

Betriebsgründungs- & Auflösungs- *REPORT*

Motive und Herausforderungen der steirischen
Arbeitgeber- und Einpersonnenunternehmen



Institut für Wirtschafts-
und Standortentwicklung (IWS)

Mag. Julia Hiebler

Mag. Robert Steinegger

September 2010

Inhalt

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	II
TABELLENVERZEICHNIS	II
1 ZIEL DER UMFRAERGEERHEBUNG UND EINLEITUNG	1
2 UMFRAGEDETAILED UND TEILNEHMERSTRUKTUR	4
3 ERGEBNISSE	5
4 RESÜMEE	19
5 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	21
ANHANG_A: FRAGEBOGEN ZUR BEFRAGUNG	22
ANHANG_B: KORRELATIONSTABELLE GRÜNDUNGSMOTIVE	25
ANHANG_C: KORRELATIONSTABELLE PROBLEME	26
ANHANG_D: KORRELATIONSTABELLE AUFLÖSUNGSMOTIVE	27

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Antworten nach Unternehmensgröße.....	4
Abbildung 2: Gründungsmotive (Durchschnittsbewertung)	5
Abbildung 3: Insolvenzen nach Gründungsjahr im Jahr 2009 in Prozent Steiermark	7
Abbildung 4: Konkurse und abgewiesene Konkursanträge Steiermark 1990 - 2009	8
Abbildung 5: Parallele selbständige und unselbständige Beschäftigung	9
Abbildung 6: Zeitliche Dauer der Nebenbeschäftigung.....	10
Abbildung 7: Probleme während der Selbständigkeit (Durchschnittsbewertung)	11
Abbildung 8: Gründe und Motive der Betriebsschließung	13
Abbildung 9: Weg der Betriebsaufgabe	17
Abbildung 10: Wirtschaftlicher Erfolg bei Betriebsbeendigung	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gründungsmotive von Arbeitgeberbetrieben und EPU im Vergleich (Durchschnittswerte).....	6
Tabelle 2: Dauer der Selbständigkeit und Mitarbeiterzahl	7
Tabelle 3: Insolvenzursachen in Österreich	8
Tabelle 4: Innerbetriebliche Ursachen als Insolvenzgrund 2001 und 2009	9
Tabelle 5: Betriebsaufgabes motive von Arbeitgeberbetrieben und EPU im Vergleich (Durchschnittswerte).....	15

1 Ziel der Umfrageerhebung und Einleitung¹

Das Ziel des vorliegenden Berichtes, welchem die Antworten einer Umfrage von ehemaligen Wirtschaftskammermitgliedern (Gründung zwischen 1990 und 2009) zu Grunde liegen, besteht darin, einen Aufschluss über die Motive, die zu einer Unternehmensgründung bzw. Auflösung führten, zu geben. In weiterer Folge ist es von Interesse, ob diese Motive bzw. Antriebsfaktoren bei Einpersonenerunternehmen (EPU) und Arbeitgeberbetrieben unterschiedlich waren. Weiters werden die Probleme, mit welchen sich die (ehemaligen) Unternehmer während der Selbständigkeit konfrontiert sahen, untersucht. Auch hier stellte sich die Frage, ob bzw. in welcher Hinsicht EPU bzw. Arbeitgeberbetrieben differieren.

- Steigende Mitgliederzahlen und Gründungsdynamik seit 1990

Die Mitgliederzahl der Wirtschaftskammer Steiermark ist in den letzten 20 Jahren kontinuierlich angestiegen. Im Durchschnitt wuchs die Zahl um 3,4 % pro Jahr, wobei die höchste relative Zunahme mit 5,2 % bzw. 2.113 neuen Mitgliedern im Jahr 1994 und die niedrigste zwei Jahre zuvor, 1994, mit einem Plus von 1,7 % bzw. 670 neu dazugekommenen Wirtschaftskammermitgliedern erzielt wurde. Von 1990 bis 2009 – also während eines Zeitraumes von 20 Jahren – stieg die Mitgliederzahl um 87,3 % an. Mit Stichtag 31.12.2009 waren von den 68.006 Mitgliedern 55.390 aktiv tätig. Aktuell (per 30.6.2010) vertritt die Wirtschaftskammer Steiermark die Interessen von 69.474 Mitgliedern, davon üben 57.084 ihr Gewerbe aktiv aus. Mit Ende des zweiten Quartals 2009 wurden noch 54.818 aktive und 12.164 ruhende Kammermitglieder registriert. Damit stieg die Gesamtzahl an Mitgliedern von 30.6.2009 bis 30.6.2010 um 3,7 % und jene der aktiven um absolut 2.266 bzw. 4,13 % an. Beachtenswert ist, dass seit 1990 in jedem Jahr positive Zuwächse zu verzeichnen waren.

Eine ähnliche Entwicklungsdynamik lässt sich bei den Neugründungen beobachten: Hier weist das Jahr 1996 mit 743 neu gegründeten Unternehmen bzw. einer relativen Zunahme von 43,1 % zum vorangegangenen Jahr das größte Plus auf, während 2006 die Veränderung -10,4 % betrug, womit die Anzahl an Neugründungen um 418 schrumpfte. Im Mittel wurde eine höhere Zunahmerate als zuvor bei den Mitgliedern, nämlich 5,2 % pro Jahr, erreicht. Der Stand an Neugründungen konnte 2009 im Vergleich zum Ausgangsjahr 1994² um 103 % übertroffen werden, somit fand mehr als eine Verdoppelung statt.

¹ Alle in diesem Dokument verwendeten Formulierungen sind als „geschlechtsneutral“ zu betrachten. Im Sinne eines besseren Leseflusses wurde auf eine gesonderte weibliche und männliche Schreibweise verzichtet.

² Neugründungszahlen existieren erst ab diesem Jahr.

- Die kritische Phase im Unternehmenszyklus

Wie aus dem Titel dieses Reports zu entnehmen ist, begibt sich die Wirtschaftskammer Steiermark in dieser Arbeit auf ein wenig erfreuliches Terrain und versucht neben den *Motiven zur Betriebsgründung* auch jenen der Betriebsauflösung nachzugehen. Laut dem Kreditschutzverband 1870 (KSV) wurden im vergangenen Jahr 2009 steiermarkweit 27 % aller Insolvenzen von Unternehmen verursacht, die erst im Jahr 2005 oder später gegründet wurden und somit maximal 5 Jahre unternehmerisch tätig waren. 25 % der Insolvenzen betrafen Unternehmen mit einem Gründungsdatum zwischen 2000 und 2004. Insgesamt sind also mehr als die Hälfte aller Unternehmen in den ersten zehn Jahren nach der Gründung von einer Insolvenz betroffen. Laut Kreditschutzverband gilt, dass die ersten 3 Jahre nach der Gründung eine besonders „kritische Phase“ darstellen, die ein erhöhtes Insolvenzrisiko aufweist.³ Vor allem im 3. Jahr nach der Gründung kommen die Steuerzahlungen ans Finanzamt oft in vollem Umfang zu tragen, ein Umstand, der die Zahlungsunfähigkeit von Unternehmen auslösen bzw. beschleunigen kann. Doch die Insolvenz, d.h. die mangelnde Zahlungsfähigkeit oder Überschuldung, ist nur ein Grund, warum Unternehmen ihre unternehmerische Tätigkeit (womöglich) beenden (müssen). *Persönliche Motive* dürfen bei der Betriebsauflösung nicht außer Acht gelassen werden.⁴

- Anzahl der Einpersonener Unternehmen stark zunehmend

Mit Stichtag 31.12.2009 beschäftigten von den 55.390 aktiven Unternehmen der Wirtschaftskammer Steiermark 25.292 Unternehmen (45,7 %) mindestens 1 Dienstnehmer. Diese scheinen als sog. „Arbeitgeberbetriebe“ in der Statistik auf. Die restlichen 30.098 (54,3 %) sind Einpersonener Unternehmen (EPU), dh. dass keine Dienstnehmer beschäftigt werden. Bemerkenswert ist, dass sich der Anteil der EPU in den letzten 10 Jahren in der Steiermark von unter 40 % (Jahr 2000) auf 54,3 % (2009) erhöht hat. 2008 lag der EPU-Anteil in der Steiermark noch bei 51,2 %.

Diese Steigerung kann durch mehrere Faktoren erklärt werden: Erstens ist die Lockerung der Gewerbeordnung und das damit verbundene zunehmende Aufkommen der sogenannten „freien Gewerbe“ im klassischen EPU-Bereich zu nennen. Damit eng verbunden ist der strukturelle Wandel an sich, d.h. der immer größer werdende Dienstleistungssektor, welcher zunehmend von Kleinstunternehmern dominiert wird, während der produzierende Sektor immer weiter zurück gedrängt wird. Auch der technische Fortschritt, der durch das Computerzeitalter und die IKT geprägt war und ist, ermöglicht neue Formen von Selbständigkeit: Eine gute Idee und ein Laptop sind heutzutage in vielen Fällen der Beginn einer unternehmerischen Karriere. Weiters wird die Auslagerung vieler betriebswirtschaftlicher Tätigkeiten insbesondere von EPU häu-

³ Vgl. Kreditschutzverband 1870 (2010), S. 19.

⁴ Die Beendigung der unternehmerischen Tätigkeit kann aufgrund persönlicher oder wirtschaftlicher Überlegungen erfolgen.

fig als „bequemer“ empfunden, als den ersten Mitarbeiter einzustellen. Die zunehmende Spezialisierung und Arbeitsteilung im Dienstleistungsbereich ist demnach ein weiterer Treiber des EPU-Anteils. Ein weiterer Grund ist, dass die Söhne und Töchter etablierter Familienbetriebe immer seltener in die Fußstapfen ihrer Eltern treten und damit traditionelle Arbeitgeberbetriebe oft nicht fortgeführt werden.

2 Umfragedetails und Teilnehmerstruktur

Im Rahmen einer Online-Umfrage wurden 7.273 ehemalige Mitglieder der Wirtschaftskammer Steiermark kontaktiert, und zwar jene, die zwischen 1990 und 2009 erstmalig einen Betrieb gegründet und ihre gesamte Mitgliedschaft bzw. ihr Gewerbe bis 31.3.2010 gelöscht haben.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich über 3 Wochen (17. Mai 2010 bis 4. Juni 2010). Innerhalb dieser Zeitspanne nahmen 239 Personen an der Umfrage teil. Damit wurde eine Rücklaufquote von 3,3 % erzielt.

Die 239 Antworten können als Ganzes aber auch nach der Größe des Unternehmens (Beschäftigtenzahl) betrachtet und analysiert werden. 32 % der Antworten stammen von EPU, 47 % von Unternehmen mit 1 bis 4 Mitarbeitern, 13 % von Unternehmen, die zwischen 5 und 10 Mitarbeiter beschäftigen und 9 % von solchen mit mehr als 10 Beschäftigten. Aus dieser Aufschlüsselung ergibt sich, dass der EPU-Anteil, d.h. Unternehmen, die keine Mitarbeiter beschäftigen, an der Befragung rund ein Drittel beträgt. Abbildung 1 verdeutlicht, dass in Summe 79 % bzw. die Mehrzahl der Antworten von Kleinunternehmen mit bis zu 4 Beschäftigten stammen.

Teilnehmer nach Betriebsgröße*

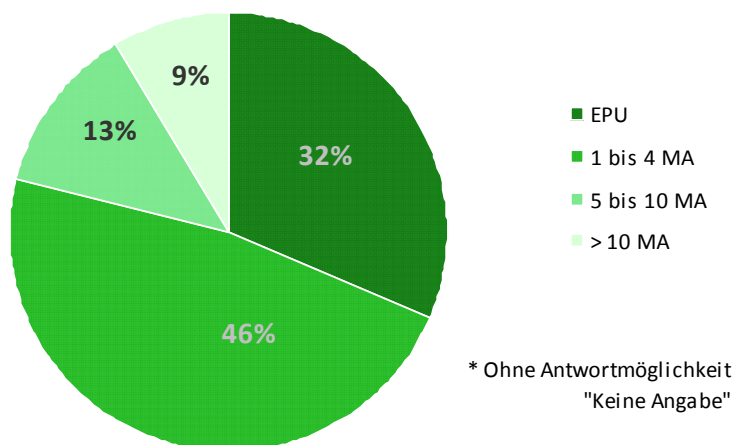


Abbildung 1: Verteilung der Antworten nach Unternehmensgröße

Der Großteil der 239 ehemaligen Wirtschaftskammermitglieder (72 %), die an der Umfrageerhebung teilnahmen, haben ihr Unternehmen in den letzten zehn Jahren (2000 bis 2009) gegründet, während 28 % im Zeitraum von 1990 bis 1999 den Weg in die Selbständigkeit wagten.

3 Ergebnisse

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung dargestellt. Bei einzelnen Fragen erschien es sinnvoll, neben einer Gesamtbetrachtung aller Antworten (somit in Unabhängigkeit von der Unternehmensgröße) auch eine Trennung in EPU-Betriebe (0 Beschäftigte) bzw. Arbeitgeberbetriebe (>0 Beschäftigte) vorzunehmen. Damit soll eruiert werden, ob bzw. in welcher Hinsicht sich durch die Beschäftigtenstruktur Unterschiede in der Beantwortung der Fragen ergeben.

- **Aus welchen Motiven haben Sie ihren Betrieb gegründet?**

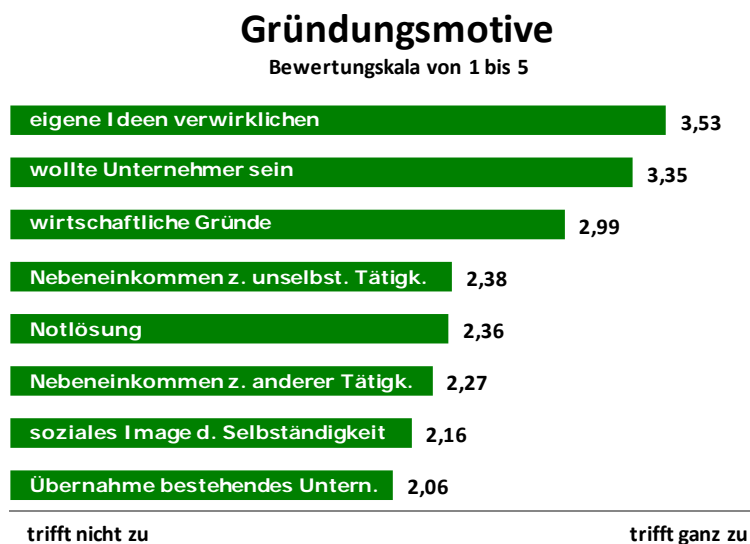


Abbildung 2: Gründungsmotive (Durchschnittsbewertung)

Interessanterweise sind die Beweggründe für den Schritt in die Selbständigkeit für viele Unternehmen in erster Linie persönlicher und erst in weiterer Folge wirtschaftlicher bzw. existenzieller Natur. Die Möglichkeit zur Verwirklichung eigener Ideen ist mit 3,53 Durchschnittspunkten das stärkste Gründungsmotiv. Knapp dahinter liegt die Antwortmöglichkeit „wollte Unternehmer sein (Unabhängigkeit, Selbständigkeit)“, welcher ein analoges Persönlichkeitsmotiv zugrunde liegt. Insgesamt kann festgestellt werden, dass der Traum, sein eigener Chef zu sein und seine Ideen unabhängig verwirklichen zu können, die kräftigsten Anreize für eine Unternehmensgründung sind. Erst an dritter Stelle, wenn auch mit einer relativen hohen Durchschnittspunktezahl von knapp 3, finden sich „wirtschaftliche Gründe“. Die Übernahme eines bestehenden Unternehmens ist durchschnittlich gesehen das schwächste Gründungsmotiv.⁵

⁵ In den meisten Fällen trifft die Übernahme entweder ganz (5 Punkte) oder gar nicht (1) als Motiv zu.

Die Aussicht auf ein Nebeneinkommen zu einer bestehenden unselbständigen Tätigkeit ist ein beinahe ebenso starkes Motiv wie die „Notlösung“, welche als „existenzielles Gründungsmotiv“ umschrieben werden könnte. Die Antwort „Erzielung eines Nebeneinkommens zu einer anderen (selbständigen) Tätigkeit“ wurde durchschnittlich mit 2,27 Punkten bewertet. Die Erlangung eines besseren sozialen Images durch die Selbständigkeit ist in vielen Fällen eher ein Nebeneffekt als ein ursprüngliches Gründungsmotiv, was bei der Bewertung dieser Antwortmöglichkeit zum Ausdruck kommt.

Vergleich EPU/Arbeitgeberbetriebe:

Tabelle 1: Gründungsmotive von Arbeitgeberbetrieben und EPU im Vergleich (Durchschnittswerte)

	AG-Betriebe	EPU
weil ich meine Ideen verwirklichen wollte	3,60	3,32
weil ich UnternehmerIn sein wollte (Unabhängigkeit, Selbständigkeit)	3,50	2,88
aus wirtschaftl. Gründen (Aussicht auf höheres Einkommen)	2,92	3,20
als Notlösung (Ausweg aus Arbeitslosigkeit)	2,26	2,67
wegen Erwartung eines Nebeneinkommens zu unselbständiger Tätigkeit	2,23	2,85
wegen hohem sozialem Image der Selbständigkeit	2,18	1,89
weil Nebeneinkommen zu anderer Tätigkeit	2,13	2,76
wegen Übernahme eines bestehenden Unternehmens	2,11	1,89

1 = trifft nicht zu, 5 = trifft sehr zu

Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei den Motiven zur Betriebsgründung zwischen Arbeitgeberbetrieben (bzw. solchen, die während der Dauer ihrer Wirtschaftskammermitgliedschaft Mitarbeiter beschäftigten) und Einpersonenernehmen sind folgende: Die Top-3-Motive sind bei beiden dieselben. Allen voran steht der Drang der Ideenverwirklichung. Während wirtschaftliche Gründe bei EPU bereits an zweiter Stelle rangieren, sind sie bei Arbeitgeberbetrieben jedoch erst an dritter Stelle zu finden.

Auffällig ist, dass AG-Betriebe Ideenverwirklichung, Unabhängigkeit und selbständiges Arbeiten wesentlich höher bewerten als EPU. Wirtschaftliche und existenzielle Gründe sind bei Arbeitgeberbetrieben weniger Anreiz für eine Unternehmensgründung als bei EPU.

Eine mögliche Interpretation dieser Ergebnisse ist, dass Arbeitgeberbetriebe eher intrinsische, d.h. von innen, vom Herzen aus kommende Motive zur Gründung haben und zumindest zu Beginn ihrer unternehmerischen Tätigkeit weniger von Rationalität und extrinsischen⁶ Motiven getrieben werden als EPU.

⁶ Extrinsisch motivierte Verhaltensweisen entstehen in den meisten Fällen nicht spontan, sondern werden „vielmehr durch Aufforderung in Gang gesetzt, deren Befolgung positive Bekräftigung erwarten lässt“. Aspekte wie Macht, Anerkennung und Belohnung spielen diesem Zusammenhang eine große Rolle [vgl. Fueglistaller et. al. (2007, S. 6)]

▪ Wie lange waren Sie als UnternehmerIn selbständig tätig?

Es bestätigt sich die Annahme, dass Arbeitgeberbetriebe in der Regel länger am Markt bestehen als EPU. Unter den befragten Unternehmen, welche ihren Betrieb auflösten, war die durchschnittliche Dauer des Bestehens 7,6 Jahre. Arbeitgeberbetriebe kommen auf eine durchschnittliche Selbständigkeit von 8,75 Jahren, welche doppelt so hoch ist als jene bei der EPU von 4,38 Jahren. Zudem zeigt sich, dass die Dauer der selbständigen Tätigkeit mit der Anzahl der Beschäftigten kontinuierlich steigt: So waren etwa Unternehmen mit über 10 Mitarbeitern bereits knapp 12 Jahre tätig (vgl. Tabelle unten).

Tabelle 2: Dauer der Selbständigkeit und Mitarbeiterzahl

Mittelwert:	7,6	Jahre
AG-Betrieb:	8,75	Jahre
EPU:	4,38	Jahre
1 - 4 MA:	7,13	Jahre
5 - 10 MA:	11,14	Jahre
> 10 MA:	11,66	Jahre

Laut der aktuellsten Insolvenzstatistik des KSV 1870 sind mehr als die Hälfte aller steirischen Unternehmen in den ersten 10 Jahren von einer Insolvenz betroffen. 27 Prozent aller Unternehmen, welche 2009 insolvent wurden, erfasste dieses Schicksal bereits innerhalb der ersten 5 Jahre seit Bestehen. Laut Auskunft des KSV gelten insbesondere die ersten 3 Jahre als „kritische Phase“, die es für Unternehmer zu überwinden gilt.

**Anteil der steirischen Konkurse nach
Gründungsintervall 2009**

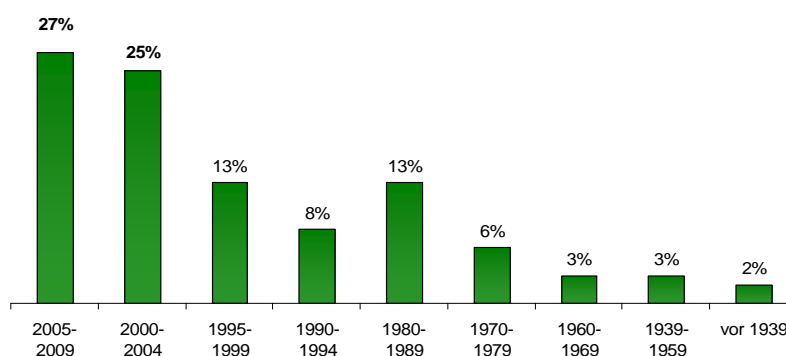


Abbildung 3: Insolvenzen nach Gründungsjahr im Jahr 2009 in Prozent Steiermark
Quelle: KSV 1870

Eröffnete Konkurse und abgewiesene Konkursanträge 1990 bis 2009

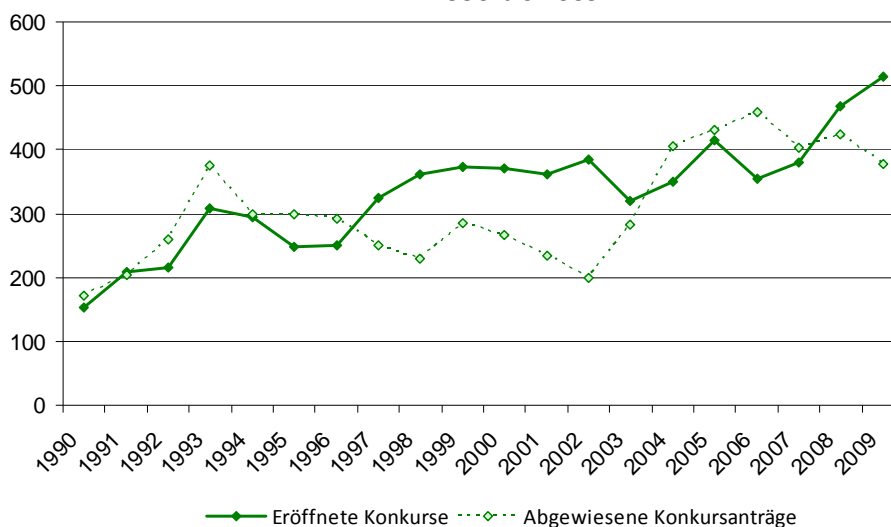


Abbildung 4: Konkurse und abgewiesene Konkursanträge Steiermark 1990 - 2009
Quelle: KSV 1870

Nicht nur die Anzahl an Wirtschaftskammermitgliedern, sondern auch die Zahl an eröffneten und abgewiesenen Konkursen steigt seit 1990 kontinuierlich an.

Tabelle 3: Insolvenzursachen in Österreich

Insolvenzursachen	2000	2005	2008	2009
1. Persönliches Verschulden	7 %	10 %	10 %	9 %
2. Fahrlässigkeit	27 %	22 %	15 %	15 %
3. Innerbetriebliche Ursachen	33 %	38 %	40 %	42 %
4. Kapitalmangel	19 %	13 %	16 %	14 %
5. externe Auslöser	11 %	13 %	16 %	18 %
6. Sonstige	3 %	4 %	3 %	2 %

Hinweis: Insolvenzen durch Managementfehler = Summe aus 1. bis 4.

Quelle: KSV 1870

Die Gründe für eine Insolvenz änderten sich von 2000 bis 2009 wie folgt: Anstelle von Fahrlässigkeit und Kapitalmangel treten insbesondere innerbetriebliche Ursachen (42 % im Jahr 2009) wie etwa das „Fehlen des kaufmännischen Weitblicks“ sowie externe Auslöser (geänderte Marktbedingungen, zunehmender Wettbewerb) in den Vordergrund (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 4 veranschaulicht in weiterer Folge, dass vor allem die mangelnde Fähigkeit, sich rasch auf geänderte Rahmenbedingungen anzupassen (kaufmännischer Weitblick und Planungsinstrumente als Voraussetzung dafür) und der fehlende Blick über den Tellerrand hinaus bei den Insolvenzgründen im Zunehmen sind.

Tabelle 4: Innerbetriebliche Ursachen als Insolvenzgrund 2001 und 2009

Insolvenzgründe aufgrund innerbetrieblicher Ursachen	2001: 34 %	2009: 42 %
Fehlen des unbedingt notwendigen kaufmännischen Weitblicks, der rationellen Planung bei Funktionsänderungen oder Absatzschwierigkeiten	28 %	34 %
Kalkulationsfehler, Produktionsmisserfolge	4 %	5 %
Mangelnde Beobachtung der Vorkommnisse in der Wirtschaft, Angebot-Nachfrage, Zinsen- und Kostensteigerungen, Umstrukturierungen	2 %	3 %

Quelle: KSV 1870

- **Waren Sie während Ihrer unternehmerischen Tätigkeit auch unselbständig beschäftigt?**

Nebenbeschäftigung zu Selbständigkeit

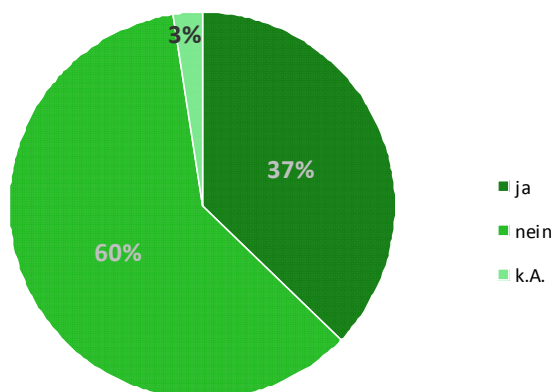


Abbildung 5: Parallele selbständige und unselbständige Beschäftigung

37 Prozent aller Befragten gingen während ihrer selbständigen auch einer unselbständigen Beschäftigung nach und hatten somit eine Doppelrolle als Unter- bzw. Arbeitnehmer inne.

Bei den Einpersonenernehmen gingen wesentlich mehr (zumindest vorübergehend), nämlich 53,4 %, zusätzlich einer unselbständigen Beschäftigung nach, wohingegen bei den Unternehmen mit mindestens einem Mitarbeiter 32 % während ihrer Wirtschaftskammermitgliedschaft für einen gewissen Zeitraum gleichzeitig Arbeitgeber- und Nehmer waren.

- **Wie lange waren Sie parallel selbständig und unselbständig tätig?**

Dauer der Nebenbeschäftigung

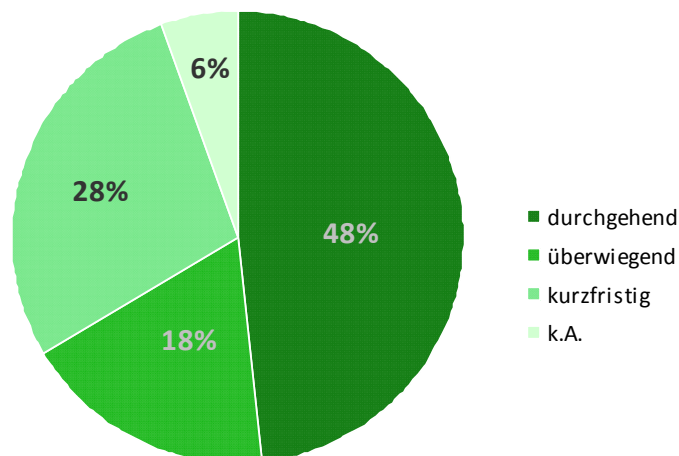


Abbildung 6: Zeitliche Dauer der Nebenbeschäftigung

Zwei Drittel der ehemaligen Wirtschaftskammermitglieder, welche parallel zu ihrer selbständigen Tätigkeit auch einer unselbständigen Beschäftigung nachgingen, gaben an, während ihrer Rolle als Unternehmer durchgehend oder überwiegend auch Arbeitnehmer gewesen zu sein, 48 % sogar ununterbrochen bzw. durchgehend (vgl. Abbildung 6).

Bei den EPU waren drei Viertel parallel durchgehend oder überwiegend unselbständig tätig, während bei den Arbeitgeberbetrieben 42 % durchgehend und 24 % überwiegend unselbständig beschäftigt waren.

- **Mit welchen Problemen waren Sie während Ihrer Selbständigkeit konfrontiert?**

Für die Feststellung, welche Probleme und Rahmenbedingungen die Unternehmer während ihrer selbständigen Tätigkeit am stärksten betreffen und damit auch Belastungen für diese darstellen, waren die Antworten zur Frage 6 von maßgeblicher Bedeutung. Nur wenn die Wirtschaftskammer als Interessenvertretung der Unternehmer informiert ist, wo ihren Mitgliedern „der Schuh drückt“ bzw. in welchen Bereichen Verbesserungsbedarf gegeben ist, können aktiv Maßnahmen und Initiativen gesetzt werden, um – auch unter Einbeziehung der politischen Akteure – optimale Rahmenbedingungen zu erreichen und Missstände zu beseitigen. Für gezielte Handlungsableitungen war es daher wichtig, zu erfahren, welche Probleme die Selbständigen als besonders störend empfinden und als zeitintensiv wahrnehmen, aber auch, wie stark sie Problembereiche persönlich einstufen. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten lösten seitens der Befragten eine sehr starke Resonanz aus. Pro Antwortgebiet wurden in etwa 200 Nennun-

behaftet sind. Gerade erst seit kurzer Zeit Selbständige können meist (noch) nicht auf Erfahrungen aus der Vergangenheit zurückgreifen, was die Planung naturgemäß erschwert. Doch gerade am erwarteten bzw. geschätzten Einkommen knüpfen sich beispielsweise Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge, für die während des laufenden Geschäftsjahres bereits Vorauszahlungen zu leisten sind. Je nachdem, wie genau die Schätzungen für das laufende Geschäftsjahr ausgefallen sind bzw. die Planzahlen erreicht werden konnten, ergeben sich nach Vorliegen des Einkommensteuerbescheides für das vergangene Geschäftsjahr teils auch beträchtliche Nachzahlungen, die - je nach Höhe - die Liquidität des Unternehmens negativ beeinflussen können und im schlimmsten Falle eine Gefahr für die Fortführung des Betriebes darstellen.

Am drittstärksten sprechen sich die Umfrageteilnehmer mit einem Durchschnittsfaktor von 2,84 für den Umstand aus, dass ihnen nur wenig bzw. kaum neue Finanzierungsquellen zur Verfügung stehen würden. Besonders seit Beginn der Wirtschaftskrise führen die Kreditinstitute vor der Vergabe von Krediten und Darlehen eine genaue und strenge Prüfung von Unternehmen, handelnden Personen, Umfeld und Sicherstellungen durch, was häufig dazu führt, dass den Unternehmer der Zugang zu liquiden Mitteln verwehrt werden muss. Da auch Förderungen von öffentlichen Stellen zusehends schwieriger zu erhalten sind, wird die Liquidität der Unternehmen gefährdet, wodurch sich Zahlungsschwierigkeiten ergeben können.

Auf den Rängen 4 bis 6 finden sich Problemfelder, die sich mehr oder weniger auf die finanzielle Situation des Unternehmens niederschlagen (können): Ein großer Anteil der befragten Unternehmer sieht in der Konkurrenz einen Stressfaktor (Bewertung: 2,79), der ihnen im Alltag – etwa durch einen immer stärker werdenden Preiskampf oder durch Abwerben von Kunden – Schwierigkeiten bereiten kann. Auch stellt sich eine zu geringe Eigenkapitalquote (Bewertung: 2,73) als problematisch heraus, weil damit der finanzielle Spielraum zur Deckung von Verlusten oder Außenständen schwindet und das Unternehmen dann, wenn solche Fälle eintreten, stärker vom Kapitalmarkt abhängig macht. Unternehmen ohne ausreichendem finanziellen Spielraum weisen eine geringere Flexibilität als solche mit höherer Eigenkapitalausstattung auf - ein Umstand, der besonders bei Engpässen oder Zahlungsschwierigkeiten von Abnehmern zutage tritt und das Unternehmen negativ beeinflusst. Auch stellen generell niedrige Auftragsstände/geringe Nachfrage die Betriebe vor Herausforderungen (Bewertung: 2,68) und schränken den Handlungsspielraum ein.

Die Klage über einen Mangel an qualifiziertem Personal fällt mit einem Durchschnittsfaktor von 2,63 eher bescheiden aus, ebenso wie insolvente Zulieferer/Abnehmer (2,47). Ausfallende Kundenforderungen liegen abgeschlagen am letzten Platz (2,11).

Vergleich EPU/Arbeitgeberbetriebe:

Ein Gegenüberstellen der gereihten Antworten von EPU und Arbeitgeberbetrieben zeigt, dass beide Gruppen als größtes Problem den administrativen Aufwand und als zweitgrößtes die schwer planbare Auftrags- und damit Einkommenslage bezeichnen. In weiterer Folge sehen EPU das Vorhandensein von zu wenig Aufträgen als problematisch an, während dies bei Beschäftigerbetrieben erst auf Rang 7 (von 9) zu finden ist. Dafür spielt bei Arbeitgeberbetrieben der beschränkte Zugang zu Finanzierungsquellen (Rang 3) eine weit größere Rolle als bei den EPU (Rang 5). Die Beurteilung der übrigen Antwortmöglichkeiten fällt - bis auf Ausnahme des Mangels an qualifiziertem Personal, der naturgemäß wohl nur bei Dienstnehmer beschäftigenden Unternehmungen eine Rolle spielen kann -, relativ identisch aus.

Die größten absoluten Abweichungen der Mittelwerte (MW) sind durch die verschiedenen Unternehmens- und Beschäftigungsstrukturen plausibel und erklärbar und finden sich beim Mangel an qualifiziertem Personal (MW EPU: 1,78; MW AG: 2,91; Δ 1,14), bei Insolvenzen in der Zuliefer- oder Abnehmerkette (MW EPU: 1,67; MW AG: 2,26; Δ 0,59) und den beschränkten Zugang zu neuen Finanzierungsquellen (MW EPU: 2,45; MW AG: 2,98; Δ 0,53).

- **Aus welchen Motiven haben Sie Ihren Betrieb aufgegeben?**

Die Befragten waren mit ihrem Unternehmen, wie erwähnt, im Durchschnitt 7,6 Jahre am Markt tätig, bevor sie dieses geschlossen bzw. ihr Gewerbe gelöscht haben. Aus welchen Gründen die Schließung erfolgte, ist in Abbildung 8 erkennbar.

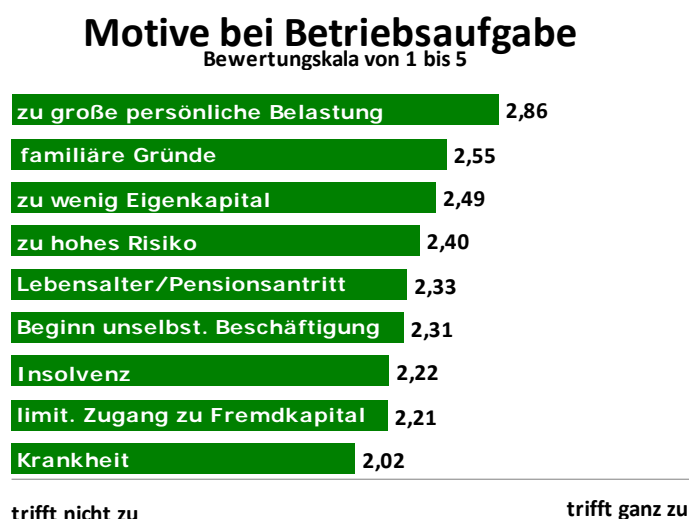


Abbildung 8: Gründe und Motive der Betriebsschließung

Das stärkste Motiv für eine Betriebsaufgabe war für die Befragten die überaus große persönliche Belastung, die eine selbständige Tätigkeit mit sich bringt und es zeigt sich hier auf der Bewertungsskala von 1 bis 5 ein mittlerer Wert von 2,86. Die Bewertung kann dahingehend interpretiert werden, dass Unternehmer-Sein bedeutet, sich mit Aufgabestellungen und Problemen unterschiedlichster Natur auseinandersetzen zu müssen, welche die Unternehmer persönlich in sehr starker Art und Weise einbinden und tangieren. Dazu gehört auch, dass Unternehmer über keine fixen Arbeitszeiten verfügen, ihre Wochenarbeitszeit in der Regel bei weitem jene von unselbständig erwerbstätigen Personen überschreiten und auch Tätigkeiten an Wochenenden keine Seltenheit darstellen. Wird das Dasein noch von finanziellen Sorgen und anderen Problemen überschattet, liegt es auf der Hand, dass die persönliche Belastung mit den Anforderungen steigt und nicht unendlich (er-)tragbar ist.

Familiäre Gründe, dazu gehören berufliche Veränderungen, Krankheit wie auch Stress verursachendes Familienmanagement (Kinderbetreuung etc.), stellen mit einem Faktor von 2,55 den zweitstärksten Grund für eine Unternehmensschließung dar.

Erst auf den Rängen drei und vier sind finanzielle Motive zu finden, nämlich dass das Unternehmen mit zu wenig Eigenkapital ausgestattet war (Faktor 2,49) und auch, dass die Selbständigen das unternehmerische Risiko zu hoch empfanden (Faktor 2,40). Dass ein zu geringer Eigenkapitalanteil bereits als drittgerichtetes Schließungsmotiv angeführt wird, lässt den Schluss zu, dass der Umstand der fehlenden Eigenkapitalreserve ab einem bestimmten Grad zu Illiquidität bzw. einer Überschuldung führen bzw. diese beschleunigen kann und im schlimmsten Falle zu einer Betriebsschließung führt. Die Befragten sind merklich der Meinung, dass sie einem großen unternehmerischen Risiko ausgesetzt sind, welches einen Druck auf sie ausübt. Überschreitet dieses ein bestimmtes Maß bzw. wird der Druck daraus zu groß, steigt die Gefahr, dass der Betrieb aufgegeben wird.

Ein höheres Lebensalter oder auch der eigene Pensionsantritt liegt der Befragung nach bei den Schließungsmotiven mit einer Gewichtung von 2,33 im Mittelfeld. Die Umfrage zeigt, dass der Beginn einer unselbständigen Beschäftigung (2,31), eine Insolvenz (2,22) oder ein beschränkter Zugang zu Fremdkapital (2,21) von eher untergeordneter Bedeutung sind und eher geringen Anlass geben, die eigene Selbständigkeit aufzugeben. Der Grund „Krankheit“ wird bei einer Aufgabe als am wenigsten maßgeblich erachtet (2,02).

Vergleich EPU/Arbeitgeberbetriebe:

Im Unterschied zu den Motiven zur Betriebsgründung sind die Motive der EPU bei der Betriebsauflösung in Summe viel stärker von „persönlicher“ als von finanzieller Belastung geprägt. Dies lässt sich womöglich dadurch erklären, dass drei Viertel aller EPU im Laufe ihrer selbständigen Tätigkeit einer unselbständigen Beschäftigung nachgingen und somit einer Doppelbelastung ausgesetzt waren bzw. den Beginn einer unselbständigen Tätigkeit als Anlasspunkt für die Zurücklegung ihrer Gewerbeberechtigung sahen. Andererseits kommen die Motive bei den Arbeitgeberbetrieben nicht so sehr „von innen“ heraus als bei EPU, denn Kapitalmangel und somit finanzielle Probleme und ein damit einhergehendes Risiko treten bei AG-Betrieben stärker in den Vordergrund. Dennoch ist die zu große persönliche Belastung auch bei Arbeitgeberbetrieben letztendlich die Hauptursache für die Einstellung der unternehmerischen Tätigkeit.

Tabelle 5: Betriebsaufgabes motive von Arbeitgeberbetrieben und EPU im Vergleich (Durchschnittswerte)

Motive für eine Betriebsaufgabe	AG-Betriebe	EPU
familiäre Gründe	2,31	3,04
zu große persönliche Belastung	2,77	3,04
Beginn unselbständige Beschäftigung	2,08	2,74
Lebensalter/Pensionsantritt	2,34	2,32
zu wenig Eigenkapital	2,66	2,16
zu hohes Risiko	2,55	2,10
limitierter Zugang zu Fremdkapital	2,31	2,02
Krankheit	2,07	1,91
Insolvenz	2,46	1,75

▪ Frage 8: Welchen Weg haben Sie bei der Betriebsaufgabe gewählt?

Auf die Frage nach der Art der Betriebsaufgabe gaben 62,7 %, und damit fast zwei Drittel der Befragten, an, dass in ihrem Fall eine „normale“ Betriebsauflösung erfolgt ist, d.h. die Betriebsmittel in das Privatvermögen geführt wurden oder der Betrieb (Betriebsteile) veräußert wurden. Diese Variante war somit die zutreffende für 6 von 10 Personen. Während bei der „echten“ Betriebsauflösung das Unternehmen nicht mehr weiter besteht, kann dies bei Veräußerung sehr wohl der Fall sein.

Eine Übergabe an Angehörige oder dem Unternehmen nahestehende Personen (Geschäftspartner etc.) wählten 13,1 %. Diese Möglichkeit wurde von ca. jedem 6. Unternehmer gewählt. Bei der Betriebsübergabe handelt es sich um keine Aufgabe/Schließung des Unternehmens im eigentlichen Sinne, sondern genau genommen um einen Eigentümerwechsel, bei dem das (ur-

sprüngliche) Unternehmen an sich weiter existiert. Im Jahr 2009 fanden in der Steiermark ca. 1.000 Betriebsübergaben statt.

Grundsätzlich kann sowohl beim Verkauf eines Unternehmens als auch bei einer Weitergabe an z.B. Familienangehörige von einer Betriebsnachfolge gesprochen werden. Eine Betriebsnachfolge setzt jedoch vor und nach dem Eigentümerwechsel geschäftliche Aktivitäten voraus. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass der Erwerber (Käufer) bzw. Übernehmer des Unternehmens in alle Rechte und Pflichten eintritt (z.B. Dienstverträge, Mietverträge etc.), die zum Zeitpunkt der Übergabe (des Kaufes) bestanden haben.

Ein Eigentümerwechsel kann auf unterschiedliche Arten von statten gehen: Am häufigsten tritt der Unternehmenskauf („asset deal“) auf, d.h. der Kauf des gesamten Unternehmens zu einem fixiertem Zeitpunkt gegen einen bestimmten Kaufpreis. Es besteht aber auch die Möglichkeit, nur Teile des Unternehmens zu kaufen („share deal“), in diesem Fall wechseln eben nur die vereinbarten Unternehmensanteile den Eigentümer.⁷ Aber auch Schenkungen, Pacht, Erbschaft oder Umgründungen sind in Frage kommende Möglichkeiten, die einen Inhaberwechsel nach sich ziehen.

Knapp ein Viertel, genau 24,2 %, entschlossen sich für einen anderen Weg der Betriebsschließung als der Betriebsauflösung oder -übergabe. Darunter fallen etwa Insolvenzen (Konkurs, Ausgleich), Änderung der Gesellschaftsform, Wechsel in eine unselbständige Beschäftigung bzw. andere Einkunftsart (Land- und Forstwirtschaft).

Abbildung 9 spiegelt die Verteilung der gegebenen Antworten wider. Es ist erkennbar, dass dann, wenn in Erwägung gezogen wird, den Betrieb zu schließen, eine Betriebsveräußerung am häufigsten in Frage kommt – nur etwas mehr als ein Drittel der Antworten verteilen sich auf die beiden Varianten Betriebsübergabe und andere Gründe.

Bei getrennter Betrachtung von Arbeitgeberbetrieben und EPU zeigen sich nur ganz leichte Abweichungen vom Gesamtergebnis: Die Quote einer Auflösung bzw. Betriebsveräußerung ist bei den EPU etwas höher als bei Unternehmen, die Dienstnehmer beschäftigen. Dafür ist der relative Anteil der Betriebsübergabe an Familienangehörige/nahestehende Personen bei Arbeitgeberbetrieben größer.

⁷ Vgl. Wirtschaftskammern Österreichs (2007), S. 12f.

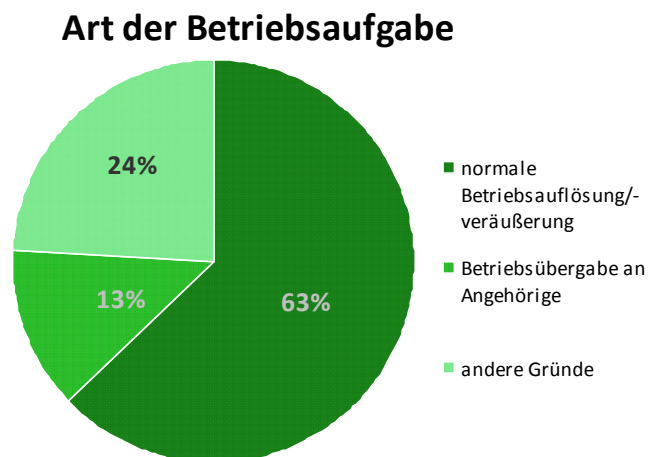


Abbildung 9: Weg der Betriebsaufgabe

- **Wie wirtschaftlich erfolgreich war das Unternehmen zum Zeitpunkt der Betriebsaufgabe?**

Dass die Auflösung eines Betriebes nicht zwingend mit einem wirtschaftlichen Misserfolg (im weiteren Sinne einer Insolvenz) zusammenhängen muss, zeigt die nachfolgende Abbildung 10.

Genau ein Drittel der Befragten (33 %) gibt an, dass ihr Betrieb im Auflösungszeitpunkt wenig oder nicht erfolgreich war und somit aus diesem Grunde keine Fortführung erfolgt ist – der Anteil der nicht erfolgreichen Unternehmer beträgt nur 13 %. Gerade das Antwortsegment mit wenig/nicht wirtschaftlich erfolgreicher Einstufung weist eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit für eine Insolvenz auf. Doch die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens alleine bringt nicht zwangsläufig auch automatisch die Schließung des Betriebes mit sich: Vielmehr legt das Insolvenzrecht einen besonderen Augenmerk darauf, dass Unternehmen, bei denen es wirtschaftlich sinnvoll ist, saniert werden. Die Sanierung bedarf jedoch die Zustimmung der Gläubiger. Nicht lebensfähige Betriebe müssen im Zuge der Insolvenz geschlossen werden.

Ein wenig erstaunlich erscheint der Umstand, dass sich auch Unternehmen mit einem gesicherten finanziellen Hintergrund – somit im unternehmerischen Sinne erfolgreiche Betriebe – veranlasst sahen, ihre Selbständigkeit aufzugeben und den Betrieb zu schließen. Konkret betrifft dies 38 %, wovon 9 % in die Kategorie „sehr erfolgreich“ fielen und 29 % sich „erfolgreich“ sahen, bei denen andere Gründe für die Betriebsaufgabe ausschlaggebend gewesen sind. Weitere 29 % gaben an, dass ihr Betrieb zum Zeitpunkt der Aufgabe einen eher mäßigen Geschäftserfolg aufgewiesen hat.

Wirtschaftlicher Erfolg bei Betriebsaufgabe

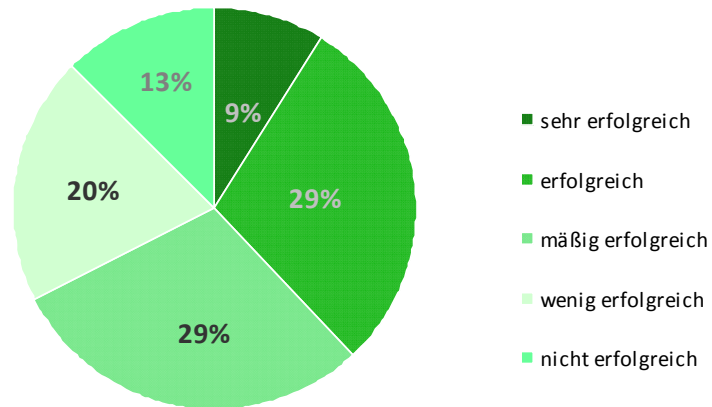


Abbildung 10: Wirtschaftlicher Erfolg bei Betriebsbeendigung

4 Resümee

Zusammenfassend liefert der vorliegende Report im Wesentlichen folgende Ergebnisse:

1. Bei Arbeitgeberbetrieben ist der Weg in die Selbständigkeit in erster Linie vom Motiv der Ideenverwirklichung und dem Verlangen nach Unabhängigkeit geprägt. Finanzielle Motive sind nicht das ursprünglichste Gründungsmotiv, sondern das „Unternehmer sein“ an sich. Für Einpersonunternehmen ist das Ideenverwirklichungsmotiv ebenso das Hauptmotiv, doch treten wirtschaftliche und existenzielle Antriebe als Gründungsmotive stärker in den Vordergrund als bei AG-Betrieben.
2. Es bestätigt sich die Annahme, dass Arbeitgeberbetriebe durchschnittlich länger am Markt tätig sind als Einpersonunternehmen. Die Umfrage ergab, dass AG-Betriebe doppelt so lange (8,8 Jahre) als EPU (4,4 Jahre) unternehmerisch tätig waren.
3. Viele der ehemaligen Wirtschaftskammermitglieder gingen parallel zu ihrer unternehmerischen einer unselbständigen Tätigkeit nach, bei den Einpersonunternehmen waren dies mehr als die Hälfte der Befragten (53,4 %), aber auch bei den Arbeitgeberbetrieben führten 32 % während ihrer WK - Mitgliedschaft ein Doppelleben als Arbeitgeber- und Nehmer.
4. Bei den EPU gingen wesentlich mehr (zumindest vorübergehend), nämlich 53,4 %, zusätzlich einer unselbständigen Beschäftigung nach, während bei den Unternehmen mit mindestens 1 Mitarbeiter 32 % während ihrer Wirtschaftskammermitgliedschaft für einen gewissen Zeitraum gleichzeitig Arbeitgeber- und Nehmer waren. Bei den EPU waren sogar drei Viertel parallel durchgehend oder überwiegend unselbständig tätig, während bei den Arbeitgeberbetrieben 42 % durchgehend und 24 % überwiegend unselbständig beschäftigt waren.
5. Der hohe Administrationsaufwand, den ein eigener Betrieb mit sich bringt, stellt für die befragten Unternehmer das am stärksten zutreffende Problem während der Selbständigkeit dar (Durchschnittswert: 3,2). Erst danach erweisen sich finanzielle Belange als belastend: Einerseits ist es die unsichere und in der Regel schwer planbare Auftrags- und Einkommenslage, die die mittelfristige Planung erschwert (3,04), andererseits gestaltet sich der Zugang zu neuen Finanzierungsquellen nach Meinung der Befragten schwierig (2,84). Erst an vierter Stelle werden Mitbewerber bzw. die Konkurrenz als Problem empfunden. Am wenigsten ins Gewicht fallen Insolvenzen in der Zulieferer- und Abnehmerkette und der Ausfall von Kundenforderungen. Die tendenzielle Bewer-

tung der einzelnen Problemfelder fällt bei EPU und Arbeitgeberbetrieben weitgehend identisch aus, mit der Ausnahme, dass ein geringer Auftragsstand von EPU in einem viel höherem Maße als Belastung empfunden wird (Rang 2 in der Bewertung) als bei Arbeitgeberbetrieben (Rang 7). Umgekehrt spielt bei letzteren der limitierte Zugang zu Finanzierungsquellen eine bedeutend größere Rolle als bei EPU.

6. Das stärkste Motiv, den eigenen Betrieb aufzugeben, war die enorm hohe persönliche Belastung, die mit der Selbständigkeit einher ging. Vielfach war eine Betriebsaufgabe auch durch familiäre Gründe bedingt. Insgesamt stellen somit die unternehmerischen Arbeitszeiten, der persönliche Arbeitsdruck oder schwieriges Familienmanagement eine ernst zu nehmende Bedrohung für das Dasein als Unternehmer dar. Erst danach fallen finanzielle Gründe, wie zB. wenig Eigenkapital, zu hohes Unternehmensrisiko, limitiertes Fremdkapital ins Gewicht.
7. 6 von 10 Unternehmer und somit der Großteil gaben an, ihren Betrieb aufgelöst bzw. veräußert zu haben. Eine Übergabe an Familienangehörige oder dem Unternehmen nahestehende Personen - also eine Betriebsnachfolge - wählten 13,1 %. Für in etwa ein Viertel der Befragten (24 %) hatte die Schließung des Unternehmens eine andere Ursache (zB. Insolvenz, Änderung der Gesellschaftsform oder der Wechsel in eine unselbständige Beschäftigung).
8. Zum Zeitpunkt der Betriebsschließung waren fast 40 % der Unternehmen erfolgreiche Betriebe („sehr erfolgreich“ und „erfolgreich“) - somit verschwanden wirtschaftlich gesunde Betriebe vom Markt. Immerhin noch 29 % sahen sich als „mäßig erfolgreich“ und ein Drittel (33 %) können als wirtschaftlich wenig/nicht erfolgreich eingestuft werden. Damit bestätigt sich die bereits oben festgestellte Aussage, dass mangelnder Unternehmenserfolg als Grund für eine Betriebsaufgabe eher gering ins Gewicht fällt.

5 Literatur- und Quellenverzeichnis

FUEGLISTALLER, Urs et. al. (2007): Einflussfaktoren der Selbstmotivation bei Unternehmensgründungen, Research Bericht des Schweizer Instituts für KMU, Universität St. Gallen

KREDITSCHUTZVERBAND 1870 (2010): Es kam wie es kommen musste - Insolvenzstatistik Unternehmen 2009,

http://www.ksv.at/KSV/1870/de/5presse/3statistiken/1insolvenzen/2010-01/Insstatistik_Unternehmen_2009/1263283867721_KSV-Insolvenzstatistik_Unternehmen_2009.pdf, abgerufen am 26.7.2010

STATISTIK Austria (2005): Die Motive der Unternehmensgründung im europäischen Vergleich, Wien 2005,

http://www.statistik.at/web_de/static/die_motive_der_unternehmensgruendung_im_europaeischen_vergleich_029162.pdf, abgerufen am 30.6.2010

WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL (2006): Unternehmensgründungen in Tirol: Motive und Herausforderungen, Tiroler Regionalpolitische Studien Nr. 33, Innsbruck 2006,

wko.at/tirol/statistik/studien/33.pdf, abgerufen am 30.6.2010

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS (2007): Leitfaden zur Betriebsnachfolge, 7. Auflage, Wien 2007, http://gruenderservice.at/dok_detail_file.wk?AngID=&DocID=100327&ConID=284557, abgerufen am 13.7.2010

Anhang_A: Fragebogen zur Befragung

1. Wann haben Sie Ihr Unternehmen gegründet?
2. Aus welchen Motiven haben Sie Ihren Betrieb gegründet?
(1=trifft nicht zu; 5=trifft ganz zu)

	1	2	3	4	5
aus wirtschaftlichen Gründen (Aussicht auf höheres Einkommen)	0	0	0	0	0
weil ich UnternehmerIn sein wollte (Unabhängigkeit, Selbständigkeit)	0	0	0	0	0
weil ich meine Ideen verwirklichen wollte	0	0	0	0	0
wegen Übernahmeangebot eines bestehen- den Unternehmens	0	0	0	0	0
wegen hohem sozialem Image der Selbständigkeit	0	0	0	0	0
wegen Erwartung eines Nebeneinkommens zu unselbständiger Tätigkeit	0	0	0	0	0
als Notlösung (Ausweg aus Arbeitslosigkeit)	0	0	0	0	0
weil Nebeneinkommen zu anderer Tätigkeit	0	0	0	0	0

andere Gründe: _____

3. Wie lange waren Sie als UnternehmerIn selbständig tätig?
 - ____ Jahre
4. Waren Sie während ihrer unternehmerischen Tätigkeit auch unselbständig beschäftigt?
 - ja
 - nein
5. Wie lange waren Sie parallel selbständig/unselbständig tätig?
 - durchgehend
 - überwiegend
 - nur kurzfristig

○

6. Mit welchen Problemen waren Sie während Ihrer Selbständigkeit konfrontiert?
(1=trifft nicht zu; 5=trifft ganz zu)

	1	2	3	4	5
Hoher Administrationsaufwand (Buchführung, Rechnungswesen, Personalverrechnung, Steuern etc.)	0	0	0	0	0
Mangel an qualifiziertem Personal	0	0	0	0	0
zu wenig Eigenkapital	0	0	0	0	0
zu wenig Aufträge / zu wenig Nachfrage	0	0	0	0	0
schwer planbare Auftrags- und Einkommenslage	0	0	0	0	0
kaum Zugang zu neuen Finanzierungsquellen	0	0	0	0	0
Konkurrenz	0	0	0	0	0
Ausfall von Kundenforderungen	0	0	0	0	0
Insolvenz in der Zuliefer- oder Abnehmerkette	0	0	0	0	0

andere Gründe: _____

7. Aus welchen Motiven haben Sie Ihren Betrieb aufgegeben?
(1=trifft nicht zu; 5=trifft ganz zu)

	1	2	3	4	5
Lebensalter bzw. Pensionsantritt (fehlende Motivation und Perspektive)	0	0	0	0	0
große persönliche Belastung (Erfolgsdruck, Zeitdruck, zu wenig Freizeit etc.)	0	0	0	0	0
familiäre Gründe	0	0	0	0	0
Beginn einer unselbständigen Beschäftigung (Anstellung)	0	0	0	0	0
limitierter Zugang zu Fremdkapital für Umsetzung unternehmerischer Vorhaben	0	0	0	0	0
zu wenig Eigenkapital	0	0	0	0	0
zu hohes Risiko	0	0	0	0	0
Insolvenz	0	0	0	0	0
Krankheit	0	0	0	0	0

○ andere Gründe: _____

8. Welchen Weg haben Sie bei der Betriebsaufgabe gewählt?

- normale Betriebsauflösung/-veräußerung
- Betriebsübergabe an Angehörige bzw. dem Unternehmen nahe stehende Personen
- Betriebsschließung aufgrund anderer Gründe

9. Wie wirtschaftlich erfolgreich war das Unternehmen zum Zeitpunkt der Betriebsaufgabe?

- sehr erfolgreich
- erfolgreich
- mäßig erfolgreich
- wenig erfolgreich
- nicht erfolgreich

10. Statistische Fragen zum Unternehmen:

Wie viele Personen hatten Sie in Ihrem Unternehmen durchschnittlich pro Jahr beschäftigt?

- 0
- 1 bis 4
- 5 bis 9
- über 10

Anhang_B: Korrelationstabelle Gründungsmotive

Korrelationen										
	Motive: wirtschaftliche Gründe	Motive: Unternehmer in sein	Motive: Ideen verwirklichen	Motive: Unternehmensübernahme	Motive: soziales Image	Motive: Nebeneinkommen zu Dienstverhältnis	Motive: Notlösung	Motive: Nebeneinkommen zu anderer Tätigkeit		
Motive: wirtschaftliche Gründe	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,302** ,000 201	,305** ,000 197	-,197** ,006 194	-,072 ,320 193	,118 ,099 196	-,186* ,010 191	-,009 ,901 190		
Motive: UnternehmerIn sein	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,302** ,000 201	,613** ,000 201	-,327** ,000 194	-,164* ,023 193	-,326** ,000 195	-,488** ,000 191	-,458** ,000 189		
Motive: Ideen verwirklichen	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,305** ,000 197	,613** ,000 201	-,361** ,000 191	-,130 ,074 190	-,208** ,004 193	-,513** ,000 187	-,265** ,000 186		
Motive: Unternehmensübernahme	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,197** ,006 194	-,327** ,000 194	-,361** ,000 191	,613** ,000 193	,342** ,000 193	,403** ,000 190	,444** ,000 189		
Motive: soziales Image	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,072 ,320 193	-,164* ,023 193	-,130 ,074 190	-,613** ,000 193	,425** ,000 193	,378** ,000 190	,433** ,000 189		
Motive: Nebeneinkommen zu Dienstverhältnis	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,118 ,099 196	-,326** ,000 195	-,208** ,004 193	,425** ,000 193	,231** ,001 190	,231** ,001 190	,735** ,000 190		
Motive: Notlösung	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,186* ,010 191	-,488** ,000 191	-,513** ,000 187	,378** ,000 190	,231** ,001 190	,311** ,000 186	,311** ,000 186		
Motive: Nebeneinkommen zu anderer Tätigkeit	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,009 ,901 190	-,458** ,000 189	-,265** ,000 186	,433** ,000 189	,735** ,000 190	,311** ,000 186	,311** ,000 186		

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Anhang_C: Korrelationstabelle Probleme

Korrelationen

	Probleme: Administrationsaufwand	Probleme: Mangel an qualifiziertem Personal	Probleme: zu wenig Eigenkapital	Probleme: zu wenig Aufträge/Nach frage	Probleme: schwer planbare Auftrags- und Einkommenslage	Probleme: kaum Zugang zu neuen Finanzierungs quellen	Probleme: Konkurrenz	Probleme: Ausfall von Kundenforder ungen	Probleme: Insolvenz in Zuliefer- oder Abnehmerket te
Probleme: Administrationsaufwand		,210**	,105	-,159*	,171*	,169*	,055	,055	-,122
	Korrelation nach Pearson	,003	,142	,025	,015	,018	,444	,447	,091
	Signifikanz (2-seitig)	197	196	197	201	196	196	195	193
N									
Probleme: Mangel an qualifiziertem Personal			,248**	-,074	-,005	,201**	,165*	,357**	,349**
	Korrelation nach Pearson	,003	,000	,306	,950	,005	,022	,000	,000
	Signifikanz (2-seitig)	197	194	193	195	193	193	193	191
N									
Probleme: zu wenig Eigenkapital		,248**		,310**	,385**	,661**	,172*	,287**	,162*
	Korrelation nach Pearson	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,025
	Signifikanz (2-seitig)	194	194	196	197	197	195	196	192
N									
Probleme: zu wenig Aufträge/Nachfrage		-,074	,310**		,508**	,198**	,444**	,207**	,180*
	Korrelation nach Pearson	,025	,000	,000	,000	,005	,000	,004	,012
	Signifikanz (2-seitig)	197	196	196	198	196	194	195	193
N									
Probleme: schwer planbare Auftrags- und Einkommenslage		-,005	,385**	,508**		,472**	,299**	,194**	,046
	Korrelation nach Pearson	,950	,000	,000		,000	,000	,006	,525
	Signifikanz (2-seitig)	195	197	197		197	196	196	193
N									
Probleme: kaum Zugang zu neuen Finanzierungsquellen		,201**	,661**	,198**	,472**		,231**	,333**	,157*
	Korrelation nach Pearson	,018	,000	,005	,000		,001	,000	,030
	Signifikanz (2-seitig)	196	197	196	197		196	196	193
N									
Probleme: Konkurrenz		,165*	,172*	,444**	,299**	,231**		,327**	,339**
	Korrelation nach Pearson	,444	,016	,000	,000	,001		,000	,000
	Signifikanz (2-seitig)	196	195	194	196	196		195	192
N									
Probleme: Ausfall von Kundenforderungen		,357**	,287**	,207**	,194**	,333**	,327**		,587**
	Korrelation nach Pearson	,447	,000	,004	,006	,000	,000		,000
	Signifikanz (2-seitig)	195	196	195	196	196	195		193
N									
Probleme: Insolvenz in Zuliefer- oder Abnehmerkette		,349**	,162*	,180*	,046	,157*	,339**	,587**	
	Korrelation nach Pearson	,091	,025	,012	,525	,030	,000	,000	
	Signifikanz (2-seitig)	193	192	193	193	193	192	193	
N									

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Anhang_D: Korrelationstabelle Auflösungsmotive

Korrelationen										
Aufgabegründe: Lebensalter/Pensionsantritt	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	Aufgabegründ e: Lebensalter/P ensionsantritt	Aufgabegründ e: große persönliche Belastung	Aufgabegründ e: familiäre Gründe	Aufgabegründ e: Beginn Anstellung	Aufgabegründ e: limitierter Zugang zu Fremdkapital	Aufgabegründ e: zu wenig Eigenkapital	Aufgabegründ e: zu hohes Risiko	Aufgabegründ e: Insolvenz	Aufgabegründ e: Krankheit
		,166 ,051 139		,301** ,000 139	,044 ,610 139	,271** ,001 139	,291** ,001 139	,165 ,053 138	,300** ,000 138	,565** ,000 139
Aufgabegründe: große persönliche Belastung	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,166 ,051 139		,629** ,000 141	,080 ,348 141	,101 ,234 141	,222** ,008 143	,470** ,000 141	,100 ,238 141	,314** ,000 141
Aufgabegründe: familiäre Gründe	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,301** ,000 139	,629** ,000 141		,217** ,010 140	,271** ,001 140	,214** ,011 141	,304** ,000 138	,228** ,007 138	,400** ,000 139
Aufgabegründe: Beginn Anstellung	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,044 ,610 139	,080 ,348 141	,217** ,010 140		,252** ,003 140	,188** ,026 141	,167** ,049 139	,166 ,051 139	,201** ,017 140
Aufgabegründe: limitierter Zugang zu Fremdkapital	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,271** ,001 139	,101 ,234 141	,271** ,001 140	,252** ,003 140		,745** ,000 142	,386** ,000 139	,621** ,000 141	,346** ,000 140
Aufgabegründe: zu wenig Eigenkapital	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,291** ,001 139	,222** ,008 143	,214** ,011 141	,188** ,026 141	,745** ,000 142		,566** ,000 140	,544** ,000 141	,329** ,000 141
Aufgabegründe: zu hohes Risiko	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,165 ,053 138	,470** ,000 141	,304** ,000 138	,167** ,049 139	,386** ,000 139	,566** ,000 140	,263** ,002 139	,276** ,001 140	,276** ,001 140
Aufgabegründe: Insolvenz	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,300** ,000 138	,100 ,238 141	,228** ,007 138	,166 ,051 139	,621** ,000 141	,544** ,000 141	,263** ,002 139		,515** ,000 140
Aufgabegründe: Krankheit	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,565** ,000 139	,314** ,000 141	,400** ,000 139	,201** ,017 140	,346** ,000 140	,329** ,000 141	,276** ,001 140	,515** ,000 140	

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.