

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**Der Unternehmenserfolg von erfolgreichen Gründern und
Gründerinnen aus Arbeitslosigkeit
unter besonderer Berücksichtigung von Deliberate Practice**

Verfasserin

Teresa Kozak

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im November 2010

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

ERKLÄRUNG ZUR GEMEINSAMEN BEARBEITUNG

Die vorliegende Diplomarbeit ist eine eigenständig verfasste und in sich geschlossene Arbeit, die auf einer Stichprobe beruht, die zur Durchführung einer weiteren Diplomarbeit verwendet wurde.

Die Durchführung der beiden Arbeiten wurde durch die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ermöglicht, die das Projekt durch die Bereitstellung der Daten und durch die Finanzierung des Fragebogenversandes unterstützten.

Auf Basis von Forschungszielen, die zum Teil gemeinsam, zum anderen Teil einzeln erarbeitet wurden, wurde ein Fragebogen erstellt, der so konzipiert wurde, dass er zur Hypothesenprüfung beider Diplomarbeiten herangezogen werden kann.

Die Hypothesen und Fragestellungen der beiden Diplomarbeiten überlappen sich zwar in den Grundzügen, finden aber in weiterer Folge in unterschiedlichen Richtungen Verwendung. Die Theorieteile und Interpretationen der beiden Arbeiten sind voneinander unabhängig und stehen in keinsten Weise miteinander in Verbindung.

Um einen Rahmen zu schaffen, wurde zusätzlich zu den beiden Arbeiten ein Gesamtbericht erstellt, der dazu dient, die Ergebnisse aus beiden Arbeiten zusammenfassend und komprimierend wiederzugeben. Der Gesamtbericht liegt im Anhang dieser Diplomarbeit bei.

Folgende Dimensionen wurden im Fragebogen erhoben und finden in den beiden Arbeiten wie folgt Verwendung:

Arbeit A (Kozak Teresa):

Humankapital (Item 3, 16, 19, 71-74)

Personal Initiative (Item 28-33)

Deliberate Practice (Item 34-43)

Unternehmenserfolg: Subjektive Komponente (Item 10, 51-55)

Objektive Komponente (Item 14)

Arbeit B (Alex F. Rueda-Cevallos):

Humankapital (Item 3, 16, 19, 71-74)

Soziales Kapital (Item 4-6; 44-50)

Selbstwirksamkeit (Item 20-27)

Personal Initiative (Item 28-33)

Berufsbiographie (Item 56-70)

Unternehmenserfolg: Subjektive Komponente (Item 10, 51-55)

Objektive Komponente (Item 14)

Zusätzlich wurden im Fragebogen Informationen zum sozioökonomischen Status, sowie Kontrollfragen zur Gründung und zum Unternehmen erhoben, die an dieser Stelle jedoch nicht weiter angeführt werden.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen Menschen bedanken, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit fachlich und mental unterstützt haben.

Ich bedanke mich bei Herrn Univ. Prof. Dr. Christian Korunka von der Universität Wien für die konstruktiven Beiträge und für die wissenschaftliche Betreuung dieser Diplomarbeit.

Im Besonderen bedanke ich mich beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, allen voran Frau Mag. Nicole Nemecek, für die Bereitstellung von Informationen und finanziellen Mittel ohne die diese Diplomarbeit nicht realisierbar gewesen wäre.

Anmerkung zur Schreibweise:

In dieser Diplomarbeit werden oftmals Wörter wie Unternehmer, Unternehmensgründer, Arbeitnehmer usw. zugunsten der Lesbarkeit des Gesamttextes in geschlechtsneutraler Schreibform verwendet. Sowohl männliche, als auch weibliche Teilnehmer werden gleichermaßen in diese Arbeit mit einbezogen. Die geschlechtsneutrale Schreibform entspricht in keinsten Weise einer Bevorzugung oder Benachteiligung des männlichen oder weiblichen Geschlechts.

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, am

Name

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	10
	1.1 Der Arbeitsmarkt – Früher und Heute.....	11
A	THEORETISCHER TEIL	
2	Theoretischer Bezugsrahmen.....	12
	2.1 Begriffsdefinition: Unternehmensgründung	12
	2.1.1 Bestimmungskriterien für eine unternehmerische Tätigkeit	12
	2.1.2 Selbstständige vs. Unselbstständige Gründungen	13
	2.1.3 Originäre vs. Derivative Gründungen	13
	2.1.4 Die Unternehmensneugründung.....	14
	2.2 Der Gründungsprozess.....	14
	2.2.1 Theory of planned behaviour.....	14
	2.3 Gründungsmotive	15
	2.3.1 Push- vs. Pullfaktoren	16
	2.4 Risiken und Chancen von Neugründungen.....	16
	2.5 Erfolgsfaktoren von Unternehmensgründungen	18
	2.5.1 Theorien und Forschungsansätze zur Erklärung des Erfolges von Neugründern.....	18
	2.5.2 Erfolgsfaktor: Innovation.....	19
	2.5.3 Erfolgsfaktor: Selbstführung.....	21
	2.5.4 Erfolgsfaktor: Finanzielle Ressourcen.....	22
	2.5.5 Erfolgsfaktor: Erfahrungen in der Branche der Unternehmensgründung.....	22
	2.6 Der Beschäftigungsstatus vor der Unternehmensneugründung.....	23
	2.6.1 Neugründungen aus Beschäftigung.....	23
	2.6.2 Neugründungen aus Arbeitslosigkeit.....	23

3	Ausgewählte Faktoren, die in positivem Zusammenhang mit unternehmerischem Erfolg stehen.....	25
	3.1 „Deliberate Practice“	25
	3.1.1 Deliberate Practice und unternehmerischer Erfolg	25
	3.1.2 Deliberate Practice Aktivitäten für den Unternehmer	26
	3.2 Humankapital.....	28
	3.3 Personal Initiative.....	29
4	Berufserfolg	30
	4.1 Definition von Berufserfolg	30
	4.2 Das Fortbestehen der Neugründung	30
	4.3 Wachstum und Gewinn.....	31
	4.4 Arbeitszufriedenheit	31
	4.5 Erfolgseinschätzung	32

B EMPIRISCHER TEIL

5	Methode.....	33
	5.1 Die Fragebogenmethode.....	33
	5.2 Fragebogen-Pretest: Fokusgruppe	33
	5.3 Fragestellungen, Hypothesen und Modelle.....	35
	5.4 Beschreibung des Erhebungsinstruments.....	37
6	Durchführung.....	41
	6.1 Beschreibung der Stichprobe.....	41
	6.2 Durchführungsmethode.....	43
7	Ergebnisse.....	44
	7.1 Rücklauf.....	44
	7.2 Darstellung der Stichprobe nach Häufigkeitsverteilung.....	45
	7.3 Statistische Auswertung.....	51

	7.3.1 Prüfung der Reliabilität – Reliabilitätsanalysen.....	52
	7.3.2 Korrelationen.....	54
	7.4 Ergebnisse – Beantwortung der Fragestellung.....	55
8	Diskussion	59
9	Kritik und Ausblick	62
10	Zusammenfassung.....	63
11	Abbildungsverzeichnis.....	65
12	Tabellenverzeichnis.....	66
13	Literaturverzeichnis.....	67
14	Anhang.....	73

1. Einleitung

Die Wirtschaftskrise hat den österreichischen Arbeitsmarkt schwer in Mitleidenschaft gezogen und hat zu einer Trendwende am Arbeitsmarkt geführt. Im Gegensatz zu den Vergleichsjahren bis 2008, in denen ein Arbeitsplatzwachstum in Österreich verzeichnet werden konnte, war in den letzten 2 Jahren weit reichend ein Abbau von Stellen festzustellen. Mit der Personalreduktion geht ein Anstieg der beim Arbeitsmarktservice (AMS) arbeitslos gemeldeten Personen einher (Wirtschaftskammer Österreich, 2010a). Wuchs die Wirtschaft in Österreich in den vorangegangenen fünf Jahren um durchschnittlich 2,7 %, so wird das mittlere jährliche Wachstum des Bruttoinlandsproduktes zwischen 2009 bis 2013 lediglich 0,5 % betragen. Erst ab dem Jahr 2013 wird wieder ein BIP-Wachstum oberhalb der 2%-Marke prognostiziert. (Alteneder, Lehner, Städtner & Wagner-Pinter, 2009).

Ein umgekehrtes Bild zeigt die Anzahl jener Personen, die den Weg in die Selbstständigkeit suchen. Die Wirtschaftskammer Österreich verzeichnete für die letzten zehn Jahre einen starken Anstieg von Unternehmensneugründungen. Waren es im Jahr 1995 lediglich 9.658 Neugründungen, konnten für das Jahr 2009 (vorläufig) 24.104 Neugründungen von Einzelunternehmen festgestellt werden (Wirtschaftskammer Österreich, 2010b).

Bei genauerer Betrachtung erscheint jedoch ein weniger erfreuliches Bild: obwohl das Angebot an diversen Schulungen, Kursen und finanziellen Unterstützungen für Unternehmensgründer steigt, nimmt die Zahl jener Personen, die von einer unabhängigen Beschäftigung wieder in eine abhängige Beschäftigung wechseln, deutlich zu. Im Jahr 2009 wurden 87.810 Beendigungen selbstständiger Beschäftigungen verzeichnet. 40 % entfielen davon auf Frauen. (Zajic & Putz, 2010).

Unternehmensgründungen haben, neben dem finanziellen und persönlichen Wert für die Gründer, auch große Bedeutung für die heimische Wirtschaft. Hierbei kann zwischen einem qualitativen und einem quantitativen Aspekt unterschieden werden. Bei ersterem schaffen Neugründungen Potential für neue Arbeitsplätze, bei letzterem fördern Unternehmensgründungen den nationalen und internationalen Wettbewerb und tragen zur Bewältigung des technologischen, sektoralen und regionalen Strukturwandels bei (Wanzenböck, 1998). Besonders innovative Unternehmen liefern einen großen Beitrag den Fortschritt und das Wachstum im wirtschaftlichen Kontext anzuregen. Durch neue innovative Produkte und durch die Schaf-

fung von Arbeitsplätzen können wirtschaftliche Gewinne erzielt werden. Kurzum trägt Unternehmertum zur Stabilität und Erneuerung der Wirtschaft und der Gesellschaft bei (Braun, Hengst & Petersohn, 2008).

1.1 Der Arbeitsmarkt – Früher und Heute

Seit der Industriellen Revolution wurden große Organisationen als ausschlaggebende Quelle für wirtschaftliche Stabilität angesehen. Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und langjährige Firmentreue sicherten stabilere und zuverlässigere Pensionen. Eine gesicherte Zukunft galt als eines der wichtigsten Motive für die nationale und internationale Bevölkerung.

Spätestens seit dem Beitritt zur EU im Jahr 1994 werden neue, moderne Anforderungen wie zum Beispiel die Forderung nach mehr Flexibilität und steigender Weiterbildung an die Arbeitnehmer gestellt.

Im 21. Jahrhundert können große Organisationen nicht mehr die Sicherheit bieten, die früher für verlässliches, langjähriges Personal in Aussicht stand. Viele Menschen suchen daher andere Wege um Sicherheit in finanziellen Belangen zu finden und einer eventuell drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen. Eine Vielzahl an beschäftigungswilligen Personen hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, ihr eigenes Geschäft aufzumachen um Herr der Lage zu sein und unsicheren Jobaussichten zu entfliehen. Nicht nur eine gesicherte Arbeitsstelle gilt aktuell primär als Motiv für den Schritt in eine selbstständige Erwerbstätigkeit, auch das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung spielt eine große Rolle.

Von Rosenstiel (2007) diskutiert die Zukunft der Arbeit und schildert dabei wesentliche Punkte, die bereits bestehende Gründer, aber auch jene die es werden wollen, berücksichtigen müssen: Menschen müssen sich in Zukunft rascher und intensiver auf fachliche und soziale Herausforderungen einlassen und in diesem Zusammenhang auch damit rechnen, dass mehrfach Phasen zwischen Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit auf sie zukommen können. Dazu bedarf es hoher kognitiver und sozialer Anforderungen, die am Ende mit weiterer Kompetenzentwicklung einhergehen. Durch zunehmende Globalisierung ist nicht mehr nur die Zusammenarbeit mit heimischen Unternehmen wichtig, sondern auch Kooperationen mit Menschen aus unterschiedlichen Kultur- und Landeskreisen. Die Aneignung kultureller Kompetenzen, zur Verbesserung der Zusammenarbeit und zur Erlangung von Wissen über Eigenheiten und Werte fremder Länder, wird dabei eine wichtige Rolle spielen.

A THEORETISCHER TEIL

2. Theoretischer Bezugsrahmen

2.1 Begriffsdefinition: Unternehmensgründung

In der Literatur sind zahlreiche Definitionen vorhanden, die zur Vereinheitlichung des Begriffes dienen sollen.

Wanzenböck (1998) definiert und interpretiert Gründung ...“als Beginn der unternehmerischen Tätigkeit einer Person oder als Beginn der Existenz eines Unternehmens“.

Laut Szyperski (1977) sind Gründer

„diejenigen Personen, die neue Kombinationen dadurch durchsetzen, daß sie ein gegenüber seiner Umwelt qualitativ abgegrenztes und vorher in der gleichen Struktur nicht existierendes System schaffen;

Gründung ist der Prozeß der Schaffung dieses gegenüber seiner Umwelt qualitativ abgegrenzten und vorher in gleicher Struktur nicht existenten Systems“; (S 25)

2.1.1 Bestimmungskriterien für eine unternehmerische Tätigkeit

Lang- von Wins (2004) diskutiert einheitliche und allgemeingültige Bestimmungskriterien für selbstständige oder unternehmerische Tätigkeiten und kategorisiert diese wie folgt:

- die Dauer und Regelmäßigkeit der selbstständigen oder unternehmerischen Tätigkeit
- die Tätigkeit soll nach eigenen Vorstellungen ausgestaltet sein,
- eine Tätigkeit, die außerhalb einer abhängigen Beschäftigung ausgeführt wird
- es müssen mit der Tätigkeit Kapitalhaftungsrisiken für die selbstständige Person verbunden sein
- es muss ein gewisses Ausmaß an Personalverantwortung mit der Tätigkeit einhergehen
- das selbstständige Beschäftigungsverhältnis soll einer bewussten Entscheidung entsprungen sein
- es soll mit der Tätigkeit das Verfolgen und Umsetzen einer Geschäftsidee und einer unternehmerischen Idee einhergehen

2.1.2 Selbstständige vs. Unselbstständige Gründungen

Szyperski (1977) unterscheidet zwischen selbstständigen und unselbstständigen Gründungen. Selbstständige Gründer werden all jene Personen bezeichnet, die sich in einem selbstständigen Arbeitsverhältnis befinden und in ihrem gegründeten Unternehmen als Selbstständige agieren. Unselbstständige Gründer hingegen sind all jene Personen, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen und in dem die Gründung ein Teil ihres Aufgabenbereiches darstellt, wie es zB bei leitenden Geschäftsführern einer Gesellschaft der Fall ist.

2.1.3 Originäre vs. Derivative Gründungen

Des Weiteren kann zwischen „originären Gründungen“ und „derivativen Gründungen“ unterschieden werden, wobei unter originär die Schaffung eines neuen Unternehmens und unter derivativ die Übernahme eines Unternehmens gemeint ist (Wanzenböck, 1998; Szyperski, 1977).

Aus diesen Differenzierungen lässt sich folgendes Vier-Felder-Schema ableiten:

	Derivative Gründungen	Originäre Gründungen
Unselbstständige Gründungen	Fusion/Umgründung	Betriebsgründung
Selbstständige Gründungen	Existenzgründung durch Betriebsübernahme	Unternehmensgründung

Tabelle 1: Differenzierungen von Unternehmensgründungen

Anmerkung: aus Szyperski (1977, S 27)

Szyperski (1977) versteht unter den selbstständig, originären Gründungen sozusagen die „echten“ Unternehmensgründungen. Durch unbegrenzten Handlungs- und Entscheidungsspielraum ist der selbstständige, originäre Gründer weitgehend auf sich gestellt. Auf Ressourcen, die sich bei anderen Gründerformen ergeben, wie Arbeitsteilung, Entscheidungsteilung, Information durch weitere Entscheidungsträger, kann der „echte Unternehmensgründer“ nicht zurückgreifen. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen. Unbegrenzter Handlungsspielraum schafft Potential, da aus fast unbegrenzten Alternativen zur Gestaltung eines Betriebes gewählt werden kann. Unbegrenzter Handlungsspielraum stellt aber auch einen Nährboden für zahlreiche Probleme dar, nämlich dann, wenn die Ausgestaltung und Strukturierung von Aufgaben und Tätigkeiten nicht sorgfältig durchdacht ist

2.1.4 Die Unternehmensneugründung

Braun, Hengst und Petersohn (2008) verstehen unter Neugründung, dass ein vollkommen neues Unternehmen etabliert wird. Am Anfang steht die Vision ein Unternehmen gründen zu wollen. Aufgrund dieser Vision wird der Markt hinsichtlich der Kunden-, Lieferanten-, und Wettbewerbsstruktur analysiert. Es werden Produkte und/oder Dienstleistungen entworfen, Geschäftsbeziehungen aufgebaut, Räumlichkeiten gekauft oder angemietet werden. Das Risiko des Scheiterns muss mit den Erfolgchancen der Unternehmensneugründung abgewogen werden.

2.2 Der Gründungsprozess

Lang-von Wins, Leiner, Rosenstiel und Schmude (2002) führen an, dass zwischen der Entstehung des Wunsches ein Unternehmen zu gründen und dem Finden einer konkreten Geschäftsidee durchschnittlich ein Zeitraum von 16,5 Monaten liegt. Dieser Zeitraum von eineinhalb Jahren stellt jene Phase dar, in der ein ausgeklügelter Businessplan erstellt werden sollte um eine Struktur in das Gründungsvorhaben zu bringen. Lang-von Wins et al. vermerken, dass die Dauer dieser Gründungsphase stark variiert. Es gibt sowohl Unternehmer, die in wesentlich kürzerer Zeit eine konkrete Geschäftsidee umgesetzt haben und andere, die dafür zeitlich erheblich länger brauchen. Es zeigte sich, dass sowohl das Geschlecht, als auch die Wohndauer am Ort der Unternehmensgründung den Zeitraum zwischen dem Gründungswunsch und der tatsächlichen Umsetzung einer Neugründung beeinflussen. Frauen scheinen allgemein eine längere Vorbereitungszeit zu benötigen als Männer. Des Weiteren führen Lang-von Wins et al. an, dass je länger der Gründer bereits am Wohnort der Unternehmensgründung lebt, desto kürzer fällt die Dauer zur Umsetzung der Unternehmensgründung aus.

2.2.1 Theory of planned behaviour

Krueger et al (2000) postulieren, dass Unternehmensgründungen vorsätzlichen und intentionell geplanten Verhaltens entsprungen sind. Basis dieser Überlegungen stellt die „Theorie des geplanten Verhaltens“ von Ajzen (1991) dar, der in seinem Modell die Intention, also die Absicht ein gewisses Verhalten zu zeigen, als zentralen Faktor für tatsächlich ausgeführtes Verhalten sieht. Ob ein Individuum Absichten in die Tat umsetzt, hängt unter anderem davon ab, in welchem Ausmaß die Person bereit ist Anstrengung in das Zielvorhaben zu investieren. Generell kann angemerkt werden, dass je stärker die Absichten sind, desto mehr Anstrengungen werden aufgenommen, um das geplante Verhalten in die Tat umzusetzen.

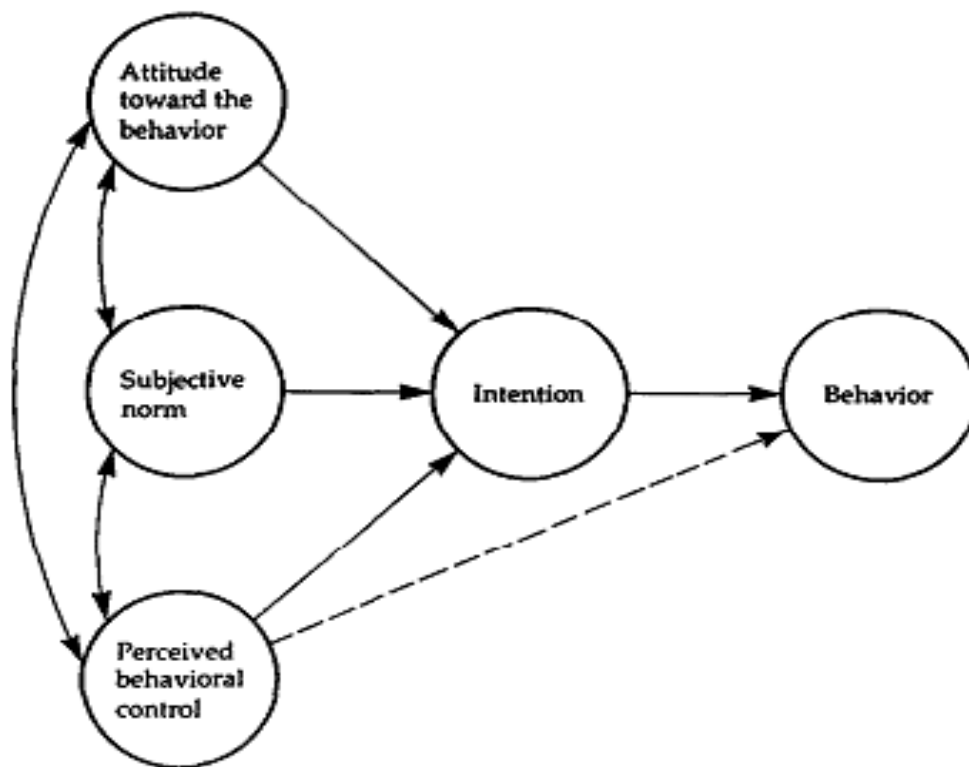


Abbildung 1: Theory of planned behaviour

Anmerkung: aus Ajzen (1991, S 182)

Krueger et al. (2000) sprechen sich für die Gültigkeit dieser Grundannahmen aus und fordern, dass dieses Modell in weiterführenden Forschungen rund um Entrepreneurship miteingebunden werden soll.

2.3 Gründungsmotive

Die Frage nach dem „Warum“ kann vielschichtig sein und in Abhängigkeit von dem derzeitigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Während Gründer aus der Arbeitslosigkeit vorrangig aus der „Not heraus“ den Schritt in die Selbstständigkeit wagen, sehen vormals abhängig Beschäftigte eher die Chance sich in einem eigenen Unternehmen selbst verwirklichen zu können. Dabei spielen das Streben nach Unabhängigkeit, das selbstständige Treffen von Entscheidungen und autonomes Handeln eine zentrale Rolle, die bereits als Indikatoren für unternehmerischen Erfolg angesehen werden können.

2.3.1 Push- vs. Pullfaktoren

In der Literatur werden Motive für Unternehmensneugründungen oftmals als Push- bzw. Pull-Faktoren zusammengefasst (Werner, 2004). Bauknecht (2002) definiert Pull-Faktoren als jene, ...“welche einen Arbeiter oder Angestellten in die Selbstständigkeit „gezogen“ haben“. Push Faktoren sind hingegen als jene Motivatoren anzusehen...“welche einen Arbeiter oder eine Angestellte in die Unternehmensgründung „gestoßen“ haben (S43). Die Höhe des Einkommens spielt bei den Pull-Faktoren eine nachgeordnete Rolle. Sie verkörpern eher den Drang nach Selbstverwirklichung, stehen in Verbindung mit Freiheit und können als positive Anreize für die Selbstständigkeit gesehen werden. Weitere positive Anreize können das Durchsetzen einer unternehmerischen Idee, Streben nach höherem Einkommen, Ansehen in der Öffentlichkeit oder Familie und Arbeitsmarkt- und konjunkturbedingte Gründe sein. Als pushende Antriebsfaktoren nennt Bauknecht drohende bzw. bereits eingetretene Arbeitslosigkeit, sowie Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitsstelle. Diese Indikatoren stellen durch die unfreiwillige Flucht in das Unternehmertum eine negative Motivation dar. Aus diesem Blickwinkel scheinen Personen in Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung grundsätzlich schlechtere Ausgangsbedingungen für unternehmerischen Erfolg zu haben.

Keßler, Korunka, Frank und Lueger (2009) untersuchten, unter welchen Bedingungen sich Ein-Personen-Gründungen weiterentwickeln und Potential für Wachstum und Etablierung geschaffen wird. Push Faktoren scheinen dabei nur mittelfristig Einfluss auf das Wachstumspotential von Neugründungen zu haben, wobei deren negative Auswirkungen in der Langzeitbetrachtung sogar völlig verschwinden. Daraus kann gefolgert werden, dass Push-Gründungen zwar eine längere Anlaufphase benötigen, weiteres Wachstum jedoch nicht zwingend eingeschränkt sein muss und der Gründungsverlauf genauso positiv verlaufen kann wie bei positiv motivierten Ein-Personen-Gründungen aus Pull-Entscheidungen.

2.4 Risiken und Chancen von Neugründungen

Für Ein-Personen Unternehmen (EPU) und kleine Unternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl ist es in Zeiten des erhöhten Konkurrenzdruckes, der vor allem durch die großen Diskontmärkte gegeben ist, nicht gerade ein Leichtes am Markt zu bestehen. Der erhöhte Preiskampf scheut viele potentielle Unternehmer davor zurück ihr Vorhaben in die Tat umzusetzen. Doch mit den Risiken einer Unternehmensgründung tun sich für kleine Unternehmen auch Chancen auf, die Lambing & Kuehl (2000) näher spezifiziert haben:

1. *Sensibilität und Empfindsamkeit* gegenüber Anfragen und Markttrends, die direkt durch die enge Beziehung vom Kunden kommen, bieten für den kleinen Händler eine „echte“ Ressource. Sie birgt die Chance schnell, spontan und gezielt auf veränderte Kundenwünsche zu reagieren und trägt dabei zu einer stärkeren und engeren Geschäftsbeziehung bei. Kleinen Unternehmen wird die Möglichkeit geboten, Kontakte zu Geschäftspartnern auf persönlicher Ebene abzuwickeln und direkt vom Kunden zu lernen. Im Gegensatz dazu müssen große, etablierte Unternehmen oftmals Unsummen an Geld in Marktforschungsinstitute investieren, um Markttrends und Kundenwünsche zu erkennen und am neuesten Stand zu bleiben.
2. *Innovationen* können von kleinen Unternehmen viel schneller und spontaner umgesetzt werden. Die Unabhängigkeit, von denen kleine Unternehmen profitieren können, erlaubt es schnell auf Veränderungen in der technologisierten Welt zu reagieren und Veränderungsprozesse schnell und unkompliziert auf Kurs zu bringen. Große Firmen hingegen müssen sich zuerst durch jede Menge administrative Prozesse schlängeln, die oftmals die gesamte Führungshierarchie betreffen, bis sie ihre Ideen bis zu den obersten Führungsetagen durchgebracht haben. Innovationen können verschiedenste Form und Gestalt annehmen: Produktinnovationen (neue Funktionen, Verbesserungen), Prozessinnovationen (Verbesserungen hinsichtlich wie die Produktion ausgeführt wird), Serviceinnovationen und Vieles mehr.
3. *Flexibilität* kann in kleinen Unternehmen zu der zentralsten Ressource gezählt werden. Für kleine Unternehmen besteht nicht die Notwendigkeit Geld in riesige Industrieanlagen und rigide Produktionstools zu investieren. Sie können damit schneller, flexibler und unabhängiger den Kurs wechseln, wenn veränderte Produkthanfragen dies wünschen.

2.5 Erfolgsfaktoren von Unternehmensgründungen

2.5.1 Theorien und Forschungsansätze zur Erklärung des Erfolges von Neugründern

Im folgenden Abschnitt wird auf einige vieldiskutierte und altbewährte Forschungsansätze eingegangen, die immer wieder als Grundsatz und Ausgangspunkt für Erfolg angesehen werden (vgl. Wanzenböck, 1998).

Grundsätzlich ist Erfolg durch ein Wechselspiel von personenbezogenen, unternehmensbezogenen und umweltbezogenen Dispositionen zu erklären. Alle drei Bereiche sind eng miteinander verbunden und können nicht eindeutig klar voneinander abgegrenzt werden.

Personenbezogene Theorien

Zum personenbezogenen Aspekt lassen sich die motivationstheoretischen Ansätze zählen. Die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie nach Vroom verknüpft dabei verschiedene Motivationsvariablen. Grundlegend ist dieser Theorie, dass die Tendenz und Stärke eines bestimmten Verhaltens von der Überzeugung der Person abhängt und ihr Verhalten in weiterer Folge zu einem bestimmten Ergebnis bzw. Erfolg führt. Darüber hinaus spielt auch die Attraktivität des Ergebnisses eine wesentliche Rolle, welches dabei individuell unterschiedlich anzusehen ist und somit subjektiven Charakter hat (Kirchler & Walenta, 2005).

Zu den personenbezogenen Ansätzen lässt sich auch die Humankapitaltheorie zählen.

Die Humankapitaltheorie beinhaltet das Wissen, die Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Qualität und Quantität von Erfahrungen und die Basis von alldem, nämlich kognitive Kapazitäten. Sie postuliert grundsätzlich einen positiven Zusammenhang mit den Erfolgsaussichten von Gründern.

Unternehmensbezogene Theorien

Eine unternehmensbezogene Sichtweise stellt der „Gründungsmanagement-Ansatz“ dar.

Hierbei spielt die Passung zwischen den aktuellen Umweltbedingungen und der Person die zentrale Rolle. Die Ideen, Wünsche und Vorstellungen einer Person müssen an die sich ständig wechselnden Umweltbedingungen immer wieder neu angepasst werden. Der Unternehmensgründer ist somit aufgefordert, laufend neue Strategien und Ideen zu kreieren und sich zu überlegen, was die Umwelt an Neuem verlangt und braucht um mit der globalen Entwicklung

mithalten zu können.

Umweltbezogene Theorien

Diese Ansätze beziehen sich auf die oft vernachlässigte Bedeutung der Umgebungs- bzw. Standortbedingungen. Hierzu zählen Infrastruktur, Branche, Konkurrenz, Netzwerke und sektorale und gesamtwirtschaftliche Strukturen. Die Unternehmer sollten sich hierbei mit der Frage beschäftigen: Braucht die Umgebung meine Produkte/Dienstleistungen? Sind bereits zu viele Konkurrenten in meiner Umgebung angesiedelt, die das gleiche Produkt oder die gleiche Dienstleistung anbieten? Habe ich überhaupt die Netzwerke um meine Produkte oder Dienstleistungen an den Kunden zu bringen?

Die „Standorttheorie“ beispielsweise führt zukünftigen Erfolg auf die ideale Wahl des Standortes zurück. Große Konzerne und Unternehmen können diesen Punkt eher vernachlässigen, da die Produkte in großen Produktionshallen produziert werden und erst nach deren Fertigstellung an wichtige Distributionskanäle geliefert werden.

Kleine Unternehmen, die oftmals aufgrund familiärer und sozialer Bindungen in der häuslichen Umgebung angesiedelt sind, müssen sehr wohl überlegen ob sie mit ihren Produkten und Dienstleistungen in ihrer Umgebung Erfolg haben können und ob die Nachfrage hier gegeben ist.

2.5.2 Erfolgsfaktor: Innovation

Durch den starken Konkurrenzdruck in gewissen Branchen und Sparten wird der Ruf nach Innovation und Kreativität immer lauter. Die Wichtigkeit Produkte bzw. Dienstleistungen auf den Markt zu bringen, die sich maßgeblich von anderen unterscheiden spielt dabei eine essenzielle Rolle. Innovation und neue Ideen stellen jedoch keine Garantie für das Überleben eines Unternehmens dar (Lambing & Kuehl, 2000).

Almus und Nerlinger (1998) untersuchten in multivariaten Analysen die Beschäftigungsdynamik und das Wachstumspotential junger innovativer Unternehmen und kamen zu dem Ergebnis, dass junge innovative Unternehmen im Gegensatz zu jungen Unternehmen mit traditionellen Produkten signifikant höhere Wachstumsraten erzielten.

Lambing & Kuehl (2000) diskutieren, dass es schwer vorhersehbar sei, ob ein neues, innovatives Produkt erfolgreich am Markt besteht und verkauft werden kann. Er diskutiert in diesem Zusammenhang sogenannte Schlüsselfaktoren, die für eine erfolgreiche Einführung am Markt

essentiell sind:

Marktforschung: Da das Betreiben von Marktforschung oft sehr kostspielig ist, wird diese Strategie regelmäßig umgangen. Wünsche und Ideen von potentiellen Käufern zu eruieren um Produkte an diese anpassen zu können, stellt jedoch enormes Verkaufspotential dar.

Bedürfnisbefriedigung: Unter Bedürfnis wird generell ein Wunsch bzw. ein Verlangen nach etwas verstanden. Ein Bedürfnis ist also immer einem Motiv bzw. einer Motivation vorgelagert und versetzt das Individuum in eine Art Spannungszustand, der solange anhält bis dieser durch die Befriedigung des Bedürfnisses gestillt wird. In der weitverbreiteten Bedürfnispyramide unterscheidet Maslow (1954, zitiert nach Kirchler, 2005, S. 99) fünf Klassen von Motiven, die hierarchisch in Form einer Pyramide aufeinander aufgebaut sind. Er unterscheidet hierarchisch angeordnet nach physiologischen Bedürfnissen, Sicherheitsbedürfnissen, sozialen Bedürfnissen, dem Bedürfnis nach Wertschätzung und, an der Spitze der Pyramide, dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung. Das übergeordnete Bedürfnis wird erst dann aktiviert, sobald das untergeordnete befriedigt ist. Dies gilt für alle Bedürfnisse außer dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, das niemals gestillt werden kann und an der Spitze der Bedürfnispyramide vorzufinden ist. (Kirchler, 2005).

Produktvorteil: Lambing & Kuehl (2000) berichten in diesem Zusammenhang einen wichtigen Schlüsselfaktor, nämlich jenen, ein außergewöhnliches Produkt zu schaffen, das mit besserer Qualität, neuen Anwendungen und Anwenderfreundlichkeit gekennzeichnet ist.

Angemessenes Preis-Leistungs-Verhältnis: Der Preis darf dem Produkt entsprechend weder zu hoch noch zu niedrig angesetzt werden. Wenn das Preis-Leistungs-Verhältnis nicht stimmt wird das Produkt nur schwer am Markt bestehen können.

Distributionskanäle: Für jedes Produkt bzw. für jede Dienstleistung muss abgewägt werden, welcher Distributionskanal am effektivsten ist.

2.5.3 Erfolgsfaktor: Selbstführung

Stewart (2000) spricht von Selbstführung...“wenn Personen ihr Denken und Handeln in eigener Regie steuern, absichtsvoll verändern und zielgerichtet beeinflussen“ (S. 89).

In diesem Zusammenhang nennt er die Wichtigkeit, Strategien wie Selbstbeobachtung, Beobachtung der Umwelt, Festlegung von Verhaltenszielen, Selbstbestrafung oder Selbstbelohnung anzuwenden.

Manz (1986) postuliert ein „Self-Control System“, welches wichtige Punkte hinsichtlich der Selbstführung in Organisationen thematisiert. Er fordert darin, dass Individuen Verantwortung für die eigenen Standards übernehmen, ihr Verhalten selbstständig kontrollieren und evaluieren und am Ende selber für die eigenen Handlungen einstehen. Diese Handlungen können je nachdem positiv oder negativ bewertet werden. Als Konsequenz einer Handlung sollte man eigenverantwortlich agieren und sich, je nach Endergebnis, belohnen oder bestrafen. Diese Art von Selbstführung setzt jedoch voraus, kognitive mentale Strategien einsetzen und beherrschen zu können.

Stewart (2000) diskutiert die positiven Auswirkungen von Selbstführung konkret für Unternehmer. Bei Personen, die noch nicht die Möglichkeit hatten Selbstführung zu praktizieren, können Trainings und Praxiserfahrungen helfen, um diese Ressource für unternehmerischen Erfolg optimal nutzen zu können. Durch Selbstführung werden mentale Prozesse gefördert, die dem Unternehmer beim Stecken und Umsetzen hoher Ziele behilflich sein können.

„Selbstführung“ steht in Zusammenhang mit „Autonomie“. Das Wort „Autonomie“ entstammt aus dem Griechischen (autos = selbst; nomos = Gesetz) und kann synonym mit „Selbstgesetzgebung“, „Selbstständigkeit“, „Unabhängigkeit“, „Selbstverwaltung“, „Selbstbestimmung“, „Eigenständigkeit“ und „Eigenverantwortlichkeit“ verwendet werden (Haberpointner & Höretzeder, 2006).

Utsch, Rauch, Rothfuß und Frese (1999) untersuchten das Autonomiestreben bei Unternehmern und Managern und postulieren einen engen Zusammenhang mit unternehmerischem Erfolg. Auch Krauss, Frese, Friedrich und Unger (2005) unterstreichen, dass Autonomiestreben die Entscheidungsfreudigkeit bei Selbstständigen in positiver Weise beeinflusst. Eine aktive Herangehensweise an arbeitsbezogene Inhalte trägt zum Erfolg des Unternehmens bei, da dadurch schnelle und entschlossene Entscheidungsfindungen begünstigt werden. Autonomieorientierte Personen scheinen außerdem motivierter zu sein, ihre eigenen Ideen und Visionen in die Tat umzusetzen.

2.5.4 Erfolgsfaktor: *Finanzielle Ressourcen*

Bei Wanzenböck (1998) zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen jenen Personen, deren Unternehmensgründung finanziell gefördert wurde und jenen, die keine finanzielle Unterstützung erhielten. 90,8% der geförderten Gründer waren dabei nach 3 Jahren noch in Besitz ihres Unternehmens.

Nathusius, Klandt und Seibt (2001) diskutieren den Umgang von finanziellen Ressourcen speziell bei jungen, innovativen Unternehmensgründern, die oft zu unkontrolliert und unreflektiert mit den für sie zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen umgehen. Es sei wichtig in kleinen Schritten Ausgaben für unternehmerische Zwecke zu erhöhen und zuerst Kundenbeziehungen zu stabilisieren und Aufträge zu gewinnen. Erst danach kann langsam in Produktions- und Personalkosten investiert werden. Des Weiteren heben Nathusius et al. die Wichtigkeit hervor, sich zuvor langsam aber sicher mit der Branche der Unternehmensgründung vertraut zu machen und finanzielle Mittel sparsam und sorgfältig zu investieren.

2.5.5 Erfolgsfaktor: *Erfahrungen in der Branche der Unternehmensgründung*

Wanzenböck (1998) postuliert einen signifikanten Zusammenhang zwischen Personen, die Erfahrungen in der Branche des gegründeten Unternehmens aufweisen und den Überlebenschancen der Gründung. Jene, die trotz mangelnder Branchenerfahrung überlebten, wuchsen durchschnittlich langsamer als jene, die bereits Erfahrung in ihrer Branche gemacht hatten. Bacher, Müntnich, Voigt, Wießner und Zempel (2001) führen an, warum Neugründer ohne entsprechende Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen einen ungünstigen Gründungsverlauf versprechen. Auch sie postulieren einen negativen Zusammenhang zwischen unternehmerischen Erfolg und branchenspezifischem und unternehmerischem Humankapital. Des Weiteren fehle es Neugründern oft an informellen Netzwerkkontakten und finanziellen Mitteln.

2.6 Der Beschäftigungsstatus vor der Unternehmensgründung

2.6.1 Neugründungen aus Beschäftigung

Niessen (2006) postuliert, dass sich Erwerbstätige, abhängig von den Möglichkeiten die die Arbeitsstelle zur Weiterbildung bietet, durch tägliche arbeitsbezogene Anforderungen immer wieder neues Wissen und arbeitsbezogene Fähigkeiten aneignen.

Auch Sonnentag, Niessen & Ohly (2004) betonen die Wichtigkeit von Lernen am Arbeitsplatz und in Organisationen. Begründet wird dies durch die Notwendigkeit sich an die verändernde Arbeitsumwelt, Arbeitsanforderungen, Arbeitsverträgen und vermehrter Kundenorientierung immer wieder neu anzupassen. On-the-job learning und training trägt in großem Ausmaß dazu bei, mit diesen Veränderungen Schritt halten zu können.

2.6.2 Neugründungen aus Arbeitslosigkeit

Die Erfolgchancen von Neugründungen aus Beschäftigung scheinen vielversprechender: während „beschäftigte Personen“ täglich mit neuen Anforderungen und Aufgaben, die die Arbeitsstelle bietet, konfrontiert sind, haben beschäftigungslose Personen oft nicht die Möglichkeit die neuesten Technologien und Innovationen in der Praxis kennen zu lernen.

Blanchard & Diamond (1994) belegen, dass die Chance einer Jobwiedereinstellung nach Arbeitslosigkeit signifikant geringer ist, als für Personen, die sich noch in einem Beschäftigungsverhältnis befinden.

Ritsilä und Tervo (2002) postulieren einen nicht linearen Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Wahrscheinlichkeit ein Unternehmen zu gründen.

Eriksson (2006) führt zwischen Langzeit-Beschäftigungslosigkeit und Humankapital sogar einen negativen Zusammenhang an, da Wissen und Fähigkeiten durch fehlendes Training abgebaut werden.

Pissarides (1992) weist nicht nur auf den Verlust von Fähigkeiten bei Langzeitarbeitslosen hin, sondern diskutiert auch negative Auswirkungen im wirtschaftlichen Kontext. Bereits Jackman und Layard (1991) stellten fest, dass Langzeitarbeitslose mit weniger Wahrscheinlichkeit einen Weg aus der Arbeitslosigkeit finden als Kurzzeitarbeitslose, da sie in den Augen von Arbeitgebern weniger attraktiv und produktiv erscheinen.

Bacher, Müntnich, Voigt, Wießner & Zempel (2001) geben an, dass Gründer aus Arbeitslosigkeit oftmals über weniger Humankapital verfügen als Gründer aus Beschäftigung und dass die Dauer der Beschäftigungslosigkeit mit Humankapital negativ korreliert ist. Sie argumentieren jedoch, dass gezielte finanzielle Förderungen sowie Beratungen diese negativen und erfolgsmindernden Einflüsse zu einem großen Teil ausgleichen können.

Auch Frank, Korunka und Lueger (1999) weisen darauf hin, dass zwar bei Neugründungen aus Arbeitslosigkeit die Gründungen vergleichsweise weniger Wachstumspotential aufweisen, die vormalige Arbeitslosigkeit sich jedoch durch den Druck am Markt bestehen zu müssen vorteilhaft auf die Realisierung des gesamten Gründungsprozesses auswirkt.

In der Studie von Caliendo & Kritikos (2007) zeichnet sich ein neuer Trend für Gründer aus Arbeitslosigkeit ab: während vormals meist Push-faktoren mit Gründungen aus Arbeitslosigkeit assoziiert wurden, zeigt sich, dass immer öfter auch Pull Faktoren für Gründer aus Arbeitslosigkeit eine Rolle spielen. Fast die Hälfte der befragten Personen, die aus Arbeitslosigkeit ein Unternehmen gegründet haben, wurden sowohl von Push- als auch von Pull-Faktoren motiviert.

3. Ausgewählte Faktoren, die in positivem Zusammenhang mit unternehmerischen Erfolg stehen

3.1 Deliberate Practice

3.1.1 Deliberate Practice und unternehmerischer Erfolg

Ericsson, Krampe und Tesch-Römer (1993) definieren: ... *“deliberate practice includes activities that have been specially designed to improve the current level of performance”* ..(S 368).

Sie betonen des Weiteren, dass Differenzen in den Leistungen von Individuen auf das Ausüben von Deliberate Practice Aktivitäten zurückgeführt werden können. Das zentrale Forschungsthema der Arbeiten von Ericsson, Krampe Tesch-Römer (1993) war es, dass die Menge an Zeit, die in Deliberate Practice Aktivitäten investiert wird, direkt in Zusammenhang mit dem individuellen Leistungslevel steht. Besonders im sportlichen Bereich spielen Ausdauer und Anstrengung in das Zielvorhaben eine entscheidende Rolle. Erst ab einer gewissen Pulsfrequenz erfolgt eine Adaption des Körpers an die investierten Anstrengungen. Die Stärkung des Körpers durch physisches Training und die damit einhergehenden Leistungsverbesserungen können auch im kognitiven Bereich nachgewiesen werden. Nicht nur auf quantitativer Ebene, sondern auch qualitative Veränderungen in den kognitiven Strukturen gehen durch die Aktivierung und durch das Training der Gedächtnisstrukturen einher. Swanepoel (2008) erweitert, dass durch anhaltendes, zielgerichtetes Üben sich erfolgreiche Unternehmer relevantes Wissen und Fähigkeiten aneignen, die helfen komplexe Muster zu erkennen und kognitive Kapazitäten auszubilden. Dadurch wird das effektive Ausführen von relevanten Schlüsselaufgaben für unternehmerischen Erfolg, wie das Erkennen und Beurteilen von Geschäftsmöglichkeiten, erleichtert. Charness und Tuffiash (2008) fügen hinzu, dass die Auswirkungen von erweitertem Engagement in Deliberate Practice nicht nur in quantitativen, sondern auch in qualitativen Veränderungen von kognitiven Repräsentationen von aufgabenbezogenem Wissen resultieren.

Veränderungen im Verhalten bewirken auch Veränderungen im Denken und umgekehrt. Dies führt in weiterer Folge zu Modifikation, die die gesamten Gedächtnisfunktionen betreffen (Ericsson & Lehmann, 1996). Sowie der menschliche Körper durch exzessives körperliches Training verändert und verbessert werden kann, bewirkt Lernen Veränderungen im Denken.

Braun et al. (2008) geben an, dass eine aktive Suche nach neuen Informationen, zB durch Fort- und Weiterbildungsseminare oder durch das Lesen von Fachliteratur, dem Unternehmensgründer helfen kann, nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig das gegründete Unternehmen am „Leben“ zu halten. Unternehmer, die an einer langfristigen Teilnahme am Markt orientiert sind, müssen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten vorausschauend planen um mit dem Wandel der Zeit Schritt zu halten und die angebotenen Produkte oder Dienstleistungen daran anzupassen. Die Entscheidung darüber, welche Weiterbildungsmaßnahmen am effektivsten greifen, hängt von Faktoren ab, die je nach Phase der Unternehmensgründung unterschiedliches Gewicht haben.

Leighton (2009) diskutiert Deliberate Practice in Bezug auf lebenslanges Lernen. In ihrer Studie will sie auf die Notwendigkeit von sogenannten „Metaskills“ aufmerksam machen, die in jedem Lebensabschnitt essentielle Faktoren für Lernprozesse darstellen. Leighton geht davon aus, dass die 3 Bereiche Deliberate Practice, Betreuung und individuelle Dispositionen jene Faktoren darstellen, die als Voraussetzungen für lebenslanges Lernen unerlässlich sind.

3.1.2 Deliberate Practice Aktivitäten für den Unternehmer

Sonnentag & Kleine (2000) konzipierten sechs Deliberate Practice Aktivitäten, die in ihrer Studie über Versicherungsagenten das erste Mal zum Einsatz kamen. Unger (2006) erweiterte diese 6 Aktivitäten in seiner Dissertation über unternehmerische Tätigkeiten um weitere vier, sodass schlussendlich insgesamt zehn Deliberate Practice Aktivitäten in die Befragung mit eingingen. Quelle für Ungers resultierende Items war ein Konzept aus zwei Pilotstudien in Kenya und Südafrika, das er neu entwickelte. Folgende Aktivitäten nahm Unger in seine Befragung mit auf, wobei nicht nur gefragt wurde, ob die Aktivitäten ausgeführt werden, sondern auch nach der Häufigkeit und nach der Menge an Zeit, die dafür investiert wird:

- Teilnahme an Seminaren, Workshops oder Kursen
- Lesen von Büchern, Fachzeitschriften
- Beobachtung anderer Unternehmer
- Kontrolle/Überprüfung getätigter unternehmerischer Handlungen
- Probieren neuer Strategien/Vorgehensweisen
- Mentales Simulieren
- Suche nach Feedback/Rückmeldung für erbrachte Leistungen

- Konsultieren von Kollegen oder Experten
- Firmentreffen
- Gespräche mit Freunden, Bekannten, Familie über Tätigkeiten des Unternehmers

Studienergebnisse (Unger, 2006)

Die Studienergebnisse zeigen direkte Effekte von Deliberate Practice auf unternehmerisches Wissen, sowie indirekte Effekte von Deliberate Practice auf Erfolg über unternehmerisches Wissen. Dabei erwiesen sich Intelligenz und Schulbildung als Vorreiter für das Ausüben von Deliberate Practice Aktivitäten. Bildung hatte positive indirekte Effekte auf das Wachstum des Unternehmens. Die positive Korrelation zwischen Bildung und Deliberate Practice könnte laut Unger das Ergebnis von vorangegangenen Lernprozessen und metakognitiven Fähigkeiten sein, die während des Bildungsprozesses angeeignet wurden.

Um die gewonnenen Ergebnisse plakativ zu veranschaulichen schlägt Unger ein Lernmodell vor, das zwischen kognitiven Fähigkeiten, vorangegangenem Wissen (als Voraussetzung für Lernen), Deliberate Practice (als bestimmtes Lernverhalten) und tatsächlichem Wissen und Erfolg (als Ergebnis von Lernen) unterscheidet. Erfolg wird wirtschaftlich als Unternehmenswachstum modelliert:

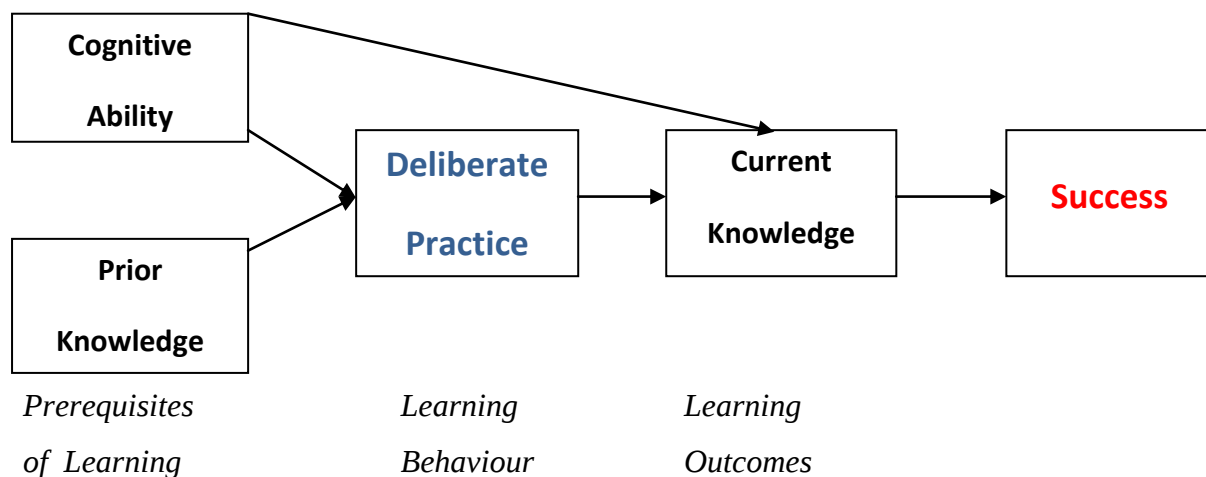


Abbildung 2: Lernmodell

Anmerkung: aus Unger (2006, S 15)

3.2 Humankapital

Die Studie von Unger (2006) beinhaltetete eine metaanalytische Untersuchung, die 67 Studien bzw. 21.597 Unternehmer umfasste. Der meta-analytische Gesamtzusammenhang zwischen Humankapital und Erfolg war dabei positiv.

Auch Niessen (2006) postuliert, dass Wissen und Lernprozesse entscheidend zum Erfolg in kleinen Unternehmen beitragen.

Frese, Krauss, Keith, Escher, Grabarkiewicz, Luneng, Heers, Unger & Friedrich (2007) umfassen Humankapital mit Skills und Knowledge. Sie betonen, dass hohe Skills und Knowledge es möglich machen, relevante Themen aufzugreifen. Durch das Erfassen dieser Themen können langfristige Pläne geschmiedet, relevante Signale und Feedback aufgegriffen und in zukünftige Handlungen integriert werden.

Werner (2004) schlägt eine Unterteilung hinsichtlich jener Faktoren vor, die den Gründungserfolg positiv beeinflussen. Er unterscheidet zwischen gründungsbezogenen Faktoren (unternehmensbezogene Faktoren, Persönlichkeitsfaktoren, fachliche Qualifikationen) und Umweltfaktoren. Bacher et al. (2001) gehen ähnlich vor. Sie unterscheiden zwischen personenbezogenen, unternehmensbezogenen, gründungsbezogenen und umweltbezogenen Merkmalen für Gründungserfolg.

Um am Markt zu bestehen betont Cardon (2003), dass Erstgründer über spezifischeres Expertenwissen und ausgereifere Businessfähigkeiten verfügen müssen als Entrepreneurs, die bereits Erfahrungen mit Selbstständigkeit gemacht haben.

Frank, Korunka & Lueger (1999) untersuchten fördernde und hemmende Faktoren, die im Gründungsprozess eine Rolle spielen. Bei einer Stichprobe von 1071 Personen wurde der Einfluss des Humankapitals in Abhängigkeit von Alter, Ausbildung und Geschlecht untersucht. Die formale Ausbildung von Akademikern, Absolventen aus AHS oder BHS oder Pflichtschulabgängern, scheint dabei wenig Einfluss auf unternehmerischen Erfolg zu haben. Pflichtschulabgänger scheinen oftmals aufgrund finanziellen Druckes den Weg in die Selbstständigkeit zu gehen. In dieser Gruppe zeigte sich auch weniger die Bereitschaft Risiken einzugehen und ein höheres Bedürfnis finanziell abgesichert zu sein.

3.3 Personal Initiative

Frese und Fay (2001) definieren Personal Initiative wie folgt:

... “is work behavior characterized by its self-starting nature, its proactive approach, and by being persistent in overcoming difficulties that arise in the pursuit of a goal.

Hohes Personal Initiative kann mit positiver Arbeitseinstellung und aktiver Herangehensweise an Problemsituationen gleichgesetzt werden und begünstigt somit unternehmerischen Erfolg. Zusätzlich beeinflusst PI positiv das Verhalten am Arbeitsplatz und trägt durch Selbstregulierung, Motivation und Innovation zur Verbesserung der Arbeitsleistung bei.

Frese, Kring, Soose und Zempel (1996) postulieren, dass Personen mit hoher Personal Initiative eher langfristige als kurzfristige Pläne fokussieren. Orientierung am langfristigen Fokus begünstigt, dass Probleme nicht defensiv sondern konstruktiv bearbeitet werden und aktiv Lösungswege aus Problemstellungen gesucht werden.

Zusammengefasst lässt sich Personal Initiative als zielgerichtet, handlungsorientiert, proaktiv, selbstgesteuert, eigen-initiiert und langzeit-orientiert beschreiben.

Frese et al. (1996) postulieren bei einem Vergleich von Personen, die selbstständig beschäftigt waren oder vor hatten sich selbstständig zu machen, höhere Personal Initiative im Osten als im Westen Deutschlands. Personen mit höherer Eigeninitiative hatten auch klarere Zielvorstellungen bezüglich ihrer Karriere und führten ihre Karrierepläne im Vergleich zu Personen mit weniger Eigeninitiative auch häufiger aus.

4. Berufserfolg

4.1 Definition von Berufserfolg

Der Begriff Unternehmenserfolg bzw. Berufserfolg als globaler Begriff ist definitorisch unscharf und schwer zu vereinheitlichen. Aufgrund dessen ist es schwierig Forschungsergebnisse miteinander zu vergleichen. Deshalb wird versucht, durch metaanalytische Verfahren, diesen Begriff greifbarer zu machen und einheitlicher zu definieren.

Detle, Abele & Renner (2004) zum Beispiel, führten eine metaanalytische Untersuchung zur Messung von Berufserfolg durch. Zur Trennung einzelner Facetten kreierten sie ein Modell, das Berufserfolg in drei Kriterien aufsplittet:

Erstens unterschieden sie zwischen spezifischem Arbeitserfolg und dem globalen Laufbahnerfolg.

Des Weiteren wurde hinsichtlich der Datenart, mit den Ausprägungen neutrale Kennzahlen, Zufriedenheitseinschätzungen und Erfolgsurteile differenziert.

Als dritten Punkt wird bezüglich der Datenquelle unterschieden, aus der die Informationen stammen, wie Informationen aus Akten oder Dokumenten, Fremdurteilen oder Selbstberichten.

McKenzie (2000) spricht von einer erfolgreichen Gründung, wenn die Vorbereitung zur Gründung zum tatsächlichen Ziel führt, sprich zu einer tatsächlichen Gründung eines Unternehmens, und diese Gründung bestimmte ökonomische Kriterien erfüllt. Er fordert, dass zur Definition von Erfolg nicht nur der finanzielle Aspekt im Sinne von „gesicherter Existenz“ berücksichtigt werden sollte, sondern vielmehr auch die subjektive Komponente, also Zufriedenheit und Glück mit dem eigenen Unternehmen.

4.2 Das Fortbestehen der Neugründung

Als idealen Zeitraum zur Beurteilung, ob von einem „erfolgreichen“ Unternehmen gesprochen werden kann oder nicht, gibt McKenzie (2000) eine Zeitspanne von 5 Jahren an.

Wanzenböck (1998) zog eine 5%-Stichprobe all jener Personen, die im Jahre 1990 in Österreich ein Unternehmen gegründet haben, und untersuchte unter anderem die „Überlebensrate“ dieser Neugründungen. In dieser 5% Stichprobe wurde die größte Zahl an Personen, die ihr Unternehmen wieder geschlossen haben, im dritten Jahr nach der Gründung verzeichnet.

Werner (2004) gibt als ein Minimalkriterium für unternehmerischen Erfolg das Überleben der Neugründung an.

Auch Moser, Batinic und Zempel (1999) nennen an erster Stelle das „Überleben“ des neu gegründeten Unternehmens.

4.3 Wachstum und Gewinn

Werner (2004) führt an, dass das Mitarbeiterwachstum, bzw. die Entwicklung von Ein-Personen-Unternehmen zu einem immer komplexer und größer werdenden Gefüge, als einer der verlässlichsten Indikatoren für Erfolg angesehen werden kann. Die Messung des Erfolges am jährlichen Gewinn des Unternehmens liefert nach Werner (2004), aufgrund jährlicher Schwankungen, nur ungenaue Ergebnisse.

Moser et al. (1999) führen, neben ihrem Hauptkriterium „Überleben der Neugründung“, auch das Wachstum des Unternehmens an. Auch die Selbsteinschätzung des eigenen Erfolges, die Zufriedenheit mit der eigenen Situation als Unternehmer und die Beurteilung durch externe Personen, wie Kunden, Freunde oder Berater, werden als Indikatoren angegeben.

4.4 Arbeitszufriedenheit

Das Wort „Burnout“ ist mittlerweile zu einem Modewort avanciert. Mit Burnout geht nicht nur ein Zuviel an mengenmäßiger Arbeit einher, sondern auch ein Zuwenig an Wohlbefinden und Zufriedenheit im arbeitsbezogenen Kontext. Der Begriff Arbeitszufriedenheit bezieht sich nicht nur auf die Art und den Inhalt der Tätigkeit, sondern auch auf Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung.

In der Literatur werden zur Vereinheitlichung des Begriffes Arbeitszufriedenheit immer wieder neue Inhalte und Faktoren diskutiert, die im Zusammenhang mit der Zufriedenheit am Arbeitsplatz stehen. Von Rosenstiel (2007) spricht beispielsweise von der Einstellung zur Arbeit, der Identifikation mit der Arbeit, der Arbeitsmoral und dem Betriebsklima. Zur Eingrenzung des Begriffes schlägt Von Rosenstiel (2007) Kriterien vor, die eine genauere Definition ermöglichen sollen:

Physisch-ökonomische Akzente: Hierunter fallen objektive Kriterien, wie Arbeitsbedingungen und finanzielle Entlohnung.

Soziale Akzente: Unter sozialen Akzente werden alle zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz subsummiert.

Selbstverwirklichungsorientierte Akzente: Im 21. Jahrhundert werden die Grundbedürfnisse,

wie das Bedürfnis nach Sicherheit und Nahrung, zumindest in den westlichen Ländern dieser Welt größtenteils befriedigt. Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, das an oberster Stelle der Bedürfnispyramide steht und niemals vollends gestillt werden kann, ist in den industrialisierten Ländern bereits ein Thema.

Bei Dette, Abele & Renner (2004) zeigte sich aus einer metaanalytischen Untersuchung zur Definition und Messung von Berufserfolg, dass Zufriedenheitseinschätzungen weitverbreitet sind wenn es darum geht, beruflichen Erfolg einzukreisen. Zufriedenheit sollte nicht eindimensional betrachtet werden, sondern in ihre verschiedenen Aspekte aufgesplittet werden. Dette et. al nennen in diesem Zusammenhang unter anderem die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung.

Zum Beispiel kann bei einer Person die Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung sehr hoch sein, die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen jedoch sehr niedrig. Da bei einer generalisierten Betrachtung der diagnostische Wert verfälscht werden würde, ist es stets wichtig die einzelnen Aspekte getrennt und unabhängig voneinander zu betrachten.

Die Zweifaktorentheorie von Herzberg kann zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit herangezogen werden, wobei diese Theorie in engem Zusammenhang mit Arbeitsmotivation steht. Herzberg unterscheidet in seiner Zweifaktorentheorie zwischen Hygiene Faktoren und Motivatoren. Hygiene Faktoren dienen dazu, Unzufriedenheit zu vermeiden indem sie dem Entstehen negativer Zustände entgegenwirken. Sie führen jedoch nicht automatisch zu Zufriedenheit. Auf die Arbeitswelt bezogen sind Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit, Gehalt und persönliche berufsbezogene Lebensbedingungen zu nennen. Auf der anderen Seite stehen die Motivatoren, die durch das Streben nach Wachstum und Expansion gekennzeichnet sind. Hierunter fallen Aufstiegsperspektiven, Möglichkeiten zum Wachstum, Tragen von Verantwortung und Anerkennung der eigenen Leistung (Von Rosenstiel, 2007).

4.5 Erfolgseinschätzung

Schenk (1998) schließt neben der Arbeitszufriedenheit, auch das Ausmaß der Zielerreichung in persönlicher Hinsicht bzw. die Erfolgseinschätzung als subjektives Kriterium mit ein. Abele (2004) hat sich in ihrer Studie mit der Operationalisierung von beruflicher Laufbahnentwicklung beschäftigt und umfasst subjektive Erfolgskriterien mit Arbeitszufriedenheit, Karrierezufriedenheit und Erfolgseinschätzung.

B EMPIRISCHER TEIL

5. Methode

5.1 Die Fragebogenmethode

Um eine optimale Durchführung der Untersuchung zu gewährleisten, wurde vorab über potentielle Untersuchungsmethoden und Erhebungsinstrumente ausführlich recherchiert.

Mummendey & Grau (2008) diskutieren, dass sich die Fragebogenmethode, vor allem zur Erfassung von Persönlichkeits- und Einstellungsmessungen behauptet habe. Auf der einen Seite können mit dem Fragebogen Erlebensweisen, innere Zustände und Gedanken erfragt werden, die sich schwer oder gar nicht von außen beobachten ließen. Auf der anderen Seite werden durch Datenerhebungen mittels Fragebögen standardisierte und somit für alle Versuchsteilnehmer gleiche Bedingungen geschaffen. Auch wird datenschutzrechtlichen Auflagen stattgegeben, da eine Fragebogenerhebung eine anonyme Durchführung zulässt. Den Teilnehmern kann bei der Bearbeitung der Fragen die Möglichkeit geboten werden, die getätigten Antworten zu reflektieren. Selbstbeobachtung und Selbstbeschreibung werden dadurch möglich.

Ein besonderes Augenmerk der Fragebogenmethode ist das Setting bzw. die Untersuchungssituation: wenn die Beantwortung der Befragung anonym erfolgen kann, die getätigten Antworten nicht auf die eigene Person rückführbar sind und die teilnehmende Person auch keine negativen Konsequenzen aufgrund ihrer gegebenen Antworten zu fürchten haben, sind ehrliche und genaue Urteile am ehesten zu erwarten. Die Bereitschaft an einer Studie teilzunehmen ist auch von der Bedeutsamkeit der Untersuchungsergebnisse abhängig, die für Personen individuell unterschiedlich sein können. Auch die Dauer der Befragung spielt für die Bereitschaft zur Teilnahme eine große Rolle.

5.2 Fragebogen-Pretest: Fokusgruppe

Um den Fragebogen auf seine Einsatzfähigkeit zu prüfen, wurde die Rohversion im Frühjahr 2010 einer Fokusgruppe vorgelegt.

Typischerweise bestehen nach Krueger (1991) Fokusgruppen aus 7-10 Personen.

Die Größe einer Gruppe legt Krueger aufgrund folgender Überlegungen fest:

Eine Gruppe muss klein genug sein, um die Möglichkeit für alle teilnehmenden Personen zu schaffen, sich zu Wort zu melden und angehört zu werden. Diese Bedingungen sollen dazu

dienen, möglichst viele unterschiedliche Meinungen zu hören, die dann in die Diskussionsrunde mit aufgenommen werden können.

Des Weiteren soll eine gewisse Homogenität hinsichtlich personenspezifischer Charakteristika, die das Forschungsziel betreffen, vorhanden sein. Idealerweise sollten sich die Personen untereinander nicht kennen, da dadurch dem Öffnen eigener Wertvorstellungen und Meinungen entgegenwirkt wird.

Fokusgruppen stellen eine Real-life- Situation dar und stehen somit im Gegensatz zu den typischen kontrollierten Konditionen in Experimenten, wie es in quantitativen Studien der Fall ist. Die natürliche, entspannte Atmosphäre in Fokusgruppen fördert ungehaltene Bemerkungen und das Einwerfen eigener Ideen. Der Moderator kann jederzeit in das Geschehen eingreifen, wenn die Gruppe vom Thema abgekommen ist. Die Durchführung von Fokusgruppen ist zu meist mit geringen Kosten verbunden.

Zur Durchführung der Fokusgruppen-Vorabhebung wurden 5 selbstständige Personen, die den Kriterien nach Krueger genügten, eingeladen.

Die Instruktion lautete, sich den Fragebogen erst einmal durchzulesen und im Anschluss daran zügig zu beantworten.

Nach der Befragung folgte eine Diskussionsrunde. Dabei wurden alle Teilnehmer aufgefordert eine Art „Brainstorming“ zu machen und alle Gedanken, Meinungen und Ideen zu nennen, die in Verbindung mit dem Fragebogen stehen.

Folgende Themen wurden aufgrund der Ergebnisse aus dem Brainstorming diskutiert:

- Akzeptanz des Fragebogens in der Fokusgruppe
- Layout
- Dauer der Befragung
- Probleme bei der Beantwortung
- Verständlichkeit der Items
- Interesse an der Thematik
- Schwierigkeit der Items

Aufgrund des breiten und tiefgreifenden Feedbacks konnte der Fragebogen modifiziert, Verbesserungsvorschläge berücksichtigt und Mängel beseitigt werden.

5.3 Fragestellungen, Hypothesen und Modelle

Die konzipierten Fragestellungen unterteilen sich in zwei Bereiche:

I. Deliberate Practice, Humankapital und Dauer der Arbeitslosigkeit

H1: Deliberate Practice steht in positivem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg.

Unternehmensbezogene Deliberate Practice Aktivitäten stehen in positivem Zusammenhang mit dem Erfolg von Unternehmern, da relevantes Wissen und Fähigkeiten angeeignet und kognitive Kapazitäten ausgebaut werden (Swanepoel, 2008).

H2: Humankapital steht in positivem Zusammenhang mit Deliberate Practice.

Studien postulieren einen direkten Zusammenhang zwischen Deliberate Practice und unternehmerisches Wissen (Unger, 2006). Die Ausübung von Deliberate Practice zeigt vor allem positive Effekte auf das Generieren von sogenannten Meta-skills, Fähigkeiten die Lernprozesse begünstigen (Leighton, 2009).

H3: Das Humankapital des Gründers steht in positivem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg.

Wissen und Lernprozesse tragen maßgeblich zum Erfolg von kleinen Unternehmen bei (Niessen, 2006). Diese Annahme wird durch eine metaanalytische Untersuchung gestützt, in der ein positiver Gesamtzusammenhang zwischen Humankapital und Erfolg postuliert wurde (Unger, 2006).

H4: Humankapital steht in indirektem positivem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg, der über Deliberate Practice vermittelt wird.

Unger (2006) postuliert in seiner Studie auch indirekte Effekte: vorangegangenes Wissen und kognitive Fähigkeiten stehen, über den Mediator Deliberate Practice, in positivem Zusammenhang mit unternehmerischen Erfolg.

H5: Die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Unternehmensgründung

steht in negativem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg.

Ritsilä und Tervo (2002) postulieren einen nicht linearen Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Wahrscheinlichkeit ein Unternehmen zu gründen. Pissarides (1992) weist auf einen Abbau von arbeitsbezogenen Fähigkeiten bei Langzeitarbeitslosen hin.

Folgendes Modell wird zur Überprüfung der Hypothesen H1-H5 abgeleitet:

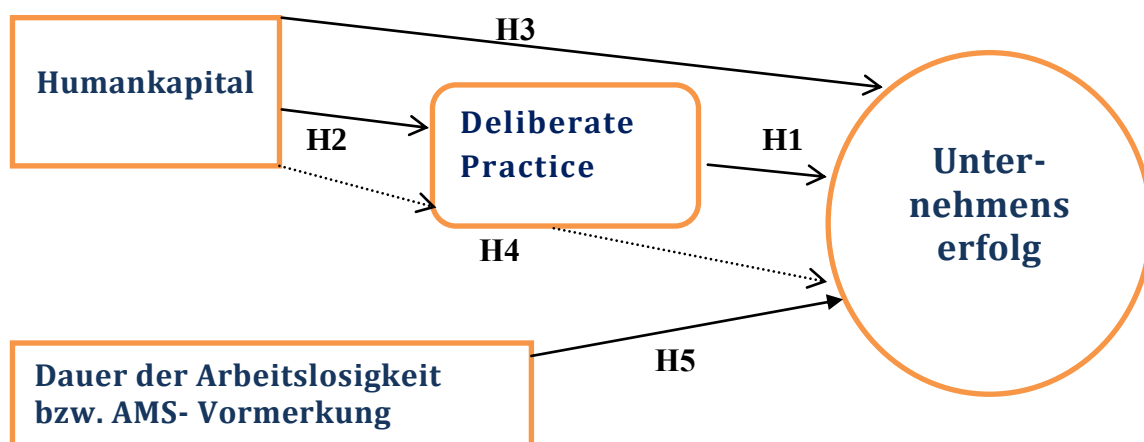


Abbildung 3: Modell – Hypothesenprüfung Deliberate Practice, Dauer der Arbeitslosigkeit, Humankapital und Unternehmenserfolg

II Deliberate Practice und Personal Initiative

H6: Die Personal Initiative eines Gründers aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung steht in positivem Zusammenhang mit Deliberate Practice.

Frese und Fay (2001) definieren Personal Initiative mit Zielgerichtetheit, Proaktivität und Lösungsorientierung. Deliberate Practice beinhaltet das Ausüben von zielgerichteten Aktivitäten zur Leistungsverbesserung bzw. Problembearbeitung (Ericsson, Krampe und Tesch-Römer, 1993).

Folgendes Modell wird zur Überprüfung der H6 abgeleitet:

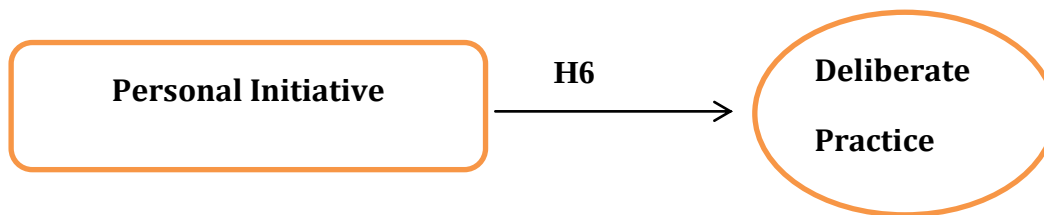


Abbildung 4: Modell – Hypothesenprüfung Deliberate Practice und Personal Initiative

5.4 Beschreibung des Erhebungsinstruments

Folgende Dimensionen wurden im Fragebogen erhoben:

Humankapital: Um das Humankapital der Untersuchungsteilnehmer zu eruieren, wurden neben vier ökonomischen Wissensfragen (Krauss 2003; Korunka 2006), (Item 71 bis 74) Fragen zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung (Item 3) und Erfahrungen in der Branche der Gründung (Item 16) gestellt.

Personal Initiative: Zur Erhebung der Personal Initiative wurden in deutscher Version jene Items in den Fragebogen mit aufgenommen, die Frese 1997 unter dem Namen „Personal Initiative Scale“ konzipierte und seither mehrfach für weitere Arbeiten herangezogen wurde (Items 28-33). Die Personen wurden dazu angehalten in einem fünf-kategoriellen Antwortformat zwischen „trifft vollständig zu“ und „trifft gar nicht zu“ zu wählen.

Deliberate Practice: Zur Messung der „Deliberate Practice“ wurden die von Unger 2006 konzipierten Deliberate-Practice-Aktivitäten für Unternehmer in den Fragebogen mit aufgenommen (Item 34-43). Auch in dieser Skala konnte fünf-kategoriell zwischen „trifft vollständig zu“ und „trifft gar nicht zu“ gewählt werden.

Unternehmenserfolg: Zur Definition und Messung des Unternehmenserfolges wurde in objektive und subjektive Komponenten für Unternehmenserfolg unterteilt:

Objektive Komponente: Überleben des Unternehmens
Mitarbeiterwachstum

Subjektive Komponente: Arbeitszufriedenheit
Subjektive Einschätzung des Erfolges

Obwohl aus der Datenbank die Informationen hervorging, ob das Unternehmen am 31. Jänner 2010 noch aufrecht war oder nicht, wurden zusätzlich Kontrollfragen in das Erhebungsinstrument mit aufgenommen, die Informationen zum aktuellen Beschäftigungsstatus gaben (Item 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 18).

Zur Messbarmachung von Unternehmenswachstum wurde zum einen ein Item gebildet, das über die Anzahl der Beschäftigten im ersten Jahr der Unternehmensgründung und über die Anzahl der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung informiert soll. Zusätzlich wurde dabei jeweils zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen unterschieden (Item 14).

Zur subjektiven Erfolgsmessung wurden Fragen zur Arbeitszufriedenheit (5 Items) und Fragen zur subjektiven Einschätzung des Erfolges (1 Item) in das Erhebungsinstrument mit aufgenommen.

Die 5 Items, die die Arbeitszufriedenheit betrafen behandelten folgende Themen: Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Inhalt, Art der Tätigkeit), Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Zufriedenheit mit der Einteilung der Arbeitszeit und Zufriedenheit mit der Stabilität des Arbeitsplatzes. Sowohl die Frage nach der Einschätzung des Erfolges, als auch die Frage nach der Arbeitszufriedenheit konnte in einem fünf-kategoriellen Bewertungssystem beantwortet werden.

<i>Dimension</i>	<i>Item</i>	<i>Fragestellung</i>
<i>Humankapital</i>	3	„Höchste abgeschlossene Schulbildung“
	16	„Haben Sie vor Ihrer Selbstständigkeit bereits Erfahrungen in der Branche Ihrer Gründung gesammelt?“
	71-74	„Wenn ich Geld mit hoher Rendite anlegen möchte, jedoch kein Risiko eingehen will, dann...“ „Meine Kernaufgabe als Betriebsführer besteht aus...“ „Wenn ich den Gewinn meiner Firma erhöhen möchte, dann...“ „Ich kontrolliere mein Geschäft durch...“ <i>(es war jeweils aus 4 Antwortmöglichkeiten die eine Richtige Antwort auszuwählen)</i>
<i>Personal Initiative</i>	28-33	„Ich bevorzuge bei Problemen eine aktive Herangehensweise.“ „Sobald etwas schief läuft, fange ich an nach Lösungen zu suchen.“ „Ich ergreife immer die Eigeninitiative, wenn andere dies nicht tun.“ „Ich nutze schnell gegebene Möglichkeiten um meine Ziele zu erreichen.“ „Gewöhnlich erledige ich mehr als von mir verlangt wird.“ „Ich habe besonderes Talent in der Realisierung von Ideen.“
<i>Deliberate Practice</i>	34-43	„Ich nehme häufig an Seminaren, Workshops oder Kursen teil um meine Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.“ „Ich lese häufig Bücher oder Fachzeitschriften um meine

		Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.“ „Ich beobachte häufig andere Unternehmer um meine Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.“ „Ich kontrolliere/überprüfe häufig meine gesetzten Handlungen oder Entscheidungen.“ „Ich suche häufig nach neuen Strategien/Vorgehensweisen um meine unternehmerischen Leistungen zu verbessern.“ „Ich gehe häufig arbeitsbezogene Problemstellungen/Situationen genau gedanklich im Kopf durch bevor ich Handlungen setze.“ „Ich hole mir häufig Feedback für meine unternommenen, arbeitsbezogenen Tätigkeiten.“ „Ich suche häufig den Rat von Kollegen oder Experten um meine Leistungen zu verbessern.“ „Ich nehme häufig an Messen, Tagungen oder Kongressen teil um meine unternehmerischen Kompetenzen zu erweitern.“ „Ich führe häufig private Gespräche mit Freunden, Bekannten oder der Familie über meine arbeitsbezogenen Inhalte.“
<i>Unternehmenserfolg</i>		
Objektive Komponente	8	„Ihr beruflicher Status aktuell“
	14	„Wie viele Personen beschäftigen Sie/haben Sie beschäftigt?“
Subjektive	10	„Wenn Ihr Unternehmen existiert, wie schätzen Sie Ihren Erfolg ein?“

Komponente		
	51-55	„Wie zufrieden sind Sie derzeit mit Ihrer Tätigkeit (Inhalt, Art der Tätigkeit)?“ „Wie zufrieden sind Sie derzeit mit Ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten?“ „Wie zufrieden sind Sie derzeit mit Ihren Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten?“ „Wie zufrieden sind Sie derzeit mit der Einteilung Ihrer Arbeitszeit?“ „Wie zufrieden sind Sie derzeit mit der Stabilität Ihres Arbeitsplatzes?“

Tabelle 2: Die Items der Dimensionen im Detail

6. Durchführung

6.1 Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe beinhaltet Personen, die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert sind und schließt somit folgende Personengruppen ein:

- Selbstständige erwerbstätige Personen
- Natürliche Personen, die Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind
- GesellschafterInnen einer OG, wenn die Gesellschaft Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist
- KomplementärInnen einer KG, wenn sie Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind
- GesellschafterInnen oder GeschäftsführerInnen einer GmbH, wenn die Gesellschaft Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist.

(Quelle: help.gv.at)

Zur weiteren Klassifikation wurden aus diesem Pool von GSVG-pflichtversicherten Personen jene Personen selektiert, die diesen Status im Jahre 2003 oder 2004 angenommen haben und unmittelbar vor dieser Pflichtversicherung beim AMS als arbeitslos gemeldet waren oder einer geförderten Beschäftigung des AMS nachgingen und somit dort vorgemerkt waren.

Folgende Zusatzinformationen und Charakteristika waren zur intendierten Stichprobe bereits vor Datenerhebung bekannt und wurden bei der Erarbeitung der Forschungsfragen berücksichtigt:

Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Unternehmensgründung: Die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. die Dauer der AMS-Vormerkung vor der Gründung des Unternehmens war vorab bekannt und wurde dazu in 3 Bereiche gegliedert:

- 0-3 Monate Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Gründung
- 3-6 Monate Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Gründung
- mehr als 6 Monate Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Gründung

Fortbestand der Unternehmensneugründung: Des Weiteren stand vorab fest, ob die im Jahre 2003 oder 2004 gegründeten Unternehmen bis zum 31. Jänner 2010 noch fortbestanden bzw. „überlebten“, oder ob die Unternehmer zwischenzeitig bereits wieder in eine unselbstständige Beschäftigung gewechselt haben.

Aufgrund der Charakteristika dieser Stichprobe konnte folgende Vorab-Kategorisierung vorgenommen werden:

Fortbestand des Unternehmens bis 31. 01. 2010:	Dauer der Arbeitslosigkeit vor Gründung des Unternehmens in Monaten:		
	0-3	3-6	>6
JA			
NEIN			

Tabelle 3: Vorab-Kategorisierung der Stichprobe

6.2 Durchführungsmethode

Nach den Diskussionsbeiträgen der Fokusgruppe wurde das Erhebungsinstrument weiter modifiziert und die Endversion im Juli 2010 postalisch versendet.

Die Vorab-Informationen über die Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Gründung und den Unternehmensfortbestand konnten dafür genutzt werden, die Fragebögen hinsichtlich dieser Kriterien in 6 verschiedene Kategorien zu gliedern und die Fragebögen auf Basis dieser *Einteilung* nach Kategorien in 6 unterschiedlichen Farben zu drucken. Die Farben wurden den Personengruppen wie folgt zugeteilt:

Fortbestehen des Unternehmens (Stichtag 31.1.2010)	Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	Anzahl der befragten Personen	Farbliche Zuordnung der Fragebögen
ja	0-3	1.045	gelb
	3-6	585	beige
	>6	305	rot
nein	0-3	1.415	rosa
	3-6	809	hellblau
	>6	477	grün

Tabelle 4: Zuteilung der Farben zu den Personengruppen

Die Fragebögen wurden maschinell kuvertiert. Ein frankiertes Kuvert wurde den Teilnehmern für die Rücksendung der Bögen beigelegt. Um den Studienteilnehmern über Sinn und Zweck der Studie zu informieren, wurde zusätzlich ein Begleitbrief erstellt.

Die Studienteilnehmer erhielten die Möglichkeit den Fragebogen auch online auszufüllen. Zu diesem Zweck wurde ein Onlineportal eingerichtet, indem die Fragen 1:1 aus dem vorgefertigten Fragebogeninhalt übernommen wurden. Für die Online-Teilnahme erhielten, die Studienteilnehmer einen Code, der im Begleitbrief versehen war und mit dem sich die Befragten online in das Portal einloggen konnten.

Für den Erhalt der schriftlich retournierten Fragebögen wurde ein Postfach eingerichtet bzw. gemietet.

7. Ergebnisse

7.1 Rücklauf

Von den 4636 versendeten Fragebögen wurden 236 ausgefüllte Bögen postalisch retourniert. 50 Personen bevorzugten den Fragebogen online auszufüllen. Da ein Unternehmer angab, sein Unternehmen im Jahr 1950 gegründet zu haben, musste dieser für die Auswertung ausgeschlossen werden. Insgesamt gingen 285 beantwortete Bögen in die Auswertung mit ein. Die Rücklaufquote beträgt 6,1 %.

N = 4636 n = 285 (6,1%)		Dauer der Arbeitslosigkeit					
		0 – 3 Monate		3 – 6 Monate		> 6 Monate	
		N	n	N	n	N	n
Fortbestand	Ja	1.045 (22,5%)	90 (31,6%)	585 (12,6%)	53 (18,6%)	305 (6,58%)	23 (8,1%)
	Nein	1.415 (30,5%)	55 (19,3%)	809 (17,4%)	41 (14,4%)	477 (10,3%)	23 (8,1%)

Tabelle 5: Stichprobe – Rücklauf nach Fortbestand und Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS Vormerkung vor Unternehmensgründung. „N“ repräsentiert jeweils die Gesamtstichprobe absolut und prozentuell in der jeweiligen Kategorie. „n“ repräsentiert den Rücklauf absolut und prozentuell in der jeweiligen Kategorie in Bezug auf Basis die Gesamtstichprobe.

Übereinstimmung der Angaben mit der Datenbank

Aufgrund der Vorab-Informationen konnten, wie bereits beschrieben, Schlussfolgerungen hinsichtlich des Fortbestehens und der Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Gründung gezogen werden. Um die Informationen aus der Datenbank zu stützen wurden im Erhebungsinstrument zusätzlich Kontrollfragen eingerichtet, die u.a. den aktuellen Beschäftigungsstatus der Personen und den Zeitpunkt der Unternehmensgründung erhoben. Somit konnten die Informationen aus der Datenbank mit den Angaben der befragten Personen gegenübergestellt werden:

Es zeigte sich, dass in 92 % (262 Personen) der Fälle die Informationen aus der Datenbank mit den Angaben der Personen übereinstimmten.

Aufgrund der Tatsache, dass die Stichprobe aus der Datenbank mit dem 31.1.2010 gezogen wurde und der Befragungszeitpunkt erst 6 Monate später erfolgte, können Schwankungen im Beschäftigungsstatus dahin gehend zurück geführt werden.

Für die folgenden Berechnungen wurde daher nach den angegebenen Beschäftigungsstatus der Personen selbst gegliedert und für die Auswertung verwendet.

7.2 Darstellung der Stichprobe nach Häufigkeitsverteilung

Geschlecht

Insgesamt haben 178 Männer (63 %) und 103 Frauen (37 %) den Fragebogen retourniert bzw. online ausgefüllt. Aufgrund fehlender Angaben konnten 4 Fälle dem Geschlecht nicht zugeordnet werden.

Alter

Die meisten Personen, die an der Befragung teilnahmen waren zwischen 41 und 50 Jahre alt. 109 Personen (38 %) haben in dieser Gruppe den Fragebogen retourniert. 78 Personen (27 %) gaben an zwischen 51 und 60 Jahre alt zu sein, 70 Personen (25 %) gaben an 31 bis 40 Jahre alt zu sein. Von den 21 bis 30 jährigen wurden lediglich 15 Bögen (5 %) ausgefüllt retourniert. Die kleinste Gruppe bilden Personen mit über 61 Jahren. Hier wurden 12 Fragebögen (4 %) ausgefüllt. Eine Person zog es vor keine Altersangabe zu machen.

n=285	21-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	> 61 Jahre
Männer	7 (2,5%)	43 (15,4%)	61 (21,8%)	54 (19,3%)	12 (4,3%)
Frauen	8 (2,9%)	26 (9,3%)	47 (16,8%)	22 (7,9%)	0 (0%)

Tabelle 6: Rücklauf nach Alter und Geschlecht

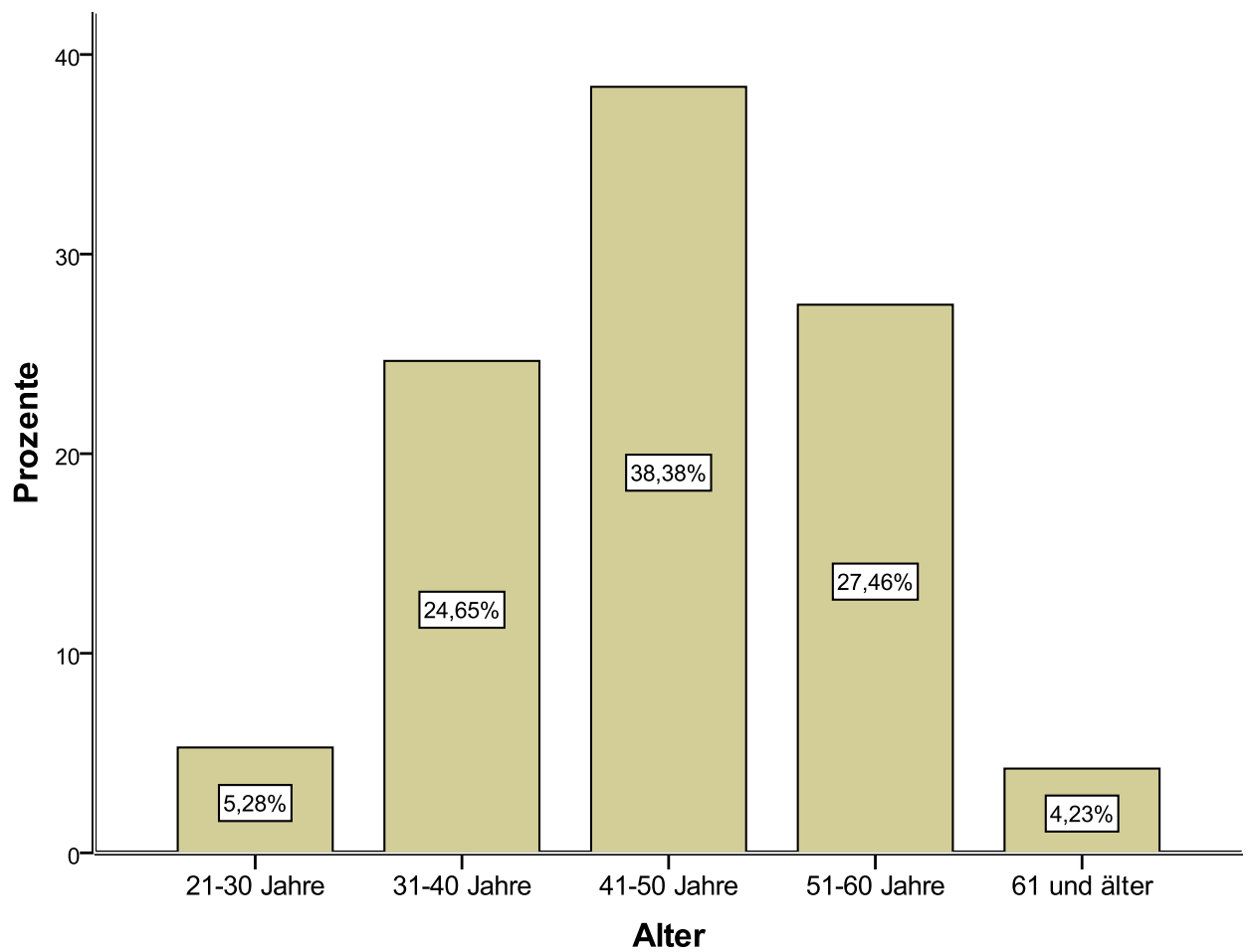


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung nach Alter

Höchste abgeschlossene Schulbildung

Insgesamt gaben 283 Personen Informationen zu ihrer höchsten abgeschlossenen Schulbildung an. Zwei Personen zogen es vor hierzu keine Informationen bekannt zu geben. Die größte Gruppe mit 94 Personen (33 %) bilden jene Personen mit Pflichtschule und Lehrabschluss. 53 Personen (19 %) gaben an eine Handelsschule oder Fachschule absolviert zu haben. 47 Personen (17 %) sind Akademiker, 43 Personen (15 %) haben BHS-Abschluss, 29 Personen (10 %) AHS-Abschluss und 17 Personen (6 %), die kleinste Gruppe, haben Pflichtschul- bzw. Hauptschulabschluss.

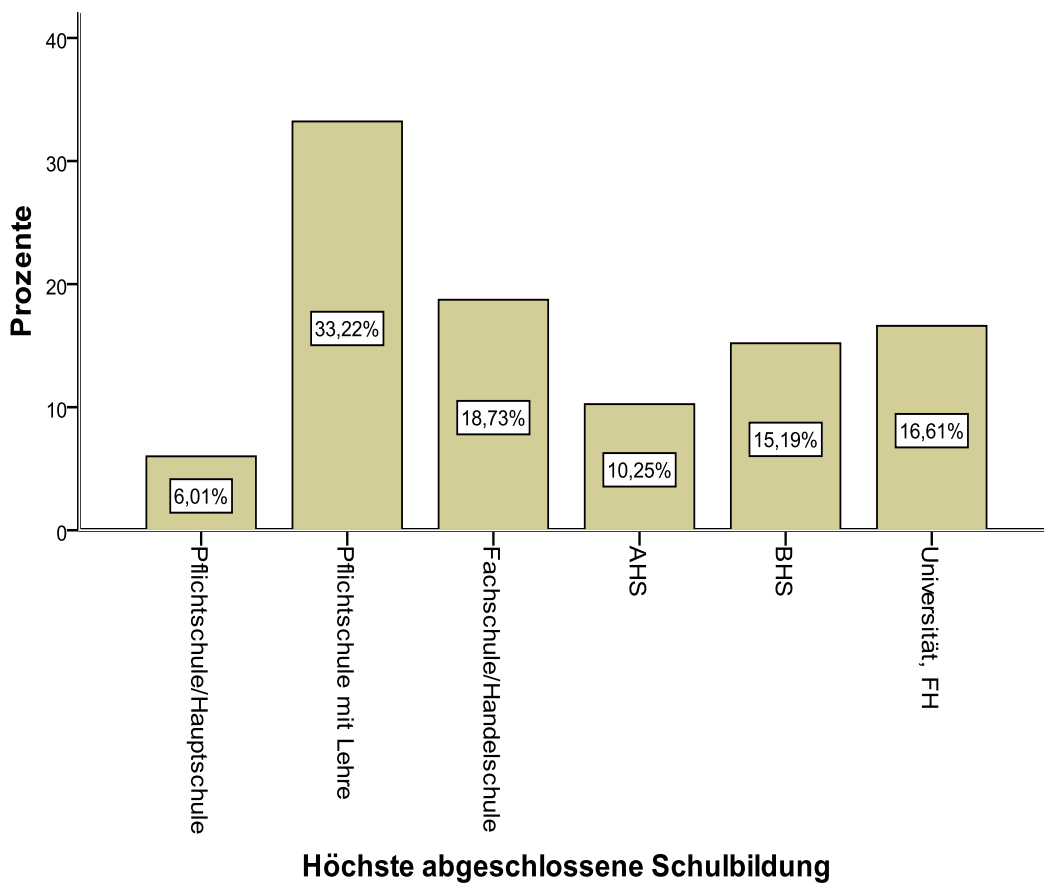


Abbildung6: Häufigkeitsverteilung nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Familiärer Status

72 Personen (25 %) gaben an alleine zu leben. 211 Personen (75 %) gaben an mit einem/r (Ehe-) Partner/in zusammen zu leben. 2 Personen wollten hierzu keine Auskunft geben.

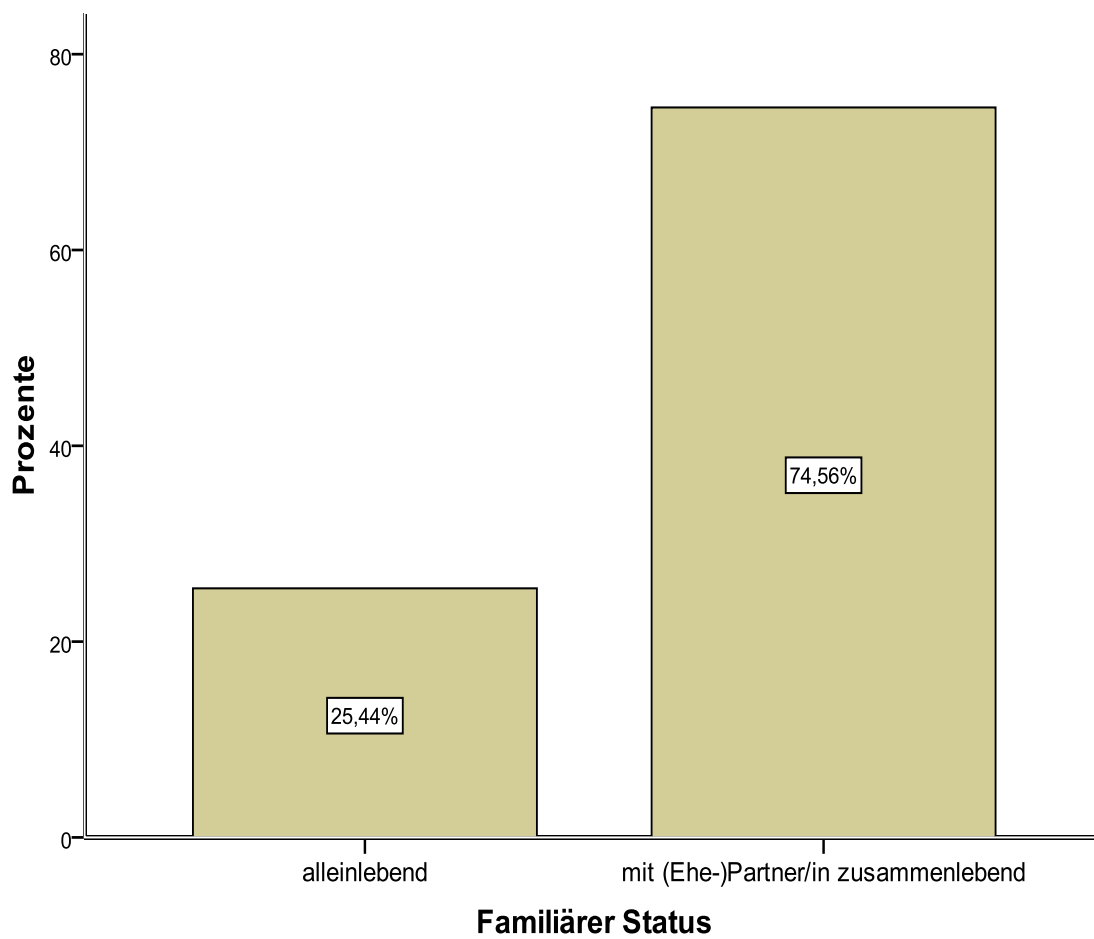


Abbildung7: Häufigkeitsverteilung nach familiärem Status

Erfahrung in der Branche vor der Unternehmensgründung

224 Personen (79 %) gaben an, bereits vor der Gründung Ihres Unternehmens Erfahrung in der Branche der Gründung gesammelt zu haben. 58 Personen (21 %) hingegen konnten keine Berufserfahrung in der Branche vor der Gründung vorweisen. 3 Personen enthielten sich ihrer Stimme.

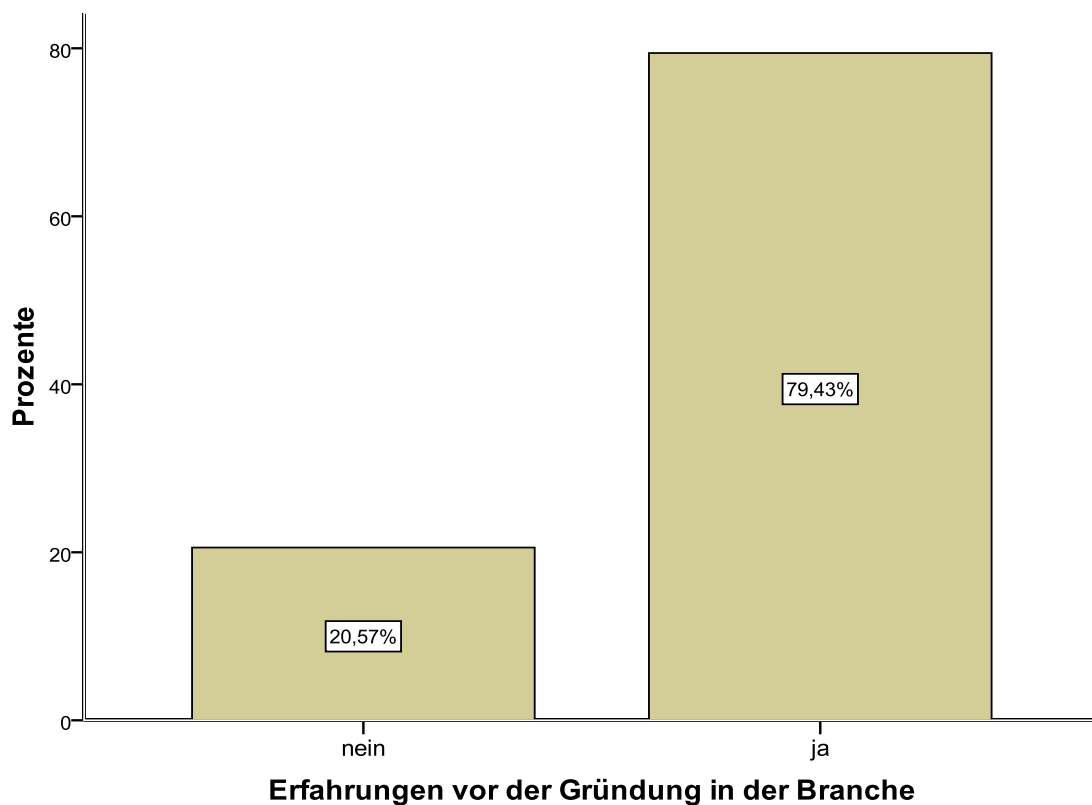


Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung nach Erfahrung in der Branche vor der Gründung

Mitarbeiterwachstum

Von den 166 Personen, deren Unternehmen bis dato noch immer fortbestand, gaben 68 Befragte (26 %) an zum jetzigen Zeitpunkt mehr Personen zu beschäftigen als zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung. 193 Befragte (74 %) gaben an, dass ihre Zahl an Beschäftigten im Vergleich zum Zeitpunkt der Gründung nicht gestiegen sei. 24 Personen wollten zu dieser Frage keine Auskunft geben.

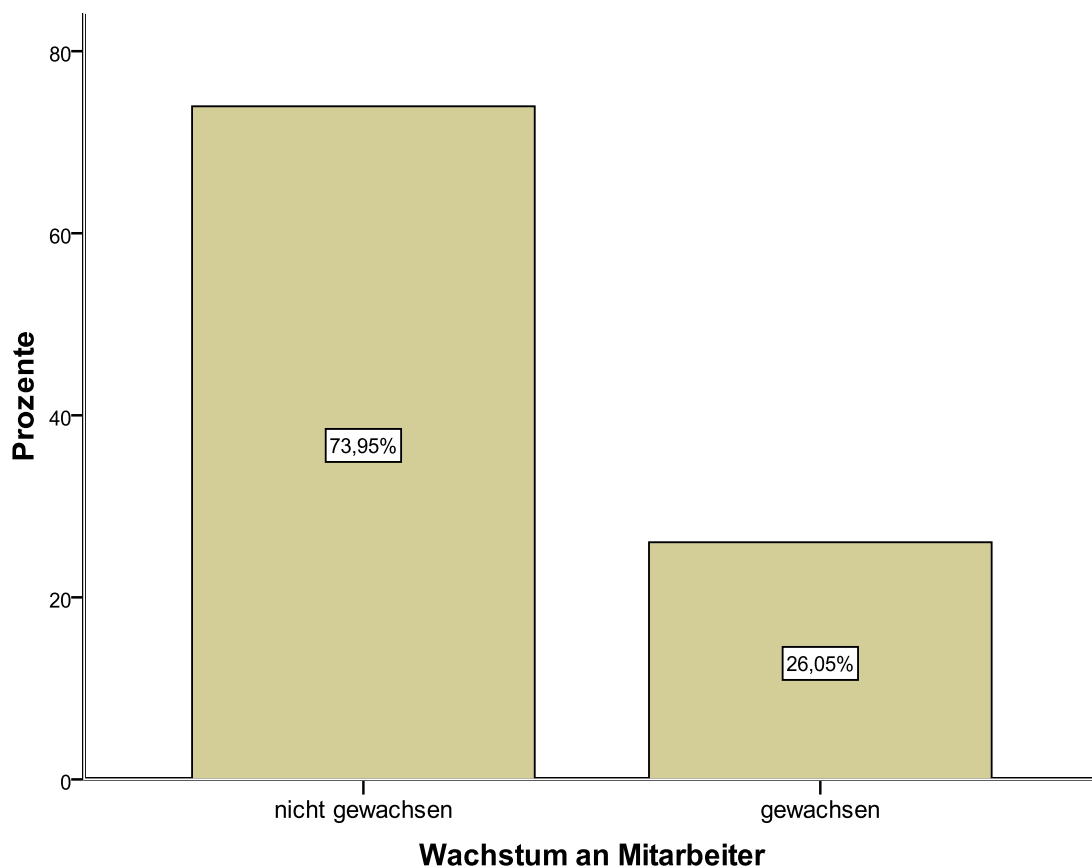


Abbildung 9: Häufigkeitsverteilung nach Mitarbeiterwachstum

7.3 Statistische Auswertung

Die Berechnungen erfolgten unter Verwendung des Statistikprogrammes SPSS 17 für Windows.

Folgende statistische Verfahren wurden für die Berechnungen herangezogen:

Reliabilitätsanalyse (Cronbach`s Alpha)

Cronbach`s Alpha ist das gebräuchlichste Maß zur Prüfung der Reliabilität. Die Reliabilität eines Tests gibt Auskunft darüber, wie genau und zuverlässig der Test auch tatsächlich das misst, was er zu messen angibt. Es ist ein Maß der sogenannten „Internen Konsistenz“: je ähnlicher sich die Items in einem Test sind (und je länger der Test ist), desto größer ist die Reliabilität. Die Item-Trennschärfe gibt das Ausmaß an, mit der jedes einzelne Item mit der Punktschätzung der restlichen Items korreliert. Je höher die Trennschärfe jedes einzelnen Items, desto besser passen die Items eines Tests zueinander (Bortz & Döring, 2006).

Korrelation

Die Berechnung von Korrelationen dient dazu, die Enge und Richtung des Zusammenhanges zwischen zwei oder mehreren Variablen festzustellen. Korrelieren zwei Variablen positiv miteinander, besagt das, dass hohe Ausprägungen auf dem einen Merkmal mit hohen Ausprägungen auf dem anderen Merkmal einhergehen. Die Enge des statistischen Zusammenhanges wird durch den Korrelationskoeffizienten r quantifiziert, dessen Bedeutsamkeit durch einen Signifikanztest überprüft wird (Bortz & Döring, 2006).

Regressionsanalyse

Das Ziel von Regressionsanalysen ist es, die Beziehung zwischen einer oder mehreren unabhängigen Variablen (Prädiktorvariable) und einer abhängigen Variable (Kriteriumsvariable) zu analysieren und quantitativ zu beschreiben. Ziel ist es, Kriteriumswerte, also den Grad den eine oder mehrere unabhängige Variablen auf eine einzelne abhängige Variable haben, vorherzusagen (Brosius, 2008). Am Regressionskoeffizienten β (Beta) lässt sich der Beitrag einer unabhängigen Variable für die Erklärung bzw. Prognose der abhängigen Variable erkennen. In dieser Studie wird jeweils der standardisierte Regressionskoeffizient in den Ergebnisbeschreibungen berichtet.

Signifikanzniveau

Ein signifikantes Ergebnis liegt dann vor, wenn ein Signifikanztest eine sehr geringe Irrtumswahrscheinlichkeit feststellt. Ergebnisse mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5 % ($p < .05$) werden als statistisch „signifikant“, Ergebnisse mit weniger als 1 % ($p < .01$) als statistisch „hochsignifikant“ bezeichnet (Bortz & Döring, 2006).

7.3.1 Prüfung der Reliabilität – Reliabilitätsanalysen

Die Prüfung der Reliabilität erfolgte für die Skalen Personal Initiative (Frese, 1997), Deliberate Practice (Unger, 2006) und Arbeitszufriedenheit.

Skala: Personal Initiative

<i>Item (Bezeichnung, Text)</i>	<i>Item-Skala</i>	
	<i>Cronbach α</i>	<i>Korrelationen</i>
Ich bevorzuge bei Problemen eine aktive Herangehensweise.	.80	.61
Sobald etwas schief läuft, fange ich an nach Lösungen zu suchen.	.80	.62
Ich ergreife immer die Eigeninitiative, wenn andere dies nicht tun.	.78	.69
Ich nutze schnell gegebene Möglichkeiten um meine Ziele zu erreichen.	.79	.64
Gewöhnlich erledige ich mehr als von mir verlangt wird.	.83	.46
Ich habe besonderes Talent in der Realisierung von Ideen.	.80	.58

Tabelle 7: Reliabilitätsanalyse - „Personal Initiative“

Skala: Deliberate Practice

<i>Item (Bezeichnung, Text)</i>	<i>Item-Skala</i>	
	<i>Cronbach α</i>	<i>Korrelationen</i>
Ich nehme häufig an Seminaren, Workshops oder Kursen teil um meine Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.	.64	.41
Ich lese häufig Bücher oder Fachzeitschriften um meine Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.	.70	.24
Ich beobachte häufig andere Unternehmer um meine	.67	.29

Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.		
Ich kontrolliere/überprüfe häufig meine gesetzten Handlungen oder Entscheidungen.	.64	.45
Ich suche häufig nach neuen Strategien/Vorgehensweisen um meine unternehmerischen Leistungen zu verbessern.	.62	.57
Ich gehe häufig arbeitsbezogene Problemstellungen/Situationen genau gedanklich im Kopf durch bevor ich Handlungen setze.	.66	.31
Ich hole mir häufig Feedback für meine unternommenen, arbeitsbezogenen Tätigkeiten.	.63	.51
Ich suche häufig den Rat von Kollegen oder Experten um meine Leistungen zu verbessern.	.65	.32
Ich nehme häufig an Messen, Tagungen oder Kongressen teil um meine unternehmerischen Kompetenzen zu erweitern.	.63	.44
Ich führe häufig private Gespräche mit Freunden, Bekannten oder der Familie über meine arbeitsbezogenen Inhalte.	.64	.37

Tabelle 8: Reliabilitätsanalyse - „Deliberate Practice“

Skala: Arbeitszufriedenheit <i>Item (Bezeichnung, Text)</i>	<i>Item-Skala</i>	
	<i>Cronbach α</i>	<i>Korrelationen</i>
Wie zufrieden sind Sie derzeit mit Ihrer Tätigkeit (Inhalt, Art der Tätigkeit)?	.75	.66
Wie zufrieden sind Sie derzeit mit Ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten?	.76	.62
Wie zufrieden sind Sie derzeit mit Ihren Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten?	.77	.59
Wie zufrieden sind Sie derzeit mit der Einteilung Ihrer Arbeitszeit?	.80	.51
Wie zufrieden sind Sie derzeit mit der Stabilität Ihres Arbeitsplatzes?	.77	.60

Tabelle 9: Reliabilitätsanalyse – „Arbeitszufriedenheit“

Ergebnisbeschreibung:

Grundsätzlich können Alpha-Werte über .60 als ausreichend, Werte über .70 als befriedigende und Werte über .80 als gute Homogenität der Items bzw. Skala interpretiert werden.

Das Cronbach'sche-Alpha der Items der Skala Personal Initiative liegt durchwegs zwischen .78 und .83. Diese Werte sind als befriedigend bis gut zu bezeichnen. Die Trennschärfen bzw. Item-Korrelationen liegen bei dieser Skala zwischen .46 und .69. Bei der Skala Deliberate Practice liegen die Werte zwischen .62 und .70. Dies kann als ausreichend bezeichnet werden. Die Trennschärfen reichen von .24 bis .57. Die Items der Skala Arbeitszufriedenheit liegen wiederum im zufriedenstellenden Bereich mit einem Cronbach-Alpha von .75 bis .80. Die Trennschärfen reichen hier von .51 bis .66.

7.3.2 Korrelationen

Im Folgenden wird die Stärke und Enge von Zusammenhängen, der im Fragebogen erhobenen Skalen beschrieben. Als Variablen werden das Fortbestehen des Unternehmens, das Mitarbeiterwachstum, Alter, Geschlecht, Schulbildung, Ökonomisches und BWL-Wissen, Erfahrung in der Branche der Unternehmensgründung, Personal Initiative, Deliberate Practice und die Dauer der Arbeitslosigkeit in die Korrelationsmatrizen miteinbezogen.

Für die Korrelationen mit „Fortbestand“ wurde jeweils die gesamte Stichprobe verwendet. Für die Korrelationen mit Wachstum, Arbeitszufriedenheit und Erfolgseinschätzung wurden jeweils nur jene Personen in die Auswertung mit einbezogen, deren Unternehmen zum Befragungszeitpunkt noch fortbestand. Für die weiterführenden Regressionsanalysen wurde mit dieser Kategorisierung fortgesetzt. Für die Berechnungen der Korrelationen wurde der Korrelationskoeffizient r nach Pearson verwendet. Für Skalen, die den Voraussetzungen für Pearson's r nicht genügten, wurde Spearman's r_s verwendet.

	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)
1) Fortbestehen	1	.14	.18**	.20**	.18**	.02	.14**	.00	.04	.09
2) Wachstum*	.14	1	-.01	.06	-.12	-.07	-.02	.00	.11	.13
3) Arbeits- Zufriedenheit*	.18**	-.01	1	.41**	-.11	.09	-.01	.34**	.22**	.06
4) Erfolgsein- schätzung*	.20**	.06	.41**	1	.06	.04	.15	.41**	.25**	.02
5) Schulbildung	.18**	-.12	-.11	.06	1	-.07	.03	-.08	.04	-.22**
6) Wissen	.02	-.07	.09	.04	-.07	1	-.06	.23	-.04	-.01
7) Erfahrung in der Branche	.14**	-.02	-.01	.15	.03	-.06	1	.06	.03	.10
8) Personal Initiative	.00	.00	.34**	.41**	-.08	.23	.06	1	.43**	.00
9) Deliberate Practice	.04	.11	.22**	.25**	.04	-.04	.03	.43**	1	.02
10) Dauer der AL	.09	.13	.06	.02	-.22**	-.01	.10	.00	.02	1

N = 285 *...n=166

Tabelle 10: Korrelationsmatrix

7.4 Ergebnisse – Beantwortung der Fragestellung

Prüfung H1:

Deliberate Practice steht in positivem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg.

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurde Deliberate Practice mit den objektiven Erfolgsfaktoren Fortbestand und Wachstum und mit den subjektiven Erfolgsfaktoren Arbeitszufriedenheit und Einschätzung des Erfolges korreliert.

Wie aus Tabelle 11 ersichtlich ist, zeigt sich für Deliberate Practice lediglich mit den subjektiven Erfolgsfaktoren ein positiver Zusammenhang. Deliberate Practice korreliert hoch signifikant mit Arbeitszufriedenheit ($r = .22$; $p < .00$; $N = 166$). Demzufolge sind Unternehmer, die Deliberate Practice Aktivitäten ausführen um ihren Unternehmenserfolg in positiver Weise zu beeinflussen zufriedener mit arbeitsbezogenen Inhalten. Auch die Einschätzung des Erfolges korreliert hoch signifikant mit Deliberate Practice ($r = .25$; $p < .00$). Demnach glauben Personen, die Deliberate Practice Aktivitäten ausüben, erfolgreicher zu sein, als jene Personen die

keine Deliberate Practice Aktivitäten ausüben.

Deliberate Practice korreliert signifikant mit den subjektiven Faktoren für unternehmerischen Erfolg und die H1 kann bestätigt werden. Es besteht jedoch kein Zusammenhang mit Deliberate Practice und den objektiven Faktoren für unternehmerischen Erfolg.

Prüfung H2:

Humankapital steht in positivem Zusammenhang zu Deliberate Practice.

Die Ergebnisse aus der Korrelationstabelle zeigen, dass Deliberate Practice mit keiner der Variablen von Humankapital in Zusammenhang steht. Schulbildung korreliert mit $r = .03$; $p < .57$, Wissen mit $r = -.03$; $p < .68$ und Erfahrung in der Branche der Unternehmensgründung mit $r = .04$; $p < .50$ mit Deliberate Practice.

Die H1 wird verworfen, Humankapital steht in keinem positiven Zusammenhang mit Deliberate Practice.

Prüfung H3:

Das Humankapital des Gründers steht in positivem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg.

Tabelle 11 zeigt für das Fortbestehen des Unternehmens hoch signifikante Korrelationen mit Schulbildung ($r = .18^{**}$; $p < .00$) und mit Erfahrung in der Branche der Gründung ($r = .14^{**}$; $p < .02$). Für die subjektiven Erfolgsfaktoren Arbeitszufriedenheit und Einschätzung des Erfolges zeigen sich keinerlei signifikanten Ergebnisse. Auch für Mitarbeiterwachstum sind keine signifikanten Ergebnisse angezeigt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Schulbildung und die Erfahrung in der Branche der Gründung in positivem Zusammenhang mit dem Fortbestehen eines Unternehmens steht. Hier kann die H1 angenommen werden. Sowohl für das objektive Kriterium Mitarbeiterwachstum, als auch für die subjektiven Kriterien Erfolgseinschätzung und Arbeitszufriedenheit ergeben sich keinerlei signifikante Ergebnisse.

Prüfung H4:

Humankapital steht in indirektem positivem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg, der

über Deliberate Practice vermittelt wird.

Baron und Kenny (1986) postulieren in ihrer Studie die Berechnung des Mediatoreffektes einer Variablen mittels drei Regressionen:

In einer ersten Regression müsste der Einfluss der unabhängigen Variable, in dieser Studie Humankapital, auf den erwarteten Mediator Deliberate Practice signifikant sein. In der zweiten Regression sollten geringere, jedoch signifikante Ergebnisse zwischen der unabhängigen Variable Humankapital und der abhängigen Variable Unternehmenserfolg vorzufinden sein. In der dritten Regression wird sowohl die unabhängige Variable Humankapital, als auch die vermutete Mediatorvariable Deliberate Practice in die Berechnung mit aufgenommen und mit Humankapital in Verbindung gebracht. In dieser dritten Regression sollte nur mehr der vermutete Mediator Deliberate Practice signifikant mit Unternehmenserfolg in Verbindung stehen. Nur wenn alle diese drei Voraussetzungen gegeben sind, kann ein Mediatoreffekt postuliert werden.

Aus Tabelle 11 lässt sich erkennen, dass Deliberate Practice mit keiner der drei Humankapitalfaktoren Schulbildung, Wissen und Erfahrung in der Branche der Gründung korreliert ist. Es besteht kein Zusammenhang zwischen Deliberate Practice und Humankapital. Aus diesem Grunde muss Deliberate Practice als potentieller Mediator zwischen Humankapital und unternehmerischem Erfolg schon vorweg ausgeschlossen werden. Die H1 wird verworfen.

Prüfung H5:

Die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Unternehmensgründung steht in negativem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg.

Wie aus Tabelle 11 zu erkennen ist, hat die Dauer der Arbeitslosigkeit weder einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Einschätzung des Erfolges, noch auf das Fortbestehen eines Unternehmens und das Mitarbeiterwachstum. Für alle 4 postulierten Erfolgsfaktoren zeigen sich keine signifikanten Ergebnisse. Die H1 wird verworfen, die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Unternehmensgründung steht in keinem negativen Zusammenhang zum Unternehmenserfolg.

Prüfung H6:

Die Personal Initiative eines Gründers aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung steht in positivem Zusammenhang mit Deliberate Practice.

Die Tabelle 11 zeigt eine hoch signifikante Korrelation zwischen Deliberate Practice und Personal Initiative ($r = .43^{**}$; $p < .00$). Die H1 kann angenommen werden, die Personal Initiative eines Gründers aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung steht in positivem Zusammenhang mit Deliberate Practice.

8. Diskussion

Aufgrund zahlreicher Literaturrecherchen wurde ein Modell generiert, das einen Zusammenhang zwischen unternehmerischem Erfolg und Humankapital, Deliberate Practice und der Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung postuliert.

Die Informationen aus der AMS-Datenbank können als zuverlässige Quelle bezüglich des aktuellen Beschäftigungsstatus gewertet werden, da sie den Versicherungsstatus der Personen repräsentieren. Die Personenangaben, hinsichtlich der Frage nach dem aktuellen Beschäftigungsstatus, stimmen jedoch trotzdem immerhin in 8 % der Fälle nicht mit den Informationen aus der AMS-Datenbank überein. Die Frage steht offen, ob die Personen zwischenzeitlich, also zwischen 1. Februar 2010 und 21. Juli 2010, ihren Beschäftigungsstatus gewechselt haben, oder die Personen falsche Angaben hinsichtlich ihres aktuellen Beschäftigungsstatus gemacht haben. Des Weiteren bestünde die Möglichkeit, dass die befragten Personen nach wie vor selbstständig sind, der Versicherungsstatus sich jedoch zB aufgrund steuerlicher Hintergründe geändert hat.

Die fundierten Annahmen über einen Mediatoreffekt von Deliberate Practice zwischen Humankapital und unternehmerischen Erfolg, die Unger (2006) in seiner Studie postuliert, konnten in dieser Studie nicht bestätigt werden.

Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die befragten Personen hinsichtlich ihrer Branche in der sie tätig sind, eine relativ heterogene Masse darstellen. Wie aus der Mitarbeiterentwicklung hervorgeht, lassen sich auch große Unterschiede hinsichtlich Ein-Person Unternehmen (EPU) und Klein- und Mittelunternehmen (KMU) in der Stichprobe erkennen. Diese Tatsache rückt die Ergebnisse in ein anderes Licht, die anhand von zwei klassischen Beispielen stereotypisch weiter interpretiert werden können: es stellt sehr wohl einen Unterschied dar, ob es sich zB um eine Frau mittleren Alters handelt, die mit 16 Jahren eine Lehre begonnen hat und sich nach 30 Jahren Arbeit in dieser Branche entschließt als EPU selbstständig zu machen, oder ob es sich um einen jungen Mann handelt, der einen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften vorweist und nach Aufstreben der Karriereleiter und einigen Führungsebenen später ein Marketingunternehmen gründet und dieses als KMU führt. Beide Personen können genauso dem Erfolgskriterium Fortbestand genügen und gleichsam zufrieden mit ihrem Erfolg als Unternehmer und mit ihren Arbeitstätigkeiten und Arbeitsinhalten sein.

Der Unterschied liegt jedoch darin, dass Ein-Person-Unternehmen sehr oft über ein solides Stammklientel verfügt, das vor allem die Stabilität, Zuverlässigkeit und Routine der erbrachten Dienstleistung schätzt und auf Veränderungen in der erbrachten Leistung eher mit Ablehnung reagiert. Im Fall des KMU-Marketingbetriebes sieht es anders aus: Wettbewerbsfähigkeit und Anpassung an sich ständig ändernde Markttrends sind essentiell um weiterhin fortbestehen zu können. Ein Unternehmer der mehrere Mitarbeiter beschäftigt, ist auch dazu aufgefordert seine Angestellten auf dem neuesten Stand zu halten und Weiterbildungsseminare und Kurse anzubieten. Für einen KMU-Unternehmer selbst erfordert es Führungsqualitäten, die immer wieder erweitert und aufgefrischt werden müssen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ausübung von Deliberate Practice Aktivitäten nicht für jeden Unternehmer gleiche Wichtigkeit hat, sondern davon abhängt ob es sich um ein Ein-Person Unternehmen oder um einen Klein- oder Mittelbetrieb handelt. Des Weiteren spielt das Ausmaß an Verantwortung, die Komplexität der Aufgabenstellungen und die Branche eine Rolle, in der der Gründer tätig ist.

Die Dimension „Personal Initiative“ zeigt sich hoch korrelierend mit „Deliberate Practice“. Personal Initiative wird mit den Eigenschaften proaktiv, selbstgesteuert und selbstinitiiert beschrieben. Hohe Personal Initiative beinhaltet den langfristigen Fokus und trägt dazu bei, neue Wege aus der Problemsituation zu finden. Diese Aspekte der Persönlichkeit sind jenen Aspekten aus Deliberate Practice sehr ähnlich. Sie stellen beide jene „Soft skills“ dar, die einen Rahmen für eine positive Einstellung zu arbeitsbezogenen Tätigkeiten, Motivation und Engagement darstellen. Sowohl Deliberate Practice, als auch Personal Initiative korrelieren hoch signifikant mit den beiden subjektiven Erfolgsfaktoren Arbeitszufriedenheit (DP: $r = .22^{**}$; PI: $r = .34^{**}$) und Erfolgseinschätzung (DP: $r = .25^{**}$; PI: $r = .41^{**}$).

Die gemeinsame Richtung dieser Persönlichkeitsdimensionen lässt die Frage aufwerfen, inwieweit sie dasselbe messen.

Ferner implizieren die Ergebnisse die Annahme, dass Persönlichkeitseigenschaften lediglich den subjektiven Erfolgsfaktoren genügen. Deliberate Practice und Personal Initiative als sogenannte „Soft skills“ korrelieren in dieser Studie lediglich mit den beiden subjektiven Erfolgskriterien, wohingegen Humankapitalfaktoren mit den objektiven Erfolgsfaktoren bzw. „Hard skills“ in Zusammenhang stehen. „Soft skills“ und „Hard skills“ genügen somit unterschiedlichen Kriterien für unternehmerischen Erfolg. Da das Mindestmaß für unternehmerischen Erfolg das Fortbestehen des Unternehmens darstellt, liegt die primäre Wichtigkeit im

Vorhandensein von „Hard skills“. „Soft skills“ genügen weniger den Basiskriterien für unternehmerischen Erfolg, sondern vielmehr dem sekundären Ziel, mit der Arbeitstätigkeit als Unternehmer auch glücklich und zufrieden zu sein.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit steht mit keiner der postulierten objektiven und subjektiven Erfolgskriterien in direkter Verbindung. Dies überrascht, da zahlreiche literarische Werke (zB Ritsilä und Tervo, 2002) einen nicht linearen Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Wahrscheinlichkeit ein Unternehmen zu gründen postulieren. In weiterführenden modellhaften Regressionsanalysen, die nicht nur die Dauer der Arbeitslosigkeit, sondern auch Humankapitalfaktoren, Persönlichkeitsfaktoren und Sozialkapitalfaktoren mit berücksichtigen, zeigen sich jedoch sehr wohl signifikante Effekte auf unternehmerischen Erfolg. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen werden im Gesamtbericht dieser Studie dokumentiert und sind im Anhang enthalten. Aus diesem Grund wird an dieser Stelle auf detailliertere Berichterstattung verzichtet.

9. Kritik und Ausblick

Die Gesamtstichprobe beinhaltete 4636 Personen, die alle im Rahmen einer postalischen Untersuchung einen 4-seitigen Fragebogen zugesandt bekommen haben. Die Rücklaufquote beträgt 6,1 %. Da die Adressen der Personen aus den Jahren 2003/2004 stammten und eine Aktualisierung der Anschrift der befragten Personen nicht möglich war, bleibt jene Frage offen, wie viele der kontaktierten Personen die Fragebögen auch tatsächlich erhalten haben. In der Gruppe der Fortbestandenen wurde prozentuell ein höherer Rücklauf verzeichnet als in der Gruppe der nicht Fortbestandenen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass jene Personen aus der Gruppe der nicht Fortbestandenen weniger bereit waren auf Fragen bezüglich ihres Scheiterns als Unternehmer einzugehen. Es könnte aber auch möglich sein, dass diese Personen prozentuell häufiger zwischenzeitlich den Wohnort gewechselt haben und deshalb im Schnitt weniger Personen das Erhebungsinstrument auch tatsächlich erhalten haben.

Diese Studie bestätigt die Theorie, dass Schulbildung, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Branche der Gründung einen klaren und essentiellen Beitrag zum Fortbestehen eines Unternehmens leisten, das aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung der Gründerperson eröffnet wurde.

Die Ergebnisse dieser Studie senden eine klare Botschaft: um als Unternehmensgründer aus Arbeitslosigkeit am Markt bestehen zu können müssen Fähigkeiten ausgebildet und Erfahrung in der Gründungsbranche gemacht werden, da die Existenz der Gründung langfristig nicht aufrecht zu erhalten ist.

Interventionen sollen an jener Stelle ansetzen, Gründer aus Arbeitslosigkeit mit speziellen Schulungs- und Kursangeboten zu unterstützen, um wichtige unternehmensbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten ausbilden zu können. Um potentielle Gründer auf die Zukunft als Unternehmer vorzubereiten, können situationsspezifische Tätigkeiten simuliert werden, die häufig auftretende Problemstellungen im unternehmensbezogenen Kontext betreffen. Gründer sollten sowohl auf Vorteile und Ressourcen, als auch auf Nachteile und Probleme im Zusammenhang mit Unternehmertum aufmerksam gemacht werden um ein Bewusstsein für die Aufgaben und Pflichten eines Unternehmers zu schaffen.

10. Zusammenfassung

Diese Studie hat zum Ziel, Faktoren, die zum Unternehmenserfolg von UnternehmensgründerInnen aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung beitragen, zu eruieren. Im Detail sind an dieser Stelle Humankapitalfaktoren (Schulbildung, Wissen, Erfahrung in der Branche der Gründung) und die Ausübung von Deliberate Practice Aktivitäten zu nennen, wobei zusätzlich Deliberate Practice als Mediator zwischen Humankapital und Unternehmenserfolg postuliert wurde. Im Konkreten wird unter Deliberate Practice die Ausübung von zielgerichteten Aktivitäten zur Verbesserung des individuellen Kompetenzlevels verstanden. Es wird angenommen, dass diese für Unternehmer spezifischen Aktivitäten als Mediatoren agieren und in positivem Zusammenhang zum Unternehmenserfolg stehen (Unger, 2006).

Unternehmerischer Erfolg wurde unterteilt in objektiven und subjektiven Erfolg. Die objektiven Erfolgsfaktoren wurden mit Fortbestand des Unternehmens (Stichtag 31.1.2010) und Mitarbeiterwachstum, die subjektiven Erfolgsfaktoren mit Arbeitszufriedenheit und Einschätzung des Erfolges subsummiert.

Die Gesamtstichprobe beinhaltete 4636 Personen, die sich in den Jahren 2003 oder 2004 selbstständig gemacht haben, im Zuge dessen den GSVG Pflichtversicherungsstatus angenommen haben und unmittelbar zuvor beim AMS als arbeitslos gemeldet bzw. dort vorgemerkt waren. Zur Erhebung der Daten wurde ein 4-seitiger Fragebogen erstellt und den Untersuchungsteilnehmern postalisch zugesendet. Die Rücklaufquote beträgt 6,1 %.

Mit Schulbildung ($r = .18^{**}$) und Erfahrung in der Branche der Gründung ($r = .14^{**}$) zeigen sich hoch signifikante Korrelationen mit dem Fortbestehen des Unternehmens. Für Mitarbeiterwachstum, Arbeitszufriedenheit und Erfolgseinschätzung zeigen sich keine signifikanten Ergebnisse mit den Humankapitalfaktoren Schulbildung, Wissen und Erfahrung in der Branche der Gründung.

Deliberate Practice zeigte sich als hoch korrelierend mit den beiden subjektiven Erfolgsfaktoren Arbeitszufriedenheit ($r = .22^{**}$) und Einschätzung des Erfolges ($r = .25^{**}$), jedoch nicht korrelierend mit den beiden objektiven Erfolgsfaktoren Fortbestehen und Mitarbeiterwachstum.

Des Weiteren wurde ein Mediatoreffekt von Deliberate Practice zwischen Humankapital und unternehmerischen Erfolg postuliert. Da Deliberate Practice mit keiner der Humankapitalfaktoren Schulbildung, Wissen oder Erfahrung in der Branche korreliert, muss diese Hypothese verworfen werden.

Kein direkter Zusammenhang konnte zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und unternehmerischen Erfolg festgestellt werden. In Regressionsanalysen, die auch Humankapitalfaktoren, Persönlichkeitsfaktoren und Sozialkapitalfaktoren im Modell berücksichtigen, zeigten sich jedoch sehr wohl Effekte auf unternehmerischen Erfolg. Detailliertere Ergebnisbeschreibungen werden im Endbericht im Anhang dieser Arbeit berichtet.

Deliberate Practice zeigte sich als hoch korrelativ mit Personal Initiative ($r = .36^{**}$). Beide Persönlichkeitsdimensionen haben die Tendenz selbstgesteuerte und zielgerichtete Handlungsorientierung zu umfassen. Die Frage bleibt offen, inwieweit diese beiden Aspekte dieselben Persönlichkeitseigenschaften messen.

11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Theory of planned behavior; Anmerkung: aus Ajzen (1991, S 182)

Abbildung 2: Lernmodell; Anmerkung: aus Unger (2006, S. 15)

Abbildung 3: Modell – Hypothesenprüfung Deliberate Practice, Dauer der Arbeitslosigkeit, Humankapital und Unternehmenserfolg

Abbildung 4: Modell – Hypothesenprüfung Deliberate Practice und Personal Initiative

Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung nach Alter

Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung nach familiärem Status

Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung nach Erfahrung in der Branche der Gründung

Abbildung 9: Häufigkeitsverteilung nach Mitarbeiterwachstum

12. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Differenzierungen von Unternehmensgründungen; Anmerkung: aus Szyperski (1977, S 27)

Tabelle 2: Die Items der Dimensionen im Detail

Tabelle 3: Vorab-Kategorisierung der Stichprobe

Tabelle 4: Zuteilung der Farben zu den Personengruppen

*Tabelle 5: Stichprobe – Rücklauf nach Fortbestand und Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS
Vormerkung vor Unternehmensgründung*

Tabelle 6: Rücklauf nach Alter und Geschlecht

Tabelle 7: Reliabilitätsanalyse – „Personal Initiative“

Tabelle 8: Reliabilitätsanalyse – „Deliberate Practice“

Tabelle 9: Reliabilitätsanalyse – „Arbeitszufriedenheit“

Tabelle 10: Korrelationsmatrix

13. Literaturverzeichnis

Abele, A. E. (2004). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53 (3), 109-118.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behaviour and human decision processes* 50, 179-211.

Almus, N. & Nerlinger, E. (1998). *Beschäftigungsdynamik in jungen innovativen Unternehmen: Empirische Ergebnisse für West-Deutschland* (Discussion Paper No. 98-09). Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Alteneder, W., Lehner, U., Städtner, K., & Wagner-Pinter, M. (2009). *Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2013*. [Online im Internet]. URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2009ams_synthesis_mittelfristige_prognose_2009_2013.pdf [26.01.2010].

Bacher, J., Müntnich, M., Voigt, K.I., Wießner, F. & Zempel, J. (2001). Erfolg von Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit. In Zempel, J., Bacher, J. & Moser, K. (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit* (S. 233-249). Deutschland: Leske + Budrich.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator – Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Bauknecht, C. (2002). *Scheitern in der Vorgründungsphase eines Unternehmensgründungsprozesses – Eine qualitative Analyse der Einflußfaktoren einer Abbruchgründung*. Unveröff. Dipl.Arbeit, Wirtschaftsuniversität, Wien.

Blanchard, O. J. & Diamond, P. (1994). Ranking, Unemployment Duration, and Wages. *Review of Economic Studies*, 61, 417-434.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.

Braun, B., Hengst, J. & Petersohn, I. (2008). *Existenzgründung in der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Brosius, F. (2008). *SPSS 16 für Dummies*. Deutschland: WILEY-VCH Verlag.

Caliendo, M. & Kritikos, A.S. (2007). *Start-Ups by the Unemployed: Characteristics, Survival and Direct Employment Effects* (IZA Discussion Paper No. 3220). Bonn: Institute for the Study of Labor.

Cardon, M. S. (2003). Contingent Labor as an Enabler of Entrepreneurial Growth. *Human Resource Management*, 42 (4), 357-373.

Charness, N. & Tuffiash, M. (2008). The role of Expertise Research and Human Factors in Capturing, Explaining, and Producing Superior Performance. *Human Factors*, 50 (3), 427-432.

Detle, D. E., Abele, A. E. & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßnahmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3 (4), 170-183.

Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Romer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363-406.

Ericsson, K. A. & Lehmann, A. C. (1996). Expert and Exceptional Performance: Evidence of Maximal Adaption to Task Constraints. *Annu. Rev. Psychol.* 47, 273-305.

Eriksson, S. (2006). Skill Loss, Ranking of Job Applicants and the Dynamics of Unemployment. *German Economic Review*, 7 (3), 265-296.

Frank, H., Korunka, Ch. & Lueger, M. (1999). *Fördernde und hemmende Faktoren im Gründungsprozess*. Wien: Bundesministerium für Wirtschaftliche Angelegenheiten, Sektion III.

Frese, M., Kring, W., Soose, A. & Zempel, J. (1996). Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39 (1), 37-63.

Frese, M. & Fay, D. (2001). Personal initiative PI: An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 23) (pp. 133-187). Amsterdam: Elsevier Science.

Frese, M., Krauss, St. I., Keith, N., Escher, S., Grabarkiewicz, R., Luneng, S.T., Heers, C., Unger, J. & Friedrich, Ch. (2007). Business Owners' Action Planning and Its Relationship to Business Success in Three African Countries. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1481-1498.

Haberpointner, R. & Höretzeder, R. (2006). *Psychologische Begriffsbestimmungen. Autonomie* [Online im Internet]. URL: <http://www.stangl.eu/psychologie/definition/Autonomie.shtml> [02.02.10].

Jackman, R. & Layard, R. (1991). Does Long-term Unemployment reduce a Person's Chance of a Job? A Time-series Test. *Economica*, 229 (58), 93-106.

Keßler, A., Korunka, C., Frank, H. & Lueger, M. (2009). *Wachstumsbedingungen von Ein-Personen-Gründungen - Eine Längsschnittbeobachtung über acht Jahre*. [Online im Internet]. URL: <http://www.springerlink.com/content/c580175062311x25/fulltext.pdf> [29.06.2010]

Kirchler, E. (Hrsg.). (2005). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: WUV.

Kirchler, E., Meier-Pesti, K. & Hofmann, E. (2005). Menschenbilder. In Kirchler, E. (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S.17-195). Wien: WUV.

Krauss, S. I., Frese, M., Friedrich, Ch., Unger, J. M. (2005). Entrepreneurial orienta-

tion: A psychological model of success among southern African small business owners.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 14 (3), 315-344.

Krueger, A. R. (1991). *Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research*. Newbury Park: Sage Publications.

Krueger, N. F. Jr., Reilly, M. D. & Carsrud, A. L. (2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-432.

Lambing, P. & Kuehl, Ch. R. (2000). *Entrepreneurship* (2nd rev. ed.). United States: Prentice-Hall.

Lang-von Wins, Th., Leiner, R., Von Rosenstiel, L. & Schmude J. (2002). *Aufgaben und ihre Bewältigung in der Vorgründungs-, Gründungs- und Nachgründungsphase: Eine empirische Erfassung des Verlaufes von geförderten Unternehmensgründungen*. [Online im Internet].

URL:

<http://books.google.com/books?hl=de&lr=&id=odJAH0IrhcC&oi=fnd&pg=PA97&dq=Phasen+des+Gr%C3%BCndungsprozesses&ots=chJhh3Pi7a&sig=IkbCd5E8GbuiLoRAwYuXRurU-AA#v=onepage&q=Phasen%20des%20Gr%C3%BCndungsprozesses&f=false>
[26.02.2010].

Lang- von Wins, Th. (2004). *Der Unternehmer. Arbeits- und organisationspsychologische Grundlagen*. Berlin Heidelberg: Springer.

Leighton, J. P. (2009). Can you learn how to learn for life? Components from Expert learning Research. *Journal of Applied Research on Learning*, 2, 4.

Manz, Ch. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *The Academy of Management Review*, 11 (3), 585-600.

McKenzie, G. (2000). Psychologische Determinanten des Unternehmenserfolges. In G. F. Müller (Hrsg.), *Existenzgründung und unternehmerisches Handeln – Forschung und Förderung* (S. 123-136). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Moser, K., Batinic, B. & Zempel, J. (Hrsg.). (1999). *Unternehmerisch erfolgreiches Handeln*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Mummendey, H. D. & Grau, I. (2008). *Die Fragebogen-Methode*. Göttingen: Hogrefe.

Nathusius, K., Klandt, H. & Seibt, D. (2001). *Beiträge zur Unternehmensgründung*. Köln: Eul.

Niessen, C. (2006). Age and learning during unemployment. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 771-792.

Pissarides, Ch. A. (1992). Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks. *The Quarterly Journal of Economics*, 107 (4), 1371-1391.

Ritsilä, J. & Tervo, H. (2002). Effects of Unemployment on New Firm Formation: Micro-Level Panel Data Evidence from Finland. *Small Business Economics*, 19 (1), 31-40.

Sonnentag, S. & Kleine, B. M. (2000). Deliberate practice at work: A study with insurance agents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 87-102.

Sonnentag, S., Niessen, C. & Ohly, S. (2004). Learning at work: Training and development. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 257-315.

Stewart, G. L. (2000). Selbstführung und unternehmerisches Verhalten auf Personen- und Teamebene. In G. F. Müller (Hrsg.), *Existenzgründung und unternehmerisches Handeln – Forschung und Förderung*. (S. 89-104). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Swanepoel, E. (2008). *The Effect of the Interventions of the South African Breweries' kick-start youth Entrepreneurship programme on entrepreneurial and small business performance in south Africa*. Doctor of Commerce, University, South Africa.

Szyperski, N. (1977). *Probleme der Unternehmensgründung. Eine betriebswirtschaftliche*

Analyse unternehmerischer Startbedingungen. Stuttgart: Poeschl.

Unger, J. M. (2006). *Entrepreneurial Success: The Role of Human Capital and Learning*. Inaugural-Diss., Justus-Liebig-Universität, Gießen.

Utsch, A., Rauch, A., Rothfufs, R., Frese, M. (1999). Who becomes a small scale entrepreneur in a Post-Socialist Environment: On the Differences between Entrepreneurs and Managers in East Germany. *Journal of Small Business Management*, 37 (3), 31-42.

Von Rosenstiel, L. (2007). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Wanzenböck, H. (1998). *Überleben und Wachstum junger Unternehmen*. Wien: Springer.

Werner, C. (2004). *Erfolgs-und Misserfolgsk Faktoren bei Neugründungen*. [Online im Internet]. URL:

[http://home.arcor.de/intex/04_SS_Seminar_MIOEK_T14_Erfolgskfaktoren\(CWerner\).pdf](http://home.arcor.de/intex/04_SS_Seminar_MIOEK_T14_Erfolgskfaktoren(CWerner).pdf)
[19.06.2010].

Wirtschaftskammer Österreich. (2010a). *Arbeitslosigkeit (Entwicklung/Prognose)*. [Online im Internet]. URL: <http://wko.at/statistik/prognose/arbeitslose.pdf>. [26.07.2010].

Wirtschaftskammer Österreich (2010b). *Unternehmensneugründungen (EinzelunternehmerInnen) in Österreich*. [Online im Internet]. URL: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/ng-altersgruppen.pdf>. [26.07.2010].

Zajic, B. & Putz, S. (2010). *Arbeitsmarktlage 2009*. [Online im Internet].
URL: http://www.ams.at/_docs/001_jb09.pdf. [04.10.2010].

14. Anhang

Österreichische Post AG Info.Mail Entgelt bezahlt
Retouren an Postfach 555, 1008 Wien.

Herr Max Mustermann
Institut für Wirtschaftspsychologie
Universitätsstraße 7
1010 Wien



IHRE MEINUNG IST UNS WICHTIG!

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Universität Wien wendet sich mit einer speziellen Bitte an all jene Personen, die im Laufe Ihres Lebens bereits einer selbstständigen Beschäftigung nachgegangen sind bzw. sich noch immer in einem selbstständigen Beschäftigungsverhältnis befinden!

Wir laden Sie recht herzlich zur Teilnahme einer Studie ein, die zum Ziel hat,
Förderprogramme für Selbstständige wie z.B. Schulungen und Kurse zu verbessern.

Im Zuge dessen bitten wir Sie um **10 bis 15 Minuten** Ihrer Zeit zum **Ausfüllen des beiliegenden Fragebogens bis zum 9.8.2010**. Das beiliegende Kuvert dient der Rücksendung. Wenn Sie **lieber elektronisch** teilnehmen möchten, können Sie auch gerne den Fragebogen online ausfüllen, indem Sie folgenden Link eingeben:

www.univie.ac.at/entrepreneurshipresearch

Ihr Zugangscode:

Wenn Sie Ergebnisse zu dieser Studie wünschen, bitten wir Sie, uns an der unten angeführten Mailadresse zu kontaktieren.

Wir weisen Sie darauf hin, dass Ihre Angaben **in keinsten Weise auf Ihre Person rückführbar** sind.

Wir bedanken uns vorab herzlich für Ihre Teilnahme!

Kontakt: alex.rueda-cevallos@univie.ac.at

Angaben zur Person und zur beruflichen Position

Bitte kreuzen Sie jene Kästchen an, die auf Sie zutreffen:

1. **Alter**
☐ 21-30 Jahre
 ☐ 31-40 Jahre
 ☐ 41-50 Jahre
 ☐ 51-60 Jahre
 ☐ 61 Jahre und älter
 2. **Geschlecht**
☐ weiblich
 ☐ männlich
 3. **Höchste abgeschlossene Schulbildung**
☐ Pflichtschule/Hauptschule
 ☐ Pflichtschule mit Lehre
 ☐ Fachschule/Handelsschule
 ☐ AHS
 ☐ BHS
 ☐ Universität, FH
 4. **Familiärer Status**
☐ alleinlebend
 ☐ mit (Ehe-)Partner/in zusammenlebend
 5. **Wenn Sie mit einem Partner zusammenleben, Position Ihres/r Partners/in**
☐ Leitende Funktion
 ☐ Angestellter
 ☐ Arbeiter
 ☐ Ausbildung/Karenz
 ☐ Selbstständig
 ☐ Arbeitslos
 ☐ Sonstiges:
 6. **Wenn Sie Kinder haben, Anzahl Ihrer Kinder**

 7. **In welchem Jahr haben Sie Ihr Unternehmen gegründet?**

 8. **Ihr beruflicher Status aktuell**
☐ Selbstständig beschäftigt
 ☐ Unselbstständig beschäftigt
 ☐ Beschäftigungslos
 ☐ Sonstiges:
 9. **Wenn Ihr Unternehmen nicht (mehr) existiert, was sind die Gründe der Schließung?**
☐ Freiwillige Schließung
 ☐ Insolvenz
 ☐ Verkauf
 ☐ Sonstiges:
 10. **Wenn Ihr Unternehmen existiert, wie schätzen Sie Ihren Erfolg ein?**

sehr erfolg reich	erfolg reich	weder noch	weniger erfolg reich	nicht erfolg reich
☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
 11. **Wann wurden in Ihrem Unternehmen das erste Mal Gewinne ausgeschüttet?**
☐ im ersten Jahr der Gründung
 ☐ im zweiten Jahr der Gründung
 ☐ im dritten Jahr der Gründung
 ☐ im vierten Jahr der Gründung oder später
 ☐ noch gar nicht
 12. **Sind/Waren Sie der Eigentümer des Unternehmens?**
 ja ☐ nein ☐
 13. **Gibt/Gab es weitere Eigentümer?**
 ja ☐ nein ☐
- ...wenn ja, wie viele Unternehmer sind/waren beteiligt?

14. Wie viele **Personen** beschäftigen Sie/haben Sie beschäftigt?
(Ihre Person nicht eingeschlossen)
- ...im ersten Jahr der Gründung? Vollzeit: Personen
Teilzeit: Personen
- ...zum jetzigen Zeitpunkt oder zum Zeitpunkt der Schließung? Vollzeit: Personen
Teilzeit: Personen
15. In welcher **Branche** sind/waren Sie als Unternehmer tätig?
16. Haben Sie vor Ihrer Selbstständigkeit bereits **Erfahrungen in der Branche** Ihrer Gründung gesammelt? ja ☐ nein ☐
17. Wie viele **Stunden pro Woche** arbeiten bzw. haben Sie als Unternehmer gearbeitet? Stunden
18. Sind/waren Sie **neben Ihrer Selbstständigkeit** in einem **weiteren Beschäftigungsverhältnis**? ja ☐ nein ☐
...wenn ja, wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie bzw. haben Sie neben ihrer Tätigkeit als Unternehmer gearbeitet? Stunden
19. Haben Sie jemals an Schulungen bezüglich **Unternehmertum** oder **Selbstständigkeit** teilgenommen? ja ☐ nein ☐
...wenn ja, wo wurden diese Schulungen angeboten?
...wenn ja, in welchem Umfang (Stunden/Tage)?

Bitte geben Sie an wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.		Trifft voll ständig zu	Trifft erheblich zu	Trifft teil weise zu	Trifft ein bisschen zu	Trifft gar nicht zu
20.	Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich wie ich mich verhalten soll.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
21.	Für jedes Problem in meiner Arbeit habe ich eine Lösung.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
22.	Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
23.	Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
24.	Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
25.	Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
26.	Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
27.	Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
28.	Ich bevorzuge bei Problemen eine aktive Herangehensweise.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
29.	Sobald etwas schief läuft, fange ich an nach Lösungen zu suchen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
30.	Ich ergreife immer die Eigeninitiative, wenn andere dies nicht tun.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
31.	Ich nutze schnell gegebene Möglichkeiten um meine Ziele zu erreichen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
32.	Gewöhnlich erledige ich mehr als von mir verlangt wird.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
33.	Ich habe besonderes Talent in der Realisierung von Ideen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

<i>Bitte geben Sie an wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.</i>		Trifft voll ständig zu	Trifft erheblich zu	Trifft teil weise zu	Trifft ein bisschen zu	Trifft gar nicht zu
34.	Ich nehme häufig an Seminaren, Workshops oder Kursen teil um meine Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.	☐	☐	☐	☐	☐
35.	Ich lese häufig Bücher oder Fachzeitschriften um meine Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.	☐	☐	☐	☐	☐
36.	Ich beobachte häufig andere Unternehmer um meine Kompetenzen als Unternehmer zu erhöhen.	☐	☐	☐	☐	☐
37.	Ich kontrolliere/überprüfe häufig meine gesetzten Handlungen oder Entscheidungen.	☐	☐	☐	☐	☐
38.	Ich suche häufig nach neuen Strategien/Vorgehensweisen um meine unternehmerischen Leistungen zu verbessern.	☐	☐	☐	☐	☐
39.	Ich gehe häufig arbeitsbezogene Problemstellungen/Situationen genau gedanklich im Kopf durch bevor ich Handlungen setze.	☐	☐	☐	☐	☐
40.	Ich hole mir häufig Feedback für meine unternommenen, arbeitsbezogenen Tätigkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
41.	Ich suche häufig den Rat von Kollegen oder Experten um meine Leistungen zu verbessern.	☐	☐	☐	☐	☐
42.	Ich nehme häufig an Messen, Tagungen oder Kongressen teil um meine unternehmerischen Kompetenzen zu erweitern.	☐	☐	☐	☐	☐
43.	Ich führe häufig private Gespräche mit Freunden, Bekannten oder der Familie über meine arbeitsbezogenen Inhalte.	☐	☐	☐	☐	☐

44.	Gibt es in Ihrem familiären Umfeld Personen, die selbstständig tätig sind/waren?	ja ☐	nein ☐
45.	Gibt es in Ihrem Freundes- oder Bekanntenkreis Personen, die selbstständig tätig sind/waren?	ja ☐	nein ☐
	...wenn ja, haben diese Personen Sie bei Ihrer Entscheidung ein Unternehmen zu gründen positiv beeinflusst?	ja ☐	nein ☐
46.	Hatten Sie schon vor Ihrer Unternehmensgründung Kontakte zu potentiellen Kunden oder Lieferanten?	ja ☐	nein ☐
47.	Hat Ihr Umfeld Sie bei Ihrer Entscheidung ein Unternehmen zu gründen unterstützt?	ja ☐	nein ☐
48.	Haben Sie an Förderprogrammen für Unternehmensgründer teilgenommen?	ja ☐	nein ☐
	...wenn ja, haben Sie im Zuge dessen auch finanzielle Unterstützung erhalten?	ja ☐	nein ☐
49.	Sind Sie an einem Business Netzwerk beteiligt?	ja ☐	nein ☐
50.	Haben Sie vor Ihrer Gründung bereits Erfahrung in Führungspositionen gesammelt?	ja ☐	nein ☐

<i>Wie zufrieden sind Sie derzeit mit...</i>						
51.	Ihrer Tätigkeit (Inhalt, Art der Tätigkeit)?	☐	☐	☐	☐	☐
52.	Ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
53.	Ihren Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
54.	der Einteilung Ihrer Arbeitszeit?	☐	☐	☐	☐	☐
55.	der Stabilität Ihres Arbeitsplatzes?	☐	☐	☐	☐	☐

<i>Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Zeit <u>vor der Gründung Ihres Unternehmens</u>.</i>		Trifft voll ständig zu	Trifft erheblich zu	Trifft teil weise zu	Trifft ein bisschen zu	Trifft gar nicht zu
56.	Ich habe bereits vor meiner Selbstständigkeit meine Berufslaufbahn nach meinen eigenen Wertvorstellungen und nicht nach jenen meines Arbeitgebers gesteuert.	☐	☐	☐	☐	☐
57.	Es hat mir nie etwas ausgemacht wie andere meine beruflichen Entscheidungen einschätzen.	☐	☐	☐	☐	☐
58.	In meinem Berufsleben vor der Selbstständigkeit bin ich stets meinen eigenen Werten treu geblieben, auch wenn diese nicht mit denen meiner Arbeitsstelle in Einklang gestanden haben.	☐	☐	☐	☐	☐
59.	Wenn mir meine Arbeitsstelle keinen Raum für berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten geboten hat, habe ich diese anderweitig gesucht.	☐	☐	☐	☐	☐
60.	Ich selbst war für die Erfolge und Misserfolge meines beruflichen Werdeganges verantwortlich.	☐	☐	☐	☐	☐
61.	Im Großen und Ganzen habe ich eine sehr unabhängige und selbst bestimmte Berufslaufbahn als abhängig Beschäftigter geführt.	☐	☐	☐	☐	☐
62.	Schlussendlich bin ich selbst dafür verantwortlich meine berufliche Laufbahn voran zu treiben.	☐	☐	☐	☐	☐
63.	In der Vergangenheit habe ich mich stets mehr auf mich als auf andere verlassen um einen neuen Job zu finden.	☐	☐	☐	☐	☐
64.	Ich habe stets Aufgabenbereiche bevorzugt, die mir erlaubten Neues zu erlernen.	☐	☐	☐	☐	☐
65.	Ich habe/hätte in der Zeit vor meiner Selbstständigkeit gerne an Projekten mit Personen von verschiedenen Unternehmen gearbeitet.	☐	☐	☐	☐	☐
66.	Ich habe in der Zeit vor meiner Selbstständigkeit gerne Aufgaben angenommen, die das Arbeiten außerhalb der Arbeitsstelle erforderten.	☐	☐	☐	☐	☐
67.	Neue Erfahrungen und Situationen haben mich stets angespornt.	☐	☐	☐	☐	☐
68.	Ich habe die Vorhersehbarkeit, die sich einstellt wenn man längere Zeit für dieselbe Firma arbeitet, immer gemocht.	☐	☐	☐	☐	☐
69.	Ich bevorzuge es eher in einer Firma zu arbeiten, die mir bereits vertraut ist, als nach einer neuen Arbeitsstelle anderswo Ausschau zu halten.	☐	☐	☐	☐	☐
70.	Wenn ich mir meine berufliche Wunschlaufbahn vorstelle, würde ich immer nur für ein und dieselbe Firma arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐

<i>Die folgenden Fragen betreffen die Art und Weise wie Sie Ihr Unternehmen führen. Bitte kreuzen Sie jeweils nur eine Antwortalternative pro Frage an.</i>	
71.	<i>Wenn ich Geld mit hoher Rendite anlegen möchte, jedoch kein Risiko eingehen will, dann...</i>
	a) kaufe ich Aktien. ☐
	b) gebe ich das Geld auf ein Sparguthaben. ☐
	c) kaufe ich Staatsanleihen. ☐
	d) kaufe ich Fremdwährung. ☐
72.	<i>Meine Kernaufgabe als Betriebsführer besteht aus...</i>
	a) der Abwicklung laufender Administrationstätigkeiten. ☐
	b) der Planung, Durchführung und Kontrolle von Unternehmenszielen. ☐
	c) der Verbuchung der laufenden Geschäftsfälle. ☐
	d) dem Delegieren von Arbeitsaufgaben an die zuständigen Mitarbeiter. ☐
73.	<i>Wenn ich den Gewinn meiner Firma erhöhen möchte, dann...</i>
	a) versuche ich die Kosten zu senken. ☐
	b) investiere ich in Werbung. ☐
	c) versuche ich den Vertrieb zu optimieren. ☐
	d) suche ich nach neuem Kapital. ☐
74.	<i>Ich kontrolliere mein Geschäft durch...</i>
	a) die monatlichen Bilanzen. ☐
	a) die Zahlen, die das Verkaufsvolumen betreffen. ☐
	b) einen Überblick über die Ausgaben. ☐
	c) die Anzahl an Angestellten bzw. Arbeitern. ☐

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!



Der Erfolg von GründerInnen aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung

Durchführung:

Alex F. Rueda-Cevallos, Teresa Kozak

Studienleitung:

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka

Auftraggeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz



Ausgangspunkte der Studie

- Ein relativ starker Anstieg (93.600) von Unternehmensneugründungen im Jahr 2008, folgt großer Anzahl an Beendigungen selbstständiger Beschäftigungsverhältnisse (81.500) (<http://www.dnet.at/elis/>)
- Die Chance eines Wiedereinstiegs ist geringer im Vergleich zu Personen aus Beschäftigung (Blanchard & Diamond, 1994)
 - Arbeitslose suchen daher Wege in Selbstständigkeit
 - Arbeitslosigkeit stellt aber gleichzeitig einen hemmenden Faktor für unternehmerischen Erfolg dar (Uhlendorff, 2004)



Forschungsfragen

- Wie erfolgreich sind Gründungen aus der Arbeitslosigkeit?
- Wie lässt sich langfristiger Erfolg von Gründungen aus Arbeitslosigkeit erklären?
- Welche Faktoren tragen dazu bei, den Erfolg von Gründungen aus Arbeitslosigkeit zu erhöhen?



Kriterien für unternehmerischen Erfolg

- **Objektive Erfolgskriterien**
 - Minimalkriterium: langfristiges Überleben: Fortbestehen der Neugründung über einen längeren Zeitraum (mind. 5 Jahre) (Werner, 2004)
 - Mitarbeiter/innenentwicklung einer der gebräuchlichsten Faktoren für unternehmerischen Erfolg (Werner, 2004)
- **Subjektive Erfolgskriterien**
 - Zufriedenheitseinschätzungen zur Einschätzung von Berufssituationen ist etabliertes Kriterium (Dette, Abele & Renner, 2004)
 - subjektive Einschätzung des Erfolges neben AZ weiteres Erfolgskriterium (Abele, 2004)

Stichprobe

Alle Personen, die in Österreich in den Jahren 2003 oder 2004 ein Unternehmen gegründet haben

- **Kriterium der Arbeitslosigkeit**

unmittelbar vor der Gründung als arbeitslos gemeldet

- **Kriterium der Gründung:**

Pflichtversicherung nach dem Gewerblichen

Sozialversicherungsgesetz (GSVG):

- Selbstständige erwerbstätige Personen
- Natürliche Personen, die Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind
- GesellschafterInnen einer OG, wenn die Gesellschaft Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist
- KomplementärInnen einer KG, wenn sie Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind
- GesellschafterInnen oder GeschäftsführerInnen einer GmbH, wenn die Gesellschaft Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist

Stichprobe/Datenbank

Bereitstellung der Datenbank erfolgte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz durch Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Datenbank enthält u.a. folgende Informationen:

- Anschrift der Gründer/innen im Jahre 2003/2004
- Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor deren Unternehmensgründung
- Beschäftigungsstatus zum Stichtag 31.1.2010

Prädiktoren des Erfolges (Hypothesen)

Die folgenden Faktoren...

- „**Humankapital**“ (Schulbildung, Wissen, Erfahrung in der Branche)
- „**Soziales Kapital**“ (z.B. Netzwerke, Rollenvorbilder)
- **Aspekte der Persönlichkeit** (Selbstwirksamkeit, Personal Initiative, Deliberate Practice, Karriere)
- **Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung** vor der Gründung

...haben Auswirkung auf...

- **Objektiven Unternehmenserfolg** (Fortbestehen des Unternehmens, Mitarbeiter/innenwachstum)
- **Subjektiven Unternehmenserfolg** (Arbeitszufriedenheit, Einschätzung des Erfolges)

Methode

- **Schriftliche Befragung mittels Aussendung von Fragebögen an gesamte Stichprobe aus der Datenbank**

Inhalte des Fragebogens:

- **Humankapital (6 Items)**
 - Höchste abgeschlossene Schulbildung (1 Item)
 - Erfahrung in der Branche der Gründung (1 Item)
 - Ökonomische Wissensfragen (4 Items)
- **Soziales Kapital (12 Items)**
- **Aspekte der Persönlichkeit (39 Items)**
 - Selbstwirksamkeit (8 Items)
 - Personal Initiative (6 Items)
 - Deliberate Practice (10 Items)
 - Karriere (15 Items)



Methode

Kontrollfragen:

- Aktueller Beschäftigungsstatus
- Zeitpunkt der Unternehmensgründung
- Eigentümer des Unternehmens

Soziodemographische Variablen:

- Alter
- Geschlecht
- Familiärer Status
- Anzahl Kinder



Kriterien für „Erfolg“

Objektive Erfolgsfaktoren:

- Fortbestand des Unternehmens (1 Item)
- Mitarbeiterwachstum (4 Items)

Subjektive Erfolgsfaktoren:

- Arbeitszufriedenheit (5 Items)
- Subjektive Einschätzung des Erfolges (1 Item)

Durchführung

Zusammensetzung der Stichprobe aus Datenbank:

Fortbestehen des Unternehmens (Stichtag 31.1.2010)	Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	Anzahl der befragten Personen
ja	0-3	1.045
	3-6	585
	>6	305
nein	0-3	1.415
	3-6	809
	>6	477

Ergebnisse - Rücklauf

N=4636 n= 285 (6,1%) Chi²=2,29 p=.32		Dauer der Arbeitslosigkeit					
		0 – 3 Monate		3 – 6 Monate		> 6 Monate	
		N	n	N	n	N	n
Fortbestand	Ja	1.045 (22,5%)	90 (31,6%)	585 (12,6%)	53 (18,6%)	305 (6,58%)	23 (8,1%)
	Nein	1.415 (30,5%)	55 (19,3%)	809 (17,4%)	41 (14,4%)	477 (10,3%)	23 (8,1%)

Der Rücklauf entspricht den Erwartungen in Hinblick auf Stichprobe und Qualität der Daten aus der Datenbank (z.B. Adressen); die Verteilung entspricht der Ausgangsverteilung (Repräsentativität ist daher weitgehend gegeben)

Stichprobenbeschreibung

▪ Geschlecht

Frauenanteil beträgt 36,7%

▪ Alter

Median liegt zwischen 41 und 50 Jahren

▪ Höchste abgeschlossene Schulbildung

Median liegt bei 3 (entspricht Fachschule)

▪ Familiärer Status

74,5% lebt in einer Partnerschaft

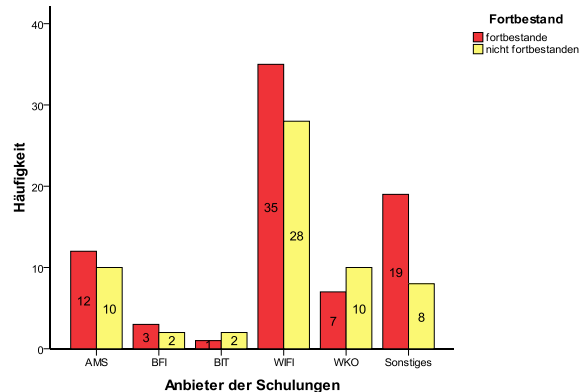
▪ Branchen

41,5% Dienstleistung, 37,8% Gewerbe, 16,7% Handel und ca. 4% Sonstiges

Auch die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich soziodemographischer Merkmale entspricht den Erwartungen an eine Gründer/innenpopulation

Teilnahme an Schulungen

n = 151 (48 %)
 Chi² = 4,4, p = .49



WIFI und AMS sind die häufigsten Schulungsanbieter; Das Schulungsprofil der erfolgreichen GründerInnen (Fortbestand) unterscheidet sich nicht von den erfolglosen

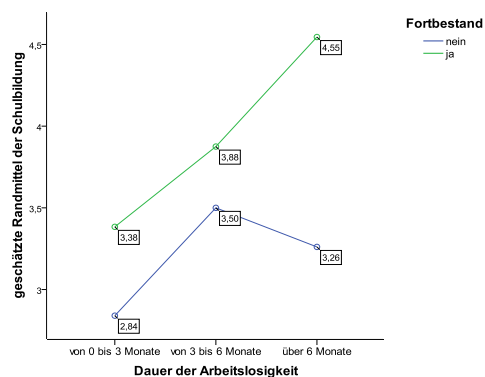
Objektiver Erfolgsfaktor: Fortbestand

Dimensionen	Zielgröße Fortbestand	
	Chi²=21,13 p=.04 N=285 Nagelkerke R²=.11 (B/Odds-Ratios)	
Humankapital		
Schulbildung	,27*	1,30
Erfahrung	,55+	1,72
Wissen	-,06	1,11
Soziales Kapital	,03	1,03
Persönlichkeitsdimensionen		
Deliberate Practice	-,16	0,85
Selbstwirksamkeit	,30	1,35
Personal Initiative	-,11	0,90
Self-directed-career	,29	1,34
Dauer der Arbeitslosigkeit	-,79*	0,45
Soziodemographische Variablen		
Alter	,02	1,02
Geschlecht	-,31	,73

*...p<.05 +...p<.10

Humankapital (insbesondere Schulbildung und Erfahrung) haben einen positiven Effekt auf den Fortbestand; Die Dauer der Arbeitslosigkeit wirkt negativ; Persönlichkeit und Soziodemographie spielen keine Rolle!

Fortbestand: Dauer der Arbeitslosigkeit und Humankapital



$F_{\text{Fortbestand}}=2.27, p=.02, \eta^2=.07, df=8$ $F_{\text{DauerAL}}=1.94, p=.05, \eta^2=.06, df=8$

Wechselwirkung: Erfolgreiche Gründer/innen (Kriterium: Fortbestand) , die aus einer Situation längerer Arbeitslosigkeit (mehr als 6 Monate) heraus gegründet haben, weisen ein höheres Humankapital (höhere Schulbildung) auf!

Objektiver Erfolgsfaktor: Mitarbeiter/innenwachstum

Dimensionen	Modell: Wachstum Chi²=20,97, p=.05 N=166 Nagelkerke R²=.20 (B/Odds-Ratios)	
Humankapital		
Schulbildung	-,15	,86
Erfahrung	-,22	,80
Wissen	-,04	,96
Soziales Kapital	-,06	,95
Persönlichkeitsdimensionen		
Deliberate Practice	,61	1,84
Selbstwirksamkeit	-,12	,89
Personal Initiative	-,34	,71
Self-directed-career	-,16	,86
Dauer der Arbeitslosigkeit	-,48	,62
Soziodemographische Variablen		
Alter	-,55*	,58*
Geschlecht	1,35**	3,87

*...p<.05 +...p<.10

Für den Erfolgsfaktor „Mitarbeiter/innenwachstum“ sind nur soziodemographische Faktoren ausschlaggebend: Vor allem jüngere, männliche Gründer aus der Arbeitslosigkeit weisen das stärkste Wachstum auf!

Subjektiver Erfolgsfaktor: Arbeitszufriedenheit

Dimensionen	Modell: Arbeitszufriedenheit F=6.61, p=.00 R ² =.29 (Beta)
Humankapital	
Schulbildung	-,01
Erfahrung	-,05
Wissen	-,05
Soziales Kapital	,04
Persönlichkeitsdimensionen,	
Deliberate Practice	,06
Selbstwirksamkeit	,57*
Personal Initiative	-,18+
Self-directed-career	,15
Dauer der Arbeitslosigkeit	-,03
Soziodemographische Variablen	
Alter	-,02
Geschlecht	-,18*

*...p<.05 +...p<.10 n=166

Für den subjektiven Erfolgsfaktor „Arbeitszufriedenheit“ sind nur Persönlichkeitsdimensionen und das Geschlecht ausschlaggebend!

Subjektiver Erfolgsfaktor: Erfolgseinschätzung

Dimensionen	Modell: Erfolgseinschätzung F=3.07, p=.00 R²=.14 (Beta)
Humankapital	
Schulbildung	,01
Erfahrung	,10
Wissen	-,15+
Soziales Kapital	,10
Persönlichkeitsdimensionen,	
Deliberate Practice	,05
Personal Initiative	,22*
Self-directed-career	,18+
Dauer der Arbeitslosigkeit	,05
Soziodemographische Variablen	
Alter	-,04
Geschlecht	,15+

*...p<.05 +...p<.10 n=166

Auch für den subjektiven Erfolgsfaktor „Erfolgseinschätzung“ sind nur Persönlichkeitsdimensionen und das Geschlecht ausschlaggebend!

Schlussfolgerungen (1)

- Objektiver und subjektiver Erfolg sind von unterschiedlichen Prädiktoren erklärbar:

Fortbestand: Humankapital-Faktoren

Wachstum: Soziodemographische Faktoren

Zufriedenheit und subjektive Erfolgseinschätzung:
personenbezogene Faktoren

- Dauer der Arbeitslosigkeit hat negativen Einfluss auf das Fortbestehen des Unternehmens; dies kann aber durch Ausbildung „kompensiert“ werden



Schlussfolgerungen (2)

- **Frauen sind „konservativer“ und beständiger im Führen von Unternehmen**
→ vorwiegend in EPUs zu finden
- **Männliche Unternehmer tendieren eher zu Mitarbeiterwachstum**
- **Je älter die Unternehmer, desto weniger Orientierung an Mitarbeiterwachstum**
→ Mitarbeiterwachstum eher bei jüngeren Unternehmern zu finden



Schlussfolgerungen (3)

- **Gründungen aus der Arbeitslosigkeit haben durchaus gute Überlebenschancen und unterscheiden sich in ihren Erfolgsfaktoren nicht strukturell von anderen Gründungen**
- **Persönlichkeit ist ein immer wieder überschätzter Erfolgsfaktor**
- **Humankapital ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor und kann strukturelle Nachteile (z.B. Effekte langer Arbeitslosigkeit) zumindest teilweise kompensieren**



Einschränkungen

- **Möglicherweise Messprobleme bei folgenden Prädiktoren:**

- Ökonomisches Wissen
- Soziales Kapital

- **Adressen waren aus den Jahren 2003/2004**

- keinerlei Aufschluss über Anzahl an Personen, die Erhebungsinstrument tatsächlich erhalten haben

-

Auftraggeber:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz (BMAK)
Frau Mag.^a Nicole Nemecek

Abteilung 6 – Arbeitsmarktanalyse und Prognose
Stubenring 1
A – 1010 Wien

Fakultät:	Fakultät für Psychologie
Betreuer:	Univ. Prof. Dr. Korunka
Institut:	Institut für Wirtschafts-, Bildungspsychologie und Evaluation
Adresse:	Universitätsstraße 7, 1010 Wien
Telefon:	+43 1 4277 47881
E-mail:	christian.korunka@univie.ac.at
Datum:	November 2010

Endbericht zur Analyse:

„Der Unternehmenserfolg von erfolgreichen GründerInnen aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS Vormerkung“

AUSGANGSPUNKT

Die Wirtschaftskammer Österreich verzeichnete für die letzten zehn Jahre einen starken Anstieg von Unternehmensneugründungen. Waren es im Jahr 1995 lediglich 9.658 Neugründungen (Wirtschaftskammer Österreich, 2010), konnten für das Jahr 2008 etwa 93.600 Neugründungen von Unternehmen festgestellt werden (<http://www.dnet.at/elis>).

Obwohl das Angebot an diversen Schulungen, Kursen und finanziellen Unterstützungen für Unternehmensgründer steigt, nimmt die Zahl jener Personen, die von einer unabhängigen Beschäftigung wieder in eine abhängige Beschäftigung wechseln, deutlich zu. Im Jahr 2008 wurden 81.500 Beendigungen selbstständiger Beschäftigungen verzeichnet.

Die Chance eines Jobwiedereinstiegs nach Arbeitslosigkeit ist im Vergleich zu Personen, die einen neuen Jobeinstieg direkt aus einer vorhergehenden Beschäftigung umsetzen, deutlich geringer (Blanchard & Diamond, 1994).

Unter anderem aus diesem Grund sehen beschäftigungslose Personen ihre einzige Möglichkeit oft darin, sich selbstständig zu machen, um in der Arbeitswelt wieder Fuß fassen zu können. Gleichzeitig stellt Arbeitslosigkeit aufgrund eines Verlustes von Fähigkeiten jedoch einen hemmenden Faktor für unternehmerischen Erfolg dar (Uhlendorff, 2004; Eriksson, 2006).

Bei Gründern aus Arbeitslosigkeit spielen vorrangig sogenannte „Push-Faktoren“ eine entscheidende Rolle, die für den Weg in die Selbstständigkeit sprechen.

In Bezug auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen stellen ihre Persönlichkeitsmerkmale, ihr Humankapital und ihr soziales Kapital drei wesentliche Aspekte dar, welche einen

positiven Beitrag hinsichtlich ihres Unternehmenserfolges leisten sollen (Wanberg, Hough & Song, 2002; Uhlendorff, 2004).

FORSCHUNGSFRAGEN

Das Ziel dieser Studie war zu eruieren, wie sich langfristiger Erfolg von Gründern aus Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vorhersagen lässt und welche Faktoren den Erfolg von Gründern aus Arbeitslosigkeit erhöhen können.

MÖGLICHE KRITERIEN FÜR UNTERNEHMERISCHEN ERFOLG

Objektive Erfolgskriterien

Werner (2004) nennt als ein Minimalkriterium für Unternehmenserfolg den Fortbestand einer Neugründung. Des Weiteren führt Werner (2004) an, dass die Mitarbeiterentwicklung bzw. die Entwicklung von Ein-Personen-Unternehmen zu einem immer komplexer und größer werdendem Gefüge als einer der verlässlichsten Indikatoren für Unternehmenserfolg angesehen werden kann, da jährliche kleine Schwankungen im Umsatz und Profit davon weitestgehend unberührt bleiben.

Subjektive Erfolgskriterien

Detle, Abele & Renner (2004) zeigen in einer metaanalytischen Untersuchung zur Definition und Messung von Berufserfolg, dass Zufriedenheitseinschätzungen ein weitverbreitetes und etabliertes Kriterium in zahlreichen Publikationen und Studien darstellen.

Schenk (1998) schließt neben der Arbeitszufriedenheit auch das Ausmaß der Zielerreichung in persönlicher Hinsicht bzw. die Erfolgseinschätzung als subjektives Kriterium mit ein. Abele (2004) hat sich in ihrer Studie mit der Operationalisierung von beruflicher Laufbahnentwicklung beschäftigt und umfasst subjektive Erfolgskriterien mit Arbeitszufriedenheit, Karrierezufriedenheit und Erfolgseinschätzung.

STICHPROBE

Die Stichprobe beinhaltet 4636 Personen, die 2003 oder 2004 ein Unternehmen gegründet haben, unmittelbar zuvor als arbeitslos gemeldet bzw. beim AMS vorgemerkt waren und nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert sind. Die Stichprobe schließt somit folgende Personengruppen mit ein:

- Selbstständige erwerbstätige Personen
- Natürliche Personen, die Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind
- GesellschafterInnen einer OG, wenn die Gesellschaft Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist
- KomplementärInnen einer KG, wenn sie Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind
- GesellschafterInnen oder GeschäftsführerInnen einer GmbH, wenn die Gesellschaft Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich ist.

(Quelle: help.gv.at)

DATENBANK

Die Adressen dieser Stichprobe wurden freundlicherweise im Auftrag vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vom Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) zur Verfügung gestellt.

Neben der Wohnanschrift der Gründer in den Jahren 2003/2004 waren folgende Zusatzinformationen zur Stichprobe aus der Datenbank vorab bekannt:

- *Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Unternehmensgründung:* Die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. die Dauer der AMS-Vormerkung vor der Gründung des Unternehmens war vorab bekannt.
- *Fortbestand der Unternehmensneugründung:* Des Weiteren stand vorab fest, ob die im Jahre 2003 oder 2004 gegründeten Unternehmen bis zum 31. Jänner 2010 noch fortbestanden bzw. „überlebten“, oder ob die Unternehmer zwischenzeitig bereits wieder in eine unselbstständige Beschäftigung gewechselt haben.

HYPOTHESEN

Folgende Haupthypothese wurde im Rahmen dieser Studie überprüft:

H1: Die Faktoren *Humankapital* (Schulbildung, Wissen, Erfahrung in der Branche der Gründung), *Soziales Kapital* (z.B. Netzwerke, Rollenvorbilder), *Aspekte der Persönlichkeit* (Selbstwirksamkeit, Personal Initiative, Deliberate Practice, Karriere) und die *Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung* vor der Gründung, haben Einfluss auf den *objektiven Unternehmenserfolg* (Fortbestehen des Unternehmens, Mitarbeiterwachstum) und den *subjektiven Unternehmenserfolg* (Arbeitszufriedenheit, Erfolgseinschätzung).

METHODE

Zur Durchführung der Studie wurde ein Erhebungsinstrument erstellt, das Fragen zu den Dimensionen Humankapital (6 Items), Soziales Kapital (12 Items) und Aspekte der Persönlichkeit (39 Items) beinhaltete.

Zur Erfassung des Humankapitals wurden Fragen zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung (1 Item), Erfahrung in der Branche der Unternehmensgründung (1 Item) und ökonomische Wissensfragen (4 Items) gestellt. Zur Erfassung der Persönlichkeitsaspekte wurden die Dimensionen Selbstwirksamkeit (8 Items), Personal Initiative (6 Items), Deliberate Practice (10 Items) und Karrieredimensionen (15 Items) in den Fragebogen mit aufgenommen.

Zusätzliche Fragen wurden zum aktuellen Beschäftigungsstatus, Zeitpunkt der Unternehmensgründung und ob die Person Eigentümer des gegründeten Unternehmens ist, gestellt. Die soziodemographischen Variablen beinhalteten Fragen zu Alter, Geschlecht, familiären Status und Anzahl der Kinder.

KRITERIEN FÜR „ERFOLG“

Zur Erhebung des „Erfolges“ wurde in objektive und subjektive Erfolgskriterien unterschieden, die wie folgt kategorisiert wurden:

Objektive Komponente: Fortbestand des Unternehmens (1 Item)
 Mitarbeiterwachstum (4 Items)

Subjektive Komponente: Arbeitszufriedenheit (5 Items)
 Subjektive Einschätzung des Erfolges (1 Item)

DURCHFÜHRUNG

Um den Fragebogen auf seine Akzeptanz und Verständlichkeit zu prüfen, wurde die Rohversion im Frühjahr 2010 einer Fokusgruppe vorgelegt.

Nach den Diskussionsbeiträgen der Fokusgruppe wurde das Erhebungsinstrument weiter verbessert und die Endversion im Juli 2010 postalisch versendet. Dem Fragebogen wurde ein Begleitbrief, der über das Ziel dieser Studie informierte und ein Rücksendekувert beigelegt. Die Befragung erfolgte schriftlich.

Die Vorab-Informationen über die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung vor der Gründung und den etwaigen Unternehmensfortbestand konnten dafür genutzt werden, die Fragebögen hinsichtlich dieser Kriterien in 6 verschiedene Kategorien zu gliedern und die Fragebögen auf Basis dieser Einteilung nach Kategorien in 6 unterschiedlichen Farben zu drucken. Die Stichprobe setzte sich wie folgt zusammen:

Fortbestehen des Unternehmens (Stichtag 31.1.2010)	Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	Anzahl der befragten Personen
ja	0-3	1.045
	3-6	585
	>6	305
nein	0-3	1.415
	3-6	809
	>6	477

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe

Die Studienteilnehmer erhielten die Möglichkeit den Fragebogen auch online auszufüllen. Zu diesem Zweck wurde ein Onlineportal eingerichtet, indem die Fragen 1:1 aus dem vorgefertigten Fragebogeninhalt übernommen wurden. Für die Online-Teilnahme erhielten, die Studienteilnehmer einen Code, der im Begleitbrief versehen war und mit dem sich die Befragten online in das Portal einloggen konnten. Für den Erhalt der schriftlich retournierten Fragebögen wurde ein Postfach eingerichtet bzw. gemietet.

ERGEBNISSE

Deskriptive Ergebnisbeschreibung

Von den 4636 versendeten Fragebögen wurden 236 ausgefüllte Bögen postalisch retourniert. 50 Personen bevorzugten den Fragebogen online auszufüllen. Da ein Unternehmer angab, sein Unternehmen im Jahr 1950 gegründet zu haben, musste dieser für die Auswertung ausgeschlossen werden. Insgesamt gingen 285 beantwortete Bögen in die Auswertung mit ein. Die Rücklaufquote beträgt 6,1 %. Diese Rücklaufquote entspricht durchaus den Erwartungen.

Erhebungsdimensionen und ihre Kennwerte

Erfolgsgrößen	Itembeispiel/Quellen	Skalentyp	Kennwerte
Fortbestand*	Sind Sie weiterhin selbstständig?	Einzelitem	Ja: 58,2%
Mitarbeiterwachstum*	Anzahl an Beschäftigte am Anfang und am Ende (Vollzeit und Teilzeit). Differenz zw. Ende und Anfang. Rekodierung in gewachsen und nicht gewachsen.	4 Items	Ja: 31,1%
Erfolgseinschätzung**	Wie schätzen Sie Ihren Erfolg ein? 1=sehr erfolgreich, 5=nicht erfolgreich	Einzelitem	M=3,90 SD=0,70
Arbeitszufriedenheit*	Neuberger und Allerbeck (1980) 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden	Skala (5 Items)	Alpha=0,81 M=4,02 SD=0,74
Humankapital			
Schulbildung	Höchste abgeschlossene Schulbildung (6 Kategorien)	Einzelitem	Md=3 (Fachschule)
Ökonomisches und BWL-Wissen	Wissensfragen: Kernaufgaben als Betriebsführer (Summenscore)	4 Items	M=1,73 SD=1,06
Erfahrung	Haben Sie vor Ihrer Selbständigkeit Erfahrung in Ihrer Branche gesammelt?	Einzelitem	Ja: 79,4%
Soziales Kapital	Selbständige im familiären Umfeld oder im Freundes- oder Bekanntenkreis	Summenscore (9 Items)	M=4,69 SD=1,73
Persönlichkeit			
Selbstwirksamkeit	Berufliche Selbstwirksamkeit (Schyns & von Collani, 2002) – Kurzform 1=trifft vollständig zu, 5=trifft gar nicht zu	Skala (8 Items)	Alpha=0,87 M=4,17 SD=0,59
Personal Initiative	Personal Initiative-Skala (Frese, 1997) 1=trifft vollständig zu, 5=trifft gar nicht zu	Skala (6 Items)	Alpha=0,83 M=4,21 SD=0,59
Weitere			
Deliberate Practice	Ich nehme häufig an Seminaren, Workshops oder Kursen teil, um meine Kompetenzen zu erhöhen. 1=trifft vollständig zu, 5=trifft gar nicht zu	Skala (10 Items)	Alpha=0,70 M=3,31 SD=0,73
Karriere /Self-directed	Adaptation von Briscoe und Hall (2006) 1=trifft vollständig zu, 5=trifft gar nicht zu	Skala (4 Items)	Alpha=0,64 M=4,17 SD=0,65

*...n=285 **...n=166

Rücklauf Gesamtstichprobe

N=4636 n= 285 (6,1%) Chi²=2,29 p=.32		Dauer der Arbeitslosigkeit					
		0 – 3 Monate		3 – 6 Monate		> 6 Monate	
		N	n	N	n	N	n
Fortbestand	Ja	1.045 (22,5%)	90 (31,6%)	585 (12,6%)	53 (18,6%)	305 (6,58%)	23 (8,1%)
	Nein	1.415 (30,5%)	55 (19,3%)	809 (17,4%)	41 (14,4%)	477 (10,3%)	23 (8,1%)

*Tabelle 2: Stichprobe – Rücklauf nach Fortbestand und Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS
Vormerkung vor Unternehmensgründung*

Die Verteilung des Rücklaufs weicht nicht signifikant von der Verteilung in der Gesamtpopulation ab; die Stichprobe ist daher als repräsentativ zu bezeichnen.

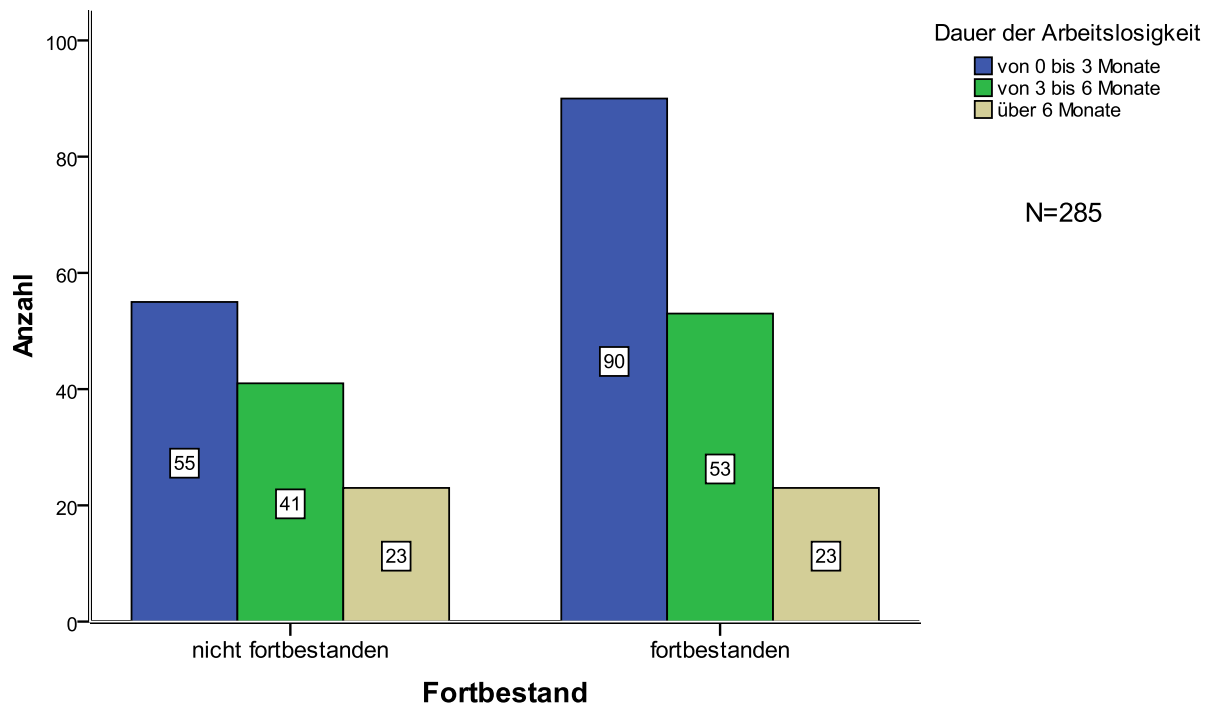


Abbildung 1: Häufigkeitsverteilung nach Fortbestand und Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung

Geschlecht

Insgesamt haben 178 Männer (63,4%) und 103 (36,7%) Frauen den Fragebogen retourniert bzw. online ausgefüllt. Aufgrund fehlender Angaben konnten 4 Fälle dem Geschlecht nicht zugeordnet werden.

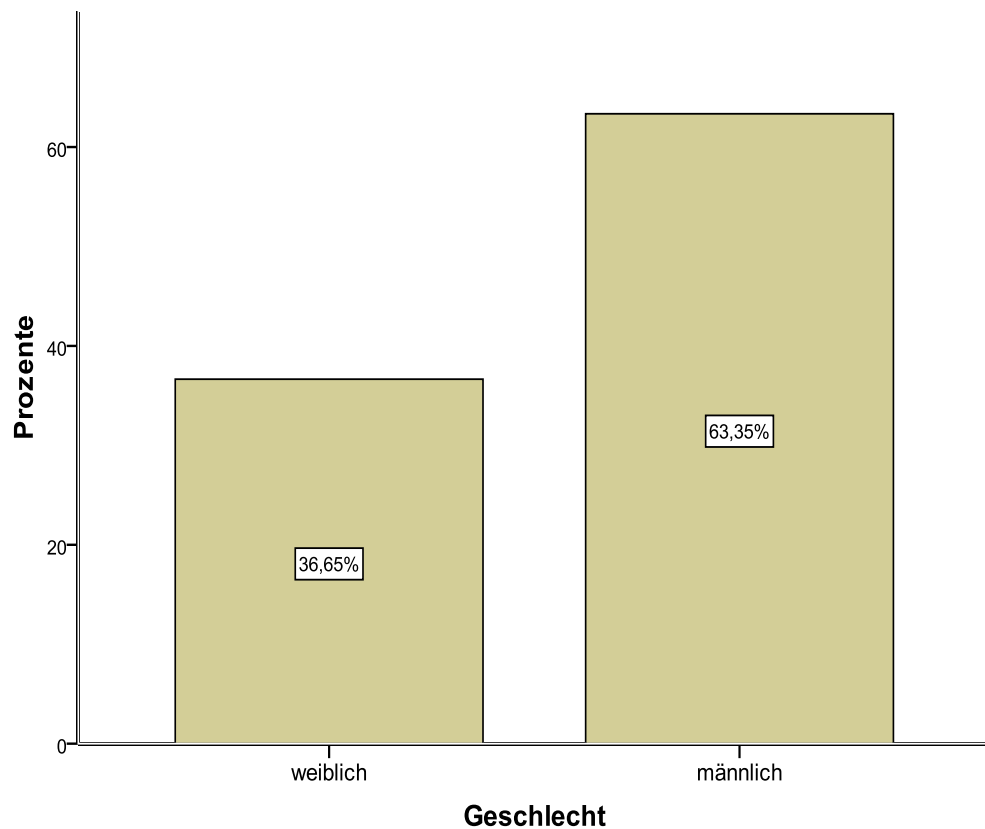


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht

Die Geschlechtsverteilung entspricht in etwa den Erwartungen an eine Stichprobe von Unternehmensgründer/innen.

Alter

Die meisten Personen, die an der Befragung teilnahmen waren zwischen 41 und 50 Jahre alt. 109 Personen (38,4 %) haben in dieser Gruppe den Fragebogen retourniert. 78 Personen (27,5%) gaben an, zwischen 51 und 60 Jahre alt zu sein, 70 Personen (24,7 %) gaben an 31 bis 40 Jahre alt zu sein. Von den 21 bis 30 jährigen wurden lediglich 15 Bögen (5,3 %) ausgefüllt retourniert. Die kleinste Gruppe bilden Personen mit über 61 Jahren. Hier wurden 12 Fragebögen (4,2%) ausgefüllt. Eine Person zog es vor keine Altersangabe zu machen.

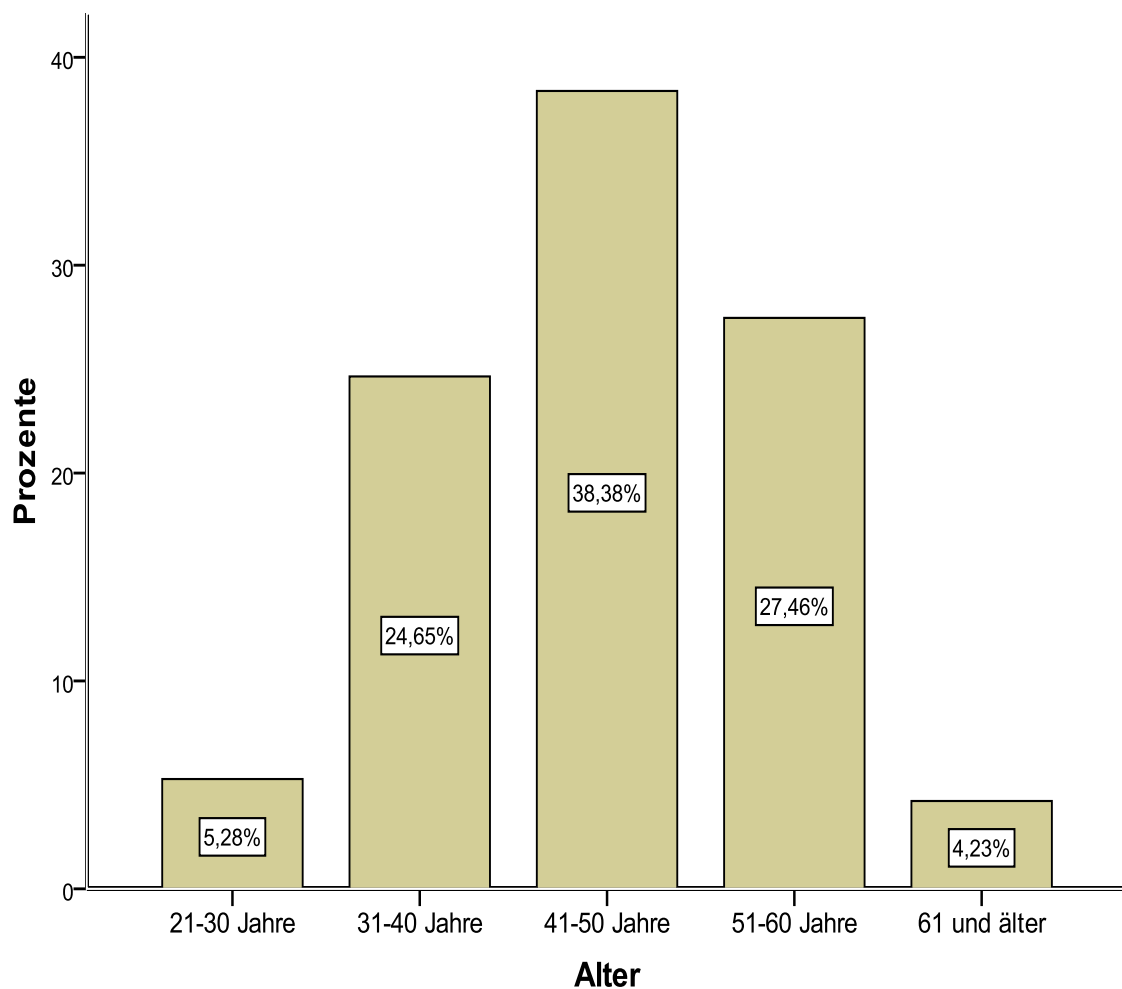


Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung nach Alter

Höchste abgeschlossene Schulbildung

Insgesamt gaben 283 Personen Informationen zu ihrer höchsten abgeschlossenen Schulbildung an. Zwei Personen zogen es vor hierzu keine Informationen bekannt zu geben. Die größte Gruppe mit 94 Personen (33%) bilden jene Personen mit Pflichtschule und Lehrabschluss. 53 Personen (18,7%) gaben an eine Handelsschule oder Fachschule absolviert zu haben. 47 Personen (16,6%) sind Akademiker, 43 Personen (15,2%) haben BHS-Abschluss, 29 Personen (10,3%) AHS-Abschluss und 17 Personen (6 %), die kleinste Gruppe, haben Pflichtschul- bzw. Hauptschulabschluss.

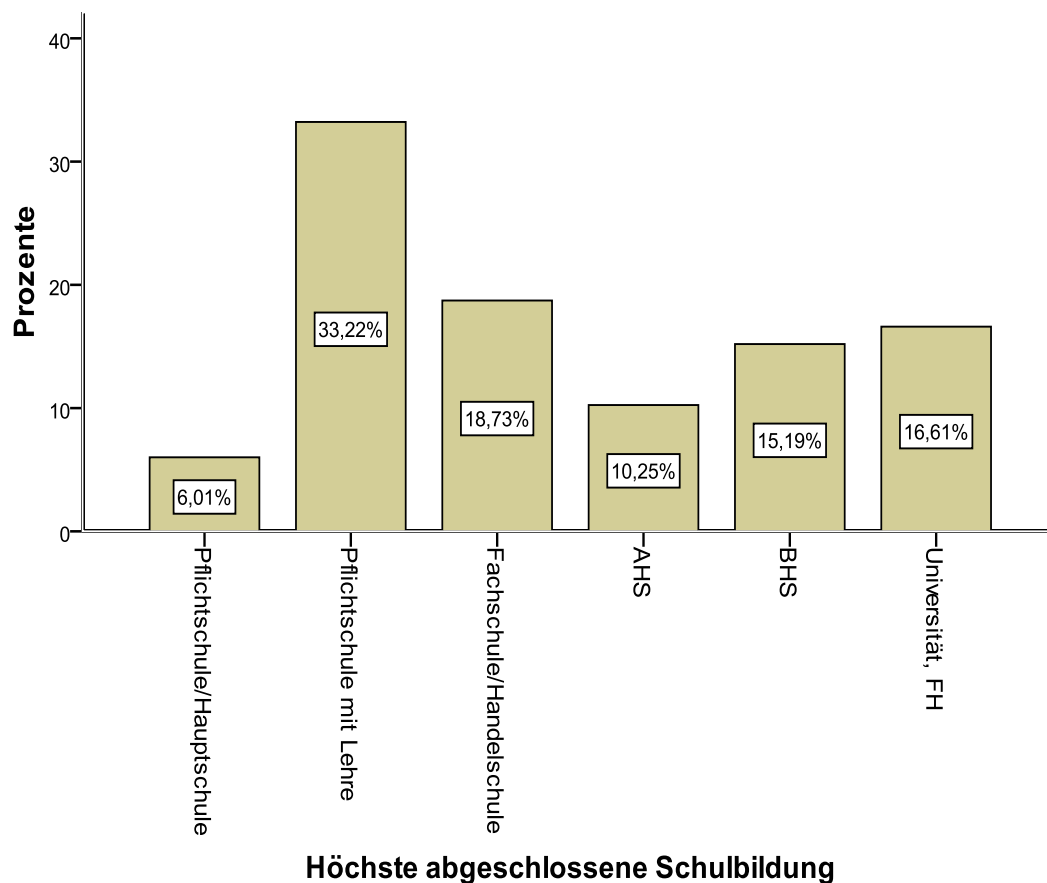


Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung nach höchster abgeschlossener Schulbildung

Familiärer Status

72 Personen (25,4%) gaben an alleine zu leben. 211 Personen (74,6%) gaben an mit einem/r (Ehe-) Partner/in zusammen zu leben. 2 Personen wollten hierzu keine Auskunft geben.

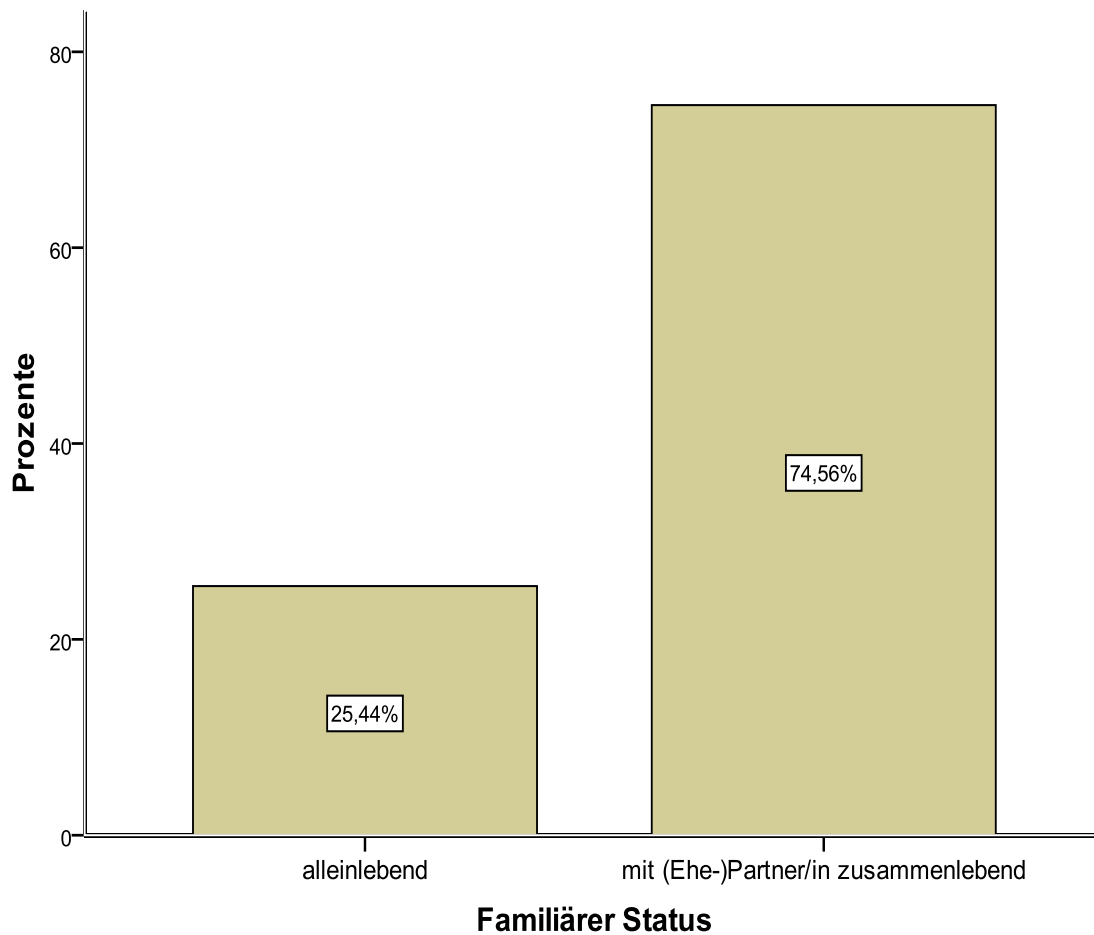


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung nach familiärem Status

Erfahrung in der Branche der Unternehmensgründung

224 Personen (79,4%) gaben an, bereits vor der Gründung Ihres Unternehmens Erfahrung in der Branche der Gründung gesammelt zu haben. 58 Personen (20,6%) hingegen konnten keine Berufserfahrung in der Branche vor der Gründung vorweisen. 3 Personen enthielten sich ihrer Stimme.



Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung nach Erfahrung in der Branche der Gründung

Mitarbeiter/innenwachstum

Von den 166 Personen, deren Unternehmen bis dato noch immer fortbestand, gaben 68 befragte Personen an zum jetzigen Zeitpunkt mehr Personen zu beschäftigen als zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung. 193 Befragte (74%) gaben an, dass ihre Zahl an Beschäftigten im Vergleich zum Zeitpunkt der Gründung nicht gestiegen sei. 24 Personen (26%) wollten zu dieser Frage keine Auskunft geben.

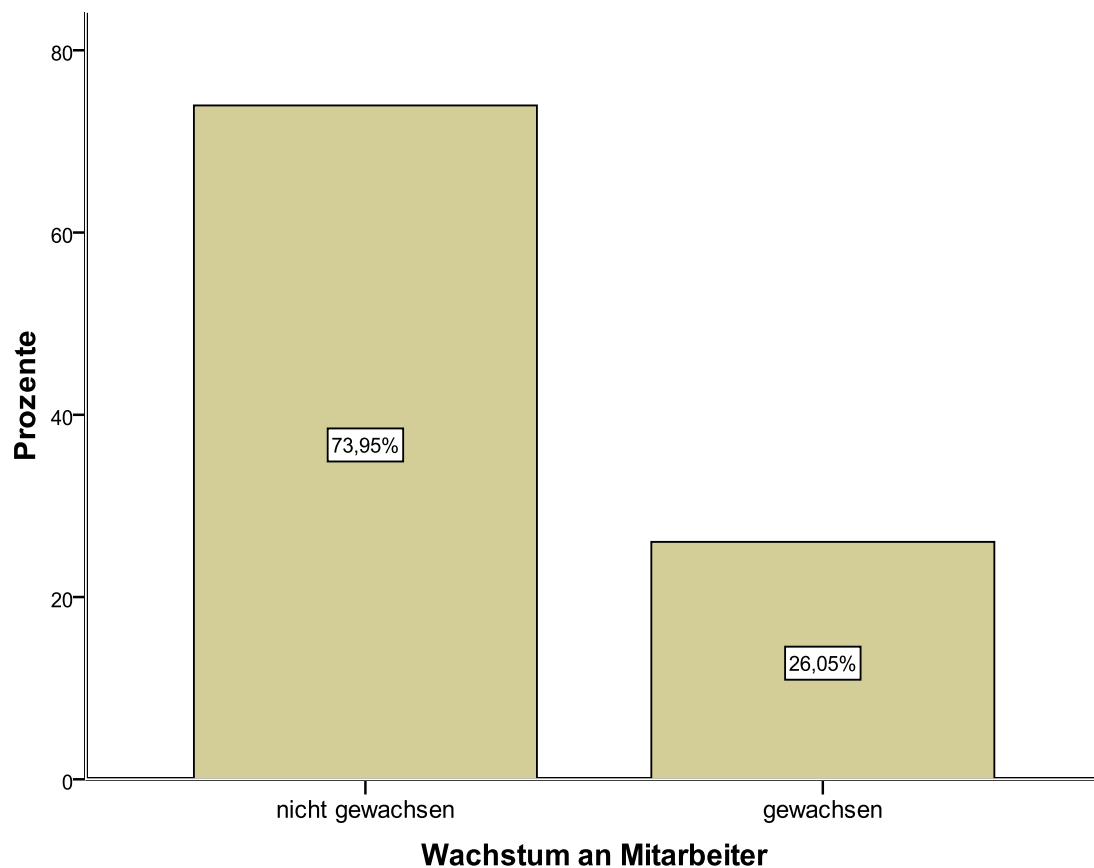


Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung nach Mitarbeiterwachstum

Branche

Auf die Frage: „In welcher Branche sind/waren Sie als Unternehmer tätig?“ wurden Bereiche genannt, die bei der Datenauswertung in sechs Kategorien zusammengefasst wurden. Es wurden sowohl Antworten getätigt, die eindeutig den Bereichen Handel, Dienstleistung oder Gewerbe zugeteilt werden konnten, als auch Tätigkeiten genannt, die nicht klar und eindeutig der Branche zugeordnet werden konnten. Dafür wurden drei weitere Kategorien gebildet, die Mischformen aus den Bereichen Handel, Dienstleistung und Gewerbe darstellen.

Die meisten Personen aus der Stichprobe haben angegeben, in der Dienstleistungsbranche tätig zu sein (41.5%). An zweiter Stelle folgen Gewerbe (37.8%) und an dritter Stelle Handel (16.7%).

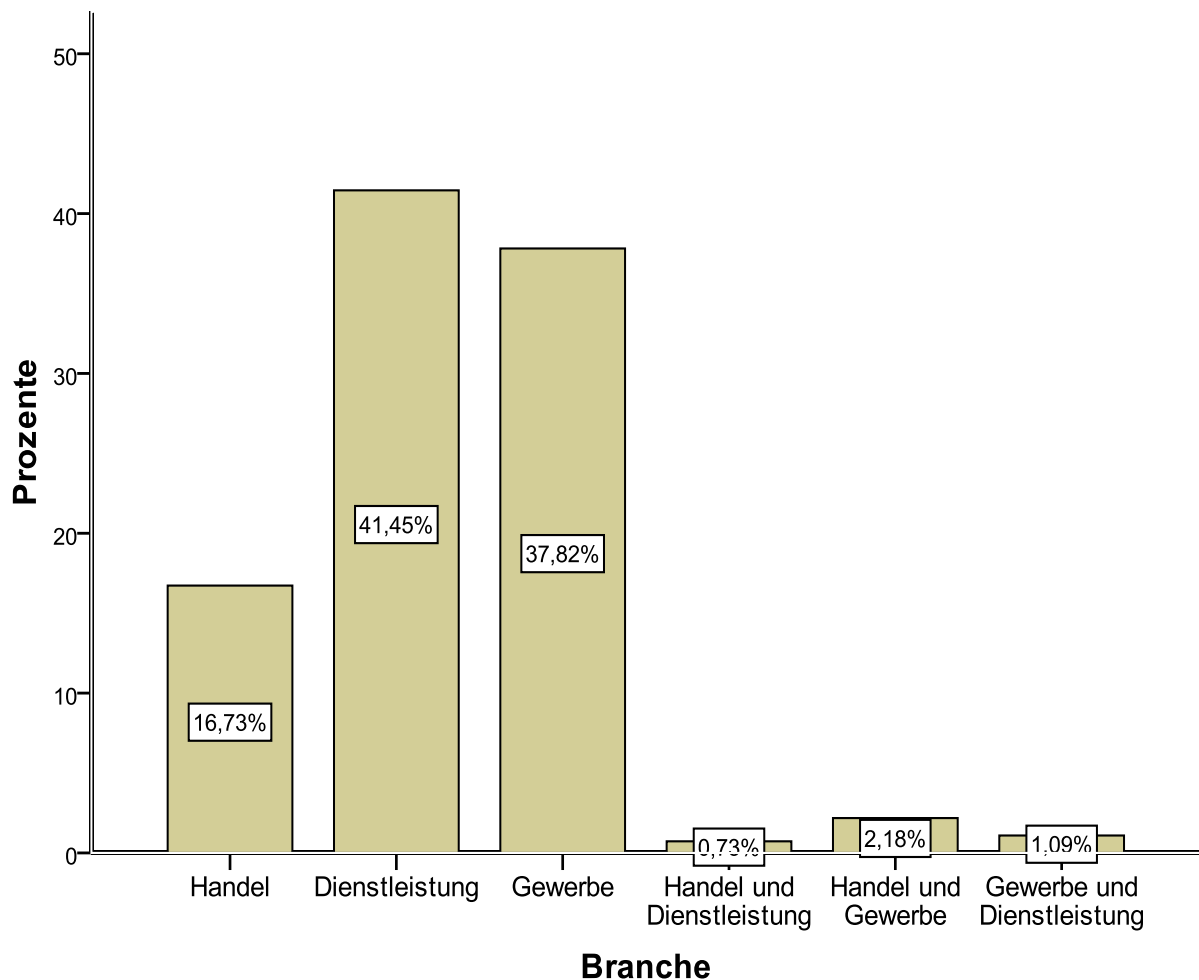


Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung nach Branche

Die vorliegenden Eckdaten stimmen mit Beschreibungen von Ein-Personen-Unternehmen in Österreich überein. Das KMU-Forschungsinstitut Austria (2008, S.39) berichtet:

„Im Jahr 2008 waren mehr als ein Drittel (36 %) der EPU in Österreich Frauen, über zwei Drittel sind über 40 Jahre alt, wobei die 41 bis 49-Jährigen die größte Altersgruppe darstellen (33 %). Die zweitgrößte Altersgruppe ist jene der 31 bis 39-Jährigen (26 %). Rd. ein Viertel ist zwischen 51 und 59 Jahre alt und weitere 10 % sind bereits über 60. Der größte Teil (41 %) hat einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene formale Ausbildung Rd. 16 % haben einen Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS). Der Anteil der Ein-Personen-UnternehmerInnen, die ein Studium an einer Universität/ Fachhochschule bzw. ein Kolleg abgeschlossen haben, liegt bei rd. 15 %. 6 % der Ein-Personen-UnternehmerInnen führen als höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule an. Die überwiegende Mehrheit der Ein-Personen-UnternehmerInnen hat bereits vor der selbstständigen Tätigkeit Berufserfahrung gesammelt.“

Teilnahme an Schulungen

Weiters gaben 151 Personen (53%) an, bereits an Schulungen bezüglich Unternehmertum oder Selbstständigkeit teilgenommen zu haben. Dabei wurde das WIFI Österreich, neben AMS, WKO, BIT, BFI und Sonstigen von den befragten Personen am häufigsten genannt.

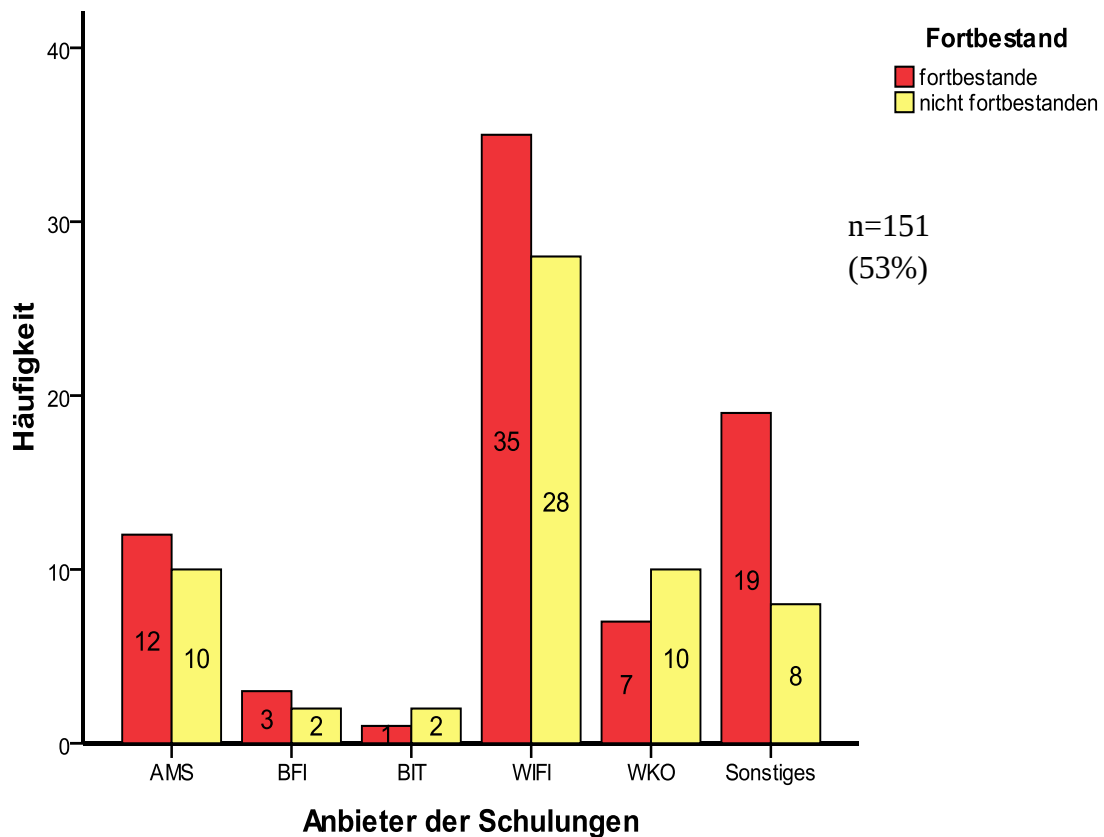


Abbildung 9: Häufigkeitsverteilung der in Anspruch genommenen Schulungsanbieter in Prozent

Analyse des Fortbestands

Dimensionen	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)
1) Fortbestehen	1	.18**	.02	.14**	.00	.28	.00	.04	.07	-.03	.00	.09
2) Schulbildung	.18**	1	-.07	.03	.15*	-.09	-.08	.04	-.03	-.09	-.05	-.22**
3) Wissen	.02	-.07	1	-.06	-.07	.43	.23	-.04	-.09	.07	.26**	-.01
4) Erfahrung in der Branche	.14**	.03	-.06	1	.22**	.13*	.06	.03	.12*	-.04	-.16**	.10
5) Soziales Kapital	.00	.15*	-.07	.22**	1	.08	.09	.23**	-.14*	-.02	-.09	.03
6) Selbstwirksamkeit	.28	-.09	.43	.13*	.08	1	.67**	.28**	.46**	.01	-.08	.01
7) Personal Initiative	.00	-.08	.23	.06	.09	.67**	1	.43**	.41**	.03	-.03	.00
8) Deliberate Practice	.04	.04	-.04	.03	.23**	.28**	.43**	1	.31**	.01	-.05	.02
9) SD-carreer	.07	-.03	-.09	.12*	-.14*	.46**	.41**	.31**	1	-.05	-.12**	.03
10) Alter	-.03	-.09	.07	-.04	-.02	.01	.03	.01	-.05	1	.15*	.08
11) Geschlecht	.00	-.05	.26**	-.16	-.09	-.08	-.03	-.05	-.12**	.15*	1	-.02
12) Dauer der AL	.09	-.22**	-.01	.10	.03	.01	.00	.02	.03	.08	-.02	1

N = 285

Tabelle 3: Korrelationsmatrix für das Fortbestandsmodell

Der Fortbestand des Unternehmens stellt eine Erfolgsgröße dar, die als Mindestmaß für unternehmerischen Erfolg gewertet werden kann. Dieser Faktor war aus den Informationen in der AMS-Datenbank zuvor bekannt und wurde anhand einer Kontrollfrage (aktueller beruflicher Status) überprüft. Es stellte sich heraus, dass die Angaben über den Fortbestand des Unternehmens, zu 92% (262 Personen) mit den Informationen aus der Datenbank übereinstimmen.

Um die Gültigkeit der Vorhersage von Fortbestand zu überprüfen, wurde eine logistische Regression gerechnet. Als Prädiktorvariablen wurden die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. AMS-Vormerkung, Schulbildung, Erfahrung in der Branche der Gründung, Wissen, Soziales Kapital, Selbstwirksamkeit, Personal Initiative, Deliberate Practice und Self-directed career in die Analyse mit einbezogen und deren Auswirkungen auf den Fortbestand untersucht:

Dimensionen		Modell: Fortbestand Chi ² =21,13 p=.04 N=285 Nagelkerke R ² =.11 (B/Odds-Ratios)	
Humankapital			
Schulbildung	,27*	1,30	
Erfahrung	,55+	1,72	
Wissen	-,06	1,11	
Soziales Kapital	,03	1,03	
Persönlichkeitsdimensionen			
Deliberate Practice	-,16	0,85	
Selbstwirksamkeit	,30	1,35	
Personal Initiative	-,11	0,90	
Self-directed-career	,29	1,34	
Dauer der Arbeitslosigkeit	-,79*	0,45	
Soziodemographische Variablen			
Alter	,02	1,02	
Geschlecht	-,31	,73	

*....p<.05 +...p<.10

Tabelle 4: Logistische Regressionsanalyse – Objektiver Erfolgsfaktor: Fortbestand

Es zeigt sich, dass anhand dieses Modells der Fortbestand einer Gründung vorhergesagt werden kann (Chi²=21,13 p=.04), die erklärte Varianz jedoch relativ niedrig ist (R²=.11). Als signifikante Prädiktoren wurden die Dauer der Arbeitslosigkeit und die höchste abgeschlossene Schulbildung eruiert. Die Erfahrungen in der Branche der

Unternehmensgründung zeigen einen statistischen Trend. Die Dauer der Arbeitslosigkeit hat demnach einen negativen Effekt auf das Fortbestehen des Unternehmens. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verringern sich die Chancen (Odds Ratio=0,45) auf den Fortbestand der Gründung. Hingegen sind die Chancen für das Fortbestehen der Gründung höher (Odds=1,30), je höher die höchste abgeschlossene Schulbildung ist und (Odds Ratio =1,72) höher, wenn Erfahrung in der Branche der Gründung gesammelt wurde.

Eine weitere Möglichkeit für eine differenzierte Analyse der Prädiktoren stellt die multivariate Varianzanalyse mit einem Design von 2×3 Bedingungen dar (Fortbestand: „ja“ vs. „nein“ $\times$ Dauer der Arbeitslosigkeit: „unter 30 Tage“ vs. „von 91 bis 180 Tage“ vs. „über 180 Tage“). Dieses Verfahren bildet sechs Gruppen, je nach Status Fortbestand: ja/nein und je nach Dauer der Arbeitslosigkeit, zeigen sich signifikante Unterschiede innerhalb und zwischen den Gruppen:

Multivariate Varianzanalyse – 2 (Fortbestehen: ja vs. nein) $\times$ 2 (Dauer der Arbeitslosigkeit: unter 90 Tage vs. von 90 bis 180 Tage vs. über 180 Tage)

Faktor		df	F	p	η^2
Zwischen den Gruppen					
Fortbestehen		8	2.27	.02*	.07
Dauer der Arbeitslosigkeit		8	1.94	.05*	.06
Fortbestehen $\times$ Dauer der Arbeitslosigkeit		8	1.16	.32	.03
Innerhalb der Gruppen					
Fortbestehen	Schulbildung	1	11.59	.00*	.04
	Erfahrung	1	3.86	.05*	.02
	Wissen	1	0.12	.73	.00
	Del. Practice	1	0.00	.95	.00
	Selbstwirksamkeit	1	0.85	.36	.00
	Personal Initiative	1	0.00	.98	.00
	Soziales Kapital	1	2.46	.12	.00
	Karriere	1	1.31	.25	.01

Dauer der Arbeitslosigkeit	x	Schulbildung	2	5.72	.00*	.04
		Erfahrung	2	1.98	.94	.00
		Wissen	2	1.15	.32	.01
		Del. Practice	2	0.28	.76	.00
		Selbstwirksamkeit	2	0.88	.42	.01
		Personal Initiative	2	0.10	.90	.00
		Soziales Kapital	2	0.30	.74	.00
		Karriere	2	1.49	.23	.01
Fortbestehen x Dauer der Arbeitslosigkeit	x	Humankapital	2	1.29	.27	.01
		Erfahrung	2	0.07	.94	.00
		Wissen	2	2.28	.11	.02
		Del. Practice	2	0.28	.76	.00
		Selbstwirksamkeit	2	.91	.40	.01
		Personal Initiative	2	0.96	.33	.01
		Soziales Kapital	2	1.60	.20	.01
		Karriere	2	0.65	.52	.00

Tabelle 5: Multivariate Varianzanalyse (Fortbestand vs. Dauer der Arbeitslosigkeit)

Die Ergebnisse aus der logistischen Regressionsanalyse decken sich mit denen der multivariaten Varianzanalyse. Die multivariaten Effekte zeigen das Vorhandensein von Unterschieden in Bezug auf den Fortbestand ($F=2.27$, $p=.02$, $df=8$) und hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit ($F=1.94$, $p=.05$, $df=8$). Es sind keine Wechselwirkungen zwischen dem Faktor Fortbestand und dem Faktor Dauer der Arbeitslosigkeit zu erkennen ($F=1.16$, $p=.32$). Je nach dem Grad der höchsten abgeschlossenen Schulbildung gibt es Unterschiede hinsichtlich des Fortbestands ($F=11.59$, $p=.00$, $df=1$) und ebenso hinsichtlich der Erfahrungen in der Branche der Gründung ($F=3.86$, $p=.05$, $df=1$). Unterschiede bezüglich der Dauer der Arbeitslosigkeit wurden nur hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung gefunden ($F=5.72$, $p=.00$, $df=2$). In Abbildung 10 wird ersichtlich, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit der Unterschied hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung zwischen den Gruppen bzgl. des Fortbestands des Unternehmens größer wird. Vor allem bei jenen Unternehmern, die vor ihrer Gründung über sechs Monate arbeitslos

waren zeigt sich, dass die fortbestandenen Unternehmen eine höhere Schulbildung aufweist ($M=4.65$, $SD=1.65$) als die andere Gruppe ($M=3.26$, $SD=1.42$). Jene Unternehmer, die der Gruppe „Fortbestanden“ zugeteilt werden können, haben im Schnitt eine höhere Schulbildung ($M=3.70$, $SD=1.65$) und bereits Erfahrung in der Branche der Gründung gesammelt ($M=1.83$, $SD=0.37$), als jene Personengruppe, deren Unternehmen zum Stichtag nicht mehr fortbestand ($M=3.15$, $SD=1.54$; $M=1.71$, $SD=0.45$).

Abbildung 11 zeigt die Unterschiede hinsichtlich der Erfahrung in der Branche der Gründung innerhalb und zwischen den Gruppen.

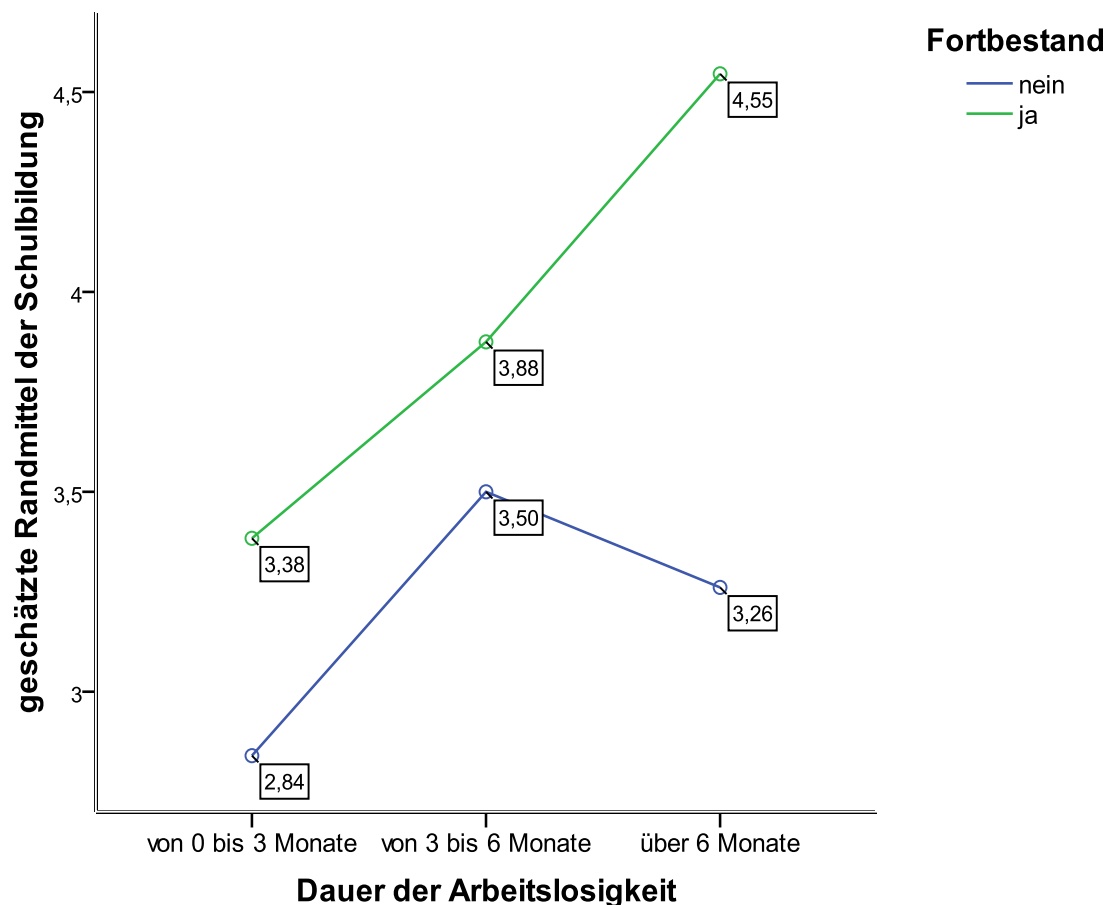


Abbildung 10: Unterschiede in der Schulbildung unter Berücksichtigung des Fortbestandes und der Dauer der Arbeitslosigkeit

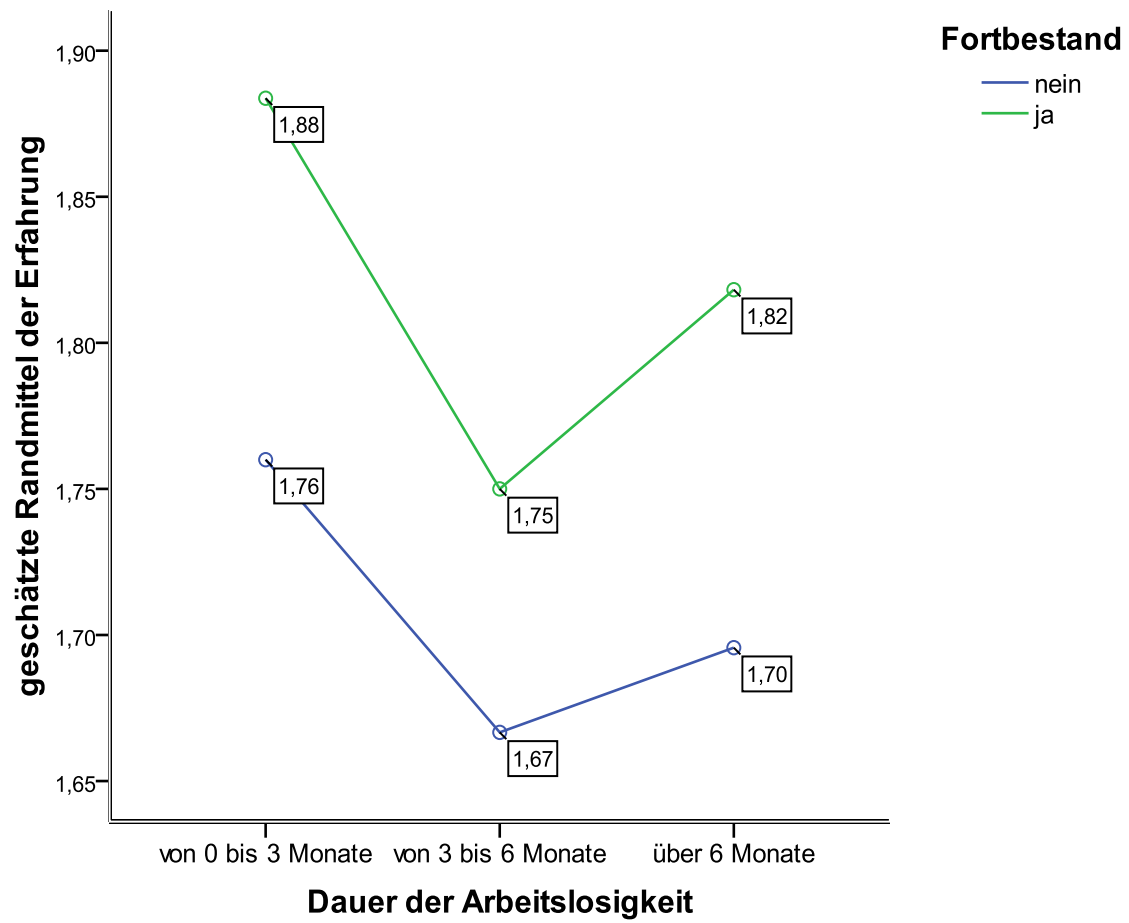


Abbildung 11: Unterschiede in der Erfahrung unter Berücksichtigung des Fortbestandes und der Dauer der Arbeitslosigkeit

Differenzierte Analyse des Erfolges in der Fortbestandsgruppe

Dimensionen	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)	14)
1) Wachstum	1	-.01	.06	-.12	-.07	-.02	-.02	-.03	.01	.12	-.01	.18*	-.22**	.13
2) Arbeits- Zufriedenheit	-.01	1	.41**	-.10	.09	-.01	.09	.55**	.34**	.22**	.27**	.05	.16*	.06
3) Erfolgseinschätzung	.06	.41**	1	.05	.04	.15	.18*	.52**	.41**	.25**	.32**	.08	-.08	.02
4) Schulbildung	-.12	-.11	.05	1	-.05	-.01	.15	-.08	-.04	.08	-.07	-.10	-.06	-.26**
5) Wissen	-.07	.09	.04	-.05	1	-.04	-.09	.11	.02	.01	-.13	.01	.25**	-.06
6) Erfahrung in der Branche	-.02	-.01	.15	-.01	-.04	1	.17*	.12	.05	-.15*	.18*	-.01	-.23**	.12
7) Soziales Kapital	-.02	.09	.18*	.15	-.09	.17*	1	.09	.09	.21**	.13	.08	.05	-.02
8) Selbstwirksamkeit	-.03	.55**	.52**	-.08	.11	.12	.09	1	.69**	.30**	.48**	.05	-.02	.05
9) Personal Initiative	.01	.34**	.41**	-.04	.02	.05	.09	.69**	1	.36**	.45**	.05	-.02	.03
10) Deliberate Practice	.12	.22**	.25**	.08	.01	-.15*	.21**	.30**	.36**	1	.28**	.03	.00	.02
11) SD-carreer	-.01	.27**	.32**	-.07	-.13	.18*	.13	.48**	.45**	.28**	1	-.04	-.11	.03
12) Alter	.18*	.05	.08	-.10	.01	-.01	.08	.05	.05	.03	-.04	1	.09	.03
13) Geschlecht	-.22**	.16*	-.08	-.06	.25**	-.23**	.05	-.02	-.02	.00	-.11	.09	1	-.03
14) Dauer der AL	.13	.06	.02	-.26 **	-.06	.12	-.02	.05	.03	.02	.03	.03	-.03	1

n = 166

Tabelle 6: Korrelationsmatrix für das Wachstums-, Arbeitszufriedenheits- und Erfolgseinschätzungsmodell

Als nächstes wird jene Gruppe von Gründern betrachtet, deren Unternehmen zum Stichtag fortbestand. Diese Gruppe beinhaltet 166 Personen. Anhand der drei weiteren Erfolgsgrößen Mitarbeiterwachstum, Arbeitszufriedenheit und Einschätzung des Erfolges wird das Modell differenzierter analysiert:

Mitarbeiterwachstum stellt neben dem Fortbestehen des Unternehmens das zweite objektive Erfolgsmaß dar. Dabei ist anzumerken, dass in der Literatur hierzu Belege über Gender- und Alterseffekte vorzufinden sind (Cooper, Gimeno-Gascon & Woo, 1994; Keßler, Korunka, Frank & Lueger, 2009). Wenn man die Korrelationsmatrix betrachtet, sind diese Gender- und Alterseffekte auch in dieser Studie vorzufinden.

Da es sich bei der Wachstumsdimension um eine dichotome Variable handelt (Anzahl der Mitarbeiter/innen: gewachsen und nicht gewachsen), wurde eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt:

Dimensionen	Modell: Wachstum Chi ² =20,97, p=.05 N=166 Nagelkerke R ² =.20 (B/Odds-Ratios)	
Humankapital		
Schulbildung	-,15	,86
Erfahrung	-,22	,80
Wissen	-,04	,96
Soziales Kapital	-,06	,95
Persönlichkeitsdimensionen		
Deliberate Practice	,61	1,84
Selbstwirksamkeit	-,12	,89
Personal Initiative	-,34	,71
Self-directed-career	-,16	,86
Dauer der Arbeitslosigkeit	-,48	,62
Soziodemographische Variablen		
Alter	-,55*	,58*
Geschlecht	1.35**	3.87

*....p<.05 **...p<.01

Tabelle 7: Logistische Regressionsanalyse – Objektiver Erfolgsfaktor: Mitarbeiterwachstum

Die Ergebnisse belegen, dass mit diesem Modell Wachstum vorhergesagt werden kann (Chi²=20,97, p=.05). Der erklärte Varianzanteil von Wachstum beträgt 20% (R²=.20). Demnach wird Wachstum mit zunehmenden Alter unwahrscheinlicher (Odds=0,58). Die Chancen auf Mitarbeiterwachstum erhöhen sich fast um das Vierfache (Odds=3,87), wenn der Unternehmer männlich ist.

In einem weiteren Schritt wurde der subjektive Erfolgsfaktor Arbeitszufriedenheit genauer analysiert. Die Vorhersage der Arbeitszufriedenheit jener Unternehmer, die fortbestanden haben, wurde mittels multipler Regressionsanalyse überprüft:

Dimensionen	Modell: Arbeitszufriedenheit F=6.61, p=.00 R ² =.29 (Beta)
Humankapital	
Schulbildung	-,01
Erfahrung	-,05
Wissen	-,05
Soziales Kapital	,04
Persönlichkeitsdimensionen,	
Deliberate Practice	06
Selbstwirksamkeit	,57*
Personal Initiative	-,18+
Self-directed-career	,15
Dauer der Arbeitslosigkeit	-,03
Soziodemographische Variablen	
Alter	-,02
Geschlecht	-,18*

*...p<.05 +...p<.10 n=166

Tabelle 8: Multiple Regressionsanalyse – Subjektiver Erfolgsfaktor: Arbeitszufriedenheit

Das Modell kann die Arbeitszufriedenheit der Unternehmer zufriedenstellend vorhersagen (F=6.61, p=.00). Die erklärte Varianz von Arbeitszufriedenheit beträgt 29% (R²=.29). Als signifikanter Prädiktor wird die Selbstwirksamkeit der Unternehmer mit einer mittleren Effektstärke (β =.57) erkannt.

Schlussendlich wird der Einfluss des Modells auf den zweiten subjektiven Erfolgsfaktor, nämlich die Einschätzung des Erfolges von fortbestandenen Unternehmern überprüft. Da das Konstrukt „Selbstwirksamkeit“ einer eigenen Erfolgseinschätzung ähnlich ist, wird diese Dimension aus dem Modell ausgeschlossen:

Dimensionen	Modell: Erfolgseinschätzung F=3.07, p=.00 R ² =.14 (Beta)
Humankapital	
Schulbildung	,01
Erfahrung	,10
Wissen	-,15+
Soziales Kapital	,10
Persönlichkeitsdimensionen,	
Deliberate Practice	,05
Personal Initiative	,22*
Self-directed-career	,18+
Dauer der Arbeitslosigkeit	,05
Soziodemographische Variablen	
Alter	-,04
Geschlecht	,15+

*...p<.05 +...p<.10 n=166

Tabelle 9: Multiple Regressionsanalyse – Subjektiver Erfolgsfaktor: Einschätzung des Erfolges als Unternehmer

Die Ergebnisse aus Tabelle 9 zeigen, dass die Einschätzung des eigenen Erfolges als Unternehmer mit Hilfe des Modells vorhergesagt werden kann. Die erklärte Varianz beträgt 14% (angepasstes $R^2=.14$). Demzufolge wird die Einschätzung des Erfolges als Unternehmer höher sein, je höhere Ausprägungen in der Personal-Initiative-Dimension vorhanden sind ($\beta=.22$) und je mehr der Unternehmer eine von sich selbstgesteuerte Karriere nachweist ($\beta=.18$). Ebenso ist ein statistischer Trend hinsichtlich des ökonomischen Wissens zu finden, wonach sich ökonomisches Wissen negativ auf die Einschätzung des eigenen Erfolges auswirkt ($\beta=-.15$).

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Diese Studie stellt eine Analyse zum möglichen Erfolg von Unternehmensgründer/innen dar, die vor der Gründung als arbeitslos gemeldet bzw. beim AMS vorgemerkt waren. Anhand dieser besonderen Stichprobe wurden jene Faktoren untersucht, die zum Erfolg von Unternehmensgründungen aus Arbeitslosigkeit einen Beitrag leisten können. Auf der Basis von Literaturrecherchen in der Gründer- und Unternehmerforschung wird ein Modell präsentiert, welches aus acht verschiedenen Prädiktoren besteht: der Dauer des Arbeitslosenstatus bzw. der AMS-Vormerkung, der höchsten abgeschlossenen Schulbildung, bereits gesammelte Erfahrungen in der Branche der Gründung, ökonomisches Wissen,

Ausübung von Deliberate Practice, soziales Kapital, Personal Initiative, Selbstwirksamkeit und der Grad an Selbststeuerung der eigenen Karriere vor der Gründung. Zusätzlich wurden die sozioökonomischen Faktoren Gender, Alter und familiärer Status als Kontrollvariablen mit erhoben.

Anhand der erhobenen Daten wurde empirisch das oben beschriebene Modell hinsichtlich dessen Einfluss auf den Erfolg der Unternehmensgründer überprüft. Der Fortbestand des Unternehmens wurde als minimalstes Erfolgskriterium postuliert. Mit der Absicht ein differenziertes Verständnis über den Erfolg von den fortbestandenen Unternehmen zu erlangen, wurde der Einfluss des Modells auf das Mitarbeiterwachstum, auf die Arbeitszufriedenheit als Unternehmer und auf die Einschätzung des eigenen Erfolges des Unternehmers überprüft.

Aufgrund der gegebenen Vorab-Information bezüglich der Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Gründung und des Fortbestehens des Unternehmens ist eine hohe externe Validität gegeben, die eine deutliche Stärke dieser Studie darstellt. Allerdings muss man anmerken, dass die Verteilung hinsichtlich des Fortbestandes im Rücklauf andere Verhältnisse aufweist, als die ursprüngliche Verteilung dieses Kriteriums in der Grundgesamtheit. Im Detail bedeutet dies, dass die Gruppe jener Unternehmen, die nicht fortbestanden haben, deutlich unterrepräsentiert ist. Der Anteil an ausgeschiedenen Unternehmen beträgt rund 58% der Grundpopulation. Hingegen macht deren Anteil rund 41% der Stichprobe aus. Das liegt vielleicht daran, dass die Personen, die nicht mehr als Unternehmer tätig sind, sich nicht zur Teilnahme an dieser Studie bereit erklären wollten oder auch nicht angesprochen gefühlt haben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass alle vier Modelle als signifikant interpretiert werden können. An den Resultaten lässt sich empirisch der Zusammenhang zwischen dem Konstrukt „Humankapital“ und Unternehmenserfolg beweisen. Es werden signifikante Effekte von höchster abgeschlossener Schulbildung und Erfahrung in der Branche vor der Gründung auf das Fortbestehen nachgewiesen. Ebenso zeigt sich ein statistischer Trend hinsichtlich der Erfahrung in der Branche vor der Gründung auf die Einschätzung des eigenen Erfolges. Dabei ist jedoch anzumerken, dass diese Effektstärken relativ niedrig sind und die erklärte Varianz der Erfolgsdimensionen zwischen 11% und 29% liegt.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit stellt einen kritischen Faktor hinsichtlich des Fortbestehens des Unternehmens dar. Die Chance als Unternehmer wieder auszuschneiden, ist mit zunehmender Arbeitslosigkeit höher. Wenn man das Fortbestehen als Trennkriterium nimmt, unterscheiden sich die Unternehmer beträchtlich hinsichtlich ihrer Arbeitslosendauer vor der

Gründung. Jene Gruppe, die zum Stichtag noch als Unternehmer tätig war, weist eine höhere Berufsausbildung auf.

Im Modell Wachstum konnten zwar keine signifikante Prädiktoren nachgewiesen werden, trotzdem erwiesen sich die sozioökonomischen Kontrollvariablen als starke Prädiktoren für Mitarbeiterwachstum. Die Chancen auf Mitarbeiterwachstum für männliche Unternehmer sind rund viermal höher als für weibliche Unternehmerinnen. Das Alter zeigte sich als hemmenden Faktor für Mitarbeiterwachstum. Das bedeutet dies, dass sich die Chancen für Mitarbeiterwachstum mit zunehmendem verringern.

Für die Arbeitszufriedenheit ist die Bedeutung der Dimension „Selbstwirksamkeit“ erheblich. Das bedeutet, dass Unternehmer mit einer positiven Einstellung zu ihren eigenen Fähigkeiten auch zufriedener mit ihren unternehmerischen Tätigkeiten sind als jene, die eher negativ zu ihren Fähigkeiten eingestellt sind.

Ein statistischer Trend in negativer Richtung zeigt sich auch hinsichtlich der Personal-Initiative-Dimension auf die Arbeitszufriedenheit. Das liegt wahrscheinlich daran, dass die Dimensionen Selbstwirksamkeit und Personal Initiative stark miteinander korrelieren ($r = .69$, $p < .01$) und somit das Problem der Multikollinearität entsteht. Außerdem ist der Effekt von Personal Initiative relativ niedrig ($r = -.18$, $p < .05$) und könnte sich bei zunehmender Stichprobengröße noch stark verändern. Die Einschätzung des eigenen Erfolges geht einher mit hohen Ausprägungen in der Personal Initiative-Dimension. Je proaktiver, handlungsorientierter und konsequenter Arbeitstätigkeiten verrichtet werden, desto höher wird der eigene Erfolg als Unternehmer eingeschätzt.

Ökonomisches Wissen hat keine signifikante Effekte gezeigt. Dies könnte daran liegen, dass für die Befragung eine stark verkürzte Version der Skala verwendet wurde, die aus 4 Items besteht und somit wenig Differenzierungsstärke besitzt. Für weitere Studien wird dazu angehalten, mehr Fragen in die Skala mit ein zu beziehen und einen Vor-Test mit der Skala durchzuführen. Möglich ist aber auch, dass EPU- und KMU- Betriebe wenig mit betriebswirtschaftlichen und ökonomischen Themen zu tun haben und eher fachspezifisches Wissen als Ressource benutzen. Ebenso wurden keine Effekte von sozialem Kapital und Deliberate Practice auf den Erfolg gefunden. Möglich wäre, dass bei ökonomischen Erfolgsgrößen wie Gewinn und Umsatz ein Effekt zu finden sein könnte.

Die Ergebnisse aus den Regressionsanalysen und der multivariaten Varianzanalyse geben dahingehend Aufschluss, dass objektive und subjektive Erfolgsfaktoren nicht mit ein und

denselben Prädiktoren erfassbar sind. Während sich objektiver Erfolg vorwiegend von Humankapital-Faktoren bzw. „Hard skills“ vorhersagen lässt, werden die subjektive Zufriedenheit in Verbindung mit arbeitsbezogenen Tätigkeiten und der subjektive Erfolg bzw. die subjektive Einschätzung der eigenen Leistung von personenbezogenen Faktoren bzw. „Soft skills“ beeinflusst und erklärt. Persönlichkeit kann somit als Ressource für unternehmerischen subjektiven Erfolg angesehen werden, der jedoch nicht z.B. mit finanziellen Erträgen gleichzusetzen ist. Eine solide Ausbildung, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen bilden die Grundlage für langfristigen unternehmerischen Erfolg und stellen eine essentielle Bedingung dar um wettbewerbsfähig zu bleiben.

AUSGEWÄHLTE LITERATUR

Blanchard, O. J. & Diamond, P. (1994). Ranking, Unemployment Duration, and Wages. *Review of Economic Studies*, 61, 417-434.

Detle, D. E., Abele, A. E. & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgmaßnahmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3 (4), 170-183.

Eriksson, S. (2006). Skill Loss, Ranking of Job Applicants and the Dynamics of Unemployment. *German Economic Review*, 7 (3), 265-296

Uhlendorff, A. (2004). Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56 (2), 279-303.

Wanberg, C. R., Song, Z. & Hough, L. M. (2002). Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success. *Journal of Applied Psychology*, 87 (6), 1100-1120.

Werner, C. (2004). *Erfolgs- und Misserfolgskriterien bei Neugründungen*. [Online im Internet]. URL:
[http://home.arcor.de/intex/04_SS_Seminar_MIOEK_T14_Erfolgskriterien\(CWerner\).pdf](http://home.arcor.de/intex/04_SS_Seminar_MIOEK_T14_Erfolgskriterien(CWerner).pdf)
[19.06.2010].

Wirtschaftskammer Österreich (2010). *Unternehmensneugründungen (EinzelunternehmerInnen) in Österreich*. [Online im Internet]. URL:
<http://wko.at/statistik/jahrbuch/ng-altersgruppen.pdf>. [26.07.2010].

Zajic, B. & Putz, S. (2010). *Arbeitsmarktlage 2009*. [Online im Internet]. URL:
http://www.ams.at/_docs/001_jb09.pdf. [04.10.2010].

CURRICULUM VITAE

Teresa Kozak



Geburtsdatum/Ort 16.08.1983 in Ried i.I./ Oberösterreich

E-Mail teresa_kozak@hotmail.com

Mobil 0043676/7428848

Schulbildung

1993-1997 Gymnasium Ried i.I.

1997-2002 Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Ried i.I.

2003-Jan 2011 Psychologie Studium an der UNI Wien

Qualifikationen

Sprachkenntnisse: Englisch, Italienisch, Französisch, Portugiesisch

EDV Kenntnisse: SPSS, STATISTIKA, MS-Office, HTML, PHP
Erfahrung mit dem Wiener Testsystem von Schuhfried

Praktika und Berufserfahrung

Jänner-Oktober 2001 Gestaltung und Organisation des Schulballes

Juli-Oktober 2002 Animateurin im „Magic-Life Club“ auf
Rhodos/Griechenland

2002-2003 Im Verkauf bei „Mango“ Fashion

2003-2007 Diverse Service- und Hostessenjobs

Okt.-Jan. 2008 Praktikantin am „Institut für Umwelthygiene“
an der Medizinischen Universität Wien

Februar - Juli 2008 Auslandsstudiensemester in Lissabon an der
„Escola Superior ComunicacaoSocial“

Juni-August 2009 Praktikantin an der Verkehrspsychologischen
Untersuchungsstelle „goanddrive KG“

Aug.-Dez. 2009 Telemarketing-Mitarbeiterin bei „Medianet“

Seit Jan. 2010 Qualitätssicherung bei „BFR Unternehmensberatung“

Hobbies

Geräteturnen, Laufen, Turmspringen, Akrobatik, Tennis;
Freunde, Reisen, Musik, Tanzen, Lesen;