

KURT SCHMID, HELMUT DORNMAYR

Selbstständigkeit als Karriereabschnitt

Umstieg arbeitsloser ehemaliger Unternehmer in unselbstständige Beschäftigung: Motive, Kalküle, Kompetenzerwerb und Potentiale

Erwerbsverläufe gestalten sich zunehmend diskontinuierlich. So auch der Wechsel zwischen selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen, der für viele Selbstständige/UnternehmerInnen zunehmend zur „Normalität“ wird. Die Gründe und Motive dafür sind vielfältig und nicht einfach als ein „Scheitern“ anzusehen. Für den Wechsel in ein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis und somit für eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt sind die während der Phase der Selbstständigkeit erworbenen wirtschaftlichen Kompetenzen und Erfahrungen relevant. Um welche formalen, non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen handelt es sich dabei? Wie können diese auch für künftige Arbeitgeber sichtbar gemacht und dadurch für die betreffende Person „valorisiert“ werden? Wie kann die Phase der Selbstständigkeit generell stärker als positiver Abschnitt individueller Erwerbskarrieren in der öffentlichen Meinung positioniert werden?

Background und internationale Aspekte

Österreich liegt bei der Unternehmensgründungsdynamik im EU-Schnitt – die „Überlebensraten“ sind jedoch hierzulande deutlich günstiger: Im EU-Schnitt sind 43% der Personen, die irgendwann einmal ein Unternehmen gegründet haben, mittlerweile nicht mehr selbstständig tätig. In Österreich macht diese Personengruppe „ehemaliger UnternehmerInnen“ lediglich 26% aus. „Gescheiterte Unternehmen“ (failed business) machen in Österreich mit einem Anteil von 4% einen geringen Anteil an der Unternehmenslandschaft aus. Der **Wechsel von selbstständiger in unselbstständige Beschäftigung** ist demnach **zumeist nicht als ein „Scheitern“ zu deuten**. Es handelt sich vielmehr überwiegend um „normale“ Unternehmensstilllegungen aufgrund eines zu geringen wirtschaftlichen Erfolges bzw. um einen Wechsel in attraktivere Beschäftigungsformen.

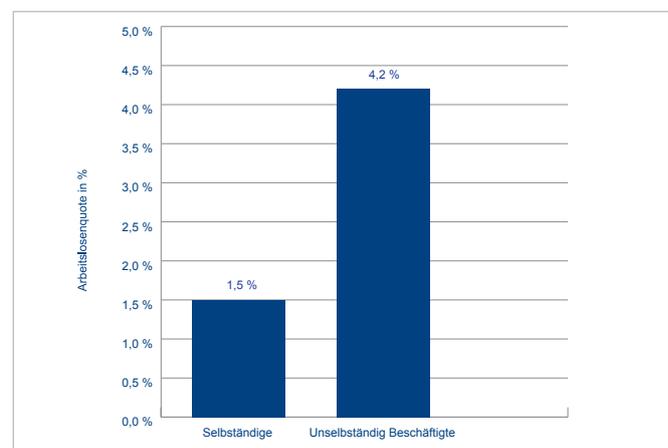
Die **Bandbreite der Schließungsgründe** wird auch durch Ergebnisse internationaler Forschungsarbeiten sowie der für diese Studie¹ durchgeführten Befragungen (von arbeitslosen ehemaligen Selbstständigen sowie AMS-BeraterInnen) bestätigt. Zudem versuchen viele wieder ein Unternehmen zu gründen (Re-Starter). Inwieweit ehemals Selbstständige während ihrer unternehmerischen Tätigkeit spezifische Kompetenzen erworben haben, hängt von einer Reihe von Faktoren ab: Relevant ist dabei die Branche sowie die konkrete Tätigkeit als (ehemaliger) Unternehmer. Aber auch die Selbstreflexion (insbesondere bei „erzwungenen Schließun-

gen“) und natürlich der individuelle Bildungshintergrund sind weitere wichtige Parameter.

Österreich: Risiko, Dauer und Umfang der Arbeitslosigkeit bei ehemals Selbstständigen

Selbstständig Erwerbstätige sind in Österreich grundsätzlich seltener arbeitslos als unselbstständig Beschäftigte. Die **Arbeitslosenquote** (laut Mikrozensus) der Selbstständigen betrug im Jahr 2012 lediglich **1,5%**, jene der Unselbstständigen **4,2%**.

Abb. 1: Vergleich der Arbeitslosenquote von selbstständig und unselbstständig Beschäftigten (2012)



Quelle: Mikrozensus 2012; ibw-Berechnungen

(Ehemalige) Selbstständige sind daher auch unter den Arbeitslosen stark unterrepräsentiert: Der Anteil der Selbstständigen (ohne Landwirte/-innen) betrug (laut Mikrozensus) unter allen Erwerbstätigen im Jahr 2012 immerhin 9,1%, unter den Arbeitslosen lediglich 2,9%. Unter allen beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen können nur 1,2% (eindeutig) der Gruppe der (ehemals) Selbstständigen zugeordnet werden. Diese Unterrepräsentanz und (vergleichsweise) geringe Zahl arbeitsloser Selbstständiger kann selbstverständlich als Indiz für den Arbeitsmarkterfolg der Selbstständigen gewertet werden, sie erschwert aber natürlich auch eine spezifische Wahrnehmung und Betreuung dieser Gruppe seitens des AMS.

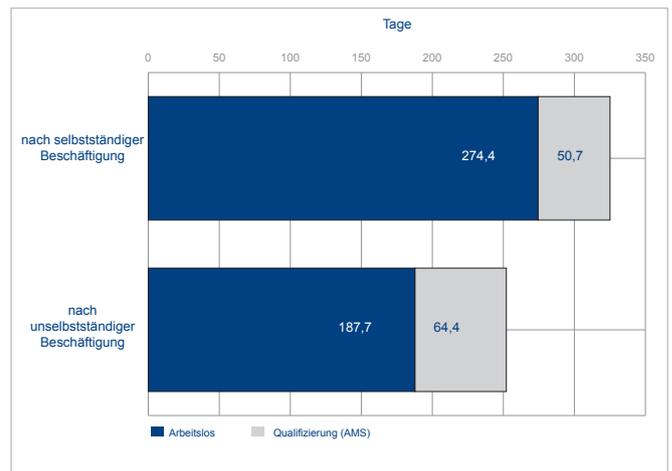
Insbesondere (ehemalige) Selbstständige würden einer besonderen Betreuung und Unterstützung bedürfen, weil sie vor spezifischen Herausforderungen stehen. Denn: Sind sie einmal arbeitslos, dann sind sie es im Schnitt länger. Sie verbringen aber weniger Tage in Qualifizierungsmaßnahmen als unselbstständig Beschäftigte: Die durchschnittliche bisherige Arbeitslosigkeitsdauer (Vormerkdauer) liegt nach (vorhergehender) selbstständiger Erwerbstätigkeit wesentlich höher (325,1 Tage) als nach einer unselbstständigen Beschäftigung (253,8 Tage). Vormals Selbstständige verbringen durchschnittlich 50,7 Tage in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS, vorher unselbstständig Beschäftigte 64,4 Tage (vgl. Abbildung 2).

Wechsel in unselbstständige Beschäftigung

37% der (vormals) Selbstständigen beginnen nach der Arbeitslosigkeit eine unselbstständige Beschäftigung (bezogen auf die Abgänge aus Arbeitslosigkeit im Jahr

2011), immerhin **29% der (vormals) Selbstständigen** gehen **unmittelbar nach der Arbeitslosigkeit erneut einer selbstständigen Erwerbstätigkeit** nach.

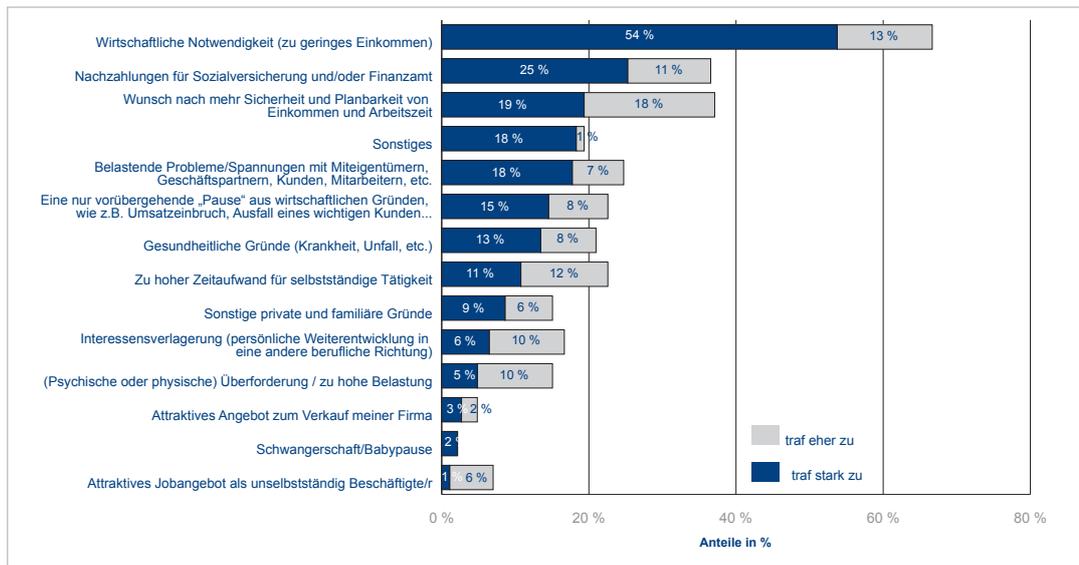
Abb. 2: **Durchschnittliche Vormerkdauer von (vormals) Selbstständigen nach Geschlecht in Tagen (Bestand Okt. 2012)**



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Die Befragung (ehemals) arbeitsloser Selbstständiger² zeigt: **Zentrale Herausforderung** und maßgeblichste Ursache für das „Scheitern“ als Selbstständige/r war die finanzielle Lage (Einkommenssituation) während der selbstständigen Erwerbstätigkeit. Neben der Höhe des **Einkommens** machte den (ehemaligen) Selbstständigen vor allem die **finanzielle Unsicherheit** zu schaffen (vgl. Abbildung 3).

Abb. 3: **Gründe für die Beendigung der selbstständigen Tätigkeit**



Quelle: ibw-Befragung (ehemals) arbeitsloser Selbstständiger im April 2013 (n=186); Anm.: Selbstständige ohne Landwirte/Landwirtinnen

Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass es neben den finanziellen Aspekten einen **hohen (und bislang teilweise noch ungedeckten) Bedarf an Beratungsdienstleistungen** sowohl in Bezug auf die Betriebsstilllegung als auch den erforderlichen Neustart gibt. Seitens der Wirtschaftskammer erschiene es daher durchaus überlegenswert, neben der „Gründungsberatung“ auch eine Art „Schließungsberatung“ anzubieten. Interessenspolitisch ließe sich dies u.a. auch dadurch rechtfertigen, dass ein erheblicher Teil der von Betriebsstilllegungen betroffenen Personen wieder ein neues Unternehmen gründet.

Die Sicht potentieller Arbeitgeberbetriebe³

Potentielle **Arbeitgeberbetriebe stehen einer Bewerbung ehemals Selbstständiger** für eine offene Stelle in ihrem Unternehmen **zumeist neutral bis interessiert** gegenüber. Zwei von drei befragten Firmen machen keine Unterschiede, ob jemand schon einmal selbstständig war oder nicht. Jedes fünfte Unternehmen ist explizit an ehemalig selbstständigen BewerberInnen interessiert. Lediglich rund 6% der Firmen würden ehemals Selbstständige nicht zu einem Bewerbungsgespräch einladen.

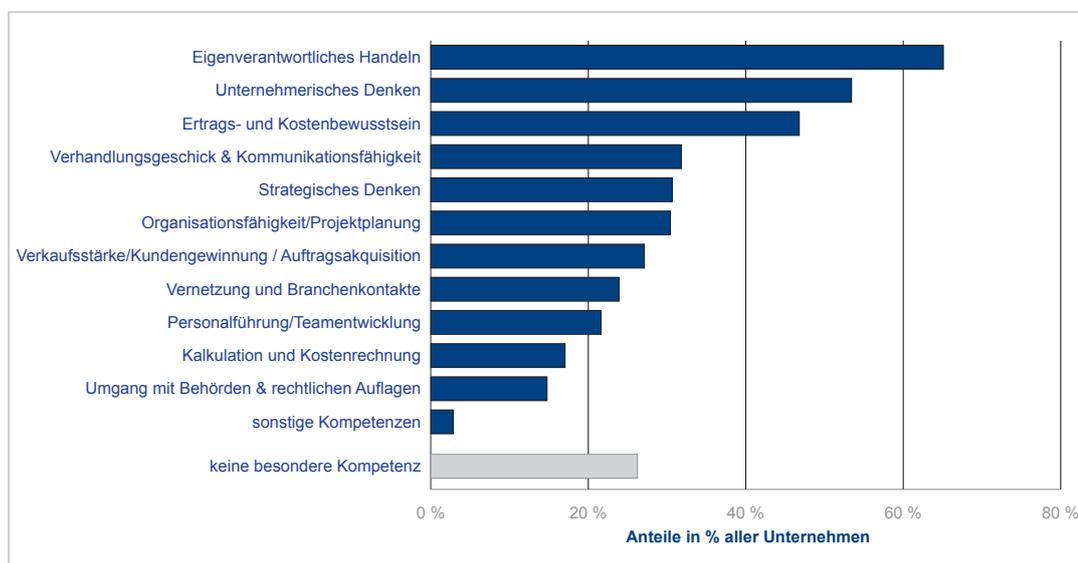
Drei von vier Unternehmen **erwarten sich** von ehemals selbstständigen BewerberInnen **unternehmerische Kompetenzen** (wie eigenverantwortliches Handeln und unternehmerisches Denken), ein Ertrags- und Kostenbewusstsein sowie kommunikative Fähigkeiten (Verhandlungsgeschick, Personalführungskompetenz) (vgl. Abbildung 4). Als für sie prädestinierte Arbeitsfelder werden oftmals Verkauf/Vertrieb/Außendienst sowie Projektleitung/Projektmanagement angesehen. Diese Einschätzung potentieller Arbeitgeber deckt sich weitgehend mit der Selbsteinschätzung der befragten ehemaligen Selbstständigen.

Als **Grund für rund 90% aller getätigten Einstellungen** von ehemaligen Selbstständigen wurden diese unternehmerischen Kompetenzen genannt. Oft waren ehemals selbstständige BewerberInnen aber schlichtweg besser qualifiziert als ihre MitkonkurrentInnen.

Trotz dieser durchaus positiven Zuschreibungen und Rekrutierungschancen zeigte sich, dass viele potentielle Arbeitgeber bei der Bewerbung ehemals Selbstständiger **auf Besonderheiten achten** (vgl. Abbildung 5). Vormalige Branchenzugehörigkeit, Ein-/Unterordnungsbereitschaft in das betriebliche Setting (insbesondere Bereitschaft zum „Rollenwechsel vom Chef zum Angestellten“), kritische Selbstreflexion im Falle unternehmerischen Misserfolgs, allfällige Belastung durch Schulden sowie Einschätzung zu Re-Starter-Neigung werden von vielen Firmen genauer „unter die Lupe genommen“.

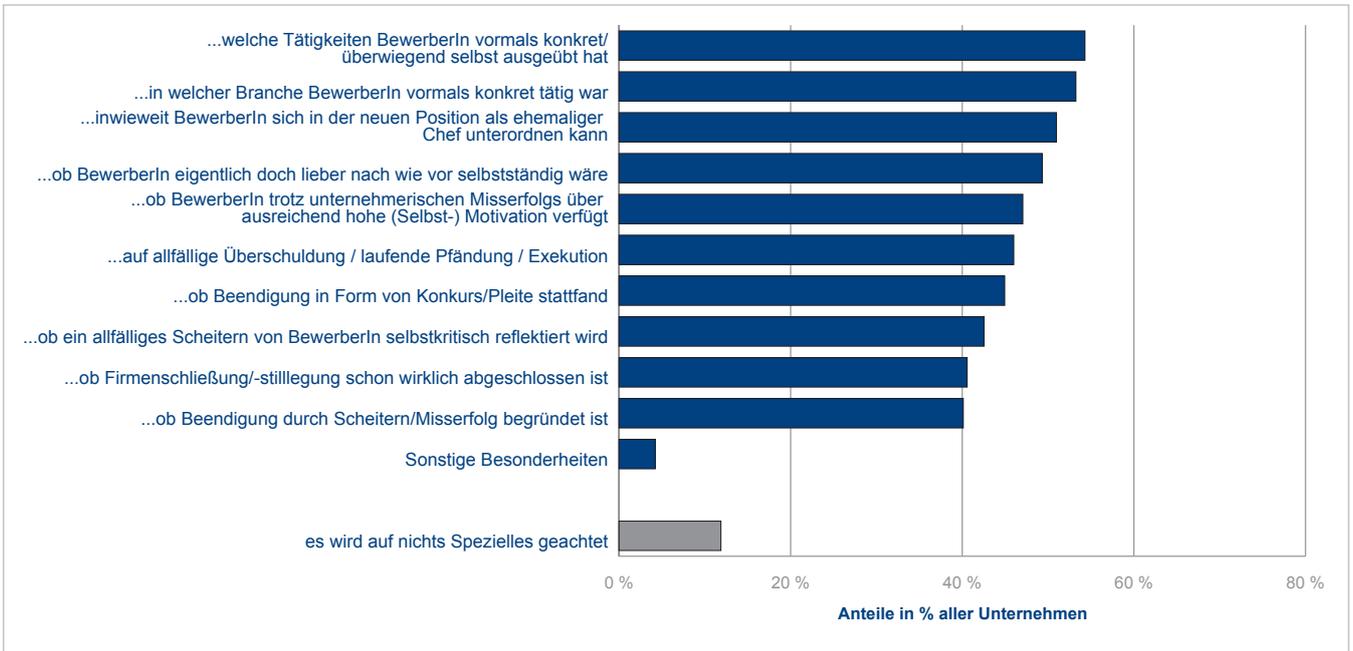
Ein knappes Drittel der befragten potentiellen Arbeitgeberbetriebe hatte schon Erfahrungen mit ehemals Selbstständigen als BewerberInnen. Zwei Drittel von ihnen (oder 21% aller befragten Firmen) haben auch (zumindest eine/n) solche/n BewerberIn eingestellt. Die Analyse der Ablehnungsgründe von Bewerbungen förderte eine Vielzahl an Gründen zutage (vgl. Abbildung 6): Neben den schon angeführten „besonderen Aspekten aufgrund der vorherigen Selbstständigkeit“ (wie Zweifel an den „unternehmerischen Kompetenzen“ der BewerberInnen, Einschätzung zu Re-Starter-Neigung, Schulden etc.) wurden oftmals auch nicht ausreichende fachliche/berufliche Qualifizierung, unterschiedliche Gehalts- sowie Arbeitszeitevstellungen sowie Motivationsprobleme genannt. Diese breite Palette an Ablehnungsgründen verdeutlicht die Schwierigkeit bzw. Herausforderung adäquate zielgruppenspezifische Unterstützungsmaßnahmen für ehemals Selbstständige zu konzipieren⁴.

Abb. 4: „Unternehmerische Kompetenzen“, die von ehemaligen Selbstständigen erwartet werden (alle befragten Unternehmen; Mehrfachnennungen waren möglich)



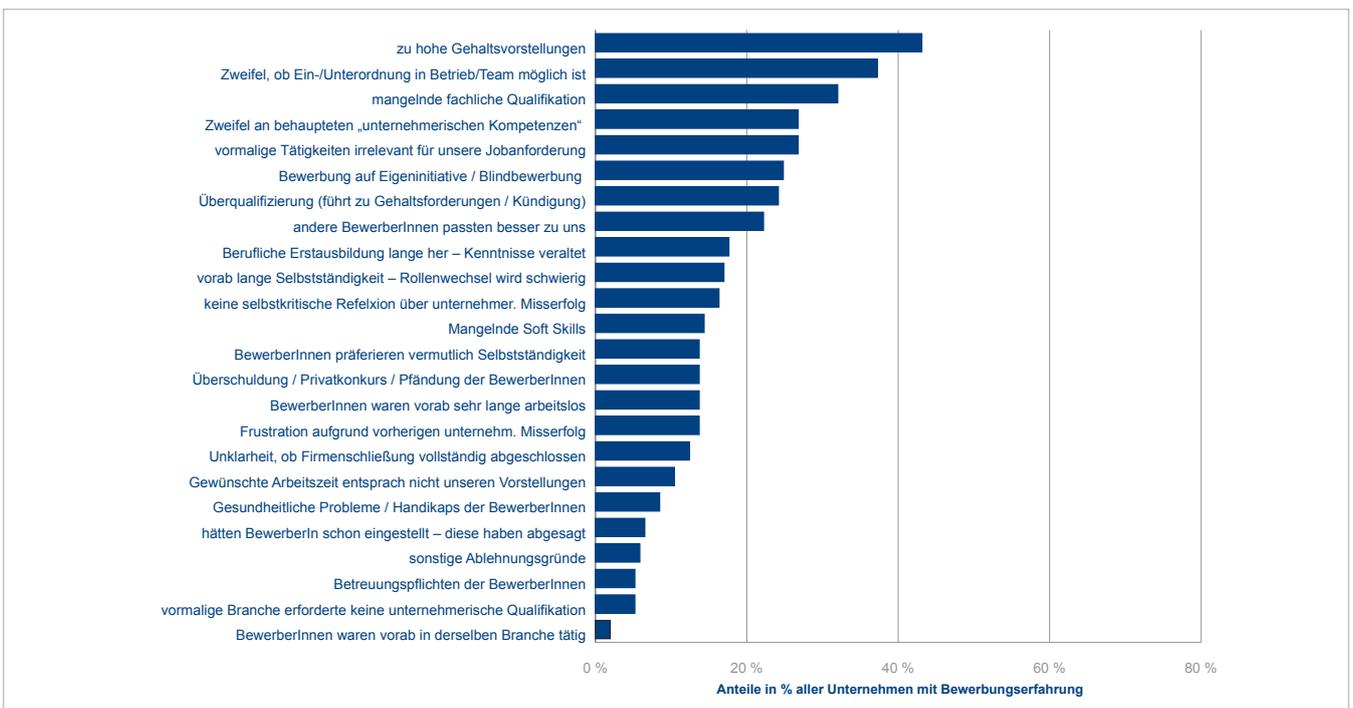
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2013

Abb. 5: **Besonderheiten, worauf bei der Bewerbung von ehemaligen Selbstständigen geachtet wird** (nur jene befragten Unternehmen, die einer Bewerbung grundsätzlich positiv gegenüberstehen; Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2013

Abb. 6: **Ablehnungsgründe** (nur Firmen mit Bewerbungserfahrung von ehemals Selbstständigen UND grundsätzlich positiver Haltung gegenüber einer Bewerbung; Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2013

Die Erfahrungen jener Unternehmen, die ehemals Selbstständige eingestellt haben, sind durchaus als positiv zu bewerten: Bei rund einem Drittel der Firmen haben sich die Erwartungen „zur Gänze erfüllt“. Jedes zweite Unternehmen sieht sie „teilweise erfüllt“ und nur 14% sind enttäuscht, da sich ihre Erwartungen „überhaupt nicht erfüllt“ haben.

Unterstützungsmaßnahmen/-optionen

Die Studie skizziert auch Vorschläge für Unterstützungsmaßnahmen, die den Wechsel ehemals Selbstständiger in eine unselbstständige Beschäftigung erleichtern könnten.

- Um ein Unternehmen ordnungsgemäß zu schließen, kann z.B. professionelle Unterstützung (Steuerberater, Rechtsanwälte, Insolvenz- und Schuldnerberatung) angeboten werden. Damit wird der Neubeginn als Unselbstständige/r erleichtert.
- Unterstützung bei der – auf das jeweilige Unternehmen hin ausgerichteten – Erstellung der Bewerbungsunterlagen (C.V., Bewerbungsschreiben) und Simulation von Bewerbungstrainings. Dabei sollen die vorhandenen Fachkompetenzen und zusätzlich die unternehmerischen Erfahrungen herausgearbeitet und als USP eingesetzt werden. Es kommt hier insbesondere auf das Herausarbeiten der informell erworbenen Kompetenzen und die Erarbeitung einer individuellen „Kompetenzbilanz“ an.
- Begleitung bei der Suche nach geeigneten Unternehmen, wobei auch eine systematische Analyse des während des Unternehmerdaseins geknüpften Netzwerkes (Kunden, Auftraggeber, Kooperationspartner) eingeschlossen ist.
- Für etliche ehemalige UnternehmerInnen ist sicher auch eine zu den bislang vorgeschlagenen Maßnahmen flankierende Re- bzw. Umqualifizierung sinnvoll bzw. notwendig. Fachliche/berufliche Um-/Höherqualifizierung bedingt zudem entsprechende Informations-, Orientierungs- und Beratungsmaßnahmen für diese Personengruppe. Sinnvoll erscheint dabei auf entsprechende Vorqualifikationen und Erfahrungen je nach Fachkompetenz, unternehmerischer Kompetenz und unternehmerischem Erfolg beim ehemaligen Unternehmen aufzubauen bzw. diese bei den Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Auch bezüglich der Rahmenbedingungen sind unterstützende Arbeiten anzuraten:

- PR-Aktionen und Informationskampagnen, um Unternehmertum als zeitweilige Beschäftigungsoption (abwechselnd mit unselbstständigen Beschäftigungen) darzustellen. Hier können sowohl Benchmark-Daten aus anderen Ländern (z.B. USA) als auch einschlägige Studien präsentiert und testimonials (Personen, die sowohl in selbstständiger als auch in unselbstständiger Tätigkeit erfolgreich sind) vorgestellt werden.
- Ähnliche Aktionen können sich auch speziell an Personalverantwortliche in Unternehmen richten: Zusätzliche Kompetenzen ehemaliger UnternehmerInnen können so als Asset für das Unternehmen dargestellt werden. Diese Aktionen könnten ähnlich wie die Kampagnen zur Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen konzipiert werden.

¹ Die Studie wurde von der WKO sowie vom AMS Österreich beauftragt.

² Die postalische Befragung ehemaliger Selbstständiger wurde im April 2013 durchgeführt. Angeschrieben wurde die Grundgesamtheit der rund 14.700 arbeitslos gemeldeten ehemaligen Selbstständigen des Jahres 2010. 186 vollständig ausgefüllte Fragebögen wurden retourniert – die Rücklaufquote entspricht somit von knapp 10%. Es ist daher zwar keine hohe aber doch einigermaßen zufriedenstellende Repräsentativität der Ergebnisse gegeben.

³ Ende August/Anfang September 2013 fand die Online-Befragung potentieller Arbeitgeber statt. Nach Datenkontrolle konnten die Fragebögen von 874 Firmen ausgewertet werden. Die Rücklaufquote beträgt rund 1% und liegt damit in der durchaus üblichen Größenordnung von derart (d.h. per Link) konzipierten Online-Befragungen. Trotz gewisser Abweichungen der realisierten Stichprobe von der Grundgesamtheit in Bezug auf Branchen- und Unternehmensgrößestruktur können die ungewichteten Ergebnisse als repräsentativ für die österreichische Unternehmenslandschaft (exklusive des Primärsektors) eingestuft werden. Der Grund dafür liegt in den sehr homogenen/einheitlichen Einschätzungen der BefragungsteilnehmerInnen.

⁴ So stuft etwa die Hälfte der befragten potentiellen Arbeitgeber entsprechende Ausbildungs-/Umqualifizierungsangebote sowie Unterstützungsmaßnahmen zur beruflichen (Neu-)Orientierung als sinnvoll/notwendig ein. Auch eine bessere Unterstützung sowie organisatorische Hilfe bei der Stilllegung/Schließung des Unternehmens sowie Hilfe zur selbstkritischen Reflexion der früheren selbstständigen Tätigkeit wurden angeregt.