

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Big Bang!

Schwerpunkt Start-ups

Coverstory:
Zwischen Märchen und Innovation

Zukunft der Wirtschaft, Cashcow oder Weltverbesserung: ein Streifzug.

6

Interview:
Flexibilität braucht Sicherheit

Arbeitsrechtler Martin Risak über Löcher im Arbeitsrecht und notwendige Widerstände.

16

Reportage:
Nachhaltiger Gründergeist

Ein Lokalausweis bei Start-ups, die soziale und nachhaltige Arbeit leisten.

28



Coverstory

Start-ups sind für viele der Prototyp der neuen Wirtschaft: flexibel und damit besser in der Lage, auf rasche Veränderungen zu reagieren, als große Unternehmen. Ein Streifzug.



Interview

Der Wiener Arbeits- und Sozialrechtler Martin Risak warnt vor fehlender Sicherheit bei atypischen Arbeitsverhältnissen. Betroffene sollten sich zusammenschließen.

Schwerpunkt

Das unbekannte Wesen

12

Start-ups sind in aller Munde, eine einheitliche Definition gibt es allerdings nicht. Ein Versuch, das Phänomen zu greifen.

Gemeinsam für die faire Plattform

14

International vernetzen sich bereits CrowdworkeInnen und kämpfen für faire Spielregeln. Die sind auch in Österreich nötig.

Geschäftsmodell Gesetzesbruch

20

Start-ups der USA reizen rechtliche Rahmen aus, das kommt sie teuer zu stehen. FreiberuflerInnen kämpfen um ihre Rechte.

Start-ups als Beschäftigungsmotor?

22

Große Ängste, große Hoffnungen: Können Apps Arbeitsplätze auffangen, die etwa durch den Online-Handel verloren gehen?

Wie Ideen & Geld zusammenfinden

26

Welche Motive verfolgen eigentlich die Geldgeber der Start-ups und wie stehen sie zu ArbeitnehmerInnenrechten?

Kooperation, Markt und Macht

34

Etablierte Unternehmen profitieren von der Flexibilität der Start-ups. Markt und Macht sind aber ungleich verteilt.

Aktien statt Tellerwaschen?

36

Erst ein niedriges Gehalt und dann reich werden, wenn das Start-up teuer verkauft wurde! Verlockend, aber leider nur ein Schmach.

Crowd-Träume werden wahr ...

38

KonsumentenschützerInnen warnen Geldgeber vor riskanten Investments in soziale und kreative Geschäftsideen von Start-ups.

Start-up-Slang

40

A&W erklärt die wichtigsten Begriffe aus der Welt der Beschleuniger, WirtschaftsenderInnen und digitalen UreinwohnerInnen.

Reportage

Nicht alle Start-up-GründerInnen träumen nur davon, rasch an das große Geld zu kommen. Ein Lokalaugenschein bei Start-ups, für die umweltbewusst nachhaltiges Handeln und eine soziale Haltung Eckpfeiler der Unternehmenskultur sind.

Standards

Historie:	
Die Leute kamen gerne	4
Standpunkt:	
Missbrauchte Start-ups	5
Statistiken:	
Start-ups	24
Nicht zuletzt –	
von Agnes Streissler-Führer	43
Frisch gebloggt	44
Aus AK und Gewerkschaften	45
Man kann nicht alles wissen	46
Erklärungen aller grün markierten Worte.	

Impressum

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,
Sonja Fercher (CvD),
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

Bernhard Achitz, Lucia Bauer, Romana Brait,
Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Sonja Fercher,
Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Oliver Gruber,
Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik,
Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba,
Sabine Letz, Pia Lichtblau, Markus Marterbauer,
Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer,
Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Charlotte Reiff,
Philipp Schnell, Georg Sever, Josef Thoman, Erik Türk,
Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),
Michael Mazohl (Artdirektion)
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Beatrix Beneder,
Christian Bunke, Astrid Fadler, Sandra Knopp, Sylvia
Kuba, Roland Lang, Irene Mayer-Kilani, Michael Mazohl,
Nedad Memic, Maja Nizamov, Elisabeth Oberndorfer,
Brigitte Pellar, Alexandra Rotter, Rene Schindler,
Simon Schumich, Udo Seelhofer, Karin Zimmermann

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und
Österreichischer Gewerkschaftsbund,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: (01) 662 32 96-0 Dw.,
Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.,
E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at,
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50;
Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto;
für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen
ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Die Leute kamen gerne

Eingeschulte FabrikarbeiterInnen waren zu Beginn der Industrialisierung ein wichtiges „Kapital“ für die Produktionsentwicklung.

Die große Masse der ArbeiterInnen lebte im habsburgischen Kaiserreich des 19. Jahrhunderts in elenden Verhältnissen. Etwa 80 Prozent von ihnen waren in Klein- und Mittelbetrieben des Gewerbes, des Handels und der Landwirtschaft beschäftigt, wo die Bedingungen selbst für die Mehrheit der UnternehmerInnen keineswegs rosig waren.

Für die Fabriken der ersten und zweiten Industrialisierungswelle zeigt sich aber ein vielschichtigeres Bild. Zwar war wie überall Kinderarbeit üblich und der Lohn reichte gerade einmal aus, um das Leben zu fristen. Aber im Vergleich zur Bedrohung durch Hunger am Land und im Kleingewerbe bot die Fabrik zu Beginn der Industrialisierung eine halbwegs sichere Existenz. Gewerkschaften kannten die ArbeiterInnen noch nicht, und selbst der deutsche Arbeiterführer **Ferdinand Lassalle** meinte, dass sie nicht mehr Lohn beanspruchen dürften, als sie zu einem menschenwürdigen Leben benötigten, weil sonst die Wirtschaft zusammenbrechen würde.

Abgesehen davon stellten viele der frühen FabrikarbeiterInnen, eingeschult auf die damals neuesten Technologien, für die UnternehmerInnen wertvolles „Humankapital“ dar. Wohnungen, Schulen und Gesundheitsversorgung sahen sie deshalb als sinnvolle Investitionen an. Ein gutes Beispiel dafür, aber auch für die weitere Entwicklung im Hochkapitalismus, schilderte die Sozialforscherin **Marie Jahoda** im ersten Kapitel der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“:

... im Jahre 1830 war (Hermann Todesko) auf der Suche nach einem geeigneten

Platz für eine Flachs-spinnerei auch nach Marienthal gekommen, das dazu wie geschaffen war ... Bald ging Todesko zur Baumwoll-spinnerei über, die Fabrik wurde vergrößert. ... Zwar waren die Löhne knapp, und schon die Kinder mussten in drei Schichten ... arbeiten; aber niemand in der Welt kannte es damals anders. Und die Leute kamen gern nach Marienthal, weil die Wohnungen gut waren und sie sicheres Brot ... fanden. Entlassungen kamen kaum vor; wer einmal in Marienthal war, wurde mit Frau und Kindern in der Fabrik beschäftigt. Um die Arbeit der Frauen nicht entbehren zu müssen, errichtete Todesko eine Kinderbewahranstalt; für die älteren Kinder baute er eine Schule, in der täglich zwei Stunden unterrichtet wurde. In den sechziger Jahren wurden die Weberei und die Bleiche angegliedert. Die Fabrik wurde ein Großbetrieb ... Langsam drangen auch gewerkschaftliche Ideen in Marienthal ein ... Als es im Jahre 1890 zum ersten Lohnstreik kam, wurde er mit Militärhilfe niedergeschlagen.

In der Textilindustrie nahm der Wert des „Humankapitals“ mit der weiteren Technisie-



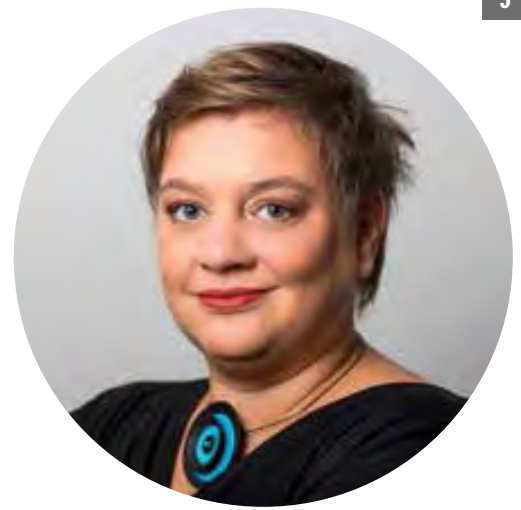
Die „maurische Klasse“ in Berndorf: Der Industrielle **Arthur Krupp** finanzierte zwei Schulen – jede Klasse im Stil einer anderen Kultur. Die Kinder sollten so Zugang zum Weltkulturerbe erhalten. Dass ArbeiterInnen einmal selbst reisen könnten, hielt er nicht für möglich. Den bezahlten Urlaub setzten erst die Gewerkschaften durch.

rung ab. In der Metallindustrie hingegen, vom Lokomotivbau bis zu Wertheims feuerfesten Geldschränken, waren Arbeiter mit Spezial-Know-how weiter unverzichtbar. Dennoch blieben die sozialen Schranken auch für diese „Arbeiterelite“ aufrecht: Als **Franz Wertheim** 1869 ein Betriebsfest ausrichtete, waren dort neben der politischen und wirtschaftlichen Prominenz erstmals auch alle Angestellten und ArbeiterInnen geladen – aber sie hatten in getrennten Räumlichkeiten zu feiern.

Ausgewählt und kommentiert
von Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Missbrauchte Start-ups

Standpunkt



Sonja Fercher

Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

Als die ersten Fahrräder in Magenta in Wien auftauchten, war ich fasziniert: ein ökologischer Lieferdienst, was für eine tolle Idee! Natürlich hätte ich angesichts der Einheitsmontur skeptisch werden müssen. Erst später wurde mir klar, dass Foodora Teil einer großen Unternehmung ist, hinter der wiederum Großinvestoren stecken, in dem Fall die Risikokapitalgesellschaft Rocket Internet. Die FahrerInnen haben sich inzwischen organisiert, um gegen die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft anzukämpfen. Es sind die Wirren der neuen Wirtschaft: Es muss kein großer Konzern mehr sein, sondern die Ausbeutung von Menschen und/oder der Umwelt kommt in einem unscheinbaren, wenn nicht sogar scheinbar progressiven Gewand daher.

Versteckter Großkonzern

Was als sympathisches Start-up wahrgenommen wird, ist dies beleibe nicht immer. So rühmt sich Rocket Internet damit, in mehr als 110 Ländern auf sechs Kontinenten vertreten zu sein und damit zumindest indirekt Arbeitgeber von 36.000 Menschen zu sein. Das wohl bekannteste Start-up, bei dem die deutschen Investoren ihre Finger im Spiel hatten, ist Zalando. Auch von dieser Firma gibt es immer wieder Berichte über erschreckend miese Arbeitsbedingungen. So drängt sich eine Frage geradezu auf: Wie gerechtfertigt sind staatliche Förde-

rungen, wenn diese am Ende Firmen unterstützen, die nicht nur auf das Arbeitsrecht pfeifen, sondern von denen viele fleißig Stimmung gegen Steuern und Sozialabgaben machen, aber zugleich nach mehr Förderungen der öffentlichen Hand verlangen?

An sich habe ich große Sympathien für Start-ups. Immerhin könnte es sein, dass von ihnen die nächste große Innovation erfunden wird, die die Welt tatsächlich ein bisschen besser machen könnte. Sie sind mir sympathisch, weil sie von ihrer Idee überzeugt sind – und zwar so sehr, dass sie sogar alles daransetzen, um mit ihr Geld zu verdienen.

Start-ups sind mir allerdings dann wirklich zutiefst unsympathisch, wenn sie nur das große Geld zum Ziel haben – und zwar um jeden Preis, wie beim eingangs beschriebenen Beispiel. Bei diesem kommt sogar noch ein Aspekt dazu, den ich wirklich abstoßend finde: Es wird Umweltbewusstsein suggeriert, während die ArbeitnehmerInnen ausgebeutet werden.

Zum Glück agieren nicht alle Start-ups so, ganz im Gegenteil. Auch sind nicht alle auf das große Geld aus, sondern wollen tatsächlich etwas beitragen. Eine positive Seite davon sind Crowdfunding-Projekte. Gerade im Journalismus werden spannende Alternativen entwickelt, um den großen Verlagshäusern und ihrer Logik etwas entgegenzustellen. Ein Bei-

spiel aus Deutschland sind die Krautreporter: Anfangs waren sie eine Crowdfunding-Plattform, auf der JournalistInnen ihre Artikelideen anbieten und dafür Geld sammeln konnten. Es war ein wirklich spannendes Projekt, das LeserInnen und AutorInnen näher zusammenbrachte: Wer mit seiner/ihrer Idee punkten konnte, erhielt entsprechende Geldmittel. Dadurch wurden einige spannende Projekte möglich. Dass verschiedene Privatpersonen Geld dafür rausgerückt haben, sorgt für eine möglichst große Unabhängigkeit des Projekts.

Nicht ohne Rücksicht auf Verluste

Zuletzt warben die Krautreporter für ihr eigenes journalistisches Projekt per Crowdfunding um Geld: Bei ihnen sollten lange Geschichten, gute Reportagen und Hintergründe ihren Platz haben. Kurzum: Guter Qualitätsjournalismus sollte wieder eine Plattform bekommen. Welch hehrer Anspruch und wie schön, dass es dieses Projekt immer noch gibt – und zum Vorbild für so manch andere wurde.

Zumindest eines macht den Reiz von Start-ups aus: der Anspruch, neue Wege zu gehen und dafür auch eigenes Geld in die Hand zu nehmen. Denn ebendiese Bereitschaft kann eine Wirtschaft sehr bereichern. Auf Kosten der Allgemeinheit oder von ArbeitnehmerInnen darf dies aber nicht gehen.

Goldgräberstimmung 4.0:

Fast hat man das Gefühl, in ein Märchen geraten zu sein. Oder vielleicht auch in eine große Schatzsuche. Es ist von Engeln die Rede und von Einhörnern (Unicorns), auf die Jagd gemacht wird. Man träumt vom großen Goldschatz, zu dem die Einhörner die GoldgräberInnen führen sollen. Im Übrigen reicht inzwischen gar kein einfaches Einhorn mehr, inzwischen träumt man schon von Decacorns und Super-Unicorns. Anders als das gemeine Einhorn, das eine Milliarde US-Dollar wert ist, bringen diese zehn bzw. 100 Milliarden.

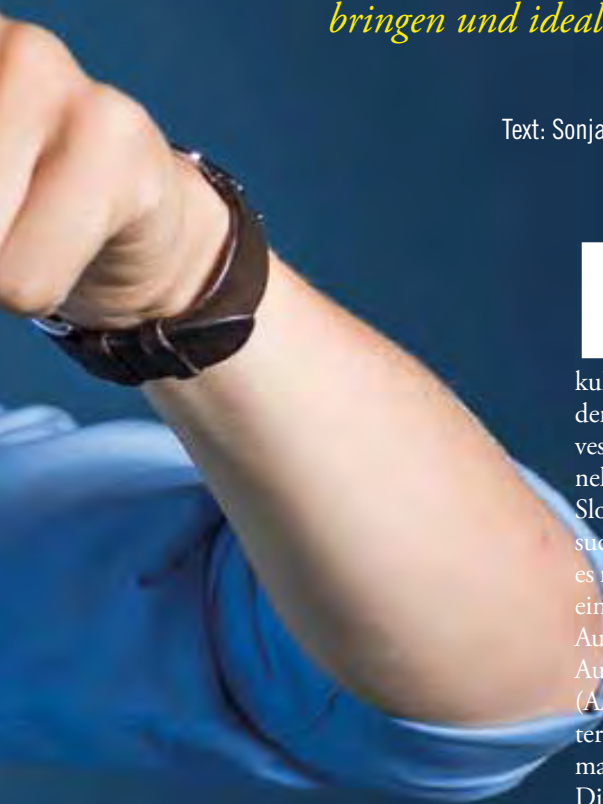
Eines ist jedenfalls klar: Die Start-up-Welt will zum Träumen anregen. Bei den einen ist es der Traum vom Sprung in den viel zitierten Geldspeicher. Die anderen träumen in Form von großen Ideen, mit denen sie die Welt verändern wollen. Die meisten träumen wohl davon, von beidem ein bisschen zu finden. Es scheint fast ein Fingerzeig der Geschichte zu sein, dass sich das Mekka der heutigen Start-up-Szene genau dort befindet, wo es schon im 19. Jahrhundert einen Goldrausch gab: in San Francisco, Kalifornien. Heute heißen die Goldschätze Google, Apple oder Microsoft.

Unter den Begriff Start-ups fallen freilich nicht nur diese Großen, auch wenn eines Start-ups genau von anderen Unternehmensgründungen unterscheiden soll: Sie haben ein Produkt im Kopf, das möglichst auf dem Weltmarkt reüssieren soll, und das noch dazu möglichst rasch. Ziel ist der Exit, also der Verkauf des Start-ups. Im Idealfall ist das Produkt dazu geeignet, für eine Disruption zu sorgen, also einen alten Markt alt aussehen zu lassen und stattdessen einen völlig neuen Markt zu schaffen.

Zwischen Märchen und Innovation

Start-ups sind für viele der Prototyp der neuen Wirtschaft: flexibel und damit besser in der Lage, auf rasche Veränderungen zu reagieren, als große Unternehmen. Sie sollen Innovationen bringen und idealerweise auch das große Geld. Ein Streifzug.

Text: Sonja Fercher, Christian Bunke | Fotos: Michael Mazohl



Ende Mai hoch über den Dächern von Wien. Während draußen dunkle Gewitterwolken vorüberziehen und den tollen Blick noch spektakulärer erscheinen lassen, haben sich in der Sky Lounge der Universität Wien Investoren zusammengefunden. Einige Teilnehmer kommen aus den Nachbarländern Slowenien, Ungarn oder Tschechien. „Ich suche nach Investoren, in Tschechien gibt es nämlich nicht so viele potente“, erzählt ein Teilnehmer, der aus Prag angereist ist. Ausgerichtet wurde das Treffen von der Austrian Angel Investors Association (AAIA), der die beiden erfolgreichen österreichischen Investoren Hansi Hansmann und Selma Prodanovic vorstehen. Die Jagd nach dem großen Geld in Form eines Einhorns (siehe Kasten links), also einem Start-up, das eines Tages eine Milliarde US-Dollar wert sein könnte, war Thema von gleich zwei Vorträgen. Der Verdacht, dass es den Investoren vor allem ums große Geld gehen könnte, lag entsprechend nahe. Selma Prodanovic, von der AAIA als „Grande Dame des Unternehmertums“ präsentiert, sieht das anders: „Das ist mehr ein Schmäh! Natürlich gibt es welche, die wirklich danach jagen. Und natürlich hofft jeder, dass er eines findet.“ Es zu finden sei so etwas wie „ein Maß für einen bestimmten Status“.

Auf die Hinterräder gestellt

Gewerkschaftliche Organisierung in der neuen Arbeitswelt ist eine Herausforderung: das erfolgreiche Beispiel Foodora.

Wie Gewerkschaftsarbeit Erfolg in der Welt der Plattformarbeit haben kann, zeigte in Österreich jüngst die Betriebsratsgründung beim Essenslieferdienst Foodora. Aus dem ehemals kleinen Unternehmen, das Essen durch auffällig rosa gekleidete FahrradbotInnen zustellt, ist binnen drei Jahren ein europaweit agierender Konzern geworden. Sowohl Zustellung als auch die Arbeitsorganisation erfolgen über eine Onlineplattform (siehe auch „Gemeinsam für die faire Plattform“, S. 14–15).

Eine Gruppe engagierter Foodora-FahrerInnen hat nun mit Unterstützung der *vida* einen Betriebsrat gegründet. Eines ihrer Ziele ist es, faire Arbeitsbedingungen und Mitspracherecht im Betrieb trotz der rasant gewachsenen Unternehmensgröße zu sichern. Außerdem wollen sie eine Betriebsvereinbarung mit der Foodora-Geschäftsführung verhandeln. Die neue Betriebsratsvorsitzende Adele Siegl: „Wir wollen bessere Arbeitsbedingungen schaffen, etwa Zuschläge für die besonders anstrengenden Dienste in der Nacht oder im Winter, um nur ein Beispiel zu nennen.“ Weiteres Ziel sind mehr echte Dienstverhältnisse und weniger freie.

Die Betriebsratsgründung bei Foodora fand unter ungewöhnlichen Vorzeichen statt, berichtet Karl Delfs vom Fachbereich Straße der Gewerkschaft *vida*. „Das war kein klassisches Organisieren, wie wir das aus etablierten Betrieben kennen. Die Beschäftigten sind auf uns zugekommen. Sie haben dort schon seit Längerem eine starke Selbstorganisation. Das ist eine sehr solidarische Gruppe, die sehr strategisch operiert.“

Auch über das Unternehmen hinaus seien die Fahrradkurierere, sie nennen sich „Riders“, gut miteinander ver-

netzt. „Die Betriebsratsgründung dort könnte auch für andere Unternehmen Vorbildwirkung haben. Die KollegInnen bei Foodora wollen jedenfalls, dass wir in Sachen neuer Kollektivvertrag dranbleiben.“

Delfs möchte in der Branche der FahrradbotInnen ein „Abrutschen in das Prekariat“ verhindern. Es gehe darum, die Kollektivvertragsverhandlungen zu nutzen, um einen „Rahmen zu definieren“. Da gebe es viele offene Fragen: „Zum Beispiel bei den Betriebsmitteln: Wer stellt das Fahrrad? Wer stellt das von den Riders benötigte Handy?“

Viele FahrradbotInnen seien freie DienstnehmerInnen ohne Absicherung im Krankheitsfall. „Wir wollen gescheitete Anstellungsverhältnisse für alle“, sagt Delfs. „Das wird aber nicht von allen Riders getragen. Da gibt es viele studentische MitarbeiterInnen, die das nur als Nebenjob machen. Nichtsdestotrotz wollen wir Fragen des Krankengeldes, Urlaubsgeldes, der maximalen Fahrzeiten für die Boten oder auch des Maximalgewichts pro Fahrt behandeln.“

Das FahrradbotInnensegment wird in Zukunft immer wichtiger werden, ist sich Delfs sicher. „Viele große Firmen stellen von Kleinlastern auf Fahrräder um. Das Verlagerungspotenzial liegt bei 30 bis 40 Prozent, beim Lebensmitteltransport sogar bei 90 Prozent. Auch deshalb ist es für uns als Gewerkschaft wichtig, bei den Fahrradboten aktiv zu sein.“ Es gelte, Zustände wie beim Kleintransportbereich zu vermeiden. „Da gibt es bis zu 1.800 Ein-Personen-Unternehmen, insgesamt sind in Österreich 3.000 Unternehmen in dem Gewerbe gemeldet. Viele davon sind aber Scheinselbstständige. Da findet sehr viel Selbstausbeutung statt. Das wollen wir bei den Fahrradboten verhindern.“

Prodanovic plädiert für mehr Realismus, denn so viele Einhörner gibt es schlichtweg nicht. Ihr Anteil liegt bei gerade einmal 0,071 Prozent der privaten Unternehmen, wie einer der Vortragenden ebenfalls relativiert. Aus Europa stammen die wenigsten, wenn man der Einhorn-Liste des US-Magazins „Fortune“ Glauben schenken kann. Darin aufgelistet sind Unternehmen mit einem Marktwert von mehr als einer Milliarde US-Dollar. Kein einziges stammt aus der EU: Sechs sind in den USA beheimatet, drei in China und eines in Indien. An Stelle 15 findet sich das schwedische Start-up Spotify. In Europa sind die Märkte zu kleinteilig, genau deshalb müssten Start-ups hier erst recht auf die internationalen Märkte blicken, heißt es.

Auch das scheint einigermaßen ambitioniert, wenn man sich die Anfänge der meisten Start-ups vor Augen hält. Da stehen meist junge Menschen, die eine Idee haben, die sie unternehmerisch umsetzen wollen. Friends, Family and Fools: So werden nicht umsonst die ersten Investoren von Start-ups genannt. Es sind Menschen, die an die GründerInnen glauben (es sind derweil mehrheitlich Männer) und dabei in die eigenen Taschen greifen, um die Ideen ihrer Lieben zu unterstützen. Dies klingt nach einer großen Portion Idealismus, die wohl tatsächlich die meisten Start-up-GründerInnen auszeichnet (siehe dazu auch die Berichte über ausgewählte Start-ups in diesem Heft). Eben dieser Idealismus und die Kreativität, die mit Start-ups verbunden wird, machen wohl auch die Faszination aus, die viele für Start-ups empfinden. Nicht umsonst schmücken sich auch PolitikerInnen gerne mit diesen empfundenen Vorreitern der Wirtschaft.

Faszination

Von Start-ups geht wohl auch deshalb eine Faszination aus, weil sie einen Weg gefunden haben, Alternativen zu den klassischen Finanzquellen von Unternehmen zu finden. Denn Banken sind bei der Vergabe von Krediten immer zurückhaltender, was nicht zuletzt eine Folge der Finanzkrise ist. Allerdings sollten die strengeren Regeln im Austausch für staat-



V wie Versuchung: Es ist schwer, nicht von der schönen neuen Welt der Start-ups fasziniert zu sein. Immerhin verspricht sie neue Ansätze, die unsere Welt verändern könnten. Die Versuchung, an all dieser positiven Energie mitnaschen zu können, ist groß. Für die ArbeitnehmerInnen ist das aber bisweilen ebenso riskant wie für die Finanziere, nur dass Letztere weniger zu verlieren haben.

liche Garantien eigentlich dazu führen, das spekulative Geschäft zu bremsen, faktisch aber sind Banken insgesamt geizig geworden. Zudem ist es bei vielen Start-up-Ideen eben alles andere als klar, ob sich daraus tatsächlich ein erfolgreiches Geschäft machen lässt. Das Versprechen der Innovation hat im Gegenzug Risikokapital auf den Plan gerufen, das nun diese Lücke zu schließen versucht.

Dass von all dem sogar für die Politik eine große Faszination ausgeht, ist erstaunlich. Denn wenn man sich in diesen Wirtschaftszweig vertieft, landet man bei einem Fachsprech, der manche vielleicht an die Zeit vor der großen Dotcom-Blase erinnert, die meisten aber wohl jedenfalls an die Zeit vor der letzten großen Wirtschaftskrise, als ähnliche Begriffe Hochsaison hatten – während die Realität dahinter die ganze Welt nahe an den Abgrund brachte. Schnell wachsen, große Märkte erobern, viel Geld beim Verkauf bringen: Sind nicht ebendiese Ansprüche dazu geeignet, die nächste Blase hervorzubringen?

„Real-life problems“

Zumindest Selma Prodanovic hat andere Ansprüche an Start-ups. Interessant seien für sie jene, die „real-life problems“ lösen wollen. Als „schönstes Beispiel“ dafür nennt sie die App „mySugr“, die von Diabetes-PatientInnen auf die Beine gestellt wurde, um den Alltag mit der Zuckerkrankheit zu erleichtern: „Die Gründer hatten selbst ein Problem und haben auf der Fun-Ebene eine Lösung gefunden.“ Im Vordergrund stehe nicht nur die „Technologie mit Profit“, sondern jene „mit Purpose“, betont der **Business Angel**.

Und doch müssen auch Business Angels Geld verdienen, denn wie Prodanovic selbst betont: Sie sind keine PhilanthropInnen. Doch auch abgesehen davon scheint es ein legitimer Anspruch zu sein, dass Start-ups keine Spielwiese sind. Nicht zuletzt investiert auch der Staat einiges an Geld in diesen Sektor.

Einen völlig anderen Zugang könnte von daher Crowdfunding bieten. Die Idee: Interessierte oder künftige KonsumentInnen geben Geld aus, um einer Idee, die sie für sinnvoll halten, auf die

Welt zu helfen. Damit wird sichergestellt, dass Bedürfnisse nicht erst über kostspielige Marketingmaßnahmen geweckt werden müssen, um die entsprechenden Produkte an den Mann oder die Frau zu bringen. Die Vielzahl an Finanziers sorgt dafür, dass die MacherInnen nicht von Einzelinteressen gesteuert werden, sondern ihren eigenen Weg gehen können – ganz ohne allzu hochgestochene Profiterwartungen erfüllen zu müssen.

Einen Schritt weiter geht der Investor Nikolaus Hutter mit dem Konzept der „Impact Economy“, das er in der Wiener Sky Lounge präsentiert: Die Millennials oder Generation Y suchen nach Sinn in ihrer Arbeit und wollen vor allem keine Produkte mehr kaufen, die unter Ausbeutung von Menschen oder der Umwelt erstellt werden. Deshalb müsse die Start-up-Szene umdenken: Zukunft hätten Start-ups nur, wenn sie auf diese Bedürfnisse Rücksicht nehmen – und somit auch Investoren, wenn sie diesen Anspruch an die Stelle von alleinigen Profitinteressen stellen.

Lösungen und Spaß

Start-ups setzen nur auf Entertainment, die Investoren wollen nur das große Geld, für große Unternehmen sind Start-ups nur Auslagerungen im anderen Gewand: In all diesen Vorwürfen stecke ein Körnchen Wahrheit, gesteht Prodanovic ein. Sie hält die europäische Szene aber für durchaus bodenständiger: „In den USA gibt es Investoren, die offen sagen: ‚We are in the exit-business.‘“ Sprich: Sie streben nach den großen Gewinnen, die ein Exit/Verkauf eines erfolgreichen Start-ups mit sich bringt. Ihr hingegen gehe es um die „Lösungen, die daraus entstehen“ – und um den Spaß, den viele GründerInnen zweifellos versprühen.

Doch wie steht es eigentlich um die Rechte und Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen? Sind Start-ups wirklich imstande, Jobs zu schaffen? Zumindest auf die letzte Frage antwortet Prodanovic kategorisch: „Auf jeden Fall.“ Die Investitionen ihres Kollegen Hansi Hansmann hätten jedenfalls 500 Arbeitsplätze geschaffen. Der Großteil der neuen Arbeitsplätze gehe auf das Konto von Start-ups oder EPU's (mehr



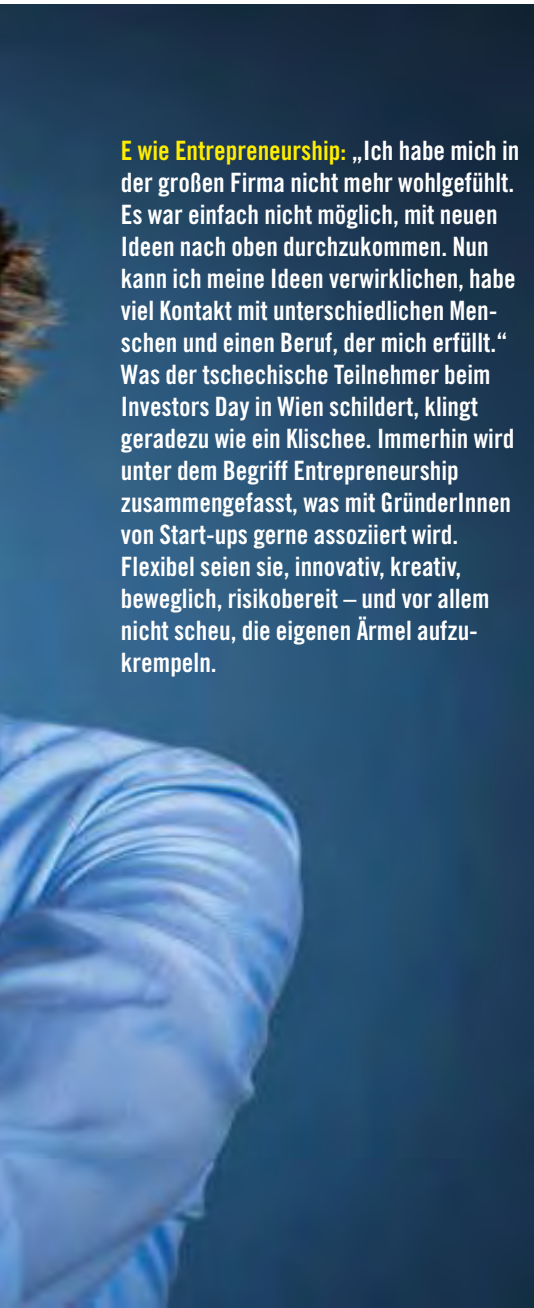
dazu siehe S. 12–13 und 22–23). Was die Bezahlung und Arbeitsbedingungen betrifft, beruft sie sich auf allgemeine Prinzipien. „Das ist eine besondere Welt, das muss man wollen“, sagt sie. Und immerhin werde niemand gezwungen, dort zu arbeiten. Wenn man sich aber dafür entscheide, lohne sich das jedenfalls: „Ein oder zwei Jahre in einem Start-up gearbeitet zu haben, das ist eine großartige Erfahrung. Man kann dabei sein, wie etwas Neues entsteht.“

Dann wechselt sie die Position. „Ein Start-up zu gründen ist keine leichte Entscheidung“, hält sie fest. Für jede/n

GründerIn sei es schmerzhaft, wenn die beste Idee dann doch nicht reüssiert: „Da hat man Blut geleck und muss einen Insolvenz- oder Konkursantrag stellen. Das macht man sicher nicht leichtfertig.“ Auch würden die ArbeitnehmerInnen nicht in der Arbeitslosenstatistik aufscheinen.

Großer Diskussionsbedarf

Der große Hype um die Start-ups scheint von daher ebenso berechtigt wie unberechtigt. Berechtigt deshalb, weil sie in der Tat ein Innovationspotenzial haben,



E wie Entrepreneurship: „Ich habe mich in der großen Firma nicht mehr wohlfühlt. Es war einfach nicht möglich, mit neuen Ideen nach oben durchzukommen. Nun kann ich meine Ideen verwirklichen, habe viel Kontakt mit unterschiedlichen Menschen und einen Beruf, der mich erfüllt.“ Was der tschechische Teilnehmer beim Investors Day in Wien schildert, klingt geradezu wie ein Klischee. Immerhin wird unter dem Begriff Entrepreneurship zusammengefasst, was mit GründerInnen von Start-ups gerne assoziiert wird. Flexibel seien sie, innovativ, kreativ, beweglich, risikobereit – und vor allem nicht scheu, die eigenen Ärmel aufzukrempeln.

das sehr wohl dem Anspruch der Weltverbesserung Genüge tun kann. Unberechtigt, weil die Frage der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung von ArbeitnehmerInnen allzu sehr auf die leichte Schulter genommen wird. Was nach dem Streifzug bleibt, ist jedenfalls eine Menge Diskussionsbedarf.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
sonja.fercher@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Vorreiterin für EinzelkämpferInnen

ver.di hat ein „Referat Selbstständige“: Wie passt das mit einer Gewerkschaft zusammen?

Veronika Mirschel ist eine Vorreiterin, wenn es darum geht, Ein-Personen-Unternehmen gewerkschaftlich zu organisieren. Gemeinsam mit einem Kollegen betreut sie das „Referat Selbstständige“ in der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Selbstständige und Gewerkschaft: Geht das überhaupt zusammen? Mirschel bejaht dies, auch wenn sie eingesteht, dass das Thema durchaus kein einfaches ist. Um die 30.000 EinzelunternehmerInnen, dort auch Solo-Selbstständige genannt, werden von ver.di betreut beziehungsweise sind Mitglied in der Gewerkschaft.

„Die sogenannten Selbstständigen wurden lange von Betriebsräten ignoriert. Dabei gibt es immer mehr von ihnen, in immer mehr Branchen.“ Eine von ver.di in Auftrag gegebene Studie aus dem Jahr 2016 gibt ihr recht. Aus ihr geht hervor, dass immer mehr Beschäftigte ihr Einkommen aus verschiedenen Quellen beziehen.

„Heute gibt es Selbstständige in Berufsgruppen, in denen das vor einigen Jahrzehnten fast völlig unbekannt war“, erklärt Mirschel. So sind im Medienbereich immer mehr Kameraleute oder CutterInnen selbstständig. „Und der Witz ist: Die wollen teilweise auch in der Selbstständigkeit bleiben, weil sie sich damit freier fühlen.“ Auch im Bildungswesen gibt es immer mehr Selbstständige. „Volkshochschulen funktionieren fast ausschließlich über Selbstständigkeit, aber auch an Schulen und Universitäten trifft man das verstärkt an.“ So zählen Schwierigkeiten beim Erzielen regelmäßiger und ausreichender Einkommen, Absicherungsprobleme bei Krankheit, Alter und Auftragslosigkeit sowie die (Nicht-)Verbindbarkeit von Berufs- und Privatleben zu

den Top-5-Herausforderungen der von ver.di befragten neuen Selbstständigen.

Gleichzeitig wird ein Bedürfnis nach gewerkschaftlichem Engagement spürbar. 42 Prozent der Befragten fordern, dass sich ver.di „mehr“ um die Belange neuer Selbstständiger kümmert. 37,2 Prozent fordern sogar „viel mehr“ Engagement ihrer Gewerkschaft.

Das Referat Selbstständige versucht diesen Bedürfnissen mit „Hilfe zur Selbsthilfe“ und Selbstorganisation entgegenzukommen. „Unser Konzept ‚KollegInnen helfen KollegInnen‘ wird sehr gut angenommen.“ Allein im vergangenen Jahr wurden so bis zu 2.500 Beratungen durchgeführt.

Daneben baut das Referat ehrenamtliche Mitgliederstrukturen auf. „Es gibt Stammtische in verschiedenen deutschen Städten, die ehrenamtlich organisiert werden“, sagt Mirschel. „Sie sind auch für Nicht-Mitglieder offen. Da gibt es Informationen zu Themen wie Vertragsrecht oder Steuerfragen. Außerdem gibt es eine demokratische Mitgliederstruktur innerhalb der Gewerkschaft.“

Misstrauen gebe es bisweilen innerhalb der Gewerkschaft, weil Selbstständige als „mühseliger Ameisenhaufen“ betrachtet werden. „Da denken sich manche Funktionäre: Lass uns lieber große Betriebe organisieren. Das bringt mehr.“ Dabei sei das Thema Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit schon lange in großen Organisationsstrukturen anzutreffen. „Zum Beispiel in der Logistik. Da gibt es jetzt so viele Sub-Sub-Sub-Unternehmer, die dann pro Auslieferung eines Paketes gerade mal einen Euro verdienen. Diese Leute muss man organisieren!“

Das unbekannte Wesen

*Start-ups sind in aller Munde, eine einheitliche Definition gibt es allerdings nicht.
Ein Versuch, das Phänomen zu greifen.*

Roland Lang

Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien

Ob in der Wirtschaftspolitik oder in der journalistischen Berichterstattung: Das Wort Start-up ist inzwischen in aller Munde. Zugleich weckt es viele Assoziationen, meist sind sie positiv: Die GründerInnen von Start-ups seien durchwegs tolle Leute, die eine Lösung für ein drängendes Problem der KäuferInnen gefunden haben; dass Start-ups schnell wachsen und für Österreich enorm wichtig seien. Bloß stimmt das überhaupt? Und ist das Phänomen öffentliches Geld wert? Und was genau ist ein Start-up eigentlich überhaupt? Es ist gar nicht so einfach, dieses Phänomen zu greifen. So erstaunlich es klingen mag, aber es gibt keine allgemein anerkannte Definition von Start-ups. Tendenziell meinen auf Nachfrage alle GründerInnen, ein Start-up zu sein.

Gemeinsame Merkmale

Verschiedene Institutionen haben versucht, eine Definition aufzustellen, fündig wird man etwa in den Förderrichtlinien des **Austria Wirtschaftsservice** (AWS) oder in verschiedenen Studien, unter anderem von der Wirtschaftsuni Wien oder der KMU Forschung Austria. Sieht man sich die Versuche an, zu einer genauen Eingrenzung zu kommen, so entsteht immerhin ein gewisses Bild, welche Kennzeichen wichtig sind, um als Start-up gelten zu können. Folgende Merkmale kommen bei den verschiedenen Definitionsversuchen immer wieder vor:

- Start-ups sind in jedem Fall junge Unternehmen: Sie sind höchstens fünf, sieben oder zehn Jahre alt.
- Nicht jedes neue oder junge Unternehmen ist ein Start-up, ein weiteres Kriterium lautet mitunter, dass es höchstens 49 Beschäftigte hat.
- Es muss ein innovatives Geschäftsmodell haben (kann Produkt, Dienstleistung, Organisation oder Vertrieb betreffen) oder eine hoch innovative Technologie verwenden.
- Das Unternehmen muss einen hohen Unternehmenswert anstreben, ein hohes Wachstum an Beschäftigten und/oder Umsatz aufweisen, manchmal soll es auch über die nationalen Grenzen hinauswachsen wollen.
- Oder es soll über Risikokapital finanziert sein.

In der Praxis ist es nicht so einfach, eindeutig festzustellen, wann genau etwas „innovativ“ ist. Ganz klar ist auch nicht, ob es reicht, wenn ein Prototyp oder das Konzept innovativ ist oder ob man schon tatsächlich AbnehmerInnen und NutzerInnen dafür gefunden haben muss. Ähnliche Probleme stecken in anderen der verwendeten Kennzeichnungen. So stellt sich insbesondere die Frage, ob auch die bisherige Unternehmensentwicklung betrachtet wird oder ausschließlich die Erwartungen für die Zukunft das Entscheidende sind. Egal, was man also zur Definition von Start-ups letztlich heranziehen möchte: Solange qualitative Einschätzungen und zeitliche Dimensionen oder Erwartungen dabei eine Rolle spielen, werden keine eindeutigen Zu-

ordnungen für jedes Unternehmen möglich sein.

Hilfreiche Kriterien

Trotz aller Unschärfen sind diese vorgeschlagenen Kriterien hilfreich. Zugleich ist klar, welche Probleme bei der Zählung von Start-ups auftreten. Sind nun die so (oder eben irgendwie) definierten Start-ups von Bedeutung für Österreich? Dazu zunächst ein Blick auf die Anzahl aller neu gegründeten Unternehmen in Österreich. Die aktuellsten Zahlen liegen für 2014 vor, in diesem Jahr wurden in Österreich laut Statistik Austria in allen Sparten knapp 46.000 Unternehmen gegründet. Dabei mitgezählt werden auch Unternehmen mit nur minimalen Umsätzen, dazu kommt die Personenbetreuung bzw. Pflege.

Da es insgesamt 566.000 aktive Unternehmen gibt, beträgt die sogenannte Gründungsrate 8,1 Prozent. In den neu gegründeten Unternehmen waren im Gründungsjahr 2014 knapp 73.000 Menschen beschäftigt, davon fast 34.000 ArbeitnehmerInnen, der Rest waren selbstständige GründerInnen. Pro Gründung gibt es also Arbeit für insgesamt 1,6 Personen. Das sieht auf den ersten Blick ziemlich attraktiv für den Arbeitsmarkt aus.

Aber es sollte nicht vergessen werden, dass dies weder etwas über die Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze noch über die Entlohnung oder die Arbeitszeiten von Beschäftigten und GründerInnen aussagt. Es muss auch darauf hingewiesen werden, dass die neuen und die alten Unternehmen, was die Aufträge betrifft,



zum Teil ein Nullsummenspiel spielen. Die neuen schnappen nämlich den schon bestehenden Unternehmen mitunter Aufträge und Umsätze weg – wodurch bei Letzteren Beschäftigung verloren geht. Das Nullsummenspiel wird nur aufgebrochen, wenn die neuen Unternehmen etwas völlig Neues mit zusätzlichem Nutzen anbieten – und damit zusätzliche KäuferInnen, zusätzliche Nachfrage, anlocken.

Doch selbst wenn man diese Frage außer Acht lässt, ernüchtert ein weiterer Blick auf die Zahlen der Statistik Austria nachhaltig: Von den 2009 gegründeten Unternehmen waren nach fünf Jahren nur noch etwa 56 Prozent der Unternehmen aktiv. Es gibt also eine erhebliche Ausfallrate – und damit fällt natürlich auch die seit 2009 geschaffene Beschäftigung wieder zurück.

Keine exakten Erhebungen

Start-ups sind natürlich Teil dieser neu gegründeten und jungen Unternehmen. Doch mangels einheitlicher Definition gibt es auch keine exakten Erhebungen der Statistik Austria dazu. Was es gibt, sind verschiedene Studien, die mithilfe von Befragungen, Einschätzungen und Hochrechnungen versuchen, Größenordnungen für das Phänomen der Start-ups zu eruieren.

Demnach können etwa 1,5 bis 3 Prozent aller Gründungen als Start-ups durchgehen, also zwischen 700 und 1.400 Unternehmen. Der gesamte Bestand an Start-ups läge nach diesen Studien in der Größenordnung von 2.800 bis 5.600 existierenden Unternehmen. Mindestens

zwei Drittel davon wurden von Männern mit Spitzenausbildung (meist technisch) und meist in Wien gegründet, drei Viertel sehen ihr Produkt als Weltneuheit, 60 Prozent davon im „digitalen Sektor“.

Start-ups haben im Vergleich zu „normalen“ Neugründungen einen größeren Beschäftigungseffekt. Dieser dürfte auch (vergleichsweise) nachhaltiger sein, da es trotz des höheren Risikos eine größere Überlebensrate ergibt (siehe auch „Start-ups als Beschäftigungsmotor?“, S. 22–23).

Mehr Förderungen

Grund dafür ist, dass ein erheblich größerer Teil der Start-ups über Förderagenturen des Staates wie das AWS oder die FFG gefördert wird als normale Gründungen. Damit wird nicht nur die Kapitalsituation verbessert. Durch die zu erfüllenden Förderungsbedingungen wird in der Regel auch die Qualität der Gründung entscheidend erhöht. Von den geförderten Start-ups sollen nach Aussagen der Agenturen daher etwa 80 Prozent noch nach fünf Jahren aktiv sein.

Die Bedeutung von Start-ups ist vor dem Hintergrund des Strukturwandels nicht vom Tisch zu wischen. Sie können von erheblicher Bedeutung sein, wenn es darum geht, mit neuen Ideen, Verfahren und Geschäftsmodellen die bestehenden Unternehmen herauszufordern.

Auch könnten sie mit ganz neuen Produkten und Dienstleistungen zusätzliche Nachfrage kreieren. Das Produkt- und Dienstleistungsangebot der österreichischen Unternehmen wird dadurch angepasst und entsprechend den Ver-

kaufsmöglichkeiten verändert. Nicht zuletzt im Lichte der allseits erwarteten digitalen Revolution werden erhebliche Produktivitätssteigerungen vorhergesagt. So es allerdings nicht gelingt, dieser Reduktion an Arbeitsstunden durch verstärktes Wachstum (sprich zusätzlichen Absatz) oder Reduktionen des Arbeitsangebots (z. B. Arbeitszeitverkürzung) entgegenzuwirken, gehen Arbeitsplätze verloren.

Fairness unabdingbar

Ein kleiner Teil der Wachstumslösung könnten dabei innovative Start-ups sein. Vorausgesetzt, ihre Innovation besteht nicht in erster Linie darin, Wege zu finden, wie bestehende Regeln (Arbeitsrecht, Steuern, Umwelt, Regulierungen ...) am besten ausgetrickst werden können, um den „alten“ Unternehmen unfaire Konkurrenz zu machen – oder Arbeitsplätze anzubieten, die alles andere als zukunftsweisend sind.

Roland Berger/Pioneers – Startup-Hub Wien:
tinyurl.com/y7jvzxb9

Florian Kandler – Startup Report Austria:
www.startupreport.at

KMU Forschung Austria – Startup-Report Österreich:
tinyurl.com/y955rزه

European Start-up Monitor – Österreich:
tinyurl.com/y7w4zvnc

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an den Autor
roland.lang@akwien.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gemeinsam für die faire Plattform

International vernetzen sich bereits einige CrowdworkerInnen und kämpfen für faire Spielregeln in der Gig-Economy. Diese sind auch in Österreich dringend nötig.

Sylvia Kuba

Bereichsleitung Wirtschaft der AK Wien

Karin Zimmermann

ÖGB-Präsidentenbüro

Plattformen wie Clickwork, Upwork oder MyHammer, die mit günstigen Dienstleistungen werben, boomen. In einer Studie untersuchte die AK, wie weit verbreitet dieses Phänomen auch hierzulande ist. Dazu wurden 2.003 österreichische Erwachsene im Alter von 18 bis 65 Jahren online befragt. Es zeigte sich, dass fünf Prozent regelmäßig für Plattformen arbeiten. Die Zahlen zeigen außerdem: Es braucht dringend faire Spielregeln für CrowdworkerInnen.

Arbeiten wie MusikerInnen?

Gig-Economy: Dieser Begriff nimmt Bezug auf die Art und Weise, wie viele MusikerInnen arbeiten, nämlich in Form einzelner Auftritte, der Gigs. Diese Wirtschaftsform basiert auf kurzfristigen Verträgen, die dort Beschäftigten bestreiten ihren Lebensunterhalt mit einem Mix solcher Vertragsverhältnisse.

Neue Kommunikations- und Informationstechniken erleichtern zudem das Crowdsourcing von Arbeit: Tätigkeiten, die bisher von einer Person ausgeführt wurden, können nun auf eine größere Anzahl von Personen (die Crowd) ausgelagert werden. Meist passiert das über internetbasierte Plattformen, die die Verbindung zwischen Auftraggebern und der Crowd herstellen. Arbeit wird also nur bezahlt, wenn sie tatsächlich geleistet

wird (just in time), das Risiko unproduktiver Zeiten lastet auf den Plattform-ArbeiterInnen.

Atomisierung

Diese Form des Arbeitens führt zu einer Zerschlagung, ja geradezu zu einer Atomisierung bislang durchgängiger Arbeitsverhältnisse. Internationale Beispiele zeigen, dass das Bedürfnis von Menschen, ihre Arbeitsbedingungen in gemeinsamen Anstrengungen zu verbessern, auch beim Arbeiten auf Plattformen omnipräsent ist. Rund um die Arbeitsplattform des Online-Händlers Amazon zum Beispiel haben sich die Online-ArbeiterInnen vernetzt und ein Programm entwickelt, mit dem sie Informationen über ihre Auftraggeber austauschen und so mehr Transparenz herstellen können.

Weltweit schaffen es Plattform-ArbeiterInnen immer öfter in die Schlagzeilen, seien es Uber-FahrerInnen, die in London ihren ArbeitnehmerInnenstatus erfolgreich vor Gericht einklagen, oder streikende FahrradbotInnen in Italien und Schweden, die mehr Lohn für ihre Arbeit von der Online-Plattform fordern. In Österreich gibt es mit der Betriebsratsgründung beim Lieferdienst Foodora inzwischen auch ein erfolgreiches Beispiel dafür, was die gemeinsame Organisierung der Interessen mit Unterstützung der Gewerkschaft bringen kann.

Trotz der ersten Erfolge bleibt es eine enorme Herausforderung, faire Arbeitsbedingungen in der Welt der Gig-Economy durchzusetzen. Einen gänzlich neuen Weg stellt die Bewegung des Plattform-Kooperatismus dar. Dabei geht es

um genossenschaftliche Organisation von Plattformen. Die Menschen, die für die Plattformen arbeiten, besitzen diese auch. Es handelt sich dabei nicht nur um eine Vision – zahlreiche Plattform-Kooperativen machen vor, wie es gehen kann.

Da ist etwa Up & Go, eine amerikanische Plattform, die professionell Reinigungsdienste und Kinderbetreuung anbietet. Anders als herkömmliche Plattformen, die bis zu 30 Prozent der Einkommen der WorkerInnen einbehalten, braucht Up & Go lediglich 5 Prozent für Plattform-Betrieb und Werbung. Die WorkerInnen bestimmen als EigentümerInnen nicht nur ihre Arbeitsbedingungen, sondern arbeiten auch zu besseren Löhnen.

Soziale Innovationen

Ähnliches gilt für die italienische Taxiplattform Cotabo oder die sehr erfolgreiche Taxikooperative aus Denver, Green Taxi. Ein wichtiges Ziel der Bewegung: In den letzten Jahren wurde viel – auch öffentliches Geld – investiert, um digitale Geschäftsmodelle zu unterstützen. Allerdings gab es wenig Geld, um soziale Innovationen voranzutreiben. Das müsste sich ändern. Plattform-Kooperativen sehen sie als einen wichtigen Weg dazu, die Arbeitswelt von morgen tatsächlich gerecht zu gestalten.

Wegen des globalen Engagements vieler Plattformen kann der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen, faire Regeln und Mitbestimmung selbstverständlich nicht auf nationale Grenzen beschränkt bleiben. Die technisch einfache Handhabung, Arbeit über Plattformen theoretisch weltweit zu organisieren, schreit

sogar förmlich nach internationaler Zusammenarbeit. Dies ist freilich mit vielen Herausforderungen verbunden. Denn die Welt der Plattformen ist vielfältig, sowohl was die Art der Arbeit als auch was den Ort der Arbeit anbelangt.

Es gibt zum Beispiel Plattformen, die Arbeit vor Ort organisieren, wie etwa Fahrtendienste (Uber, Foodora) oder Reinigungsdienstleistungen (Helpling, Book a Tiger). In diesem Fall ist die Einhaltung von nationalen rechtlichen Grundlagen leichter handhabbar.

Von kleinteilig bis professionell

Jene Plattformen, die Arbeit online organisieren, agieren teilweise weltweit (etwa Clickworker, Amazon Mechanical Turk, 99 Designs), haben aber immer regionale Schwerpunkte. Dennoch ist es bedeutend schwieriger, geltende Rechte aufzuzeigen und durchzusetzen. Auch die Art der Arbeit ist unterschiedlich: Es gibt Plattformen, die sehr kleinteilige Arbeiten vergeben, sogenannte Mikrotask-Plattformen. Beschriften von Kleidungsstücken oder Fotos sind hier gängige Aufträge. Andere wiederum richten sich an ProfessionalistInnen, wie ÜbersetzerInnen oder GrafikdesignerInnen.

Trotz der Unterschiede gibt es gemeinsame Ideen zu fairer Plattformarbeit. Der ÖGB und die Arbeiterkammer haben gemeinsam mit anderen Gewerkschaften aus Deutschland, Schweden, Dänemark und den USA mit der „Frankfurter Erklärung“ eine erste Grundlage für grenzüberschreitende Forderungen geschaffen. Sie reichen von fairer Bezahlung, dem Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, einer guten sozialen Absicherung bis hin zu mehr Transparenz von Unternehmensdaten von Plattformen. Auch der Europäische Gewerkschaftsbund fordert in seiner Resolution zur Digitalisierung



© ifonecept

eine bessere Rechtsdurchsetzung bereits geltender Bestimmungen und neue Regelungen für faire Bezahlung und gute soziale Absicherung von Crowdwork.

Momentan stellt Crowdwork für die österreichischen ArbeitnehmerInnen meistens einen Zuverdienst dar. 59 Prozent der von der AK Befragten gaben an, sie würden so weniger als die Hälfte ihres Einkommens erwirtschaften. Allerdings verdienen immerhin 11 Prozent der Befragten mehr als die Hälfte der Einnahmen mit Crowdwork.

Ihre Einkommen aus allen Einnahmequellen sind in der Regel bescheiden: 48 Prozent der Befragten, die Auskunft über ihr Einkommen gegeben haben, verdienen weniger als 18.000 Euro im Jahr. Weitere 43 Prozent verdienen zwischen 18.000 und 36.000 Euro. Nur drei Prozent verdienen mehr als 60.000 Euro pro Jahr. Dies zeigt, dass es allein bei der fairen Bezahlung der digitalen Arbeitskräfte einiges zu tun gibt.

Immer mehr Menschen werden über kurz oder lang zumindest einen Teil ihres Lebensunterhalts mit solchen neuen Arbeitsformen verdienen. Die Gewerkschaft hat die Aufgabe, Rechte zu sichern und sie allenfalls weiterzuentwickeln. Sie

braucht dafür das Know-how und den Einsatz der Plattform-ArbeiterInnen selbst. Die Gewerkschaft kann hier Hilfe zur Selbstorganisation bieten. Die große Frage lautet: Wie können sich Menschen in Zukunft für ihre Rechte organisieren?

Kreativ neu denken

Gewerkschaftliche Organisation muss kreativ neu gedacht werden, denn mit den derzeitigen Vertretungsstrukturen werden wir an unsere Grenzen stoßen. Außerdem müssen wir neue Wege der gewerkschaftlichen Mitbestimmung beschreiten. Eines ist aber deutlich erkennbar: Arbeit bleibt Arbeit und der Wunsch, die eigene Marktmacht durch den Zusammenschluss mit anderen arbeitenden Menschen zu stärken, bleibt bestehen.

BUCHTIPP

Martin Risak, Doris Lutz (Hrsg.):
Arbeit in der Gig-Economy
 Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud
 1. Auflage, 2017, ÖGB-Verlag
 ISBN: 978-3-99046-219-5
 Auch im Internet unter
www.gig-economy.at



„Crowdwork in Österreich“
www.wien.arbeiterkammer.at/crowdwork
 Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorinnen
sylvia.kuba@akwien.at
karin.zimmermann@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

„Die Flexibilität *braucht auch Sicherheit*“

A portrait of Martin Risak, a man with short dark hair and glasses, wearing a dark blue jacket over a light blue and white striped shirt. He is looking slightly to the left of the camera with a serious expression. The background is dark and out of focus.

Der Wiener Arbeits- und Sozialrechtler Martin Risak warnt vor fehlender Sicherheit bei atypischen Arbeitsverhältnissen und plädiert für einen Zusammenschluss der Betroffenen.

Interview: Nenad Memic | Fotos: Michael Mazohl

„Arbeitgeber haben einen geradezu unstillbaren Hunger nach Flexibilität: Arbeitskosten werden gesenkt, weil ich ArbeitnehmerInnen nur dann bezahle, wenn ich sie wirklich brauche.“

Die Regierung hat ein Programm beschlossen, mit dem Österreich zu einer Start-up-Nation werden soll. Ist das Arbeitsrecht dafür ausreichend vorbereitet?

Wir müssen uns zuerst fragen, was überhaupt ein Start-up ist. Sind das etwa selbstständige Kräfte in der Pflegebranche, die mittlerweile die schnellwachsende Selbstständigengruppe sind? In Wahrheit sind sie gesetzlich legitimierte Scheinselbstständige und keine Start-ups.

Wir müssen also definieren, was wir in Österreich entwickeln wollen: eine Start-up-, eine Selbstständigen- oder eine GründerInnenkultur. Das, wovon beispielsweise Bundeskanzler Christian Kern immer wieder spricht, ist eine innovative GründerInnenkultur à la Silicon Valley. Nun stellt sich die Frage: Wie sollen wir diese Kultur fördern? Soll etwa der Staat viel Geld zuschießen und das Risiko von Geschäftsgründungen auf sich nehmen? Damit hätten wir lediglich Staatsangestellte, die kreativ sind. Für mich ist das ein absurdes Modell: Der Staat soll alles investieren, aber keine Gewinne davon erzielen.

Bei einer ordentlichen Start-up-Diskussion müssen wir uns in erster Linie darum kümmern, dass es einerseits genug Sicherheit für Start-up-GründerInnen gibt, andererseits soll das ganze Risiko nicht auf den Staat abgewälzt werden.

In Österreich gibt es mittlerweile etliche bekannte plattformbasierte Arbeitsmodelle. Ihre Bilanz aus arbeitsrechtlicher Sicht?

Plattformbasierte Modelle funktionieren in der Regel mit Selbstständigen, oft Scheinselbstständigen unter Umgehung aller staatlichen Regulierungen: Das kann zum Beispiel das Arbeitsrecht, der Mindestlohn oder wie im Fall Uber die Taxi-

fahrerInnenlizenz sein. Uber ist technologisch innovativ und als solches viel mehr als ein Taxivermittlungsdienst, es ist vielmehr eine komplette Transportdienstleistung. Auf manchen Märkten trug Uber sogar zu einer Regulierung bei: mit fixen Preisen, Ratings, Zahlungsabwicklung usw.

Für KundInnen sind das alles Benefits. Aber Uber ist gleichzeitig billiger als herkömmliche Taxidienste, um etwa MitbewerberInnen auf dem Markt zu verdrängen oder neue KundInnengruppen, insbesondere Jugendliche, zu gewinnen. Gleichzeitig bekommen Uber-FahrerInnen aufgrund niedrigerer Preise auch weniger Geld und haben dementsprechend keinen Mindestlohn. Das ist ein Problem.

Es ist keine Seltenheit, dass ein Uber-Fahrer sechs Tage die Woche bis zu zwölf Stunden fahren muss, um auf ein Entgelt von 1.500 Euro zu kommen. Der zweite Kritikpunkt ist: Uber versteuert nicht in Österreich, sondern in den Niederlanden.

Wie ist die Situation bei Foodora?

Bei Foodora gibt es eine Schichtarbeit, bei der sich die „Rider“ selbst zu den Schichten einteilen können. Aufgrund der Art der Arbeit in Schichten haben aber FahrerInnen während der Schicht praktisch kein Selbstbestimmungsrecht.

Während Foodora-ZustellerInnen in Deutschland in der Regel angestellt sind, sind es in Österreich nur diejenigen, die seit längerer Zeit dabei sind. Die anderen werden als freie DienstnehmerInnen eingestuft, wobei einiges dafür spricht, dass diese Einordnung nicht korrekt ist. Nun haben sich diese selbst organisiert und einen Betriebsrat gegründet. Daher dürfen wir jetzt gespannt sein und schauen, wie sich die Situation bei Foodora arbeitsrechtlich weiterentwickeln wird.

Stichwort Betriebsrat: Was können Instrumente der Selbstorganisation bei atypischen Arbeitsverhältnissen bewirken?

Wenn man Teilzeit oder befristet arbeitet, ist man bereits normal beschäftigt und in der Regel durch den Betriebsrat repräsentiert. Problematisch wird es bei den bereits erwähnten Kleinselbstständigen, die vom Gesetz her keine ArbeitnehmerInnen sind. Nun haben wir eine interessante Entwicklung wie bei Foodora, dass ein Teil der Beschäftigten dort – nämlich die ArbeitnehmerInnen – einen Betriebsrat gegründet haben. Es ist nun anzunehmen, dass der Betriebsrat pragmatische Lösungen ausarbeiten wird, die nicht nur für die ArbeitnehmerInnen, sondern auch für die Kleinselbstständigen in dieser Unternehmensstruktur gelten. Schließlich haben sie alle letztlich dieselben Interessen.

Gleichzeitig gibt es immer mehr CrowdworkerInnen, die von zu Hause aus arbeiten. Wie können sie denn ihre Interessen durchsetzen?

Man darf diese Leute keinesfalls unterschätzen. Mittlerweile wurden in den USA von den CrowdworkerInnen selbst Mechanismen entwickelt, die eine Verbesserung für sie bedeuten, zum Beispiel ein Rating für die AuftraggeberInnen. Der nächste Schritt ist die Selbstorganisation. Ein Beispiel haben wir bei Uber-FahrerInnen in London gesehen, die Uber gemeinsam geklagt und so ihre Rechte durchgesetzt haben.

Die Antwort heißt also Vernetzung und eine gemeinsame Durchsetzung von Arbeitsrechten?

Ja! Das, was man bereits vor 150 Jahren in Fabriken gemacht hat, gilt auch heute.



„Das moderne Arbeitsrecht muss vor allem eine Sicherung für die ArbeitnehmerInnen bieten, darf aber Leute gleichzeitig nicht bevormunden.“

Zusammenschluss und gemeinsames Auftreten, unterstützt durch einen gemeinsamen gesetzlichen Rahmen, können hier tatsächlich eine arbeitsrechtliche Absicherung bringen. Wir plädieren in unserem Buch für eine durchaus realistische Lösung: Wenn jemand für eine Plattform wie Uber oder Foodora arbeitet, dann soll diese Plattform bis zum Beweis des Gegenteils als Arbeitgeberin fungieren. Denn wenn man für so eine Plattform arbeitet, erfüllt man bereits wesentliche Kriterien eines Dienstverhältnisses.

Wie wird sich die Gig-Economy in Zukunft entwickeln?

Abgesehen von der Selbstständigkeit sehen wir durch die neuen Technologien eine weitere Entgrenzung der Arbeitsverhältnisse: ArbeitnehmerInnen sind auf ihren Handys rund um die Uhr erreichbar, sie verrichten ihre Arbeit nicht nur im Büro. Wir haben also sowohl eine zeitliche als auch eine räumliche Entgrenzung.

Dabei muss das Arbeitsrecht eine Sicherung für die ArbeitnehmerInnen bieten, darf aber Leute gleichzeitig nicht bevormunden. Konkret gesagt: Wir brauchen Sicherungsmechanismen innerhalb der Flexibilität. Unser Arbeitsrecht kennt zum Beispiel immer noch keine einzige Regelung zum Homeoffice. Wir müssen auf Realitäten eingehen und diese abbilden. Der zweite Schritt ist der Schutz für Kleinselbstständige. Da gibt es in erster Linie die Möglichkeit, dass sie kollektiv auftreten, sich zusammenschließen und Verhandlungen mit AuftraggeberInnen führen. Die einen Geschäftsmodelle bringen viel Innovation mit sich, die anderen,

wie viele Ein-Personen-Unternehmen, führen ins Prekariat. Diese zwei Phänomene müssen wir getrennt betrachten und entsprechende Lösungen bieten.

Immer mehr Arbeitsverhältnisse in Österreich sind atypisch. Wie ist es überhaupt zu diesem Trend gekommen?

Es ist vorerst wichtig zu erklären, was atypische Arbeitsverhältnisse überhaupt sind. Einerseits haben wir Normalarbeitsverhältnisse, die nicht deshalb normal sind, weil sie alle Berufstätigen ausüben, sondern weil das eine Zielgröße ist. Aus arbeitsrechtlicher Sicht denken wir, dass normale, das heißt geregelte Arbeitsverhältnisse von den meisten Berufstätigen ausgeübt werden sollen, weil sie auch ein geregeltes Einkommen und eine Sicherheit im Leben bieten. Andererseits bedeutet Atypizität bei Arbeitsverhältnissen, dass man keine Vollzeitstellung, keinen unbefristeten Vertrag hat und auch über kein Einkommen verfügt, von dem man ganz gut leben kann. Dazu kommt noch oft, dass Drittpersonen involviert sind, Stichwort Arbeitskräfteüberlassung.

Seit wann haben atypische Arbeitsverhältnisse in Österreich zugenommen und mit welchen makroökonomischen Faktoren ist das verbunden?

Diese Entwicklung erfolgte in Phasen. Wenn wir uns die Teilzeitbeschäftigung anschauen, hat sie zwei typische Ursachen: Die erste war ein verstärktes Kommen von Frauen auf den Arbeitsmarkt und das Fehlen von ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Dadurch hatten viele Frau-

en nur die Teilzeitbeschäftigung als Möglichkeit, zum Familieneinkommen beizutragen. Die zweite Ursache war, dass es immer schwieriger wurde, von einem Gehalt die ganze Familie finanziell zu erhalten. Als Resultat hatten wir zwar mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt, aber sie sind immer noch überproportional teilzeitbeschäftigt. In späteren Phasen wurden immer mehr befristete Verträge angeboten, weil es den Arbeitgebern wichtig war, Flexibilität zu gewinnen. Um die Flexibilität geht es auch bei modernen Formen der atypischen Arbeitsverhältnisse wie dem Crowdfunding.

Was bedeutet hier konkret die Flexibilität?

Im Großen und Ganzen wollen die Arbeitgeber nur dann zahlen, wenn die Arbeit verrichtet ist. Es geht schlicht und einfach darum, unproduktive Arbeitszeiten so stark wie nur möglich zu reduzieren.

Welche Rolle spielten die Globalisierung und das Internet?

Sie haben einen ordentlichen Druck auf die Arbeitsmärkte ausgeübt, insbesondere was Arbeitskosten betrifft. Dies nutzten insbesondere die Arbeitgeber, die in diesem Zusammenhang immer Wettbewerbsfähigkeit und steigende Lohnnebenkosten als Argumente vorbrachten. Um wieder auf die Frage der Flexibilität zurückzukommen: Für den Arbeitgeber ist besonders schlimm, für die Zeit zu zahlen, in der die ArbeitnehmerInnen nicht arbeiten. Jede Form von Flexibilisierung versucht also die Präsenz der Arbeitskraft mit dem Arbeitsbedarf zu koppeln. So



„Wir müssen definieren, was wir in Österreich entwickeln wollen: eine Start-up-, eine Selbstständigen- oder eine GründerInnenkultur.“



„Es ist keine Seltenheit, dass ein Uber-Fahrer sechs Tage die Woche bis zu zwölf Stunden fahren muss, um auf ein Entgelt von 1.500 Euro zu kommen.“

funktionieren bereits aktuelle flexible Arbeitszeitmodelle: Der Zeitausgleich erfolgt 1:1 über möglichst kurze Zeiträume und ohne Überstunden. Kurz gesagt: Arbeitgeber haben einen geradezu unstillbaren Hunger nach Flexibilität, und das bedeutet, Arbeitskosten werden gesenkt, weil ich ArbeitnehmerInnen nur dann bezahle, wenn ich sie wirklich brauche.

Vor welche Herausforderungen stellen diese Umstände das österreichische Arbeitsrecht?

Das Arbeitsrecht ist zur Zeit der Industrialisierung entstanden, in der die Arbeit vorwiegend männlich, ortsgebunden und von gleicher Identität geprägt war. Heutzutage sehen sich Leute unterschiedlich: Wir haben keine einheitliche ArbeiterInnenkultur mehr. In dieser Situation ist das Arbeitsrecht auch schwierig zu gestalten. Der heutige Diskurs verläuft zum Beispiel auch auf der Linie: Das Arbeitsrecht verbietet Menschen zu arbeiten, wann sie wollen. Oder: Es nimmt ihnen jeglichen unternehmerischen Geist weg.

Wir sollen also ArbeitnehmerInnen Freiheiten geben, damit sie sich angeblich entfalten können. Hatten wir früher eine klar ausgesprochene Forderung nach der Beschränkung der Arbeitszeit, ist der gesellschaftliche Diskurs heute eher darauf ausgerichtet, jede freie Minute entsprechend zu verwerten.

Was bedeutet das für die ArbeitnehmerInnen?

Für sie stellt sich die Frage: Vertraue ich in den Arbeitsmarkt und glaube ich, dass ich

besser bin als meine MitbewerberInnen? Dann bietet mir diese Freiheit viele Chancen. Für viele Berufe ist das nur eine Übergangslösung, in der sich insbesondere viele junge ArbeitnehmerInnen befinden. Dazu gibt es eine andere Gruppe, die immer mehr feststellt, dass sie sich kollektiv organisieren muss: Was die Kollektivverträge für normale Arbeitsverhältnisse sind, sollten ähnliche „Preiskartelle“ für viele Kleinstselbstständige oder atypisch Beschäftigte sein. Das bedeutet: Man definiert für seine Branche Minimalpreise, unter denen man nicht arbeitet. Ein gutes Beispiel dafür ist der Journalismus: Im Mediengesetz ist es mittlerweile auch für freiberufliche JournalistInnen möglich, sogenannte Gesamtverträge abzuschließen, in denen es Mindestsätze gibt, die von den AuftraggeberInnen zu bezahlen sind.

In welchen Punkten muss bei atypischen Arbeitsverhältnissen der Gesetzgeber einspringen?

Das Wichtigste ist sicherlich das Geld: Wie hoch muss der Preis für die geleistete Arbeit sein, damit Menschen davon vernünftig leben können? Wir können dabei die Preisgestaltung vollkommen dem Markt überlassen oder wir regulieren es gesetzlich bzw. durch Kollektivvertragsparteien. Unser Arbeitsrecht ist kollektivvertraglich reguliert und weist eine relativ hohe Abdeckung von über 90 Prozent auf. Dort, wo wir derzeit echte Probleme haben, sind kleine Selbstständige mit wenig VertragspartnerInnen. Denen geht es teilweise wirklich schlecht. Da ist durchaus zu überlegen, ob man einen Preisregulierungsmechanismus einführen soll. Um

das aber durchzusetzen, brauchen wir Ausnahmeregelungen vom Wettbewerbsrecht, und zwar auf EU-Ebene.

Ein oft besprochenes Thema ist die Sozialversicherung: Inwieweit sind die ArbeitnehmerInnen in atypischen Arbeitsverhältnissen in diesem Segment benachteiligt?

Österreich hat 1997 die Versicherungspflicht für alle Formen der Erwerbstätigkeit eingeführt. Damit haben wir eine soziale Absicherung für alle, auch für die atypisch Beschäftigten. Hier ist es wichtig zu sagen: Menschen, die in die Selbstständigkeit gehen, müssen wissen, worauf sie sich einlassen.

Und wissen sie das? Bzw. machen sie sich immer freiwillig selbstständig?

Es gibt etwa Ein-Personen-Unternehmer, die nur für eine/n AuftraggeberIn arbeiten. Sie sind nicht freiwillig selbstständig und wollen nicht expandieren bzw. ihr Geschäftsmodell weiterentwickeln. Die zweite Gruppe sind Berufe, in denen ArbeitnehmerInnen zu teuer für eine Anstellung sind. Das sind insbesondere RechtsanwältInnen oder DolmetscherInnen, die verhältnismäßig gut verdienen.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
info@nedad-memic.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Geschäftsmodell Gesetzesbruch

Das Start-ups in den USA ständig rechtliche Rahmen ausreizen, kommt sie inzwischen teuer zu stehen. FreiberuflerInnen erkämpfen sich ihre Rechte.

Elisabeth Oberndorfer
Freie Journalistin

Ein Gesetzesbrecher, der gleichzeitig eines der wertvollsten Unternehmen der Welt ist: So lässt sich die Rolle von Uber in der Privatwirtschaft zusammenfassen. Der 2009 in San Francisco gegründete Chauffeurdienst reizt ständig rechtliche Grauzonen aus und überschreitet diese auch ohne Furcht vor Konsequenzen.

So muss das Start-up sich beinahe monatlich aus einer Stadt zurückziehen, weil die Regulierungen keinen privaten, über App organisierten Mitfahrtdienst erlauben. In Kalifornien schickte Uber seine ersten selbstfahrenden Taxis auf die Straße, ohne eine Zulassung dafür zu haben. Disruptiv nennt man diese Herangehensweise im Silicon Valley, wo neue Technologien ganze Branchen auf den Kopf stellen. Doch Uber verändert nicht nur die Mobilität und den öffentlichen Verkehr, sondern hat auch bei Arbeitsverhältnissen einen radikalen Ansatz.

Keine eindeutige Beziehung

So sind die FahrerInnen, die über den digitalen Service Taxifahrten anbieten, bei Uber in der Regel WerkvertragsnehmerInnen. Statt als Angestellte arbeiten die FahrerInnen auf freiberuflicher Basis für das Start-up. Internationale Behörden sehen die Beziehung zwischen dem Unternehmen und seinen Privat-ChauffeurInnen jedoch nicht eindeutig.

Mit selbstständigen AuftragnehmerInnen statt angestellten MitarbeiterInnen will das Start-up mit einer Bewertung von

knapp 70 Milliarden US-Dollar, das von Investoren 8,81 Milliarden Dollar eingesammelt hat, Kosten sparen und Verantwortung abtreten. Als es im Jänner 2014 zu einem von einem Uber-Fahrer verursachten tödlichen Unfall kam, sah sich der **Ridesharing**-Dienst nicht haftpflichtig. Das Unternehmen einigte sich schließlich außergerichtlich mit der Familie des verstorbenen Mädchens. Der Fall war Zündstoff für die Streitfrage, inwieweit der Taxi-Service für seine FahrerInnen verantwortlich ist.

Kein Internet-Dienstleister

In den USA bestätigten mehrere Gerichte in den vergangenen zwei Jahren, dass das freiberufliche Verhältnis zulässig ist. Anders in Europa: Ein britisches Gericht ordnete im Oktober 2016 an, der Auftraggeber habe die FahrerInnen anzustellen. Der Europäische Gerichtshof stuft Uber im Mai als Transportunternehmen ein und nicht wie von Uber gewünscht als Internet-Dienstleister.

Diese Entscheidung wird auch Auswirkungen auf die Dienstverhältnisse haben. Denn das US-Start-up argumentierte seine Werkverträge mit seinem Selbstverständnis als Internet-Service. „Die FahrerInnen gehen keiner autonomen Tätigkeit nach, die unabhängig von der Plattform ist“, lautet das Urteil des Gerichtshofs. Der Plattform-Betreiber wird sich auf die Regulierung der Taxibranche in Europa einstellen müssen.

Uber ist einer der wichtigsten Auftraggeber in der **Gig-Economy**. Die Zahl der FahrerInnen verrät das Unternehmen nicht, Schätzungen sprechen von mehr

als einer Million weltweit. Doch der FahrerInnenanbieter ist nicht das einzige Start-up mit fragwürdigen Beschäftigungsverhältnissen. Lieferdienste und Plattformen für Haushaltsjobs leben von jenen, die die Arbeiten durchführen, die Technologie dahinter ist nur der Vermittler.

Immer mehr FreiberuflerInnen stellen Forderungen an die Unternehmen und leisten Widerstand gegen unfaire Bedingungen. Instacart – ein Service, der Supermarkteinkäufe für den Kunden erledigt und bis zur Wohnungstür liefert – muss nach einer Sammelklage von ArbeiterInnen 4,6 Millionen US-Dollar zahlen, weil den NutzerInnen der App das Trinkgeld nicht richtig kommuniziert wurde und die LieferantInnen dadurch zusätzliche Einnahmen verloren. Weil ihnen eine offizielle Vertretung wie ein Betriebsrat fehlt, finden die Start-up-FreiberuflerInnen andere Wege, ihre Interessen zu äußern.

Arbeitslosengeld zugesprochen

In der Stadt New York haben sich FahrerInnen und LieferantInnen zu einer Allianz zusammengeschlossen und wollen sich so mehr Ansprüche erkämpfen. Ein US-Gericht sprach zwei Uber-Fahrern bereits Arbeitslosengeld zu. Um den FahrerInnen Versicherungen anzubieten, erhöht der Mitfahrtdienst in einigen US-Städten die Tarife auf KundInnenseite. ArbeitsrechtlerInnen kritisieren allerdings, dass das Unternehmen die Kosten nicht selbst übernimmt.

Wie wichtig eine Lobby für die selbstständigen FahrerInnen ist, zeigt der jüngste **Fauxpas**: Uber hat seinen FahrerInnen

in New York City beinahe drei Jahre lang zu wenig ausgezahlt und sich einen zu großen Anteil der Einnahmen selbst behalten. 45 Millionen US-Dollar muss die Firma voraussichtlich an die betroffenen AuftragnehmerInnen zahlen.

An die US-Handelskommission zahlt Uber 20 Millionen Dollar Strafe, weil es FahrerInnen mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen in Höhe von 90.000 Dollar gelockt hatte – wie sich herausstellte, handelte es sich dabei um eine falsche Behauptung. Dass die Jungunternehmen aus dem Silicon Valley ständig rechtliche Rahmen ausreizen, kommt sie teuer zu stehen. Sie leisten sich das Risiko trotzdem – in der Hoffnung, Regeln nicht nur zu brechen, sondern auch neu zu gestalten.

Gut vernetzte Unterstützung

Uber holt sich für den Kampf mit der Justiz und Politik auch gut vernetzte Unterstützung: David Plouffe war Berater von Ex-Präsident Barack Obama, wechselte danach zu Uber, wo er drei Jahre lang Chef für „Strategie und Regelwerk“ war. Von dort warb ihn Facebook-CEO Mark Zuckerberg für seine Wohltätigkeitsorganisation ab.

Der Taxi-Konkurrent verteidigt seine Beschäftigungsverhältnisse mit der Unabhängigkeit und Flexibilität, die die FahrerInnen schätzen würden. Doch schafft Uber mit dieser Prämisse auch eine Revolution am Arbeitsmarkt? Immerhin arbeitet das Start-up aktuell an einer autonomen Fahrtechnologie und hat die ersten Pilotprojekte mit selbstfahrenden Taxis gestartet. Die menschlichen ChauffeurInnen könnten theoretisch in Zukunft überflüssig werden.

CEO Travis Kalanick beschwichtigt, dass dies nicht in den nächsten Jahren eintreffen werde. MarktforscherInnen rechnen außerdem damit, dass mit der voranschreitenden Automatisierung zwar Jobs in der Gig-Economy wegfallen werden. Andererseits aber werden neue entstehen, die wir heute noch nicht kennen. Der Einfluss, den die neuen JobberInnen auf die Wirtschaft haben, ist noch schwer messbar, da konkrete Definitionen und Daten von den Auftraggebern fehlen.

Das Forschungsinstitut Brookings hat die Einzelunternehmer im Rahmen einer



Alvaro Barrientos / AP / picturedesk.com

Einer von vielen Protesten gegen das US-Transportunternehmen Uber, dieses Mal in der spanischen Hauptstadt Madrid.

Marktstudie als jene, die mehr als 1.000 Dollar Einkommen freiberuflich generieren, kategorisiert. 93 Prozent davon fallen in die Bereiche Transport und Unterkünfte, also etwa Vermietung über die Wohnungsplattform Airbnb. Diese Gruppe macht in den USA laut Brookings 24 Millionen aus. Während ihr Anteil am Arbeitsmarkt rasant steigt, lässt parallel dazu das Wachstum bei Angestelltenverhältnissen nach. Auf jede/n Gig-JobberIn fielen 2014 0,5 Angestellte – im Jahr 1997 waren es noch 0,9.

Mangel an Regulierungen

Einer Analyse von McKinsey zufolge gehen 20 bis 30 Prozent der Erwerbstätigen – also bis zu 162 Millionen Menschen – in den USA und der Europäischen Union einer freiberuflichen Tätigkeit nach, 15 Prozent davon fallen auf die digitalen Plattformen. 30 Prozent der FreiberuflerInnen wählen diese Art der Beschäftigung bewusst, 40 Prozent nutzen sie für Zusatzeinkünfte.

Als Notlösung, weil eine Festanstellung eigentlich gewünscht wäre, sehen 14 Prozent der FreiberuflerInnen in der McKinsey-Studie ihre Situation. Das feh-

lende Datenmaterial und die Verschlusshenheit der Start-ups bezüglich ihrer freiberuflichen MitarbeiterInnen machen den Mangel an Regulierungen deutlich. Während die innovativen Tech-Firmen vor einem zu starken Einfluss der öffentlichen Hand warnen, könnten neue Regeln Klarheit schaffen.

Breite Allianzen

Ein Lösungsansatz für eine bessere Vertretung der Gig-JobberInnen sind unternehmensübergreifende Allianzen, wie sie in New York bereits existieren. Als eines der wertvollsten Start-ups hat Uber jedenfalls die Macht, die Bedingungen für FahrerInnen, LieferantInnen und andere DienstleisterInnen zu beeinflussen – sowohl positiv als auch negativ.

Brookings: „Tracking the gig economy“
[tinyurl.com/yap56sj2](https://www.tinyurl.com/yap56sj2)

Analyse von McKinsey:
[tinyurl.com/j5apkr](https://www.tinyurl.com/j5apkr)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
elisabeth.oberndorfer@gmail.com
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Start-ups als Beschäftigungsmotor?

Große Ängste, große Hoffnungen: Können Apps jene Arbeitsplätze auffangen, die etwa durch den Online-Handel verloren gehen?

Beatrix Beneder
Sozialwissenschaftlerin

Viele beschreiben die Arbeitswelt 4.0 mit apokalyptischen Bildern: fast menschenleere Fabrikhallen, in denen nur Rechner und Roboter ihre Arbeit tun. Digitalisierung steht im Verruf, ein Jobkiller zu sein. Start-ups übernehmen dabei den Part der sympathischen Seite mit spielerischen Tools und großem Vernetzungspotenzial. Mit vergleichsweise wenig finanziellem Kapital und einer zündenden Geschäftsidee lässt sich Geld verdienen, und noch dazu entstehen neue Jobs. Das klingt nach Win-win-Kapitalismus. Die Wirklichkeit sieht widersprüchlicher aus.

7,5 Arbeitsplätze nach 2,2 Jahren

Im Jahr 2016 wurde zum zweiten Mal die „European Start-up Monitor“-Studie (ESM) durchgeführt, die Start-ups in 18 Ländern vergleicht. Die österreichweite Auswertung übernahm das WU-Gründungszentrum, 134 Start-ups wurden dafür befragt. Die Kernbotschaft: In Start-ups arbeiten nach 2,2 Jahren 7,5 Menschen – inklusive der GründerInnen. Der Stoff, aus dem die Start-up-Träume sind, heißt Airbnb, Twitter, Uber oder Zalando. Es sind Konzerne mit über 10.000 MitarbeiterInnen und einem Firmenwert, der eine Milliarde Euro übersteigt.

In Österreich hat die Fitness-App Runtastic für Furore gesorgt. Sie brachte beim Verkauf an adidas 220 Millionen Euro ein. Das digitale Diabetes-Service-

Management von mySugr wiederum nutzen eine Million Menschen, es beschäftigt ein Team von 40 Leuten. Der Einstieg des Pharmariesen Roche macht es zum internationalen Marktführer.

Europaweit werden Start-ups unterschiedlich definiert, weshalb sie die Statistik Austria nicht als solche erfasst. Idealerweise sollten sie in die Kategorie „Unternehmen mit dynamischem Wachstum“ fallen: Das sind Betriebe mit einer Umsatzsteigerung von zehn Prozent innerhalb eines Jahres und mehr als zehn MitarbeiterInnen. Auf den Großteil der Start-ups trifft das nicht zu. Natürlich gibt es besonders erfolgreiche Start-ups mit starkem Wachstum, etwa die Flohmarkt-App Shpock mit 120 Angestellten. Das Personal innerhalb eines Jahres zu verdoppeln gelang vielen erfolgreichen Teilnehmern der Puls4-Start-up-Show „2 Minuten 2 Millionen“. Sie sind inzwischen Arbeitgeber von jeweils 15 bis 25 Personen.

Aktuell sind das Firmen wie Parkbob, die App zum Parkplatz-Finden, der alternative Skischuh-Produzent Freemotion oder Playbrush. Letzteres ist ein Zahnbürstenaufsatz, der mit einem Smartphone verbunden ist und so Zähneputzen zum interaktiven Mini-Spiel macht, das durch die Putzbewegungen den Fortgang der Geschichte steuert, um so Karies-Monster zu bekämpfen oder die Zahnfee zu retten.

Unternehmertum als Unterhaltungsprogramm trifft den Publikums geschmack. Die Sendung „2 Minuten 2 Millionen“ läuft bereits in der vierten Staffel und erreichte bisher 1,8 Millionen ZuseherInnen. Allein in der vierten

Staffel machten die beteiligten Investoren 6,7 Millionen Euro für insgesamt 60 Start-ups locker. Eines davon ist Hokify, angelehnt an das Wort „Hockn“ für Arbeit: ein Tool zur Jobsuche und Bewerbung am Smartphone mit dem Branchenfokus Gastgewerbe und Handwerk. Zusätzlich zu der Investment-Million erhielten sie 450.000 Euro von Business Angels, die Folge war ein rascher Anstieg auf 18 MitarbeiterInnen.

„Wie es mir gefällt“

„Ein Start-up bietet mir die Möglichkeit, mein Arbeitsumfeld so aufzusetzen, wie es mir gefällt“, sagt Co-Gründer Karl Edlbauer. Er beschreibt ein zentrales Start-up-Leitmotiv: eigene Ideen durch unternehmerische Tätigkeit zu realisieren. „Ein Entrepreneur ist eine Gründerpersönlichkeit, die Lösungen auf wahrgenommene Probleme bietet; sie muss sich in der Unsicherheit wohlfühlen und bereit sein, identifizierbare Risiken vernünftig einzugehen“, definiert Rudolf Dömötör, Direktor des WU-Gründungszentrums. Diese Persönlichkeit ist in den Dreißigern, akademisch gebildet und zu 93 Prozent männlich – interessanterweise im Gegensatz zu klassischen Unternehmensgründungen, wo der Anteil der Frauen bei 60 Prozent liegt. Über diese Schiefelage sind sich die Fördereinrichtungen bewusst.

Irene Fialka, CEO von INiTS, dem Gründungsservice der TU Wien, initiierte deshalb „Women investing in Women“. Hintergrund dafür sind auch Studien, wonach Kapitalinvestoren junge Frauen anders einstufen (unerfahren) als junge Männer (vielversprechend). Die



Dieses Modell einer vollautomatisierten Fabrik ist für viele eine Horrorgestaltung. Reihensich Start-ups in diese Logik ein oder schaffen sie gar deutlich mehr Arbeitsplätze als traditionelle Firmen?

Wiener Wirtschaftsagentur bietet einen speziellen Gründungsservice für Gründerinnen und unterstützt Female-Entrepreneurs-Mentoring-Programme.

Denn Role-Models gibt es: Sei es Katharina Klausberger, die Co-Gründerin von Shpock, oder Katharina Norden, die mit Three Coins ein digitales Lernumfeld bereitstellt, um den verantwortungsbewussten Umgang mit Geld zu trainieren. Oder das biopharmazeutische Unternehmen Marinomed, das mehrheitlich von Frauen geführt wird und einen antiviralen Schnupfenspray entwickelte und patentierte.

Firma als Familie

Arbeiten im Start-up ist anders: Meist gibt es lange, aber flexiblere Arbeitszeiten, flache und weniger Hierarchien, „Remote Work“ (per Laptop von zu Hause), getragen vom Spirit, gemeinsam etwas Großes zu schaffen. Die Rekrutierung des Personals erfolgt meist im Freundes- und Bekanntenkreis, öfters liest man die Metapher von der Firma als Familie. Ältere erinnert dies an die Euphorie der Nullerjahre, als das Internet noch jung und unschuldig war, es viele Werbagenturen und Dotcom-Firmen gab, die heute niemand mehr kennt. Dazu schreibt Nikolaus Franke, Leiter des WU-Instituts für Entrepreneurship and Innovation, in einem Kommentar: Ja, es gibt und es wird Misserfolge geben, es werden Fördergelder verloren gehen, weil „Risiko die andere Seite von Chance ist“. Zugleich hält er Innovation für das Wichtigste, was ein Wirtschaftssystem im Umbruch braucht – und genau dafür stehen Start-ups.

Doch wie steht es nun um das Beschäftigungspotenzial von Start-ups? Immerhin geben sieben von zehn Start-ups auf und verlieren nicht nur das investierte Geld, sondern auch die Arbeitsplätze ihrer Angestellten, so sie welche haben, gehen verloren. „Selbst wenn der Großteil der Firmen in Konkurs geht, die Menschen gibt es noch und die bringen ihre Ideen und Erfahrungen in neue Projekte ein“, betont auch Rudolf Dömötör.

An der Stelle wird gerne das Max-Levchin-Beispiel gebracht, der mit vier Firmen scheiterte, eher er PayPal gründete. Gelingen bzw. erfolgreiches Scheitern braucht ein „Start-up-Ökosystem“ mit vielfältigen privaten und öffentlichen Akteuren, die ineinandergreifen, heißt es in der Start-up-Szene. Eine Erkenntnis, die Gabi Tatzberger kennt. Sie ist Abteilungsleiterin der Start-up-Services der Wirtschaftsagentur Wien: „Wir sehen, dass es durch unsere intensive Beratung und Unterstützung gelingt, die Überlebensrate zu steigern. Eine Evaluierung hat ergeben, dass nach fünf Jahren noch rund 90 Prozent aller bei uns betreuten Start-up-Gründerinnen und -Gründer mit ihren Unternehmen aktiv sind. Die Überlebensrate von jungen Unternehmen ist in Europa übrigens nirgendwo so hoch wie in Österreich.“ Die durchschnittliche Überlebensrate österreichischer Unternehmen liegt hingegen bei 47 Prozent. Das heißt, die Start-ups wurden gut ausgewählt, die Förderung verbessert die Kapitalsituation und die Beratungsleistungen wirken.

55 Prozent der Start-ups werden öffentlich gefördert. Sind diese Steuergel-

der gut investiert? Betrachtet man die Anzahl der Arbeitsplätze, dann sicher nicht. Start-ups sind keine Alternative für jene (Frauen-)Arbeitsplätze, die im Handel (u. a. durch die Online-Konkurrenz) verloren gehen. Zum Vergleich: Allein die 1.130 großen Unternehmen (ab 250 MitarbeiterInnen) geben 920.000 Menschen in Österreich Arbeit.

Neue Modelle

Große Arbeitgeber wissen um ihre Attraktivität, was meist ebenso zu Förderungen oder Vergünstigungen führt. Start-ups sind allerdings eine wirtschaftspolitische Nische, wichtig für die Innovation und Vision einer Volkswirtschaft.

„Gerade Social Entrepreneurs bieten neue Modelle unternehmerischen Wachstums und der Zusammenarbeit, wie sie bei Impact Hub Vienna zusammenkommen“, meint Wolfgang Michalek, Leiter des Zentrums für Soziale Innovation (ZSI) Wien. „Sie zeigen ethische Alternativen auf und sind Ausdruck eines neuen Arbeitsverständnisses einer Generation, denen Sinn in der Arbeit wichtiger ist als ein Vollzeitjob.“

Links:

www.derbrutkasten.com

www.femalefounders.at

Schreiben Sie Ihre Meinung

an die Autorin

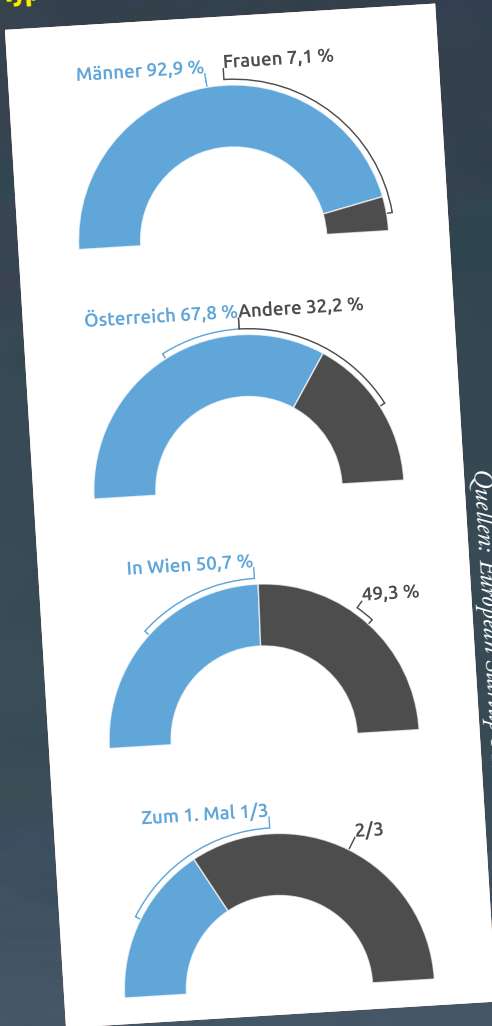
beatrice@beneder.info

oder die Redaktion

aw@oegb.at

ZAHLEN *Daten* FAKTEN

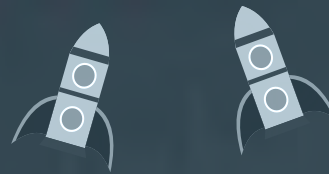
Typische GründerInnen in Österreich



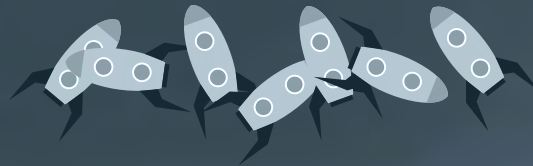
Von 10 Start-ups ...



1 ist ein großer Erfolg



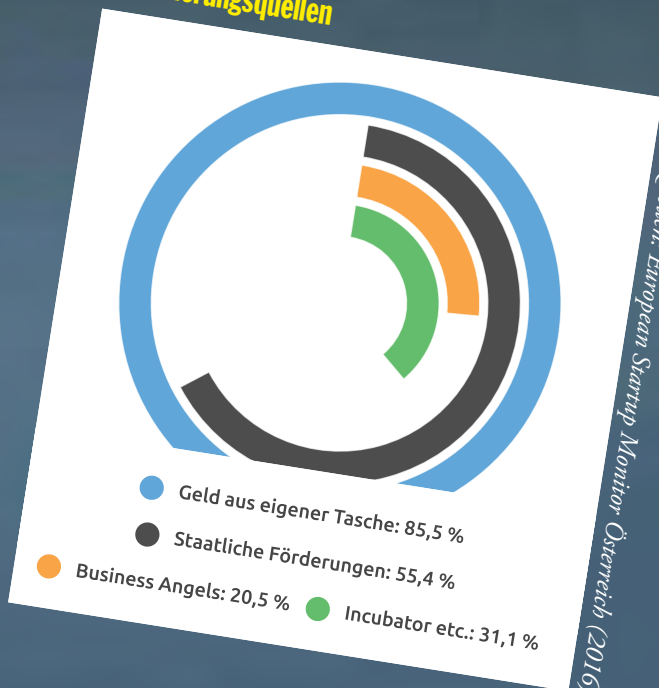
2 überleben, wachsen aber kaum



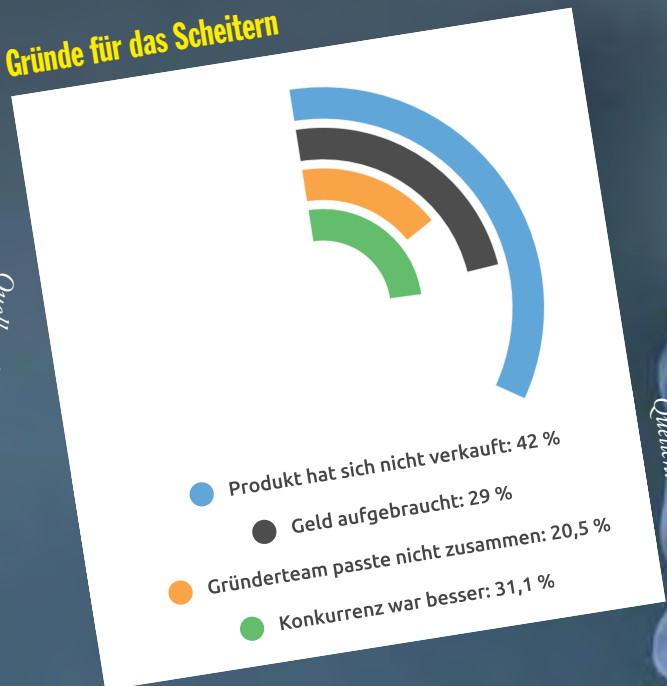
7 geben auf und verlieren das ganze investierte Geld

Quelle: Universität Magdeburg

Finanzierungsquellen



Gründe für das Scheitern



- » GründerInnen selbst
- » Family, Friends & Fools
- » Öffentliche Hand
- » Inkubatoren

- » Seed Capital
- » Business Angels
(gegen Unternehmensanteile)
- » Öffentliche Hand

- » Venture Capital (lokal)
- » Öffentliche Hand
- » Banken bzw. Kreditinstitute



„working on a product“

Pre-Seed

- » Erarbeitung der Gründungsidee
- » Umsetzbarkeit
- » Marktpotenzial
- » Definition der Zielgruppe



Seed

- » Konzeption
- » Erstellung von Prototypen
- » Durchführung von Marktanalysen
- » Weg zur Produktreife



Early Stage

- » Annähernd marktreifes Angebot

„prototype ready and close to market“



Growth Stage

- » Weitgehend fertiges Produkt
- » Umsatzanstieg
- » NeukundInnen-Gewinnung
- » Im Fokus: höhere Marktanteile

- » Venture Capital
(auch international)

„we're out there and making money“

Mature Stage/Exit

- » Etablierter Marktteilnehmer

- » Grundlegende Änderung der Eigentumsverhältnisse durch Verkauf von Anteilen oder der ganzen Firma bzw. Börsengang



Wie Ideen & Geld zusammenfinden

Wer sind eigentlich die Geldgeber der Start-ups, welche Motive verfolgen sie und wie stehen sie zu den Rechten von ArbeitnehmerInnen?

Alexandra Rotter
Freie Journalistin

Zum Leben in der Großstadt gehört die Anonymität, viele StädterInnen genießen denn auch genau diesen Aspekt. Der große Nachteil, wenn man niemanden aus der Nachbarschaft kennt: Zum Blumengießen im Urlaub kann man nicht einfach nebenan fragen, genauso wenig, wenn man einfach kurz eine Bohrmaschine braucht oder etwas beim Einkaufen vergessen hat. Viele StadtbewohnerInnen wiederum würden sich sehr wohl mehr Dorf-Feeling wünschen. Die Online-Plattform FragNebenan will genau eine solche Vernetzung zwischen NachbarInnen fördern.

Stark gewachsen

Das Unternehmen besteht aktuell aus 13 MitarbeiterInnen und hat nach eigenen Angaben mehr als 50.000 NachbarInnen in Österreich zusammengebracht. In letzter Zeit ist das Start-up stark gewachsen, nicht zuletzt dank der im November abgeschlossenen Finanzierungsrunde: Eine Gruppe von Investoren von AC & Friends, welche schon vor zwei Jahren bei FragNebenan eingestiegen ist, hat erneut in das Start-up investiert, der Versicherungskonzern UNIQA kam als Investor dazu. Insgesamt sammelte das Start-up laut Geschäftsführer Stefan Theißbacher in dieser Finanzierungsrunde 750.000 Euro ein. Jetzt gehören den vier Gründern 70 Prozent ihres Start-ups.

Thomas Polak ist Chief Innovation Officer der UNIQA und hält für die Versicherung Ausschau nach interessanten

Start-ups. Bei der Auswahl der Start-ups, denen die UNIQA Anteile abkauft, geht der Konzern so vor: Der Markt wird aufmerksam beobachtet und es wird insbesondere nach Start-ups in vorher definierten „Themenblöcken“ gesucht. Dazu gehören bei der UNIQA etwa Gesundheit, Protect & Care, **Fintechs** oder Global Environment. Wird ein Start-up als interessant erachtet, geht die UNIQA auf dieses zu. Dann beginnt das Kennenlernen und bei beiderseitigem Interesse das Verhandeln über Investitionssummen und Unternehmensanteile.

Aus Sicht der UNIQA gehört FragNebenan ins Cluster „Global Reach“. Dabei handelt es sich um Plattformen, auf denen sich eine bestimmte Gruppe von Menschen bewegt. „Man erreicht eine Community mit einem ähnlichen **Mindset** auf dieser Plattform“, erläutert Polak. Geschäftsführer Theißbacher sieht Parallelen zwischen FragNebenan und Versicherungen: Versicherungen seien entstanden, weil sich Menschen zusammengetan haben, die sich gemeinsam gegen Risiken absichern wollten – und auch sein Start-up bringe Menschen zusammen, die einander helfen.

Finanz- und strategischer Investor

Die UNIQA agiert für FragNebenan laut Theißbacher als „eine Mischung aus Finanz- und strategischem Investor“. Bei den Verhandlungen seien am Rande auch mögliche Kooperationen besprochen worden. Eine Idee sei etwa, den UserInnen von FragNebenan in Zukunft Haftpflichtversicherungspakete anzubieten, die auch das Verleihen von Gegenständen beinhalten.

Theißbacher: „Im Herbst ist es um das Investment gegangen und wir haben grundsätzlich gesagt, dass wir kooperieren wollen. Aber es sind noch Fragen offen, zum Beispiel wie nützlich so etwas für unsere Nutzer ist. Auch der Datenschutz ist ein Thema.“

Skalierbarkeit

FragNebenan ist in Wien gestartet und derzeit außerdem in Graz, Klagenfurt, Innsbruck, Salzburg, Linz, Leoben, Kapfenberg und Mödling vertreten. Durch die Gespräche mit den Investoren wurde dem Team bestätigt, dass ihr Geschäftsmodell **skalierbar**, also auf andere Länder erweiterbar ist.

Man definierte gemeinsam Meilensteine, konkret Ziele für Umsatz und NutzerInnenzahlen. Aufgrund der sozialen Ausrichtung des Start-ups wäre es laut Theißbacher auch möglich gewesen, eine Finanzierung über Stiftungen anzupeilen: „Das wollten wir aber nicht, weil wir uns als Unternehmen sehen.“ Für den nächsten Schritt, also die Internationalisierung des Geschäftsmodells, kann sich Theißbacher vorstellen, mit einem Investor zusammenzuarbeiten, der Risikokapital bereitstellt.

Nicht nur private Investoren, auch Inkubatoren und Förderungen sind für Start-ups wichtig. FragNebenan hat etwa am Investment Ready Program teilgenommen, einem Inkubationsprogramm, das Sozialunternehmen hilft, für die Verhandlungen mit Investoren fit zu werden. Dabei geht es um Präsentationstechniken, die Verfeinerung des Geschäftsmodells oder darum, welche Zahlen Investo-

ren vorgelegt werden müssen – alles Punkte, die für die meist knallharten Verhandlungen entscheidend sind. Hilfe bekam FragNebenan auch vom Austria Wirtschaftsservice (AWS): Durch die Förderung aws impulse war es möglich, einen Prototyp zu entwickeln.

Das AWS vergibt verschiedene Förderungen, nicht nur an Start-ups, sondern auch an GründerInnen allgemein, also Unternehmen, die jünger als fünf Jahre sind. Zur Zielgruppe gehören auch etablierte Unternehmen, die expandieren oder eine Investition tätigen. aws impulse wendet sich an die Kreativbranche. Zwei Förderprogramme sind auf Start-ups zugeschnitten: die Risikokapitalprämie und die Lohnnebenkostenförderung.

Bei Ersterer wird Start-ups indirekt, durch die Unterstützung von Investoren, geholfen: Diese erhalten vom AWS, wenn sie sich an Start-ups beteiligen, einen Zuschuss von bis zu 20 Prozent des förderbaren Beteiligungsbetrages.

Bei der Lohnnebenkostenförderung übernimmt das AWS innerhalb der ersten drei Jahre einen Teil der Lohnnebenkosten, im ersten Jahr bis zu 100 Prozent davon. Wer nicht weiß, ob sein Unternehmen für eine Start-up-Förderung infrage kommt, kann auf der Website des AWS einen Start-up-PreCheck machen, also einen Fragebogen ausfüllen – und er/sie weiß binnen kurzer Zeit, ob sein/ihr Unternehmen als innovatives Start-up gilt.

Der viel zitierte „Pitch“

Wie Start-ups und willige Investoren zusammenfinden, ist mittlerweile vielfältig. Es gibt immer mehr Veranstaltungen, bei denen Start-ups Pitches vor einer Gruppe von Investoren halten – ähnlich wie in der Puls4-Sendung „2 Minuten 2 Millionen“. Eine weitere Möglichkeit bietet das Pioneers-Festival, das jährlich im Mai oder Juni in Wien stattfindet. Auch das AWS bringt Start-ups und Geldgeber zusammen, unter anderem durch eine App, über die Investoren jede Woche über Investitionsmöglichkeiten informiert werden, welche vom AWS vorselektiert werden.

Doch wie steht es eigentlich um die Rechte von ArbeitnehmerInnen? Legen Investoren überhaupt Wert darauf, dass

Inkubatoren, zu Deutsch Brutkästen, wollen Start-ups möglichst ideale Bedingungen bieten, damit sie wachsen und gedeihen können.



© JUEL SAGET / AFP / picturedesk.com

in den Unternehmen, in die sie Geld stecken, alles mit rechten Dingen zugeht und niemand ausgebeutet wird? Oder geht es nur um nackte Zahlen wie Umsatz, NutzerInnenzahlen und „Traffic“? Martin Behrens, Geschäftsführer des Linzer Start-ups Presono, erzählt von seinen Erfahrungen mit Investoren: „Keiner setzt sich hin und fragt genau nach, ob wir alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen einhalten, aber es ist schon so, dass die Investoren rechtliche Korrektheit wünschen.“

Presono hat eine innovative Präsentationssoftware für Unternehmen entwickelt. Kürzlich gelang es, von vier Unternehmen in Summe eine Million Euro einzusammeln. Das ist viel für Österreich, speziell für die erste Finanzierungsrunde – und die drei Gründer konnten dennoch mehr als die Hälfte ihres Unternehmens behalten.

Arbeitsbedingungen als Maßstab

Die Finanziere hätten sich etwa Arbeitsverträge vorlegen lassen, „das war schon ein Prüfungspunkt“. Gute Arbeitsbedingungen für die MitarbeiterInnen – aktuell besteht das Team aus 15 Personen – sind

Behrens und seinen Partnern sowie den Investoren sogar wichtig, wie er betont: Denn nur wenn ihr Unternehmen als guter Arbeitgeber gelte, der auch entsprechende Gehälter zahlt, würden „interessante Bewerber“ auf sie zukommen: „Es geht – jedenfalls bei uns – nicht in Richtung Ausbeutung, denn wir wollen unsere Mitarbeiter langfristig haben.“ Eine hohe Fluktuation wäre eine Wachstumsbremse. Behrens glaubt gar, dass seine Investoren, die auch eine beratende Funktion einnehmen, „intervenieren und uns zurückholen würden, wenn wir hier übers Ziel hinauschießen würden“.

Freilich müsse man zwischen den Gründern und ihren Angestellten unterscheiden, so Polak: „Es ist klar, dass der Founder wissen muss, dass er sich auf einen Höllenritt einlässt. Für die Mitarbeiter, die angestellt sind, muss aber alles im Rahmen bleiben.“ Alles aus ihnen herauszuquetschen mache keinen Sinn.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexandra.rotter@chello.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at



Die goodbag ist das erste Produkt der Plattform bgood. Die smarte Einkaufstasche aus Jute kann beim Einkauf gescannt werden. Mit jedem zehnten Scan wird ein Baum im afrikanischen Staat Sambia gepflanzt. Die Tasche soll künftig auch zu Rabatten führen.



whatchado kommt aus dem US-Slang und heißt „Was machst du?“. Das „Handbuch der Lebensgeschichten“ informiert über Berufe. Erste Webvideos wurden noch mit Freizeitcam gedreht, inzwischen sind mehr als 5.500 Storys online.



Die Plattform „Zero Waste Austria“ holt seit 2015 ressourcenschonende Praktiken und Start-ups vor den Vorhang. Die AkteurInnen sollen sich online und offline vernetzen und so unkompliziert Gleichgesinnte kennenlernen.

Nachhaltiger Gründergeist

Nicht alle Start-up-GründerInnen träumen einzig davon, rasch an das große Geld zu kommen. Ein Lokalaugenschein bei Start-ups, für die umweltbewusst-nachhaltiges Handeln und eine soziale Haltung wichtige Eckpfeiler der Unternehmenskultur sind.

Text: Sandra Knopp und Udo Seelhofer | Fotos: Michael Mazohl

Jeden Tag ganz unkompliziert eine gute Tat tun – und dafür auch noch belohnt werden: Das ist die Grundidee der smarten Einkaufstasche (goodbag) von bgood. Inspiriert dazu wurde Mitgründer Christoph Hantschk beim Sport: „Fitness-Apps motivieren und zeigen direkte Ergebnisse. Ich war laufen und sah einen Mann, der im Anzug Müll vom Boden aufhob und entsorgte. Da dachte ich mir: Es wäre cool, dafür eine Belohnung zu geben.“ Daraus entstand die Idee, die Plattform bgood zu entwickeln. Diese ermöglicht es den NutzerInnen, ihr Handeln bildlich darzustellen, um so die Motivation zu erhöhen. Das Grundprinzip ist ähnlich wie bei Fitness-Apps: zu motivieren, indem sie sofort die Erfolge anzeigen. Das soll Lust auf mehr machen. Das erste Produkt von bgood ist eine smarte Einkaufstasche. Der in die Tasche integrierte Chip soll an der Kasse von teilnehmenden Geschäften gescannt werden können. Der Clou dabei: Mit jedem 10. Scan soll ein Baum im afrikanischen Staat Sambia gepflanzt werden.

„Das Projekt hat eine ökologische und eine soziale Komponente, da dadurch auch die lokale Wirtschaft gestützt wird“, so Hantschk. Neben den Bäumen sollen BesitzerInnen der Tasche auch direkt profitieren: „Ab Herbst 2017 soll es für Einkäufe mit der goodbag **Goodies** und Rabatte in teilnehmenden Geschäften geben.“ Sicherheit ist dabei ein zentrales Thema: „Der Kunde muss nah zum Lesegerät gehen, es werden keine Daten gespeichert. Die Informationen sind bei uns auf sicheren Datenbanken hinterlegt.“ Die Tasche besteht aus umweltfreundlicher Jute, bei der Herstellung lege bgood Wert auf Langlebigkeit und Vielseitigkeit, betont Hantschk. „Die Tasche ist aus robustem Material und groß genug, dass ein mittlerer Einkauf darin Platz findet. Außerdem ist der Chip wasserfest, die Tasche kann also gewaschen werden.“

Ein wichtiges Problem bei Start-ups wie bgood ist die Finanzierung. Das Ende 2015 gegründete Unternehmen entschied sich daher, zu INiTS der TU Wien zu



Die Idee zum Start-up kam Volkswirtschaftsstudent Christoph Hantschk beim Sport. Beim Laufen sah er einen Mann im Anzug, der Müll entsorgte. Die Plattform bgood fördert nachhaltiges Verhalten. Im Start-up von Hantschk sind acht Mitarbeiter beschäftigt.

gehen. „INiTS ist ein Business-Inkubator, ein Brutkasten. Wir helfen Start-ups dabei, auf den Weg zu kommen“, sagt INiTS-Pressesprecher Erwin Hemetsberger. Viele innovative Unternehmen mit großem Potenzial seien ohne Hilfe nicht überlebensfähig, da Investoren fast immer erst in späteren Phasen einsteigen. „Wir unterstützen akademische Start-ups und Gründungen. Zumindest einer der Gründer muss einen akademischen Hintergrund haben.“

Die Unternehmen müssen in Wien gegründet worden sein und ein skalierbares Hightech-Produkt anbieten. Neben bgood bediente sich unter anderem die Flohmarkt-App Shpock der Unterstützung von INiTS. Während ihrer Zeit im Inkubator durchlaufen die Start-ups mehrere Workshops. Die Start-ups werden, so Hemetsberger, mit ihrem unfertigen Produkt zu den KundInnen geschickt und entwickeln dieses in drei Monaten fertig. „Wir verteilen auch Fördergeld, das vom Ministerium gegeben wird, und haben ein sehr großes Netzwerk von Investoren, Partnern, Mentoren und Business Angels.“ INiTS stelle hier Kontakte her und helfe beim Abschließen von Deals. Abhängig vom jeweiligen Unternehmen können diese bis zu 18 Monate INiTS in Anspruch nehmen. In die-

ser Zeit müssen Meilensteine wie zum Beispiel die Präsentation vor ersten Investoren am Ende des Start-up-Camps erfolgreich abgeschlossen werden. „Dafür muss man sich qualifizieren. Wir lassen nicht jeden dort auftreten“, so Hemetsberger. Wer die Möglichkeit erhält, richte sich nach Fragen wie: „Wie wird der Input der Kunden verarbeitet: Ist der Gründer begierig darauf, sein Produkt zu überarbeiten, oder ist er beratungsresistent?“ So soll eruiert werden, ob die GründerInnen ihre Hausaufgaben gemacht haben, um Investoren gegenüberzutreten zu können. Wer diese Hürde schafft, erhält die nächste Tranche der Finanzierung.

Was macht eigentlich ein Pedobarologe? Kann man auch als professioneller Pokemon-Trainer sein Geld verdienen? Die Berufsorientierungsplattform whatchado beantwortet Fragen wie diese, ihre Zielgruppe sind vor allem junge Menschen. So erfahren Interessierte in kurzen

„whatchado will junge Menschen glücklich machen, indem sie den passenden Beruf finden.“

Stefan Patak, Mitgründer

Videos zum Beispiel, dass ein Pedobarologe sich mit der Messung des Fußdruckes beim Menschen befasst und man tatsächlich als Pokemon-Trainer arbeiten kann. In den Clips erzählen Menschen von ihrem beruflichen Werdegang. „whatchado hat die Vision, junge Menschen glücklich zu machen, indem sie

den Beruf finden, der zu ihren persönlichen Interessen passt“, sagt Mitgründer Stefan Patak. Die Plattform versuche, junge Menschen dafür zu begeistern, sich mit einer Vielzahl beruflicher Möglichkeiten auseinanderzusetzen.

Handbuch der Lebensgeschichten

Vater der Idee war Ali Mahlodji. Er hatte die Idee, gemeinsam mit Patak und einem weiteren Schulfreund whatchado ins Leben zu rufen. Das Ziel: ein Handbuch an Lebensgeschichten schaffen, mit dem Berufsmöglichkeiten aufgezeigt werden und das für alle gratis verfügbar ist. Die ersten Pläne gab es 2010. Ein Jahr später wurde der Verein für Berufsorientierung ins Leben gerufen, im selben Jahr gewannen sie den **Social Impact Award**. „Mit dem Preisgeld haben wir das erste Kameraequipment gekauft.“ Patak und Co stellten whatchado bei weiteren Wettbewerben vor.

Bei einem davon lernten sie ihren Business Angel Johann Hansmann kennen. Dieser habe sofort gefragt, wann sie mit ihrer Firma starten wollen. „Er hat dann gesagt: Ich steige bei euch ein, ihr gründet die Firma. Die haben wir dann im Jänner 2012 ins Leben gerufen.“ Die Website startete im Juni, zeitgleich mit einem Bericht in der „Zeit im Bild“. Nur einen Tag nach der Ausstrahlung meldeten sich die



Ihr Projekt „Zero Waste Austria“ gründete Helene Pattermann im Jahr 2015. Sie war der Überzeugung: Es braucht hierzulande mehr Bewusstsein, was Zero Waste ist. Es geht um Müllvermeidung statt Müllbehandlung. Helene Pattermann versucht selbst mit gutem Beispiel voranzugehen und plant etwa Einkäufe ganz genau.

ersten Firmen. „Die haben gesagt, dass es bei ihnen viele coole Jobs gibt, unter denen sich die Menschen nichts vorstellen können und die sie präsentieren möchten.“ Mittlerweile arbeiten 60 MitarbeiterInnen für whatchado. Weitere Meilensteine in der Geschichte des Unternehmens seien der Gewinn des Staatspreises für Bildung und dass Mahlodji zum EU-Jugendbotschafter ernannt wurde.

Patak fungiert bei whatchado auch als Chief Happiness Officer: „Meine Aufgabe ist es, herauszufinden, wo der Schuh drückt, und dass alle Mitarbeiter zufrieden sind.“ Er sei das Bindeglied zwischen Management und MitarbeiterInnen. „Ich versuche, den Start-up-Spirit zu erhalten und zu schauen, wie wir als Unternehmen wachsen können. Die Euphorie darf nicht verloren gehen.“ Welche Berufe vorgestellt werden, wird auf mehrere Arten entschieden. Einerseits wünscht sich die whatchado-Community oft bestimmte Berufsbilder, andererseits orientiert sich whatchado an den Firmen, mit denen eine Zusammenarbeit besteht: „Es ist zum Beispiel sehr spannend, dass im Energiebereich auch Biologen angestellt werden. Dann suchen wir natürlich immer nach aktuellen Trends und erklären zum Beispiel, wie man erfolgreicher YouTuber wird.“ Auch whatchado holte sich am Beginn etwas Starthilfe in einem Business-Inkubator.

Der Social Impact Hub im 7. Wiener Gemeindebezirk hilft Start-ups, bei denen der soziale Gedanke im Vordergrund steht. Gregor Schütze ist dort für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig: „Die Unternehmen, die sich dort melden, sprechen große Herausforderungen unserer Zeit an: Armut, Klimawandel, Migrationsprobleme, Nachhaltigkeit.“ Im Impact Hub seien viele Firmen aus dem Bereich des Social Entrepreneurships zu finden. Insgesamt betreute der Impact Hub bereits über 500 Firmen.

Von Häftlingen für Häftlinge

Häftlinge und deren Angehörige gut zu informieren und zu unterstützen ist das Ziel von Markus Drechsler. „Da gibt es ein größeres Informationsdefizit. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Öffentlichkeitsarbeit, um den Maßnahmenvollzug in die Diskussion zu bringen.“ Das 1993 als „Mittersteig-News“ gegründete Magazin wurde bis 2016 justizintern produziert. Im Vorjahr wurde ein Großteil der Redaktion in die Freiheit entlassen, dem Justizpersonal wurde vom Ministerium verboten, an der Produktion von Medien teilzunehmen. Daraufhin entschloss sich

Redakteur Markus Drechsler dazu, gemeinsam mit einigen Mitstreitern das Magazin „Blickpunkte“ aus dem justizinternen System zu übernehmen und neu zu gründen. „Es ist eine strukturelle Neugründung, weil die vorhandenen Ressourcen weggefallen sind, also etwa dass in Stein gedruckt wird und dass die Redaktion im Gefängnis ist.“

Man entschloss sich dazu, das zuvor vor allem auf Nachrichten aus der Justizanstalt Mittersteig spezialisierte Magazin neu aufzustellen, in Zukunft wollte man Neuigkeiten aus allen Anstalten Österreichs bringen. „Der zweimal wöchentlich erscheinende Newsletter ist für schnelle Informationen gedacht. Das hoffentlich in absehbarer Zeit wieder erscheinende Magazin wird dann längere Berichte bringen“, so Drechsler.

Die Neugründung bringt auch personelle Änderungen. Waren es früher ausschließlich Insassen, welche die Artikel verfassten, sind nun „ehemalige Insassen, Menschen, die das Projekt von draußen betreuen und mitarbeiten, und Insassen, die aber keine ständigen Autoren sind“. Die Artikel werden von den Häftlingen postalisch oder telefonisch an die Redaktion übermittelt. „Der dritte Weg ist dann bei persönlichen Besu-

„Unternehmen, die sich bei uns melden, sprechen große Themen unserer Zeit an.“

Gregor Schütze, Social Impact Hub

bgood-Geschäftsführer Christoph Hantschk und sein Team arbeiten im 7. Bezirk. Das Start-up ist im INiTS-Inkubator der TU-Wien. Die Abschlusspräsentation ist im Herbst. Künftig soll es neben der goodbag einen Anhänger mit Chip für alle Einkaufstaschen geben.



Eine große Herausforderung für viele Start-ups ist die Finanzierung. Um nötige Gelder aufzustellen, nehmen sie die Hilfe von Business-Inkubatoren wie INiTS am Technikum Wien oder den Social Impact Hub in Anspruch. Diese helfen mit Geld, Infrastruktur und ihrem eigenen Netzwerk. Andere greifen auf Crowdfunding oder Business Angels zurück.



Helene Pattermann hat auf der Universität für Bodenkultur Landwirtschaft studiert. Sie hat sich auch in Projektmanagement fortgebildet und ist Crowdfunding-Beraterin. Für die Wienerin ist Zero Waste ein Lifestyle.

chen“, so Drechsler. Durch die Neustrukturierung sei die Arbeit leichter geworden. Spontane Telefoninterviews, früher unmöglich, können nun zum Beispiel „von draußen“ geführt werden. Die Insassen selbst seien keine Redaktionsmitglieder im eigentlichen Sinn: „Sie verfassen Geschichten, meist aus ihrer persönlichen Wahrnehmung in der Justizanstalt.“ Entscheidend sei, ob die Geschichte in Ordnung und informativ sei und sie veröffentlicht werden könne. „Dadurch, dass wir nicht mehr im Justizsystem sind, haben wir den Vorteil, dass es keine Zensur mehr gibt. Wir können nun – im Rahmen der Gesetze – veröffentlichen, was wir möchten.“ Früher sei die Zensur immer präsent gewesen, da jeder Artikel den Herausgeber betroffen habe und zu kritische Artikel nicht veröffentlicht wurden. „Das hat dann dazu geführt, dass die Insassen von vornherein keine kritischen Artikel geschrieben haben.“ Das sei nun anders. In der nahen Zukunft möchte Drechsler dafür sorgen, dass das Magazin so schnell wie möglich regelmäßig erscheint.



Stefan Patak ist Mitgründer der Berufsinformationsplattform whatchado. Von Lehrlingen bis zu Geschäftsführerinnen: Sie alle erzählen in Kurzvideos von Arbeitsalltag und Werdegang.

Ein Schuh mit Ultraschall

Ein Schuh, der Hindernisse erkennt und seine/n TrägerIn rechtzeitig warnt: Der Walkassist soll Menschen mit visuellen Einschränkungen dabei helfen, sicher



Im whatchado-Büro im vierten Wiener Gemeindebezirk arbeiten 59 MitarbeiterInnen aus 13 Nationen. Es wird hauptsächlich Deutsch und Englisch gesprochen. Stefan Patak ist für die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter verantwortlich und Schnittstelle zwischen den Angestellten und dem Management. Das soll den „Start-up-Spirit“ erhalten.

durch den Alltag zu kommen. Daran arbeitet gerade das Start-up Tec-Innovation mit Forschungslabor in Wien. Geschäftsführer Kevin Pajestka erzählt, wie die Idee entstand: „Ein ehemaliger Nachbar von mir litt unter Morbus Parkinson und war schon in einem Stadium, wo er über bestimmte Hindernisse gestolpert ist. So habe ich mir in der HTL Mistelbach gedacht, dass eine Hinderniserkennung auf Bodenhöhe ein gutes Thema für eine Diplomarbeit wäre.“ Das eingebaute Warnsystem sei mit den Parksensoren in einem Auto vergleichbar: „Es sind Ultraschallsensoren. Wenn man sich einem Hindernis nähert, gibt das System das wieder und der Anwender weiß, wie weit er entfernt ist.“ Derzeit überlegen Pajestka und Co noch, wie der Walkassist im Detail aussehen soll. „Es wird entweder ein Schuh,

in dem die Technik fix verbaut ist, oder eine Sohle, die man wechseln kann.“ Letzteres wäre kostengünstiger, so Pajestka. Verschiedene Modelle wie Wanderschuhe oder Abendschuhe sind geplant. Das Produkt soll 2018 in Serie gehen. Getestet wird der Walkassist vor allem von Mitgründer Markus Raffer, der selbst eine Sehbehinderung hat. „Dann haben wir eine Reihe von freiwilligen Probanden, an die wir in der nächsten Testreihe mit noch

mehr Modellen herantreten werden.“ In einem ersten Schritt soll der Walkassist im Jahr 2018 als Freizeitschuh auf den Markt kommen, danach sind auch Kooperationen zum Beispiel mit der Wiener Berufsfeuerwehr geplant.

Müllvermeidung made in Austria

Vom Walkassist zu Zero Waste Austria: Das 2015 von Helene Pattermann gegründete Projekt bietet Start-ups, die sich der Schonung von Ressourcen verschreiben, die Möglichkeit, sich einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen. So soll eine Unternehmenskultur der Müllvermeidung gefördert werden. Die Idee,

Zero Waste Austria zu gründen, hatte Pattermann, weil es in Österreich mehr „Bewusstsein dafür braucht, was Zero

Waste ist“. Pattermann wollte diese internationale Bewegung, die sich auf die Reduzierung von Müll spezialisiert hat, auch hierzulande verbreiten. „Dann habe ich mehrere Projekte kennengelernt, die auf Müllvermeidung setzen, und mir gedacht, dass diese eine Bühne brauchen“, sagt Pattermann. Dafür arbeitet sie auch mit dem „Zero Waste Europe“-Netzwerk in Brüssel zusammen. Sie möchte die Menschen dazu bringen, ihr

Konsumverhalten zu überdenken. „Die Zero-Waste-Bewegung ist wichtig, weil es nicht um die Müllbehandlung, sondern um die Müllvermeidung geht. Es ist in der heutigen Zeit wichtig, dass wir anders mit unseren Ressourcen umgehen.“ Zero Waste vermittele ein spezielles Lebensgefühl: „Es ist ein Lifestyle und begeistert dadurch auch Menschen, die sonst von etwas nicht so leicht zu überzeugen sind.“

Zurück zu bgood: Mitgründer Christoph Hantschk erzählt, dass das Start-up die Zeit bei INiTS noch 2017 erfolgreich abschließen wird. Neben der smarten Einkaufstasche plant das Unternehmen, einen Anhänger mit integriertem Chip auf den Markt zu bringen. Dieser könne dann auf jede Tasche gehängt werden, so Hantschk, der bereits an weitere Funktionsweisen denkt: „Warum nicht in Zukunft mit der Tasche selbst bezahlen? So spart man Zeit und muss nicht nach der Geldbörse suchen. Aber das ist noch Zukunftsmusik.“

„In Österreich braucht es mehr Bewusstsein dafür, was Zero Waste ist.“

Helene Pattermann, Zero Waste

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
udoseelhofer426@msn.com
sandra.knopp@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Als „liebenswertes Familienmitglied“ stellt die Firma Bosch diesen Roboter vor. Seine Entstehungsgeschichte ist eines von vielen Beispielen von großen Unternehmen, die in Start-ups investieren.

Kooperation, Markt und Macht

Etablierte Unternehmen halten nach Start-ups Ausschau, um von ihrer Flexibilität zu profitieren. Markt und Macht sind aber ungleich verteilt.

Simon Schumich

Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

Start-ups funktionieren ganz anders als etablierte Unternehmen. Sie folgen einer Idee oder Technologie, sind agil, zeigen Risikobereitschaft und bergen oftmals große Wachstumsaussichten. Das sind alles Eigenschaften, die etablierten Großunternehmen vielfach fehlen. Umgekehrt haben Letztere ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen, bieten Stabilität und können Macht ausüben. Gelingt ein Zusammenwirken, können sich etablierte Unternehmen und Start-ups gut ergänzen: So zeigen es die beiden Beispiele Bosch und Energie Steiermark.

Neue Ideen und Produkte

Mit Kooperationsprojekten erhoffen sich viele Unternehmen einen Zugang zu neuen Ideen und Produkten, sie hoffen, deren „way of business“ zu lernen, und schließlich sehen sie neue Investitions-

chancen. Jedoch sollte man sich auch die Frage stellen, wie man Start-ups und deren Beschäftigte behandelt, um nachhaltig auch erfolgreich sein zu können.

Kraft der Disruption

Unter den Begriff „disruptive Technologien“ fällt nicht jede Innovation, vielmehr müssen dadurch völlig neue Märkte entstehen. So löste etwa die Digitalkamera die analoge Fotografie ab. Disruptive Technologien haben anfangs geringere Gewinnspannen, befriedigen nur kleine Märkte und können die Anforderungen der wichtigsten KundInnen nicht erfüllen, vor allem in Sachen Qualität.

Jedoch haben disruptive Innovationen eindeutige Vorteile bei potenziell neuen KundInnen. Die Vorzüge sind zunächst nur bei einer kleinen Randgruppe von Bedeutung: Sie sind meist billiger, einfacher, kleiner und in Summe anwendungsfreundlicher. Der Markt und die Produktanwendung sind anfangs nicht klar zu bestimmen. Für etablierte Unter-

nehmen sind disruptive Innovationen zunächst uninteressant, da sich die wichtigsten KundInnen dafür nicht interessieren. Die disruptive Innovation erfährt in der Folge jedoch eine dramatische Verbesserung in den Produktmerkmalen, so dass sie auch die Anforderungen im etablierten Kernmarkt erfüllen kann.

Als solche werden disruptive Innovationen zur ernststen Bedrohung für die bestehende Technologie. Treibende Kräfte sind dabei das Internet und die Digitalisierung, die an vielen Stellen disruptive Umbrüche und schließlich ganz neue Geschäftslogiken ermöglichen. Ein Beispiel ist die Disruption von Online-Buchungsplattformen gegenüber Reisebüros.

First Mover

Unternehmen, die frühzeitig in disruptive Märkte eintreten, genießen laut Harvard-Professor Clayton Christensen „First Mover“-Vorteile. Wachsen diese Unternehmen, wird es für sie zunehmend schwieriger, als First Mover das zu

wiederholen, was ihnen beim ersten Mal noch gelungen ist. Und große Unternehmen, die an der Börse gelistet sind, müssen wachsen, um ihren Unternehmenswert hochzuhalten.

Während ein Start-up mit einem Umsatz von 100.000 Euro für ein 20-prozentiges Wachstum lediglich weitere 20.000 Euro für eine Marktidee wie zum Beispiel zusätzliche Umsätze aus Apps benötigt, sind es bei einem großen Unternehmen mit 100 Millionen Euro Umsatz für dasselbe Wachstum bereits 20 Millionen.

Position des Wartens

Je größer also ein Unternehmen wird, umso unattraktiver werden neu entstehende Märkte. Als Folge nehmen große Unternehmen eine Position des Wartens ein. Sie warten, bis neue Märkte jenes Volumen aufweisen, das für sie interessant ist. Daher erhoffen sich die etablierten Platzhirsche mit Start-up-Kooperationen einen Zugang zu neuen Ideen und zu neuen Produkten.

Es gibt verschiedenste Kooperationsmöglichkeiten: Bei sogenannten „Corporate Venture“-Programmen beteiligen sich große Unternehmen an Start-ups. Damit soll ein Eintritt zu Technologien und neuen Geschäftsmodellen ermöglicht werden. Bei Inkubationsprogrammen stellen die etablierten Unternehmen für interessante BewerberInnen (Start-ups) Ressourcen, Expertise und Kontakte zur Verfügung und betten das Geschäft in ein Start-up-taugliches Umfeld ein.

Ein Beispiel für Corporate Venture ist das deutsche Unternehmen Bosch, das bereits über 130 Jahre alt ist und sich entsprechend ständig neu erfinden muss. Um von den Vorteilen von Start-ups profitieren zu können, wurde eine eigene

Gesellschaft gegründet, die Robert Bosch Venture Capital GmbH. Sie investiert in Start-ups und hat ein Investitionsvolumen von 420 Millionen Euro. Die Hoffnung: so frühzeitig zu disruptiven Innovationen zu gelangen.

Das von Bosch unterstützte US-Start-up Mayfield Robotics etwa hat sich auf die Entwicklung von Home-Robotern spezialisiert. Im Jahr 2017 stellte es seinen ersten kommerziellen Roboter Kuri vor: Er ist 50 Zentimeter groß, kann sich im Wohnraum bewegen und wird als Haustier, mobiler Lautsprecher oder Roboterfreund vorgestellt. Was er auch können soll: Eltern, die nicht zu Hause sind, darüber informieren, wenn ihr Nachwuchs in die eigenen vier Wände zurückkehrt.

Die österreichische Energiebranche befindet sich seit Jahren in einem massiven Umbruch. Die Wachstumsschwäche in Europa führte zu einem Verfall von **Emissionszertifikaten** als auch massive europapolitische Umwälzungen prägten den Begriff Energiewende.

Die Umsätze der österreichischen Energieversorgungsunternehmen haben sich infolge gesunkener Großhandelspreise laufend verringert: Während die zehn größten Energiekonzerne 2013 noch etwa 16,6 Mrd. Euro Umsatz erwirtschafteten, waren es 2015 nunmehr 14,5 Mrd. Euro. Ebenso wurden in dieser Branche Investitionen gekürzt und Umstrukturierungsmaßnahmen eingeleitet.

„Auch ein Energiekonzern muss sich digital transformieren und kann sich nicht auf seinen bisherigen Geschäften ausruhen, wenn er wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert bleiben will“, meint Thomas Wiedner. Er ist Innovationschef der Energie Steiermark und wirkte federführend an der Einführung des konzerninternen Start-up-Programms namens „Next-Incubator“ mit.

Auch dieser Energiekonzern will potenzialträchtige Innovationen früher erkennen, fördern und ihre Geschäftsmodelle diversifizieren. Man erhofft sich auch Änderungen der eigenen Unternehmenskultur, mehr „Agilität“ und „Radikalität“. Gesucht werden Start-ups an der Schnittstelle neuer digitaler Technologien wie Internet of Things, **Blockchain** oder künstliche Intelligenz und dem Energiesektor.

Mindestanforderung für die Bewerbung ist ein Prototyp, der im Rahmen

eines gemeinsamen Pilotprogramms getestet werden kann. Sollte das Potenzial bei einzelnen Produkten und Teams derartig groß sein, sind Gespräche über eine Beteiligung nicht ausgeschlossen. Nach einer Aufnahme in den Next-Incubator wird eine temporäre Arbeitsplatzinfrastruktur zur Projektplanung angeboten.

Im Anschluss erfolgt die technische **Validierung** sowie eine gemeinsame Erarbeitung eines Pilotprogramms (inkl. Spezifizierungen, Zielen, Meilensteinen und Zeitplan) und die gemeinsame Umsetzung und Evaluation des Vorhabens. Erst nachdem alle Phasen positiv überwunden sind, wird ein gemeinsamer „Rollout“ auf Basis individueller Verträge ermöglicht.

Faire Kooperationen ermöglichen

Es scheint im Management angekommen zu sein, dass Engagements in Start-ups durchaus Sinn machen, um im Zuge der Digitalisierung Fuß zu fassen. Die beiden Beispiele zeigen auch, dass die Machtverhältnisse zwischen Start-ups und Großunternehmen asymmetrisch sind. Daher ist es wichtig, dass etablierte Unternehmen früh und überzeugend signalisieren, dass sie ihre Position nicht ausnutzen – und dies auch nicht tun.

Des Weiteren sollte auch im Aufsichtsrat über Fairness gesprochen werden: Handelt es sich um eine Auslagerung im neuen Gewand, indem Arbeitsbedingungen und regulative Standards untergraben werden? Oder geht es um wertschätzende Kooperationen – mit fairen Rahmenbedingungen –, die Vorteile sowohl für etablierte Unternehmen, Start-ups und die Region mit sich bringen?

Weltpremiere auf der CES 2017: Bosch Start-up stellt Home-Roboter Kuri vor, Pressemeldung vom 5.1.2017:

tinyurl.com/yb8ycff

Mittelmeier, Andreas (2016): Interview – Energie Steiermark launcht „Next-Incubator“, der „brutkasten“, Österreichs Start-up- und Innovationsplattform, 30.9.2016:

www.derbrutkasten.com/a/interview

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor simon.schumich@akwien.at

oder die Redaktion aw@oegb.at

BUCHTIPP

Clayton M. Christensen,
Kurt Matzler, Stephan Friedrich
von den Eichen:

The Innovator's Dilemma
Warum etablierte Unternehmen den Wettbewerb um bahnbrechende Innovationen verlieren

Verlag Franz Vahlen, München, 2013
ISBN: 978-3-8006-3791-1



Aktien statt Tellerwaschen?

Es klingt verlockend: Erst ein niedrigeres Gehalt akzeptieren und dann reich werden, wenn das Start-up teuer verkauft wurde! Aber leider: Das ist nur ein Schmäh.

René Schindler

PRO-GE, Bundessekretär für Soziales und Recht

MitarbeiterInnen-Beteiligungen“ werden immer wieder diskutiert und es gibt sogar Einzelfälle, in denen sie erfolgreich waren. Bei der Voest etwa haben sie geholfen, eine Mehrheit österreichischer Eigentümer zu sichern, bei der **AMAG** konnte ein spekulativer Verkauf verhindert werden. In beiden Fällen war die Beteiligung auch für die Beschäftigten finanziell erfolgreich, ebenso beim Wiener Flughafen.

Allerdings handelte es sich nicht um Start-ups, sondern um große Unternehmen, in denen starke Betriebsräte und Gewerkschaften die Gründung der MitarbeiterInnen-Beteiligung kontrolliert und unterstützt haben. Komplexe juristische Konstruktionen waren erforderlich, um diesen Modellen zum Erfolg zu verhelfen.

Keine echte Beteiligung

Die Anteile der einzelnen ArbeitnehmerInnen wurden gebündelt, dadurch konnte tatsächlich immerhin etwas Einfluss auf die Geschäftsführung genommen werden, zumal Betriebsräte in großen Unternehmen jedenfalls im Aufsichtsrat vertreten sind. Dazu kommen die Rechte (Aufsichtsratsmandate) aus der Beteiligung selbst. Von alledem kann bei Start-ups keine Rede sein, meist wird überhaupt keine echte Beteiligung angeboten, sondern nur eine speziell berechnete Prämie, doch dazu später noch detaillierter. Leider ist selbst unter günstigen Bedingungen die Zahl der fehlgeschlagene

nen Beteiligungen weitaus höher als die der erfolgreichen. Am dramatischsten war der Fall **MCN**: Dort wurden die Angestellten überredet, sich mittels eines Kredites Anteile zu kaufen. Die Rückzahlung sollte aus den Erträgen leicht finanziert werden. Leider: Nicht allzu viel später war das Unternehmen pleite, die Anteile entsprechend nichts mehr wert – aber die Kredite mussten natürlich weiterhin zurückgezahlt werden.

Widerspricht Grundlagen

So dumm ist heute (hoffentlich) niemand mehr. Aber wie viel intelligenter ist es, sich an einem Start-up zu beteiligen, bei dem man angestellt ist? Eigentlich muss man sich nur an die Grundregeln jeglicher Veranlagung erinnern, um eine solche Lösung abzulehnen, die da lautet: „Klumpen-Risiken“ jedenfalls vermeiden! Das ist die simpelste Weisheit jedes Anlageberaters oder jeder Anlageberaterin: Niemals alles auf ein Pferd setzen, sondern das Risiko streuen.

ArbeitnehmerInnen sind durch ihren Arbeitsplatz bereits mit einem hohen Anteil – nämlich dem gesamten laufenden Einkommen – zwangsläufig an ein Unternehmen gebunden. Auch noch das Anspargeld für ein privates Vermögen auf dieses Unternehmen zu setzen widerspricht den grundlegendsten Regeln jeglicher Vorsorge.

Zu viele Beispiele von Totalverlusten wie United Airlines, Holzmann, Babcock, Enron oder MCN belegen dies, ebenso die massiven und anhaltenden Kursverluste bei der AUA oder Jowood. Auch die Infineon-Aktie hat, trotz der

extrem erfolgreichen österreichischen Tochter, nie mehr annähernd jenen Wert erreicht, den sie bei Ausgabe der MitarbeiterInnenaktien hatte: Seinerzeit waren es 35 Euro, nach über einem Jahrzehnt mit Werten um die 10 Euro notiert sie nun bei rund 20 Euro – ein bitteres Lehrstück für all jene, die damals ein „Klumpen-Risiko“ eingegangen sind.

Man sollte sich nicht durch möglicherweise richtige, aber irrelevante und irreführende Daten hereinlegen lassen. So gibt es die unterschiedlichsten Schätzungen darüber, wie viele Start-ups scheitern. Allein dieser Anteil soll bis zu 90 Prozent betragen, aber darauf kommt es gar nicht an: Man hat viel zu billig gearbeitet, somit anderweitig erzielbares Einkommen verloren und muss damit alle negativen Folgen vom niedrigeren Arbeitslosengeld bis zur niedrigeren Pension tragen. Und aus den möglichen hohen Gewinnen ist nichts geworden.

Ernüchternd

Selbst wenn's besser läuft, ist leider noch nichts gewonnen. Denn es genügt keineswegs, dass ein Start-up gerade nicht pleitegeht. Vielmehr ging es ja darum, bei einem späteren Verkauf wirklich viel Geld zu bekommen. Und da markiert eine ganz andere Zahl die Untergrenze: Wie viele Start-ups werden erfolgreich verkauft? Die Antwort ist ernüchternd: weniger als jedes hundertste! Da hat man bessere Chancen, wenn man im Spielcasino Roulette spielt und dabei auf einzelne Zahlen setzt, denn die Wahrscheinlichkeit auf das große Geld liegt dort bei eins zu 37. Ja, selbst ein erfolgreicher Ver-

kauf bedeutet noch nicht Millionengewinne. Der Anteil der Start-ups, die derlei erreichen, ist wohl nicht höher als der (ebenso unbekannt) Anteil der „TellerwäscherInnen“, die es zum/zur MillionärIn geschafft haben.

Widersprüchliche Rollen

Zugleich ArbeitnehmerIn und Unternehmer zu sein passt nicht zusammen. Da ist Rollenklarheit wichtig: Entweder man trägt das Unternehmerrisiko und kann es dann auch entsprechend beeinflussen und entscheiden, wie es weitergeht – eben wirklich Unternehmer sein. Oder aber man arbeitet mit und unterstützt vorgegebene Konzepte oder treibt sie voran, allerdings ohne die wesentlichen Entscheidungen treffen oder auch nur namhaft beeinflussen zu können – also ArbeitnehmerIn sein.

Aber warum sollte man dann das Unternehmerrisiko (mit)übernehmen? Um noch einmal die Casino-Metapher zu bemühen: Man spielt zwar mit eigenem Geld, aber jemand anderer platziert die Einsätze. Das wird kein vernünftiger Mensch tun! Letztlich ist es aber nichts anderes, wenn man zu einem Gehalt arbeitet, das unter dem Marktniveau liegt, weil man auf eine spätere hohe Prämie hofft. Dazu kommt, dass in der Regel gar keine echten Beteiligungen angeboten werden, sondern lediglich

Die Mitarbeiterbeteiligung

» Die MitarbeiterInnenbeteiligung erlebte in Österreich bis 2008 einen starken Boom. Viele Unternehmen boten sie ihren Beschäftigten an – wohl auch vor dem Hintergrund, Forderungen der Gewerkschaften nach höheren Lohnabschlüssen Wind aus den Segeln zu nehmen. Im Vordergrund standen insbesondere Gewinnbeteiligungsmodelle, die bei guten Ergebnissen Prämien und Boni versprachen. In Österreich sind rund sechs Prozent der Beschäftigten an ihrem Arbeitgeber-Unternehmen kapitalmäßig beteiligt.

» AK-Borschüre zur „Mitarbeiterbeteiligung“: tinyurl.com/y99sydmd



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

sogenannte „Virtual Stock Options“. Dabei handelt es sich in Wahrheit bloß um eine Prämie, die nur im Verkaufsfall bezahlt wird und deren Berechnungsgrundlage der dann erzielte Erlös ist.

Der Grund für solche Konstruktionen? Nun, ein Grund ist die häufig teure und schwierige Gestaltung echter Beteiligungen. Dies könnte man noch verstehen. Allerdings steckt dahinter auch ein ausdrücklicher Wunsch, die MitarbeiterInnen zwar finanziell zu verlocken, aber ihnen keine Mitspracherechte einzuräumen. Da wird letztlich ziemlich deutlich, was die GründerInnen wirklich von ArbeitnehmerInnen halten: Gebraucht werden wir schon, und wir sollen auch möglichst billig arbeiten, aber Fragen der technischen oder wirtschaftlichen Entwicklung mit unsereins „auf Augenhöhe“ zu besprechen und zu entscheiden – das wird offenbar als Zeitverschwendung betrachtet.

Korrektur Anteil

Und gerade „Jungunternehmer“ mit so einer Geisteshaltung scheitern ganz besonders häufig: an ihrer eigenen Überheblichkeit. Natürlich: Kollektivvertrag-

liche Mindestgehälter müssen ohnedies in allen Fällen gezahlt werden, unter dieses Niveau zu gehen ist immer rechtswidrig und rechtsunwirksam.

Das gilt auch dann, wenn die wunderschönste „Beteiligungs“-Prämie für den Fall eines erfolgreichen Verkaufes zugesagt wird. Aber in aller Regel liegen die marktüblichen Gehälter höher, gerade in jenen Branchen, in denen Start-ups häufig sind, wie in der IT oder der Medizintechnik. Von einem „geschenkten Gaul“, dem man nicht ins Maul schaut, könnte man nur sprechen, wenn zusätzlich zu einem absolut marktkonformen, überkollektivvertraglichen Gehalt und der korrekten Bezahlung aller Überstunden noch eine Virtual Stock Option käme. Das wäre ein Gratis-Los – und dagegen, aber wirklich nur dagegen, spricht natürlich nichts.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
rene.schindler@proge.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Crowd-Träume werden wahr . . .

... wenn Geldgeber die sozialen und kreativen Geschäftsideen sponsern. KonsumentenschützerInnen warnen allerdings vor riskanten Investments in Start-ups.

Irene Mayer-Kilani
Freie Journalistin

Coole, von geflüchteten Menschen hergestellte Designermöbel, Projekte für eine bessere Gesellschaft, günstige Kredite von Mensch zu Mensch: Crowdfunding lautet das Zauberwort, wenn genügend Menschen solche Projekte verwirklicht sehen möchten und zur Unterstützung in die eigene Geldbörse greifen.

Verbinden

Auf diese Art und Weise hat sich das soziale Berliner Start-up Cucula finanziert, das gemeinsam mit jungen AfrikanerInnen eine Möbelmanufaktur gründete. Cucula bedeutet in der westafrikanischen Haussa-Sprache „etwas verbinden und gemeinsam machen“. Mithilfe einer erfolgreichen Crowdfunding-Kampagne gelang es, ein Projekt mit Zukunft auf die Beine zu stellen. Neben der Herstellung von Designermöbeln bietet Cucula Geflüchteten Deutschunterricht, Rechtsberatung und Unterstützung im Alltag.

„Als wir mit unseren ersten Sachen zur Möbelmesse nach Mailand fuhren, wollten wir die Crowdfunding-Kampagne im Anschluss sofort starten. Wir merkten aber schnell, dass so etwas gut vorbereitet werden muss“, erzählt Cucula-Mitgründerin Corinna Sy. Sechs Monate dauerte es von der Planung bis zur Umsetzung. Eine gute Kommunikationsstrategie sowie regelmäßige Updates für die Crowd während der Kampagne sind „absolut wichtig, aber auch eine große Herausforderung“.

Doch den MacherInnen war es wichtig genug. „Wir hatten diese Utopie, Menschen Arbeit zu geben, die eigentlich nicht arbeiten dürfen. Damit wollten wir sie konkret dabei unterstützen, sich eine Perspektive zu schaffen“, betont Sy. Durch Crowdfunding wurde die Utopie zur Wirklichkeit. „Wir fanden es interessant, dass viel Geld durch viele kleinere Beträge zusammenkam und nicht durch wenige große“, so die Cucula-GründerInnen.

Internationale Anerkennung

Die Idee sprach sich bis Kalifornien herum: 2016 stattete Facebook-Chefin Sheryl Sandberg bei ihrer Berlin-Tour auch Cucula einen Besuch ab. „Wir freuten uns sehr über den Besuch. Das zeigt uns, dass wir absolut auf dem richtigen Weg sind. Das ist eine ganz eindeutige Unterstützung für unser Projekt“, sagt Sy.

Auch PolitikerInnen würden immer wieder in der Werkstatt vorbeikommen und lobend auf die Schulter klopfen. An der Flüchtlingspolitik hat das nichts geändert, bedauert Sy, im Gegenteil: „Wir haben hier fünf fähige Leute, die sofort in einem Handwerksbetrieb eingestellt werden könnten, aber keiner von ihnen hat bisher noch eine Arbeitserlaubnis bekommen.“

Mit dem Experiment „Mein Grundeinkommen“ hat Michael Bohmeyer seine Vision von Freiheit umgesetzt. Seine Netzgemeinde sammelt Geld, bis 12.000 Euro zusammen sind, das andere dann als Grundeinkommen erhalten. Bewerben kann sich jede/r, das Los entscheidet.

Seit Projektstart konnten bereits 89 Menschen für ein Jahr lang ein Grundeinkommen von monatlich 1.000 Euro beziehen. Derzeit wird für das 90. Grundeinkommen gesammelt.

Wie sich das Leben der Grundeinkommen-BezieherInnen verändert, kann man auf der Website www.mein-grundeinkommen.de nachlesen. Als selbstständiger Grafik-Designer freut sich Dominik über die neu gewonnene Freiheit, nur noch Aufträge annehmen zu müssen, die er gut findet. Janice ist umgezogen, kann nun entspannter studieren und endlich ihre Familie auf den Philippinen besuchen.

Jessica will weiterhin Friedensarbeit machen und friedensbildende Organisationen, Personen und Aktionen fördern und vernetzen. Ein anderer wiederum freut sich, Bio-Lebensmittel einkaufen zu können. Aber auch „simple Grundbedürfnisse“ wie „endlich ruhig schlafen können“, „weniger mit meiner Frau ums Geld streiten müssen“ oder „ein neues Zimmer und Hochbett für meine Tochter einrichten“ lassen sich leichter erfüllen.

Machtverhältnisse umdrehen

Bohmeyer ist überzeugt: Crowdfunding kehrt die Machtverhältnisse in der Produktion um. „Zugespitzt würde ich sagen: Klassischerweise sitzen alte Geldsäcke auf ihrem Kapital und denken sich aus, was sie den Menschen verkaufen könnten. Entweder sie liegen richtig und das Produkt wird verkauft. Oder sie liegen falsch, dann müssen sie viel Geld in die Hand nehmen, um mittels Werbung

Einen Arbeitsplatz für Flüchtlinge, Deutschkurse, Rechtsberatung und Unterstützung im Alltag: Per Crowdfunding machten die GründerInnen des Berliner Start-ups Cucula dies möglich.

© cucula.org – Sally-Lazic

ein Begehren bei der Zielgruppe zu erzeugen“, so Bohmeyer. Crowdfunding hingegen würde alte Verkaufs- und Konsummodelle auf den Kopf stellen, indem es nur jene Projekte umsetzt, die auch wirklich gefragt sind. Dies zeige sich konkret darin, wie viele Menschen das Produkt unterstützen. „Damit bricht es nicht nur die Macht der klassischen Kapitalbesitzer, sondern hat auch das Potenzial, nachhaltiger Produkte zu schaffen. Provokant formuliert: Crowdfunding ist intelligente und transparente Planwirtschaft“, so der Berliner IT-Spezialist.

Österreichs erste Crowdfunding-Plattform für eine bessere Gesellschaft – www.respekt.net – wurde 2010 gegründet. Auf dem Online-Marktplatz tummeln sich engagierte Menschen, die Unterstützung für ihre Ideen suchen. Zuletzt rief respect.net dazu auf, den „Pensionshunderter“ der Regierung zu spenden. Das Geld wird dann für Sozialprojekte verwendet. Auch auf der Wiener Crowd-Investment-Plattform Conda werden Investoren für zahlreiche Projekte gesucht. Ab 100 Euro ist man dabei und kann etwa die Produktion von Öko-Jeans, nachhal-

tiger Energie in Deutschland oder den Anbau von hochwertigen Hanfpflanzen unterstützen.

Bei aller Innovation und Kreativität der Projekte, der KonsumentInnenschutz wirft ein kritisches Auge auf Crowdfunding. „Die Finanzierung von Unternehmen ist grundsätzlich die Aufgabe von Banken“, hält Gabriele Zgubic, Leiterin des AK-Konsumentenschutzes, fest. Im Konkursfall sehe man nämlich von dem so investierten Geld nichts mehr. Sie warnt zudem vor potenziellen Betrügereien.

Missbrauch der Crowd

Zuletzt etwas geriet ein Kitzbüheler Start-up in Verruf, das mit Veranlagungen in Start-ups Werbung machte. Ihm wird vorgeworfen, AnlegerInnen mit falschen Zinsversprechen in die Irre zu führen. Bis der Fall juristisch geklärt ist, muss das Unternehmen die Werbung sofort stoppen. „Man muss sich Versprechen und Verträge sehr genau anschauen. Denn da öffnen sich Türen für Finanzierungsmodelle, die sich sehr nachteilig für VerbraucherInnen auswirken können“, warnt Zgubic.

Gerade bei kleinen Start-ups, die ihre Ideen in medialen Kampagnen sehr gut präsentieren, sei das Risiko besonders hoch. Viele Start-ups überstehen die ersten zwei bis drei Jahre nicht. Für Investoren, die das Risiko bei Jungunternehmen nicht scheuen, sind daher 100 Prozent Verlust ebenso möglich wie im Erfolgsfall eben 100 Prozent Gewinn. Crowdfunding suggeriert laut AK eine Unabhängigkeit von einem durch die

Finanzkrise in Misskredit geratenen Kapitalmarkt. Jene AnlegerInnen, die aus diesem Motiv heraus ihr gutes Geld in derlei Projekten anlegen, verzichten aber auf viele Sicherheiten. „Crowdfunding klingt hip, braucht aber auch Regeln“, so Zgubic. Vielen AnlegerInnen sei das Risiko nicht bewusst und sie würden auch nicht ausreichend darauf hingewiesen. Aus KonsumentInnenschutz-Perspektive sind noch „Informationsstandards und gut überlegte Maßnahmen notwendig, um Crowdfunding für KonsumentInnen auf eine sichere Basis zu stellen“.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft laut AK die fehlende Definition von Crowdfunding: Die Bandbreite reicht von Spenden über **Genussscheine** bis zu **nachrangigen Darlehen** und stillen Beteiligungen an Unternehmen, an denen sich AnlegerInnen über Internet-Plattformen beteiligen können. Crowdfunding bezieht sich nicht nur auf die Finanzierung von Start-up-Unternehmen und Projekten in unterschiedlichen Sparten, sondern auch auf Spendensammlungen im Internet. Hier bestehe ebenfalls noch Handlungsbedarf.

BUCHTIPP

Ulrike Sterblich, Tino Kreßner,
Anna Theil, Denis Bartelt:
Das Crowdfunding-Handbuch: Ideen gemeinsam finanzieren
orange-press, 2015
ISBN: 978-3936086805



Bestellung:
www.besserewelt.at

Links:

www.cucula.org
www.mein-grundeinkommen.de
www.respekt.net
www.conda.eu

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
irene_mayer@hotmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Start-up-Slang

Arbeit&Wirtschaft erklärt die wichtigsten Begriffe aus der Welt der Beschleuniger, Wirtschaftsengerln und digitalen UreinwohnerInnen.

Accelerator

Acceleratoren sind sogenannte „Boot Camps“ von Institutionen, die Start-ups in der Anfangszeit durch intensives Coaching unter die Arme greifen. Indem der Accelerator beispielsweise Know-how, strategische und technische Unterstützung, Arbeitsplätze oder Ressourcen zur Verfügung stellt, kann der Entwicklungsprozess stark beschleunigt („to accelerate“) und vorangetrieben werden. Da die „Boot Camps“ meist auf nur wenige Monate beschränkt sind, bleibt nicht viel Zeit, um eine Unternehmensidee zu einer marktreifen Dienstleistung bzw. einem fertigen Produkt zu entwickeln. Die „Boot Camp“-Phase mündet dann oft in sogenannte „Demo-Days“, an denen die Teams ihr Start-up oder ihr Produkt Investoren präsentieren können. Das „Honorar“ der Acceleratoren kann ein Anteil am Unternehmen sein und somit auch an der künftigen Gewinnausschüttung. Bekannte Acceleratoren sind beispielsweise Accenture oder Microsoft Ventures.

Bootstrapping

Bootstrapping ist die Bezeichnung einer Finanzierungsart für Start-ups, die gänzlich ohne externe Finanzierung auskommt. Jungunternehmer sehen sich daher nicht nur mit einem begrenzten Budget konfrontiert, sondern auch mit einem straffen Zeitplan und begrenzten Ressourcen, und sind gezwungen, möglichst schnell operativ einzusteigen, und einen Break-even zu erreichen, um durch positiven Cashflow die Unternehmenskassen zu füllen. Der Begriff wird von „Bootstrap“ – Stiefelriemen – abgeleitet und ist eine Anspielung auf die Geschichte von

Baron Münchhausen, der sich selbst an seinen Haaren aus dem Sumpf zog.

Business Angel

Business Angels sind – äquivalent zu Acceleratoren – UnterstützerInnen und MentorInnen. Jedoch handelt es sich bei Business Angels nicht um Institutionen, sondern um vermögende Privatpersonen oder Unternehmer, die Start-ups unentgeltlich mit Rat und Tat zur Seite stehen. Als Honorar werden meist Beteiligungen am Gründungsunternehmen erwartet.

Businessplan

Bei einem Businessplan handelt es sich um ein Unternehmenskonzept, das die Geschäftsidee, das Geschäftsmodell sowie die dazugehörigen Maßnahmen beschreibt, die die GründerInnen zur Umsetzung ihres Start-ups planen. Kein Businessplan – kein Start-up.

Coworking

Coworking bedeutet übersetzt „Zusammenarbeiten“ und ist eine neue Form des Arbeitens. Im Rahmen des Coworkings arbeiten Kreative, Freiberufler und Start-ups in großen Gemeinschaftsbüros. Dies gibt den Vorteil, dass nicht nur eine technische Infrastruktur wie Drucker etc. gegeben ist, sondern ein freier Austausch stattfinden kann, von dem jede/r profitieren kann. So können Projekte gemeinsam verwirklicht oder KollegInnen gefunden werden.

Crowdfunding

Beim Crowdfunding beteiligen sich viele Menschen mit Beträgen ihrer Wahl an

Ideen, in denen sie großes Potenzial sehen. Das bedeutet, dass nicht ein Investor den gesamten Betrag von beispielsweise 100.000 Euro riskiert, sondern sich eine „Crowd“ (Menschenmenge) am Projekt beteiligt. In diesem Fall können zum Beispiel 100 Crowd-Investoren jeweils 1.000 Euro investieren, manchmal reichen auch kleinere Beträge. So können sich auch Nicht-GroßverdienerInnen als Investoren betätigen und an Projekten mit vielversprechender Zukunft teilhaben. Indem Investoren ihr Risikokapital auf mehrere Projekte aufteilen, wird das Risiko jedes und jeder Einzelnen gemindert. Zugleich steigen die Chancen, an einem erfolgreichen Unternehmen beteiligt zu sein. Allein im Jahr 2015 wurde so weltweit Investitionskapital von über 34 Milliarden US-Dollar generiert.

Crowdsourcing

Der Begriff Crowdsourcing setzt sich aus „Crowd“ (Menschenmenge) und Outsourcing (Auslagern) zusammen. Dies bedeutet jedoch nicht die Auslagerung von Aufgaben aus dem Unternehmen zu Drittunternehmen, sondern an die Crowd. Beim Crowdsourcing schöpft das Unternehmen aus einem Kollektiv an Menschen und deren Vielfalt an Kompetenzen und Ideen, Interessen und Know-how. Man greift sozusagen auf die „Intelligenz der Masse“ zurück. Dies kann beim Verfassen von Artikeln beginnen und bis zum Gestalten neuer Produkte oder Beteiligungen an Forschungen gehen. Honorar gibt es beim Crowdsourcing keines, das Mitwirken basiert auf reiner Freiwilligkeit. Je mehr die Aufgabenstellung das Leben eines Teilnehmers direkt beein-



© GGB-Verlag/Michael Mazohl

flusst, desto höher ist die Motivation. Monetäre Bezahlung ist beim Crowdsourcing nicht die Regel, die TeilnehmerInnen erwarten sich eine andere Art „Honorar“ – wie beispielsweise Bekanntheit und Anerkennung. Auch Altruismus spielt hier eine Rolle, einigen TeilnehmerInnen reicht einfach das Gefühl, bei etwas mitgewirkt zu haben.

Digital Immigrant

Digital Immigrant, das Antonym zum Digital Native, bedeutet „digitale/r EinwandererIn“ und bezeichnet Personen, die die Welt der Digitalisierung im Erwachsenenalter kennengelernt haben. Im Gegensatz zu Digital Natives sind sie nicht mit der Technik aufgewachsen, drucken beispielsweise lieber eine E-Mail aus oder zeigen die Website lieber persönlich am Bildschirm, als einfach nur schnell den Link zu verschicken.

Digital Native

Digital Native heißt wörtlich übersetzt „digitaler Ureinwohner“ und ist die Bezeichnung einer Person, die im digitalen Zeitalter aufgewachsen ist. Gängigere Begriffe hierfür sind „Generation Internet“ oder „Generation X“. Gemäß dem amerikanischen Pädagogen Marc Prensky, der den Begriff der „Digital Natives“ prägte, handelt es sich um die erste Generation, die von klein auf mit dem digitalen Zeitalter aufgewachsen ist und früh mit elektronischen Medien wie E-Mails, Internet, Mobiltelefonen und Instant Messaging sozialisiert wurde. Dies führe, so Prensky, zu anderen Denkmustern und einer anderen Verarbeitung von Informationen. Digital Natives sind es, ihm zufolge, bei-

spielsweise gewohnt, schnell Informationen zu erhalten, sie neigen vermehrt zum Multitasking, ziehen Bild dem Text vor und funktionieren durch Vernetzung.

Early Stage

Die Early Stage ist der allgemeine Begriff für die ersten Unternehmensphasen. Darunter fallen die Vorgründungsphase „Seed“ und die Gründungsphase „Startup“. Dies beinhaltet alle Schritte von der Idee über die Ideenentwicklung, Forschung, Produktkonzeption bis hin zur Unternehmensgründung und zum Beginn der operativen Geschäftstätigkeit.

Elevator Pitch

Eine Regel in der Welt der Kommunikation besagt: Keep it short and simple. Genauso muss es auch mit einer Geschäftsidee sein. Übertragen in die Welt der Start-ups bedeutet dies: Die Business-Idee soll so kurz und knackig erklärt werden können, wie eine Liftfahrt dauert – daher der Name „Elevator Pitch“. Schließlich kann es – so die amerikanische Idee – durchaus passieren, dass ein/e GründerIn mit potenziellen Investoren im Aufzug steht – und innerhalb dieser Liftfahrt die Idee an den Mann oder bes-

ser Investor bringen muss. In der Praxis wird der Elevator Pitch eher bei Investoren-Veranstaltungen als im Aufzug angewendet. Die Zeit läuft jedoch trotzdem.

Entrepreneurship

Übersetzt bedeutet Entrepreneurship Unternehmergeist oder Unternehmergeist bzw. Gründertum. Im engen Sinne wird darunter das Planen und Entwerfen, Gründen und Inbetriebhalten eines Unternehmens verstanden. Inzwischen ist Entrepreneurship auch eine Teildisziplin der Wirtschaftswissenschaften.

Exit

Spricht man von „Exit“, bedeutet dies, dass die GründerInnen bzw. Investoren ihre Anteile am Unternehmen verkaufen und somit als Gesellschafter aus dem Unternehmen aussteigen. Dieser Exit ist erklärtes Ziel von Start-ups, Traumziel ist, dabei das große Geld zu machen.

Fundraising

Als Fundraising bezeichnet man Maßnahmen und Aktivitäten eines Unternehmens bzw. einer Organisation, um kostenfrei benötigte Ressourcen zu beschaffen.

BUCHTIPP

Bob Dorf, Steve Blank:
Das Handbuch für Startups
 O'Reilly Verlag, 2014
 ISBN: 978-3955618124



Bestellung:
www.arbeit-recht-soziales.at

Impact Hub

Impact Hub ist ein 2005 in London gegründetes Netzwerk, das Freiberuflern, Kreativen, Jungunternehmern und Start-ups ermöglicht, in kreativ eingerichteten Räumlichkeiten zu arbeiten und sich zu vernetzen. Impact Hubs gibt es überwiegend in Großstädten, heute zählt das Netzwerk rund 15.000 Members weltweit. Die Impact Hub GmbH hat Hauptsitze in Zürich, Berlin und Wien.

Inkubator

Der Inkubator ist – wie sein Wortursprung aus der Welt der Medizin – eine Art „Brutkasten“ für junge Unternehmen. Inkubatoren können Unternehmen, Universitäten oder öffentliche Einrichtungen sein, die den Start-ups Infrastruktur zur Verfügung stellen. Dies kann durch Beratung und Coaching, Ausstattung mit der richtigen Infrastruktur und Büroräumen bis hin zu Services wie Unterstützung bei der Erstellung von Businessplänen geschehen.

Unter optimalen Bedingungen können Start-ups erfolgreich in das Geschäftsleben starten. Im Unterschied zu Acceleratoren konzentrieren sich Inkubatoren weniger auf schnelles Wachstum, sondern versuchen eher, das richtige Tempo für das jeweilige Start-up zu finden. Durch Inkubatoren unterstützte Unternehmen haben daher eine bessere Wachstumschance und eine Überlebensrate, die bis ca. 85 Prozent erreichen kann.

Lean Start-up

Lean Start-up bezeichnet einen noch relativ neuen Ansatz der Unternehmensgründung. Das Kennzeichen von Lean Start-ups ist, dass alle Prozesse möglichst kurz und effizient gehalten werden sollen, indem beispielsweise das KundInnenfeedback sehr früh eingeholt wird

und direkt in die weitere Produktentwicklung einfließen kann. So kann das Produkt parallel zum Markt und nicht daran vorbei entwickelt werden.

Silicon Valley

Das Silicon Valley ist das Mekka der Hochtechnologie und globalen Start-up-Szene. Eingebettet im Süden der San Francisco-Bucht ist das Silicon Valley mit 2.000 km² Fläche ein riesiges Forschungs- und Industriegebiet, in dem sich vor allem in den letzten Jahrzehnten unzählige IT-Unternehmen, Hightech-Betriebe und Start-ups niedergelassen haben. Zu den berühmtesten gehören Apple, Cisco, Facebook, Amazon, Intel und Adobe.

Entstanden ist das Silicon Valley durch die Gründung des Stanford Industrial Park der renommierten Stanford University, einer der forschungstärksten Hochschulen weltweit. Viele AbsolventInnen, aber auch ehemalige MitarbeiterInnen von Elektronikfirmen ließen sich in der Nähe der Universität nieder und gründeten neue Unternehmen, entwickelten Ideen und Produkte. Ab den 1990er-Jahren, als die Hochtechnologie boomte, entwickelte es sich zu einem Standort für Informationstechnologie und Hightech-Industrie. So sind die Gründer von Google, Yahoo und Hewlett-Packard ehemalige Stanford-Absolventen.

Spin-off

Als „Spin-off“ bezeichnet man die Gründung eines Start-ups aus einer bestehenden Organisation.

Start-up

Start-up ist die englische Bezeichnung eines neu gegründeten Unternehmens, das sich in der ersten Phase des unternehmerischen Lebenszyklus befindet. Ein Kriterium, um als „Start-up“ und nicht als „junges Unternehmen“ bezeichnet zu werden, ist der Grad der Innovation, die Suche nach dem „next big thing“. Im Unterschied zu einem gewöhnlichen Betrieb haben Start-ups das Potenzial, zu wachsen und groß zu werden. An großen Ideen mangelt es meist nicht, dafür stellt die Finanzierung oft die größte Herausforderung dar, das Startkapital ist stark begrenzt. Aus diesem Grund streben viele

Start-ups frühzeitig nach Ausweitungen der Geschäfte, die durch Business Angels oder Venture Capital unterstützt werden können.

Sweat Equity

Sweat Equity ist der unentgeltliche Einsatz von GründerInnen in ihr Unternehmen und bedeutet wörtlich übersetzt Eigenkapital („Equity“) aus Schweiß („Sweat“). Der Gründer investiert Eigenleistung – sei es lange Arbeitsstunden, durchgearbeitete Nächte und „schweißtreibende“ Situationen –, um sein Unternehmen ins Laufen zu bringen. Die Sweat Equity kann bei einer erfolgreichen Gründung in Unternehmensanteile umgerechnet und so quasi verrechnet werden.

Unicorn

Start-ups, die mit mehr als einer Milliarde US-Dollar bewertet werden, werden als „Unicorns“ (Einhörner) bezeichnet. Ende Jänner 2016 gab es weltweit 152 Unicorns, deren Ranking der Fahrtdienst Uber anführt, der mit 51 Milliarden Dollar als das am höchsten bewertete Unicorn gilt. Laut dem US-Magazin „Fortune“ firmieren unter den 50 weltweiten Unicorns mit dem höchsten Marktwert nur fünf europäische Firmen, der Großteil ist in den USA beheimatet, an zweiter Stelle folgt China.

Venture Capital

Wenn eine Beteiligungsgesellschaft – auch Venture-Capital-Gesellschaft genannt – sich mit Kapital an Start-ups beteiligt, nennt man dieses Venture Capital. Die Beteiligungsgesellschaft schaltet sich meist dann ein, wenn bereits marktreife Produkte vorliegen, und beschränkt sich meist nur auf eine Entwicklungsphase des Start-ups – z. B. Early oder Expansion Stage. Als Gegenleistung erhofft sich die Beteiligungsgesellschaft keine Dividenden- oder Zinszahlungen, sondern Gewinne aus dem Exit.

Link:

www.gruenderszene.de

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Nicht zuletzt

von

Agnes Streissler-Führer

Mitglied der Bundesgeschäftsführung
der GPA-djp

Wirtschaftspolitische Wunderwaffe?

Im Jahr 2016 gab es in Österreich fast 40.000 Neugründungen, maximal 1.000 davon können überhaupt als Start-ups gelten. Insgesamt dürfte es derzeit rund 4.000 Start-ups geben. Deren Teams bestehen anfangs meist aus zwei bis drei Personen.

Start-ups unterscheiden sich von anderen Unternehmensgründungen vor allem dadurch, dass sie auf signifikantes Wachstum ausgerichtet sind und dass ihr Businessmodell „skalierbar“ ist, also mit gleichem Ressourceneinsatz ein immer größerer Markt erreicht werden kann.

Umsatz wichtiger als Beschäftigung

Betrachtet man typische erfolgreiche österreichische Start-ups, so sieht man zwar, dass ihre Teams inzwischen etwas größer sind als nur zwei bis drei Personen. Das Umsatzwachstum aber hat weitaus höhere Priorität als das Beschäftigtenwachstum.

Ein gutes Beispiel dafür ist etwa das österreichische Start-up Runtastic, das mit seinem weltweiten Erfolg hierzulande für Furore gesorgt hat und dessen Gründer ein großer Fürsprecher der Start-up-Szene ist. Das Unternehmen wurde im Jahr 2015 um ganze 220 Millionen Euro an adidas verkauft. Zum damaligen Zeitpunkt hatte es weltweit (!) gerade einmal 140 Beschäftigte. Es ist also eindeutig verfehlt, Start-ups als Instrument einer Beschäftigungsoffensive zu sehen und sie deswegen fördern zu wollen. Worin der

Beitrag dieser neuen Unternehmensform allerdings liegen kann, ist in der Innovation. Idealerweise können Start-ups neue Ideen, neue Anwendungen, neue Produkte und Dienstleistungen entwickeln, auf eine unbekümmertere und kreativere Art, als dies vielleicht große Unternehmen mit langen Traditionen und schwerfälligeren Strukturen gelingt.

Produktive Koexistenz

Dafür braucht es in keiner Weise den Anspruch der Disruption, also der Zerstörung des Älteren durch das Neue. Zahlreiche Beispiele erfolgreicher europäischer Industrie- und Dienstleistungsunternehmen zeigen, dass es, anders als uns dies oft der Silicon-Valley-Hype glauben machen will, zu einer sehr produktiven Koexistenz kommen kann – siehe auch das Beispiel von Runtastic und adidas.

Denn die Großen haben wiederum den größeren Markt und die besseren Vertriebsstrukturen, sodass Kooperationen wirtschaftlich hoch sinnvoll sein können. So holen sich große Industrieunternehmen über Start-ups und **Spin-offs** der universitären Forschung wichtige neue Ideen für Materialien und Prozesse.

Aber auch große Dienstleistungsunternehmen wie etwa Versicherungen profitieren von sogenannten Inkubatoren und Start-up-**Hubs**, in denen neue Services und Apps entwickelt werden. Und anders als bei großen Unternehmen kann man sich bei Start-ups tatsächlich auch

eine Kultur des Scheiterns und des daraus Lernens leisten. Eines muss allerdings klar sein: Start-ups bedrohen dann qualitative Beschäftigung, wenn sie dazu missbraucht werden, arbeits- und sozialrechtliche Standards und sinnvolle Regulierungen zu untergraben oder zu umgehen. Auch sie müssen sich daher an Kollektivverträge halten, und sie unterliegen dem Arbeitsverfassungsgesetz.

Gerne wird davon gesprochen, dass in diesen kleinen Unternehmen eben eine andere Kultur herrsche und der altmodische Arbeitsschutz hier nur ein Hindernis sei. Das ändert sich rasch, wenn ein lang geplanter Familienurlaub doch nicht wahrgenommen werden kann oder es gar zum ersten Burn-out kommt.

Keine reduzierte Standortpolitik

Das heißt zusammengefasst: Es ist gut und richtig, im Rahmen eines gesamtheitlichen Innovations-Ökosystems auch Start-ups zu stärken und ihnen eine wichtige Rolle zuzuweisen. Es wäre aber verfehlt, Standortpolitik nur mehr unter der Start-up-Perspektive zu sehen, denn Beschäftigung wird in ganz anderen Bereichen geschaffen.

Start-ups brauchen Vernetzung mit anderen großen Playern. Diese Netze sollen ihnen auch offenstehen, allerdings muss ihr Beitrag dazu sein, dass auch sie Arbeits-, Sozial- und Arbeitsverfassungsrecht und die österreichische Kultur der Arbeitsbeziehungen nicht nur respektieren, sondern auch einhalten und fördern.

Der blog.arbeit-wirtschaft.at ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „A&W“. Frisch gebloggt zeigt einige Highlights.

Wettbewerbsfähigkeit durch Lohnzurückhaltung?

Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Exportüberschüsse gelten fälschlicherweise als „gute Wirtschaftspolitik“. Dabei wird allerdings zu sehr auf den relativ kleinen Exportsektor fokussiert, die größeren heimischen Sektoren werden vernachlässigt. Da die Löhne ein wichtiger Kostenfaktor sind, wird in dieser Logik versucht, Wettbewerbsfähigkeit durch Lohnzurückhaltung zu erreichen, um mit anderen Ländern preislich mithalten zu können. Aber: Das schadet dem Konsum im Land, weil die Menschen schlicht weniger Geld zum Ausgeben haben, damit einher geht ein niedrigeres Wachstum der Gesamt-

wirtschaft. Denn der Konsum- und Servicesektor ist der mit Abstand größte volkswirtschaftliche Sektor und der größte Arbeitgeber. Der kleine Exportsektor kann das nicht kompensieren. Folglich ist eine Wirtschaftspolitik, die sich primär auf den Exporterfolg konzentriert, nicht geeignet, um die hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Vielmehr stellt sie eine Politik im Interesse einer Minderheit, nämlich der exportorientierten Industrie, dar.

Lesen Sie mehr:
tinyurl.com/y8fom8d5

Praxistest Freizeitoption: Erfahrungen von Beschäftigten

Seit nunmehr drei Jahren haben Beschäftigte in mehreren Branchen in Österreich die Möglichkeit, die kollektivvertragliche Lohnhöhung gegen mehr Freizeit einzutauschen. Die Befragungen von 18 Beschäftigten in einem Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie, in der Freizeitoption seit 2013 im Kollektivvertrag verankert ist, zeigen: Die meisten Befragten geben an, dass sie die Freizeitoption überwiegend für gemeinsame Tätigkeiten mit Kindern und Familie verwenden. Das Argument ist für Frauen wichtiger als für Männer. Positive Effekte nehmen die Befragten auch auf die Work-Life-Balance wahr. Diese ergeben sich

hauptsächlich aus der zusätzlichen Flexibilität in der eigenen (Arbeits-)Zeitgestaltung. Die Kehrseite der Medaille: Vor allem bei Angestellten wird ein Risiko zur Arbeitsverdichtung gesehen. Negative Auswirkungen auf die eigene Karriere befürchtet dagegen keine/r der Befragten. Insgesamt zeigt sich ein positives Bild des Modells, das vor allem mehr Zeitsouveränität bringt, und es beweist sich als Good-Practice-Beispiel einer innovativen Arbeitszeitpolitik.

Lesen Sie mehr:
tinyurl.com/y9ahjxlj

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:
blog.arbeit-wirtschaft.at

Sie finden uns auch auf Facebook:
facebook.com/arbeit.wirtschaft

Aus AK und Gewerkschaften

AKÖÖ:

„Gemeinsam auftreten: das bringt's!“

Journalistin Caro Lobig bei Diskussion in Steyr: „Arbeitsbedingungen wie bei Zalando gehören ins Museum.“

Absolute Kontrolle, unwürdige Arbeitsbedingungen, massiver Druck auf die Beschäftigten: Die deutsche Enthüllungsjournalistin Caro Lobig rüttelte in Steyr mit ihren Schilderungen aus den Niederungen der Arbeitswelt auf. Zum Beispiel beim Online-Riesen Zalando: „Es fehlt die menschliche Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern“, erzählte sie bei einer gemeinsamen Veranstaltung der AKÖÖ und des Museums Arbeitswelt.

Caro Lobig arbeitet für die Fernsehserie „Team Wallraff“, zuletzt drehte sie versteckt Aufnahmen über die Zustände bei Zalando und in einem privaten Pflegeheim. Sie warf damit ein Licht auf die dunkle Kehrseite der Arbeitswelt: „Hier wird man ständig getrieben, noch mehr zu leisten. Bis man nicht mehr kann.“ Digitale und Kamera-Überwa-

chung der MitarbeiterInnen, Körperkontrollen mit Metalldetektoren, Bespitzelung durch Vorgesetzte fand man bei Zalando vor. Respektloser Umgang mit Beschäftigten, kein Fachpersonal, miese Bezahlung und unmenschliche Profitorientierung kennzeichneten ein privates Pflegeheim. Zustände wie diese gehen mit einem entwürdigenden Umgang mit alten und pflegebedürftigen Menschen einher. „Wenn nur Profitinteressen im Vordergrund stehen, ist das für die Menschen tödlich“, so die Aufdeckergjournalistin.

Inzwischen wurde das Pflegeheim von der Behörde zugesperrt, bei Zalando gibt es einen höheren Lohn, weniger Überwachung und einen Betriebsrat an zwei Standorten. „Einer alleine hat keine Chance gegen solche Zustände“, betonte Lobig. „Aber sich organisieren und ge-

meinsam aufzutreten, das bringt es.“ Genau das fürchten die multinationalen Konzerne nämlich. Deshalb beschäftigen solche Firmen ganze Rechtsanwaltschordnen, um Betriebsräte zu verhindern. „Betriebsräte sind ein wichtiger Bestandteil der Demokratie“, betonte AK-Präsident Johann Kalliauer bei der anschließenden Diskussion. „Wer Betriebsräte verhindert, verhindert Demokratie.“

Druck können auch die KonsumentInnen ausüben. Lobig selbst erklärte, nicht bei Konzernen wie Amazon und Zalando zu kaufen: „Es geht ganz stark darum, diese Firmen zu einem respektvollen Umgang mit Menschen zu zwingen.“ In augenzwinkernder Anspielung auf den Veranstaltungsort sagte Lobig: „Nicht Arbeit gehört ins Museum, sondern Arbeitsbedingungen wie bei Zalando.“

Mehr: tinyurl.com/yagbr9f7

ÖGB:

Hartz IV führt zu Billigjobs und Altersarmut

Die Bedeutung der Reform am deutschen Arbeitsmarkt wird falsch eingeschätzt: niedrige Arbeitslosigkeit dank Demografie, nicht wegen Hartz IV.

„**Hartz IV macht arm**: die BezieherInnen ebenso wie die WiedereinsteigerInnen, die in Niedrigstlohnjobs gedrängt werden. Und nicht zuletzt die Alten, denn auf Hartz IV folgt Erwerbsarmut, und darauf folgt Altersarmut“, warnt Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB.

Österreich müsse daher bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik bleiben und auf Weiterbildung setzen, „statt auf die schnelle und autoritäre Vermittlung in Billigjobs, die allein dem Zweck dient, die Arbeitsmarktstatistiken zu verschönern“. Das Beispiel Deutschland ist in diesem Fall ein schlechtes: „Dort erhält mittlerweile jeder Fünfte einen Niedriglohn, und aus dem Niedriglohnsektor kommt man nur in den seltensten Fällen wieder heraus.“

Die Hartz-Reformen waren eine der radikalsten Reformen der Arbeitsmarkt-

politik in der EU. Sie haben zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit geführt und dazu, dass Arbeitslose nach ihrem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt deutlich schlechtere Löhne erhalten. Die Übertragung der Hartz-IV-Reformen auf Österreich würde wie in Deutschland zu einer weiteren Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt führen. Gewinner der Hartz-Reformen waren Unternehmen, Verlierer die ArbeitnehmerInnen und Neuen Selbstständigen. Für viele dieser Menschen wurde Hartz IV zu einer „persönlichen Sackgasse“.

„Hartz IV führt zudem zu einer Stigmatisierung der Betroffenen“, so Achitz, „weil die Verantwortung für Arbeitslosigkeit noch mehr als bisher dem Individuum zugeschrieben wird, frei nach dem Motto: Selber schuld.“ Die Erwartung,

dass mit einer solchen Regelung die Arbeitslosigkeit gesenkt werden könnte, ist außerdem eine Fehlannahme, wie nicht zuletzt das Beispiel Deutschland zeigt.

Dort ist die gesunkene Arbeitslosigkeit nämlich keineswegs auf Hartz IV zurückzuführen, sondern vielmehr auf die Demografie: „Es stimmt zwar, dass in Deutschland trotz geringeren Beschäftigungszuwachses die Arbeitslosigkeit zurückgegangen ist. Das hat aber einen ganz einfachen Grund: Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist in Deutschland von 2005 bis 2015 um vier Prozent geschrumpft, während sie in Österreich im gleichen Zeitraum um vier Prozent gewachsen ist. Es gibt also schlicht in Deutschland weniger Menschen im arbeitsfähigen Alter.“

Mehr: tinyurl.com/y8h222kc

Man kann nicht alles wissen ...

AMAG: Austria Metall AG, Österreichs größter Aluminiumkonzern in Ranshofen, einem Stadtteil von Braunau/Inn; gegründet 1938. (Seite 36)

Austria Wirtschaftsservice (AWS): Förder- und Finanzierungsbank der Republik Österreich, gegründet 2002. Die Bank vergibt jährlich rund eine Milliarde Euro an Förderungen und bietet jungen, aufstrebenden Unternehmen auch Beratungsleistungen von der Gründung bis zum Börsengang. (Seite 12)

Blockchain: Innovative Datenbank, die wie ein Register funktioniert. Über die Blockchain können Waren wie etwa Diamanten zweifelsfrei identifiziert sowie Fälschungen und Diebesgut erkannt werden. Daten über die BesitzerInnen der Waren werden in einen Datenblock verwandelt, wobei sämtliche Informationen verschlüsselt und anonym sind. Unbeteiligte können nicht erkennen, wer an der jeweiligen Transaktion beteiligt ist. Die Blockchain liegt in Kopie auf mehreren Computern, Fälschungsversuche und Manipulationen über einen einzelnen Rechner fallen daher sofort auf. (Seite 35)

Business Angel: Person, die sich an (jungen) Unternehmen beteiligt und die UnternehmensgründerInnen durch Know-how und Kontakte unterstützt. (Seite 9)

Emissionszertifikat: Grenzüberschreitender Emissionshandel ist ein zentraler Baustein der EU-Klimapolitik gemäß dem Kyoto-Protokoll. Grundidee ist, dass vor allem die Gesamtsumme der Treibhausgasemissionen relevant ist und deren vereinbarte Reduktion mithilfe von marktwirtschaftlichen Instrumenten am schnellsten und kostengünstigsten erzielt werden kann. Bei einer erlaubten Obergrenze von beispielsweise 100 Mio. Tonnen CO₂ pro Jahr, werden entsprechend dieser Menge frei handelbare Zertifikate an die Unternehmen der betreffenden Region ausgegeben. Wer unter dieser Grenze bleibt, kann seine Zertifikate verkaufen. Emissionszertifikate werden entweder von der Regierung zugeteilt oder können ersteigert werden. (Seite 35)

Fauxpas (französisch, sprich: fo'pa): Verstoß gegen gesellschaftliche Umgangsformen, Taktlosigkeit. (Seite 20)

FFG (Forschungsförderungsgesellschaft): 2004 gegründete nationale Förderstelle für wirtschaftsnahe Forschung in Österreich. Die FFG unterstützt Unternehmen, Forschungsinstitutionen und Forschende durch ein umfassendes Angebot an Förderungen und Services. Außerdem vertritt sie österreichische Interessen auf europäischer und internationaler Ebene. (Seite 13)

Fintech: Sammelbegriff für speziell im Finanzdienstleistungsbereich eingesetzte moderne Technologien. (Seite 26)

Flachsspinnerei: Schon im Mittelalter wurde zuerst wild wachsender, später auf Feldern angebauter Flachs (Lein) verarbeitet. Beim Spinnen werden die Flachsfasern zu Fäden versponnen, daraus wird dann der Leinwand (Leinwand, Linnen) gewebt.

Einen Schwerpunkt der Leinenerzeugung bildete ab dem 16. Jahrhundert neben Böhmen, Mähren und Schlesien das oberösterreichische Mühlviertel. Die auf Handarbeit basierende Flachsspinnerei und Leinweberei geriet ab dem frühen 19. Jahrhundert unter massiven Konkurrenzdruck der Baumwolle. Als Reaktion darauf errichteten italienische Großhändler die ersten Leinwandfabriken (Haslach, Lambach etc.). Im bäuerlichen Nebenerwerb und als Hausweberei blieb die Erzeugung von Bett- und Tischwäsche sowie anspruchsvoller Bekleidung aus Leinen im Mühl- und Waldviertel zum Teil bis heute erhalten. (Seite 4)

Genussschein: Das Genussrecht ist ein Anrecht auf einen gewissen Anteil am Reingewinn und/oder Liquidationserlös eines Unternehmens. Es wird im Genussschein verbrieft und beinhaltet weder ein Stimmrecht noch sonstige Rechte am Unternehmen. (Seite 39)

Gig-Economy: Bezeichnung für den Wirtschaftsbereich, bei dem Arbeit nur ad hoc vergeben wird, häufig über Online-Plattformen wie Uber u. Ä. Der Begriff nimmt Bezug auf die Art und Weise, wie viele MusikerInnen arbeiten, nämlich in Form einzelner Auftritte (Gigs). (Seite 20)

Goodie: Werbegeschenk, kostenlose Beigabe. (Seite 29)

Hub: Drehkreuz, Treffpunkt. (Seite 43)

Jahoda, Marie: österreichische Sozialpsychologin und Sozialdemokratin (1907–2001); gemeinsam mit ihrem Mann Paul Felix Lazarsfeld und Hans Zeisel untersuchte sie 1932 die Auswirkungen langer Arbeitslosigkeit. Die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ in Form einer teilnehmenden Beobachtung gilt als Meilenstein der empirischen Sozialforschung. Die AutorInnen waren nicht nur neutrale Beobachter, sondern initiierten auch Kleidersammlungen, Turnkurse etc. Marie Jahoda emigrierte nach ihrer Verhaftung und der Aberkennung der österreichischen Staatsbürgerschaft 1937 nach England und danach in die USA. (Seite 4)

Krupp, Arthur: österreichischer Industrieller (1856–1938); übernahm nach dem Tod seiner Eltern mit 23 Jahren die von seinem Vater gegründete Bernsdorfer Metallwarenfabrik. (Seite 4)

Lassalle, Ferdinand: deutscher Schriftsteller, Politiker und Wortführer der frühen Arbeiterbewegung (1825–1864); gilt als einer der Gründerväter der SPD. Lassalles Idee des Sozialismus war genossenschaftlich und preußisch-nationalstaatlich orientiert. Damit geriet er in Gegensatz zu der von Karl Marx und Friedrich Engels dominierten Lehre, die revolutionär und international ausgerichtet war. (Seite 4)

MCN (Millennium Communication Network): Der Telekomanbieter, der damals mehrheitlich der Millennium Privatstiftung des österreichischen Bauunternehmers und Investors Georg Stumpf gehörte, schlitterte 2001 in die Pleite. (Seite 36)

Mindset: Mentalität. (Seite 26)

Nachrangiges Darlehen: Darlehen, das im Falle einer Insolvenz in dem Sinne nachrangig behandelt wird, als es erst nach den anderen Verbindlichkeiten bedient wird. Die Rückzahlung an die Darlehensgeber erfolgt daher erst, nachdem alle anderen (nicht nachrangigen) Gläubiger (z. B. Lieferanten, Banken) in voller Höhe ausbezahlt wurden. Das damit verbundene höhere Risiko der nachrangigen Darlehen wird in der Regel durch einen gegenüber „normalen“ Krediten höheren Zins oder eine zusätzliche Gewinnbeteiligung vergütet. (Seite 39)

Pitch (engl.: werfen, neigen; Tonhöhe): Hier: (Verkaufs-)Präsentation. (Seite 27)

Ridesharing: Bezeichnung für spontane, über Online-Plattformen organisierte Fahrgemeinschaften. Über Smartphones werden registrierte User, die bereits im Straßenverkehr unterwegs sind, vernetzt und die Wegstrecken so optimiert, dass die Abweichung von der ursprünglich geplanten Route des Fahrers minimal wird. (Seite 20)

Rollout: Veröffentlichen und Verteilen von Softwareprodukten. (Seite 35)

Skalierbarkeit: In der Ökonomie: Möglichkeit, für ein Produkt oder eine Dienstleistung mit gleichbleibendem bzw. nur gering erhöhtem Ressourceneinsatz einen immer größeren Markt zu erreichen. (Seite 26)

Social Impact Award: 2009 an der WU Wien gegründeter Award, der aktuell in 10 Ländern angeboten wird (social impact = gesellschaftliche Auswirkung). Studierende werden eingeladen, eigene Projektideen zu entwickeln, um gesellschaftliche Probleme unternehmerisch und kreativ zu lösen. 2016 wurden in ganz Österreich 21 interaktive Workshops für über 300 TeilnehmerInnen zu Themen wie Ideengenerierung oder Konzeptionierung organisiert. 73 Studierenden-Teams haben innovative Social-Business-Ideen entwickelt. (Seite 30)

Spin-off: Ableger. (Seite 43)

Todesko (Todesco), Hermann: Industrieller, Bankier und Philanthrop (1791–1844); errichtete 1832 die „Marienthaler Baumwoll-Gespinnst und Woll-Waaren-Manufactur-Fabrik“ und ließ dort später eine Schule und eine Art Kindergarten errichten, der bis 1970 weiter bestand. (Seite 4)

Traffic: Datenaufkommen bei Computernetzwerken; BesucherInnen-Zahlen bei Webseiten. (Seite 27)

Validierung: Erklärung der Rechtsgültigkeit. (Seite 35)

Wertheim, Franz: österreichischer Freiherr und Industrieller (1814–1883); als Sohn einer wenig begüterten jüdischen Kaufmannsfamilie begann er 1841 mit der Werkzeug-Erzeugung in seiner Heimatstadt Krems. Nur vier Jahre später war er k. k. Hof-Werkzeugfabrikant. 1852 begann er mit dem Bau von feuerfesten und einbruchssicheren Kassen, 1876 mit Stahlpanzerkassen und begründete damit den Ruf der „Wertheim-Kassen“. (Seite 4)



Auf der Suche nach Industrie-4.0-Pionieren Die vierte industrielle Revolution im Werden

Christoph E. Mandl

Varia

2017 / 164 Seiten / EUR 34,90

ISBN 978-3-99046-271-3

Welche Realität steckt hinter Begriffen wie Industrie 4.0, vierte industrielle Revolution, Smart Manufacturing, Factories of the Future? Inwiefern verändern Digitalisierung, Hochautomatisierung, Robotik, Vernetzung und 3D-Druck die Arbeitsbedingungen, die Wettbewerbsfähigkeit, aber auch die Kunden-Lieferanten-Beziehungen? Christoph Mandl spricht mit MitarbeiterInnen, die mit Robotern zusammenarbeiten, begleitet WerksleiterInnen durch Losgröße-1-Fertigung und begibt sich auf die Suche nach Pionierunternehmen modernster Produktion. Er zeigt, wie Digitalisierung und Automatisierung die Arbeitsbedingungen und Lebensumstände verändern und macht uns zu Zeuginnen, wie Vernetzung und Globalisierung Hand in Hand gehen.

BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

Name

Vorname

Firma/Institution

Telefon

E-Mail

Anschrift

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift



**MITREDEN!
MITGESTALTEN!**

FAIRE ARBEIT 4.0

Wir diskutieren!

Digitalisierung und Automatisierung bestimmen nicht nur die aktuellen Entwicklungen in der Industrie, sondern betreffen die gesamte Arbeitswelt von morgen.

Wie gestalten wir die Zukunftsszenarien mit, wie erkennen wir entstehende Chancen und wie wenden wir drohende Gefahren ab, um Sicherheit und eine faire Verteilung auch für künftige Generationen zu sichern?

Wir sind in ganz Österreich unterwegs um diese Fragen mit euch zu diskutieren. Sei dabei – es geht um nichts weniger als unsere Zukunft!

Mehr Informationen auf
www.arbeitfairgestalten.at

**MITREDEN!
MITGESTALTEN!**

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW