzentren gibt, beherbergen die meisten Programme Start-up-Unternehmen für einen begrenzten Zeitraum in ihren Räumlichkeiten. Der erfolgreiche Abschluss eines Unternehmensgründungsprogramms steigert die Wahrscheinlichkeit für das Start-up-Unternehmen zu überleben und zu wachsen.

Hybride Unternehmer: Hybride Unternehmer sind Personen, die gleichzeitig einer Unternehmertätigkeit und einer Beschäftigung mit einem festen Arbeitsverhältnis nachgehen. Die unternehmerische Tätigkeit kann in Vollzeit oder Teilzeit ausgeübt werden.

Indikatoren für das Vorfeld von Unternehmensgründungen: Diese Kennzahlen erfassen die Einstellung einer Gesellschaft zum Unternehmertum sowie das Interesse von Personen an einer Unternehmensgründung. Hierbei handelt es sich um ein wichtiges politisches Instrument zur Bestimmung der kulturellen Haltung gegenüber dem Unternehmertum.

Indikatoren für die Unternehmensführung: Hierbei handelt es sich um eine Reihe quantitativer Kennzahlen, aus der die Anzahl der Personen, die einen laufenden Geschäftsbetrieb unterhalten, hervorgeht. Beispiele hierfür sind die Anzahl der Unternehmen, der Umsatz, der Umfang der Ausfuhren, die Zahl der Beschäftigten usw. Politische Entscheidungsträger können diese Kennzahlen nutzen, um die Zahl der Unternehmer und Unternehmen in einer Volkswirtschaft zu erfassen.

Indikatoren für die Unternehmensgründung: Hierbei handelt es sich um eine Reihe quantitativer Kennzahlen, die die Anzahl der Personen angeben, die eine Unternehmensgründung anstreben und schließlich ein eingetragenes Unternehmen gründen. Anders gesagt: Diese Indikatoren beziehen sich konkret auf die Unternehmensgründung, das heißt genau auf den Moment, in dem die Gründungsidee in die Realität umgesetzt wird und das Unternehmen beginnt, einen wirtschaftlichen Beitrag zu leisten. Politische Entscheidungsträger können diese Indikatoren als eine Kennzahl der Stärke der unternehmerischen Kultur verwenden.

Integrationsförderndes Unternehmertum: Hierbei handelt es sich um Unternehmertum, das einen Beitrag zur sozialen Integration leistet und allen Menschen die gleiche Chance gibt, Unternehmen zu gründen und zu führen. Zu den Zielgruppen gehören Personen, die innerhalb des Unternehmertums und bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit unterrepräsentiert und benachteiligt sind, darunter junge Menschen, Frauen, Ältere, ethnische Minderheiten und Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und viele andere Gruppen.

Job Security Council: Diese gemeinnützigen Organisationen unterstützen verdrängte Arbeitskräfte durch Beratung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsvermittlung. Die Unterstützung erfolgt in der Regel vor dem Verlassen des Arbeitsplatzes. Dies ist ein wichtiges Merkmal der schwedischen Arbeitsmarktpolitik, aber ähnliche Akteure gibt es auch in anderen Ländern wie Norwegen.

Junge Unternehmer: Dieser Begriff verweist auf Unternehmer im Jugend- und frühen Erwachsenenalter. Die genaue Definition unterscheidet sich je nach Kontext. Der Global Entrepreneurship Monitor definiert junge Unternehmer beispielsweise als Personen im Alter von 18 bis 30 Jahren, das Flash Eurobarometer hingegen als Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren

Kontaktaufnahme: Ein ein systematischer Versuch, Dienstleistungen über die konventionellen Grenzen hinaus anzubieten, um bestimmte Segmente einer Gemeinschaft zu erreichen. Kontaktaufnahme kann eingesetzt werden, um das Profil (allgemeinerer) Dienste zu erhöhen und die Menschen über die Bereitstellung zu informieren. Dienste zur Kontaktaufnahme können auch verwendet werden, um spezifische Gruppen und Personen zu erreichen und einzubinden, die in der Regel keine allgemeinen Dienste in Anspruch nehmen. Ein Ansatz besteht darin, Dienstleistungen an den Orten zu erbringen, an

denen sich die Personen aus den Zielgruppen ohnehin aufhalten (z. B. Gemeindezentren, Jugendzentren, Kirchen, Einkaufszentren), anstatt eine Kontaktstelle einzurichten und zu versuchen, dass Personen diese aufsuchen.

Kosten aufgrund von Mitnahmeeffekten: Kosten, die entstehen, wenn Teilnehmer auch ohne Zuschüsse ein neues Unternehmen gegründet hätten. Da das Verhalten dieser „unproduktiven Teilnehmer" nicht durch das Programm beeinflusst wird, trägt ihre Teilnahme nicht zum wirtschaftlichen Wert bei, den das Programm generiert, sondern verursacht öffentliche Ausgaben. Die sozialen Kosten dieser Ausgaben ist die Summe der wettbewerbsverzerrenden Kosten oder übermäßigen Steuerlast, über die dieses Programm finanziert wird.

Mentoring: Beim Mentoring handelt es sich um eine professionelle Beziehung, bei der eine erfahrene Person (der MentorMentor) einer anderen (dem MenteeMentee) Unterstützung bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Wissen bietet, die das berufliche und persönliche Wachstum der weniger erfahrenen Person verbessern. Diese Beziehungen sind in der Regel langfristiger als beim Coaching angelegt.

Mikrokredit: Kleinstkredite für Kreditnehmer, für die es schwierig ist, auf andere Weise Kredite von traditionellen Banken zu erhalten. Sie bestehen aus kleinen Beträgen zu üblicherweise höheren Zinssätzen als bei Krediten von traditionellen Banken, um dem höheren Risikoprofil des Kreditnehmers Rechnung zu tragen. In der Europäischen Union liegt die Obergrenze für Mikrokredite bei 25. 000 EUR.

Orientierungshilfe: Bereitstellung von Informationen für potenzielle und tatsächliche Unternehmer, um sie an professionelle Informations- und Hilfsquellen zu verweisen.

Rate der gesamten Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA): Eine eine vom Global Entrepreneurship Monitor verwendete und berechnete Kennzahl, welche sich aus dem Anteil der Bevölkerung ergibt, die der in Tätigkeiten im Rahmen des werdenden Unternehmertums eingebunden ist, und dem Anteil der Personen, die innerhalb der vergangenen 42 Monate ein neues Unternehmen gegründet haben.

Rate des etablierten Unternehmertums: Diese Kennzahl beschreibt den Anteil Erwachsener in der erwachsenen Bevölkerung, die derzeit geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, das an die Inhaber seit mehr als 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Diese Kennzahl wurde vom Global Entrepreneurship Monitor entwickelt und gibt Aufschluss über das Ausmaß der Unternehmertätigkeit in einer Volkswirtschaft.

Rate des neuen Unternehmertums: Der der Teil Anteil der Bevölkerung, der derzeit geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens ist, das seit mehr als drei Monaten, aber nicht länger als 42 Monate, Gehälter, Löhne oder andere Zahlungen an die Inhaber geleistet hat. Hierbei handelt es sich um eine vom Global Entrepreneurship Monitor entwickelte Kennzahl zur Quantifizierung der Unternehmertätigkeit in einer Volkswirtschaft.

Rate des werdenden Unternehmertums: Der der Anteil der Bevölkerung, der aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt ist, dessen Inhaber oder Teilhaber er sein wird. Das Unternehmen darf seit höchstens drei Monaten Gehälter, Löhne oder andere Zahlungen an die Inhaber geleistet haben. Hierbei handelt es sich um eine vom Global Entrepreneurship Monitor entwickelte Kennzahl zur Quantifizierung der Unternehmertätigkeit in einer Volkswirtschaft.

Rollenvorbild: Ein ein erfahrener Unternehmer, der andere zur Unternehmensgründung oder zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit inspirieren kann.

Scheinselbstständigkeit: Eine eine Arbeitsvereinbarung, bei der der Arbeitnehmer als selbstständig registriert ist, aber ein Verhältnis zu einem oder wenigen Kunden hat, das eher einem Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber entspricht. Diese Regelungen dienen der Reduzierung der Steuer- und Sozialversicherungspflichten.

Scheinselbstständigkeit: Selbständige selbstständige Tätigkeit, bei der die selbstständige Person auf einen oder eine kleine Anzahl von Kunden angewiesen ist. Diese selbstständigen Personen arbeiten typischerweise unter arbeitnehmerähnlichen Bedingungen, genießen aber nicht den arbeitsrechtlichen Schutz, einschließlich Mindestlohnsätzen, Sozialversicherungsschutz und bezahltem Krankenstand.

Selbstständige Erwerbstätigkeit: Dieser Begriff bezeichnet einen Beschäftigungsstatus, bei dem Personen auf eigene Rechnung in ihrem eigenen Unternehmen arbeiten und eine wirtschaftliche Gegenleistung für ihre Arbeit in Form von Löhnen, Gewinnen, Sachleistungen oder Familieneinkommen (für Familienarbeitskräfte) erhalten. Selbstständige Erwerbstätige können allein arbeiten oder Arbeitnehmer beschäftigen. Sie führen in der Regel ihr eigenes Geschäft als Einzelunternehmen, unabhängiger Auftragnehmer, Gesellschafter einer Personengesellschaft oder Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit.

Serielles Unternehmertum: Dieser Begriff bezeichnet den Prozess der nacheinander erfolgenden Gründung von Unternehmen und ihres Verkaufs in einem frühen Stadium, statt die Führung über den gesamten Lebenszyklus des Unternehmens hinweg selbst zu übernehmen.

Soziale Eingliederung: Dieser Begriff bezeichnet Fördermaßnahmen, die ergriffen werden, um sämtliche Sektoren der Gesellschaft in das wirtschaftliche und soziale Leben einzubeziehen. In diesem Zusammenhang wird auch sichergestellt, dass Randgruppen und Personen, die von Armut betroffen sind, stärker an den Entscheidungsprozessen mit einer Bedeutung für ihr Leben beteiligt werden, damit sie die Möglichkeit zur Verbesserung ihres Lebensstandards und ihres allgemeinen Wohlbefindens erhalten.

Soziales Kapital: Soziales Kapital bezieht sich auf den Wert sozialer Netzwerke, an denen die Familie, Freunde, Kollegen sowie geschäftliche und persönliche Kontakte beteiligt sind, über welche sich Möglichkeiten erschließen. Im Unternehmertum bietet soziales Kapital Zugang zu Wissen, Kundennetzwerken, Lieferanten und professioneller Unterstützung und kann daher die individuellen Chancen für den geschäftlichen Erfolg erhöhen.

Soziales Unternehmertum: Dieser Begriff bezeichnet eine Form des Unternehmertums, bei dem das vorrangige Ziel eher in den gesellschaftlichen Auswirkungen als der Erwirtschaftung von Gewinnen für die Eigentümer oder Teilhaber des Unternehmers besteht. Sozialunternehmen sind auf dem Markt durch die Herstellung von Waren und die Erbringung von Dienstleistungen unternehmerisch und innovativ tätig und verwenden Überschüsse in erster Linie für die Verwirklichung sozialer Ziele. Sie werden in verantwortlicher und transparenter Weise verwaltet, insbesondere durch die Einbindung von Arbeitskräften, Verbrauchern sowie Interessenträgern, die von ihrer unternehmerischen Tätigkeit betroffen sind.

Unternehmensberatung: Diese Dienstleistung zur Geschäftsentwicklung besteht in professioneller Beratung. Eine gängige Herangehensweise besteht darin, die Unternehmensberatung im Rahmen integrierter Förderprogramme anzubieten und die Inanspruchnahme der Beratung zur Bedingung für die Gewährung finanzieller Unterstützung zu machen.

Unternehmer aus ethnischen Minderheiten und zugewanderte Unternehmer: Unternehmer aus ethnischen Minderheiten sind Unternehmer, die in ihrem Wohnsitzland geboren sind, einer ethnischen Minderheit angehören und weiterhin starke Bindungen zur Kultur ihrer ethnischen Minderheit haben. Zugewanderte Unternehmer sind aus einem anderen Land eingewandert. Sie können derselben ethnischen Gruppe angehören wie die Mehrheit der Einwohner des Landes, sind aber wahrscheinlich nicht so vertraut mit seinen Regeln, seiner Kultur und seinen Institutionen.

Unternehmer mit Behinderungen: Dieser Begriff verweist auf Unternehmer mit einer Behinderung. Bei der überwiegenden Mehrheit der behinderten Menschen liegen „verborgene" Behinderungen vor, einschließlich psychischer Erkrankungen, chronischer Schmerzen und Erkrankungen des Bewegungsapparats. Ein sehr kleiner Teil hat offensichtliche Behinderungen, wie Rollstuhlfahrer oder Sehbehinderte. In vielen Ländern wurden nun die systemischen Hindernisse für Unternehmer mit Behinderungen, wie negative Einstellungen und die Ausgrenzung durch die Gesellschaft (absichtlich oder unabsichtlich), ermittelt.

Unternehmer: Eine Person (Geschäftsinhaber), die durch die Schaffung oder Ausweitung von Wirtschaftstätigkeiten Wert schöpfen will, indem sie neue Produkte, Prozesse oder Märkte ermittelt und nutzt (siehe Programm der OECD mit dem Titel „Indikatoren zum Unternehmertum"). Eine unternehmerische Verhaltensweise kann auch im öffentlichen Sektor, in Sozialunternehmen oder bei Arbeitnehmern in einem Unternehmen gegeben sein.

Unternehmerische Fähigkeiten: Eine Kombination aus technischen Fähigkeiten, betriebswirtschaftlichen und persönlichen Fähigkeiten, die für die Gründung und Führung eines Unternehmens und die Aufnahme und Fortführung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erforderlich sind. Dazu gehören beispielsweise Teambuilding (Fähigkeit zur Teamentwicklung), Verhandlung, Strategieentwicklung, Finanzplanung und Marketing.

Unterrepräsentierte Gruppen: Dieser Begriff bezeichnet Segmente der Gesellschaft, die in der Marktwirtschaft weniger stark als in der Gesamtbevölkerung vertreten sind, beispielsweise Frauen oder Menschen mit Behinderungen.

Unterstützungsleistungen für die Unternehmensentwicklung: Hierbei handelt es sich um Dienstleistungen, mit denen die Ergebnisse des Unternehmens durch die Verbesserung seiner Wettbewerbsfähigkeit und seines Marktzugangs verbessert werden sollen. Zu solchen Unterstützungsleistungen gehören in der Regel Weiterbildungsmaßnahmen, Mentoring, Coaching, Beratung, Marketingunterstützung, Informationen, Technologieentwicklung und -transfer sowie Networking. Dabei werden sowohl strategische (mittel- bis langfristige Themen zur Leistungsverbesserung) als auch betriebliche (alltägliche) Themen behandelt.

Verdrängungseffekte: Der der Umfang, in dem bezuschusste Unternehmen nicht bezuschusste Unternehmen um Geschäftsmöglichkeiten bringen und diese verdrängen.

OECD PUBLISHING, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
ISBN 978-92-64-86925-7 – 2019

Die fehlenden Unternehmer 2017

POLITIKEN FÜR EIN INTEGRATIONSFÖRDERNDES UNTERNEHMERTUM

Die Ausgabe enthält Fachkapitel mit Politikdebatten zur Qualität der selbständigen Erwerbstätigkeit, einschließlich neuer Formen der selbständigen Erwerbstätigkeit wie der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Scheinselbstständigkeit. Sie enthält auch Debatten zum Potenzial der selbständigen Erwerbstätigkeit als Anpassungsmechanismus bei umfassenden Unternehmensumstrukturierungen. Jedes Fachkapitel bietet einen Überblick über aktuelle Politikdebatten und Herausforderungen, und formuliert im Anschluss Empfehlungen an Entscheidungsträger. Anschließend werden in Länderprofilen neue Trends im Unternehmertum der sozialen Zielgruppen sowie wesentliche politische Herausforderungen und jüngste politische Maßnahmen aller 28 EU-Mitgliedstaaten vorgestellt.

Die Ausgabe enthält Fachkapitel mit Politikdebatten zur Qualität der selbständigen Erwerbstätigkeit, einschließlich neuer Formen der selbständigen Erwerbstätigkeit wie der abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Scheinselbstständigkeit. Sie enthält auch Debatten zum Potenzial der selbständigen Erwerbstätigkeit als Anpassungsmechanismus bei umfassenden Unternehmensumstrukturierungen. Jedes Fachkapitel bietet einen Überblick über aktuelle Politikdebatten und Herausforderungen, und formuliert im Anschluss Empfehlungen an Entscheidungsträger. Anschließend werden in Länderprofilen neue Trends im Unternehmertum der sozialen Zielgruppen sowie wesentliche politische Herausforderungen und jüngste politische Maßnahmen aller 28 EU-Mitgliedstaaten vorgestellt.

LEED
BUILDING MORE & BETTER JOBS

Diese Publikation kann online eingesehen werden unter: ***https://doi.org/10.1787/589de91a-de***.

Diese Studie ist in der OECD iLibrary veröffentlicht, die alle Bücher, periodisch erscheinenden Publikationen und statistischen Datenbanken der OECD enthält.

Weitere Informationen finden Sie unter: ***www.oecd-ilibrary.org***.

OECD*publishing*
www.oecd.org/publishing

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

ISBN 978-92-64-86925-7

9 789264 869257