



Die fehlenden Unternehmer 2015

POLITIKEN FÜR SELBSTSTÄNDIGE
ERWERBSTÄTIGKEIT UND UNTERNEHMERTUM



Die fehlenden Unternehmer 2015

POLITIKEN FÜR SELBSTSTÄNDIGE
ERWERBSTÄTIGKEIT UND UNTERNEHMERTUM



Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die hier zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente geben nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD oder der Regierungen ihrer Mitgliedstaaten oder die der Europäischen Union wieder.

Dieses Dokument und die darin enthaltenen Karten berühren nicht den völkerrechtlichen Status und die Souveränität über Territorien, den Verlauf der internationalen Grenzen und Grenzlinien sowie den Namen von Territorien, Städten und Gebieten.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:

OECD/Europäische Union (2016), *Die fehlenden Unternehmer 2015: Politiken für selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum*, OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264249943-de>

ISBN 978-92-64-24992-9 (print)

ISBN 978-92-64-24994-3 (PDF)

Europäische Union

ISBN 978-92-79-43501-0 (print)

ISBN 978-92-79-43498-3 (PDF)

Katalognummer

KE-04-14-958-DE-C (print)

KE-04-14-958-DE-N (PDF)

Foto(s): Deckblatt © ririro/Shutterstock.com, © auremar – Fotolia.com, © Rob – Fotolia.com, © michaeljung – Fotolia.com, © Monkey Business Images/Shutterstock.com, © Stockbyte/Collection/Getty Images, © jetta production/Collection/Getty Images

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

© OECD/Europäische Union 2016

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 Urheberrechtlichsinhaber 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.

Vorwort

Die Wirtschaftskrise hat uns eine ganze Reihe problematischer Vermächtnisse hinterlassen, unter anderem eine hohe Arbeitslosigkeit – insbesondere unter jungen Menschen. In vielen Ländern der Europäischen Union liegt die Jugendarbeitslosigkeit im Schnitt doppelt so hoch wie die Arbeitslosigkeit unter Erwachsenen. Auch andere Gruppen sind betroffen. Bei Frauen, Zuwanderern und Älteren sind durchweg ein höherer Grad an Arbeitsmarktinaktivität oder unzureichende Arbeitsmarktergebnisse zu verzeichnen. Laut Prognosen der OECD werden diese Herausforderungen wohl nicht in Kürze gelöst werden können.

Wir benötigen einen gemeinschaftlichen Ansatz, um eine Zukunft sicherzustellen, die sowohl auf Integration als auch auf Wachstum aufbaut. Im Rahmen der OECD-Initiative zu „Integrativem Wachstum“ wurden zahlreiche Politikbereiche definiert, die dazu beitragen können, darunter Qualifikationen und das Unternehmertum. Das vorliegende Buch legt den Schwerpunkt auf das integrationsfördernde Unternehmertum, d. h. die Sicherstellung, dass Personen jeglichen Hintergrunds die Möglichkeit haben, im Geschäftsleben bzw. in der Selbstständigkeit Fuß zu fassen. Die Regierungspolitik kann Arbeitslose oder auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen dabei unterstützen, ihren eigenen Arbeitsplatz zu schaffen, indem sie ihnen hilft, unternehmerische Fähigkeiten zu entwickeln, Motivation zu gewinnen und Zugang zu Finanzierung und Unternehmernetzwerken zu erhalten. Gleichzeitig ist es wichtig, dass politische Entscheidungsträger solche Bemühungen durch eine kontinuierliche Förderung der Entwicklung einer unternehmerischen Haltung und Kultur ergänzen.

Dieses Buch liefert Angaben zur unternehmerischen Tätigkeit bzw. selbstständigen Erwerbstätigkeit von Frauen, jungen Menschen, Älteren, Arbeitslosen und im Ausland Geborenen in den Ländern der Europäischen Union und zeigt die Hindernisse auf, mit denen diese Gruppen konfrontiert sind. Es werden zudem zwei wichtige politische Themenbereiche untersucht: das Potenzial der Unternehmer aus benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen, starke, wachstumsorientierte Unternehmen zu schaffen, sowie zentrale Aspekte bei der Gestaltung effektiver Coaching- und Mentoring-Programme für Unternehmer aus benachteiligten Gruppen.

Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum tragen nachweislich Früchte. Allerdings müssen wir darauf achten, in unseren Erwartungen realistisch zu bleiben. Eine Tätigkeit als Unternehmer ist nicht für jeden geeignet und das Unternehmertum wird nicht alle Probleme auf dem Arbeitsmarkt der Europäischen Union lösen. Gleichwohl sind die Kosten des Nichthandelns außerordentlich hoch, und es sollte die Gelegenheit ergriffen werden, die Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums und der selbstständigen Erwerbstätigkeit anhand der von den Regierungen zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung genutzten Instrumente zu unterstützen.

Ich möchte der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission für ihre Zusammenarbeit mit der OECD bei diesem wichtigen Projekt danken und verbleibe in der Hoffnung, dass die politischen Entscheidungsträger auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene die politischen Ratschläge in diesem Buch bei der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung des integrationsfördernden Unternehmertums nutzen werden.



Stefan Kapferer,
mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragter Direktor des Centre for Entrepreneurship,
SMEs and Local Development und stellvertretender Generalsekretär der Organisation
für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Im Juni 2015 waren mehr als 23 Millionen Menschen in der Europäischen Union arbeitslos, die Hälfte von ihnen schon seit mehr als einem Jahr. Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist für die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten eindeutig eine oberste Priorität, und das Unternehmertum stellt dabei eine der vielversprechendsten Lösungen dar.

Die Europäische Union unterstützt nachdrücklich die Entwicklung des Unternehmertums innerhalb sämtlicher Bevölkerungsgruppen. Die Strategie „Europa 2020“ erkennt das Unternehmertum und die selbstständige Erwerbstätigkeit als Schlüsselemente zur Erreichung eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums an: Mehrere Leitinitiativen der Europäischen Union fördern ausdrücklich das Unternehmertum, unter anderem die „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“, „Jugend in Bewegung“ und die „Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung“. Diese Strategie wird weiter verstärkt durch den Aktionsplan der Europäischen Union „Unternehmertum 2020“.

Mit dem Beginn des neuen Programmzeitraums 2014-2020 dürfen auch einige wesentliche Strukturfonds, die zur Umsetzung dieser Initiativen zur Verfügung stehen, nicht unerwähnt bleiben. Der Europäische Sozialfonds (ESF) unterstützt das Unternehmertum und die selbstständige Erwerbstätigkeit im Rahmen der thematischen Zielsetzung, nachhaltige und hochwertige Beschäftigung zu fördern und die Arbeitskräftemobilität zu stärken. Die Länder der Europäischen Union können vom ESF gewährte Mittel zur Finanzierung ihrer Unternehmergebildungsprogramme und zum Aufbau einer das Unternehmertum fördernden Infrastruktur einsetzen. Im neuen Programmzeitraum spielt die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen, die die Jugendgarantie umfasst, eine äußerst wichtige Rolle. Diese Initiative bietet zusätzliche Mittel für Bemühungen, unter anderem Initiativen zur Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit, um jungen Menschen in den am schwersten von der Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Regionen auf den Arbeitsmarkt zu verhelfen.

Dennoch nutzen die Mitgliedstaaten derzeit die verfügbaren Mittel der Europäischen Union bzw. die nationalen Mittel sowie das Potenzial des Unternehmertums als Bestandteil ihrer aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht in vollem Umfang aus. Es ist meine Hoffnung, dass das vorliegende Buch die politischen Entscheidungsträger für die verschiedenen Ansätze sensibilisieren kann, die zur Förderung des integrationsfördernden Unternehmertums eingesetzt werden können. Die Publikation, die in Zusammenarbeit mit der OECD entstanden ist, liefert politischen Entscheidungsträgern eine faktische Grundlage und neue Anregungen. Ich ermutige sie dazu, die politischen Orientierungshilfen und Empfehlungen bei der Gestaltung und Umsetzung von Projekten für ein integrationsförderndes Unternehmertum zu nutzen und sich von den Beispielen für politische Maßnahmen inspirieren zu lassen.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei der OECD für die Zusammenarbeit bei diesem äußerst wichtigen Arbeitsprogramm bedanken.



Michel Servoz,
Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung,
Soziales und Integration,
Europäische Kommission

Danksagungen

Dies ist der dritte Bericht im Rahmen einer laufenden Zusammenarbeit zu politischen Strategien für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa zwischen dem Programm für lokale Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung (LEED) am Zentrum für Unternehmertum, KMU und lokale Entwicklung der OECD und der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission.

Der Bericht wurde unter der Leitung von Jonathan Potter, Seniorvolkswirt am Zentrum der OECD für Unternehmertum, KMU und lokale Entwicklung, ausgearbeitet und herausgegeben. Er wurde unterstützt von David Halabisky, Volkswirt im LEED-Programm der OECD, der maßgeblich an der Ausarbeitung und Redaktion mitarbeitete und die Koordination der schriftlichen Beiträge von verschiedenen Mitwirkenden übernahm.

Das Material wurde von den folgenden Mitgliedern des Sekretariats und externen Sachverständigen der OECD ausgearbeitet: David Deakins, David Halabisky, Jonathan Potter, Stuart Thompson und Karl Wennberg. Weiterhin mitgewirkt haben Sergio Destefanis, Joanne Gillen, Nadine Levratto und Kerstin Wilde.

Der Bericht wurde durch wertvolle Kommentare und Beiträge der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission ergänzt. Ciprian Alionescu, Jayson Dong, Guy Lejeune, Andrea Maier, Frédéric Merméty, Michal Petrik und Mindaugas Veromejus leisteten dabei wesentliche Beiträge.

Die OECD richtete eine Lenkungsgruppe zur Betreuung der Publikation ein, der Carin Holmquist, David Smallbone und Friederike Welter angehörten, die ebenfalls wertvolle Anmerkungen und Vorschläge machten.

Wichtige Datenbeiträge und Anmerkungen stammen von Niels Bosma und Jonathan Levie von der Global Entrepreneurship Research Association.

Eine Reihe von Länderkorrespondenten trugen zu den Politikbeschreibungen in Teil III dieses Berichts bei. Hierzu gehören: Rocky Adiguna, Leonie Baldacchino, Inga Blaziene, Lucie Bučínová, Anca Dodescu, Paula Fitzsimmons, Denise Fletcher, João Gonçalves, Elias Hadjielias, Stefan Hardonk, Eva Heckl, Carin Holmquist, Michael Holz, Annemarie Jepsen, Marina Kaas, Dimitris Karantinos, Teemu Kautonen, Nadine Levratto, Francisco Liñán, Augusto Medina, Anna Pilková, Panikkos Poutziouris, Shirley Pulis Xerxen, Olga Rastrigina, Petra Reszketó, Paolo Rosso, Slavica Singer, Karin Širec, Jacqueline Snijders, Douglas Thompson, Kiril Todorov, Katarzyna Trojnaraska, Amber van der Graaf, Elisa Veronesi und Friederike Welter.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	13
Leseleitfaden	17
Kapitel 1. Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Europäischen Union	23
Was sind Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum?	24
Warum sind Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum so wichtig?	25
Kurzer Fahrplan zur Lektüre dieser Publikation	28
Literatur	28
TEIL I:	
Integrationsförderndes unternehmertum in Europa – Raten der Unternehmertätigkeit und Hindernisse	
Kapitel 2. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Frauen	31
Selbstständige Erwerbstätigkeit von Frauen	32
Unternehmerische Tätigkeiten von Frauen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen	37
Arbeitsstunden selbstständig erwerbstätiger Frauen	40
Einkünfte von Frauen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit	45
Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch Frauen	47
Literatur	48
Kapitel 3. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von jungen Menschen	49
Selbstständige Erwerbstätigkeit von jungen Menschen	50
Unternehmerische Tätigkeiten von jungen Menschen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen	54
Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen	57
Literatur	58
Kapitel 4. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Älteren	59
Selbstständige Erwerbstätigkeit von Älteren	60
Unternehmerische Tätigkeiten von Älteren im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen	64
Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch Ältere	68
Literatur	69

Kapitel 5. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Arbeitslosen .	71
Aus der Arbeitslosigkeit in die selbstständige Erwerbstätigkeit	72
Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit aus der Arbeitslosigkeit heraus	75
Literatur	76
Kapitel 6. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum	
von im Ausland Geborenen	77
Selbstständige Erwerbstätigkeit unter den im Ausland geborenen Personen	78
Literatur	80

TEIL II

Politiken für ein integrationsförderndes unternehmertum

Kapitel 7. Unterstützung des Unternehmenswachstums von Unternehmern	
aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen.	83
Das Wachstumspotenzial von Unternehmern aus unterrepräsentierten	
und benachteiligten Gruppen.	84
Das Wachstum beeinflussende Faktoren.	86
Politische Unterstützung des Wachstums von Unternehmern	
aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen	91
Bereitstellung von wachstumsfördernden Programmen	101
Schlussfolgerungen und politische Empfehlungen	102
Literatur	103
Kapitel 8. Effektives Coaching und Mentoring für Unternehmer	
aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen.	107
Die Natur und Definition von Coaching und Mentoring	108
Die Vorteile von Coaching und Mentoring	110
Politische Ansätze zur Bereitstellung von Coaching und Mentoring für Unternehmer	
aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen	111
Schlüssel zur Gestaltung von effektiven Coaching- und Mentoring-Programmen	
für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen.	120
Schlussfolgerungen und politische Empfehlungen	123
Literatur	124

TEIL III

Länderprofile – Beispiele für politische Massnahmen und wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Österreich: Der Mikrokredit.	130
Belgien: Hazo vzw	132
Bulgarien: Entrepreneurship Development Network	
(EDN, Netzwerk zur Entwicklung des Unternehmertums).	134
Kroatien: Projekt „A.C.T.I.V.E. – Activity and Creativity Through Ideas	
and Ventures = Employment“	136
Zypern: Agrotioepixeirein: Stärkung des Unternehmertums	
von jungen Menschen und Frauen im ländlichen Raum	138
Tschechische Republik: Unterstützung bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit	
für Menschen mit beeinträchtigter Gesundheit in der Region Zentralböhmen.	140

Dänemark: Igangz	142
Estland: StartSmart!	144
Finnland: Existenzgründungs-Workshop für Menschen unter 30	146
Frankreich: Ouvrir les portes de la banque aux jeunes entrepreneurs („Die Türen der Bank für junge Unternehmer öffnen“)	148
Deutschland: bundesweite gründerinnenagentur (bga)	150
Griechenland: Innovatives Unternehmertum unter jungen Menschen	152
Ungarn: Snétberger Music Talent Centre	154
Irland: Strategie für das weibliche Unternehmertum von Enterprise Ireland	156
Italien: Das Gründungszentrum für Sozialunternehmen FabriQ	158
Lettland: Maßnahmen zur Förderung von Innovation und Unternehmensgründungen unter jungen Menschen	160
Litauen: Unterstützung für die selbstständige Erwerbstätigkeit	162
Luxemburg: BusinessMentoring-Programm	164
Malta: Das „My WoW“-Projekt	166
Niederlande: Bbz 2004, Besluit Bijstand voor Zelfstandigen („Entscheidungshilfe für Unternehmer“)	168
Polen: Flügel für Ihr Unternehmen – ein Workshop für Unternehmer mit Behinderungen	170
Portugal: Projekt zur Förderung des Unternehmertums von Zuwanderern (PEI)	172
Rumänien: Fem.RRom	174
Slowakei: Finanzielle Beiträge zur selbstständigen Erwerbstätigkeit	176
Slowenien: P2P – Podjetnice za podjetnice do enakih možnosti v podjetništvu („Unternehmerinnen für Unternehmerinnen für Chancengleichheit im Unternehmertum“)	178
Spanien: Red de Cooperación de Emprendedoras („Kooperationsnetzwerk für Unternehmerinnen“)	180
Schweden: Inkubator 55+	182
Vereinigtes Königreich: Buy Sunderland First	184
Glossar	187

Tabellen

8.1. Wesentliche Aspekte beim Coaching und Mentoring für Unternehmer	109
8.2. Zusammenfassung der Vorteile von Coaching und Mentoring für unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer	111
9.1. Überblick über inspirierende politische Maßnahmen	129

Abbildungen

1.1. Arbeitslosenquoten in der Europäischen Union	25
1.2. Erwerbsquoten am Arbeitsmarkt in der Europäischen Union	25
1.3. Anteile der EU-28-Bevölkerung, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind	26
1.4. Ausgaben für Arbeitsmarktprogramme und Anreize zur Unternehmensgründung, 2011	27
1.5. Arbeitsmarktaktivität im Anschluss an Arbeitslosigkeit in den EU-28	27
2.1. Selbständigenquoten nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013	33
2.2. Selbständigenquoten nach Geschlecht und Land, 2003-2013	34
2.3. Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013	35

2.4. Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Land, 2003-2013	36
2.5. Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweig (EU-28), 2013	37
2.6. Raten des werdenden Unternehmertums nach Geschlecht, 2009-2013 (kombiniert)	38
2.7. Raten des neuen Unternehmertums nach Geschlecht, 2009-2013 (kombiniert).	39
2.8. Raten des etablierten Unternehmertums nach Geschlecht, 2009-2013 (kombiniert).	40
2.9. Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013	41
2.10. Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen nach Geschlecht und Land, 2003-2013	42
2.11. Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013	43
2.12. Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Land, 2003-2013	44
2.13. Jahreseinkommen (Frauen), 2012	45
2.14. Jahreseinkommen (Frauen) nach Land, 2012	46
2.15. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung nach Geschlecht (EU-28), 2009-2013	48
3.1. Selbstständigenquoten bei jungen Menschen (EU-28), 2003-2013	50
3.2. Selbstständigenquoten bei jungen Menschen nach Land, 2003-2013	51
3.3. Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern (EU-28), 2003-2013	52
3.4. Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern nach Land, 2003-2013	53
3.5. Selbstständigenquoten bei jungen Menschen nach Wirtschaftszweig (EU-28), 2013	54
3.6. Raten des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen, 2009-2013 (kombiniert)	55
3.7. Raten des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen, 2009-2013 (kombiniert)	56
3.8. Raten des etablierten Unternehmertums bei jungen Menschen, 2009-2013 (kombiniert)	57
3.9. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen, 2009-2013	58
4.1. Selbstständigenquoten bei Älteren (EU-28), 2003-2013	60
4.2. Selbstständigenquoten bei Älteren nach Land, 2003-2013	61
4.3. Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern (EU-28), 2003-2013	62
4.4. Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern nach Land, 2003-2013	63
4.5. Selbstständigenquoten bei Älteren nach Wirtschaftszweig (EU-28), 2013	64
4.6. Raten des werdenden Unternehmertums bei Älteren, 2009-2013 (kombiniert)	65
4.7. Raten des neuen Unternehmertums bei Älteren, 2009-2013 (kombiniert)	66
4.8. Raten des etablierten Unternehmertums bei Älteren, 2009-2013 (kombiniert)	67
4.9. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch Ältere, 2009-2013	68
5.1. Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben (EU-28), 2013	72
5.2. Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, nach Geschlecht, 2013	73

5.3. Anteile der arbeitslosen jungen Menschen und Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, 2013	73
5.4. Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben (EU-28), nach Geschlecht, 2003-2013	74
5.5. Anteile der arbeitslosen jungen Menschen und Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben (EU-28), 2003-2013	74
5.6. Potenzial für eine selbstständige Erwerbstätigkeit bei Arbeitslosen (EU-28), 2003-2013	75
5.7. Potenzial für eine selbstständige Erwerbstätigkeit bei Arbeitslosen, 2013	76
6.1. Anteile der selbstständig Erwerbstätigen, die außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren sind, 2013	78
6.2. Selbstständigenquoten von im Ausland Geborenen nach Mitgliedstaat, 2013	79
6.3. Anteile der im Ausland geborenen selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern, 2013	80
7.1. Wachstumserwartungen von Unternehmerinnen, 2009-2013 (kombiniert)	87
7.2. Wachstumserwartungen von jungen und älteren Unternehmern, 2009-2013 (kombiniert)	88
10.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Österreich	131
11.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Belgien	133
12.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Bulgarien	135
13.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Kroatien	137
14.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit auf Zypern	139
15.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in der Tschechischen Republik	141
16.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Dänemark	143
17.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Estland	145
18.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Finnland	147
19.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Frankreich	149
20.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Deutschland	151
21.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Griechenland	153
22.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Ungarn	155
23.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Irland	157
24.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Italien	159
25.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Lettland	161

26.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Litauen	163
27.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Luxemburg	165
28.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Malta	167
29.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in den Niederlanden	169
30.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Polen	171
31.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Portugal	173
32.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Rumänien	175
33.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in der Slowakei	177
34.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Slowenien	179
35.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Spanien	181
36.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Schweden	183
37.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit im Vereinigten Königreich	185

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/oeccdlibrary>



<http://www.oecd.org/oeccdirect/>

Dieser Bericht enthält...



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

Schaffung von Arbeitsplätzen: die Herausforderung

Obgleich es Anzeichen für eine Erholung von der jüngsten Wirtschaftskrise gibt, stehen die Arbeitsmärkte in der Europäischen Union weiterhin vor zahlreichen Herausforderungen. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist für die europäischen Regierungen nach wie vor eine der vorrangigen Politikbereiche und allseits stellt sich die Frage, wie neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. Durch das beschäftigungsfreie Wachstum gestalten sich der erste Eintritt in den Arbeitsmarkt für junge Menschen sowie der Wiedereintritt in die Beschäftigung für Arbeitslose und Nichterwerbstätige als äußerst schwierig. Dies hat anhaltende Folgen, sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft.

Für das Beschäftigungsproblem existiert keine Patentlösung. Es wird ein mehrgleisiger Ansatz benötigt, der sowohl auf die Verbesserung des makroökonomischen Umfelds und die Stimulierung von Investitionen gerichtete Maßnahmen als auch politische Maßnahmen umfasst, mit denen konkrete Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt angegangen werden. Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum können ein Bestandteil dieses politischen Maßnahmenpakets sein. Das Ziel dieser Politiken besteht darin sicherzustellen, dass alle Gruppen von Menschen ungeachtet ihres Hintergrunds und ihrer persönlichen Merkmale eine Chance auf eine Unternehmensgründung oder die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erhalten.

Unternehmertum in unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

2014 waren 30,6 Millionen Menschen in der Europäischen Union selbstständig erwerbstätig. 24,5 Millionen dieser selbstständig Erwerbstätigen waren Frauen, junge Menschen (15- bis 24-Jährige), Ältere (50- bis 64-Jährige), im vorangehenden Jahr Arbeitslose oder außerhalb der Europäischen Union Geborene. Obwohl sie die Mehrheit der selbstständigen Erwerbstätigkeiten ausmachen, sind die Menschen dieser Gruppen in der Regel in Bezug auf die Unternehmensgründung und das Wachstum ihrer Unternehmen mit größeren Hindernissen konfrontiert als die allgemeine Bevölkerung, und es könnte mehr erreicht werden, gelänge es, diese Hindernisse zu überwinden. Zudem führen Unternehmer und selbstständig Erwerbstätige aus benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen tendenziell geringwertigere Unternehmen, beispielsweise im Hinblick auf Einkommen und Ertrag, oder Unternehmen, bei denen die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns höher liegt.

Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum

Wachsende Unternehmen

Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum nehmen bei der Bewältigung von Hindernissen bei der Gründung hochwertiger Unternehmen durch unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen eine bedeutende Rolle ein. Sie können sich auf verschiedene Bereiche konzentrieren: Verbesserung von Institutionen (einschließlich Kultur) und Vorschriften, Zugang zu Finanzierung und unternehmerische Fähigkeiten. Ein Bereich, der dabei allerdings oftmals unberücksichtigt bleibt, ist die Förderung des Unternehmenswachstums durch die Verbesserung der Qualität von Neugründungen. Das Wachstum und Überleben von Unternehmen sind unter anderen besondere Schwerpunktbereiche dieses Berichts. Es wird häufig angenommen, dass die Unternehmen von Gruppen, die von sozialer Ausgrenzung betroffen sind, in wachstumsschwachen Branchen angesiedelte Ein-Mann-Betriebe sind.

Dies ist natürlich nicht immer der Fall. Weibliche, junge und ältere Unternehmer, Unternehmer aus ethnischen Minderheiten und zugewanderte Unternehmer beschäftigen beinahe mit derselben Wahrscheinlichkeit (27% gegenüber 29%) Arbeitnehmer wie männliche Unternehmer im zentralen Erwerbsalter (25- bis 49-Jährige). Darüber hinaus streben viele Unternehmer aus dieser Gruppe ein starkes Wachstum an. So rechnen zum Beispiel junge Unternehmer (18- bis 30-Jährige) mit einer um 30% höheren Wahrscheinlichkeit als die allgemeine Unternehmerbevölkerung damit, innerhalb der ersten fünf Jahre ihrer Geschäftstätigkeit mindestens 19 Arbeitsplätze in ihrem Unternehmen zu schaffen. Die Politik übernimmt dabei eine zweifache Rolle. Erstens sollte der Schwerpunkt eher auf die Beratung zur selbstständigen Erwerbstätigkeit bzw. die Unternehmensberatung, die Finanzierung sowie auf Schulungen zur Förderung nachhaltigen Wachstums gelegt werden, und weniger auf die Förderung von Unternehmensgründungen als Selbstzweck. Zweitens können mehr Menschen ermutigt werden, wachstumsorientierte Unternehmen zu gründen, beispielsweise durch Maßnahmen zum Aufbau von Selbstvertrauen und zur Stärkung der Wachstumsmotivation. Programme wie das irische „Going for Growth“ motivieren und unterstützen Frauen, die ihr Unternehmen wachsen lassen möchten, durch Peer-Gruppen. Diese besondere Initiative wird zu relativ niedrigen Kosten – 1500 EUR pro Teilnehmerin – bereitgestellt und eine Kohorte (60 Frauen) des Programmzyklus 2013 schaffte im folgenden Jahr 50 weitere Arbeitsplätze. Zusätzlich zur erforderlichen Motivation haben wachsende Unternehmen auch Finanzierungsbedarf. Spezielle Fonds wie der Seed Money Fund in der italienischen Provinz Trient unterstützen wirksam innovative und wachsende Unternehmen, die von außerhalb der Allgemeinheit angesiedelten Unternehmern geführt werden. Dieser Fonds nutzt zielgerichtete Aufrufe zur Beantragung von Finanzmitteln für Innovationsprojekte, wobei sich diese Aufrufe an bestimmte Unternehmergruppen richten, zum Beispiel junge Menschen und Frauen. Im Jahr 2011 wurden 40 Unternehmen mit 4,5 Millionen EUR finanziert.

Coaching und Mentoring

Zu den effektivsten Möglichkeiten, Unternehmer beim Erwerb der erforderlichen Fähigkeiten zu unterstützen, gehören das Coaching und das Mentoring. Die meisten Initiativen der öffentlichen Politik setzen freiwillige Betreuer und Mentoren aus der lokalen Wirtschaftsgemeinschaft ein. Um die Erfolgchancen zu erhöhen, sollten diese Initiativen ihre Betreuer und Mentoren eine Schulung durchlaufen lassen und ein Zuordnungsverfahren verwenden, das persönliche wie geschäftliche Eigenschaften berücksichtigt. Ein Beispiel ist das Ergani Center in Nordgriechenland. Das 1991 eingerichtete Zentrum bietet ein Mentoring-Programm für Unternehmerinnen, für welches freiwillige Frauen aus der lokalen Wirtschaftsgemeinschaft tätig sind. Eine nachweislich von Erfolg gekrönte Alternative für Unternehmer außerhalb der Allgemeinheit ist das Peer-basierte Coaching und Mentoring. Dabei kann mit einer hohen Inanspruchnahme gerechnet werden, da sich die Teilnehmer mit größerer Wahrscheinlichkeit mit Gleichgestellten (Peers) als mit professionellen Betreuern identifizieren. Dies ist insbesondere für Gruppen wie Unternehmer aus ethnischen Minderheiten wichtig, die in der Regel niedrige Teilnehmerquoten für Unterstützungsprogramme des öffentlichen Sektors aufweisen.

Zentrale politische Empfehlungen

- Unterstützung von Unternehmensgründungen und Unternehmenswachstum mit politischen Maßnahmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum. Der Schwerpunkt sollte auf die Wachstumsförderung für diejenigen Personen gelegt werden, die für ein Wachstum motiviert sind.
- Förderung erfolgreicher Rollenvorbilder aus allen am Unternehmertum beteiligten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere Frauen, junge Menschen, Ältere, Menschen mit Behinderungen sowie ethnische Minderheiten und Zuwanderergruppen. Es sollte darauf abgezielt werden, potenzielle Unternehmer zu inspirieren und aufzuzeigen, dass Unternehmensgründungen und -wachstum möglich sind.
- Entwicklung von Unternehmernetzwerken für diejenigen außerhalb der Allgemeinheit, die ein Wachstum anstreben, um ihnen den Zugang zu unternehmerischen Fähigkeiten und Finanzierung zu ermöglichen. Wenngleich die Entwicklung von Netzwerken innerhalb einzelner sozialer

Gruppen zur Schaffung einer förderlichen Gemeinschaft beitragen kann, ist es wichtig, dass auch Verbindungen zum allgemeinen Wirtschaftsumfeld aufgebaut werden, damit möglichst viele potenzielle Wissensquellen und Ressourcen zur Verfügung stehen.

- Es sollte darauf abgezielt werden, Unterstützung für wachsende Unternehmen durch allgemeine Förderkanäle bereitzustellen. Dazu sind zielgerichtete Kontaktaufnahmen und Unterstützungsleistungen erforderlich, um den Erstkontakt mit Klienten aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen herzustellen.
- Unterstützung der Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und des Aufbaus von Selbstvertrauen durch Coaching- und Mentoring-Beziehungen. Hierzu ist ein Zuordnungsverfahren einzusetzen, das klar definierte Kriterien wie Geschlecht, ethnische Herkunft und Wirtschaftszweig berücksichtigt. Coaching- und Mentoring-Beziehungen sollten auf Zeiträume von ein oder zwei Jahren befristet werden, damit keine Abhängigkeitsbeziehung genährt wird.
- Bereitstellung von Schulungen für Betreuer und Mentoren, die eine Sensibilitätsschulung in Bezug auf die Probleme und Herausforderungen der benachteiligten Unternehmer beinhalten und auf die Verbesserung ihrer Kommunikationsfähigkeiten abzielt.
- Verstärkte Durchführung von soliden Evaluierungen zur Messung der Auswirkungen von Programmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum, um eine Faktenlage zu schaffen, die bei der Entwicklung politischer Strategien herangezogen werden kann. In solchen Evaluierungen sollten nicht nur die Effizienz und Kostenwirksamkeit überprüft, sondern auch Mitnahmeeffekte (d. h. die Förderung eines Unternehmers, der sich ohne Unterstützung genauso verhalten hätte) und Verdrängungseffekte (d. h., wenn die Unterstützung eines Unternehmers einen anderen vom Markt verdrängt) untersucht 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 und 4. Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen.

Dieser Abschnitt bietet Informationen zu den wichtigsten Datenquellen, die in vorliegendem Buch verwendet wurden. Er enthält zudem methodologische Hinweise und Erläuterungen zu den hier 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 Jugendliche 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 Jugend daher anders. Im Global Entrepreneurship Monitor werden als Jugendliche 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“

Das Programm von OECD und Eurostat mit dem Titel „Indikatoren zum Unternehmertum“ (Entrepreneurship Indicators Programme – EIP), das gemeinsam vom Statistikkuratorat der OECD und Eurostat durchgeführt wird, zielt auf die Entwicklung politikrelevanter und international vergleichbarer Indikatoren zum Unternehmertum für die Unterstützung der analytischen und politischen Arbeit zum Unternehmertum ab. Zu diesem Zwecke wurden vom Programm 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 und der 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, die unter *OECD.Stat* (<http://stats.oecd.org>) verfügbar ist, erstreckt sich auf 25 Länder und wird jährlich aktualisiert.

In der Methodik ist die Empfehlung enthalten, 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 sind auch in wirtschaftlicher Hinsicht wichtiger wegen ihres Beitrags zur Schaffung von Arbeitsplätzen und der größeren Wahrscheinlichkeit von Innovationen.

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 bei dem Programm 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, entwickelte man beim Programm unter der Rubrik „Timely Indicators of Entrepreneurship“ zudem eine Reihe von zeitnahen Indikatoren zum Unternehmertum, 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 von 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

Von dem im Jahr 2006 von OECD und Eurostat ins Leben gerufenen Programm „Indikatoren zum Unternehmertum“ wurden Definitionen für Unternehmer, Unternehmertum und unternehmerische Tätigkeit zur Unterstützung der Entwicklung zugehöriger Indikatoren erarbeitet. 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“ 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 erfasst 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 fünf 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 vom 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	Marktbedingungen	Zugang zu Finanzierung	Bildung und Verbreitung von Wissen	Unternehmerische Fähigkeiten	Kultur	Unternehmensbasiert	Schaffung von Arbeitsplätzen
Verwaltungsaufwand für Gründung	Kartellrecht	Zugang zu Fremdkapitalfinanzierung	FuE-Investitionen	Ausbildung und Erfahrung von Unternehmen	Risikoeinstellung in der Gesellschaft	Beschäftigungsbasiert	Wirtschaftswachstum
Verwaltungsaufwand für Wachstum	Wettbewerb	Business Angels	Schnittstelle zwischen Universität/Industrie	Wirtschaftliche und Unternehmerische Bildung (Fähigkeiten)	Einstellung gegenüber Unternehmern	Wohlstand	Armutsbekämpfung
Verwaltungsaufwand für Wachstum	Zugang zum Binnenmarkt	Zugang zu Wagniskapital	Technologische Zusammenarbeit zwischen Unternehmen	Infrastruktur für das Unternehmertum	Wunsch nach einem eigenen Unternehmen		Formalisierung des informellen Sektors
Konkursvorschriften	Zugang zu ausländischen Märkten	Zugang zu anderen Arten von Eigenkapital	Technologieverbreitung	Zuwanderung	Unternehmerausbildung (Denkweise)		
Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltvorschriften	Grad der öffentlichen Beteiligung	Aktienmärkte	Breitbandzugang				
Arbeitsmarktregulierung	Öffentliches Beschaffungswesen						
Gerichtlicher und rechtlicher Rahmen				Unternehmen	Beschäftigung	Wohlstand	
Soziale Sicherheit und Gesundheitsschutz				Gründungsraten bei den Arbeitgeberunternehmen	Anteil der wachstumsstarken Unternehmen (nach Beschäftigung)	Anteil der wachstumsstarken Unternehmen (nach Umsatz)	
Einkommenssteuern; Vermögenssteuern/Erbschaftssteuern				Schließungsraten bei den Arbeitgeberunternehmen	Anteil der Gazellenunternehmen (nach Beschäftigung)	Anteil der Gazellenunternehmen (nach Umsatz)	
Unternehmens- und Kapitalsteuern	Patentsystem; Normen			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 (2014), *Entrepreneurship at a Glance 2014*, OECD Publishing.

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. Dieser Bericht beschäftigt sich 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>.

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 Unternehmensschließungen.

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.

Im Jahr 2013 (für dieses Jahr standen die neuesten Daten für diesen Bericht zur Verfügung) wurden 70 Länder im GEM erfasst. Seit 1999 wurden 90 Länder in die Erhebungen einbezogen. Mit Ausnahme von Bulgarien, Dänemark, Malta, Österreich und Zypern wurden 2013 sämtliche Länder der Europäischen Union erfasst.

2013 reichte die Stichprobengröße von 2000 Teilnehmern in den meisten Ländern bis hin zu 24 600 in Spanien. Die Gesamtstichprobengröße für die Europäische Union betrug 86 237. Die Antworten bei den Erhebungen werden nach Alter und Geschlecht gewichtet, damit die Ergebnisse repräsentativ für die nationale Bevölkerung sind. Zur Verbesserung der Zuverlässigkeit der Ergebnisse wurden die in

diesem Kapitel vorgestellten Daten zu jedem Land für die Jahre 2009 bis 2013 kombiniert. Hierdurch steigt die Stichprobe enorm, und es wird eine detailliertere Aufschlüsselung ermöglicht.

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 Teil I dieses Buches präsentierten Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit stammen aus der Arbeitskräfteerhebung. 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 Selbstständigkeit 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 2013 GEM Global Report enthalten, der unter der folgenden Adresse verfügbar ist: www.gemconsortium.org/report.

Gemeinschaftsstatistik 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. Die Daten werden in allen 28 Ländern der Europäischen Union, in Island, Norwegen, der Schweiz und der Türkei erhoben.

Die Erhebung konzentriert sich auf zwei Arten von Daten. Es werden Querschnittsdaten von etwa 130 000 Haushalten und 270 000 Personen im Alter von mehr als 16 Jahren in der Europäischen Union erfasst. Zusätzlich werden Längsschnittdaten von etwa 100 000 Haushalten und 200 000 Personen im Alter von mehr als 16 Jahren in den Ländern der Europäischen Union erhoben. 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 Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen erhalten Sie unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/methodology>.

Literatur

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

Global Entrepreneurship Monitor (2013), „Global Entrepreneurship Monitor 2013 Global Report“, verfügbar unter: <http://www.gemconsortium.org/docs/3106/gem-2013-global-report>.

OECD (2014), *Entrepreneurship at a Glance*, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2014-en.

Kapitel 1

Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Europäischen Union

Zu den größten sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen, denen die Regierungen der Europäischen Union derzeit gegenüberstehen, gehören die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und der wachsende Anteil der Bevölkerung, der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht ist. In diesem Kapitel wird die Rolle der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum bei der Bewältigung dieser Herausforderungen erörtert. Außerdem ist ein Fahrplan zur Lektüre des übrigen Buches enthalten.

1. 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.

2. 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.

Was sind Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum?

Politiken für das Unternehmertum werden als integrationsfördernd bezeichnet, wenn sie das Ziel verfolgen, Menschen, die einer benachteiligten oder in Bezug auf das Unternehmertum oder den Arbeitsmarkt unterrepräsentierten sozialen Gruppe angehören, bei der Unternehmensgründung oder der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit zu helfen. Zu diesen Gruppen gehören Frauen, junge Menschen, Ältere, ethnische Minderheiten und Zuwanderer, Menschen mit Behinderungen und Arbeitslose. Solche Politiken leisten Unterstützung bei allen Modellen des Unternehmertums, unter anderem bei der Schaffung und dem Betrieb von Unternehmen mit oder ohne eigene Rechtspersönlichkeit, bei gewinnorientierten und gemeinnützigen Tätigkeiten (darunter das soziale Unternehmertum) und in Vollzeit und Teilzeit ausgeführten Tätigkeiten. Diese Unternehmertätigkeiten können von Einzelpersonen oder Teams ausgeführt werden und ein weiteres Wachstum und die Einstellung von Arbeitnehmern anstreben oder auch nicht. Diese Tätigkeiten haben, ungeachtet ihrer Größenordnung und ihres Umfangs, alle gemein, dass sie die Menschen, die im Vergleich zu abhängig Erwerbstätigen gefährdet sind und in unsicheren Verhältnissen leben, miteinbeziehen.

Das Ziel der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum ist es sicherzustellen, dass alle Menschen ungeachtet ihrer persönlichen Merkmale und ihres persönlichen Hintergrunds die Möglichkeit erhalten, ein Unternehmen zu gründen und zu führen oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Politische Entscheidungsträger können dieses Ziel fördern, indem sie Fehler auf den Märkten beseitigen sowie institutionelle und verhaltensbezogene Ineffizienzen angehen, die für benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen schwer zu Buche schlagen würden. Ziele können dabei zum Beispiel sein: Verbesserung des Zugangs zu Finanzierung und der Bedingungen hinsichtlich des Risikograds und fehlender Sicherheiten; Überwindung von Hindernissen bei der Aneignung unternehmerischer Fähigkeiten und dem Zugang zu Netzwerken aus der Beschäftigung, Erwerbslosigkeit oder Arbeitslosigkeit heraus; Aufbau einer für Unternehmer aus Gruppen außerhalb der Allgemeinheit förderlichen Kultur; Sensibilisierung für die Möglichkeiten, Vorteile und Verfahren des Unternehmertums; und Stärkung der Motivation, derartigen Tätigkeiten nachzugehen.

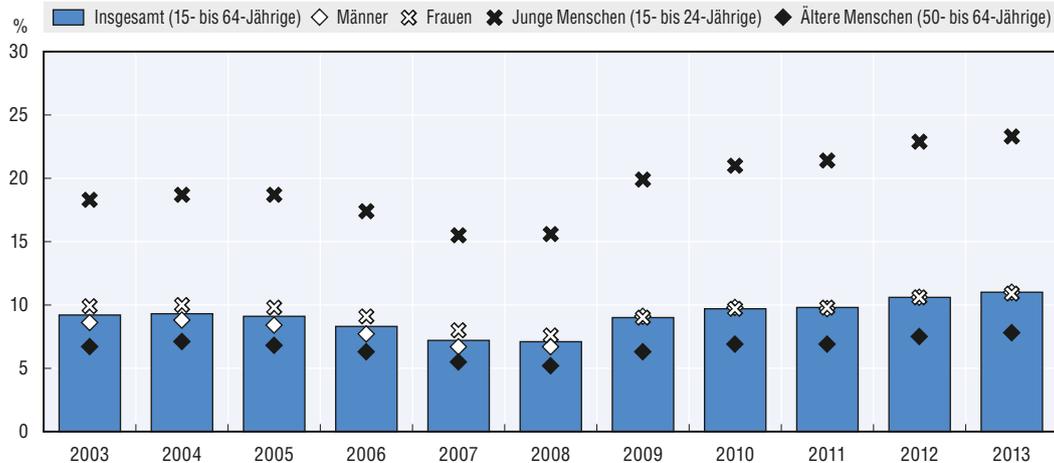
Man erwartet sich zweierlei Ergebnisse. Erstens zielen diese Politiken darauf ab, die Gründung nachhaltiger Unternehmen durch die Mitglieder der anvisierten Bevölkerungsgruppen zu stimulieren und zu unterstützen. Dies steigert die Beteiligung am und die Bindung an den Arbeitsmarkt, was den Einzelpersonen zweifellos zugutekommt, da ihnen ermöglicht wird, mit ihrem erwirtschafteten Einkommen ihren Lebensstandard zu verbessern. Darüber hinaus können die Einzelpersonen durch das Unternehmertum aktivere Mitglieder der Gesellschaft sein, was ihr Selbstvertrauen steigert und ihre lokale Gemeinschaft aufbaut und stärkt. Es kann auch wirtschaftliche Vorteile bringen, wenn Einzelpersonen in eine Stellung versetzt werden, in der sie zur Entstehung von Einkommen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen können.

Zweitens ist ein wichtiges Ergebnis der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitglieder der Zielbevölkerungsgruppen. Es kann nicht erwartet werden, dass jede Person, die eine Unternehmergeausbildung oder entsprechende Unterstützung erhält, im weiteren Verlauf ein Unternehmen gründet. Jedoch sorgt die Teilnahme an Unternehmergeausbildungsprogrammen, die Arbeit mit einem Betreuer oder Mentor oder die Unterstützung bei der Entwicklung eines Geschäftsplans dafür, dass Personen sich Kompetenzen und Erfahrungen aneignen, durch die sich ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert. Dies stellt ein positives Ergebnis dar, selbst wenn die jeweiligen Personen kein nachhaltiges Unternehmen gründen.

Warum sind Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum so wichtig?

Seit Beginn der Wirtschaftskrise ist die Arbeitslosigkeit in allen Zielgruppen der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum gestiegen (Abbildung 1.1). Während die Arbeitslosenquote insgesamt mit durchschnittlich 10% bei allen Gruppen hoch ist, ist sie insbesondere unter jungen Menschen, von denen 2013 ungefähr ein Viertel in der Europäischen Union arbeitslos war, drastisch angestiegen.

Abbildung 1.1. Arbeitslosenquoten in der Europäischen Union

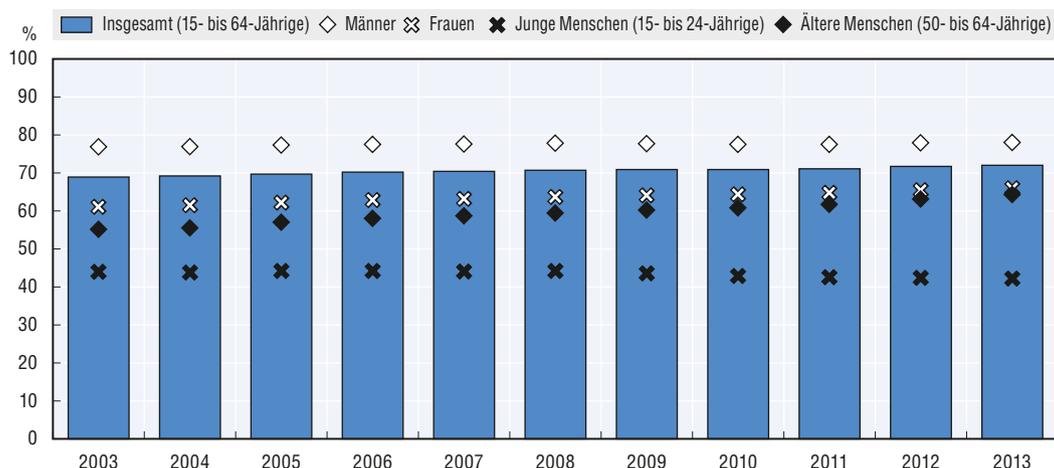


Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933313909>

Allerdings zeigt die Arbeitslosenquote nur einen Teil des Gesamtbildes. Es ist auch wichtig, die Erwerbsquoten zu berücksichtigen, da diejenigen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, nicht in die Arbeitslosenzahlen und -quoten aufgenommen werden. Abbildung 1.2 zeigt die Erwerbsquoten für die größten Zielgruppen des integrationsfördernden Unternehmertums. Zwischen 2008 und 2013 blieb die Erwerbsquote insgesamt für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter knapp über 70%. Für einige soziale Gruppen lagen die Erwerbsquoten allerdings erheblich niedriger. Auch wenn sich die Erwerbsquoten bei den Frauen und Älteren gegenüber dem Stand von 2008 etwas verbessert haben, lagen sie 2013 bei nur 66% bzw. 64%. Die Erwerbsquote der jungen Menschen sank von 44% im Jahr 2008 auf nur 42% im Jahr 2013.

Abbildung 1.2. Erwerbsquoten am Arbeitsmarkt in der Europäischen Union

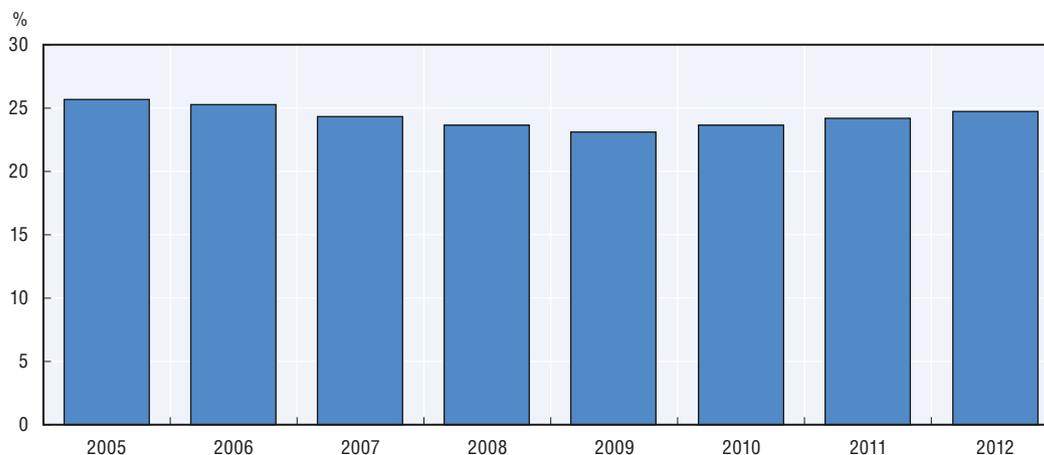


Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933313916>

Armut und soziale Ausgrenzung sind zudem seit langem Herausforderungen für die Europäische Union. 2012 war beinahe ein Viertel der europäischen Bevölkerung von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Zwar verringerte sich dieser Anteil vor der Krise, doch kehrte der Beginn der Rezession den Trend um und brachte das Problem wieder zurück zum Anfang (Abbildung 1.3). Die Entwicklung der Strategie Europa 2020 erneuerte die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, diese Herausforderung zu bewältigen, indem die Anzahl der von Armut bedrohten Menschen bis 2020 um 20 Millionen verringert wird (siehe http://ec.europa.eu/europe2020/index_de.htm).

Abbildung 1.3. Anteile der EU-28-Bevölkerung, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind



Hinweise: 1. In den in Abbildung 1.3 präsentierten Daten ist Kroatien vor dem Jahr 2010 nicht enthalten. Die Einbeziehung von Kroatien in den Jahren 2010 bis 2012 hat keine Auswirkungen auf die präsentierten Daten.

Quelle: Eurostat (2014b), Statistik über Einkommen, soziale Eingliederung und Lebensbedingungen, 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933313922>

Zur wirksamen Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung dient eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Diese Maßnahmen umfassen Schulungen, Arbeitsplatzteilung, Beschäftigungsbeihilfen und Programme zur Unternehmensgründung für Arbeitslose, Nichterwerbstätige sowie Erwerbstätige, die Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz unfreiwillig zu verlieren. 2011 gaben die Mitgliedstaaten der Europäischen Union etwa 205 Milliarden EUR für aktive arbeitspolitische Eingriffe aus. Dies entspricht 1,9% des zusammengekommenen BIP der Mitgliedstaaten (Abbildung 1.4).

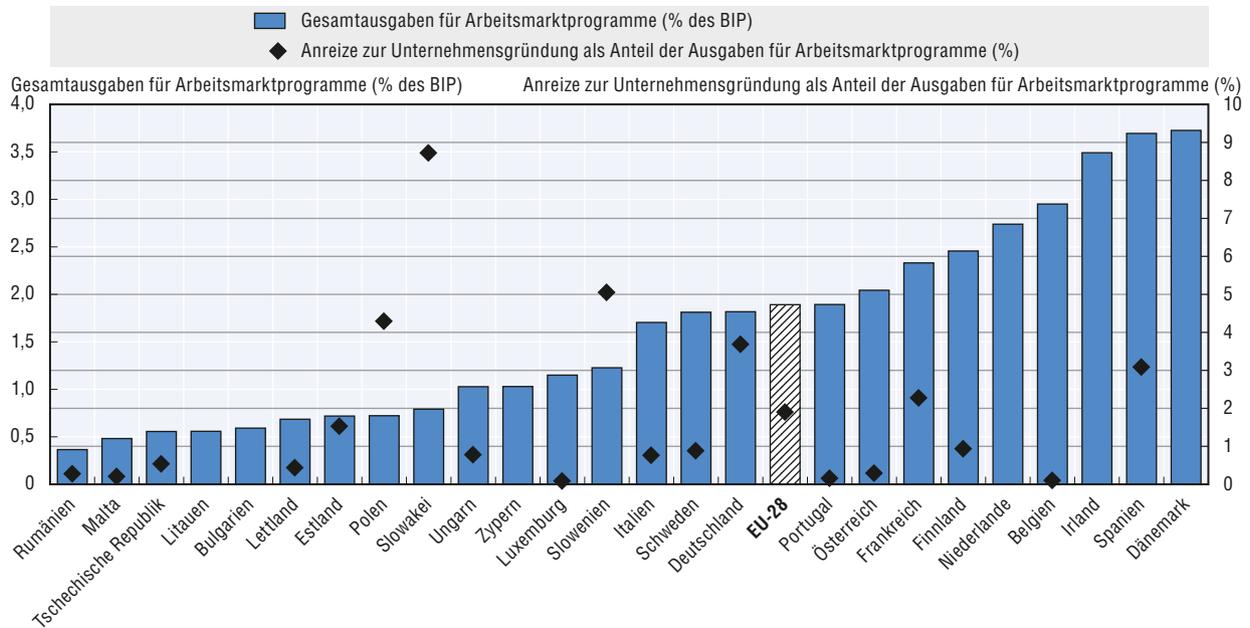
Dennoch wird nur ein kleiner Anteil all dieser Ausgaben für Anreize zur Unternehmensgründung verwendet – etwa 2% auf Ebene der Europäischen Union. Dieser Anteil fällt je nach Mitgliedstaat unterschiedlich hoch aus. In der Slowakei machten im Jahr 2012 Anreize zur Unternehmensgründung 9% aller Ausgaben für aktive Arbeitsmarktprogramme aus. Es scheint, dass in Anbetracht des Interesses zahlreicher Arbeitsloser oder Nichterwerbstätiger an der Unternehmensgründung, der Hindernisse, denen sie tendenziell ohne öffentliche Unterstützung gegenüberstehen, alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten und der Vorteile hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit und der langfristigen Bindung an den Arbeitsmarkt der Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Unternehmensgründung im Rahmen von aktiven arbeitspolitischen Maßnahmen nicht ausreichend Aufmerksamkeit zukommt.

Es sollte bedacht werden, dass von den Arbeitslosen, die wieder ins Erwerbsleben eintreten, etwa 10% selbstständig tätig sind (Abbildung 1.5) und dass diese Programme auch denjenigen zugutekommen, die im weiteren Verlauf kein Unternehmen gründen oder deren Unternehmensgründung nicht erfolgreich ist – unter anderem können sie ihre Kompetenzen ausbauen und ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Auf den ersten Blick reichen die 2% der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktprogramme, die zur Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Unternehmensgründung aufgewendet werden, nicht für die 10% der Arbeitslosen aus, die tatsächlich ein Unternehmen gründen. Der Grund für diese Diskrepanz scheint eher im Mangel an

Bewusstsein und Tradition in diesem Bereich der Regierung zu liegen als in der mangelnden Eignung der Instrumente.

Unternehmensgründungen und selbstständige Erwerbstätigkeit sind natürlich kein Allheilmittel. Zahlreiche Arbeitslose bzw. Nichterwerbstätige sind für diese Art der Förderung entweder nicht geeignet oder ihnen fehlt die entsprechende Motivation. Zudem müssen die Eingriffe gut durchdacht sein, um wirksam und effizient zu sein. In diesem Bericht wird dargelegt, wie dies erreicht werden kann, und der Nachweis erbracht, dass dies auch wirksam erfolgen kann.

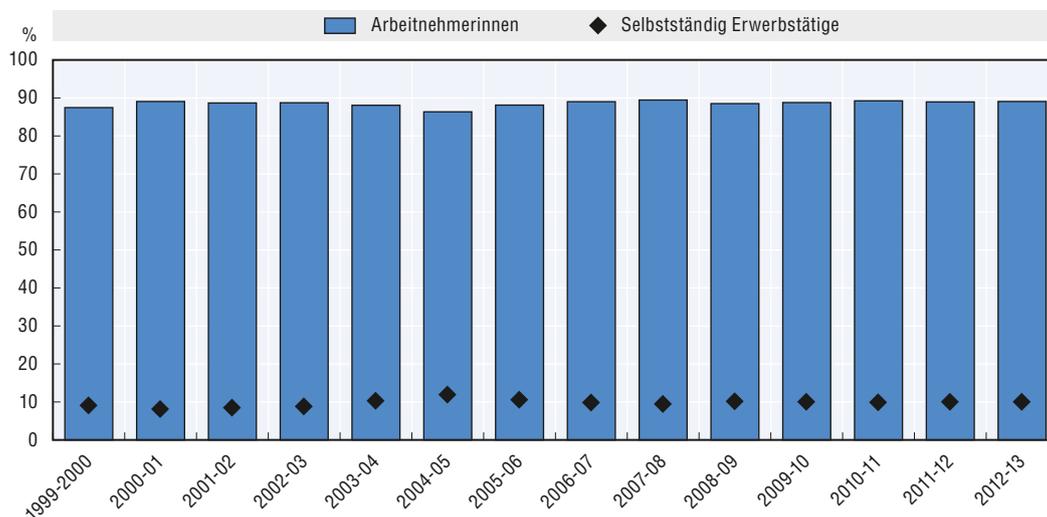
Abbildung 1.4. **Ausgaben für Arbeitsmarktprogramme und Anreize zur Unternehmensgründung, 2011**
Als prozentualer Anteil am BIP



Quelle: Eurostat (2014c), AMP-Ausgaben nach Interventionsart, 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933313938>

Abbildung 1.5. **Arbeitsmarktaktivität im Anschluss an Arbeitslosigkeit in den EU-28**
Anteile der selbstständig Erwerbstätigen unter den Arbeitslosen, die im folgenden Jahr wieder Arbeit aufgenommen haben



Quelle: Eurostat (2014), Besondere Auswertung der Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933313942>

Kurzer Fahrplan zur Lektüre dieser Publikation

In diesem Buch wird untersucht, wie ein integrationsförderndes Unternehmertum von der Politik unterstützt werden kann. Im Teil I sind Daten zum Umfang und zur Qualität des Unternehmertums und der Unternehmensgründung in der Europäischen Union nach Schlüsselgruppen erfasst, die innerhalb des Unternehmertums benachteiligt oder unterrepräsentiert sind – Frauen, junge Menschen, Ältere, Arbeitslose und Zuwanderer.

Das erste Kapitel von Teil I, **Kapitel 2, enthält Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zu anderen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung von Frauen in der Europäischen Union**, einschließlich der Quoten und Anzahl der selbstständig erwerbstätigen Frauen und der Sektoren, in denen sie tätig sind. In diesem Kapitel werden zudem die Daten des Global Entrepreneurship Monitor zu unternehmerischen Tätigkeiten in den verschiedenen Lebenszyklusphasen vorgestellt. Weitere Umfragedaten werden verwendet, um einen Einblick in die Hindernisse, denen Frauen bei der Unternehmensgründung gegenüberstehen, und andere zentrale Merkmale ihrer Unternehmen zu gewähren. Auf die gleiche Weise **werden in den Kapiteln 3 und 4 Daten zu selbstständiger Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeiten von jungen Menschen und Älteren vorgestellt**. Diese Daten umfassen Selbstständigenquoten, die Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern und das bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit erzielte Einkommen je nach Gruppe. Daten werden auch zur Veranschaulichung der unternehmerischen Tätigkeiten von jungen Menschen und Älteren in den verschiedenen Lebenszyklusphasen aufgezeigt. **Kapitel 5 enthält Daten zur Unternehmensgründung und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit von Arbeitslosen**, einschließlich des Anteils der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit angestrebt haben, sowie des Anteils, der sich tatsächlich selbstständig gemacht hat, und **Kapitel 6 stellt Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit unter den im Ausland Geborenen vor**, darunter entsprechende Selbstständigenquoten.

Nach Ausführungen zu den Raten unternehmerischer Tätigkeit in den Hauptzielgruppen der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum schließt sich Teil II dieses Buches mit einer Untersuchung zweier spezifischer politischer Fragen an. **Kapitel 7 untersucht, wie Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum das Wachstum von Unternehmen fördern können, die von Frauen, jungen Menschen, Älteren und Zuwanderern gegründet werden**. Sowohl die bei wachsenden Unternehmen bestehenden Hindernisse als auch die Maßnahmen, die politische Entscheidungsträger ergreifen können, um Einzelpersonen in Bezug auf das Unternehmenswachstum zu unterstützen, werden erörtert. **In Kapitel 8 wird ein tiefer gehender Blick in die Bereiche Coaching und Mentoring gewährt**, die am häufigsten von öffentlichen Unterstützungsprogrammen eingesetzt werden, um Unternehmer, einschließlich Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen, sowohl bei der Entwicklung ihrer Unternehmen als auch bei ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Dieses Kapitel geht auf die Unterschiede zwischen Coaching und Mentoring, die jeweiligen Vorteile und wirksame Ansätze für die Gestaltung und Bereitstellung von Coaching und Mentoring in der Europäischen Union ein. Im Rahmen dieser Erörterung werden Beispiele aus der gesamten Europäischen Union angeführt.

Schließlich werden in Teil III des Buches Maßnahmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum aus jedem der 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union herausgestellt. **Es werden für jedes Land der Europäischen Union inspirierende politische Vorgehensweisen vorgestellt, mit denen ein integrationsförderndes Unternehmertum unterstützt wird, sowie zentrale Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zum Unternehmertum in unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen innerhalb des Landes**.

Literatur

- Eurostat (2014), Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (AKE), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data>.
- Eurostat (2014b), Statistik über Einkommen, soziale Eingliederung und Lebensbedingungen (SILC), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data>.
- Eurostat (2014c), Arbeitsmarktpolitik: Ausgaben nach Interventionsart, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database>.

TEIL I:

Integrationsförderndes unternehmertum in Europa – Raten der Unternehmertätigkeit und Hindernisse

Kapitel 2.

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Frauen

Dieses Kapitel enthält Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von Frauen in der Europäischen Union. Es enthält Angaben zu der Zahl der Frauen, die selbstständig erwerbstätig sind, und zu den Hauptmerkmalen ihrer Beschäftigungsart. Außerdem werden einige Nachweise dafür erbracht, dass ein Mangel an Kompetenzen ein Hindernis für das Unternehmertum sein kann. Die Daten werden auf Ebene der Europäischen Union sowie der Mitgliedstaaten präsentiert.

1. 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.

2. 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.

Selbstständige Erwerbstätigkeit von Frauen

- 2013 waren in der Europäischen Union 9,6 Millionen Frauen selbstständig erwerbstätig, was weniger als der Hälfte der Anzahl der selbstständig erwerbstätigen Männer (21,0 Millionen) entspricht.
- Die Selbstständigenquote für Frauen in der Europäischen Union lag im Jahr 2013 bei 9,7%. Auch wenn sich dieser Anteil von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterscheidet, entsprach dies etwa der Hälfte der Selbstständigenquote der Männer (18,3%).
- Von den Frauen, die 2013 selbstständig erwerbstätig waren, beschäftigten 24,0% Arbeitnehmer. Bei den selbstständig erwerbstätigen Männern waren es dagegen 31,1%. Allerdings war in vielen Mitgliedstaaten die Wahrscheinlichkeit höher, dass Frauen Arbeitnehmer beschäftigten, darunter Ungarn, wo dies auf etwa 40% der selbstständig erwerbstätigen Frauen zutrif.
- Der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Frauen mit Arbeitnehmern ist im Laufe des letzten Jahrzehnts gesunken.

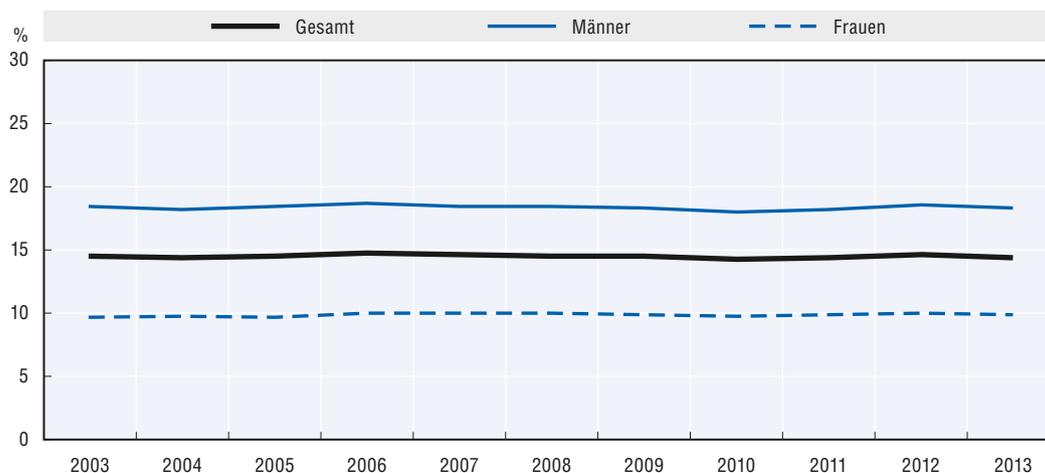
Beschäftigung kann viele Formen annehmen. Manche Menschen sind als Arbeitnehmer beschäftigt, andere sind selbstständig erwerbstätig und wieder andere arbeiten in Familienunternehmen. Diese Beschäftigungen können in Teil- oder in Vollzeit ausgeübt werden, vorübergehend oder dauerhaft. Keine dieser Eigenschaften sind festgeschrieben; Beschäftigungen werden häufig gewechselt, und viele Menschen gehen mehr als einer Tätigkeit gleichzeitig nach. Zum Beispiel haben manche Menschen mehrere Teilzeitstellen, oder aber eine Vollzeitstelle, die sie durch eine in Teilzeit ausgeübte selbstständige Erwerbstätigkeit ergänzen.

Unter selbstständiger Erwerbstätigkeit versteht man, wenn eine Person im eigenen Unternehmen, in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einer eigenen freiberuflichen Praxis tätig ist und für ihre Arbeit eine Form der wirtschaftlichen Gegenleistung bezieht. Diese besteht in der Regel aus einem oder mehreren der folgenden Vergütungen: Löhne, Gewinne, Sachleistungen oder Familieneinkünfte (für Familienarbeitskräfte). Freiwilligenarbeit ist von dieser Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit ausgenommen. Während viele selbstständig Erwerbstätige auf eigene Rechnung arbeiten, beschäftigen andere Arbeitnehmer. Weitere Informationen zu den zugrunde gelegten Konzepten und verwendeten Datenquellen können im Leseleitfaden am Anfang dieses Buches nachgelesen werden.

Abbildung 2.1 enthält eine Darstellung der Selbstständigenquoten in der Europäischen Union zwischen 2003 und 2013 nach Geschlecht. Dieses Maß entspricht dem Anteil der Erwerbstätigen, die selbstständig arbeiten. 2013 waren in der Europäischen Union 9,6 Millionen Frauen selbstständig erwerbstätig, was weniger als der Hälfte der 21,0 Millionen selbstständig erwerbstätigen Männer entsprach. Die Selbstständigenquote der Frauen lag im Jahr 2013 bei 9,7% und damit wesentlich niedriger als die Quote der Männer (18,3%). Auf Unionsebene blieben diese Quoten zwischen 2003 und 2013 konstant.

Abbildung 2.1. **Selbstständigenquoten nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013**

Anteile der 15- bis 64-Jährigen



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

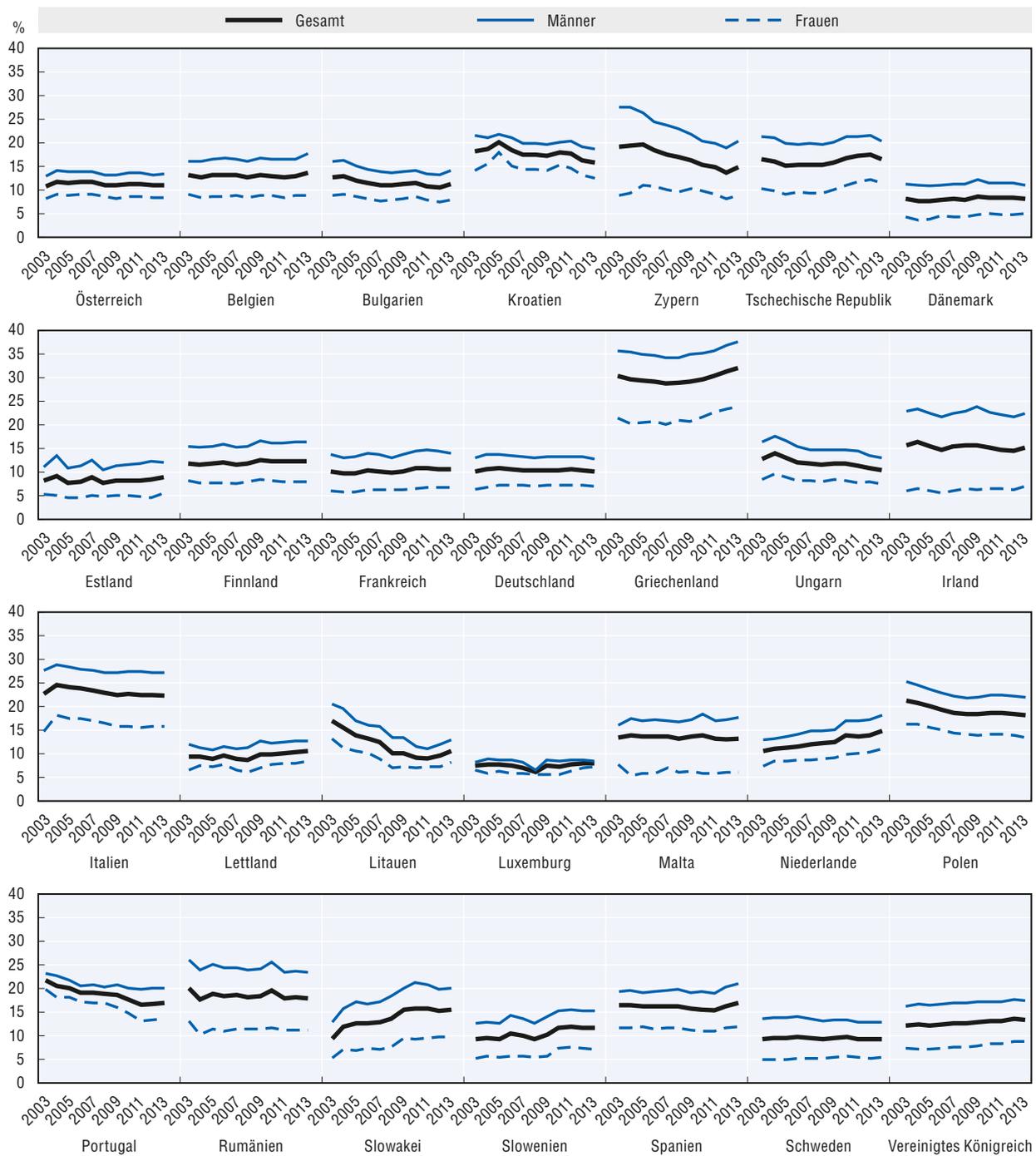
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933313957>

Abbildung 2.2 zeigt die Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Mitgliedstaat der Europäischen Union für denselben Zeitraum. Es werden erhebliche Unterschiede bei den Selbstständigenquoten der Frauen zwischen den Mitgliedstaaten ersichtlich. 2013 reichte die Quote von 5,0% in Dänemark bis 23,5% in Griechenland. Die enormen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten können durch mehrere Faktoren erklärt werden, unter anderem die aktuellen Bedingungen am Arbeitsmarkt, Beschäftigungsmöglichkeiten, gesellschaftliche Einstellungen gegenüber der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt sowie makroökonomische Faktoren.

Auch wenn die Selbstständigenquoten der Frauen in allen Mitgliedstaaten hinter denen der Männer zurücklagen, trifft es nicht zu, dass die Selbstständigenquoten der Frauen in allen Mitgliedstaaten niedrig ausgefallen sind. In der Tat lag die Selbstständigenquote der Frauen in Griechenland im Jahr 2013 höher als die Selbstständigenquote der Männer in allen Mitgliedstaaten außer in Italien (und Griechenland).

Zwischen 2003 und 2013 war die Selbstständigenquote der Frauen außerdem innerhalb jedes Mitgliedstaats Schwankungen unterworfen. Während dieses Zeitraums erhöhte sich diese Quote in 18 Mitgliedstaaten, sank jedoch in 10 Mitgliedstaaten. Den höchsten Anstieg verzeichnete die Selbstständigenquote der Frauen in der Slowakei (4,4 Prozentpunkte) und den höchsten Rückgang in Polen (6,1 Prozentpunkte).

Abbildung 2.2. **Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Land, 2003-2013**
Anteile der 15- bis 64-Jährigen



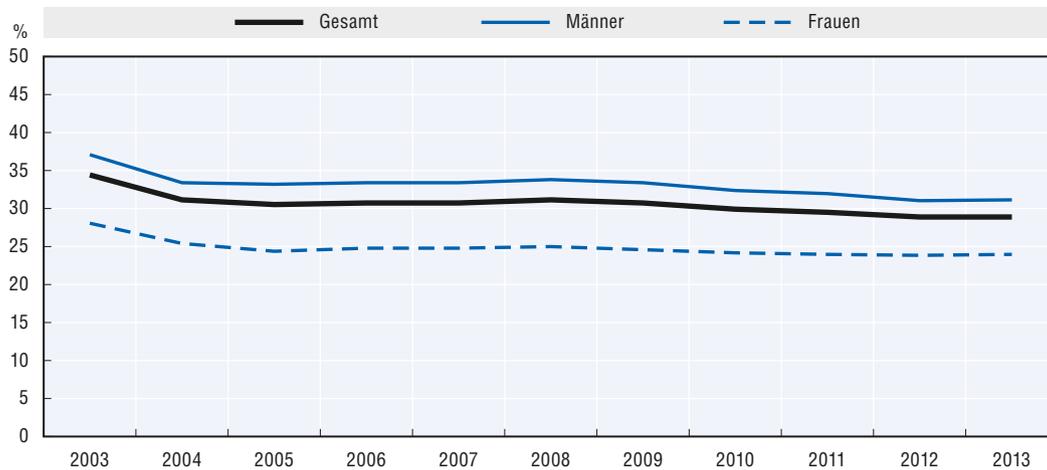
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933313964>

Die Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht sind in Abbildung 2.3 dargestellt. 2013 beschäftigten 24,0% der selbstständig erwerbstätigen Frauen gegenüber 31,1% der selbstständig erwerbstätigen Männer selbst Arbeitnehmer. Damit hatten von den 9,6 Millionen selbstständig erwerbstätigen Frauen im Jahr 2013 nur 2,3 Millionen Arbeitnehmer. Der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Männer und Frauen mit Arbeitnehmern sank im Zeitraum zwischen 2003 und 2013 um beinahe denselben Prozentsatz – um 15% bei den Frauen und um 16% bei den Männern.

Abbildung 2.3. **Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013**

Anteile der 15- bis 64-Jährigen



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

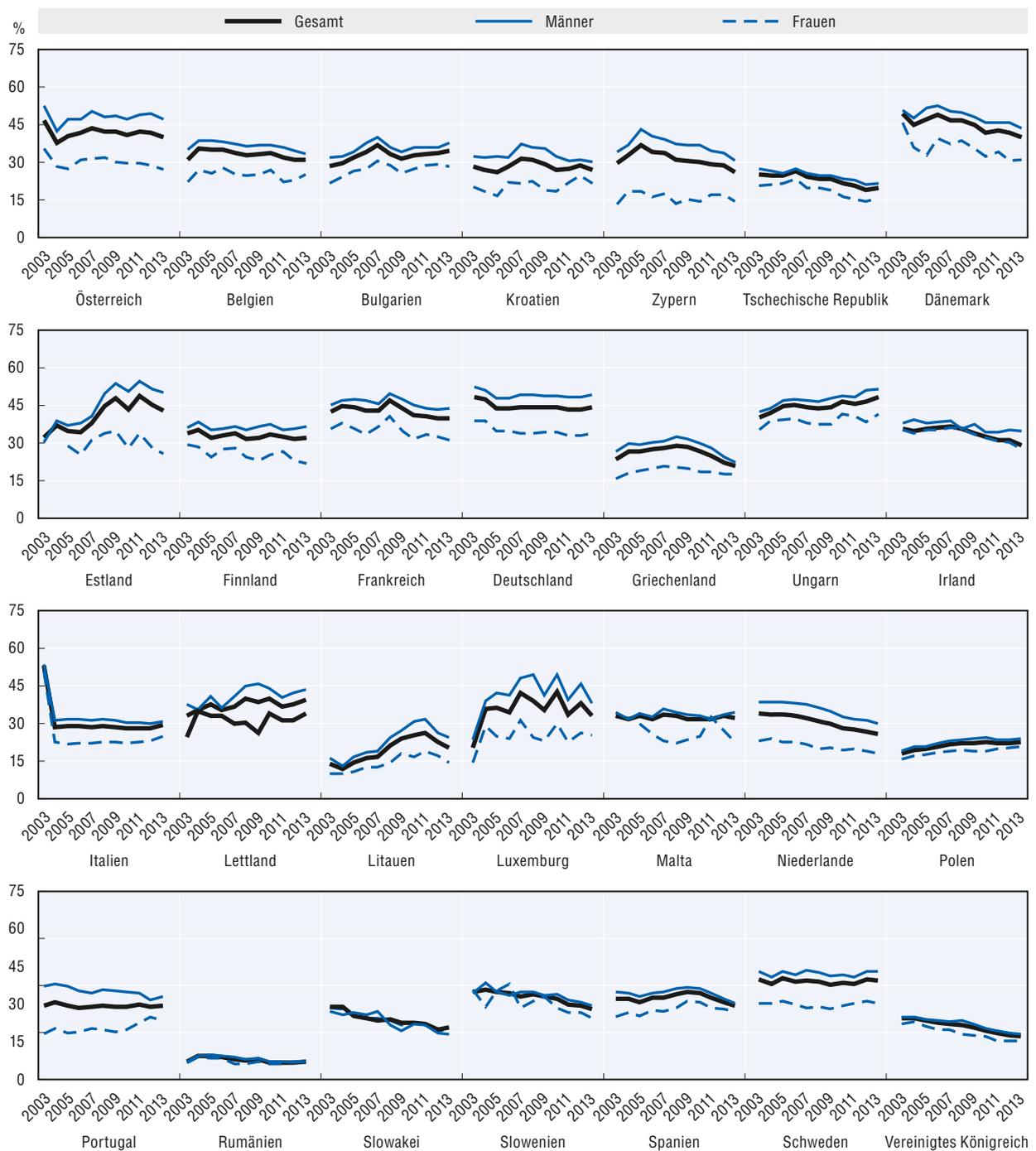
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933313972>

In Abbildung 2.4 sind die Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Mitgliedstaat dargestellt. Selbstständig erwerbstätige Frauen in Ungarn hatten 2013 mit der größten Wahrscheinlichkeit Arbeitnehmer – über 40% der selbstständig erwerbstätigen Frauen beschäftigten mindestens einen Arbeitnehmer. Außerdem hatte mehr als ein Viertel der selbstständig erwerbstätigen Frauen in Dänemark, Deutschland, Irland und Luxemburg Arbeitnehmer. Auf der anderen Seite der Skala hatten selbstständig erwerbstätige Frauen in Rumänien mit der geringsten Wahrscheinlichkeit Arbeitnehmer: 2013 traf das nur für 7,3% von ihnen zu.

Die Selbständigenquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweig für das Jahr 2013 werden in Abbildung 2.5 dargestellt. Wenngleich die Quoten der Frauen in den jeweiligen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich ausfallen, liegen sie in allen Wirtschaftszweigen hinter den Quoten der Männer zurück. Die einzige Ausnahme bildet die „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (z. B. Tätigkeiten von Mitgliedsorganisationen, Reparatur von Computern und persönlichen und Haushaltsgütern). In diesem Wirtschaftszweig lagen die Selbständigenquoten der Frauen geringfügig höher als die der Männer (30,2% gegenüber 28,1%). In den folgenden Wirtschaftszweigen waren die Selbständigenquoten der Frauen weniger als halb so hoch wie die der Männer: Baugewerbe, Verkehr und Lagerei, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Erziehung und Unterricht.

Abbildung 2.4. **Anteile der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Land, 2003-2013**

Anteile der 15- bis 64-Jährigen

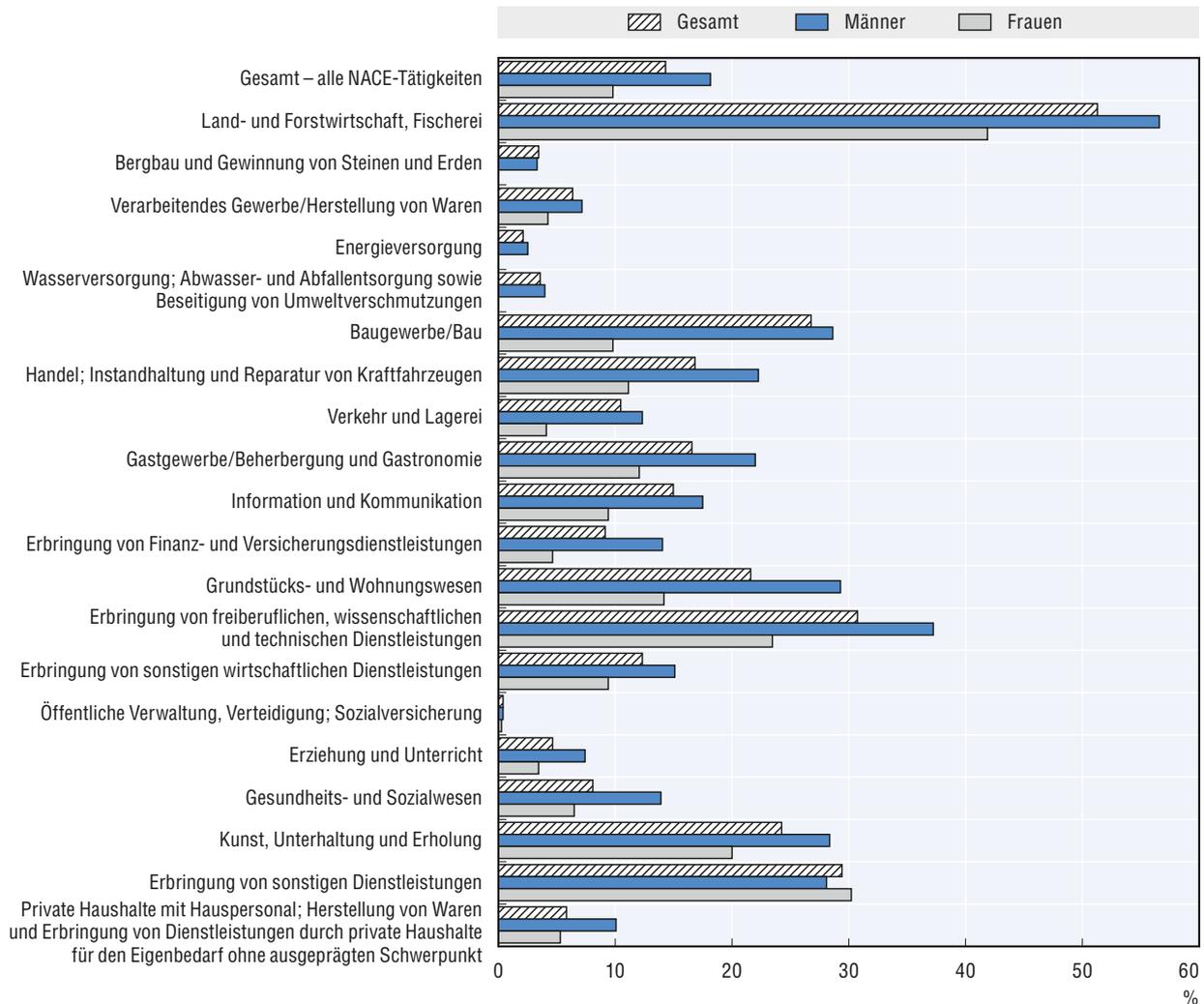


Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933313988>

Abbildung 2.5. **Selbstständigenquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweig (EU-28), 2013**

Anteile der 15- bis 64-Jährigen



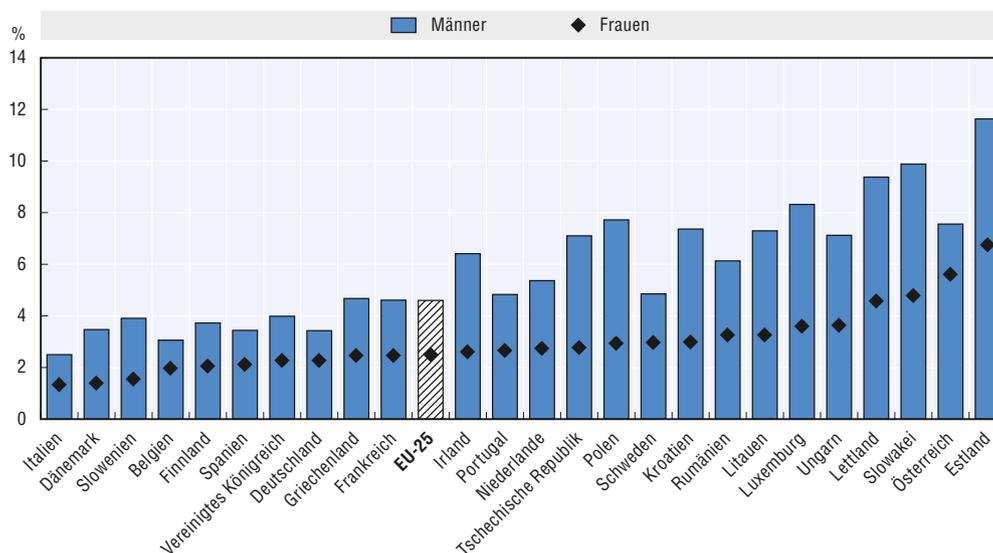
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933313995>

Unternehmerische Tätigkeiten von Frauen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen

- Zwischen 2009 und 2013 waren Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer an Prozessen der Unternehmensgründung in Ländern der Europäischen Union beteiligt (2,5% gegenüber 4,6%).
- Ebenso war bei Frauen die Wahrscheinlichkeit, Inhaberin eines neuen Unternehmens zu sein, in der Europäischen Union in diesem Zeitraum halb so groß wie bei Männern (1,8% gegenüber 3,5%).
- Auch die Wahrscheinlichkeit, Inhaberin eines etablierten Unternehmens zu sein, fiel bei Frauen geringer aus als bei Männern (3,7% gegenüber 7,8%).
- Allerdings waren Frauen in einigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, insbesondere Lettland und Österreich, sehr aktiv in allen drei Phasen des Lebenszyklus von Unternehmen.

Abbildung 2.6. **Raten des werdenden Unternehmertums nach Geschlecht, 2009-2013 (kombiniert)**
Anteile der 18- bis 64-Jährigen



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. 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) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

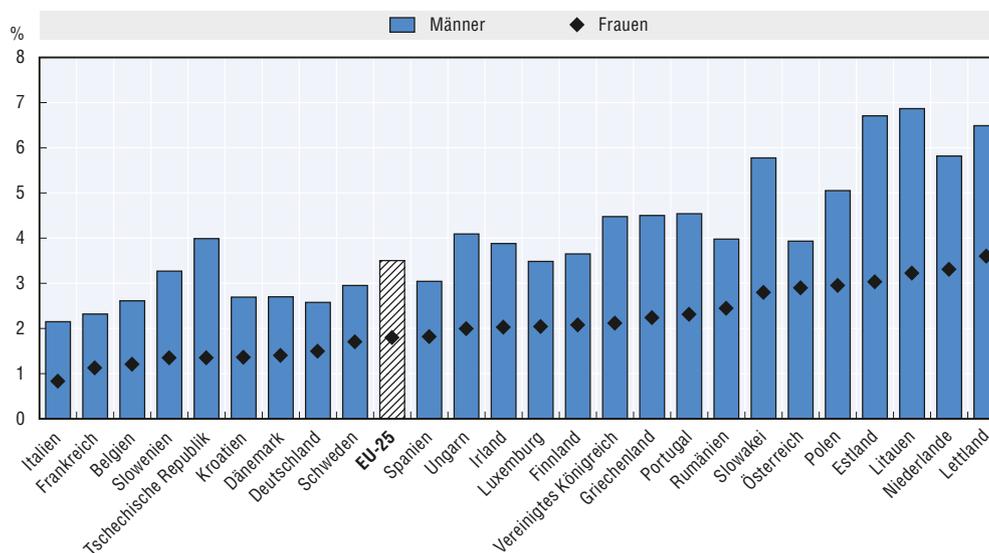
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314000>

Abbildungen 2.6, 2.7 und 2.8 zeigen die Raten der Unternehmertätigkeit nach Geschlecht und Mitgliedstaat der Europäischen Union für die verschiedenen Phasen des Lebenszyklus von Unternehmen. Zunächst enthält Abbildung 2.6 eine Darstellung der Rate des werdenden Unternehmertums nach Geschlecht und Mitgliedstaat im Zeitraum von 2009 bis 2013. Diese Kennzahl entspricht dem Anteil der Erwachsenen in der Bevölkerung, die angeben, aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt zu sein, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden. Das Unternehmen darf an die Inhaber seit höchstens drei Monaten Gehälter oder Löhne gezahlt oder sonstige Zahlungen geleistet haben. Weitere Informationen zu diesem Konzept und der verwendeten Datenquelle können im Leseleitfaden am Anfang dieses Buches nachgelesen werden.

Insgesamt waren Frauen in der Europäischen Union zwischen 2009 und 2013 mit geringerer Wahrscheinlichkeit werdende Unternehmer als Männer (2,5% gegenüber 4,6%). Diese Raten wiesen je nach Mitgliedstaat Unterschiede auf. Bei den Frauen reichten sie von 1,3% in Italien bis 6,8% in Estland. Dies macht deutlich, dass Frauen in einigen Mitgliedstaaten recht aktiv dabei waren, Unternehmerinnen zu werden, auch wenn sie insgesamt mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer am Prozess einer Unternehmensgründung beteiligt waren. Frauen in Lettland, der Slowakei, Österreich und Estland waren häufiger werdende Unternehmer als Männer (und Frauen) in Italien, Dänemark, Slowenien, Belgien, Finnland, Spanien und dem Vereinigten Königreich.

Abbildung 2.7. **Raten des neuen Unternehmertums nach Geschlecht, 2009-2013 (kombiniert)**

Anteile der 18- bis 64-Jährigen



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Die Rate des neuen Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neu gegründeten Unternehmens sind, wobei ihnen seit mehr als drei, jedoch höchstens 42 Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

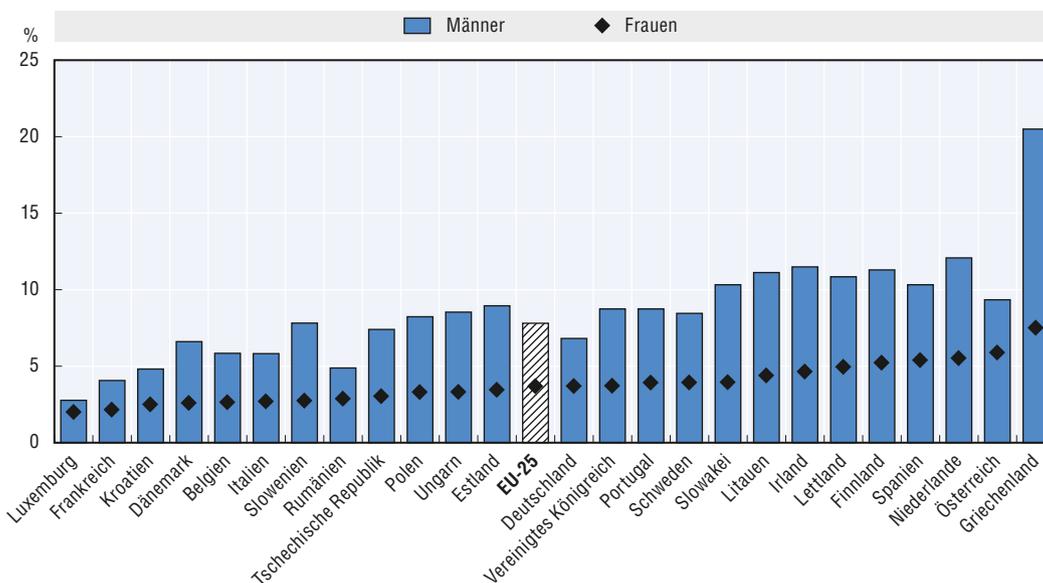
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314017>

Abbildung 2.7 stellt die Rate des neuen Unternehmertums dar. Diese Rate bezieht sich auf den Anteil der Erwachsenen in 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. Europaweit waren Frauen halb so häufig Inhaberinnen neuer Unternehmen wie Männer (1,8% gegenüber 3,5%). Die entsprechenden Raten weisen im Einklang mit Abbildung 2.6 je nach Land Unterschiede auf. Die Mitgliedstaaten, in denen Frauen mit der geringsten Wahrscheinlichkeit Inhaberinnen neuer Unternehmen waren, waren Italien (0,8%), Frankreich (1,1%) und Belgien (1,2%). Am häufigsten waren sie in Litauen (3,2%), den Niederlanden (3,3%) und Lettland (3,6%) Inhaberinnen neuer Unternehmen.

Die Raten des etablierten Unternehmertums werden in Abbildung 2.8 dargestellt. Diese Rate bezieht sich auf den Anteil der Erwachsenen in 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. Da Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer an der Gründung eines neuen Unternehmens beteiligt oder Inhaberinnen neuer Unternehmen waren, überrascht es nicht, dass sie auch seltener Inhaberinnen eines etablierten Unternehmens waren (3,7% gegenüber 7,8%). Auch wenn die Raten des etablierten Unternehmertums bei Frauen zwischen den Mitgliedstaaten etwas variierten, weisen sie dennoch nicht so große Unterschiede auf wie die der Männer. Die Raten des bestehenden Unternehmertums für Frauen waren in Luxemburg (2,0%), Frankreich (2,2%) und Kroatien (2,5%) am niedrigsten und in den Niederlanden (5,5%), Österreich (5,9%) und Griechenland (7,5%) am höchsten. Die Rate des etablierten Unternehmertums für Frauen in Griechenland fiel höher aus als die Rate der Männer in Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Kroatien, Luxemburg und Rumänien.

Abbildung 2.8. **Raten des etablierten Unternehmertums nach Geschlecht, 2009-2013 (kombiniert)**

Anteile der 18- bis 64-Jährigen



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Die Rate des etablierten Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, wobei ihnen seit mehr als 42 Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen. Diese Kennzahl gibt Aufschluss über den Unternehmensbestand einer Volkswirtschaft.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314021>

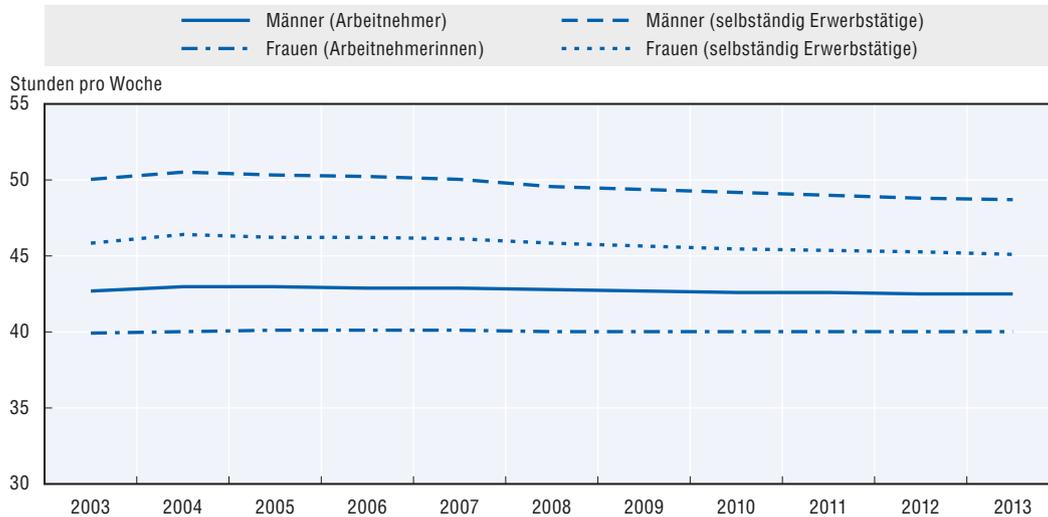
Arbeitsstunden selbständig erwerbstätiger Frauen

- Im Jahr 2013 leisteten selbständig erwerbstätige Frauen in der Europäischen Union durchschnittlich mehr Wochenarbeitsstunden als Arbeitnehmerinnen, jedoch weniger Stunden als selbständig erwerbstätige Männer.
- Die mittlere Wochenstundenzahl selbständig erwerbstätiger Frauen wies 2013 im Vergleich der Länder der Europäischen Union große Unterschiede auf. In Australien und in Belgien leisteten selbständig erwerbstätige Frauen mit mehr als 50 Stunden pro Woche die meisten Wochenstunden.
- Selbständig erwerbstätige Frauen mit Arbeitnehmern arbeiteten wöchentlich etwa 3 Stunden mehr als diejenigen ohne Arbeitnehmer.

In der Regel leisten selbstständige erwerbstätige Frauen pro Woche durchschnittlich mehr Arbeitsstunden als Arbeitnehmerinnen (Abbildung 2.9). 2013 arbeiteten selbstständig erwerbstätige Frauen 45,1 Stunden pro Woche, im Vergleich zu 40,0 bei den Arbeitnehmerinnen. Im Vergleich zu selbstständig erwerbstätigen Männern leisteten selbstständig erwerbstätige Frauen 2013 durchschnittlich 3,6 Stunden weniger pro Woche (48,7 gegenüber 45,1 Wochenstunden). Die Anzahl der Stunden, die selbstständig erwerbstätige Frauen pro Woche arbeiten, ist zwischen 2004 und 2013 geringfügig gesunken (um 1,3 Stunden).

Abbildung 2.9. **Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013**

Wöchentliche Arbeitszeiten der 18- bis 64-Jährigen (bei Vollzeitbeschäftigung)



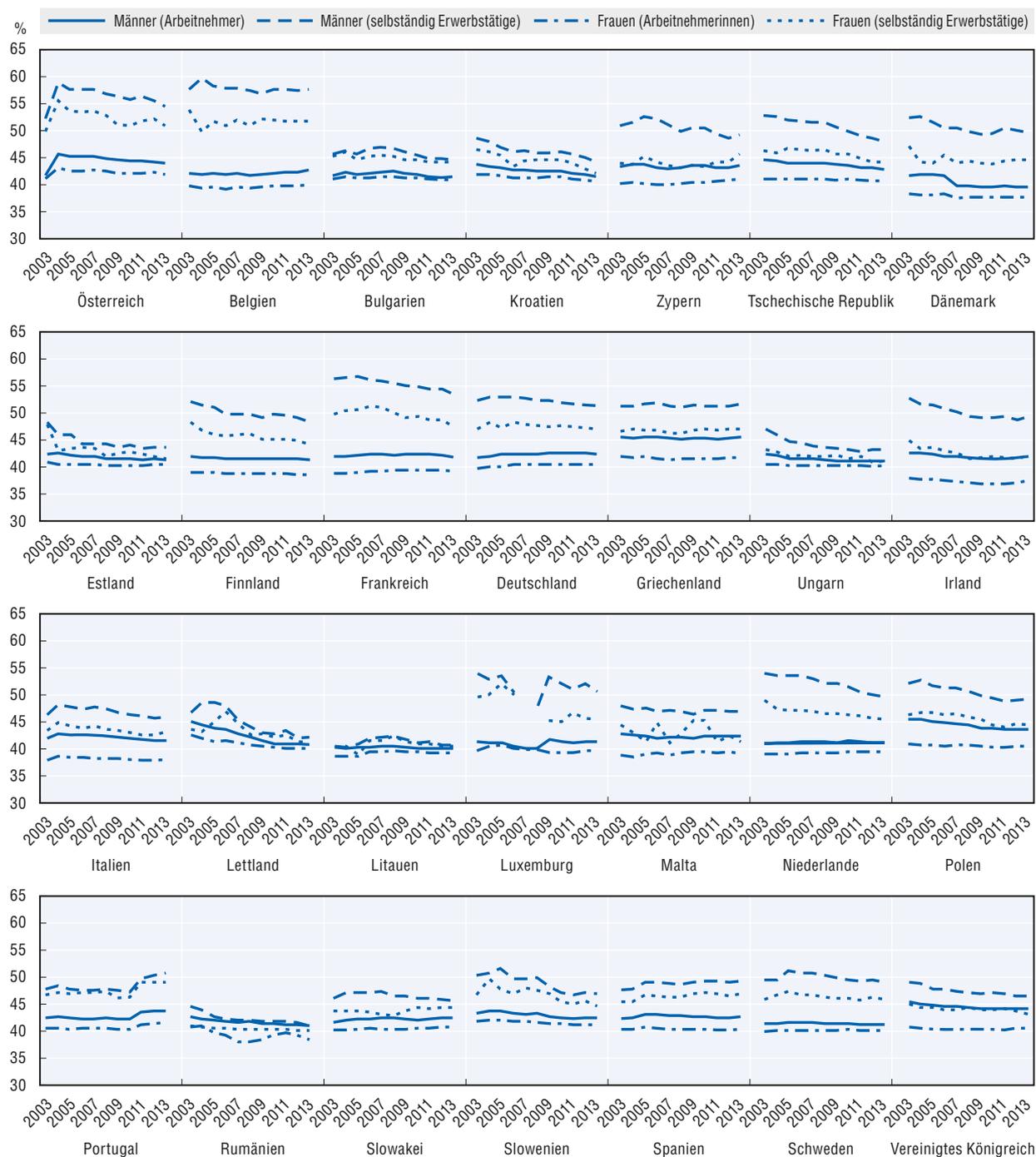
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314034>

Abbildung 2.10 zeigt die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen und Arbeitnehmer nach Mitgliedstaat zwischen 2003 und 2013. Die durchschnittliche Wochenstundenzahl selbstständig erwerbstätiger Frauen variiert stark in den Ländern der Europäischen Union. Im Jahr 2013 arbeiteten selbstständig erwerbstätige Frauen in Österreich und Belgien durchschnittlich mehr als 50,0 Wochenstunden und in Litauen und Rumänien (mit 40,5 bzw. 38,3 Stunden) im Durchschnitt die wenigsten Wochenstunden. Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten selbstständig erwerbstätiger Frauen erhöhten sich in fünf Mitgliedstaaten, während sie in 17 Mitgliedstaaten zurückgingen.

Abbildung 2.10. Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen nach Geschlecht und Land, 2003-2013

Wöchentliche Arbeitszeiten der 18- bis 64-Jährigen (bei Vollzeitbeschäftigung)



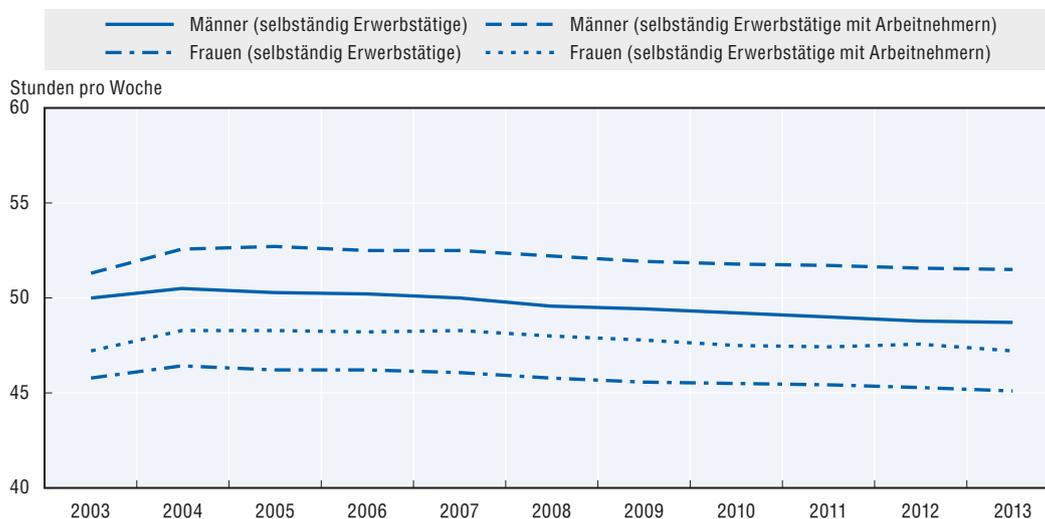
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314049>

Unter den selbstständig erwerbstätigen Frauen leisten diejenigen mit Arbeitnehmern durchschnittlich mehr Wochenstunden als diejenigen ohne Arbeitnehmer (Abbildung 2.11). 2013 arbeiteten selbstständig erwerbstätige Frauen mit Arbeitnehmern im Durchschnitt 2,1 Stunden pro Woche mehr als diejenigen ohne Arbeitnehmer (47,2 Stunden gegenüber 45,1 Stunden). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die selbstständig erwerbstätige Frauen mit Arbeitnehmern leisten, liegt durchschnittlich bei 4,3 Stunden und somit unter der Wochenstundenzahl der selbstständig erwerbstätigen Männer mit Arbeitnehmern.

Abbildung 2.11. Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht (EU-28), 2003-2013

Wöchentliche Arbeitszeiten der 18- bis 64-Jährigen (bei Vollzeitbeschäftigung)



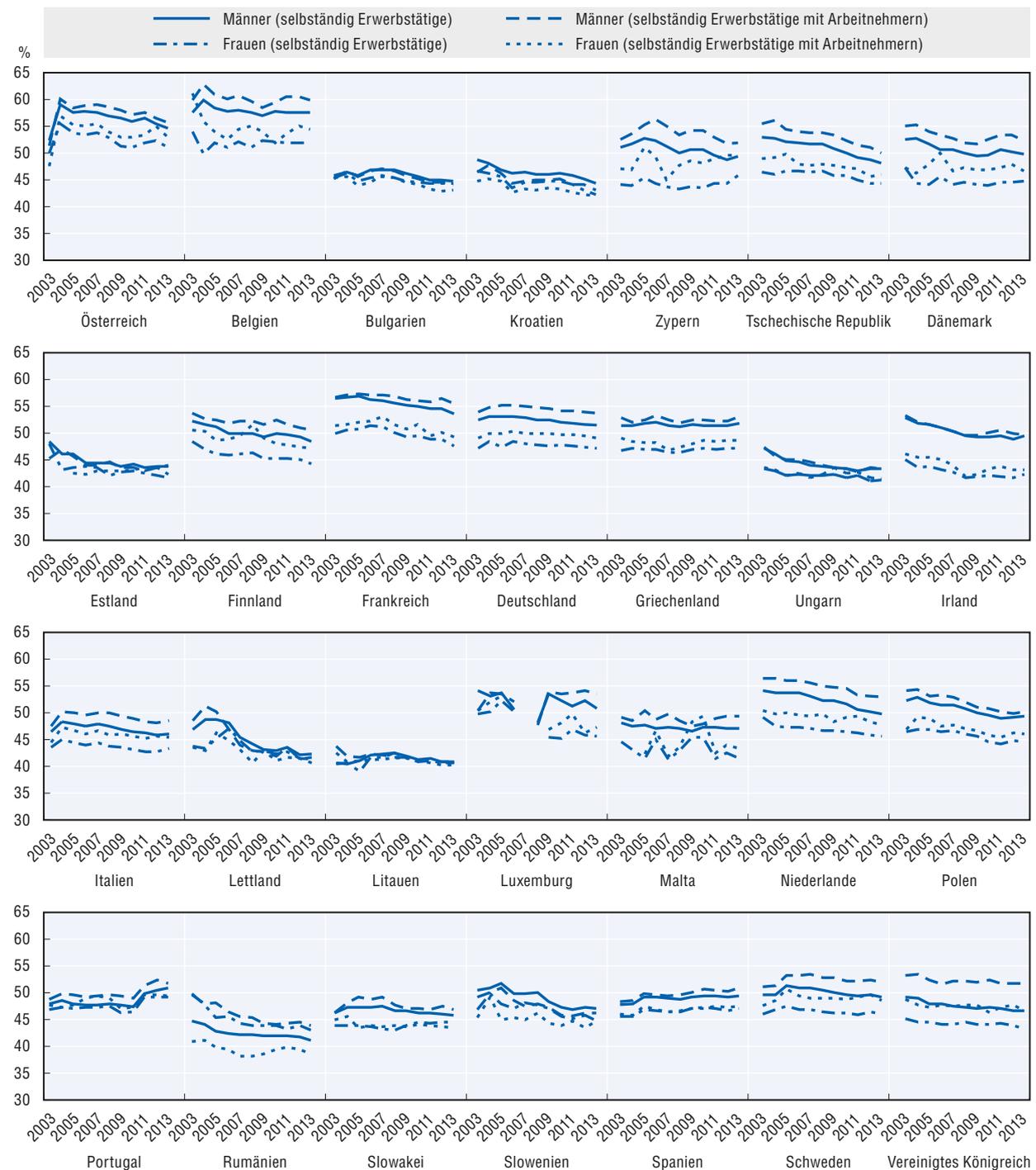
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314057>

Von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat gab es zwischen 2003 und 2013 gravierende Unterschiede bei der durchschnittlichen Arbeitszeit von selbstständig erwerbstätigen Frauen mit Arbeitnehmern (Abbildung 2.12). In Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen und Ungarn waren nur sehr geringe Unterschiede zwischen der durchschnittlich geleisteten Wochenstundenzahl der selbstständig erwerbstätigen Frauen mit und derjenigen ohne Arbeitnehmer festzustellen.

Abbildung 2.12. **Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern nach Geschlecht und Land, 2003-2013**

Wöchentliche Arbeitszeiten der 18- bis 64-Jährigen (bei Vollzeitbeschäftigung)



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314064>

Einkünfte von Frauen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit

- Selbstständig erwerbstätige Frauen verdienten 2012 in der Europäischen Union etwas weniger als selbstständig erwerbstätige Männer.
- Arbeitnehmerinnen verdienten 2012 etwa 4200 EUR jährlich mehr als selbstständig erwerbstätige Frauen.

Das mittlere Jahreseinkommen, das selbstständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2012 erwirtschafteten, lag in der Europäischen Union bei 14554 EUR. Dies liegt unter dem Einkommen der Arbeitnehmerinnen: 18771 EUR (Abbildung 2.13). In den meisten Mitgliedstaaten verdienten Arbeitnehmerinnen ein höheres mittleres Einkommen als selbstständig erwerbstätige Frauen (Abbildung 2.14). Davon ausgenommen waren Bulgarien, die Tschechische Republik, Frankreich, Ungarn und Luxemburg, wo das mittlere Einkommen der selbstständig erwerbstätigen Frauen etwas höher lag als das der Arbeitnehmerinnen.

Abbildung 2.13. **Jahreseinkommen (Frauen), 2012**
Mittleres Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in Vollzeit

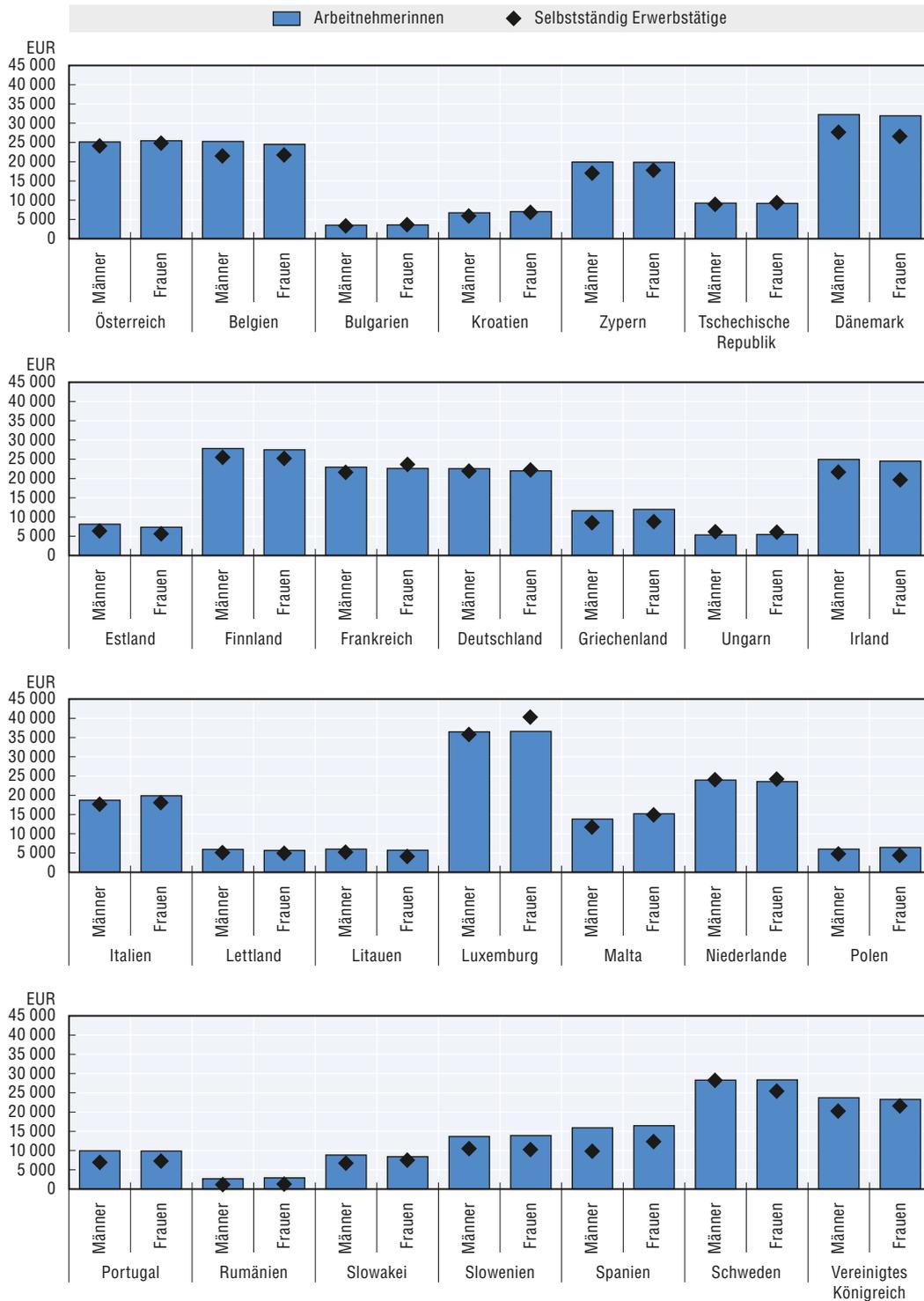


Quelle: Eurostat (2014b), Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314077>

Selbstständig erwerbstätige Frauen erwirtschafteten 2012 auf Ebene der Europäischen Union dasselbe mittlere Einkommen wie selbstständig erwerbstätige Männer (Abbildung 2.13). Allerdings sind einige Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten zu beobachten. In den meisten Mitgliedstaaten unterschieden sich die mittleren Einkommen selbstständig erwerbstätiger Männer und Frauen kaum, doch in Frankreich, Luxemburg, Malta und Spanien erwirtschafteten die selbstständig erwerbstätigen Frauen ein erheblich höheres mittleres Einkommen als die selbstständig erwerbstätigen Männer (Abbildung 2.14).

Abbildung 2.14. **Jahreseinkommen (Frauen) nach Land, 2012**
Mittleres Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in Vollzeit



Quelle: Eurostat (2014b), Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314083>

Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch Frauen

- Zwischen 2009 und 2013 glaubten Frauen in der Europäischen Union mit viel geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und entsprechende Fähigkeiten zu besitzen.
- In Bezug auf die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und des eigenen Wissens bestanden in diesem Zeitraum Unterschiede zwischen den Ländern der Europäischen Union. Frauen in Österreich, Griechenland, Slowenien und Spanien glaubten mit mehr als doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit als Frauen in Luxemburg, Fähigkeiten für das Unternehmertum zu besitzen.

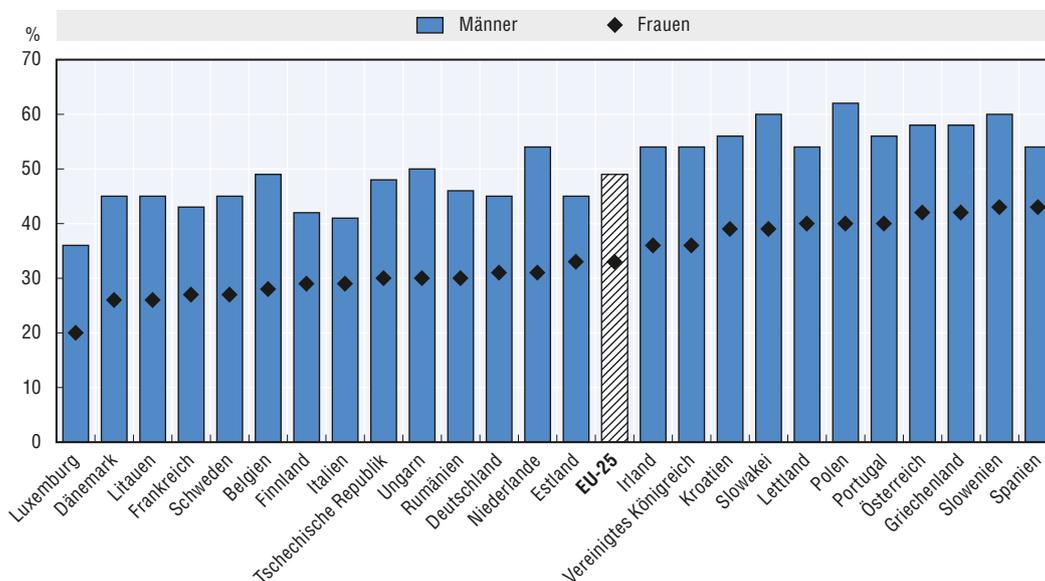
Fehlende unternehmerische Fähigkeiten gelten häufig als eines der größten Hindernisse bei der Unternehmensgründung. Unter dem Begriff der unternehmerischen Fähigkeiten werden Risikomanagement, Chancenerkennung, Planung und Finanzmanagement zusammengefasst sowie persönliche Merkmale wie Eigeninitiative und die Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren. Auch wenn unternehmerische Fähigkeiten nicht immer für den Betrieb eines erfolgreichen Unternehmens vonnöten sind, erhöhen sie doch die Überlebenschancen und die Wahrscheinlichkeit des Wachstums des Unternehmens.

Abbildung 2.15 stellt die Anteile der Erwachsenen nach Mitgliedstaat dar, die der Ansicht sind, das zur Gründung eines Unternehmens benötigte Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten zu besitzen. Insgesamt glaubte zwischen 2009 und 2013 ein Drittel der Frauen in der EU, das Wissen und die Fähigkeiten für eine Unternehmensgründung zu besitzen, während dies für 49% der Männer zutraf. Aus umgekehrter Perspektive betrachtet waren also zwei Drittel der Frauen der Ansicht, sie besäßen nicht das zur Unternehmensgründung erforderliche Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten. Dies deutet klar auf einen Bereich hin, in dem politische Maßnahmen einen Unterschied machen könnten.

Im Vergleich zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union reichte der Anteil der Frauen, die das Wissen und die Fähigkeiten für eine Unternehmensgründung zu besitzen glauben, von 20% in Luxemburg bis zu 43% in Slowenien und Spanien. In allen Mitgliedstaaten glaubten Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und entsprechende Fähigkeiten zu besitzen. Absolut betrachtet war das Gefälle zwischen Männern und Frauen in den Niederlanden am größten (23 Prozentpunkte) und in Spanien am kleinsten (11 Prozentpunkte).

Abbildung 2.15. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung nach Geschlecht (EU-28), 2009-2013

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



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012, 2013), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013).

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314093>

Literatur

Eurostat (2014), Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (AKE), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>.

Eurostat (2014b), Statistik über Einkommen, soziale Eingliederung und Lebensbedingungen (SILC), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data>.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

Kapitel 3.

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von jungen Menschen

Dieses Kapitel enthält Nachweise zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und unternehmerischen Tätigkeit von jungen Menschen. Die dargestellten Daten umfassen die Anteile der aktiven jungen Menschen, die selbstständig erwerbstätig und unternehmerisch tätig sind, sowie die Hauptmerkmale dieser Tätigkeiten. Außerdem sind Daten zu der Frage erfasst, inwieweit fehlende Fähigkeiten und fehlendes Wissen ein Hindernis für das Unternehmertum darstellen. Die Daten werden auf Ebene der Europäischen Union sowie für die Mitgliedstaaten präsentiert.

1. 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.

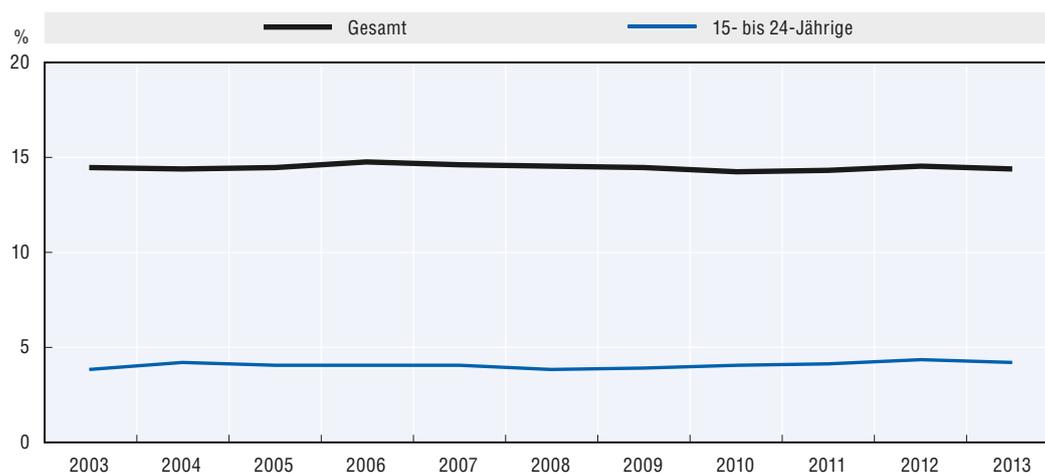
2. Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union: Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Selbstständige Erwerbstätigkeit von jungen Menschen

- Junge Menschen (15- bis 24-Jährige) waren im Jahr 2013 viel seltener selbstständig erwerbstätig als Erwachsene (15- bis 64-Jährige). In der Europäischen Union lag die Selbstständigenquote der jungen Menschen bei 4,2% gegenüber 14,4% bei den Erwachsenen.
- Während die Selbstständigenquote der jungen Menschen auf Ebene der Europäischen Union im Verlauf des letzten Jahrzehnts konstant geblieben ist, erhöhte sie sich in 17 Mitgliedstaaten.
- Sehr wenige der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen beschäftigen Arbeitnehmer. In der Europäischen Union hatten nur 81200 (10,5%) von ihnen im Jahr 2013 mindestens einen Arbeitnehmer.

Abbildung 3.1 zeigt die Selbstständigenquoten junger Menschen (15- bis 24-Jährige) zwischen 2003 und 2013. Es ist klar ersichtlich, dass junge Menschen in der Europäischen Union mit viel geringerer Wahrscheinlichkeit als die Erwachsenen insgesamt (15- bis 64-Jährige) selbstständig erwerbstätig sind. 2013 lag die Selbstständigenquote der jungen Menschen bei 4,2%, was weniger als einem Drittel der Quote der Erwachsenen (14,4%) entsprach. Die Selbstständigenquoten der jungen Menschen und der Erwachsenen blieben über das Jahrzehnt hinweg nahezu konstant. Weitere Informationen zu den in diesem Kapitel verwendeten Konzepten und Definitionen sowie für Informationen zu Datenquellen können im Leseleitfaden am Anfang des Buches nachgelesen werden.

Abbildung 3.1. **Selbstständigenquoten bei jungen Menschen (EU-28), 2003-2013**
Anteil der Gesamtbeschäftigung



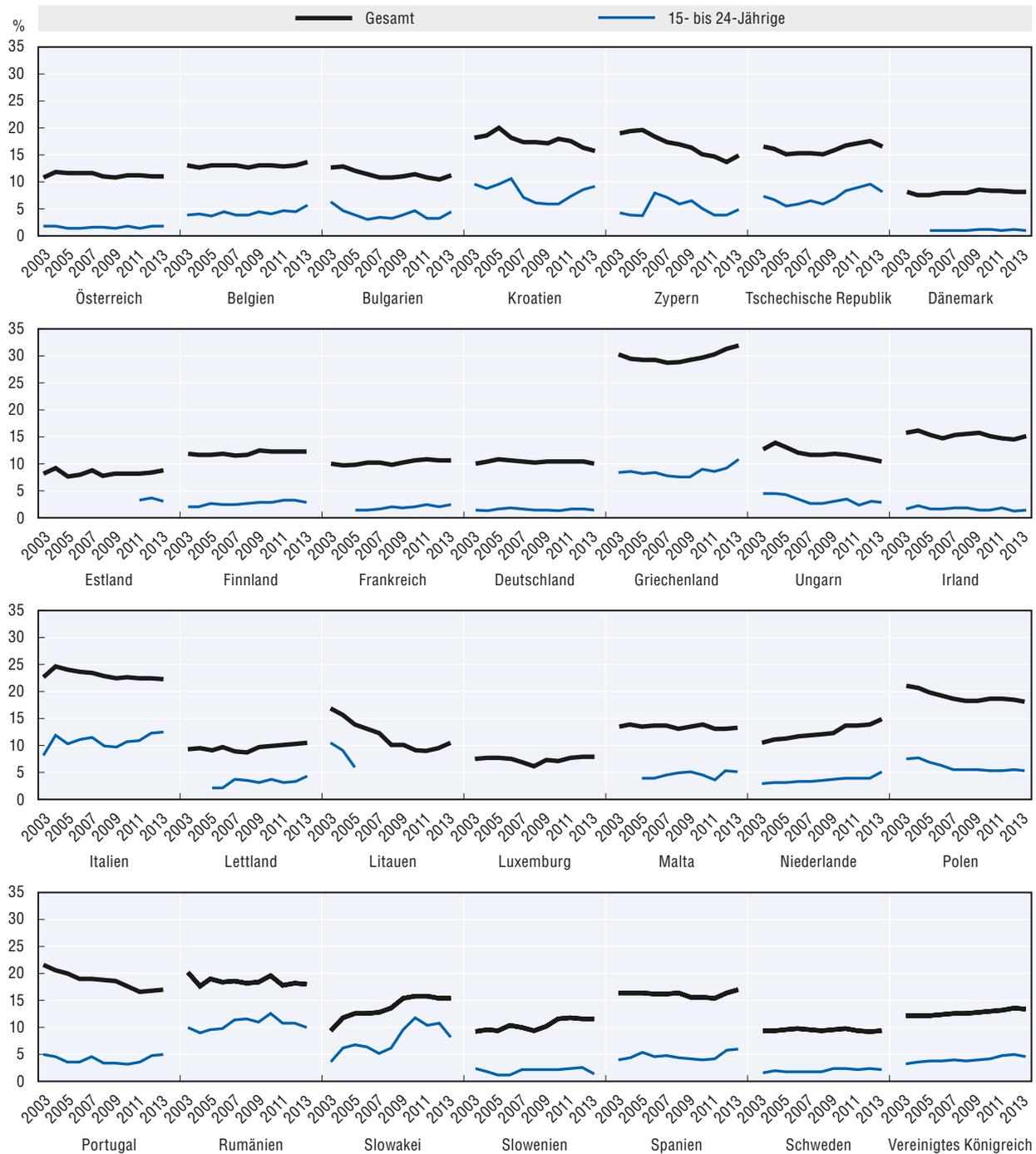
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314100>

Die Selbstständigenquoten junger Menschen im Zeitraum 2003 bis 2013 für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union werden in Abbildung 3.2 angegeben. Die Selbstständigenquoten lagen in Dänemark, Deutschland, Irland, Österreich und Schweden relativ niedrig. In Irland war die

Diskrepanz zwischen den Selbstständigenquoten der Erwachsenen und der der jungen Menschen relativ groß. Im Laufe des Jahrzehnts erhöhten sich die Selbstständigenquoten der jungen Menschen in 17 Mitgliedstaaten, sanken in neun Mitgliedstaaten und blieben in zweien konstant. Absolut betrachtet verzeichnete die Slowakei den größten Anstieg (4,6 Prozentpunkte), während in Polen der größte Rückgang festzustellen war (2,3 Prozentpunkte).

Abbildung 3.2. **Selbstständigenquoten bei jungen Menschen nach Land, 2003-2013**
Anteil der Gesamtbeschäftigung

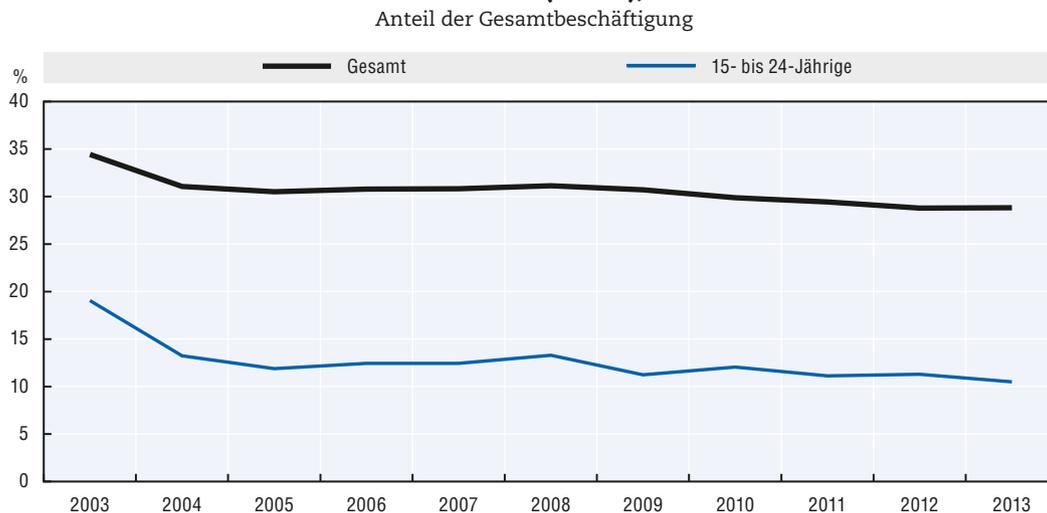


Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314110>

In Abbildung 3.3 werden die Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern auf Ebene der Europäischen Union dargestellt. 2013 hatten 10,5% der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mindestens einen Arbeitnehmer. Dies entsprach etwa einem Drittel des Anteils bei den Erwachsenen (28,8%). Der Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern sank im Zeitraum zwischen 2003 und 2013 drastisch (von 19,1% auf 10,5%). Auch der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen mit Arbeitnehmern ging zurück, doch bei den jungen Menschen war die rückläufige Tendenz viel ausgeprägter.

Abbildung 3.3. Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern (EU-28), 2003-2013



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

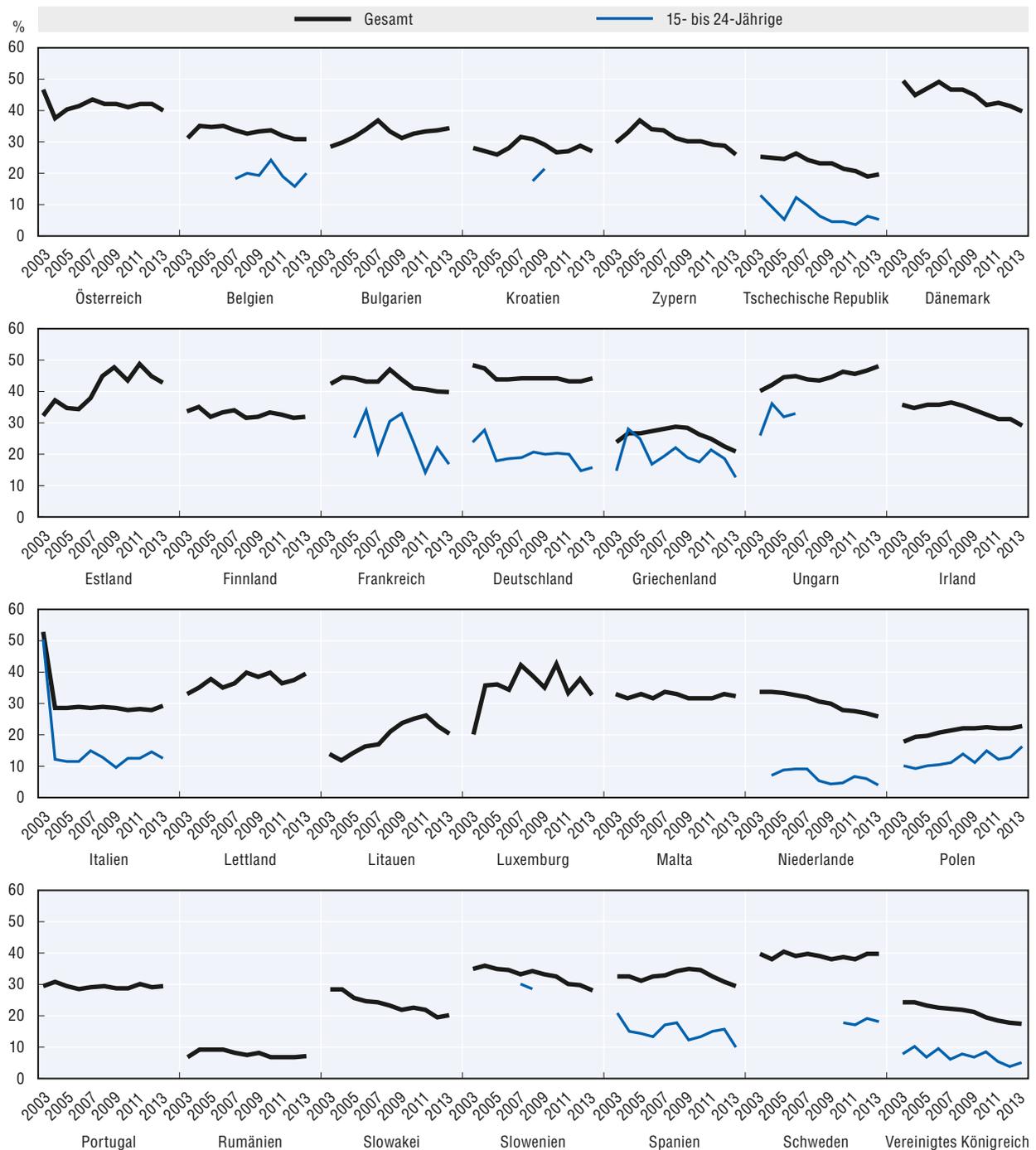
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314124>

Abbildung 3.4 zeigt die Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern für jeden Mitgliedstaat der Europäischen Union. Es liegen zwar nicht für alle Länder Daten vor, doch wo dies der Fall ist, bestätigen die vorliegenden Daten, dass selbstständig erwerbstätige junge Menschen zwischen 2003 und 2013 mit geringerer Wahrscheinlichkeit als selbstständig erwerbstätige Erwachsene Arbeitnehmer beschäftigten. Darüber hinaus zeigten sich im Mitgliedstaatenvergleich erhebliche Unterschiede in Bezug auf den Anteil der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern, der von 4,0% in den Niederlanden bis 32,8% in Ungarn reichte. Schließlich ist zu erwähnen, dass trotz des beträchtlichen Rückgangs der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern auf Ebene der Europäischen Union zwischen 2003 und 2013 dieser Anteil in einigen Ländern, z. B. Polen, gestiegen ist (von 10,3% auf 16,4%).

In Abbildung 3.5 werden die Selbständigenquoten junger Menschen nach Wirtschaftszweig dargestellt. Es wird deutlich, dass junge Menschen in allen Wirtschaftszweigen weniger häufig als Erwachsene selbstständig erwerbstätig waren. Die niedrigsten Selbständigenquoten im Jahr 2013 waren in den Bereichen Produktion (1,2%), Gesundheits- und Sozialwesen (2,0%) sowie Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie (2,5%) festzustellen. Der einzige Wirtschaftszweig mit ähnlichen Selbständigenquoten für junge Menschen und Erwachsene war der Bereich Erziehung und Unterricht. Dort lag die Quote der jungen Menschen bei 4,5% und war damit nahezu identisch mit der Quote der Erwachsenen von 4,6%.

Abbildung 3.4. **Anteile der selbstständig erwerbstätigen jungen Menschen mit Arbeitnehmern nach Land, 2003-2013**

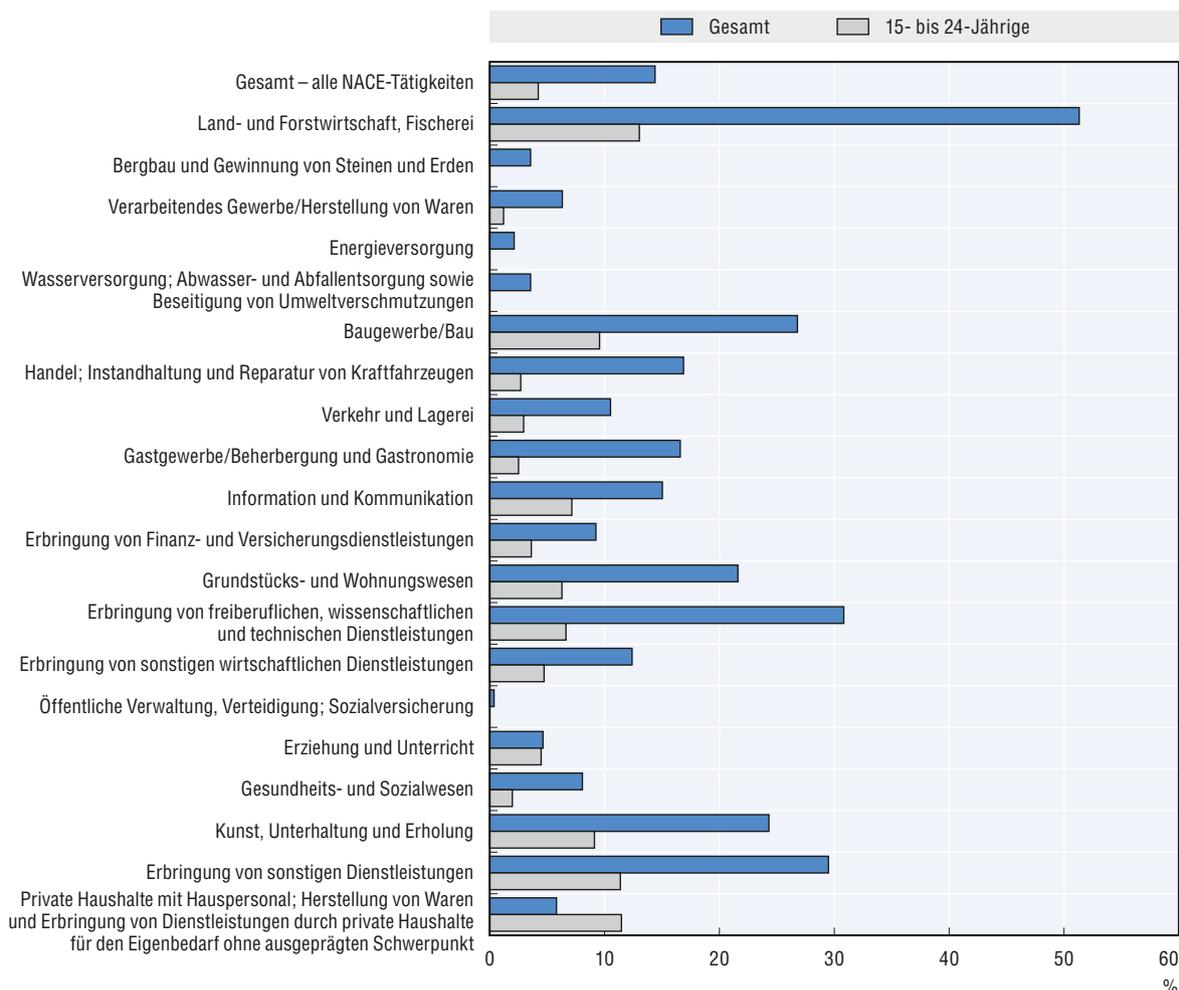
Anteil der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314130>

Abbildung 3.5. **Selbstständigenquoten bei jungen Menschen nach Wirtschaftszweig (EU-28), 2013**
Anteil der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314142>

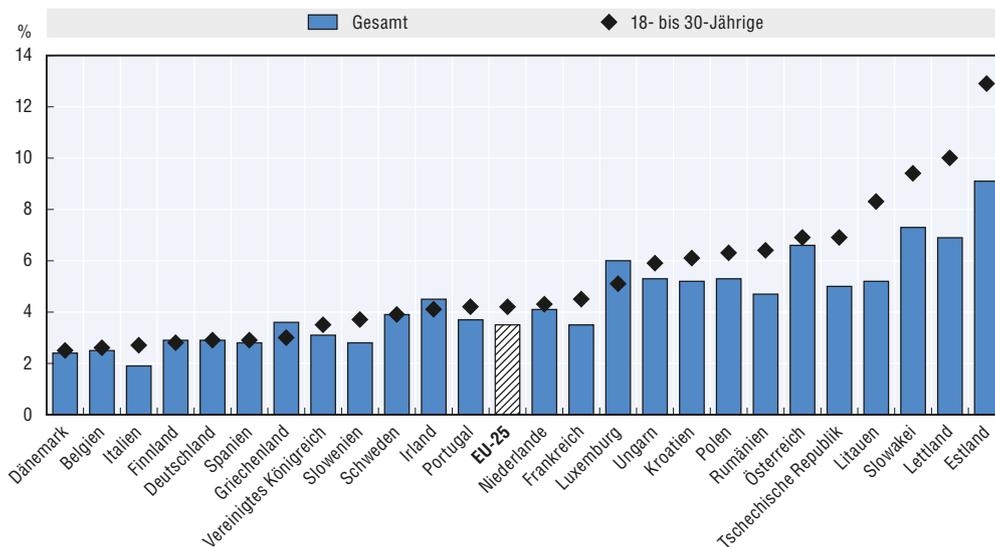
Unternehmerische Tätigkeiten von jungen Menschen im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen

- Zwischen 2009 und 2013 waren auf Ebene der Europäischen Union junge Menschen (18- bis 30-Jährige) mit größerer Wahrscheinlichkeit an einer Unternehmensgründung beteiligt oder Inhaber eines neuen Unternehmens als Erwachsene (18- bis 64-Jährige). Etwas mehr als 4% der jungen Menschen in der Europäischen Union waren an einer Unternehmensgründung beteiligt und weitere 3,5% waren in diesem Zeitraum Unternehmensinhaber.
- Allerdings waren zwischen 2009 und 2013 weniger als 2% der jungen Menschen in der Europäischen Union Inhaber eines seit mehr als 42 Monaten etablierten Unternehmens. Dies entspricht ungefähr einem Drittel des Anteils der Erwachsenen, die in diesem Zeitraum Inhaber eines Unternehmens waren.

Die Raten des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen (18- bis 30-Jährige) im Zeitraum 2009 bis 2013 für die Länder der Europäischen Union sind in Abbildung 3.6 dargestellt. Diese Kennzahl

entspricht dem Anteil der Erwachsenen in der Bevölkerung, die angeben, aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt zu sein, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden. Das Unternehmen darf an die Inhaber seit höchstens drei Monaten Gehälter oder Löhne gezahlt oder sonstige Zahlungen geleistet haben. Weitere Informationen zu diesem Konzept und der verwendeten Datenquelle können im Leseleitfaden am Anfang dieses Buches nachgelesen werden.

Abbildung 3.6. **Raten des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen, 2009-2013 (kombiniert)**
Bevölkerungsanteil



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2009, 2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. 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) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

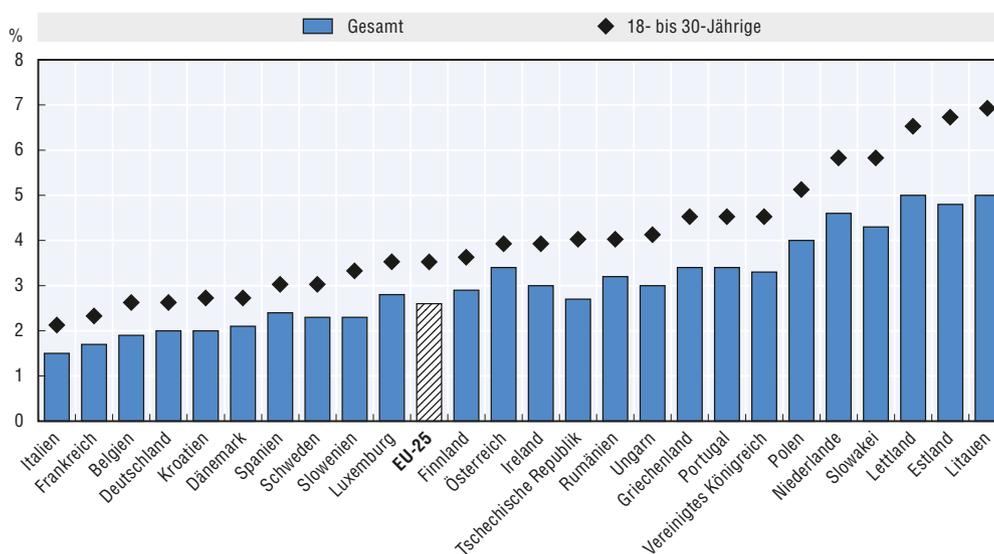
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314150>

In der gesamten Europäischen Union hatten junge Menschen und Erwachsene in diesem Zeitraum ungefähr gleich hohe Raten des werdenden Unternehmertums zu verzeichnen. Im Vergleich zu 3,5% der Erwachsenen waren etwas mehr als 4% der jungen Menschen werdende Unternehmer. Die höchsten Raten des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen waren in Estland (12,9%), Lettland (10,0%) und der Slowakei (9,4%) festzustellen, während in Dänemark (2,5%), Belgien (2,6%) und Italien (2,7%) die niedrigsten zu beobachten waren. Trotz der nahezu identischen Raten für junge Menschen und Erwachsene in den meisten Mitgliedstaaten war in einigen Mitgliedstaaten ein Gefälle zwischen den Raten für junge Menschen und Erwachsene zu beobachten, insbesondere in den Staaten, in denen junge Menschen hohe Raten des werdenden Unternehmertums zu verzeichnen hatten. In der Tschechischen Republik, Litauen, der Slowakei, Lettland und Estland lagen die Raten des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen um mehr als 30% höher als die Raten für die Erwachsenen.

Die Raten des neuen Unternehmertums für junge Menschen nach Land im Zeitraum von 2009 bis 2013 werden in Abbildung 3.7 dargestellt. Diese Rate misst den Anteil der Erwachsenen in der Bevölkerung, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens sind, das an seine Inhaber

seit mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Sie misst also die unternehmerischen Tätigkeiten von jungen Menschen in der Phase, die unmittelbar auf die Unternehmensgründung folgt. Auf Ebene der Europäischen Union lag die Rate des neuen Unternehmertums zwischen 2009 und 2013 bei jungen Menschen geringfügig höher als bei Erwachsenen (3,5% gegenüber 2,6%). Zwischen der Rate des werdenden Unternehmertums und der des neuen Unternehmertums besteht eine starke Korrelation, so dass es nicht überrascht, dass in Ländern mit einer hohen Rate des werdenden Unternehmertums bei jungen Menschen auch eine hohe Rate des neuen Unternehmertums zu beobachten ist. Die Länder mit den höchsten Raten des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen waren zwischen 2009 und 2013 Litauen (6,9%), Estland (6,7%) und Lettland (6,5%). Die Mitgliedstaaten mit den niedrigsten Raten des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen waren in diesem Zeitraum Italien (2,1%), Frankreich (2,3%), Belgien (2,6%) und Deutschland (2,6%).

Abbildung 3.7. **Raten des neuen Unternehmertums bei jungen Menschen, 2009-2013 (kombiniert)**
Bevölkerungsanteil



Notes: 1. The European Union countries that participated in the Global Entrepreneurship Monitor survey over this Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Die Rate des neuen Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neu gegründeten Unternehmens sind, wobei ihnen seit mehr als drei, jedoch höchstens 42 Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen.

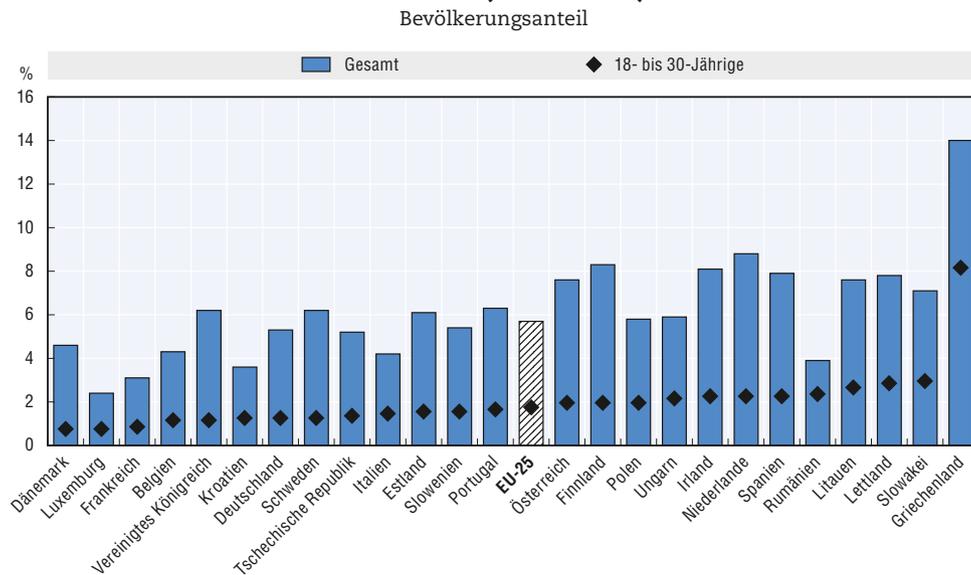
Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314169>

Abbildung 3.8 stellt die Rate des etablierten Unternehmertums dar. Diese Rate bezieht sich auf den Anteil der Erwachsenen in der Bevölkerung, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, das an die Inhaber seit mindestens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Auf Ebene der Europäischen Union lag die Rate des etablierten Unternehmertums bei jungen Menschen im Zeitraum 2009 bis 2013 mit 1,7% erheblich niedriger als bei den Erwachsenen (5,7%), und das obwohl die Raten der Unternehmensgründung bei jungen Menschen diejenigen bei Erwachsenen überstiegen. Das Muster traf in diesem Zeitraum für alle Mitgliedstaaten zu. Die Raten des etablierten Unternehmertums bei jungen Menschen waren in Lettland (2,8%), der Slowakei (2,9%) und in Griechenland

(8,1%) am höchsten und in Dänemark (0,7%), Luxemburg (0,7%) und Frankreich (0,8%) am niedrigsten. Relativ betrachtet war das Gefälle der Raten des etablierten Unternehmertums zwischen jungen Menschen und Erwachsenen in Dänemark (84,8%), dem Vereinigten Königreich (82,3%) und Schweden (80,6%) am größten und in Rumänien (41,0%), Griechenland (42,1%) und der Slowakei (59,2%) am kleinsten.

Abbildung 3.8. **Raten des etablierten Unternehmertums bei jungen Menschen, 2009-2013 (kombiniert)**



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Die Rate des etablierten Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, wobei ihnen seit mehr als 42 Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen. Diese Kennzahl gibt Aufschluss über den Unternehmensbestand einer Volkswirtschaft.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314177>

Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen

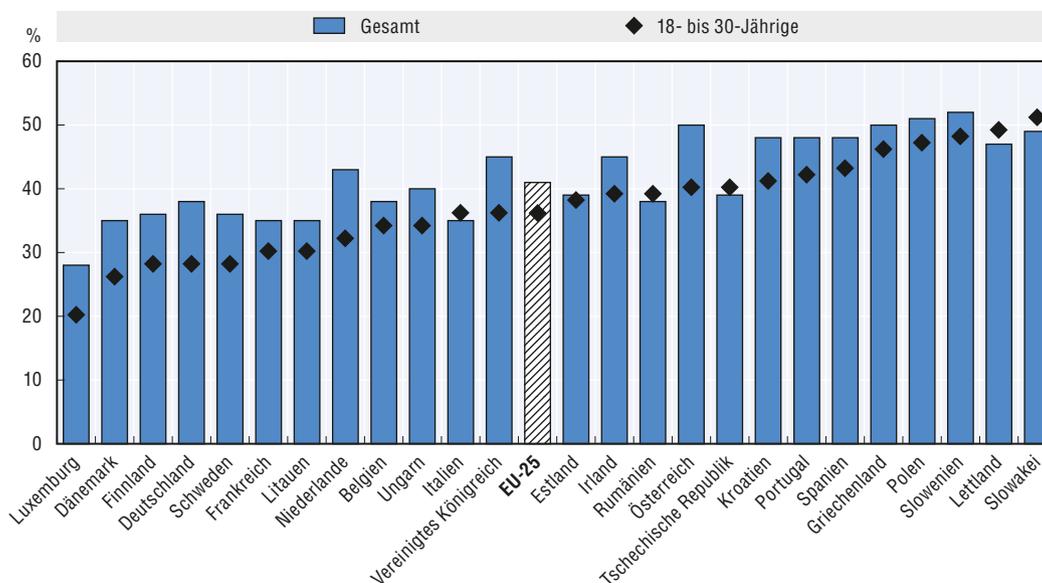
- In den meisten Mitgliedstaaten glaubt die Mehrheit der jungen Menschen nicht, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und entsprechende Fähigkeiten zu besitzen.
- Im Zeitraum zwischen 2009 und 2013 waren junge Menschen in der Europäischen Union (18- bis 30-Jährige) mit etwas geringerer Wahrscheinlichkeit als Erwachsene der Ansicht, das zur Unternehmensgründung notwendige Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten zu besitzen (36% gegenüber 41%).
- Allerdings waren die jungen Menschen in einigen Ländern der Europäischen Union genauso häufig oder etwas häufiger als Erwachsene dieser Ansicht. So gaben zum Beispiel mehr als 50% der jungen Menschen in der Slowakei an, das Wissen und die Fähigkeiten für eine Unternehmensgründung zu besitzen.

Zwischen 2009 und 2013 glaubten junge Menschen mit etwas geringerer Wahrscheinlichkeit als Erwachsene, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und entsprechende Fähigkeiten zu besitzen (Abbildung 3.9). Insgesamt glaubten in der Europäischen Union 36% der jungen Leute, das Wissen und die Fähigkeiten für eine Unternehmensgründung zu besitzen, im Vergleich zu 41% bei den Erwachsenen. In den meisten Mitgliedstaaten glaubten junge Menschen mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Erwachsene, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und entsprechende Fähigkeiten zu besitzen. Die einzigen Ausnahmen waren Italien, Lettland, Rumänien und die Slowakei.

Es bestehen große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf den Anteil der jungen Menschen, die glauben, das Wissen und die Fähigkeiten für eine Unternehmensgründung zu besitzen. Weniger als 30% der jungen Menschen in Luxemburg, Dänemark, Finnland, Deutschland und Schweden gaben dies für sich selbst an, während es in der Slowakei mehr als 50% waren.

Abbildung 3.9. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch junge Menschen, 2009-2013

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



Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314184>

Literatur

Eurostat (2014), Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (AKE), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data>.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

Kapitel 4.

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Älteren

In diesem Kapitel werden Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und zu den unternehmerischen Tätigkeiten von Älteren (50- bis 64-Jährige) vorgestellt. Diese Daten umfassen Selbstständigenquoten bei Älteren sowie den Anteil von ihnen, der an einer Unternehmensgründung beteiligt ist. Außerdem werden Daten zu den Hauptmerkmalen der selbstständigen Erwerbstätigkeit von Älteren präsentiert und die Frage erörtert, inwieweit fehlendes Wissen und fehlende Fähigkeiten ein Hindernis für das Unternehmertum darstellen. Die Daten werden auf Ebene der Europäischen Union sowie der Mitgliedstaaten vorgelegt.

1. 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.

2. 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.

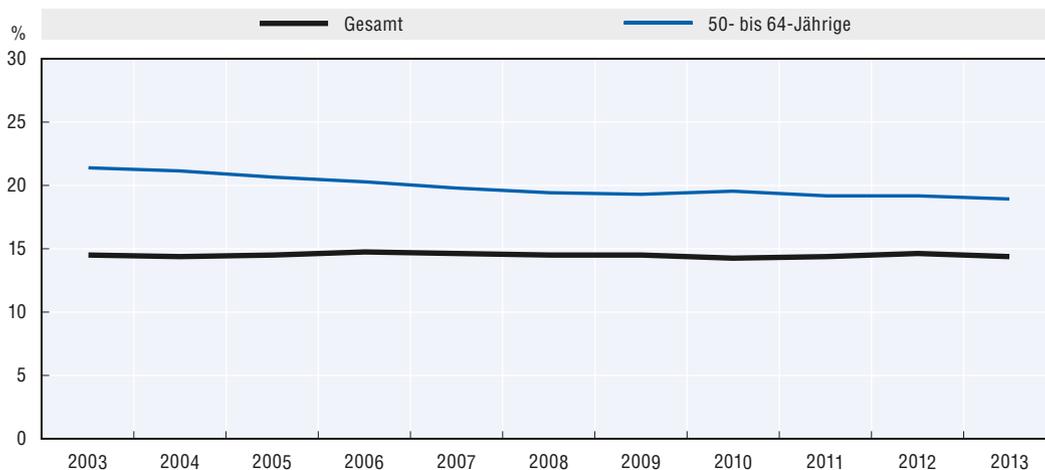
Selbstständige Erwerbstätigkeit von Älteren

- 2013 waren in der Europäischen Union Ältere (50- bis 64-Jährige) mit größerer Wahrscheinlichkeit als junge Menschen (15- bis 24-Jährige) und als die Erwachsenen insgesamt (15- bis 64-Jährige) selbstständig erwerbstätig. Fast 20% der erwerbstätigen Älteren waren selbstständig erwerbstätig.
- Von den 11,2 Millionen selbstständig erwerbstätigen Älteren in der Europäischen Union im Jahr 2013 beschäftigte nahezu ein Drittel (3,4 Millionen) mindestens einen Arbeitnehmer. Die Quote ist ähnlich derjenigen der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter.
- In Bezug auf den Anteil der älteren selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern gab es zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede. So beschäftigte nahezu die Hälfte der älteren Erwerbstätigen in Ungarn (47%) Arbeitnehmer.

50- bis 64-Jährige in abhängiger Beschäftigung waren zwischen 2003 und 2013 häufiger selbstständig erwerbstätig als die Gruppe der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter insgesamt (15- bis 64-Jährige). Wie in Abbildung 4.1 dargestellt, ist die selbstständige Erwerbstätigkeit ein wichtiges Mittel für Ältere, weiter einer Beschäftigung nachgehen zu können. Auf Ebene der Europäischen Union gingen 18,9% der erwerbstätigen Älteren im Jahr 2013 einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach, bei den Erwachsenen insgesamt waren dies 14,4%. Während die Selbstständigenquote der Erwachsenen zwischen 2003 und 2013 konstant blieb, ist bei den Älteren ein leichter Rückgang zu beobachten. Waren 2003 noch 21,4% der erwerbstätigen Älteren selbstständig erwerbstätig, ging diese Quote 2013 auf 18,9% zurück.

Abbildung 4.1. **Selbstständigenquoten bei Älteren (EU-28), 2003-2013**

Selbstständige Erwerbstätigkeit als Anteil der Gesamtbeschäftigung



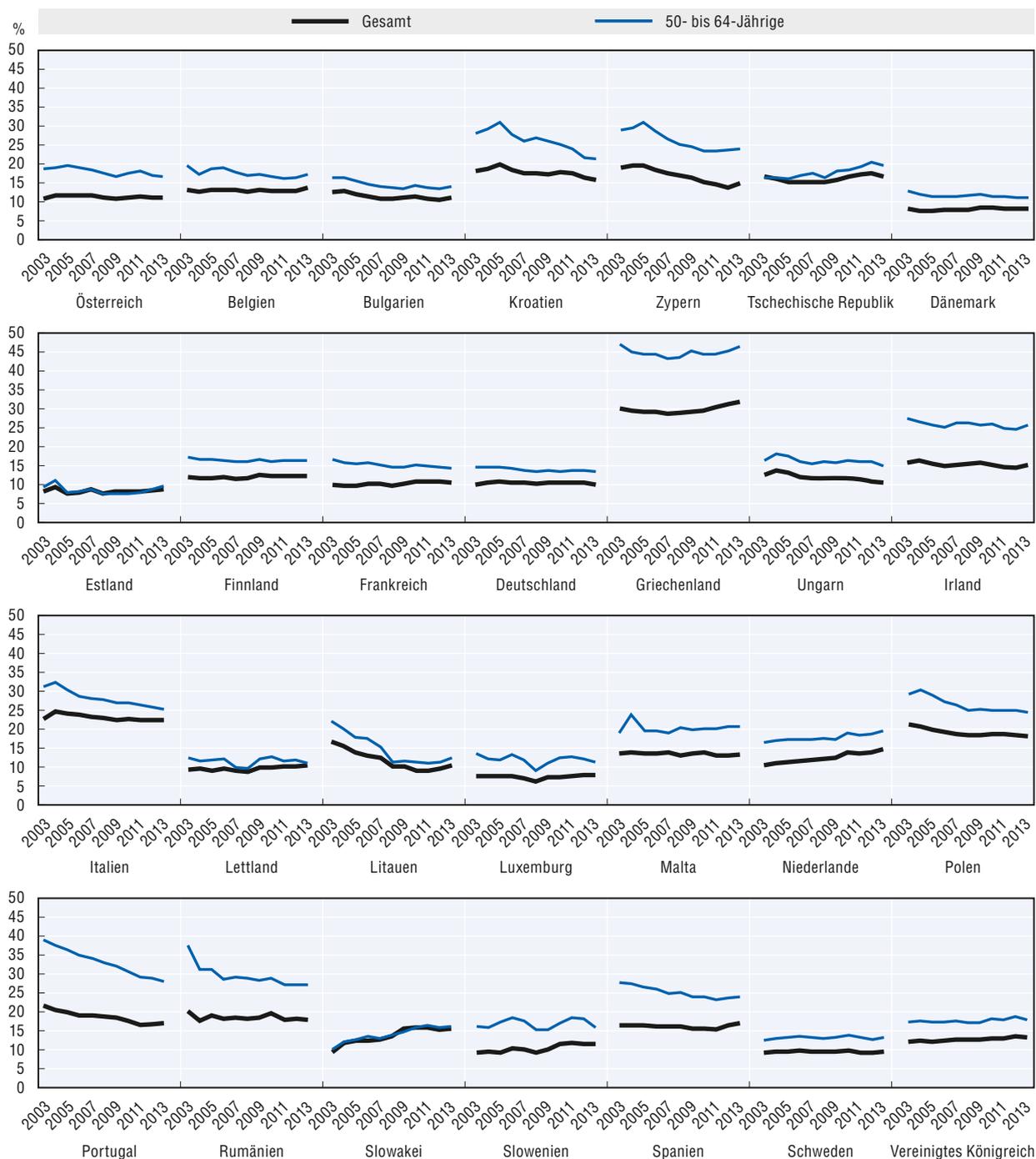
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314198>

In allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union lag die Selbstständigenquote für Ältere zwischen 2003 und 2013 höher als die für Erwachsene (Abbildung 4.2). 2013 reichten die Quoten von

9,6% in Estland bis 46,4% in Griechenland. Zwischen 2003 und 2013 stiegen die Selbstständigenquoten bei Älteren in sieben Mitgliedstaaten, während sie in 21 Mitgliedstaaten sanken. Absolut betrachtet verzeichnete die Tschechische Republik mit 3,1 Prozentpunkten den größten Anstieg und Portugal mit 11 Prozentpunkten den deutlichsten Rückgang.

Abbildung 4.2. **Selbstständigenquoten bei Älteren nach Land, 2003-2013**
Anteil der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

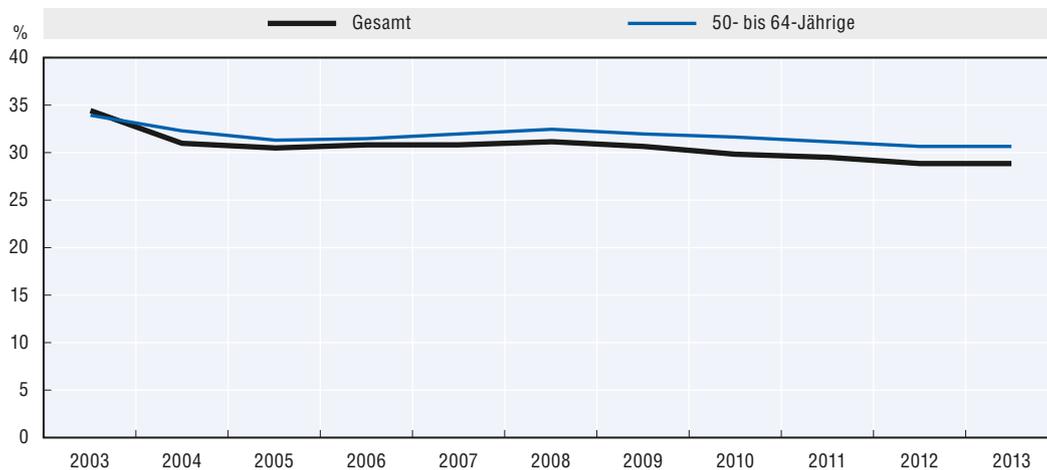
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314203>

Im Jahr 2013 hatten etwas mehr als 30% der selbstständig erwerbstätigen Älteren in der Europäischen Union Arbeitnehmer, d. h., von 11,2 Millionen beschäftigten 3,4 Millionen mindestens einen Arbeitnehmer. Dieser Anteil entspricht ungefähr dem Anteil der Erwachsenen insgesamt an der selbstständig erwerbstätigen Bevölkerung. Seit 2003 sind die Anteile der Älteren und der Erwachsenen mit Arbeitnehmern gesunken. Bei den Älteren sank dieser Anteil von 34,0% im Jahr 2003 auf 30,7% im Jahr 2013. Dies ist beinahe identisch mit der rückläufigen Entwicklung des Anteils der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen mit Arbeitnehmern, der von 34,4% (2003) auf 28,8% (2013) sank.

Der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern in der Europäischen Union wird in Abbildung 4.3 dargestellt. 2013 lag der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern bei 30,7%. Damit lag dieser leicht über dem Anteil der selbstständig Erwerbstätigen insgesamt (28,8%). Für den Zeitraum von 2003 bis 2013 sind kaum Unterschiede zwischen dem Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern und dem der selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern insgesamt festzustellen.

Abbildung 4.3. Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern (EU-28), 2003-2013

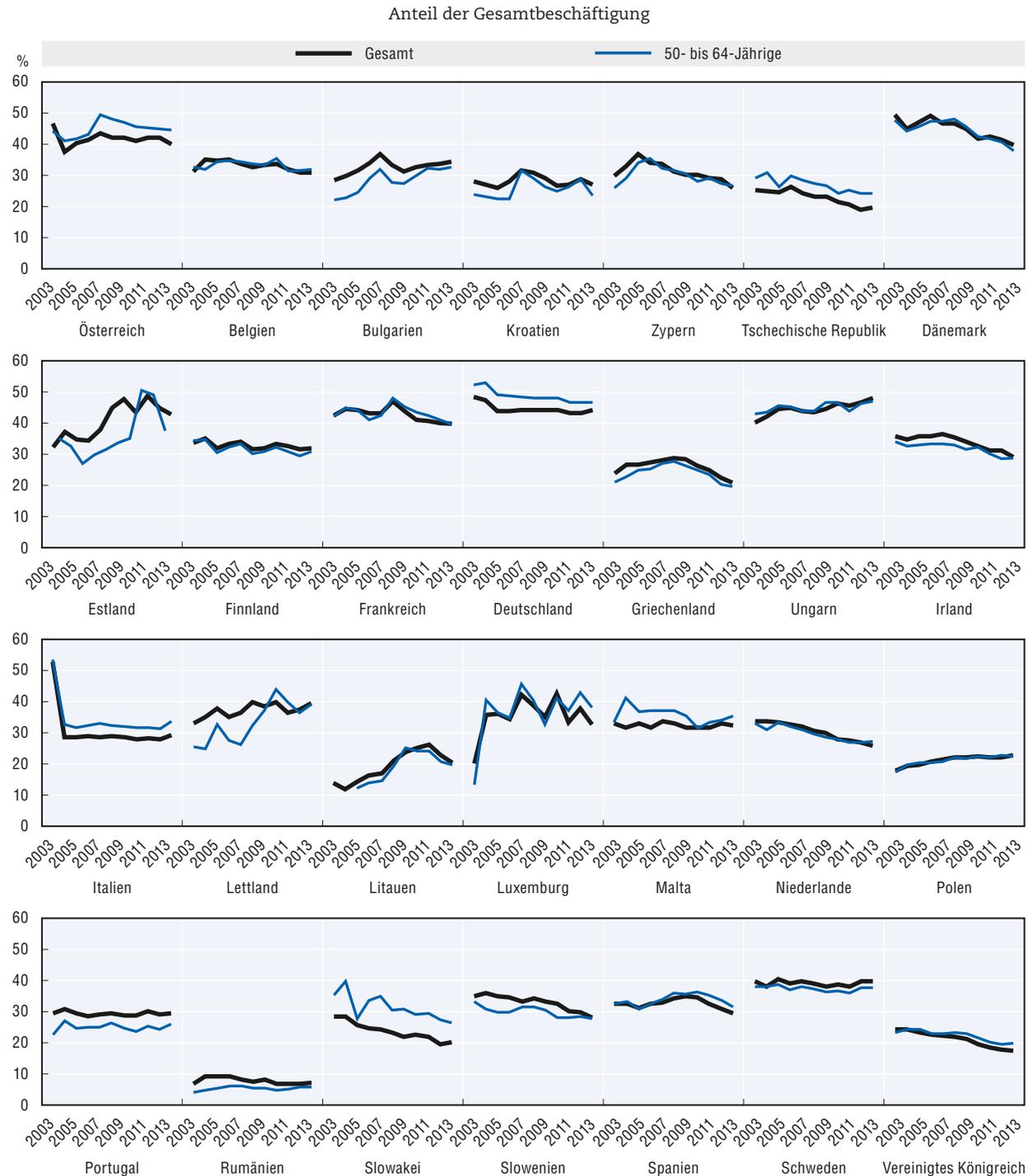
Anteil der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314217>

Abbildung 4.4 zeigt die Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern für jeden Mitgliedstaat im Zeitraum zwischen 2003 und 2013. Die Mitgliedstaaten, in denen selbstständig erwerbstätige Ältere am häufigsten Arbeitnehmer beschäftigten, waren Ungarn (46,9%), Deutschland (46,5%) und Österreich (44,6%). Obwohl selbstständig erwerbstätige Ältere auf Ebene der Europäischen Union häufiger Arbeitnehmer hatten als die Gruppe der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen insgesamt, war 2013 in 15 Mitgliedstaaten der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Erwachsenen mit Arbeitnehmern größer als der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern.

Abbildung 4.4. **Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern nach Land, 2003-2013**

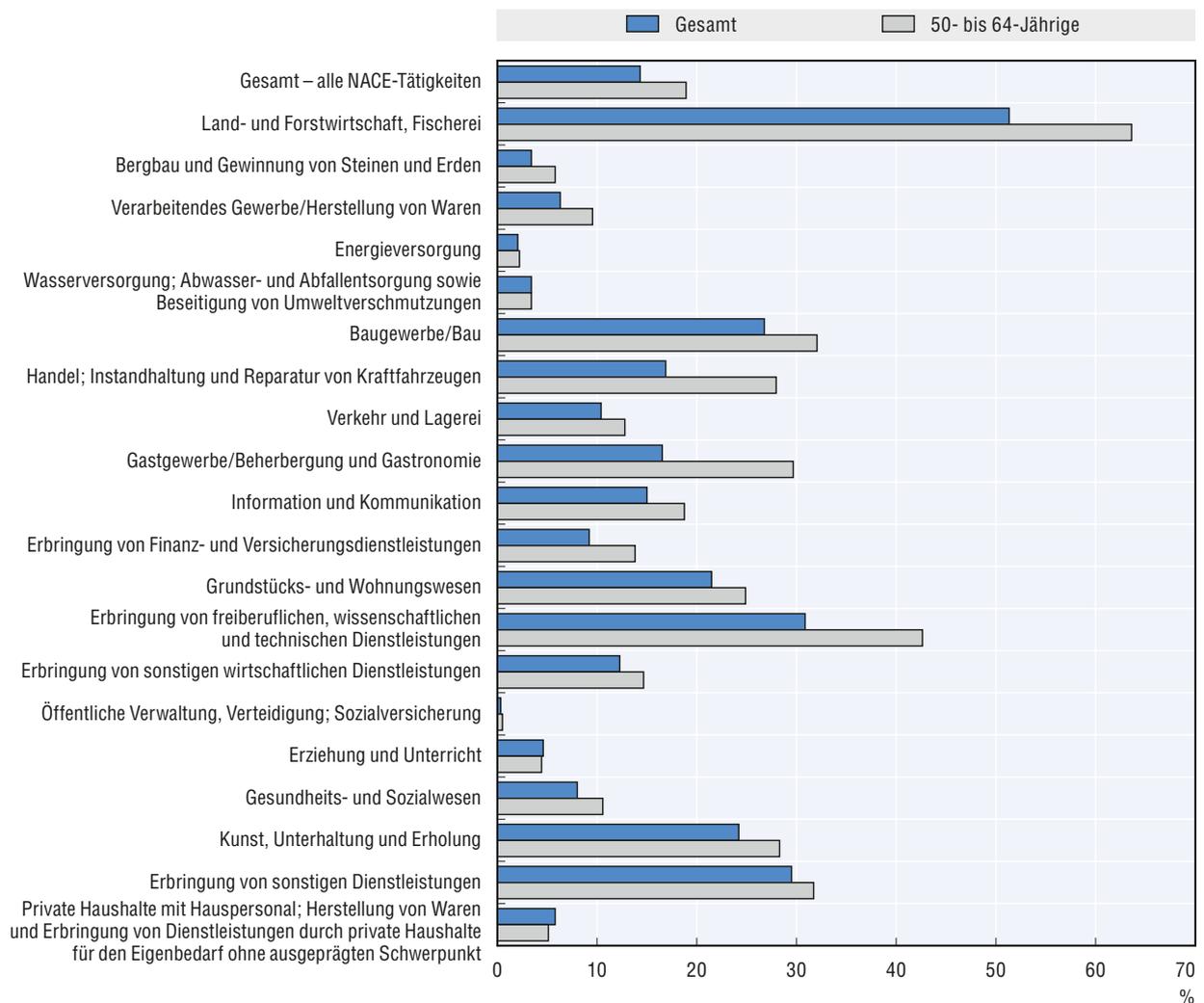
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314227>

Die Selbstständigenquote der Älteren für 2013 nach Wirtschaftszweig wird in Abbildung 4.5 dargestellt. Ältere waren in allen Wirtschaftszweigen mit größerer Wahrscheinlichkeit selbstständig erwerbstätig als Erwachsene, außer in den Bereichen Energieversorgung, Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung sowie Beseitigung von Umweltverschmutzungen, öffentliche Verwaltung,

Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht sowie private Haushalte mit Hauspersonal. In den genannten Wirtschaftszweigen entsprachen die Selbständigenquoten der Älteren etwa den der Erwachsenen. Die Wirtschaftszweige, in denen Ältere 2013 erheblich höhere Selbständigenquoten zu verzeichnen hatten als die Erwachsenen, waren Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie (13,1 Prozentpunkte), Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (12,3 Prozentpunkte) sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (11,8 Prozentpunkte).

Abbildung 4.5. **Selbständigenquoten bei Älteren nach Wirtschaftszweig (EU-28), 2013**
Anteil der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314233>

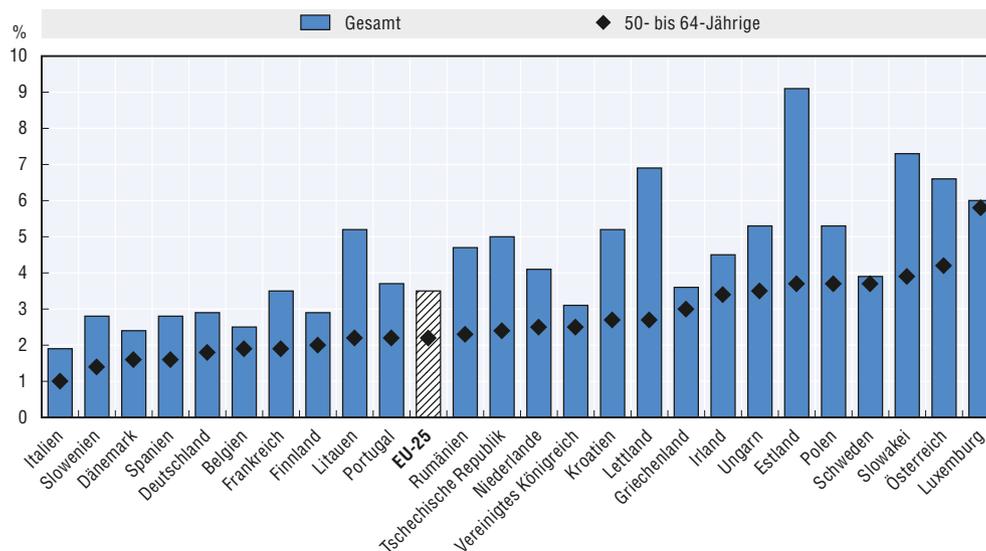
Unternehmerische Tätigkeiten von Älteren im Verlauf des Lebenszyklus von Unternehmen

- Zwischen 2009 und 2013 waren in der Europäischen Union Ältere (50- bis 64-Jährige) weniger häufig an einer Unternehmensgründung beteiligt als Erwachsene insgesamt (2,2% gegenüber 3,5%). In Luxemburg hingegen befanden sich mehr als 5,8% der Älteren während dieses Zeitraums im Prozess einer Unternehmensgründung.

- Auf Ebene der Europäischen Union waren Ältere (50- bis 64-Jährige) mit derselben Wahrscheinlichkeit Inhaber neuer Unternehmen wie die Gruppe der Erwachsenen insgesamt (18- bis 64-Jährige – 2,9% gegenüber 2,6%). In einigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union war die Wahrscheinlichkeit, Inhaber eines neuen Unternehmens zu sein, bei den Älteren viel höher. In Estland beispielsweise war in diesem Zeitraum die Wahrscheinlichkeit, Inhaber eines neuen Unternehmens zu sein, bei Älteren um 45% höher als bei den Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter insgesamt.
- Zwischen 2009 und 2013 waren Ältere etwas häufiger Inhaber etablierter Unternehmen als Erwachsene im erwerbsfähigen Alter insgesamt (7,4% gegenüber 5,7%). Dies trifft allgemein gesprochen auf alle Mitgliedstaaten zu, wobei von Land zu Land Unterschiede festzustellen sind. Das Land mit dem niedrigsten Anteil der Älteren als Inhaber etablierter Unternehmen war Luxemburg (3,8%), während dieser Anteil in Griechenland am höchsten ausfiel (14,8%).

Die Raten des werdenden Unternehmertums der Älteren (50- bis 64-jährige) in den Ländern der Europäischen Union für den Zeitraum 2009 bis 2013 werden in Abbildung 4.6 dargestellt. Diese Kennzahl entspricht dem Anteil der Erwachsenen in der Bevölkerung, die angeben, aktiv an der Gründung eines Unternehmens beteiligt zu sein, dessen Inhaber oder Teilhaber sie sein werden. Das Unternehmen darf an die Inhaber seit höchstens drei Monaten Gehälter oder Löhne gezahlt oder sonstige Zahlungen geleistet haben. Weitere Informationen zu diesem Konzept und der verwendeten Datenquelle können im Leseleitfaden am Anfang dieses Buches nachgelesen werden.

Abbildung 4.6. **Raten des werdenden Unternehmertums bei Älteren, 2009-2013 (kombiniert)**
Bevölkerungsanteil



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. 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.

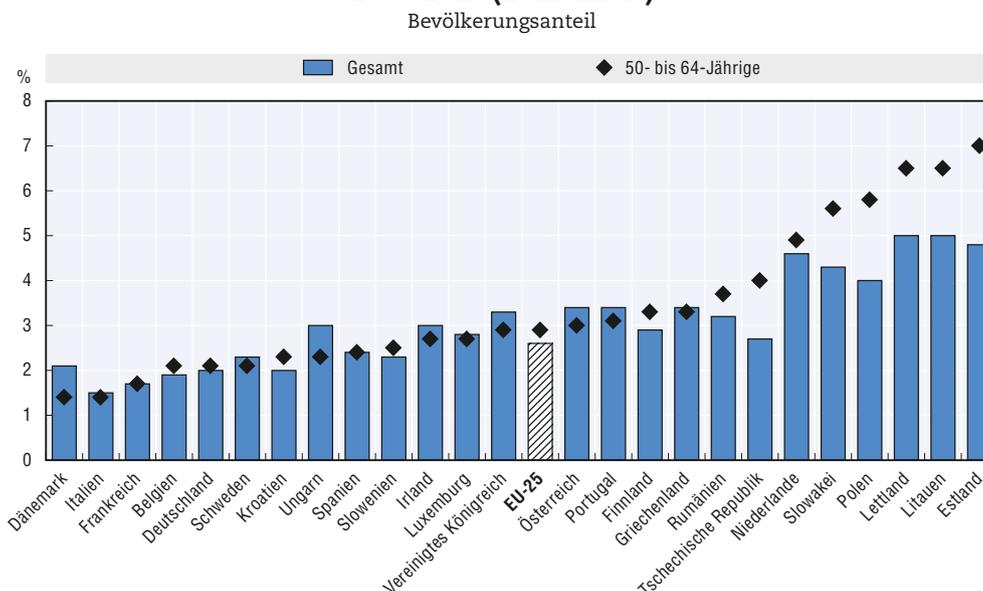
Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314246>

Im Zeitraum zwischen 2009 und 2013 waren Ältere in der Europäischen Union mit geringerer Wahrscheinlichkeit als die allgemeine Erwachsenenbevölkerung (18- bis 64-Jährige) an Tätigkeiten des werdenden Unternehmertums beteiligt. Auf Ebene der Europäischen Union lag die Rate des werdenden Unternehmertums für Ältere in diesem Zeitraum bei 2,2%, während sie für die Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter insgesamt bei 3,5% lag. Im Ländervergleich schwankte die Rate des werdenden Unternehmertums für Ältere von 1,0% in Italien bis hin zu 5,8% in Luxemburg. Stellt man die Rate der Älteren der Rate der Erwachsenen in den jeweiligen Mitgliedstaaten gegenüber, ergibt sich das deutlichste Gefälle in Estland (5,4 Prozentpunkte) und das geringste in Luxemburg (0,2 Prozentpunkte).

Die Raten des neuen Unternehmertums sind in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union für Ältere und Erwachsene fast identisch (Abbildung 4.7). Die Rate des neuen Unternehmertums ist definiert als der Anteil der Erwachsenen in der Bevölkerung, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neuen Unternehmens sind, das an die Inhaber mindestens drei Monaten und höchstens 42 Monaten Gehälter, Löhne oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Auf Ebene der Europäischen Union lag die Rate des neuen Unternehmertums bei den Älteren im Zeitraum 2009 bis 2013 bei 2,9% (im Vergleich zu 2,6% bei den Erwachsenen). Im Vergleich der Mitgliedstaaten der Europäischen Union reichte die Rate des neuen Unternehmertums bei Älteren von 1,4% in Italien und Dänemark bis 7,0% in Estland. Das Gefälle zwischen den Raten bei Älteren und Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter war in den meisten Mitgliedstaaten vernachlässigbar. In Estland lag es allerdings bei 2,2 Prozentpunkten (bzw. 45% der Rate der Erwachsenen).

Abbildung 4.7. Raten des neuen Unternehmertums bei Älteren, 2009-2013 (kombiniert)



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Die Rate des neuen Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines neu gegründeten Unternehmens sind, wobei ihnen seit mehr als drei, jedoch höchstens 42 Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen.

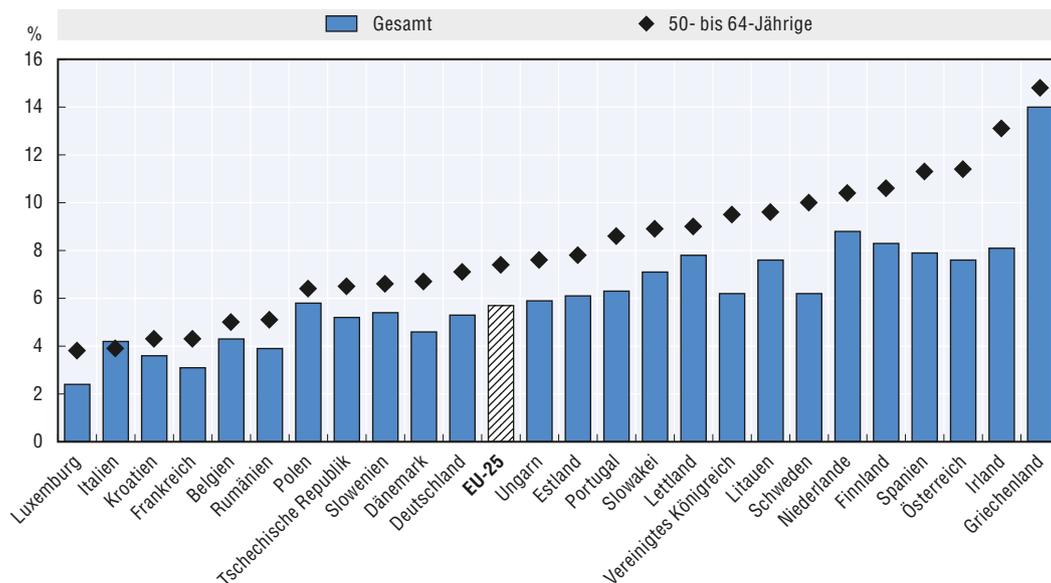
Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314256>

Ältere waren trotz ihrer niedrigeren Unternehmensgründungsraten häufiger Inhaber etablierter Unternehmen als Erwachsene im erwerbsfähigen Alter. Dies spiegelt zum Teil die längere Zeit wider, die Älteren zur Gründung etablierter Unternehmen zur Verfügung stand, eventuell aber auch eine höhere Erfolgsquote bei der Umsetzung tragfähiger Unternehmensprojekte. Dies gilt für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union, mit Ausnahme von Italien, wo die Wahrscheinlichkeit, Inhaber eines etablierten Unternehmens zu sein, bei den Älteren genauso hoch war wie bei den Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Abbildung 4.8). Inhaber etablierter Unternehmen werden definiert als Erwachsene, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, das an die Inhaber seit mehr als 42 Monaten Gehälter oder Löhne gezahlt oder sonstige Zahlungen geleistet hat. Zwischen 2009 und 2013 waren 7,4% der Älteren im erwerbsfähigen Alter (50- bis 64-Jährige) in der Europäischen Union Inhaber etablierter Unternehmen. Dieser Anteil ist höher als der der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter insgesamt, die in der Europäischen Union Inhaber etablierter Unternehmen waren (5,7%). Mit der größten Wahrscheinlichkeit waren Ältere in Irland (13,1%) und Griechenland (14,8%) Inhaber etablierter Unternehmen – dies ist mehr als dreimal so häufig als in Luxemburg (3,8%), Italien (3,9%), Kroatien (4,3%) und Frankreich (4,3%).

Abbildung 4.8. **Raten des etablierten Unternehmertums bei Älteren, 2009-2013 (kombiniert)**

Bevölkerungsanteil



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Die Rate des etablierten Unternehmertums ist definiert als Anteil der Erwachsenen, die gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens sind, wobei ihnen seit mehr als 42 Monaten Lohn-, Gehalts- oder sonstige Zahlungen dieses Unternehmens zugehen. Diese Kennzahl gibt Aufschluss über den Unternehmensbestand einer Volkswirtschaft.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314263>

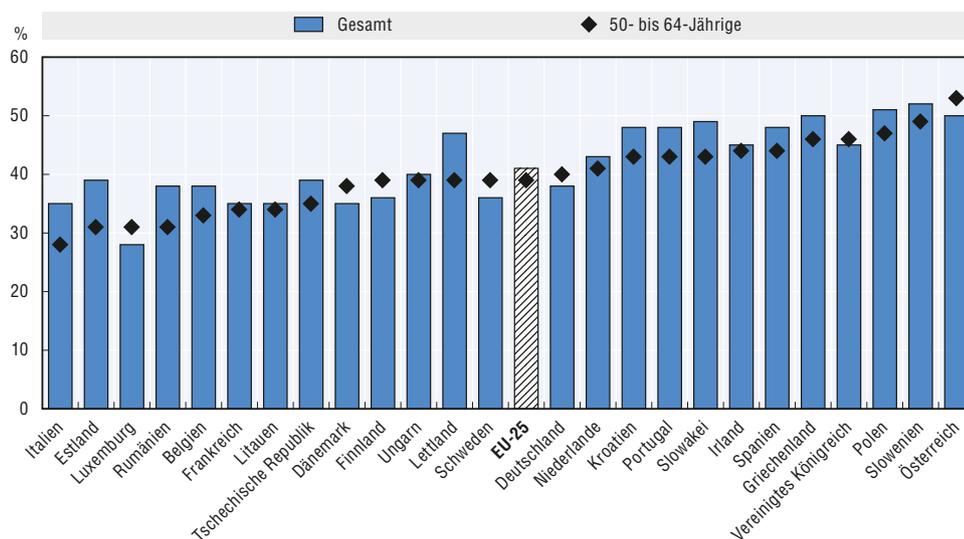
Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch Ältere

- Zwischen 2009 und 2013 gaben in der Europäischen Union Ältere genauso häufig wie Erwachsene im erwerbsfähigen Alter an, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten zu besitzen (39% gegenüber 41%).
- Der Anteil der Älteren, die glauben, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten zu besitzen, variiert im Ländervergleich erheblich. Während in Italien weniger als 30% der Älteren angaben, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten zu besitzen, waren es in Österreich mehr als 50%.

Abbildung 4.9 zeigt den Anteil der Älteren (50- bis 64-Jährige), die der Ansicht sind, ausreichendes Wissen und ausreichende Kenntnisse für die Gründung eines Unternehmens zu besitzen. Auf Ebene der Europäischen Union glaubten 39% der Älteren, das Wissen und die Fähigkeiten für die Unternehmensgründung zu besitzen, was dem Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter insgesamt nahekommt (41%). Der Anteil der Älteren, die angaben, über ausreichende unternehmerische Fähigkeiten zu verfügen, war je nach Mitgliedstaat unterschiedlich hoch und reichte von 28% in Italien bis 53% in Österreich. In nahezu allen Mitgliedstaaten waren der Anteil der Älteren und der Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter, die angaben, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und entsprechende Fähigkeiten zu besitzen, ähnlich hoch (häufig lagen sie weniger als 5 Prozentpunkte auseinander). Hingegen waren Ältere in der Slowakei (6 Prozentpunkte), in Italien und Rumänien (jeweils 7 Prozentpunkte) sowie in Estland und in Lettland (jeweils 8 Prozentpunkte) weniger häufig als Erwachsene im erwerbsfähigen Alter der Ansicht, das nötige Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten zu besitzen.

Abbildung 4.9. Unternehmerische Fähigkeiten als Hindernis bei der Unternehmensgründung durch Ältere, 2009-2013

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



Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314275>

Literatur

Eurostat (2014), Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (AKE), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

Kapitel 5.

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Arbeitslosen

Dieses Kapitel enthält Daten zum Anteil der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit angestrebt haben, sowie zum Anteil derer, deren Übergang in die selbstständige Erwerbstätigkeit erfolgreich war. Die Daten zu den Arbeitslosen werden nach Geschlecht und Alter sowohl für die Ebene der Europäischen Union als auch die Ebene der Mitgliedstaaten vorgestellt.

1. 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.

2. 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.

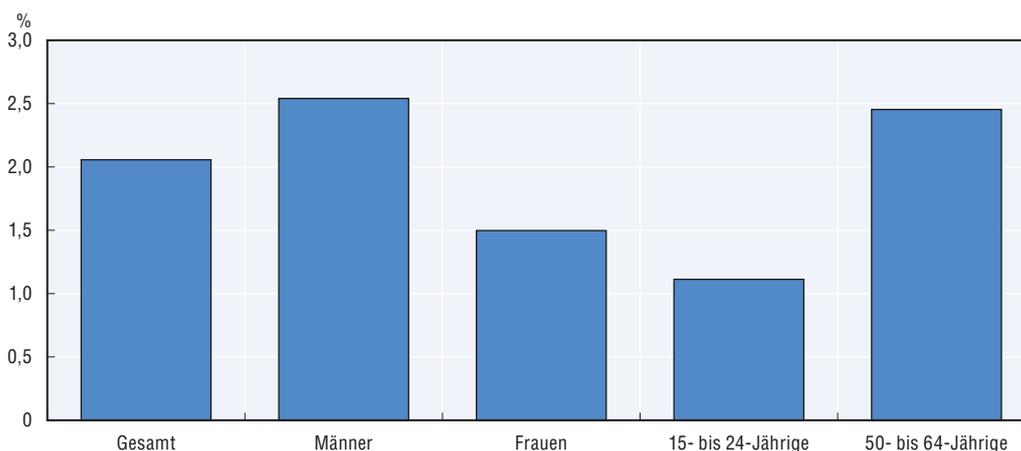
Aus der Arbeitslosigkeit in die selbstständige Erwerbstätigkeit

- Relativ wenige Arbeitslose versuchen, durch eine selbstständige Erwerbstätigkeit zurück ins Arbeitsleben zu finden. Von den 26,2 Millionen Arbeitslosen in der Europäischen Union im Jahr 2013 strebten lediglich 540400 (2,1%) eine selbstständige Erwerbstätigkeit an.
- In Bezug auf diesen Anteil waren große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten festzustellen – er reichte von 0,7% in der Slowakei bis hin zu 7,0% in Rumänien.
- Nach dem Einsetzen der Weltwirtschaftskrise 2008 versuchten mehr Arbeitslose, durch eine selbstständige Erwerbstätigkeit wieder ins Arbeitsleben zu finden.

Von den 26,2 Millionen Arbeitslosen in der Europäischen Union im Jahr 2013 strebten lediglich 540400 eine selbstständige Erwerbstätigkeit als Möglichkeit an, wieder in die Beschäftigung einzusteigen. Mit anderen Worten, nur 2,1% der Arbeitslosen versuchten aktiv, sich durch eine selbstständige Erwerbstätigkeit eine eigene Beschäftigung zu schaffen (Abbildung 5.1). Arbeitslose Männer strebten häufiger als arbeitslose Frauen eine selbstständige Erwerbstätigkeit an (2,5% gegenüber 1,5%). Im Vergleich zur allgemeinen arbeitslosen Bevölkerung strebten arbeitslose junge Menschen (15- bis 24-Jährige) mit geringerer Wahrscheinlichkeit (1,1%), Ältere (50- bis 64-Jährige) hingegen mit größerer Wahrscheinlichkeit (2,5%) eine selbstständige Erwerbstätigkeit an.

Abbildung 5.1. **Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben (EU-28), 2013**

Anteil der Arbeitslosen



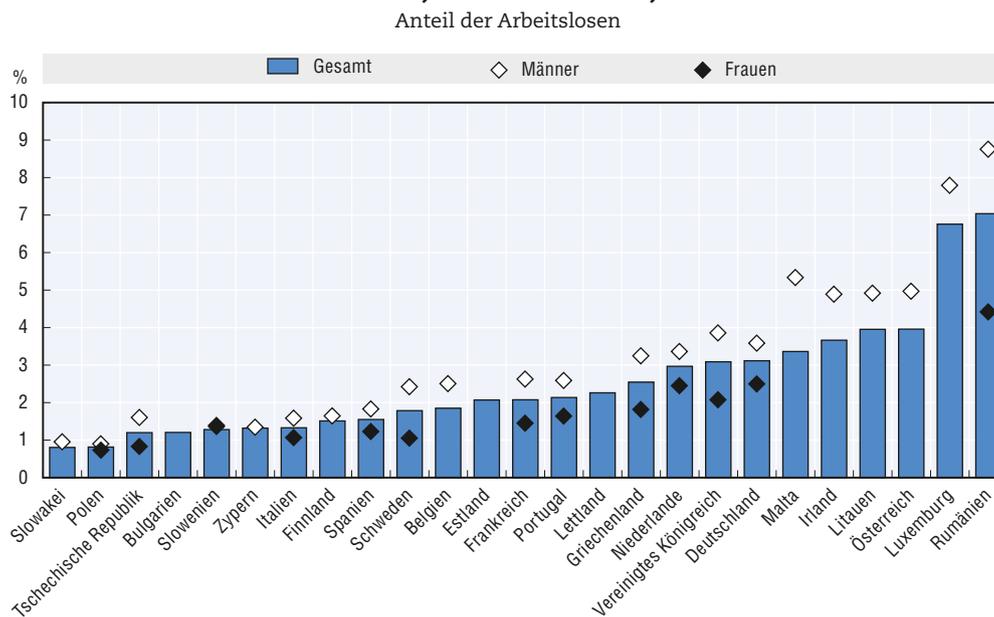
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314288>

In Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeitslose 2013 eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, sind erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten festzustellen. Insgesamt reichte der Anteil der Arbeitslosen, die 2013 eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, von 0,7% in der Slowakei bis zu 7,0% in Rumänien. Der Anteil der arbeitslosen Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, reichte von 0,7% in Polen bis 4,4% in Rumänien (Abbildung 5.2). In ähnlicher

Weise reichte der Anteil der arbeitslosen jungen Menschen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, von 0,9% in der Tschechischen Republik bis 7,7% in Rumänien, während er bei den Älteren von 1,4% in Italien bis 6,5% in Irland reichte (Abbildung 5.3). Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Daten nicht für viele Länder der Europäischen Union vorgelegt werden, da die geringe Anzahl der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, keine verlässlichen Angaben zulässt.

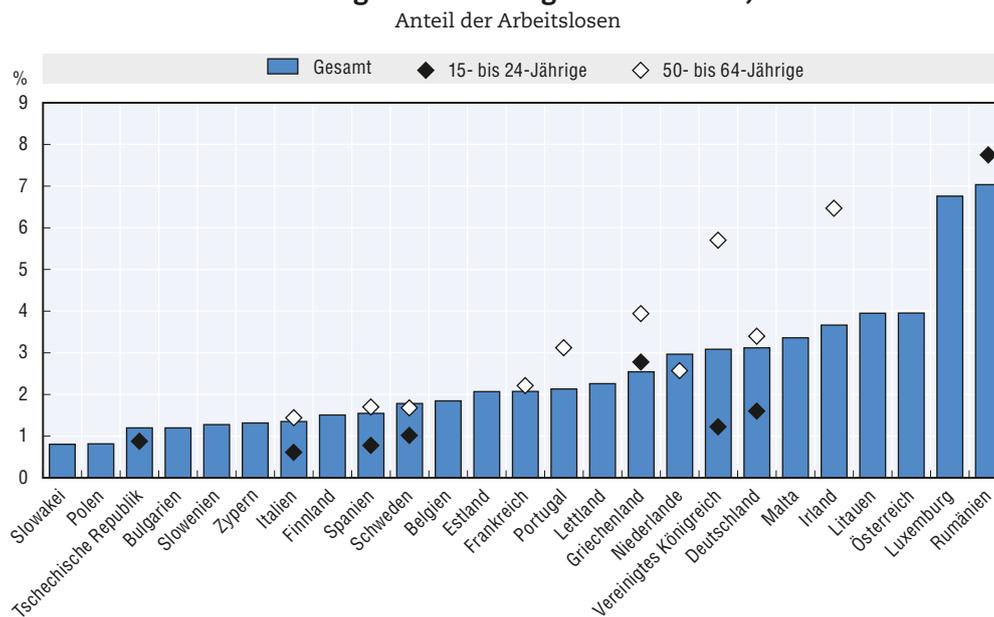
Abbildung 5.2. **Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, nach Geschlecht, 2013**



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314293>

Abbildung 5.3. **Anteile der arbeitslosen jungen Menschen und Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, 2013**



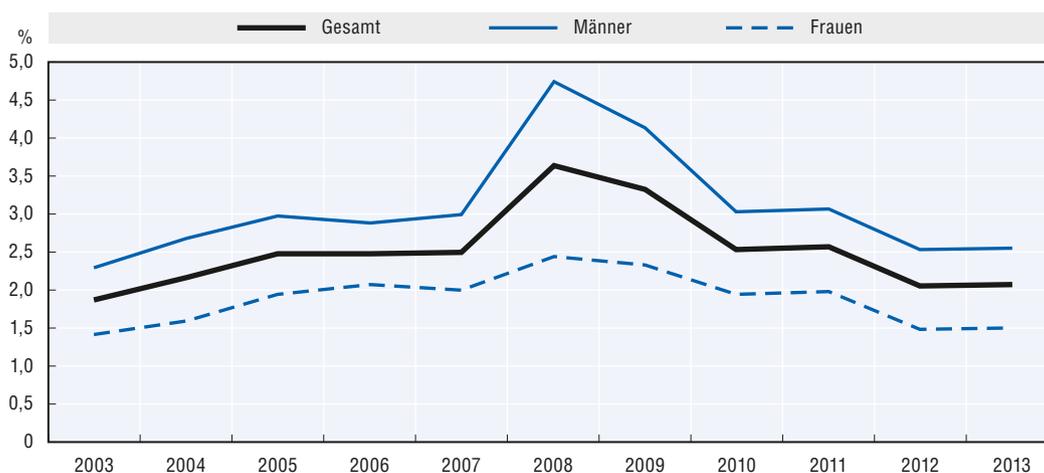
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314300>

Arbeitslose strebten nach Beginn der Wirtschaftskrise häufiger eine selbstständige Erwerbstätigkeit an (Abbildungen 5.4 und 5.5) als in den vier vorangehenden Jahren. Insgesamt strebten 2008 3,6% der Arbeitslosen eine selbstständige Erwerbstätigkeit an, während es 2007 nur 2,5% und 2003 nur 1,9% waren. Auf dem Höchststand im Jahr 2008 lagen die Anteile der arbeitslosen Männer, Frauen, jungen Menschen und Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, bei 4,7%, 2,4%, 2,9% bzw. 3,4%. Zwischen 2008 und 2013 sank der Anteil der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, wieder auf den Stand von 2003, auch wenn die Gesamtzahl der Arbeitslosen von 16,7 Millionen im Jahr 2008 auf 26,2 Millionen im Jahr 2013 angestiegen war. Während dieses Zeitraums blieb die Anzahl der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, relativ konstant zwischen 520 000 und 708 000 Menschen.

Abbildung 5.4. **Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben (EU-28), nach Geschlecht, 2003-2013**

Anteile der 15- bis 64-Jährigen

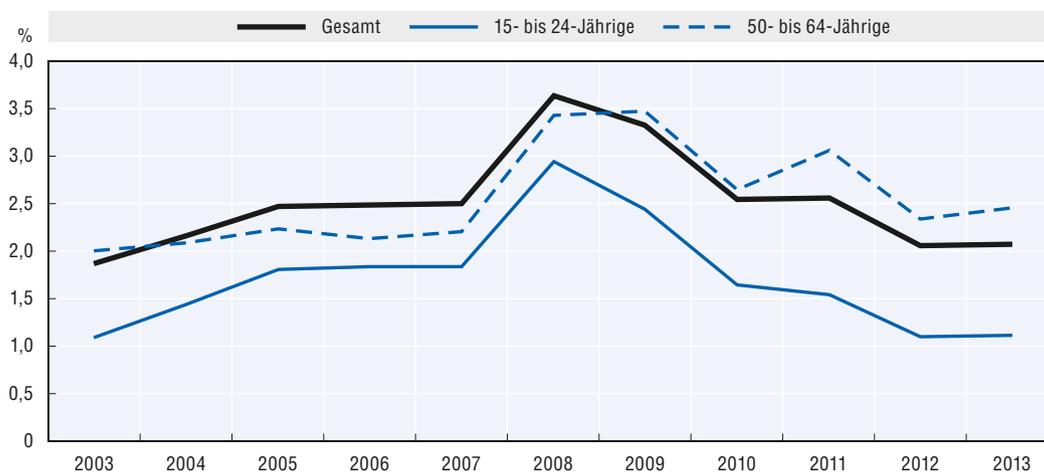


Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314314>

Abbildung 5.5. **Anteile der arbeitslosen jungen Menschen und Älteren, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben (EU-28), 2003-2013**

Anteile der 15- bis 64-Jährigen



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2003-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314327>

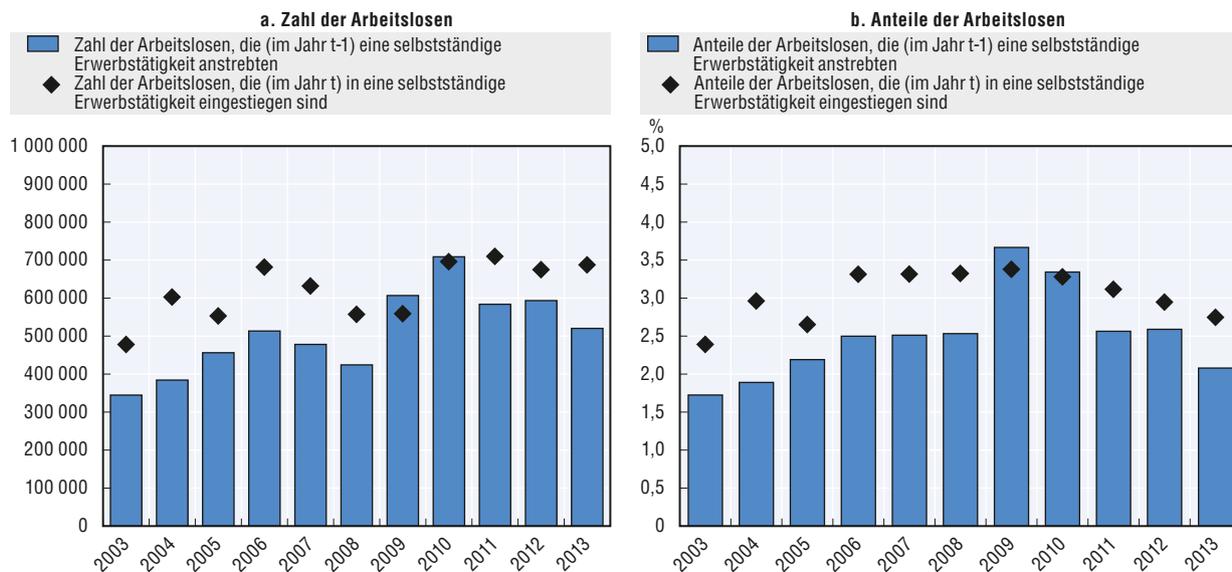
Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit aus der Arbeitslosigkeit heraus

- 2,7% der Arbeitslosen in der Europäischen Union im Jahr 2012 stiegen 2013 mit Erfolg in eine selbstständige Erwerbstätigkeit ein. Dies entsprach mehr als 685 000 Menschen.
- Die Anzahl der Menschen, die in einem bestimmten Jahr aus der Arbeitslosigkeit in eine selbstständige Erwerbstätigkeit einsteigen, ist tendenziell höher als die Anzahl der Menschen, die im Vorjahr einen solchen Einstieg anstreben.

2012 strebten 2,1% der Arbeitslosen in der Europäischen Union eine selbstständige Erwerbstätigkeit an. Dies entspricht 520 200 Menschen. Ein Blick auf das darauffolgende Jahr 2013 gibt jedoch zu erkennen, dass tatsächlich 687 200 Arbeitslose in die selbstständige Erwerbstätigkeit eingestiegen sind (2,7%) (Abbildung 5.6). Dies deutet darauf hin, dass einige Arbeitslose ein Unternehmen gründeten, ohne dies vorher beabsichtigt zu haben. Dafür kann es verschiedene Gründe geben, doch die wahrscheinlichsten Szenarien sind eine Unternehmensgründung aus der Notwendigkeit heraus, dass die Unterstützungszahlungen eingestellt wurden, und die Ausnutzung einer sich bietenden Möglichkeit. Wie viele Menschen jeweils zu diesen beiden Gruppen gehören, ist nicht bekannt.

Im zeitlichen Verlauf ist der Anteil der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen, konstant geblieben. Von 2003 bis 2013 stiegen zwischen 2,4% und 3,4% der Arbeitslosen jedes Jahr in die selbstständige Erwerbstätigkeit ein (Abbildung 5.6). Dieser Anteil scheint sich auch vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise nicht wesentlich geändert zu haben.

Abbildung 5.6. Potenzial für eine selbstständige Erwerbstätigkeit bei Arbeitslosen (EU-28), 2003-2013



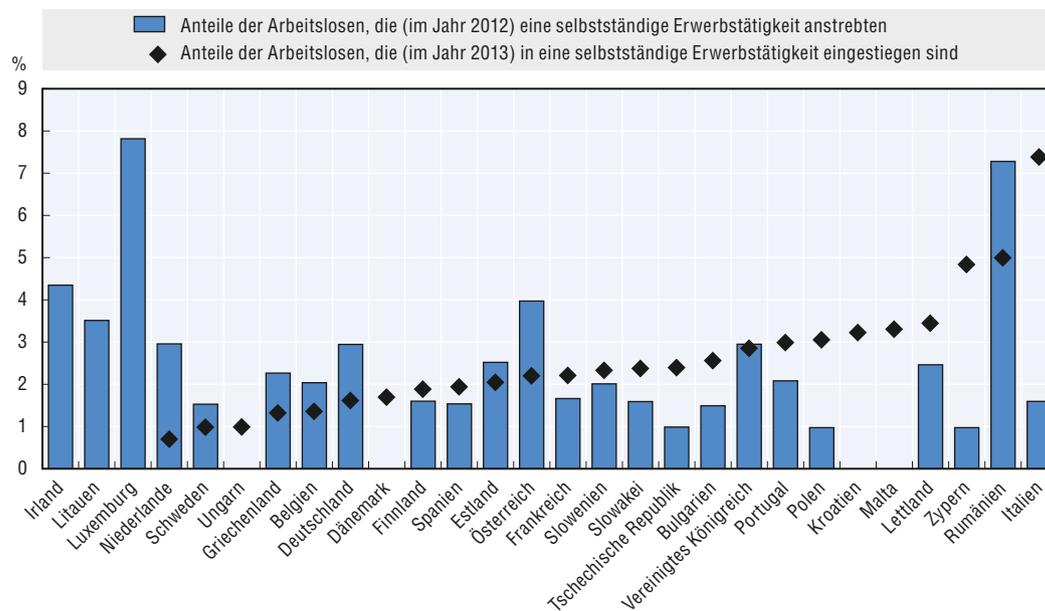
Quelle: Eurostat (2014), Besondere Auswertung der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat, 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314334>

Bei den Anteilen der Arbeitslosen, die sich 2003 in den einzelnen Mitgliedstaaten erfolgreich selbstständig gemacht haben, sind erhebliche Unterschiede festzustellen (Abbildung 5.7). Die Anteile der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnahmen, reichten von 0,7% in den Niederlanden bis 7,4% in Italien. Es scheint nur eine geringe Korrelation zwischen dem Anteil der Arbeitslosen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstreben, und denjenigen zu bestehen, denen der Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit gelungen ist. In zwölf Mitgliedstaaten der Europäischen Union überstieg die Anzahl der Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus in

die selbstständige Erwerbstätigkeit einstiegen, den Anteil der Arbeitslosen, die dies anstrebten. In neun Mitgliedstaaten lag hingegen der Anteil derjenigen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit anstrebten, höher als der Anteil der Arbeitslosen, denen ein solcher Einstieg gelungen ist.

Abbildung 5.7. **Potenzial für eine selbstständige Erwerbstätigkeit bei Arbeitslosen, 2013**



Quelle: Eurostat (2014), Besondere Auswertung der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat, 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314344>

Literatur

Eurostat (2014), Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (AKE), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data>.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

Kapitel 6.

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von im Ausland Geborenen

In diesem Kapitel werden Daten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit von Personen vorgestellt, die zwar ihren Wohnsitz in einem Land der Europäischen Union haben, aber außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren sind, unter anderem die Selbstständigenquote von Zuwanderern und den Anteil der selbstständig erwerbstätigen Zuwanderer mit Arbeitnehmern. Die Daten werden auf Ebene der Europäischen Union sowie der Mitgliedstaaten präsentiert.

1. 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.

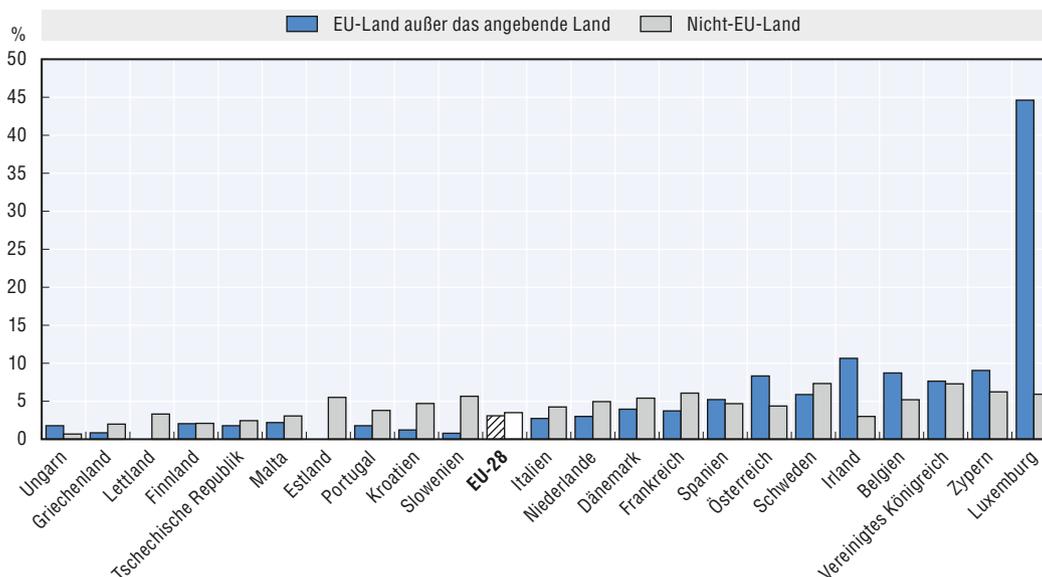
2. Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Union: Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.

Selbstständige Erwerbstätigkeit unter den im Ausland geborenen Personen

- 6,6% der selbstständig Erwerbstätigen in der Europäischen Union sind außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren – dies trifft demnach auf mehr als 2 Millionen Menschen zu. Von diesen im Ausland geborenen selbstständig Erwerbstätigen wurden 47% außerhalb der Europäischen Union geboren.
- Die Selbstständigenquote der im Ausland geborenen Menschen ist etwas niedriger als die der innerhalb ihres Wohnsitzlandes geborenen (14,1% gegenüber 15,3%).
- 2013 beschäftigten im Ausland geborene selbstständig Erwerbstätige weniger häufig Arbeitnehmer (24,7% gegenüber 28,5%).

Von den 30,6 Millionen selbstständig erwerbstätigen Menschen in der Europäischen Union im Jahr 2013 sind 6,6% außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren (2,0 Millionen Menschen). Bei weiterer Aufschlüsselung ergibt sich, dass 3,1% in einem Land der Europäischen Union, das nicht ihrem aktuellen Wohnsitzland entspricht, und weitere 3,5% außerhalb der Europäischen Union geboren sind (Abbildung 6.1). In Bezug auf den Anteil der selbstständig Erwerbstätigen, die im Ausland geboren sind, bestehen enorme Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten: Dieser Anteil reicht von 2,5% in Ungarn bis 50,5% in Luxemburg. In acht Mitgliedstaaten überstieg die Anzahl der selbstständig Erwerbstätigen, die in der Europäischen Union, aber außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren sind, die Anzahl der außerhalb der Europäischen Union geborenen selbstständig Erwerbstätigen. Dies ist insbesondere in Luxemburg der Fall. Für das Jahr 2013 sind dort 44,6% der selbstständig Erwerbstätigen in anderen Ländern der Europäischen Union geboren, was dem bei Weitem höchsten Anteil unter den Ländern der Europäischen Union entspricht.

Abbildung 6.1. **Anteile der selbstständig Erwerbstätigen, die außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren sind, 2013**



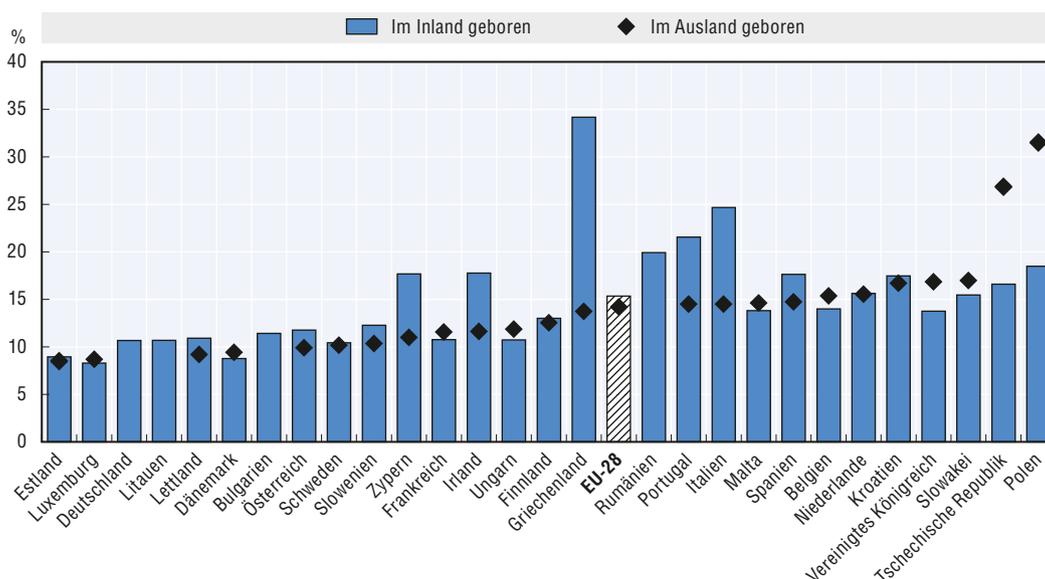
Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314357>

Die Selbständigenquote für im Ausland geborene Menschen (d. h. außerhalb ihres Wohnsitzlandes Geborene) lag 2013 in der Europäischen Union bei 14,1% (Abbildung 6.2). Dieser Anteil ist etwas geringer als die Selbständigenquote der im Inland geborenen Menschen (15,3%). Die Selbständigenquote der im Ausland Geborenen lag in allen Mitgliedstaaten tendenziell zwischen 10% und 15%, wobei Estland (8,3%), Luxemburg (8,6%), Lettland (9,1%), Dänemark (9,3%), Österreich (9,8%), das Vereinigte Königreich (16,7%), die Slowakei (16,8%), die Tschechische Republik (26,7%) und Polen (31,3%) im Jahr 2013 die Ausreißer bildeten. Die Selbständigenquoten 2013 waren überall – außer in sieben Ländern der Europäischen Union – bei den im Inland geborenen Menschen höher als bei den im Ausland Geborenen.

Abbildung 6.2. **Selbständigenquoten von im Ausland Geborenen nach Mitgliedstaat, 2013**

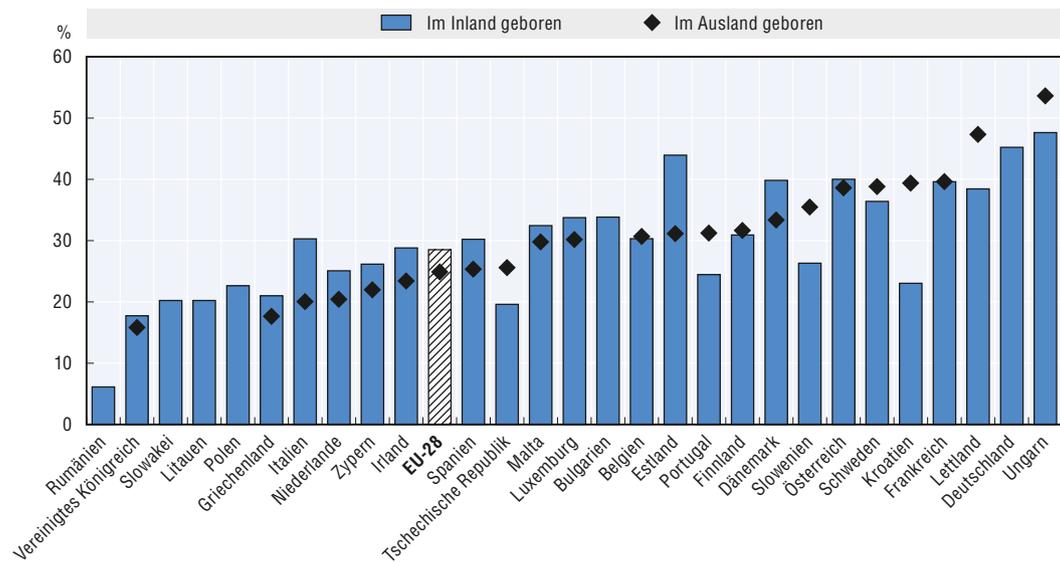
Selbständige Erwerbstätigkeit als Anteil der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314366>

2013 beschäftigten selbständig Erwerbstätige, die im Ausland geboren sind, mit etwas geringerer Wahrscheinlichkeit eigene Arbeitnehmer als diejenigen, die innerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren sind. Auf Ebene der Europäischen Union beschäftigten 24,7% der im Ausland geborenen selbständig Erwerbstätigen im Vergleich zu 28,5% der im Inland Geborenen eigene Arbeitnehmer. Im Mitgliedstaatenvergleich reichte der Anteil der im Ausland geborenen selbständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern von 15,6% im Vereinigten Königreich bis 53,4% in Ungarn. 2013 hatten im Ausland geborene selbständig Erwerbstätige in fünf Mitgliedstaaten häufiger als im Inland geborene Arbeitnehmer, und zwar in Slowenien, Schweden, Kroatien, Lettland und Ungarn.

Abbildung 6.3. **Anteile der im Ausland geborenen selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitnehmern, 2013**

Quelle: Eurostat (2014), Arbeitskräfteerhebung 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314379>

Literatur

Eurostat (2014), Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (AKE), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data>.

TEIL II

Politiken für ein integrationsförderndes unternehmertum

Kapitel 7.

Unterstützung des Unternehmenswachstums von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

In diesem Kapitel werden die Hauptfaktoren erörtert, die das Wachstum von Unternehmen beeinflussen, die von Unternehmerinnen, jungen, älteren und zugewanderten Unternehmern sowie Unternehmern aus ethnischen Minderheiten gegründet und betrieben werden. Im Anschluss werden zentrale politische Maßnahmen vorgestellt, die Regierungen ergreifen können, um das Unternehmenswachstum dieser Unternehmer, die oftmals größeren Herausforderungen gegenüberstehen als allgemeine Unternehmer, zu unterstützen. Das Augenmerk wird auch auf die Erbringung dieser Unterstützungsleistungen gelegt.

1. 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.

2. 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.

Das Wachstumspotenzial von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

- 2013 stammten etwa 22,7 Millionen selbstständig Erwerbstätige in der Europäischen Union (rund 75% aller selbstständig Erwerbstätigen) aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen (d. h. Frauen, junge Menschen, Ältere, im Ausland Geborene, Arbeitslose) und beschäftigten nahezu genauso häufig mindestens einen Arbeitnehmer wie allgemeine Unternehmer (27% gegenüber 29%).
- Allerdings strebten Frauen und Ältere (50- bis 64-Jährige) zwischen 2009 und 2013 in der Europäischen Union mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein starkes Wachstum an. Junge Menschen (18- bis 30-Jährige) strebten in diesem Zeitraum etwas häufiger ein Wachstum an als Erwachsene (18- bis 64-Jährige).
- Politische Entscheidungsträger sollten nicht davon ausgehen, dass Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen stets Einzelunternehmen mit niedriger Wertschöpfung gründen.

Von den 30,6 Millionen selbstständig Erwerbstätigen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Jahr 2013 waren 9,6 Millionen Frauen, 774 000 junge Menschen (15- bis 24-Jährige), 11,2 Millionen Ältere (55- bis 64-Jährige), 687 000 im Jahr 2012 Arbeitslose und 3,3 Millionen außerhalb ihres Wohnsitzlandes Geborene. Einzeln betrachtet gelten diese Gruppen als in Bezug auf das Unternehmertum unterrepräsentiert oder benachteiligt. Zusammen betrachtet allerdings machen sie die Mehrheit der selbstständig erwerbstätigen Menschen in der Europäischen Union aus.

In der allgemeinen Wahrnehmung tragen die von diesen Gruppen betriebenen Unternehmen hinsichtlich Beschäftigung, Wertschöpfung und Innovation nicht wesentlich zur Wirtschaft bei. Es gibt einige Belege, die diese Ansicht untermauern. Zum Beispiel zeigen Belege im Allgemeinen, dass in allen OECD-Ländern die Wachstumsraten der von Frauen geführten Unternehmen unter denen der von Männern geführten liegen (z. B. Delmar und Holmquist, 2004). Konkret stammen nur 3% der Patentanmeldungen in Deutschland von Frauen (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2012). Viele junge Unternehmer sind in wettbewerbsintensiven Wirtschaftszweigen mit niedrigen Zutrittsschranken tätig, und jungen Menschen fehlt es in der Regel an Ersparnissen und Erfahrungen, um ein wachstumsorientiertes Unternehmen aufzubauen (OECD/Europäische Kommission, 2012a). Zudem haben von jungen Menschen betriebene Unternehmen tendenziell niedrige Überlebensraten (van Praag, 2003). Einige wenige ältere Unternehmer betreiben Unternehmen, die Wachstum realisieren (Eurostat, 2006), während viele Ältere Hobby-Unternehmen betreiben, die kaum Wert generieren (OECD/Europäische Kommission, 2012b). Darüber hinaus konzentrieren sich in der gesamten Europäischen Union von zugewanderten Unternehmern geführte Unternehmen in gering qualifizierten Wirtschaftszweigen mit äußerst hartem Preiswettbewerb (CEEDR, 2000; Marucci und Montedoro, 2010). Diese Belege spiegeln sich auch in den länderspezifischen Analysen wider. In Italien zum Beispiel haben Unternehmen im Eigentum von Zuwanderern ein geringes Wachstumspotenzial, weil sie sich kaum mit innovativen Tätigkeiten befassen (Di Maria und De Marchi, 2008).

Auch wenn Unternehmer aus diesen Gruppen bei der Unternehmensgründung mit mehr und größeren Herausforderungen konfrontiert sind als allgemeine Unternehmer insgesamt, sollten sie dennoch nicht alle über einen Kamm geschert werden. Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen bilden eine hochgradig heterogene Gruppe, und viele von ihnen haben das

Potenzial, innovative und wachstumsorientierte Unternehmen mit hoher Wertschöpfung aufzubauen. Von den (um Doppelzählungen bereinigten) rund 22,7 Millionen selbstständig erwerbstätigen Frauen, jungen Menschen, Älteren, Arbeitslosen oder im Ausland Geborenen in der Europäischen Union beschäftigen etwa 6,2 Millionen mindestens einen Arbeitnehmer. Dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem durchschnittlichen Anteil der selbstständig Erwerbstätigen, die Arbeitnehmer beschäftigen (27 % gegenüber 29 %), und zeigt, dass viele benachteiligte Unternehmer das Potenzial und die Fähigkeit besitzen, ihre Unternehmen über ein Einzelunternehmen hinaus wachsen zu lassen.

Des Weiteren wird die stereotype Annahme, dass Unternehmen im Eigentum von zugewanderten Unternehmern ein geringes Wachstumspotenzial und eine geringe Wertschöpfung aufweisen, zunehmend hinterfragt, da immer mehr Belege zeigen, dass viele hoch qualifizierte Zuwanderer Firmen gründen (Saxenian, 2002). In dieser Beziehung ist es wichtig, zwischen zugewanderten Unternehmern der ersten und der zweiten Generation zu differenzieren, da sich diese beiden Gruppen in Bezug auf Wohlstand, Sprachkompetenzen und Bildungshintergrund häufig erheblich unterscheiden (Farley und Alba, 2002). Ferner gibt es in der Forschung Hinweise darauf, dass der Zugang zu zwei Kulturen – die des Geburtslandes und die eines neuen Landes – den Bereich erweitert, in dem Unternehmer nach neuen Wachstumschancen für ihr Unternehmen suchen können (Hart und Acs, 2011). Beispielsweise können Zuwanderer möglicherweise Chancen in anderen Märkten erkennen, zum Teil, weil sie dort gelebt haben, während dies im Inland Geborenen ohne Auslandserfahrung schwerfallen würde. Studien in Italien haben herausgefunden, dass die sprachlichen und kulturellen Kompetenzen von im Ausland geborenen Unternehmern ein sicherer Vorteil bei der Umsetzung von Internationalisierungsstrategien sein könnten (Di Maria und De Marchi, 2008). Ein zentraler Mechanismus, durch den sich zugewanderte Unternehmer der zweiten Generation gut für Wachstum aufstellen könnten, besteht darin, dass sie sich eine im Vergleich zu ihren Eltern möglichst breite Palette an Wirtschaftszweigen erschließen (Ndofor und Priem, 2011).

Belege zeigen zum Beispiel auch, dass diejenigen von jungen Menschen betriebenen Unternehmen, die überleben, häufig ein größeres Wachstumspotenzial als die von Älteren betriebenen aufweisen. Von den Unternehmen, die mindestens drei Jahre überlebten, zeigten diejenigen, die von Menschen unter 30 Jahren geführt wurden, eine durchschnittliche Wachstumsrate von 206 % – beinahe das Doppelte der Wachstumsrate der von Menschen über 40 geführten Unternehmen (114 %) (Eurostat, 2006). Eine kürzlich in Schweden durchgeführte Studie untersuchte die Gesamtbevölkerung der schwedischen Gesellschaften mit beschränkter Haftung in Privateigentum, die im Zeitraum 2004 bis 2008 zwischen einem und 100 Menschen beschäftigten. Man stellte fest, dass der relativ gesehen höchste Anteil schnell wachsender Unternehmen von Personen der Altersgruppe 18-30 geführt wurde (Efendic et al., 2014). Diese Belege deuten darauf hin, dass junge Unternehmer eine risikoreiche, aber aussichtsreiche Gruppe von Unternehmern bilden. Zudem gibt es eindeutig zahlreiche Unternehmen mit Wachstumspotenzial, die von Unternehmern aus den übrigen unterrepräsentierten und benachteiligten Bevölkerungsgruppen geführt werden.

Bei der Betrachtung des Wachstumspotenzials von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen wäre es unklug, die Standarddefinition für wachstumsstarke Unternehmen als Maßstab heranzuziehen. Laut Standarddefinition der OECD weist ein wachstumsstarkes Unternehmen mindestens drei aufeinanderfolgende Jahre lang eine durchschnittliche Jahreswachstumsrate von über 20 % auf und beschäftigt zu Beginn des Beobachtungszeitraums mindestens zehn Arbeitnehmer. Die Auswirkungen solcher Firmen auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen ist unbestreitbar (Janczak und Bares, 2010). Allerdings erreichen in den meisten OECD-Ländern weniger als 4 % der Unternehmen dieses Wachstum (OECD, 2013), welches zudem für ausgesprochen wenige Unternehmer realistisch ist. Stattdessen sollten politische Entscheidungsträger Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen bei der Gründung nachhaltiger Unternehmen unterstützen, die weitere Arbeitsplätze schaffen können.

Das Wachstum beeinflussende Faktoren

- Es gibt vier Schlüsselfaktoren, die große Auswirkungen auf den Grad des Unternehmenswachstums bei Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen haben: i) die Wachstumsbereitschaft und Motivation des Unternehmers, ii) Zugang zu Finanzierung, iii) fortgeschrittene unternehmerische Fähigkeiten (z. B. Führungs- und Managementfähigkeiten) sowie iv) Zugang zu Unternehmernetzwerken.
- Unternehmerinnen, zugewanderte sowie ältere Unternehmer haben tendenziell geringere Wachstumsabsichten als Unternehmer im Allgemeinen und führen mit höherer Wahrscheinlichkeit Unternehmen in Wirtschaftszweigen mit niedriger Wertschöpfung. Sowohl Frauen als auch Ältere gehen mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit ausgeführten Tätigkeiten nach und führen Unternehmen, die nicht vornehmlich gewinnorientiert sind.
- Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen haben zuweilen Schwierigkeiten beim Zugang zu externer Finanzierung, weil sie keine Bonitätsgeschichte und keine Sicherheiten vorzuweisen haben. Zudem sind sie unter Umständen Diskriminierung auf den Finanzmärkten ausgesetzt.
- Ein erheblicher Anteil der Bevölkerung, insbesondere Frauen und junge Menschen, geben an, nicht über unternehmerische Fähigkeiten zu verfügen. Bei jungen Menschen ist dies auf fehlende Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt und in der selbstständigen Erwerbstätigkeit zurückzuführen.
- Unternehmernetzwerke sind für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen tendenziell begrenzter. Zum Beispiel sind die professionellen Netzwerke der Unternehmerinnen in der Regel schwächer ausgebildet als die der Männer. Viele zugewanderte Unternehmer verfügen über relativ schlecht ausgebildete Unternehmernetzwerke, was durch fehlende Sprachkenntnisse noch verschärft werden kann, obgleich ihnen Vorteile durch den Zugang zu internationalen Netzwerken entstehen.

Um zu einem Verständnis zu gelangen, wie Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen beim Wachstum ihrer Unternehmen gefördert werden können, müssen politische Entscheidungsträger zunächst die Faktoren verstehen, die Einfluss auf das Unternehmenswachstum haben. Forscher haben vier wesentliche Faktoren ermittelt, die zwingend vorliegen müssen, um ein Unternehmen mit Wachstumspotenzial zu gründen: die Wachstumsbereitschaft und Motivation der Unternehmer, unternehmerische Fähigkeiten, Zugang zu Finanzierung und Unternehmernetzwerke.

Wachstumsbereitschaft und Motivation

Es gibt viele verschiedene Gründe, warum Menschen ein Unternehmen gründen. Einige nutzen mit der Unternehmensgründung eine Möglichkeit, die sich ihnen am Markt eröffnet, andere gehen diesen Schritt, weil sie auf dem Arbeitsmarkt keine Alternativen haben. Wieder andere verfolgen möglicherweise soziale Ziele anstatt oder neben ihrer Gewinnabsicht (z. B. Sozialunternehmen, gemeinnützige Organisationen). Diese Motive sind fließend, nicht konstant. Unternehmer, die ein Unternehmen gründen, weil sie in der abhängigen Erwerbstätigkeit keine Anstellung finden können, entdecken eventuell eine Marktchance während oder erst nach der Unternehmensgründung. In ähnlicher Weise sind Unternehmer, die anfänglich eine Chance auszunutzen beabsichtigten, möglicherweise nicht erfolgreich, führen ihr Unternehmen aber dennoch weiter, da sie sich auf keine andere Weise ein Einkommen sichern können.

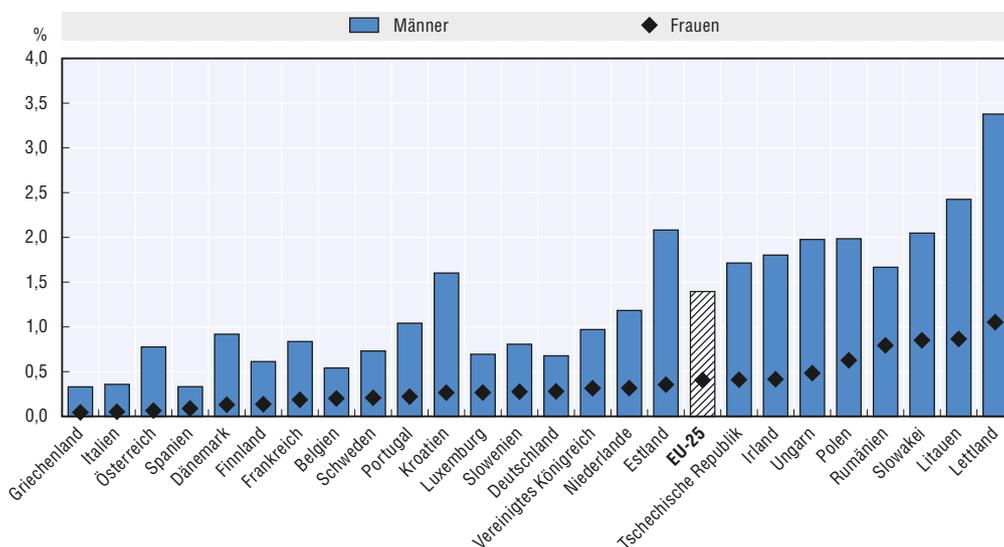
Der für eine Prognose hinsichtlich des zu erreichenden Unternehmenswachstums wichtigste Prädiktor ist die Wachstumsabsicht eines Unternehmers (Wiklund et al., 2003). Dazu müssen Unternehmer die Bereitschaft haben zu wachsen, was bedeutet, dass sie die Risiken und die Anstrengungen hinnehmen, die für das Wachstum der von ihnen geleiteten Firma erforderlich sind. So verleihen sie diesen Wachstumsanstrengungen eine gewisse Richtung und Beständigkeit (Gundry und Welsch, 2001). Zusätzlich müssen sie für das Wachstum ihres Unternehmens motiviert sein. Dies bedeutet, dass Unternehmer langfristige Wachstumsmöglichkeiten

für ihre Firma ins Auge fassen und kurzfristige strategische Handlungen vornehmen können, um diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen (Baum et al., 1998). Viele Unternehmer schrecken jedoch wegen der potenziellen Risiken und negativen Ergebnisse solch einer Strategie, der Sorge um das Wohlergehen der Mitarbeiter und um die Kontrollfähigkeit der Organisation vor Wachstumsambitionen zurück (Wiklund et al., 2003).

Abbildungen 7.1 und 7.2 zeigen den Anteil der Menschen, die sich im Prozess der Unternehmensgründung befinden oder kürzlich ein Unternehmen gegründet haben und damit rechnen, in den kommenden fünf Jahren mehr als 19 Mitarbeiter einstellen zu können. Europaweit erwarten etwa 1% der sich im Prozess der Unternehmensgründung befindlichen Menschen, in den kommenden fünf Jahren mehr als 19 Arbeitsplätze zu schaffen. Frauen erwarten mit etwa einem Drittel der Wahrscheinlichkeit der Männer, dass ihr neues Unternehmen im Laufe der kommenden fünf Jahre 19 Arbeitsplätze schaffen wird (Abbildung 7.1). Insgesamt rechnen Ältere (50- bis 64-Jährige) mit etwas geringerer Wahrscheinlichkeit als die Gruppe der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter mit einem solchen Beschäftigungszuwachs, wobei in diesem Punkt zwischen den Mitgliedstaaten Unterschiede bestehen. Junge Unternehmer (18- bis 30-Jährige) erwarten mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit als Erwachsene (18- bis 64-Jährige) ein starkes Wachstum (Abbildung 7.2). In Bezug auf das Wachstum liegt die Messlatte zweifellos sehr hoch. Unter Frauen und Älteren findet sich jedoch ein relativer Mangel an Wachstumsmotivation.

Abbildung 7.1. Wachstumserwartungen von Unternehmerinnen, 2009-2013 (kombiniert)

Anteile der Unternehmer in der Frühphase, die damit rechnen, in den kommenden fünf Jahren mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Der Begriff *Unternehmertum in der Frühphase* bezieht sich auf die Aufnahme von Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung bzw. das Führen eines Unternehmens, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314381>

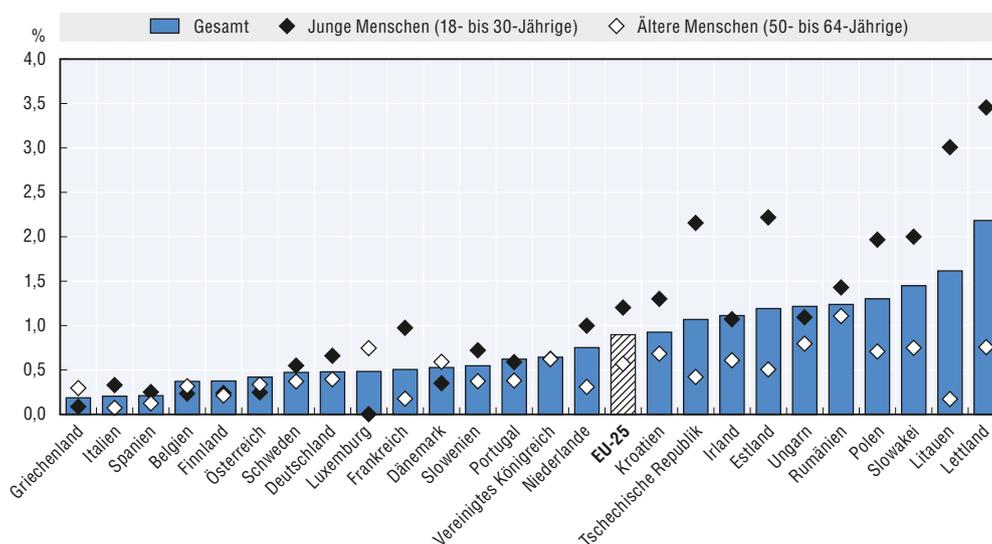
Zu einem gewissen Grad könnten Frauen vielfältigere Beweggründe für das Unternehmertum haben als Männer (Brush, 1992). Erhebungen aus der ganzen Europäischen Union deuten beispielsweise häufig auf Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt als starker Motivationsfaktor für das Unternehmertum von Frauen

hin. Darüber hinaus deuten Nachweise aus Italien darauf hin, dass die selbstständige Erwerbstätigkeit von Frauen zuweilen eine Reaktion auf fehlende Möglichkeiten für eine abhängige Erwerbstätigkeit sein könnte (Goffi, 2012). Eine Meta-Analyse von fast 200 Artikeln in akademischen Zeitschriften, die zwischen 2000 und 2012 zum Thema weibliches Unternehmertum veröffentlicht wurden, fand hingegen heraus, dass auch Unternehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt Geschlechterstereotypen ausgesetzt sind (Ebberts und Halfas, 2013). In der Folge scheinen Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer Unternehmen zu gründen, weil sie eine Chance nutzen möchten, so dass man erwarten würde, dass weniger Unternehmerinnen als ihre männlichen Pendants ein bestimmtes Wachstum erreichen.

Die vielleicht wichtigste empirische Erkenntnis aus dem Vergleich zwischen von Frauen und von Männern geführten Unternehmen besteht darin, dass bei der Untersuchung auf Unterschiede, etwa in Bezug auf die durchschnittliche Größe und den durchschnittlichen Umsatz in verschiedenen Wirtschaftszweigen, keine systematischen Unterschiede zwischen dem Geschäftsergebnis von Unternehmern und Unternehmerinnen festzustellen sind (Du Rietz und Henrekson, 2000). Demnach ist der Schlüssel zum Verständnis der Unterschiede zwischen den Unternehmen von Männern und Frauen in der Struktur der jeweiligen Wirtschaftszweige zu finden. Konkret unterscheiden sich Wirtschaftszweige in Bezug auf Zutrittsschranken, Kapitalintensität und Skaleneffekte, was sich auf das Geschäftsgebaren und das Geschäftsergebnis auswirkt. In Wirtschaftszweigen mit höherer Wertschöpfung können Frauen bei der Unternehmensgründung und beim Unternehmenswachstum mit bestimmten Hindernissen konfrontiert sein. Solche Schranken können wirtschaftlicher (z. B. für die Aufnahme einer Tätigkeit erforderliche Investitionen), rechtlicher (z. B. Genehmigungen und Vorschriften) oder soziokognitiver Natur sein (Kunden sind es beispielsweise nicht gewohnt, Autos von einem weiblichen Verkäufer zu kaufen oder eine Maniküre von einem männlichen Unternehmer zu bekommen) (Roithmayr, 2000).

Abbildung 7.2. Wachstumserwartungen von jungen und älteren Unternehmern, 2009-2013 (kombiniert)

Anteile der Unternehmer in der Frühphase, die damit rechnen, in den kommenden fünf Jahren mindestens 19 Arbeitsplätze zu schaffen



Hinweise: 1. Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die im fraglichen Zeitraum an den Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) teilnahmen: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2. Die in der Abbildung dargestellten Daten wurden über den Zeitraum 2009-2013 aggregiert. Die folgenden Mitgliedstaaten nahmen in diesem Zeitraum nicht an allen jährlichen GEM-Erhebungen teil, wurden aber dennoch einbezogen: Dänemark (2009, 2010, 2011, 2012), Estland (2012, 2013), Irland (2010, 2011, 2012, 2013), Italien (2009, 2010, 2012, 2013), Litauen (2011, 2012, 2013), Luxemburg (2013), Österreich (2012, 2013), Polen (2011, 2012, 2013), Portugal (2010, 2011, 2012, 2013), Schweden (2010, 2011, 2012, 2013), Slowakei (2011, 2012, 2013) und Tschechische Republik (2011, 2013). 3. Der Begriff *Unternehmertum in der Frühphase* bezieht sich auf die Aufnahme von Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung bzw. das Führen eines Unternehmens, das vor weniger als 42 Monaten gegründet wurde.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314392>

Von Älteren betriebene Unternehmen wachsen häufig aufgrund der unternehmerischen Motivation des Unternehmers nicht. Einige ältere Unternehmer nehmen eine selbstständige Erwerbstätigkeit möglicherweise als Gelegenheit für eine späte Karriere auf, etwa weil sie eine flexible Alternative zur abhängigen Erwerbstätigkeit und eine attraktive Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bietet (Curran und Blackburn, 2001) oder weil sie so ein zusätzliches Einkommen zur Ergänzung ihrer Ersparnisse für den Ruhestand generieren (Folta et al., 2010). Hierbei handelt es sich um die Wahl eines bestimmten Lebensstils, wobei die jeweiligen Personen vor allem ein Gewinn an Flexibilität in die selbstständige Erwerbstätigkeit treibt. Anders ausgedrückt streben ältere Unternehmer häufig gar kein Unternehmenswachstum an. Dies ist insbesondere der Fall, wenn sie gesundheitliche Probleme haben. Andere ältere Unternehmer gründen ein Unternehmen, weil sie auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, ihnen gekündigt wurde und sie keine abhängige Erwerbstätigkeit finden können (OECD/Europäische Kommission, 2012b). In solchen Fällen könnte eine Unternehmensgründung die einzige Alternative für Personen sein, die weiterhin wirtschaftlich tätig sein möchten, wobei ihre Geschäftsidee möglicherweise keine gut nutzbare Chance darstellt.

In der gesamten Europäischen Union existieren zudem zahlreiche Belege dafür, dass Angst und eine negative Einstellung die jungen Menschen vom Unternehmenswachstum zurückhalten. So deuten beispielsweise Nachweise aus Italien darauf hin, dass viele junge Menschen die selbstständige Erwerbstätigkeit als „Notlösung“ betrachten, falls sie sich keine abhängige Beschäftigung sichern können (Abburà, 1998). Außerdem fürchten junge Menschen erheblich ein Scheitern ihres Unternehmens, einen Konkurs und ein unsicheres Einkommen (Europäische Kommission, 2012). Eltern, Verwandte und Freunde können einen entscheidenden Einfluss auf die Haltung junger Menschen gegenüber dem Unternehmertum ausüben und eine gewichtige Rolle bei der Vermittlung positiver oder negativer Ansichten über Unternehmen spielen (Criaco et al., 2014). Insbesondere der Familienhintergrund spielt eine wichtige Rolle bei der Herausbildung einer Haltung, die gegenüber dem Unternehmertum offen ist.

Viele Unternehmer aus ethnischen Minderheiten und zugewanderte Unternehmer gründen ihr Unternehmen als Alternative zu geringwertigen Arbeitsplätzen auf dem Arbeitsmarkt (Ndofor und Priem, 2011) oder um der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu entgehen. Belege aus Italien deuten darauf hin, dass viele im Ausland geborene Menschen die selbstständige Erwerbstätigkeit als eine der wenigen Möglichkeiten betrachten, eine vertikale soziale Mobilität zu erreichen (Marucci und Montedoro, 2010). Derartige Motive scheinen darauf hinzudeuten, dass viele dieser Unternehmer in das Unternehmertum „gedrängt“ werden, weshalb sie nach der Gründung ihres Unternehmens eher kein Wachstum anstreben.

Zugang zu Finanzierung

Wachsende Firmen haben einen größeren Bedarf an externen Finanzmitteln als Unternehmen, die nicht wachsen, und nehmen dazu sowohl Fremd- als auch Eigenkapital in Anspruch (Cassar und Holmes, 2003; Bhaird und Lucey, 2006). Fremdkapital stellt ein Darlehen an den Unternehmer dar und kann sowohl aus informellen Quellen (z. B. von Familien und Freunden) als auch aus formellen Quellen (z. B. von Banken und sonstigen Kreditinstituten) stammen. Auch Eigenkapital kann von informellen und formellen Quellen bezogen werden. Am häufigsten stammt das Eigenkapital aus den eigenen Ersparnissen des Unternehmers oder von externen Investoren (Le, 1999; Nykvist, 2008; Taylor, 2001), und auf informelle Quellen (z. B. Familie und Freunde) wird viel häufiger zurückgegriffen als auf Eigenkapital von formellen Investoren (z. B. Wagniskapital).

Allgemein gesprochen haben wachsende KMU aus mehreren Gründen Schwierigkeiten bei der Finanzierungsbeschaffung. Erstens bergen wachsende Firmen, insbesondere wenn sie noch jung sind, im Vergleich zu gut etablierten, stabilen Firmen ein größeres Risiko (Coleman, 2004). Zweitens bevorzugen Banken und Finanzinstitute unter Umständen institutionell bedingt große Konzerne als Kreditnehmer gegenüber kleineren wachsenden Firmen. Drittens sind kleine Kredite weniger attraktiv für Finanzinstitute, weil die damit verbundenen Transaktionskosten mit einiger Wahrscheinlichkeit die Wirtschaftlichkeit dieser kleinen Kredite schmälern. Und schließlich sind Unternehmer, die wachsende Kleinunternehmen führen, unter Umständen nicht in der Lage oder nicht bereit, die zur Erfüllung der Vorgaben des Kreditgebers erforderlichen Sicherheiten oder Buchhaltungsunterlagen vorzulegen, was den Kreditgeber daran hindert, den mit dem Kredit verbundenen Risikograd ordnungsgemäß einzuschätzen (Ono und Uesugi, 2005).

Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen haben bisweilen Schwierigkeiten beim Zugang zu formeller externer Finanzierung, da sie keine Sicherheiten und keine erfolgreiche Geschäftsbilanz vorweisen können. Für junge Menschen kann es beispielsweise schwierig sein, sich eine externe Finanzierung zu sichern, da sie keine Bonitätsgeschichte bzw. Geschäftsbilanz vorzuweisen haben. CEEDR (2000) zeigt zudem, dass Zuwanderer in Ländern der Europäischen Union aufgrund einer fehlenden oder kurzen Bonitätsgeschichte Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzierung haben. Weiterhin verfügen Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit über beschränkte Finanzmittel. Andererseits verfügen ältere Unternehmen über Ersparnisse, die sie für Investitionen in ihr Unternehmen nutzen können, und sie hatten mehr Gelegenheiten, eine positive Bonitätsgeschichte und Geschäftsbilanz zu entwickeln.

Fortgeschrittene unternehmerische Fähigkeiten

Es wird im Allgemeinen davon ausgegangen, dass Menschen mit einem höheren Bildungsabschluss und mehr Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt mit höherer Wahrscheinlichkeit über das Wissen und die Fähigkeiten verfügen, die erforderlich sind, um wachstumsorientierte und erfolgreiche Unternehmen zu gründen und zu führen. In der empirischen Forschung zu diesem Thema wurde untersucht, wie sich Fähigkeiten und Erfahrungen auf die Neigung von Einzelpersonen auswirken, unternehmerisch tätig zu werden (Bates, 1995; Davidsson und Honig, 2003), Unternehmer zu sein und als solcher fortzubestehen (Bates, 1990), ihre Firma wachsen zu lassen (Colombo und Grilli, 2005; Wiklund und Shepherd, 2003) oder eine hohe Rentabilität aus ihrem Unternehmertum zu ziehen (Honig, 1998).

Einer der Schlüsselfaktoren für das Wachstum des eigenen Unternehmens ist die Fähigkeit, Chancen zu erkennen und diese durch die Mobilisierung der notwendigen Ressourcen zu nutzen (Aldrich, 1999). Dazu sind weiter entwickelte Kompetenzen erforderlich als zur Führung eines kleinen, stabilen Unternehmens. Die wichtigsten Bereiche, in denen Unternehmer, die wachsende Firmen betreiben, wahrscheinlich fortgeschrittenere Fähigkeiten benötigen, sind die Bereiche Personalmanagement, Internationalisierung, Zugang zu Finanzierung und eventuell Dienste zur Unterstützung der FuE, Innovation und der Rechte des geistigen Eigentums. Die Herausforderung für wachsende Firmen, insbesondere wachstumsstarke Firmen, liegt in der Erkennung und der rechtzeitigen Inanspruchnahme von geeigneten Unterstützungsleistungen.

Wie allerdings in Kapitel 2 und 3 dargelegt, glauben Frauen und junge Menschen mit geringerer Wahrscheinlichkeit als andere Gruppen, das für eine Unternehmensgründung erforderliche Wissen und entsprechende Fähigkeiten zu besitzen. Insbesondere jungen Menschen fehlt es an Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und mit dem Unternehmertum, deshalb sind sie bei der Gründung und Weiterentwicklung wachstumsorientierter Unternehmen mit bestimmten qualifikationsbedingten Hindernissen konfrontiert. In ähnlicher Weise zeigt CEEDR (2000), dass Zuwanderer über vergleichsweise begrenzte betriebswirtschaftliche Fähigkeiten und Marketingkompetenzen verfügen. Viele ältere Erwerbstätige dagegen sehen auf eine langjährige Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt und in manchen Fällen im Unternehmertum zurück. Aus diesem Grund verfügen ältere Unternehmer über viele der Fähigkeiten, die für einen Unternehmenserfolg erforderlich sind.

Unternehmernetzwerke

Sobald sich Unternehmen etablieren, weitet sich das Netzwerk des Unternehmers in der Regel aus und erstreckt sich bald auf einen umfassenderen Pool von Kontakten, die zu zentralen Ressourcen für die Firma werden können (Jack et al., 2008). Drakopoulou Dodd et al. legen nahe, dass nach Wachstum strebende Unternehmer Möglichkeiten finden müssen, über die von Hite und Hesterly so bezeichneten (2001) „identitätsbasierten Strong-Tie-Netzwerke“ hinauszugehen, und vermeiden müssen, dass eine übermäßige Abhängigkeit von Familien und Freunden sie zurückhält, da diese nicht in der Lage sind, eine hochwertige Unterstützung zu leisten (Johannisson und Mønsted, 1997). Zu diesen wachsenden Netzwerken sollten auch spezialisierte Konkurrenten gehören (Lechner und Dowling, 2003). Bestehende Beziehungen werden häufig vielschichtiger und umfassen sowohl soziale als auch wirtschaftliche Elemente. Diese sind für das Wachstum der Firma wichtig, da Netzwerke Ressourcen

bereitstellen, etwa in Form von Ideen, Möglichkeiten Finanzierung, Mitarbeitern und Partnerschaften (Drakopoulou Dodd, 2012). Ein Zusammenspiel dieser Ressourcen hat einen enormen Einfluss auf die Förderung von Ertragssteigerungen und Beschäftigungszuwachs (z. B. Jack und Anderson, 2002).

Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen verfügen im Vergleich zu Unternehmern aus anderen Gruppen tendenziell eher über begrenzte Geschäftsnetzwerke (OECD/Europäische Kommission, 2015). Ein potenziell hemmender Faktor für das Wachstum von Frauen geführter Firmen in der Europäischen Union ist zum Beispiel der Umstand, dass Frauen in der Regel relativ kleine berufliche Netzwerke haben. Obwohl Frauen im Allgemeinen größere soziale Netzwerke haben als Männer (McPherson et al., 2006), bestehen ihre Unternehmernetzwerke zu einem höheren Anteil aus Familienangehörigen und Freunden (Renzulli et al., 2005). Dies kann ihnen zwar unter Umständen bei der Bewältigung von Hindernissen beim Gründungsprozess helfen und eine Quelle praktischer und emotionaler Unterstützung bieten (Kim et al., 2013), jedoch sind aus Familie und Freunden bestehende Netzwerke vergleichsweise arm an neuen Kunden und wichtigen Geschäftspartnern. Während junge Menschen nicht unbedingt auf soziale anstatt auf berufliche Netzwerke ausgerichtet sind, hatten sie weniger Gelegenheit, berufliche Netzwerke aufzubauen. Des Weiteren existieren Belege aus der ganzen Europäischen Union, dass Zuwanderer aufgrund begrenzter Kenntnisse der jeweiligen Landessprache Schwierigkeiten bei der Nutzung beruflicher Netzwerke außerhalb ihrer Gemeinschaften haben (CEEDR, 2000). Dagegen können diejenigen älteren Unternehmer, die ein Unternehmen gründen, das mit ihrer früheren Arbeitserfahrung zusammenhängt, mit einiger Wahrscheinlichkeit auf umfassende berufliche Netzwerke zurückgreifen, die ihnen bei der Sicherung der benötigten Humanressourcen und Finanzmittel helfen können.

Politische Unterstützung des Wachstums von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

- Es ist wichtig, dass politische Entscheidungsträger die Sensibilisierung für das Potenzial des wachstumsorientierten Unternehmertums von Menschen aus benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen sowie für die Erfordernisse zur Realisierung von Wachstum vorantreiben. Dies kann durch die Förderung von Rollenvorbildern, die Belohnung und das Feiern von Erfolgen und durch Unternehmergebildungen erzielt werden.
- Wachsende Unternehmen benötigen einen Zugang zu Finanzierung. Politische Entscheidungsträger können Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen unterstützen, indem sie deren Zugang zu Mikrokrediten und Wachstumskapital erleichtern. Politische Entscheidungsträger können auch die Entwicklung anderer Finanzierungsformen wie Leasing, Eigenkapitalfinanzierung durch Business Angels und solidarische Finanzierung sowie Crowdfunding und Peer-to-Peer-Kreditvergabe fördern. Zudem kann Finanzbildung Unternehmern bei der Ermittlung von und dem Zugang zu angemessenen Finanzierungsquellen helfen.
- Die für ein Wachstum erforderlichen Fähigkeiten unterscheiden sich zu einem gewissen Grad von denen, die für die Unternehmensgründung notwendig sind. Führungs- und Managementkompetenzen sind hier viel wichtiger, ebenso Kenntnisse in Finanzfragen. Politische Entscheidungsträger können Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen dabei helfen, diese Fähigkeiten durch Schulungen sowie Coaching- und Mentoring-Programme zu erwerben.
- Auch Unternehmernetzwerke sind bei der Stimulierung und Unterstützung des Wachstums bedeutsam, da dort ein positiver Gruppenzwang entwickelt und der dem jeweiligen Unternehmer zur Verfügung stehende Ressourcen-Pool vergrößert wird. Durch formelle Netzwerkprojekte können politische Entscheidungsträger Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen bei der Ausweitung ihrer beruflichen Netzwerke unterstützen.

Vermittlung von Wachstumsmotivation

Die größte Herausforderung für politische Entscheidungsträger besteht darin, Menschen aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen zum Wachstum zu motivieren und ihnen das Selbstvertrauen zu vermitteln, welches sie zur Verfolgung von Unternehmenswachstum benötigen. Dies beinhaltet, die durchschnittliche Qualität der von diesen Unternehmern gegründeten Unternehmen hinsichtlich Wertschöpfung, Beschäftigung und Innovation zu verbessern und das anschließende Wachstum dieser Unternehmen zu fördern. Hierbei sind zwei Faktoren zu berücksichtigen: die Bereitschaft und die Motivation zu wachsen. Die Bereitschaft zu wachsen ist häufig ein latentes Persönlichkeitsmerkmal, während sich die Wachstumsmotivation durch soziale Interaktionen mit anderen entwickelt. Daher sollten sich politische Maßnahmen zur Unterstützung des Wachstums von Unternehmern darauf konzentrieren, diejenigen Unternehmer auszuwählen, die Wachstumsbereitschaft an den Tag legen, da die Wahrscheinlichkeit einer späteren Entwicklung dieser Eigenschaft gering ist (Delmar und Wiklund, 2008). Die Wachstumsmotivation hingegen ist eine Haltung, die sich in der Praxis zeigt und häufig durch soziale Interaktionen gebildet wird. Dies bedeutet, dass der Umgang mit Gleichgestellten mit einer großen Wachstumsmotivation zu einer Steigerung der eigenen Motivation beitragen kann (Autio et al., 2013; Baum und Locke, 2004; Davidsson, 1989).

Grundsätzlich gibt es drei Ansätze, die politische Entscheidungsträger zur Steigerung der Wachstumsmotivation nutzen. Erstens kann der Einsatz von Rollenvorbildern, die ihre Unternehmen weiterentwickelt haben, Unternehmer durch die Erfahrung anderer inspirieren (Autio et al, 2013; Samuelson, 2004). Positive Rollenvorbilder sind von jeher besonders für Unternehmerinnen wichtig, da sie ihnen helfen, traditionelle Geschlechterstereotype zu überwinden (Ahl, 2006). Rollenvorbilder werden häufig in Werbekampagnen für das Unternehmertum im Allgemeinen oder bei der Werbung für bestimmte Programme und Veranstaltungen genutzt. Sie können auch in Schulungen und Coaching- und Mentoring-Programme integriert werden. Beim Einsatz von Rollenvorbildern zur Steigerung der Wachstumsmotivation ist es von zentraler Bedeutung sicherzustellen, dass das Zielpublikum sich mit dem Rollenvorbild und seiner Erfahrung identifizieren kann. Dies ist besonders wichtig für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen, die sich unter Umständen nicht mit einem erfolgreichen allgemeinen Unternehmer identifizieren können, da dessen Erfolg möglicherweise aus einem vollkommen anderen Kontext geboren ist. Daher ist es entscheidend, Beispiele für Erfolge zu haben, die für die gesamte Bevölkerung und insbesondere das Zielpublikum stehen. Wenn das Zielpublikum beispielsweise aus potenziellen Unternehmern mit einer Behinderung besteht, lässt es sich eher von Erfolgsgeschichten von Unternehmern mit Behinderungen inspirieren.

Zweitens können politische Entscheidungsträger Erfolge feiern, indem sie erfolgreiche Unternehmer belohnen und herausstellen, zum Beispiel durch die Verleihung von Unternehmenspreisen. Auch wenn es unwahrscheinlich ist, dass die Aussicht auf den Erhalt eines Preises im Hinblick auf die Förderung erfolgreicher wachstumsstarker Unternehmen sehr wirksam ist, können auch durch die Werbung für diese Preisverleihungen und ihre Gewinner Erfolgsgeschichten verbreitet werden, um andere zu inspirieren und sie dabei zu unterstützen, daran zu glauben, dass auch sie Wachstum und Erfolg erreichen könnten.

Als wichtigster letzter Punkt können Schulungs- und Ausbildungsprogramme für Unternehmer sich positiv auf die Wachstumsmotivation auswirken. Neben der Darlegung von Maßnahmen im Zusammenhang mit erfolgreichem Wachstum kann laufendes positives Feedback in Bildung und Ausbildung zu einer positiveren Selbstwahrnehmung und einem gestärkten Selbstvertrauen führen. Dies ist für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen von Bedeutung, da ihnen unter Umständen das Selbstvertrauen und die persönlichen Netzwerke fehlen, die ihnen emotionale Unterstützung und Ermutigung geben könnten. Ein weiterer Erfolgsfaktor für Schulungs- und Ausbildungsprogramme für Unternehmer ist die Durchführung praktischer Übungen, die den Teilnehmern zeigen, dass sie in der Lage sind, Wachstumspläne zu entwickeln und umzusetzen (De Clercq und Arenius, 2006).

Ein Beispiel für ein öffentliches Programm, welches diese drei Ansätze vereint, ist „Going for Growth“ in Irland. Dieses Programm fördert Unternehmerinnen durch Gruppen von Gleichgestellten, die von erfolgreichen Unternehmerinnen geleitet werden. Die Gruppenleiterinnen fungieren als Rollenvorbilder und Mentoren für die Gruppe, indem sie ihre Erfahrungen teilen und die Gruppenmitglieder unter positiven Druck setzen, damit diese ihre Ziele erreichen. Es wird außerdem Wert auf die gegenseitige

Unterstützung der Gleichgestellten und den Lernprozess gelegt, da die Gruppenmitglieder aktiv ihre Erfahrungen und Herausforderungen teilen. Der wichtigste Unterstützungsmechanismus besteht aus monatlichen Treffen, bei denen sich die Frauen auf Wachstumsziele und zeitlich definierte Meilensteine konzentrieren. Neben den Gruppentreffen können die Teilnehmer an Workshops teilnehmen, die der Verbesserung ihrer unternehmerischen Fähigkeiten dienen.

Umgang mit dem Zugang zu Finanzierung

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für Unternehmer, die ein Wachstum ihres Unternehmens anstreben, ist der Zugang zu einer Finanzierung, die ihnen die Geschäftsausweitung gestattet. Wengleich sich die Probleme beim Zugang zu Wachstumskapital etwas von denen bei der Unternehmensgründung unterscheiden, kommen ähnliche politische Maßnahmen zum Einsatz. Auf der Angebotsseite können politische Entscheidungsträger das Problem des Finanzierungszugangs für Unternehmenswachstum durch verschiedene Fremd- und Eigenkapitalmechanismen angehen, während sie sich auf der Nachfrageseite der Vermittlung von Finanzwissen widmen können, damit Unternehmer besser für die Suche und die Inanspruchnahme einer externen Finanzierung aufgestellt sind. Dabei ist allerdings darauf Rücksicht zu nehmen, dass die finanzielle Unterstützung der Firmenentwicklung angepasst werden muss, da kontinuierlich wachsende Unternehmen nicht dieselben Anforderungen haben wie Firmen mit unstetigem Wachstum (Claveau et al., 2013).

Bank- und Mikrokredite

Politische Entscheidungsträger können Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen direkte Unterstützung beim Zugang zu Krediten in Form von Darlehen und Beihilfen zukommen lassen. Auch wenn diese Unterstützung in erster Linie auf die Gründungsphase gerichtet ist, kann sie mit Blick auf das Wachstum etwas bewirken, da Unternehmen direkt von Anfang an unter wachstumsfördernden Bedingungen etabliert werden können. So könnten beispielsweise hinreichende Erstinvestitionen in die Entwicklung von Sachkapital, Schulungen und intellektuellem Kapital ermöglicht werden. Zudem können Beihilfen und Darlehen zweiten Grades angeboten werden, um Investitionen nach der Unternehmensgründung zu unterstützen. Diese Arten der direkten Unterstützung werden oftmals über Mikrofinanzierungsorganisationen verwaltet.

Die Bereitstellung öffentlicher Kreditgarantien ist eine weitere Möglichkeit, den Zugang zu Krediten zu erleichtern, sowohl in der Gründungsphase als auch in der nachfolgenden Expansionsphase und insbesondere in Fällen, in denen Banken der Kreditvergabe aufgrund des wahrgenommenen Risikos und des Mangels an ausgleichenden Sicherheiten abgeneigt sind. Diese Technik funktioniert indirekt über Banken bzw. andere Finanzinstitutionen und birgt den Vorteil, dass diese ihr Fachwissen bezüglich der Bereitstellung und Verwaltung von Darlehen einbringen und das Risiko auf den öffentlichen und privaten Sektor verteilt werden kann.

Ein sehr wichtiger Faktor hinsichtlich der Bereitstellung wirksamer Unterstützung in Form von Krediten ist das Vorhandensein eines gut funktionierenden Screening-Mechanismus, um Unternehmer und Projekte für finanzielle Unterstützung auszuwählen. Die Erfahrungen der Street Microfinance Organisation im Vereinigten Königreich weisen darauf hin, dass die Größe und Qualität des beruflichen Netzwerks eines Unternehmers ein wichtiges Screening-Kriterium für die Kreditvergabe an wachsende Unternehmen darstellt (Forster, 2004). Ein Beispiel für ein Mikrokreditprogramm mit harten Auswahlkriterien ist der Seed Money Fund in der Autonomen Provinz Trient in Italien, der Neu- und Jungunternehmen Kapital bereitstellt, insbesondere innovativen, von jungen Menschen und Frauen betriebenen Firmen (siehe Textfeld 7.1). Ein weiteres Beispiel ist in Teil III dieses Buches im Länderbericht für Griechenland zu finden. Dieses Projekt stellt jungen, innovativen Unternehmensgründern eine Mikrofinanzierung zur Verfügung. Dabei kommt ein Auswahlverfahren zum Einsatz, das unter anderem eine Bewertung durch ein Komitee vorsieht.

Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor im Zusammenhang mit der Erleichterung des Zugangs zu Finanzierung für das Unternehmenswachstum unterrepräsentierter und benachteiligter Gruppen ist die parallele und ergänzende Bereitstellung von Schulungen und Coaching für die Unternehmer, um sicherzustellen, dass diese über angemessene Fähigkeiten verfügen, um die Finanzierung effektiv

nutzen zu können (OECD/Europäische Kommission, 2014). Dies wird durch zahlreiche Belege aus der gesamten Europäischen Union gestützt. Die Erfahrungen der Street Microfinance Organisation im Vereinigten Königreich belegen, dass Unternehmer, die Schulungen und Coaching – insbesondere zum Thema Risikomanagement – erhalten haben, höhere Erfolgsquoten erzielen (Forster, 2004).

Textfeld 7.1. Seed Money Fund in der Autonomen Provinz Trient, Italien

Beschreibung des Programms: Seed Money ist ein (erstmalig Ende 2009 umgesetzter) Fonds, der die Verbreitung von Unternehmensinitiativen im innovativen oder Hi-Tech-Bereich durch die teilweise Übernahme der Gründungskosten fördert. Dabei wird jungen Unternehmern und Unternehmerinnen sowie akademischen oder Forschungs-Spin-Offs Priorität eingeräumt.

Kontext: Auch wenn die Jugendarbeitslosigkeit in Trient viel niedriger ist als in den meisten anderen Regionen Italiens, ist sie erheblich gestiegen. Die Provinzregierung ist zudem bestrebt, soziale Ungleichheiten, mit denen Frauen, Zuwanderer und andere Gruppen konfrontiert sind, abzubauen. Darüber hinaus hat die Wirtschaft in der Provinz Trient, wie auch die nationale Wirtschaft, seit der Wirtschaftskrise nur ein schwaches Wachstum zu verzeichnen.

Problemgegenstand: Das Ziel von Seed Money ist die Förderung von sozialer Eingliederung und Wirtschaftswachstum durch die Bereitstellung von Finanzmitteln für innovative Unternehmen mit angemessenem Wachstumspotenzial, wobei die Unterstützung hauptsächlich auf junge Menschen und Frauen ausgerichtet ist. Finanzmittel werden bereitgestellt für Markt- und Sektoranalysen, die Erstellung von Geschäftsplänen, Betreuung und sonstige Gründungskosten innovativer Unternehmen.

Ansatz: Aufrufe zur Antragstellung werden durch die lokale Agentur für Wirtschaftsentwicklung *Trentino Sviluppo* veröffentlicht, die die Eignung der Bewerber prüft. Die Aufrufe richten sich an neue oder sehr junge Firmen aus der Provinz Trient. Ein von *Trentino Sviluppo* eingerichtetes Komitee bewertet daraufhin die Anträge, wobei eine zuvor festgelegte Reihe von Kriterien zugrunde gelegt wird, deren Schwerpunkt auf Tragfähigkeit und Innovation liegt. Zudem visieren bestimmte Aufrufe zur Antragstellung konkrete Zielgruppen an, die Finanzmittel erhalten können. So gab es zum Beispiel Aufrufe für junge Unternehmer und Unternehmerinnen. Es werden bis zu 100000 EUR zur Verfügung gestellt bzw. 150000 EUR, wenn die Kosten für Betreuung enthalten sind. Dieser Fonds gehörte zum operationellen Programm des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung 2007-2013, über den Investitionen in Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, finanziert werden können. In diesem Zeitraum stammten 30% der Mittel von der Europäischen Union, 30% von der Provinz Trient und 40% von Italiens Zentralregierung.

Auswirkungen: 2009 gingen 62 Anträge ein (davon wurden 55 zugelassen und 23 finanziert). Aufgrund des starken Interesses verdoppelte die Regierung der Provinz die Anfangsfinanzierung auf 2,17 Millionen EUR. 2011 wurden von 79 Anträgen 40 mit 4,5 Millionen EUR finanziert. Eine Ex-post-Evaluierung wurde bisher noch nicht durchgeführt, wird aber für die anstehenden Aufrufe erwartet.

Voraussetzungen für den Erfolg: Im jüngsten Aufruf zur Antragstellung (von 2013) wurden gewisse Änderungen an dem Programm vorgenommen, um seine Auswirkungen noch zu stärken. Insbesondere wurde das Spektrum unterstützungsfähiger innovativer Projekte ausgeweitet. Neben dem Bereich Technische Innovationen (Haushalt von 2 Millionen EUR) sind Geschäftsvorhaben im Bereich soziale Innovationen mit den Teilbereichen Wohlfahrt, Kultur, Bildung, Tourismus und Umweltschutz, Kommunikations- und Informationsmanagement sowie ökologische Wirtschaft (Haushalt von 2 Millionen EUR) unterstützungsfähig. Mit dieser Ausweitung sollten die Synergien mit dem starken lokalen Genossenschaftssektor verbessert und das Potenzial zur sozialen Eingliederung und Schaffung von Arbeitsplätzen ausgebaut werden. Interessanterweise wurden mit dem Aufruf auch Maßnahmen zur Förderung der Verbreitung von Wissen und Informationen über die Geschäftstätigkeit in der Hochschul- und Erwachsenenbildung eingeführt (durch Stipendien für junge Absolventen, Studierende vor dem ersten Abschluss und Forscher zur Förderung von Geschäftsideen sowie die Ausgabe von Karten für individuelle Lernkonten), wodurch die Einbindung von jungen Menschen in wachstumsstarke Unternehmen erhöht werden sollte. Der Aufruf umfasste außerdem politische Maßnahmen auf der Nachfrageseite. 3 Millionen EUR wurden für einen Gutschein zur Vereinbarung von Familienbetreuung und Arbeit zugeteilt, was Marktchancen für neue Unternehmen im Wohlfahrtssektor schafft.

Weitere Informationen sind verfügbar unter: Trentino Sviluppo (2014), „Fondo Seed Money“, http://www.trentinosviluppo.it/it/Principale/Diventa_imprenditore/Gli_strumenti/Seed_Money/Seed_Money.aspx; Agenzia del Lavoro (2013), *Interventi di politica del Lavoro Rivolti al Giovani*, Trient.

Leasing

Ein weiterer häufig von wachsenden Firmen genutzter Finanzierungsmechanismus mit Fremdkapital ist das Leasing, das in der Regel für den Erwerb von Ausstattung eingesetzt wird. Da es für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen mit höherer Wahrscheinlichkeit schwierig ist, kommerzielle Bankkredite zu erhalten, sind alternative Fremdfinanzierungsformen wie das Leasing für sie von Bedeutung. Die Politik kann Unterstützung leisten, indem sie Leasing-Pläne aufstellt und unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer an bestehende private Programme heranführt, z. B. durch Informationen, Beratung und Mentoring.

Momentan gibt es nur wenige Beispiele für öffentlich unterstützte Leasing-Programme, obgleich diese allem Anschein nach über ein bedeutendes Potenzial hinsichtlich der Schließung von Finanzlücken verfügen. Eines davon ist „Job Opportunities through Business Support (JOBS)“ in Bulgarien, dessen Ziel die Förderung des Wachstums nicht bankfähiger Menschen mit niedrigem Einkommen ist, die bereits Kleinst- oder Kleinunternehmen führen oder dies beabsichtigen. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten dieses Programms liegt auf ländlichen Räumen mit hoher Arbeitslosigkeit und einem hohen Anteil ethnischer Minderheitengruppen (z. B. Roma). Das Projekt bietet ein Leasing unter der Voraussetzung, dass die Programmteilnehmer eine 20-stündige Finanz- und Betriebswirtschaftsschulung erfolgreich abgeschlossen haben. Das Programm wird durch 42 Unternehmerzentren und 10 Gründungszentren realisiert, die von lokalen Arbeitsagenturen, Kommunen und anderen Organisationen des öffentlichen und privaten Sektors auf lokaler Ebene eingerichtet wurden. Die Unternehmer- und Gründungszentren haben die Rechtsform von gemeinnützigen Organisationen und sind für den Ankauf der geleasten Ausstattung sowie die Finanzbildung und Wirtschaftsentwicklungskurse verantwortlich. Zwischen 2000 und 2008 wurden 1985 Unternehmen mit Leasing-Mitteln in Höhe von 10,4 Millionen EUR unterstützt. Im Ergebnis profitierten nahezu 53 500 Menschen von Schulungskursen und 34 660 Menschen fanden ein stabiles Beschäftigungsverhältnis.

Eigenkapitalfinanzierung

Eine gängige Form der Eigenkapitalfinanzierung für wachsende Firmen sind Investitionen durch „Business Angels“. Business Angels sind vermögende Privatpersonen, die in neu gegründete und wachsende Unternehmen investieren, um mittel- bis langfristig Gewinne zu erzielen. In der Regel liegen Investitionen von Business Angels zwischen 25 000 EUR und 500 000 EUR, doch wenn einzelne Investoren ihre Mittel durch Netzwerke, Clubs oder Konsortien zusammenlegen, können viel größere Summen erreicht werden. Viele Business Angels unterstützen die Unternehmen, in die sie investieren, zusätzlich durch andere Leistungen, unter anderem Beratung und Zugang zu ihren beruflichen Netzwerken.

Business Angels werden häufig mit dem wachstumsstarken Unternehmertum assoziiert und können auch bei der Unterstützung von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen eine Rolle spielen. Schätzungen zufolge ist der Markt der Business Angels in der Europäischen Union rund 5 Milliarden EUR wert, und die fünf größten Märkte befinden sich im Vereinigten Königreich, in Spanien, Frankreich, Finnland und Deutschland (EBAN, 2012). Diese Investitionen zielen auf wachstumsorientierte Branchen ab (Levratto und Tessier, 2014). Dennoch fließen in der Europäischen Union 70% der Business-Angel-Investitionen in die Informations- und Kommunikationstechnologie sowie in die Biotechnologie, während weniger als 10% in den Konsumgüter- und Dienstleistungsbereich und in den Handel eingehen. Dadurch lässt sich zum Teil erklären, warum Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen nur ein kleiner Anteil der Investitionen der Angels zukommt. Von Frauen geführte Unternehmen zum Beispiel sind mit viel geringerer Wahrscheinlichkeit in diesen wachstumsorientierten Branchen (siehe Kapitel 2) angesiedelt als die der Männer. Darüber hinaus stammen relativ wenige Business-Angel-Investoren aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen, was ebenfalls zu dem niedrigen Anteil von Investitionen in Firmen beiträgt, die von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen geführt werden.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, wie politische Entscheidungsträger in der Europäischen Union Business-Angel-Investitionen in Unternehmen von unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

unterstützen können. Erstens können sie Angels-Netzwerke schaffen, bei denen der Schwerpunkt auf der sozialen Eingliederung der Zielgruppen durch die Bezuschussung der Gründungs- und Betriebskosten der Netzwerke liegt. Dies findet am häufigsten in Business-Angel-Netzwerken statt, die in Unternehmerinnen investieren. Zweitens können politische Entscheidungsträger Schulungen für Unternehmer anbieten, die sie auf die Zusammenarbeit mit Investoren vorbereiten. Eine Untersuchung über Geschäfte, die von Business Angels im Vereinigten Königreich abgelehnt wurden, weist auf drei Hauptgründe für eine Ablehnung hin: i) Schwäche des Unternehmers oder des Geschäftsführungsteams, ii) schlechtes Marketing und iii) fehlerhafte Finanzschätzungen und -prognosen (Mason und Kwok, 2010). Auf diese Punkte könnten Vorbereitungsschulungen für die Zusammenarbeit mit Investoren ihren Schwerpunkt legen. Drittens können Regierungen Steuervergünstigungen bieten, um Investitionen durch die Business Angels zu fördern, insbesondere bei denjenigen unter ihnen, die in Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen investieren. Viertens könnten Regierungen sich zusammen mit Business Angels an Projekten für ein integrationsförderndes Unternehmertum beteiligen. Fünftens können Regierungen die Vermittlung zwischen Investoren und Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen vereinfachen und verbessern.

Ein weiterer Ansatz bei der Förderung der Eigenkapitalfinanzierung ist die solidarische Finanzierung. Es handelt sich um eine Form der sozialen Finanzierung, die neben einem Finanzertrag auch soziale oder ökologische Auswirkungen erzielen möchte. Solidarinvestmentfonds treten beispielsweise als Vermittler zwischen Investoren und Unternehmern auf. Sie bestärken traditionelle Anlageinstrumente – Spar- und Lebensversicherungskonten, Investmentfonds –, um in Unternehmen mit sozialen Auswirkungen zu investieren. Ein Beispiel bietet *Autonomie et Solidarité* in Frankreich (siehe Textfeld 7.2).

Crowdfunding

Crowdfunding ist eine immer häufiger anzutreffende Finanzierungsform, die so funktioniert, dass kleine Geldsummen von einer Vielzahl von Menschen mobilisiert werden statt einer einzigen großen Summe von einem Finanzinstitut. Die Vorteile des Crowdfunding gegenüber anderen Finanzierungsarten liegen für wachstumsorientierte Unternehmer unter anderem in den niedrigen Vermittlungskosten, einer weniger formellen und weniger gründlichen Prüfung der Geschäftsvorschläge, einem geringen Grad an Verfolgung der Mittelverwendung und geringen Fixkosten der Crowdfunding-Portale (z. B. Personal und Büroräume).

Zu den vier Hauptkategorien des Crowdfunding gehören Spenden, Belohnungen (d. h., der Investor erhält eine Belohnung, die unter dem Wert seiner Investition liegt), Darlehensgewährung und Eigenkapital (De Buysere et al., 2012). Es existieren jedoch auch hybride Formen aus diesen Kategorien. In den ersten drei Crowdfunding-Kategorien werden die Finanziere neben der Rendite häufig durch emotionale und soziale Ziele motiviert. Aus diesem Grund ist das Crowdfunding von besonderer Relevanz für das integrationsfördernde Unternehmertum.

Wenngleich dieser Markt noch relativ jung und in der Entwicklung begriffen ist, kristallisieren sich mehrere klare Aufgaben für die Regierungen heraus. Erstens äußern sich besorgte Stimmen, dass das Crowdfunding strenger reguliert werden sollte, da Crowdfunding-Plattformen wenig Kontrolle über die Tragfähigkeit der finanzierten Projekte haben. Es liegen nur begrenzte Informationen vor, und es könnte von Vorteil sein, eine strukturierte Offenlegung zu verlangen, damit die Investoren fundierte Entscheidungen fällen können.

Zweitens können politische Entscheidungsträger die Sensibilisierung für Crowdfunding vorantreiben und die bereits vorliegenden Informationen verbessern. Finanzbildung auf der Angebots- und Nachfrageseite des Marktes wird Investoren wie Unternehmern dabei helfen, das Potenzial des Crowdfunding zu begreifen. Schulungen und Beratung für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen sollten sich auf Fragen des Schuldenmanagements konzentrieren. Basiert das Crowdfunding auf Eigenkapital, sollte außerdem die betriebswirtschaftliche Rolle des externen Eigenkapitals behandelt werden.

Textfeld 7.2. **Autonomie et Solidarité – soziales Risikokapital, Frankreich**

Beschreibung: *Autonomie et Solidarité* ist eine 1990 in der Region Nord-Pas-de-Calais in Frankreich gegründete offene Genossenschaft auf Aktien. Es handelt sich um einen Risikokapital-Investmentfonds, an dem lokale und kommunale Regierungen als Aktionäre beteiligt sind. Ihr Ziel ist es, Arbeitsuchenden bei der Gründung und Entwicklung tragfähiger Unternehmen zu helfen und in Unternehmen zu investieren, die Arbeitsplätze für von sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen zu schaffen beabsichtigen.

Kontext: Diese ehemalige Bergbauregion hatte in den letzten Jahren mit vielen Herausforderungen im Sozial- und Beschäftigungsbereich zu kämpfen. 2010 lag die Armutsquote bei mehr als 19% und die Arbeitslosenquote erreichte im ersten Quartal 2013 14%. Von den rund 4 Millionen Einwohnern bezogen 288000 Ende 2012 eine Einkommensunterstützung (z. B. eine Mindesteinkommensunterstützung oder Behindertenbeihilfe).

Problemgegenstand: *Autonomie et Solidarité* bekämpft das Armutsproblem durch die Gründung von Unternehmen als eine Möglichkeit, wirtschaftliche Autonomie und soziale Wiedereingliederung zu erreichen.

Ansatz: Bei *Autonomie et Solidarité* handelt es sich um einen Risikokapitalfonds, der aus solidarischen Ersparnissen seiner Aktionäre besteht, die Kapitalanteile in Höhe von 77 EUR pro Aktie zeichnen. Der Fonds erwirbt Anteile an Unternehmen (jeweils bis zu 25%), die soziale Ziele verfolgen. Um für eine Investition infrage zu kommen, müssen die Unternehmen außerdem über drei aufeinanderfolgende Jahre hinweg mindestens sechs Arbeitsplätze schaffen und Menschen aus benachteiligten Gruppen beschäftigen. *Autonomie et Solidarité* bietet den Unternehmen zudem durch einen Mentor strategische Beratung und Managementschulungen an. Dieser Mentor hat die Aufgabe, das Unternehmen zu unterstützen und seine Fortschritte zu verfolgen. Diese Unterstützung steht fünf Jahre lang zur Verfügung. Jegliche Überschüsse, die der Fonds erwirtschaftet, werden zur Finanzierung neuer Projekte und zum Ausgleich verlustmachender Projekte verwendet. Die Aktionäre erhalten keine Dividenden.

Das Verfahren beginnt mit einer Analyse der Effektivität des Projekts. Fällt diese Evaluierung positiv aus, wird das Unternehmen einer eingehenderen Untersuchung unterzogen, bei der die Produkte, Strategien, Motive und der Geschäftsplan des Unternehmens geprüft werden. Auf der Grundlage dieser Prüfung werden die Finanzierungsbedingungen vorgeschlagen.

Auswirkungen: Ende Juni 2012 wies *Autonomie et Solidarité* Eigenkapital in Höhe von ungefähr 8,5 Millionen EUR, 2357 Aktionäre, mehr als 200 Kapitalbeteiligungen und 9,6 Millionen EUR an kumulierten Verpflichtungen (3,4 Millionen EUR an Kapital, 4,9 Millionen EUR an Einlagen auf Girokonten und 1,2 Millionen EUR an Darlehensbeteiligungen) auf. Laut einem Bericht von *Autonomie et Solidarité* wurden in den Unternehmen und Projekten, die von *Autonomie et Solidarité* unterstützt wurden, mehr als 2000 Arbeitsplätze geschaffen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Drei wesentliche Faktoren sorgen für den Erfolg von *Autonomie et Solidarité*. Der erste ist eine günstige Steuerregelung für Investoren: Die geschuldete Vermögenssteuer wird bis zu einem Höchstbetrag von 20000 EUR um 50% der Investition reduziert. Dies schafft einen Anreiz für die Investition in den Fonds. Der zweite Faktor ist die Einbindung einer gemeinnützigen Organisation, die neben den Kapitalinvestitionen Coaching und Beratung für werdende Unternehmer bietet. Diese Kombination aus finanzieller und nichtfinanzieller Unterstützung stellt sicher, dass das Projekt mit den Zielen des Verbands übereinstimmt. Der dritte Faktor ist die Umsetzung einer langfristigen Denkweise und strategischen Handelns. Seit ihrer Gründung hält sich die Genossenschaft an klare, eng gefasste Ziele (die Förderung der sozialen Eingliederung und die Armutsbekämpfung durch das Unternehmertum). So wird sichergestellt, dass sowohl die Aktionäre als auch die unterstützten Unternehmen über klare, konsistente Informationen über ihre Rechte und Pflichten für die Teilnahme verfügen.

Peer-to-Peer-Kreditvergabe

Die Peer-to-Peer-Kreditvergabe (P2P-Kreditvergabe) funktioniert auf ähnliche Weise wie das darlehensbasierte Crowdfunding. Diese Art der Kreditvergabe findet direkt zwischen zwei Einzelpersonen und in der Regel über eine Online-Plattform statt. Sie kann besonders relevant für

die Unterstützung des wachstumsorientierten Unternehmertums von Menschen aus benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen sein, da sie nicht bankfähigen Unternehmern einen Zugang zu Finanzierung ermöglicht. Außerdem sind nicht so viele Sicherheiten vorzuweisen wie für formelle Finanzierungsmechanismen. Die Zinssätze liegen bei diesen Transaktionen höher als bei Bankkrediten, und es ist nicht ungewöhnlich, dass P2P-Kredite auf nachrangigen Darlehen basieren, also Darlehen, die im Falle einer Liquidation erst bedient werden, nachdem die Kreditnehmer die vorrangigen Kreditgeber ausbezahlt haben. Schätzungen zufolge hat der europäische P2P-Markt einen Wert von 20 Millionen EUR im Monat (De Buysere et al., 2012).

Regierungen müssen diese Märkte regulieren, um die Verfügbarkeit von Informationen zu verbessern und Kreditgeber und Kreditnehmer über die Vorteile, Kosten und Risiken der P2P-Kreditvergabe aufzuklären. Politische Entscheidungsträger können die P2P-Kreditvergabe für das integrationsfördernde Unternehmertum unterstützen, indem sie Steueranreize für Investoren und Plattformen setzen, damit diese bestimmten Zielgruppen oder -bereichen Kredite gewähren. Sie könnten außerdem die Vermittlung zwischen Investoren und Unternehmen erleichtern.

Finanzbildung

Bei sämtlichen zuvor genannten Finanzierungsformen besteht einer der zentralen Erfolgsfaktoren darin, den Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen Finanzbildung zu vermitteln. Diese kann in Form von separaten Kursen oder als Teil eines Finanzpakets angeboten werden. Mehrere der vorstehend erörterten Programme umfassen eine Finanzbildungskomponente sowie Zugang zu Finanzierung. Im Rahmen der Finanzbildung sollten allerdings nicht nur die Bedingungen für die erfolgreiche Nutzung der speziellen Art der Finanzierung, die von dem Programm, welches die Finanzbildung anbietet, zur Verfügung gestellt wird, behandelt werden, sondern das gesamte Spektrum an verfügbaren Finanzquellen sowie die allgemeinen Grundsätze des Finanzmanagements. Finanzbildungsprogramme sollten zudem in allgemeine Schulungskurse für Unternehmer eingebunden werden und den Fokus nicht nur auf die Verbesserung des Wissens legen, sondern auch auf die Beeinflussung von Einstellungen und Verhaltensweisen. Es ist weiterhin wichtig sicherzustellen, dass Ausbilder qualifiziert sind und so eine hochwertige Vermittlung von Finanzwissen erfolgt. Politische Entscheidungsträger können zudem zur Förderung der Finanzbildung von Mitarbeitern in Banken und Finanzinstitutionen beitragen. Es ist insbesondere von Bedeutung, dass sie in einer einfachen Sprache kommunizieren (OECD, 2005).

Aufbau unternehmerischer Fähigkeiten

Der Aufbau unternehmerischer Fähigkeiten von Menschen aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen kann über eine Kombination aus allgemeiner Unternehmergebung mit Schwerpunkt auf der Förderung des Unternehmertums für alle und zielgerichteteren Gründungsschulungen für diejenigen, die Interesse an einer Unternehmensgründung haben, erfolgen. Angesichts der Belege, dass verschiedene Bevölkerungsgruppen wie zum Beispiel junge Menschen (Moberg, 2011) und Migranten (Lofstrom, 2004) über unterschiedliche Schulungsbedürfnisse verfügen, sollten Unternehmerschulungen für potenzielle Unternehmensgründer auf die Anforderungen der Teilnehmer zugeschnitten sein. Jüngeren Untersuchungen zufolge sollte der Schwerpunkt in Schulungsprogrammen, die sich an junge Menschen richten, auf nichtkognitive Fähigkeiten wie Teamwork, Selbstkontrolle und eine immer ehrgeizigere Zielsetzung gelegt werden (Rosendahl et al., 2012). Eine bessere Wirksamkeit entfalten Ausbildungsangebote häufig in Kombination mit anderen Unterstützungsleistungen. So zeigte eine Evaluierung von acht verschiedenen Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Schweden die größten Erfolge für Programme auf, bei denen Schulungen und praktische Erfahrungen kombiniert wurden (Carling und Richardson, 2001). Ein weiteres Beispiel ist das Programm „NEnA“ in Deutschland, das Wissenschaftlerinnen unterstützt, die ihre Forschung zu vermarkten versuchen (siehe Textfeld 7.3).

Die Bereitstellung von Wirtschaftsförderungsdiensten im Anschluss an die Unternehmensgründung (z. B. Coaching und Mentoring sowie Gründungszentren) ist eine weitere Möglichkeit zur Förderung der Kompetenzentwicklung und somit zur Stärkung des Wachstumspotenzials von Unternehmern

aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen. Untersuchungen des Programms „Business Link“ im Vereinigten Königreich und des dänischen Beratungsdienstes zur betreuten Vorbereitung ergaben positive Auswirkungen (Lundström et al., 2013; Rotger et al., 2012). Bei Maßnahmen, die individuell und intensiv sind (d. h. Coaching, Mentoring, Beratung und Gründungszentren) sollten politische Entscheidungsträger sich um die Organisation einer Bereitstellung durch lokale Akteure bemühen, da diese mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Erweiterung der Fähigkeiten ermöglichen und Gelegenheiten zur Netzwerkarbeit mit relevanten Interessengruppen bieten (Huggins und Williams, 2009).

Textfeld 7.3. NEnA, Deutschland

Beschreibung: Dieses Programm bietet Schulungen, Coaching und Mentoring für im Bereich der Nanotechnologie tätige Wissenschaftlerinnen, die an einer Unternehmensgründung beteiligt sind. Nachdem die Frauen ein Screening ihrer Kompetenzen und ihres Potenzials für die Unternehmensgründung durchlaufen haben, werden interdisziplinäre Gruppen aus Gründern gebildet, die dann im Verlauf des Programms ihre Geschäftsidee entwickeln.

Problemgegenstand: In der Grundlagenforschung tätige Wissenschaftler fühlen sich oft sehr weit entfernt vom Unternehmertum und empfinden die Unternehmensgründung als schwierig. Dies gilt besonders für Wissenschaftlerinnen, die im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen tendenziell in der Öffentlichkeit weniger sichtbar sind, schwächer entwickelte Netzwerke haben und mit geringerer Wahrscheinlichkeit selbst ein Unternehmen starten.

Ansatz: Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufen und in einem nationalen Konsortium von Universitäten als Teil der Initiative zur Karriereentwicklung „nano4women“ erstmalig im Zeitraum 2006-2010 umgesetzt. Daraufhin wurde es von einzelnen Universitäten mit deren zusätzlicher finanzieller Unterstützung fortgesetzt. So wird das Projekt zum Beispiel weiterhin mit Unterstützung des Bundeslandes Sachsen-Anhalt vom Institut für Physik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg umgesetzt. Zwischen 2006 und 2010 investierte das BMBF 525 000 EUR. Danach wurden die jährlichen Kosten von nahezu 100 000 EUR vom regionalen Ministerium getragen. Es waren keine europäischen Mittel beteiligt.

Das Projekt unter der Leitung des Instituts für Physik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg bietet eine einwöchige Business-Akademie, bei der Wissenschaftlerinnen Forschungsanträge mit praktischer Relevanz vermittelt werden. Durch ein sorgfältiges Screening und Auswahlverfahren (einschließlich einer Überprüfung der bisherigen Erfolge und der Beweggründe sowie einer fragebogenbasierten Prüfung des unternehmerischen Potenzials) wird eine Gruppe der aussichtsreichsten Teilnehmerinnen gebildet, die daraufhin Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung und zum Aufbau von Hard Skills mitmachen, die von individuellem Coaching gerahmt werden. Im Anschluss an die Akademie führen die lokalen Projektpartner (in der Regel) die Coaching- und Beratungstätigkeiten fort.

Auswirkungen: Rund 100 Master-Studenten, Doktoranden oder Post Docs aus 50 deutschen Universitäten und Forschungsinstituten haben sich bislang an dem Bundesprogramm beteiligt. Eine Ex-post-Umfrage zeigt, dass 92% der Teilnehmer sich durch NEnA motiviert fühlten, ein Unternehmen zu gründen, und 75% beabsichtigten, bei Wahrnehmung einer Marktchance ein Unternehmen zu gründen. Die Ex-post-Umfrage ließ auch erkennen, dass von den 23 Teams/Ideen 11 Ideen durch mindestens eine der Teilnehmerinnen in Form einer Unternehmensgründung (9 Fördermittelanträge, die mit der Erstellung eines Geschäftsplans verbunden sind) oder einer Unternehmensentwicklung (2 Teams hatten bereits vor NEnA ein Unternehmen angemeldet) umgesetzt wurden.

Voraussetzungen für den Erfolg: Für dieses Programm gibt es zwei zentrale Erfolgsfaktoren. Erstens werden Champions, beispielsweise Fakultätsmitglieder und Akteure zur Förderung des Unternehmertums, an den einzelnen Forschungsinstituten/Universitäten für die Mobilisierung der Teilnehmerinnen benötigt. Zweitens müssen qualifizierte, inspirierende Ausbilderinnen, Betreuer und Rollenvorbilder beteiligt werden.

Aufbau von Unternehmensnetzwerken

Sowohl während des Gründungsprozesses als auch nach der Etablierung des Unternehmens sind Netzwerke eine wichtige Ressource, die zur Sammlung von Informationen und Ideen, zum Aufbau von Beziehungen mit Partnern, Lieferanten und Kunden und zur Ermittlung von Möglichkeiten und Märkten genutzt werden kann sowie dazu, geeignete Mitarbeiter und Kapitalgeber zu finden und für sich zu gewinnen (Kim et al., 2013). Entsprechend sollten sich die Bemühungen politischer Entscheidungsträger darauf richten, Interaktionen zwischen Unternehmern und dem Wirtschaftsumfeld durch persönliche Treffen und Veranstaltungen oder über das Internet zu ermöglichen. Diese werden in der Regel am besten durch lokale Akteure bereitgestellt, die mit den maßgeblichen Interessenträgern in Verbindung stehen (Huggins und Williams, 2009). So schafft beispielsweise das Projekt *Women Emprende* in Spanien (siehe Textfeld 7.4) Netzwerke unter denjenigen Unternehmerinnen, die an der Universität von Santiago de Compostela das Gründerzentrumsprogramm durchlaufen.

Textfeld 7.4. *Woman Emprende*, Spanien

Beschreibung des Programms: Das Ziel von *Woman Emprende* ist die Schaffung von Netzwerken für unternehmerisch tätige Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Universität von Santiago de Compostela, einschließlich der Teilnehmerinnen des Gründerzentrumsprogramms der Universität.

Kontext: Eine erfolgreiche Teilnahme an einem Gründerzentrumsprogramm steigert das Wachstumspotenzial eines Jungunternehmens. Dennoch sind von Frauen geführte und verwaltete Unternehmen trotz immer höherer Bildungsabschlüsse der Frauen nach wie vor unter den wissensbasierten oder wissensintensiven Unternehmen unterrepräsentiert (Scott, 2009).

Problemgegenstand: Seit 1999 unterstützt Santiago de Compostela die lokale Universität bei der Entwicklung innovativer Technologieunternehmen, die aus FuE-Projekten entstehen. Mehr als 120 Unternehmen wurden zwischen 1999 und 2008 gegründet, von denen 92% im Jahr 2009 immer noch bestanden. Die Anzahl der Frauen, die an diesen Unternehmen beteiligt sind, ist jedoch gering, obwohl an der Universität von Santiago de Compostela der Anteil der weiblichen Studierenden höher als 70% liegt.

Ansatz: *Woman Emprende* unterstützt die Unternehmensgründung durch Frauen in all ihren Phasen. Das Projekt basiert auf dem universitären Gründungszentrum Uninova (<http://www.uninova.org/ga/default.asp>) und stützt sich außerdem auf die universitäre Wagniskapitalgesellschaft Unirisco (<http://www.unirisco.com/>). Das Herzstück des Programms bildet INNOVATIA 8.3, eine Plattform, die Unternehmerinnen Möglichkeiten zum Screening, Coaching und zur Netzwerkarbeit bietet.

Auswirkungen: Wenngleich es *Woman Emprende* noch nicht gelungen ist, die Beteiligung von Frauen am universitären Gründungszentrum entsprechend dem Anteil der weiblichen Studentinnen zu erhöhen, hat das Programm bereits die Gründung mehrerer erfolgreicher von Frauen betriebener Unternehmen unterstützt. So wurde zum Beispiel GalChimia von vier Doktorandinnen im Fach Chemie gegründet und ist heute Spaniens führendes Unternehmen im Bereich der synthetischen organischen Chemie.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Programm ist das Ergebnis einer seit langem bestehenden Partnerschaft zwischen den lokalen Entwicklungsbehörden, der Universität und der Geschäftswelt.

Weitere Informationen sind verfügbar unter: <http://www.womanemprende.org/> und <http://www.uniemprende.es/>.

Bereitstellung von wachstumsfördernden Programmen

- Angesichts der geringen Zahl potenzieller Teilnehmer an Programmen zur Unterstützung des Unternehmenswachstums, die sich ausschließlich an Unternehmer aus bestimmten benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen richten, ist es oftmals angemessener, Unterstützung über bestehende allgemeine Programme zu bieten. Für diese Gruppen sind allerdings über allgemeine Programme die Bereitstellung von Informationen sowie Kontaktarbeit erforderlich.
- Es besteht unter Umständen Raum für einige zielgerichtete Programme, bei denen der Schwerpunkt auf der Förderung des Unternehmenswachstums von jungen Menschen, Frauen, Älteren, Zuwanderern und weiteren bestimmten Zielgruppen liegt. In diesen Fällen sollten Brücken hin zu ergänzender und zusätzlicher Unterstützung im Rahmen von allgemeinen Unterstützungsangeboten geschlagen werden.
- Für Teilnehmer an speziell auf unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer ausgerichteten Programmen zur Unterstützung des Unternehmenswachstums sollte ein Auswahlprozess auf der Grundlage der Ausprägung der Wachstumsbereitschaft eingerichtet werden.
- Alle allgemeinen Unternehmensgründungs- und Unterstützungsprogramme für unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer sollten so weit wie möglich der Förderung der Wachstumsmotivation, der Ermöglichung des Zugangs zu Wachstumsfinanzierung, dem Aufbau fortgeschrittener unternehmerischer Fähigkeiten einschließlich Führungs- und Managementfähigkeiten sowie der Schaffung robusterer Unternehmensnetzwerke unter Teilnehmern mit Wachstumsbereitschaft Beachtung schenken.

Erkennung von Unternehmern mit Wachstumspotenzial

Öffentliche politische Maßnahmen, deren Ziel die Förderung von Unternehmenswachstum ist, sind mit größerer Wahrscheinlichkeit wirksamer und effizienter, wenn sie auf Einzelpersonen mit Wachstumsbereitschaft ausgerichtet sind. Unterstützung kann dann gewährt werden, um diese Wachstumsbereitschaft in eine Wachstumsmotivation umzuwandeln und die Beschaffung von wichtigen Wachstumsressourcen, unter anderem Finanzierung, Fähigkeiten und Netzwerke, zu vereinfachen. Einzelpersonen mit Wachstumsbereitschaft können mithilfe von Interviews und Befragungen ermittelt werden. Obwohl nicht alle Einzelpersonen erfasst werden, die Wachstumsbereitschaft zeigen, kann davon ausgegangen werden, dass diejenigen, die sich um Unterstützung aus Programmen zur Förderung des Wirtschaftswachstums bemühen, auch Wachstumsbereitschaft aufweisen. Des Weiteren könnten auch diejenigen Teilnehmer an allgemeinen Unternehmerbildungsprogrammen oder Programmen zur Gründungsförderung ermittelt werden, die die höchste Motivation aufwiesen. Ihnen könnte Unternehmensförderung angeboten werden, wenn das operative Personal, das an den Programmen mitarbeitet, sich dieser Aufgabe bewusst bzw. mit dieser betraut ist. Hingegen ist es nicht ratsam, ohne einen entsprechenden Auswahlprozess Wachstumsförderung innerhalb einer geschlossenen Gruppe von Unternehmensgründern oder Inhabern bestehender kleiner Unternehmen anzustreben, da zahlreiche Unternehmer nur daran interessiert sind, sich selbst zu unterstützen.

Brücken zu allgemeinen Unterstützungsdiensten

Wie in OECD/Europäische Kommission (2013) erörtert, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Bereitstellung politischer Maßnahmen für Unternehmer aus benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen: Gewährung des gleichen Zugangs zu allgemeinen Programmen wie für andere Gruppen; gezielte Kontaktaufnahme und Marketing, um unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen die Nutzung von Standarddiensten, die andernfalls nicht für sie zugänglich wären, zu ermöglichen; Bereitstellung spezieller Maßnahmen für benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen durch allgemeine Programme und Agenturen und Einrichtung spezialisierter Agenturen zur Bereitstellung fachspezifischer Unterstützung.

Die Unterstützung zum Zwecke des Unternehmenswachstums wird im Allgemeinen wohl am besten durch allgemeine Unterstützungsagenturen bereitgestellt, da die anvisierte Klientel klein ist. Darüber hinaus

konzentriert sich die Wachstumsunterstützung in der Regel eher auf die Anforderungen des Unternehmens als die individuellen Merkmale des Unternehmers, so dass die Unterstützungsleistungen einheitlicher ausfallen als Unterstützung bei der Unternehmensgründung. Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen sind jedoch in allgemeinen Wachstumsförderungsprogrammen unterrepräsentiert. Die Gründe hierfür sind folgende: i) Selbstselektion der Teilnehmer, die Zugang zu diesen Programmen haben, Wissen und wahrgenommene Vorteile aus dem allgemeinen Wachstumsförderungsprogrammen, d. h., Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen bewerben sich seltener, und ii) verschiedene Screening- und Eignungsprogramme sortieren diese Gruppen häufig aus.

Dem Umstand, dass sich Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen mit geringerer Wahrscheinlichkeit bei allgemeinen Wachstumsförderungsprogrammen bewerben, kann durch Kontaktaufnahmetätigkeiten entgegengewirkt werden, damit Informationen zu Wachstumsförderungsprogrammen diese Gruppen auch tatsächlich erreichen. So setzt beispielsweise das österreichische Programm „Mingo Migrant Enterprises“ erfolgreich Berater aus ethnischen Minderheiten ein, um Zuwanderern den Zugang zu allgemeinen Unterstützungsdiensten zu erleichtern. Außerdem umfasst es aktive Kontaktaufnahmeprogramme, mit denen versucht wird, potenzielle Teilnehmer durch Zeitungskampagnen in Minderheitensprachen und diverse Veranstaltungen zu erreichen.

In einigen Fällen können Programme zur Förderung des Wirtschaftswachstums für bestimmte Gruppen allerdings durch die Teilnehmerzahlen gerechtfertigt sein. Weiterhin sollte im Rahmen aller Unternehmensgründungs- und Unterstützungsprogramme für unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer den zentralen Erfolgsfaktoren des Unternehmenswachstums Rechnung getragen werden, indem dadurch so weit wie möglich die Wachstumsmotivation gefördert, der Zugang zu Wachstumsfinanzierung ermöglicht, fortgeschrittene unternehmerische Fähigkeiten einschließlich Führungs- und Managementfähigkeiten aufgebaut sowie robustere Unternehmernetzwerke geschaffen werden.

Schlussfolgerungen und politische Empfehlungen

Die meisten Unternehmer gründen ihre Unternehmen in Wirtschaftszweigen, die sie kennen und in denen sie tätig waren. Allerdings führt dies mit einiger Wahrscheinlichkeit zu einer Überzahl von Firmengründungen in Sektoren mit niedrigen Zutrittsschranken, insbesondere für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen mit niedrigem Qualifikationsniveau, kaum Zugang zu Finanzierung und unterentwickelten Netzwerken (OECD/Europäische Kommission, 2013). Im Ergebnis steigt die Konkurrenz auf dem jeweiligen Markt, wodurch die Grenzpreise zugunsten der Kunden und Verbraucher gedrückt, die Einnahmen und das Wachstumspotenzial neuer Unternehmer jedoch eingeschränkt werden (Camerer und Lovallo, 1999). Damit bestehen produktivere und wertvollere Möglichkeiten für Unternehmer darin, Märkte zu finden, deren Potenzial noch nicht durch andere Unternehmen voll ausgeschöpft ist (Evans, 1989). Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, ein tragfähiges Unternehmen mit größeren Einnahmen und einem höheren Wachstumspotenzial aufzubauen. Außerdem erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von positiven Nebeneffekten für die lokale Wirtschaft, zum Beispiel die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Die Politik kann Auswirkungen auf die Anteile der Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen haben, die ihre Unternehmen wachsen lassen. Insofern sollten politische Entscheidungsträger und Politiker, die das Wachstum unterstützen möchten, zunächst diejenigen Unternehmer und potenziellen Unternehmer identifizieren, die eine Bereitschaft zu wachsen, jedoch noch nicht die erforderlichen Ressourcen besitzen, um dieses Wachstum zu realisieren (beispielsweise Wachstumsmotivation, Finanzmittel, entsprechende Fähigkeiten und Netzwerke). Danach sollte der Schwerpunkt auf die Behebung dieser Defizite gelegt werden. Aus praktischer Sicht ist dies viel einfacher, als zu versuchen, risikoscheue Personen oder lebensstilorientierte Unternehmer dazu zu motivieren, Wachstum anzustreben, oder entsprechende Anreize zu setzen.

Zentrale politische Empfehlungen

- Personen sollten anhand ihrer selbst bekundeten Motivation für eine Wachstumsförderung ausgewählt werden.
- Erfolgreiche Rollenvorbilder aus den Zielgruppen der Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum sollten eingesetzt werden, um andere Unternehmer zu Wachstum und Erfolg zu inspirieren.

- Wachstumsrelevante Fähigkeiten sollten ebenfalls in Unternehmergebildungsprogrammen vermittelt werden, wobei der Schwerpunkt auf Führungs- und Managementfähigkeiten sowie Finanzwissen zu legen ist.
- Persönliche Beziehungen wie die beim Coaching und Mentoring entstehenden sollten genutzt werden, um diejenigen Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen zu motivieren und zu unterstützen, die ein Wachstum anstreben.
- Der Zugang zu der für ein Wachstum notwendigen Finanzierung (u. a. Fremd- und Eigenkapitalfinanzierung) sollte gefördert werden. Für wachsende Unternehmen könnten spezielle Wachstums-Fonds eingerichtet werden. Politische Entscheidungsträger sollten die Lücke zwischen Business-Angel-Investoren und Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen durch Netzwerkveranstaltungen überbrücken.
- Unternehmernetzwerke mit strukturierten Programmen sollten aufgebaut werden, die Unternehmern bei der Ausweitung ihres Ressourcen-Pools helfen. Wenngleich die Entwicklung von Netzwerken innerhalb der Gruppen zur Schaffung einer förderlichen Gemeinschaft beitragen kann, ist es wichtig, dass auch Verbindungen zum allgemeinen Wirtschaftsumfeld aufgebaut werden, damit möglichst viele potenzielle Wissensquellen und Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Es sollte sichergestellt werden, dass Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen mithilfe angemessener, gezielter Informationen und Kontaktaufnahme Zugang zu allgemeinen Programmen zur Unterstützung des Unternehmenswachstums erhalten. Es sollten Brücken von Initiativen zur Unterstützung des Unternehmenswachstums, die auf bestimmte unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen ausgerichtet sind, hin zur ergänzenden Unterstützung im Rahmen allgemeiner Programme geschlagen werden.
- Der Förderung der Wachstumsmotivation, der Ermöglichung des Zugangs zu Wachstumsfinanzierung, dem Aufbau von Führungs- und Managementfähigkeiten sowie der Schaffung robusterer Unternehmernetzwerke unter Unternehmern mit Wachstumsbereitschaft, die an allgemeinen Unternehmensförderungsprogrammen für unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen teilnehmen, sollte Beachtung geschenkt werden.

Literatur

- Abburrà, L. (1998), „Creare nuove imprese di successo in aree a rischio di declino. Un'indagine empirica tra letteratura economica e politiche pubbliche“, *Economia & Lavoro*, Nr. 2, S. 49-72.
- Agenzia del Lavoro (2013), *Interventi di politica del Lavoro Rivolti al Giovani*, Trient.
- Ahl, H. (2006), „Why research on women entrepreneurs needs new directions“, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Bd. 30, Nr. 5, S. 595-621.
- Aldrich, H. (1999), *Organizations Evolving*, Sage Publications: London.
- Autio, E., S. Pathak, K. Wennberg (2013), „Consequences of cultural practices for entrepreneurial behaviors“, *Journal of International Business Studies*, Bd. 44, Nr. 4, S. 334-362.
- Bates, T. (1990), „Entrepreneur human capital and small business longevity“, *Review of Economics and Statistics*, Bd. 72, Nr. 4, S. 551-559.
- Bates, T. (1995), „Self-employment entry across industry groups“, *Journal of Business Venturing*, Bd. 10, Nr. 2, S. 143-156.
- Baum, R. und E. Locke (2004), „The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth“, *Journal of Applied Psychology*, Bd. 89, Nr. 4, S. 587-598.
- Baum, R., E. Locke, S. Kirkpatrick (1998), „A longitudinal study of the relation of vision and vision communication to venture growth in entrepreneurial firms“, *Journal of Applied Psychology*, Bd. 83, Nr. 1, S. 43-54.
- Bhaird, C. und B. Lucey (2006), „An Explanatory Cross-Sectional study of the capital structures of Irish SMEs“, auf der International Conference on the Financing of SMEs am CSME, Warwick Business School, vorgestelltes Dokument.
- Brush, C. (1992), „Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions“, *Entrepreneurship Theory & Practice*, Bd. 16, Nr. 4, S. 5-30.

- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2012), *Mittelstandsbericht 2012*, Wien: BWFJ.
- Camerer, C. und D. Lovo (1999), „Overconfidence and Excess Entry: An Experimental Approach“, *American Economic Review*, Bd. 89, Nr. 1, S. 306-318.
- Carling, K. und K. Richardson (2001), „The Relative Efficiency of Labor Market Programs: Swedish Experience from the 1990's“, *Labour Economics*, Bd. 11, Nr. 3, S. 335-354.
- Cassar, G. und S. Holmes (2003), „Capital Structure and the financing of SMEs: Australian evidence“, *Accounting and Finance*, Bd. 43, S. 123-147.
- CEEDR (Centre for Enterprise and Economic Development Research) (2000), „Young entrepreneurs, women entrepreneurs, co-entrepreneurs and ethnic minority entrepreneurs in the European Union and central and eastern Europe“, Brüssel: Europäische Kommission, GD Unternehmen, http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=4095.
- Claveau, N., M. Perez und I. Prim-Allaz (2013), „Vers une différenciation des trajectoires de forte croissance (FC continue vs FC discontinue)“, *Revue internationale P.M.E.*, Bd. 26, Nr. 1, S. 117-139.
- Coleman, S. (2004), „The Liability of newness and small firm access to debt capital: Is there a link?“, auf der Annual Conference of the Academy of Entrepreneurial Finance am 29. April 2004 in Washington D.C. vorgestelltes Dokument.
- Colombo, M. und L. Grilli (2005), „Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view“, *Research Policy*, Bd. 34, Nr. 6, S. 795-816.
- Criaco, G., F. Chirico, P. Sieger, T. Minola und K. Wennberg (2014), „Entrepreneurial parents as a double-edged sword for offspring's entrepreneurial intentions: A social comparison perspective“, Working Paper, Jönköping International Business School.
- Curran, J. und R. Blackburn (2001), „Older people and the enterprise society: age and self-employment propensities“, *Work, Employment and Society*, Bd. 15, Nr. 4, S. 889-902.
- Davidsson, P. (1989), „Continued entrepreneurship and small firm growth“, Economic Research Institute Stockholm School of Economics, *Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögsk.* (EFI): Stockholm.
- Davidsson, P. und B. Honig (2003), „The role of social and human capital among nascent entrepreneurs“, *Journal of Business Venturing*, Bd. 18, Nr. 3, S. 301-331.
- De Buysere, K., O. Gajda, R. Kleverlaan und D. Mar (2012), „A Framework for European Crowdfunding“, http://www.europcrowdfunding.org/files/2013/06/FRAMEWORK_EU_CROWDFUNDING.pdf.
- De Clercq, D. und P. Arenius (2006), „The role of knowledge in business start-up activity“, *International Small Business Journal*, Bd. 24, Nr. 4, S. 339-358.
- Delmar, F. und C. Holmquist (2004), „Women's entrepreneurship: issues and policies“, in Proceedings of the 2nd Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Conference of Ministers Responsible for SMEs, Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy, Istanbul, Türkei.
- Delmar, F. und J. Wiklund (2008), „The effect of small business managers' growth motivation on firm growth: A longitudinal study“, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Bd. 32, Nr. 3, S. 437-457.
- Di Maria, E. und V. De Marchi (2008), „Competitività, imprenditorialità e immigrazione“, *Il caso del Veneto*, argomenti, Nr. 24.
- Drakopoulou Dodd, S. (2012), „Network approaches and embeddedness“, in *Perspectives on Entrepreneurship: A Course Text*, Mole, K. and Ram, M. (Hrsg., 2012), Palgrave Macmillan, London
- Drakopoulou Dodd, S., S. Jack und A. Anderson (2014), „The Role Of Networking In The Growth Processes Of Family Firms: An International Study“, in *Family Entrepreneurship*, Fayolle, Hrsg., (in Kürze erscheinend).
- Du Rietz, A. und M. Henrekson (2000), „Testing the female underperformance hypothesis“, *Small Business Economics*, Bd. 14, Nr. 1, S. 1-10.
- EBAN (2012), „European Angel Investment Overview: 2012“, verfügbar unter <http://www.eban.org/wp-content/uploads/2013/07/EBAN-Angel-Investment-Overview-2012.pdf>.
- Ebbers, I. und B. Halbfas (2013), „Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen: diskursanalytische Verortung in der akademischen Entrepreneurship Education“, im Rahmen des G-Forums vorgestelltes Dokument, 17.
- Efendic, N., F. Andersson und K. Wennberg (2014), „Growth in Immigrant-run Businesses“, im Rahmen des Uddevalla Symposiums2014 vorgestelltes Dokument.
- Europäische Kommission (2012), „Entrepreneurship in the EU and beyond“, *Flash Eurobarometer 354*, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf.

- Eurostat (2006), „The profile of the successful entrepreneur – Results of the survey Factors for Success“, *Statistics in Focus* 29/2006.
- Evans, M. (1989), „Immigrant Entrepreneurship: Effects of Ethnic Market Size and Isolated Labor Pool“, *American Sociological Review*, Bd. 54, Nr. 6, S. 950.
- Farley, R. und R. Alba (2002), „The New Second Generation in the United States“, *International Migration Review*, Bd. 36, S. 669-701.
- Folta, T. B., F. Delmar und K. Wennberg (2010), „Hybrid Entrepreneurship“, *Management Science*, Bd. 56, Nr. 2, S. 253-269.
- Forster, S. (Hrsg.) (2004), *Street UK: A microfinance organisation. Lessons learned from its first three years' operations*. Street (UK) Foundation, mit Unterstützung der Calouste Gulbenkian Foundation und dem Europäischen Mikrofinanzierungsnetz.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2014), Besondere Auswertung der jährlichen Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2009-2013.
- Goffi, G. (2012), „Donne e lavoro in Italia e nelle Marche. Il punto sulle difficoltà e sulle prospettive“, *Economia Marche Journal of Applied Economics*, Bd. XXXI, Nr. 2, Dezember.
- Gundry, L. und H. Welsch (2001), „The ambitious entrepreneur: High growth strategies of women-owned enterprises“, *Journal of Business Venturing*, Bd. 16, Nr. 5, S. 453-470.
- Hart, D. und Z. Acs (2011), „High-Tech Immigrant Entrepreneurship in the United States“, *Economic Development Quarterly*, Bd. 25, Nr. 2, S. 116-127.
- Hite, J. und W. Hesterly (2001), „The evolution of firm networks: From emergence to early growth of the firm“, *Strategic Management Journal*, Bd. 22, Nr. 3, S. 275-286.
- Honig, B. (1998), „What determines success? Examining the human, financial, and social capital of Jamaican microentrepreneurs“, *Journal of Business Venturing*, Bd. 13, Nr. 5, S. 371-394.
- Huggins, R. und N. Williams (2009), „Enterprise and public policy: a review of Labor government intervention in the United Kingdom“, *Environment and planning. C, Government and policy*, Bd. 27, Nr. 1, S. 19.
- Jack, S. und A. Anderson (2002), „The effects of embeddedness on the entrepreneurial process“, *Journal of Business Venturing*, Bd. 17, Nr. 5, S. 467-487.
- Jack, S., S. Dodd und A. Anderson (2008), „Change and the development of entrepreneurial networks over time: a processual perspective“, *Entrepreneurship and Regional Development*, Bd. 20, Nr. 2, S. 125-159.
- Janczak, S. und F. Bares (2010), „High Growth SMEs: The Evolution of the Gazelles and Some Evidence from the Field“, *J.A.-Bombardier Chair of Entrepreneurship*, Arbeitsunterlage Nr.: 2010-01.
- Johannisson, B. und M. Mønsted (1997), „Contextualizing Entrepreneurial Networking“, *International Journal of Management and Organization*, Bd. 27, Nr. 3, S. 109-137.
- Kim, P., K. Longest und H. Aldrich (2013), „Can You Lend Me a Hand? Task-Role Alignment of Social Support for Aspiring Business Owners“, *Work and Occupations*.
- Le, A. (1999), „Empirical Studies of Self-Employment“, *Journal of Economic Surveys*, Bd. 13, Nr. 4, S. 381.
- Lechner, C. und M. Dowling (2003), „Firm networks: External relationships as sources for the growth and competitiveness of entrepreneurial firms“, *Entrepreneurship and Regional Development*, Bd. 15, Nr. 1, S. 1-26.
- Levratto, N. und L. Tessier (2014), „La croissance des PME est-elle favorisée par les Business Angels? Une analyse à partir du cas français en 2008 et 2009“, *Communication au 12ème CIFEPME*, Agadir, 29.-31. Oktober 2014.
- Lofstrom, M. (2004), *Labor market assimilation and the self-employment decision of immigrant entrepreneurs*, Springer: New York.
- Lundström A, P. Vikström, M. Fink, H. Crijns, P. Glodek, D. Storey und A. Kroksgård (2013), „Measuring the Costs and Coverage of SME and Entrepreneurship Policy: A Pioneering Study“, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Bd. 38, Nr. 4, S. 941-957.
- Marucci, M. und C. Montedoro (2010), „L'integrazione degli immigrati tra politiche attive del lavoro e politiche sociali: esperienze ed eccellenze in quattro regioni italiane“, *Strumenti ISFOL*, Nummer 6 – September.
- Mason, C. und J. Kwok (2010), „Investment Readiness Programmes and Access to Finance: A Critical Review of Design Issues“, *Local Economy*, Bd. 25, Nr. 4, S. 269-92.
- McPherson, M., L. Smith-Lovin und M. Brashears (2006), „Social isolation in America: Changes in core discussion networks over two decades“, *American Sociological Review*, Bd. 71, Nr. 3, S. 353-375.

- Moberg, K. (2011), „Evaluating content dimensions in entrepreneurship education“, verfügbar im SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1969852>.
- Ndofor, H. und R. Priem (2011), „Immigrant Entrepreneurs, the Ethnic Enclave Strategy, and Venture Performance“, *Journal of Management*, Bd. 37, Nr. 3, S. 790-818.
- Nykvist, J. (2008), „Entrepreneurship and liquidity constraints: Evidence from Sweden“, *The Scandinavian Journal of Economics*, Bd. 110, Nr. 1, S. 23-43.
- OECD (2013), *Entrepreneurship at a Glance*, OECD Publishing Paris, DOI: 10.1787/22266941.
- OECD (2005), „Recommendations on Principles and Good Practices for Financial Education and Awareness“, OECD Publishing Paris.
- OECD/Europäische Kommission (2015), „Kurzdossier zu Netzwerken für ein integrationsförderndes Unternehmertum“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=7751>.
- OECD/Europäische Kommission (2014), *Die fehlenden Unternehmer 2014: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa*. DOI: 10.1787/9789264213593-de.
- OECD/Europäische Kommission (2013), *Die fehlenden Unternehmer: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa*. DOI:10.1787/9789264047952-de
- OECD/Europäische Kommission (2012a), „Kurzdossier zur unternehmerischen Initiative junger Menschen“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=6501>.
- OECD/Europäische Kommission (2012b), „Kurzdossier zur unternehmerischen Initiative älterer Menschen“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=7342>.
- Ono, A. und I. Uesugi (2005), „The role of collateral and personal guarantees in relationship lending: evidence from Japan's small business loan market“, auf der International Conference on the Financing of SMEs in Developed Countries am CSME, Warwick Business School, vorgestelltes Dokument.
- Renzulli, L. A. und H. E. Aldrich (2005), „Who can you turn to? Tie activation within core business discussion networks“, *Social Forces*, Bd. 84, Nr. 1, S. 323-341.
- Roithmayr, D. (2000), „Barriers to Entry: A Market Lock -In Model of Discrimination“, *Virginia Law Review*, Bd. 8, Nr. 4, S. 727-799.
- Rosendahl Huber, L., R. Sloof und M. van Praag (2012), „The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a randomized field experiment“, IZA Discussion Paper Nr. 6512, verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp6512.pdf>.
- Rotger, G., M. Gørtz und D. Storey (2012), „Assessing the effectiveness of guided preparation for new venture creation and performance: Theory and practice“, *Journal of Business Venturing*, Bd. 27, Nr. 4, S. 506-521.
- Samuelsson, M. (2004), *Creating new ventures: a longitudinal investigation of the nascent venturing process*, Jönköping International Business School: Jönköping.
- Saxenian, A. (2002), „Silicon Valley's New Immigrant High-Growth Entrepreneurs“, *Economic Development Quarterly*, Bd. 16, Nr. 1, S. 20-31.
- Scott, G. (2009), „Towards an Urban Agenda for the Economic Downturn“, *The URBACT Tribune*, November.
- Taylor, M. (2001), „Self-employment and windfall gains in Britain: Evidence from panel data“, *Economica*, Bd. 68, S. 539-565.
- Trentino Sviluppo (2014), „Fondo Seed money“, http://www.trentinosviluppo.it/it/Principale/Diventa_imprenditore/Gli_strumenti/Seed_Money/Seed_Money.aspx.
- Uniemprende (2014), „Universidade de Santiago de Compostela“, <http://www.uniemprende.es/>.
- van Praag, M. (2003), „Business survival and success of young small business owners“, *Small Business Economics*, Bd. 21, Nr. 1, S. 1-17.
- Wiklund, J., P. Davidsson und F. Delmar (2003), „What do they think and feel about growth? An expectancy-value approach to small business managers' attitudes toward growth“, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Bd. 27, Nr. 3, S. 247-270.
- Wiklund, J. und D. Shepherd (2003), „Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses“, *Strategic Management Journal*, Bd. 24, S. 1307-1314.
- Women Emprende (2014), „Universidade de Santiago de Compostela“, <http://www.womanemprende.org/>.

Kapitel 8.

Effektives Coaching und Mentoring für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

In diesem Kapitel werden Coaching und Mentoring definiert und die Vorteile erörtert, welche diese Art der Unterstützung Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen bietet. Es werden verschiedene politische Ansätze zur Bereitstellung von Unterstützung in Form von Coaching und Mentoring für Unternehmer und potenzielle Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen beschrieben sowie Beispiele aufgezeigt. Das Kapitel enthält außerdem eine Diskussion der wichtigsten Überlegungen zur Gestaltung und Bereitstellung von wirksamem Coaching und Mentoring für Unternehmer und potenzielle Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen sowie eine Reihe politischer Empfehlungen.

1. 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.

2. 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 Natur und Definition von Coaching und Mentoring

- In der Regel handelt es sich beim Coaching um eine kurze Beziehung, in der die Fähigkeiten eines Unternehmers entwickelt werden sollen. Der Betreuer trägt die Verantwortung für die Entwicklung kurzfristiger Ziele und die Hinführung des Betreuten zu diesen Zielen. Der Betreute ist verantwortlich für die Entwicklung von Ideen und Handlungsoptionen, für die Vornahme von Handlungen zur Verwirklichung der Ziele und für die Berichtslegung zu den Fortschritten.
- Das Mentoring ist eine professionelle Beziehung, bei der eine erfahrene Person (der Mentor) eine andere (den Mentee) bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen unterstützt. Diese Beziehungen sind in der Regel von längerer Dauer als Coaching-Beziehungen und konzentrieren sich häufig eher auf die persönliche Entwicklung.
- Ein wesentlicher Unterschied zwischen Coaching und Mentoring besteht darin, dass der Schwerpunkt beim Coaching meist – eher als beim Mentoring – auf einer bestimmten Fragestellung liegt. Coaching wird außerdem mit größerer Wahrscheinlichkeit als Teil eines integrierten Förderungsprogramms für Unternehmer erbracht.

Coaching und Mentoring sind Beratungsverhältnisse, die auf verschiedene persönliche und berufsbezogene Kontexte angewendet werden können, unter anderem für Menschen, die ein Unternehmen gründen möchten oder bereits ein Unternehmen führen. Diese Art der Unterstützung wird in der Regel persönlich zwischen zwei Einzelpersonen geleistet. Es gibt jedoch auch Beispiele, in denen Gruppenverhältnisse genutzt werden (ein erfahrener Unternehmer arbeitet zum Beispiel mit einer Gruppe von neuen oder etablierten Unternehmern, oder mehrere Betreuer arbeiten mit einem Unternehmer) (D'Abate et al., 2003). Damit Coaching- und Mentoring-Beziehungen ihre Wirksamkeit entfalten, muss zwischen den Beteiligten großes Vertrauen vorherrschen (CREME, 2013). Im Fall von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen könnte dies bedeuten, dass bei der Einstellung von Mentoren und Betreuern besondere Faktoren zu beachten sind, zum Beispiel, dass sie die Herausforderungen verstehen, mit denen die Unternehmer konfrontiert sind.

Coaching und Mentoring hängen als Formen der Unterstützung zur Förderung des Unternehmertums eng miteinander zusammen. Tabelle 8.1 stellt die allgemein akzeptierten Elemente von Coaching- und Mentoring-Beziehungen vor und weist auf eine Reihe von zentralen Unterschieden zwischen den beiden Konzepten hin.

Im Kontext des Unternehmertums kann Coaching als eine persönliche Beziehung zwischen einem erfahrenen Unternehmer (dem Betreuer) und einem weniger erfahrenen Unternehmer bzw. einem Unternehmer, der eine bestimmte Herausforderung bewältigen möchte (dem Betreuten) angesehen werden. Innerhalb dieser Beziehung arbeitet der Betreuer mit dem Betreuten zusammen an der Entwicklung bestimmter Ziele und unterstützt ihn bei der Erreichung dieser Ziele. Mit anderen Worten, es handelt sich um eine Förderstruktur, die auf einer engen zwischenmenschlichen Beziehung basiert, welche einen Lernprozess herbeiführt und das Potenzial des Betreuten entwickelt, häufig vor dem Hintergrund weiterer Veränderungen (Audet und Couteret, 2012). In der Regel treibt der Betreuer den Betreuten im Rahmen dieses Prozesses an, auf bestimmte und messbare Weise über seine wahrgenommenen Grenzen zu gehen, und leistet Unterstützung, stellt Ressourcen bereit und übernimmt Verantwortung (Edgcomb und Malm, 2002). Der Schwerpunkt liegt beim Coaching häufig auf Fragestellungen, die mit dem Unternehmen zusammenhängen. Der Betreuer gestaltet gemeinsam mit dem Betreuten ein Programm, das den Anforderungen des Betreuten gerecht wird. In der Regel geschieht dies in strukturierten Treffen, bei denen der Betreuer Unterstützung leistet und Folgeaktivitäten erarbeitet, u. a. Hausaufgaben, die die Betreuung verstärken (St-Jean und Audet, 2009).

Tabelle 8.1. **Wesentliche Aspekte beim Coaching und Mentoring für Unternehmer**

	Coaching	Mentoring
Strukturelle Aspekte		
Mission	Unterstützung eines Unternehmers bei einem bestimmten Problem, das mit ihrem Unternehmen zusammenhängt. Der Fokus liegt vorrangig auf der Geschäftsentwicklung.	Unterstützung eines Unternehmers bei seiner persönlichen Entwicklung als Unternehmer. Mentoring konzentriert sich in der Regel auf Fragen, die eher mit dem Unternehmer als Person als mit dessen Unternehmen zusammenhängen.
Form	Prozessorientierung	Situationsorientierung
Aufgabe	Unterstützung durch strukturierte Betreuung	Nutzung persönlicher Erfahrungen, um einzelnen Unternehmern dabei zu helfen, die Folgen ihres Handelns zu verstehen und Probleme zu lösen
Prozessuale Aspekte		
Verbindung zu den Programminhalten	Stark	Schwach
Umfeld der Treffen	Neutral	Neutral
Problemlösung	Betreuung	Konkrete Vorschläge, die den Unternehmern helfen, Folgen und Ergebnisse zu verstehen
Bewertung der Möglichkeit oder Idee	Fällt nicht in den Aufgabenbereich	Fällt nicht in den Aufgabenbereich
Operative Einbindung	Fällt nicht in den Aufgabenbereich	Fällt nicht in den Aufgabenbereich
Vertraulichkeit	Mündlich vereinbart	Mündlich vereinbart
Netzwerkarbeit	Türöffner	Türöffner (aktiver als beim Coaching)
Verhältnis		
Umfang	Nach Plan, strukturierte Treffen	Locker strukturierte Treffen
Treffen	Einzel oder in Gruppen	Einzel oder in Gruppen
Anstoß	Zeitplanbasiert	Nachfrageorientiert
Hausaufgaben	Ja, ein natürlicher Bestandteil des Prozesses	Nein, kein natürlicher Bestandteil des Prozesses
Dokumentation	Ja, ein natürlicher Bestandteil des Prozesses	Nein, kein natürlicher Bestandteil des Prozesses
Nachbetreuung	Ja, ein natürlicher Bestandteil des Prozesses	Nein, kein natürlicher Bestandteil des Prozesses
Charakter des Betreuers und Mentors		
Hintergrund und Erfahrungen	Fachwissen zu einer bestimmten Herausforderung	In der Regel ein ehemaliger Unternehmer, muss aber keine Erfahrungen in einem ähnlichen Wirtschaftszweig haben.
Engagement	Hoch	Hoch
Integrität	Hoch	Hoch
Soziale Kompetenzen	Ausgeprägt und glaubwürdig	Ausgeprägt und glaubwürdig
Rolle (Ethik)	Neutral und unabhängig	Neutral und unabhängig

Quelle: Nach Klofsten und Öberg (2008).

Mentoring ist zwar in ähnlicher Weise ein persönliches Verhältnis, in der Regel zwischen einem erfahrenen Unternehmer (dem Mentor) und einem weniger erfahrenen Unternehmer (dem Mentee), doch wird es in der Regel als Unterstützung allgemeinerer Art betrachtet, die sich häufig eher auf die persönliche Entwicklung des Unternehmers als auf das Unternehmen konzentriert. Mentoring umfasst allgemeine Beratung und Betreuung, und der Mentor kann als Resonanzboden für neue Ideen wirken und den Unternehmer animieren und herausfordern. Daher erfüllen Mentoren eher die Funktion von Betreuern oder Inspirationsgebern als die von Ausbildern (St-Jean, 2012). Ein wichtiges Ziel des Mentoring ist die Entwicklung unternehmerischer Widerstandsfähigkeit. Dafür stärkt der Mentor dem Teilnehmer den Rücken, insbesondere in Zeiten der Unsicherheit (St-Jean und Audet, 2009).

Coaching und Mentoring können als Teil eines Kontinuums potenzieller beratender Unterstützungsleistungen angesehen werden, die in verschiedenen Intensitäten erbracht werden: von gelegentlicher grundlegender Beratung bis hin zu einer direkten praktischen Unterstützung. Beide Formen sind insbesondere für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen relevant, da diesen mit größerer Wahrscheinlichkeit als anderen Unternehmergruppen bestimmte unternehmerische Fähigkeiten und Netzwerke fehlen (OECD/Europäische Kommission, 2013).

Es gibt zwei wesentliche Unterschiede zwischen Coaching- und Mentoring-Beziehungen. Erstens konzentriert sich das Coaching tendenziell viel stärker auf bestimmte Fragen im Zusammenhang mit der Geschäftsentwicklung als das Mentoring. Daraus folgt, dass die Art und die Inhalte der Coaching-

Unterstützung grundlegend anders sind. Die Ziele sind hierbei viel konkreter, und der Betreuer hat die Aufgabe, einen personalisierten Ansatz zu erarbeiten, mit dem er dem Betreuten bei der Erreichung seiner Ziele hilft. Dazu gehören häufig Übungen und Hausaufgaben.

Ein zweiter wesentlicher Unterschied besteht darin, dass Coaching-Programme häufiger mit anderen Formen der Wirtschaftsförderung verbunden sind, zum Beispiel finanziellen Beihilfen oder Krediten. Oftmals ist die Teilnahme an einem Coaching eine Bedingung für diese finanzielle Unterstützung des Unternehmers.

Die Vorteile von Coaching und Mentoring

- Coaching und Mentoring fördern das praktische Lernen sowie die Fähigkeit der Wissensabsorption von Unternehmern.
- Sie tragen zudem zum Aufbau von Vertrauen und Motivation sowie zur Entwicklung verschiedener unternehmerischer Fähigkeiten bei.
- Weitere Vorteile sind ein besserer Zugang zu Ressourcen, beispielsweise Finanzierung, und zu Lieferanten und Kunden.
- Diese Vorteile haben mit einiger Wahrscheinlichkeit Auswirkungen auf das Geschäftsergebnis im Hinblick auf die Raten der Unternehmensgründung, Überlebensraten und Umsatz sowie Beschäftigungswachstum.

Stehen Unternehmer und selbstständig Erwerbstätige vor einem geschäftlichen Problem, suchen sie zumeist Rat bei ihrer Peer-Gruppe und bei zuverlässigen Kollegen. Diese Art der informellen Beratung ist wichtig und wird immer stattfinden, doch können formelle Coaching- und Mentoring-Programme das benachteiligten Unternehmern zur Verfügung stehende Know-how erweitern und einen strukturierteren Ansatz bieten, der Bedürfnisse vorausahnt und eher proaktiv als reaktiv ist. Zudem ist anzunehmen, dass die entsprechenden Programme die Qualität der geleisteten Beratung erhöhen.

Mentoring- und Coaching-Beziehungen können große Wirksamkeit hinsichtlich der Vermittlung von praktischem Lernen für Unternehmer erzielen. Diese Art des Lernens ist informeller Natur und findet in der Regel bei der alltäglichen Lösung von Geschäftsproblemen anstatt durch formalisierten Unterricht wie beispielsweise in Workshops oder Seminaren statt. Es ist bestens bekannt und anerkannt, dass das informelle Lernen bei den Lernprozessen von Unternehmern eine wichtigere Rolle spielt als das formelle Lernen (Rae und Carswell, 2001; Corbett, 2005; Cope, 2005). Diese Beziehungen sind daher sehr wichtig dabei, Unternehmern mit der Unterstützung zuverlässiger Berater und Mentoren dabei zu helfen, aus ihren alltäglichen Tätigkeiten zu lernen (Vygotsky, 1978).

Mentoring und Coaching können zudem die Fähigkeit der Wissensabsorption bei Unternehmern erhöhen – d. h. Wissenserwerb, -assimilation, -transformation und -nutzung (Newey and Zahra, 2009). Unternehmer müssen wissen, wann nach Informationen und Wissen zu handeln ist und auf welche Weise. Mentoren und Betreuer können diesen Prozess erleichtern und somit das unternehmerische Lernen verbessern. In der Praxis bedeutet dies, dass der Unternehmer-Schützling bei der Bewältigung geschäftlicher Probleme und beim Verständnis der daraus zu ziehenden Lehren und Möglichkeiten zu unterstützen ist.

Da Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen kleinere Netzwerke aufbauen, unter Umständen Diskriminierung ausgesetzt sind und weniger Selbstvertrauen haben, stellt die Suche nach geeigneten und vertrauenswürdigen Betreuern oder Mentoren eine größere Herausforderung für sie dar als für andere Unternehmer (Vickers et al., 2009). Mentoring- und Coaching-Initiativen können daher von besonderer Bedeutung dabei sein, Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen dabei zu helfen, größere Hindernisse, denen sie oftmals im Hinblick auf Selbstvertrauen und Motivation zur Gründung und Leitung eines erfolgreichen Unternehmens, die Ausweitung ihrer Netzwerke und die Verwaltung eines Unternehmens

gegenüberstehen, zu überwinden. Diese Vorteile beziehen sich weitestgehend auf die persönliche Entwicklung von Unternehmern und potenziellen Unternehmern.

Weitere Vorteile kommen den Unternehmen zugute, die die Unternehmer führen: besserer Zugang zu Ressourcen, bessere Wettbewerbsposition, besseres Geschäftsergebnis und besseres Personalmanagement. Tabelle 8.2 umreißt verschiedene Untersuchungen, die dem Coaching und Mentoring zahlreiche Vorteile für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen attestieren.

Tabelle 8.2. Zusammenfassung der Vorteile von Coaching und Mentoring für unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer

Vorteile für den Unternehmer	Vorteile für das Unternehmen
Mehr Selbstvertrauen	Besserer Zugang zu Ressourcen (z. B. Finanzierung, Beratung)
Verbesserte Adaptionfähigkeit	Besseres Verständnis der Stärken und Schwächen des Unternehmens
Mehr Lernmöglichkeiten	Erhöhte Tragfähigkeit und Leistung des Unternehmens (Umsatz, Rentabilität und Beschäftigung)
Entwicklung von Netzwerken und Netzwerkfähigkeiten	Verbessertes Personalmanagement
Erwerb neuer Fähigkeiten	Besserer Zugang zu Lieferanten und Kunden
Bessere Geschäftsführungsfähigkeiten	
Definition und Erreichung von Zielen	
Verbesserte Motivation	

Quelle: CREME (2013); St-Jean und Audet, (2009); Shahidi (2012).

Politische Ansätze zur Bereitstellung von Coaching und Mentoring für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

- Mentoring-Programme gehören zu den gängigeren Formen der Unterstützung für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen. Mentoring-Programme werden häufig in Partnerschaft mit Handelskammern, nicht zur Regierung gehörenden Gemeinschaftsorganisationen oder lokalen Unternehmen durchgeführt.
- Coaching-Programme sind formeller und intensiver. In vielen Fällen nehmen die Betreuer eine Bedarfsanalyse bzw. Diagnose des Unternehmens vor und richten formelle Diskussionen ein, um diese Bedürfnisse anzugehen.
- Häufig sind die Mentoren und Betreuer freiwillige Unternehmer. Die Ermittlung, Auswahl und Vorbereitung der Mentoren und Betreuer sowie ein formelles Verfahren der Zuordnung zu Unternehmern sind zentrale Elemente von Coaching-Programmen.
- Auch das Coaching und Mentoring unter Gleichgestellten zeigt nachweislich Erfolge. Politische Entscheidungsträger können diese Peer-basierten Programme dazu nutzen, die Attraktivität der Unterstützungsangebote für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen zu steigern, weil auf bestehenden Vertrauensverhältnissen aufgebaut werden kann.
- Der wirksame Einsatz von Online-Kommunikationskanälen (z. B. Videokonferenzen und Online-Chats) kann die Reichweite der Coaching- und Mentoring-Programme insbesondere im ländlichen Raum erhöhen.
- Die Bereitstellung von Schulungen für Betreuer und Mentoren ist wesentlich, um eine hochwertige Unterstützung zu gewährleisten. Während Betreuer und Mentoren in der Regel gute unternehmerische Fähigkeiten besitzen, benötigen sie wahrscheinlich Schulungen zu Kommunikation und Verständnis der Herausforderungen der Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen.

Mentoring-Programme

Auch wenn die Konstrukte Coaching und Mentor sehr eng miteinander verwandt sind, legen die aktuellen Ansätze der öffentlichen Politik in der Europäischen Union den Schwerpunkt eher auf Mentoring-Unterstützungsprogramme als auf Coaching. Dies scheint weitestgehend die geringeren Kosten der Einrichtung und Durchführung von Mentoring-Programmen widerzuspiegeln, die im Vergleich zu Coaching-Programmen in der Tendenz weniger strukturiert und intensiv sind.

Die in der Europäischen Union durchgeführten Mentoring-Projekte für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen werden häufig mit der Hilfe von freiwilligen Mentoren durchgeführt. Diese sind entweder aus den Rängen der lokalen Wirtschaftsgemeinschaft gewählte Unternehmer oder Führungskräfte aus dem professionellen oder Finanzdienstleistungsbereich, z. B. aus dem Rechnungs- und Bankwesen. Der Erfolg solch eines Ansatzes hängt allerdings von einer ausreichenden Anzahl an erfahrenen, etablierten oder ehemaligen Unternehmern ab, die über die notwendigen Erfahrungen und Fähigkeiten verfügen und einen Pool bilden können, aus dem Mentoren ausgewählt und/oder ausgebildet werden können.

In der Regel werden Mentoren den Projektteilnehmern mithilfe eines formellen Zuordnungsmechanismus zugeordnet. Die Programme bereiten den Weg für die ersten Treffen zwischen Mentoren und Mentees, doch die Vereinbarung der weiteren Treffen und die Kontakthäufigkeit wird in der Regel den beiden Beteiligten überlassen. Damit wird dem Bedürfnis nach Flexibilität und den unterschiedlichen Ansprüchen einzelner Unternehmer Rechnung getragen. Die Treffen werden häufig auf persönlicher Basis organisiert, können aber auch in Form eines runden Tisches zwischen Mentoren und Mentees stattfinden. So kann der zeitliche Umfang der Verpflichtung des Mentors durch eine effiziente Nutzung von Ressourcen reduziert werden, insbesondere wenn die Mentoren erfolgreiche Unternehmer sind, die nicht viel Zeit in die Pflege mehrerer persönlicher Beziehungen investieren können. Diese Flexibilität kann ein Anreiz für Mentoren sein, sich zu engagieren. Ein Beispiel für Gruppen-Mentoring bietet das Projekt „Going for Growth“ in Irland, das erfolgreiche Unternehmerinnen als freiwillige Mentorinnen einsetzt. Die Mentorinnen in diesem Projekt leiten monatliche Gruppensitzungen, bei denen Frauen ihre Erfahrungen austauschen und gemeinsame Herausforderungen diskutieren.

Die Treffen zwischen Mentoren und Mentees finden in der Regel von Angesicht zu Angesicht statt. Es gibt jedoch einige wenige Beispiele für Projekte, die das Internet für virtuelle Treffen nutzen. (Eine weitergehende Erörterung des Online-Coaching und -Mentoring folgt später in diesem Kapitel). Mit der Beziehung zwischen dem Mentor und dem Mentee entwickeln sich auch die Interaktionen weiter. Die Korrespondenz und Interaktionen können über E-Mail oder Telefon stattfinden, und Mentoren nutzen unpersönliche Möglichkeiten, um die Mentees mit Informationen und Empfehlungen zu unterstützen. Ihre Beziehung beginnt also in der Regel mit persönlichen Treffen, doch die Art der Kommunikation und des Kontakts kann sich mit der Zeit entsprechend den Bedürfnissen der Mentoren und der Mentees weiterentwickeln und verändern.

In den Frühphasen werden Mentoring-Beziehungen meistens formalisiert, damit sichergestellt ist, dass die Vorstellungen des Mentors und des Mentee vereinbar sind. Häufig fixieren beide Parteien schriftlich die Ziele ihres Verhältnisses sowie die jeweiligen Aufgaben. Die Erwartungen beider Parteien sowie die Anforderungen an den Unternehmer und an den Mentor können vertraglich formalisiert werden. Im Rahmen dieses Prozesses kann zudem eine formelle Ausbildungsbedarfsanalyse der Teilnehmer durchgeführt werden, die zur Ermittlung der Ziele des Verhältnisses beiträgt. Diesen Ansatz verfolgt „Programme 45+“ in Frankreich (siehe Textfeld 8.1).

Mentoring-Programme werden häufig in Partnerschaft mit Handelskammern oder sonstigen nicht zur Regierung gehörenden Gemeinschaftsorganisationen durchgeführt. Dieser Ansatz sorgt bei Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen für eine bessere Kontaktaufnahme, da er in der Gemeinschaft bereits bestehende Vertrauensverhältnisse nutzt. So betreibt beispielsweise *Unioncamere Piemonte*, die Handelskammer in der italienischen Region Piemont, ein Mentoring- und Schulungsprojekt für Unternehmerinnen im Rahmen eines Memorandums mit dem Ministerium für Industrie. Obwohl es sich derzeit noch um ein Projekt kleinen Umfangs handelt, schätzen sowohl die Mentoren als auch die Mentees die aufgebauten Beziehungen, und eine Ausweitung auf weitere Regionen ist geplant (Regione Piemonte, 2010).

Textfeld 8.1. Programme 45+, Frankreich

Beschreibung: Das Ziel von „Programme 45+“ ist es, die Unternehmensgründung durch Menschen über 45 Jahre, die im Ruhestand sind, kurz vor dem Ruhestand stehen oder arbeitslos sind, zu fördern und zu erleichtern. Das Programm wurde von *Initiative France* und *AG2R La Mondiale* ins Leben gerufen. Mehrere Unterstützungsleistungen werden in einem ganzheitlichen Unterstützungspaket bereitgestellt, das unter anderem Schulungen, Mentoring, Hilfe bei der Erstellung von Geschäftsplänen und Start-up-Finanzierung umfasst.

Problemgegenstand: Viele Ältere, darunter diejenigen im oder kurz vor dem Ruhestand, verfügen über viele der Fähigkeiten, Kompetenzen und finanziellen Mittel (d. h. Ersparnisse), die für die Gründung und Führung eines Unternehmens erforderlich sind. Allerdings mangelt es ihnen an gewissen betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und an Erfahrung. Aus diesem Grund raten Banken und Unternehmensförderungsorganisationen Älteren häufig ab, ein eigenes Start-up-Projekt zu beginnen, auch wenn sie über ausreichend Potenzial verfügen, sobald ihre Qualifikations- und Wissenslücken geschlossen werden.

In Frankreich liegt die Arbeitsmarktbeteiligungsquote von Menschen über 50 im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union mit 35% relativ niedrig (Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2013). Die Unternehmensgründung wird als eine mögliche Methode betrachtet, um ältere Arbeitnehmer zu aktivieren. Laut „*l'Agence Pour la Création d'Entreprises*“ (APCE – „Agentur zur Gründung neuer Unternehmen“) beabsichtigen 17% aller Menschen über 50 eine Unternehmensgründung, um von ihrer abhängigen Erwerbstätigkeit in den Ruhestand überzugehen. Zudem zeigen Umfragen der APCE, dass 64% der Menschen über 50 in Frankreich die selbstständige Erwerbstätigkeit als eine gute Möglichkeit zur Ergänzung ihrer Ersparnisse für den Ruhestand betrachten. Aus diesen Umfragen geht auch hervor, dass eine Nachfrage nach Unterstützung bei der Unternehmensgründung besteht, welche Älteren bei der Bewältigung der Hürden auf dem Weg zur Existenzgründung (zum Beispiel fehlendes Startkapital und verwaltungstechnische Komplexität) hilft.

Ansatz: Das Programm bietet eine Kombination von Fördermaßnahmen, die auf die Anforderungen jedes Teilnehmers zugeschnitten sind. Der Prozess beginnt mit einer Analyse der persönlichen Fähigkeiten, die durch eine Überprüfung der Vermögenswerte der jeweiligen Person (z. B. Einkommen, Immobilien, Versicherungspolice) und ihrer Bedürfnisse ergänzt wird. Im Rahmen des Programms werden zudem Kreativitäts-Workshops angeboten, die die Teilnehmer bei der Entwicklung ihrer Geschäftsideen und Stärkung ihrer Geschäftspläne helfen. Daran schließen sich Schulungen an, die darauf ausgerichtet sind, die jeweiligen Kompetenz- und Wissenslücken der einzelnen Teilnehmer zu schließen. Während der Gründung des Unternehmens kann der Unternehmer Seminare zu Informatik und den neuen Technologien besuchen. Zudem werden unmittelbar nach der Unternehmensgründung Auffrischungs- und Vertiefungskurse im Bereich Personalmanagement, Unternehmensfinanzierung und Buchhaltung angeboten. Fortlaufendes Mentoring ist zudem ein Schlüsselement des Projekts. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Unterstützung neuer Unternehmer gelegt, damit diese die im Rahmen des Programms angebotene finanzielle Unterstützung wirksam nutzen können.

Auswirkungen: Das Programm wurde im September 2013 mit dem Ziel ins Leben gerufen, bis Ende 2014 vier Pilotprojekte durchzuführen. Belege über die Auswirkungen werden zusammengetragen, um Informationen über die zukünftige Entwicklung des Programms zu erhalten.

Voraussetzungen für den Erfolg: Die Mitwirkung des Finanzinstituts AG2R ist für den Erfolg dieses Programms entscheidend. Dies ermöglicht finanzielle Unterstützung für Start-up-Projekte, die neben dem Mentoring zur Verfügung gestellt wird. AG2R setzt sich stark für dieses Programm ein, da es im Rahmen seiner Geschäftsstrategie einen Ansatz der sozialen Verantwortlichkeit angenommen hat.

Ein zweites Beispiel bietet das *Ergani Center* in Nordgriechenland. Es wurde 1991 ins Leben gerufen und hat sich die Bekämpfung der Ausgrenzung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt zum Ziel gesetzt, unter anderem durch eine selbstständige Erwerbstätigkeit. Das Center bietet ein Mentoring-Programm für Frauen, die ein eigenes Unternehmen oder eine Sozialgenossenschaft gründen möchten. Die

Mentoren sind freiwillige, erfahrene Unternehmer, die den Mentees bei ihrer persönlichen Entwicklung helfen sollen. Das Mentoring-Programm des Centers besteht aus sechs Stufen: Veröffentlichung des Programms; Auswahl, Vorbereitung und Schulung der Mentoren; Auswahl und Schulung der Mentees; Zuordnung des Mentors zu einem Mentee; Entwicklung der Beziehung; Evaluierung des Projekts und Verbreitung der Projektergebnisse.

Es gibt außerdem einige Beispiele, die zur Unterstützung von Unternehmern ein Mentoring durch Unternehmen nutzen. In Italien setzt ein von ENEL ins Leben gerufenes Projekt erfahrene Manager aus Großkonzernen und dem öffentlichen Dienst ein, um in den Regionen Latium, Sardinien, Piemont und Apulien die betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten von Frauen zu fördern (Cancedda, 2008). Ein weiteres Beispiel bietet die Lloyds Bank im Vereinigten Königreich, die in Partnerschaft mit der Enterprise and Diversity Alliance Mentoring für Unternehmer, insbesondere solchen aus ethnischen Minderheiten, bereitstellt.

Schließlich gibt es auch Beispiele für europaweite Mentorennetzwerke wie etwa das „European Network of Mentors for Women Entrepreneurs“ (Europäisches Netzwerk von Mentoren für Unternehmerinnen). Dieses Netzwerk verschafft Unternehmerinnen über nationale Kontaktstellen einen Zugang zu Mentoren (Europäische Kommission, 2014, http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/support-networks/index_en.htm).

Die Belege für die Wirksamkeit von Mentoring-Programmen für Unternehmer müssen – genau wie diejenigen anderer Formen von Unterstützung für Unternehmen – sorgsam interpretiert werden. Dies liegt zum Teil an der Schwierigkeit, die Auswirkungen von Mentoring von anderen Arten der Unterstützung zu isolieren, und zum Teil daran, dass diese Auswirkungen häufig subjektiv und schwer messbar sind, da die Ergebnisse eher Verhaltensänderungen umfassen oder betreffen. Zum Teil ist der Grund dafür auch in der methodologischen Schwierigkeit zu suchen, abgestimmte Vergleichsstichproben zu rekrutieren, damit die zugehörigen Ergebnisse und/oder Teilnahme verglichen und Unterschiede festgestellt werden können. Dennoch liegt eine Fülle von Nachweisen dafür vor, dass Mentoring-Programme – unter der Voraussetzung, dass sie sorgfältig gestaltet werden – wirksame Maßnahmen darstellen.

Die Wirksamkeit von Mentoren in verschiedenen Szenarien der abhängigen Erwerbstätigkeit und beruflichen Szenarien ist inzwischen gut etabliert, insbesondere bei Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt mit Herausforderungen zu kämpfen haben, zum Beispiel junge Menschen, Frauen und ethnische Minderheiten (Clutterbuck und Ragins, 2002; St-Jean, 2010). Im Kontext der Unternehmensgründung und der selbstständigen Erwerbstätigkeit sind die Nachweise weniger etabliert, doch gibt es Beispiele erfolgreicher Programme, die eine Wirkung für ihre Teilnehmer entfalten konnten. In den meisten Fällen kommt der aus dem Mentoring gezogene Nutzen während der Frühphasen der Unternehmensentwicklung zum Tragen.

In Bezug auf junge Menschen erbringen die Erfahrungen des Projekts „Prince's Trust Youth Business Scotland (PTYBS)“ einige Nachweise für die Auswirkungen des Mentoring. Das Mentoring bildet ein Element dieses integrierten Programms, das darüber hinaus Unternehmern unter 30 Jahren finanzielle Unterstützung bietet. Nachweise aus Evaluierungen zeigen, dass PTYBS 155 Unternehmensgründungen hervorgebracht hat, die andernfalls nicht zustande gekommen wären, und weiteren 416 Jungunternehmen eine schnellere oder in einem größeren Rahmen erfolgende Gründung ermöglicht hat (DTZ, 2007). Die Auswirkungen des Mentoring sind zwar schwierig in Isolation zu betrachten, dennoch nimmt man an, dass es in Hinblick auf die Erreichung dieser Ergebnisse eine bedeutende Rolle gespielt hat.

Man hat zudem festgestellt, dass Mentoren wertvolle Unterstützung beim unternehmerischen Lernprozess von Frauen leisten (Sullivan, 2000; St-Jean, 2010). Einige Fallstudien deuten darauf hin, dass das Mentoring Frauen in die Lage versetzte, ihr Unternehmen leichter aus der Distanz zu betrachten, was ihnen bei der Entscheidungsfindung half. Außerdem wurde der Zugang zu beruflichen Netzwerken, insbesondere zu denen, an denen Investoren beteiligt waren, als äußerst nützlich angesehen (Ncube und Wasburn, 2010). Überdies stellte man fest, dass fehlende Mentoren ein Hindernis für die Entwicklung

von Frauen sind (Carsrud et al., 1987). Auch das gruppenbasierte Peer-Mentoring wird geschätzt, wenn auch nicht im selben Maß wie das persönliche Mentoring (Davis, 2011).

Mentoring hat nachweislich auch Auswirkungen für Unternehmer aus ethnischen Minderheiten. Belege aus Italien zeigen, dass Unternehmer aus ethnischen Minderheiten von der Entwicklung stärkerer Verbindungen zu lokalen Netzwerken profitieren (Fondazione Sussidiarietà, 2014). Belege aus Frankreich deuten darauf hin, dass die von Mentoren und Unternehmensberatern geleistete Unterstützung an die Anforderungen der jeweiligen Geschäftsmodelle angepasst werden muss, doch dass Mentoring zur Integration zugewanderter Unternehmer in die Gesellschaft beitragen kann (Tisserant, 2003).

Unter Berücksichtigung der oben angeführten Belege und weiterer jüngerer Forschungsergebnisse kann eine Reihe zentraler Erfolgsfaktoren für Mentoring-Beziehungen festgehalten werden:

- Die Beziehung zwischen Mentor und Mentee hängt von der beiderseitigen Mitwirkung ab. Mentees müssen sich aktiv beteiligen und ihrem Mentor gegenüber offen sein (St-Jean, 2012).
- Der Grad des Engagements des Mentee ist ein entscheidender und limitierender Faktor. Nachweisen zufolge hat das Engagement des Mentee in der Beziehung und seine Veränderungsbereitschaft wesentliche Auswirkungen auf die aus der Beziehung resultierenden Ergebnisse (Audet und Couteret, 2012).
- Entsprechend muss der Mentor – auch wenn ihm nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung steht, die er der Mentoring-Beziehung widmen kann – in die Beziehung investieren, damit ihre Ziele erreicht werden (Sullivan, 2000).
- Ein geeigneter Zuordnungsprozess von Mentees zu Mentoren ist entscheidend für den Nutzen der Beziehung. Es ist wichtig, dass der Mentor auf die Bedürfnisse des Mentee eingehen kann und dass die Häufigkeit der Interaktionen die Erwartungen beider Parteien erfüllt. Der Mentor könnte versucht sein, zu oft eingreifen zu wollen, und damit keinen reflexiven unternehmerischen Lernprozess des Mentee zulassen.
- Wirksame Mentoring-Beziehungen sind abhängig von gegenseitigem Vertrauen (St-Jean, 2012). Fehlendes Vertrauen wirkt begrenzend auf die potenziellen Auswirkungen der Beziehung.
- Wenn Mentoren sich zu stark am Unternehmen des Teilnehmers beteiligen, kann sich unter Umständen eine Abhängigkeitsbeziehung entwickeln, die das Ausmaß der Unabhängigkeit begrenzt, die der Mentee entwickeln kann (Cull, 2006).
- Eine gute Erreichbarkeit des Mentors (d. h. der Ort der Treffen) beeinflusst die Wirksamkeit des Verhältnisses (Davis, 2011).

Coaching-Programme

Wie bei Mentoring-Programmen sind die Betreuer in den meisten Fällen freiwillige Unternehmer, die Erfahrungen mit der selbstständigen Erwerbstätigkeit haben. Die Ermittlung, Auswahl und Vorbereitung von Betreuern gehören zu den zentralen Elementen von Coaching-Programmen. Coaching-Programme ermöglichen dann die ersten Treffen zwischen Betreuern und Betreuten und tragen zum Aufbau eines Rahmens für die fortlaufende Beziehung bei. In vielen Fällen werden die Betreuten einer Bedarfsanalyse unterzogen, um die Bereiche zu ermitteln, in denen Handlungsbedarf besteht. Wie beim Mentoring werden auch für Coaching-Beziehungen Ziele festgelegt und ein Plan zur Lenkung der Beziehung erarbeitet. Über die Häufigkeit der laufenden Treffen entscheiden der Betreuer und der Betreute, und die meisten Coaching-Arrangements nutzen persönliche Treffen. Textfeld 8.2 enthält ein Beispiel für ein Coaching-Programm für Menschen mit Behinderungen in Deutschland. Weitere Beispiele sind in Teil III dieses Buches in den Länderberichten für Kroatien, Zypern und Luxemburg zu finden.

Textfeld 8.2. **EnterAbility, Deutschland**

Beschreibung: EnterAbility ist ein Projekt, das die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt durch eine selbstständige Erwerbstätigkeit fördert. Es bietet Informationen zur Unternehmensgründung, zu Coaching und Mentoring, Unternehmensberatung und eine Weitervermittlung an andere Wirtschaftsförderungsdienste. Durchgeführt wird das Projekt durch iq Consult in Kooperation mit der Aktion Mensch.

Problemgegenstand: Aufgrund ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen und Diskriminierung seitens der Arbeitgeber haben Menschen mit Behinderungen in der Regel mit zahlreichen Herausforderungen zu kämpfen, wenn sie am Arbeitsmarkt teilhaben möchten. Die selbstständige Erwerbstätigkeit kann ein alternativer Weg auf den Arbeitsmarkt sein, da man als Unternehmer selbst die Kontrolle über die Arbeitszeit und -bedingungen hat.

Ansatz: Menschen mit Behinderungen, die arbeitslos sind oder zu werden drohen, können sich um Unterstützung durch dieses Programm bewerben. Bewerber müssen ihre Geschäftsidee vorlegen und arbeiten dann mit den Projektberatern an der Weiterentwicklung dieser Idee, um die Tragfähigkeit der Geschäftsidee zu verbessern. Während und nach der Unternehmensgründung wird zur Unterstützung des Unternehmers ein Coaching angeboten. Die Teilnehmer erhalten zudem Hilfe bei der Beantragung bestimmter Hilfsdienste für Behinderte oder -werkzeuge im Zusammenhang mit der Beschaffung von Investitionskapital.

Im Zeitraum von 2004 bis 2008 betrug der Haushalt des Projekts 1046775 EUR. Von diesem Betrag waren 730384 EUR öffentliche Mittel, 71000 EUR stammten von iq Consult, 163787 EUR vom Behindertenverband und 81604 EUR aus sonstigen Stiftungen.

Auswirkungen: 420 Menschen erhielten Unterstützung bei der Entwicklung einer Geschäftsidee und 109 gründeten ein Unternehmen. Von den 109 Neugründungen waren 79% Ende 2008 immer noch tätig, 35% hatten mindestens drei Jahre lang und 61% mindestens zwei Jahre lang überlebt. Neben der Schaffung ihrer eigenen Arbeitsplätze schafften die Gründer für sechs weitere Menschen eine Vollzeitbeschäftigung, für weitere fünf Menschen eine Teilzeitbeschäftigung und für sieben Menschen Auftragsarbeit. Durchschnittlich erwirtschafteten die Unternehmen monatliche Einnahmen von 923 EUR. Wenngleich laut Nacherhebungen 33% der Existenzgründungen ohne die Unterstützung dieses Projekts durchgeführt worden wären, wird geschätzt, dass jeder investierte Euro eine soziale Rendite (SROI) von 3,90 EUR abwarf.

Voraussetzungen für den Erfolg: Es gibt drei zentrale Erfolgsfaktoren bei diesem Projekt: erstens die Qualität und das Engagement der Mitarbeiter und Betreuer, die nicht nur unternehmerische, sondern auch persönliche und moralische Unterstützung leisten, zweitens eine enge Zusammenarbeit der öffentlichen Behörden und Projektpartner an der Entwicklung zielgerichteter Unterstützungsleistungen und schließlich ein klar definiertes Ziel, eine ebensolche Zielgruppe und ein Einzugsgebiet ausreichender Größe, um genügend potenzielle Teilnehmer zu erreichen.

Coaching-Programme können zudem so gestaltet werden, dass sie den Bedürfnissen der betreffenden sozialen Zielgruppen entsprechen. So deuten zum Beispiel Nachweise aus Deutschland darauf hin, dass Ältere eher formellere Coaching-Beziehungen bevorzugen als jüngere Menschen (Nietschke, 2010). Die Älteren erwarten von ihrem Betreuer Pünktlichkeit, Professionalität, Sensibilität für ihre Risikowahrnehmung und die Fähigkeit, ausführliche Informationen bereitzustellen, während jüngere Unternehmer in der Tendenz eine entspanntere Haltung gegenüber dieser Beziehung einnehmen (Nietschke, 2010). Weitere Nachweise unterstreichen, dass weibliche Zuwanderer Coaching-Beziehungen in ihrer Muttersprache einen klaren Vorzug geben (Wagner, 2011).

Belege aus Deutschland zeigen, dass das Coaching für diejenigen Unternehmer Wirkung entfalten kann, die aus der Arbeitslosigkeit heraus starten. Innerhalb einer Gruppe aus der Arbeitslosigkeit startender Unternehmer waren diejenigen, die im Rahmen des Programms *Gründercoaching* ein

Coaching erhielten, im Vergleich zu denjenigen, die nicht am Coaching teilnahmen, signifikant häufiger 24 Monate (+ 6%) und 46 Monate (+ 4%) nach der Unternehmensanmeldung immer noch selbstständig erwerbstätig (Caliendo et al., 2014). Im zeitlichen Verlauf verzeichneten Unternehmer, die am Coaching teilnahmen, ein stärkeres Wachstum bezüglich Beschäftigungsgröße und Umsatz als die Kontrollgruppe der selbstständig Erwerbstätigen. Die Frauen unter den Teilnehmern an diesen Programmen waren signifikant zufriedener mit ihrem Leben und ihrer beruflichen Situation als diejenigen, die kein Coaching durchliefen. Dieser Effekt war jedoch bei den Männern nicht signifikant. Allerdings entfaltete das Coaching für junge Menschen größere Wirkung als für Ältere. Zudem schien das Coaching für Unternehmer mit Migrationshintergrund keine klaren Effekte zu haben.

Die zentralen Erfolgsfaktoren für Unternehmer-Coachings sind nahezu identisch mit den Faktoren, die im vorstehenden Abschnitt für Mentoring-Beziehungen ermittelt wurden. Die Betreuten müssen sich aktiv in die Beziehung einbringen und offen für Vorschläge und Veränderungen sein. Das Vertrauen zwischen dem Betreuten und dem Betreuer ist insbesondere für Unternehmer aus benachteiligten Gruppen von Bedeutung, und die Betreuten müssen bereit sein, Unterstützung in Anspruch zu nehmen, und offen für Veränderungen sein (Audet und Couteret, 2012).

Peer-basiertes Coaching und -Mentoring

Peer-Mentoring und -Coaching umfassen Unterstützungsverhältnisse unter Gleichgestellten statt Beziehungen zwischen erfahrenen und Neuunternehmern. Zu den zentralen Vorteilen des Peer-basierten Coaching und -Mentoring für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen gehört, dass Vertrauen schneller aufgebaut werden kann, da die teilnehmenden Unternehmer mit höherer Wahrscheinlichkeit der Meinung sind, dass gleichgestellte Berater und Mentoren relevant für die Erfüllung ihrer Bedürfnisse sind und diese ihre Bedürfnisse besser nachvollziehen können. Sie sind daher möglicherweise eher bereit, an Peer-basierten Programmen teilzunehmen. Dies ist besonders wichtig für unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen wie etwa zugewanderte Unternehmer und Unternehmer aus ethnischen Minderheiten, die in der Regel niedrige Teilnehmerquoten für Unterstützungsprogramme des öffentlichen Sektors haben (Ram und Smallbone, 2003). Auch wenn eventuell weniger auf Rat auf der Grundlage langwieriger Geschäftserfahrung zurückgegriffen werden kann, umfassen die Vorteile von Peer-basiertem Coaching und -Mentoring den Zugang zu innovativen Problemlösungen, die Eröffnung verschiedener Sichtweisen auf eine Fragestellung, den Aufbau von Sozialkapital sowie moralische Unterstützung (Kutzhanova et al., 2009).

Ein Beispiel für ein Peer-basiertes Mentoring-Programm bietet die 12/8 Group aus dem Vereinigten Königreich (siehe Textfeld 8.3). Dieses Modell stützt sich auf einen hohen Grad an Verpflichtung und Motivation der Mitglieder, um Nachhaltigkeit zu erreichen. Bei einem derartigen Modell können Stellen des öffentlichen Sektors sich nicht direkt beteiligen, haben aber die Möglichkeit, bei der Förderung und Bereitstellung der anfänglichen Unterstützung mitzuwirken, um ähnliche Entwicklungen zu erleichtern.

Es existieren einige Belege dafür, dass Peer-Mentoring und -Coaching Wirkung für selbstständig Erwerbstätige entfalten können, insbesondere bei ethnischen Minderheiten und Frauen (z. B. Ensher und Murphy, 1997). Das Peer-basierte Coaching kann auch bei älteren Unternehmern Wirkung zeigen. Ältere, die eine Unternehmensgründung anstreben, haben häufig Schwierigkeiten, eine Beziehung zu Business Coaches aufzubauen, da diese keine Erfahrung mit der Situation der Älteren haben. Peer-basierte Beziehungen können zur Bewältigung dieser Herausforderung beitragen, da viele ältere Menschen über einen enormen unternehmerischen Erfahrungsschatz verfügen und Verständnis für die Perspektiven anderer Älterer aufweisen.

Textfeld 8.3. 12/8 Group, Vereinigtes Königreich

Beschreibung: Die 12/8 Group ist eine Peer-to-Peer-Mentoring-Initiative für und von afrikanisch-karibischen Unternehmen in den West Midlands in England.

Problemgegenstand: Ziel des Programms ist die Wirtschaftsförderung nicht nur für die Unternehmen, die bereits Teil des Mentoring-Netzwerks sind, sondern auch für Menschen, die eine Unternehmensgründung planen und ihre lokale Gemeinschaft weiterentwickeln möchten.

Ansatz: Die nach ihrem Gründungsdatum 12. August 2004 benannte 12/8 Group ist eine Peer-to-Peer-Mentoring-Initiative. Zu Beginn waren sechs wachstumsorientierte afrikanisch-karibische Unternehmer an der Initiative beteiligt, die einander bei der Entwicklung ihrer Geschäftspläne unterstützten und zur lokalen Wirtschaftsgemeinschaft beitrugen. Ab 2009 wurden weitere Mentoren aus der Beteiligung eines großen privatwirtschaftlichen Unternehmens rekrutiert. In monatlich stattfindenden Treffen legen die Mitglieder unternehmerische und persönliche Ziele sowie Ziele für die lokale Wirtschaftsgemeinschaft fest und überprüfen die gemachten Fortschritte (CREME, 2013).

Auswirkungen: Ein Fallstudienbericht stellte fest, dass Unternehmer und ihre Unternehmen die folgenden Nutzen aus dem Programm zogen:

- Die Unternehmer richten sich bei der Erschließung neuer Märkte für ihre Produkte besser strategisch aus;
- mehr Selbstvertrauen bei der Entwicklung neuer Produkte und Erschließung neuer Märkte;
- verbesserter Handel zwischen den Mitgliedern;
- Erwerb neuer Fähigkeiten und Kenntnisse;
- größeres Bewusstsein für Finanzierungsquellen.

Zusätzlich haben die Mitglieder der 12/8 Group an neuen Projekten in ihrer lokalen Gemeinschaft mitgewirkt, unter anderem indem sie neue Unternehmen unterstützt und mit gefährdeten jungen Menschen gearbeitet haben (CREME, 2012), wobei einige Mitglieder sich persönlich um das Mentoring neuer Unternehmer kümmerten.

Voraussetzungen für den Erfolg: Es handelt sich um ein relativ kostengünstiges Programm, welches sich stark auf freiwillige Mentoren und die soziale Verantwortung lokaler Unternehmen stützt. Insbesondere die Einbeziehung eines großen Ankerunternehmens in der Region hat der Gruppe den Zugriff auf die Ressourcen des Großunternehmens ermöglicht.

Weitere Erfolgsfaktoren für diese Initiative sind ein hohes Maß an Vertrauen und Respekt zwischen den Mitgliedern, das Nichtvorhandensein von zeitlichen Einschränkungen, so dass sich das Vertrauen nach und nach entwickeln konnte, ein hoher Motivationsgrad der einzelnen Mitglieder, das Eigentum der Teilnehmer an der Initiative, eine durch einen rotierenden Vorsitz festgelegte Führung sowie eine laufende Verpflichtung, die erreichten Ziele zu überprüfen (CREME, 2013).

Weitere Informationen sind verfügbar unter: Enterprise & Diversity Alliance (EDA) (2012), „Effective Business Mentoring and CSR: Promoting Growth and the Big Society, A Case Study of the 12/8 Group“, verfügbar unter: http://mentorsme.co.uk/images/uploads2/Case_Study_-_Mentoring_-_Branded_v_2.pdf.

Online-Coaching und -Mentoring

Die Essenz des Coaching und des Mentoring als Formen der Unterstützung liegt in einer vertrauensvollen persönlichen Beziehung. Es wäre zu erwarten, dass diese durch Online-Interaktionen schwieriger aufzubauen (und weniger effektiv) sind. Eine Studie zum Potenzial von Online-Unterstützung für Unternehmerinnen stellte jedoch fest, dass sowohl der Betreuer und Mentor als auch der Betreute und Mentee Nutzen aus Online-Beziehungen zogen (Fielden und Hunt, 2011). Insbesondere die emotionale und immaterielle Unterstützung kam den Betreuten und Mentees zugute sowie eine neue Perspektive, die potenzielle Lösungen zu ihren Herausforderungen bot (Fielden und Hunt, 2011). Aus diesem Grund sollte der öffentlichen Unterstützung für die Einrichtung von Online-Programmen Rechnung getragen werden. Die Unterstützung könnte sich auf die Bereitstellung einer Plattform, der Einrichtung operativer

Verfahren, die Rekrutierung von Mentoren und Betreuern sowie von Teilnehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen und die Sicherstellung der ordnungsgemäßen Durchführung seitens aller Parteien konzentrieren. Die unkomplizierte Online-Kommunikation kann zudem als Teil von Coaching- und Mentoring-Programmen, die umfassende persönliche Kontakte bieten, genutzt werden.

In Textfeld 8.4 wird ein Fallbeispiel aus Schweden erörtert, das sich *Mentor Eget Företag* nennt. Dieses Programm wird nicht ausschließlich online durchgeführt, sondern enthält einige Online-Bestandteile.

Textfeld 8,4. **Mentor Eget Företag, Schweden**

Beschreibung: Dieses Programm bietet jungen aufstrebenden Unternehmern in Schweden ein Jahr lang einen kostenlosen Online-Zugang zu einem Mentor. Das 2006 ins Leben gerufene Programm wurde von *NyföretagarCentrum* gestaltet und wird auch von dieser überregionalen Kette von Unternehmensagenturen in Schweden geleitet.

Problemgegenstand: Das Programm bietet Unterstützung in Form von Mentoring für neue Unternehmer, die andernfalls keinen Zugang zu Mentoring hätten. Die Nutzung von Online-Diensten kann den Zugang für Menschen im ländlichen Raum verbessern und erhöht die Flexibilität bei der Kommunikation zwischen Mentoren und Mentees.

Ansatz: Die Mentoren sind Freiwillige und erhalten keine finanzielle Beteiligung. Die Mentoren sollten, um für das Programm ausgewählt zu werden, in ihren Berufszweigen angesehen und sachkundig sein. Eine Aufsichtsperson vor Ort führt nach der Durchführung von Interviews eine Zuordnung der Mentees und Mentoren durch und stellt sicher, dass beide Parteien ihre Zusammenarbeit aufnehmen. Der Mentee ist in der Beziehung die treibende Kraft und wendet sich an den Mentor, wenn er Rat benötigt. Ein wichtiger Schritt nach der Einführung besteht darin, dass jede Partei als Zeichen ihrer Verpflichtung einen Vertrag unterzeichnet. Auch wenn der Zugang zum Mentor online stattfindet, gibt es sowohl für den Mentor als auch für den Mentee Gelegenheiten zur Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen, die mindestens einmal im Monat für zwei Stunden ausgerichtet werden.

Das landesweite Programm richtet sich nicht im Speziellen an unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen, wird jedoch in Bezug auf folgende Aspekte überwacht:

- Anzahl der Mentor-Mentee-Paare,
- Geschlecht und Alter der Mentees und Anteil der im Ausland geborenen Teilnehmer,
- Wirtschaftszweig (Handel – Dienstleistungen – Industrie/Handwerk).

Auswirkungen: Laut eigenen Angaben des Programms helfen die Mentoren den Unternehmern, den Gründungsprozess schneller zu durchlaufen und die Unternehmensergebnisse, wie zum Beispiel ihre Rentabilität, zu verbessern. Laut dem Institute for Growth Policy Studies haben die am Programm teilnehmenden Unternehmen eine signifikant höhere Überlebensrate als andere neu gegründete Unternehmen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Der Schlüssel zum Erfolg des Programms ist ein Einführungsprozess, dessen Ziel in der geeigneten Zuordnung von Mentoren und Mentees besteht. Zu dem strukturierten Einführungsprozess gehört ein Interview mit allen Mentees und Mentoren, das dem Programmleiter ermöglicht, die Programmbeteiligten kennenzulernen. Dies steigert die Chancen der erfolgreichen und schnellen Vertrauensbildung und der Förderung einer produktiven Beziehung.

Weitere Informationen sind verfügbar unter: Mentor Eget Företag (2014), <http://www.mentoregetforetag.se>.

Schulungen für Betreuer und Mentoren

Mentoren und Betreuer werden normalerweise als solche eingesetzt, weil sie erfolgreiche Unternehmer sind oder waren. Sie verfügen über wertvolles Wissen und entsprechende Erfahrung, aber es ist nicht davon auszugehen, dass sie die ausgeprägten Kommunikationsfähigkeiten und

soziale Kompetenz besitzen, die den Aufbau einer einfühlsamen Beziehung zum Mentee bzw. Betreuten ermöglichen. Dies erfordert eine Reihe von Kommunikationsstilen, unter anderem Überzeugungsvermögen und Engagement, um Neuunternehmer zu ermutigen, ihre Projekte weiterzuentwickeln und sich als Unternehmer eine Identität aufzubauen (Lefebvre und Redien-Collot, 2013). Außerdem sind sie als Unternehmer wahrscheinlich gewöhnt, ein hohes Maß an Autonomie und Freiheit bei ihren eigenen Entscheidungen und Urteilen zu genießen. Allerdings liegt der Schwerpunkt in Coaching- und Mentoring-Beziehungen darauf, dem Mentee bzw. dem Betreuten die Entscheidungsfindung zu überlassen, ihm aber gleichzeitig relevante Informationen und Beratung zukommen zu lassen.

Eine weitere Herausforderung für Betreuer und Mentoren besteht darin, dass sie für die Gründungsphase unter Umständen andere Mentoring- und Coaching-Fähigkeiten benötigen als für die spätere Unternehmensentwicklung. Dem Mentor können fünf verschiedene Rollen abgefordert werden: Betreuer, Koordinator, Unterstützer, Beaufsichtigender und Organisator, wobei die Anforderungen an den Mentor oder Betreuer von Zeit zu Zeit variieren können. Damit in Zusammenhang steht die Herausforderung, den richtigen Zeitpunkt zu bestimmen, zu dem sie ihre Unterstützung verringern und mehr Unabhängigkeit fördern sollten (Cull, 2006).

Mit Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen müssen Betreuer und Mentoren wahrscheinlich anders interagieren als mit allgemeinen Unternehmern. So wurde beispielsweise die Meinung vertreten, dass bei der Arbeit mit Unternehmern mit Behinderungen das Verständnis des Mentors bzw. des Betreuers für die Behinderung sehr wichtig sei (Wood et al., 2012). Dafür ist ein gewisses Maß an Schulung notwendig, wenn der Betreuer bzw. Mentor nicht denselben Hintergrund hat.

Angesichts dieser Herausforderungen sollten politische Entscheidungsträger im Rahmen der Organisation öffentlicher Unterstützungsprogramme zumindest grundlegende Schulungen für Betreuer und Mentoren bereitstellen. Das Ziel sollte sein, Betreuer und Mentoren für die Bedürfnisse der Klienten zu sensibilisieren und ihnen zu einer effektiven Kommunikation zu verhelfen. Nachweise aus Griechenland belegen zudem, dass Schulungen für Betreuer und Mentoren auch aus dem Grund wichtig sind, dass sie das Selbstvertrauen in die eigene Fähigkeit, anderen Unternehmern zu helfen, stärken können (Sarri, 2011). Auch wenn im Rahmen der Politikgestaltungsphasen für Coaching- und Mentoring-Programme Schulungs- und Einführungssitzungen vorgesehen werden können, haben bedarfsgerechte, sogenannte „Just-in-time“-Schulungen für Mentoren eine größere Wirkung als vorgeschriebene Schulungen und tragen der Natur des unternehmerischen Lernens Rechnung (Sullivan, 2000). Dies deutet darauf hin, dass Schulungen für Mentoren und Betreuer möglicherweise im zeitlichen Verlauf flexibler und reflexiver gestaltet werden müssen.

Schlüssel zur Gestaltung von effektiven Coaching- und Mentoring-Programmen für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

- Ein Schlüssel zum Erfolg von Coaching- und Mentoring-Programmen ist eine geeignete Zuordnung von Betreuer bzw. Mentor zu einem Betreuten bzw. Mentee. Die meisten Programme nutzen einen formellen Zuordnungsmechanismus, der die Eigenschaften der betreffenden Person und des Unternehmens berücksichtigt.
- Was meist als persönliche Beziehungen beginnt, sollte sich entsprechend den Anforderungen jeder der Parteien entwickeln können. Diese Flexibilität kann die Attraktivität dieser Unterstützung für Betreuer und Mentoren, aber auch für Betreute und Mentees erhöhen.
- Bei beiden dieser Verhältnisse sollten zu Beginn Ziele gesetzt und die Fortschritte in Richtung dieser Ziele verfolgt werden.
- Die Dauer von Coaching- und Mentoring-Beziehungen sollte befristet sein. So wird vermieden, dass eine Abhängigkeitsbeziehung entsteht.
- Schulungen für Betreuer und Mentoren sollten bereitgestellt und ein Einführungsprozess sollte angewendet werden.

Wirksame Coaching- und Mentoring Beziehungen umfassen in der Tendenz folgende zentrale Stufen: Suche nach Betreuern/Mentoren; Vorbereitung der Betreuer/Mentoren; Zuordnung von an Unterstützung interessierten Unternehmern/potenziellen Unternehmern zu einem Betreuer/Mentor; Vereinbarung von Zielen und operativen Verfahren durch die beteiligten Parteien sowie Leistung von Unterstützung. Forschungsbelege und die Literatur legen nahe, dass zahlreiche Faktoren den Erfolg eines Programms in jeder dieser Phasen wie folgt beeinflussen:

Suche nach Mentoren und Betreuern

- **Einrichtung eines Pools potenzieller Mentoren und Betreuer, die mit Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen arbeiten können:** Öffentliche Einrichtungen übernehmen bei der Rekrutierung von Mentoren und Betreuern (häufig auf freiwilliger Basis), was ausreichend Ressourcen für den sich anschließenden Zuordnungsprozess gewährleistet, eine wichtige Funktion. Der Aufbau von Pools von Mentoren und Betreuern aus denselben Gruppen wie die anvisierten Unternehmer birgt eine Reihe von Vorteilen. Für diese Gruppen ist daher ein aktiver Suchvorgang vonnöten. Betreuer und Mentoren können zudem aus lokalen Ankerunternehmen rekrutiert werden.
- **Sicherstellung von Anreizen für Mentoren und Betreuer:** Es sind zwar Beispiele für Projekte zu finden, die symbolische Zahlungen an ihre Betreuer und Mentoren leisten (Regione Piemonte und Unioncamere Piemonte, 2010), dies ist jedoch in der Regel nicht notwendig. Viele erfolgreiche Unternehmer sind sehr interessiert daran, ihrer Gemeinschaft etwas zurückzugeben, insbesondere wenn sie selbst aus einer unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppe stammen.
- **Überprüfung von Mentoren und Betreuern:** Überprüfung potenzieller Mentoren und Betreuer, nicht nur auf ihre Geschäftserfahrung und Kompetenzen hin, sondern auch auf ihre Motivation, andere Unternehmer zu unterstützen, ihre Kommunikationsfähigkeit und ihre Bereitschaft, die Unternehmer dabei zu unterstützen, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen.

Vorbereitung von Mentoren und Betreuern

- **Bereitstellung von Schulungen für Mentoren und Betreuer:** Im Rahmen von Coaching- und Mentoring-Beziehungen müssen Betreuer bzw. Mentoren über spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, zum Beispiel einen angemessenen Kommunikationsstil, die Fähigkeit zuzuhören und Wissen zu übertragen, aber gleichzeitig den Klienten auch zur Unabhängigkeit und zum Lernen animieren (Clutterbuck, 2004). Schulungen für Betreuer und Mentoren werden in der Regel gut aufgenommen (Sarri, 2011).
- **Integration einer Einführungsphase für den Unternehmer:** Unternehmer müssen sich zur Programmteilnahme verpflichten, zur Änderung ihres Verhaltens bereit sein und für eine Mentoring-Beziehung offen sein (Audet und Couteret, 2012). Aus diesem Grund enthalten effektive Programme häufig eine Art Einführungsphase, die die Bereitschaft der Klienten sicherstellen soll.

Zuordnung von an Unterstützung interessierten Unternehmern zu Mentoren und Betreuern

- **Nutzung eines strukturierten Zuordnungsprozesses:** Die meisten Coaching- und Mentoring-Programme setzen einen strukturierten Zuordnungsprozess ein, bei dem Faktoren wie Wirtschaftszweig des unterstützten Unternehmens, Geschlecht und ethnische Herkunft der unterstützten Unternehmer oder sonstige Faktoren wie die jeweilige Unternehmungsentwicklungsphase berücksichtigt werden. Die Zuordnung kann keine nutzbringende Beziehung garantieren, senkt jedoch die Wahrscheinlichkeit einer konfliktbehafteten Beziehung.

Vereinbarung von Zielen und Verfahren

- **Festlegung von Zielen:** Die Erreichung einer weitgehenden Übereinstimmung in Bezug auf die Ziele der Coaching- oder Mentoring-Beziehung gleich zu Beginn (nach der Zuordnung) bietet den Vorteil, dass damit realistische Erwartungen gesteckt und Enttäuschungen vermieden werden (Sullivan, 2000). Unter Umständen möchte die Agentur des öffentlichen Sektors bzw. der Veranstalter dies durch eine schriftliche Vereinbarung oder einen Vertrag formalisieren.
- **Zeitliche Befristung der Beziehung:** Es ist wünschenswert, die Coaching- und Mentoring-Beziehungen zeitlich zu befristen, zum Beispiel auf ein oder zwei Jahre. Damit verhindert man die Entwicklung einer Abhängigkeit des Klienten vom Mentor bzw. Betreuer (Cull, 2006).

Leistung von Unterstützung

- **Zielgerichtete Programme für unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen:** Es liegen einige Nachweise dafür vor, dass unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer von speziellen, zielgerichteten Programmen profitieren. Zum Beispiel zeigt das Mentoring-Programm für Frauen des Ergani Center klare Belege dafür, dass die Unterstützung des öffentlichen Sektors Unternehmerinnen bei der Suche nach Mentoren zugutekommt (Davis, 2011). Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass Unternehmer aus ethnischen Minderheiten an Programmen teilnehmen, wenn sie sich mit den Mentoren und Betreuern identifizieren können (CREME, 2013). Angemessene Unterstützung könnte allerdings auch im Rahmen von allgemeinen landesweiten Programmen geleistet werden, solange die Integration verschiedener sozialer Zielgruppen wie Unternehmerinnen oder Unternehmer aus ethnischen Minderheiten (oder zugewanderte Unternehmer) überwacht wird und Maßnahmen ergriffen werden, um Defizite in der Teilnahme auszugleichen.
- **Integration einer Online-Unterstützung:** Persönliche Treffen mit den Klienten stellen einen wichtigen Bestandteil von Coaching- und Mentoring-Programmen dar. Allerdings kann Online-Unterstützung zusätzliche Möglichkeiten zur Kommunikation bieten, wobei die Struktur und Zeitpunkte recht flexibel gewählt werden können. Als Ergänzung zur Online-Kommunikation mit Mentoren und Betreuern sollten zudem Möglichkeiten genutzt werden, einen Teil der Unterstützung online anzubieten, zum Beispiel Pro-Forma-Geschäftspläne, Informations- und Beratungsquellen, Zugang zu Finanzierungsquellen und Beratung zu Marketing, Wachstum, Unternehmens- und Handelsvorschriften und sonstige Aufgaben der Wirtschaftsförderung.
- **Aufbau von Unternehmergemeinschaften:** Einer der Nebeneffekte von Coaching- und Mentoring-Programmen ist der Aufbau von Unternehmernetzwerken. Dies ergibt sich als natürliche Folge der Einsetzung von etablierten und ehemaligen Unternehmern als Mentoren und Betreuer. Doch diese Netzwerke können im Laufe der Zeit weiterentwickelt werden, wenn die Klienten als Unternehmer heranreifen, sich von der Unterstützung lösen und selbst Mitglieder des Netzwerks werden. Somit können Coaching- und Mentoring-Programme als Beitrag zur Entwicklung einer breiteren Unternehmergemeinschaft unter Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen betrachtet werden. Es ist denkbar, dass ehemalige Begünstigte von Coaching- und Mentoring-Initiativen irgendwann selbst Betreuer und Mentoren werden.
- **Fortschrittsverfolgung:** Es ist sinnvoll, regelmäßige Treffen mit den Programmteilnehmern zu organisieren, um die erzielten Fortschritte und die Effektivität der Beziehungen zu überprüfen.

Textfeld 8.5. Sollten Coaching und Mentoring kostenlos sein?

Die meisten Beispiele für Coaching- und Mentoring-Programme, die mit öffentlichen Mitteln unterstützt werden, pflegen den Einsatz freiwilliger Betreuer und Mentoren und halten die Betriebskosten der Programme auf diese Weise so gering wie möglich. In der Regel entstehen nur Kosten für die Verwaltung, Schulungen für Betreuer und Mentoren, Kontaktaufnahme (z. B. Werbung und Reklame) und Nachfolgeaktivitäten (z. B. Umfragen und Evaluierungen). Die meisten Coaching- und Mentoring-Programme für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen in der Europäischen Union sind für die Teilnehmer kostenlos.

Allerdings gibt es einige ähnliche Coaching- und Mentoring-Programme außerhalb der EU, die für ihre Dienste Gebühren berechnen. So ist zum Beispiel für das neuseeländische Mentoring-Programm „Business Mentors New Zealand“ eine Anfangsgebühr zu bezahlen. An dem 1991 ins Leben gerufenen Programm sind mehr als 1900 freiwillige Unternehmensmentoren beteiligt, und mehr als 67000 Unternehmen wurden seither in Neuseeland unterstützt. Unternehmer, die sich dem Programm anschließen möchten, zahlen eine anfängliche Anmeldegebühr in Höhe von 150 NZD (etwa 93 EUR). Nach der Zahlung dieser einmaligen Anmeldegebühr können die Mentoring-Dienste kostenlos, allerdings auf einen Zeitraum von zwei Jahren begrenzt, in Anspruch genommen werden. Die Mentoren werden durch regionale Wirtschaftsförderungsagenturen rekrutiert. Diese lassen die Mentoren eine formelle Schulung und einen Akkreditierungsprozess durchlaufen und ordnen sie dann den Unternehmern zu (Business Mentors New Zealand, 2014). In ähnlicher Weise ist für das Mentoren-Netzwerk Réseau M in Kanada eine kleine jährliche Gebühr zu bezahlen, die Mentoring-Unterstützung ist jedoch nach Begleichung dieses Mitgliedsbeitrags kostenlos. In einigen Fällen wird auf den Mitgliedsbeitrag verzichtet (St-Jean, 2012).

Jeder dieser Ansätze bietet gewisse Vorteile. Kostenlose Dienste sind zweifelsohne attraktiver für die Teilnehmer und können wirksam für eine hohe Inanspruchnahme sorgen. Allerdings haben auch gegen eine (kleine) Gebühr angebotene Dienste Vorteile, selbst wenn die Mentoren freiwillig tätig sind. Eine Anfangs- oder Jahresgebühr trägt dazu bei, dass der Unternehmer sich an den Dienst bindet, was bei Coaching- und Mentoring-Programmen einer der zentralen Erfolgsfaktoren ist. Derartige Gebühren können zudem zur Kostendeckung von öffentlich unterstützten Programmen beitragen.

Schlussfolgerungen und politische Empfehlungen

Coaching und Mentoring können wirksame Interventionen zur Erhöhung des Geschäftserfolgs von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen darstellen. Coaching und Mentoring können Unternehmern ermöglichen, zu lernen, bessere Entscheidungen hinsichtlich der Weiterentwicklung ihres Unternehmens zu treffen, ihre Netzwerke auszuweiten und besseren Zugang zu Ressourcen und Märkten zu erhalten. Betreute und Mentees können zudem ermutigt werden, sich in höherem Maße an lokalen Unternehmernetzwerken zu beteiligen.

Entscheidend für nutzbringende Coaching- und Mentoring-Maßnahmen ist die Fähigkeit des Betreuers bzw. Mentors, ihrem Klienten Wissen zu vermitteln und – was noch wichtiger ist – den betreuten Unternehmer darin zu stärken, sein eigenes Lernen zu optimieren. Diese Maßnahmen hängen auch vom Zustandekommen einer dynamischen zwischenmenschlichen Beziehung ab, die heranreift und sich im Laufe der Zeit entwickelt, wobei beide Seiten bestimmten Anforderungen gerecht werden müssen. Betreuer und Mentoren müssen in der Lage sein, geschickt und zum richtigen Zeitpunkt einzugreifen, während Betreute und Mentees offen für Ratschläge sein und sich der Beziehung verpflichten müssen. Bei staatlich unterstützten Coaching- und Mentoring-Programmen muss insbesondere der Auswahl und Ausbildung von Betreuern und Mentoren sowie dem Prozess der Zuordnung zu Unternehmern Rechnung getragen werden.

Dem Aufbau eines Pools talentierter Unternehmer und Fachkräfte, der zur Rekrutierung von Betreuern und Mentoren herangezogen werden kann, ist zudem Beachtung zu schenken. Dabei sollte beachtet werden, dass etablierte Unternehmer häufig großes Interesse daran haben, ihre

Unternehmergemeinschaft zu unterstützen, und dass auch lokale Unternehmen wichtige Quellen sein können, aus denen Berater und Mentoren rekrutiert werden können. Allerdings stehen nicht immer ausreichend etablierte Unternehmer zur Verfügung, die die Herausforderungen von unterrepräsentierten und benachteiligten Unternehmern verstehen. In solchen Fällen könnte es ausreichen, dass Betreuern und Mentoren aus allgemeinen oder professionellen Gruppen in Schulungen ein besseres Verständnis der Herausforderungen, denen Klienten aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen gegenüberstehen, vermittelt wird.

Zentrale politische Empfehlungen

- Für die betreuten Unternehmer sollten Vorbereitungs- und/oder Einführungsdienste gestaltet werden, die dazu beitragen können, angemessene Erwartungen zu setzen, und die Bedeutung ihrer Verpflichtung zu dieser Beziehung signalisieren.
- Der gewählte Zuordnungsprozess zwischen Betreuern bzw. Mentoren und Unternehmern sollte klar definierte Kriterien wie zum Beispiel Geschlecht, ethnische Herkunft und Wirtschaftszweig nutzen.
- Coaching- und Mentoring-Beziehungen sollten auf Zeiträume von ein oder zwei Jahren befristet werden, damit keine Abhängigkeitsbeziehung genährt wird.
- Gleich zu Beginn der Mentoring- oder Coaching-Beziehung sollten Ziele gesteckt werden.
- Zur Stärkung der Coaching- oder Mentoring-Beziehung sollte eine ergänzende Unterstützung geleistet werden, zum Beispiel Online-Informationsquellen.
- Für Betreuer und Mentoren sollten Schulung angeboten werden, die i) eine Sensibilitätsschulung beinhalten, die ihnen beim Verständnis der Probleme und Herausforderungen der Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen hilft, und ii) auf die Verbesserung ihrer Kommunikationsfähigkeiten abzielt.

Literatur

- Audet, J. und P. Couteret (2012), „Coaching the entrepreneur: features and success factors“, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Bd. 19, Nr. 3, S. 515-531.
- Business Mentors New Zealand (2014), <http://www.businessmentors.org.nz>.
- Caliendo, M., A. Kritikos, S. Künn, C. Loersch, H. Schröder und H. Schütz (2014), „Evaluation der Programme Gründercoaching und Gründercoaching Deutschland – Gründungen aus der Arbeitslosigkeit“, IZA Research Report Nr. 61, Potsdam.
- Cancedda, A. (2008), *Linee guida sulla leadership femminile nel mondo del lavoro*, Febbraio.
- Carsrud, A., C. Gaglio und K. Olm (1987), „Entrepreneurs--Mentors, Networks and Successful New Venture Development: An Exploratory Study“, *American Journal of Small Business*, S. 13-18.
- Clutterbuck, D. und B. Ragins (2002), *Mentoring and Diversity: An International Perspective*, Oxford, Butterworth-Heinemann.
- Clutterbuck, D. (2004), „Everyone Needs a Mentor: Fostering talent in your organisation“, London, Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cope, J. (2005), „Toward a dynamic learning perspective of entrepreneurship“, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Bd. 29, Nr. 4, S. 373-398.
- Cope, J. und G. Watts (2000), „Learning by doing –An exploration of experience, critical incidents and reflection in entrepreneurial learning“, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Bd. 6, Nr. 3, S. 104-124.
- Corbett, A. (2005), „Experiential learning within the process of opportunity identification and exploitation“, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Bd. 29, Nr. 4, S. 473-492.
- CREME (Centre for Research in Ethnic Minority Entrepreneurship) (2013), „Enterprise Mentoring and Diversity: A Case Study of the joint approach of Lloyds Banking Group and the Enterprise and Diversity Alliance“, Centre for Research in Ethnic Minority Entrepreneurship, Birmingham Business School, Birmingham, University of Birmingham.

- Cull, J. (2006), „Mentoring Young Entrepreneurs: What leads to success?“, *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, Bd. 4, Nr. 2, S. 8-18.
- D'Abate, C., E. Eddy und S. Tannenbaum (2003), „What's in a Name? A Literature-Based Approach to Understanding Mentoring, Coaching, and Other Constructs That Describe Developmental Interactions“, *Human Resource Development Review*, Bd. 2, Nr. 4, S. 360-384.
- Davis, A. (2011), „Rural and urban women entrepreneurs: A comparison of service needs and delivery methods priorities“, *International Journal of Business Science and Applied Management*, Bd. 6, Nr. 2, S. 1-16.
- DTZ Consulting and Research (2007), „Prince's Scottish Youth Business Trust (PSYBT) Evaluation of Impact and Strategic Contribution“, Revised Final Report, Scottish Enterprise, Glasgow.
- Edgcomb, E. und E. Malm (2002), „Consulting, Coaching and Mentoring for Microentrepreneurs: Best Practice Guide“, Bd. 4, Washington, USA.
- Ensher, E. und S. Murphy (1997), „Effects of Race, Gender, Perceived Similarity, and Contact on Mentor Relationships“ *Journal of Vocational Behavior*, Bd. 50, Nr. 3, S. 460-481.
- Enterprise & Diversity Alliance (EDA) (2012), „Effective Business Mentoring and CSR: Promoting Growth and the Big Society, A Case Study of the 12/8 Group“, verfügbar unter: http://mentorsme.co.uk/images/uploads2/Case_Study_-_Mentoring_-_Branded_v_2.pdf.
- Ergani Center (2014), <http://ergani.gr/en/ergani/dsen.aspx>, Zugriff auf die Website am 22. August 2014.
- Europäische Kommission (2014), „Support networks for women“, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/support-networks/index_en.htm.
- Eurostat (2013), Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (AKE), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data>.
- Fielden, S. und C. Hunt (2011), „Online coaching: An alternative source of social support for female entrepreneurs during venture creation“, *International Small Business Journal*, Bd. 29, Nr. 4, S. 345-359.
- Fondazione Sussidiarietà (2014), „Studio relativo all'imprenditorialità delle comunità immigrate e agli strumenti di supporto ai migranti per la creazione di impresa, report finale“, OP.II.4FESR 2007-2013 CIG 0382556F2E, verfügbar unter: http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/programmazione_2007_2013/reportFondSUSS.pdf.
- Klofsten, M. und S. Öberg (2008), „Coaching versus mentoring: Are there any differences?“, verfügbar unter http://www.inoverzum.eu/files/Tomaz_Cerne/coacing_vs_mentoring.pdf.
- Kutzhanova, N., T. S. Lyons und G. A. Lichtenstein (2009), „Skill-Based Development of Entrepreneurs and the Role of Personal and Peer Group Coaching in Enterprise Development“, *Economic Development Quarterly*, Bd. 23, S. 193-210.
- Lefebvre, M. und R. Redien-Collot (2013), „How to Do Things with Words: The Discursive Dimension of Experiential Learning in Entrepreneurial Mentoring Dyads“, *Journal of Small Business Management*, Bd. 51, Nr. 3, S. 370-393.
- Mentor Eget Företag (2014), <http://www.mentoregetforetag.se>.
- Ncube, L. und M. Wasburn (2010), „Strategic Collaboration and Mentoring Women Entrepreneurs: A case study“, *Academy of Entrepreneurship Journal*, Bd. 16, Nr. 1, S. 71-93.
- Newey, L. und S. Zahra (2009), „The Evolving Firm: How Dynamic and Operating Capabilities Interact to Enable Entrepreneurship“, *British Journal of Management*, Bd. 20, S. 81-100.
- Nietschke, A. (2010), Ältere Gründerinnen und Gründer – Was zeichnet sie aus? Welche Unterstützung benötigen sie?, Düsseldorf: RKW Kompetenzzentrum.
- OECD/Europäische Kommission (2013), *Die fehlenden Unternehmer: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa*, OECD Publishing, DOI: 10.1787/9789264188419-de.
- Rae, D. und M. Carswell (2001), „Towards a conceptual understanding of entrepreneurial learning“, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Bd. 8, Nr. 2, S. 150-158.
- Ram, M. und D. Smallbone (2003), „Policies to Support Ethnic Minority Enterprise: The English experience“, *Entrepreneurship and Regional Development*, Bd. 15, Nr. 2, S. 151-166.
- Regione Piemonte und Unioncamere Piemonte (2010), *Piccole imprese, grandi imprenditrici '09*, Regione Piemonte – Unioncamere Piemonte.
- Sarri, K. (2011), „Mentoring female entrepreneurs: a mentors' training intervention evaluation“, *Journal of European Industrial Training*, Bd. 35, Nr. 7, S. 721-741.

- Shahidi, N. (2012), „Les jeunes entrepreneurs nécessitent-ils un accompagnement particulier? Le cas français“, *Journal of Small business and Entrepreneurship*, Bd. 25, Nr. 1, S. 57-74.
- St-Jean, E. (2012), „Mentoring as professional development for novice entrepreneurs: maximizing the learning“, *International Journal of Training and Development*, Bd. 16, Nr. 3, S. 200-216.
- St-Jean, E. (2010), „Les fonctions du mentor de l'entrepreneur novice“, *Revue de l'Entrepreneuriat*, Bd. 9, Nr. 2, S. 34-55.
- St-Jean, E. und J. Audet (2009), „The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur“, *International Entrepreneurship Management Journal*, Bd. 8, S. 119-140.
- Sullivan, R. (2000), „Entrepreneurial Learning and Mentoring“, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Bd. 6, Nr. 3, S. 160-175.
- Tisserant, P. (2003), „L'entrepreneuriat immigré: contribution à l'étude de l'aide à la création d'entreprise pas les personnes d'origine étrangère“, Document de travail, Laboratoire ETIC, Universität Metz.
- Vickers, I., F. Lyon und D. North (2009), „Removing Barriers to Enterprise through Targeted Support For Disadvantaged Groups“, ISBE Conference, November, Liverpool.
- Vygotsky, L. (1978), *Mind and society: The development of higher psychological processes*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wagner, M. (2011), „Gründungen von Personen mit Migrationshintergrund: Implikationen von Enklaveneffekten für die Gründungsförderung“, in: Block, J., H. Brockmann, K. Kohn, T. Staak, und K. Ullrich, *Gründungsförderung in Theorie und Praxis*, Frankfurt am Main: KfW Bankengruppe und Förderkreis Gründungs-Forschung e. V., S. 207-221.
- Wood, G., M. Davidson und S. Fielden (2012), *Minorities in Entrepreneurship: An International Review*, Cheltenham, Edward Elgar.

TEIL III

Länderprofile – Beispiele für politische Massnahmen und wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

In diesem Kapitel werden inspirierende politische Vorgehensweisen aus jedem der 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie eine Reihe von Tabellen für jedes Land mit Schlüsselindikatoren für das Unternehmertum und die selbstständige Erwerbstätigkeit in unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen im Vergleich zu den Durchschnittswerten für die Europäische Union vorgestellt.

1. 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.

2. 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.

Dieser Teil des Buches enthält kurze Beschreibungen zu inspirierenden politischen Maßnahmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum aus jedem Mitgliedstaat der Europäischen Union. Eine Liste dieser Programme ist in der Tabelle 9.1. enthalten. Die Beschreibungen sollen nationalen, regionalen und lokalen politischen Entscheidungsträgern bei ihren Überlegungen bezüglich der vorhandenen Methoden im Bereich der Unterstützungsmaßnahmen für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Europäischen Union als Unterstützung dienen. Jede Beschreibung enthält einen kurzen Überblick über die zentralen Aktivitäten im Zusammenhang mit der politischen Maßnahme sowie Informationen zu ihren Auswirkungen und Überlegungen hinsichtlich einer erfolgreichen Durchführung dieser Form des politischen Eingriffs.

Ergänzt werden die Politikbeschreibungen durch eine Reihe von länderspezifischen Daten, anhand derer ein Vergleich zwischen den Schlüsselindikatoren für das integrationsfördernde Unternehmertum und ihrem Durchschnittswert in der Europäischen Union vorgenommen und ihre Entwicklung im Laufe der Zeit aufgezeigt wird. Diese Daten sind dabei behilflich, den Umfang der Herausforderung und ihre jüngste Entwicklung zu verdeutlichen. Sämtliche Länderberichte enthalten drei Schaubilder zur Vorstellung einiger zentraler Indikatoren für die Wirtschaft und das Unternehmertum, um die Politikbeschreibung in einen Zusammenhang einzuordnen.

Schaubild A zeigt die Entwicklung der Gesamtarbeitslosenquote im Land sowie die Unterschiede im Hinblick auf verschiedene soziale Gruppen. Diese Quoten beziehen sich auf den Zeitraum 2000-2013, damit die mittelfristigen Trends und die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise verdeutlicht werden können.

Im Schaubild B werden die Selbstständigenquoten im Jahr 2013 für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union präsentiert. Die Selbstständigenquote gibt das Verhältnis der Anzahl der selbstständig Erwerbstätigen zur Gesamtzahl aller Erwerbstätigen in der jeweiligen Zielgruppe an.

Im Schaubild C werden die Selbstständigenquoten und Trends für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen im Zeitraum 2000-2013 dargestellt. Dies zeigt die Veränderung des relativen Ausmaßes der selbstständigen Erwerbstätigkeit in jeder Zielgruppe, einschließlich der Auswirkungen der Krise.

Für Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die in mindestens einem Jahr zwischen 2009 und 2013 an den vom Global Entrepreneurship Monitor (GEM) durchgeführten Erhebungen unter der Erwachsenenbevölkerung teilgenommen haben, werden zwei weitere Schaubilder vorgestellt. Bei diesen Ländern handelt es sich um: Österreich, Belgien, Kroatien, die Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden und das Vereinigte Königreich (EU-24).

Schaubild D enthält Angaben zu den Gesamtraten der Unternehmertätigkeit in der Frühphase (Total Early-Stage Entrepreneurial Activity, TEA) (kombiniert) nach Geschlecht und Alter in jedem Land für den Zeitraum 2009-2013. Diese Daten werden mit dem Durchschnitt der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die an der Umfrage des GEM teilnahmen, verglichen. Weiterführende Informationen zu den Daten des GEM sowie zur TEA-Rate können im Leseleitfaden zu Beginn des Buches nachgelesen werden.

Im Schaubild E werden die Anteile der Unternehmer in der Frühphase dargestellt, die mit der Schaffung von mehr als 19 Arbeitsplätzen binnen fünf Jahren rechnen. Diese Daten werden für jedes Land nach Geschlecht und Alter im Vergleich zum Durchschnitt der Europäischen Union präsentiert. Zur Vergrößerung der Stichprobengröße wurden die Daten für den Zeitraum 2009-2013 kombiniert.

Tabelle 9.1. Überblick über inspirierende politische Maßnahmen

Land	Programmname	Ansatz	Zielgruppe des Programms	Mittel der Europäischen Union
Österreich	Der Mikrokredit	Mikrokredite	Arbeitslose	
Belgien	Hazo vzw: Unterstützung für Unternehmer mit Behinderungen und deren Unternehmen	Beratung, Informationen, Vertretung	Menschen mit Behinderungen	
Bulgarien	Entrepreneurship Development Network (EDN, Netzwerk zur Entwicklung des Unternehmertums)	Forschung, Schulungen, Beratung	Junge Menschen	
Kroatien	Activity and Creativity Through Ideas and Ventures = Employment (ACTIVE, Aktivität und Kreativität durch Ideen und Projekte = Beschäftigung)	Ausbildung, Mentoring, Wettbewerbe	Junge Menschen	ESF
Zypern	Agrotoepixeirein: Stärkung des Unternehmertums von jungen Menschen und Frauen im ländlichen Raum	Beratung, Mentoring, Informationen, Netzwerkarbeit	Junge Menschen Frauen Ländlicher Raum	INTERREG
Tschechische Republik	Unterstützung bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit für Menschen mit beeinträchtigter Gesundheit	Schulungen und Beratung	Menschen mit Behinderungen	ESF
Dänemark	Igangz	Erziehung und Unterricht, Lehrerausbildung	Junge Menschen	
Estland	StartSmart!	Workshops und Seminare	Junge Menschen	Interreg
Finnland	Existenzgründungs-Workshop für Menschen unter 30	Schulungen und Workshops	Junge Menschen	
Frankreich	Ouvrir les portes de la banque aux jeunes entrepreneurs	Finanzierung, Schulungen	Junge Menschen	
Deutschland	bundesweite gründerinnenagentur	Integrierter Ansatz	Frauen	
Griechenland	Innovatives Unternehmertum unter jungen Menschen	Finanzierung	Junge Menschen	ESF
Ungarn	Snétberger Music Talent Centre	Integrierte Unterstützung	Junge Roma	
Irland	Strategie für das weibliche Unternehmertum	Integrierter Ansatz	Frauen	
Italien	Gründungszentrum für Sozialunternehmen FabriQ	Integrierter Ansatz	Sozialunternehmen	
Lettland	Maßnahmen zur Förderung von Innovation und Unternehmensgründungen	Mentoring, Wettbewerbe, Seminare	Junge Menschen	EFRE
Litauen	Unterstützung für die selbstständige Erwerbstätigkeit	Finanzierung	Arbeitslose Menschen mit Behinderungen	
Luxemburg	BusinessMentoring-Programm	Mentoring	Zuwanderer	
Malta	Das „My WoW“-Projekt	Erziehung und Unterricht	Junge Menschen	
Niederlande	Bbz: Entscheidungshilfen für Unternehmer	Integrierter Ansatz	Arbeitslose	
Polen	Flügel für Ihr Unternehmen – ein Workshop für Unternehmer mit Behinderungen	Integrierter Ansatz	Menschen mit Behinderungen	ESF
Portugal	Förderung des Unternehmertums von Zuwanderern	Schulungen, Beratung	Zuwanderer	EIF
Rumänien	Fem.RRom	Integrierter Ansatz	Roma-Frauen	ESF
Slowakei	Finanzielle Beiträge zur selbstständigen Erwerbstätigkeit	Schulungen, Finanzierung	Arbeitslose	
Slowenien	P2P – Unternehmerinnen für Unternehmerinnen für Chancengleichheit im Unternehmertum	Schulungen, Informationen, Beratung, Netzwerkarbeit	Frauen	
Spanien	Kooperationsnetzwerk für Unternehmerinnen	Netzwerkarbeit, Schulungen	Frauen	ESF
Schweden	Inkubator 55+	Integrierter Ansatz	Ältere	
Vereinigtes Königreich	Buy Sunderland First	Beschaffungsunterstützung	Benachteiligte Bereiche	

Hinweis: EFRE – Europäischer Fonds für regionale Entwicklung; ESF – Europäischer Sozialfonds; EIF – Europäischer Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen; Interreg – Hierbei handelt es sich um eine Initiative, die auf die Förderung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Regionen der Europäischen Union abzielt und durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) finanziert wird.

Österreich: Der Mikrokredit

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Mikrokreditprogramm, das Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen bei der Unternehmensgründung unterstützt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Österreich vorgestellt.

Beschreibung: Durch die Vergabe von Mikrokrediten sowie ergänzende Beratung und Schulungen unterstützt dieses Programm Menschen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, bei der Aufnahme oder Aufrechterhaltung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit. Finanziert wird es durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Beiträge von Privatbanken. Die Umsetzung und Verwaltung erfolgt durch die ÖSB Consulting GmbH in Kooperation mit der Austria Wirtschaftsservice GmbH (einer staatlichen Förderbank im 100%igen Eigentum der Republik Österreich), der Ersten Bank, den Sparkassen und CARE.

Problemgegenstand: Ein unzureichender Zugang zu Finanzierung stellt für Arbeitslose ein erhebliches Hindernis bei der Aufnahme oder Aufrechterhaltung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit dar. Das Programm bietet Unterstützung während der Unternehmensgründung und soll den Zugang zu Krediten und zur Finanzierung von Investitionen ohne Sicherungsanforderungen ermöglichen. Als Voraussetzung für die Inanspruchnahme sollten Antragsteller einen eingeschränkten Zugang zum herkömmlichen Kreditmarkt haben, um die Zusätzlichkeit des Programms zu gewährleisten und Mitnahmeeffekte zu vermeiden.

Ansatz: Einen Antrag stellen können Arbeitslose, die eine plausible, tragfähige und nachhaltige Geschäftsidee haben und am *Unternehmensgründungsprogramm* (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS) teilnehmen. Ebenso kommen von Arbeitslosigkeit oder Armut bedrohte Menschen, atypisch Beschäftigte und auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligte infrage. Anträge sind online zu stellen. Berater der ÖSB Consulting GmbH leisten telefonisch, per E-Mail oder persönlich Hilfe bei der Beantragung und bei der gesamten Dokumentation (z. B. dem Geschäfts- und Finanzierungsplan). Im Anschluss an die Kreditzusage durch die Banken in Kooperation mit dem Ministerium wird der Klient per E-Mail, telefonisch oder durch ein persönliches Coaching von Beratern weiterhin unterstützt. Die Mikrokredite können für sämtliche Investitionen und Betriebsmittel verwendet werden. Die Bank vergibt einen Kredit von bis zu 12500 EUR an Einzelpersonen und bis zu 25000 EUR an Personengesellschaften. Die Kreditlaufzeit beträgt höchstens fünf Jahre, wobei die ersten sechs bis neun Monate tilgungsfrei sind. Für die gesamte Laufzeit wird ein fester Zinssatz garantiert (3 Prozentpunkte über dem 3-Monats-Euribor). Es fallen keine Bearbeitungsgebühren an. Das Programm wurde im Mai 2010 vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ins Leben gerufen und war zunächst als auf Wien und die Steiermark beschränktes Pilotprojekt gedacht. 2011 wurde das Programm erweitert und steht nun allen Bundesländern Österreichs offen. In den ersten vier Betriebsjahren wurden Kredite in Gesamthöhe von rund 3,3 Millionen EUR vergeben.

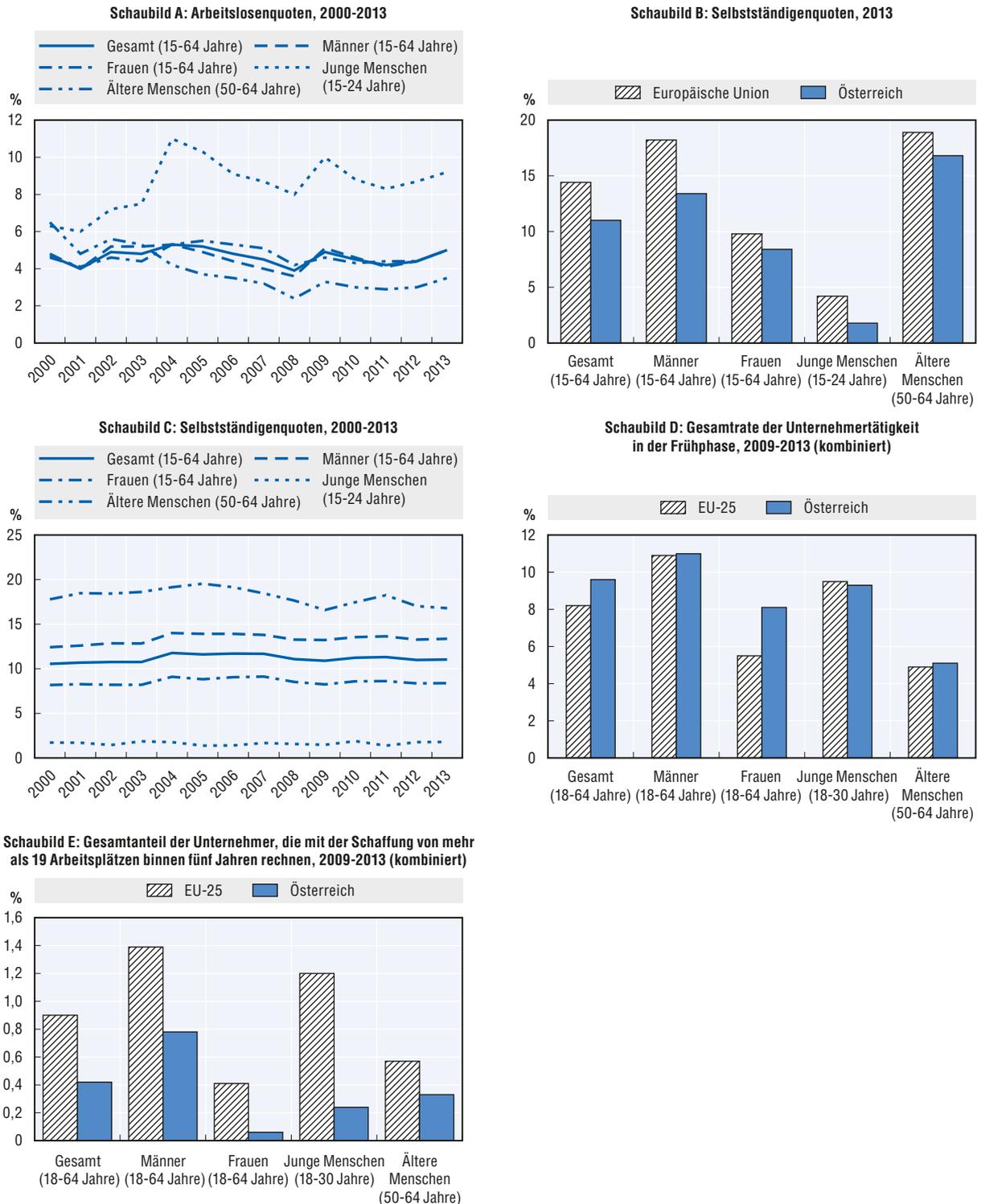
Auswirkungen: Evaluierungsnachweise (Oberholzner, 2013) zeigen, dass das Programm deutlich dazu beitragen kann, die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und die Gründung neuer Unternehmen zu erhöhen. Rund 90% der erfolgreichen Antragsteller waren zum Zeitpunkt der Umfrage (Frühjahr 2013) immer noch selbstständig erwerbstätig. Fehlende Branchenerfahrung war die Hauptursache für das Scheitern der übrigen 10%. Durchschnittlich schafften die unterstützten Unternehmen 0,4 zusätzliche Arbeitsplätze. Ein Fünftel der erfolgreichen Antragsteller gab an, dass sie ihr Unternehmen auch ohne den Mikrokredit gegründet hätten, allerdings hätten sie dafür auf die finanzielle Unterstützung durch ihre Familie und/oder Freunde zurückgegriffen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dies ist das erste Mikrokreditprogramm in Österreich. Ein zentraler Erfolgsfaktor scheint die individuelle Unterstützung, Beratung und Hilfe zu sein, die (persönlich, telefonisch und per E-Mail) während aller Programmphasen geleistet wird.

Literatur: Oberholzner, T. (2013), „Evaluierung des Programms ‚Der Mikrokredit‘“, KMU Forschung Austria.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 10.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Österreich



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314400>

Belgien: Hazo vzw

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über eine gemeinnützige Organisation, die Unternehmer mit Behinderungen fördert. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Belgien vorgestellt.

Beschreibung: Hazo vzw ist eine gemeinnützige Organisation, die im belgischen Flandern tätig ist. Ihre Mission besteht darin, Unternehmern mit Behinderungen bei der Entwicklung nachhaltiger Unternehmen zu unterstützen.

Problemgegenstand: Grundlage der Tätigkeiten von Hazo vzw ist Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der fordert, dass Staaten angemessene Maßnahmen ergreifen müssen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen ein eigenes Unternehmen gründen oder aufrechterhalten können. Mehr als 20 000 Unternehmer in Flandern sind körperlich beeinträchtigt oder chronisch krank. Zu den Herausforderungen, mit denen bestimmte Unternehmer mit Behinderungen konfrontiert sein können, gehören die Unfähigkeit, in Vollzeit zu arbeiten, das Angewiesensein auf Hilfe bei der Verrichtung grundlegender Aufgaben im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit, der Mangel an barrierefreien Arbeitsplätzen und Schwierigkeiten beim Zugang zu Geschäftskrediten von Banken und sonstigen Finanzinstituten.

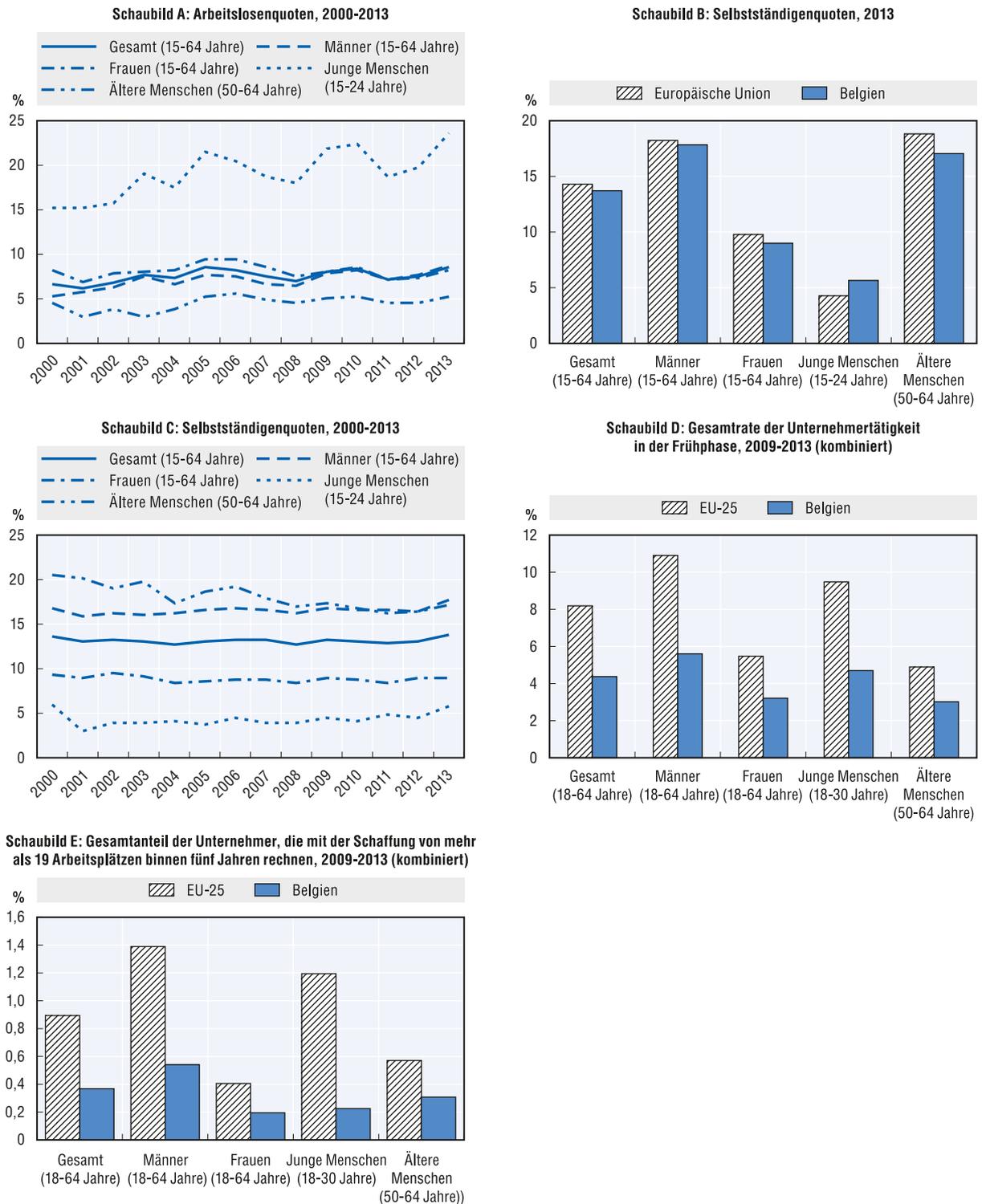
Ansatz: Das Ziel von Hazo vzw ist die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, die sich auf eine Unternehmensgründung vorbereiten und Rollenvorbilder, Informationen und Unterstützung benötigen, sowie von Unternehmern, die bereits ein eigenes Unternehmen führen und einer Förderung bei der Fortsetzung ihrer Geschäftstätigkeit bedürfen. Um die Probleme der Zielbevölkerung anzugehen, hat die Organisation folgende Aktivitäten entwickelt: 1. Peer-Beratung: beaufsichtigte Sitzungen, in denen Unternehmer mit Behinderungen sich durch strukturierte Gespräche gegenseitig unterstützen. Dies umfasst Beratung, Erfahrungsaustausch und die Beantwortung von Fragen. Peer-Beratungssitzungen werden ad hoc angeboten und durch Vorträge von externen Rednern ergänzt, die eine breite Palette betriebswirtschaftlicher Themen abdecken; 2. zusätzliche individuelle Unterstützung von Fachkräften, u. a. maßgeschneiderte Beratung und/oder Weitervermittlung an spezifische Dienste; 3. eine Website mit aktuellen Informationen für Unternehmer mit Behinderungen; 4. ein regelmäßiger Newsletter, der aktuelle Themen rund um Behinderung und Unternehmertum abdeckt; 5. Weitervermittlung an Dienste und Organisationen, die Expertenwissen zu den Themen Behinderung und Unternehmertum bieten; 6. Lobbyarbeit und Vertretung auf politischer Ebene auf der Grundlage von Forschungsstudien sowie von regelmäßigen Umfragen und dem informellem Erfahrungsaustausch mit Unternehmern mit Behinderungen; 7. Tätigkeiten, um sowohl Menschen mit Behinderungen als auch die Allgemeinheit über das Potenzial des Unternehmertums, die Hindernisse, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, und die Dienste von Hazo vzw zu informieren, beispielsweise Vorträge, Pressemitteilungen, Artikel in den Printmedien und die Teilnahme an Messen. Das gesamte Unterstützungsangebot von Hazo vzw steht den Teilnehmern kostenlos zur Verfügung. Die Organisation wird durch die *Agentschap Ondernemen* (Agentur für Unternehmertum) der Flämischen Regierung (mit einer jährlichen Beihilfe in Höhe von 100 000 EUR) sowie durch freiwillige Privatpenden finanziert.

Auswirkungen: Hazo vzw ist eine relativ neue Initiative, doch bisher haben 80 Menschen an der Peer-Beratung teilgenommen oder individuelle Unterstützung in Anspruch genommen. Rund 500 Menschen haben den Newsletter abonniert.

Voraussetzungen für den Erfolg: Hazo vzw veranschaulicht den Nutzen eines integrierten Ansatzes beim Umgang mit dem Problemen von Unternehmern mit Behinderungen. Außerdem ist es wichtig, dass die Initiative einen langfristigen Ansatz zur Unterstützung dieser Unternehmer nutzt, da viele von ihnen vor vielfachen Herausforderungen stehen, deren Bewältigung eine gewisse Zeit erfordern wird.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 11.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Belgien



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314417>

Bulgarien: Entrepreneurship Development Network (EDN, Netzwerk zur Entwicklung des Unternehmertums)

Dieses Länderprofil beschreibt ein aus mehreren Organisationen bestehendes Netzwerk, das ein integriertes Unterstützungsprogramm für junge Unternehmer anbietet, sowie wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Bulgarien.

Beschreibung: Das EDN bietet ein integriertes Unterstützungsprogramm für junge Menschen und Studierende an der Universität mit dem Ziel, ihre unternehmerische Ausrichtung und ihre Fähigkeit, ein Unternehmen zu gründen, zu fördern. Es handelt sich um das Ergebnis einer langfristigen (mehr als 13 Jahre bestehenden) Zusammenarbeit zwischen drei bulgarischen Organisationen mit Sitz in Sofia – dem Institut zur Entwicklung des Unternehmertums (IED, Institute for Entrepreneurship Development) an der Universität für National- und Weltwirtschaft (University of National and World Economy), dem Stiftungslehrstuhl für Unternehmertum (EC, Entrepreneurship Chair) und dem Bulgarischen Verband für Managemententwicklung und Unternehmertum (BAMDE, Bulgarian Association for Management Development and Entrepreneurship) – und einer neu gegründeten Jugendorganisation, dem Club der jungen innovativen Unternehmer (CYIE, Club of Young Innovative Entrepreneur).

Problemgegenstand: Mit 4,5% ist die Selbstständigquote in Bulgarien unter den 15- bis 24-Jährigen niedriger als der europäische Durchschnitt und als die entsprechende Quote seiner Nachbarländer. Allerdings wären 74,3% der jungen Menschen in Bulgarien gerne selbstständig erwerbstätig. Dies ist die höchste Quote unter den Ländern der Europäischen Union und sie liegt erheblich über dem Durchschnitt in der Europäischen Union (42,8%) (Eurobarometer, 2011). Man nimmt an, dass für den niedrigen Anteil der selbstständig Erwerbstätigen mehrere Faktoren ausschlaggebend sind, unter anderem unzureichende unternehmerische Fähigkeiten, ein Mangel an Erfahrung im Unternehmertum, Schwierigkeiten beim Zugang zu Betriebsmitteln, Abwanderung und eine unterentwickelte Unternehmerkultur.

Ansatz: Das Netzwerk nutzt einen integrierten Ansatz zur Unterstützung junger Menschen mit unternehmerischem Potenzial. Es umfasst Forschung, Schulungen und Beratung bei der Erstellung von Geschäftsplänen, Mentoring vielversprechender junger Menschen durch renommierte Experten, Bereitstellung von Startkapital in Zusammenarbeit mit Finanzinstituten und fachliche Unterstützung bei der Entwicklung persönlicher Kompetenzen, die junge Unternehmer für den Erfolg in einer internationalen, multikulturellen Umgebung benötigen. Konkret gehören dazu unternehmerische Schulungen für potenzielle junge Unternehmer (z. B. Entwicklung von Geschäftsplänen, Unternehmensanmeldung, Geschäftsstrategien, Nachfolge im Familienunternehmen) sowie Beratung und Mentoring durch erfahrene Unternehmer für potenzielle Unternehmer, die tragfähige Geschäftsideen haben. Unterstützt wird die Entwicklung des Netzwerks durch Forschungsarbeiten zum Unternehmertum und zu KMU, die Ausrichtung internationaler Konferenzen und Workshops sowie die Vorbereitung und Umsetzung nationaler und internationaler Projekte, an denen aussichtsreiche Studierende teilnehmen. Diese vielfältigen, aber in einem Zusammenhang stehenden Aktivitäten bedürfen einer langfristigen Zusammenarbeit und dauerhafter koordinierter Bemühungen innerhalb eines umfassenden Netzwerks aus nationalen und internationalen Akteuren. Das Netzwerk nutzt verschiedene Finanzierungsquellen – hauptsächlich die Eigenfinanzierung (BAMDE, IED und CYIE), zum Teil die staatliche Finanzierung (EC), Projektfinanzierung und in geringerem Maße die Mittelbeschaffung von Sponsoren (insbesondere Banken) (CYIE).

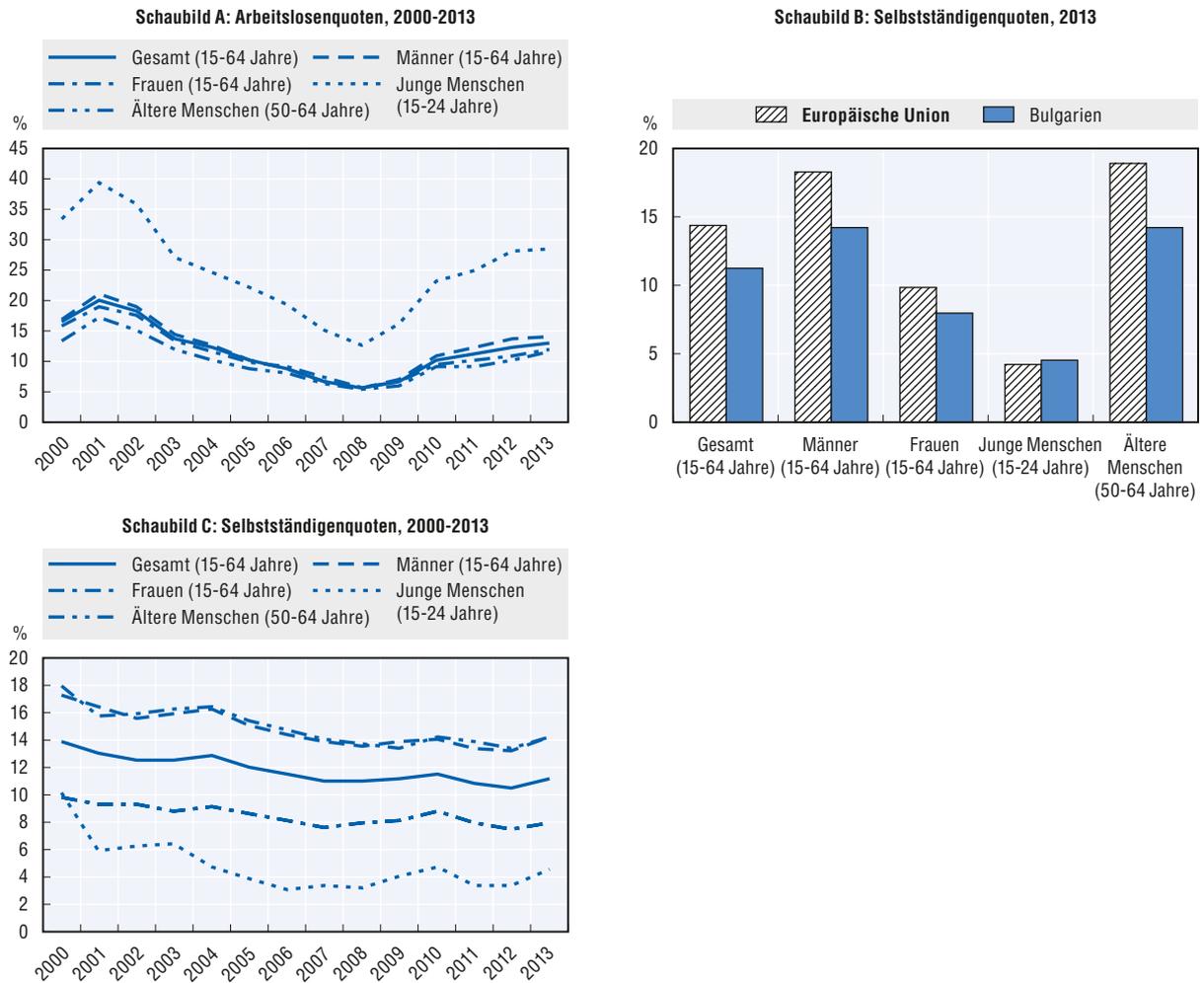
Auswirkungen: Seit Programmbeginn haben 280 Studierende Unternehmertum im Hauptfach studiert und weitere 2500 haben am Wahlfach „Einführung ins Unternehmertum“ teilgenommen. Mehr als 130 Absolventen dieser Kurse haben ein eigenes Unternehmen gegründet. Langfristig darf mit größeren Auswirkungen gerechnet werden, da man hofft, dass Studierende zu einer Unternehmensgründung in einer späteren Lebensphase inspiriert werden.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Projekt stützt sich bei der Entwicklung einer unternehmerischen Kultur in Universitäten und der Unterstützung von Unternehmensgründungen auf langfristig angelegte Netzwerke. Wichtige Erfolgsfaktoren sind akademische Unternehmer, die als „Motor“ fungieren, sowie der Erfahrungsaustausch und die internationale Zusammenarbeit zwischen den Interessenträgern.

Literatur: Eurobarometer (2011), „Jugend in Bewegung“, Analytischer Bericht, *Flash Eurobarometer* Nr. 319b.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 12.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Bulgarien



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314424>

Kroatien: Projekt „A.C.T.I.V.E. – Activity and Creativity Through Ideas and Ventures = Employment“

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm, welches Studierende und junge Arbeitslose durch Unternehmergeausbildung, Beratung und Gründungsservices unterstützt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Kroatien vorgestellt.

Beschreibung: Die Zielgruppe dieses Projekts sind Studierende an der Universität, Schüler an Mittelschulen im letzten Schuljahr und junge Arbeitslose, die noch keine Arbeitserfahrungen gesammelt haben. Das Projekt bietet eine Unternehmergeausbildung, Aktivitäten, die dem Aufbau von Selbstvertrauen dienen, Beratung zur Förderung der Ideengenerierung und Gründungsservices. Projektverantwortlich ist die Josip-Juraj-Strossmayer-Universität in Osijek, die die Projektaktivitäten mit einer Reihe lokaler Partner durchführt.

Problemgegenstand: Kroatien leidet unter einer sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit. Aus Daten des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) geht jedoch hervor, dass die unternehmerische Kultur in Kroatien unterentwickelt ist: Im Jahr 2013 sahen nur 17,6% der erwachsenen Bevölkerung nach eigenen Angaben unternehmerische Möglichkeiten für sich, während es 2008 noch 44,4% waren. Außerdem ist die Unternehmergeausbildung im formellen Bildungssystem noch nicht weit verbreitet.

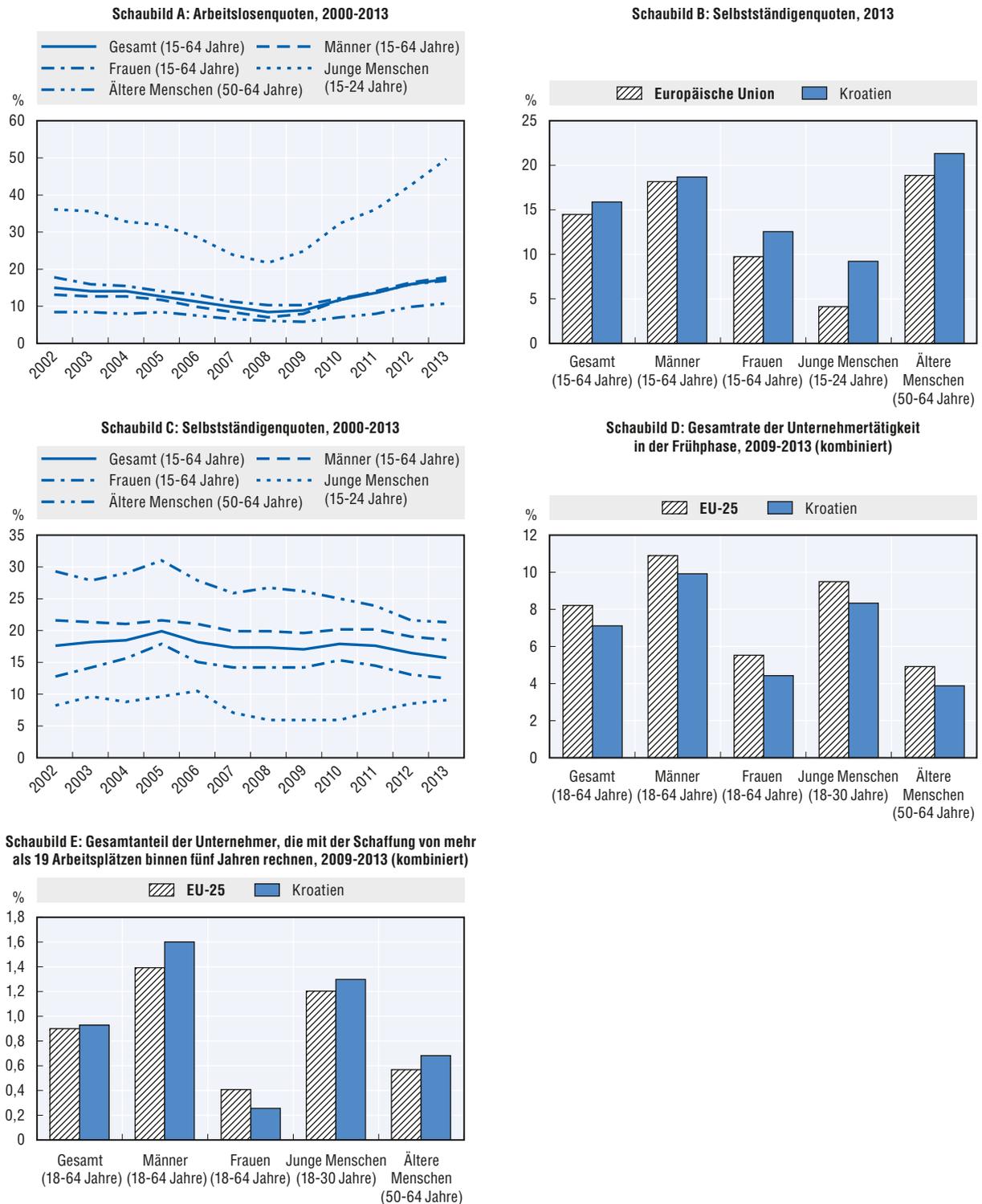
Ansatz: Das Projekt kombiniert eine Reihe von Tätigkeiten zur Förderung des Unternehmertums unter Schülern an Mittelschulen im letzten Schuljahr und Studierende an der Universität sowie junge Arbeitslose in der Gespanschaft Osijek-Baranja. Zu den Haupttätigkeiten zählt die Unternehmergeausbildung, im Rahmen derer Module zur Erkennung unternehmerischer Möglichkeiten, zur Umsetzung einer Idee in ein unternehmerisches Vorhaben, zur Unternehmensgründung und zum Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit, zur Selbstbefähigung auf dem Arbeitsmarkt sowie zum sozialen Unternehmen angeboten werden. Zudem bietet das Programm einen Debattierclub, bei dem man sich auf Themen rund um den Arbeitsmarkt und Wirtschaftssektor konzentriert, einen Wettbewerb um die beste unternehmerische Idee, ein Gründungszentrum für junge Menschen, welches Räumlichkeiten, Beratung und Mentoring anbietet, Unternehmensberatungs- und Verwaltungsdienste bietet, sowie Möglichkeiten zur Netzwerkarbeit durch die Teilnahme an Wirtschaftsforen. Diese Tätigkeiten werden begleitet von einer öffentlichen Kampagne zur Förderung des Unternehmertums und zur Bekanntmachung der im Rahmen des Projekts verfügbaren Unterstützung. Das Projekt läuft derzeit im ersten Jahr und seine Gesamtkosten belaufen sich auf 222 719 EUR. Der Europäische Sozialfonds stellt 87,5% der Finanzierung zur Verfügung.

Auswirkungen: Im ersten Vierteljahr der Projektumsetzung wurden sechs Workshops für Studierende an der Universität und junge Arbeitslose ohne Arbeitserfahrung ausgerichtet. Die beiden an dem Projekt beteiligten Mittelschulen hielten 18 Workshops ab. Außerdem wurden zehn Informations-Workshops angeboten, um Studierende für das Projekt zu gewinnen. Nach dem ersten Vierteljahr des Projekts nahmen 112 der 201 Teilnehmer, die Informations-Workshops besucht hatten, eine Unternehmergeausbildung auf (57 Mittelschüler in der Abschlussklasse, 28 Studierende an der Universität und 27 junge Menschen ohne Arbeitserfahrung).

Voraussetzungen für den Erfolg: Der Erfolg dieses Programms ist abhängig von der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Interessenträgern, die ergänzendes Fachwissen und Dienste zur Bekämpfung der mehrdimensionalen Probleme der Arbeitslosigkeit (psychologische, soziale, wirtschaftliche und politische Faktoren) erbringen.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 13.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Kroatien



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2002-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2002-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314430>

Zypern: Agrotopixeirin: Stärkung des Unternehmertums von jungen Menschen und Frauen im ländlichen Raum

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm zur Entwicklung des Unternehmertums im ländlichen Raum, das sich im Schwerpunkt an Frauen und junge Menschen richtet. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Zypern vorgestellt.

Beschreibung: Bei Agrotopixeirin („ländliches Unternehmertum“) handelte es sich um ein Programm, das besonderen Wert auf die Förderung junger Unternehmer sowie von Unternehmerinnen im ländlichen Raum legte. Das Projekt lief von Januar 2012 bis Juni 2013 und wurde von der Entwicklungsagentur des Bezirks Larnaka in Zusammenarbeit mit der dortigen Handelskammer verwaltet.

Problemgegenstand: Die Arbeitslosenquote unter Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren ist von 9% im Jahr 2008 auf mehr als 40% im Jahr 2013 gestiegen (Europäische Kommission, 2014). Die Arbeitslosigkeit unter Frauen wiederum hat sich von 4,3% im Jahr 2008 auf 15,2% im Jahr 2013 erhöht. Bei den jungen Menschen und Frauen liegen die Unternehmerquoten niedriger als bei der allgemeinen Bevölkerung, außerdem sind diese Gruppen mit zusätzlichen Herausforderungen in Bezug auf die Unternehmensgründung konfrontiert, unter anderem Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzierung und fehlende unternehmerische Fähigkeiten (Nearchou-Ellinas und Kountouris, 2004). Ländliche Gemeinschaften stehen weiteren Nachteilen gegenüber.

Ansatz: Ziel dieses Projekts war die Stärkung des ländlichen Unternehmertums in zentralen (und traditionellen) Sektoren, zum Beispiel im ländlichen Tourismus, in der Agrar- und Viehwirtschaft und der lokalen, traditionellen Lebensmittelproduktion. Ein besonderer Schwerpunkt wurde auf junge Unternehmer sowie Unternehmerinnen gelegt. Die Unterstützung zielte darauf ab, die Anzahl der Unternehmensgründungen zu erhöhen, das Geschäftsumfeld zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit der bestehenden Unternehmen zu stärken. Sie wurde auf verschiedene Arten geleistet, unter anderem in Form von Unternehmensberatung, Mentoring, Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten, Technologie-Audits, Netzwerkmöglichkeiten, Kommunikation bewährter Verfahren und von „Erfolgsgeschichten“ sowie Schulungen zur Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Kompetenzen, einschließlich der Entwicklung von Geschäftsplänen. Die Unterstützung war auf die Bedürfnisse von Kleinstunternehmern im ländlichen Raum in Zypern zugeschnitten und wurde jeweils im Anschluss an eine gründliche Diagnose gestaltet.

Auswirkungen: Agrotopixeirin sorgte für 223 Anträge. Aus diesen wurden in der Folge 84 ländliche Unternehmerinnen für Mentoring, Schulungen und weitere Unterstützung bei der Unternehmensgründung ausgewählt. Dies trug zur Erstellung von 40 Geschäftsplänen und entsprechenden Technologie-Audits bei. Ein Netzwerk für neue Unternehmer, die in der Honigproduktion tätig waren, wurde geschaffen sowie die erste Genossenschaft in Zypern in der Hand von Frauen („Traditional Sweet Memories“). Es wurden zudem drei Büros zur Unterstützung des ländlichen Unternehmertums, ein Instrumentarium zur Unterstützung von Unternehmern und Beratungsangebote für Einzelpersonen und Gruppen eingerichtet.

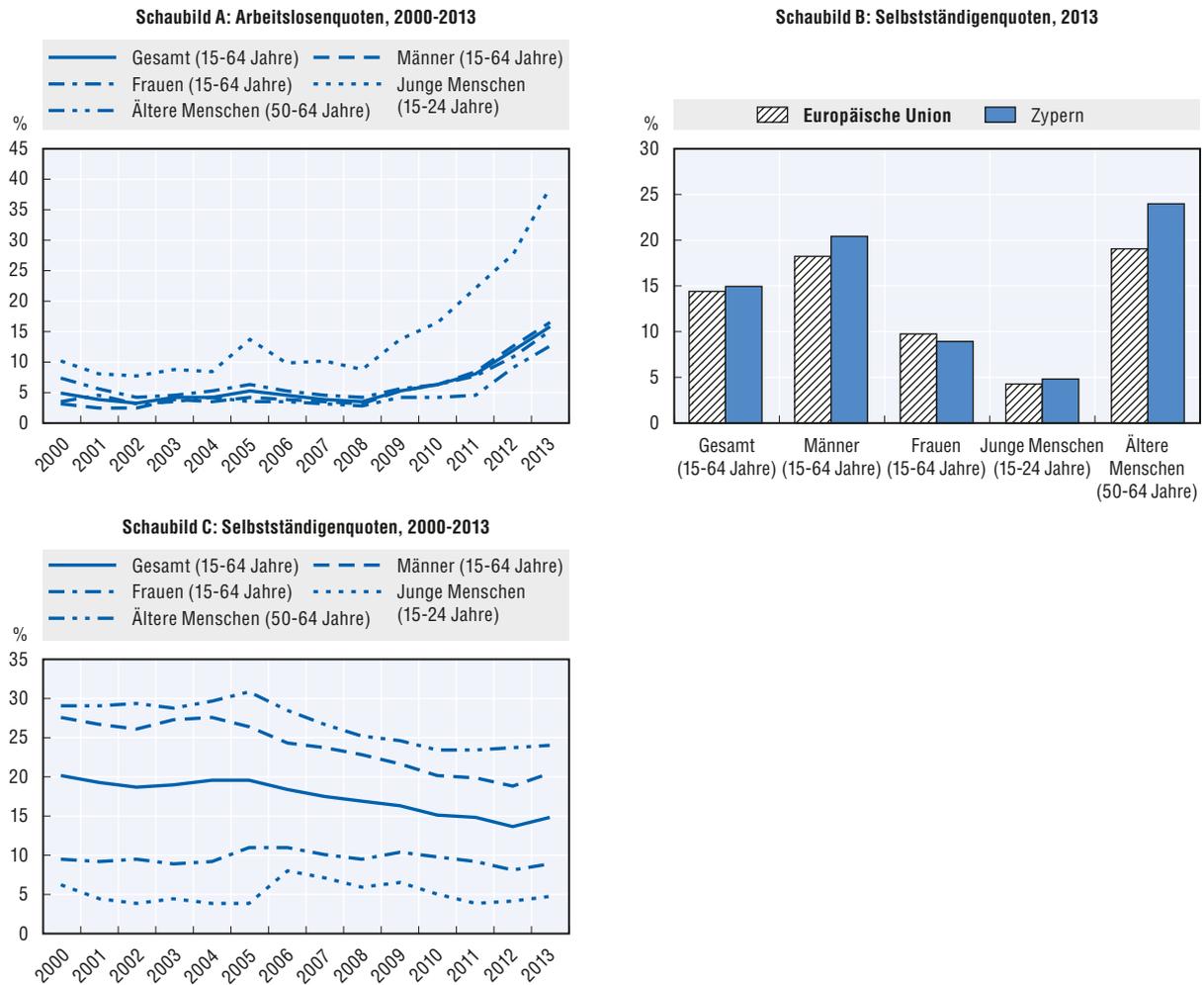
Voraussetzungen für den Erfolg: Mentoring und Schulungen waren von zentraler Bedeutung bei der Förderung des Unternehmertums unter jungen Menschen und Frauen. Es war außerdem von Bedeutung, die Natur der ländlichen Wirtschaft durch die Unterstützung von Unternehmensgründungen in der Handwerks- und Heimindustrie sowie anderen Bereichen widerzuspiegeln.

Literatur: Europäische Kommission (2014), „Zypern muss junge Menschen besser auf das Arbeitsleben vorbereiten“, verfügbar unter: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-284_de.htm.

Nearchou-Ellinas, L. und I. S. Kountouris, (2004), „Women entrepreneurs in Cyprus: a new dynamic in Cyprus economy“, *Women In Management Review*, Bd. 19, Nr. 6, S. 325-332.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 14.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit auf Zypern



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314446>

Tschechische Republik: Unterstützung bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit für Menschen mit beeinträchtigter Gesundheit in der Region Zentralböhmen

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm zur Förderung des Unternehmertums bei Menschen mit beeinträchtigter Gesundheit. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in der Tschechischen Republik vorgestellt.

Beschreibung: Dieses Projekt widmete sich der Förderung des Unternehmertums bei Menschen mit „Zivilisationskrankheiten“: Krankheiten des Kreislaufsystems, Tumorerkrankungen sowie endokrine Erkrankungen, Ernährungsstörungen und Drogenmissbrauch. Es zielte darauf ab, diese Menschen mit Geschäftsinformationen auszustatten und ihnen Erfahrungen zu vermitteln, um ihnen bei der Gründung eines eigenen Unternehmens und der Verbesserung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt zu helfen. Der dafür genutzte Ansatz bestand aus einem integrierten Unterstützungspaket aus Unternehmergebiet, Unternehmensberatung und sonstigen Beratungsdiensten, die die Teilnehmer entweder bei der Unternehmensgründung oder der Stellensuche unterstützen sollten. Das Projekt wurde von 1. September 2011 bis 31. August 2013 durchgeführt.

Problemgegenstand: Das Projekt diente der Förderung von Menschen mit den gängigsten Beeinträchtigungen in der Tschechischen Republik, da diese in höherem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht sind als die allgemeine Bevölkerung. Auch wenn Menschen mit beeinträchtigter Gesundheit über Fachwissen und langjährige Arbeitserfahrung verfügen, haben sie unter Umständen beim Einsetzen ihrer gesundheitlichen Probleme ihren Arbeitsplatz verloren. Häufig könnten diese Menschen mit bestimmter Unterstützung und Anpassungen an ihre Gesundheit jedoch weiterhin ihrem ursprünglichen Beruf nachgehen. Das Projekt ist eine Reaktion auf Hindernisse, mit denen diese Gruppe häufig konfrontiert ist: Ihre Arbeitsleistung wird durch ihren Gesundheitszustand beeinträchtigt, sie haben Probleme, zur Arbeit zu gelangen (z. B. nutzen einige von ihnen möglicherweise einen Rollstuhl), sie werden von ihren Arbeitgebern diskriminiert, und sie haben Schwierigkeiten, nach einer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

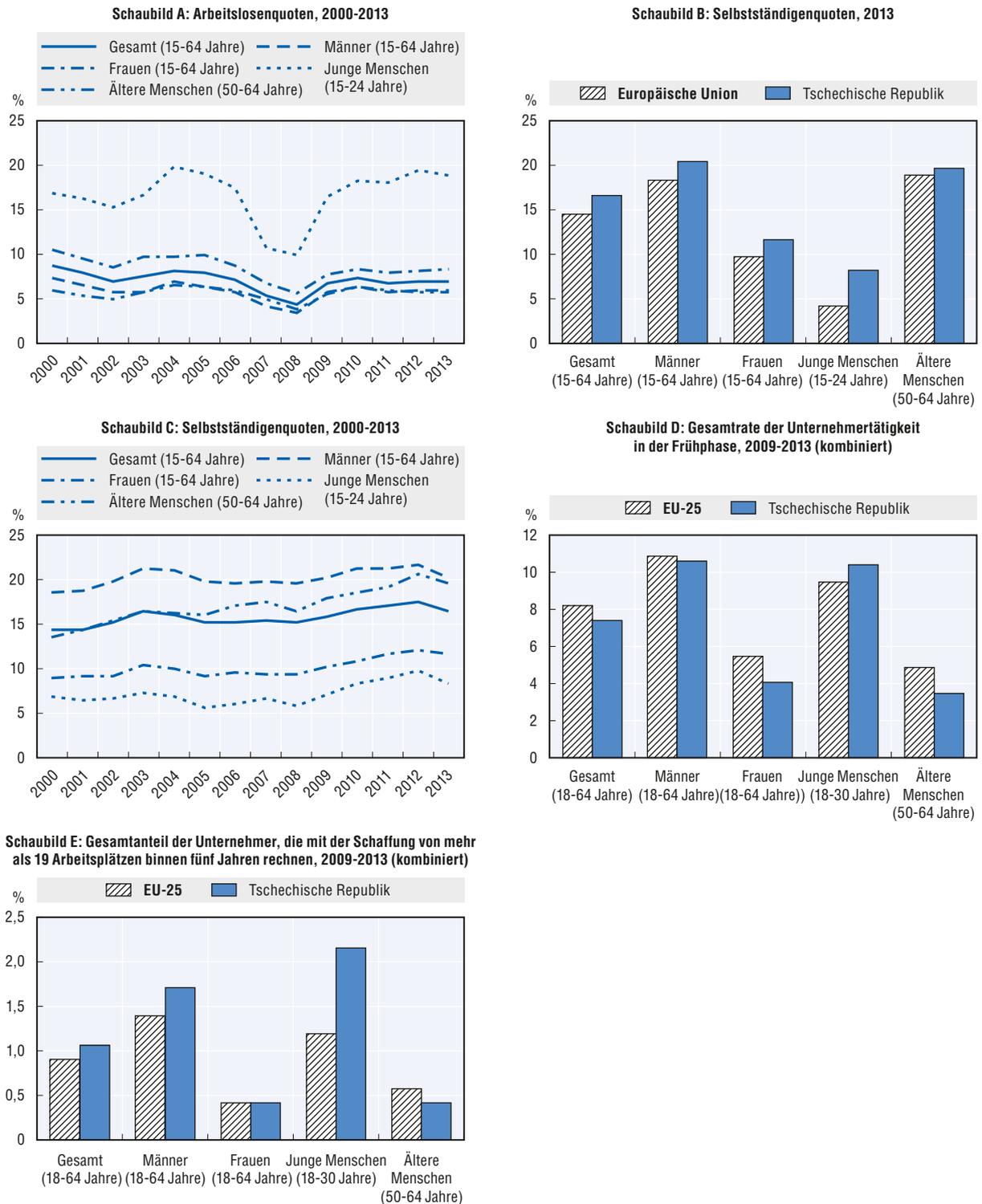
Ansatz: Anfangs wurden die Teilnehmer durch die Arbeitsämter ausgewählt, doch später erweiterte man das Projekt auf Menschen, die von Organisationen, die sich mit bestimmten Krankheiten beschäftigten, weitervermittelt wurden. Die Zielgruppe des Projekts waren Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die nicht erwerbstätig sind, sowie Erwerbstätige, die Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Das Projekt bestand aus fünf Teilen: persönliche Diagnose (eine Reihe persönlicher Gespräche, anhand derer ein individueller Entwicklungsplan erstellt wurde), ein Motivationskurs (mit dem Ziel einer Steigerung des Selbstvertrauens und der Motivation mittels der Entwicklung übertragbarer Fähigkeiten), ein akkreditierter Kurs zu den Grundlagen der Betriebswirtschaft (ein intensiver, in Vollzeit zu absolvierender Umschulungskurs bestehend aus 120 Unterrichtsstunden, der sich auf die zentralen Kompetenzen konzentrierte, die für die Führung eines Geschäfts notwendig sind), ein E-Learning-Kurs mit dem Titel „Betriebswirtschaftliches Basiswissen für Menschen mit Behinderungen“ und individuelle Projektunterstützung und -beratung. Der Haushalt des Projekts betrug 4828184 CZK (ca. 179000 EUR). Rund 85% wurden über das operationelle Programm Beschäftigung und Humanressourcen durch den Europäischen Sozialfonds finanziert.

Auswirkungen: Das Projekt half 168 Klienten im Alter von 21 und 68, von denen 61 eine Arbeit aufnahmen: 24 von ihnen gründeten ein eigenes Unternehmen und 37 fanden einen Arbeitsplatz. Diese vergleichsweise niedrige Zahl veranschaulicht, wie schwierig es ist, der Zielgruppe zurück auf den Arbeitsmarkt zu verhelfen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Das Projekt macht deutlich, dass es möglich ist, sich einer Zielgruppe anzunehmen, die häufig ignoriert wird, und diese zu unterstützen. Die Wirksamkeit dieses Ansatzes ist in gründlichen Konsultationen und der eingehenden Analyse der jeweiligen Probleme der Teilnehmer begründet, was zu individuell zugeschnittenen Entwicklungsplänen führt.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 15.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in der Tschechischen Republik



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314450>

Dänemark: Igangz

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm für junge Unternehmer, das eine Förderung des Bildungssektors mit einem auf Wachstum und Innovation gerichteten Gründungszentrum kombiniert. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Dänemark vorgestellt.

Beschreibung: Das Ziel des Programms *Igangz* besteht darin, in der Region Nördliches Jütland wachstumsfördernde Bedingungen zu schaffen, indem unternehmerische Bildung unterstützt und ein auf Wachstum und Innovation gerichtetes Gründungszentrum eingerichtet wird, das den Studierenden der teilnehmenden Bildungseinrichtungen bei der Entwicklung und Ausreifung ihrer Geschäftsideen hilft. Die Initiative *Igangz* wird von der Region Nördliches Jütland mit einem Haushalt von 4,4 Millionen DKK (600 000 EUR) unterstützt. Die Region trägt 75 % der Kosten und die teilnehmenden Bildungseinrichtungen die übrigen 25 %.

Problemgegenstand: Das Nördliche Jütland ist mit einer Bevölkerung von nur 580 000 Einwohnern (Stand 2013) die zahlenmäßig kleinste Region Dänemarks. Diese Region ist außerdem die einzige im Land, bei der man bis 2030 mit einem Bevölkerungsrückgang rechnet (einem Rückgang um 0,4 % im Vergleich zu einem Anstieg auf nationaler Ebene von schätzungsweise 6 %). Viele junge Menschen, insbesondere solche mit guter Ausbildung, verlassen die Region, um sich andernorts – in der Regel in den Ballungsräumen – weiterzubilden und/oder einen Arbeitsplatz zu finden. Die Arbeitslosenquote liegt in der Region höher als der nationale Durchschnitt. Im Nördlichen Jütland findet sich außerdem ein geringerer Anteil sogenannter „wachstumsstarker Unternehmer“ (Unternehmer mit mehr als fünf Arbeitnehmern nach zwei Jahren Geschäftstätigkeit und mit einer durchschnittlichen Wachstumsrate von über 20 %) – 3,4 % gegenüber landesweit 6,4 %.

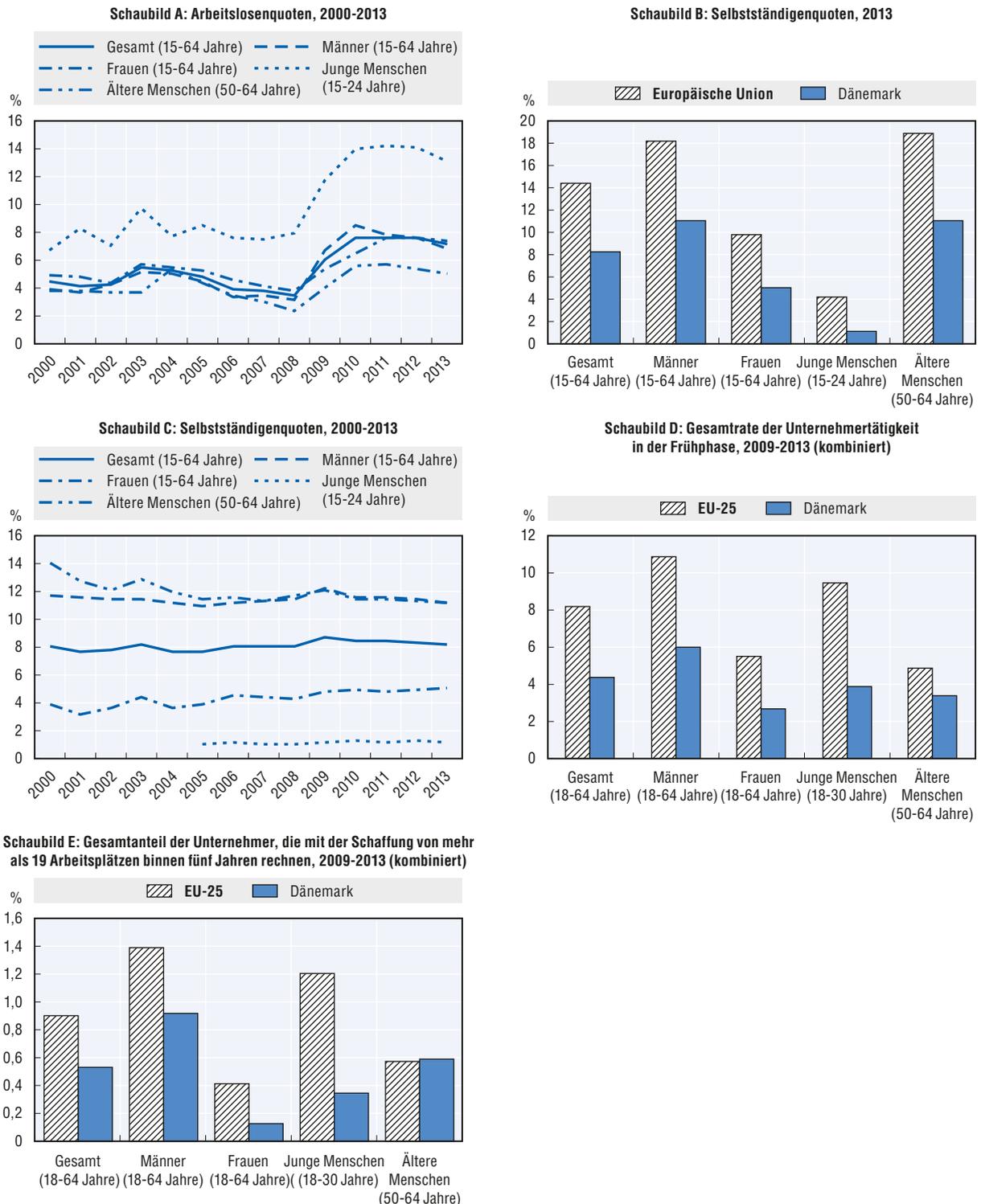
Ansatz: *Igangz* startete im November 2013 und unterstützt Bildungseinrichtungen auf allen Ebenen bei der Einführung von Unternehmerbildung durch die Bereitstellung von Schulungen für Lehrpersonal zur Vermittlung von unternehmerischen Kompetenzen, die Erstellung von Materialien, Innovationswochen an wirtschaftlichen Hochschulen und einrichtungsübergreifende Lehrprogramme. *Igangz* bietet zudem ein Gründungszentrum, in dem Studierende Räume buchen können und kostenlose Unterstützungs- und Beratungsdienste zur Verfügung stehen. Im Gründungszentrum stehen 18 Schreibtische für Studierende sowie ein „Unternehmercafé“ bereit, um die Netzwerkarbeit unter den Studierenden zu erleichtern. Mentoren stehen den Studierenden beratend zur Seite. Zusätzlich werden im Gründungszentrum regelmäßig Workshops, Schulungsprogramme und Vorträge ausgerichtet. Das Gründungszentrum fungiert nebenbei auch als Ressourcenzentrum für die Mitarbeiter der teilnehmenden Bildungseinrichtungen und als Verbindungsstelle zu anderen Unternehmer- und Innovationsprogrammen in der Region Nördliches Jütland.

Auswirkungen: Bis April 2014 wurden im Gründungszentrum von *Igangz* 14 Unternehmen durch Studierende gegründet. Weitere 45 Studierende nahmen die Programmangebote in Anspruch, hatten jedoch ihre Geschäftsidee bzw. ihren Geschäftsplan noch nicht so weit abgeschlossen, um das Gründungszentrum zu nutzen. Über das Programm „Career Hub“ (d. h. das Dachprogramm, welches die Initiative finanziert) erhielten die Lehrkräfte der teilnehmenden Einrichtungen Schulungen im Bereich Unternehmertum und Innovation. 2013 wurden drei solcher Schulungskurse mit je 25-30 Teilnehmern durchgeführt. Außerdem organisierte das Programm eine Reihe von Themenwochen und nahm an Messen und anderen Veranstaltungen teil.

Voraussetzungen für den Erfolg: Das Projekt unterstreicht den Wert einer Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen. Ein zentraler Erfolgsfaktor besteht darin, dass sichergestellt wird, dass sämtliche teilnehmenden Bildungseinrichtungen sich engagieren und aktiv bemühen, Studierende für die Themen Innovation und Unternehmertum zu sensibilisieren. Im Programm *Igangz* wird dies durch Mitfinanzierung seitens der teilnehmenden Bildungseinrichtungen und die aktive Mitwirkung aller Teilnehmer bei der Gestaltung und Entwicklung von Programmaktivitäten und -aktionen gewährleistet.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 16.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Dänemark



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314468>

Estland: StartSmart!

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein in Zusammenarbeit mit Finnland durchgeführtes Programm, das junge Menschen beim Wachstum ihrer Unternehmen auf ein internationales Potenzial unterstützt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Estland vorgestellt.

Beschreibung: „StartSmart!“ ist ein estnisch-finnisches Projekt und vereint in sich eine große Auswahl an verschiedenen Aktivitäten, die sich an junge, unternehmerisch interessierte Menschen (18- bis 30-Jährige) in Estland und Finnland richteten, die die Gründung eines wachstumsstarken Unternehmens mit internationalem Potenzial anstreben. Das Projekt stand unter der Federführung von fünf Partnerorganisationen (vier aus Estland und eine aus Finnland). Außerdem beteiligten sich mehr als 50 Partner an der Ausrichtung von Projektveranstaltungen.

Problemgegenstand: Laut in beiden Ländern durchgeführten Umfragen zieht nur ein kleiner Anteil der jungen Menschen eine unternehmerische Laufbahn einer Tätigkeit als Arbeitnehmer vor. Beide Länder messen dem technologiebasierten Unternehmertum und der Internationalisierung Priorität bei, doch jungen Menschen fehlt es oft am Selbstvertrauen, um „groß zu denken“. Ziel des Projekts ist es daher, sowohl den Unternehmergeist als auch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu fördern.

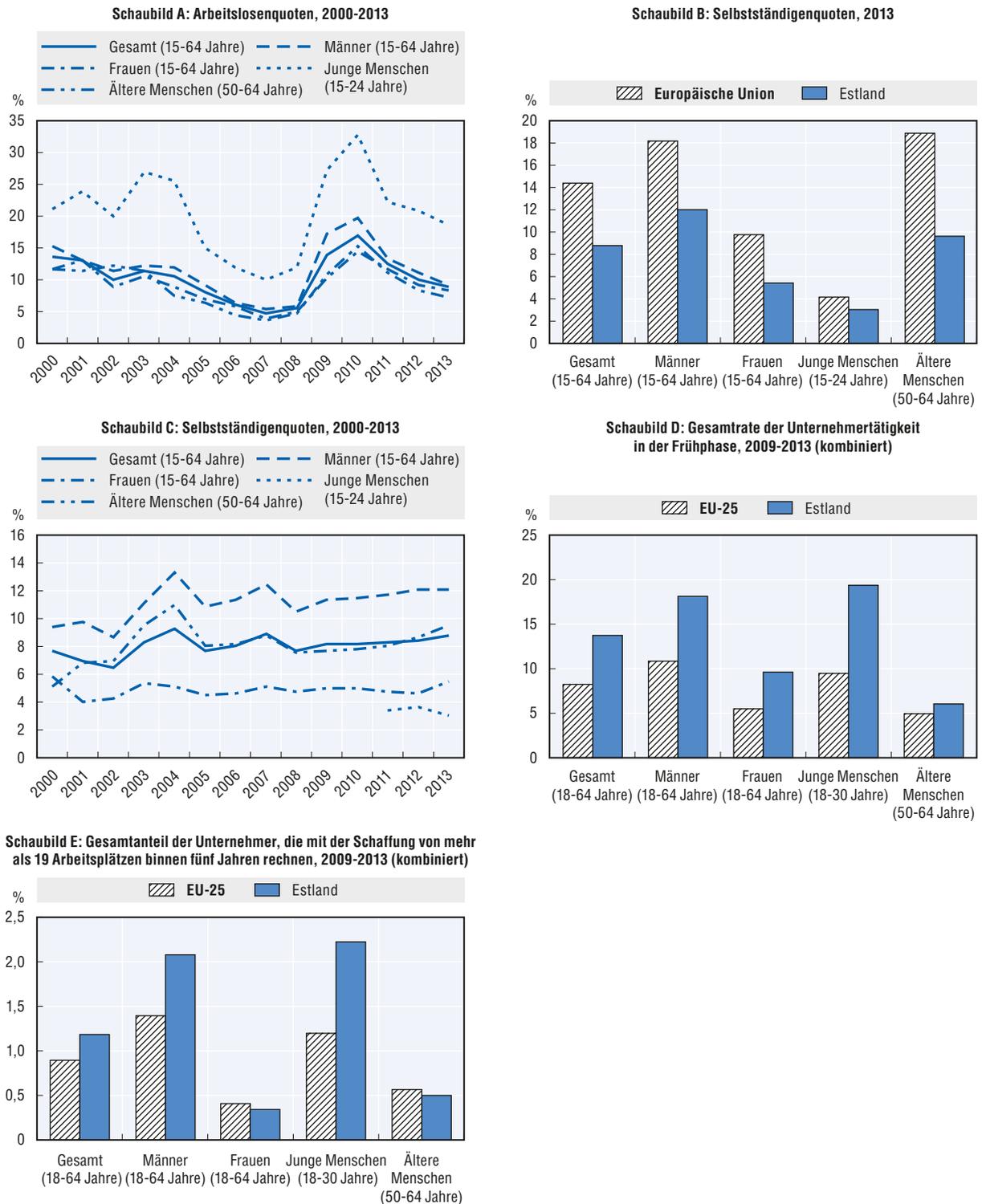
Ansatz: Das Projekt lief 32 Monate lang (von Mai 2011 bis Dezember 2013) und verfolgte das Ziel aufzuzeigen, dass das Unternehmertum ein attraktiver Lebensweg für junge Menschen sein kann. Außerdem war es darauf ausgerichtet, das Know-how zu vermitteln, das zur Gründung, Weiterentwicklung und zum Ausbau eines internationalen Unternehmens notwendig ist. Die Aufgaben und unterschiedlichen Aktivitäten wurden entsprechend den jeweiligen Kompetenzen und Stärken an die Projektpartner vergeben (z. B. Ausrichtung von Veranstaltungen, Kommunikation, verfügbare Netzwerke, Projektmanagement). Themenbezogene Seminare und Workshops wurden zu einem breiten Themenspektrum ausgetragen, angefangen von dem grundlegenden „Wantepreneur2Entrepreneur“ bis hin zu „Lessons Learned“. 15 der Seminare waren ohne Teilnahmebeschränkung für jedermann offen, während hinsichtlich der Teilnahme an den Workshops diejenigen Teams bevorzugt wurden, die bereits Geschäftsideen hatten. Wenn die Platzverhältnisse dies zuließen, wurden zusätzliche Teilnehmer vor Ort in Teams eingeteilt. Im Anschluss an die Seminare wurden Netzwerkveranstaltungen abgehalten und Ideen vorgestellt. Jede Veranstaltung wurde aktiv in den Medien beworben und als Videoübertragung im Internet zugänglich gemacht – das Ziel bestand auch darin, Menschen zu inspirieren, die nicht persönlich teilnehmen konnten. Zusätzlich wurden zu bestimmten Themen Schulungen angeboten, zum Beispiel zum sozialen Unternehmertum und zur Gesundheitstechnologie. Die Teilnehmerzahl war doppelt so hoch wie erwartet. Der Gesamthaushalt des Projekts belief sich auf 889077 EUR, wovon 77,08% durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (Interreg IV B Ostseeprogramm 2007-2013) finanziert wurden.

Auswirkungen: „StartSmart!“ zog 1395 Teilnehmer aus Estland und Finnland an. Rund 437 Teams nahmen an den Workshops teil und entwickelten Vorstufen von Geschäftsideen. Insgesamt wurden der Gründergemeinschaft auf Pitching-Veranstaltungen 89 neue Geschäftsideen vorgestellt und zwölf Unternehmen gegründet. Live-Übertragungen der Veranstaltungen sorgten für ein größeres Publikum: 81000 Menschen verfolgten die Veranstaltungen über das Internet, und die 278 auf YouTube hochgeladenen Vorstellungen wurden 20874 Mal angesehen. Alle Teilnehmer, die den Rückmeldungsbogen ausfüllten, gaben an, die Veranstaltungen hätten nützliche Kontakte vermittelt.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Projekt verdeutlicht den Wert einer breiten Nutzung der Social Media (z. B. Facebook, Twitter, YouTube, Mailchimp, Webcasting der Veranstaltungen) und einer intensiven Werbung, um die Zahl der Teilnehmer an den Projektaktivitäten zu erhöhen. Zu den weiteren wichtigen Erfolgsfaktoren gehören die Schwerpunktlegung auf die Netzwerkarbeit, echte unternehmerische Erfahrungen und Innovation, ausgeprägte Kommunikationstätigkeiten der Projektpartner und die Einbeziehung anderer Wirtschaftsförderungsorganisationen im Land in die Tätigkeiten und Veranstaltungen sowie die Nutzung der Kommunikationskanäle.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 17.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Estland



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314478>

Finnland: Existenzgründungs-Workshop für Menschen unter 30

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Schulungspaket, das junge Menschen bei der Entwicklung von Geschäftsideen unterstützt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Finnland vorgestellt.

Beschreibung: Der Existenzgründungs-Workshop ist ein Schulungspaket für die Entwicklung von Geschäftsideen und eines anschließenden Geschäftsplans. Er ist für junge Menschen unter 30 gedacht, die entweder arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Teilnahme am Workshop berechtigt den Kandidaten zur Inanspruchnahme einer bis zu 18-monatigen staatlichen Anschubfinanzierung (die für jeweils sechs Monate gewährt wird, wobei jede Beihilfe vom vorangehenden Geschäftsergebnis abhängt). Diese soll während der Frühphasen des neuen Vorhabens zu den persönlichen Unterhaltskosten des Unternehmers (nicht der Firma) beitragen. Das Projekt wird derzeit regional durchgeführt, doch es bestehen Pläne für die Entwicklung einer landesweiten Initiative. Der Existenzgründungs-Workshop wird über die Regionalbüros für Beschäftigung und Wirtschaft durch das Ministerium für Beschäftigung und Wirtschaft finanziert und durch das Zentrum für Kleinunternehmen der Aalto-Universität in Helsinki umgesetzt.

Problemgegenstand: Junge Arbeitslose haben bei der Unternehmensgründung mit größeren Hindernissen zu kämpfen als die allgemeine Bevölkerung, weil ihnen unternehmerische Fähigkeiten, Ersparnisse und häufig Arbeitserfahrung fehlen. Der Existenzgründungs-Workshop zielt darauf ab, diese Hindernisse durch intensives Mentoring, das sich auf die Verbesserung der unternehmerischen Fähigkeiten sowie der Selbstwirksamkeit richtet, zu überwinden. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf der Erleichterung von Gelegenheiten zur Netzwerkarbeit und der Stärkung des Selbstvertrauens.

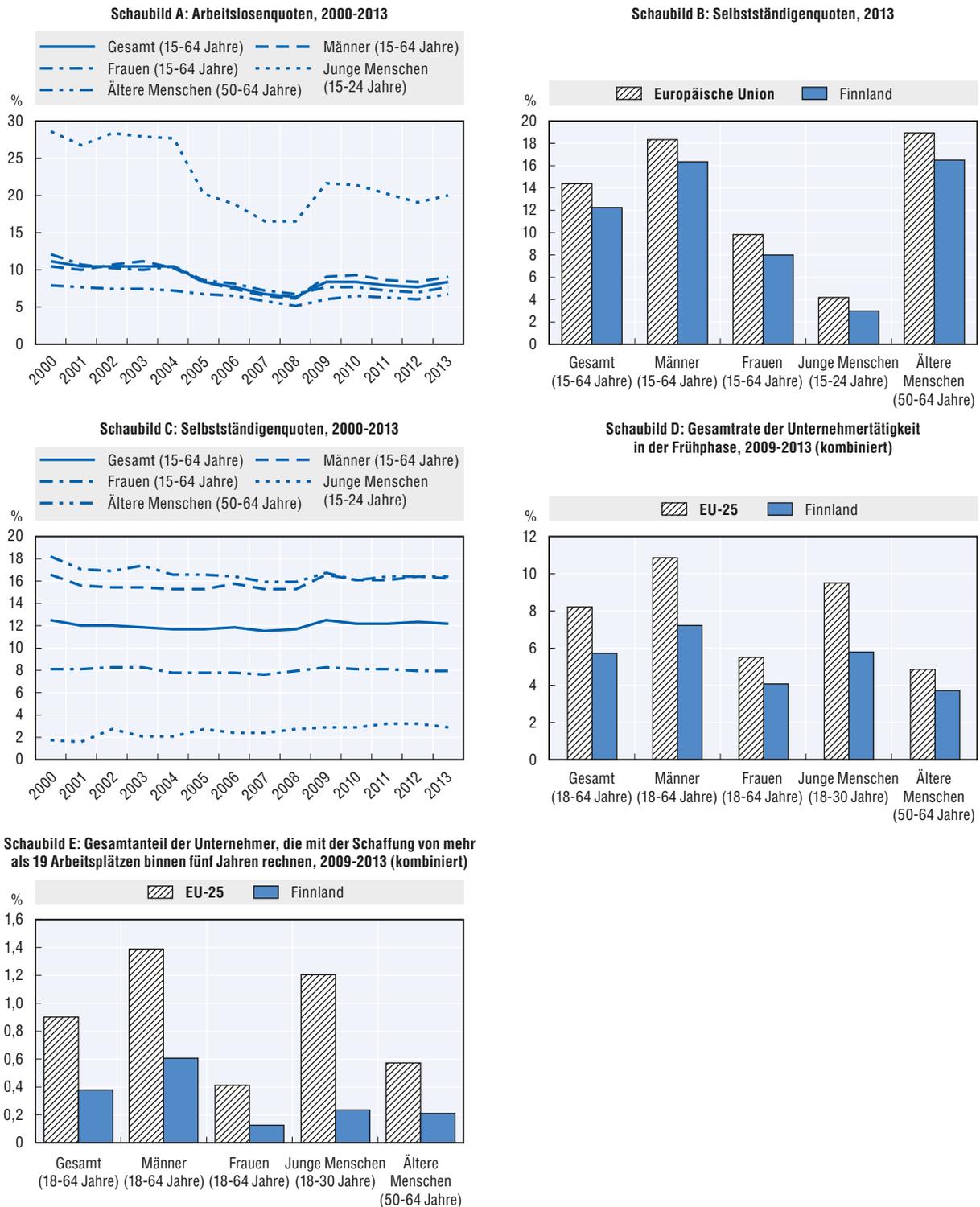
Ansatz: Der Workshop wurde erstmals im Herbst 2013 durchgeführt. Eine zweite Runde folgte im Frühjahr 2014. Im Frühjahr 2014 bewarben sich 131 Personen. Mit 60 von ihnen wurde ein Gespräch durchgeführt, 30 wurden für die zweiwöchige Anfangsschulung ausgewählt, und 20 nahmen im Anschluss an dem sechswöchigen Entwicklungs-Workshop teil. Zu den Auswahlkriterien gehören der Umfang und die Qualität der Beteiligung an der Schulung sowie die Frage, ob die jeweilige Person eine realistische Geschäftsidee hat und in glaubwürdiger Weise die Absicht hegt, innerhalb eines kurzen Zeitraums nach der Schulung ein Unternehmen zu gründen. Die zweiwöchige Anfangsschulung konzentriert sich auf die unternehmerische Motivation und die Entwicklung einer Geschäftsidee, während das Ziel des sechswöchigen Entwicklungs-Workshops darin besteht, einen realistischen Geschäftsplan zu entwerfen, mit dem die Teilnehmer eine Anschubfinanzierung beantragen können. Der Intensivschulung folgen sechs themenbezogene Schulungstage in einem Zeitraum von sechs Monaten, an denen die Teilnehmer eingehend in Spezialthemen geschult werden, zum Beispiel der Einrichtung eines Internetshops, Branding und Vertrieb.

Auswirkungen: Eine aus einer Seite bestehende Umfrage, die am letzten Schultag der ersten Runde des Workshops an die neun Teilnehmer verteilt wurde, zeigt, dass sechs Teilnehmer bereits ein Unternehmen gegründet hatten, während zwei weitere angaben, dass sie dies innerhalb von sechs Monaten beabsichtigten (die übrigen Personen konnten noch keine Angabe machen). Von denjenigen, die bereits ein Unternehmen gegründet hatten, gaben vier Personen an, dass sie ihr Unternehmen nicht ohne die Unterstützung des Programms gegründet hätten. Von den neun Befragten betonte nur eine Person das Gemeinschaftsgefühl im Kurs als den Hauptvorteil, während die anderen die Schulungsinhalte (Finanzprognosen, Vertrieb, Marketing usw.) als den wesentlichen Vorteil benannten, den sie aus dem Programm zogen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg dieses Projekts ist das Engagement der Schulungsleiter, die über ihre Lehrtätigkeit hinausgingen, um die Teilnehmer zu inspirieren. Ein sorgfältiges Screening der Teilnehmer trug zum Erfolg der Beihilfen bei, was für die Dynamik der Schulungsgruppe ebenfalls von Bedeutung war.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 18.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Finnland



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314484>

Frankreich: Ouvrir les portes de la banque aux jeunes entrepreneurs („Die Türen der Bank für junge Unternehmer öffnen“)

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm zur Unterstützung junger Unternehmer bei der Beschaffung von Finanzmitteln. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Frankreich vorgestellt.

Beschreibung: Das Ziel des von France Active geleiteten Projekts ist es, junge Unternehmer auf die Suche nach Startkapital und die damit verbundenen Verhandlungen vorzubereiten. Es ergänzt andere Arten der Förderung des Unternehmertums mit zwei konkreten zusätzlichen Unterstützungsformen: einem eintägigen Kurs, der die Unternehmer auf ein Gespräch mit einem Kundenbetreuer einer Bank vorbereitet, und einem zusätzlichen „Bonus“ von 2000 EUR (zur Ergänzung anderer Arten der Unterstützung, etwa Darlehen und Garantien). Die Zielgruppe besteht aus jungen Unternehmern, vorwiegend Menschen unter 26 Jahren.

Problemgegenstand: Die vom Nationalen Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien (INSEE) in Frankreich durchgeführte SINE-Umfrage (Generation 2006, drei Jahre nach der Gründung) stellte fest, dass Schwierigkeiten bei der Einhaltung verwaltungstechnischer Formalitäten (bei 40% unter den Befragten unter 30 Jahren gegenüber 36% der Befragten zwischen 30 und 40 Jahren) und die Befürchtung, keine angemessene Finanzierung beschaffen zu können (19% unter den Befragten unter 30 Jahren), nach Angabe junger Franzosen die zwei größten Hindernisse für das Unternehmertum darstellen. Diese finanzielle Herausforderung steht im Zusammenhang mit geringen Ersparnissen, fehlender Erfahrung und Ausbildung sowie unterentwickelten Netzwerken.

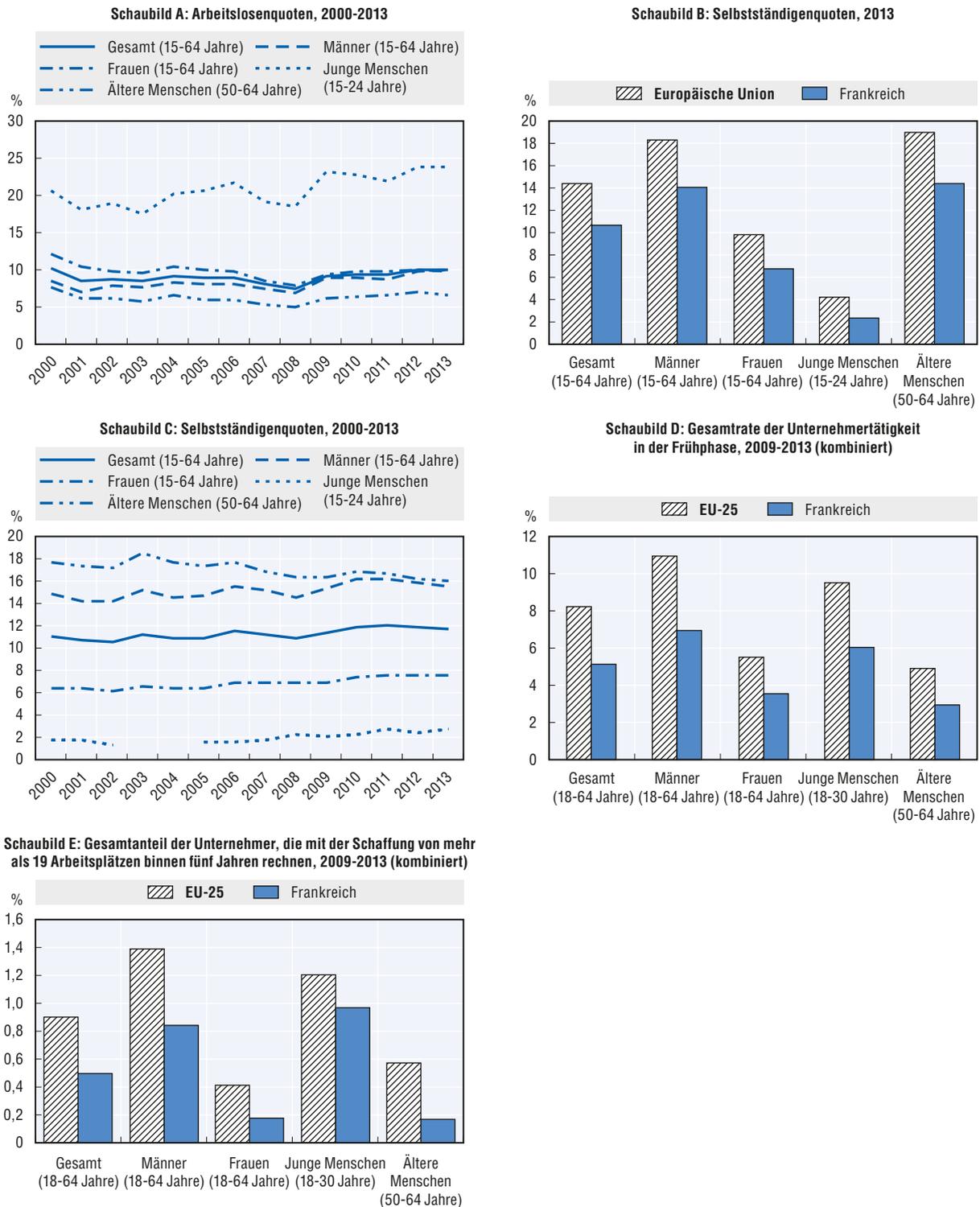
Ansatz: Von Mai bis Dezember 2011 wurden 70 Gründungsprojekte junger Unternehmer (durch die Beauftragten der vier am Pilotprojekt beteiligten lokalen Fonds) ausgewählt, um an dem Schulungskurs teilzunehmen, der ihnen bei der Kontaktaufnahme mit Banken helfen sollte. Von den ausgewählten Projekten erhielten 50 den Bonus von je 2000 EUR sowie eine Darlehensgarantie. Der Bonus sollte (als Eigenfinanzierung) einen Beitrag zur Finanzstruktur des neuen Unternehmens leisten. Von den 20 aus dem Bonusprogramm ausgeschiedenen Projekten hatte das Auswahlgremium nur drei für eine Finanzierung abgelehnt. Die übrigen 17 hatten während der Seed-Phase aufgegeben. Das Projekt wird vom Jugendministerium über die France-Active-Organisation und lokale Fonds finanziert.

Auswirkungen: Die jungen Unternehmer, die an dem Programm teilnahmen, hatten bereits ein Projekt und suchten eine entsprechende Finanzierung. Allerdings erhöhte Interviews mit Unternehmern und Banken zufolge das eintägige Coaching zur Verhandlung eines Darlehens mit einer Bank ihren Erfolg und verbesserte das Image junger Unternehmer. Durch den Bonus und infolge der höheren Anfangsfinanzierung und des höheren Anfangskapitals der Unternehmer fühlten sich auch die Banken sicherer und waren weniger abgeneigt, Darlehen anzubieten. Die so entstandene größere finanzielle Eigenständigkeit ermöglicht zudem die Beantragung bzw. Gewährung einer höheren Kreditsumme. Die Intervention hilft jungen Unternehmern daher dabei, die mit der Unternehmensgründung verbundenen Kosten zu decken.

Voraussetzungen für den Erfolg: Der Bonus scheint in diesem Paket ein wesentlicher Bestandteil gewesen zu sein, da er den Finanzinstituten ein Qualitätssignal gab und gleichzeitig den Unternehmern dabei half, die zentrale Schwelle von 20% Eigenkapital zu erreichen.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 19.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Frankreich



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314490>

Deutschland: bundesweite gründerinnenagentur (bga)

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein bundesweites Programm bzw. eine Einrichtung zur Unterstützung von Unternehmerinnen. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Deutschland vorgestellt.

Beschreibung: Die *bundesweite gründerinnenagentur (bga)* wurde 2004 ins Leben gerufen und übernimmt seither die Funktion einer deutschlandweiten Anlaufstelle, die Unternehmerinnen Informationen und Unterstützung bietet. Die *bga* richtet sich an Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen, maßgebliche öffentliche und private Netzwerke und Vermittlungsstellen in Regierung und Wirtschaft sowie akademische Forscher und die Medien. Die Tätigkeiten der *bga* stehen unter der Leitung eines Führungsteams, das aus Vertretern aus den Bundesländern und den Mitarbeiterinnen in der Hauptgeschäftsstelle der *bga* besteht. Die *bga* entwickelt und koordiniert gemeinsame Initiativen und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem weiblichen Unternehmertum und stellt ihre Erfahrungen und ihr Expertenwissen für den politischen Prozess zur Verfügung.

Problemgegenstand: Das weibliche Unternehmertum kennzeichnet eine Reihe klarer Merkmale hinsichtlich Ansatz und Motivation, beruflicher Laufbahn, Zugang zu Finanzkapital, geschäftlicher Ziele und so weiter. In der Folge sind öffentliche Standardmaßnahmen zur Unterstützung von Unternehmern möglicherweise nicht immer ausreichend auf die Bedürfnisse der Unternehmerinnen abgestimmt. Zudem sind Unternehmerinnen häufig mit zusätzlichen Herausforderungen wie dem Mangel an Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Elternpflege konfrontiert.

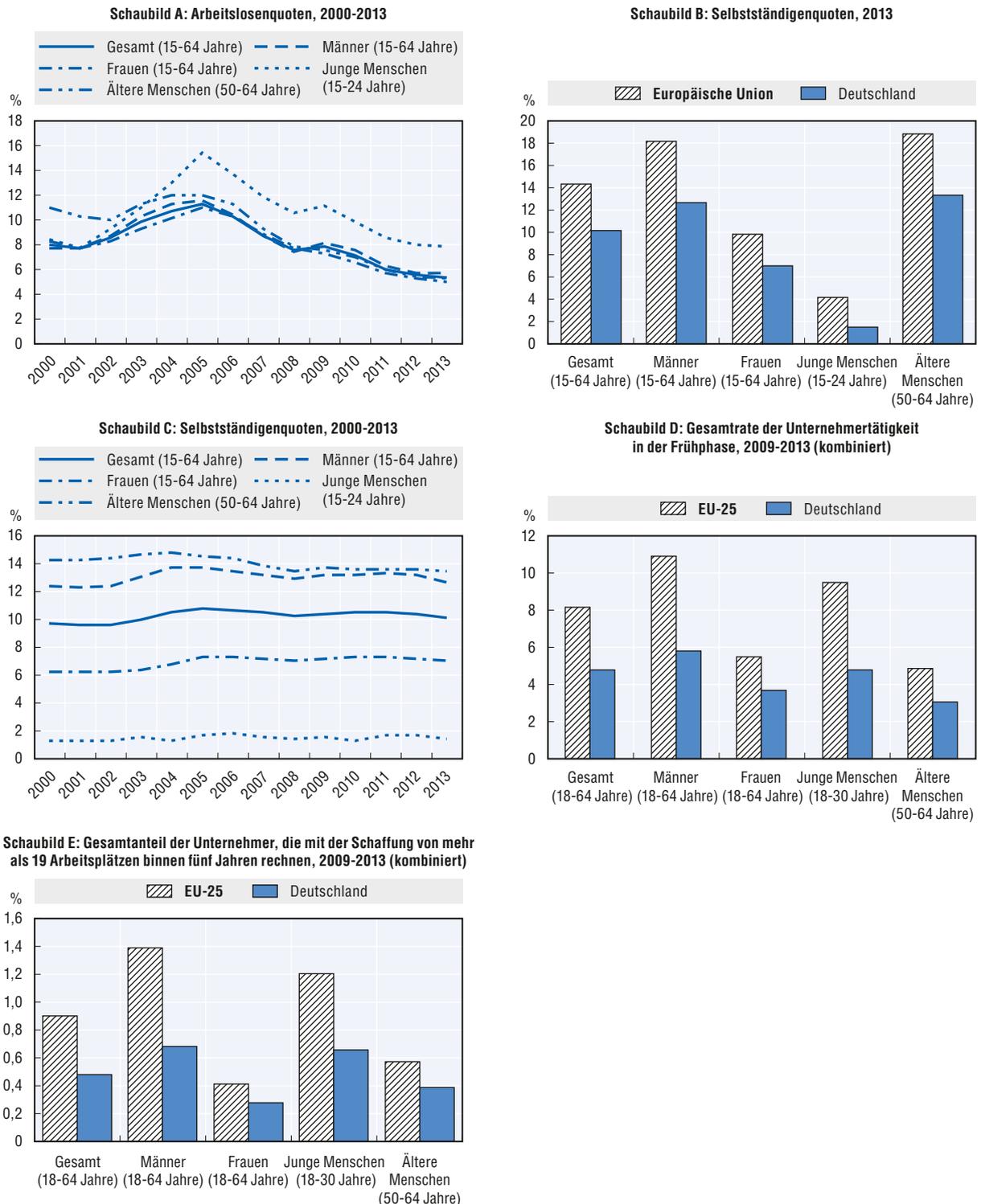
Ansatz: Als erstes und einziges deutschlandweites Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für Unternehmerinnen entwickelt, bietet die *bga* eine umfangreiche Bandbreite an speziell auf die Unterstützung von Unternehmerinnen ausgelegten Aktivitäten und Leistungen, darunter die Bereitstellung von Informationen, Beratung, Mentoring- und Coaching-Dienste, Möglichkeiten zur Netzwerkentwicklung und Unternehmergebung. Das umfassende Webportal der *bga* fungiert als zentrale Austausch- und Informationsplattform. Es umfasst drei landesweite Datenbanken mit frauenspezifischen Beratungsdienstleistern (mehr als 500 sind registriert), Expertinnen/Experten für die frauenspezifische Fachberatung (etwa 1200) sowie Unternehmerinnennetzwerke und -zentren (über 300). Zusätzlich sind jährlich rund 400 Schulungskurse und Veranstaltungen (z. B. Kongresse, Messen) im Online-Veranstaltungskalender eingetragen. Die bundesweite Dachorganisation und Hauptgeschäftsstelle befindet sich in Stuttgart. Sie hat Lenkungs- und Koordinierungsfunktionen inne und bietet zentralisierte Informations- und Beratungsdienste. In allen 16 Bundesländern wurden Regionalbüros eingerichtet. Diese entwickeln und koordinieren Förderaktivitäten für Unternehmerinnen auf bundesstaatlicher Ebene und fungieren als Kontaktstellen für lokale und regionale Akteure. Insgesamt hat die *bga* ein Netzwerk von mehr als 2000 Partnern aufgebaut, darunter Fachberater, Unternehmerinnen, Unternehmerinnenzentren sowie Staats- und Wirtschaftseinrichtungen zur Unterstützung von Unternehmerinnen.

Auswirkungen: Es ist schwer einzuschätzen, wie sich die *bga* auf die Anzahl der Unternehmerinnen ausgewirkt hat, da Gründungsaktivitäten dem Einfluss vieler verschiedener Faktoren ausgesetzt sind. Allerdings hat sie seit Aufnahme ihrer Tätigkeiten eine große Reichweite zu verbuchen: 21 Millionen Besuche der Website, 260 000 Druckexemplare der 40 *bga*-Veröffentlichungen, 6 000 (Erst-)Beratungssitzungen, 5 300 Medienberichte über die *bga* sowie 1 700 durch die *bga* organisierte und durchgeführte Veranstaltungen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Die Auswirkungen der *bga* auf das weibliche Unternehmertum sind durch ihre hohe Sichtbarkeit und das breite Spektrum an Dienstleistungen und Aktivitäten bedingt. Die *bga* wird allgemein als die führende Stimme und zentrale Politik- und Koordinierungseinheit für das weibliche Unternehmertum anerkannt. Die Organisationsstruktur dient außerdem als hocheffizienter Kommunikationskanal bei der Entwicklung neuer Programme und der Erhebung von Daten für bestimmte Bedarfe.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 20.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Deutschland



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314502>

Griechenland: Innovatives Unternehmertum unter jungen Menschen

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm, das jungen innovativen Unternehmensgründern finanzielle Unterstützung und Schulungen bietet. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Griechenland vorgestellt.

Beschreibung: Der vollständige Name dieses Programms lautet „Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit neuer Unternehmer und Schaffung neuer Unternehmen mit Fokus auf Innovation“. Es zielt darauf ab, die selbstständige Erwerbstätigkeit durch die finanzielle Unterstützung von jungen Arbeitslosen im Alter von 18 bis 35 Jahren zu fördern, die sich zur Gründung eines innovativen Unternehmens entschlossen haben. Alle arbeitslosen 18- bis 35-Jährigen können teilnehmen, sofern sie sich arbeitslos gemeldet, einen individuellen Aktionsplan ausgearbeitet und in einem lokalen Büro der öffentlichen Arbeitsverwaltung ein Seminar zum Unternehmertum besucht haben. Die für das Programm zuständige Stelle ist die griechische Hauptarbeitsverwaltung (Organismos Apasholisseos Ergatikou Dynamikou, OAED).

Problemgegenstand: Mit einer Arbeitslosenquote von 60 % im Jahr 2013 waren junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren unverhältnismäßig stark von der schweren und anhaltenden Rezession in Griechenland betroffen. Wenn man bedenkt, dass 50 % der Erwachsenen in Griechenland eine selbstständige Erwerbstätigkeit der Tätigkeit als Arbeitnehmer vorziehen, kann die selbstständige Erwerbstätigkeit einen Beitrag leisten, mehr junge Menschen auf den Arbeitsmarkt zu bringen (Europäische Kommission, 2013). Allerdings stehen junge Menschen beim Zugang zu Finanzierung vor besonderen Problemen. Beispielsweise liegt der Anteil der nicht genehmigten Kreditanträge durch KMU in Griechenland wesentlich höher als in der Europäischen Union als Ganzes (37 % gegenüber 15%). Mit einer Reihe früherer Beihilfe- und Darlehensprogramme wurde die Finanzlücke zu schließen versucht, doch die neu gegründeten Unternehmen konzentrierten sich in Wirtschaftszweigen mit niedriger Wertschöpfung, in der Regel in Form von Restaurants, Bars, im Catering und Lebensmitteleinzelhandel, im Einzelhandel, Schuh- und/oder Bekleidungsverkauf. Es sind mehr innovative Start-up-Unternehmen erforderlich, um die wichtigsten potenziellen Möglichkeiten im Tourismus, in der Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie, im Energiebereich und in der IKT auszuschöpfen.

Ansatz: Das Programm legt seinen Schwerpunkt auf die finanzielle Unterstützung von innovativen Start-up-Unternehmen junger Arbeitsloser. Nach der Beantragung einer Beihilfe entscheidet ein Evaluierungsausschuss anhand der Eignung des Geschäftsplans, der Relevanz der Qualifikationen und Arbeitserfahrung des Antragstellers für das Unternehmen, des Innovationsgrades des Geschäftsvorschlags und der Finanzierung, die der Antragsteller selbst aufbringen kann, ob einem potenziellen Unternehmer Mittel gewährt werden oder nicht. Erfolgreiche Antragsteller erhalten 10000 EUR als Starthilfe bei der Unternehmensgründung. Die Beihilfe wird in drei Raten über zwölf Monate hinweg ausgezahlt. Das Programm wurde mit einem Haushalt von 20 Millionen EUR über das vom ESF kofinanzierte operationelle Programm zur Förderung der Humanressourcen 2007-2013 finanziert.

Auswirkungen: Die Initiative wurde im Dezember 2013 gestartet und bisher noch nicht evaluiert. Eine Evaluierung eines ähnlichen Programms (OAED, 2009) kam zu dem Schluss, dass Unternehmen, die Zuschüsse erhalten hatten, verbesserte Überlebensraten aufwiesen (etwa 90 % über drei Jahre). Der Schwerpunkt auf innovative Tätigkeiten sollte die Substitutionseffekte begrenzen, die bei den traditionellen Tätigkeiten im Rahmen früherer Programme auftraten.

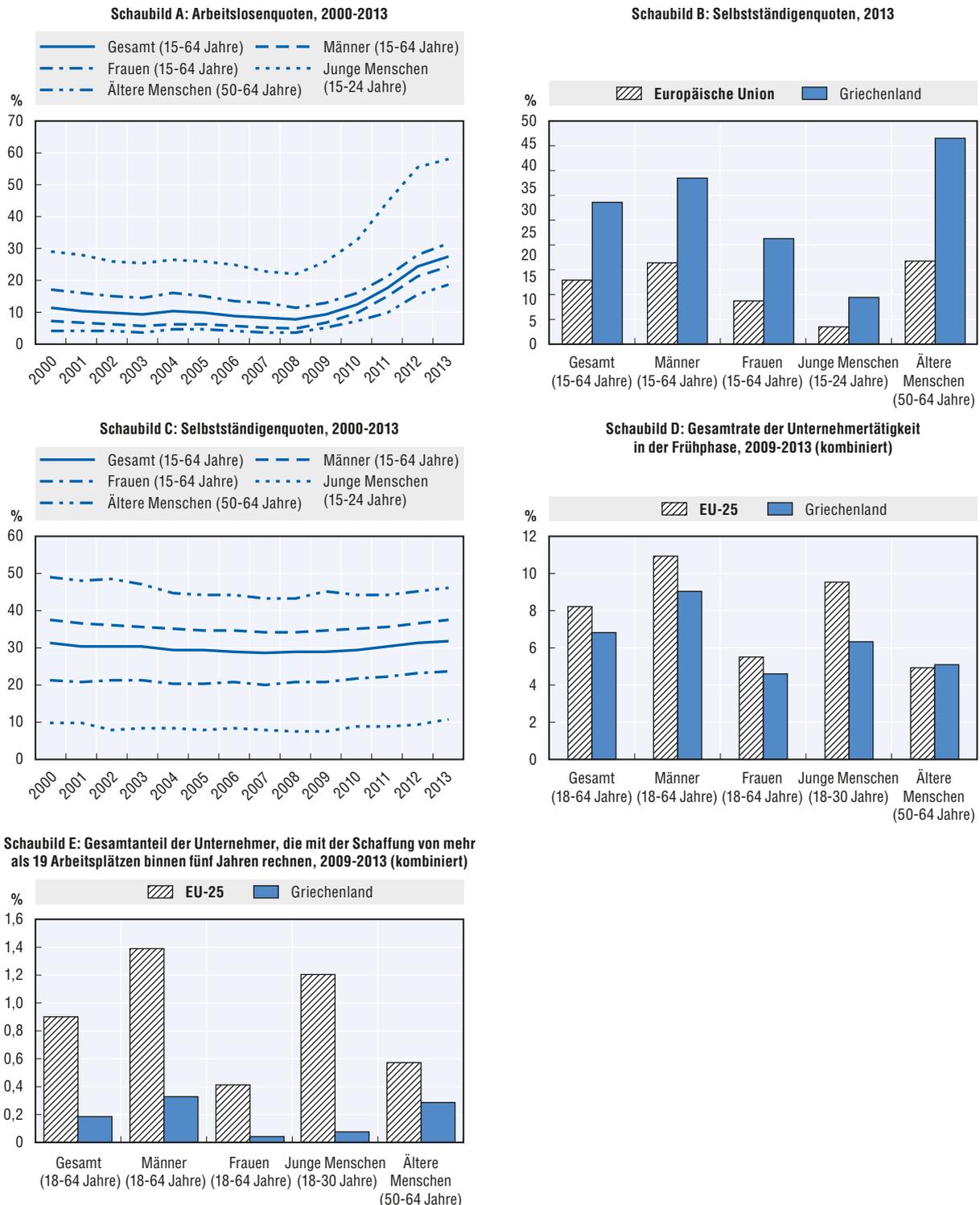
Voraussetzungen für den Erfolg: Das Programm bezieht aus Evaluierungen früherer Programme gewonnene Erkenntnisse ein, insbesondere die Entscheidung, den Fokus auf die Unterstützung innovativer Unternehmen zu legen.

Literatur: Europäische Kommission (2013), „2013 SBA Fact Sheet: Greece“, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review/files/countries-sheets/2013/greece_en.pdf.

OAED (2009), Evaluation of the New Liberal Professionals Programme (NEE) of 2004, Athen.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 21.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Griechenland



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314514>

Ungarn: Snétberger Music Talent Centre

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm, das junge Roma dazu ermutigt, als Musiker selbstständig erwerbstätig zu werden. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Ungarn vorgestellt.

Beschreibung: Das Snétberger Music Talent Centre wurde 2011 von einem romastämmigen Jazz-Musiker mit dem Ziel gegründet, die soziale und wirtschaftliche Integration junger benachteiligter Menschen in Ungarn (in erster Linie, aber nicht ausschließlich junge Roma) durch musikalische Lehre und Mentoring zu fördern. Zu den zentralen Zielen zählen die Verbesserung des Selbstwertgefühls und der Fähigkeiten der Teilnehmer und ihre Unterstützung beim Eintritt ins Berufsleben, u. a. durch selbstständige Erwerbstätigkeit.

Problemgegenstand: 2012 brachen 11,5% der jungen Menschen in Ungarn vorzeitig die Schule ab, und 35% der Grundschüler, 30% der Berufsschüler sowie beinahe 10% der Mittelschüler galten als aus einer benachteiligten Gruppe stammend (MPT, 2013). Diese Quoten sind erheblich höher als die der Nachbarländer. Die Situation der Roma ist sogar noch schlimmer. Junge Menschen aus dieser Gruppe haben mit enormen Herausforderungen beim Zugang zu Mittelschulen und zu höherer Bildung sowie bei der Suche nach Beschäftigung zu kämpfen.

Ansatz: Das Centre bietet persönliches Mentoring und Unterstützung durch Gleichgestellte, eine Ausbildung in klassischer Musik sowie eine Unterstützung der beruflichen Laufbahn. Die Camps bieten Schulungen und Unterstützung durch Gleichgestellte und stellen jedem Teilnehmer einen persönlichen Mentor zur Seite. 2013 waren sechs Mentoren im Centre tätig, die alle auf Lehramt studiert hatten oder einen Hochschulabschluss in Soziologie oder Sozialarbeit besaßen. Zu den Tätigkeiten der Mentoren zählt die Initiierung sechswöchiger Camps, die in verschiedenen Teilen des Landes stattfinden. Am ersten sechswöchigen Camp in Felsőórs (einem Dorf in Westungarn) nahmen rund 68 junge Menschen teil. Auch im Anschluss an die Kursteilnahme stellt das Centre Mentoren zur Verfügung und unterstützt Alumni durch die Verbreitung von Informationen zur Karriereentwicklung (z. B. Informationen zu Stipendien, Auftrittsmöglichkeiten) und die Veranstaltung regelmäßiger Bühnenauftritte. Man rechnet damit, dass viele der Teilnehmer einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen werden, da die meisten Musiker selbstständig tätig sind. Für die Zukunft plant das Centre die Einrichtung einer Anlaufstelle mit Informationen zur beruflichen Laufbahn sowie ein Aufnahmestudio. Der Gesamthaushalt seit Programmbeginn (einschließlich des Baus des Centre) beträgt 1,2 Milliarden HUF (3,9 Millionen EUR).

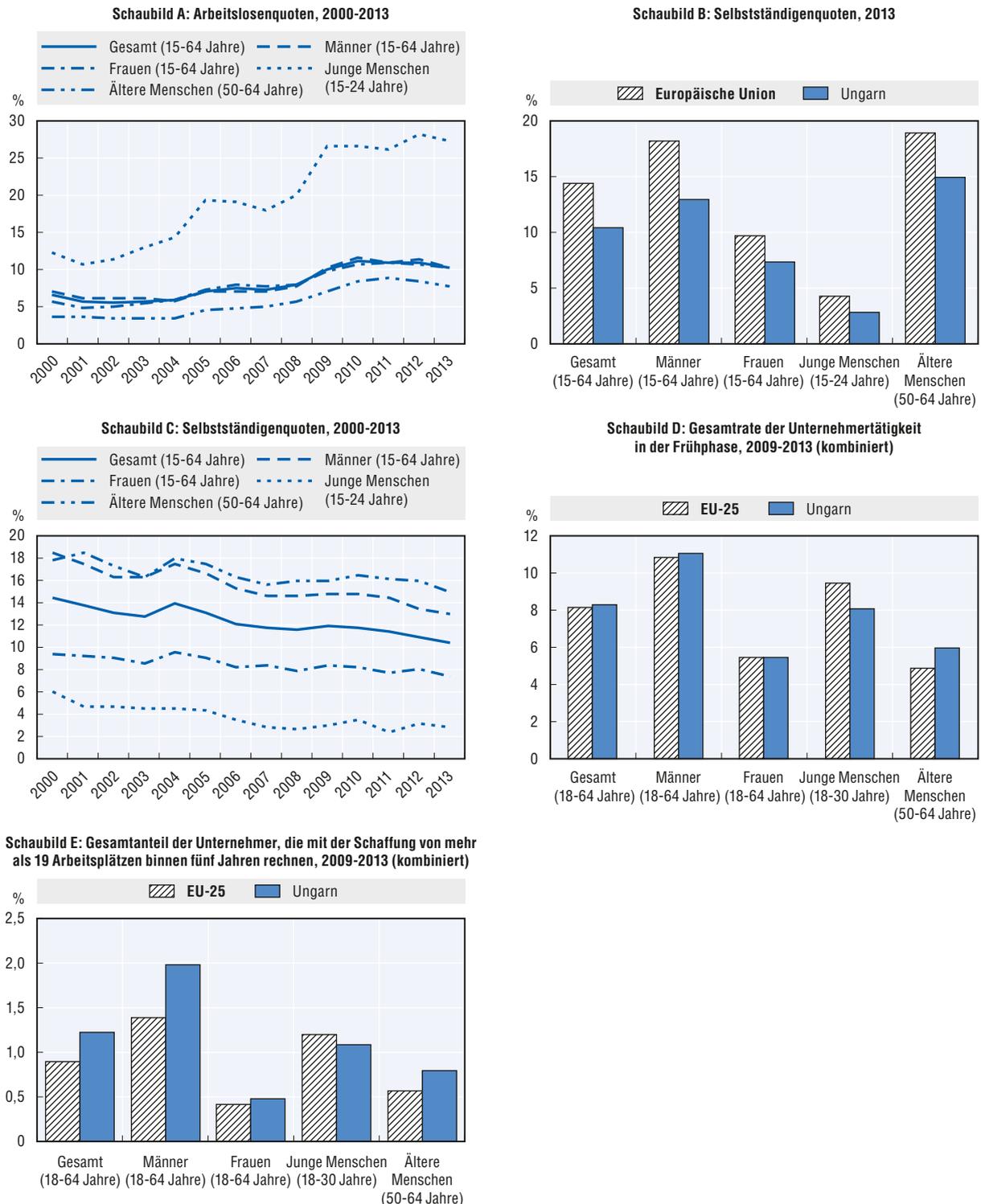
Auswirkungen: Seit 2011 haben rund 213 Teilnehmer an den Camps teilgenommen und das Centre unterhält eine enge Verbindung mit nahezu 90 Alumni. Es hat bei der Ausrichtung von mehr als 100 Auftritten der Teilnehmer an Veranstaltungsorten in Ungarn und im Ausland Unterstützung geleistet. Die Rückmeldungsbögen der Teilnehmer zeigen, dass ein großer Teil von ihnen mit der Programmstruktur und dem Curriculum zufrieden sind.

Voraussetzungen für den Erfolg: Das Snétberger Music Talent Centre ist eine einzigartige Initiative, die Musik als Mittel nutzt, um ein persönliches Mentoring zum Aufbau von Selbstachtung und Selbstvertrauen anzubieten. Die sich dem Programm anschließenden Nachfolgeaktivitäten sind wichtig, damit die erlernten Fähigkeiten und das gewonnene Vertrauen zu besseren Ergebnissen in Bezug auf Beschäftigung und selbstständige Erwerbstätigkeit führen.

Literatur: Magyar Pedagógiai Társaság – MPT (2013), *Fehér könyv az oktatásról* („Weißbuch Bildung“), Budapest: Haza és Haladás megbízásából készült tanulmánykötet.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 22.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Ungarn



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314529>

Irland: Strategie für das weibliche Unternehmertum von Enterprise Ireland

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm, das Frauen bei der Gründung von Unternehmen mit großem Potenzial und internationaler Ausrichtung unterstützt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Irland vorgestellt.

Beschreibung: In partnerschaftlicher Zusammenarbeit hilft Enterprise Ireland (EI) irischen Unternehmen bei der Gründung, beim Wachstum, bei der Innovation und Ausweitung auf die globalen Märkte. Außerdem unterstützt EI Unternehmer beim Aufbau von Unternehmen mit großem Potenzial und internationaler Ausrichtung, die „High Potential Start-Ups“ (HPSUs) genannt werden. 2012 wurde beschlossen, eine integrierte Strategie umzusetzen, durch welche mehr Frauen zur Gründung von HPSUs ermutigt werden sollen. Diese Strategie umfasste Forschungsarbeiten zu den Hindernissen, mit denen Frauen bei der Gründung von Unternehmen mit großem Potenzial konfrontiert sind, eine umfangreiche Marketing- und Kommunikationskampagne, um die Frauen zu erreichen, einen eigens für die Initiative zuständigen Leiter, klare Zielvorgaben sowie einen ausschließlich für Frauen eingerichteten Start-up-Fonds, dessen Mittel im Rahmen eines Wettbewerbs vergeben würden.

Problemgegenstand: Von Frauen geführte Unternehmen machten gerade einmal 7% der neuen HPSUs aus, in die EI im Jahr 2012 investierte. Die innerhalb von EI eingerichtete Female Entrepreneurship Unit sollte diese Quote verdoppeln. Von der Unit durchgeführte Untersuchungen stellten fest, dass die größten Herausforderungen für Unternehmerinnen fehlende Rollenmodelle, ein schwierigerer Zugang zu Finanzierung, eine niedrigere Risikobereitschaft, ein schwächeres Selbstvertrauen, ein Mangel an Möglichkeiten zur Netzwerkarbeit unter Unternehmerinnen und an technischem Fachwissen waren.

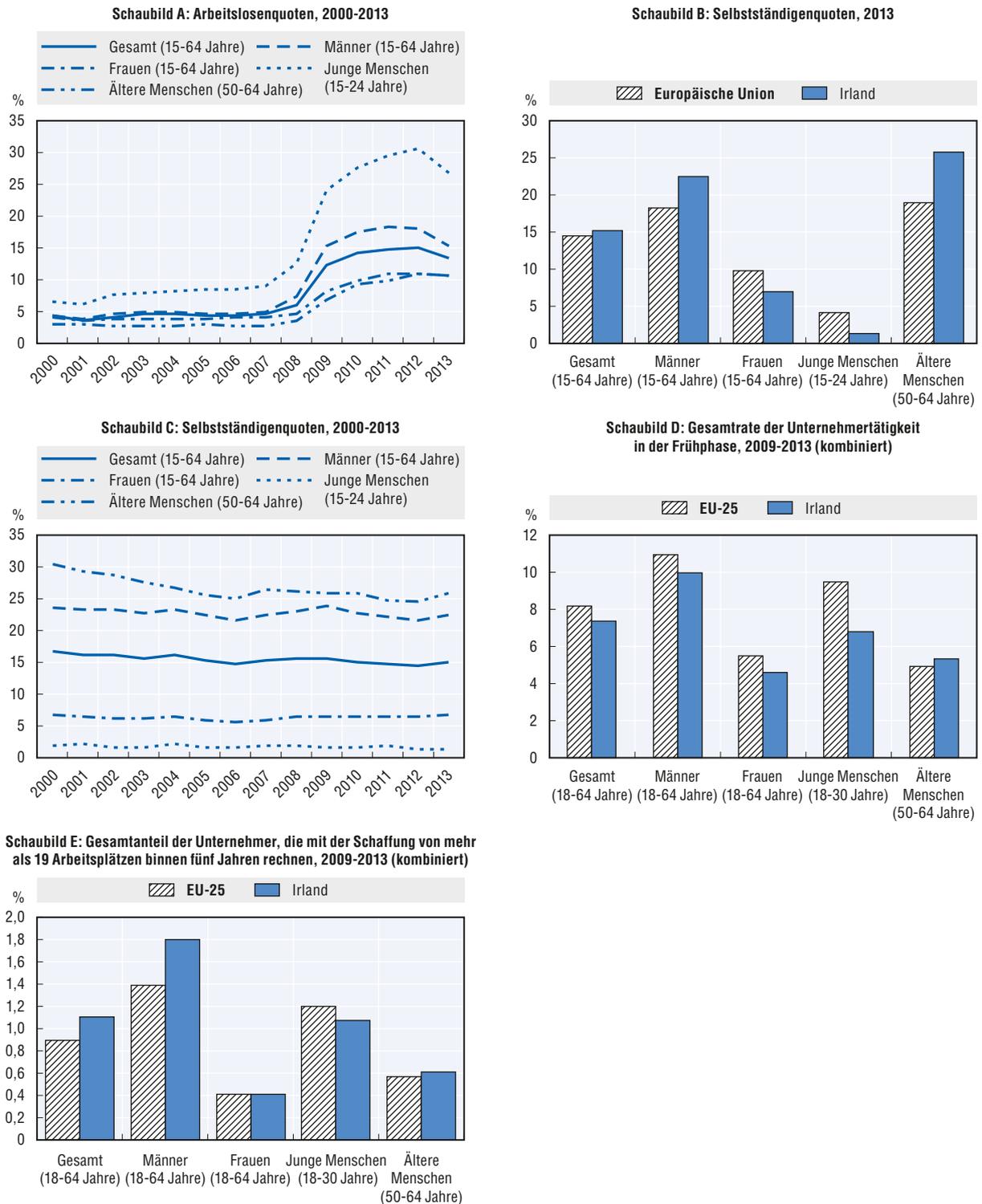
Ansatz: Die Strategie von EI beinhaltet Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung und zur Netzwerkarbeit. Eine Reihe von Initiativen wurden gestartet, unter anderem dedizierte Mittel zur Unterstützung von Geschäftsteams unter der Leitung von Frauen, die Identifizierung und Förderung von Rollenmodellen, das Sponsoring von Veranstaltungen und Preisverleihungen, die Unterstützung für bestehende und neue Netzwerke sowie die Einrichtung eines speziellen Bereichs für ehrgeizige Frauen auf der EI-Unternehmenswebsite. EI leistete zudem einen Finanzierungsbeitrag zu vier Entwicklungsprogrammen, die sich mit der Optimierung der geschäftlichen Fähigkeiten von Frauen geführter Unternehmen befassen, darunter „Going for Growth“. Das bereits im sechsten Zyklus durchgeführte Programm soll ehrgeizige Unternehmerinnen bei der Erreichung ihrer Wachstumsziele helfen, indem sich Gleichgestellte gegenseitig zu diesem Zweck unterstützen. Zur Umsetzung der Strategie für das weibliche Unternehmertum stellte EI einen Haushalt von 1 Million EUR zur Verfügung.

Auswirkungen: Der Anteil der Investitionen durch EI in von Frauen geführte Unternehmen lag 2013 mit 14% doppelt so hoch wie im vorausgehenden Jahr. Bereits 2014 gab es Anzeichen dafür, dass die Anzahl der innovativen, von Frauen geführten HPSUs, die von EI unterstützt werden, das für dieses Jahr vorgegebene Ziel von 15% erreichen wird. Für 2016 wurde das Ziel auf 20% erhöht.

Voraussetzungen für den Erfolg: Die Fortschritte, die EI bei der Unterstützung von HPSUs in Frauenhand erzielen konnte, waren möglich, weil diese Priorität deutlich erkannt wurde und klare, messbare Ziele definiert wurden. Dazu muss ein Schwerpunkt nicht nur auf die Förderung einer höheren Quote von Unternehmensgründerinnen gelegt werden, sondern auch auf die Stärkung der Ambitionen von Unternehmerinnen.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 23.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Irland



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314531>

Italien: Das Gründungszentrum für Sozialunternehmen FabriQ

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Gründungszentrum für innovative Sozialunternehmen. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Italien vorgestellt.

Beschreibung: Bei FabriQ handelt es sich um ein von der Stadt Mailand finanziertes Gründungszentrum für soziale Innovation. Seine Leitung haben die Giacomo-Brodolini-Stiftung, ein privates, gemeinnütziges Forschungszentrum, und Impact Hub Mailand, ein privatwirtschaftliches Unternehmen im Coworking- und Gründerbereich, inne. Ziel des Gründungszentrums ist die Unterstützung neuer Unternehmer bei der Gründung sozialwirtschaftlicher Unternehmen.

Problemgegenstand: Trotz des Wohlstands und der Dynamik der Stadt finden sich in der Vorstadt von Mailand einige Bezirke mit hoher Konzentration sozialer Ausgrenzung. Sozialunternehmen können der lokalen Bevölkerung, insbesondere den dort lebenden jungen Menschen, Gelegenheit bieten, auf den Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Bezirken zu reagieren, indem sie ein eigenes Unternehmen gründen.

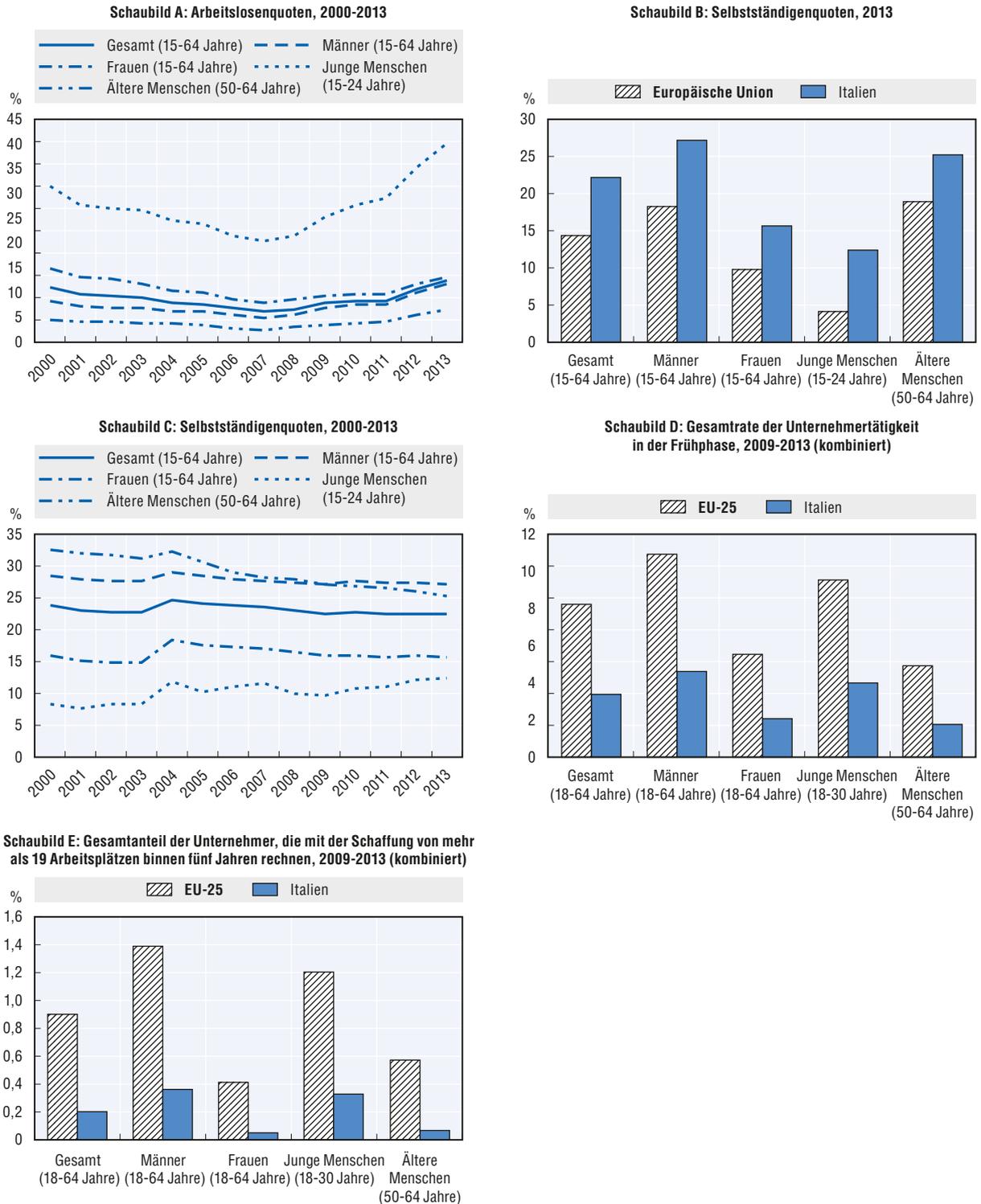
Ansatz: Das Ziel von FabriQ ist die Förderung sozialer Innovation. Dazu werden Einrichtungen für Unternehmensgründer sowie Dienste für neue und potenzielle soziale Unternehmer zur Verfügung gestellt, wobei Projekte im sozialen, Umwelt- und Kulturbereich im Vordergrund stehen. FabriQ erhielt von der Stadt Mailand eine Anfangsfinanzierung in Höhe von 240 000 EUR für die Einrichtung eines 650 m² großen Gründungszentrums. Zum umfassenden Angebot für Gründer gehören die Unterstützung bei Geschäftsplanung und -entwicklung, Coaching, Mentoring, Verwaltungsleistungen, Coworking-Räume sowie Schulungen für allgemeine und soziale Unternehmer. Das Gründungszentrum kann bis zu 15 neue Start-up-Unternehmen gleichzeitig unterbringen, die bis zu einem Jahr dort bleiben können. Parallel werden Beihilfen gewährt, die bis zu 50 % der erforderlichen Anfangsinvestitionen decken können (2014 betrug die Beihilfe im Durchschnitt 28 000 EUR und die gesamte Mittelzuweisung lag bei 140 000 EUR). Unternehmen können dem Gründungszentrum beitreten und infolge einer Bewerbung auf einen Aufruf für neue Sozialprojekte Beihilfen erhalten. 2014 gingen 50 Bewerbungen ein, aus denen sechs Projekte ausgewählt wurden. Man hofft, dass die Unternehmen auch dann noch Teil des Netzwerks bleiben, nachdem sie das Gründungszentrum verlassen haben. FabriQ verfolgt außerdem das Ziel, über seine Tätigkeit mit jungen Menschen und Studenten eine Unternehmerkultur zu entwickeln. Das Gründungszentrum zielt darauf ab, bis zu einem gewissen Grad finanziell autonom zu werden, indem es für seine Dienste Gebühren berechnet.

Auswirkungen: Das Gründungszentrum rechnet damit, dass bis Ende 2014/12-15 Unternehmen unter seinem Dach gegründet werden, wobei der Gründungszeitraum zwischen sechs und zwölf Monaten beträgt.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Projekt zeigt, wie ein traditioneller Ansatz der Unternehmensförderung (d. h. die Gründungshilfe) für neue Geschäftsmodelle (d. h. Sozialunternehmen) genutzt werden kann. Auf lange Sicht hängt der Erfolg des Gründungszentrums davon ab, ob es alle relevanten Partner und deren Fachwissen mobilisieren und ein Netzwerk zwischen den gegründeten Unternehmen aufrechterhalten kann.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 24.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Italien



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314549>

Lettland: Maßnahmen zur Förderung von Innovation und Unternehmensgründungen unter jungen Menschen

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über eine Reihe von an junge Menschen gerichteten Aktivitäten zur Förderung des Unternehmertums. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Lettland vorgestellt.

Beschreibung: Dieses Programm umfasst eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung von Innovation und Unternehmensgründungen in Lettland, insbesondere (aber nicht nur) unter jungen Menschen. Die zentralen Aktivitäten des Projekts sind Unternehmergehilfen für Lehrer und die Verbreitung von Informationen im Zusammenhang mit dem Unternehmertum sowie bewährter Verfahren unter jungen Menschen. Das Projekt wird von der lettischen Investitions- und Entwicklungsagentur (LIAA) durchgeführt.

Problemgegenstand: Lettland verzeichnet eine der höchsten Jugendarbeitslosenquoten in der Europäischen Union. 2013 lag die Arbeitslosenquote unter den jungen Letten zwischen 15 und 24 Jahren bei beinahe 25%. Eine Möglichkeit für junge Menschen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, ist die Gründung eines eigenen Unternehmens. Ein Hindernis dabei ist jedoch ein Mangel an unternehmerischer Motivation und den entsprechenden Fähigkeiten.

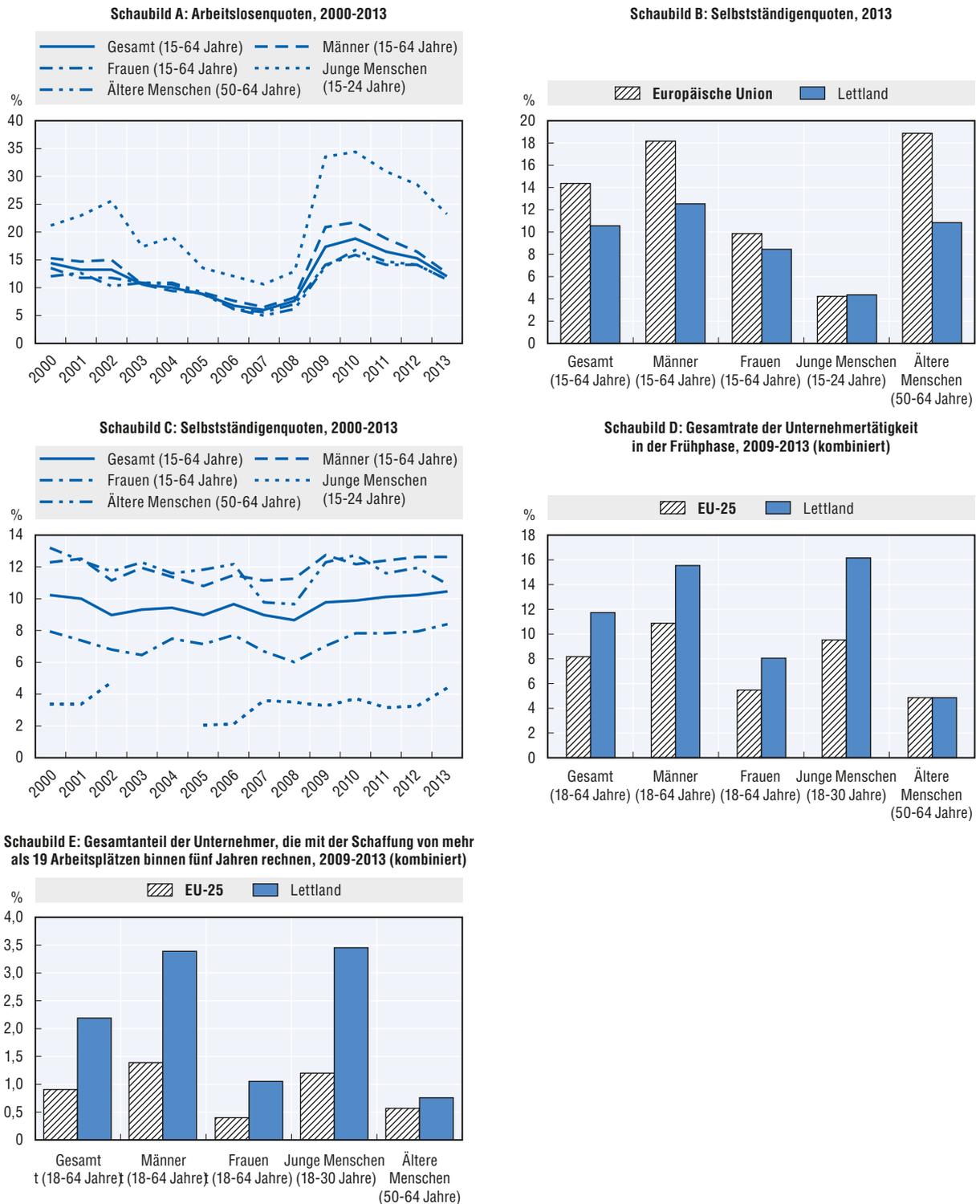
Ansatz: Eine der Aktivitäten dieses Programms umfasst Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau bei den Lehrkräften zur Vermittlung unternehmerischer Fähigkeiten und zur Förderung des Unternehmertums, z. B. durch praktische Schulungen und die Sensibilisierung der Lehrkräfte für bestimmte Fragen. Die Förderung des Unternehmertums erfolgt zudem über die direkte Arbeit mit jungen Menschen über ein Mentoring-Programm, das in Zusammenarbeit mit einer Nichtregierungsorganisation, die mit Unternehmerinnen arbeitet, organisiert wird; einen Wettbewerb um den besten Geschäftsplan; Schulungsseminare zum Unternehmertum; Firmenbesuche mit Schülern; informative Seminare für junge Menschen und mobile Ausstellungen in Form eines „Innovationsbusses“. Im Rahmen des Programms werden zudem Informationen und Werbematerial (Übertragungen, Videos usw.) erstellt und verbreitet, mit dem Ziel, eine positive Einstellung zum Unternehmertum in der allgemeinen Öffentlichkeit zu fördern. Die für das Programm erforderliche Gesamtfinanzierung beträgt 2,9 Millionen EUR, wobei der Europäische Fonds für regionale Entwicklung 85% der Kosten übernahm.

Auswirkungen: 2010 nahmen 15 junge Menschen am Mentoring teil, im Rahmen des Wettbewerbs um den besten Geschäftsplan wurden 490 Geschäftspläne eingereicht, 65 junge Menschen nahmen an dem zweitägigen Seminar zur Generierung neuer Ideen teil, es wurden Firmenbesuche mit 25 Teilnehmern durchgeführt, 162 Jugendliche nahmen an den informativen Seminaren für junge Menschen teil, und die mobilen Ausstellungen zogen 484 Teilnehmer an. Das Ziel für 2013 war, insgesamt weitere 2250 Teilnehmer für diese Aktivitäten zu gewinnen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Programm beinhaltet eine umfangreiche Auswahl von auf junge Menschen ausgerichteten Informations- und Werbeaktivitäten für den innovativen Bereich. Der Erfolg des Programms hängt mit der großen Medienwirksamkeit und den landesweit stattfindenden Maßnahmen zusammen. Ein Hindernis stellen die Verwaltungskosten des Programms sowie der Umstand dar, dass die direkten Auswirkungen nur schwer zu bewerten sind.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 25.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Lettland



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314553>

Litauen: Unterstützung für die selbstständige Erwerbstätigkeit

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein landesweites Programm zur Ermutigung von Arbeitslosen zum Eintritt in die selbstständige Erwerbstätigkeit. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Litauen vorgestellt.

Beschreibung: Bei der Unterstützung für die selbstständige Erwerbstätigkeit handelt es sich um einen Zuschuss zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit oder der Einstellung von Arbeitslosen durch Kleinunternehmen (d. h. Unternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern). Diesen Zuschuss können Menschen in Anspruch nehmen, die sich bei einem lokalen Arbeitsamt (LLE) arbeitslos gemeldet haben, sowie Menschen mit Behinderungen.

Problemgegenstand: Selbstständig Erwerbstätige in Litauen sind verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge zu leisten, selbst wenn sie kein Einkommen erwirtschaften. Dies schreckt Menschen vor einer Unternehmensgründung ab, insbesondere Arbeitslose, deren Ersparnisse in der Regel gering sind.

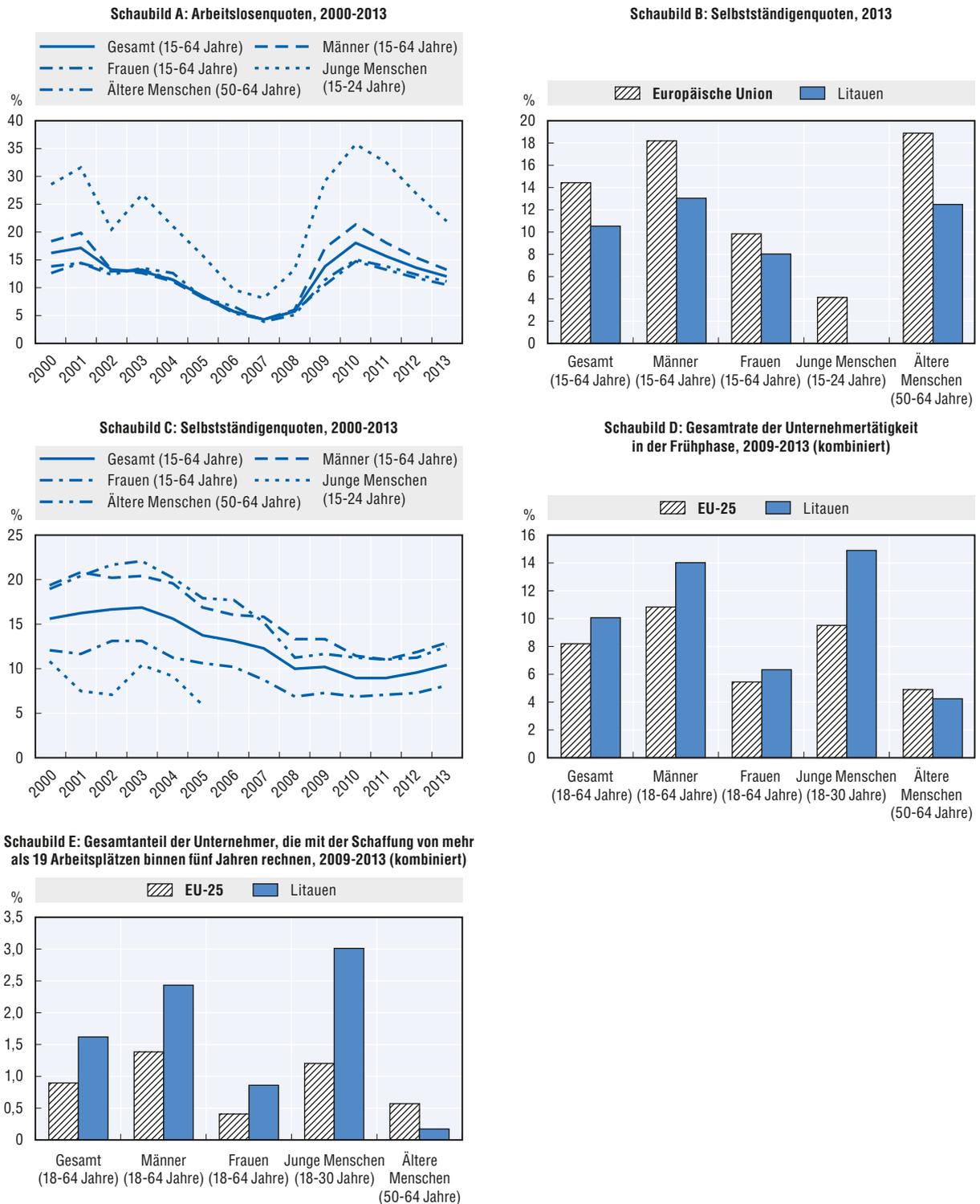
Ansatz: Für arbeitslose Unternehmer bzw. Unternehmer mit Behinderungen werden zwei Arten von Zuschüssen angeboten. Zunächst werden Arbeitslosen Zuschüsse gewährt, die zum Teil die Kosten decken, die im Zusammenhang mit der Einholung der Gewerbeerlaubnis (d. h. einer Lizenz) und der Zahlung der staatlichen Sozialversicherungsbeiträge entstehen. Über die Bewilligung der Zuschüsse entscheidet ein Vertreter des lokalen Arbeitsamts von Fall zu Fall. Um einen Zuschuss zu erhalten, muss der Antragsteller einen Antrag, eine Kopie der Gewerbeerlaubnis sowie einen Nachweis über die Zahlung der Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge einreichen. Das LLE trifft seine Entscheidung innerhalb von fünf Werktagen nach Antragseingang. Damit ein Zuschuss gezahlt wird, muss die Gewerbeerlaubnis für einen Zeitraum von mindestens einem Monat ausgestellt sein. Bei einer Verlängerung der Gewerbeerlaubnis beträgt die Bezuschussungsdauer höchstens zwölf Monate. Die Höhe dieses Zuschusses beträgt 25 % des staatlich festgelegten monatlichen Mindestlohns. Der zweite Zuschusstyp dient zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. In diesem Fall anspruchsberechtigt sind Arbeitslose mit Behinderungen (d. h. einer Erwerbsfähigkeit von weniger als 40 %) sowie vormals Arbeitslose, die i) innerhalb von 30 Monaten nach dem letzten Tag ihrer Anmeldung beim Arbeitsamt ein Unternehmen gründen und ii) einen Arbeitsplatz für eine aktuell als arbeitslos gemeldete Person schaffen. Außerdem infrage für diesen Zuschuss kommen Menschen, die im Rahmen des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung Unterstützung erhalten und eine Unternehmensgründung anstreben. Für diesen Zuschuss ist ein Antrag einzureichen, der eine Beschreibung der geplanten Tätigkeit, Unterlagen zum Nachweis des Mittelbedarfs und eine Eigentumsurkunde oder einen Mietvertrag für Geschäftsräume enthält. Das LLE trifft seine Entscheidung innerhalb von zehn Werktagen nach Antragseingang. Die Höhe des Zuschusses darf das 40-Fache des staatlich festgelegten monatlichen Mindestlohns nicht überschreiten, und die Arbeitgeber müssen zwischen 20 % und 35 % der im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzschaffung entstehenden Kosten tragen. Darüber hinaus muss der Empfänger des Zuschusses den geschaffenen Arbeitsplatz mindestens drei Jahre lang aufrechterhalten. Kommt der Empfänger des Zuschusses den angenommenen Verpflichtungen nicht nach, ist er zur teilweisen oder vollständigen Rückzahlung des Zuschusses verpflichtet.

Auswirkungen: Bei einer Überprüfung des Programms wurde festgestellt, dass im Jahr etwa 10000 Einzelpersonen Zuschüsse für die Einholung einer Gewerbeerlaubnis und die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen erhalten. Zudem werden jährlich rund 30 bis 40 bezuschusste Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen und Arbeitslose unterstützt. Zwei Drittel der geschaffenen Arbeitsplätze existieren nach drei Jahren immer noch.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Programm zeigt die Relevanz von Zuschüssen, die sich auf die Unterstützung der Arbeitslosen bei der Überwindung institutioneller Hindernisse richten (die verpflichtende Zahlung der staatlichen Sozialversicherungsbeiträge und Vorauszahlungen für Lizenzen, unabhängig vom Einkommen). Die Minimierung der Bürokratie ist wichtig für den Erfolg und die Übertragbarkeit des Programms.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 26.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Litauen



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314561>

Luxemburg: BusinessMentoring-Programm

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein allgemeines Mentoring-Programm, welches sich angesichts der in Luxemburg herrschenden demografischen Lage auf Zuwanderer konzentriert. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Luxemburg vorgestellt.

Beschreibung: Das im Februar 2010 ins Leben gerufene BusinessMentoring-Programm ist ein Mentorenprogramm für Unternehmer, die Unterstützung bei der Gründung, Entwicklung oder Übernahme eines Unternehmens benötigen. Das Programm ist zwar offen für alle Arten von Teilnehmern, richtet sich aber insbesondere an Zuwanderer.

Problemgegenstand: 44% der Einwohner Luxemburgs sind keine luxemburgischen Staatsbürger, sondern Grenzgänger, u. a. aus Deutschland, Belgien und Frankreich. Diese Menschen stehen bei der Unternehmensgründung verwaltungstechnischen und anderen Schwierigkeiten gegenüber. Die administrative Komplexität erschwert vor allem die Unternehmensgründung für Zuwanderer, da diese nicht auf den Rat lokaler Familiennetzwerke zurückgreifen können. Junge Luxemburger tendieren zudem dazu, sich eher für eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor zu interessieren als für eine selbstständige Erwerbstätigkeit, weshalb der Anteil der Kleinunternehmen an der Wirtschaft unter dem Durchschnitt in der Europäischen Union liegt.

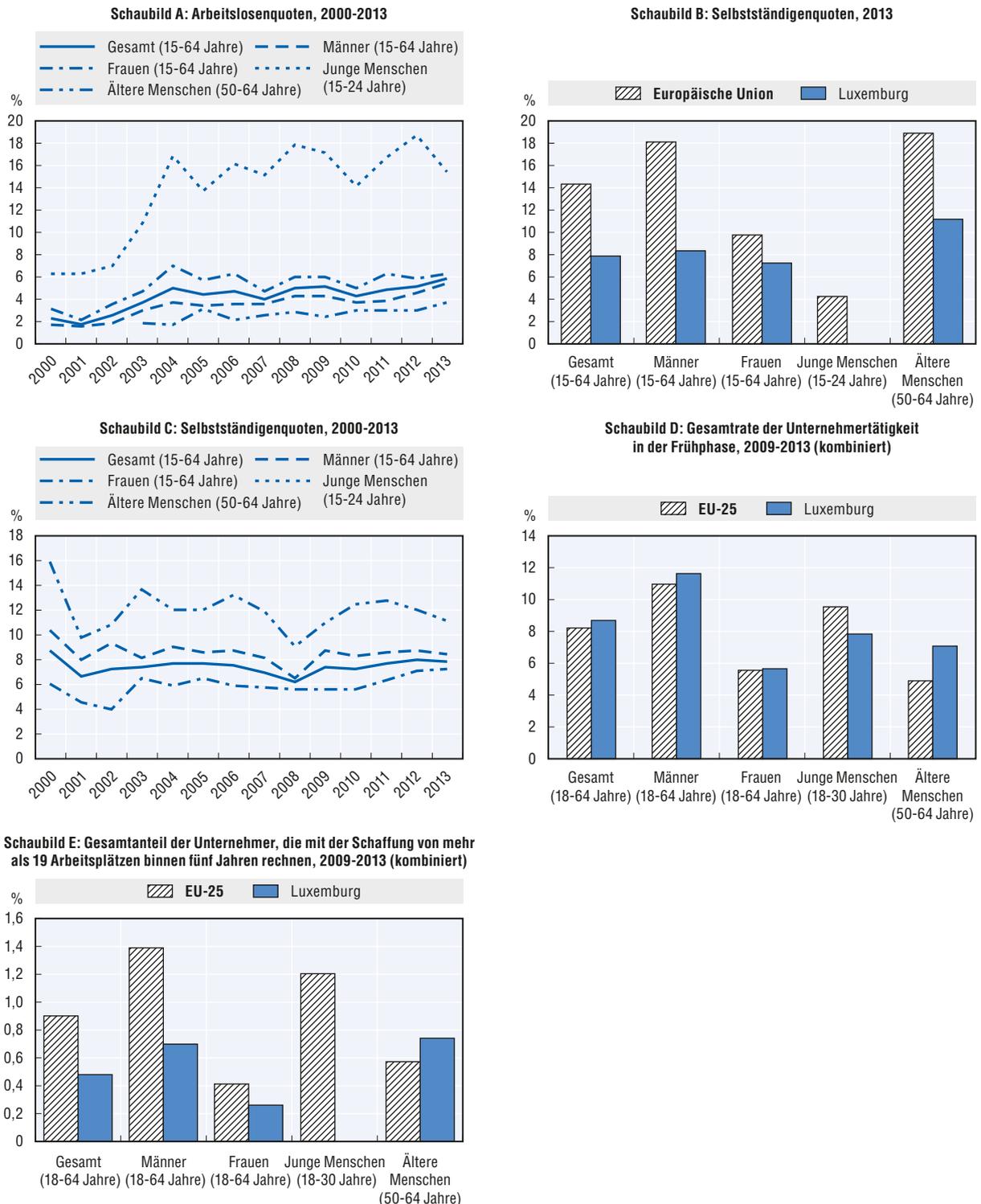
Ansatz: Das Programm ist darauf ausgerichtet, Menschen mit für den Geschäftsbetrieb notwendigen grundsätzlichen technischen Fähigkeiten zu helfen, die eine weitergehende Betreuung mit Blick auf unternehmerische Fähigkeiten benötigen. Das Programm ist für Neuunternehmer gedacht, die sich in der Gründungsphase befinden oder seit weniger als drei Jahren ein Unternehmen führen. Das Programm wirbt erfahrene Geschäftsleute an, die über einen Zeitraum von 12 bis 18 Monaten als Mentoren für diese Neuunternehmer fungieren. Derzeit gibt es 48 Mentor-Mentee-Paare, wobei 77% der Mentees keine Staatsbürger sind (52% der Mentees sind Franzosen), während 44% der Mentoren luxemburgische Staatsbürger sind (und 22% Franzosen). Ein Drittel der Mentees sind Frauen und drei der 48 Unternehmen verfolgen soziale Zwecke (Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen, Arbeitslose oder Schulabbrecher). Die meisten Mentees sind zwischen 30 und 45 Jahre alt. Die Mentoren hingegen sind zumeist Männer (86%) und in der Altersgruppe von 50 bis 65 Jahren.

Auswirkungen: Nach Abschluss des Programms stimmten 90% der Mentees zu, dass sie erhebliche Fortschritte im Bereich Selbstmanagement und Führungsqualitäten gemacht haben. Nach zwei Saisons existierten 95% der von den Mentees gegründeten Unternehmen noch und hatten einen durchschnittlichen Mitarbeiterzuwachs von 28% sowie einen Umsatzanstieg von 29% zu verzeichnen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Programm zeigt, wie ein Mentoring-Programm genutzt werden kann, um Fähigkeiten und Wissen im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung von erfahrenen Unternehmern auf Zuwanderer und Einheimische übertragen werden kann. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die Klarheit des Systems, in welchem die Teilnahmevoraussetzungen, Auswahlkriterien und die Rolle der Mentoren und Mentees definiert sind.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 27.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Luxemburg



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314572>

Malta: Das „My WoW“-Projekt

Dieser Länderüberblick gibt einen Überblick über ein Programm zur Motivierung von Schülern, bei denen das Risiko des vorzeitigen Schulabgangs besteht, indem sie und ihre Lehrer unternehmerisch geschult werden. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Malta vorgestellt.

Beschreibung: Das Projekt „My WoW“ (World of Work) umfasste ein Unternehmergehilfsbildungsprogramm für Schüler und ein weiteres für Lehrkräfte sowie in der Schule gegründete „Mini-Unternehmen“. Ziel dieses Projekts war die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und einer entsprechenden Haltung unter jungen Menschen. Das Projekt wurde durch das Programm „Entrepreneurship through Education“ (Unternehmertum durch Bildung) 2013 finanziert, das vom Ministerium für Finanzen, Wirtschaft und Investitionen und dem Ministerium für Bildung und Beschäftigung angeboten wurde.

Problemgegenstand: Unter den Mitgliedstaaten der Europäischen Union hat Malta die zweithöchste Schulabbruchrate (22,6%). Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit, sondern auch auf Armut und soziale Ausgrenzung. Der zentrale Rahmenlehrplan (National Curriculum Framework, 2012) Maltas lässt darauf schließen, dass einige Schüler ihre Schulbildung abbrechen, weil sie von den akademischen Herausforderungen entmutigt sind und den Schulbesuch als langweilig empfinden.

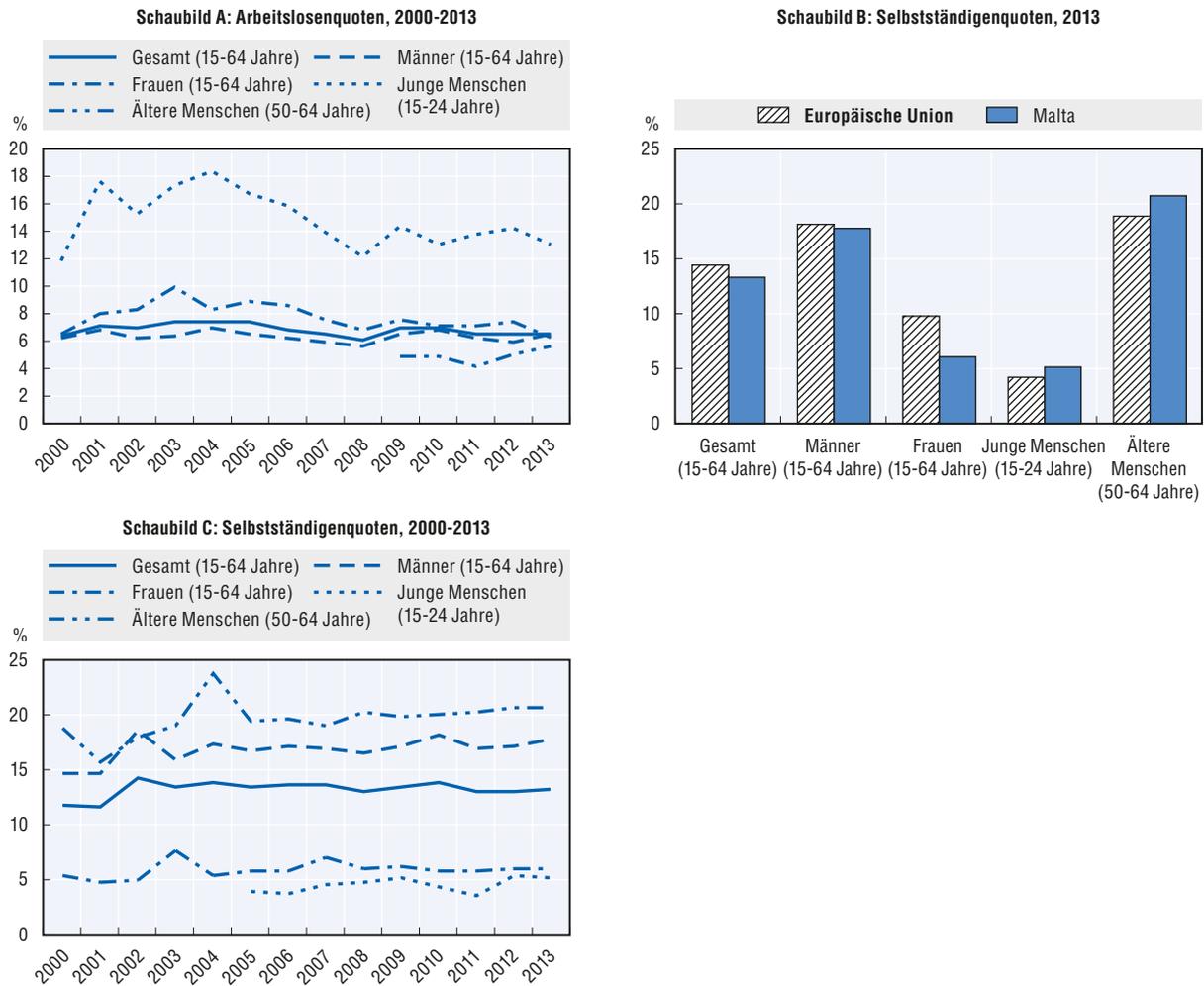
Ansatz: Die Zielgruppe dieses Projekts bestand aus 13-jährigen Jungen, die die zweite Klasse (das 8. Jahr der Schulpflicht) des St. Ignatius College besuchten, einer weiterführenden Schule für Jungen in Handaq, Malta. 58 Schüler nahmen an dem Projekt teil, von denen 35 anhand ihrer Schulzeugnisse als „leistungsschwach“ identifiziert wurden. Das Ziel des Projekts „My WoW“ bestand darin, das Problem der Entmutigung anzugehen, indem Schülern eine neue Lernerfahrung angeboten wurde. Diese sollte für mehr Spaß an der Schule sorgen, während sie durch praktische Erfahrungen gleichzeitig unternehmerisches Wissen, Fähigkeiten und eine entsprechende Einstellung vermittelte. Zunächst erhielten die an dem Projekt mitwirkenden Lehrkräfte Schulungen zum Aufbau ihrer eigenen unternehmerischen Fähigkeiten und ihrer Einstellung. Außerdem lernten sie, diese Fähigkeiten zu übertragen und unter ihren Schülern zu fördern. Daraufhin wurden die Schüler unternehmerisch geschult und beteiligten sich im Anschluss an einem in der Schule entwickelten Mini-Unternehmen, in dessen Rahmen sie verschiedene handgemachte Grußkarten gestalteten, bastelten und verkauften. Die Schulungen für die Lehrkräfte umfassten eine Einführung in das Unternehmertum, unternehmerische Bildung, Kreativität und Innovation, einen Workshop zur Generierung von Ideen und einen weiteren Workshop zur Bewertung und Umsetzung von Ideen. Auch die Schulung der Schüler bestand aus einer Einführung in das Thema Unternehmertum, Kreativität und Innovation, gefolgt von einem praktisch ausgerichteten Workshop zu kreativem Denken, Teamwork und Vertrauensbildung. Die mit den Schülern durchgeführten Sitzungen fanden einmal die Woche während eines Zeitfensters statt, das für außerschulische Aktivitäten vorgesehen war.

Auswirkungen: 30 der 35 leistungsschwachen Schüler (die eher Gefahr liefen, die Schule abzubrechen) nahmen bis zum Schluss an dem Projekt teil. Die meisten von ihnen waren mit Begeisterung bei der Sache und gaben an, neue Talente entdeckt, mehr Selbstvertrauen aufgebaut und für das Geschäftsleben wichtige Fähigkeiten erlernt zu haben. Auch die Lehrkräfte hatten Erfolge zu melden: Sie gaben an, das Projekt habe sich positiv auf die Schüler ausgewirkt, und zwar in Bezug auf die Förderung des Unternehmertums und unternehmerischer Eigenschaften, die Stärkung des Selbstvertrauens der Schüler und ihrer Entschlossenheit, Ziele zu erreichen, die Sensibilisierung für die Fähigkeiten und das Wissen, das zum Aufbau eines Unternehmens erforderlich ist, sowie die Sensibilisierung für die selbstständige Erwerbstätigkeit als mögliche berufliche Laufbahn.

Voraussetzungen für den Erfolg: Diese Projekt zeigt, wie das Unternehmertum im Bildungssystem eingesetzt werden kann, um gefährdete junge Menschen zu motivieren. Als zentraler Erfolgsfaktor galt die praktische Ausrichtung des Projekts. Den Lehrkräften müssen für solch ein Projekt entsprechende Zeiträume gewährt und Unterstützung geleistet werden, da sich die Arbeitsbelastung, die sie ohnehin haben, einschränkend auf ihre Teilnahme auswirken kann.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 28.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Malta



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314580>

Niederlande: Bbz 2004, Besluit Bijstand voor Zelfstandigen („Entscheidungshilfe für Unternehmer“)

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein landesweites Programm, das Arbeitslose und andere benachteiligte Gruppen bei der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit finanziell unterstützt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in den Niederlanden vorgestellt.

Beschreibung: Diese Initiative vergibt Kredite an Arbeitslose, die sich selbstständig machen möchten. Auch Unternehmer über 55 Jahren sowie Unternehmer mit vorübergehenden finanziellen Schwierigkeiten können diese Kredite unter bestimmten Umständen beantragen. Die Initiative fällt in den Zuständigkeitsbereich des niederländischen Ministeriums für Sozialordnung und Arbeit, des UWV (der niederländischen Organisation, die für die Koordinierung beschäftigungsbezogener Sozialversicherungsbeiträge zuständig ist) und der niederländischen Stadtverwaltungen. Die Umsetzung des Programms erfolgt durch die Stadtverwaltungen, die über die Anzahl der zu vergebenden Kredite und die Höhe des Kapitals entscheidet, welches den Begünstigten zur Verfügung gestellt wird. Nach der Meldung dieser Beträge beim nationalen Ministerium werden sie den Stadtverwaltungen zurückerstattet.

Problemgegenstand: Die Arbeitslosenunterstützung für einen durchschnittlichen Arbeitslosen kann beträchtliche Kosten verursachen. Diese könnten jedoch reduziert werden, wenn Arbeitslose ein eigenes Unternehmen gründen. Die wesentlichen Kosten der Sozialhilfeleistungen als Beitrag zu den Lebenshaltungskosten für einen Existenzgründer liegen bei rund 56 000 EUR (abgezinst über 24 Monate), während sie bei einem Leistungsempfänger, der nicht an einem Integrationsprogramm teilnimmt, bei rund 97 000 EUR liegen. Damit bringt das Programm in diesem Zeitraum durchschnittlich eine Ersparnis von etwa 41 000 EUR pro Leistungsempfänger ein. Außerdem können Unternehmensgründungen zu einem erheblichen Abgang aus der Arbeitslosigkeit führen. Selbst bei einem Scheitern ihres Unternehmens haben Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen, an Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt gewonnen. Eine sinkende Beschäftigungsfähigkeit stellt ein großes Hindernis für Langzeitarbeitslose dar: Je mehr Zeit vergeht, desto weniger attraktiv werden sie für den Arbeitsmarkt. Das Ziel dieser Initiative ist es, diesem Phänomen entgegenzuwirken.

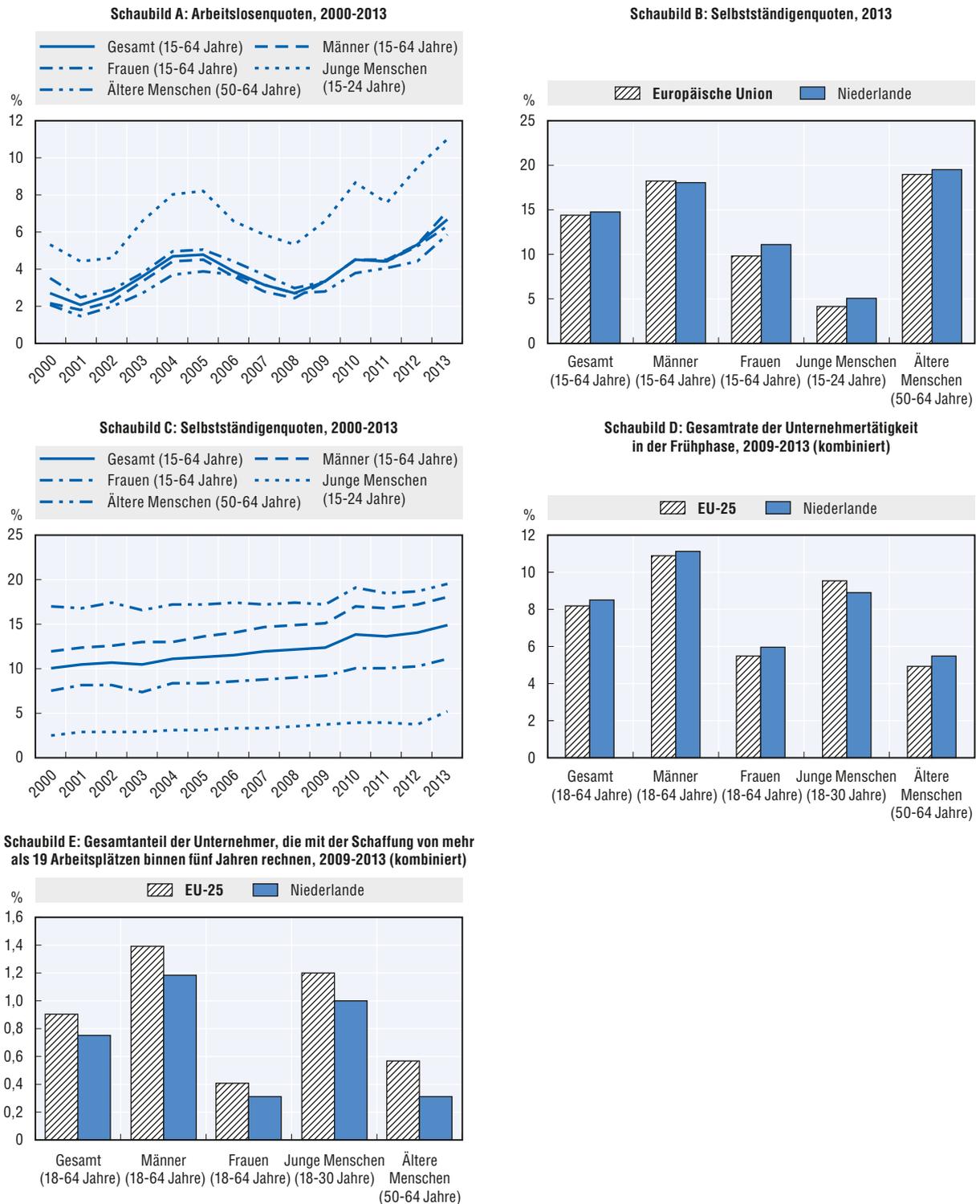
Ansatz: Bei diesem Ansatz wird versucht, die angenommenen verminderten Sozialhilfeleistungen einzusetzen, um Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit in die selbstständige Erwerbstätigkeit starten, bei der Finanzierung und Unterstützung eines eigenen Unternehmens zu helfen. Dies erfolgt in vier Stufen. Zunächst wird in der Aufnahme- bzw. Auswahlphase festgestellt, ob ein Antragsteller infrage kommt und die für jede Region spezifischen Aufnahmevoraussetzungen erfüllt. Im Rahmen des Auswahlverfahrens wird geprüft, ob potenzielle Teilnehmer für eine selbstständige Erwerbstätigkeit angemessene grundlegende Fähigkeiten besitzen. Die zweite Stufe ist die Vorbereitungsphase. Die Teilnehmer entwickeln – gegebenenfalls mit der Unterstützung der Stadtverwaltung – einen Geschäftsplan, während sie weiterhin Arbeitslosenunterstützung beziehen. Einige Regionen beauftragen eine Beratungsfirma, die die Teilnehmer während dieser Phase unterstützt oder Schulungen anbietet. Diese Stufe darf höchstens ein Jahr dauern. Die dritte Stufe besteht aus der Bewertung der Tragfähigkeit der Geschäftsidee. Die Stadtverwaltungen nehmen diese Bewertung innerhalb der ersten sechs Monate nach Beitritt zu diesem Programm, nach dem ersten Jahr und wieder nach dem zweiten Jahr vor, um sicherzustellen, dass sich die Ideen entsprechend entwickeln. In der vierten Phase wird ein Kredit gewährt, und zwar entweder für das Unternehmen oder als Beitrag zu den Lebenshaltungskosten der Teilnehmer. In den meisten Stadtverwaltungen werden auch nach erfolgter Gründung Unterstützungsdienste angeboten, zum Beispiel Unternehmensberatung. Der Haushalt der Initiative schwankt von Jahr zu Jahr abhängig von der Teilnehmerzahl. 2013 betrug er 13,5 Millionen EUR.

Auswirkungen: Eine im Jahr 2011 durchgeführte Evaluierung des Programms ergab, dass 74 % der Teilnehmer nach 48 Monaten keine Sozialhilfeleistungen bezogen, während es in der Kontrollgruppe nur 56 % waren.

Voraussetzungen für den Erfolg: Das Programm ist so erfolgreich, weil die geleistete Unterstützung auf die Teilnehmer zugeschnitten ist und deren Fortschritte laufend überwacht werden. Der Ansatz ist kostspielig, rechtfertigt sich allerdings durch die reduzierten Sozialhilfeleistungen, die an Arbeitslose gezahlt werden, die nach wie vor eine Unterstützung beziehen.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 29.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in den Niederlanden



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314598>

Polen: Flügel für Ihr Unternehmen – ein Workshop für Unternehmer mit Behinderungen

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein regionales Programm zur Förderung des Unternehmertums bei Menschen mit Behinderungen. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Polen vorgestellt.

Beschreibung: Dieses Projekt unterstützt Arbeitslose mit Behinderungen in der Woiwodschaft Großpolen. Das Projekt stellt die Finanzierung zur Unternehmensgründung bereit und bietet Schulungen und Unternehmensberatung. Die Initiative wird durch das regionale Arbeitsamt in Poznań verwaltet und gehört zu einem breiter gefassten nationalen Programm zur Förderung des Unternehmertums und der selbstständigen Erwerbstätigkeit in Polen.

Problemgegenstand: In Großpolen durchgeführte Untersuchungen zeigen, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind und stärker von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Dies trifft für Menschen über 45 in noch größerem Maße zu. Zu den Hindernissen bei der Unternehmensgründung zählen unter anderem fehlende Informationen zur selbstständigen Erwerbstätigkeit, mangelnde Schulungen und Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzierung.

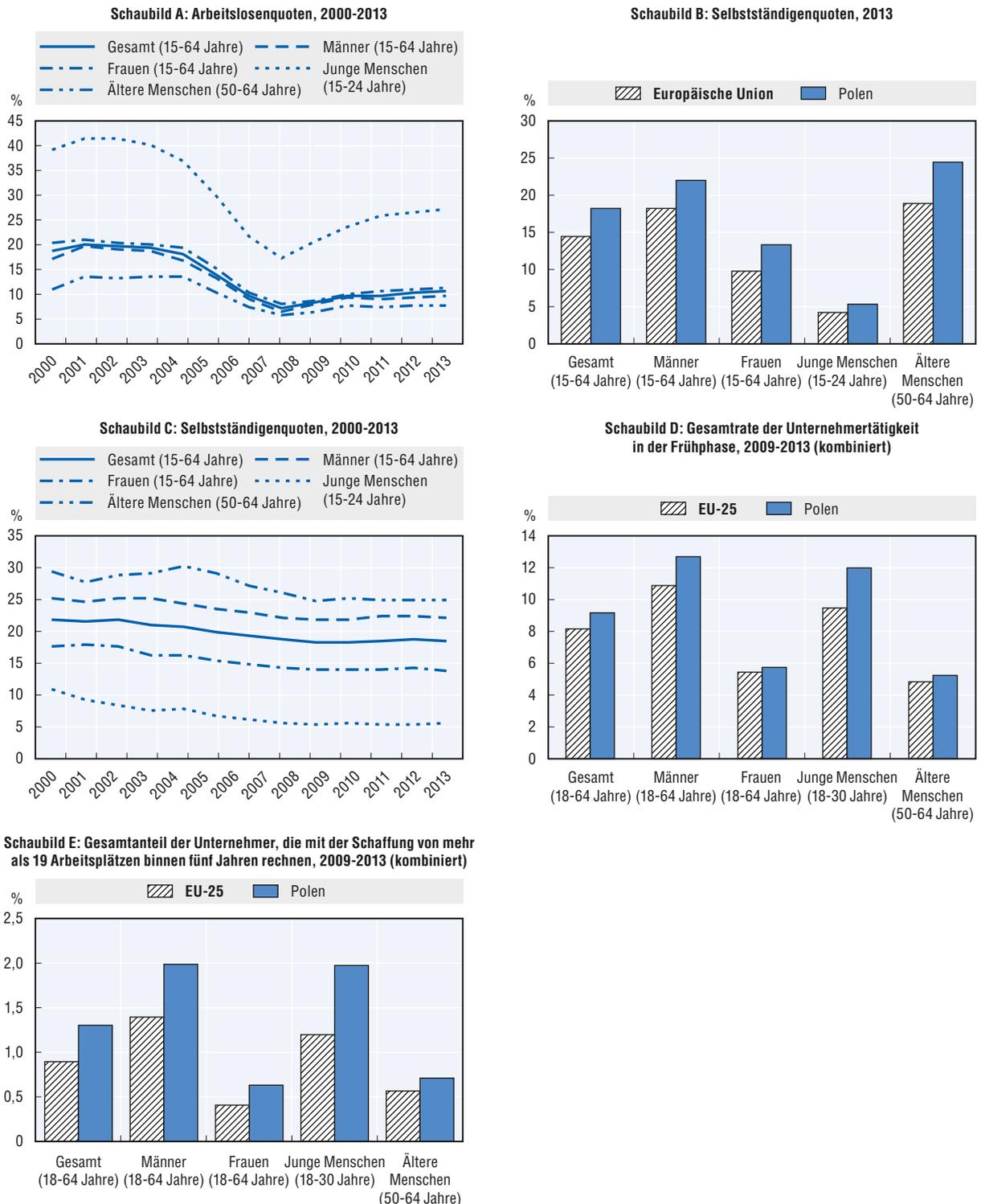
Ansatz: Insgesamt nahmen 22 Menschen an dem Projekt teil, die alle arbeitslos gemeldet waren. Ein Auswahlgremium bewertete die Geschäftsidee, die Qualifikationen und die relevante Arbeitserfahrung jedes Bewerbers. Außerdem wurden die Art der Behinderung, das Geschlecht und das Alter berücksichtigt. Jeder Teilnehmer erstellte mit einem Berater zusammen eine Bedarfsanalyse sowie einen individuellen Aktionsplan. Entsprechend den ermittelten Bedarfen wurden Schulungen von einer Dauer von bis zu 78 Stunden angeboten, die durch individuelle Unternehmensberatung ergänzt wurden. Diejenigen, die ihre Schulung zu Ende führten, erhielten Beihilfen in Höhe von bis zu 40000 PLN (rund 10000 EUR) für die Gründung und den Aufbau eines Unternehmens. Nach der Anmeldung des Unternehmens konnten bis zu sechs monatliche Unterstützungsleistungen in Höhe von 1500 PLN (etwa 350 EUR) in Anspruch genommen werden, um Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu decken. Außerdem wurden den Teilnehmern bis zu 24 Stunden an Zusatzschulungen sowie bis zu 27 Stunden an individueller Unterstützung (z. B. Coaching, Mentoring und Unternehmensberatung) angeboten. Die Teilnehmer konnten sich auch ihre Reisekosten erstatten lassen und erhielten Unterstützung durch einen persönlichen Assistenten sowie Informationen und Materialien auf der Website des Projekts. Der Gesamthaushalt des Projekts betrug 1,9 Millionen PLN (etwa 460000 EUR), von denen 85 % aus dem Europäischen Sozialfonds stammten.

Auswirkungen: Alle 22 Personen, die das Programm abschlossen, gründeten bis Ende Januar 2014 ein eigenes Unternehmen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Laut den Evaluierungsergebnissen war eine der Stärken des Projekts die Erfahrung der Ausbilder und Berater mit der Arbeit mit gründungswilligen Arbeitslosen und deren sinnvolle Unterstützung im Rahmen der Coaching- und Schulungsveranstaltungen. Es war zudem wichtig, dass die finanzielle Unterstützung nicht nur einen Erstzuschuss bot, sondern auch eine vorübergehende Unterstützung bei den Lebenshaltungskosten während der ersten sechs Monate nach Unternehmensgründung.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 30.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Polen



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314604>

Portugal: Projekt zur Förderung des Unternehmertums von Zuwanderern (PEI)

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm zur Förderung des Unternehmertums von Zuwanderern mittels Schulungen und Coaching vor Ort. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Portugal vorgestellt.

Beschreibung: Das Projekt zur Förderung des Unternehmertums von Zuwanderern (PEI) lief vom 1. April 2009 bis 30. Mai 2014 und verfolgte das Ziel, die Integration von Zuwanderern, insbesondere von Frauen und in prekärer Wohnumgebung lebenden Menschen, zu stärken. Es unterstützte Unternehmensgründungen und die selbstständige Erwerbstätigkeit durch Schulungen und personalisiertes Coaching, das auf die Entwicklung von Geschäftsideen und den Aufbau von Unternehmen ausgerichtet war.

Problemgegenstand: Von der Hohen Kommission für Einwanderung und interkulturellen Dialog (ACIDI) in Portugal durchgeführte Untersuchungen ergaben, dass von Zuwanderern geführte Jungunternehmen in der Tendenz in Branchen mit geringer Wertschöpfung angesiedelt sind, die durch niedrige Zutrittsschranken gekennzeichnet sind. Die Untersuchungen der ACIDI deuten außerdem darauf hin, dass viele zugewanderte Unternehmer von einem besseren Selbstvertrauen und gut ausgeprägten sozialen und betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten profitieren würden.

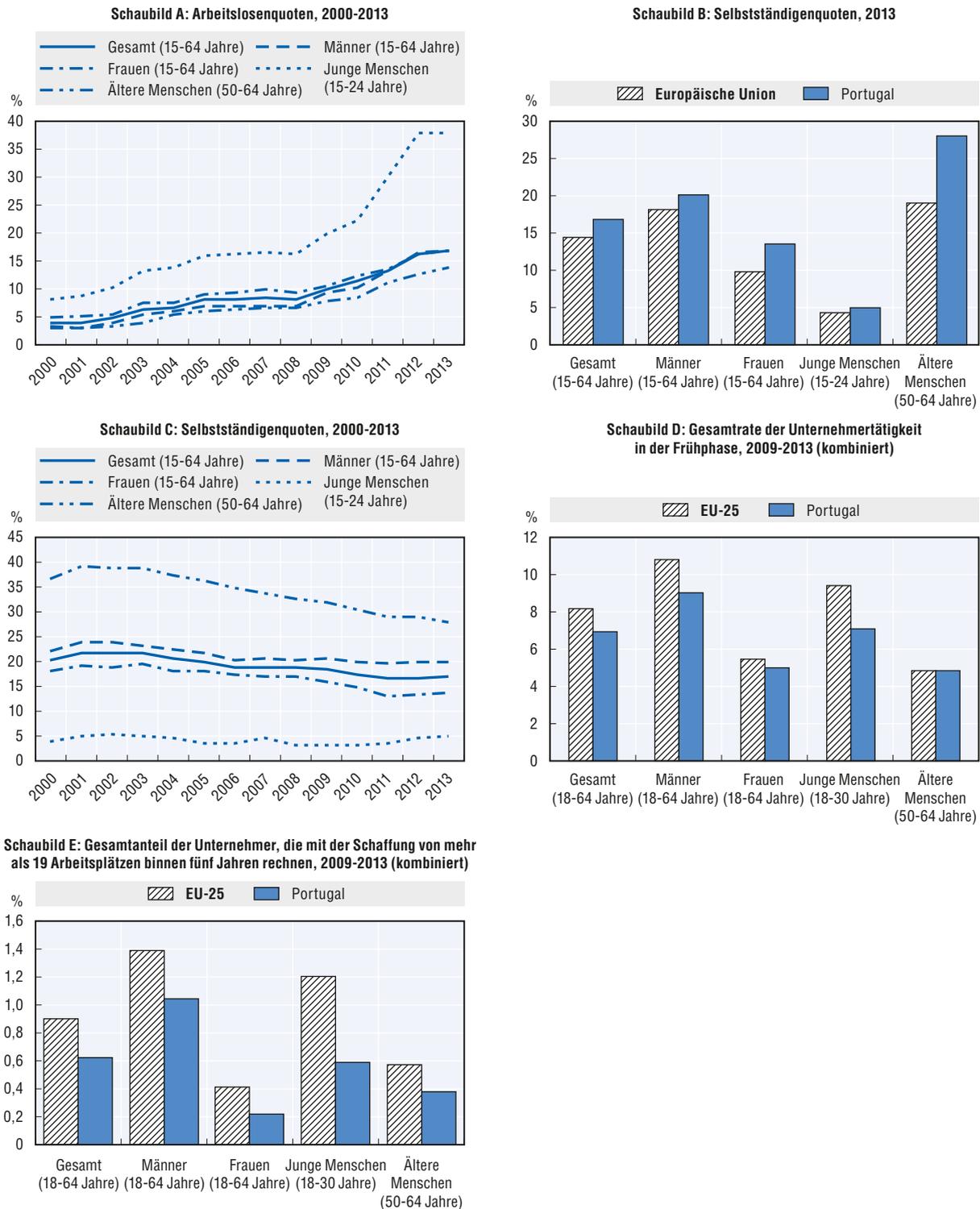
Ansatz: Zur Leitung seiner Aktivitäten setzte das Projekt lokale Akteure ein, zum Beispiel im Bereich Einwanderung tätige Verbände, Banken, Nichtregierungsorganisationen und sonstige zivilgesellschaftliche Organisationen, um deren Kenntnisse über die Klientengruppen zu nutzen. Die zwei Haupttätigkeiten des Projekts bestanden aus Schulungen und Coaching. Jedem Unternehmer (bzw. Unternehmerteam) wurden zehn Sitzungssitzungen zu den Themen Betriebswirtschaft, Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften und Zugang zu Finanzierung sowie acht Einzelsitzungen angeboten, um die Teilnehmer bei der Entwicklung von Geschäftsplänen zu unterstützen und ihnen beim Aufbau von Beziehungen zu der lokalen Wirtschaftsgemeinschaft zu helfen und sie mit anderen Geschäftsnetzwerken in Verbindung zu setzen. Das PEI-Projekt wurde von drei in Vollzeit tätigen Projektmanagern verwaltet, die von einem Teilzeitmitarbeiter in jeder der Partnereinrichtungen unterstützt wurden. Jeder Kurs wurde von einem qualifizierten Ausbilder betreut, der auch individuelles Coaching anbieten musste. Zudem wurden Social Media wie Facebook genutzt, um intensiv für das Projekt zu werben und Informationen an die Teilnehmer zu verteilen. Das PEI-Projekt wurde über den Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen (EIF) und durch die ACIDI finanziert. Der Gesamthaushalt belief sich auf etwa 875 000 EUR.

Auswirkungen: Das Projekt erreichte 1 450 zugewanderte Teilnehmer, von denen 777 ein Zertifikat über die Teilnahme an den Schulungen erhielten. Dies führte mit der Unterstützung der Ausbilder und Betreuer zur Entwicklung von 305 Geschäftsideen durch die Teilnehmer und zur Gründung von 75 Unternehmen, an denen 80 zugewanderte Teilnehmer beteiligt waren. Das PEI-Projekt wurde mit dem ersten Platz des europäischen Unternehmensförderpreises 2012 in der Kategorie „Verantwortungsvolles und integrationsfreundliches Unternehmertum“ ausgezeichnet.

Voraussetzungen für den Erfolg: Ein personalisierter und lokaler Ansatz scheint sich positiv auf die Sicherstellung der Teilnahme von Zuwanderern an dem Programm und auf deren Ermutigung zur Gründung eigentlicher Unternehmen ausgewirkt zu haben.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 31.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Portugal



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314615>

Rumänien: Fem.RRom

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm zur Entwicklung von Sozialgenossenschaften, an denen Roma-Frauen beteiligt sind. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Rumänien vorgestellt.

Beschreibung: Fem.RRom ist ein multiregionales Programm in Rumänien, welches im Zeitraum 2010 bis 2013 vom Ministerium für Arbeit, Familie, Sozialschutz und Senioren in Zusammenarbeit mit der Nationalen Agentur für die Roma und einer Reihe von Organisationen aus Griechenland und Portugal umgesetzt wurde. Ziel des Projekts war die Verbesserung der Möglichkeiten für Roma-Frauen, auf den Arbeitsmarkt und in das Unternehmertum einzutreten. Zu diesem Zweck wurden Sozialgenossenschaften gefördert. Potenzielle Teilnehmer waren Roma-Frauen im Alter von 16 bis 59 Jahren mit Sekundarschulabschluss.

Problemgegenstand: Roma-Frauen in Rumänien sind aufgrund ihrer gesellschaftlichen Stellung, ihrer ethnischen Herkunft und ihres Geschlechts einer heftigen Diskriminierung ausgesetzt. Im Ergebnis sind ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt begrenzt und sie sind in hohem Maße von sozialer Ausgrenzung bedroht. Zudem herrscht in den Roma-Gemeinschaften die tief verwurzelte Haltung vor, die Rolle der Roma-Frauen sollte sich auf den häuslichen Bereich beschränken. Untersuchungen belegen, dass 77% der Roma-Frauen in Rumänien keiner abhängigen Erwerbstätigkeit nachgehen (Comşa, Rughiniş und Tufiş, 2008). Trotz dieser Herausforderungen mangelt es an Arbeitsvermittlungen, die sich auf die Bedürfnisse der Roma-Frauen ausrichten.

Ansatz: Dieses Projekt begann mit Forschungsarbeiten, die schwerpunktmäßig die sozioökonomischen und beruflichen Erfordernisse und den Bildungsbedarf der Roma-Frauen sowie die Möglichkeiten für Roma zur Gründung von Genossenschaften in den Umsetzungsregionen (den nordwestlichen, südwestlichen und zentralen Regionen) bewerteten. Im Anschluss wurde in jeder Umsetzungsregion ein Beschäftigungszentrum als zentrale Anlaufstelle eingerichtet, die auf Roma zugeschnittene Beratungs- und Arbeitsvermittlungsdienste sowie Schulungen zur Förderung der Entwicklung von Sozialgenossenschaften anboten. Aus den drei Umsetzungsregionen wurden acht Geschäftspläne für Sozialgenossenschaften eingereicht, von denen fünf ausgewählt wurden (bei dreien von ihnen handelte es sich um einen Blumenverkauf, bei einer um eine wasserlose Autoreinigung und bei einer weiteren um einen Reinigungs- und Arbeitsvermittlungsdienstleister). Die fünf ausgewählten Genossenschaften erhielten rechtlichen Beistand bei der Anmeldung, der Erstellung ihres Geschäftsplans und bei der Suche nach Investoren. Sie konnten sich außerdem Ausrüstung ausleihen und erhielten eine monatliche Beihilfe für jeden Mitarbeiter (rund 95 EUR). Der Gesamtwert des Projekts lag bei 18,5 Millionen RON (etwa 4,1 Millionen EUR), von denen 98% aus dem Europäischen Sozialfonds und von der rumänischen Regierung stammten.

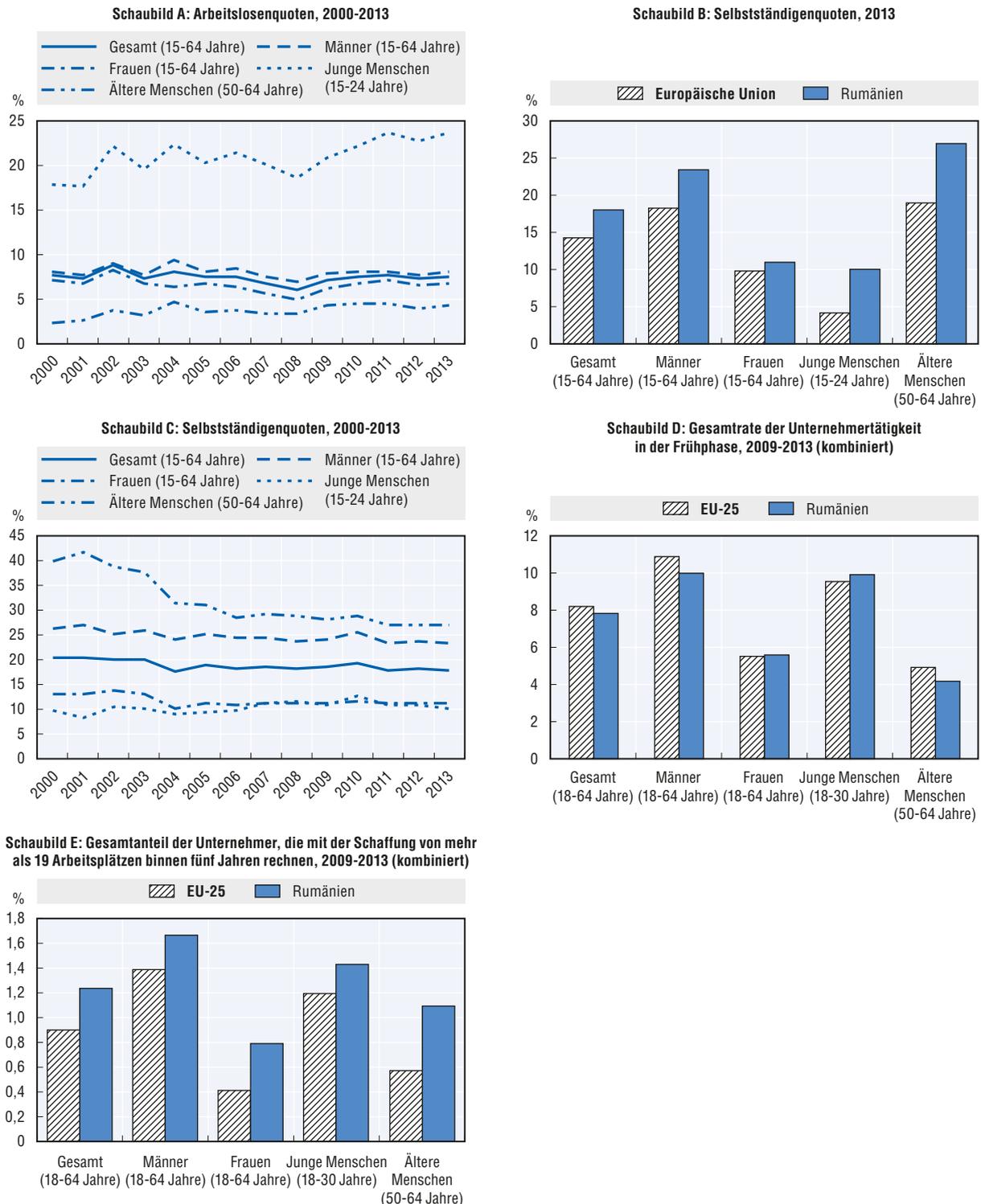
Auswirkungen: Mehr als 1000 Roma-Frauen profitierten von den durch das Projekt gebotenen Leistungen und 550 von ihnen nahmen unternehmerische und berufliche Schulungen in Anspruch. Den fünf geschaffenen Genossenschaften gehören 26 weibliche Gründungsmitglieder an (davon 16 Roma-Frauen), und es wurden 98 Arbeitsplätze für Roma-Frauen geschaffen.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Projekt zeigt, wie wichtig es ist, die Unterstützung an die Bedingungen vor Ort anzupassen. Es bietet zudem ein gutes Beispiel, wie internationale Partnerschaften das Lernen aus weltweit gesammelten Erfahrungen erleichtern können.

Literatur: Comşa, M., C. Rughiniş, und C. Tufiş (2008), „Atitudini față de muncă în România“ („Einstellungen gegenüber Arbeit in Rumänien“), Bukarest: Soros Foundation Romania.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 32.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Rumänien



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314625>

Slowakei: Finanzielle Beiträge zur selbstständigen Erwerbstätigkeit

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein landesweites Programm, welches finanzielle Anreize für Arbeitslose für den Eintritt in die selbstständige Erwerbstätigkeit setzt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in der Slowakei vorgestellt.

Beschreibung: Dieses Projekt ist eingebettet in die aktive Arbeitsmarktpolitik des Zentralamts für Arbeit, Soziales und Familie (COLSAF). Die Beihilfen und Schulungen werden durch die regionalen und lokalen COLSAF-Büros verwaltet und richten sich an Arbeitslose und Menschen mit Behinderungen, die an der Gründung eines eigenen Unternehmens interessiert sind.

Problemgegenstand: Eine der größten Herausforderungen, denen Arbeitslose und Menschen mit Behinderungen bei der Unternehmensgründung oder beim Start in die Selbstständigkeit gegenüberstehen, ist der Mangel an Start-up-Finanzierung. Gleichzeitig verfügen diese Gruppen über relativ geringe Ersparnisse, und Startkapital ist in der Slowakei schwieriger verfügbar als in der Europäischen Union insgesamt (Pilková et al, 2013). Ein weiteres Hindernis sind unter Umständen auch geringe unternehmerische Fähigkeiten, die von potenziellen Unternehmern möglicherweise nicht als Hürde erkannt werden. Bei dem Projekt wurde festgestellt, dass Arbeitslose in der Slowakei ihre Fähigkeiten zur Unternehmensgründung und -führung in der Tendenz überschätzen.

Ansatz: Kandidaten für die Unterstützung der selbstständigen Erwerbstätigkeit müssen eine schriftliche Vereinbarung einreichen, auf deren Grundlage das lokale Arbeitsamt Schulungen zur Gründung eines neuen Unternehmens oder zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit bereitstellt. Die Schulungen werden entweder intern vom örtlichen Arbeitsamt oder extern von Fachleuten durchgeführt – abhängig von der Form und dem Schwerpunkt des künftigen Unternehmens. Anschließend müssen die Kandidaten einen Geschäftsplan einreichen, der hinsichtlich seiner Tragfähigkeit von einem Gremium bewertet wird. Die Geschäftsprojekte, die als tragfähig eingestuft werden, können eine Beihilfe erhalten, deren Höhe je nach Region des Landes, in der der Teilnehmer ansässig ist, variiert. Die Beihilfeempfänger müssen das Unternehmen mindestens 24 Monate lang aufrechterhalten. Viele der Beihilfeempfänger sind Menschen mit Behinderungen (47%) und Langzeitarbeitslose (29%) (Bořík et al, 2013). Zudem sind 40,1% von ihnen Frauen (Statistisches Amt, 2013).

Auswirkungen: Während des Zeitraums 2011-2013 wurden mehr als 10000 Menschen Unterstützungsleistungen in Höhe von 70 Millionen EUR gewährt. Überwachungen zufolge waren 84% der empfangenden Unternehmen 15 Monate nach dem 24-monatigen Zeitraum immer noch in Betrieb.

Voraussetzungen für den Erfolg: Der Schlüssel zum Erfolg dieser Maßnahme sind die Schulungen, die den Beihilfeempfängern zur Unterstützung bei der Umsetzung ihres Geschäftsplans bereitgestellt werden. Auch die Unternehmensberatung spielt nach der Unternehmensgründung eine wichtige Rolle.

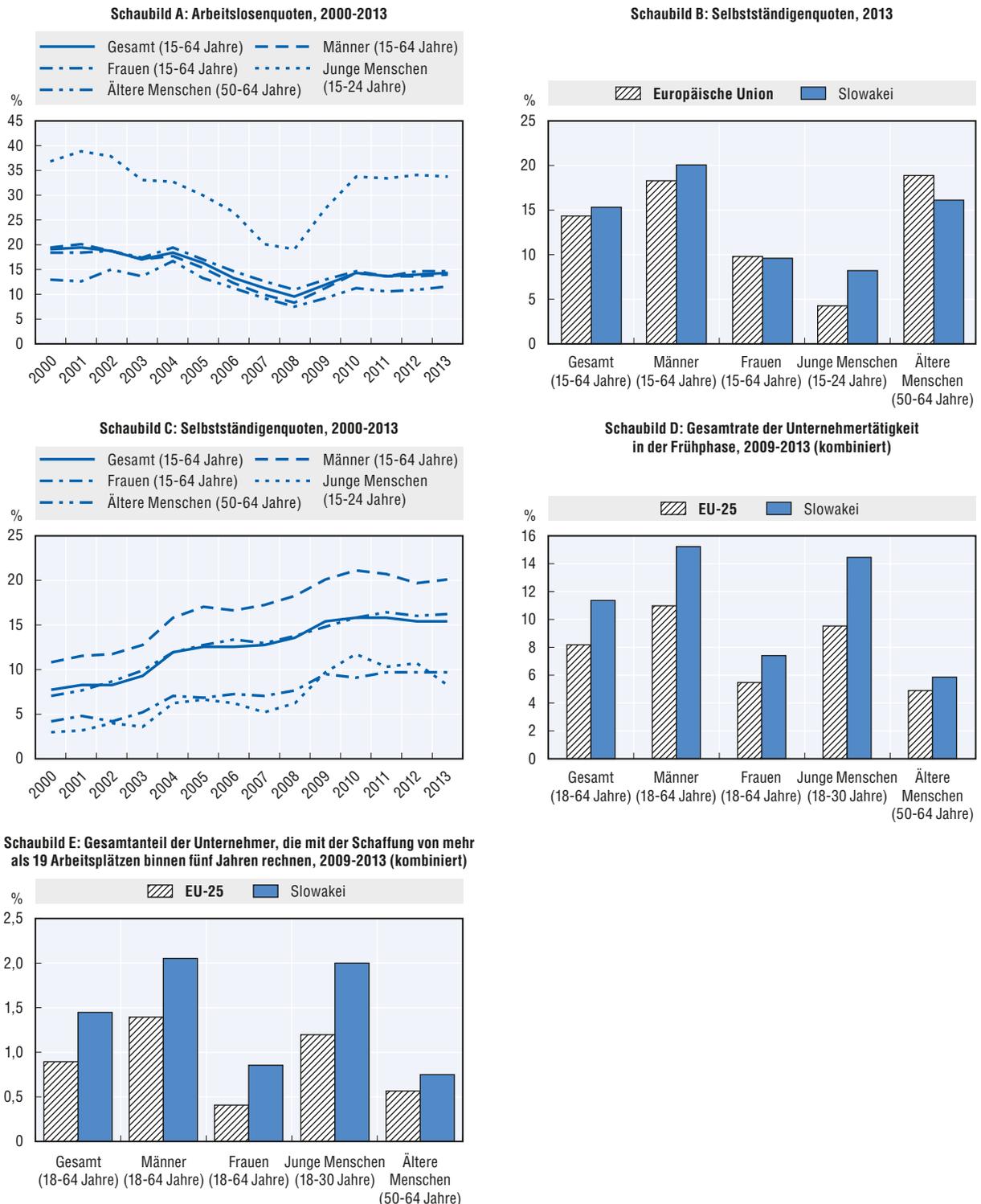
Literatur: Bořík, V. und M. Caban (2013), „Pilotné hodnotenie dopadov vybraných opatrení aktívnej politiky trhu práce“, MPSVR SR, ÚPSVR, verfügbar unter: http://www.esf.gov.sk/new/index.php?sID=dcf9ce6533e691d34a5e99387f29f492&mod=search_results&w=hodnotenie.

Pilková A., M. Holienka und J. Rehaket (2013), *Podnikanie na Slovensku: Nadpriemerná podnikateľská aktivita v podpriemernom podnikateľskom prostredí*, Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu.

Statistical Office of the Slovak Republic (2014), „Unemployed by the Labour Force Sample Survey in 2013“, verfügbar unter: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67076>.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 33.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in der Slowakei



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314630>

Slowenien: P2P – Podjetnice za podjetnice do enakih možnosti v podjetništvu („Unternehmerinnen für Unternehmerinnen für Chancengleichheit im Unternehmertum“)

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Schulungs- und Unterstützungsprogramm für Unternehmerinnen. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Slowenien vorgestellt.

Beschreibung: P2P war ein Projekt, das 2013 durchgeführt wurde, um Mentoring und Schulungen für Frauen anzubieten, damit diese ihre Fähigkeiten für eine effektive Gründung und Weiterentwicklung ihres eigenen Unternehmens in der Karst-Region in Slowenien stärken konnten. Das Projekt konzentrierte sich auf eine Gruppe von Unternehmerinnen, deren Unternehmen sich im Anfangsstadium befanden (d. h., ihre Unternehmen wurden seit weniger als zwei Jahren betrieben). Es wurde vom Unternehmerzentrum KonektOn Ltd. und dem Institut für die Entwicklung der Familie und des weiblichen Unternehmertums durchgeführt und durch das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit kofinanziert.

Problemgegenstand: In allen Regionen Sloweniens außer in der Region Obalno-kraška sind Frauen weniger häufig Unternehmer als Männer (Podgornik et al., 2009). Unternehmerinnen haben größere Herausforderungen zu bewältigen als Männer, unter anderem die Vereinbarung ihres Familien- und Berufslebens, schwach entwickelte Netzwerke und ein Mangel an relevanten Qualifikationen und Erfahrungen.

Ansatz: Der Zweck des P2P-Projekts bestand darin, potenzielle Unternehmerinnen zu ermutigen und sie zu befähigen, wirksam die Rolle von Unternehmerinnen einzunehmen. Die Aktivitäten umfassten den Aufbau von Peer-Gruppen aus Unternehmerinnen, um den Austausch und die Verbreitung von Erfahrungen, Ideen und Informationen über das Lernen unter Gleichgestellten und Peer-basiertes Mentoring zu erleichtern und um den Aufbau von Vertrauen sowie die Entwicklung von Netzwerken zu unterstützen. Im Zentrum von KonektOn fanden Workshops statt, deren Schwerpunkt auf fünf Themengebieten lag: Geschlechtergleichstellung im Unternehmertum, Entwicklung von Geschäftsideen als Herausforderung, Ausgewogenheit zwischen Familienleben und Unternehmertum, Netzwerkarbeit als Erfolgsfaktor sowie das Geschäftsumfeld verstehen lernen. Interessierte Unternehmerinnen konnten sich bei dem Mentoring-Programm anmelden, nachdem sie nachgewiesen hatten, dass sie in den letzten zwei Jahren ein Unternehmen gegründet bzw. gestartet hatten. Für das Programm wurden 25 Unternehmerinnen ausgewählt.

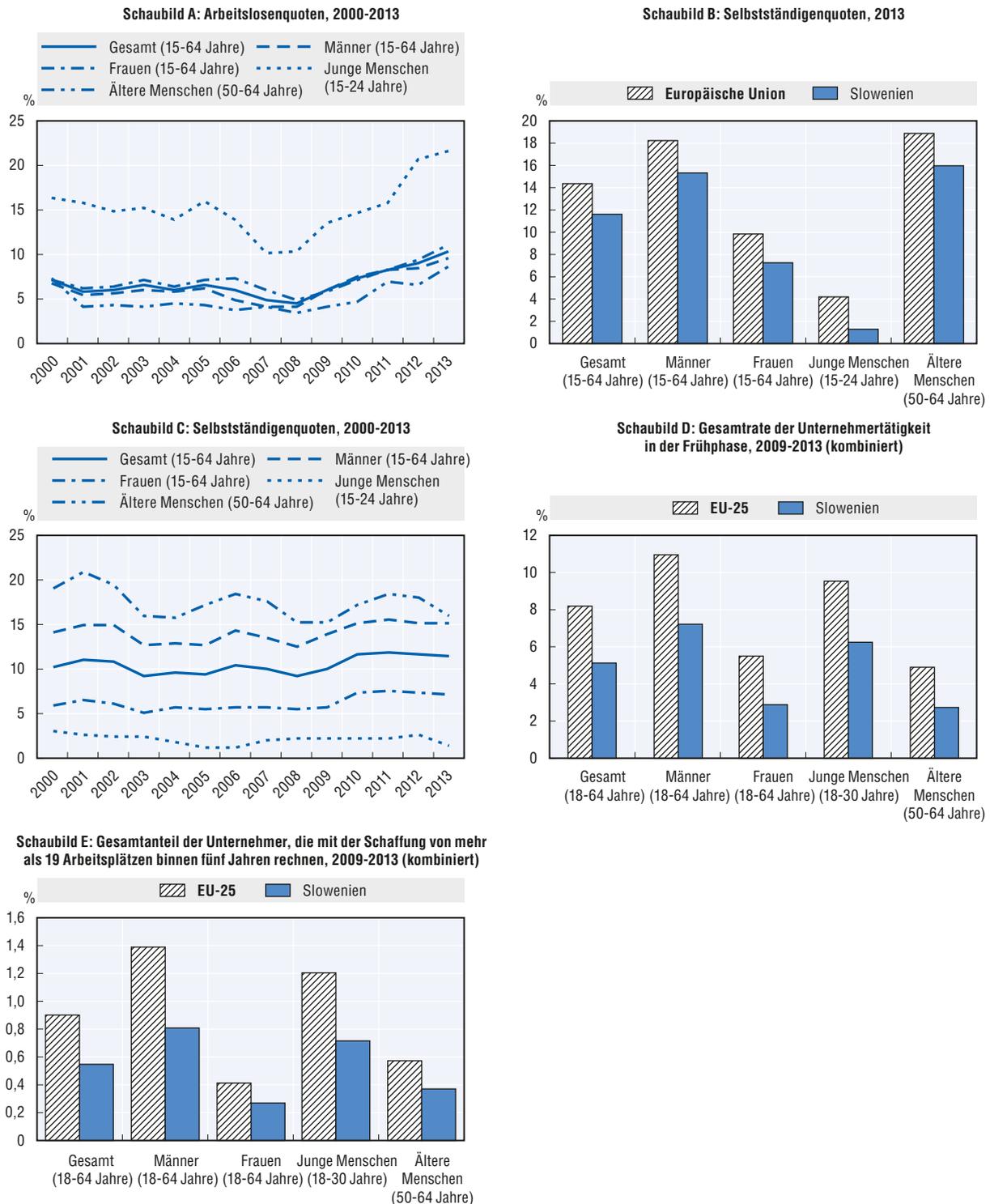
Auswirkungen: Von den 25 Teilnehmerinnen füllten 16 nach Abschluss des Programms einen Fragebogen aus. In der Gesamtbewertung erreichte das Programm 6,63 von 7 Punkten, was für eine äußerst hohe Zufriedenheit mit der angebotenen Unterstützung spricht. Außerdem nutzten laut der Umfrage viele der Teilnehmerinnen auch nach dem Ende des Projekts weiterhin ihre Peer-Gruppen als Unterstützungs- und Informationsquelle.

Voraussetzungen für den Erfolg: Dieses Pilotprojekt ist ein Modell für das gemeinschaftliche Unternehmertum. Der Aufbau wirksamer Unterstützungsmechanismen zur Förderung des weiblichen Unternehmertums ist nach wie vor eine wichtige Quelle zusätzlichen unternehmerischen Engagements. Die Organisatoren prüfen derzeit, wie dieses regionale Projekt auf die landesweite Ebene ausgeweitet werden kann.

Literatur: Podgornik, R., P. Tominc und M. Rebernik (2009), „Regional analysis of selected key factors influencing the early-stage entrepreneurial activity in Slovenia“, in K. Širec und M. Rebernik (Hrsg.), *Dynamics of Slovenian entrepreneurship: Slovenian Entrepreneurship Observatory 2008*, Maribor: Faculty of Economics and Business, S. 87-104.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 34.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Slowenien



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314647>

Spanien: Red de Cooperación de Emprendedoras („Kooperationsnetzwerk für Unternehmerinnen“)

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung von Unternehmerinnennetzwerken. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Spanien vorgestellt.

Beschreibung: Ziel von *Red de Cooperación de Emprendedoras* (RCE) ist die Förderung der Schaffung und Nutzung von Kooperationsnetzwerken unter Unternehmerinnen. So sollen Unternehmerinnen einen besseren Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten erhalten, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, bietet das Netzwerk Möglichkeiten zur Netzwerkarbeit sowie Schulungen für aktive und potenzielle Unternehmerinnen. Dieses Programm wurde von *Andalucía Emprende* in Zusammenarbeit mit dem *Instituto Andaluz de la Mujer* ins Leben gerufen.

Problemgegenstand: Nur 13,8% der erwerbstätigen Frauen in Andalusien sind selbstständig tätig, während dies auf 23,4% der Männer zutrifft. In ähnlicher Weise sind nur 25,4% der selbstständig erwerbstätigen Frauen Arbeitgeberinnen gegenüber 32,4% der selbstständig erwerbstätigen Männer. Damit machen Frauen nur ein Drittel der selbstständig Erwerbstätigen und sogar nur ein Viertel der Arbeitgeber aus. Forscher haben festgestellt, dass Frauen beim Aufbau effektiver beruflicher Netzwerke Schwierigkeiten haben, wodurch sie beim Zugang zu Ressourcen, Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden gehindert sind.

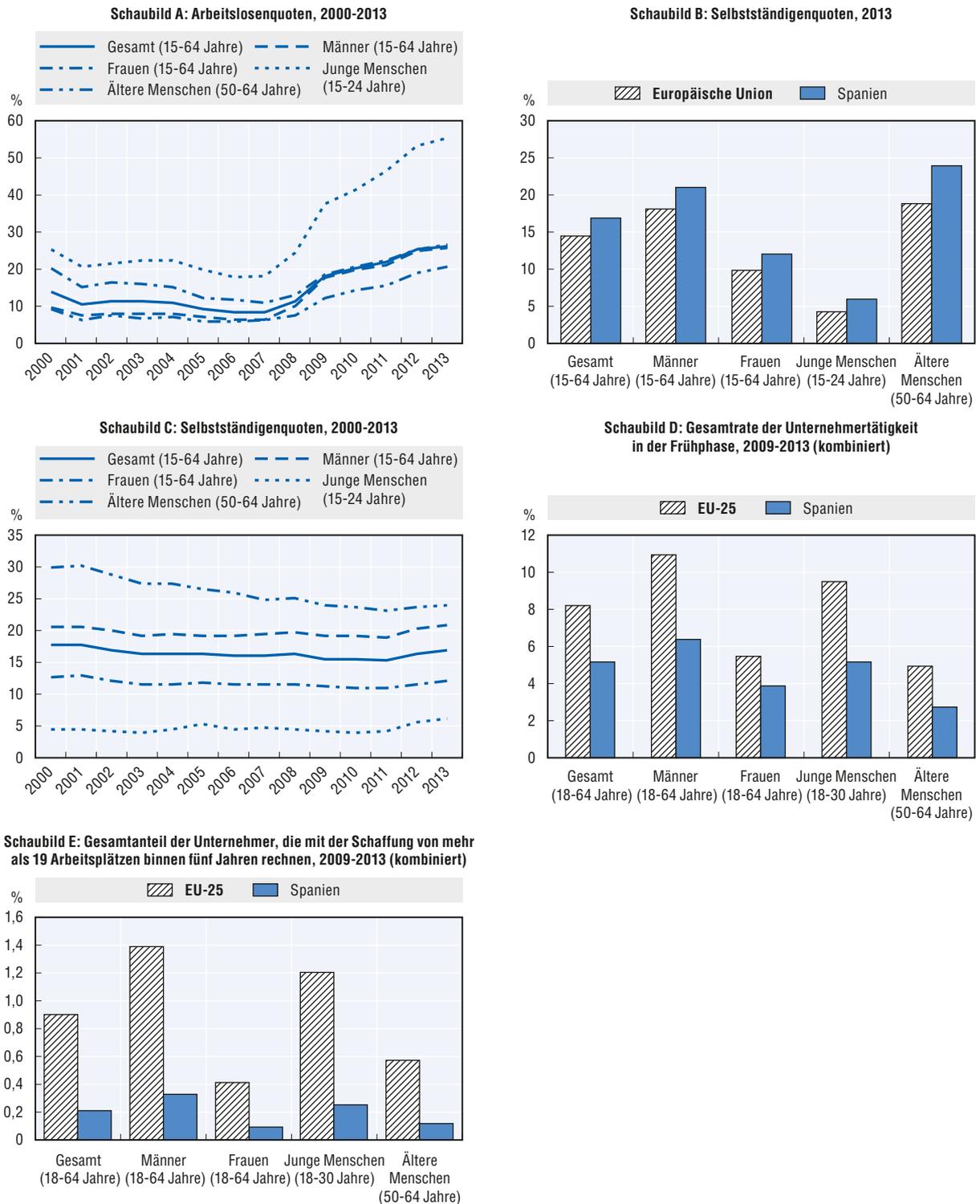
Ansatz: Mit seinem Netzwerk aus mehr als 200 in der Region verteilten Zentren zur Unterstützung der unternehmerischen Entwicklung (CADEs) ist *Andalucía Emprende* der wichtigste Einstiegspunkt in das Programm. Zu Beginn des Programms (2007-2008) wurden von den CADEs Werbeveranstaltungen organisiert, um das Programm bekannt zu machen. Zusätzlich erhielten alle Unternehmerinnen, die sich während dieses Zeitraums aus irgendeinem Grund an CADEs wandten, Informationen über die Teilnahmemöglichkeiten. Das Netzwerk umfasst drei Bestandteile: eine webbasierte Netzwerkplattform, Netzwerkveranstaltungen und Schulungskurse. Auf der Webplattform können alle teilnehmenden Unternehmen ihre Sichtbarkeit verbessern. Sie stellt eine erste Möglichkeit dar, mit anderen Unternehmerinnen in Kontakt zu treten. Zudem wurden regelmäßig spezifische Netzwerkveranstaltungen organisiert, um persönliche Interaktionen unter den Netzwerkmitgliedern zu ermöglichen. Insbesondere fanden unter den Teilnehmerinnen mehr als 120 Frühstückstreffen statt. Weiterhin wurden fünf Konferenzen zu verschiedenen Themen wie Tourismusgewerbe, internationale Vorhaben und afrikanisch-spanische Zusammenarbeit ausgerichtet. Schließlich wurden nahezu 100 Schulungsaktivitäten durchgeführt, die sich um die folgenden Themen drehten: Kooperation, Marketing, neue Technologien und betriebswirtschaftliche Fähigkeiten (z. B. Verhandlung, Kommunikation, Zeitmanagement). Je weiter die Initiative fortschritt, desto mehr teilnehmende Frauen drückten ihren Wunsch aus, ihre Netzwerke auch auf männliche Unternehmer auszuweiten. Aus diesem Grund entschied man 2013, die Initiative auszuweiten und ab 2014 die Zusammenarbeit zwischen allen Arten von Unternehmern in Andalusien (Männer wie Frauen) zu fördern.

Auswirkungen: Im Zeitraum 2008-2013, organisierten *Andalucía Emprende* und *Instituto Andaluz de la Mujer* mehr als 2500 Aktionen für die Zielgruppe der Unternehmerinnen, an denen 22800 Frauen teilnahmen. Insgesamt schlossen sich dem Netzwerk 3268 Unternehmerinnen an, die damit mehr als 20% der jährlichen Neugründungen durch Frauen in Andalusien ausmachten. Was die Beteiligung an Netzwerkaktivitäten betrifft, nahmen 2939 Frauen an den Frühstückstreffen teil, während 2178 Frauen irgendeine Form von Schulungen absolvierten. Durch diese Aktivitäten oder einen direkten Kontakt über das Webportal wurden 1826 Erstkontakte zwischen Unternehmern geknüpft, die diverse Formen der Zusammenarbeit anstrebten. Die Mitarbeiter von RCE berieten 1312 Teilnehmer.

Voraussetzungen für den Erfolg: Der wichtigste Erfolgsfaktor war die fördernde Rolle, die RCE annahm – eine aktive Mitwirkung wurde zwar ermutigt, aber nie erzwungen. Für diese Art von Aktivität ist es wichtig, eine ausreichende Anzahl an Unternehmern zu erreichen. Nur so kann ein sinnvolles und umfassendes Netzwerk geschaffen werden. Auch die zahlreichen Unterstützungszentren (CADEs), die den Unternehmerinnen als Zugangspunkte dienten, waren von entscheidender Bedeutung.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 35.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Spanien



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314651>

Schweden: Inkubator 55+

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Gründungszentrum für Sozialunternehmen von Älteren für Ältere. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum in Schweden vorgestellt.

Beschreibung: Dieses Pilotprojekt war Teil der Politik der Regierung zur Förderung sozialer Innovationen im Wohlfahrtssektor für Ältere. Geleitet wurde das Pilotprojekt von VINNOVA, der Innovationsagentur in Schweden, während das Gründungszentrum der Universität Stockholm die praktische Umsetzung übernahm. Ziel war es, Projekte des sozialen Unternehmertums zu unterstützen, die von Menschen über 55 Jahren geleitet werden und Älteren helfen sollen.

Problemgegenstand: Schätzungen zufolge werden 21% der Bevölkerung in Schweden im Jahr 2020 älter als 65 Jahre sein. Dies stellt zwar eine Belastung für die Wirtschaft und das soziale System dar, bietet allerdings auch Möglichkeiten. Menschen über 55 werden immer aktiver, so dass auf die ältere Bevölkerung ausgerichtete Dienste und Produkte immer mehr Nachfrage finden.

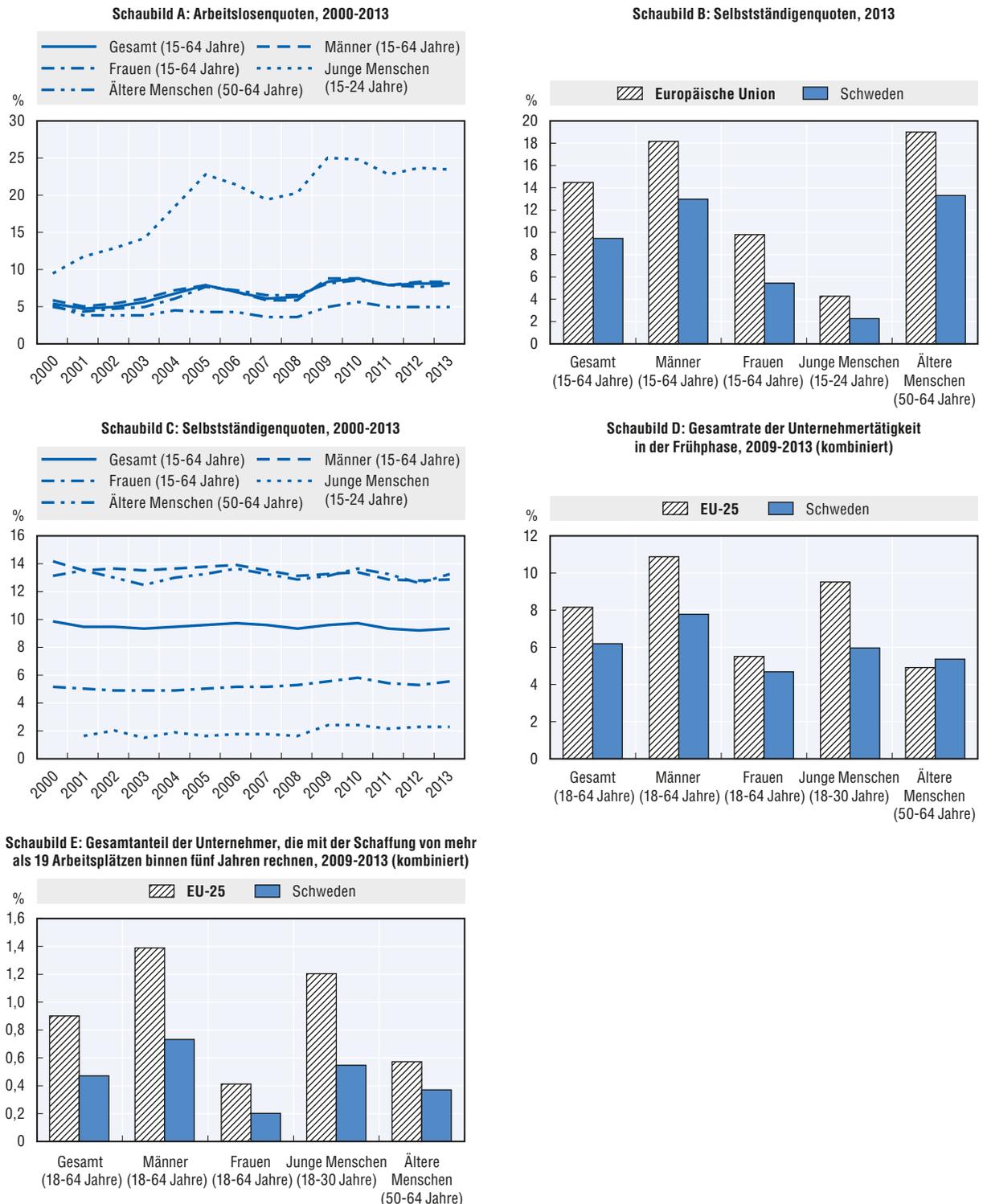
Ansatz: Das Programm verfolgte drei Ziele: das Wissen und die Erfahrungen älterer Unternehmer über ihre eigene Altersgruppe für neues soziales Unternehmertum zu nutzen, einen Beitrag zur Beschäftigung für Ältere zu leisten (einschließlich der Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit) und Älteren Gelegenheit zu geben, ihre Erfahrungen und Talente einzusetzen. Das Gründungszentrum der Universität Stockholm (CSES) führte das Pilotprojekt im Herbst 2012 durch, wobei das Projekt in die gewöhnlichen Tätigkeiten des Gründungszentrums integriert wurde. Dies bedeutete, dass die Teilnehmer vom Angebot des CSES profitieren konnten, das aus Coaching, Kursen und Veranstaltungen bestand. Inkubator 55+ setzte zudem einen Betreuer ein, der ausschließlich für das Pilotprogramm tätig war, und bot eigene Kurse und Veranstaltungen an. Potenzielle Unternehmer aus ganz Schweden konnten sich bewerben. Mehr als 40 Bewerbungen gingen ein und wurden geprüft. Die Bewerber wurden anhand der Realisierbarkeit ihrer Geschäftsideen und ihrer unternehmerischen Fähigkeiten ausgewählt. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, eine in Hinblick auf die Arbeitsmarkteteiligung (d. h. im Ruhestand, nicht im Ruhestand, arbeitslos), Erfahrungen mit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und das Geschlecht vielfältige Unternehmergruppe zusammenzustellen. Die ausgewählten Unternehmer erhielten vier bis fünf Monate lang Zugang zu dem Gründungszentrum.

Auswirkungen: Da es sich um ein Pilotprojekt handelt, geben die Ergebnisse nur Anhaltspunkte zu den Auswirkungen. Von den 40 Bewerbungen wurden sechs Projekte für das Programm ausgewählt, von denen sich drei auf dem Markt etabliert haben.

Voraussetzungen für den Erfolg: Die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind der noch unerschlossene Markt für das Unternehmertum für und von älteren Menschen (sowohl auf der Angebots- als auch der Nachfrageseite) sowie die Integration neuer Aktivitäten für Ältere in ein etabliertes Gründungszentrumsprogramm. Das Wissen und die Dienstleistungen des bestehenden Gründungszentrums (CSES) wurden bei Bedarf durch speziell gestaltete Aktivitäten ergänzt, und Menschen über 55 Jahren wurde mehr Zeit und Unterstützung gewidmet.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 36.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit in Schweden



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933314663>

Vereinigtes Königreich: Buy Sunderland First

Dieses Länderprofil gibt einen Überblick über ein Programm, welches das öffentliche Beschaffungswesen zur Unterstützung lokaler Unternehmen in einem Gebiet mit hoher Arbeitslosigkeit einsetzt. Außerdem werden wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum im Vereinigten Königreich vorgestellt.

Beschreibung: Diese von der Stadtverwaltung Sunderland geleitete Initiative verfolgt das Ziel, lokale Unternehmen dabei zu unterstützen, effektiv für die geringwertigen öffentlichen Beschaffungsverträge der Stadt zu bieten. Sie wird von einer zentralen Einheit innerhalb der Stadtverwaltung betrieben, nutzt eine Website für die Verwaltung des Bietverfahrens und bedient sich einer Vielzahl von Werbe- und Unterstützungstätigkeiten.

Problemgegenstand: Sunderland ist ein Gebiet mit relativ hoher Arbeitslosigkeit. Die Stadtverwaltung ist daher daran interessiert, die Gründung und Aufrechterhaltung lokaler Kleinunternehmen zu unterstützen. Die Ausgaben der Stadtverwaltung im Rahmen der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen haben erhebliche Auswirkungen auf die lokale Wirtschaft. Genau dies versucht die Stadtverwaltung unter Beachtung der Vorschriften für das öffentliche Beschaffungswesen wirtschaftlich optimal auszunutzen. Für Aufträge über dem durch die Vergaberichtlinie der Europäischen Union festgestellten Schwellenwert für wettbewerbliche Ausschreibungen (207000 EUR, rund 172000 GBP) sind international eingerichtete Vergabeverfahren verpflichtend, und die Stadtverwaltung hat keinen Handlungsspielraum, um bestimmte lokale Lieferanten zu bevorzugen. Es besteht jedoch ein gewisser Grad an Flexibilität bei der Nutzung der öffentlichen Auftragsvergabe zur Unterstützung des lokalen Unternehmertums für Aufträge unter diesem Schwellenwert. Laut den eigenen Vorschriften der Stadtverwaltung musste der Auftraggeber bei Aufträgen unter einem Wert von 75000 GBP (90000 EUR) drei Angebote einholen. Jungunternehmen wurden jedoch davon abgeschreckt, sich zwecks eines Dienstleistungsangebots oder eines Gebots an die Stadtverwaltung zu wenden, da nicht klar war, mit wem man sich in Verbindung zu setzen hatte (d. h., es stand keine zentrale Anlaufstelle oder ein Lieferantenverzeichnis zur Verfügung). Man beschloss, das Bietverfahren zu zentralisieren, um mehr Kontrolle über die Ausgaben für geringwertige Aufträge zu gewinnen und das Gleichgewicht zwischen der Förderung der lokalen Wirtschaft und einem guten Kosten-Nutzen-Verhältnis zu verbessern.

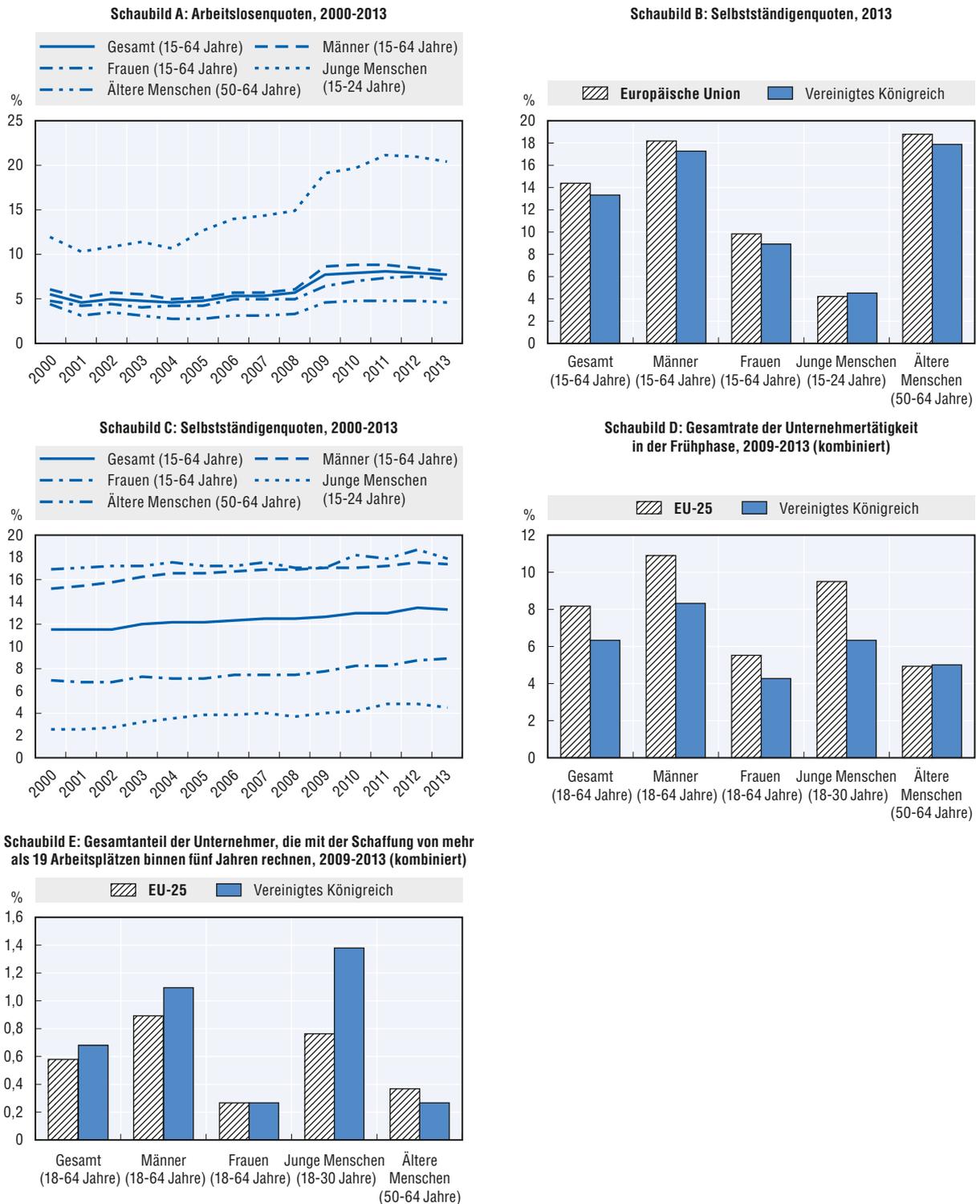
Ansatz: Es wurde ein System eingerichtet, das allen Lieferanten (d. h. nicht nur denen vor Ort) ermöglichte, sich kostenlos auf einer Website anzumelden (<http://www.buysunderlandfirst.co.uk/>) und sich hinsichtlich der Waren und Dienstleistungen, die sie anboten, in Kategorien einzuordnen. Sobald die Stadtverwaltung Angebote einholen muss, wählt das System willkürlich drei Lieferanten aus der entsprechenden Kategorie aus, zwei lokale und einen nichtlokalen Bieter. Diese Bietergruppe kann durch bestehende Lieferanten oder andere im Lieferantenverzeichnis eingetragene Lieferanten ergänzt werden. Allerdings muss versucht werden, das Verhältnis von 2:1 zwischen lokalen und nichtlokalen Lieferanten aufrechtzuerhalten. Dieser Ansatz ermöglicht einen Wettbewerb zwischen den Lieferanten und gestattet gleichzeitig neuen lokalen Lieferanten den Markteintritt. Die Initiative wurde im März 2010 ins Leben gerufen und die ersten Angebote wurden im April 2010 abgegeben. Derzeit sind etwa 3000 Lieferanten im System angemeldet, von denen rund 1400 ihren Sitz in Sunderland haben. Die Initiative ist kostengünstig, die Hauptkosten werden durch die Softwarelizenz verursacht. Aufgrund des Erfolgs des Programms hat die Stadtverwaltung einige Änderungen vorgenommen: Das Angebotssystem wurde bis zum europäischen Schwellenwert erweitert, die Unterstützung lokaler Unternehmen durch die Beschaffungsabteilung wurde verstärkt, eine Gruppe zur Einbindung von Lieferanten wurde eingerichtet, um effektive Beziehungen zu den Vertretern des lokalen Angebotsmarkts und deren Einbindung aufrechtzuerhalten, und für die Bewertung der Optionen bei jeder Ausschreibung wurden Überlegungen hinsichtlich der Maximierung der lokalen Angebotschancen berücksichtigt.

Auswirkungen: Der prozentuale Anteil der durch die Stadtverwaltung lokal vergebenen Aufträge stieg von 38% in den Jahren 2011/2012 auf 52% in den Jahren 2013/2014. Im gleichen Zeitraum steigen die regional vergebenen Aufträge von 52% auf 85%. Die lokal getätigten Gesamtausgaben der Stadtverwaltung stiegen von 22% in den Jahren 2008/2009 auf 37% in den Jahren 2013/2014.

Voraussetzungen für den Erfolg: Diese Initiative zeigt, dass es auch innerhalb der Einschränkungen des Vergaberechts möglich ist, kleine und neue lokale Lieferanten zum Wettbewerb um öffentliche Aufträge zu ermutigen, während gleichzeitig für Ausgewogenheit zwischen der Förderung lokaler Unternehmen und einem günstigen Kosten-Nutzen-Verhältnis gesorgt wird.

Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Abbildung 37.1. Daten zum Unternehmertum und zur selbstständigen Erwerbstätigkeit im Vereinigten Königreich



Quellen: Schaubild A. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild B. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2013; Schaubild C. Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2000-2013; Schaubild D. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013; Schaubild E. Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen, 2009-2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933314677>

Glossar

Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen: Dieser Begriff bezeichnet Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitslosen und anderen Personen für eine Beteiligung am Arbeitsmarkt. Zu diesen Maßnahmen gehören in der Regel die Arbeitsvermittlung (Vermittlung von Arbeitssuchenden in freie Stellen), Ausbildung (Erweiterung und Anpassung der Fähigkeit von Stellenbewerbern) und die direkte Schaffung von Arbeitsplätzen (entweder durch Beschäftigung im öffentlichen Sektor oder die Bezuschussung von Arbeit im privaten Sektor).

Ältere Unternehmer: Dieser Begriff verweist in der Regel auf Unternehmer im Alter von mehr als 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 Kohorten im traditionellen Erwerbssalter eine zunehmend wichtigere Rolle in der Wirtschaft spielen.

Arbeitsmarktteilnahme: Eine Kennzahl für den aktiven Teil der Erwerbsbevölkerung in einer Volkswirtschaft. Die Arbeitsmarktteilnahmequote bezieht sich auf den Anteil der Personen, die entweder erwerbstätig sind oder aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen. Personen, die nicht mehr aktiv nach Arbeit suchen, werden in der Erwerbsquote nicht erfasst. Die Lebensumstände einer Einzelperson beeinflussen die Wahrscheinlichkeit dafür, dass sie erwerbstätig ist oder nach einer Erwerbstätigkeit sucht. Beispielsweise werden Personen im Bildungswesen oder im Ruhestand häufig nicht nach einer Erwerbstätigkeit suchen und daher nicht in den veröffentlichten Erwerbsquoten am Arbeitsmarkt und den Arbeitslosenquoten erfasst. Während eines Wirtschaftsabschwungs nimmt die Erwerbsquote in der Regel ab, da viele Erwerbsfähige aufgrund fehlender Chancen im Bereich der abhängigen Erwerbstätigkeit entmutigt werden und die Suche nach einer Erwerbstätigkeit aufgeben.

Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben: Dieser Begriff bezeichnet ein Konzept zur angemessenen Aufteilung der Prioritäten zwischen Arbeit (Karriere und Zielsetzungen) und allgemeiner Lebensgestaltung (Gesundheit, Genuss, Freizeit, Familie und spirituelle Entwicklung).

Beleihungsobjekte: Vermögenswerte, die Kreditgeber von Kreditnehmern für die Vergabe eines Kredits fordern. Dazu gehören in der Regel Güter (Immobilien, Fahrzeuge usw.), die bei einem Kreditausfall ganz oder teilweise durch den Kreditgeber eingezogen werden können.

Benachteiligte Gruppen: Hierbei handelt es sich um Personen, die im Hinblick auf eine umfassende Beteiligung am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft mit zusätzlichen Hindernissen 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. Im Ergebnis sind benachteiligte Gruppen von vorsätzlicher oder unabsichtlicher Diskriminierung betroffen.

Coaching: Dieser Begriff bezeichnet eine in der Regel kurzfristige Beziehung, die auf die Entwicklung der Fähigkeiten eines Unternehmers abzielt. Dabei handelt es sich um einen Prozess der Zusammenarbeit mit klar vorgegebenen Rollen der Teilnehmer. Dabei ist der Betreuer dafür verantwortlich, kurzfristige Ziele zu entwickeln und den Betreuten mittels konstruktiven Feedbacks in Richtung dieser Ziele zu leiten. Der Klient ist verantwortlich für die Entwicklung von Ideen und Handlungsoptionen, für die Vornahme von Handlungen 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. Sie werden durch Sicherungsmittel gesichert.

Evaluierung: Ziel einer Evaluierung ist die Messung der Relevanz, der Auswirkungen, der Wirksamkeit und Effizienz eines Programms oder einer politischen Maßnahme. Evaluierungen können qualitativ, quantitativ oder eine Kombination aus beiden sein. Erfolgreiche Evaluierungen werden während der Politikgestaltung geplant und Indikatoren werden im Verlauf der Umsetzung gesammelt, die in die Evaluierung eingehen. Evaluierungen sollten so entworfen und umgesetzt werden, dass sie politischen Entscheidungsträgern angesichts der politischen Umstände, der programmatischen Einschränkungen und der verfügbaren Ressourcen nützliche Informationen bieten. Die Ergebnisse von Evaluierungen sollten zur Verbesserung der Politikgestaltung genutzt werden.

Finanzielle Ausgrenzung: Dieser Begriff bezeichnet einen fehlenden oder beschränkten Zugang zu Finanzdienstleistungen. Beispielsweise ist es für Personen ohne Bankkonto schwierig, Kredite zu Zwecken der Unternehmensgründung zu erhalten, und Personen ohne Sicherheiten zahlen einen höheren Preis für Kredite. Die finanzielle Ausgrenzung erhöht die Wahrscheinlichkeit für Armut.

Gründungszentren: Bei Gründungszentren handelt es sich um Einrichtungen zur Förderung der Gründung und des Wachstums von Unternehmen mithilfe einer Reihe von Ressourcen und Dienstleistungen zur Unternehmensförderung, die sowohl direkt im Gründungszentrum als auch über dessen Kontaktnetz angeboten werden. Gründungszentren weisen Unterschiede bei der Art der Bereitstellung ihrer Dienstleistungen, ihrer Organisationsstruktur und ihren Klientengruppen auf. Es gibt zwar virtuelle/online erreichbare Gründungszentren, die meisten Programme nehmen die Unternehmen in der Phase vor und während ihrer Gründung jedoch für einen begrenzten Zeitraum in ihren Räumlichkeiten auf. Der erfolgreiche Abschluss eines Unternehmensgründungsprogramms steigert die Wahrscheinlichkeit für das Überleben und Wachstum des neu gegründeten Unternehmens.

Indikatoren für das Vorfeld von Unternehmensgründungen: Mit diesen Kennzahlen werden die Einstellung einer Gesellschaft zum Unternehmertum sowie das Ausmaß des Interesses von Personen an einer Unternehmensgründung gemessen. Hierbei handelt es sich um ein wichtiges politisches Instrument zur Bestimmung der kulturellen Disposition 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, Umsatz, Umfang der Ausfuhren, Arbeitnehmer usw. Politische Entscheidungsträger können diese Indikatoren nutzen, um den Bestand an Unternehmern und Unternehmen in einer Volkswirtschaft zu erfassen.

Indikatoren für die Unternehmensgründung: Hierbei handelt es sich um eine Reihe quantitativer Kennzahlen, anhand derer die Anzahl der Personen ersichtlich wird, die vom Gedanken an eine Unternehmensgründung zur Gründung eines eingetragenen Unternehmens übergehen. Anders gesagt: Diese Indikatoren beziehen sich auf die Unternehmensgründung, bei der es sich um den Punkt handelt, zu dem die Ideen Wirklichkeit werden und die Unternehmen einen wirtschaftlichen Beitrag leisten. Politische Entscheidungsträger können diese Indikatoren als eine Kennzahl der Stärke der unternehmerischen Kultur verwenden.

Integrationsförderndes Unternehmertum: Hierbei handelt es sich um ein Unternehmertum, das einen Beitrag zur sozialen Integration leistet und allen Personen die gleichen Chancen zur Gründung und Führung von Unternehmen eröffnet. Zu den Zielgruppen gehören Personen, die innerhalb des Unternehmertums und bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit benachteiligt und unterrepräsentiert sind, darunter junge Menschen, Frauen, Ältere, ethnische Minderheiten und Zuwanderer, Menschen mit Behinderungen und viele weitere Gruppen.

Islamische Finanzierung: Finanzierungstätigkeiten, die im Einklang mit der Scharia stehen, die es Kreditgebern verbietet, Kreditnehmern Zinsen zu berechnen. Kreditvergaben sind nicht ausgeschlossen, jedoch werden Kreditgeber als Interessenträger behandelt. Bisher wurde diese Art der Finanzierung eher von großen Investmentfonds als zur Unterstützung von Unternehmern eingesetzt.

Junge Unternehmer: Dieser Begriff verweist auf Unternehmer im späten Teenageralter und den Zwanzigern. 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: Dieser Begriff bezeichnet den systematischen Versuch zur Erbringung von Dienstleistungen außerhalb der konventionellen Grenzen, damit bestimmte Segmente einer Gemeinschaft erreicht werden können. Aufsuchende Dienste zur Kontaktaufnahme können zum Einsatz kommen, um das Profil (allgemeinerer) Dienste zu stärken und Personen über das vorhandene Angebot zu informieren. Aufsuchende 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, die Dienstleistungen an den Orten zu erbringen, an denen sich die Personen aus den Zielbevölkerungsgruppen ohnehin aufhalten (z. B. Gemeinschaftszentren, Jugendzentren, Gebetsstätten, Einkaufszentren), statt eine Kontakteinrichtung zu eröffnen und den Versuch zu unternehmen, die einzelnen Personen hierfür zu gewinnen.

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 Mentor) einer anderen Person (dem Mentee) Unterstützung bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Wissen bietet, um das berufliche und persönliche Wachstum der weniger erfahrenen Person zu beschleunigen. Diese Beziehungen sind in der Regel längerfristig als beim Coaching angelegt.

Mikrokredit: Kleinstkredite für Kreditnehmer, für die es schwierig ist, einen Kredit von traditionellen Banken zu bekommen. 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: Die direkte Bereitstellung von Informationen zu professionellen Informations- und Hilfequellen für potenzielle und tatsächliche Unternehmer.

Paralleles Unternehmertum: Dieser Begriff bezeichnet den Betrieb von mehr als einem unternehmerischen Vorhaben durch einen Unternehmer. Die Unternehmen können komplementäre Waren und Dienstleistungen für denselben Kundenstamm anbieten und untereinander Synergien entstehen lassen. Alternativ kann es sich um Unternehmen handeln, die unabhängig voneinander bestehen und mit denen das Ziel verfolgt wird, ein stabiles Einkommen für den Unternehmer zu erwirtschaften.

Rate der gesamten Unternehmertätigkeit in der Frühphase (TEA): Hierbei handelt es sich um eine vom Global Entrepreneurship Monitor verwendete Kennzahl, welche sich aus dem Anteil der Bevölkerung ergibt, die in Tätigkeiten im Rahmen des werdenden Unternehmertums eingebunden sind, und dem Anteil der Personen, die innerhalb der vergangenen 42 Monate ein neues Unternehmen gegründet haben.

Rate des etablierten Unternehmertums: Diese Kennzahl bezieht sich auf den Anteil der Erwachsenenbevölkerung, der angibt, gegenwärtig geschäftsführender Inhaber eines etablierten Unternehmens zu sein, das an die Inhaber seit über 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 Wirtschaft.

Rate des neuen Unternehmertums: Diese Kennzahl 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. Hierbei handelt es sich um eine der vom Global Entrepreneurship Monitor entwickelten Kennzahlen für die Quantifizierung der Unternehmertätigkeit in einer Volkswirtschaft.

Rate des werdenden Unternehmertums: Mit dieser Kennzahl wird der Bevölkerungsanteil angegeben, 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. Hierbei handelt es sich um eine der vom Global Entrepreneurship Monitor entwickelten Kennzahlen für die Quantifizierung der Unternehmertätigkeit in einer Volkswirtschaft.

Rollenvorbild: Ein erfahrener Unternehmer, der andere zur Unternehmensgründung oder zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit inspirieren kann.

Selbstständige Erwerbstätigkeit: Dieser Begriff bezeichnet einen Erwerbsstatus, bei dem Personen im eigenen Unternehmen auf eigene Rechnung arbeiten und für ihre Arbeit eine wirtschaftliche Gegenleistung in Form von Löhnen, Gewinnen, Sachleistungen oder Familieneinkünften (für Familienarbeitskräfte) beziehen. Selbstständige Erwerbstätige können allein arbeiten oder Arbeitnehmer beschäftigen. Häufig betreiben sie ihr eigenes Unternehmen 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.

Soziale Verantwortung der Unternehmen (SVU): Die soziale Verantwortung der Unternehmen (SVU) bedeutet, dass Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft Verantwortung übernehmen. Wie Nachweise belegen, wird die SVU immer wichtiger im Rahmen der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Sie kann ihnen Vorteile in Bezug auf Risikomanagement, Kosteneinsparungen, Zugang zu Kapital, Kundenbeziehungen, Personalmanagement und Innovationsfähigkeit verschaffen.

Soziales Kapital: Der Begriff bezieht sich auf den Wert der sozialen Netzwerke, in denen Familienangehörige, Freunde, Kollegen, geschäftliche und persönliche Kontakte vertreten sind und über welche sich verschiedene 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.

Teilzeitunternehmertum: Dieser Begriff bezeichnet eine Form des Unternehmertums, bei dem die unternehmerische Tätigkeit in Teilzeit ausgeübt wird. Am häufigsten handelt es sich hierbei um eine in Teilzeit ausgeübte selbstständige Erwerbstätigkeit, bei der eine Person einer selbstständigen Erwerbstätigkeit für weniger als 35 Stunden pro Woche nachgeht. Häufig wird diese Form des Unternehmertums zur Ergänzung weiterer Tätigkeiten, wie einer abhängigen Erwerbstätigkeit, einer unbezahlten Haushaltstätigkeit oder einer Lern­tätigkeit, verwendet.

Unternehmensberatung: Dieser Wirtschaftsförderungsdienst bietet professionelle Beratung. Eine gängige Herangehensweise besteht darin, die Unternehmensberatung als Teil integrierter Unterstützungsprogramme bereitzustellen und sie zur Voraussetzung für eine finanzielle Unterstützung zu machen.

Unternehmer: 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 (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.

Unternehmer aus ethnischen Minderheiten und zugewanderte Unternehmer: Unternehmer aus ethnischen Minderheiten wurden häufig in ihrem Wohnsitzland geboren, aber sie gehören einer ethnischen Minderheit an und behalten starke Verbindungen zur Kultur ihrer ethnischen Minderheit bei. Zugewanderte Unternehmer sind aus einem anderen Land eingewandert. Möglicherweise gehören sie derselben ethnischen Gruppe wie die Mehrzahl der Einwohner im Land an, aber bei ihnen besteht eine geringe Wahrscheinlichkeit dafür, dass sie mit den Vorschriften, der Kultur und den Institutionen des Landes vertraut sind.

Unternehmer mit Behinderungen: Dieser Begriff verweist auf Unternehmer mit einer Form von Behinderung. Bei der großen Mehrzahl der Personen liegen verborgene Behinderungen vor, einschließlich Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit, chronischer Schmerzen und Muskel-/Skeletterkrankungen. Bei einem sehr kleinen Anteil sind offensichtliche Behinderungen vorhanden, beispielsweise bei Rollstuhlfahrern oder sehbehinderten Personen. In vielen Ländern wurden nun die systemischen Hindernisse für Unternehmer mit Behinderungen, wie negative Einstellungen und die Ausgrenzung durch die Gesellschaft (mit oder ohne Vorsatz), ermittelt.

Unternehmerische Fähigkeiten: Eine Kombination von technischen, betriebswirtschaftlichen und persönlichen Fähigkeiten, die für die Gründung und Führung eines Unternehmens und die Aufnahme und Fortführung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erforderlich ist. Hierzu gehören beispielsweise Fähigkeiten für Teamaufbau, 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 Unterstützungsleistungen gehören in der Regel Ausbildung, Mentoring, Coaching, Beratung, Marketingunterstützung, Informationen, Unterstützung bei Technologieentwicklung und -transfer und Netzwerkarbeit. Hierbei werden sowohl strategische (mittel- bis langfristige Themen zur Verbesserung der Leistung) als auch betriebliche (alltägliche) Themen aufgegriffen.

Verdrängungseffekte: Der Umfang, in dem bezuschusste Unternehmen nicht bezuschusste Unternehmen um Geschäftsmöglichkeiten bringen und diese verdrängen.

ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

Die OECD ist ein in seiner Art einzigartiges Forum, in dem die Regierungen gemeinsam an der Bewältigung von Herausforderungen der Globalisierung im Wirtschafts-, Sozial- und Umweltbereich arbeiten. Die OECD steht auch in vorderster Linie bei den Bemühungen um ein besseres Verständnis der neuen Entwicklungen und durch sie ausgelöster Befürchtungen, indem sie Untersuchungen zu Themen wie Corporate Governance, Informationswirtschaft oder Bevölkerungsalterung durchführt. Die Organisation bietet den Regierungen einen Rahmen, der es ihnen ermöglicht, ihre Politikerfahrungen auszutauschen, nach Lösungsansätzen für gemeinsame Probleme zu suchen, empfehlenswerte Praktiken aufzuzeigen und auf eine Koordinierung nationaler und internationaler Politiken hinzuarbeiten.

Die OECD-Mitgliedstaaten sind: Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, die Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten. Die Europäische Union nimmt an den Arbeiten der OECD teil.

OECD Publishing sorgt dafür, dass die Ergebnisse der statistischen Analysen und der Untersuchungen der Organisation zu wirtschaftlichen, sozialen und umweltpolitischen Themen sowie die von den Mitgliedstaaten vereinbarten Übereinkommen, Leitlinien und Standards weite Verbreitung finden.

DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION

Die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission fördert politische, gesetzgeberische und finanzielle Initiativen. Diese zielen darauf ab, mehr und bessere Jobs zu schaffen, Armut und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen, soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz zu fördern, Freizügigkeit, Mobilität und Rechte der Arbeitnehmer sicherzustellen sowie die Solidarität zwischen Generationen und die Funktionsweise der Arbeitsmärkte zu verbessern. Des Weiteren geht es darum, Vollbeschäftigung, sozialen Fortschritt und eine äußerst wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft in der Europäischen Union zu gewährleisten – und das alles im Zusammenhang mit der Strategie Europa 2020.

Die fehlenden Unternehmer 2015

POLITIKEN FÜR SELBSTSTÄNDIGE ERWERBSTÄTIGKEIT UND UNTERNEHMERTUM

„Die fehlenden Unternehmer 2015“ ist die dritte Ausgabe einer Reihe von Jahresberichten mit Daten und Politikanalysen zum Thema inklusives Unternehmertum. Inklusives Unternehmertum meint in diesem Zusammenhang Unternehmensneugründungen sowie selbstständige Tätigkeiten, die zur sozialen Inklusion sowie zu wirtschaftlichem Wachstum beitragen, einschließlich unternehmerischer Betätigung von jungen Menschen, Frauen, älteren Erwerbstätigen und Rentnern, sowie Zuwanderern und Arbeitslosen. Der vorliegende Bericht bietet Daten zu Ausmaß und Umfang von Unternehmertum und selbstständigen Tätigkeiten innerhalb der EU Mitgliedsstaaten und entlang dieser sozialen Zielgruppen, sowie zu den speziellen Herausforderungen, denen diese Gruppen gegenüberstehen. Diese Ausgabe beinhaltet zudem Fachkapitel zur Förderung von Unternehmertum benachteiligter oder unterrepräsentierter Gruppen, deren effektive Beratung und Betreuung, sowie zur Rolle von öffentlicher Auftragsvergabe in Hinblick auf die Förderung von inklusivem Unternehmertum. Jedes Fachkapitel bietet einen Überblick über aktuelle Politikdebatten und Herausforderungen, und formuliert im Anschluss Empfehlungen an EU Entscheidungsträger. Besondere Inspiration bieten die vorgestellten bewährten Vorgehensweisen aus jedem der 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung

Leseleitfaden

Kapitel 1. Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in der Europäischen Union

Teil I. Integrationsförderndes unternehmertum in Europa – Raten der Unternehmertätigkeit und Hindernisse

Kapitel 2. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Frauen

Kapitel 3. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von jungen Menschen

Kapitel 4. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Älteren

Kapitel 5. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von Arbeitslosen

Kapitel 6. Selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum von im Ausland Geborenen

Teil II. Politiken für ein integrationsförderndes unternehmertum

Kapitel 7. Unterstützung des Unternehmenswachstums von Unternehmern aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppe

Kapitel 8. Effektives Coaching und Mentoring für Unternehmer aus unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen

Teil III. Länderprofile – Beispiele für politische Massnahmen und wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

Diese Veröffentlichung steht Ihnen online zur Verfügung unter <http://dx.doi.org/10.1787/9789264249943-de>.

Dieses Werk wird in der OECD iLibrary veröffentlicht, die eine Sammlung sämtlicher Bücher, Zeitschriften und statistischen Datenbanken der OECD enthält. Besuchen Sie www.oecd-ilibrary.org für weitere Informationen.

