

Endbericht

# Ein-Personen-Unternehmen in Wien

*Kurzexpertise*

Wien, Mai 2016

*Diese Studie wurde im Auftrag der Stadt Wien (MA 23) durchgeführt.*

**VERFASSERINNEN DES BERICHTS:**

Céline Dörflinger

Aliette Dörflinger

Karin Gavac

**INTERNES REVIEW/BEGUTACHTUNG:**

Peter Voithofer

**LAYOUT:**

Susanne Fröhlich/Martina Gugerell

*Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.*

*Die KMU Forschung Austria übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.*

*Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers der Studie gestattet.*

Mitglied bei:



## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Einleitung .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>2. EPU in Wien – Status Quo .....</b>  | <b>3</b>  |
| 2.1. Branchenverteilung .....   | 3         |
| 2.2. Soziodemografische Merkmale von EPU in Wien .....  | 5         |
| 2.3. Gründungsmotive und Merkmale der Ausübung der<br>selbstständigen Tätigkeit.....                | 7         |
| 2.4. Unternehmenslebenszyklus der EPU .....   | 8         |
| <b>3. Stärke- und Problemfelder der EPU: zehn identifizierte Themenfelder .....</b>                 | <b>9</b>  |
| 3.1. Vielfalt und Diskontinuitäten der Erwerbskarrieren in<br>Verbindung mit Steuern/Abgaben.....   | 11        |
| 3.2. Rechtliche Rahmenbedingungen.....  | 12        |
| 3.3. Gründungsvorbereitung .....  | 13        |
| 3.4. Zugang zu Finanzierung .....   | 14        |
| 3.5. Netzwerke & Kooperationen .....  | 15        |
| 3.6. Wettbewerbsfähigkeit und Qualifikation .....   | 15        |
| 3.7. Prekarität und Scheinselbstständigkeit .....   | 17        |
| 3.8. Alter und Gesundheit .....   | 18        |
| <b>4. Identifizierte und ausgewählte Interventionsfelder .....</b>                                  | <b>19</b> |
| 4.1. Interventionsfelder auf intra-institutioneller Ebene und<br>im Bereich der Sozialsysteme ..... | 19        |
| 4.2. Rechtliche Rahmenbedingungen: Serviceorientiertheit erhöhen ...                                | 20        |
| 4.3. Zugang zu Finanzierung/Förderungen erleichtern.....  | 21        |
| 4.4. Netzwerke/Kooperationen stärken.....   | 22        |
| 4.5. Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und Qualifikation .....  | 23        |

## Abbildungsverzeichnis

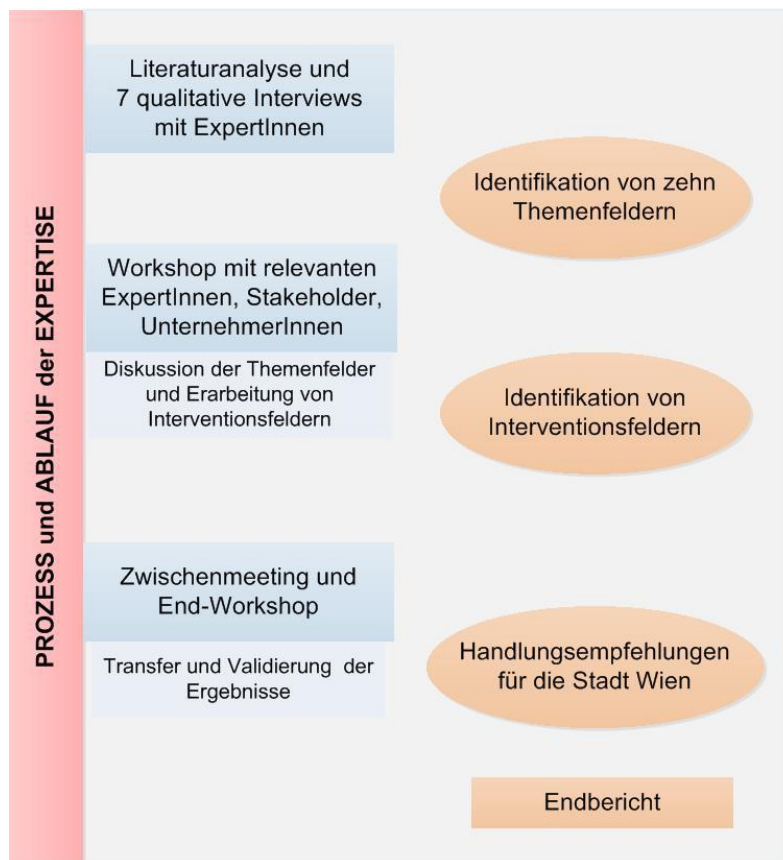
|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Abbildung 1 | Prozess und Ablauf der Expertise .....   | 2  |
| Abbildung 2 | Verteilung der Selbstständigen nach Sektoren in Prozent,<br>2015, Wien und Österreich..... | 4  |
| Abbildung 3 | Die Charakteristika der EPU entlang des<br>(Unternehmens)lebenszyklus .....                | 8  |
| Abbildung 4 | Die zehn Themenfelder der EPU im Kontext ihrer<br>Wirkungssphären.....                     | 10 |

## 1. Einleitung

Die gegenständliche Kurzexpertise hat zum Ziel, die Stärke- und Problemfeldern von EPU in Wien zu beleuchten. Damit verbunden ist die Auslotung der Rahmenbedingungen für die unternehmerische Tätigkeit von EPU in Österreich und speziell in Wien und das Aufzeigen von möglichen Interventionsfeldern, die zur Beseitigung der – aus Sicht der EPU – größten Hemmnisse führen können. Die zentralen Fragestellungen in diesem Zusammenhang sind:

- Was charakterisieren Ein-Personen-Unternehmen insbesondere in Wien?
- Welche Entwicklungen und Rahmenbedingungen sind im Bereich der EPU in Wien zu beobachten? Mit welchen Herausforderungen sind EPU in Wien konfrontiert?
- Welche Problemfelder können für die unternehmerische Tätigkeit und Entwicklung der EPU in Wien identifiziert werden?
- Welche möglichen relevanten Interventions- und Handlungsfelder können speziell für die Stadt Wien daraus abgeleitet werden?

Die Identifikation der Themenfelder sowie der zukünftigen Interventionsfeldern erfolgte prozesshaft und mithilfe von qualitativen Forschungsmethoden. Zu Beginn wurden leitfaden-gestützte ExpertInnen-Interviews mit relevanten Stakeholdern geführt. Auf Basis der durchgeführten Interviews wurden zehn Themenfelder der EPU durch die KMU Forschung Austria identifiziert und ausgewählt. Die Themenfelder wurden mit rd. 20 Stakeholdern und UnternehmerInnen in einem Workshop diskutiert, der im Februar 2016 in Wien in den Räumlichkeiten der Räumlichkeiten der Stadt Wien (MA 23) stattfand. Ziel des Workshops war es einerseits die Themenfelder zu validieren sowie zu priorisieren und andererseits Interventionsfelder bzw. Handlungsfelder zu identifizieren, die für die Unternehmenspopulation der EPU speziell in Wien von Bedeutung sein könnten. Die gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse wurden mit dem Auftraggeber reflektiert und in einem Endworkshop präsentiert und validiert.

**Abbildung 1** Prozess und Ablauf der Expertise

Quelle: KMU Forschung Austria

Im vorliegenden Bericht werden nun nach einem kurzen Überblick zur Charakteristika der EPU in Wien (Kapitel 2), zusammenfassend die relevanten Themenfelder und deren Relevanz für die Stadt Wien vorgestellt (Kapitel 3) und die identifizierten Interventionsfelder entlang von konkreten Handlungsempfehlungen für die Stadt Wien beschrieben (Kapitel 4).

## 2. EPU in Wien – Status Quo

Der europaweit zu beobachtende Strukturwandel in der Wirtschaft (Stichworte: Dezentralisierung, Globalisierung, Flexibilisierung der Arbeitswelt etc.) und der in Interaktion dazu stehende Wandel von Lebensstilen führte und führt zum Entstehen neuer Arten der selbstständigen Erwerbstätigkeit, wobei insbesondere kleinstbetriebliche Gebilde eine wachsende Dynamik aufweisen. In diesem Zusammenhang ist es wenig überraschend, dass auch Ein-Personen-Unternehmen (EPU) sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene in den letzten 10 Jahren zunehmend in den Blickpunkt der öffentlichen und politischen Diskussion, aber auch des operativen Wirtschaftslebens gerückt sind.

Bei einem Großteil der EPU handelt es sich um nachhaltige Geschäftsmodelle (mehr als ein Drittel der EPU ist bereits seit mehr als 10 Jahren selbstständig tätig), die zumindest teilweise mittel- bis langfristige Beschäftigungseffekte aufweisen. EPU sind überproportional in modernen Sektoren tätig. In Wien ist insbesondere eine starke Konzentration von EPU in wissensbasierte Branchen zu finden. Dazu trägt bei, dass in Wien – auf Grund des vergleichsweise großen Angebots an (Hochschul-)Ausbildungsmöglichkeiten – ein höheres Bildungsniveau der Selbstständigen (gegenüber ländlicheren Regionen) vorzufinden ist. Dies wiederum impliziert ein größeres Innovationspotenzial, insbesondere in sich dynamisch entwickelnden Wirtschaftsbereichen wie der Kreativwirtschaft oder dem IKT-Bereich.

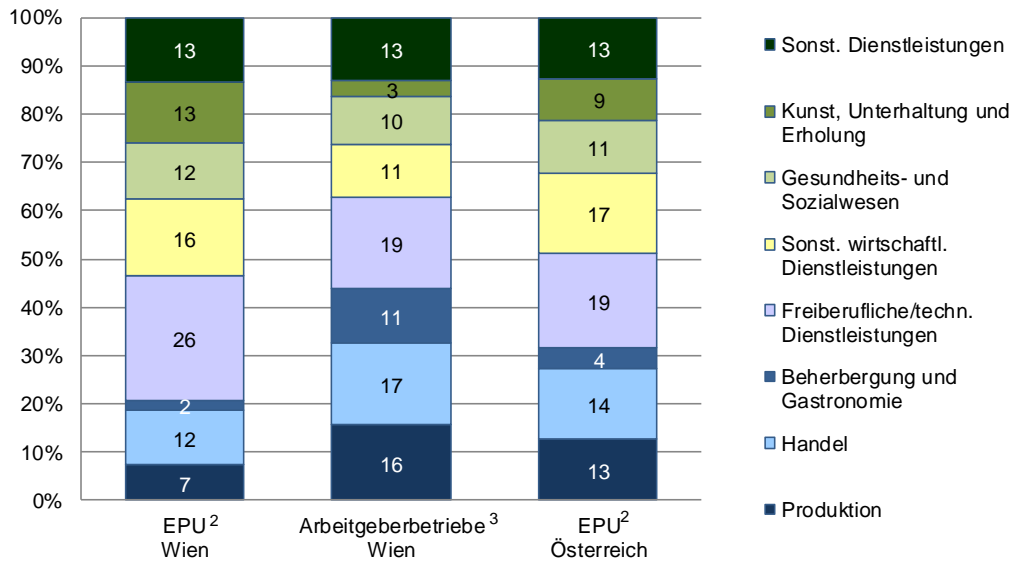
### 2.1. Branchenverteilung

In der Wiener Wirtschaft ist ein hoher Anteil an Ein-Personen-Unternehmen zu finden. 2015 machten EPU fast zwei Drittel aller Selbstständigen aus. Die mit Abstand meisten EPU in Wien sind im Sektor freiberufliche, technische und wissenschaftliche Dienstleistungen (z. B. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Werbung) zu finden (2015: 26 %), gefolgt vom Bereich sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (2015: 16 %, z. B. Information und Kommunikation, Grundstücks- und Wohnungswesen, Finanz- und Versicherungsleistungen). In Wien sind überproportional viele EPU im Sektor Kunst, Unterhaltung und Erholung tätig (13 % vs. 9 % österreichweit).

Bei den Arbeitgeberbetrieben sind zwar in Wien ebenfalls die meisten Unternehmen im Bereich freiberufliche, technische und wissenschaftliche Dienstleistungen tätig, der Anteil ist jedoch deutlich geringer (2015: 19 %). Zudem sind unter den Arbeitgeberbetrieben auch ein hoher Anteil dem Handel (2015: 17 %) und der Produktion (16 %) zuzurechnen.

Auch ein Vergleich der EPU in Wien mit jenen in Österreich zeigt die überdurchschnittlich hohe Bedeutung des Sektors freiberufliche, technische und wissenschaftliche Dienstleistungen in Wien (Anteil 26 % versus 19 % in Österreich).

**Abbildung 2 Verteilung der Selbstständigen nach Sektoren in Prozent, 2015, Wien<sup>1</sup> und Österreich**



<sup>1</sup> Arbeitsplatzregion Wien

<sup>2</sup> Selbstständige ohne ArbeitnehmerInnen

<sup>3</sup> Selbstständige mit ArbeitnehmerInnen

Produktion: Bergbau, Herstellung von Waren, Energieversorgung, Wasserversorgung und Abfallentsorgung, Bau

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen: Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

Sonstige Dienstleistungen: Verkehr, Erziehung und Unterricht, sonstige Dienstleistungen

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung



## **2.2. Soziodemografische Merkmale von EPU in Wien**

60 % der UnternehmerInnen von EPU in Wien sind männlich, 40 % weiblich. Damit ist der Frauenanteil höher als jener der Arbeitgeberbetriebe in Wien (26 %) und in etwa gleich hoch wie bei den EPU österreichweit (42 %) (siehe Tabelle 1).

30 % der UnternehmerInnen von EPU in Wien sind zwischen 45 und 54 Jahre alt, 27 % sind im Alter von 35 bis 44 Jahren. Selbstständige mit MitarbeiterInnen in der Bundeshauptstadt sind im Durchschnitt älter. Die Altersverteilung der Selbstständigen ohne MitarbeiterInnen in Österreich ist ähnlich wie bei den EPU in Wien, der Anteil der über 55-jährigen ist etwas höher. Ein Vergleich der Altersverteilung der EPU in Wien in den letzten zehn Jahren zeigt, dass das Alter der UnternehmerInnen gestiegen ist. 2005 waren z. B. 24 % im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, während 2015 dies nur auf 18 % zutraf. Demgegenüber ist der Anteil der 45 bis 54-jährigen von 23 % (2005) auf 30 % (2015) angestiegen.

Bei den EPU in Wien ist die Akademikerquote (2015: 41 %) vergleichsweise hoch und in den letzten zehn Jahren zudem gestiegen. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Selbstständigen mit einem Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss bei den Arbeitgeberbetrieben im Wien bei 38 %, bei den EPU in Österreich bei 31 %.

Mehr als ein Drittel der EPU in Wien hat einen Migrationshintergrund. Dabei ist der Anteil generell in Wien (unabhängig ob EPU oder Arbeitgeberbetrieb) höher als im Österreichdurchschnitt (EPU: 23 %). Wiener EPU mit Migrationshintergrund sind insbesondere im Bau, im Verkehr, bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Reinigung) sowie in der Beherbergung und Gastronomie zu finden.

### Überblick zu den Selbstständigen in Wien<sup>1</sup> und Österreich nach demographischen Merkmalen, Anteile in Prozent

|   | Wien <sup>1</sup> |      |                                  | Österreich       |
|---|-------------------|------|----------------------------------|------------------|
|   | EPU <sup>2</sup>  |      | Arbeitgeberbetriebe <sup>3</sup> | EPU <sup>2</sup> |
|   | 2005              | 2015 | 2015                             | 2015             |
| <b>Geschlecht</b>   |                   |      |                                  |                  |
| männlich  | 64                | 60   | 74                               | 58               |
| weiblich  | 36                | 40   | 26                               | 42               |
| <b>Alter</b>  |                   |      |                                  |                  |
| 15 bis 24 Jahre   | 2                 | 5    | 2                                | 3                |
| 25 bis 34 Jahre   | 24                | 18   | 8                                | 16               |
| 35 bis 44 Jahre   | 34                | 27   | 20                               | 28               |
| 45 bis 54 Jahre   | 23                | 30   | 38                               | 30               |
| 55 bis 64 Jahre   | 14                | 12   | 25                               | 16               |
| 65 Jahre und älter  | 3                 | 9    | 7                                | 7                |
| <b>Bildung</b>  |                   |      |                                  |                  |
| Pflichtschule   | 6                 | 8    | 8                                | 7                |
| Lehrabschluss (Berufsschule)                                | 19                | 15   | 24                               | 29               |
| Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)          | 6                 | 8    | 11                               | 12               |
| Höhere Schule   | 31                | 27   | 20                               | 21               |
| Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt | 37                | 41   | 38                               | 31               |
| <b>Migrationshintergrund</b>                                |                   |      |                                  |                  |
| mit Migrationshintergrund                                   | k. W.             | 35   | 36                               | 23               |

<sup>1</sup> Arbeitsplatzregion Wien

<sup>2</sup> Selbstständige ohne ArbeitnehmerInnen

<sup>3</sup> Selbstständige mit ArbeitnehmerInnen

AN=ArbeitnehmerInnen

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

### **2.3. Gründungsmotive und Merkmale der selbstständigen Tätigkeit**

Der Schritt in die Selbstständigkeit wird häufig aus einem Bündel an unterschiedlichen Motiven heraus entschieden. Ausschlaggebend können sowohl Gründe, die in Zusammenhang mit der eigenen Selbstverwirklichung stehen (auch „Pull-faktoren“ genannt) oder auch Gründe, die sich aus bestimmten Notwendigkeiten heraus ergeben (auch „Push-faktoren“ genannt) bzw. eine Mischung aus beiden Motivbündel sein. Den Selbstverwirklichungsmotiven kommt dabei eindeutig höhere Bedeutung zu, wobei es einen Trend zur Polarisierung von „Pull- und Push-faktoren“ gibt. Sowohl die Motive „Erreichung einer flexiblen Zeiteinteilung und Unabhängigkeit“ und „Selbstverwirklichung“ als auch die Push-faktoren „Unzufriedenheit am ehemaligen Arbeitsplatz“ sowie „keine weiteren beruflichen Aufstiegs-möglichkeiten“ haben unter den EPU in Österreich an Bedeutung gewonnen.

Mehr als drei Viertel der Ein-Personen-UnternehmerInnen (78 %) üben ihre selbstständige Tätigkeit hauptberuflich aus, 63 % in einem Vollzeit- und 15 % in einem Teilzeitausmaß. Der Anteil der nebenberuflichen EPU liegt bei rd. 22 %.<sup>1</sup> Die nebenberufliche Tätigkeit stellt für viele EPU ein Zwischenschritt zur hauptberuflichen Selbstständigkeit dar. Am häufigsten wird die nebenberufliche Selbstständigkeit neben einer unselbstständigen Tätigkeit ausgeübt. Je länger ein EPU selbstständig ist, desto häufiger übt der/die UnternehmerIn dies hauptberuflich (und in Vollzeit) aus. Die betriebswirtschaftliche Situation der EPU ist sehr heterogen.

Fast die Hälfte der Ein-Personen-UnternehmerInnen arbeitet von zuhause, ein Drittel hat sich dafür eigens ein vom privaten Wohnraum abgeschlossenes Arbeitszimmer eingerichtet. Der Anteil der von zuhause arbeitenden Ein-Personen-UnternehmerInnen ist bei den nebenberuflich Tätigen am höchsten. Mehr als ein Fünftel der Ein-Personen-UnternehmerInnen hat einen eigenen Unternehmensstandort. 6 % der EPU teilen sich einen gemeinsamen Standort mit anderen Selbstständigen. Rd. 17 % der Ein-Personen-UnternehmerInnen verrichten ihre Tätigkeit in erster Linie direkt beim Kunden.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dörflinger et al. (2014): *Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Ein- und Ausblicke 2014*

<sup>2</sup> ebenda

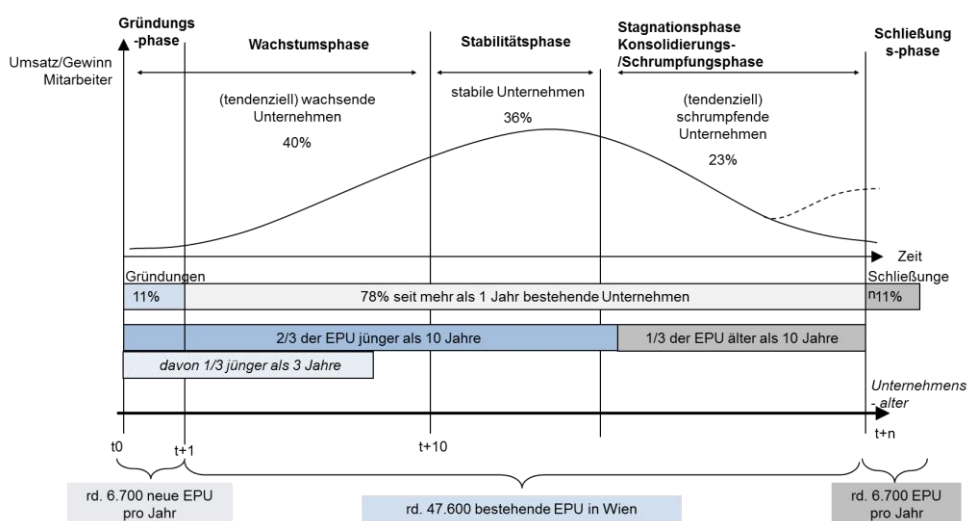
## 2.4. Unternehmenslebenszyklus der EPU

EPU sind eine heterogene Gruppe. Ein Drittel der EPU befindet sich am Beginn ihrer Selbstständigkeit, während ein anderes Drittel bereits seit mehr als 10 Jahren unternehmerisch tätig ist. Vor diesem Hintergrund zeichnen die EPU hinsichtlich der finanziellen Situation, der Positionierung im Unternehmenslebenszyklus als auch der weiteren unternehmerischen Entwicklungsmöglichkeiten und Ziele unterschiedliche Profile auf.

Das Alter des Unternehmens hat einen Einfluss auf die Positionierung des Unternehmens in seinem Unternehmenslebenszyklus. Letzterer hat generell einen großen Einfluss auf die Ausgestaltung des Unternehmens. Ein Unternehmen „erlebt“ verschiedene Phasen seiner Existenz, die durch bestimmte Merkmale (in Bezug auf die Unternehmensorganisation, die Ertragssituation, etc.) und Schwerpunktsetzungen gekennzeichnet sind. Für Unternehmen werden allgemein fünf Phasen definiert: die Gründungsphase, die Wachstumsphase, die Reifephase, die Konsolidierungs- bzw. Schrumpfungsphase und die Schließungs- bzw. Übergabephase. Je jünger ein Unternehmen, umso häufiger befindet es sich in einer Wachstumsphase, denn diese steht oft am Anfang des Lebenszyklus eines Unternehmens. Rd. 40 % der EPU bezeichnen sich im Wachstum.

EPU sind überdurchschnittlich oft am Beginn und am Ende des Unternehmenslebenszyklus zu finden (jeweils rd. 11 %). Dies bedeutet (auf die Grundgesamtheit der Wiener EPU hochgerechnet), dass rd. 6.700 EPU jedes Jahr gründen und genauso viele wieder schließen. Die Anzahl an „bestehenden“ EPU in Wien beläuft sich auf rd. 47.600.

Abbildung 3 Die Charakteristika der EPU entlang des (Unternehmens)lebenszyklus



Quelle: eigene Darstellung der KMU Forschung Austria

### 3. Stärke- und Problemfelder der EPU: zehn identifizierte Themenfelder

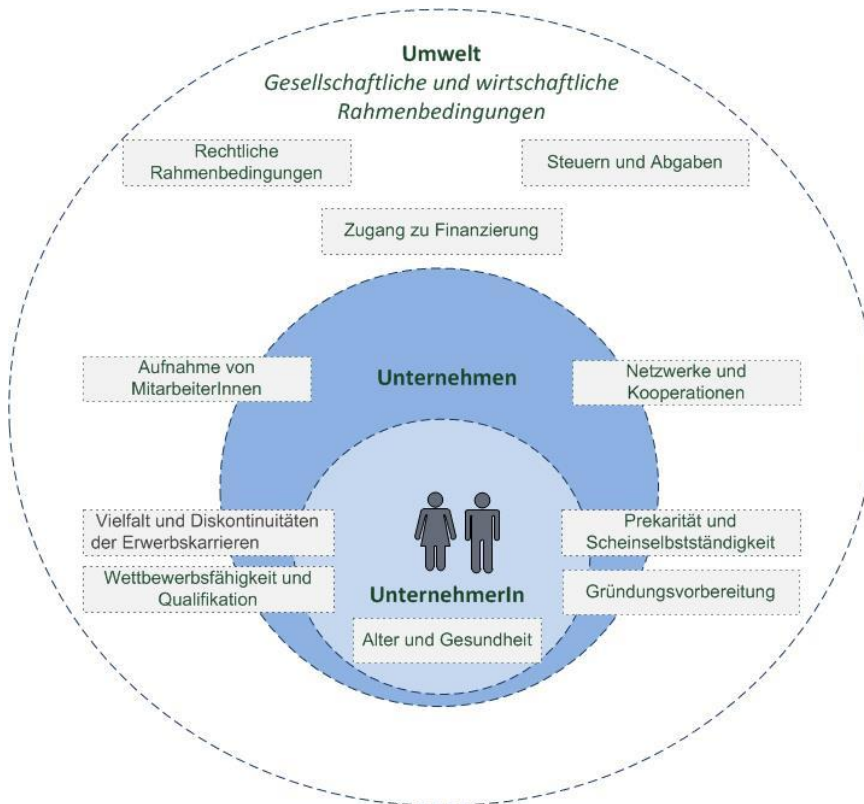
Insgesamt wurden zehn relevante Themenfelder zu den EPU identifiziert<sup>3</sup>:

1. Vorbereitung des Schrittes in die Selbstständigkeit/Gründungsvorbereitung
2. Steuern und Abgaben
3. Diskontinuität und Vielfalt der Erwerbskarrieren
4. Rechtliche Rahmenbedingungen
5. Zugang zu Finanzierung
6. Netzwerke & Kooperationen
7. Aufnahme von MitarbeiterInnen
8. Prekarität und Scheinselbstständigkeit
9. Alter und Gesundheit
10. Wettbewerbsfähigkeit und Qualifikation

Die Problemfelder sind in 3 unterschiedlichen Wirkungssphären (Umwelt, Unternehmen, UnternehmerIn) angesiedelt. Einige Problemfelder betreffen mehrere Wirkungssphären. Dies ist darauf zurückzuführen, dass eine Besonderheit der EPU in der Überlappung der Bereiche „UnternehmerIn“ und „Unternehmen“ liegt.

Die Themenfelder „rechtlichen Rahmenbedingungen“, „Steuern und Abgaben“ sowie „Zugang zu Finanzierung“ zählen zur Umweltsphäre der EPU (gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen). Phänomene wie die „Vielfalt und Diskontinuitäten der Erwerbskarrieren“, die „Prekarität und Scheinselbstständigkeit“ sind zum großen Teil ebenfalls gesellschaftlich und wirtschaftlich bedingt. Die „Gründungsvorbereitung“ sowie der Themenkomplex „Alter und Gesundheit“ siedeln sich vorrangig im Bereich des/r UnternehmerIn an. Die weiteren identifizierten Themenfelder „Wettbewerbsfähigkeit und Qualifikation“, die „Aufnahme von MitarbeiterInnen“ sowie „Netzwerke und Kooperationen“ sind besonders in der Unternehmenssphäre zu verorten.

<sup>3</sup> Die identifizierten Stärke- und Problemfelder der EPU basieren auf den Ergebnissen der ExpertInneninterviews und der davor durchgeführten Literaturanalyse.

**Abbildung 4 Die zehn Themenfelder der EPU im Kontext ihrer Wirkungssphären**


Quelle: KMU Forschung Austria

Die Themenfelder „Vielfalt und Diskontinuitäten der Erwerbskarrieren“ und „Steuer und Abgaben“ sowie „Rechtliche Rahmenbedingungen“ und „Aufnahme von MitarbeiterInnen“ wurden im weiteren Verlauf zusammengefasst.

Die Themenfelder werden nun im folgenden Kapitel vorgestellt.

### **3.1. Vielfalt und Diskontinuitäten der Erwerbskarrieren in Verbindung mit Steuern/Abgaben**

Die Beschäftigungsvielfalt wird zunehmend größer und die Erwerbsverläufe und -karrieren verändern sich kontinuierlich. Es kommt zu häufigeren Wechsel des Betätigungsfeldes (Branchenwechsel) und der Betätigungsart. Unternehmertum und unternehmerisches Denken gewinnen am Arbeitsmarkt an Bedeutung. Dies zeigt sich etwa an einer wichtiger werdenden Start-up Szene oder an der Zunahme von hybriden UnternehmerInnen, die – quasi zeitgleich, parallel - eine selbstständige und unselbstständige Tätigkeit kombinieren. Verschiedene selbstständige Tätigkeiten werden auch gleichzeitig oder hintereinander ausgeübt wie dies beispielsweise bei MehrfachunternehmerInnen der Fall ist (serielle UnternehmerInnen; Portfolio-UnternehmerInnen). Personen, die neben der Pension weiterhin selbstständig tätig sind, werden zu einer an Bedeutung gewinnenden Gruppe. Die Abgrenzung zwischen ArbeitnehmerInnen und Selbstständigen wird schwieriger. Fälle von Umklassifizierungen selbständiger Tätigkeiten in unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse seitens der Sozialversicherung (Gebietskrankenkasse) haben in Wien laut ExpertInnen zu Verunsicherungen von Selbstständigen geführt.

Die aktuellen Sozialversicherungssysteme sind noch nicht ausreichend auf diese unterschiedlichen Beschäftigungskonstellationen bzw. mehrfachen Wechsel der Beschäftigungsformen ausgerichtet. Das Thema Mehrfachversicherungen, Mindestbeitragsgrundlage und Zuverdienstgrenzen spielen hierbei wichtige Rollen. Beispielsweise sind von Pensionisten, die selbstständig tätig sind, weiterhin Pensionsbeiträge einzahlen. Einige Adaptierungen wurden bereits durchgeführt wie die Angleichung der Mindestbeitragsgrundlage an die Geringfügigkeitsgrenze.

Schnittstellen mit dem AMS bergen Verbesserungspotential, z. B. beim Thema Mindestsicherung, da es nicht möglich ist, einer geringfügigen Selbstständigkeit neben dem Bezug der Mindestsicherung nachzugehen. Wenn jemand die Mindestsicherung bezieht, muss er/sie (vorher) das Gewerbe einstellen, auch wenn er/sie Einkommen nur in Höhe bis zur Geringfügigkeitsgrenze generiert. Eine höhere Durchlässigkeit und größere Flexibilität der Systeme wäre aus der Sicht einiger ExpertInnen notwendig, um den aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen. EPU arbeiten häufig in Form von Projekten. Umsatz und Einkommen sind oft schwankend und über den Zeitverlauf volatil.

Die Komplexität der Sozialversicherungsgesetze erschwert ein flächendeckendes Sozialversicherungs-Wissen bei den EPU als auch – nach Rückmeldung der Experten – teilweise bei SteuerberaterInnen, vor allem wenn es um komplexere Beschäftigungskonstellationen geht. Die Höhe der Abgabenlast in Österreich wird kritisiert. Auf Grund der Zeitversetzung der Sozialversicherungsbeitragszahlungen und der Einkommensteuer haben einige EPU Schwierigkeiten bei der Liquiditäts-

planung, da sie die zu tätigen Zahlungen nicht ausreichend in ihrer Unternehmensplanung berücksichtigen haben bzw. können.

### **3.2. Rechtliche Rahmenbedingungen**

Das Thema der „Regulierungsflut“ wird häufig in Zusammenhang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen diskutiert. Insbesondere bei der Gründung eines Unternehmens sind für Gründungsinteressierte viele Regelungen zu beachten. Generell wird die Zumutbarkeit der Vorgaben und Auflagen für die UnternehmerInnen hinterfragt. Aus Sicht der ExpertInnen wird es immer schwieriger, den Überblick über alle zu beachtenden aktuellen Regelungen/Auflagen zu behalten. Es entsteht der Eindruck, dass Regelungen/Auflagen sich laufend verändern, neue dazukommen bzw. sich Regelungen tlw. widersprechen.

Herausforderungen für die UnternehmerInnen gibt es hauptsächlich bei der Betriebsanlagengenehmigungen ( insbesondere im produzierender Bereich) und im Falle der Aufnahme von MitarbeiterInnen (Thema Arbeitsrecht und Arbeitsinspektorat). Arbeitgeberbetriebe sind vom letzteren natürlich viel stärker betroffen als EPU. Für EPU können die Regelungen, die ArbeitnehmerInnen betreffen, relevant werden, wenn sie die Aufnahme von Mitarbeiter in Erwägung ziehen.

Viele EPU haben diese Unternehmensform gewählt, weil ihnen die Unabhängigkeit und Flexibilität wichtig sind. Für einen Teil der EPU stellt das „Alleinsein“ jedoch nur eine Phase dar, bevor sie wachsen und MitarbeiterInnen aufnehmen. Aktuelle Studien zeigen, dass rd. ein Zehntel der EPU MitarbeiterInnen aufnimmt. Ein anderer Teil könnte sich vorstellen, MitarbeiterInnen aufzunehmen, tut es aber nicht, u.a. auf Grund des damit verbundenen (subjektiv wahrgenommenen) Verwaltungsaufwand. Es gibt somit ein unausgeschöpftes Potenzial an Arbeitsplatzschaffung unter den EPU. Das Beschäftigungspotenzial der EPU liegt insgesamt bei rd. 60 %, das sind für Wien hochgerechnet rd. 36.600 EPU, die potentiell bereit wären – unter bestimmten Rahmenbedingungen, insbesondere aber auch der positiven wirtschaftlichen Entwicklung des eigenen Unternehmens - Beschäftigte aufnehmen.

Die Aufnahme von MitarbeiterInnen stellt viele EPU vor Herausforderungen. Es erfordert aus deren Sicht viel Vorbereitung und die Auseinandersetzung mit rechtlichen Rahmenbedingungen (Sozialversicherung, Arbeitsrecht, ArbeitnehmerInnen-schutz, etc..) und viele fühlen sich damit überfordert; anzuführen ist, dass die wenigsten betroffenen UnternehmerInnen diese Erfahrungen schon selbst gemacht haben. Die Relation Aufwand/Nutzen scheint vielen EPU dadurch ungünstig, vor allem bei jenen, die nur temporär eine/n MitarbeiterIn bräuchten. Ebenfalls ist die Lohnverrechnung aus deren Sicht zu kompliziert, um sie selbst zu bewerkstelligen.



Sie sind dann auf die kostenverursachende Unterstützung von SteuerberaterInnen angewiesen.

ExpertInnen bemerken immer wieder Schwierigkeiten bei Betriebsanlagengenehmigungen. In Wien sind hochgerechnet in etwa 9 % der EPU<sup>4</sup>, das sind rd. 5.600 Unternehmen, vom Thema der Betriebsanlagengenehmigungen betroffen. Im Bereich der Betriebsanlagengenehmigung sind verschiedene Behörden involviert und Behördenvertreter agieren aus Sicht der Betroffenen in Wien teilweise unterschiedlich – so der Befund der Experten.

Es wird der Wunsch geäußert nach einer höheren Transparenz und Nachvollziehbarkeit bzw. Erklärungen von Behördenentscheidung und vor allem eine verstärkte Unterstützung bei der Sichtbarmachung aller relevanten betriebsindividuellen Auflagen und der Einhaltung von Regelungen: „Kontrolle mit Aufklärung“ statt „Kontrolle mit Strafe“.

Ein Punkt, welcher besonders in Wien zu tragen kommt, ist die Thematik des Parkpickerls. Aus Sicht der ExpertInnen würden sich viele EPU eine Vereinfachung des Zugangs wünschen. Beim dem Thema Parkpickerl für UnternehmerInnen geht es aus Sicht der Stadt Wien um Interessenabwägungsausgleich (mit den Anrainern).

Ausschreibungs- und Vergabegesetze sind in ihren Kriterien oftmals nicht auf EPU ausgerichtet, was häufig an den definierten Anforderungen liegt (Auftragsgrößen; Referenzprojekte, etc.). Es erscheint daher schwierig für EPU, von öffentlichen Aufträge zu profitieren. Kritisiert wurde von einigen ExpertInnen, dass EPU von öffentlichen Ausschreibungen somit teilweise – wenn nicht de jure, dann de facto - ausgeschlossen sind.

### **3.3. Gründungsvorbereitung**

Eine sorgfältige Vorbereitung des Schrittes in die Selbstständigkeit ist aus Sicht der ExpertInnen sehr wichtig. Einige GründerInnen nehmen sich zu wenig Zeit für die Prüfung der Gründungsidee und für deren (wirtschaftliche) Umsetzbarkeit. Die Auseinandersetzung mit den Marktgegebenheiten, der potenziellen Kundengruppe und den potenziellen Absatzmöglichkeiten ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung, denn wie ein Experte meinte *„Nicht alles was möglich ist, ist wirtschaftlich sinnvoll“*. Das betriebswirtschaftliche (Basis) Know-how fehlt zudem oftmals. Dieses sollte schon im Vorfeld der Gründung in angemessener Weise vorhanden sein bzw. von den Gründungsinteressierten angeeignet werden.

<sup>4</sup> Es sind v.a. die EPU des produzierenden Bereichs und des Tourismus davon betroffen

Ein Unternehmen zu gründen, ohne sich im Vorfeld beraten zu lassen, ist i.d.R. nicht empfehlenswert. Eine richtige Informationsbeschaffung zu den rechtlichen Rahmenbedingungen (wie z.B. dem Gewerbezugang, etc.) ist hier notwendig. Viele GründerInnen greifen auf ihren Familien- und Bekanntenkreis zurück, um Informationen zu erhalten. Dass die so gewonnenen Informationen nicht immer richtig sind, stellen die GründungsberaterInnen in ihrer beraterischen Tätigkeit vor Herausforderungen, denn es ist oftmals schwierig das persönliche Mindsetting der GründerInnen im Nachhinein zu verändern. Es entsteht ein Spannungsfeld zwischen der Glaubwürdigkeit des persönlichen Umfelds gegenüber den Institutionen, welches die Aufklärungsarbeit der BeraterInnen erschwert.

Die Standortbestimmung ist ein wichtiger Schritt bei der Gründung eines Unternehmens. Rd. 50 % der EPU arbeitet von zuhause, das sind rd. 30.500 EPU in Wien. In vielen Fällen entstehen Graubereiche, bei denen es nicht immer klar und eindeutig ist, ob das Mietverhältnis oder die EigentümerInnen dies erlauben; auch die Hausgemeinschaft sieht dies mitunter differenziert. In diesem Zusammenhang wurde „Wiener Wohnen“ erwähnt. Hier scheint es immer wieder zu Schwierigkeiten zu kommen, wenn MieterInnen offiziell ihren Arbeitsplatz in ihrer Wohnung wollen (ggfls auch im Rahmen einer Ein-Personen-GmbH).

### **3.4. Zugang zu Finanzierung**

EPU haben so wie andere Unternehmen einen Finanzierungsbedarf, der die Betriebsmittel- und Investitionsfinanzierung betrifft. Der Zugang zu Finanzierung ist für KMU generell und für EPU in Speziellen schwierig. Alternativen zum klassischen Bankkredit bzw. FFF (family, friends and fools) sind (noch) rar. Bei der Finanzierung haben es EPU bei der Bank schwieriger und der Zugang zu Bankkrediten ist erschwert (v.a. wegen den Anforderungen an Sicherheiten).

Oftmals ist die Schnittstelle zur Bank und die Kommunikation etwas schwierig: die EPU sind nicht richtig auf ihre Bankgespräche vorbereitet und verwenden nicht die passende „Sprache“, sie „verkaufen“ sich trotz guter Ideen nicht optimal. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Qualität des Businessplans sowie die Geschäftsidee und -umsetzung auf den Punkt zu bringen. Auf der anderen Seite weiß die Bank nicht immer, wie sie mit diesen Kunden umgehen sollen, da diese gleichzeitig kommerzielle und private Kunden sind. Private Netzwerke und der Familienverbund spielen eine wichtige Rolle als Finanzierungs-„Backup-Funktion“, als „letzte Möglichkeit“ bzw. auch manchmal als erste bzw. einzige Möglichkeit zu Kapital zu kommen. Laut ExpertInnen sind die privaten Netzwerke unter den ethnischen Communities besonders wichtig.

Die Notwendigkeit von Angeboten an Risikokapital und Wachstumsfinanzierungen wurde auch von den ExpertInnen angesprochen.

### **3.5. Netzwerke & Kooperationen**

Netzwerke und Kooperationen sind wichtige Bestandteile, um den Erfolg des Unternehmens zu sichern. Sie ermöglichen die Beschaffung von aktuellen Informationen, ein rasches Reagieren auf Marktveränderungen, eine (Weiter)entwicklung des Produkt- und Dienstleistungsportfolio als auch eine gewisse Kontinuität der Leistung gegenüber den Kunden, wenn Netzwerke als Vertretungsinstrument genutzt werden. Dies ist besonders für EPU von Relevanz. Als EPU besteht eine gewisse Gefahr der Vereinsamung, die durch eine aktive Nutzung von Netzwerken entgegengewirkt werden kann.

Man kann dabei zwei Arten von Netzwerken unterscheiden: „innere Netzwerke“, welche für Vertretung bei Krankheit (Übergabe der KundInnen an KollegInnen) oder bei Auftragspeaks sowie für die (gemeinsame) Abwicklung von größeren Projekten genutzt werden kann und „äußere“ Netzwerke für die Erweiterung des Produkt- und Dienstleistungsportfolios.

Ein Experte meinte, dass es viele Projektkooperationen gibt, aber wenige „echte“ Kooperationen (z.B. gemeinsame Produktentwicklung). Der Spezialisierungsgrad jedes/jeder Einzelnen und die mögliche „Austauschbarkeit“ sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Hochinnovative EPU arbeiten meistens eng in Netzwerken mit anderen Unternehmen zusammen und können dadurch größere Projekte abwickeln.

In Wien bestehen viele Möglichkeiten sich zu vernetzen wie Co-working Places, Branchenevents, Netzwerkveranstaltungen. Aus Sicht der ExpertInnen ist das Potenzial der Nutzung von Netzwerkmöglichkeiten von EPU jedoch noch nicht ausgeschöpft (z.B. Co-working-Places) und sollte weiter forciert werden.

### **3.6. Wettbewerbsfähigkeit und Qualifikation**

Die (Erhaltung der) Wettbewerbsfähigkeit ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, um am Markt nachhaltig zu bestehen. Dabei ist eine klare Differenzierung des Angebots am Markt, bzw. das Vorhandensein eines „Unique Selling Point“ von Vorteil, um sich von den Mitbewerbern abzuheben. EPU haben eine beschränkte Marktmacht. Sie haben aber die Stärke, oftmals einen klaren USP aufzuzeigen, da sie durch ihre Person und damit verbundenen Kompetenzen das Portfolio ihres Unternehmens prägen. Somit ist ein EPU bei der Gründung des Unternehmens schon früh gefordert klare Vorstellung zu haben, wohin die Reise geht – welches Produkt- und Leistungsportfolio angeboten wird.

Die an der Person gebundene USP trägt mit sich, dass das Angebot/Portfolio des Unternehmens sich im Zeitablauf verändern kann, u.a. weil es von der Person selbst und ihre Interessen, Aus- und Weiterbildungen und inhaltliche Schwerpunkte,

die gesetzt werden, stark geprägt ist. Die Festlegung bzw. die Differenzierung des Angebots des EPU hat somit einen prozesshaften Charakter. Die EPU sind angehalten ihre eigenen Konzepte immer wieder anzupassen.

Ein EPU kann seine Strategie selbst bestimmen und somit relativ rasch Anpassungen und Veränderungen durchführen, sei es von Produkten, Dienstleistungen, Abläufe, etc. Innovationen sind somit ebenfalls für EPU von wichtiger Bedeutung, wobei unter Innovation hauptsächlich nicht-technologische Innovationen zu verstehen sind.

Der Vorteil der EPU ist klarerweise, dass eine flexible Reaktion auf Marktveränderungen stattfinden kann (keine MitarbeiterInnen, einfache Organisations- und Entscheidungsstruktur). Diese Marktveränderung können sowohl die Nachfrage wie auch das Angebot betreffen. Die Auswirkung der Digitalisierung und des technologischen Wandel sind derzeit eine große Herausforderung und Chance für die EPU aus vielerlei Branchen.

Der konstante (Veränderungs- / Wettbewerbs-) Druck bedeutet aber auch, dass hohe Erwartungen an die Kompetenzen und die Qualifikationen der UnternehmerInnen gestellt werden: EPU sind nicht per se veränderungsaffin, fähig agil, schnell zu (re)agieren. Um diese Fähigkeit zu erlangen/ zu trainieren und nachhaltig zu fördern ist dafür entsprechende Aus- und Weiterbildung bzw. Coaching notwendig, die aber mangels (Zeit-) Ressourcen oftmals für die EPU schwierig sind umzusetzen, obwohl es sich eher um eine bildungsaffine Zielgruppe handelt. Dahingehend wäre eine Förderung der Aus- & Weiterbildung („Bildungstausender für Selbstständige“) anzudenken.

Optimalerweise lautet das Credo für die Selbstständigkeit „Do what makes you happy“ mit der Annahme, dass damit auch jene Tätigkeit gemeint ist, in der eine starke Kompetenz vorliegt. Dieser Motivationsfaktor und somit Treiber unterstützt das Unternehmen so aufzubauen, dass es maximal wettbewerbsfähig sein kann. Es muss jedoch eine Unterscheidung gemacht werden zwischen Menschen mit Vision/Unternehmensidee und jenen, die aus Notwendigkeit selbstständig werden/sind. Letztere Gruppe sollte regelmäßig beraten werden (z.B. im Sinne von Know-how Transfer mit einem Sparring Partner). Abschließend kann darauf hingewiesen werden, welche zentrale Faktoren die Qualifikationen und die Kompetenzen darstellen, um die Potenziale der EPU auszuschöpfen und ihre Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen bzw. zu stärken.

### **3.7. Prekarität und Scheinselbstständigkeit**

Aktuelle Studien zeigen, dass ein Teil der EPU über ein geringes Einkommen verfügt und sich in einer prekären Situation befindet. Allerdings sind nicht alle EPU, die ein geringes Einkommen aus der selbstständigen Tätigkeit beziehen, als prekär zu bezeichnen.

Generell ist eine Unterscheidung zwischen Menschen, die aus Gründen der Selbstverwirklichung gründen, und jene, die aus Notwendigkeit selbstständig werden, zu beachten. Letztere Gruppe hat eine oftmals schlechtere Ausgangslage und ist häufiger von Prekarität betroffen. Die Selbstständigkeit stellt für einige EPU die einzige berufliche Option dar. Manche freie Gewerbe oder Teilgewerbe fungieren als Pool für Personen, die für sich keine anderen beruflichen Optionen sehen.

Bei den betroffenen EPU sind individualisierte strategische Überlegungen zur Verbesserung der Unternehmens-/Einkommenssituation notwendig, gegebenenfalls mit externer Unterstützung. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die betroffenen EPU rechtzeitig reagieren und ihren Blick auf die Probleme richten, um mögliche Lösungsszenarien zu entwickeln. Eine Überarbeitung des Geschäftsmodells als auch ein möglicher Ausstieg aus Selbstständigkeit (z.B. Schließung des Unternehmens) oder ein Wechsel in die Unselbstständigkeit sollten überlegt und geprüft werden. Auch die Möglichkeit des Re-Starts (2.Chance) sollte als Option offenstehen.

In Österreich bleibt es schwierig, ein neues Unternehmen zu gründen, wenn man bereits eines davor gegründet hat und dieses in ein Sanierungsverfahren verwickelt war. Die Kultur des Scheiterns und der 2. unternehmerische Chance ist in diesem Zusammenhang in Österreich noch ausbaufähig. Ebenfalls fehlt es an Unterstützung im Bereich „Schließungsberatung“, denn auch die Schließung eines Unternehmens kann als wirtschaftlich sinnvolle Option erscheinen. Genauso wie die Frage „*wie gründe ich richtig?*“ sollte das Thema „*Wie schließe ich richtig?*“ Teil von Unternehmensberatungen sein und nicht tabuisiert werden.

Die Scheinselbstständigkeit ist ein Phänomen, welches bei EPU zu beobachten ist. Man spricht von Scheinselbstständigkeit, wenn eine starke Abhängigkeit zu einem einzigen Auftraggeber besteht. Ein Experte erzählt, dass bei jenen Personen, die in die Beratung kommen und das Gespräch mit „*Mein Chef schickt mich*“ beginnen, die starke Vermutung einer möglichen Scheinselbstständigkeit besteht. Hier ist eine entsprechende Aufklärung notwendig. Einige Branchen wie das Bauwesen oder auch die IT-Branche sind von dieser Thematik stärker betroffen. Ebenso wird die Selbstständigkeit tlw. als Mittel für andere Zwecke (z.B. Aufenthaltstitel) genutzt.

### **3.8. Alter und Gesundheit**

Aktuelle Statistiken zeigen, dass das Gründungsalter zunehmend steigt. Dies ist einerseits auf den demografischen Wandel zurückzuführen, aber auch als Antwort auf die immer schwierigere Arbeitsmarktsituation älterer Menschen zu deuten. Durch die Alterung der Gesellschaft, steigt auch das durchschnittliche Alter der Selbstständigen in Österreich (siehe Kapitel 3). Das Thema der Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit wird somit immer wichtiger. EPU sind von dieser Thematik besonders betroffen, da sie auf sich alleine gestellt sind und ein gesundheitlich bedingter Ausfall existenzbedrohlich sein kann.

Die Leistungsfähigkeit sinkt mit zunehmendem Alter. Die Geschäftsmodelle müssen dahingehend angepasst werden. Auch bei der Gründungsvorbereitung sollte dies berücksichtigt werden und die „Alterstauglichkeit“ der Gründungsidee geprüft werden. In diesem Zusammenhang gibt es starke Branchenunterschiede. Ist jemand im Bau tätig muss er/sie dem Rechnung tragen, dass sein/ihr körperlicher Einsatz mit zunehmenden Alter geringer wird, indem er/sie beispielsweise MitarbeiterInnen aufnimmt, die die körperliche Arbeit übernehmen. EPU In der Unternehmensberatungsbranche können ihre Arbeit aus körperlicher Sicht dagegen länger verrichten.

Generell gehen statistisch betrachtet die Selbstständigen weniger zum Arzt, nehmen weniger Medikamente und haben geringere Spitalsaufenthalte. Selbstbestimmtes Leben wirkt sich laut ExpertInnen positiv auf die Gesundheit aus. Sie scheinen gerne zu arbeiten, denn sie gehen später in Pension und arbeiten dann auch häufiger nach dem Pensionsantritt weiter. Nichtsdestotrotz kann Krankheit und ein möglicher Ausfall bei EPU, insbesondere bei jenen die geringverdienend sind, existenzgefährdend sein. Netzwerke können hier eine bedeutende Rolle einnehmen, indem sie Vertretungsmöglichkeiten anbieten, die EPU in Anspruch nehmen können, wenn sie einmal ausfallen (siehe auch 4.2.4).

Die Gesundheitsprävention und Sicherstellung der Resilienzfähigkeit sind somit wichtige Themen, die für Selbstständige und vor allem für EPU von großer Bedeutung sind.

## 4. Identifizierte und ausgewählte Interventionsfelder

Die Themenfelder wurden im Rahmen des Workshops vertiefend diskutiert und mögliche Interventionsfelder erarbeitet. Die gewonnene Erkenntnisse und Ergebnisse wurden mit dem Auftraggeber reflektiert und in einem Endworkshop präsentiert und validiert. Das folgende Kapitel liefern eine Zusammenfassung der identifizierten und ausgewählten Interventionsfelder entlang von konkreten Handlungsempfehlungen, die nach ihrem Wirkungsbereich (Bund, Stadt Wien) und nach ihrer Relevanz im Unternehmenslebenszyklus dargestellt werden.

### 4.1. Interventionsfelder auf intra-institutioneller Ebene und im Bereich der Sozialsysteme

Auf intra-institutioneller Ebene wurde eine verstärkte Vernetzung der Angebote der verschiedenen Organisationen (Stadt Wien, Wirtschaftskammer, Förderagenturen, etc.) als auch eine verstärkte Zusammenarbeit in Form von regelmäßigem Austausch der handelnde Akteure (zwischen beispielsweise der Stadt Wien und des Arbeitsinspektorats) angeregt. Die Programmausrichtungen von Förderungen und Beratungsformaten als auch der öffentlichen Ausschreibungsverfahren sollten explizit auf ihre „EPU-Tauglichkeit“ geprüft werden.

Vor dem Hintergrund der Vielfalt der Erwerbskarrieren und Beschäftigungsformen sollte eine Harmonisierung und Durchlässigkeit der Sozialsysteme angestrebt werden und dementsprechend auch die scharfe Trennung zwischen ArbeitnehmerIn und Selbständige/r aufgeweicht werden.

Das unternehmerische Denken sollte generell in Schulen und Kindergarten seitens der Stadt Wien gefördert und forciert werden.

|  | Bund | Stadt Wien |
|--|------|------------|
| <b>Intra-institutionelle Ebene</b>   |      |            |
| Vernetzung der Angebote der verschiedenen Organisationen   | ✓    | ✓          |
| verstärkte Zusammenarbeit: regelmäßiger Austausch der handelnden Akteure (Stadt Wien, Arbeitsinspektorat, etc) | ✓    | ✓          |
| Programmausrichtung (bei Förderungen, Beratungsformate) auf EPU prüfen   | ✓    | ✓          |
| Öffentliche Ausschreibungsverfahren in Hinblick auf EPU prüfen   | ✓    | ✓          |
| <b>Vielfalt der Erwerbskarrieren und Beschäftigungsformen</b>  |      |            |
| Harmonisierung und Durchlässigkeit der Sozialsysteme vorantreiben  | ✓    |            |
| Trennung ArbeitnehmerIn, Selbstständige aufweichen   | ✓    |            |
| Unternehmerisches Denken in Schulen und Kindergarten fördern und forcieren                                     | ✓    | ✓          |

#### 4.2. **Rechtliche Rahmenbedingungen: Serviceorientiertheit erhöhen**

Im Bereich der rechtlichen Rahmenbedingungen wird die Vereinfachung der Verwaltungssysteme gewünscht. Durch die Einrichtung eines One-stop-Shops für rechtliche Angelegenheiten könnte die Serviceorientiertheit erhöht werden. Das Betriebsanlagengenehmigungsverfahren sollte weiter verbessert und eine Reduzierung der Widersprüchlichkeiten bei den rechtlichen Vorgaben mit Arbeitsinspektorat angestrebt werden. Strukturierte Checklisten für rechtliche Rahmenbedingungen und für Mitarbeiteraufnahme wären diesbezüglich auch hilfreich. Behördenentscheidungen könnten durch einfache Erklärungen verständlicher gemacht werden. Eine stärkere Vernetzung der Angebote und insbesondere eine Bündelung der (institutionsübergreifenden) Informationen in Wien wären wünschenswert.

|  | Vorgründung | Gründung | Wachstum | Stabilität | Stagnation/<br>Schrumpfung | Schließung | Bund | Stadt Wien |
|--|-------------|----------|----------|------------|----------------------------|------------|------|------------|
| Verwaltungssysteme vereinfachen  |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |
| One-stop-Shop für rechtliche Angelegenheiten   |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |
| Betriebsanlagengenehmigungsverfahren verbessern  |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Reduzierung der Widersprüchlichkeiten bei den rechtlichen Vorgaben mit Arbeitsinspektorat  |             |          |          |            |                            |            | ✓    |            |
| Strukturierte Checklisten für rechtliche Rahmenbedingungen (mit Verweisen)                 |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Strukturierte Checklisten für Mitarbeiteraufnahme (mit Verweisen)                          |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Behördenentscheidungen verständlicher machen, Erklärungen                                  |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| stärkere Vernetzung der Angebote und Informationen in Wien (auch institutionsübergreifend) |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |



### 4.3. Zugang zu Finanzierung/Förderungen erleichtern

Der Zugang zu Finanzierung und Förderungen sollte für EPU erleichtert werden. Eine zentrale Übersicht über die Wiener Förderlandschaft (Förderagentur-übergreifend) als auch eine Sichtbarmachung der Key-Points der Förderungen wäre hilfreich. Die individuelle Förderberatung als auch die Weiterleitung von Kunden zu relevanten Fördermöglichkeiten sollte verstärkt, sowie die Bekanntheit von alternativen Finanzierungsformen erhöht werden.

|  | Vorgründung | Gründung | Wachstum | Stabilität | Stagnation/<br>Schrumpfung | Schließung | Bund | Stadt Wien |
|--|-------------|----------|----------|------------|----------------------------|------------|------|------------|
| Darstellung und Sichtbarmachung der Key-Points der Förderungen   |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |
| Zentrale Übersicht über die Wiener Förderlandschaft (Förderagentur-übergreifend)                       |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Stärkung der individuellen Förderberatung (Weiterleitung von Kunden zu relevanten Fördermöglichkeiten) |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |
| Bekanntheit von alternativen Finanzierungsformen erhöhen   |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |

#### 4.4. Netzwerke/Kooperationen stärken

Netzwerke und Kooperationen sind wichtige Erfolgsfaktoren für EPU und sollten in Wien weiter gestärkt werden. Das Aufzeigen der Wichtigkeit von Netzwerken z.B. in Form von Best-Practices könnte die Bewusstseinsmachung unter den EPU erhöhen. Das Angebot an Netzwerkmöglichkeiten könnte erweitert werden, indem Coworking-Spaces in Wien weiter gestärkt werden und Räume zur Vernetzung zur Verfügung stellen. Eine Zwischennutzung von leeren Lokalen (z.B. Vernetzung mit Leerstandagentur) könnte diesbezüglich angedacht werden. Generell sollten neue Veranstaltungsformate für Vernetzungsmöglichkeiten entwickelt werden.

Das Thema Arbeitsplatz ist für EPU besonders wichtig, da ein großer Teil von zuhause arbeitet. Hier wäre es unterstützend, wenn die Stadt Wien ermöglichen würde, dass der Arbeitsplatz bzw. Firmensitz auch in (geförderten) Wohnungen gemeldet werden kann.

|   | Vorgründung | Gründung | Wachstum | Stabilität | Stagnation/<br>Schrumpfung | Schließung | Bund | Stadt Wien |
|---|-------------|----------|----------|------------|----------------------------|------------|------|------------|
| Bewusstseinsmachung und Aufzeigen der Wichtigkeit von Netzwerken (Darstellung von Best-Practices von EPU)     |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |
| Netzwerkmöglichkeiten anbieten  |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Coworking-Spaces in Wien weiter stärken   |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Räume zur Vernetzung zur Verfügung stellen (zum Arbeiten, Vernetzen)  |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Zwischennutzung von leeren Lokalen (z.B. Vernetzung mit Leerstandagentur)                                     |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| neue Veranstaltungsformate für Vernetzungsmöglichkeiten überlegen   |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Thema Arbeitsplatz: Ermöglichung, dass der Arbeitsplatz auch in Wohnungen der Stadt Wien gemeldet werden kann |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |

#### 4.5. Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und Qualifikation

Der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und der Qualifikation sind zentrale Faktoren, die den nachhaltigen Bestand der EPU ermöglichen. Umso wichtiger erscheint es, in Beratungen den Fokus auch auf bestehende EPU zu richten, die Stärkung der unternehmerischen Einstellung der EPU zu verfolgen und die Geschäftsmodelle ("Alterstauglichkeit", Vertrieb, etc) auf deren Wettbewerbsfähigkeit zu überprüfen.

Im Bereich der Qualifikation wäre es sinnvoll, Aus- und Weiterbildungsangebote für Selbstständige analog wie bei den ArbeitnehmerInnen zu fördern (z.B. in Form eines "Bildungstausender" für Selbstständige).

Für die Themen „Prekarität“ und „Scheinselbstständigkeit“ sollten Awareness-Maßnahmen gesetzt werden und auch Coaching für prekäre EPU sowie eine Begleitung der EPU beim Ausstieg aus der Selbstständigkeit (Exit-Beratung) angeboten werden.

|  | Vorgründung | Gründung | Wachstum | Stabilität | Stagnation/<br>Schrumpfung | Schließung | Bund | Stadt Wien |
|--|-------------|----------|----------|------------|----------------------------|------------|------|------------|
| Beratung: Fokus auch auf bestehende EPU richten  |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Beratung: Stärkung der unternehmerischen Einstellung der EPU                                     |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Beratung: Prüfung von Geschäftsmodellen der EPU ("Alterstauglichkeit", Vertrieb, etc)            |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Aus- und Weiterbildungsangebote für Selbstständige (analoge Förderung wie bei ArbeitnehmerInnen) |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |
| "Bildungstausender" für Selbstständige   |             |          |          |            |                            |            | ✓    | ✓          |
| Prekarität und Scheinselbstständigkeit: Awareness-Maßnahmen setzen                               |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Coaching für prekäre EPU   |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |
| Begleitung der EPU beim Ausstieg aus der Selbstständigkeit (Exit-Beratung)                       |             |          |          |            |                            |            |      | ✓          |

