edition sigma

Claudia Gather, Ingrid Biermann,
Lena Schürmann, Susan Ulbricht,
Heinz Zipprian (Hg.)

Die Vielfalt der Selbständigkeit

Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

58/59

https://doi.org/10.5771/9783845267645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Die Vielfalt der Selbständigkeit

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

HWR Berlin Forschung

58/59

Eine Veröffentlichung der
Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin

Badensche Str. 52
D-10825 Berlin

Herausgegeben von
Christoph Dörrenbächer
Marianne Egger de Campo
Wolfgang Kühnel
Friederike Maier
Olaf Resch

Die Reihe HWR Berlin Forschung schließt an die Reihe fhw forschung der vormaligen Fachhochschule für Wirtschaft Berlin an, aus der die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin 2009 hervorgegangen ist.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Claudia Gather, Ingrid Biermann,
Lena Schürmann, Susan Ulbricht,
Heinz Zipprian (Hg.)

Die Vielfalt der Selbständigkeit

Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel

Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

edition
sigma

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Das zugrunde liegende Forschungsvorhaben „Der Erfolg selbständiger Frauen – Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie“ wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfond (ESF) – unter den Förderkennzeichen 01FP1165 und 01FP1166 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt allein bei den Autor/inn/en.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

ISBN 978-3-89404-799-3 ISSN 0945-4926

© Copyright 2014 by edition sigma, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz Printed in Germany

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Inhalt

Einleitung: Sozialwissenschaftliche Perspektiven 7
Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht, Heinz Zipprian

TEIL 1: (WEIBLICHE) SELBSTÄNDIGKEIT IN THEORIE UND GESCHICHTE

Wiederkehr der Vergangenheit? 21
Selbständige um 1900
Dorothea Schmidt

Auf dem Weg zu genderspezifischen Modellen in der Gründungsforschung 37
Candida G. Brush, Anne de Bruin, Friederike Welter

Selbständigkeit von Frauen 49
Forschungsperspektiven und -resultate aus dem skandinavischen Raum
Leona Achtenhagen

TEIL 2: EINKOMMEN, SOZIALE SICHERUNG UND FINANZIERUNG

Erwerbsarmut von Selbständigen 63
Spielt das Geschlecht eine Rolle?
André Pahnke, Eva May-Strobl, Stefan Schneck

Die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit 85
Daniel S. J. Lechmann

Einkommensrisiko Mutterschaft? 93
Selbständige und abhängig beschäftigte Frauen im Vergleich
Patricia Bliemeister

Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes 111
Fragen der sozialen Sicherung
Uwe Fachinger

„Bloß keine Schulden!“ 135
Finanzierungsverhalten von Gründerinnen und Gründern
Claudia Gather, Tanja Schmidt, Susan Ulbricht, Margarita Tchouvakhina

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

TEIL 3: LEBENSLAUF UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE

Selbständigkeit und Familie 165
Zur Pluralität von Vereinbarkeitsmustern in der nicht abhängigen Erwerbstätigkeit
Ingrid Biermann

Karriere zu zweit – Haushalt allein? 189
Selbständige Frauen in Beruf und Partnerschaft
René Leicht, Beate Cesinger, Stefanie König, Marc Langhauser

Solo-Selbständigkeit zwischen Sicherheitsdefizit und Standardisierungsaversion 213
„Aber ich leb‘ lieber mit dieser Unsicherheit als mit dieser Sicherheit“
Laura Hanemann

Erfolgreiche Erwerbsteilhabe 231
Selbständigkeit im Kontext moderner Lebensführung von Frauen
Lena Schürmann

Zusammenhänge zwischen Lebensläufen, Gründungsmotiven und wirtschaftlichem Erfolg 251
Dilani Jayawarna, John Kitching, Julia Rouse

TEIL 4: HETEROGENITÄT VON GRÜNDUNGEN NACH BRANCHEN

Arbeitsverhältnisse von Modedesigner/inne/n 271
Zur geschlechtsspezifischen Logik der Modebranche
Alexandra Manske

Von der abhängigen Beschäftigung zur beruflichen Selbständigkeit 287
Berufsbiographische Erfahrungen und Gründungsmotivationen von Chemikerinnen in Deutschland
Ute Pascher-Kirsch

Geschlecht, Ethnizität und Migration 307
Eine Fallstudie zu schwarzen selbständigen Frauen
Cynthia Forson

Autorinnen und Autoren 327

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Einleitung: Sozialwissenschaftliche Perspektiven

Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht, Heinz Zipprian

Aus dem Blickwinkel der Soziologie sind Selbständigkeit und Unternehmensgründungen außerordentlich vielgestaltige Phänomene, deren Erforschung nicht nur die Arbeitssoziologie, sondern eine Fülle von Teildisziplinen des Faches auf den Plan ruft – wirtschafts-, organisations- und familiensoziologische Fragestellungen sind ebenso tangiert wie Fragen des Lebenslaufs, der Geschlechterverhältnisse und der Sozialpolitik. Anders als die in der deutschen Gründungsforschung vorherrschende, stark betriebswirtschaftlich ausgerichtete Forschungsrichtung (siehe beispielsweise Mugler/Fink 2009), die in erster Linie der Frage nachgeht, wie man mit Wachstumschancen versehene Gründungen und innovativ handelnde Entrepreneure erkennen und, gegebenenfalls, gezielt fördern kann, vermag die Soziologie der Selbständigen bislang weder mit einem geschlossenen Theoriekonzept noch mit einem allseits anerkannten Forschungsansatz aufzuwarten. Stattdessen suchen die Sozialwissenschaften, nicht zuletzt deshalb, weil die Fokussierung auf die Innovations- und Wachtumsorientierten unter den Selbständigen unweigerlich darauf hinausliefe, den größten Teil des tatsächlichen empirischen Gründungsgeschehens zu vernachlässigen,[1] einen breiteren, über die rein (betriebs-)wirtschaftlichen Aspekte hinausgehenden Zugang und fragen, wie die Landschaft der Selbständigkeit und insbesondere die Dynamik des Gründungsgeschehens in ihrer Heterogenität wissenschaftlich erfasst werden können.

Das neuerdings gewachsene Interesse der Soziologie an diesem Gegenstand wurde wohl auch durch den sichtbaren Bedeutungswandel selbständiger Erwerbsarbeit geweckt (z.B. Bührmann/Pongratz 2010).[2] Seit den 1980er Jahren zeichnet sich eine Zunahme selbständiger Erwerbsarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt ab. Im Jahr 2012 betrieben knapp 4,2 Mio. Personen ein eigenes Unternehmen oder einen eigenen Betrieb.[3] Das entspricht einer Selbständigenquote von

1 Laut KfW-Gründungsmonitor 2011 (Hagen et al. 2011: 89) hielten weniger als 15% der Gründer/innen in Deutschland ihre eigene Gründung für innovativ.

2 So konstituierte sich unter der Federführung von Hans Pongratz und Andrea Bührmann im November 2013 erstmalig ein Arbeitskreis innerhalb der Sektion „Arbeits- und Industriesoziologie“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie zum Thema „Die Arbeit der Selbständigen“.

3 Mikrozensusdaten des Statistischen Bundesamtes, zit. nach: ifm-Bonn: „Selbständige/ Freie Berufe“, www.ifm-bonn.org/statistiken/selbststaendigefreie-berufe (14.1.2014). Auch die nachstehenden numerischen Angaben dieses Absatzes entstammen dieser Quelle.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

rund 11%. Gut 2,8 Mio. der Selbständigen waren Männer (Selbständigenquote 14%) und knapp 1,4 Mio. Frauen (Selbständigenquote 7,5%). Blickt man gut 20 Jahre zurück, so waren damals nur knapp 1,9 Mio. Männer und 726.000 Frauen selbständig. Die Selbständigkeit hat also für beide Geschlechter als Erwerbsoption an Attraktivität gewonnen. Auch in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht lässt sich ein erheblicher Bedeutungswandel konstatieren, da seit den späten 1990er Jahren die systematische Förderung der Selbständigkeit als ein Ausweg aus der Beschäftigungskrise und eine Antwort auf den strukturellen Wandel der Erwerbsarbeit angesehen wurde. Doch wichtiger als die rein quantitative Zunahme der Selbständigkeit sind zweifellos die damit verbundenen strukturellen Veränderungen, denn mit dem Anstieg wuchs zugleich der Anteil an Soloselbständigen, während parallel dazu die Quote der in Vollzeit betriebenen Unternehmungen deutlich sank. 2012 arbeiteten 67% der selbständigen Frauen und 57% der selbständigen Männer ohne Beschäftigte, die Mehrheit von ihnen in Teilzeit- und Nebenerwerbsbetrieben.

Flexibilisierung, Tertiarisierung, Prekarisierung sind die Schlagworte, mit denen diese Trends charakterisiert werden können. Dabei handelt es sich um allgemeine strukturelle Veränderungen von Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit, die sich freilich auch unmittelbar auf den selbständigen Erwerb auswirken. Die in der Soziologie des abhängigen Erwerbs bereits gut untersuchte und als „Erosion der Normalarbeit“ diskutierte Destandardisierung von Erwerbsverläufen, die mit diesen Entwicklungen einhergeht (z.B. WSI-Mitteilungen 2011), zeitigt vor allem im Gründungsgeschehen sichtbare Spuren. Erwerbsformen „jenseits des Normalunternehmers“ (Betzelt/Fachinger 2004), geprägt von tendenziell niedrigen Einkommen, disruptiven Verläufen und großen Lücken und Risiken im Bereich sozialer Sicherung, sind inzwischen häufig der Regelfall. Gleichwohl wäre es verkürzt, das Gründungsgeschehen ausschließlich als das Resultat veränderter Arbeitsmarktbedingungen zu begreifen und das Gros der Gründer/innen lediglich als prekäre Randfiguren des Arbeitsmarktes (Bögenhold/Fachinger 2012), atypisch Beschäftigte und Opfer der Deregulierung der Erwerbsarbeit zu beschreiben. Denn dann würde man vernachlässigen, dass individuelle Ansprüche an eine selbstbestimmte Gestaltung der Erwerbsbiographie das Gründungsgeschehen eben auch unter den hier beschriebenen restriktiven Bedingungen prägen. Schließlich verweist der Eintritt in die Selbständigkeit stets auf ein hohes Maß an eigenaktiven Gestaltungsleistungen der Erwerbsindividuen, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Gründungen aus der Arbeitslosigkeit handelt oder mit dem Weg in die Selbständigkeit langfristige, individuelle Lebensziele realisiert werden sollen.

Eine soziologische Gründungsforschung, die der Komplexität und Dynamik des Gegenstands gerecht werden will, muss vor allem dann multiperspektivisch verfahren, wenn sie die Untersuchung der Selbständigkeit von Frauen oder, all-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gemeiner gesprochen, die Bedeutung des Wandels der Geschlechterverhältnisse für die Selbständigkeit in den Mittelpunkt stellt. Gerade im Bereich der Selbständigen zeigt sich das Wechselspiel von maßgeblich über die Geschlechterkategorie bestimmten Erwerbsverläufen, Karrierewegen, Chancen und Hindernissen besonders deutlich, ebenso wie umgekehrt die Wirkungen der Erwerbssphäre auf Geschlechter- und Paararrangements sichtbar werden.[4] Dieser doppelte Strukturwandel von Arbeitswelt und Geschlechterverhältnis, der unter anderem auch zu einer verstärkten Angleichung männlicher Erwerbsverläufe an bis dato für weiblich gehaltene Muster führt (Stichwort: Anstieg prekärer männlicher Selbständiger, vorwiegend im Dienstleistungssektor, deren Erwerbsverläufe von Diskontinuität und Sicherungslücken geprägt sind), gerät nachgerade deshalb in den Blick, weil die mit der Erwerbsform der Selbständigkeit assoziierbaren Lebensmodelle vergleichsweise unbestimmt sind. Die „Normalbiographie", samt der damit verbundenen legitimen Muster von Geschlecht, ist ein exklusiv auf die Sphäre des abhängigen Erwerbs zielendes Konstrukt. Schon die „Gründung", der Übergang in die Selbständigkeit, ist, aus der Perspektive der Soziologie des Lebenslaufs betrachtet, zumeist eine unsichere und unbestimmte Statuspassage, zumal das klassische Unternehmermodell einer einträglichen, lebenszeitlichen, auf Wachstum angelegten und womöglich vererbbaren Selbständigkeit in den wenigsten Fällen adäquat ist. Insofern sie nicht bruchlos durch das normative Leitbild von Entrepreneurship ersetzt werden können, büßen die soziokulturellen und institutionellen „Leitplanken" des normalen Lebens- und Erwerbsverlaufs beim Übergang in die Selbständigkeit erheblich an Relevanz ein.

Der hier in seinen Umrissen grob skizzierte, äußerst vielschichtige Zusammenhang von Selbständigkeit, Arbeitsmarktwandel und Geschlechterverhältnis lässt sich, wie die Beiträge des vorliegenden Bandes zeigen, in eine Fülle verschiedenster Forschungsfragen aufschlüsseln, die, bei aller sonstigen Verschiedenheit in Gegenstand, Methode und Begrifflichkeit, miteinander teilen, dass sie, im Vergleich mit der betriebswirtschaftlichen Gründungsforschung, eine erweiterte Sichtweise vertreten, mithin auf die Rekonstruktion der Kontextbedingungen von Gründung und Selbständigkeit abstellen.

4 Als ein Beispiel unter vielen sei hier die Frage der Mutterschaft genannt. Zwar gibt es seit 2010 eine europäische Gleichstellungsrichtlinie für Selbständige, aber anders als in der abhängigen Erwerbsarbeit sind selbständige Mütter bislang weder durch ein Mutterschaftsgeld abgesichert, noch bestehen, abgesehen von der Krankenversicherungspflicht, Regelungen zur Einbindung in die Systeme der Alterssicherung oder zur Absicherung bei Auftragslosigkeit. Man kann vermuten, dass die Altersdifferenzierung weiblicher Gründerinnen – die zahlenmäßig größte Gruppe von Frauen, die sich selbständig machen, gehören zur Altersgruppe zwischen 45 und 50 Jahren – unter anderem mit diesen Problemlagen zusammenhängt.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Von daher fügen sich auch die hier präsentierten Texte, die in fachlicher Hinsicht allesamt im Grenzgebiet zwischen Wirtschaftswissenschaften und Soziologie angesiedelt sind, in ihrer Summe zwar nicht zwanglos zu dem einen, konsistenten Entwurf einer Soziologie der Selbständigkeit, ihre große theoretische und empirische Vielfalt ist aber dennoch mehr als bloße Beliebigkeit. Mit dieser Diversifikation von Forschungs- und Theorieansätzen verbindet sich nämlich auch die Hoffnung auf die dringend erforderliche Verbesserung der empirischen Datenlage für den Gegenstandsbereich sowie die systematische Aufarbeitung bislang vernachlässigter Fragestellungen.

Vergleicht man den Stand von Forschung und Theoriebildung im Bereich der Selbständigkeit mit dem Forschungsstand im Sektor der abhängigen Beschäftigung, so geraten die eklatanten Defizite der Entrepreneurshipforschung in den Blick. Aus der Sicht der Sozialwissenschaften ist dieser Ansatz, der den Fokus der Betrachtung auf den eigentlichen Gründungsvorgang legt – wobei dies zumeist ergänzt wird um die Frage nach den relevanten Persönlichkeitsmerkmalen der (erfolgreichen) Gründerperson –, vor allem deshalb unzureichend, weil er die meisten Kontextbedingungen von Unternehmensgründungen (politisch-rechtliche Rahmenbedingungen, Marktlagen, soziokulturelle Determinanten, Berufsbiographien, Haushaltssituation, Partnerschaft etc.) ausblendet.[5] Die normativen Konnotationen dieser Art von Gründungsforschung, die sich nicht zuletzt in der engen Verflechtung von Forschung auf der einen und „praktischer" Gründungsförderung auf der anderen Seite widerspiegeln, haben sich jedenfalls als wenig hilfreich für die Entwicklung einer den empirischen Verhältnissen angemessenen Theorie erwiesen.[6] Demgegenüber entspringt die Vielfalt der in diesem Band versammelten Beiträge dem Wunsch, die für die Sphäre des abhängigen Erwerbs etablierten „Qualitätsstandards" der arbeitssoziologischen Forschung auch in die Beschäftigung mit der Selbständigkeit hineintragen zu können.

Der Band geht im wesentlichen zurück auf eine Tagung, die im Juni 2013 im Rahmen des Forschungsprojekts „Der Erfolg selbständiger Frauen – Lebensver-

5 Darauf hat bereits Patricia Thornton (1999) hingewiesen, die in der vorherrschenden unreflektierten Beschränkung auf die Angebotsperspektive (Geschäftsidee und Gründerperson) das wesentliche Hindernis für eine umfassende und systematische Theoriebildung sieht.

6 Der Mangel an begrifflicher Systematik, der aus dem Festhalten am Entrepreneurshipkonzept von Selbständigkeit resultiert, zeigt sich besonders deutlich, wenn man die mehr als hundert Professuren, die aus Fördermitteln des EXIST-Programms (finanziert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) seit den späten 1990er Jahren an deutschen Hochschulen eingerichtet wurden, um Gründungsforschung zu betreiben und die Gründungschancen von Hochschulabsolventen zu verbessern, ins Verhältnis setzt zum damit erzielten Fortschritt der Theorieentwicklung. Vgl. hierzu Kulicke et al. (2012: 58ff.).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

läufe zwischen Familie und Ökonomie“ (gefördert von Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfond von 2011–2014 am Harriet Taylor Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin) stattfand. Im Mittelpunkt der Tagungsdiskussion standen neuere Befunde zur Heterogenisierung und Flexibilisierung von Selbständigkeit in einer Lebenslauf- und Geschlechterperspektive. Die inhaltliche Gliederung des Bandes, der in vier Kapitel unterteilt ist, schuldet sich dem Wunsch, die empirische Vielfalt und Komplexität des Gegenstandes jenseits der in der Gründungsforschung verbreiteten Stereotypen (vgl. Bührmann/Hansen 2006) zu erschließen und vor allem den Kontext von Gründung und Selbständigkeit stärker zu beleuchten. Dem ersten Teil, der Texte zu den historischen und begrifflich-theoretischen Grundlagen des Themenfeldes umfasst, folgt ein Kapitel, das die Einkommenssituation von selbständigen Frauen (und Männern) sowie Fragen der spezifischen Arbeitsmarktrisiken und der sozialen Sicherung behandelt. Der dritte Teil ist dem Zusammenhang von Geschlechterverhältnissen und den Berufs- und Lebensverläufen Selbständiger gewidmet. Den Schwerpunkt des vierten Kapitels bilden Studien zu branchenspezifischen Bedingungen von Gründung und Selbständigkeit.

Teil 1: (Weibliche) Selbständigkeit in Theorie und Geschichte

Worin liegen Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen selbständigen Tätigkeiten um 1900 und heutzutage, rund ein Jahrhundert später? Haben wir es bei der neuen Vielfalt der Selbständigen mit einer „Wiederkehr der Vergangenheit“ zu tun, fragt *Dorothea Schmidt*. Was verbindet Frauen und Männer von damals, die sich als Wäscherinnen oder wandernde Maurer verdingten, mit den Solo-Selbständigen der Gegenwart? Die Autorin zeigt historische Kontinuitäten auf, verweist aber auch auf deutliche Veränderungen. Damals wie heute wiesen Selbständige von den Arbeitssituationen wie von den Einkommensverhältnissen her eine enorme Spannweite und Heterogenität auf, wenngleich die Sektoren und Branchen, in denen sie tätig waren, sich inzwischen meist erheblich gewandelt haben. Auch das Verhältnis zu größeren Unternehmen gestaltete sich damals in vielen Fällen anders, da diese eher die vertikale Integration vorgelagerter Produktionsstufen zum Ziel hatte, während heutzutage vielfach Outsourcing angesagt ist, also nicht zum Kern zählende Betriebseinheiten in die Selbständigkeit entlassen werden. Technische Neuerungen, so zeigt sie, führten nicht, wie damals angenommen, zur dauerhaften Verdrängung von Kleinbetrieben. Allerdings haben sich die Werte und Motive, die mit Unternehmertum und Selbständigkeit einhergehen, seither deutlich gewandelt.

Gewinnt die wissenschaftliche Analyse der Gegenwart im Bereich des selbständigen Erwerbs mit der Einführung der historischen Perspektive eine neue Tiefendimension, so erwachsen dem theoretischen Diskurs zur Erklärung ge-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

schlechtsspezifischer Unterschiede bei Gründungen und in der Selbständigkeit, der in Deutschland, anders als etwa in den skandinavischen Ländern oder in Nordamerika, nicht sonderlich entwickelt ist, neue Impulse durch die Rezeption der internationalen Diskussion zu „women entrepreneurship". *Candida Brush, Anne de Bruin* und *Friederike Welter*, drei Vertreterinnen des vor 15 Jahren in den Vereinigten Staaten gegründeten DIANA-Project, dessen Ziel die weitere theoretische Fundierung der Forschung zur weiblichen Selbständigkeit ist, präsentieren in ihrem Beitrag „Auf dem Weg zu genderspezifischen Modellen in der Gründungsforschung" einen Abriss dieser Diskussion. Der Beitrag stellt ein Theoriekonzept vor, das geschlechtsspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten über die vielfältige Einbettung unternehmerischen Handelns in Verbindung mit individuell differierenden Wahrnehmungen erklärt. Wirtschaftliches Handeln, so die Autorinnen, kann nicht losgelöst von sozialen Strukturen, kulturellen Hintergründen und Beziehungen verstanden werden.

Trotz weitreichender Gleichstellung der Geschlechter und großer politischer Anstrengungen zur Schaffung von Chancengleichheit, ist auch in Schweden das Unternehmerbild männlich und der Anteil der selbständigen Frauen bleibt mit knapp 25% weit hinter dem der selbständigen Männern zurück. *Leona Achtenhagen* gibt in ihrem Beitrag einen Überblick über die „Selbständigkeit von Frauen in Skandinavien". In Schweden wurden erhebliche Forschungsanstrengungen unternommen, um dieses Thema zu untersuchen. Interessant für die deutsche Diskussion ist, dass der Fokus dieser Untersuchungen, über die in dem Beitrag berichtet wird, ein anderer ist als in Deutschland. Es geht nicht darum, die Unterschiede zu den Männern herauszuarbeiten (und dabei die männlichen Gründer als Maßstab zu setzen), insbesondere da es mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede gibt. Stattdessen müssten Charakteristika im Hinblick auf die Selbständigkeit von Frauen in den Blick gelangen. Ziel der Forschung könne es nicht sein, so die Autorin, Frauen in die Entrepreneurshiptheorie einzupassen, vielmehr gehe es darum, die Theorien unter einer Genderperspektive weiter zu entwickeln.

Teil 2: Einkommen, soziale Sicherung und Finanzierung

Der Beitrag von *André Pahnke, Eva May-Strobl* und *Stefan Schneck*: „Erwerbsarmut von Selbständigen: Spielt das Geschlecht eine Rolle?" analysiert die Einkommenssituation der Selbständigen unter besonderer Berücksichtigung der Selbständigen in der Grundsicherung auf der Datengrundlage des „Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung" (PASS) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Es wird die Frage gestellt, ob Frauen stärker von Einkommensarmut betroffen sind als Männer. Im Fokus der Untersuchung stehen zum einen soziodemografische und erwerbsbiographische Merkmale der Selbständigen in der Grundsicherung. Unterscheidungsmerkmale zu den Selbständigen mit exis-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

tenzsichernden Einkommen werden herausgearbeitet. Zum anderen werden Ursachen der Hilfsbedürftigkeit untersucht, z.B. ob wirtschaftliche Probleme, wie Anlaufverluste in der Gründungsphase oder familiäre Umstände für nicht existenzsichernde Einkommen verantwortlich sind. Das Ergebnis insgesamt ist: Es gibt keine geschlechtsspezifische höhere Betroffenheit von selbständigen Frauen in der Grundsicherung.

Daniel Lechmann untersucht „die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit" anhand eines aktuellen Datensatzes aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Lechmann unterscheidet nach unbereinigter (44%) und bereinigter (24%) Einkommenslücke und diskutiert verschiedene Erklärungsansätze (Arbeitszeit, Humankapital, Branchen, Gründungsmotive, Diskriminierung), wobei die Faktoren Arbeitszeit und Humankapital die höchste Erklärungskraft aufweisen. Der Einkommensunterschied in der Selbständigkeit ist doppelt so hoch wie in der abhängigen Erwerbsarbeit (dort beträgt er 11%). Diese Lücke ist nicht erklärbar und möglicherweise auf Diskriminierung zurück zu führen.

In ihrem Beitrag „Einkommensrisiko Mutterschaft? Selbständige und abhängig beschäftigte Frauen im Vergleich" vergleicht *Patricia Bliemeister* die Einkommenseinbußen nach der Geburt eines (ersten) Kindes von selbständigen und abhängig beschäftigten Müttern. Die Datengrundlage dafür bildet das Tax Payer Panel 2001–2006. Hierbei handelt es sich um eine im Längsschnitt verknüpfte Einkommensteuerstatistik mit einem sehr hohen Stichprobenumfang von 18,5 Mio. Steuerpflichtigen (veranlagte Steuerfälle). Bliemeister zeigt, dass das mittlere Einkommen im Jahr vor der Geburt unabhängig vom Erwerbstypus stets geringer ist als das mittlere Einkommen der kinderlosen Frauen. Dies kann man auf das geringere Lebensalter und die geringere Berufserfahrung in der Gruppe der zukünftigen Mütter zurückführen. Insgesamt stellt sich die Einkommenssituation selbständiger Frauen als sehr heterogen dar. Weit weniger als die Hälfte der untersuchten Frauen weist ein existenzsicherndes Einkommen auf. Dennoch, so der Befund der Autorin, gelingt es dem Durchschnitt der selbständigen Frauen, die Einkommenslücke, die im Jahr der Geburt eines Kindes entsteht, spätestens zwei Jahre später wieder zu schließen.

Die soziale Sicherung ist Thema des Beitrags von *Uwe Fachinger*, wobei er sich vor allem mit der Gruppe der „Selbständigen als Grenzgänger des Arbeitsmarktes" befasst. Dieses Grenzgängertum zeichnet sich durch folgende – oft kumulierende Merkmale – aus: instabile Erwerbstätigkeit, Wechsel zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit, Mehrfachbeschäftigung, geringes Einkommen, hohe Einkommensmobilität, hohes Risiko der Arbeits- bzw. Auftragslosigkeit, Risiko von Zahlungsausfällen. Fachinger zeigt anschaulich für die Bereiche der Alterssicherung, der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Versicherung gegen Auftragslosigkeit/Arbeitslosigkeit, dass die aus der abhängigen Dau-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

erbeschäftigung hervorgegangenen Konstruktionsprinzipien sozialer Sicherung nicht unproblematisch sind, wenn man von den „Grenzgängern der Arbeitsmarktes“ ausgeht. Hier drohe die Gefahr einer „Verstetigung der Prekarisierung“. Wer ist vor allem von einer unzureichenden Absicherung betroffen? Auf der Basis von Mikrozensusdaten zeigt der Autor, dass es sich dabei in erster Linie um Soloselbständige („als prinzipiell auf sich allein gestellt“) und hier vor allem um soloselbständige Frauen handelt.

Claudia Gather, Tanja Schmidt, Susan Ulbricht und *Margarita Tchouvakhina* untersuchen das „Finanzierungsverhalten von Gründerinnen und Gründern“. Die Autorinnen gehen dabei einer wenig untersuchten Frage nach, nämlich wie Gründungen erwerbsbiographisch und damit auch einkommensbiographisch eingebettet sind und inwieweit hier geschlechtsspezische Einflussfaktoren wirken. Der Aufsatz bearbeitet die Fragestellung anhand der Auswertung von qualitativen und quantitativen Daten. Besonders stark wurde in der bisherigen Literatur das Argument einer größeren Risikoaversion von Frauen in Bezug auf die Höhe ihres Startkapitals gemacht. Demgegenüber vertritt der vorliegende Beitrag die These, dass es sich hierbei nicht um eine allgemeine geschlechtsspezifische Differenz der Risikobereitschaft handelt, sondern durchaus um ein Muster ökonomischer Rationalität: Frauen verfügen, abhängig von der vorherigen Erwerbsbiographie, zum Gründungszeitpunkt durchschnittlich über geringere Ressourcen.

Teil 3: Lebenslauf und Geschlechterverhältnisse

Der Beitrag von *Ingrid Biermann* befasst sich mit dem Thema „Beruf und Familie in der Selbständigkeit“. Er geht von der Veränderung weiblicher Erwerbsverläufe aus – weg von der Hausfrauenehe und hin zum Anspruch der Eigenständigkeit und der Gleichberechtigung weiblicher Erwerbskarrieren. Die Autorin geht von einem breit angelegten Begriff der „Vereinbarkeit“ aus. Darunter versteht sie nicht nur die Doppelgleisigkeit von Berufstätigkeit und Elternschaft, sondern auch den (zeitweiligen) Verzicht auf Familienpläne. Während die Forschung beim Thema der Vereinbarkeit in der Selbständigkeit häufig von der familienangepassten Kleinselbständigkeit von Frauen ausgeht, entwickelt der Beitrag die These einer Pluralität von Vereinbarkeitsmustern im nicht abhängigen Erwerb. Dafür bezieht er sich auf Daten, die neue Trends in der Frauenselbständigkeit abbilden sowie auf Aussagen selbständiger Frauen und Männer in qualitativen Interviews. Dies mündet in Überlegungen zu Fragen, wie (private) Lebensbedingungen und Merkmale der Selbständigkeit gleichermaßen Einfluss nehmen auf die konkreten Vereinbarkeitsmuster.

René Leicht, Beate Cesinger, Stefanie König und *Marc Langhauser* untersuchen, in welchen Erwerbskonstellationen sich sogenannte „Doppelkarrieren“ am besten umsetzen lassen. Die empirische Basis ihres Beitrags zu „Karriere zu

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

zweit, Haushalt allein?“ beruht auf Daten des Mikrozensus, den Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes sowie auf qualitativen ExpertInneninterviews und einer quantitativ ausgerichteten eigenen Erhebung. Zentrales Ergebnis des Projekts ist, dass die in einer Beziehung lebenden Partner weit häufiger eine jeweils eigene Karriere realisieren können, wenn beide selbständig statt abhängig erwerbstätig sind oder wenn zumindest eine der zusammenlebenden Personen auf „eigene Rechnung“ arbeitet. Häufig sind es die rigiden arbeitsorganisatorischen Anforderungen in einer abhängigen Beschäftigung, die den Weg zu gemeinsamen Karrieren versperren. Berufliche Autonomie und Flexibilität sind entscheidende Instrumente zur Realisierung von Doppelkarrieren. Die Ausübung einer selbständigen Erwerbsarbeit birgt, neben vielen Chancen zur Realisierung einer Doppelkarriere, gleichzeitig aber auch gewisse Risiken. Konfliktreich wird es nämlich dort, wo Arbeit zwar durch Selbstbestimmung gelenkt, aber möglicherweise durch ein schlechtes Gewissen begleitet wird. Durch Selbständigkeit gewonnene Flexibilitätsspielräume werden geschlechterspezifisch unterschiedlich genutzt. Während Männer flexible Arbeitszeiten dazu nutzen, noch mehr zu arbeiten, um dem Unternehmen oder gegebenenfalls auch der Rolle des Familienernährers gerecht zu werden, geraten Frauen möglicherweise in eine Flexibilitätsfalle, indem sie dem Druck der Familie eher nachgeben als dem Druck der Arbeit.

Wie zeigt sich die Institution des „Normallebenslaufs“ in der Berufsbiographie von Soloselbständigen. Dieser Frage geht *Laura Hanemann* nach und untersucht die „Solo-Selbständigkeit zwischen Sicherheitsdefizit und Standardisierungsaversion“. Als empirische Basis dienen sechs berufsbiographische Interviews mit selbständigen Frauen und Männern, die nach den Regeln der Grounded Theory ausgewertet wurden. Die Autorin stellt exemplarisch zwei Gründerinnen mittleren Alters vor, die beide ein besonders hohes Maß an Diskontinuität im Erwerbsverlauf aufweisen. Sie unterscheiden sich darin, dass eine von beiden eine „Notgründung“ vornimmt, um Hartz IV zu entkommen, während die andere eine unbefristete abhängige Beschäftigung verlässt. Beide Fälle stehen für die Destandardisierung von Selbständigkeit, beide zeigen deutliche Abweichungen von den normalbiographischen Erwartungen. Beide Fälle belegen aber auch eine starke Orientierung am „Normalarbeitsverhältnis“. Es zeigt sich vor allem eine Diskrepanz zwischen der nach wie vor starken Orientierung am Ordnungsschema des standardisierten Lebenslaufs und der Diskontinuität von Erwerbsarbeit in der mittleren Lebensphase. Vor diesem Hintergrund, so schließt der Aufsatz, ist die Lebenslaufperspektive besonders geeignet, dem zutage getretenen Spannungsverhältnis zwischen der normativen Wirksamkeit des Lebenslaufregimes und der Ausdifferenzierung von Erwerbsbiographien, wie sie sich bei den neuen Soloselbständigen zeigt, nachzuspüren.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Lena Schürmann untersucht in ihrem Beitrag „Erfolgreiche Erwerbsteilhabe. Selbständigkeit im Kontext moderner Lebensführung von Frauen“ Erfolgsbestimmungen selbständiger Frauen vor dem Hintergrund lebensgeschichtlicher Verläufe. Anhand der fallbezogenen Analyse qualitativer Interviews mit alleinerziehenden Frauen zeigt sie, dass diese trotz der Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten, den Erfolg ihrer Selbständigkeit nicht allein nach ökonomischen Kriterien bemessen. Anzutreffen sind vielmehr Erfolgsbegriffe, die der Rechtfertigung einer Lebensführung dienen, die um eine selbstbestimmte Erwerbsteilhabe kreist und zugleich hochgradig risikobehaftet ist.

In ihrem Beitrag über „Zusammenhänge zwischen Lebensläufen, Gründungsmotiven und wirtschaftlichem Erfolg“ zeigen *Dilani Jayawarna, Julia Rouse* und *John Kitching*, dass die Motivation für eine Gründung nicht losgelöst von anderen Faktoren betrachtet werden kann. Sie untersuchen die Einbettung der Selbständigkeit und der Gründungsmotivation in den Lebenslauf und entdecken (anhand eines Survey von Nutzer/innen eines Start-up-Programms) sechs verschiedene Motivationsprofile bei der Gründung, die in Zusammenhang mit der Unternehmensentwicklung und mit dem Lebenslauf stehen. Unterschiede in den Motivationsprofilen gehen mit unterschiedlichen beruflichen Entwicklungen, verschiedenen Hintergründen (ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Geschlecht), Unternehmensstrategien und -entwicklungen, Zielorientierungen und Haushaltskonstellationen einher. Dabei entsteht eine breites Panorama von Motivationstypen, dessen Bandbreite sich nicht auf die ökonomische Dimension allein beschränkt.

Teil 4: Heterogenität von Gründungen nach Branchen

Branchenbedingte Unterschiede erklären zweifellos einen nicht unerheblichen Teil der Vielfalt des selbständigen Erwerbs. Zugleich zeigen die Beiträge dieses abschließenden Kapitels aber auch, dass branchenspezifische Eigenheiten nicht isoliert betrachtet werden können, da sie stets in komplexen Wechselwirkungsbeziehungen mit anderen Merkmalen (Alter, Geschlecht, soziale Lage etc.) stehen. Der Beitrag von *Alexandra Manske* untersucht die „Arbeits- und Lebensverhältnisse von Modedesigner/innen“ und beruht empirisch auf qualitativen Interviews sowie auf Expertengesprächen. Die Modebranche ist einerseits eng mit den geschlechtssegregativen Strukturen von Berufsbildung und Arbeitsmarkt in Deutschland verbunden, zum anderen wird sie als Teil des kreativ-künstlerischen Feldes wahrgenommen (Stichwort „Neue Kreative“). Manske beleuchtet „die institutionellen Rahmenbedingungen von Modedesignerinnen“ und die entsprechenden Lebenszusammenhänge anschaulich anhand eines Fallbeispiels. Der Beitrag zeigt die prekären Arbeitsbedingungen in dieser Branche, aber auch die

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Komplexität der Lebens- und Erwerbsbedingungen unter kultur- und geschlechtsspezifischen Aspekten.

Im Beitrag von *Ute Pascher-Kirsch* geht es um „berufsbiographische Erfahrungen von Chemikerinnen in Deutschland“, d.h. um Gründungsmotive von Frauen im Bereich der Naturwissenschaften. In Deutschland sind die Gründungsneigung und die Gründungsquoten in den Naturwissenschaften ausgesprochen niedrig. Die vorgestellten Ergebnisse basieren auf sechs biographisch-narrativen Interviews mit Gründerinnen bzw. Unternehmerinnen in der Chemie. Am Beispiel der Berufsbiographien von Chemikerinnen zeigt die Autorin, dass die Erwerbsalternative Selbständigkeit oft erst spät im Lebensverlauf ins Auge gefasst wird, und zwar dann, wenn die organisationsgebundene Fach-, Führungs- oder Projektkarriere für die Betroffene sich als Sackgasse erweist. Das heißt, für beruflich durchaus erfolgreiche Chemikerinnen ist die berufliche Selbständigkeit eine individuelle Lösung für letztendlich zu geringe berufliche Erfolgschancen in einem männerdominierten Wirtschaftssektor.

In ihrer Studie über „Geschlecht, Ethnizität und Migration“ untersucht *Cynthia Forson* die Selbständigkeit von schwarzen Frauen mit afrikanischem beziehungsweise karibischem Hintergrund in London. Am Beispiel von selbständigen Friseurinnen zeigt sie die vielfältige Wirkung des Migrationshintergrunds, sei es für die Beschaffung der Gründungsressourcen, die Art, das Unternehmen zu führen oder aber die Einbindung in die Familie und in soziale Netzwerke. Auf der Basis einer qualitativen Untersuchung berichtet der Beitrag in einer vergleichenden Perspektive über die Lebensführung und die kulturellen Gepflogenheiten sowie die Besonderheiten der (transkulturellen) Netzwerke der selbständigen Frauen, ohne dabei in Plattitüden über ethnisches Unternehmertum zu verfallen.

Danksagung

Der vorliegende Sammelband ist im Rahmen des Projekts: „Der Erfolg selbständiger Frauen – Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie“ entstanden. Die Herausgeberinnen danken dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie der Europäischen Union (ESF), die dieses Projekt von September 2011 bis März 2014 gefördert haben. Besonderer Dank gilt *Dr. Marijke Looman* vom Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt für die stets kooperative Zusammenarbeit. Unser herzlicher Dank gilt ebenfalls den Autorinnen und Autoren der Beiträge in diesem Band. Ihr konstruktiver Umgang mit Anregungen und Kommentaren hat unsere Arbeit am Sammelband zusätzlich motiviert. Dank sagen wir ihnen auch für ihre Referate und Diskussionsbeiträge bei unserer Tagung: *Selbständigkeit im Lebenslauf – Zur Flexibilisierung von Arbeit und Geschlechterverhältnissen* im Juni 2013, aus der der Band

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

hervorgegangen ist. Für die professionelle Mitwirkung bei der Vorbereitung und der Organisation dieser Tagung richten wir besonderen Dank an *Jana Taube*, M.A. Für die tatkräftige Unterstützung bei den Projektarbeiten und der Herstellung des Sammelbandes bedanken wir uns ausdrücklich auch bei unseren studentischen Hilfskräften *Sandra Klautzsch, Nina Schlosser, Stephanie Schönwetter, Sabrina Sokalski* und *Katharina Strauch*. Wir freuen uns sehr darüber, dass dieser Band in der edition sigma erscheint. Wir danken dem Verleger *Rainer Bohn* für seine freundliche Unterstützung und für konstruktive Kritik.

Literatur

Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe (2004): Jenseits des Normalunternehmertums. Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung, In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 50/Heft 3, S. 312–343

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012): Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit, In: Sozialer Fortschritt, Heft 11–12, S. 277–287

Bührmann, Andrea/Hansen, Katrin (2006): Ausgangspunkte zur Erforschung des Unternehmerinnenbildes in Deutschland. In: Bührmann, Andrea/Hansen, Katrin/Schmeink, Martina/Schöttelndreier, Aira (Hg.): Das Unternehmerinnenbild in Deutschland. Hamburg: Lit Verlag, S. 8–28

Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans J. (2010): Prekäres Unternehmertum – Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum – Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden, VS, S. 7–25

Hagen, Tobias/Kohn, Karsten/Ullrich, Katrin (2011): KfW-Gründungsmonitor 2011. Frankfurt/M.

Kulicke, Marianne/Dornbusch, Friedrich/Kripp, Kerstin/Schleinkofer, Michael (2012): Nachhaltigkeit der EXIST-Förderung. Gründungsunterstützung an Hochschulen, die zwischen 1998 und 2011 gefördert wurden. Stuttgart: Fraunhofer Verlag

Mugler, Josel/Fink, Matthias (2009): Critique et perspectives de la recherches em entrepreneuriat. In: Revue International PME, Vol. 21/No. 3–4, S. 9–24

Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates. In: Amtsblatt der Europäischen Union, L 180/1–6, vom 15.7.2010

Thornton, Patricia A. (1999): The Sociology of Entrpreneurship. In: Annual Review of Sociology, Vol. 25, S. 19–46

WSI-Mitteilungen (2011): Schwerpunktheft: Der Arbeitsmarkt: Entwicklungen, Probleme Perspektiven, Heft 11

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Teil 1
(Weibliche) Selbständigkeit in Theorie und Geschichte

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Wiederkehr der Vergangenheit?

Selbständige um 1900

Dorothea Schmidt

1 Einleitung

Wer ein Buch mit dem Titel *Prekäre Selbständigkeit* in die Hand bekommt, könnte im ersten Moment meinen, es handele sich um eine Bestandaufnahme der Gegenwart: um die schwierige Existenz von Software-Entwicklern am häuslichen Schreibtisch, von scheinselbständigen Fahrern von Paketdiensten, von Gründerinnen von Friseursalons oder Pflegediensten. Aber der Untertitel des Sammelbandes lautet: *Zur Standortbestimmung von Handwerk, Hausindustrie und Kleingewerbe im Industrialisierungsprozess* (Wengenroth 1989a). Es geht hier um die ebenfalls schwierige Existenz von Schneider/inne/n, Stellmachern oder Schmieden in der Periode vor 1914. Offenbar bieten sich zwischen beiden Zeiten Parallelen an. Aber wie weit reichen sie? Sollte sich über ein Jahrhundert hinweg an der Situation der Selbständigen nicht viel verändert haben oder stehen wir eher vor wechselhaften Entwicklungen, die wieder zurück zur Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert führen? Worin bestehen die Ähnlichkeiten und die Unterschiede zwischen solchen Tätigkeiten um 1900 und heutzutage? Dabei soll auch in den Blick genommen werden, welche Bedeutung das Geschlecht der Selbständigen hatte und wie der Stellenwert der Selbständigkeit zu diesen beiden Zeitpunkten erklärt werden kann – was die Nachfrage nach bestimmten Gütern oder Dienstleistungen und was das Angebot dieser Erwerbsform also jeweils bestimmten.

2 Heterogenität der Selbständigkeit

Damals wie heute wiesen Selbständige in Bezug auf ihre Arbeitssituation wie auf ihre Einkommen eine enorme Spannweite auf. Am unteren Ende der Skala standen um 1900 prekäre Tätigkeiten wie diejenigen von Straßenhändlern und Hausierern. So verkauften Frauen Veilchensträuße und Männer Schnürsenkel, aber ihre Angebotspalette konnte auch sehr viel breiter gestreut sein. Aus dem Berlin dieser Zeit wird berichtet, dass auf Handkarren oder in Körben Obst und Gemüse ebenso angeboten wurden wie Käse, Fische, Wurst und Kommissbrote. Des Weiteren konnte man auf der Straße Filzpantoffeln und Mützen, Hosenträ-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ger und Peitschenstiele, Witzblätter und Bilder der kaiserlichen Familie, *Königs Kursbuch* sowie alle Arten von Zeitungen, von der *Kreuzzeitung* bis zum *Vorwärts* und zum *Simplicissimus* erwerben (Kriele 1899). Erkundigungen nach der Vergangenheit der Kleinsthändler ergaben:

> „Da finden wir Handwerker, welche aus irgendeinem Grunde bei ihrer Arbeit nicht mehr das tägliche Brot verdient haben; ferner Arbeiter, die aus der Provinz nach Berlin gekommen, hier bittere Enttäuschung erlebt und die Fabrik mit der Straße vertauscht haben, oder solche Arbeiter, welche einen Unfall erlitten haben, der sie für lange oder für immer unfähig gemacht hat, mit den Händen, den Augen oder den Füßen zu arbeiten.“ (Kriele 1899: 7)

Alleinselbständige gab es darüber hinaus bei wandernden Maurern oder bei Wäscherinnen, die sich in Haushalten zum monatlichen Wäschewaschen einfanden, oder auch bei Näherinnen, die „auf Stör“ gingen, also direkt bei der Kundschaft arbeiteten. In ihrer sesshaften Form existierte diese prekäre und gelegentlich sogar auskömmliche Art der Selbständigkeit in zahllosen kleinen Lokalen wie Gast- oder Wirtshäusern (etwa den typischen Berliner Eckkneipen), ebenso wie in kleinen Einzelhandelsgeschäften, die üblicherweise die Straßen säumten: In ländlichen Gebieten waren das Kramläden, die von Graupen bis zu Einsiedegläsern, von Schürzen bis zu Wollmützen alles führten, was man im Haushalt benötigte, in größeren Städten spezialisierte Geschäfte, wie Kohlenhandels- und Kolonialwarengeschäfte, Schuh- und Konfektionsläden, Briefmarken- und Musikalienhandlungen, Pelz- und Zigarrengeschäfte. Das Kleingewerbe trat gleichfalls in bunter Vielfalt auf: In einer größeren Stadt konnte sich eine Klempnerwerkstatt neben einer Möbeltischlerei, eine Schneiderin neben einer Putzmacherin befinden. Einen besonders großen Anteil nahmen schließlich die Kleinstbetriebe in der Landwirtschaft ein. Bei der Betriebszählung von 1907 stellten fast die Hälfte aller Betriebe, nämlich 49%, Kleinbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten dar, und rund 42% waren Ein-Mann oder Ein-Frau-Betriebe (Statistik des Deutschen Reichs 1913b: 39; Sombart 1911: 240).

Am oberen Ende des Spektrums der Selbständigen standen die Gründer, denen es gelang, sich zu Unternehmern zu entwickeln. Aus Kleinen konnten allmählich Große werden – wenn sie in expandierenden Branchen tätig waren und zukunftsfähige Geschäftsmodelle hatten. Für die Start-ups der Mitte des 19. Jahrhunderts seien hier beispielhaft zwei Unternehmen genannt, die es heute noch gibt, das eine mittlerweile als Aktiengesellschaft, das andere als Familienunternehmen in Form einer GmbH.

Berthold Kempinski wurde 1843 geboren, wanderte im Alter von 29 Jahren aus Schlesien nach Berlin zu, gründete dort in der Friedrichstraße eine Weinhandlung und gliederte ihr später eine Weinstube an. Das Unternehmen wuchs langsam, aber stetig, denn 1889, also 17 Jahre nach der Gründung, wurde in der

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Leipzigerstraße ein viergeschossiges Restaurant mit mehreren Sälen eröffnet, das zu dieser Zeit das größte von Berlin war. Kempinski starb 1910. Sein damals revolutionäres Konzept bestand in einem Gastronomie-Angebot für alle Schichten (so gab es etwa zum halben Preis auch halbe Portionen), das in einem respektablen Ambiente serviert wurde (Pracht 1994). Den Hintergrund für diese Erfolgsgeschichte bildete ein starkes Wachstum der Einwohnerzahl von Berlin seit Mitte des 19. Jahrhunderts, das von einem noch stärkeren Wachstum der Angebote für außerhäusliche Genüsse und Vergnügungen aller Art – u.a. „Destillen", Stehbierhallen, Speiserestaurants, Variétés, Cafés – begleitet wurde (Siemens 1948: 39).

Margarete Steiff wurde 1847 geboren, gehörte also zur gleichen Generation wie Kempinski, erkrankte als Kind an Kinderlähmung und saß von da an in einem Rollstuhl. Sie lernte in einer Nähschule die entsprechenden Fertigkeiten, und als sie 27 Jahre alt war, richtete ihr Vater ihr im elterlichen Wohnhaus in Giengen an der Brenz eine Schneiderei ein, in der sie zunächst Kinderkleidung und Filzkonfektion produzierte, dann auch einen Filzelefanten, der als Nadelkissen dienen sollte, von Kindern aber als Spielzeug entdeckt und somit zum Urahn aller Stofftiere wurde. Dank der regen Nachfrage vergrößerte sich der Betrieb und Margarete Steiff beschäftigte um 1900 rund 400 Mitarbeiter (Erhard 1999). Das soziale und wirtschaftliche Umfeld, das den unternehmerischen Erfolg ermöglichte, war in diesem Fall auf der einen Seite die zunehmende Verbreitung von Nähmaschinen, die bereits vor 1914 in Massenproduktion hergestellt wurden, und der gesellschaftliche Wandel, wonach man den Kindern nicht mehr nur Spielzeug aus harten Materialien wie Holz oder Metall vorsetzte, sondern auch weiche zum Kuscheln zugestand (Hausen 1980).

Betrachtet man die Zustände um 1900 im Vergleich zu denjenigen ein Jahrhundert später, so ist der Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen deutlich zurück gegangen. Er betrug in den Jahren vor dem Ersten Weltkrieg rund 22% (wenn man die mithelfenden Familienangehörigen dazu zählt, sogar mehr als 40%), 2008 dagegen nur noch rund 11%, wobei die Spannweite der Existenzmöglichkeiten nach wie vor sehr breit ist. Bemerkenswert erscheint, dass der Anteil der Alleinselbständigen an allen Erwerbstätigen 2008 bei rund 6% lag und somit ebenso hoch lag wie 1907. Die heutigen „Solisten" sind anders als früher, als sie häufig in handwerklichen Berufen zu finden waren, nun ganz überwiegend im Bereich der Dienstleistungen tätig – viele davon, wie etwa Fleischzerleger in Schlachthöfen, aber auch freie Mitarbeiter bei Fernsehsendern, als „Scheinselbständige" (Statistik d. Deutschen Reichs 1913a: 175; Kelleter 2009: 1205ff.; Bebel 1909: 17. Kap.; Verdi-Chef will Werkverträge bekämpfen 2013).

Damals wie heute gibt es daneben die erfolgreichen Gründer/innen oder Erb/inn/en. Wenngleich große Unternehmen inzwischen sehr viel häufiger in der

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Form von Kapitalgesellschaften organisiert sind, wurden in den letzten Jahrzehnten viele davon nach wie vor von den Eigentümern geführt, wie etwa Aldi durch Theo und Karl Albrecht, Lidl durch Dieter Schwarz. Die früheren Eigentümer-Unternehmen expandierten meist allmählich und die Gründer/innnen waren oft über 40 Jahre alt, bis sich der große Erfolg einstellte (dies trifft etwa auch auf die Fälle von Werner v. Siemens oder Robert Bosch zu). Demgegenüber verlaufen Aufstiege heutzutage, z.B. bei Dienstleistungsfirmen im IT-Sektor, oftmals schneller – die Abstürze allerdings genauso, wie die Dotcom-Blase der Jahre rund um 2000 gezeigt hat.

Neben den bisher vorgestellten Extremen der ganz kleinen und der ganz großen Selbständigen ist festzuhalten, dass nach der Analyse der Betriebsgrößen und der in ihnen Beschäftigten die Zahl der Alleinbetriebe seit 1882 tendenziell stetig abgenommen hat. Gewinner dieser Entwicklung waren aber nur zum Teil die Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Am stärksten zugenommen hat die Bedeutung derjenigen mit 6 bis 49 Beschäftigten und mit 50 bis 999 Beschäftigten. Es hat also innerhalb des klein- und mittelbetrieblichen Sektors eine Umschichtung zu Lasten der kleinsten Betriebe gegeben (Leicht 1995: 93ff.). Die Tendenz einer relativen Stärkung des Sektors der klein- und mittelbetrieblichen *Unternehmen* (und somit der Bedeutung von Selbständigkeit) ist allerdings insofern zu relativieren, als viele dieser kleinen Betriebe nicht eigenständig agieren, sondern Filialbetriebe großer Ketten darstellen.

Wie ist nun die zwar zurück gegangene, aber somit anhaltende (und seit Mitte der 1990er Jahre deutlich gestiegene) Bedeutung selbständiger Erwerbsarbeit zu erklären? In Anlehnung an die Typologie von Josef Hilbert und Hans-Joachim Sperling (1990: 21ff.) möchte ich im Folgenden Erklärungen dafür vorstellen, die sowohl die Angebots- wie die Nachfrageseite auf Märkten in Betracht ziehen.

3 Angebotsfaktoren: Die Struktur des Unternehmenssektors

Dem deutsch-französischen Krieg von 1870/71 folgte in Deutschland zunächst ein kurzer Boom, dann eine lange Depression und schließlich seit 1890 eine ausgeprägte Wachstumsphase, die nicht nur Unternehmen, sondern auch Städte in bisher unbekannter Größe entstehen ließ. Damit einher gingen neue Betriebsformen und neue Formen von Arbeitsteilung. Während einige der neu gegründeten Großunternehmen, z.B. in der Elektroindustrie, im Zuge ihrer rasanten Expansion zunehmend auf vertikale Integration setzten und mehr und mehr vorgelagerte Produktionsschritte an sich zogen, entstanden gleichzeitig in anderen Bereichen netzwerkartige Strukturen, die auf der Existenz zahlloser kleiner Subunternehmer/innen beruhten, wie im Konfektionsgewerbe. Die Berliner Konfek-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

tionsindustrie mit ihrem breitgefächerten Angebot an Unterröcken und Kostümen, Schlafröcken und Reiseüberziehern, Uniformen und Livreen bildete vor 1914 einen der regionalen Schwerpunkte dieser Branche in Deutschland wie in Europa, und der „Berliner Chic“ war weithin bekannt. Im wörtlichen Sinn liefen die Fäden des Gewerbes am Hausvogteiplatz zusammen. Zu bestimmten Tageszeiten eilten Scharen von Arbeiterinnen und Arbeitern zu den dort ansässigen Konfektionären, um die Produkte ihrer Arbeit abzuliefern, die sie in Heimarbeit oder in kleinen Werkstätten angefertigt hatten (Westphal 1986).

Ähnlich setzte sich in anderen Branchen, beispielsweise im Klavierbau, im Lauf des 19. Jahrhunderts eine zunehmend tiefere Arbeitsteilung durch. Als Besonderheit kann hier gelten, dass die Zulieferer industriell gefertigte und hochgradig standardisierte Teile herstellten, während die Klavierproduktion selbst handwerklich blieb. Bis zum Ersten Weltkrieg war das Klavier im häuslichen wie außerhäuslichen Leben nahezu allgegenwärtig – es fehlte in kaum einem bürgerlichen Haushalt und gehörte zum selbstverständlichen Inventar von Kaffeehäusern und Konditoreien, Variétés und Bordellen. In Kinos wurde es zur Begleitung von Stummfilmen eingesetzt, in Kneipen zur Unterhaltung der Gäste. Berlin stellte eines der europäischen Zentren für den Klavierbau dar und es gab hier um 1900 neben der Firma Bechstein mehr als 200 mittelgroße oder auch kleine Firmen, von denen manche nicht mehr als eine Etage in einem Kreuzberger Gewerbehof beanspruchten. Die Zulieferer waren Spezialfirmen für Stimmwirbel, Instrumentenfedern, Notenpulte, Klaviaturen oder Pianomechaniken (Schmidt 2009).

Seither haben sich die Unternehmenskonzepte mehrfach gewandelt. Zu gewissen Zeiten galt die vertikale Integration als Königsweg, während seit den 1990er Jahre die „Konzentration auf die Kernkompetenzen“ und somit das Outsourcing aller nicht zum „Kern“ zählenden Betriebseinheiten propagiert wurde, was zur Folge hatte, dass viele von ihnen in die Selbständigkeit entlassen wurden. Für kleinere und mittlere Unternehmen konnte dies neue Chancen bedeuten, oder auch Abhängigkeiten und die Übertragung von Risiken, die größere Unternehmen auf sie abwälzen wollen. Dies betrifft sowohl Betriebe des Handwerks wie produktionsbegleitende und unternehmensorientierte Dienstleistungen (Hilbert/Sperling 1990: 21; Leicht 1995: 158). Ein weiterer Faktor zur Gestaltung der Unternehmenslandschaft liegt in technischen Neuerungen, von denen meistens angenommen wird, sie hätten in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ausschließlich die Großindustrie zu Lasten des Handwerks und der kleineren Betrieb gefördert. So schrieb Karl Kautsky in seinem Kommentar zum Erfurter Programm der SPD von 1891:

> „Das Wort vom goldenen Boden des Handwerks hat schon längst jede Bedeutung verloren. Die Zahl der Arbeitszweige und der Gegenden, in denen das Handwerk noch eine Existenz fristen kann, ist schon eine ziemlich beschränkte und nimmt

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> zusehends ab. *Die Fabrik herrscht und die Tage des Handwerks sind gezählt.*“ (1907: 21 – Hervorhebung bei Kautsky)

Die kleinbetrieblichen Formen wurden als ein Relikt vergangener, vorindustrieller Zeiten angesehen, ähnlich überholt wie Allongeperücken und Postkutschen und wie diese im Zeitalter des Telegraphen und der Dynamomaschine endgültig zum Aussterben verurteilt. Der Kleinbetrieb mit seiner überkommenen Handarbeit habe im „Zeitalter des Dampfes und der Elektrizität“ keine Überlebenschance (ebd.: 30).

Die Dampfmaschine als neues Antriebsmittel wurde zum Signum des 19. Jahrhunderts und war tatsächlich für kleinbetriebliche Produktion kaum geeignet. Aber in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts gab es die Neuerungen des Gas- und des Elektromotors, die auch in der handwerklichen Produktion ihren Platz fanden. Sie hielten zwar den Niedergang traditioneller Handwerke wie der Schuhmacherei oder der Weberei nicht auf, waren aber in anderen, die nach wie vor kaum fabrikmäßig betrieben wurden, gut einzusetzen, wie etwa in den Tischlereien, deren Zahl mit dem Wachstum der Bevölkerung, des allgemeinen Wohlstands und der Städte, zahlenmäßig stark zunahm (Wengenroth 1989b: 205). Eine für Bremen vorgenommene Untersuchung kann als beispielhaft für die Veränderungen in dieser Periode gesehen werden. Demnach waren die Betriebe inzwischen häufig

> „mit Kreissäge oder Bandsäge sowie Hand-Abrichter, Dickenhobel, Fräse und Bohrmaschine ausgestattet, ergänzt durch Einzel-Maschinen, die dem Hauptarbeitsgebiet der jeweiligen Tischlerei entsprachen.“ (Benje 1997: 160).

Auch in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts kamen technische Entwicklungen keineswegs allein der großbetrieblichen Produktion zugute. Wenn dies zwar für die Eisen- und Stahlerzeugung und für Teile der Chemischen Industrie zutraf, so nicht für den Maschinenbau oder das Bauwesen. Gerade die Mikroelektronik, die zunächst in großen Unternehmen mit eigenen EDV-Abteilungen und raumfüllenden Computern auftrat, erwies sich durch zunehmende Miniaturisierung und eine immer weiter vertiefte Arbeitsteilung bei der Produktion von Hard- und Software als Bereich, in dem kleine und mittlere Unternehmen eine wachsende Rolle spielten. Anzeichen dafür sind etwa Änderungen der dualen Handwerksausbildung, die bereits seit längerem die Ausbildung zum/zur Elektroniker/in vorsieht, oder der industrielle Wandel in Sachsen, wo rund 700 Unternehmen Spezialchips herstellen, so dass vom *Saxony Valley* die Rede ist. Überdies gibt es eine zunehmende Zahl von freiberuflich Tätigen, Start-ups oder mittelgroßen Firmen in der IT-Branche, die bei sehr unterschiedlichen Einkünften eine breite Palette von Fachkompetenzen anbieten, vom Webdesign bis zur Projektberatung (Deutschland ist Europameister in der Mikroelektronik 2007; IT-Freelancer werden immer wichtiger 2013).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Nicht nur Änderungen der Arbeitsteilung und die technischen Rahmenbedingungen, sondern auch subjektive Faktoren spielen schließlich eine Rolle dafür, inwieweit sich Erwerbstätige für selbständige Tätigkeiten entscheiden. Dies kann „aus Not" passieren, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen oder weil die angebotenen Arbeitsstellen allzu unattraktiv erscheinen, aber ebenso aus Neigung. Insofern wird bei Gründungen zwischen „erzwungenen" und „gewollten" unterschieden (Bögenhold/Fachinger 2012: 23). Damals wie heute sind diese Motiationen nicht immer säuberlich voneinander zu trennen, insbesondere bei dem rund um 1900 so häufigen Fall von Familienunternehmen.

Jürgen Kocka zufolge gehörte es bis ins 19. Jahrhundert zum selbstverständlichen Wertehorizont bürgerlicher Familien, dass Ehefrauen oder Nachkommen sich nach dem frühen Tod eines Handwerkers oder Unternehmers verpflichtet fühlten, die selbständige Existenzform aufrecht zu erhalten, sei es, um für die übrige Familie zu sorgen, sei es, um ein Erbe zu hinterlassen und den Namen des Unternehmens und somit der Familie hochzuhalten. So sah sich beispielsweise Werner Siemens nach dem frühen Tod beider Eltern dafür verantwortlich, mit Hilfe der von ihm gegründeten Telegraphen-Bau-Anstalt für seine jüngeren Brüder zu sorgen und ihnen eine soziale Position zu verschaffen, weshalb er den einen nach London und den anderen nach St. Petersburg schickte und so vor 1914 ein gut funktionierendes verwandtschaftliches Netzwerk aufbaute, das größere Projekte gemeinsam in Angriff nahm (Feldenkirchen/Posner 2005). Die damit einhergehenden Werte waren Gehorsam (insbesondere der jüngeren gegenüber den älteren Generationen), außerdem Disziplin und Pflichterfüllung. Als selbstverständlich wurde auch die Loyalität gegenüber der Familie erachtet, bis hin zu Heiraten, die unter dem Gesichtspunkt der Geschäftsbeziehungen oftmals innerhalb einer Branche arrangiert wurden. Individuelle Bestrebungen einzelner Familienmitglieder hatten insofern zurück zu stehen (Kocka 1979). Dieser Wertekanon galt von den mächtigsten dieser Familienverbünde wie den besonders erfolgreichen Rothschilds bis hin zu einfachen Handwerker- oder Händlerfamilien, die zwar zu den großen Unternehmern aufblickten und den Abstand zu ihnen durchaus ermaßen, sich jedoch gegenüber Fabrikarbeitern als etwas Besseres fühlen konnten. Zwischen den Vornehmen und den Geringen waren sie ihr „eigener Herr und Knecht" und hielten auf diese Art den bürgerlichen Wertekanon hoch.

Die Motivationen heutiger potentieller oder tatsächlicher Unternehmensgründer sehen auf den ersten Blick grundsätzlich anders aus als vor 100 Jahren. Zwar hat sich die „Ökonomie der Not" mit zunehmender Arbeitslosigkeit wieder als starker Antrieb zum selbständigen Erwerb erwiesen. Dennoch äußern Frauen wie Männer, wenn ihre diesbezüglichen Wünsche erfragt werden, sie erhofften sich davon vor allem „persönliche Unabhängigkeit" oder eine „eigene Existenz". Immer wieder fällt der Begriff „Selbstverwirklichung", den man im Vokabular der Unternehmer/innen und Gründer/innen der Zeit um 1900 vergeblich suchen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

würde (was nicht bedeuten muss, dass sie nicht auch Freude an ihrer Arbeit empfinden konnten). Mit Selbständigkeit wird heutzutage oftmals die Erwartung verbunden, man könne hiermit fremdbestimmten Arbeitsbedingungen und bürokratischen Arbeitsorganisationen entgehen, eigene Ideen verwirklichen, „sein eigener Chef sein", sein Leben individuell gestalten und über Zeitsouveränität verfügen (Döse 1994: 57, 72). In diesem Sinn lautet die Auskunft einer jungen Kölnerin Augenoptikermeisterin, die sich mit einer mobilen Optikerwerkstatt selbständig gemacht hat: „Man soll seine Träume leben." (Selbständigkeit ist ein Schritt zur Selbstverwirklichung 2013).

Gleichwohl ist die angestrebte Unabhängigkeit auch heutzutage real vielfach nur um den Preis der Einbindung in familiäre Strukturen zu erlangen. Die Familiensolidarität erstreckt sich zwar auf eine sehr viel kleiner verstandene Kernfamilie, dennoch stellt diese – wenn sie als Ort der emotionalen Nähe und Vertrautheit beschrieben wird – keineswegs immer den Gegenpol zum Erwerbsleben dar. Vielmehr spielen Vererbung, Kreditbeziehungen oder Bürgschaften und in vielen Fällen der gemeinsame Unternehmensbesitz nach wie vor eine erhebliche Rolle. Vor allem in der ethnischen Ökonomie – etwa bei türkischen Familien – und bei Handwerkern ist die gemeinsame Arbeit von Eltern und Kindern oder von Ehepaaren nach wie vor häufig anzutreffen. So hat die Meistersgattin im Handwerk oftmals eine zentrale Stellung für das Unternehmen, und stellt, wie in einer Untersuchung über das Elektro-Installations-Handwerk der 1980er Jahre gesagt wurde, „die Seele im Betrieb" dar (Christiansen 1983: 102; Light 1987; Ballarini/Keese 1995).

4 Nachfragefaktoren: Jenseits der standardisierten Massenproduktion

Inwiefern es eine „Nachfrage nach Selbständigkeit", d.h. also Marktchancen von Selbständigen gibt, kann nach Werner Sombart durch folgende Typen und besonderen Umstände erklärt werden (Sombart 1928: 963):

> „(1.) das Gebiet der individualisierten Arbeit, bei der also die Anpassung an den einzelnen Fall erwünscht ist. Zu ihm gehören die sogenannten persönlichen Dienste;
> (2.) das Gebiet der lokalisierten Arbeit, das heißt jener, die an einem bestimmten Ort ausgeführt werden muß, und bei der also ein Absatzgebiet von beschränkter Größe wie ein natürlicher Schutz für den Handwerker wirkt;
> (3.) das Gebiet der Reparaturarbeit, die dem Kapitalismus keine rechte Freude bereitet."

Die individualisierte (oder spezialisierte) Arbeit scheint zunächst in diametralem Gegensatz zur Phase der Hoch-Industrialisierung vor 1914 zu stehen, in der für bestimmte Konsumgüter bereits Methoden der Massenproduktion eingeführt wur-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

den: etwa bei Fahrrädern und Nähmaschinen (Opel), bei Suppenwürfeln (Maggi) oder Keksen (Bahlsen). In vielen anderen Bereichen stießen die Unternehmen jedoch auf Grenzen der Normierung von Komponenten und der Typisierung von Produkten und es blieb Raum für individualisierte Produkte. In manchen Branchen bestand ein Nebeneinander von nach wie vor individualisierten und standardisierten Formen, etwa auf der einen Seite die Maßschneiderei und die erwähnten Näherinnen, die „auf Stör" gingen, und auf der anderen Seite die Konfektionsindustrie.

Bei anderen Produkten scheiterte die Einführung normierter Formate an den Kundenwünschen, so bei den Bäckereien, über die anlässlich der Berliner Gewerbeausstellung von 1896 berichtet wurde:

> „Die Konsumenten sind bei der Beurteilung des Brotes zuweilen unberechenbar... Der eine will das Brot gestrichen, der andere ungestrichen, dieser gegerstelt, jener als Körnerbrot haben, daher der schlechte Erfolg der Brotfabriken und die dauernde Lebensfähigkeit des Kleinbetriebes." (Berlin und seine Arbeit... 1898: 420)

Ähnliches traf für die damaligen Gründerzeitwohnungen zu, die (in gutbürgerlichen Kreisen) eine Fülle von überschwänglich dekorierten Gegenständen und Nippes enthielten, für die Scharen von Handwerkern beschäftigt wurden, unter anderem Drechsler, Polsterer, Stukkateure, Vergolder und Keramiker. Die Gestaltung von Gartentoren und -gittern, von Balkonbrüstungen und Wasserspeiern bot Aufträge für Schmiede und Gelbgießer, und die Neigung zur reichhaltigen Ausschmückung setzte sich auch im öffentlichen Raum fort. So wurde im Bericht über die Berliner Gewerbeausstellung darauf hingewiesen, dass die Täfelungen und Holzdecken im altdeutschen Stil für den neuen Sitzungssaal im Reichstag zwei lokalen Meistern übertragen worden waren (Berlin und seine Arbeit... 1898: 303).

Spätere Beobachter, die dem westdeutschen Nachkriegsaufschwung das Etikett des Fordismus verpassten, übertrugen das Modell der hochstandardisierten Automobilindustrie unbesehen auf alle übrigen Bereiche der Wirtschaft, doch ist diese Annahme empirisch nicht haltbar (Schmidt 2013). Wie bereits Michael Piore und Charles Sabel feststellten, gab es eine Wiederkehr der „flexiblen Spezialisierung" (die letztlich nie ganz verschwunden war), und somit eine anhaltende Koexistenz mit Formen der Massenproduktion (Piore/Sabel 1985). In seiner Vorstellung der *Hidden Champions* machte Hermann Simon für die letzten Jahrzehnte zahlreiche mittelständische Firmen aus, die auf ihrem Gebiet Weltmarktführer waren (wenngleich einige davon ihre Selbständigkeit mittlerweile aufgegeben haben), so bei Konsumgütern die Unternehmen Hohner, Märklin, Haribo, Steiff und Pustefix, bei Investitionsgütern Unternehmen mit weniger bekannten Namen, die Fischverarbeitungsmaschinen oder luftgekühlte Dieselmotoren herstellten (Simon 2007).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Die von Sombart angeführten Markt-Lokalisten waren um 1900 überwiegend in konsumnahen Branchen tätig, insbesondere wenn sie Produkte anboten, die ortsgebunden, schwer zu transportieren oder leicht verderblich waren, und von Haushalten im Wohnumfeld nachgefragt wurden. Sie fanden sich im Bereich des Handwerks, des Einzelhandels und anderer Dienstleistungen. Dabei gab es typische Männer- und Frauenbereiche. Ortsgebundene Handwerke für Männer (manche davon auch identisch mit den oben beschriebenen spezialisierten Branchen) waren das Baugewerbe, Steinmetze, Tischler oder Stukkateure, die für den Bedarf im Wohnumfeld sorgten, während Fleischer, Bäcker, Gastwirte oder Zigarrenhändler mit verderblichen Waren zu tun hatten. Frauen waren dagegen oft Mithelfende in den genannten Gewerben, aber es gab auch typische Frauenbranchen. Ortsgebunden waren Näherinnen, Waschfrauen und Plätterinnen, während für den verderblichen Bedarf im Wohnumfeld Milchgeschäfte typisch waren. Der Fall des Wäschereigewerbes zeigt, dass verschiedene Formen von Selbständigkeit nebeneinander bestehen konnten. In Berlin arbeiteten Alleinselbständige am Rande der Großstadt im Wäschereidorf Köpenick, in der Stadt selbst gab es in fast jeder Straße eine kleine Handwäscherei, außerdem die moderne Form der Dampfwäscherei (Hausen 1987).

Heutzutage wird der lokale Bedarf in vielen Bereichen auf andere Weise befriedigt, und die industrielle Produktion hat frühere Handwerke oftmals verdrängt. Dennoch ist das Baugewerbe nach wie vor stark ortsgebunden und daher überwiegend mittelständisch strukturiert, und Steinmetze bearbeiten immer noch Grabsteine. Neue Konservierungs-Techniken haben die Fleischer entbehrlich werden lassen oder in die Fleischtheken von Supermärkten abgedrängt, und das gewerbliche Nähen und Schneidern konnte sich mit der Verbilligung von Textilien, die in Ländern mit extrem niedrigen Löhnen hergestellt werden, nicht halten. Manche der früheren gewerblichen Dienstleistungen wanderten in die Haushalte. Seit die Constructa in den 1950er Jahren als erster Wasch-Vollautomat auf den Markt gebracht wurde, entwickelte sich das Waschen überwiegend zur unbezahlten Hausfrauenarbeit in der eigenen Wohnung (Hausen 1987).

Aber im Bereich der Dienstleistungen entstanden parallel dazu andere, bis dahin weniger verbreitete oder überhaupt neue Angebote. Manche sind darauf zurück zu führen, dass Tätigkeiten auch aus den Haushalten hinaus gewandert sind, wie etwa an der Zunahme der Dienste für Gebäudereinigung zu sehen ist. Ähnlich hat das häufigere Essen außer Haus Imbisse und Stehcafés, Croissanterien und Bistros vermehrt. Des weiteren hat die zunehmende Komplexität der Steuergesetzgebung die Zahl der Steuerberatungen befördert, die Liebe zu Haustieren Hundesalons und Tierpensionen, der wachsende Anteil von Senioren Pflegedienste und private Altersheime, das gesteigerte Gesundheitsbewusstsein Fitness- und Sportstudios, das neue Interesse an ökologischem Bauen einschlägige Handwerks- und Beratungsfirmen. Manches davon findet innerhalb von Fran-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

chisesystemen, also von „kontrollierter Selbständigkeit“ statt, vieles aber nach wie vor innerhalb eigenständiger Kleinbetriebe (zum Überblick über die bevorzugten Branchen von Gründungen siehe den KfW-Gründungsmonitor 2012: 19ff).

Das dem Kapitalismus „keine rechte Freude“ bereitende Reparaturhandwerk befand sich zumindest in Zeiten des Aufschwungs häufig in einer schwierigen Situation. In Zeiten des Mangels galt es dagegen in Fabriken und Werkstätten wie innerhalb der Haushalte, mit Materialien aller Art sowie mit Arbeitsgeräten und Werkzeugen umsichtig umzugehen. Metall konnte eingeschmolzen, Stoffe konnten auseinander geschnitten und gewendet werden, für nicht mehr Tadelloses oder Funktionsfähiges fand man neue Verwendungen und so stellten Reparaturarbeiten häufig einen Rettungsanker für niedergehende Handwerkszweige dar, deren Produkte mittlerweile billiger in Fabriken hergestellt wurde: So wurden etwa die Schuhmacher zu sehr viel weniger angesehenen „Flickschustern“. Für Schneidereien oder Spenglereien ergaben sich auf diese Art ebenfalls ergänzende Tätigkeiten zur Fertigung von neuen Produkten. Es entstanden um 1900 aber auch neue Betriebe, die sich von der Entwicklung der Industrie keineswegs bedroht sahen, sondern in ihrem Windschatten an deren Expansion teilhaben konnten – eine Entwicklung, die bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts von Bedeutung blieb. Sobald die Produkte der Elektrotechnik sich auf Konsumgüter erstreckte, betraf sie etwa die Elektroinstallation. Telefone, elektrische Beleuchtungen und Elektroherde mussten installiert und gewartet werden, und da diese Arbeiten Fachkenntnisse erforderten, waren für sie kundige und geschickte Monteure nötig (Reith/Stöger 2012).

Ähnlich verhielt es sich mit den Werkstätten für Auto-Reparaturen. Anfangs gehörte es zur Ehre des sportlich verwegenen Automobilisten, bei Pannen notfalls selbst Hand anzulegen. Doch bereits vor dem Ersten Weltkrieg bildeten sich die Anfänge eines eigenen Reparatur-Handwerks für Kraftfahrzeuge heraus, das sich in den folgenden Jahrzehnten im Gleichschritt mit der Verbreitung des Automobils entwickelte – so auch in der Periode des deutschen „Wirtschaftswunders“, als gerade der eigene Wagen zum Symbol des neuen Massenkonsums wurde. Die Zahl der Mechaniker stieg von 310.900 (1950) auf 599.000 (1970) (Karr et al. 1974: 364).

Als die Kultur der Radio-Bastler der Zwischenkriegszeit sich später in aufwändig ausgestatteten Heimwerker-Kellern fortsetzte, bekamen viele dieser Reparatur-Handwerke allerdings zunehmend die Konkurrenz durch die *do it yourself*-Bewegung zu spüren. Parallel dazu entwickelten die Hersteller von Konsumgütern die Neigung, die Produkte zunehmend reparaturunfreundlich zu gestalten:

> „Die Wegwerfgesellschaft hat das Reparieren grundlegend verändert: Das Absinken der Preise für viele Konsumgüter lässt oftmals eine Reparatur sinnlos erschei-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> nen, auch erschweren untrennbare Verbindungen, nicht reparable Materialien oder einkonstruierte ‚Hindernisse' Reparaturen." (Reith/Stöger 2012: 184)

Im Zuge der Diskussionen um „nachhaltige" Formen des Konsums wurden diese Entwicklungen jedoch vielfach kritisiert und eine Rückkehr zu Produkten gefordert, die angesichts der gigantischen Verschwendung von Ressourcen wieder reparabel sind.

Fazit

Entgegen vielen Prognosen ist die Kategorie der Selbständigen aus dem Erwerbsleben nicht verschwunden, sondern hat gerade in Form der Kleinstbetriebe oder Solo-Selbständigen im letzten Jahrzehnt eine Renaissance erfahren, und auch die großen Eigentümer-Unternehmer wurden nicht gänzlich durch Kapitalgesellschaften ersetzt. Vergleicht man die Situation um 1900 mit derjenigen um 2000, so ist keine allmähliche Marginalisierung dieser Erwerbsform zu sehen, sondern eine wechselhafte Entwicklung, die wesentlich damit zu tun hat, inwieweit die Lage der abhängig Beschäftigten sozialstaatliche Absicherungen erfuhr – oder aber diese heruntergefahren wurden. Betrachtet man die Gesamtheit der Erwerbsverhältnisse vor dem Ersten Weltkrieg, so fällt auf, dass sich die Arbeits- und Lebenssituation vieler Selbständiger vielfach nicht allzu sehr von derjenigen der Mehrheit der Arbeiterinnen und Arbeiter unterschied. Für beide galt, dass die Arbeitszeiten wie die Einkommen stark schwankten und es nur geringe Absicherungen gab, wenn sie krank oder invalide wurden oder auch im Alter nicht mehr ihrem Erwerb nachgehen konnten. Nur für Arbeiterinnen wurde schrittweise ein Maximalarbeitstag durchgesetzt, während die übrigen Arbeiter, ob in größeren oder kleineren Betrieben, den Wechselfällen der allgemeinen Konjunktur und der Situation der jeweiligen Branche ausgeliefert waren, da die Arbeitgeber Kurzarbeit und Überstunden nach ihrem Belieben festlegen konnten. Die Höhe der Verdienste bestimmte sich zudem nach der Kampfkraft der Arbeiterschaft und ihrer Organisierung, während vor allem die großen Unternehmen jegliche Tarifverträge oder sonstige paritätische Regelungen vehement ablehnten. Trotz der vielgerühmten Anfänge der Sozialversicherung unter Bismarck blieb die soziale Absicherung in der Praxis rudimentär.

Ähnlich sieht es ein Jahrhundert später aus. Vieles, was damals an staatlicher Regulierung *noch nicht* existierte, besteht inzwischen *nicht mehr*. Befristete Arbeitsverhältnisse und Formen von Leiharbeit haben zugenommen, Arbeitszeiten wurden auf verschiedene Weise flexibilisiert, die Reallöhne stagnieren seit langem, die Gruppe der *working poor* hat zugenommen und die soziale Sicherung wurde zunehmend von Staat und Unternehmen auf die einzelnen Beschäftigten

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

abgewälzt, denen die Mittel für die eigene Vorsorge jedoch oftmals fehlen. Die prekäre Selbständigkeit hat also mehr und mehr ein Komplement in der prekären Unselbständigkeit gefunden. Insofern stellt das Zurückdrängen von „Normalarbeitsverhältnissen" tatsächlich tendenziell eine Wiederkehr von Zuständen der Zeit um 1900 dar, wenngleich sich dies für die meisten auf einem insgesamt sehr viel höheren materiellen Niveau abspielt. Was viele Erwerbstätige als zunehmende Lebensrisiken erleben, bedeutet für andere neue Freiheitsräume und Chancen, die auch dadurch entstanden sind, dass der Siegeszug der Massenfertigung standardisierter Produkte und der großen Unternehmenseinheiten niemals so vollständig war, wie ihn zeitgenössische Beobachter um 1900 abzusehen meinten.

Literatur

Ballarini, Klaus/Keese, Detlef (1995): Die Rolle der mittätigen Unternehmerfrauen in der mittelständischen Wirtschaft Baden-Württembergs. Vorbericht, Grüne Reihe des Instituts f. Mittelstandsforschung, Nr. 21

Bebel, August (1909): Die Frau und der Sozialismus (Internet: http://gutenberg.spiegel.de/buch/ 423664, download 30.10.2013)

Benje, Peter (1997): Frühe Sägemaschinen, Möbelfabriken und Dampftischlereien – Die Einführung der maschinellen Holzbearbeitung in das Tischlereigewerbe Bremens im 19. Jahrhundert. In: Gewerbefleiß – Beiträge zur Sozialgeschichte Bremens, Heft 19, S. 90–183

Berlin und seine Arbeit – Amtlicher Bericht der Berliner Gewerbe-Ausstellung 1896 (erschienen 1898). Berlin

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012): Neue Selbständigkeit – Wandel und Differenzierungen der Erwerbstätigkeit. WISO-Diskurs, FES. Okt.

Christiansen, Broder-Heinrich (1983): Alltag im Handwerk – Lebensgeschichten hannoverscher Handwerker. Göttingen (Diss.)

Deutschland ist Europameister in der Mikroelektronik (2007) (Internet: www.mittelstandswiki.de/2007/04/deutschland-isteuropameister-in-der-mikroelektronik/, download 22.10.2013)

Döse, Annegret (1994): Selbständigkeit im Schnittpunkt neuer Bedingungen der Erwerbsarbeit. In: Döse, Annegret/Höland, Armin/Schallhöfer, Petra/Roethe, Thomas (Hg.): Neue Formen und Bedingungen der Erwerbsarbeit in Europa. Baden-Baden, S. 47–182

Erhard, Annegret (1999) Margarete Steiff. Berlin

Feldenkirchen, Wilfried/Posner, Eberhard (2005): Die Siemens-Unternehmer – Zehn Portraits. München

Hausen, Karin (1980): Zur Sozialgeschichte der Nähmaschine: technischer Fortschritt und Frauenarbeit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 11, S. 741–757

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Hausen, Karin (1987): Große Wäsche. Technischer Fortschritt und sozialer Wandel in Deutschland vom 18. bis ins 20. Jahrhundert. In: Geschichte und Gesellschaft, Heft 13, S. 273–303

Hilbert, Josef/Sperling, Hans-Joachim (1990): Die kleine Fabrik. München, Mering

IT-Freelancer werden immer wichtiger (2007) (Internet: www.computerwoche.de/a/it-freelancer-werden-immer-wichtiger,2544432, download 22.10.2013)

Karr, Werner/Leupoldt, Rudolf/Apfelthaler, Gertraud/Ermann, Konrad (1974): Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Sonderdruck 4, S. 342–376

Kautsky, Karl (1907): Das Erfurter Programm – In seinem grundsätzlichen Theil. Stuttgart

Kelleter, Kai (2009): Selbständige in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik, 12, S. 1204–1210

KfW-Gründungsmonitor (2012) (Internet: https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Economic-Research/Publikationen/KfW-Gründungsmonitor/index.html, download 30.10.2013)

Kocka, Jürgen (1979): Familie, Unternehmer und Kapitalismus an Beispielen aus der frühen deutschen Industrialisierung. In: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Jg. 24/Heft 3, S. 99–135

Kriele, Martin (1899): Straßen- und Lokalhandel in Berlin. In: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 81. Leipzig, S. 1–35

Leicht, René (1995): Die Prosperität kleiner Betriebe – Das längerfristige Wandlungsmuster von Betriebsgrößen und -strukturen. Heidelberg

Light, Ivan (1987): Unternehmer und Unternehmertum ethnischer Gruppen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, SH 28, S. 193–214

Piore, Michael/Sabel, Charles (1985): Das Ende der Massenproduktion. Berlin

Pracht, Elfi (1994): M. Kempinski & Co. Berlin

Reith, Reinhold/Stöger, Georg (2012): Einleitung. Reparieren – oder die Lebensdauer der Gebrauchsgüter. In: Technikgeschichte, Bd. 79, S. 173–184

Schmidt, Dorothea (2009): Nicht nur Bechstein – Klavierbau in Berlin bis 1914. In: Der Bär von Berlin, Jahrbuch des Vereins für die Geschichte von Berlin, S. 43–58

Schmidt, Dorothea (2013): Fordismus: Glanz und Elend eines Produktionsmodells. In: PROKLA, Heft 172, S. 401–420

Selbständigkeit ist ein Schritt zur Selbstverwirklichung (2013). In: WAZ, 25.10.2013

Siemens, Georg (1948): Erziehendes Leben – Erinnerungen und Betrachtungen. Urach

Simon, Hermann (2007): Hidden Champions des 21. Jahrhunderts. Die Erfolgsstrategien unbekannter Weltmarktführer. Frankfurt/M.

Sombart, Werner (1911): Verlagssystem. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Jena, S. 233ff.

Sombart, Werner (1928): Der moderne Kapitalismus, 3. Band: Das Wirtschaftsleben im Zeitalter des Hochkapitalismus. München-Leipzig

Statistik des Deutschen Reichs (1913a): NF, Bd. 211. Berlin

Statistik des Deutschen Reichs (1913b): NF, Bd. 220–221. Berlin

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Verdi-Chef will Werkverträge bekämpfen (2013). In: WAZ, 9.9.2013 (Internet: www.derwesten.de/wirtschaft, download 22.10.2013

Wengenroth, Ulrich (Hg.) (1989a): Prekäre Selbständigkeit – Zur Standortbestimmung von Handwerk, Hausindustrie und Kleingewerbe im Industrialisierungsprozess. Stuttgart

Wengenroth, Ulrich (1989b): Motoren für den Kleinbetrieb. Soziale Utopien, technische Entwicklung und Absatzstrategien bei der Motorisierung des Kleingewerbes im Kaiserreich. In: Wengenroth 1989a, S. 177–206

Westphal, Uwe (1986): Berliner Konfektion und Mode 1836–1939: Die Zerstörung einer Tradition. Berlin

https://doi.org/10.5771/9783845287845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Auf dem Weg zu genderspezifischen Modellen in der Gründungsforschung

Candida G. Brush, Anne de Bruin, Friederike Welter

1 Einleitung

Die Zahl der Unternehmerinnen wächst weltweit rasant und sie leisten einen wesentlichen Beitrag zu Beschäftigung, Innovation und Wirtschaftswachstum (Kelley et al. 2011: 5). Die theoretische Forschung zu Women's Entrepreneurship, die die immer noch zu beobachtenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen im unternehmerischen Handeln[1] erklären möchte, steht jedoch noch am Anfang. Trotz einer wachsenden Zahl an Studien und Initiativen wie beispielsweise das DIANA-Projekt, das seit mehr als zwölf Jahren die Forschungsaktivitäten zum Thema „Women's Entrepreneurship" vorantreibt, gibt es nur wenige theoretisch anspruchsvolle Untersuchungen (vgl. die Überblicke über den Stand der Forschung bei: de Bruin et al. 2006, 2007; Hughes et al. 2012; Jennings/ Brush 2013). Eine kursorische Sichtung der Literatur zeigt, dass die meisten gebräuchlichen Modelle einer Unternehmensgründung dem Bild eines rationalen „Homo Oeconomicus" verpflichtet sind. Nur selten berücksichtigen sie den Einfluss sozialer und kontextueller Rahmenbedingungen auf eine Gründung, wie beispielsweise Familie, Haushalt oder die jeweilige Kultur (Aldrich/Cliff 2003; Bird/Brush 2002; Shapero/Sokol 1982). So werden jedoch umfeldbedingte Geschlechtsunterschiede im Gründungsprozess von anderen Einflüssen überlagert und verdeckt.

Dabei kann wirtschaftliches Handeln ohne die Berücksichtigung sozialer Strukturen und Beziehungen nicht erklärt und verstanden werden, so Polanyi (1957) und Granovetter (1985). Unterschieden wird oft zwischen struktureller, institutioneller bzw. politischer und kultureller sowie kognitiver Einbettung (Zukin/DiMaggio 1990): Strukturelle Einbettung bezeichnet nach Granovetter die relationale Beziehungsstruktur der Individuen. Die kognitive Einbettung weist Ähnlichkeiten mit dem Konzept der begrenzten Rationalität auf: Die begrenzten

1 Unternehmerisches Handeln wird in diesem Beitrag als Übersetzung für den Begriff „Entrepreneurship" verwendet. Gemeinhin wird Entrepreneurship mit Unternehmertum oder auch schon mal mit Gründung übersetzt. Wir haben uns jedoch für ein Wort entschieden, das, im Gegensatz zu Unternehmertum, den Prozesscharakter von Entrepreneurship direkt erkennen lässt. Als Synonym verwenden wir in diesem Kapitel auch unternehmerisches Verhalten.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

kognitiven Fähigkeiten der Informationsverarbeitung beeinflussen die jeweiligen (unternehmerischen) Handlungen und Entscheidungen. Die jüngere Kognitionsforschung hat gezeigt, dass die soziale Einbettung von Personen über Gespräche und Interaktionen auch deren unternehmerisches Handeln beeinflusst (Mitchell et al. 2011). Eng verzahnt mit der kognitiven ist die kulturelle Einbettung, da kognitive Denkstrukturen auch Ausfluss kultureller Normen sind (Dequech 2003).

Mit dem vorliegenden Beitrag knüpfen wir an unsere Überlegungen zur sozialen Einbettung unternehmerischen Handelns auf verschiedenen Ebenen, nämlich der Mikroebene, der Ebene der Familie, sowie der Meso- und Makroebene (Brush et al. 2009) an.[2] Auf der Basis der Arbeiten von Shapero und Sokol (1982) entwickeln wir einen Erklärungsansatz, wie und inwieweit die individuelle Wahrnehmung der Machbarkeit und der Wünschbarkeit einer Unternehmensgründung geschlechtsspezifisch differieren kann. Wir erläutern, warum die familiäre Einbettung zu einer höheren oder niedrigeren Gründungswahrscheinlichkeit bei Frauen als bei Männern führen kann. Wir zeigen ferner auf, wie der Gründungsprozess und das unternehmerische Handeln von Frauen durch familiäre Ressourcen bzw. durch soziale Rollenzuschreibungen positiv oder negativ beeinflusst werden kann. Ein kurzer Ausblick beschließt das Kapitel.

2 Unser konzeptionelles Modell

Shapero und Sokol (1982) argumentieren, dass eine Gründung vor allem dann wahrscheinlich ist, wenn ein Individuum zwischen verschiedenen Lebens- und Arbeitsentwürfen wechselt. Positive wie negative Push- und Pullfaktoren ebenso wie negative Verlagerungseffekte beeinflussen folglich unternehmerisches Handeln. Beispiele für extreme negative Verlagerungseffekte sind beispielsweise die Flucht aufgrund politischer oder religiöser Verfolgung, aber auch der Verlust des Arbeitsplatzes oder die Unzufriedenheit mit der beruflichen Position. Zu den positiven Pullfaktoren zählen dagegen die wahrgenommenen Möglichkeiten zur unternehmerischen Betätigung. Dabei geht die wahrgenommene Wünschbarkeit von unternehmerischer Betätigung *(perceived desirability)* der wahrgenommenen Machbarkeit *(perceived feasibility)* voraus. Allerdings ist sie jeweils individuell ausgeprägt. Krueger et al. (2000) verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass die Wünschbarkeit von – wahrgenommenen – sozialen Normen und individuellen Einstellungen beeinflusst wird; die Machbarkeit werde dagegen von der wahrgenommenen individuellen und kollektiven Selbstwirksamkeit gelenkt.

Wahrgenommene Wünschbarkeit: Hinter diesem Konstrukt verbergen sich laut Shapero und Sokol (1982) soziale und kulturelle Faktoren, die unternehme-

2 Das Kapitel ist eine überarbeitete und gekürzte Fassung des englischsprachigen Beitrags von Brush et al. (2014).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

risches Handeln beeinflussen. Dies geschieht vor allem über den Einfluss der individuellen Wertesysteme: Dort, wo eine Gesellschaft unternehmerisches Handeln und Unternehmertum wertschätzt, werden mehr Personen diesen Weg einschlagen. Unter Bezug auf Ajzens Theorie des geplanten Verhaltens definieren Krueger et al. (2000) diese Wünschbarkeit als eine persönliche Einstellung, die von möglichen negativen oder positiven Konsequenzen einer Handlung bzw. der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens abhängt. Zudem beeinflussen soziale Normen die Wahrnehmungen des Einzelnen: So haben familiäre Wertvorstellungen und der Wert, der beispielsweise der Erwerbsarbeit zugemessen wird, einen Einfluss auf den Umfang der Erwerbsarbeit und auf die Unterstützung, die eine Gründerin von Seiten der Familie und von Freunden erwarten kann. In Verbindung mit gesellschaftlichen Einstellungen und Werten spielen gerade Familienmitglieder eine wichtige Rolle für die wahrgenommene Wünschbarkeit. Beispielsweise zeigen Studien für Russland und China, dass dortige Unternehmer häufig Vorbilder unter ihren Verwandten und unter ihren Kindheitsfreunden vorweisen konnten (Djankov et al. 2006).

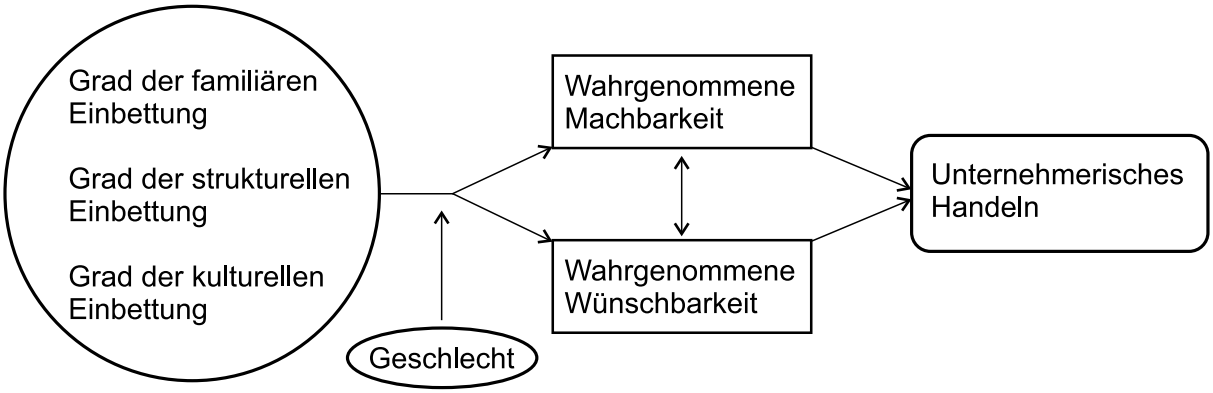
Wahrgenommene Machbarkeit: Dies bezieht sich darauf, ob jemand eine Gründung und das eigene unternehmerische Handeln als machbar bzw. umsetzbar wahrnimmt. Machbarkeit und Wünschbarkeit sind eng miteinander verwoben: nimmt eine Person eine Gründung als nicht wünschenswert war, wird sie auch niemals ihre Machbarkeit durchdenken (Fitzsimmons/Douglas 2011). Umgekehrt wird eine Gründung als nicht machbar wahrgenommen, wenn ihre Wünschbarkeit in Frage gestellt ist. Krueger et al. (2000) schlagen daher den Begriff „Selbst-Wirksamkeit“ als Indikator für die wahrgenommene Machbarkeit vor. Demnach berücksichtigen potenzielle Gründer nicht nur die möglichen Konsequenzen, sondern überlegen auch, inwieweit sie überhaupt die Möglichkeiten besitzen, eine bestimmte Handlung ausführen zu können. Diese Selbstwirksamkeit schließt die Internalisierung von Kompetenzen und dem Glauben an eigene Kenntnisse ein. Zudem wird sie von der Anerkennung anderer stark beeinflußt; Krueger (2000) verweist in diesem Zusammenhang auch darauf, dass die Selbstwirksamkeit auch das Verhalten von Managern und Arbeitnehmern beeinflusst. Zudem könnten mögliche Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Arbeitsinteressen und der Performance häufig auf Unterschiede im Selbstbewusstsein zurückgeführt werden – und damit indirekt auch auf gesellschaftliche Normen und Einstellungen.

Unser Konzept ist dynamisch: Entgegen den originären Ausführungen bei Shapero und Sokol (1982) betrachten wir Wünschbarkeit und Machbarkeit als etwas, was simultan abläuft und nicht sequentiell. Damit ist die Trennung von Wünschbarkeit und Machbarkeit aufgrund der rekursiven Beziehungen zwischen beiden Merkmalen eher analytischer Natur, wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird. Gleichzeitig fügen wir strukturelle, kulturelle und familiäre Einbet-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

tungsperspektiven hinzu. Dadurch können wir Geschlechtsunterschiede im unternehmerischen Handeln von Frauen und Männern abbilden (Abb. 1).

Abb. 1: Konzeptionelles Modell



Quelle: Brush et al. 2014

3 Anwendung des Modells

In diesem Abschnitt entwickeln wir eine Reihe von allgemeinen Überlegungen, mit deren Hilfe die Einbettung des unternehmerischen Handelns und die jeweilige Verknüpfung mit der individuell wahrgenommenen Wünschbarkeit und Machbarkeit abgebildet werden können.

Strukturelle Einbettung: Persönliche und berufliche Netzwerke bestimmen, mit wem wir interagieren. Sie können deshalb bei der Gründung sowohl hinderlich als auch förderlich sein. Netzwerke mit größeren strukturellen „Löchern" produzieren bessere Informationen. Der Zugang zu Informationen ist auch Ausfluss der individuellen Machtposition im Netzwerk und er kann ebenfalls Folgewirkungen auf den Zugang zu weiteren – finanziellen – Ressourcen haben. Die Netzwerke von Unternehmerinnen unterscheiden sich strukturell von denjenigen der Unternehmer und erzeugen oftmals spezifische Barrieren für unternehmerisches Handeln (Ibarra 1993). Verpflichtungen in Familie und Haushalt sowie Karriereunterbrechungen durch Schwangerschaften und Kindererziehung wirken sich einerseits auf die Möglichkeiten von Unternehmerinnen aus, ein vielfältiges und reichhaltiges berufliches Netzwerk aufzubauen und zu pflegen. Andererseits zeigen empirische Studien auch, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Zusammensetzung von Netzwerken Frauen benachteiligen: So hat eine Unternehmerin mit Kindern oftmals vorrangig ein Netzwerk mit vielen Müttern und weniger berufliche Kontakte (Allen 2000) und sie verlässt sich eher auf familiäre Unterstützung als dass sie professionellen Rat einholt. Sie pflegt ihre Netzwerke aufgrund von zeitlichen Restriktionen weniger intensiv als ein Un-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ternehmer (Renzulli et al. 2000). Diese Netzwerkhomophilie (dazu Ruef et al. 2003) kann ihr unternehmerisches Handeln beeinträchtigen, insbesondere, wenn dadurch der Zugang zu Informationen und anderen für eine Gründung notwendigen Ressourcen, wie beispielsweise Finanzierung, nicht oder nur eingeschränkt gegeben ist (Carter et al. 2007). Dadurch wird auch die wahrgenommene Machbarkeit einer Gründung beeinflusst.

Das führt zu *Überlegung 1:* Die jeweilige strukturelle Einbettung beeinflusst die Wahrnehmungen der Wünschbarkeit wie der Machbarkeit einer Gründung von Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit einer Gründung.

Kulturelle Einbettung: Die kulturelle Einbettung spiegelt den gesellschaftlichen und sozialen Kontext für Unternehmertum wider. Sie beeinflusst das unternehmerische Handeln, indem sie allgemein gültige Werte und Einstellungen vorgibt. Frühe gesellschaftliche Einflüsse zeigen sich beispielsweise in den Berufsentscheidungen: (Jüngere) Männer haben eine höhere Präferenz, sich selbständig zu machen als (jüngere) Frauen; Frauen sind hingegen oftmals weniger von sich und ihren Fähigkeiten überzeugt (Chen et al. 1998; Kirkwood 2007). Letztlich beeinflusst also immer noch die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Sozialisation unternehmerisches Handeln und darüber hinaus den Unternehmenserfolg bzw. die -entwicklung. Das zeigt sich auch in den Motivationen für eine Gründung: Ljunggren und Kolvereid (1996) zeigten, dass Frauen bei der Gründung eher persönliche Motive und Erwartungen in den Vordergrund stellen (Autonomie, Herausforderung), während Männer sich eher auf wirtschaftliche Erwartungen wie Risiko und Gewinn fokussieren. Auch andere Studien haben geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Motivationen für eine Unternehmensgründung und in Bezug auf die spätere Unternehmensentwicklung nachgewiesen (Rosa et al. 1996; Verheul et al. 2012).

Schließlich variiert die Machbarkeit einer Gründung stark mit dem jeweiligen Grad der wirtschaftlichen Entwicklung eines Landes (Kelley et al. 2013): In vielen Ländern stufen sogar die vorherrschenden gesellschaftlichen Einstellungen das unternehmerische Handeln von Frauen als „weniger wünschenswert“ ein (Baughn et al. 2006). Kulturell bedingte Genderstereotypen führen zudem dazu, dass Männer und Frauen letztlich bestimmte Berufe oder Branchen bevorzugen (Brink et al. 2014) und auch die häusliche Arbeitsteilung zuungunsten von Frauen „festgelegt“ ist. Aber auch ein vermeintlich gendergerechtes Wohlfahrtsmodell wie in den nordischen Staaten mag zwar die weibliche Erwerbstätigkeit generell fördern, jedoch nicht unbedingt Unternehmerinnen (Neergaard/ Thrane 2011): Gesetzliche Regelungen, die die Gleichberechtigung im öffentlichen Leben und am Arbeitsmarkt unterstützen, perpetuieren gleichzeitig die traditionelle Rolle von Frauen zu Hause und diskriminieren damit Unternehmerinnen, die ihre unternehmerische Tätigkeit mit familiären Verpflichtungen ver-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

einbaren müssen. Hier zeigen Elam and Terjesen (2010), wie Familienpolitik und arbeitsmarktpolitische Institutionen wie beispielsweise geschlechtsspezifische Lohnunterschiede oder die öffentlichen Ausgaben für Kindergärten die Gründungsentscheidungen von Frauen beeinflussen können.

Für die Türkei zeigen Ufuk und Özgen (2001), dass die unternehmerische Betätigung von Frauen sich einerseits negativ auf die Rolle der Frau in ihrer Familie auswirkte, andererseits jedoch positiv auf ihre gesellschaftliche Rolle und ihr persönliches Leben. Ebenso erklärt die kulturelle Einbettung den überaus niedrigen Anteil von Unternehmerinnen in den Ländern Nordafrikas und des Mittleren Ostens (Ahmad 2011; Al-Dajani/Marlow 2010): Gesellschaftliche und religiöse Traditionen der arabischen Kulturen sehen den Platz der Frau im Haus und in der Familie. Folglich ist ihre Möglichkeit, sich unternehmerisch zu betätigen, eingeschränkt. Ähnliche Muster zeigen sich auch in den zentralasiatischen und vielen anderen ehemals sowjetischen Ländern, die nach der Transformation in Hinblick auf die Genderbeziehungen einen eher traditionellen Weg einschlugen (Aidis et al. 2007; Welter/Smallbone 2010).

Das führt zu *Überlegung 2:* Die jeweilige kulturelle Einbettung beeinflusst die Wahrnehmung der Wünschbarkeit wie der Machbarkeit einer Gründung von Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit einer Gründung.

Familiäre Einbettung: Die familiäre Einbettung drückt sich beispielsweise in den vorherrschenden Rollen innerhalb der Familie bzw. des Haushaltes aus sowie in den familiären Einstellungen, Werten und Normen und im Zugang zu Ressourcen und Netzwerken (Aldrich/Cliff 2003). Die Rollenerwartungen und spezifische Machtverteilungen innerhalb der Familie und des Haushaltes nehmen unmittelbar Einfluß auf die familiäre Einbettung der unternehmerischen Betätigung, was sich im Zugang zu den Ressourcen, in der emotionalen Unterstützung und in der Zeit ausdrückt, die einer Gründerin für ihr Vorhaben zur Verfügung steht. Generell spielen Familienmitglieder eine wichtige Rolle für die Akzeptanz der unternehmerischen Betätigung des Einzelnen – sie können ermutigen oder entmutigen (Shapero/Sokol 1982). Zudem übt die familiäre Dynamik einen nicht unerheblichen Einfluss auf individuelle Verhaltensweisen und Einstellungen, beispielsweise in Bezug auf Unabhängigkeit und Motivationen für eine Gründung, aus. Überlegungen zur familiären Einbettung des unternehmerischen Handelns sind in der Gründungsforschung relativ neu (Aldrich/Cliff 2003; Dyer 2003; Welter 2011). So weist Ahl (2006) darauf hin, dass gerade die Forschung zu Unternehmerinnen die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie nicht berücksichtigt. Stattdessen wird per se vorausgesetzt, dass beides in voneinander klar getrennten Lebensbereichen – einem öffentlichen und einem privaten Bereich – stattfindet. Cole und Johnson (2007) illustrieren diese Zusammenhänge anschaulich am Beispiel von Scheidungen, bei denen die Ehefrau Mit-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

unternehmerin war und die privaten und geschäftlichen Beziehungen nun neu definiert und verhandelt werden müssen.

In Brush et al. (2009) stellen wir aus diesem Grund, und zwar als Metapher für die familiäre Einbettung, das Konstrukt „Mutterschaft“ in den Vordergrund unserer theoretischen Überlegungen zu genderspezifischen Einflüssen auf unternehmerisches Handeln. Die Standardmodelle aus der Gründungsforschung, die auf Markt bzw. die Geschäftsidee, finanzielle und personelle Ressourcen abstellen, greifen unserer Meinung nach für die Erklärung des unternehmerischen Handelns von Frauen zu kurz. In dieser Hinsicht zeigen Anna et al. (1999), dass Unternehmerinnen in traditionell stärker von Frauen besetzten Wirtschaftszweigen (z.B. Dienstleistungen, Handel) eher Sicherheitsaspekte und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betonen als Unternehmerinnen in nicht-traditionellen Wirtschaftszweigen (z.B. Verarbeitendes Gewerbe). Familiäre Vorbilder, die Ehe und Selbstbewußtsein beeinflussen das Angebot an Unternehmerinnen zudem positiv – Ausbildung und Erfahrung hingegen negativ (Shiller/Crewson 1997). Zudem sind die Ressourcen, die der Unternehmerin abhängig von der Größe des Haushalts zugänglich sind, die Zustimmung des jeweiligen Haushaltsvorstands und die Gesundheit der Haushaltsmitglieder entscheidend. Ähnliche Ergebnisse berichten Studien zu Portfoliounternehmern in der Landwirtschaft, so z.B. Carter und Ram (2003).

Das führt zu *Überlegung 3:* Die jeweilige familiäre Einbettung beeinflusst die Wahrnehmung der Wünschbarkeit wie der Machbarkeit einer Gründung von Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit einer Gründung.

4 Ausblick

In diesem Beitrag vertreten wir die These, dass sich Unterschiede in der unternehmerischen Betätigung von Frauen und Männern, ihrem Gründungsverhalten wie auch der weiteren Unternehmensentwicklung mit Hilfe einer Einbettungsperspektive besser erklären lassen. Diese Einbettung differiert zwischen den beiden Geschlechtern und hat Auswirkungen darauf, ob die Einzelne eine eigene Gründung überhaupt für sich selbst als Möglichkeit wahrnimmt und als wünschenswert erachtet. Dies kann sich im Zeitablauf durchaus ändern – beispielsweise können bei jüngeren Frauen andere Einbettungsaspekte eine stärkere Rolle spielen als bei denjenigen, die nach Kindererziehung und Familienphase den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt suchen. Auch räumliche Aspekte spielen eine Rolle (Berg 1997), insbesondere jedoch in Verbindung mit der jeweiligen Landeskultur.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Der Blick auf die spezifische Einbettung individuellen – unternehmerischen – Handelns erlaubt es also, Erklärungen für eine geringere Beteiligung von Frauen als Gründerinnen und Unternehmerinnen abzuleiten. Gleiches gilt übrigens auch für andere Bevölkerungsgruppen, wie beispielsweise ausländische oder ältere Gründer. Gleichzeitig erfordert eine Analyse der spezifischen Einbettung eine Betrachtung von Makro- und Mikroebenen des unternehmerischen Handelns. Jennings et al. (2010) verdeutlichen, wie genderspezifische Unterschiede verschwinden, sobald sich der Blick nur auf das hochaggregierte ökonomische Umfeld richtet: Die Autorinnen haben empirisch getestet, welche Unterschiede im genderspezifischen Umgang im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum zu beobachten sind. Auf aggregierter Ebene waren keine geschlechtsspezifischen Unterschiede festzustellen, jedoch auf der Ebene der verschiedenen Umfelder. Eine Disaggregation des „Gründungsumfeldes" ist also notwendig, damit die vielfältigen Einflüsse der strukturellen, kulturellen und familiären Einbettung auf die Wünschbarkeit und Machbarkeit unternehmerischen Handelns verdeutlicht werden können.

Literatur

Ahl, H. (2006): Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 30/No. 5, S. 595–621

Ahmad, S. Z. (2011): Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia: An empirical investigation. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 3/No. 2, S. 123–143

Aidis, R./Welter, F./Smallbone, D./Isakova, N. (2007): Female entrepreneurship in transition economies: The case of Lithuania and Ukraine. In: Feminist Economics, Vol 13/No. 2, S. 157–183

Ajzen, I. (1991): Theory of planned behavior. In: Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 50/No. 2, S. 179–211

Al-Dajani, H./Marlow, S. (2010): The Impact of Women's Home-Based Enterprise on Marriage Dynamics: Evidence from Jordan. In: International Small Business Journal, Vol. 28/No. 5, S. 470–487

Aldrich, H. E./Cliff, J. E. (2003): The pervasive effects of family on entrepreneurship: toward a family embeddedness perspective. In: Journal of Business Venturing, Vol. 18/No. 5, S. 573–596

Allen, W. D. (2000): Social networks and self-employment. In: The journal of Socio-Economics, Vol. 29/No. 5, S. 487–501

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Anna, A. L./Chandler, G. N./Jansen, E./Mero, N. P. (1999): Women Business Owners in Traditional and Non-Traditional Industries. In: Journal of Business Venturing, Vol. 15/No. 3, S. 279–303

Baughn, C. C./Chua, B.-L./Neupert, K. E. (2006): The Normative Context for Women's Participation in Entrepreneurship: A Multicountry Study. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 30/No. 5, S. 687–708

Berg, N. G. (1997): Gender, place and entrepreneurship. In: Entrepreneurship & Regional Development, Vol. 9/No. 3, S. 259–268

Bird, B./Brush, C. G. (2002): A Gendered Perspective on Organizational Creation. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 26/No. 3, S. 41–65

Brink, S./Kriwoluzky, S./Bijedic, T./Ettl, K./Welter, F. (2014): Gender, Innovation und Unternehmensentwicklung. In: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hg.): IfM-Materialien, Nr. 228. Bonn

Brush, C. G./de Bruin, A./Welter, F. (2009): A gender-aware framework for women's entrepreneurship. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 1/No. 1, S. 8–24

Brush, C./de Bruin, A./Welter, F. (2014, im Erscheinen): Advancing theory development in venture creation: signposts for understanding gender. In: Lewis, K./Henry, C./Gatewood, E./Watson J. (eds.): Women's Entrepreneurship in the 21st Century: An International Multi-level Research Analysis. Cheltenham/Northampton

Carter, S./Ram, M. (2003): Reassessing Portfolio Entrepreneurship. In: Small Business Economics, Vol. 21/No. 4, S. 371–380

Carter, S./Shaw, E./Wilson, F./Lam, W. (2007): Gender, Entrepreneurship and Bank Lending: The Criteria and Processes Used by Bank Loan Officers in Assessing Applications. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 31/No. 3, S. 427–444

Chen, C. C./Greene, P. G./Crick, A. 1998: Does entrepreneurial self – efficacy distinguish entrepreneurs from managers. In: Journal of Business Venturing, Vol. 13/No. 1, S. 295–316

Cole, P./Johnson, K. (2007): An Exploration of Successful Copreneurial Relationships Postdivorce. In: Family Business Review, Vol. 20/No. 3, S. 185–198

de Bruin, A./Brush, C. G./Welter, F. (2006): Introduction to the special issue: Towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 30/No. 5, S. 585–593

de Bruin, A./Brush, C. G./Welter, F. (2007): Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 31/No. 3, S. 323–339

Dequech, D. (2003): Cognitive and cultural embeddedness: Combining institutional economics and economic sociology. In: Journal of Economic Issues, Vol. 37/No. 2, S. 461–470

Djankov, S./Qian, Y./Roland, G./Zhuravskaya, E. (2006): Entrepreneurship in China and Russia Compared. In: Journal of the European Economic Association: Papers and Proceedings, Vol. 4/No. 2–3, S. 352–365

Dyer, W. G. (2003): The Family: The Missing Variable in Organizational Research. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 27/No. 4, S. 401–416

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Elam, A./Terjesen, S. (2010): Gendered Institutions and Cross-National Patterns of Business Creation for Men and Women. In: European Journal of Development Research, Vol. 22/ No. 3, S. 331–348

Fitzsimmons, J./Douglas, E. (2011): Interaction between feasibility and desirability in the formation of entrepreneurial intentions. In: Journal of Business Venturing, Vol. 26/No.. 4, S. 431–440

Granovetter, M. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: The American Journal of Sociology, Vol. 91/No. 3, S. 481–510

Hughes, K. D./Jennings, J. E./Brush, C./Carter, S./Welter, F. (2012): Extending Women's Entrepreneurship Research in New Directions. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 36/No. 2, S. 1–14

Ibarra, H. (1993): Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. In: Academy of Management Review, Vol. 18/No. 1, S. 56–87

Jennings, J. E./Brush, C. G. (2013): Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature? In: The Academy of Management Annals, Vol. 7/No. 1, S. 663–715

Jennings, J./Hughes, K./Devereaux Jennings, P. D. (2010): The work-family interface strategies of male and female entrepreneurs: Are there any differences? In: Brush, C./de Bruin, A./Gatewood, E. J./Henry, C. (eds.): Women entrepreneurs and the global environment for growth: A Research Perspective. Cheltenham/Northampton, S. 163–186

Kelley, D./Brush, C./Greene, P./Litovsky, Y. (2011): Global Entrepreneurship Monitor 2010. In: Women's Report. Babson College, Wellesley

Kelley, D./Brush, C./Greene, P./Litovsky, Y. (2013): Global Entrepreneurship Monitor 2012. In: Women's Report. Babson College, Wellesley

Kirkwood, J. (2007): Igniting the entrepreneurial spirit: is the role parents play gendered? In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, Vol. 13/No. 1, S. 39–59

Krueger, N. F. (2000): The cognitive infrastructure of opportunity emergence. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 24/No. 3, S. 5–23

Krueger, N. F./Reilly, M. D./Carsrud, A. L. (2000): Competing models of entrepreneurial intentions. In: Journal of Business Venturing, Vol. 15/No. 5–6, S. 411–432

Ljunggren, E./Kolvereid, L. (1996): New business formation: does gender make a difference? In: Women in Management Review, Vol. 11/No. 4, S. 3–12

Marlow, S. (2002): Women and self-employment: A part of or apart from theoretical construct? In: The International Journal of Entrepreneurship and Innovation, Vol. 3/No. 2, S. 83–91

Mitchell, R. K./Randolph-Seng, B./Mitchell, J. R. (2011): Socially situated cognition: imagining new opportunities for entrepreneurship research. In: Academy of Management Review, Vol. 36/No. 4, S. 774–776

Neergaard, H./Thrane, C. (2011): The Nordic Welfare Model: barrier or facilitator of women's entrepreneurship in Denmark? In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 3/No. 2, S. 88–104

Polanyi, K. (1957): The great transformation: the political and economic origins of our time. Boston

Renzulli, L. A./Aldrich, H./Moody, J. (2000): Family matters: Gender, networks, and entrepreneurial outcomes. In: Social Forces, Vol. 79/No. 2, S. 523–546

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Rosa, P./Carter, S./Hamilton, D. (1996): Gender as a Determinant of Small Business Performance: Insights from a British Study. In: Small Business Economics, Vol. 8/No. 6, S. 463–478

Ruef, M./Aldrich, H. E./Carter, N. M. (2003): The structure of founding teams: Homophily, strong ties, and isolation among US entrepreneur. In: American Sociological Review, Vol. 68/No. 2, S. 195–222

Shapero, A./Sokol, L. (1982): The Social Dimensions of Entrepreneurship. In Kent, C. A./ Sexton D. L./Vesper, K. H. (eds.): Encyclopedia of Entrepreneurship. Englewood Cliffs, S. 72–90

Shiller, B. R./Crewson, P. E. (1997): Entrepreneurial origins: A longitudinal inquiry. In: Economic Inquiry, Vol. 35/No. 3, S. 523–531

Ufuk, H./Özgen, Ö. (2001): Interaction between the Business and Family Lives of Women Entrepreneurs in Turkey. In: Journal of Business Ethics, Vol. 31/Jg. 2, S. 95–106

Verheul, I./Thurik, R./Grilo, I./van der Zwan, P. (2012): Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. In: Journal of Economic Psychology, Vol. 33/No. 2, S. 235–341

Welter, F. (2011): Contextualizing Entrepreneurship-Conceptual Challenges and Ways Forward. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 35/No. 1, S. 165–184

Welter, F./Smallbone, D. (2010): The Embeddedness of Women's Entrepreneurship in a Transition Context. In: Brush, C. G./de Bruin, A./Gatewood, E./Henry, C. (eds.): Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth: A Research Perspective. Cheltenham/Northampton, S. 96–117

Zukin, S./DiMaggio, P. (eds.) (1990): Structures of capital: The social organization of the economy. New York

https://doi.org/10.5771/9783845287845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Selbständigkeit von Frauen

Forschungsperspektiven und -resultate aus dem skandinavischen Raum

Leona Achtenhagen

1 Einleitung

Im Global Gender Gap Bericht aus dem Jahr 2012 (WEF 2012) belegen die nordischen Länder aufgrund der erreichten Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern Spitzenplätze. Diesem Bericht zufolge liegt Island auf dem ersten Platz, gefolgt von Norwegen, Finnland und Schweden. Deutschland schneidet mit dem 13. Platz deutlich schlechter ab.

Dieser Beitrag zeigt, hauptsächlich am Beispiel Schwedens, warum in Skandinavien trotz der erreichten Chancengleichheit das Interesse an Gender-Fragen und Gender-Forschung nach wie vor sehr groß ist und stellt Forschungsperspektiven und -resultate zur Selbständigkeit von Frauen aus dem skandinavischen Raum vor. Zunächst werden wichtige Meilensteine der Entwicklung der Gleichberechtigung in Schweden vorgestellt. Anschließend wird die Entwicklung der Forschung über Unternehmerinnen dargestellt. Der Beitrag endet mit einem kurzen Ausblick.

2 Meilensteine der Entwicklung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Schweden

In Schweden wurden erste Schritte zu mehr Gleichberechtigung von Frauen bereits Mitte des 19. Jahrhunderts begangen. So kann man beim schwedischen Statistischen Zentralbüro in der Broschüre „*Men and Women in Sweden: Facts and Figures 2012*“ (SCB 2012) u.a. folgende Ereignisse nachlesen: Im Jahre 1845 wurde Frauen das gleiche Erbrecht wie Männern zugestanden, und seit 1875 können Frauen über ihr Einkommen selbst verfügen. 1922 wurden die ersten fünf Frauen ins Parlament gewählt, und seit 1925 gelten die gleichen Rechte für Frauen wie Männer im öffentlichen Dienst (mit wenigen Ausnahmen). Seit 1939 darf Frauen nicht mehr wegen einer Schwangerschaft, Geburt oder Heirat gekündigt werden. Bereits seit 1947 gibt es gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Staatsangestellte sowie Kindergeld. In den Jahren 1969/70 wurde ein neues

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Schulcurriculum eingeführt, in dem Chancengleichheit und Gleichberechtigung auf dem Lehrplan stehen. In den 1970er Jahren wurde auch der flächendeckende Ausbau von Kindertagesstätten vorangetrieben. Bereits 1971 wurde das Ehegattensplitting abgeschafft, und im darauffolgenden Jahr entschied die schwedische Regierung, die Gleichberechtigung fortan als zentrale politische Frage zu behandeln. Im Jahr 1974 wurde schließlich die Elternzeit eingeführt, um Vätern die Möglichkeit zu geben, einen adäquaten Beitrag zur Betreuung ihrer Babys und Kleinkinder zu leisten.

Dieser kurze Abriss macht deutlich, dass die institutionellen Flaschenhälse, die häufig als Hindernisse weiblicher Gründungsbereitschaft identifiziert werden (z.B. Holst 2001; Winn 2004, 2005), in Schweden größtenteils bereits in den 1970er Jahren aus dem Weg geräumt wurden – so gibt es, wie oben erwähnt, kein Ehegattensplitting mehr, aber dafür die Elternzeit und die Garantie auf einen Ganztagesbetreuungsplatz für alle Kinder vom ersten Geburtstag an. In der Tat liegt in Schweden die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt bei 82% (davon 25% in Teilzeit), und mehr als 90% der zweijährigen Kinder gehen in den Kindergarten, fast 70% davon ganztags (SCB 2012). Das deutliche Commitment der Regierung, die Gleichberechtigung zum politischen Thema zu machen, spielte beim Erfolg dieser Maßnahmen eine große Rolle.

Wenn man nun diese „Erfolgsgeschichte“ betrachtet, kann es auf den ersten Blick erstaunlich wirken, dass Genderfragen in Schweden nach wie vor einen hohen Stellenwert im öffentlichen Diskurs, aber auch in der akademischen Forschung haben. Eine Erklärung dafür ist, dass in Schweden im Vergleich zum Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in vielen anderen Ländern mehr erreicht wurde, aber *versteckte* Diskriminierung und Chancenungleichheit weiter bestehen – weshalb die international zugeschriebene Vorbildfunktion von Forschenden in Schweden als provokant und nicht vollständig angemessen empfunden wird.

So bestehen zum Beispiel bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – bei selbständig wie angestellt tätigen Erwerbstätigen – nach wie vor ungleiche Voraussetzungen zwischen den Geschlechtern. Der Time Use Survey (SCB 2012: 38–39) zeigt zum Beispiel auf, dass Männer und Frauen zwar gleich viel Zeit mit Arbeit verbringen, aber die Arbeit von Männern öfter bezahlt ist als die von Frauen (sieben Stunden bei Männern gegenüber fünfeinhalb Stunden bei Frauen pro durchschnittlichem Wochentag). Und auch in Schweden tragen nach wie vor die Frauen mehr Verantwortung für Haushalt und Familie. Dies hat zur Folge, dass sich die Vereinbarkeit von Karriere und Familie auf die Bereitschaft zur Gründung eines Unternehmens sowie auf den Zuschnitt des Geschäftskonzepts auswirkt. Die Frauen passen die Selbständigkeit an ihre private Situation an. So haben schwedische Frauen ihre unbezahlte Arbeitszeit in den vergangenen 20 Jahren zwar um eine Stunde pro Arbeitstag reduziert (von viereinhalb auf drei-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

einhalb Stunden), Männer ihre aber nur um acht Minuten erhöht (auf zweieinhalb Stunden) (SCB 2012: 39). Darüber hinaus arbeiten 25% der Frauen und acht Prozent der Männer in Teilzeit – aber nur bei den Frauen ist die Arbeitszeit abhängig von der Anzahl und dem Alter der Kinder. Betrachtet man, in welchen Branchen Frauen und Männer in Schweden tätig sind, sieht man, dass nur in drei der 30 größten Berufsgruppen mindestens 40% Frauen und Männer vertreten sind, nämlich als Köchinnen, Ärzte und Universitätslehrende. Unter den zehn größten Berufsgruppen (in denen insgesamt eineinhalb Millionen Menschen in Schweden arbeiten) gibt es nur eine einzige, in der Frauen im Schnitt mehr verdienen als Männer (nämlich in Pflegeberufen 200 SEK mehr bei einem Durchschnittsbruttoverdienst von 23.000 SEK im Monat); in der höchstbezahlten Berufsgruppe verdienen Frauen im Schnitt 9.000 SEK weniger (bei einem Durchschnittsbruttoverdienst von 45.000 SEK im Monat) (SCB 2012). Diese Zahlen belegen eindeutig, dass auch in Schweden ein informelles Gendersystem weiter besteht, das unter anderem in der Segregation im Arbeitsmarkt und geschlechtergeprägten Berufen zum Ausdruck kommt (Lindgren 2008). Und so wird auch unternehmerische Selbständigkeit als typisch männlich empfunden, was erklären kann, dass nur 23% der Selbständigen in Schweden Frauen sind (vgl. Ahl 2004; Ljunggren/Alsos 2007; Sundin 2002). Auch in den anderen skandinavischen Ländern liegt diese Quote nur bei 25 bis 30%.

Die schwedische Genderforscherin Yvonne Hirdman (1988) erklärt diese Situation mit dem Vorherrschen eines Gendersystems, das durch zwei Muster charakterisiert wird – erstens die Einteilung von Aufgaben, Rollen oder eben auch Berufen in typisch männlich und typisch weiblich und zweitens die der männlichen Norm, bei der als typisch männlich eingestuften Kategorien fast automatisch ein höherer Wert zugeschrieben wird.

Dem ersten Muster lässt sich die horizontale Segregation im schwedischen Arbeitsmarkt zuordnen, wo die Hälfte aller arbeitenden Frauen im öffentlichen Sektor angestellt ist. So sind, wie oben aufgeführt, zum Beispiel in der auf den ersten Blick nicht ‚gegenderten' Kochbranche Frauen im öffentlichen Sektor überrepräsentiert, während Männer öfter in privaten Restaurants kochen. Die vertikale Segregation erklärt, warum Frauen in höheren Positionen unterrepräsentiert sind und dort weniger verdienen (vgl. SCB 2010).

Im März 2012 interviewte die Gratiszeitung Metro die damalige schwedische Gender-Equality-Ministerin Nyamko Sabuni zu den Ergebnissen einer Untersuchung von YouGov, bei der 80% der Befragten angaben, sie fänden Schweden nicht gleichberechtigt (The Local 2012). Sabuni antwortete:

> „Schweden ist nicht gleichberechtigt. Das ist die Realität, in der wir leben. Wir sehen es zu Hause, in der Schule, bei der Arbeit, im Gesundheitswesen und in den sozialen Diensten. Es ist nicht gleich, und es ist gut, dass die Gesellschaft das mitbekommt." [Übersetzung aus dem Schwedischen durch die Autorin]

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in schwedischen Massenmedien ein ständiges Thema, und es vergeht kaum ein Tag, an dem nicht über die Situation von Frauen in der Gesellschaft berichtet oder diskutiert würde. Allerdings findet Gendering auch in den Medien statt. Die Medienprofessorin Åsa Kroon-Lundell (2012) hat untersucht, wie selbständige Frauen in den Medien dargestellt werden. Sie stellte fest, dass das gängige Medienbild von männlichen Unternehmern eines ist, das diese als mutig, initiativreich und voller Energie beschreibt. Über die letzten Jahre hat auch die Präsenz von Unternehmerinnen in den Medien zugenommen. Hier gibt es zwei Grundmuster in der Darstellung: Einerseits gibt es die gut geschminkte Superheldin um die 30 Jahre alt, die als hübsch, rebellisch und innovativ auf durchgestylten Bildern dargestellt wird. Allerdings geht es in diesen Artikeln häufig nicht wirklich um die unternehmerische Tätigkeit, sondern um die Frage: Gibt es sie wirklich, diese Superheldin? Frau zu sein, wird in diesen Artikeln nicht als Herausforderung thematisiert. Anderseits gibt es die lächelnde ‚lagom'-Unternehmerin (das schwedische Wort ‚lagom' bedeutet in etwa ‚gerade richtig, weder zu wenig noch zu viel', und repräsentiert die allgemeine Abneigung gegen Extreme zugunsten von Mittelmäßigkeit; ‚lagom' ist dabei ein durchaus sehr positiv besetzter Begriff), die als realistisch und auf dem Boden geblieben dargestellt wird, aber auch als selbstbewusst und kompetent. Ihr wird allerdings sehr viel weniger Platz eingeräumt als der ‚Superheldin'. Ein interessantes Ergebnis von Kroon-Lundells (2012) Untersuchung war weiterhin, dass Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund in den Medien keine Erwähnung finden, obwohl deren Anteil über dem der ethnisch schwedischen Unternehmerinnen liegt (24% versus 23%; siehe Tillväxtverket 2012, vgl. auch Hammarstedt 2004).

3 Die Entwicklung der Forschung über Selbständigkeit von Frauen

Der Beginn der akademischen Forschung über Unternehmerinnen und Unternehmensgründerinnen wird häufig auf die 1980er Jahre datiert (z.B. Goffe/Scace 1985; Hisrich/Bush 1986). Seitdem hat das Phänomen der Unternehmerin nicht nur ein wachsendes Interesse der Wissenschaft erfahren, sondern auch die vermehrte Aufmerksamkeit der Politik, die in der Möglichkeit, mehr Frauen zu unternehmerischer Tätigkeit zu bewegen, ein noch unzureichend genutztes ökonomisches Potenzial sah.

In Schweden wurde im selben Jahrzehnt eine Studie durchgeführt, die für die Entwicklung der Gender-Forschung in den skandinavischen Ländern bahnbrechend war. Carin Holmqvist und Elisabeth Sundin, damals beide an der Umeå Universität im Norden des Landes tätig, fühlten sich einerseits durch die

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Behauptung provoziert, es gäbe keine Unternehmerinnen, und andererseits durch teilweise widersprüchliche Aussagen, wie:

> „Es gibt nur wenige Unternehmerinnen“ versus
> „in manchen Industrien gibt es zu viele Frauen“,
> „Unternehmerinnen gehen für ihre Karriere über Leichen“ versus
> „Unternehmerinnen sehen ihre Firmen eh nur als Hobby“

sowie die Einschätzung, dass Unternehmerinnen kleinere Unternehmen führen, keine Wachstumsambitionen haben, nur am lokalen Markt ausgerichtet und risikoscheu sind.

In ihrer Studie identifizierten Sundin und Holmqvist (1989; 1991) 65.000 Unternehmerinnen, die 25% aller Unternehmen repräsentierten. Die beiden Wissenschaftlerinnen erkannten drei deutliche Charakteristika im Hinblick auf die Selbständigkeit von Frauen in Schweden:

1) Die *Unsichtbarkeit* von Unternehmerinnen im öffentlichen Diskurs, aber auch bei der Entwicklung von Policy- und anderen Fördermaßnahmen,
2) die *Vielfältigkeit* unternehmerischer Geschäftsmodelle, Lebensentwürfe und Persönlichkeiten, die es schwierig macht, über „die Unternehmerin“ als eine einheitliche Gruppe zu sprechen und
3) die *Anpassung* an die jeweilige Familiensituation, von der die Wahl der Branche für unternehmerische Tätigkeit bei Frauen vom Familienstand abhängig ist.

Daher stellen die beiden Wissenschaftlerinnen infrage, ob die gängige Annahme stimmt, wonach Frauen bestimmte Branchen *vorzögen*, oder ob Frauen diese Wahl nicht hauptsächlich aufgrund ihrer persönlichen bzw. familiären Situation treffen.

Diese drei Charakteristika wurden in nachfolgenden und aktuellen Studien in Skandinavien bestätigt (z.B. Sundin/Tillmar 2010), vor allem die Unsichtbarkeit von Unternehmerinnen in unterschiedlichen Bereichen (Javefors-Grauers 2002; Tillmar 2007) wie im öffentlichen Diskurs (Pettersson 2002) zu.

Die schwedische Professorin Helene Ahl (z.B. 2004, 2006) zeigt allerdings auch auf, wie die internationale Entrepreneurshipforschung an sich gegendert ist, indem zum Beispiel der Fokus auf Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Entrepreneurs gelegt wird, während die Gemeinsamkeiten tatsächlich viel größer sind als die Unterschiede. Sie kritisiert dabei, dass die existierenden Strukturen als solche zu wenig in Frage gestellt werden. Ähnlich argumentierten auch Sundin und Holmquist (2002: 199), als sie feststellten,

> „there are entrepreneurs, and there are women who are entrepreneurs. Women entrepreneurs are presented as the exception to the rule and thereby confirm the assumption that men, not women, are the typical entrepreneurs.“

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Ein weiterer Meilenstein in der Entwicklung der skandinavischen Forschung zur Selbständigkeit von Frauen war das von Carin Holmquist und Elisabet Sundin (z.B. 1996, 2002) geleitete Forschungsprogramm ‚Female Entrepreneurship and Management', das von der schwedischen Agentur für wirtschaftliches und regionales Wachstum (schwedisch: Nutek, nun Name geändert zu Tillväxtverket) finanziert wurde. In dieses Programm waren zwölf Forschende verschiedener Universitäten involviert. Hier lag der Fokus explizit darauf zu versuchen, Entrepreneurshiptheorie (und ihre Erkenntnis über Unternehmerinnen) mit Gendertheorie zu bereichern (z.B. Javefors-Grauers 2002; Lindgren 2000; Lindgren/ Packendorf 2006) sowie für Unternehmerinnen unterstützende politische Maßnahmen zu entwickeln. Weitere Ergebnisse dieses Forschungsprogramms finden sich in Dareblom (2005), Hedfeldt (2008), Ljunggren (2003), Näsman (2000) und Pettersson (2002).

Die Erkenntnis, dass bestehende Policy-Maßnahmen hauptsächlich für männliche Unternehmer in männerdominierten Branchen entwickelt worden waren, führte zu einer Entscheidung der schwedischen Regierung (Entscheid N2007/ 5532/ENT), in deren Folge ein neues Programm ‚Forschung über die Selbständigkeit von Frauen' aufgelegt wurde, das über die Schwedische Regierungsagentur für Innovationssysteme Vinnova initiiert wurde. Dieses Programm lief von 2007 bis 2011 und umfasste zehn Projekte an verschiedenen Hochschulen. Das Ziel dieses Programms war es, das Forschungsinteresse über die Selbständigkeit von Frauen zu revitalisieren und Wissen zu generieren, um bessere politische Maßnahmen zu entwickeln – um so letztlich die Anzahl der Unternehmerinnen zu erhöhen (vgl. Holmquist 2008). Die Forschungslücke, die hier gefüllt werden sollte, war die Identifizierung der (versteckten) Herausforderungen für Unternehmerinnen. Ein interessanter Aspekt ist hierbei, dass in den unterschiedlichen skandinavischen Ländern, trotz ähnlicher Niveaus an Gleichberechtigung, Unterschiede in den Voraussetzungen für das Unternehmertum von Frauen bestehen (Arenius/Kovalainen 2006), was u.a. damit erklärt werden kann, dass unterschiedliche nationale Supportsysteme bestehen, die nicht auf denselben Paradigmen aufbauen (Pettersson 2012). Drei Dilemmata wurden für die schwedische Politik in Bezug auf die Selbständigkeit von Frauen identifiziert:

1) Weibliches Unternehmertum wird häufig mit Defiziten und Problemen in Zusammenhang gebracht (d.h.: es gibt zu wenige Unternehmerinnen, sie sind in den falschen Branchen tätig, ihre Firmen erreichen ein zu geringes Wachstum Firmen und brauchen generell Unterstützung, um sich zu entwickeln, vgl. auch Du Rietz/Henrekson 2000).
2) Die bestehende, bereits oben erwähnte Gendersegregation wird von der schwedischen Regierung in ihrem Aktionsplan, der Unternehmerinnen fördern soll, nicht grundsätzlich in Frage gestellt – so besteht das Risiko, dass

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

aus gering verdienenden weiblichen Angestellten gering verdienende weibliche Selbständige werden. Diese Frage ist besonders aktuell, da im Zuge der Deregulierung des Gesundheitswesens weibliches Unternehmertum beispielsweise in Pflegeberufen gefördert wird (z.B. Sköld 2012; Dareblom 2005; Sundin/Thörnquist 2006).

3) Frauen werden als ungenutzte Ressource oder auch als Mittel zum Zweck (zu mehr Unternehmensgründungen) gesehen (Blomberg et al. 2011: 21–32). Weitere Ergebnisse dieses Forschungsprogramms finden sich z.B. in Hedlund (2011) oder Hedfeldt (2011).

Aktuelle Forschungstrends, die auf früheren Erkenntnissen aufbauen, untersuchen zum Beispiel die Selbständigkeit von Frauen in der Kinderbetreuung (z.B. Lindgren 2002), die Auswirkungen von Veränderungen im Gesundheits- und Betreuungssektor auf die Selbständigkeit von Frauen (z.B. Sundin/Tillmar 2010a, b) oder den Einfluss des Wohlfahrtsstaats auf das Unternehmertum von Frauen (z.B. Bourne 2010). Das fortbestehende informelle Gendersystem (z.B. Lindgren 2008) ist dabei genauso ein Thema wie die Rolle von Frauen bei der Übernahme von Familienunternehmen (z.B. Bjursell/Melin 2011).

4 Ausblick

Trotz der umfassenden Forschung über die Selbständigkeit von Frauen im skandinavischen Raum bleiben eine Reihe von Lücken bestehen (z.B. Ahl 2006; Hughes et al. 2012; Achtenhagen/Tillmar 2013). So wissen wir nach wie vor zu wenig über die unterschiedlichen Auswirkungen dieser unternehmerischen Tätigkeiten. Auch kontextuelle und historische Aspekte könnten für die Erklärung des Unternehmertums von Frauen und gegenderten Machtstrukturen umfassender untersucht werden. Und letztlich wären unterschiedliche epistemologische Perspektiven, die über Geschlecht als Differenzkategorie hinausgehen (also die Annahme inhärent geschlechtsspezifischer Attribute) und andere Faktoren mit einbeziehen, nützlich. Zukünftige Forschung könnte hier zum Beispiel Intersektionalität oder fluide Genderbegriffe stärker berücksichtigen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die schwedische Regierung wie auch der Wohlfahrtsstaat des Landes (mit seinem stark ausgeprägten öffentlichen Sektor und der umfassenden Kinderbetreuung) einen großen Einfluss auf die Entwicklung der Rolle von Frauen, aber auch der Selbständigkeit von Frauen, im Land genommen haben (Hernes 1987; Ahl 2011). Allerdings ist das Zusammenwirken dieser Faktoren komplex – so kann die recht niedrige Quote an Unternehmerinnen in Skandinavien vermutlich auch mit dem ausgeprägten Netz sozialer Sicherheit erklärt werden, das durch eine Unternehmensgründung teil-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

weise verlassen würde (Hytti 2005; Neergaard/Thrane 2011). Um dieses Zusammenwirken noch besser zu verstehen, sollten wir allerdings aufpassen, Frauen nicht in Entrepreneurshiptheorie einzupassen (Berglund 2007). Stattdessen muss es darum gehen, Entrepreneurshiptheorie aus einer Genderperspektive zu beleuchten und weiterzuentwickeln.

Literatur

Achtenhagen, L./Tillmar, M. (2013): Studies on Women's Entrepreneurship from Nordic Countries and Beyond. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 5/ No. 1, S. 4–16

Ahl, H. (2004): The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship. Copenhagen, Copenhagen Business School Press

Ahl, H. (2006): Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 30/No. 5, S. 595–621

Ahl, H. (2011): Politik för kvinnors företagande i Sverige och USA. In: Blomberg, E./Hedlund, G./Wottle, M. (Hg.): Kvinnors företagande – mål eller medel? Stockholm: SNS Förlag, S. 292–322 [Policy-making für Unternehmerinnentum in Schweden und den USA]

Arenius, P./Kovalainen, A. (2006): Similarities and Differences Across the Factors Associated with Women's Self-employment Preferences in the Nordic Countries. In: International Small Business Journal, Vol. 24/No. 1, S. 31–59

Berglund, K. (2007): Kvinnors företagande: En internationall forskningsöversikt, R 2007:007. Östersund, Institutet för Tillväxtpolitiska Studier (ITPS) [Unternehmerinnentum: Eine Übersicht der internationalen Forschung]

Bjursell, C./Melin, L. (2011): Proactive and Reactive Plots: Narratives in Entrepreneurial Identity Construction. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 3/ No. 3, S. 218–235

Blomberg, E./Hedlund, G./Wottle, M. (2011) (Hg.): Kvinnors företagande – mål eller medel? Stockholm: SNS Förlag [Unternehmerinnentum – Zweck oder Mittel?]

Bourne, K. A. (2010): The Paradox of Gender Equality: An Entrepreneurial Case Study from Sweden. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 2/No. 1, S. 10–26

Dareblom, J. (2005): Prat, politik och praktik – Om individers möten med strukturer i en kommunal satsning på kvinnors företagande, PhD Dissertation. Stockholm: School of Economics [Gerede, Politik und Praxis – Über das Zusammentreffen von Individuen und Strukturen in einem kommunalen Unterstützungsprojekt für Unternehmerinnentum]

Du Rietz, A./Henrekson, M. (2000): Testing the Female Underperforming Hypothesis. In Small Business Economics, Vol. 14, S. 1–10

Goffe, R./Scace, R. (1985): Women in Charge: The Experiences of Female Entrepreneurs. London, Boston

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Hammarstedt, M. (2004): Self-employment Among Immigrants in Sweden – An Analysis of Intragroup Differences. In: Small Business Economics, Vol. 23, S. 115–126

Hedfeldt, M. (2008): Företagande kvinnor i bruksort – Arbetsliv och vardagsliv i samspel. Doktorarbeit. Örebro Universität [Unternehmerinnen in Kleinstädten – Das Zusammenspiel von Arbeitsleben und Privatleben]

Hedfeldt, M. (2011): Verkliga och imaginära företagande kvinnor. In: Blomberg, E./Hedlund, G/Wottle, M. (Hg.): Kvinnors företagande – mål eller medel? Stockholm: SNS Förlag, S. 139–160 [Wirkliche und imaginäre Unternehmerinnen]

Hedlund, G. (2011): Partnerskap och genus i den regionala röran. In: Blomberg, E./Hedlund, G./Wottle, M. (Hg.): Kvinnors företagande – mål eller medel? Stockholm: SNS Förlag, S. 114–138 [Partnerschaft und Genus im regionalen Schlamassel]

Hernes, H. (1987): Welfare State and Women Power. Essays in State Feminism. Oslo: Norwegian University Press

Hirdman, Y. (1988): Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning. In: Kvinnovetenskaplig tidskrift, S. 49–63 [Gendersystem – Reflexionen über die soziale Unterordnung von Frauen]

Hisrich, R. G./Brush, C. D. (1986): The Women Entrepreneur: Starting, Financing and Managing a Successful New Business. Lexington/MA: Lexington Books

Holmquist, C. (2008): Fältet genus och företagande – introduktion och sammanfattning. In: Larsson, P./Göranson, U./Lagerholm, M. (Hg.): Sesam öppnar dig! Forskarperspektiv på kvinnors företagande. Vinnova Report VR 2008:20. Stockholm: Swedish Governmental Agency for Innovation System, S. 7–30 [Das Gebiet Genus und Unternehmenstum – Einführung und Zusammenfassung]

Holmquist, C./Sundin, E. (1996): Studier av kvinnors företagande – ett forskningsprogram. R1996:32. Stockholm: Nutek [Studien über Unternehmerinnentum – ein Forschungsprogramm]

Holst, E. (2001): Institutionelle Determinanten der Erwerbsarbeit: Zur Notwendigkeit einer Gender-Perspektive in den Wirtschaftswissenschaften. DIW Diskussionspapier, 237. Berlin: DIW

Hughes, K. D./Jennings, J. E./Brush, C./Carter, S./Welter, F. (2012): Extending Women's Entrepreneurship Research in New Directions. In: Entrepreneurship Theory & Practice, Special Issue Editorial, March

Hytti, U. (2005): New Meanings for Entrepreneurs: from Risk-taking Heroes to Safe-seeking Professionals. In: Journal of Organizational Change Management, Vol. 18/No. 6, S. 594–611

Javefors Grauers, E. (2002): Profession, genus och företagarpar: en studie av advokater och köpmän, PhD Dissertation. Linköping University, Linköping Studies in Management and Economics [Beruf, Genus und unternehmerisch tätige Paare: Eine Studie von Rechtsanwälten und Einzelhändlern]

Kroon-Lundell, Å. (2012): Sminkad superhjältinna eller leende lagomföretagare: Företagarförebilder i pressen. Stockholm: Tillväxtverket [Geschminkte Superheldin oder lächelnde Lagom-Unternehmerin: Bilder von Unternehmerinnen in der Presse]

Lindgren, M. (2002): Kvinnor i friskolor: om kön, entreprenörskap och profession i identitetsskapandet: rapport från FEM-gruppen. Örebro: Forum för Småföretagsforskning [Frauen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

in Privatschulen: Über die Rolle von Genus, Unternehmenstum und Profession im Identitätsbildungsprozess: Ein Bericht der FEM-Gruppe]

Lindgren, M. (2008): Maskulint, feminint, entreprenöriellt – könsstämpling av branscher och professioner. In: Larsson, P./Göranson, U./Lagerholm, M. (Hg.): Sesam, öppna dig! Forskarperspektiv på kvinnors företagande. S. 53–65. VR 2008:20. Stockholm: VINNOVA [Maskulin, feminin, unternehmerisch – Das Gendering von Industrien und Berufen]

Lindgren, M./Packendorff, J. (2006): What's New in New Forms of Organizing? On the Construction of Gender in Project-Based Work. In: Journal of Management Studies, Vol. 43/No. 3, S. 841–866

Ljunggren, E. (2003): Entreprenørskap og kjønn – En kunnskapsreise mellom to perspektiver: fra individ til relasjon, Doktorarbeit. Umeå Universität [Entrepreneurship und Geschlecht – Eine Wissensreise zwischen zwei Perspektiven: vom Individuum zur Beziehung]

Ljunggren, E./Alsos, G. A. (2007): Media Expressions of Entrepreneurs: Presentations and Discourses of Male and Female Entrepreneurs in Norway. In: Henry, C./Johnston, K. (eds.): Promoting Female Entrepreneurship: Implications for Education, Training and Policy. London: Routledge

Neergaard, H./Thrane, C. (2011): The Nordic Welfare Model: Barrier or Facilitator of Women's Entrepreneurship in Denmark. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 3/No. 2, S. 88–104

Näsman, B. (2000): Pappas flickor ... Entreprenöriella processer i kvinnoföretagandets tillkomst, Doktorarbeit. Stockholm Universität [Papas Mädchen ... Unternehmerische Prozesse in der Entstehung von Unternehmerinnentum]

Pettersson, K. (2002): Företagande män och osynliggjorda kvinnor, Doktorarbeit. Uppsala Universität [Unternehmerisch tätige Männer und unsichtbar gemachte Frauen].

Pettersson, K. (2012): Support for Women's Entrepreneurship: a Nordic Spectrum. In: International Journal for Gender and Entrepreneurship, Vol. 4/No. 1, S. 4–19

SCB (2010): Statistics Sweden, På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet. Örebro [Um von Frauen und Männern zu sprechen: Eine Anleitung über Gleichberechtigung]

SCB (2012): Women and Men in Sweden, Facts and Figures 2012, Statistics Sweden, (Internet: www.scb.se; letzter Zugriff am 29.4.2014)

Sköld, B. (2012): Förändring i kvinnors företagande i spåren av offentlig sektors omvandling, 1993–2008. Licentiate thesis. Linköping Universität. [Die Veränderung von Unternehmerinnentum in Folge der Veränderungen im öffentlichen Sektor, 1993–2008]

Sundin, E. (20029: „Företagandets manliga prägling". In: Sundin, E./Holmquist, C. (Hg.): Företagerskan, Om kvinnor och entreprenörskap. Stockholm: SNS Förlag [Die männliche Prägung von Unternehmertum]

Sundin, E./Holmquist, C. (1989): Kvinnor som företagare: Osynlighet, mångfald, anpassning. Malmö, Liber [Frauen als Unternehmerinnen: Unsichtbarkeit, Unterschiedlichkeit und Anpassung]

Sundin, E./Holmquist, C. (1991): The Growth of Women Entrepreneurship – Push or Pull Factors? In: Davies, L. G./Gibb, A. A. (eds.): Recent Research in Entrepreneurship. Avebury, S. 106–114

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Sundin, E./Holmquist, C. (1996): Studier av kvinnors företagande: Ett forskningsprogram. NUTEK Rapport 1996:32. Stockholm: Nutek [Studien über Unternehmerinnentum: Ein Forschungsprogramm]

Sundin, E./Holmquist, C. (Hg.) (2002): Företagerskan, Om kvinnor och entreprenörskap. Stockholm: SNS Förlag [Die Unternehmerin: Über Frauen und Entrepreneurship]

Sundin, E./Thörnquist A. (Hg.) (2006): När anställda blir företagare: Studier av företagande i ett strukturomvandlings och arbetsmarknadsperspektiv. Arbetsliv i Omvandling 2006: 17. Stockholm: Arbetslivsinstitutet [Wenn aus Angestellten Selbstständige werden: Studien über Unternehmenstum aus der Perspektive von Strukturumwandlung und Arbeitsmarkt]

Sundin, E./Tillmar, M. (2010a): "Masculinization of the public sector: Local level studies of public sector outsourcing in elder care". In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 2/No. 1, S. 49–67

Sundin, E./Tillmar, M. (2010b): Varför ska kvinnor starta eget inom vård och omsorg? Stockholm: Tillväxtverket [Warum sollten Frauen im Bereich des Gesundheits- und Pflegewesens Unternehmen gründen?]

The Local (2012): 'Sweden is not gender equal': minister (Internet: www.thelocal.se; letzter Zugriff am 8.3.2012)

Tillmar, M. (2007): Gendered Small-business Assistance: Lessons from a Swedish Project. In: Journal of European Industrial Training, Vol. 31/No. 2, S. 84–99

Tillväxtverket (2012): Kvinnors och mäns företagande: Företagens villkor och verklighet. Stockholm: Tillväxtverket (Internet: www.tillvaxtverket.se; letzter Zugriff am 29.04. 2014) [Unternehmenstum von Männern und Frauen: Unternehmensvoraussetzungen und -realität]

WEF (2012): Global Gender Gap Report 2012. World Economic Forum (Internet: http:// www.weforum.org/issues/global-gender-gap; letzter Zugriff am 29.4.2014)

Winn, J. (2004): Entrepreneurship: Not an Easy Path to Top Management for Women. In: Women in Management Review, Vol. 19/No. 3, S. 143–153

Winn, J. (2005): Women Entrepreneurs: Can We Remove the Barriers? In: International Entrepreneurship and Management Journal, Vol. 1/No. 3, S. 381–397

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Teil 2
Einkommen, soziale Sicherung und Finanzierung

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Erwerbsarmut von Selbständigen

Spielt das Geschlecht eine Rolle?

André Pahnke, Eva May-Strobl, Stefan Schneck

1 Einleitung

Der „[...] letzte große Baustein der Hartz-Reformen“ (Möller et al. 2009: 1) war Anfang 2005 die Schaffung der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“; ein neues Sozialleistungssystem, das die bisher existierende Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für hilfebedürftige Erwerbsfähige zusammenfasste und damit ablöste. Gleichzeitig legte der Gesetzgeber mit den Regelbedarfssätzen für den Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II) aber auch ein soziokulturelles Existenzminimum in Deutschland fest. Schließlich soll „die Grundsicherung für Arbeitsuchende [...] es Leistungsberechtigten ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht“ (§ 1 [1] SGB II). Die Gewährung von Leistungen auf Grundlage des SGB II, insbesondere von Arbeitslosengeld II bzw. Sozialgeld, soll also das Abgleiten von Personen unter das durch die jeweils gültigen Regelbedarfssätze definierte soziokulturelle Existenzminimum verhindern. Damit ist der ALG II-Bezug selbst auch ein Indikator für sozialstaatlich bekämpfte Armut[1] in Deutschland (Becker/Hauser 2003; Bruckmeier et al. 2010).

Vor diesem Hintergrund belegen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (2014) eine auf den ersten Blick positive Entwicklung. Schließlich waren im Vergleich zum Januar 2007 im September 2013 rund 1,2 Millionen Personen weniger als Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft erfasst und somit nicht mehr auf staatliche Leistungen zur Existenzsicherung angewiesen. Dieser Rückgang wird maßgeblich auf die sich verbessernde Arbeitsmarktlage in den letzten Jahren zurückgeführt (Bruckmeier et al. 2013). Dennoch gibt es seit 2007 weiterhin jährlich ca. 1,2 bis 1,4 Millionen Personen in Deutschland, die neben einer Erwerbstätigkeit noch ALG II beziehen und so das von ihnen bzw. ihrer Bedarfsgemeinschaft erzielte Einkommen auf Höhe des soziokulturellen Existenzminimums aufstocken.

Zur Gruppe dieser von Erwerbsarmut betroffenen, so genannten „Aufstocker“ zählen auch Selbständige. Insbesondere ihre Anzahl hat sich im Zeitver-

1 Unter Armut wird dabei eine Unterausstattung mit finanziellen Mitteln verstanden (Ressourcenansatz), die durch Grundsicherungsleistungen des Sozialstaates kompensiert bzw. bekämpft wird.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

lauf entgegen der allgemeinen Entwicklung nicht verringert. Vielmehr ist sie seit Januar 2007 von 54.925 Personen auf 126.546 Personen im September 2013 gestiegen und hat sich damit mehr als verdoppelt. Im Jahresdurchschnitt erhöhte sich die Anzahl der Selbständigen in der Grundsicherung von 72.172 (2007) auf 126.171 (2012), wobei seit 2010 keine nennenswerten Veränderungen mehr zu verzeichnen sind. Damit ging 2012 fast jeder zehnte Aufstocker (9,5%) einer selbständigen Tätigkeit nach. Im Jahresdurchschnitt 2007 waren es noch 5,9% (Bundesagentur für Arbeit 2014).

Trotz dieser dem allgemeinen Trend gegenläufigen Entwicklung bei den selbständig erwerbstätigen Leistungsbeziehern, konzentriert sich der Großteil der wissenschaftlichen Studien zum Thema „Bedürftigkeit trotz Arbeit" bisher auf die Situation von abhängig Erwerbstätigen (siehe beispielsweise Kalina/Weinkopf 2008, Rhein 2009; Bruckmeier et al. 2010). Dennoch gibt es einige Untersuchungen, die die Einkommenssituation von Selbständigen behandeln und Hinweise auf deren Erwerbsarmut liefern. So zeigt eine Studie von Fritsch et al. (2012), dass etwa jedem vierten Selbständigen in Deutschland weniger als 1.100 Euro netto im Monat zur Verfügung stehen. Brenke (2013) vergleicht die Lohn- bzw. Einkommensverteilungen von abhängig Beschäftigten und Selbständigen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels. Dabei ist ein deutlich höherer Anteil von Selbständigen, deren Bruttoerwerbseinkommen pro Stunde weniger als zwei Drittel des Medians beträgt, festzustellen: Während im Jahr 2011 rund 30% der Solo-Selbständigen als armutsgefährdet gelten, waren es bei den Arbeitnehmern etwas mehr als 20,0%. Laut Statistischen Bundesamt (2013, Kapitel 6.3) erzielten im Zeitraum 2009 bis 2011 10,2% der Selbständigen ein Einkommen von weniger als 60,0% des auf Grundlage der monatlichen Haushaltsnettoeinkommen ermittelten Medianeinkommens. Dieser Wert fällt nur bei den un- und angelernten Arbeitern sowie den Auszubildenden und Volontären noch höher aus.

Gegenwärtig beschäftigen sich nur sehr wenige Studien mit Selbständigen in der Grundsicherung und deren Einkommenssituation bzw. Erwerbsarmut. Koller et al. (2012) zeigen, dass selbständige Aufstocker im Schnitt besser qualifiziert sind als andere Grundleistungsempfänger, trotz häufig höherer Arbeitszeiten mehrheitlich nur geringe Einkommen[2] erzielen und ihr Leistungsbezug sich zu verfestigen scheint. Außerdem wird ein steigender Anteil von Frauen bei den Selbständigen in der Grundsicherung ermittelt: Der Anteil stieg zwischen 2007 und 2010 von 36,0 auf 39,0% (Koller et al. 2012, Tab. 2). Ergänzend hierzu zeigen May-Strobl et al. (2011), dass weibliche Selbständige im selben Zeitraum häufiger auf ALG II angewiesen waren als männliche Selbständige. So ist der Anteil der selbständigen Frauen, die ALG II bezogen haben, an allen weiblichen

2 63,0% der Selbständigen, die zusätzlich noch ALG II beziehen, hatten 2007 bis 2010 ein Nettoeinkommen von weniger als fünf Euro pro Stunde (Koller et al. 2012, Tab. 3).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Selbständigen von 2,5% (2007) auf 3,7% im Jahr 2010 angestiegen. Dagegen waren nur 2,6% der männlichen Selbständigen 2010 auf Grundsicherung angewiesen (2007 waren es noch 1,8%). Damit ist nicht nur der Leistungsbezug weiblicher Selbständiger stärker gestiegen als der männlicher Selbständiger, sondern auch der ALGII-Bezug von weiblichen Selbständigen im Vergleich zur Anzahl der weiblichen Selbständigen insgesamt.

Darüber hinaus bestehen auch geschlechtspezifische Einkommensunterschiede bei Selbständigen, die gegenwärtig nicht vollständig erklärt werden können. Aktuelle Ergebnisse für Deutschland liefern Lechmann/Schnabel (2012). Ihre Untersuchung zeigt, dass im Vergleich zu abhängig Beschäftigten bei Selbständigen nicht nur der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Durchschnitt höher ausfällt, sondern auch der Anteil der Einkommensdifferenz, der nicht durch unterschiedliche Charakteristika erklärt werden kann. Hinsichtlich der in den letzen Jahren zugenommen Erwerbsarmut von Selbständigen stellt sich daher Frage, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Selbständigen in der Grundsicherung bestehen bzw. ob selbständig erwerbstätige Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ALG II beziehen.

Um diese Frage zu klären, wird zunächst die Entwicklung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen auf Grundlage amtlicher Statistiken dargestellt. Anschließend wird die allgemeine Einkommenssituation von Selbständigen betrachtet, um dann die besondere Situation von Selbständigen in der Grundsicherung zu analysieren. Ein Fazit schließt den Beitrag ab.

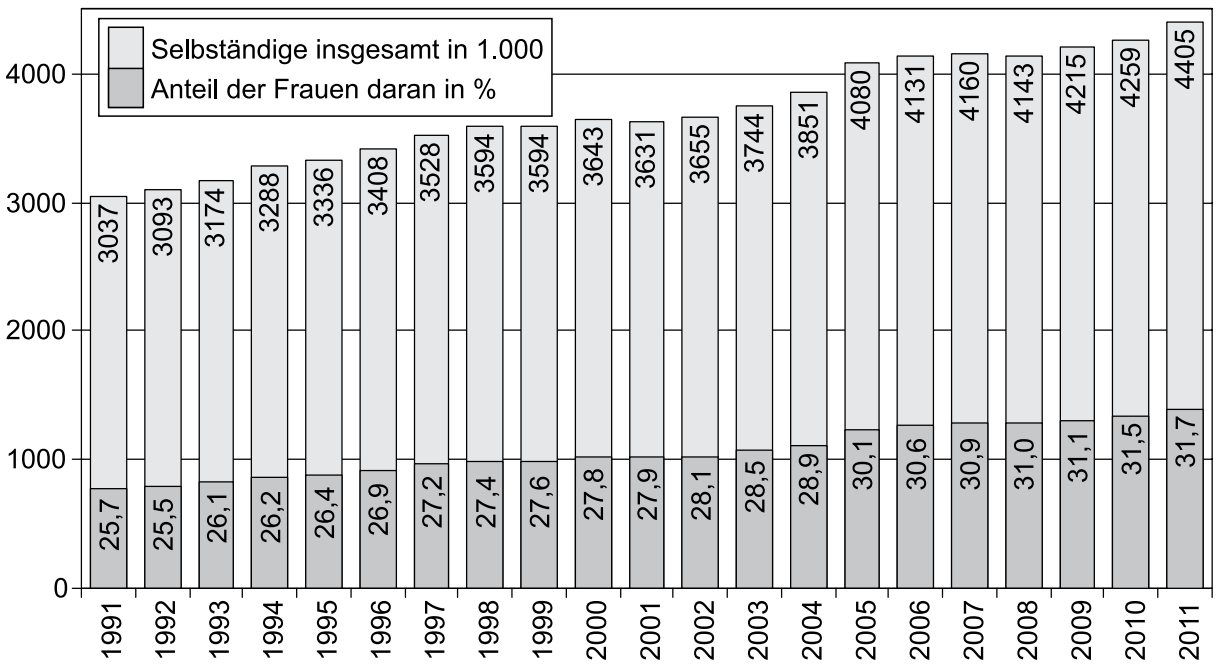
2 Entwicklung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen

Immer mehr Personen nehmen eine selbständige Tätigkeit auf.[3] So hat sich die Zahl der Selbständigen seit 1991 von drei Millionen um knapp 1,4 Millionen erhöht. Etwas weniger als die Hälfte dieser Zunahme (615.000) geht auf Frauen zurück. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen an der selbständigen Erwerbstätigkeit hat deutlich von rund einem Viertel auf knapp ein Drittel der Selbständigen zugenommen. Diese langfristig zu beobachtende Entwicklung hat sich seit dem Jahr 2003 noch einmal deutlich verstärkt. 2011 waren rund 80,0% mehr Frauen selbständig als noch vor 20 Jahren.

3 Die selbständige Erwerbstätigkeit nimmt stärker zu als die Erwerbstätigkeit insgesamt, was in einer wachsenden Selbständigenquote zum Ausdruck kommt. Neben diversen persönlichen Motiven könnten auch konjunkturelle Entwicklungen (Fritsch et al. 2013) und Gründungen aus der Not heraus eine Rolle spielen. Eine eindeutige Abgrenzung der Gründungsmotive gelingt laut Welter (2011) oftmals nicht, weil sich die Kategorien „Gelegenheit“ und „Not“ nicht unbedingt gegenseitig ausschließen (ebd.: 176).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 1: Entwicklung der Selbständigkeit und der Selbständigkeit von Frauen 1991 bis 2011



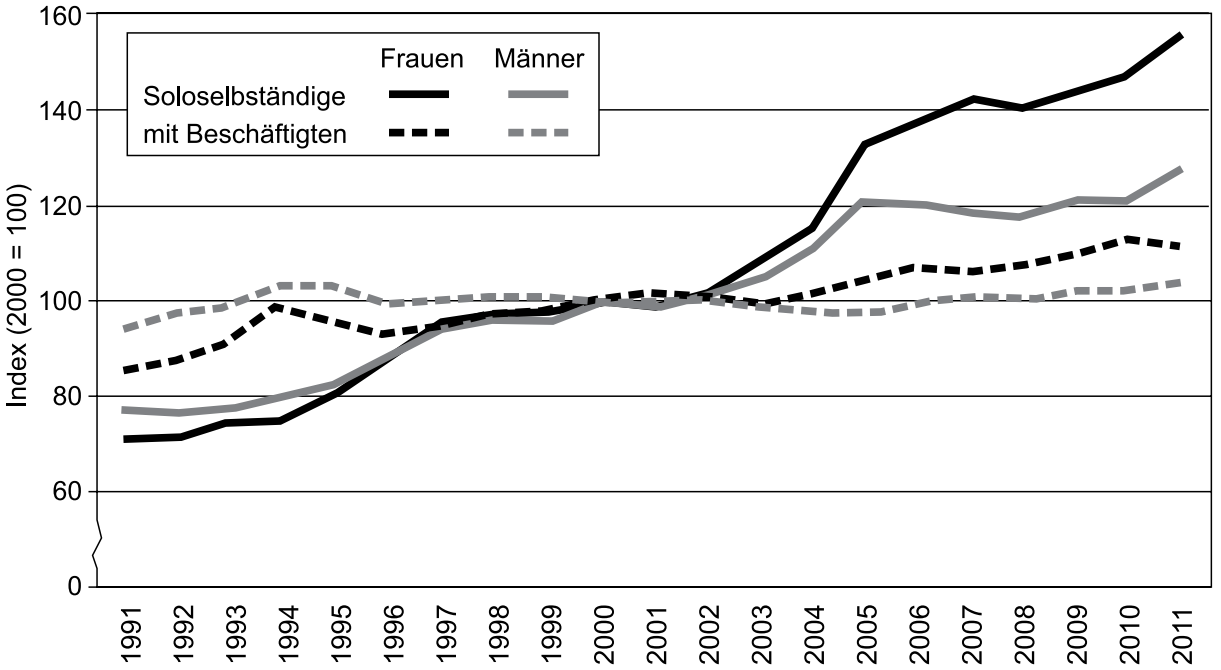
Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus; Berechnungen des IfM Bonn

Die Solo-Selbständigkeit ist in den zurückliegenden zehn Jahren vergleichsweise stark gestiegen (Abb. 2). Sowohl Männern als auch Frauen ergreifen häufiger diese Form der Erwerbstätigkeit. Seit 2000 stieg die Zahl der soloselbständigen Männer um 27,1% an, während es bei den Frauen zu einem Anstieg von 55,6% kam. Auch die Zahl der Selbständigen mit Beschäftigten hat im Vergleich zum Jahr 2000 zugenommen, jedoch bei weitem nicht so stark wie die Soloselbständigkeit: Im Jahr 2011 stieg die Anzahl der selbständigen Männer mit Beschäftigten im Vergleich zum Jahr 2000 um 3,0%, bei Frauen um 11,7%.

Mehr als zwei Drittel der selbständigen Frauen waren 2011 alleine in ihrem Unternehmen tätig. Hingegen zählen bei den Männern lediglich 52,4% zu den so genannten Solo-Selbständigen. Eine kleine Selbständigkeit bedeutet häufig eine enge Verzahnung von Privat- und Geschäftsleben. Die Geschäftsräume befinden sich in der eigenen Wohnung. Es werden überwiegend private Gegenstände für die Selbständigkeit mitgenutzt, so dass kein oder nur ein geringer Kapitaleinsatz erforderlich ist. Eine solche Konstellation kann Chance, aber auch Entwicklungshemmnis bedeuten. In der Literatur wird dies als eine Ursache für einen geringeren Geschäftserfolg und fehlende Wachstumspotenziale diskutiert (Marlow/McAdam 2013, Kessler et al. 2009).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 2: Entwicklung der Selbständigkeit zwischen 1991 und 2011[a]



a – Basisjahr: 2000

Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus; Berechnungen des IfM Bonn

Die aktuelle Situation im Gründungsgeschehen deutet auf eine leichte Abschwächung des Zustroms von Frauen in die Selbständigkeit hin. Ihr Anteil an den Existenzgründungen sinkt seit 2009 stetig. Dies ist zum Teil der allgemeinen Entwicklung des Gründungsgeschehens geschuldet. So haben in den letzten Jahren Gründungen durch Ausländer, vielfach Männer, stark zugenommen. Anders verhält es sich bei den Nebenerwerbsgründungen. Der Frauenanteil bei den Nebenerwerbsgründungen von Einzelunternehmen betrug im ersten Halbjahr 2013 42,8% und ist damit zum dritten Mal in Folge gestiegen (IfM Bonn 2014).

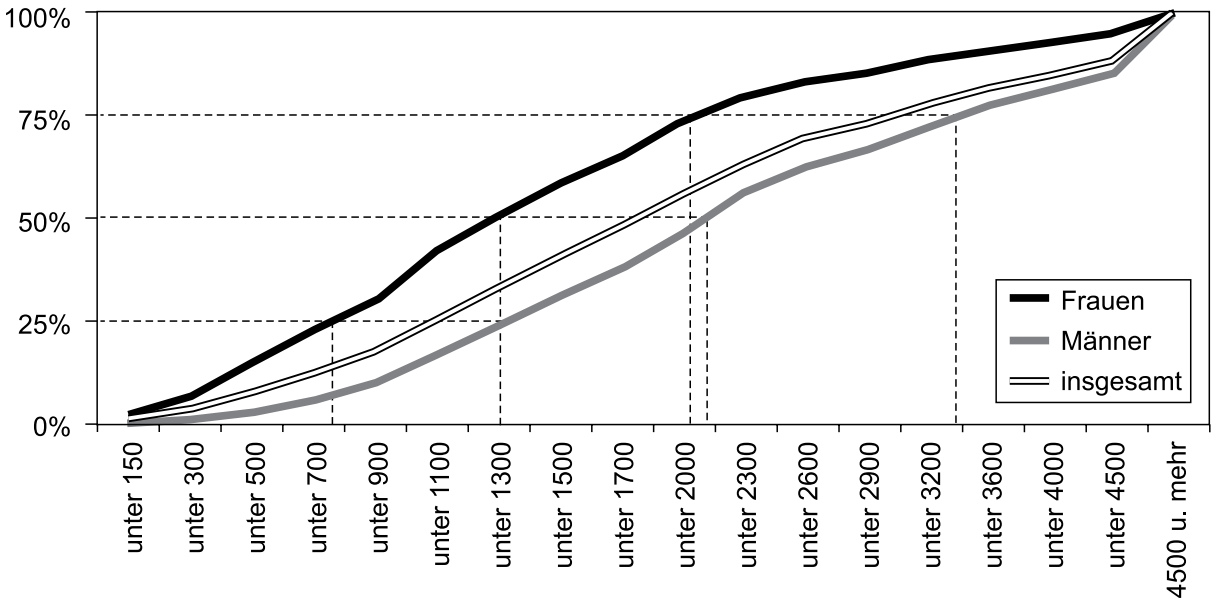
3 Einkommenssituation von Selbständigen

Im Schnitt erzielen Selbständige ein höheres Einkommen als abhängig Beschäftigte (Hamilton 2000). Jedoch sind die monatlichen Nettoeinkommen (inklusive Transferzahlungen) der Selbständigen in Deutschland laut Abbildung 3 sehr ungleich verteilt. Es gibt eine relativ große Zahl selbständig Erwerbstätiger, die nur niedrige Einkommen realisieren: Etwa ein Viertel aller Selbständigen, das sind knapp eine Million Menschen, erwirtschaften ein persönliches monatliches Nettoeinkommen von höchstens 1.100 Euro. Abbildung 3 weist auch auf deutliche Einkommensunterschiede nach Geschlecht hin.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Laut Abbildung 3 erzielen 18,0% der selbständigen Männer ein Einkommen unter 1.100 Euro, während es bei den Frauen rund 42,3% sind. Auch das Median-Einkommen unterscheidet sich deutlich zwischen den Geschlechtern: Die Hälfte aller weiblichen Selbständigen hat höchstens ein Nettoeinkommen zwischen 1.100 und 1.300 Euro im Monat, während das Medianeinkommen bei den Männern zwischen 2.000 und 2.300 Euro beträgt. Zudem wird gezeigt, dass 14,6% der Männer ein Nettoeinkommen von mindestens 4.500 Euro erzielen, aber lediglich 5,2% der Frauen.

Abb. 3: Verteilung des monatlichen Nettoeinkommens (Euro) der Selbständigen im Jahr 2011 nach Geschlecht (kumulierte Prozente)



Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus; Berechnungen des IfM Bonn

Laut Angaben des Statistischen Bundesamt (2012) gelingt selbständigen Frauen die Deckung des überwiegenden Lebensunterhalts seltener aus der eigenen Erwerbstätigkeit als Männern. Frauen greifen häufiger auf die Einkünfte von Angehörigen zurück um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. In den vergangenen Jahren hat allerdings der Beitrag der eigenen Erwerbstätigkeit oder der von Angehörigen zum überwiegenden Lebensunterhalt abgenommen. Dagegen haben Transferzahlungen oder Renten als Haupteinkommensquelle an Bedeutung gewonnen. Der Rückgriff auf die sozialen Sicherungssysteme bedeutet zugleich, dass die selbständige Erwerbstätigkeit nicht zu einem Existenz sichernden Einkommen beiträgt.[4]

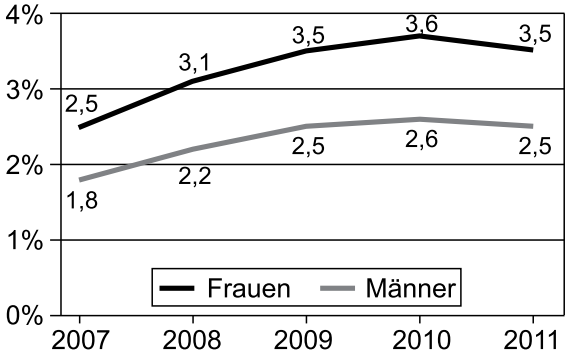
Leistungen zur Grundsicherung, unabhängig davon, ob überwiegend oder zu kleineren Teilen, bezogen 2011 laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4 Das heißt, die Selbständigkeit an sich steht als Existenzgrundlage in Frage.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gut 127.000 selbständig erwerbstätige Personen, rund 50.000 davon Frauen. Der Anteil von Selbständigen ohne ausreichende Existenzgrundlage hat seit Einführung des ALG II stark zugenommen und ist seither, im Gegensatz zu den abhängig Beschäftigten in der Grundsicherung, nicht wieder zurückgegangen. Mittlerweile beträgt der Anteil der Selbständigen, die auf Grundsicherung angewiesen sind, rund 3%. Weibliche Selbständige nehmen, wie Abbildung 4 deutlich macht, häufiger Grundsicherung in Anspruch als Männer. Bedeutet dies nun, dass Frauen häufiger als Männer kein Existenz sicherndes Einkommen aus ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit erwirtschaften? Und worauf wäre das zurückzuführen?

Abb. 4: Anteil der selbständigen ALG II-Bezieher an allen Selbständigen nach Geschlecht, 2007 bis 2011



Quelle: Statistik der BA: Sonderauswertung der Statistik der Grundsicherung für Arbeitssuchende (Berichtsmonat Dezember) im Auftrag des IfM Bonn; Statistisches Bundesamt Mikrozensus, div. Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn

4 Analyse der Erwerbsarmut von Selbständigen

4.1 Datengrundlage

Datengrundlage dieses Beitrags bilden die faktisch anonymisierten Daten des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS). Der Datenzugang erfolgte über einen Scientific Use File (SUF), der über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu beziehen ist. Eine grundlegende Beschreibung der Daten bzw. einer früheren Version des in der vorliegenden Arbeit verwendeten SUF des PASS findet sich bei Trappmann et al. (2010).

Die erhobenen Daten sind speziell auf die Analyse der Lebenslagen von ALG II-Empfängern und damit auf die Anforderungen der Armutsforschung zugeschnitten, ermöglichen aber auch allgemeiner angelegte Studien zur Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

beitslosigkeit und Armut in Deutschland. Für die vorliegende Studie standen die Daten der ersten fünf Befragungswellen zur Verfügung. Dabei konnten für 2011, also dem letzten Jahr des abgedeckten Beobachtungszeitraumes, insgesamt 10.235 Interviews auf der Haushalts- und 15.607 Interviews auf der Personenebene realisiert werden (Berg et al. 2012).

Die Befragung umfasst auf der Haushalts- und Personenebene Module zu den Themen Demografie, der finanziellen Situation, der sozialen Situation, Verhaltensweisen und Einstellungen und dem Leistungsbezug. Aufgrund der für Selbständige doch relativ geringen Fallzahlen pro Jahr müssen alle (verfügbaren) Befragungswellen zu einem Datensatz zusammengefasst bzw. „gepoolt" werden. Insgesamt konnten so 453 Interviews von Selbständigen herangezogen werden, die gleichzeitig noch in einer Bedarfsgemeinschaft mit aktuellen ALG II-Bezug lebten.[5]

Ausgeschlossen werden allerdings selbständig erwerbstätige Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, Landwirte, Personen, die „sonstiges" beim höchsten erreichten Berufsabschluss angegeben haben und Personen mit einem gesamten Nettoeinkommen von mehr als 20.000 € pro Monat (zutreffend für elf Beobachtungen).

4.2 Probleme in der Gründungsphase

In den zurückliegenden Jahren haben viele Personen wegen fehlender Erwerbsalternativen den Schritt in die Selbständigkeit gewagt.[6] Finden solche so genannten Notgründungen aufgrund geringer Markteintrittsschwellen häufig in überbesetzten, wenig entwickelten oder wenig entwicklungsfähigen Märkten statt, dann könnte jeder zusätzliche Akteur das Durchschnittseinkommen aller Marktteilnehmer aufgrund einer begrenzten Marktnachfrage mindern. Gründerinnen und Gründer – zumal aus der Not heraus – sind, so unsere Hypothese, aufgrund ihrer geringeren finanziellen Reserven und ihrer geringeren Erfahrung größeren Einkommensrisiken und damit Erwerbsarmut ausgesetzt als etablierte Unternehmer. Zugleich waren Gründerinnen und Gründer aus der Arbeitslosigkeit bereits in Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit[7], so dass von einer Habitualisierung im Zusammenhang mit der Beantragung von Arbeitslosengeld auszugehen ist. Sie haben möglicherweise einen besseren Informationsstand über Hilfsmöglichkeiten und eine geringere Hemmschwelle oder Scham, Hilfen zur Grundsicherung anzunehmen.

---

5 Für ein identisches Vorgehen siehe auch Koller et al. (2012).

6 Das azyklische Gründungsgeschehen (Fritsch et al. 2013) könnte als ein Hinweis auf Gründungen aus der Not darstellen.

7 Auch institutionelle Einflüsse wie beispielsweise Gründungsförderungsinstrumente spielen eine Rolle (Mai/Marder-Puch 2013).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Der Zusammenhang zwischen Gründung und Bedürftigkeit wurde anhand der Merkmale Dauer der aktuellen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit vor der aktuellen Erwerbstätigkeit analysiert (Tab. 1). Als erstes Ergebnis ist festzuhalten, dass die Mehrheit der untersuchten Selbständigen nicht aus der Erwerbslosigkeit in die jetzige Erwerbsposition gelangt ist (Gründung aus der Arbeitslosigkeit, Gründung nach Schul- oder Hochschulabschluss, Berufsrückkehr nach einer Erwerbspause). Frauen mit ALG II-Bezug sind allerdings vergleichsweise häufig (41,9%) vor der Selbständigkeit erwerbslos gewesen.

Tab. 1: Änderung der Erwerbssituation von Selbständigen nach Geschlecht und ALG II-Bezug (2007 bis 2011, Angaben in Prozent)

	Mit Grundsicherung		Ohne Grundsicherung	
	männlich	weiblich	männlich	Weiblich
	Zuvor erwerbslos			
nein	68,6	58,1	73,7	74,8
ja	31,4	41,9	26,3	25,2
Total	*100,0*	*100,0*	*100,0*	*100,0*
	Zuvor erwerbslos und selbständige Erwerbstätigkeit seit höchstens zwei Jahren			
nein	95,1	90,6	97,1	95,1
ja	4,9	9,4	2,9	4,9
Total	*100,0*	*100,0*	*100,0*	*100,0*
	Stellensuche in den letzten vier Wochen			
Keine Suche	64,6	62,9	92,8	93,5
Andere Erwerbstätigkeit	13,7	9,9	3,9	2,5
Zusätzliche Erwerbstätigkeit	15,8	26,0	2,8	3,6
Beides gesucht	5,9	1,3	0,6	0,4
Total	*100,0*	*100,0*	*100,0*	*100,0*
	Dauer der aktuellen Erwerbstätigkeit in Jahren			
	7,9	6,8	11,1	10,4

Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Wellen 1–5, Scientific Use File, hochgerechnete Werte; Berechnungen des IfM Bonn.

Etwaige Schwierigkeiten während der ersten zwei Jahre einer Gründung aus vorheriger Nicht-Erwerbstätigkeit spielen insgesamt auch keine bedeutsame Rolle. Dennoch sind deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Während insgesamt 4,9% der männlichen Selbständigen aus einem unmittelbaren Gründungshintergrund in die Grundsicherung gelangen, liegt die Gründung aus der Erwerbslosigkeit bei 9,4% aller selbständig erwerbstätigen Frauen mit ALG II-Bezug erst zwei Jahre zurück.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Ihre aktuelle, also selbständige Erwerbstätigkeit üben Personen mit ALG II-Bezug noch nicht so lange aus wie Personen aus der Kontrollgruppe. Die Selbständigkeit besteht bei diesem Personenkreis im Durchschnitt 7,5 Jahre, in der Vergleichsgruppe hingegen bereits 10,9 Jahre. Frauen sind rund ein Jahr weniger lang selbständig als Männer. Der zeitliche Abstand zur Gründung ist bei selbständigen Frauen mit Grundsicherung etwas geringer. Die multivariate Analyse zeigt, dass die bedingte Wahrscheinlichkeit für den ALG II-Bezug mit der Dauer der selbständigen Erwerbstätigkeit sinkt. Erwerbslosigkeit vor der Selbständigkeit, so die multivariate Analyse, birgt lediglich für Frauen ein höheres Risiko eines nicht Existenz sichernden Einkommens. Hierfür dürften Erwerbsunterbrechungen und damit einhergehende geringere Berufserfahrung eine wichtige Rolle spielen.

Obwohl die Selbständigkeit nicht zur Existenzsicherung führt, halten selbständige ALG II-Bezieher überwiegend daran fest. Weniger als 40,0% waren in den jeweils letzten vier Wochen vor der Befragung auf Stellensuche. Vergleichsweise häufig sind es Frauen (26,0%), die nach einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit Ausschau halten. Männer hingegen suchen häufiger als Frauen nach einer anderen Erwerbstätigkeit. Sie tendieren also eher dazu, die Selbständigkeit aufzugeben.

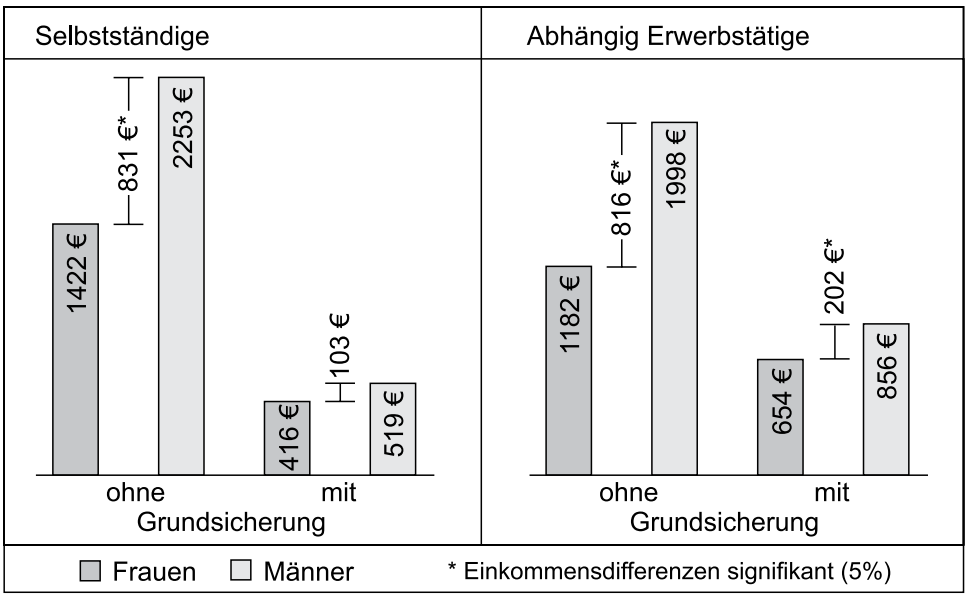
4.3 Vergleich der Einkommen nach Art der Erwerbstätigkeit

Um die Einkommenshöhe von Selbständigen in der Grundsicherung besser beurteilen zu können, werden in einem weiteren Schritt die Einkommen von selbständig und abhängig erwerbstätigen Frauen und Männern verglichen. Die Ergebnisse, die in Abbildung 5 dargestellt sind, bestätigen für die Erwerbstätigen in einer Erwerbssituation, in der die Erwerbstätigkeit ein Existenz sicherndes Einkommen gewährleistet, zum einen die höheren Durchschnittseinkommen von Selbständigen im Vergleich zu abhängig Erwerbstätigen. Zum anderen besteht ein signifikanter geschlechtsspezifischer Einkommensunterschied.

Abbildung 5 zeigt auch, dass zwischen selbständigen Männern und Frauen eine deutliche Einkommensdifferenz besteht. Während selbständige Frauen, die ohne Grundsicherung auskommen, im Schnitt ein Nettoeinkommen von 1.422 Euro erzielen, beträgt das durchschnittliche Nettoeinkommen von männlichen Selbständigen 2.253 Euro. Es besteht ein signifikanter Einkommensunterschied von im Schnitt 831 Euro. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ohne Grundsicherung in abhängiger Beschäftigung beträgt 816 Euro und ist somit in absoluter Höhe vergleichbar, wobei das Lohnniveau für Arbeitnehmer im Schnitt niedriger ist.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 5: Durchschnittliches Nettoeinkommen nach Geschlecht und ALG II-Bezug in Euro, 2007 bis 2011



Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Wellen 1–5, Scientific Use File, hochgerechnete Werte; Berechnungen des IfM Bonn.

Unter den Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Kräften und Mitteln sichern können und infolgedessen Grundsicherung in Anspruch nehmen, kehren sich die Verhältnisse zwischen selbständig und abhängig Erwerbstätigen um: Selbständige erwirtschaften ein deutlich geringeres durchschnittliches Einkommen als abhängig Erwerbstätige in der gleichen Lage. Unter den Selbständigen besteht ein geringer geschlechtsspezifischer Einkommensunterschied von 103 Euro, der nicht signifikant ist. Wir beobachten quasi einen egalisierenden Effekt der Armut bei selbständig Erwerbstätigen.

4.4 Zusammenhang von Einkommen und Arbeitszeit

Einkommensunterschiede zwischen selbständig erwerbstätigen Männern und Frauen werden zu einem Teil durch kürzere Arbeitszeiten der Frauen erklärt (Lechmann/Schnabel 2012). Auch unsere Analyse zeigt hier im Hinblick auf die Arbeitszeit deutliche Unterschiede (Tab. 2). Demnach haben wesentlich mehr Männer als Frauen eine Arbeitswoche von 50 Std. und mehr. In einer Existenz sichernden Selbständigkeit sind Männer mehrheitlich mindestens 40 Wochenstunden tätig. Frauen verwenden weit überwiegend weniger als 40 Wochenstunden auf ihre selbständige Erwerbstätigkeit.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 2: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit Selbständiger nach Geschlecht und ALG II-Bezug (2007 bis 2011 in %)

Wöchentliche Arbeitszeit	Mit Grundsicherung		Ohne Grundsicherung	
	männlich	weiblich	Männlich	weiblich
bis 10 Stunden	30,3	32,2	20,2	23,5
mehr als 10 bis 20 Stunden	10,8	21,5	7,1	12,5
mehr als 20 bis 30 Stunden	9,5	9,3	6,9	12,2
mehr als 30 bis 40 Stunden	12,7	16,7	12,1	21,7
mehr als 40 bis 50 Stunden	15,7	9,7	18,7	16,7
mehr als 50 Stunden	21,1	10,6	35,0	13,4
Total:	*100,0*	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Wellen 1–5, Scientific Use File, hochgerechnete Werte; Berechnungen des IfM Bonn.

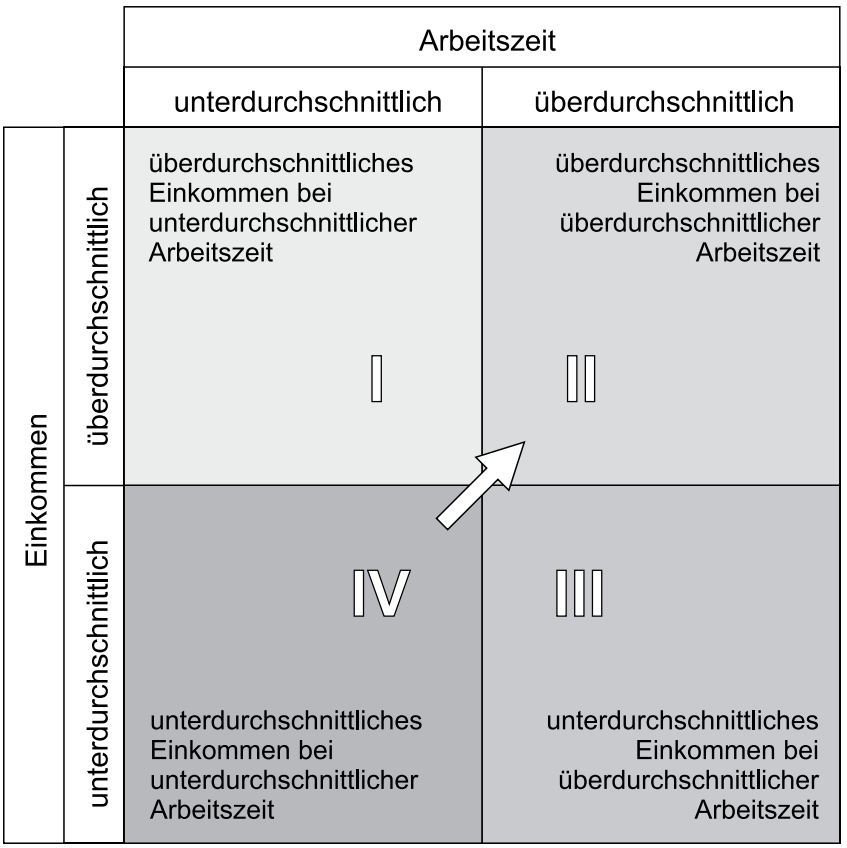
Selbständige in der Grundsicherung setzen weniger Arbeitszeit ein als Selbständige mit ausreichendem Einkommen. Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt mit 35,2 Wochenstunden vier Fünftel der Arbeitszeit der übrigen Selbständigen (43,1 Wochenstunden).[8] Dabei unterscheiden sich Frauen in der Grundsicherung hinsichtlich ihres Arbeitszeiteinsatzes stärker von der Vergleichsgruppe der selbständigen Frauen mit ausreichendem Einkommen als Männer. Ein Drittel der selbständigen Männer in der Grundsicherung arbeitet Vollzeit. Im Vergleich von Arbeitszeit- und Einkommensdifferenz zwischen selbständigen Aufstockern und ihrer Vergleichsgruppe erscheinen die Unterschiede beim Einkommen unverhältnismäßig groß: Die geringere Arbeitszeit kann solche gravierenden Einkommensunterschiede nicht hinreichend erklären.

Um den Zusammenhang von Arbeitszeit und Einkommen näher zu analysieren, wird die Gesamtpopulation aller Selbständigen anhand der durchschnittlichen Arbeitszeit (42,8 Wochenstunden) und des durchschnittlichen Einkommens (1.647 Euro netto monatlich) als Trenngrößen in vier Gruppen unterteilt (Abb. 6). Hierdurch können über- oder unterdurchschnittliches Einkommen in Kombination mit über- oder unterdurchschnittlichen Arbeitseinsatz dargestellt werden. In der Regel sollte das Einkommen mit zunehmendem Arbeitseinsatz steigen. In einer Vierfeldertafel sollte also die Diagonale, die durch die Quadranten links unten (IV) und rechts oben (II) gebildet wird, hohe Besetzungszahlen aufweisen. Für die Quadraten links oben (I) und rechts unten (III) sind geringere Besetzungen zu erwarten.

8 Laut Mikrozensus beläuft sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 43,7 Stunden (Männer 47,5 und Frauen 35,4 Std.). Im Handel ist die Wochenarbeitszeit sowohl bei Männern (49,1 Std.) als auch bei Frauen (41,3 Std.) am höchsten.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 6: Zusammenhang von Nettoeinkommen und Arbeitszeit

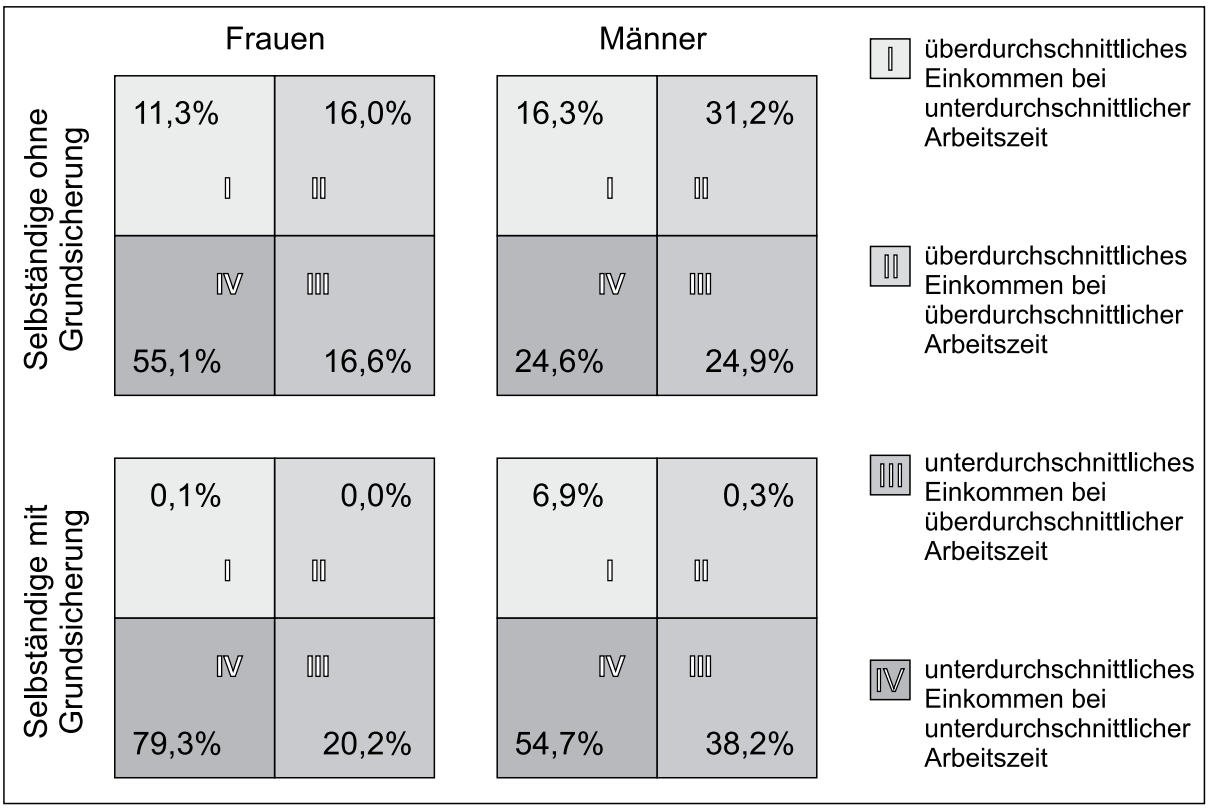


Quelle: Eigene Darstellung

Personen, die bei einem vergleichsweise niedrigen Arbeitseinsatz ein überdurchschnittliches Einkommen erzielen, sogenannte *Outperformer* (Quadrant I), bieten ein knappes Gut an, dass der Markt vergleichsweise gut honoriert. Möglicherweise verfügen sie über eine gute Wettbewerbsposition und damit Preissetzungsspielräume. Eventuell können sie auch Economies of Scale, z.B. Lernkurveneffekte, nutzen. Nur 14,8% aller Selbständigen, die kein ALG II beziehen, haben eine solche Position inne. Bei den Selbständigen in der Grundsicherung sind es erwartungsgemäß mit einem Anteilswert von 6,9% bei den Männern und 0,1% bei den Frauen deutlich weniger (Abb. 7). Dass überhaupt Selbständige mit ALG II-Bezug in dieser Gruppe zu finden sind, hängt mit der Bedarfsgemeinschaftsstruktur zusammen. Alleinstehende Selbständige, die nur ALGII zur Sicherung ihrer eigenen und nicht der Existenz anderer Bedarfsgemeinschaftsmitglieder erhalten, sind nicht in dieser Gruppe zu finden.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 7: Zusammenhang von Nettoeinkommen und Arbeitszeit nach Geschlecht ohne und mit Grundsicherung, 2007 bis 2011



Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Wellen 1–5, Scientific Use File, hochgerechnete Werte; Berechnungen des IfM Bonn

Die gegenteilige Position mit einem ungünstigen Input-Output-Verhältnis, als *Underperfomer* bezeichnet (Quadrant III), deutet darauf hin, dass die Arbeitszeit nicht effizient eingesetzt werden kann. Mögliche Ursachen können eine vergleichsweise schlecht Kapital- oder Humankapitalausstattung bzw. Unerfahrenheit, z.B. unmittelbar nach der Gründung, darstellen. Es mag sich aber auch um Anpassungsprobleme auf einem Markt mit insgesamt schwacher Nachfrage und Preisdruck handeln. Die angebotene Arbeitszeit wird am Markt nicht (mehr) nachgefragt, die Tätigkeit erfordert aber eine gewisse Präsenz, wie beispielsweise im Handel. Tatsächlich tritt eine solche Situation relativ häufig auf. 22,4% aller Selbständigen mit einem Existenz sichernden Einkommen fallen insgesamt in diese Gruppe. Bei den Selbständigen in der Grundsicherung sind es noch etwas mehr (32,8%). Männer sind dabei auch etwas häufiger in dieser Gruppe zu finden als Frauen. Letztere arbeiten in der Mehrheit weniger als der Durchschnitt und erzielen daher auch ein unterdurchschnittliches Einkommen. Insbesondere bei den weiblichen Selbständigen in der Grundsicherung ist diese Konstellation anzutreffen, weil (oder wenn) ein unterdurchschnittlicher Arbeitszeiteinsatz zu einem unterdurchschnittlichen Einkommen führt (79,3%).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

5 Ursachen für Erwerbsarmut in der Selbständigkeit

Die bisherigen Befunde lassen vermuten, dass zum einen Einschränkungen im Arbeitszeitangebot für ein niedriges Einkommen bei Frauen verantwortlich sind. Ursachen für eine Beschränkung der zeitlichen Verfügbarkeit können familiärer oder persönlicher Art sein (z.B. Betreuungssituation, gesundheitliche Einschränkung). Zum anderen gibt es Selbständigkeiten, deren Angebote der Markt nicht vergütet. Zahlreiche Selbständige erzielen mit einem hohen Arbeitseinsatz nur einen geringen Ertrag je Arbeitszeiteinheit. Dies könnte auf Schwächen des Geschäftsmodells hindeuten. Andererseits könnten dies auch Brancheneffekte sein. Insgesamt finden sich hier also Erklärungsansätze, die auch in anderen Studien zu den Einkommensunterschieden von selbständig erwerbstätigen Männern und Frauen herangezogen werden[9], weshalb im Folgenden noch genauer auf die familiären und wirtschaftlichen Gegebenheiten bei den Selbständigen in der Grundsicherung eingegangen werden soll.

5.1 Familiäre Gegebenheiten

Die familiäre Situation bzw. Bedarfsgemeinschaftsstruktur von selbständigen ALG II-Beziehern unterscheidet sich grundlegend von derjenigen der übrigen Selbständigen: Unter den Selbständigen in der Grundsicherung sind Alleinstehende beider Geschlechter weitaus häufiger vertreten als in der Vergleichsgruppe (Tab. 3). Hieran alleine lässt sich noch keine Einschränkung in der zeitlichen Verfügbarkeit festmachen. Die alleinige Verantwortung für die Betreuung von Kindern kann dagegen sehr wohl dazu führen, dass nicht genügend Zeit für die Erwerbstätigkeit bleibt. Dies scheint auch bei selbständig erwerbstätigen Frauen in der Grundsicherung eine Rolle zu spielen. Wie die Ergebnisse in Tabelle 3 zeigen ist der Anteil Alleinerziehender bei den Frauen mit ALG II-Bezug (28,5%) mehr als sechsmal so groß wie bei den Frauen, die nicht auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sind (4,4%). Im Vergleich zu alleinerziehenden Männern, die einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen und ebenfalls Grundsicherung beziehen, ist der Anteilswert bei den Frauen sogar mehr als zehnmal so hoch. Daher ist das Ergebnis, dass 28,5% aller weiblichen Selbständigen in der Grundsicherung alleinerziehend sind, von besonderer Bedeutung bei der Erklärung ihrer Einkommenssituation.

In einer Paarbeziehung/Partnerschaft ist die Gefahr von Erwerbsarmut geringer, wenn beide Personen zum Lebensunterhalt beitragen können. Etwa die Hälfte der Männer, aber zwei Drittel der Frauen, die auf Grundsicherung angewiesen

9 Siehe hierzu Lechmann/Schnabel (2012: 2) und die dort angegebene Literatur.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 3: Familiäre Situation Selbständiger nach Geschlecht und ALG II-Bezug (2007 bis 2011 in %)

	Mit Grundsicherung		Ohne Grundsicherung	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Alleinstehend	47,4	38,1	25,1	19,8
Alleinerziehend	2,3	28,5	0,9	4,4
Partnerschaft ohne Kind	16,4	13,9	33,3	34,6
Partnerschaft mit Kind(ern)	33,9	19,5	40,7	41,2
Total	*100,0*	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Wellen 1–5, Scientific Use File, hochgerechnete Werte; Berechnungen des IfM Bonn

sind, leben nicht in einer Paarbeziehung. Die häufigste Lebenssituation der Selbständigen mit ausreichendem Einkommen hingegen ist das Leben in einer Ehe/Partnerschaft mit Kindern, gefolgt von einer Ehe/Partnerschaft ohne Kinder. Entsprechend sind auch Frauen in einer Partnerschaft vergleichsweise selten auf Grundsicherung angewiesen.

Mithilfe einer multivariaten Analyse wurde untersucht, ob die Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaft die Wahrscheinlichkeit, Grundsicherung zu beziehen, beeinflusst. Die Analyse bestätigt die geschilderten Zusammenhänge, dass Selbständige in Partnerschaften grundsätzlich eine niedrigere Wahrscheinlichkeit besitzen, ALG II zu beziehen (Tab. 4). In den nur für die Frauen durchgeführten Schätzungen zeigt sich auch deutlich, dass selbständig erwerbstätige und alleinerziehende Frauen eher in der Grundsicherung zu finden sind als alleinstehende Frauen.

Im Vergleich zu den Ergebnissen von Studien (wie beispielsweise Lechmann/Schnabel 2012), die die geschlechtspezifischen Einkommensunterschiede von Selbständigen näher zu erklären versuchen, ist an dieser Stelle besonders hervorzuheben, dass sich in Tabelle 3 kein signifikanter Effekt für das Geschlecht zeigt. Unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten für den ALG II-Bezug von selbständigen Frauen und Männern sind also eher auf andere Faktoren als das Geschlecht selbst zurückzuführen; mitunter eben auf den Haushaltskontext.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 4: Determinanten des (zusätzlichen) ALG II-Bezugs von Selbständigen – Ausgewählte Ergebnisse (Probit-Schätzungen, gepoolt)

	Insgesamt	Frauen	Männer
Geschlecht weiblich	*–0,105*	–	–
Bedarfsgemeinschaftstyp (Ref.: Alleinstehend)			
Alleinerziehend	*0,133*	0,910***	–1,049*
Paar ohne Kinder	*–0,543***	–0,404	–0,669***
Paar mit Kindern	*–0,844***	–0,919***	–1,557***
Alter (logarithmiert)	*0,279*	–0,426	0,950**
Arbeitszeit pro Woche (logarithmiert)	*–0,519***	–0,533***	–0,584***
Erwerbslos vor aktueller Erwerbstätigkeit	*0,209*	1,085***	–0,131
Pseudo R^2	*0,245*	0,426	0,275
Log pseudolikelihood	*–463,457*	–136,402	–268,236
Anzahl Beobachtungen	*1.528*	546	952

Weitere Kontrollvariablen sind: Dauer der aktuellen Erwerbstätigkeit, Einstellungen zur Arbeit, Inanspruchnahme eines Geschäftskredites, Kind unter 15 Jahren im Haushalt, höchster Berufsabschluss, Gesundheitszustand, Bundesland, Wirtschaftszweig und Erhebungswelle. Werte sind signifikant auf dem * 10%-, ** 5%- und *** 1%-Niveau (heteroskedastierobuste Standardfehler).

Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Wellen 2–5, Scientific Use File; Berechnungen des IfM Bonn

5.2 Wirtschaftliche Gegebenheiten

Detaillierte Informationen zu den Geschäftsmodellen liegen im Datensatz nicht vor. Erste Anhaltspunkte liefert jedoch der Wirtschaftsbereich, in dem die Selbständigkeit ausgeübt wird. Unsere Analysen zeigen, dass eine Tätigkeit im distributiven Sektor[10] ein deutlich erhöhtes Risiko birgt, kein Existenz sicherndes Einkommen zu erzielen (Tab. 5).

Selbständige in der Grundsicherung sind im Vergleich zur Kontrollgruppe überdurchschnittlich häufig in diesem Sektor tätig. Selbständige Frauen, die im distributiven Sektor tätig sind, beziehen zwar mit höherer Wahrscheinlichkeit Grundsicherung als Männer. Letztere sind aber häufiger in diesem Sektor vertreten und infolgedessen insgesamt stärker von den offenbar vergleichsweise schlechten Einkommenschancen in dem Sektor betroffen.

10 Der distributive Sektor umfasst die Wirtschaftszweige G–J: Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenwesen.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 5: Wirtschaftsbereiche der Selbständigen nach Geschlecht und ALG II-Bezug(2007 bis 2011, in %)

	Mit Grundsicherung		Ohne Grundsicherung	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei (A)	0,0	1,1	1,7	0,4
Produzierendes Gewerbe (B-E)				
Bergbau/Gewinnung von Steinen und Erden	0,0	0,0	0,0	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	4,6	8,5	8,3	5,7
Energie- und Wasserversorgung	0,8	0,0	0,9	0,0
Baugewerbe (F)	6,1	0,2	16,2	0,7
Distribution (G-J)				
Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	27,0	15,3	15,4	6,3
Gastgewerbe	6,9	6,5	2,6	8,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6,0	0,6	5,0	0,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5,7	0,0	3,3	1,2
Dienstleistungen (K-S)				
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen	26,3	11,4	25,8	26,3
Erziehung und Unterricht	6,4	13,8	4,1	14,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1,6	15,3	7,5	21,4
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	8,6	26,7	8,8	10,8
Private Haushalte mit Hauspersonal	0,0	0,5	0,0	2,0
sonstige, o.n.A	0,0	0,0	0,0	1,1
Total	*100,0*	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Wellen 2–5, Scientific Use File, hochgerechnete Werte; Berechnungen des IfM Bonn

Der Strukturwandel im Handel, beispielsweise ein hoher Wettbewerbsdruck durch neue elektronische Handelsangebote, führt zu einem geringeren Warenumschlag bei gleichbleibender Präsenzzeit bzw. Leistungsbereitschaft im stationären Handel. Hieraus erklärt sich ein geringes Einkommen bei hohem Arbeitszeiteinsatz. Von einer solchen Entwicklung dürften insbesondere ältere Unternehmen betroffen sein.

Tätigkeiten im Dienstleistungssektor mit seiner hohen Wettbewerbsintensität, den zahlreichen Marktzutritten und häufig eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten scheinen auf den ersten Blick als Ursache für Einkommensunterschiede und Erwerbsarmut von Frauen eine geringe Rolle zu spielen. Zwar sind Frauen häufiger als Männer in diesem Sektor tätig, der Anteil der Selbständigen mit Grundsicherung ist aber niedriger als der entsprechende Anteil in der Vergleichsgruppe.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Eine feinere Untergliederung der Wirtschaftszweige macht deutlich, dass selbständig tätige Frauen, die im Bereich Sonstige persönliche Dienstleistungen (z.B. als Kulturschaffende, Kreative, Friseure, im Wellnessbereich) tätig sind und ALG II beziehen, sowohl im Vergleich zur entsprechenden Kontrollgruppe, als auch geschlechterspezifisch einem hohen Risiko von Erwerbsarmut ausgesetzt sind. Die in diesem frauentypischen Wirtschaftsbereich tätigen Frauen befinden sich mehr als doppelt so häufig wie ihre Vergleichsgruppe und drei Mal so häufig wie Männer in der Grundsicherung. Im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen dagegen behaupten sich Frauen besser als Männer. In diesem Wirtschaftszweig liegt der Anteil weiblicher Aufstocker deutlich unterhalb des Wertes in der Vergleichsgruppe und weit niedriger als der Anteil männlicher Aufstocker.

In den ebenfalls frauentypischen Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht, und insbesondere Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, die solche Tätigkeiten wie gesundheitlich oder sozial helfen, pflegen, medizinisch behandeln umfassen, lässt sich ebenso keine im Vergleich zur Kontrollgruppe höhere Betroffenheit von Erwerbsarmut feststellen.

6 Fazit

Wenn Selbständige zu wenig zum Leben verdienen und auf Grundsicherung angewiesen sind, spielen nicht selten persönliche Lebensumstände, berufliche Präferenzen und Schicksale eine Rolle, nicht aber das Geschlecht an sich. Mehr als ein Viertel aller selbständig erwerbstätigen Frauen, die Grundsicherung beziehen, sind alleinerziehend. Der Betreuungsbedarf für Kinder unter 15 Jahren ist häufig Ursache dafür, dass Selbständige nicht genügend Zeit für ihre berufliche Tätigkeit aufwenden können.

Frauen, die vor ihrer Selbständigkeit erwerbslos waren, besitzen ebenfalls eine höhere Wahrscheinlichkeit, ALG II zu beziehen. Schließlich ist der Schritt in die Selbständigkeit häufig mit Anlaufschwierigkeiten und Einkommenseinbußen verbunden. Dass speziell Gründungen aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbsarmut führen, kann allerdings nicht nachgewiesen werden.

Darüber hinaus ist die von den selbständig erwerbstätigen Frauen gewählte Branche von Bedeutung. Besonders in vom Strukturwandel betroffenen Wirtschaftsbereichen, die einem hohen Anpassungsdruck unterliegen, wie beispielsweise der distributive Sektor, sind Selbständige überdurchschnittlich häufig auf Grundsicherung angewiesen. Auch in Wirtschaftszweigen mit Angeboten, die früher nahezu ausschließlich von der öffentlichen Hand getragen wurden (Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen), erwuchsen durch die Privatisierung nicht immer wirtschaftliche Chancen. Vielfach hat sich ein

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Schritt in die Selbständigkeit z.B. Selbständigkeiten in Kunst und Kultur, Erziehung, Unterricht, Pflege und Betreuung nicht als Existenz sichernd erwiesen.

Die Forschung hat sich in Zukunft daher die Frage zu stellen, warum Selbständige mitunter an einer nicht tragfähigen Tätigkeit festhalten, anstatt die Geschäftstätigkeit zu beenden. Bei Selbständigen in der Grundsicherung, die grundsätzlich erfolgversprechende Tätigkeiten verfolgen, sind zwei Ansatzmöglichkeiten für wirtschaftspolitische Maßnahmen erkennbar. So wird die Behebung der weiterhin bestehenden Unterversorgung in der Kinderbetreuung, z.B. durch zusätzliche Angebote von Kindertagesstätten, Ganztagsschulen und nachschulischer Betreuung selbständigen Eltern helfen, sich stärker auf ihre erfolgversprechende selbständige Tätigkeit zu konzentrieren. Damit erhöht sich das Einkommen und ein Bezug von ALG II erübrigt sich.

Literatur

Becker, Irene/Hauser, Richard (2003): Anatomie der Einkommensverteilung – Ergebnisse der Einkommens- und Verbrauchsstichproben 1969–1998. In: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 50. Berlin: edition sigma

Berg, Marco/Cramer, Ralph/Dickmann, Christian/Gilberg, Reiner/Jesske, Birgit/Kleudgen, Martin/Bethmann, Arne/Fuchs, Benjamin/ Trappmann, Mark/Wurdack, Anja (2012): Codebuch und Dokumentation des „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Band 1: Datenreport Welle 5. FDZ-Datenreport, 06/2012. Nürnberg

Bruckmeier, Kerstin/Eggs, Johannes/Himsel, Carina/Trappmann, Mark/Walwei, Ulrich (2013): Aufstocker im SGB II, Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug. IAB-Kurzbericht, 14/2013. Nürnberg

Bruckmeier, Kerstin/Graf, Tobias/Rudolph, Helmut (2010): Working Poor: Arm oder bedürftig? Umfang und Dauer von Erwerbstätigkeit und Leistungsbezug in der SGB-II-Grundsicherung. In: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv. AStA, Jg. 4/Heft 3, S. 201–222

Brenke, Karl (2013): Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: DIW Wochenbericht Nr. 7.2013, S. 3–16

Fritsch, Michael/Kritikos, Alexander/Pijnenburg, Katharina (2013): Unternehmensgründungen nehmen zu, wenn die Konjunktur abflaut. In: DIW Wochenbericht Nr. 12.2013, S. 3–8

Fritsch, Michael/Kritikos, Alexander/Rusakova, Alina (2012): Who Starts a Business and Who is Self-Employed in Germany. IZA Discussion Papers, No. 6326. Bonn

Hamilton, Barton H. (2000): Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment. In: Journal of Political Economy, Vol. 108/No. 3, S. 604–631

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn (2014): Gründungen und Unternehmensschließungen (Internet: http://www.ifm-bonn.org/statistiken/gruendungen-und-unternehmensschliessungen/#accordion=0&tab=0; zuletzt aufgesucht am 7.3.2014)

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report, 2008-1

Kessler, Alexander/Korunka, Christian/Frank, Hermann u.a. (2009): Wachstumsbedingungen von Ein-Personen-Gründungen – Eine Längsschnittbeobachtung über acht Jahre. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Jg.76/Heft 12, S. 1413–1435

Koller, Lena/Neder, Nadja/Rudolph, Helmut/Trappmann, Mark (2012): Selbstständige in der Grundsicherung: Viel Arbeit für wenig Geld. In: IAB-Kurzbericht 22/2012. Nürnberg, S. 1–12

Lechmann, Daniel S. J./Schnabel, Claus (2012): Why is There a Gender Earnings Gap in Self-employment? A Decomposition Analysis with German Data. In: IZA Journal of European Labor Studies, Vol. 1/No. 6, S. 1–25 (Internet: http://www.izajoels.com/content/1/1/6; letzter Zugriff am 31.10.2013)

Marlow, Susan/McAdam, Maura (2013): Gender and Entrepreneurship. Advancing Debate and Challenging Myths; Exploring the Mystery of the Under-performing Female Entrepreneur. In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Vol. 19/No. 1, S. 114–124

Mai, Christoph-Martin/Marder-Puch, Katharina (2013): Selbstständigkeit in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 6, S. 482–496

May-Strobl, Eva/Pahnke, André/Schneck, Stefan et al. (2011): Selbstständige in der Grundsicherung. In: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hg.): Working Paper 2/11. Bonn

Möller, Joachim/Wallwei, Ulrich/Koch, Susanne/Kupka, Peter; Steinke, Joß (2009): Fünf Jahre SGB II: Eine IAB-Bilanz. Der Arbeitsmarkt hat profitiert. IAB-Kurzbericht 29/2009. Nürnberg

Rhein, Thomas (2009): „Working poor" in Deutschland und den USA: Arbeit und Armut im transatlantischen Vergleich. IAB-Kurzbericht, 01/2009. Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II, Zeitreihe zu Strukturwerten SGB II nach Ländern. Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit nach Geschlecht, Juni 2013. Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher, div. Jg. Nürnberg

Statistisches Bundesamt (2012): Mikrozensus 2011. Fachserie 1 Reihe 4.1.1. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hg.) (2013) Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band II. Bonn

Trappmann, Mark/Gundert, Stefanie/Wenzig, Claudia/Gebhardt, Daniel et al. (2010): PASS – A Household Panel Survey for Research on Unemployment and Poverty. In: Schmollers Jahrbuch, Vol. 130, S. 609–622

Welter, Frederike. (2011): Unternehmertum und wirtschaftliche Entwicklung. In: Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, Jg. 59/Heft 3, S. 169–184

Ziegelmeyer, Michael (2009): Das Altersvorsorge-Verhalten von Selbstständigen – eine Analyse auf Basis der SAVE-Daten. In mea 187-2009 (Internet: https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/2439/1/meadp_187_09.pdf; letzter Zugriff am 27.10.2011)

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit

Daniel S. J. Lechmann

Obwohl der deutsche Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt (vgl. GG Art. 3 Abs. 2), erhalten Frauen im Durchschnitt nach wie vor deutlich geringere Löhne als Männer.[1] So erzielten Frauen in Deutschland im Jahr 2012 laut Statistischem Bundesamt durchschnittlich immer noch 22% niedrigere Löhne als Männer. Etwa die Hälfte dieses Verdienstunterschieds kann dadurch erklärt werden, dass Frauen und Männer sich u.a. hinsichtlich Arbeitszeit, Bildungsstand, Berufserfahrung und der ausgeübten Tätigkeiten unterscheiden. Vergleicht man Männer und Frauen mit ähnlichen Eigenschaften und Berufen, ergibt sich jedoch noch immer eine sogenannte bereinigte Verdienstlücke von etwa 11% (vgl. beispielsweise Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2013). Diese könnte zumindest teilweise auf Diskriminierung von Frauen seitens der Arbeitgeber zurückzuführen sein (vgl. beispielsweise Hirsch/Schnabel 2013).

Diskriminierung durch den Arbeitgeber ist allerdings da unmöglich, wo sich Erwerbstätige beruflich selbständig machen und somit gewissermaßen ihre eigenen Arbeitgeber sind. Man könnte deshalb erwarten, dass die bereinigte Verdienstlücke zwischen selbständigen Frauen und Männern deutlich geringer ausfällt als dies in abhängiger Beschäftigung der Fall ist (vgl. Moore 1983). Wäre dies tatsächlich der Fall, könnte die Förderung von Existenzgründungen durch den Staat möglicherweise sogar einen Beitrag zur Verringerung der Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern liefern. Gerade das Gegenteil scheint aber der Fall zu sein. Für Deutschland finden Lechmann/Schnabel (2012) mit Daten aus dem Jahr 2006, dass die bereinigte Verdienstlücke bei Selbständigen mit etwa 28% mehr als doppelt so hoch ist wie die bereinigte Lohnlücke in abhängiger Beschäftigung.[2] Dieser Befund wirft die Frage auf, ob und inwieweit die Politik gefordert sein könnte, Maßnahmen zur Angleichung der Einkommen von Männern und Frauen im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit zu ergreifen.

---

1 Mein Dank gilt Herrn Professor *Dr. Claus Schnabel* für wertvolle Ideen und Kommentare zu diesem Beitrag.

2 Weitere Untersuchungen der Verdienstlücke bei den Selbständigen in Deutschland finden sich in Gather et al. (2010) und Jungbauer-Gans (1999).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Im vorliegenden Beitrag soll der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in selbständiger Beschäftigung mit aktuellen Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 untersucht werden. Dazu wird zunächst der unbereinigte Verdienstunterschied ermittelt, anschließend werden verschiedene Erklärungsansätze für die Verdienstlücke diskutiert und schließlich die bereinigte Verdienstlücke berechnet.[3]

Ursachen für die geschlechtsspezifische Verdienstlücke

Die Datengrundlage für die vorliegende Analyse bildet die „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ (Hall et al. 2012; eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes findet sich in Rohrbach-Schmidt/Hall 2013). Es handelt sich hierbei um eine repräsentative Befragung von mehr als 20.000 Erwerbstätigen, die von Oktober 2011 bis April 2012 in Deutschland durchgeführt wurde. Befragt wurden Erwerbstätige mit einem Mindestalter von 15 Jahren und einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche.

Selbständige können im Datensatz über die Selbsteinschätzung zur beruflichen Stellung identifiziert werden. Die Gruppe der Selbständigen in der vorliegenden Untersuchung beinhaltet sowohl Personen, die sich als Selbständige bezeichnen, als auch solche, die angeben freiberuflich tätig zu sein. Freie Mitarbeiter und Mithelfende Familienangehörige werden hingegen nicht berücksichtigt, da es sich bei ihnen nicht um typische Selbständige handelt. Gemäß dieser Abgrenzung enthält der Datensatz Informationen zu 2.023 Selbständigen, wobei für die Analyse aufgrund fehlender Angaben insbesondere zum Verdienst allerdings nur die Daten von 1.375 Selbständigen verwendet werden konnten, darunter 850 Männer und 525 Frauen.

Die Erfassung der Verdienste von Selbständigen wird durch die Tatsache erschwert, dass die Verdienste von Selbständigen oft stark schwanken und nicht einfach, wie bei abhängig Beschäftigten, in der Gehaltsabrechnung abgelesen werden können. Zudem ist es a priori unklar, ob Selbständige bei der Frage nach ihrem Verdienst an den Geschäftsumsatz- oder gewinn oder den Unternehmerlohn denken. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurde deshalb die Frage nach dem monatlichen Verdienst mit dem Hinweis verknüpft, dass nicht

3 Die bereinigte Verdienstlücke wird mit einer OLS-Regression geschätzt, die als abhängige Variable den logarithmierten Verdienst und als erklärende Variablen eine Dummy-Variable für das Geschlecht und mögliche, im Weiteren näher ausgeführte, Determinanten für den Verdienstunterschied enthält. Die um die aufgenommenen Variablen bereinigte Verdienstlücke berechnet sich dann approximativ als $\exp\{\beta\}-1$, wobei $\exp\{\}$ die Exponentialfunktion und β der Koeffizient des Geschlechts-Dummys ist.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

der Geschäftsumsatz oder -gewinn gemeint sei.[4] Tabelle 1 zeigt, dass selbständige Männer im Durchschnitt einen monatlichen Bruttoverdienst von etwa €4.614 angeben. Selbständige Frauen geben hingegen nur einen durchschnittlichen Monatsverdienst von etwa €2.580 an. Die unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit beträgt also 44%.

Tab. 1: Verdienste selbständiger Männer und Frauen und ausgewählte Erklärungsvariablen

	Männer (N = 850)		Frauen (N = 525)	
	Mittelwert	Standard-abweichung	Mittelwert	Standard-abweichung
Monatlicher Bruttoverdienst (in €)	4.614	5.136	2.580	2.309
Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	48	16	39	17
Hochschulabschluss (Anteil in %)	43		41	
Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirt) (Anteil in %)	18		7	
Berufserfahrung (in Jahren)	28	12	23	11
Bei Arbeitszeitplanung gelingt es häufig, Rücksicht auf familiäre/ private Interessen zu nehmen (Anteil in %)	56		57	
Situation, dass kleiner Fehler zu großen finanziellen Verlusten führen könnte, kommt häufig vor (Anteil in %)	21		10	
Häufig Termin-/ Leistungsdruck (Anteil in %)	58		48	

Quelle: Der verwendete Datensatz ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Für diesen erheblichen Verdienstunterschied kommen verschiedene Ursachen in Betracht. Im Rahmen dieses Beitrags sollen folgende mögliche Erklärungsansätze diskutiert werden:

(1) Unterschiede in der Arbeitszeit,
(2) Unterschiedliches Humankapital,
(3) Unterschiedliche Tätigkeiten,
(4) Unterschiedliche Motive und Einstellungen und
(5) Diskriminierung.

4 Die genaue Fragestellung lautete: „Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst. Gemeint ist nicht der Geschäftsumsatz oder -gewinn. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <[...]>?“

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

(1) Unterschiede in der Arbeitszeit

Frauen wenden oftmals weniger Stunden pro Woche für Erwerbstätigkeit auf als Männer, und verwenden stattdessen einen größeren Teil ihrer Zeit für Arbeit im Haushalt und die Betreuung von Kindern (vgl. beispielsweise Konietzko 2012). Tabelle 1 zeigt, dass selbständige Männer durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von etwa 48 Stunden aufweisen, wohingegen die Arbeitszeit bei selbständigen Frauen nur etwa 39 Stunden pro Woche beträgt. Berücksichtigt man diese unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern im Rahmen einer Regressionsanalyse, so vermindert sich der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern deutlich von 44% auf etwa 32% (vgl. Abb. 1).

(2) Unterschiedliches Humankapital

Der Verdienst der Selbständigen hängt auch mit dem Humankapital, d.h. den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die durch schulische und berufliche Bildung sowie Berufserfahrung erworben werden, zusammen (vgl. beispielsweise Parker 2009: Kap. 13.6). Tabelle 1 zeigt, dass Frauen in Deutschland, zumindest bei den Selbständigen, im Durchschnitt noch immer geringere Bildungsabschlüsse aufweisen als Männer. Zwar ist der Anteil derjenigen mit Hochschulabschluss bei Männern und Frauen mit 43% bzw. 41% ungefähr gleich hoch, jedoch haben nur 7% der selbständigen Frauen eine Aufstiegsfortbildung (wie beispielsweise Meister, Techniker oder Fachwirt) abgeschlossen, während dieser Anteil bei Männern mit 18% wesentlich höher ausfällt. Deutliche Unterschiede gibt es auch bei der Berufserfahrung. Wohl auch aufgrund kinderbedingter Erwerbsunterbrechungen weisen selbständige Frauen durchschnittlich eine rund fünf Jahre geringere Berufserfahrung auf als selbständige Männer (vgl. Tab. 1). Berücksichtigt man diese unterschiedliche Humankapitalausstattung nun zusätzlich zur Arbeitszeit, vergleicht also Männer und Frauen mit gleicher Arbeitszeit und gleichem Humankapital, so verringert sich die geschlechtsspezifische Verdienstlücke weiter von etwa 32% auf ungefähr 25% (vgl. Abb. 1).

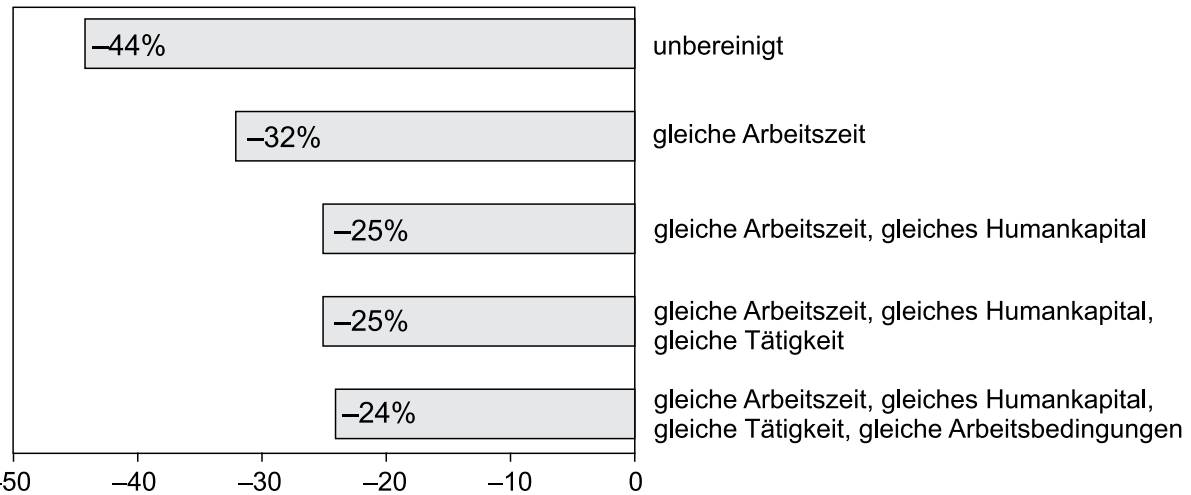
(3) Unterschiedliche Tätigkeiten

Frauen und Männer sind typischerweise in unterschiedlichen Berufsfeldern aktiv (vgl. Lauxen-Ulbrich/Leicht 2005: Kap. 6.3). Während die Arbeit selbständiger Männer oftmals durch Tätigkeiten wie das Steuern und Überwachen von Maschinen und technischen Prozessen und Reparatur- und Instandhaltungstätigkeiten charakterisiert ist, sind die Tätigkeiten von selbständigen Frauen oft in den Bereichen Pflegen/Heilen, Bewirten/Beherbergen, und Reinigung/Abfallbeseitigung zu finden. Falls die typischen Tätigkeiten von selbständigen Frauen weniger gewinnträchtig sind als diejenigen von Männern, könnte dies einen Teil der Verdienstlücke erklären. Nimmt man nun die unterschiedlichen Tätigkeiten von

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Frauen und Männern zusätzlich zur Arbeitszeit und zum Humankapital in ein Regressionsmodell auf, führt dies allerdings nicht zu einer weiteren Reduzierung der berechneten Verdienstlücke (vgl. Abb. 1).[5]

Abb. 1: Unbereinigte und bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit



Die Abbildung zeigt die Verdienstlücke in Prozent des Männerverdienstes. Der verwendete Datensatz ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Die der Abbildung zugrunde liegenden Regressionsergebnisse sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

(4) Unterschiedliche Motive und Einstellungen

Selbständige Frauen mögen auch deshalb weniger verdienen als Männer, weil sie sich hinsichtlich der Ziele unterscheiden, die mit der Selbständigkeit verfolgt werden. Während für Männer möglicherweise die Einkommenserzielung das primäre Ziel ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit darstellt, spielt dies für Frauen eventuell eine untergeordnete Rolle. Studien deuten darauf hin, dass Selbständigkeit für Frauen eine Möglichkeit bietet, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, als dies in abhängiger Beschäftigung der Fall ist (siehe Gerlach/Damhus 2010). Sollten Frauen primär daran interessiert sein, durch ihre Selbständigkeit zusätzliche Freiräume für ihre Familien zu gewinnen und weniger daran, möglichst hohe Verdienste zu erzielen, könnte sich dies auf die geschlechtsspezifische Verdienstlücke auswirken. Tabelle 1 zeigt allerdings, dass sich Männer und Frauen anscheinend nicht sehr stark darin unterscheiden, wie gut es ihnen gelingt Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren. So gelingt es 57% der selbständigen Frauen, aber auch 56% der selbständigen Männer häufig bei der Ar-

5 Das gleiche Ergebnis erhält man, wenn man statt der Tätigkeitsbereiche Wirtschaftszweige ins Modell aufnimmt.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

beitszeitplanung Rücksicht auf ihre familiären und privaten Interessen zu nehmen.[6]

Studien haben allerdings gezeigt, dass Frauen sich auch hinsichtlich anderer Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale von Männern unterscheiden. Im Vergleich zu Frauen sind Männer eher bereit Risiken einzugehen und sich Wettbewerb zu stellen (vgl. Croson/Gneezy 2009). Dies kann dann zu höheren Verdiensten für Männer führen, wenn das Eingehen von Risiken und Arbeiten unter stärkerem Leistungsdruck am Markt belohnt wird. Tabelle 1 zeigt, dass Männer bei ihrer Selbständigkeit tatsächlich deutlich häufiger in riskante Situationen kommen als Frauen. 21% der Männer berichten, dass es bei ihrer Arbeit häufig vorkommt, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben könnte. Bei Frauen ist dieser Anteil weniger als halb so groß, nämlich nur 10%. Gleichzeitig scheinen Männer bei ihrer Arbeit größerem Druck ausgesetzt zu sein. 58% der selbständigen Männer müssen häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten, bei Frauen sind es hingegen nur 48% (vgl. Tab. 1).

Berücksichtigt man alle bisher diskutierten Erklärungsansätze gemeinsam und vergleicht Männer und Frauen mit gleicher Arbeitszeit, gleichem Humankapital, gleichen Tätigkeiten und gleichen Arbeitsbedingungen hinsichtlich Flexibilität, Risiko und Zeit-/Leistungsdruck, so erhält man eine bereinigte Verdienstlücke von 24% (vgl. Abb. 1). Diese ist zwar deutlich geringer als die unbereinigte Verdienstlücke von 44%, jedoch immer noch mehr als doppelt so hoch wie die bereinigte Verdienstlücke in abhängiger Beschäftigung von 11%.[7]

(5) Diskriminierung

Obwohl Arbeitgeber-Diskriminierung in Selbständigkeit keine Rolle spielen kann, ist sowohl die unbereinigte als auch die bereinigte Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Selbständigkeit größer als in abhängiger Beschäftigung. Es ist aber nicht auszuschließen, dass andere Formen der Diskriminierung eine Rolle spielen. Zum einen könnten Frauen durch Kunden diskriminiert werden, wenn ihnen aufgrund von Vorurteilen beispielsweise nicht zuge-

6 In der Untersuchung mit älteren Daten von 2006 hatten Lechmann/Schnabel (2012) noch einen deutlichen Unterschied in der Arbeitszeitflexibilität von selbständigen Frauen und Männern festgestellt, wobei Frauen öfter angaben, bei ihrer Arbeitszeitplanung häufig Rücksicht auf familiäre/private Interessen nehmen zu können. Trotzdem trugen Unterschiede in der Arbeitszeitflexibilität (aufgrund eines geringen und bei Frauen sogar signifikant positiven Zusammenhangs von Flexibilität und Verdienst) nicht zur Erklärung niedrigerer Verdienste von selbständigen Frauen bei.

7 Somit bestätigt sich das Ergebnis von Lechmann/Schnabel (2012), die die Verdienstlücke mit älteren Daten aus dem Jahr 2006 untersuchen.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

traut würde, dass sie bestimmte (technische) Tätigkeiten genauso gut durchführen können wie Männer (umgekehrt könnten Männer natürlich ebenso durch Kunden diskriminiert werden, wenn ihnen die Durchführung „frauentypischer" Tätigkeiten nicht zugetraut wird). Dem Autor sind allerdings keine Studien bekannt, die dies empirisch untersuchen.

Zum anderen könnten Frauen auch Diskriminierung bei der Kreditvergabe erfahren, was die Kosten für Investitionen in ihre Unternehmen erhöhen würde. Hundley (2001) findet für die USA, dass Unterschiede in der Kapitalausstattung tatsächlich einen Teil der geschlechtsspezifischen Verdienstlücke erklären. Ob die unterschiedliche Ausstattung mit Kapital allerdings auf Diskriminierung zurückzuführen ist, ist eine offene Frage. Asiedu et al. (2012) finden – ebenfalls für die USA – jedenfalls keine Belege für Diskriminierung von Frauen bei der Kreditvergabe.[8]

Fazit

Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, dass in selbständiger Erwerbstätigkeit eine erhebliche geschlechtsspezifische Verdienstlücke besteht: Selbständige Frauen erzielen monatlich im Durchschnitt rund 44% geringere Verdienste als Männer. Dies kann teilweise auf unterschiedliche Arbeitszeiten, Eigenschaften und Einstellungen von Frauen und Männern zurückgeführt werden. Vergleicht man Männer und Frauen mit gleicher Arbeitszeit, gleichem Humankapital, gleichen Tätigkeiten und gleichen Arbeitsbedingungen, so errechnet sich eine bereinigte Verdienstlücke von 24%.

Die bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstlücke in der Selbständigkeit ist wesentlich größer als die entsprechende Verdienstlücke in abhängiger Beschäftigung, und dies obwohl Arbeitgeber-Diskriminierung als potentieller Erklärungsansatz für den Verdienstunterschied in der Selbständigkeit wegfällt. Es ist bisher außerdem ungeklärt, ob sich die (bereinigte) Verdienstlücke bei Selbständigen zumindest teilweise auf Kundendiskriminierung oder Diskriminierung durch Kapitalgeber und Banken zurückführen lässt. Von voreiligem staatlichem Aktionismus ist aber abzuraten, so lange die Ursachen für den erheblichen geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied nicht geklärt sind. Hierzu bedarf es in Zukunft weiterer Forschung.

8 Bei Auswertung einer Umfrage in 34 Ländern (ohne die USA) finden Muravyev et al. (2009) hingegen Anzeichen für Diskriminierung von weiblichen Selbständigen durch Kapitalgeber. Allerdings verflüchtigen sich diese Anzeichen in Ländern mit besser entwickelten Finanzmärkten.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Literatur

Asiedu, E./Freeman, J. A./Nti-Addae, A. (2012): Access to Credit by Small Businesses: How Relevant are Race, Ethnicity, and Gender? In: American Economic Review, Vol. 102/ No. 3, S. 532-537

Croson, R./Gneezy, U. (2009): Gender Differences in Preferences. In: Journal of Economic Literature, Vol. 47/No. 2, S. 448-474

Gather, C./Schmidt, T./Ulbricht, S. (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden, S. 85-110

Gerlach, I./Damhus, C. (2010): Berufliche Selbständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Übersicht zum Stand der Forschung. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Arbeitspapier 6. Berlin, Münster

Hall, A./Siefer, A./Tiemann, M. (2012): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf_1.0. Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hg., Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. doi: 10.7803/502.12.1.1.10

Hirsch, B./Schnabel, C. (2013): Geschlechterlohnlücke: Gerechtfertigt oder diskriminierend? In: PERSONALquarterly, Jg. 65/Heft 3, S. 9-14

Hundley, G. (2001): Why Women Earn Less Than Men in Self-employment. In: Journal of Labor Research, Vol. 22/No. 4, S. 817-829

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.) (2013): Der kleine Unterschied macht keinen Unterschied. In: iw-dienst, Jg. 39, Ausgabe 11, S. 4

Jungbauer-Gans, M. (1999): Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 51/Heft 2, S. 364-390

Konietzko, T. (2012): Self-employed Individuals, Time Use, and Earnings (Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg Diskussionspapier, Nr. 77). Nürnberg

Lauxen-Ulbrich, M./Leicht, R. (2005): Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland. Teilprojekt: Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen. Mannheim

Lechmann, D. S. J./Schnabel, C. (2012): Why is There a Gender Earnings Gap in Self-employment? A Decomposition Analysis with German Data. In: IZA Journal of European Labor Studies, Vol. 1/No. 1, S. 6. doi: 10.1186/2193-9012-1-6

Moore, R. L. (1983): Employer Discrimination: Evidence from Self-employed Workers. In: The Review of Economics and Statistics, Vol. 65/No. 3, S. 496-501

Muravyev, A./Talavera, O./Schäfer, D. (2009): Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data. In: Journal of Comparative Economics, Vol. 37/No. 2, S. 270-286

Parker, S. C. (2009): The Economics of Entrepreneurship. Cambridge/UK, New York

Rohrbach-Schmidt, D./Hall, A. (2013): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. In: BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht, Nr. 1/2013. Bonn

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Einkommensrisiko Mutterschaft?

Selbständige und abhängig beschäftigte Frauen im Vergleich

Patricia Bliemeister

1 Einleitung

Obgleich sich Frauen hinsichtlich der Qualifizierung und Karriereorientierung kaum noch von Männern unterscheiden, zählt die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit zu einem beständigen Merkmal des deutschen Arbeitsmarktes (BMFSFJ 2008; Dressel 2005).[1] Über mögliche Ursachen gibt es einen breiten Forschungsstand. So stellt die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Arbeitsplätze, d.h. die horizontale sowie vertikale Geschlechtersegregation nach Berufen und Positionen eine wesentliche Ursache der Lohnunterschiede dar (Achatz et al. 2004; Anker 1998). Dabei trägt die nach wie vor anhaltend asymmetrische Verteilung von Haus- und Erwerbsarbeit maßgeblich zur ungleichen Arbeitsmarktpositionierung bei: Frauen weisen aufgrund einer Familiengründung häufiger Erwerbspausen auf als Männer. Unstetige Erwerbsbiographien wirken sich negativ auf die Akkumulierung von individuellem Humankapital aus, was nachweislich Verdienste und deren Entwicklung beeinflusst (Beblo/Wolf 2003; Waldfogel 1997, 1998). In mikroökonomischer Perspektive wird die Geburt eines Kindes für Frauen als ein „strukturelles Hindernis“ (Ziefle 2009) hinsichtlich gleichrangiger Erwerbschancen bezeichnet.

Einkommensbenachteiligung aufgrund von Mutterschaft zeigt sich allerdings nicht nur beim Vergleich von Männern und Frauen. Studien zum Effekt von Mutterschaft auf die Position und Entwicklung von Löhnen kommen zu dem Ergebnis, dass Mütter einen zwischen sieben (Budig/England 2001) und zehn Prozent (Anderson et al. 2002) geringeren Stundenlohn aufweisen als kinderlose Frauen. Einer Untersuchung von Beblo/Wolf (2008: 69) zufolge sind die Löhne von Müttern nach der Rückkehr in den Beruf durchschnittlich knapp 26% geringer. Es wurde gezeigt, dass hauptsächlich Erwerbsunterbrechungen (neben

1 Der vorliegende Beitrag stellt einen Teilaspekt meines Promotionsvorhabens zur Analyse der *Motherhood Income Penalty* dar, das ich aktuell bearbeite. Die Datengrundlage, das Taxpayer-Panel 2001 bis 2006, wird mir für die Bearbeitung meiner Dissertation als 5% Stichprobe über die kontrollierte Datenfernverarbeitung von den Forschungsdatenzentren der statistischen Ämter des Bundes und der Länder zur Verfügung gestellt.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Teilzeitarbeit, Präferenzen für „familienfreundliche“ Berufe und auch Arbeitgeberdiskriminierung) einen großen Anteil der vorgefundenen *Motherhood Wage Penalty* erklären (Anderson et al. 2002, 2003: Boll 2009; Budig/England 2001; Correll et al. 2007; Waldfogel 1997, 1998; Wilde et al. 2010). Die Geburt eines Kindes ist für Mütter sowohl mit kurzfristigen als auch langfristigen Lohnverlusten verbunden (Beblo/Wolf 2002). Selten erreichen erwerbstätige Mütter wieder ihr individuelles vorgeburtliches Lohnniveau.

Bei der Beschreibung und Erklärung des Effekts von Mutterschaft auf die Einkommensentwicklung erwerbstätiger Frauen standen bislang abhängig beschäftigte Frauen im Fokus – über selbständige Frauen ist in diesem Zusammenhang wenig bekannt. Empirische Arbeiten über ihre Einkommenssituation liefern interessante, teils überraschende Befunde. So zeigen Gather et al. (2008) für selbständige Frauen in Berlin eine hohe *Einkommensspreizung* und dass die durchschnittlichen Einkommen von fast zwei Drittel der Frauen unterhalb des existenzsichernden Grenzwertes liegen (ebd.: 38). Die vorgefundene *Heterogenität* findet sich insbesondere dann, wenn zwischen selbständigen Populationen wie Freiberuflerinnen, Unternehmerinnen und sonstigen Selbständigen unterschieden wird (Eilsberger/Zwick 2009). Ferner lässt sich die *Einkommenslücke* zwischen selbständigen Frauen und Männern nur zu einem geringen Teil durch die individuellen Bildungsabschlüsse oder Branchensegregation erklären (Gather et al. 2010). Zudem macht es hinsichtlich der Geschlechterdifferenzen kaum einen Unterschied, ob selbständige Frauen *Kinder* haben oder nicht – sie verdienen stets weniger als selbständige Männer (ebd.: 102). Gleichzeitig wird darauf verwiesen, dass der unternehmerische Erfolg von Frauen nicht davon abhängt, ob (kleine) Kinder im Haushalt leben (Carter/Allen 1997). Schließlich besteht zwischen Mutterschaft und dem Übergang in die Selbständigkeit offenbar ein positiver Zusammenhang (Boden 1999; Budig 2006; Lauxen-Ulbrich/Leicht 2003/2004). Demzufolge antizipieren Frauen, die Beruf und Familie kombinieren möchten, dass die berufliche Selbständigkeit diesbezüglich flexiblere Rahmenbedingungen bietet. Doch zeigt sich dies auch empirisch? Insofern in der beruflichen Selbständigkeit gesteigerte „Flexibilitätsspielräume autonomer Arbeit“ (Lauxen-Ulbrich/Leicht 2005: 18) die Erwerbsaktivität von Müttern erhöhten, sollte sich dies unmittelbar an ihrer Einkommenssituation zeigen lassen.

Dieser Überlegung folgend wird in diesem Beitrag untersucht, wie sich die Einkommensverläufe selbständiger Mütter durch die Geburt eines (ersten) Kindes verändern und ob die Geburt zu vergleichbaren Einkommenseinbußen führt wie bei abhängig beschäftigten Müttern. Analog zur Begriffsbestimmung von Selbständigkeit nach Pfeiffer (1994) und Dietrich (1998) wird dabei theoretisch angenommen, dass Hierarchiefreiheit, Zeitautonomie aber auch eine stärkere Abhängigkeit von Marktrisiken zu Merkmalen beruflicher Selbständigkeit zählen, die zu einer schnelleren Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nach der Geburt

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

eines Kindes führen. Folglich wird erwartet, dass selbständige Frauen im Vergleich zu abhängig beschäftigten Frauen eine stärkere Erwerbsaktivität aufweisen (und auch umsetzen können), was durch geringere individuelle Einkommenseinbußen Ausdruck findet.

2 Datengrundlage und Bildung der Analyseeinheiten

Für die statistische Analyse der unmittelbaren Einkommensveränderungen und die Beurteilung des Aufkommens und der Stärke der Einkommenslücke wird die im Längsschnitt verknüpfte Einkommensteuerstatistik (Taxpayer-Panel) der Jahre 2001 bis 2006 verwendet.[2] Durch die Längsschnittperspektive wird so ermöglicht, die individuelle Einkommensentwicklung über die Jahre zu betrachten und das vorgeburtliche mit dem nachgeburtlichen Einkommen zu vergleichen. Der Datensatz basiert auf so genannten Prozessdaten, die von den Finanzverwaltungen der Länder an das Statistische Bundesamt übermittelt und dort zusammengeführt werden und enthält für alle sechs Jahre Informationen über knapp 18,5 Mio. steuerpflichtige, veranlagte Steuerfälle, was etwa 28 Mio. Personen entspricht.[3] Zum ersten Vorzug dieser Statistik zählt somit ihr Umfang, der gewährleistet, dass Selbständige und ihre Einkommen – selbst differenziert nach selbständigen Subpopulationen – grundsätzlich vollständig auf der Datenbasis abgebildet werden können. Da die Daten aus den Besteuerungsverfahren der Finanzverwaltungen stammen und die Angaben unmittelbare Auswirkungen auf die Steuerpflichtigen haben, kann von einer sehr hohen Qualität der Statistik ausgegangen werden, was einen weiteren Vorteil darstellt (Statistisches Bundesamt 2008).[4] Neben umfangreichen Informationen zur Einkommenssituation, die im Datensatz direkt enthalten sind, beinhaltet das Taxpayer-Panel vergleichsweise wenig soziodemografische Merkmale für die Analyse. Analog zum jeweils

2 Aufgrund der Fristen zur Einreichung der Steuererklärungen weist die Steuerstatistik ein relativ großes time-lag auf. In der Regel liegen den Finanzverwaltungen erst drei Kalenderjahre nach dem entsprechenden Veranlagungsjahr alle Daten vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2013).

3 Aus dieser Grundgesamtheit wurde für die wissenschaftliche Nutzung der Statistik eine geschichtete Stichprobe mit disproportionaler Aufteilung (5%) gezogen. Alle hier präsentierten Ergebnisse sind hochgerechnet. Für eine detaillierte Beschreibung zur Bildung des Längsschnittdatensatzes vgl. Gerber/Hammer (2013) und Kriete-Dodds/Vorgrimler (2007).

4 Dies ist insbesondere für die Analyse des Merkmals *Einkommen* gegenüber Befragungsdaten von erheblichem Vorteil. Im Mikrozensus beispielsweise wird das klassierte Nettoeinkommen im Vormonat abgefragt. Da das Einkommen Selbständiger erwartungsgemäß im Jahresverlauf stärker variiert und sie demzufolge schwer ihre künftigen Einkommen prognostizieren können, sind ihre geschätzten Einkommen im Mikrozensus weniger belastbar als bei abhängig Beschäftigten (vgl. dazu auch Gather et al. 2010: 88).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

geltenden Steuerrecht allerdings lassen sich Informationen über den Lebenszusammenhang der Untersuchungseinheiten (wie z.B. Familienstand) aus den Angaben ableiten (für eine detailliertere Auseinandersetzung vgl. Eilsberger 2008).

Zur Grundgesamtheit zählen alle in Deutschland steuerpflichtigen, veranlagten Personen, für die in allen sechs Querschnittsjahren Informationen vorliegen.[5] Bei den so genannten Grundtabellenfällen handelt es sich um Personen, die ihre Einkommen einzeln erklären und in der Regel unverheiratet sind. In den Fällen, bei denen es sich um ein Ehegattensplitting handelt, werden steuerpflichtige Ehefrauen gemeinsam mit den Ehemännern veranlagt und auch als gemeinsamer Steuerfall geführt. Es wird die Bedingung gesetzt, dass eine Frau in allen sechs Jahren kontinuierlich entweder verheiratet oder unverheiratet gewesen ist. In einem nächsten Schritt wird die erste Untersuchungsgruppe (Mütter) identifiziert. Da die Zeitreihe sechs Jahre umfasst, werden alle Frauen berücksichtigt, die in den Jahren 2002, 2003 oder 2004 ein erstes Kind geboren haben oder zum zweiten Mal Mutter geworden sind, wobei das erste Kind mindestens drei Jahre älter sein muss.[6] Frauen, auf die diese Definition nicht zutrifft, werden in der Analyse nicht berücksichtigt. Zu der zweiten Untersuchungsgruppe (kinderlose Frauen) gehören alle, die im Untersuchungszeitraum weder Mütter sind noch werden. Zur Gruppe der Mütter zählen dementsprechend 419.713 Frauen gegenüber 5.878.346 kinderlosen Frauen.

Bei der Betrachtung der selbständig Erwerbstätigen muss berücksichtigt werden, dass es sich bei diesem Erwerbstypus um eine heterogene Gruppe handelt. Selbständigkeit existiert in unterschiedlichen Formen und die Einkommen weisen eine hohe Spreizung auf. Aus diesem Grund wurde eine Differenzierung von selbständigen Subpopulationen vorgenommen, wonach die Einkommenssituationen von *Freiberuflerinnen*, *Mitunternehmerinnen* sowie *Einzelunternehmerinnen* mit denen der abhängig beschäftigten Frauen verglichen werden kann. Das Merkmal *Erwerbstypus* liegt im Taxpayer-Panel nicht direkt vor und muss erst gebildet werden. Da für den vorliegenden Zusammenhang interessiert, zu welchem Erwerbstyp eine Frau im gesamten Zeitraum 2001 bis 2006 zählt, wird zuerst anhand der einzelnen Einkünfte im Querschnitt ermittelt, in welcher Einkunftsart in jedem der sechs Jahre die überwiegenden Einkünfte absolut realisiert wurden. Eine Frau ist über den gesamten Panelzeitraum dann überwiegend beispielsweise Freiberuflerin, wenn sie in allen sechs Jahren stets mindestens

5 Alle Personen, die nicht in Deutschland wohnen und/oder aufgrund bestimmter Einnahmequellen aus dem Inland lediglich beschränkt steuerpflichtig sind, werden ausgeschlossen.

6 Die Altersgrenze von drei Jahren wurde vor dem Hintergrund der Annahme gewählt, dass ab diesem Alter grundsätzlich ein Rechtsanspruch auf staatliche Kinderbetreuung besteht und die Erwerbstätigenquote von Müttern mit (jüngsten) Kinder zwischen drei und vier Jahren 58% in den alten bzw. 70% in den neuen Bundesländern beträgt (BMFSFJ 2012: 25).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

51% ihrer Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit verzeichnet.[7] Frauen, die ein Jahr vor der Geburt kein Einkommen aufweisen, werden in der Analyse nicht berücksichtigt. Durch diese Bedingung reduziert sich das vorliegende Sample zwar erheblich, allerdings kann sich so die Bestimmung und Interpretation der Lücke ausschließlich auf erwerbsaktive Frauen beziehen und eine Verzerrung durch Nicht-Erwerbsaktive ist hierdurch ausgeschlossen. Als Einzelunternehmerinnen werden Frauen bezeichnet, die Einkünfte aus einem Gewerbebetrieb erzielen, der keine Beteiligung oder Organschaft darstellt. Leider kann keine Aussage über die Beschäftigtenzahlen getroffen werden. Da aber bekannt ist, dass die Mehrzahl der Übergänge in die Selbständigkeit von Frauen nicht als Arbeitgeberinnen-Gründung erfolgt (Lauxen-Ulbrich/Leicht 2005), sind in der Gruppe der Einzelunternehmerinnen viele Solo-Selbständige zu erwarten. Demgegenüber setzt sich die Gruppe von Mitunternehmerinnen aus selbständigen Frauen zusammen, die durch Beteiligung zum Beispiel an Personen- oder Kapitalgesellschaften unternehmerisch tätig sind. Zu den Freiberuflerinnen zählen gemäß des Katalogs der freien Berufsklassifikation (vgl. § 18 Einkommensteuergesetz und § 1 Abs. 2 Partnerschaftsgesellschaftsgesetz) exemplarisch Ärztinnen, Rechtsanwältinnen, Architektinnen aber auch Publizistinnen, Künstlerinnen und Journalistinnen.[8] Tabelle 1 zeigt die über diese Vorgehensweise ermittelte Fallzahl der Frauen und ihre Zuordnung.

Im Folgenden werden zunächst die Einkommenspositionen und -entwicklungen der kinderlosen Frauen sowie die vorgeburtliche Einkommenssituation der Mütter dargestellt. Im Anschluss wird der Fokus auf die Einkommensentwicklung ein Jahr vor der Geburt bis zwei Jahre nach der Geburt gerichtet. Es wird dann gezeigt, in welchem Maße selbständige Frauen von unmittelbaren geburtsbedingten Einkommenseinbußen (*Motherhood Income Gap*[9]) betroffen sind und

---

7 Für die Ermittlung der Zugehörigkeit zu einem Erwerbsstatus wurden die absoluten Einkommen der Querschnittsjahre in Anlehnung an BMAS (2001) und Böhm/Merz (2009) herangezogen. Allerdings mit dem Unterschied, dass überwiegend anhand eines Grenzwertes von 51% definiert ist. Individuelle Einkommensrelationen von hohen negativen Einkommen aus einer selbständigen Tätigkeit (z.B. Verluste im Gründungszeitraum) und niedrigen positiven Einkommen aus abhängiger Beschäftigung werden dahingehend interpretiert, dass die Erwerbsaktivität in der Selbständigkeit höher ist als in der abhängigen Beschäftigung. Für die Analyse der Einkommensentwicklung werden im Anschluss die reellen Bruttoeinkommen verwendet.

8 Das bedeutet, dass selbst innerhalb dieser Subpopulation „Freiberuflerinnen“ die Einkommenspositionen und -entwicklungen sehr unterschiedlich sein können, da es für einzelne (in der Regel) Katalogberufe Honorarordnungen gibt, während andere Freie Berufe weniger verbindlich vergütet werden. Dies muss bei tiefergehenden Analysen berücksichtigt werden.

9 In der US-amerikanischen Literatur wird der Einkommensunterschied zwischen erwerbstätigen Müttern und kinderlosen Frauen als „Family-Gap“ (Waldfogel 1998), „Mother-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ob sich ihr individuelles Einkommensniveau wieder an das vorgeburtliche Niveau angleicht. Insofern dies zuträfe, würde sich die „Lücke“ wieder schließen.

Tab. 1: Erwerbstätige (zukünftige) Mütter und kinderlose Frauen, gewichtet

	Freiberuf-lerinnen	Mitunternehme-rinnen	Einzelunternehme-rinnen	Abhängig Beschäftigte
Mütter	3.654	1.376	4.982	210.584
kinderlose Frauen	43.513	24.881	104.551	3.010.550

3.1 Einkommenspositionen und -entwicklungen von (noch) kinderlosen Frauen im Erwerbstypenvergleich

Die Analyseergebnisse zur vorgeburtlichen Einkommenssituation der Mütter (t–1) sowie zur Einkommenssituation der kinderlosen Frauen (2002 bis 2005) zeigen, dass viele selbständige Frauen eher niedrige und wenige sehr hohe Einkommen erzielen (vgl. Tab. A und B im Anhang). Sowohl der Abstand von Median zu arithmetischem Mittel als auch der Abstand von Median zu den oberen 10% (der Verteilung) ist bei allen selbständigen Frauen größer als bei abhängig beschäftigten Frauen. Die Einkommen der selbständigen Frauen sind demzufolge heterogener verteilt und es liegt eine deutliche Einkommensspreizung vor, was auch die Standardabweichungen bestätigen. Diese Tendenzen bleiben über alle Jahre stabil.

Abbildung 1 veranschaulicht exemplarisch für das Querschnittsjahr 2002, dass die Mitunternehmerinnen im Mittel[10] zu den Höchstverdienerinnen zählen. Einzelunternehmerinnen verfügen in beiden Gruppen über die geringsten Einkommen. Vermutlich wird das niedrigere mittlere Niveau dieser Gruppe durch die Einkommen der solo-selbständigen Frauen verursacht, die bekanntlich eher niedrige Einkommen aufweisen (Leicht/Lauxen-Ulbrich 2002). Demgegenüber stehen Mitunternehmerinnen, die ihr Einkommen aus Beteiligungen (beispielsweise an einer Personen- oder Kapitalgesellschaft) erhalten. Somit überrascht

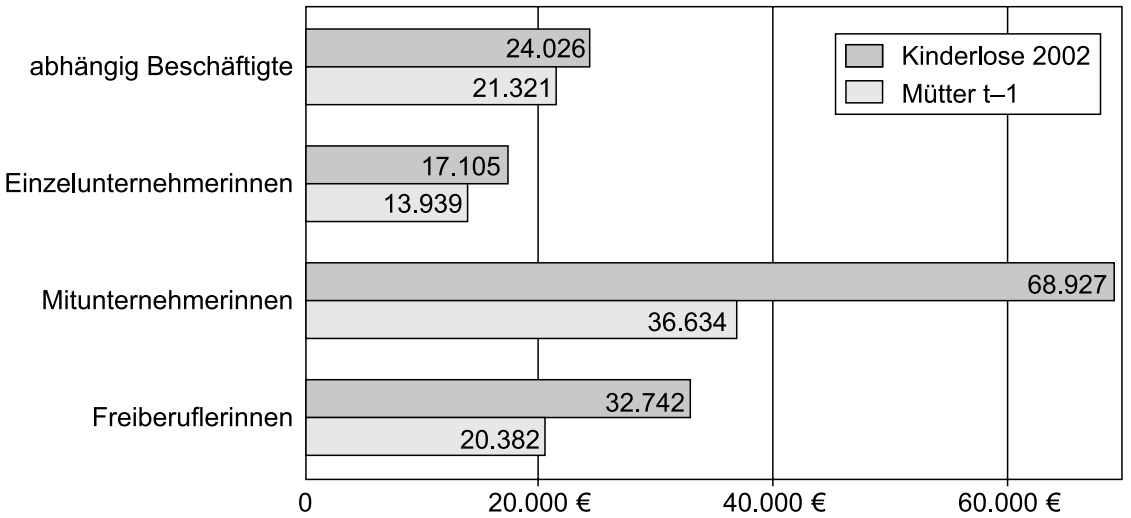
hood Penalty“ (Budig/England 2001) oder auch „Motherhood Wage Penalty“ (Anderson et al. 2002) bezeichnet. Der Begriff „Motherhood Income Gap“, den ich in Anlehnung daran verwende, bezeichnet *eine* Komponente der Penalty, nämlich die unmittelbare, individuelle geburtsbedingte Einkommenslücke hier zum Zeitpunkt zwei Jahre nach der Geburt in Relation zu einem Jahr vor der Geburt.

10 Die grafischen Darstellungen und die prozentualen Einkommensabstände basieren auf dem arithmetischen Mittel der Bruttojahreseinkommen. Dieses Lagemaß wurde bewusst gewählt, da es weniger robust ist als der Median und somit auch die extrem hohen Werte zum Ausdruck bringt. Die Beschreibung der Einkommenssituation wird an einigen Stellen um Informationen des Median ergänzt.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

diese Differenz zwischen den beiden Unternehmerinnentypen wenig. Kinderlose Freiberuflerinnen verdienen in allen Jahren deutlich mehr als kinderlose abhängig Beschäftigte, was sich durch die ausgeübten, tendenziell hoch dotierten Berufe erklären lässt. Dieser Abstand zwischen den beiden Erwerbstypen findet sich bei dem vorgeburtlichen Einkommen allerdings nicht. Schließlich sind die mittleren Einkommen im Jahr vor der Geburt aller zukünftigen Mütter unabhängig vom Erwerbstypus stets geringer als das Einkommen der kinderlosen Frauen. Dies könnte sich auf das Lebensalter bzw. die Berufserfahrung zurückführen lassen, die gleichsam in der Gruppe der Mütter in geringerem Maße zu erwarten ist.

Abb. 1: Jahresmittelwerte der Bruttoeinkommen von kinderlosen Frauen und Müttern ein Jahr vor der Geburt, gewichtet



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Taxpayer-Panel 2001–2006, eigene Berechnungen

Die prozentuale relative Einkommensentwicklung der kinderlosen Frauen zum Basisjahr 2002 getrennt nach Erwerbstyp wird in Tabelle 2 abgebildet.

Es zeigt sich, dass die mittleren Einkommen aller kinderlosen Frauen unabhängig vom Erwerbstyp steigen. Lediglich im Jahr 2003 liegt das mittlere Jahreseinkommen der Freiberuflerinnen und Einzelunternehmerinnen 1% unter dem Vorjahresniveau. Auffällig ist die überproportionale Einkommenssteigerung der kinderlosen Mitunternehmerinnen, deren mittleres Jahreseinkommen 2005 im Vergleich zu 2002 um 31% gestiegen ist. Die Verteilung der Einkommen dieser Gruppe legt die Interpretation nahe, dass entweder einzelne bereits gut verdienende Mitunternehmerinnen in diesem Jahr deutliche Steigerungen aufweisen bzw. einige wenige ihre individuelle Position in der Einkommenshierarchie stark positiv entwickeln, denn das Medianeinkommen ändert sich nur unwesentlich (vgl. Tab. A und B im Anhang).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 2: Prozentuale relative Einkommensentwicklung ab 2002 kinderlose Frauen nach Erwerbstyp[a]

	Freiberuf-lerinnen	Mitunternehme-rinnen	Einzelunternehme-rinnen	Abhängig Beschäftigte
2002..	100%	100%	100%	100%
2003..	99%	102%	99%	101%
2004..	103%	117%	103%	103%
2005..	105%	131%	104%	104%
n =	43.513	24.881	104.551	3.010.550

Basis: Arithmetisches Mittel, gewichtet

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Taxpayer-Panel 2001–2006, eigene Berechnungen

3.2 Einkommenspositionen und -entwicklungen von Frauen nach der Geburt ihres (ersten) Kindes im Erwerbstypenvergleich

In diesem Abschnitt werden nun die individuellen, relativen Einkommensveränderungen auf der Grundlage des arithmetischen Mittels von (zukünftigen) Müttern beschrieben und daraus das *Motherhood Income Gap* abgeleitet.

Abbildung 2 und Tabelle 3 zeigen die prozentuale Veränderung der Jahreseinkommen ab dem Jahr vor der Geburt (t–1) zu drei Zeitpunkten:

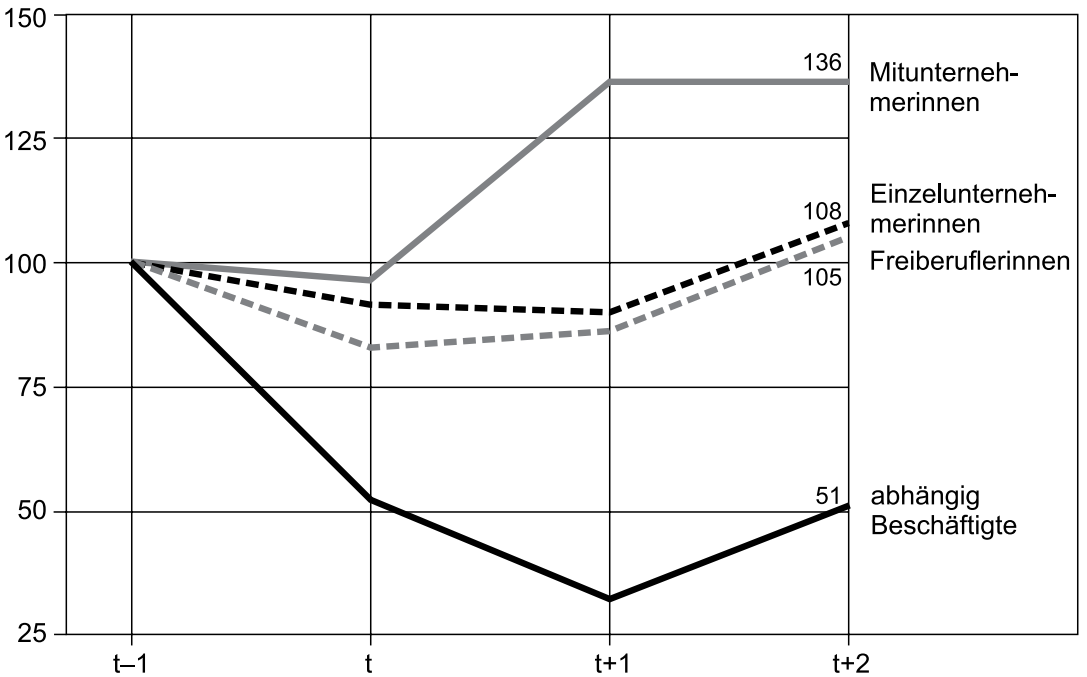
– t (Jahr der Geburt),
– t+1 (ein Jahr nach der Geburt)
– t+2 (zwei Jahre nach der Geburt)

Die Grafik veranschaulicht, dass sich die Einkommen abhängig beschäftigter Frauen durch die Geburt eines (ersten) Kindes am stärksten reduzieren. Die durchschnittlichen Jahreseinkommen betragen ein Jahr nach der Geburt lediglich 32% vom Ausgangsniveau. Dieses Ergebnis deckt sich mit den bereits zitierten Befunden und ist vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme von Erziehungszeit und der finanziellen Familienleistung (in diesem Zeitraum noch Erziehungsgeld) auch plausibel. Es heißt, dass das Gros der Mütter (59% in den alten, 69% in den neuen Bundesländern) nach weniger als zwei Jahren Erziehungszeit wieder in den Beruf zurückkehrt (Dressel et al. 2005). Dieser Trend findet sich auch in den Ergebnissen, denn der Einkommensabstand zwei Jahre nach der Geburt ist niedriger als der Abstand im ersten Jahr nach der Geburt. Für viele Mütter verbleiben die Verdienste aber auf einem geringen Niveau – darauf deuten der Median und die 10% Perzentilgrenze hin (vgl. Tab. A und B im Anhang) – was vermutlich auf eine Reduktion der Arbeitszeit zurückzuführen ist. Dabei sind die Einkommenseinbußen nach dem Ereignis Mutterschaft bei abhängig beschäftigten Frauen über

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

den betrachteten Zeitraum konstant. Zwei Jahre nach der Geburt beträgt die Einkommenslücke gegenüber dem Einkommensniveau vor der Geburt 49%.

Abb. 2: Einkommensrisiken und -benefits nach einer (ersten) Mutterschaft t, prozentuale relative Veränderung der Jahresmittelwerte (arithm. Mittel) zum vorgeburtlichen Niveau t-1



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Taxpayer-Panel 2001–2006, eigene Berechnungen

Tab. 3: Prozentuale relative Einkommensentwicklung, ab t–1, Mütter nach Erwerbstyp[a]

	Freiberuflerinnen	Mitunternehmerinnen	Einzelunternehmerinnen	Abhängig Beschäftigte
t–1	100%	100%	100%	100%
t	83%	96%	92%	52%
t+1	86%	137%	90%	32%
t+2	105%	136%	108%	51%
n =	3.654	1.376	4.982	210.584

Basis: Arithmetisches Mittel, gewichtet

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Taxpayer-Panel 2001–2006, eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Ein entgegengesetztes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Mitunternehmerinnen. Im Jahr der Geburt weisen Mütter dieser Gruppe einen Einkommensknick von 4% auf. Ein Jahr nach der Geburt allerdings hat sich die Einkommenssituation nicht nur angeglichen, sondern um 37% gesteigert, was auch im darauf folgenden Jahr stabil bleibt. Die Einkommenssteigerung ist relativ sogar größer als bei kinderlosen Frauen. Allerdings ist die Verteilung der Einkommen bei Mitunternehmerinnen unter allen selbständigen Müttern am heterogensten. So ist aus diesen Ergebnissen zwar abzuleiten, dass Mitunternehmerinnen zwei Jahre nach der Geburt nicht nur keine Lücke, sondern im Mittel eine Einkommenssteigerung von 36% erzielen. Gleichzeitig ist anzunehmen, dass diese Entwicklung nur für einen kleinen Anteil der Frauen zutrifft, nämlich die oberen Einkommensbezieherinnen. Insbesondere für diese Gruppe der Selbständigen kann nicht zwangsläufig davon ausgegangen werden, dass diese Einkommenssteigerung in einer aktiven Erwerbstätigkeit begründet ist. Die Einkommenssituation der Mitunternehmerinnen ist stark abhängig von den vertraglichen Regelungen ihrer Beteiligungen. Es ist dabei nicht ungewöhnlich, dass einkommenssteuerrelevante Unternehmensgewinne unabhängig von der individuellen Arbeitsleistung ausgeschüttet werden.

Obgleich die Verdienste von Freiberuflerinnen und Einzelunternehmerinnen absolut betrachtet weit auseinander liegen (vgl. Tab. A und B im Anhang), ist die Entwicklung der Einkommen nach einer ersten Mutterschaft recht ähnlich. Mütter beider Erwerbstypen weisen im Jahr der Geburt einen Einkommensknick auf, der bis zum Zeitpunkt ein Jahr nach der Geburt recht stabil bleibt. Bereits zwei Jahre nach der Geburt sind die Verluste allerdings ausgeglichen und die Einkommen sogar gestiegen. Im Vergleich zu den Einkommensverläufen abhängig beschäftigter Mütter sind die Einbußen der Freiberuflerinnen und Einzelunternehmerinnen allerdings gering. Das mittlere Einkommen von freiberuflich tätigen Müttern reduziert sich lediglich um 17% (*t*) bzw. um 14% (*t+1*) und das Einkommen der Einzelunternehmerinnen sogar nur um 8% (bzw. 10%). Auch an dieser Stelle lohnt sich ein Blick auf die Verteilung der Einkommen. Das geringe Medianeinkommen, die große Standardabweichung sowie die Perzentilgrenzen deuten darauf hin, dass auch in den beiden Gruppen der freiberuflich und einzelunternehmerisch tätigen Mütter viele Frauen in den Jahren nach der Geburt sehr wenig verdienen. Bereits im Jahr der Geburt sinkt für 50% der Freiberuflerinnen das Einkommen unter 5.000 € pro Jahr. Bei Einzelunternehmerinnen ist der drastische Knick ein Jahr nach der Geburt zu sehen (Medianeinkommen 3.887 €). Analog zu den Ergebnissen der Mitunternehmerinnen zeigt sich auch hier, dass der Trend der Einkommenssteigerung maßgeblich von der Einkommenssituation ökonomisch *erfolgreicher* Frauen beeinflusst zu sein scheint. *Erfolgreich* meint in diesem Zusammenhang, dass diese Gruppe der selbständi-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gen Mütter ein Existenz sicherndes Einkommen aufweist – das sind weit weniger als die Hälfte der betrachteten Frauen.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Das *Motherhood Income Gap* informiert über die individuellen Einkommenseinbußen im Aggregat und stellt somit einen Aspekt für die Beurteilung von Unterschieden in der Einkommenssituation selbständiger und abhängig beschäftigter Mütter dar. Diese Unterschiede sind groß. Es ist davon auszugehen, dass die je spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen beider Erwerbsformen zu diesen Differenzen beitragen: Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von (bezahlter) Erziehungszeit oder auch das Kündigungsverbot schützen abhängig beschäftigte Mütter und wirken so gleichzeitig dem kurzfristigen beruflichen Wiedereinstieg entgegen. Obgleich die Berufstätigkeit in Teilzeitumfang die Reintegration von Müttern in den Arbeitsmarkt in den meisten Fällen überhaupt erst ermöglicht, wirkt sich die Reduzierung der Arbeitszeit negativ auf die Einkommenssituation abhängig beschäftigter Mütter aus. Zudem wurde gezeigt, dass Lohnzuwächse in der Teilzeitphase selten existieren (Boll 2009). Demgegenüber wurden vorliegend die individuellen Einkommensveränderungen selbständiger Mütter unter der Annahme untersucht, dass sich Hierarchiefreiheit, die Möglichkeit einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung und auch Marktabhängigkeit (als Merkmale beruflicher Selbständigkeit) positiv auf den Aufholprozess auswirken. Die Beschreibung der Einkommensentwicklung von Freiberuflerinnen, Mit- und Einzelunternehmerinnen hat gezeigt, dass bereits zwei Jahre nach der Geburt diese selbständigen Frauen ihr vorgeburtliches Einkommensniveau nicht nur stabilisiert, sondern sogar gesteigert haben. Dieser Trend findet sich bei abhängig beschäftigten Frauen nicht, denn zwei Jahre nach der Geburt weisen ihre Jahreseinkommen im Durchschnitt ein *Motherhood Income Gap* von 49% auf. Folglich zeigt sich im Gegensatz zu den abhängig beschäftigten Frauen bei allen selbständigen Frauen der Befund: *Die Lücke schließt sich wieder*.

Bereits im Jahr 2010 forderte die damalige Familienministerin Kristina Schröder die Abkehr von der „familienfeindlichen Präsenzkultur“ (Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010) zugunsten flexiblerer Rahmenbedingungen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Ergebnisse zur Einkommenssituation der selbständigen Mütter zwei Jahre nach der Geburt unterstreichen, dass sich politische Initiativen für mehr Flexibilität im Beruf (insbesondere) für Erwerbstätige mit Familienpflichten tatsächlich *lohnen*.

Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass die Einkommensverteilung der abhängig beschäftigten im Vergleich zu den selbständigen Frauen homogener ist. Viele Frauen in der beruflichen Selbständigkeit verdienen eher wenig und

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Wenige viel – das zeigt sich insbesondere bei (zukünftigen) Müttern, aber auch bei den kinderlosen Frauen. Zugleich ist die Einkommenssituation innerhalb der selbständigen Erwerbstypen recht unterschiedlich. Das betrifft sowohl das Einkommensniveau, als auch die relative Einkommensentwicklung durch eine (erste) Mutterschaft. Das führt zu der Einschätzung, dass Analysen zur Situation *der* selbständigen Frauen dann aussagekräftig sind, wenn nach den Erwerbstypen differenziert wird. In diesem Beitrag wurden die Einkommensentwicklungen von Frauen analysiert, die im gesamten Untersuchungszeitraum eindeutig zu einem Erwerbstyp zugeordnet werden konnten. Ob und wann Mutterschaft die Gründungsneigung beeinflusst, ein Erwerbsstatuswechsel stattfindet und welchen Effekt dies auf die Einkommenssituation nimmt, ist noch offen.

Abschließend muss darauf hingewiesen werden, dass die vorgeschlagenen Erklärungen der Befunde zu diesem Zeitpunkt lediglich mit Einschränkungen interpretiert werden sollten. Relevante Merkmale – wie Lebensalter, Familienstand, Zusammensetzung des Haushaltseinkommens, Branche etc. – wurden zu diesem Zeitpunkt (noch) nicht kontrolliert. Demzufolge lassen sich auf der Grundlage der Ergebnisse keine Aussagen zum kausalen Effekt von Mutterschaft auf die Einkommensentwicklungen treffen.[11] Die Analyse der Steuerstatistik ermöglicht einen umfangreichen Einblick in die finanzielle Situation von Frauen und die ökonomische Konsequenz von Mutterschaft. Kenntnis über die *Qualität* der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere zu der Frage, *unter welchen Umständen* selbständige Mütter ihre Einkommensverluste wieder ausgleichen, kann auf der Grundlage dieser Daten nicht erlangt werden. So zeigen Lauxen-Ulbrich/Leicht (2005) beispielsweise, dass die durchschnittliche Arbeitszeit selbständiger Frauen deutlich über der Arbeitszeit der abhängig beschäftigten Frauen liegt. Aus diesen Hinweisen und spannenden Fragen ergeben sich die nächsten Schritte für die anschließende Forschungsarbeit.

Literatur

Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: IAB-Discussion Paper. 02/2004

Anderson, Deborah J./Binder, Melissa/Krause, Kate (2002): The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? In: The American Economic Review. Papers and Proceedings of the One Hundred Fourteenth Annual Meeting of the American Economic Association, Vol. 92/No. 2, S. 354–358

11 Dies wäre aus einer kontrafaktischen Perspektive im Rahmen eines Paarvergleichs möglich (vg Beblo/Wolf 2008), für den in der Literatur für nicht-experimentelle Studien das Statistical Matching vorgeschlagen wird (vgl. exemplarisch Gangl/DiPrete 2004; Legewie 2012; Morgan/Winship 2007).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Anderson, Deborah J./Binder, Melissa/Krause, Kate (2003): The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work- Schedule Flexibility. In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 56/No. 2, S. 273–294

Anker, Richard (1998): Gender and Jobs – Sex Segregation of Occupations in the World. Geneva: International Labour Office

Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2002): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 71/Heft 1, S. 83–94

Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Jg. 36, S. 560–572

Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2008): Mit und ohne Kind. Einkommenspositionen und Einkommenseinbußen von Frauen im hypothetischen Paarvergleich. In: Maier, Friederike/Fiedler, Angela (Hg.): Verfestigte Schieflagen. Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis. Berlin, S. 57–72

Boden, Richard J. (1999): Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Differences in Self-Employment Selection. In: American Journal of Economics and Sociology, Vol. 58/No. 1, S. 71–83

Böhm, Paul/Merz, Joachim (2009): Reichtum in Niedersachsen und anderen Bundesländern – Ergebnisse aus der Steuer-Geschäftsstatistik 2003 für Selbständige (Freie Berufe und Unternehmer) und abhängig Beschäftigte. In: Habla, Heike/Houben, Henriette (Hg.): Statistik und Wissenschaft – FoDaSt Forschung mit Daten der amtlichen Statistik in Niedersachsen, 12/2009. Wiesbaden, S. 107–123

Boll, Christina (2009): Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen – fertilitätstheoretische Einordnung, Quantifizierung auf Basis von SOEP-Daten und familienpolitische Implikationen. HWWi Research. Hamburg. S. 1–19

Budig, Michelle J. (2006): Intersections on the Road to Self-Employment: Gender, Family and Occupational Class. In: Social Forces, Vol. 84/No. 4, S. 2223–2239

Budig, Michelle J./Enland, Paula (2001): The Wage Penalty for Motherhood. In: American Sociological Review, Vol. 66/No. 2, S. 204–225

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2001): Lebenslagen in Deutschland: der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)/Schröder, Kristina (2010): „Zeit ist die Leitwährung moderner Familienpolitik“. Pressemitteilung vom 31.8. 2010. Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2010. Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008): Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Berlin

Carter, Nancy M./Allen, Kathleen R. (1997): Size Determinants of Women-owned Businesses: Choice or Barriers to Resources? In: Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, Vol. 9/No. 3, S. 211–220

Correll, Shelley J./Benard, Steven/In, Paik (2007): Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? In: American Journal of Sociology, Vol. 112/No. 5, S. 1297–1339

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Dietrich, Hans (1998): Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Zur Erfassung scheinselbständig Erwerbstätiger und deren vertragliche, berufliche und soziale Lage. Nürnberg

Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern. In: Cornelißen, Waltraud (Hg.): Gender-Datenreport – 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München, S. 99–158

Dressel, Christian/Cornelißen, Waltraud/Wolf, Karin (2005): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Cornelißen, Waltraud (Hg.): Gender-Datenreport – 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München, S. 278–356

Eilsberger, Patricia (2008): Die Eignung der Daten der Einkommensteuerstatistik für die Analyse von Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern. DRV-Schriften Berlin, Band 55, S. 61–72

Eilsberger, Patricia/Zwick, Markus (2009): Geschlechterspezifische Einkommensunterschiede bei Selbständigen im Vergleich zu Abhängig Beschäftigten: Ein empirischer Vergleich auf der Grundlage steuerstatistischer Mikrodaten. In: Habla, Heike/Houben, Henriette (Hg.): Statistik und Wissenschaft – FoDaSt Forschung mit Daten der amtlichen Statistik in Niedersachsen 12/2009. Wiesbaden, S. 124–142

Gangl, Markus/DiPrete, Thomas A. (2004): Kausalanalyse durch Matchingverfahren. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Diekmann, Andreas (Hg.): Methoden der Sozialforschung. Sonderheft 2004

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Schulze, Eva/Wascher, Eva (2008): Selbständige Frauen in Berlin – Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich. Discussion Paper des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin. Berlin

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei Selbständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans (Hg.): Prekäres Unternehmertum – Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden, S. 85–110

Gerber, Ulrike/Hammer, Sebastian (2013): Das Taxpayer-Panel 2001 bis 2008. In: Wirtschaft und Statistik, Oktober 2013, S. 729–737

Gerlach, Irene/Damhus, Christian (2010): Berufliche Selbständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Übersicht zum Stand der Forschung. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Arbeitspapier Nr. 6

Kriete-Dodds, Susan/Vorgrimler, Daniel (2007): Das Taxpayer-Panel der jährlichen Einkommenssteuerstatistik. In: Wirtschaft und Statistik, Jg. 1, S. 60–68

Lauxen-Ulbrich, Maria/Leicht, René (2003/2004): Unternehmerin und daneben auch noch Kinder? Lebensformen und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand von Mikrozensusdaten. Veröffentlichung des Instituts für Mittelstandsforschung. Grüne Reihe (51)

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Lauxen-Ulbrich, Maria/Leicht, René (2005): Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland. Institut für Mittelstandforschung. Mannheim

Legewie, Joscha (2012): Die Schätzung von kausalen Effekten: Überlegungen zu Methoden der Kausalanalyse anhand von Kontexteffekten in der Schule. In. Kölner Zeitschrift für Soziologie, H. 64, S. 123–153

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria (2002): Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen. Institut für Mittelstandsforschung. Mannheim

Morgan, Stephen L./Winship, Christopher (2007): Counterfactuals and Causal Inference. Methods and Principles for Social Research. New York

Pfeiffer, Friedhelm (1994): Selbständige und abhängige Erwerbstätigkeit. Arbeitsmarkt- und industrieökonomische Perspektiven. Frankfurt/M., New York

Statistisches Bundesamt (2008): Jährliche Einkommensteuerstatistik. Qualitätsbericht. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2013): Finanzen und Steuern. Jährliche Einkommensteuerstatistik. Fachserie 14, Reihe 7.1.1. Wiesbaden

Waldfogel, Jane (1997): The Effect of Children on Women's Wages. In: American Sociological Review, Vol. 62/No. 2, S. 209–217

Waldfogel, Jane (1998): Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. In: The Journal of Economic Perspectives, Vol. 12/No. 1, S. 137–156

Wilde, Elisabeth Ty/Batchelder, Lily/Ellwood, David T. (2010): The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages of Women of Differing Skill Levels. NBER Working Paper No. 16582

Ziefle, Andrea (2009): Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? – Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland. Wiesbaden

https://doi.org/10.5771/9783845287845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tabellenanhang

Tab. A: Streuung und Verteilung des Bruttojahreseinkommens in € von Müttern nach Erwerbstyp, relativ zum Jahr der Geburt t, gewichtet

	Freiberufle-rinnen	Mitunternehme-rinnen	Einzelunternehme-rinnen	abhängig beschäftigte Frauen
Mütter.....	*n = 3.654*	*n = 1.376*	*n = 4.982*	*n = 210.584*
t–1				
arithm. Mittel	20.382,0	36.634,0	13.939,2	21.321,2
Median	10.919,2	11.559,3	9.385,0	19.876,0
Standardabw.	33.680,5	186.961,6	27.709,5	14.192,8
10% Perzentil	28	–403,4	–1.326	5887,5
90% Perzentil	47.456	74.232	36.092	37.027
t				
arithm. Mittel	16.853,3	35.329,2	12.773,4	11.187,2
Median	4.949,0	7.541,0	6.183,0	8.357,0
Standardabw.	33.787,5	205.259,6	27.855,3	12.343,1
10% Perzentil	0	–1.516	–1.264	0
90% Perzentil	46.336	84.158	35.412	25.595
t+1				
arithm. Mittel	17.623,3	50.006,7	12.587,6	6.816,9
Median	7.897,0	11.713,0	3.887,0	61,0
Standardabw.	34.093,5	263.909,7	27.444,6	12.868,0
10% Perzentil	–865	–337	–1.002	0
90% Perzentil	43.303	91.780	32.899	21.862
t+2				
arithm. Mittel	21.431,5	49.886,7	15.041,4	10.865,6
Median	8.312,0	5.377,0	6.121,0	4.637,0
Standardabw.	37.119,7	272.673,5	32.660,5	15.395,1
10% Perzentil	0	–40	–607	0
90% Perzentil	54.855	83.095	36.900	29.788

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Taxpayer-Panel 2001–2006, eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. B: Streuung und Verteilung des Bruttojahreseinkommens in € von kinderlosen Frauen nach Erwerbstyp, nach Querschnittsjahr, gewichtet

	Freiberuflerinnen	Mitunternehmerinnen	Einzelunternehmerinnen	abhängig beschäftigte Frauen
Kinderlose Frauen...	*n = 43.513*	*n = 24.881*	*n = 104.551*	*n = 3.010.550*
2002				
arithm. Mittel	32.742,2	68.926,6	17.105,3	24.026,2
Median	18.784,0	18.490,0	11.683,0	22.498,0
Standardabw.	44.694,6	424.208,0	31.883,1	14.657,1
10% Perzentil	1.348	–1.952	–797	8.555
90% Perzentil	81.403	118.366	40.626	40.420
2003				
arithm. Mittel	32.390,2	70.446,6	16.989,4	24.331,8
Median	18.811,0	18.092,0	11.445,0	22.916,0
Standardabw.	44.801,0	462.135,3	31.894,3	14.878,1
10% Perzentil	706	–485	–506	8.569
90% Perzentil	80.229	117.617	40.002	41.062
2004				
arithm. Mittel	33.632,1	80.410,9	17.546,4	24.832,0
Median	19.208,0	18.469,0	11.571,0	23.319,0
Standardabw.	47.147,8	598.130,0	33.262,4	15.734,4
10% Perzentil	1.123	–1.066	–289	8.581
90% Perzentil	83.830	129.091	41.145	42.112
2005				
arithm. Mittel	34.274,7	90.555,9	17.806,7	25.003,0
Median	19.921,0	18.015,0	11.210,0	23.431,0
Standardabw.	48.530,9	936.601,4	37.037,0	17.319,6
10% Perzentil	1.246	0	0	8.211
90% Perzentil	84.487	134.232	41.100	42.784

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Taxpayer-Panel 2001–2006, eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes

Fragen der sozialen Sicherung

Uwe Fachinger

1 Problemaufriss

Selbständige gelten in der Wirtschaftspolitik als zentrale Antriebskräfte der wirtschaftlichen Entwicklung.[1] In der Literatur werden Einzelbeispiele aufgeführt, die zeigen sollen, dass Selbständige – oft als Entrepreneurs hochstilisiert – im wirtschaftlichen Prozess nicht nur erfolgreich sind, sondern diesen maßgeblich mit prägen können (Bögenhold 2004; Bögenhold/Fachinger 2011: 254ff.). Daher wird in der Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit eine Lösung für wirtschaftliche Probleme, wie geringes Wachstum oder zu hohe Arbeitslosigkeit, gesehen und es wurden – u.a. im Rahmen der Agenda 2010 – zahlreiche wirtschafts-, fiskal-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen, wie die Deregulierung der Arbeitsmärkte oder die Einführung spezifischer Formen finanzieller Unterstützung, ergriffen.

Die damit verbundenen negativen Auswirkungen wurden dabei bewusst oder zumindest billigend in Kauf genommen und nach wie vor werden die Konsequenzen dieser Maßnahmen größtenteils ignoriert. Dabei werden die Probleme immer offensichtlicher und die Realität bestimmter Gruppen Selbständiger kann mit Begriffen wie Prekarität, Hybridität, Instabilität, Destandardisierung und Heterogenität gekennzeichnet werden (Bührmann/Pongratz 2010; Bögenhold/Fachinger 2012; Candeias 2008; Brenke 2011). Sie ist geprägt durch:

- instabile Erwerbstätigkeit bzw. unstete Erwerbsbiographie,
- Wechsel zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit,
- Mehrfachbeschäftigung,
- geringe Einkommen,
- hohe Einkommensmobilität,
- hohes Risiko der
  - Arbeits- bzw. Auftragslosigkeit,
  - Zahlungsausfälle.

1 Ich danke den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung „Selbständigkeit im Lebenslauf – Zur Flexibilisierung von Arbeit und Geschlechterverhältnissen“, die am 14. Juni 2013 an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin stattfand, den anonymen Gutachterinnen bzw. Gutachtern sowie *Frau Schöpke* für hilfreiche Kommentare.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Diese Risiken kumulieren insbesondere bei spezifischen Gruppen selbständig Erwerbstätiger, die daher als Grenzgänger des Arbeitsmarktes bezeichnet werden können, und sie bedingen potentiell Probleme der Absicherung allgemeiner bzw. sozialer Lebensrisiken und zwar sowohl aus individueller als auch aus gesamtgesellschaftlicher bzw. -wirtschaftlicher Sicht.

Die Zunahme der Anzahl selbständig Erwerbstätiger ist allerdings nicht nur negativ zu sehen. Im Haushaltskontext kann selbständige Erwerbstätigkeit auch zu einer Reduzierung der materiellen Abhängigkeit von einer einzelnen Einkommensart oder vom Erwerbseinkommen einer anderen Person führen und damit die Einkommensunsicherheit reduzieren. Ferner ist es eher möglich, durch selbständige Erwerbstätigkeit allein schon aufgrund der höheren Flexibilität ein ergänzendes Einkommen zu erzielen.

Darüber hinaus ermöglicht eine selbständige Erwerbstätigkeit eine freiere Gestaltung der Arbeitszeit und damit oftmals auch ein höheres Maß an Zeitsouveränität. Dies betrifft zum einen die Lage der Arbeitszeit am Tag, aber auch ihre Verteilung innerhalb einer Woche, einem Monat oder auch eines Jahres. Zum anderen kann das Arbeitszeitvolumen vom Selbständigen eher selbst bestimmt werden, als es Arbeitnehmern im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung möglich ist.

Vor diesem Hintergrund widmet sich der Beitrag der sozialen Sicherung von selbständig Erwerbstätigen als Grenzgänger des Arbeitsmarktes, d.h. deren Möglichkeiten der materiellen Absicherung allgemeiner Lebensrisiken. Dabei richtet sich der Fokus insbesondere auf die Risiken, die in Deutschland für den Großteil der abhängig Beschäftigten in der Form einer Sozialversicherung u.a. zur Vermeidung negativer externer Effekte abgesichert sind:

– Absicherung des Risikos der Langlebigkeit – Alterssicherung,
– Kranken- und Pflegeversicherung,
– Absicherung des Risikos der Auftragslosigkeit – Arbeitslosenversicherung,
– Hinterbliebenenabsicherung,
– Unfallversicherung.

Einen Überblick über den Status quo der Form der Absicherung für Selbständige in stark vereinfachter Darstellung ist in der Tabelle 1 angegeben (Faulenbach et al. 2007; Schulze Buschoff 2007; zur Altersvorsorge Fachinger et al. 2004; Fachinger/Frankus 2011; Oelschläger 2007; zur Auftragslosigkeit Koch et al. 2011). Aus ihr wird zum einen ersichtlich, dass nur für bestimmte soziale Risiken eine Versicherungspflicht besteht, zum anderen aber auch, dass diese nicht einheitlich geregelt ist, sondern für bestimmte Gruppen Sonderregelungen bestehen. Das System der sozialen Sicherung für Selbständige ist daher als heterogen zu charakterisieren und bedingt zum Teil allokative Verzerrungen und hat intendierte und nicht intendierte distributive Effekte. Allerdings sind diese Wirkungen bisher kaum analysiert worden.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 1: Soziale Sicherung für Selbständige

Soziales Risiko	Form der Absicherung	Anmerkung	Sonderregeln
Materielle Absicherung des Risikos der Langlebigkeit	Freiwillige Versicherung	Private Versicherung oder GRV	Für bestimmte Gruppen Versicherungspflicht in der GRV oder in Sondersystemen
Materielle Absicherung des Risikos der Krankheit	Pflichtversicherung	Private Krankenversicherung	Unter bestimmten Bedingungen freiwillig in einer GKV oder familienversichert
Materielle Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit	Pflichtversicherung	Private Pflegeversicherung	Unter bestimmten Bedingungen freiwillig in einer SPV oder familienversichert
Materielle Absicherung der Risiken Auftragslosigkeit sowie Ausfall von Zahlungseingängen	Keine Versicherung	Private Versicherung ist aufgrund der Abhängigkeit der Auftragslosigkeitsrisiken sowie von Informationsasymmetrie nicht möglich	Unter bestimmten Bedingungen nach der Existenzgründung freiwillige Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung
Materielle Absicherung des Risikos Berufsunfall	Freiwillige Versicherung	Berufsgenossenschaft	In einzelnen Berufen versicherungspflichtig

GRV: Gesetzliche Rentenversicherung, *GKV:* Gesetzliche Krankenversicherung, *SPV:* soziale Pflegeversicherung.

Eigene Darstellung

Um die Spezifika der Absicherung herauszuarbeiten und die grundlegende Problematik zu verdeutlichen, mit der die Gruppe der Selbständigen als Grenzgänger des Arbeitsmarktes bei der materiellen Absicherung sozialer Risiken konfrontiert ist, werden zunächst die Konstruktionsprinzipien dargestellt, wobei zwischen der Finanzierungs- und der Leistungsseite unterschieden wird. Hinsichtlich der Finanzierung werden die Bemessungsgrundlage, der Tarif und deren Anpassung als zentrale Komponenten behandelt. Bezüglich der Leistungsseite wird insbesondere auf das Leistungsniveau sowie auf die Dynamisierung der Leistungen eingegangen. Dabei beschränken sich die Ausführungen auf die vom quantitativen Ausmaß des materiellen Aufwands her bedeutsamsten Risiken des Alters/der Langlebigkeit, der Krankheit sowie der Auftragslosigkeit.

Um einige Hinweise zur empirischen Relevanz der je spezifischen Problematik geben zu können, erfolgt anschließend ein kurzer Überblick über den Status quo der sozialen Sicherung von selbständig Erwerbstätigen und es werden einige Indizien für die Probleme der materiellen Absicherung sozialer Risiken aufgezeigt, die in Verbindung mit einer selbständigen Erwerbstätigkeit entstehen können.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

2 Konstruktionsprinzipien

Üblicherweise wird die Ausgestaltung sozialer Sicherungssysteme aus ökonomischer Sicht einerseits nach der Seite der Mittelaufbringung bzw. Finanzierung und andererseits nach der Seite der Leistungen des spezifischen Systems charakterisiert (Schmähl 2012b). Diese Systematik liegt auch den folgenden Erörterungen zugrunde.

2.1 Finanzierung

Zur Charakterisierung der Finanzierung ist sowohl die Einkommensgröße, die der Beitragszahlung zugrunde liegt (Bemessungsgrundlage), als auch die des Tarifs, d.h. der Relation des zu zahlenden Betrags zur Bemessungsgrundlage relevant. Hinsichtlich der Bemessungsgrundlage ist dabei nicht nur deren Höhe, sondern auch deren Entwicklung im Zeitablauf relevant, da durch Unregelmäßigkeiten der Einkommensentstehung die Gefahr der Zunahme von Ausfällen der Beitragsentrichtung besteht.

Dies ist sowohl aus individueller als auch aus institutioneller Sicht problematisch. Aus individueller Sicht, da mit der Beitragsentrichtung prinzipiell ein Anspruchserwerb auf Leistungen verbunden ist und zwar unabhängig von der Form der Absicherung. Aus institutioneller Sicht, da die Beiträge zur Finanzierung der Leistungen verwendet werden und bei Beitragsausfällen die Finanzierung gefährdet sein kann. Deswegen ist zur Finanzierung prinzipiell ein stetiger Mittelzufluss anzustreben.

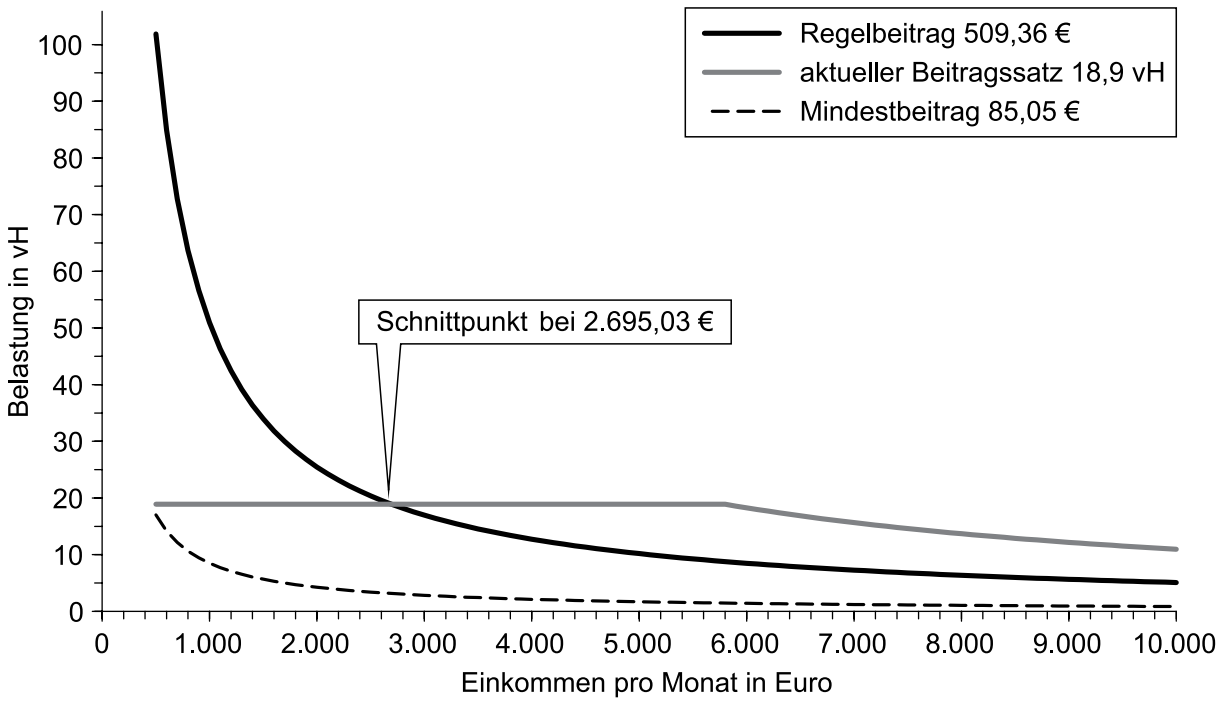
Dies bedeutet für die hier betrachtete Gruppe selbständig Erwerbstätiger aufgrund geringer und/oder unregelmäßiger Einkommen (Einkommensmobilität bzw. -unsicherheit) spezifische Probleme bei der Finanzierung ihrer sozialen Absicherung, auf die im Folgenden exemplarisch für die materielle Absicherung des Langlebigkeitsrisikos (Alterssicherung), des Krankheitsrisikos und des Risikos der Auftragslosigkeit kurz eingegangen wird.

2.1.1 Alterssicherung/Langlebigkeitsrisiko

Sofern Personen nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung oder der Beamtenversorgung abgesichert sind, haben sie in aller Regel einkommensunabhängige Beiträge, die in der Privatwirtschaft als Prämien bezeichnet werden, zu entrichten. Die dadurch entstehende Problematik ist in der Abbildung 1 für Westdeutschland dargestellt. Es sind zwei Festbeträge – der sogenannte Regelbeitrag zur GRV und der Mindestbeitrag zur GRV – dem einkommensbezogenen Beitrags-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 1: Festbeträge und einkommensbezogene Beiträge, Beispiel GRV, Westdeutschland, Stand Februar 2014



Eigene Darstellung auf der Basis von Deutsche Rentenversicherung Bund 2013: 11f.

satz gegenübergestellt.[2] Die gewählten Beträge entsprechen denen in der GRV für selbständig Erwerbstätige: Im Jahr 2013 betrug der sogenannte Regelbeitrag 509,36 €. Diesem Betrag liegt ein versicherungspflichtiges Einkommen in Höhe der sogenannten Bezugsgröße zugrunde (Deutsche Rentenversicherung Bund 2013: 12). Ferner wurde der Tarif für den Mindestbeitrag für Selbständige in Höhe von 85,05 € (ebd.: 12) sowie für die Regelung der einkommensgerechten Beitragszahlung (18,9%) (ebd.: 11) dargestellt.

Es zeigt sich, dass mit geringer werdendem Einkommen bei einer Zahlung von Festbeträgen die relative Belastung überproportional zunimmt. Deutlich wird aber auch die Verteilungswirkung einkommensunabhängiger versus einkommensabhängiger Zahlungen. So ist im vorliegenden Falle bei einer einkommensunabhängigen Zahlung ab einem Einkommen oberhalb von 2.695,03 € die relative Belastung geringer und nimmt mit steigendem Einkommen sukzessive ab. Für die hier im Fokus stehende Gruppe selbständig Erwerbstätiger mit unterdurchschnittlichen Einkommen bedeutet dies, dass ihre materielle Situation durch Festbeträge umso stärker belastet wird, je geringer ihr Einkommen ist. Da bei

2 Der Einfachheit halber ist in der Grafik auf die Darstellung von Sonderregelungen wie der Gleitzone für versicherungspflichtige Einkommen bei abhängiger Erwerbstätigkeit zwischen 450 € und 850 € pro Monat verzichtet worden.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gleich hohen einkommensunabhängigen Beiträgen ceteris paribus die Leistungshöhe ebenfalls gleich ist, bedeutet dies, dass der relative Preis der materiellen Absicherung des Langlebigkeitsrisikos und damit auch die Alternativ- bzw. Opportunitätskosten für diese Gruppen mit geringer werdendem Einkommen für die in Absolutbeträgen gleich hohe materielle Absicherung stetig und überproportional steigt.

Ein weiterer Aspekt, der zu beachten ist, ist die Stetigkeit der Beitragsleistung. Die hier im Fokus stehende Gruppe selbständig Erwerbstätiger ist nicht nur durch geringe Einkommen, sondern auch durch Unstetigkeit in der Einkommenserzielung, d.h. durch eine hohe Einkommensmobilität, charakterisiert. Dies erhöht prinzipiell die Gefahr von Beitragsausfällen, da aufgrund der zu zahlenden Festbeträge eine Anpassung an schwankende Einkommen nicht möglich ist. Gegebenenfalls könnte in derartigen Fällen allerdings eine Stundung oder eine Aussetzung der Beitragszahlung erfolgen. Prinzipiell führt dies allerdings zu geringeren Leistungsansprüchen.

Beim Wechsel zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit stellt sich die Frage der Gewährleistung der Ansprüche an eine betriebliche Altersversorgung. Die Höhe der Mindestversicherungszeit – in der betrieblichen Altersversorgung auch als „Goldene Fessel“ bezeichnet – kann hier zu Verlusten von Ansprüchen führen.

Außerdem sind die Kosten, die bei Abschluss und mit der Verwaltung einer privaten Alterssicherung entstehen zu beachten. Kurze Zeiten der Versicherung bzw. die Ungewissheit über die Dauer der Beitragszahlung können hier negativ wirken, da sich die Beitragszahlung erst bei langen Versicherungszeiten amortisieren kann (Oehler 2009).[3]

2.1.2 Krankenversicherung

Diesen aus sozial- und verteilungspolitischer Sicht prinzipiell problematischen Effekt der steigenden Opportunitätskosten hat man versucht, in der Absicherung des Krankheitsrisikos zumindest für die in der GKV versicherten Selbständigen durch eine Staffelung der Beiträge zu reduzieren. Für Westdeutschland ist dies in Abbildung 2 dargestellt. Sieht man von den Regelungen für spezifische Gruppen ab, wie beispielsweise die in der Künstlersozialversicherung abgesicherten

3 Auf Aspekte der Rendite sei hier nicht weiter eingegangen. In der Literatur wird dies unterschiedlich dargestellt und insbesondere anhand der Förderung im Rahmen des Altersvermögens- sowie des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmG, AVmEG) erörtert. Auf der einen Seite loben Autorinnen und Autoren die positiven Aspekte derartiger Vorsorgeformen (u.a. Reichert 2012; Schmidt-Kasparek 2012), auf der anderen Seite werden derartige Produkte der Altersvorsorge zum Teil erheblich kritisiert (u.a. Schmähl 2011; Joebges et al. 2012; Schröder 2011; Fachinger et al. 2013b).

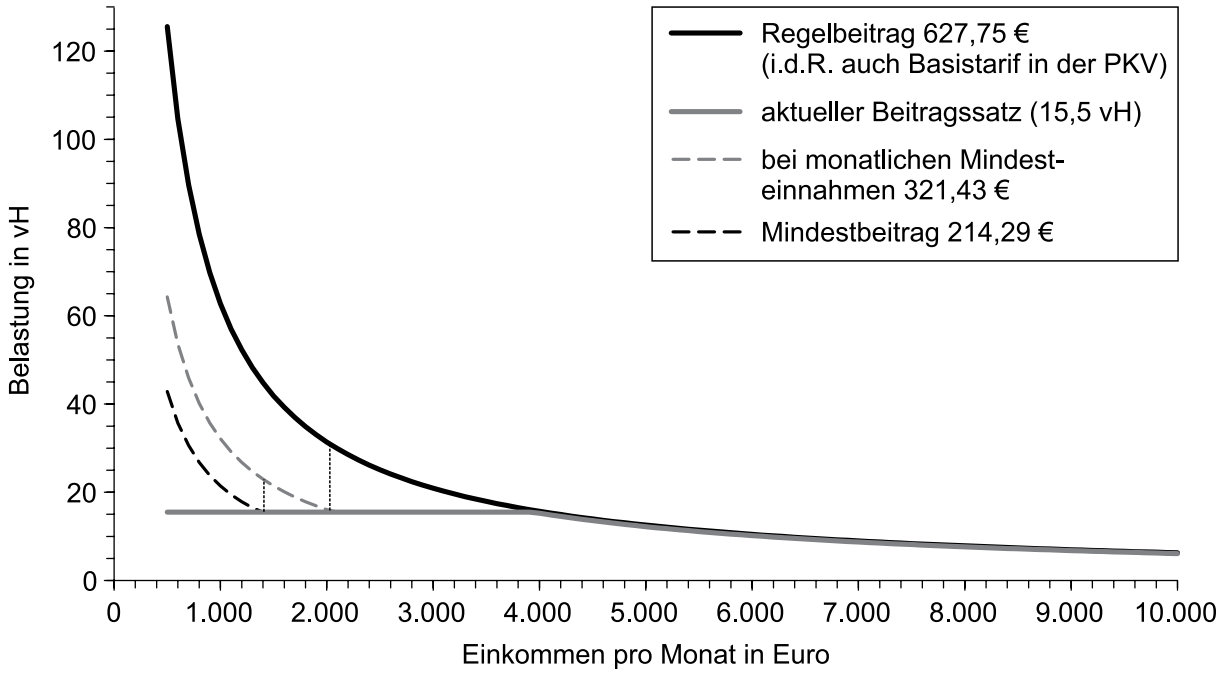
https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Selbständigen, so haben selbständig Erwerbstätige in der GKV einen Regelbeitrag in Höhe von 627,75 € zu leisten (§ 240 Abs. 4 SGB V).[4] Dies führt dazu, dass die relative Belastung bis zur Beitragsbemessungsgrenze höher als der aktuelle Beitragssatz von 15,5% ist. Kann der selbständig Erwerbstätige nachweisen, dass seine monatlichen Einnahmen unter dem Betrag von 2.073,75 € liegen, so ist ein Beitrag in Höhe von mindestens 321,43 € zu zahlen, was zwar eine deutliche Reduzierung der relativen Belastung bedingt, aber dennoch zu höheren Belastungen führt und für 2.073,76 € eine Sprungstelle bedingt. Übersteigt das Einkommen diesen Betrag dauerhaft, so würde der Beitrag von 321,43 € auf 627,75 € steigen. Vergleichbares gilt auch für Personen, die einen Gründungszuschuss erhalten, und den Mindestbeitrag zur GKV in Höhe von 214,29 € zahlen.

Bei all dem ist zu bedenken, dass in einer privaten Absicherung eine Risikoselektion stattfindet, mit der Folge höherer Beiträge bei höherem Krankheitsrisiko.

Aber nicht nur die Höhe der Beträge und des Einkommens ist relevant, sondern – wie bei der Alterssicherung – auch deren Stetigkeit. So haben Beitragsausfälle sowohl in der GKV als auch in der PKV gravierende Folgen (zu dieser Problematik siehe Bundesregierung 2011; Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Abb. 2: Festbeträge und einkommensbezogene Beiträge, Beispiel GKV, Westdeutschland, Stand Februar 2014



Eigene Darstellung auf Basis des § 240 Abs. 4 SGB V

4 Dieser Betrag ist im Übrigen auch im Fall der Absicherung in einer privaten Krankenversicherung für den sogenannten Basistarif zu zahlen.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

2013). Sollte es zu Beitragsausfällen kommen, sind diese sowohl in der GKV als auch in der PKV prinzipiell nachzuentrichten, wobei nicht nur die nominalen Beträge, sondern auch Zinsen zu zahlen sind (§ 38 Abs. 1 Versicherungsvertragsgesetz). Die Prekarität der materiellen Situation wird durch derartige Regulierungen noch verstärkt.

2.1.3 Materielle Absicherung bei Auftragslosigkeit

Während für die zuvor genannten sozialen Risiken zumindest die Möglichkeit einer Absicherung bei einer privaten Versicherung zu einem Festbetrag mit den dargestellten Tarifen besteht, gilt dies nicht für das Risiko der Auftragslosigkeit. Hier ist prinzipiell eine private Versicherung aufgrund der Abhängigkeit der Arbeitslosigkeitsrisiken u.a. von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sowie aufgrund von Informationsasymmetrie nicht möglich (Rürup 2005; Glismann/ Schrader 2001; grundlegend z.B. Schönbäck 1988: 52ff.; Eisen 1988).

Die Ausnahme ist die freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung (§ 28a SGB III). Hier ist ein Festbetrag zu zahlen, dessen Bemessungsgrundlage die monatliche Bezugsgröße bildet (§ 345b Nr. 2 SGB III). So dienen in der Startphase einer selbständigen Erwerbstätigkeit 50% der monatlichen Bezugsgröße (2014: 2.765,00 € Westdeutschland) als Bemessung der Festbeträge und damit 40,43 € (Westdeutschland). Ansonsten werden 100% der monatlichen Bezugsgröße der Bemessung zugrunde gelegt und damit sind 80,85 € (Westdeutschland) als Festbetrag zu zahlen.

2.1.4 Fazit

Resümierend kann festgehalten werden, dass für selbständig Erwerbstätige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes grundsätzlich die Möglichkeit der Absicherung sozialer Risiken – mit Ausnahme der Auftragslosigkeit – besteht, diese jedoch aufgrund der regressiven Wirkung von Festbeträgen zu einer erheblichen Belastung bei niedrigen Einkommen führt.

Hier besteht aufgrund der überproportional zunehmenden Opportunitätskosten grundsätzlich das Problem, dass eine Absicherung nicht vorgenommen werden könnte und die mit dem Eintritt eines sozialen Risikos verbundenen materiellen Belastungen externalisiert werden.

2.2 Leistungen

Aber nicht nur die Finanzierungsseite, sondern auch die Leistungsseite weist zahlreiche Besonderheiten auf und bedingt insbesondere für die hier im Blick-

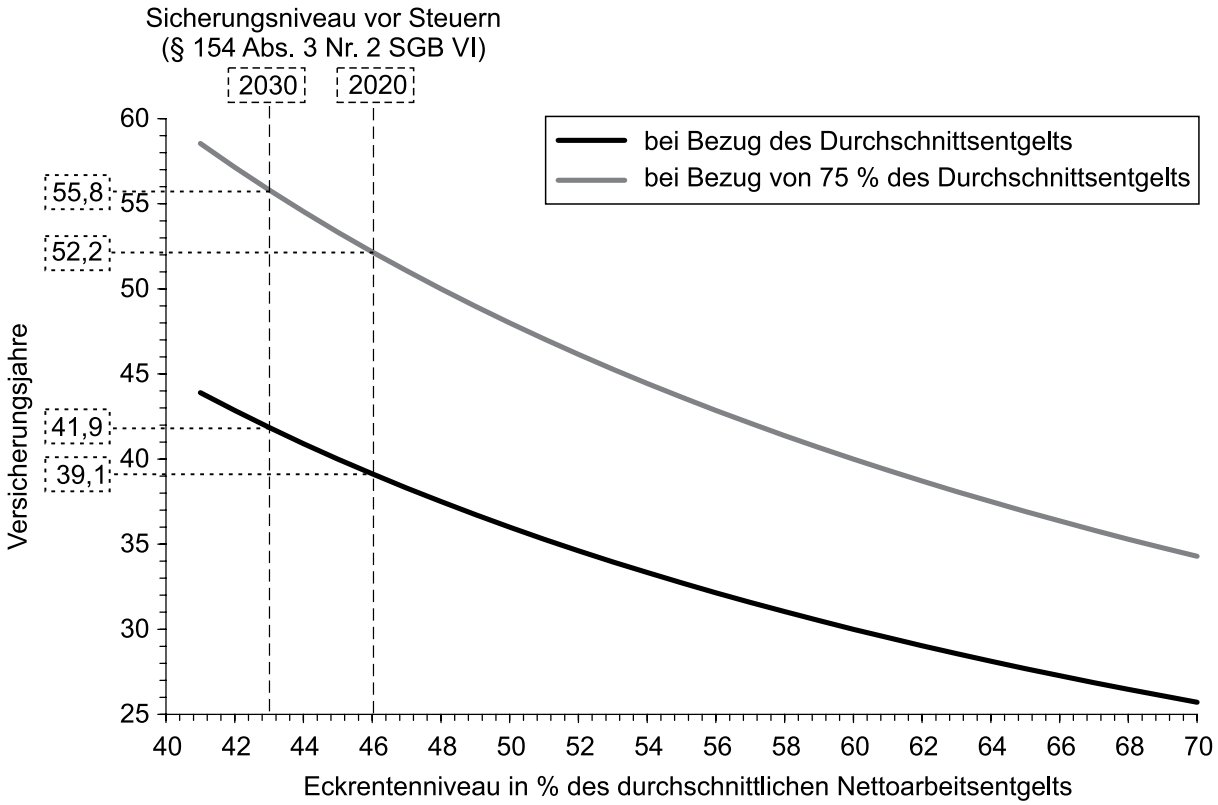
https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

punkt stehenden Grenzgänger spezifische Probleme, von denen im Folgenden einige markante kurz charakterisiert werden.[5]

2.2.1 Materielle Absicherung des Risikos der Langlebigkeit

Zur adäquaten materiellen Absicherung des Risikos der Langlebigkeit ist – unabhängig vom Finanzierungsverfahren oder der institutionellen Ausgestaltung – in Deutschland eine über einen langen Zeitraum erfolgende kontinuierliche Beitragszahlung in entsprechender Höhe notwendig, sofern die Höhe der Leistung oberhalb des Existenzminimums liegen soll (grundsätzlich Fachinger/Frankus 2011). Dies sei exemplarisch anhand der Regelungen in der GRV verdeutlicht. Wie der Abbildung 3 entnommen werden kann, sind sowohl ein entsprechend hohes im Verlauf der Erwerbstätigkeit erzieltes, der Beitragsentrichtung zugrunde liegendes Durchschnittseinkommen als auch eine entsprechende Anzahl an Jah-

Abb. 3: Erforderliche Versicherungsjahre für eine GRV-Rente auf Grundsicherungsniveau (40% des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts), Westdeutschland, Stand Februar 2014



Eigene Darstellung

5 Dabei wird von Sachleistungen abgesehen, da hier – sofern ein Anspruch erworben worden ist – grundsätzlich eine identische Leistung gewährt wird.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ren der Beitragszahlung erforderlich (Seiter 2011). So wäre beispielsweise für den Bezug einer GRV-Rente in Höhe der Grundsicherung – unterstellt, diese beträgt 40% des Nettoarbeitsentgelts – eine 39,1 Jahre dauernde Beitragszahlung auf der Basis des Durchschnittsentgelts der abhängig Erwerbstätigen bei einem Sicherungsniveau vor Steuern in Höhe von 46% erforderlich. Beträgt das durchschnittliche Einkommen 75% des Durchschnittsentgelts, so sind 52,2 Versicherungsjahre zur Erreichung des Mindestsicherungsniveaus erforderlich.

Zwar sind auch in einer privaten Absicherung die Beitragshöhe und die Anzahl der Versicherungsjahre für die Höhe des Leistungsniveaus maßgeblich, vergleichbare Leistungs-Gegenleistungs-Relationen lassen sich für eine private Absicherung allerdings nicht darstellen. Hier liegt zwar grundsätzlich ein vertraglich garantierter Rechnungszinssatz vor, ob dementsprechend Leistungen erbracht werden, ist jedoch unbekannt.[6] Fest steht aber, dass selbst bei ansonsten identischer Absicherung und damit auch Beitragszahlung die Höhe der Leistung zwischen den einzelnen Versicherungsunternehmen unterschiedlich ist (Fachinger et al. 2013b). Hieraus ergibt sich das Problem der Leistungs-Gegenleistungs-Beziehung, d.h. der Äquivalenz (Schmähl 1981, 1985; Breyer 1990).

Ferner erfolgt bei einer privaten Altersvorsorge keine Dynamisierung bezogen auf die Preis- bzw. Lohnentwicklung. Die aus einer betrieblichen oder privaten Altersvorsorge bezogenen Leistungen während der Auszahlungsphase entwickeln sich in der Regel in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg des Versicherungsunternehmens sowie von der gewählten Form der Absicherung unterschiedlich. Zwar gilt in Deutschland für Lebensversicherungen ein einheitlicher Rechnungszinssatz (Nguyen/Romeike 2013: 230ff.), die Ermittlung der Leistungshöhe erfolgt allerdings nicht nur aus dem Rechnungszinssatz, sondern auch auf Basis der in der Mindestzuführungsverordnung (MindZV)[7] festgelegten sogenannten Überschussbeteiligung[8].

Da der Überschuss einer Lebensversicherung sehr unterschiedlich ausfallen kann (Fachinger et al. 2013b), weichen die Leistungshöhen der privaten Absicherung unabhängig von der versicherungsimmanenten ex-post Umverteilung u.a. in Folge der unterschiedlichen individuellen Lebensdauern teilweise erheblich voneinander ab. Gerade bei einer geringeren Summe an eingezahlten Beiträgen

6 Siehe für erste Analysen diesbezüglich Fachinger et al. 2013b sowie Fachinger et al. 2013a.

7 Verordnung über die Mindestbeitragsrückerstattung in der Lebensversicherung (Mindestzuführungsverordnung – MindZV). Mindestzuführungsverordnung vom 4. April 2008 (BGBl. I S. 690), Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 14, S. 690–692.

8 Prinzipiell existieren drei Überschussquellen, an denen der Versicherte zu beteiligen ist. Die Mindestbeteiligung beträgt 90% des Kapitalanlageergebnisses (§ 4 Abs. 3 MindZV), 75% des Risikoergebnisses (§ 4 Abs. 4 MindZV) und 50% am übrigen Ergebnis (Kostenergebnis; § 4 Abs. 5 MindZV).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

kann die entsprechende Auszahlung unterhalb des materiellen Existenzminimums liegen, so dass zur Existenzsicherung die Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei dauerhafter voller Erwerbsminderung (Kapitel IV SGB XII) in Anspruch genommen werden muss.

2.2.2 Materielle Absicherung bei Krankheit

Während für die Absicherung der materiellen Situation in der Altersphase eine hinreichend lange und entsprechend hohe Beitragsleistung notwendig ist, in der potentiell Phasen geringerer Beitragszahlungen durch Phasen höherer Zahlungen kompensiert werden können, führen zu niedrige oder gar nicht gezahlte Beiträge neben den schon erwähnten Nachzahlungen auch zu einer Leistungsreduzierung in der PKV. Sollte es hier zu einer Nichtzahlung der Prämien kommen, so ruhen die Leistungen der PKV nach zweimaliger Mahnung bis auf eine sogenannte Notversorgung.[9] Darüber hinaus erfolgt eine (vorübergehende) Einordnung in den Notlagentarif, der in der Regel dem Regelbeitrag in der GKV entspricht (§ 193 Abs. 6 Versicherungsvertragsgesetz – VVG), bis die rückständigen Prämienanteile sowie die Säumniszuschläge und Beitreibungskosten gezahlt wurden (§ 193 Abs. 9 VVG).

Dieses Ruhen der Leistungen sowie die Einordnung in einen anderen Tarif bedingen prinzipiell eine Reduzierung der durch die Beitragszahlung erworbenen Ansprüche (Altersrückstellungen), da ein Teil Beitragszahlung in den Notlagentarif aus den Alterungsrückstellungen erfolgt (§ 193 Abs. 8 VVG).

Prinzipiell werden durch derartige Regelungen Personen mit niedrigen und im Zeitablauf schwankenden Einkommen auch auf der Leistungsseite ceteris paribus schlechter gestellt, und es droht eine Verstetigung der Prekarisierung. Dies gilt insbesondere bei Eintritt einer Krankheit, da diese gegebenenfalls mit einem Einkommensausfall einhergeht. Eine dezidierte Analyse der Verteilungswirkungen dieser Regelungen steht allerdings noch aus.

2.2.3 Materielle Absicherung bei Auftragslosigkeit

Sofern eine materielle Absicherung bei Auftragslosigkeit durch die Bundesagentur für Arbeit besteht (Koch et al. 2011), wird zur Ermittlung der Höhe der Leistungen ein fiktives Arbeitsentgelt herangezogen, das nach Qualifikationsgruppen gestaffelt ist (§ 152 Abs. 2 SGB III). Die Leistung beträgt pro Tag

- für Hochschul-/Fachhochschulausbildung ein 300stel der Bezugsgröße
- für Fachschulabschluss, Meister o.ä. ein 360stel der Bezugsgröße

9 Notversorgung bedeutet, dass der Versicherer bei Erwachsenen ausschließlich für Aufwendungen zur Behandlung akuter Erkrankungen und Schmerzzustände sowie bei Schwangerschaft haftet (§ 193 Abs. 6 Versicherungsvertragsgesetz).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

– für Ausbildungsberuf ein 450stel der Bezugsgröße
– bei keiner Ausbildung ein 600stel der Bezugsgröße.

Dabei wird jeweils die für West- bzw. Ostdeutschland geltende Bezugsgröße zugrunde gelegt. Die sich daraus ergebende Höhe der monatlichen Leistung ist in Tabelle 2 angegeben.

Tab. 2: Leistungshöhen der Arbeitslosenversicherung für selbständig Erwerbstätige, Stand Februar 2014

Qualifikationsgruppe	Westdeutschland	Ostdeutschland
Hochschul-/Fachhochschulausbildung	3.234 €	2.730 €
Fachschulabschluss, Meister o.ä.	2.695 €	2.275 €
Ausbildungsberuf	2.156 €	1.820 €
keine Ausbildung	1.617 €	1.365 €

Eigene Darstellung auf Basis von § 152 Abs. 2 SGB III

Diesen vier Leistungsstufen stehen Beitragszahlungen von in der Regel gleicher Höhe gegenüber. Damit ergeben sich einerseits Umverteilungseffekte, da Personen mit einem höheren Ausbildungsniveau bei gleicher Beitragsleistung ceteris paribus höhere Leistungen erhalten. Andererseits sind diese Festbeträge nicht geeignet, das Lebenshaltungsniveau aufrecht zu erhalten. Die Leistungen können somit prinzipiell sowohl höher als auch niedriger als das aus der selbständigen Erwerbstätigkeit bezogene Einkommen sein. Insgesamt gesehen ist somit selbst für den Kreis der Selbständigen, für die eine Absicherung des Risikos der Auftragslosigkeit ausführbar ist, ein adäquater Einkommensersatz nur bedingt möglich.

2.2.4 Fazit

Für selbständig Erwerbstätige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes ergeben sich durch die Ausgestaltung der Leistungsseite mehrere sozial- und verteilungspolitische Probleme. So kann eine Absicherung – sofern dies den Personen überhaupt möglich ist – eine Prekarisierung durch den Eintritt eines sozialen Risikos nur eingeschränkt vermeiden. Die Ausgestaltung der Einkommensersatzleistungen bedingt zudem, u.a. aufgrund von geringen Leistungs-Gegenleistungs-Beziehungen sowie der Verteilungswirkungen, negative Anreize zur Absicherung der sozialen Risiken.

2.3 Probleme beim Statuswechsel

Der Begriff Grenzgänger umfasst des Weiteren das Charakteristikum der Instabilität des Beschäftigungsstatus. Dies bezieht sich auf Statuswechsel zwischen

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

abhängiger und selbständiger Beschäftigung, Nichterwerbstätigkeit und der Arbeits- sowie Auftragslosigkeit. Die grundsätzliche Problematik wird im Folgenden kurz dargestellt und anhand einiger ausgewählter Beispiele verdeutlicht.

Da in verschiedenen Formen der Absicherung bestimmte Fristen für die grundsätzliche Berechtigung zum Leistungsbezug sowie für die Höhe einer Leistung gelten,[10] kann durch die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit in der Anfangsphase kein Anspruch auf eine Leistung bestehen. Weiterhin kann ceteris paribus die Leistungshöhe sowie die Leistungsdauer durch den Statuswechsel reduziert werden (z.B. § 148ff. SGB III).

Des Weiteren kann es zu Problemen der Übertragung von Ansprüchen insbesondere bei kapitalfundierten Systemen kommen. Als Beispiel sei auf die betriebliche Altersversorgung verwiesen, die nach einem Ausscheiden aufgrund der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit gegebenenfalls nicht weiter fortgeführt werden kann – möglicherweise verfallen sogar die erworbenen Ansprüche. Als ein anderes Beispiel sei auf die Kranken- und Pflegeversicherung und auf die Problematik der sogenannten Altersrückstellungen verwiesen.

Zudem kann nach der Aufgabe einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit der Verbleib in einem Sozialversicherungssystem zu identischen Bedingungen nicht möglich sein. Dies betrifft beispielsweise die Arbeitslosenversicherung sowie die GRV. In der Arbeitslosenversicherung ist nach der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit prinzipiell eine freiwillige Weiterversicherung möglich, allerdings unterscheiden sich die entsprechenden Finanzierungs- und Leistungsmodalitäten von denen der versicherungspflichtig abhängig Beschäftigten. In der GRV hängt der Versicherungsstatus von der Art der selbständigen Erwerbstätigkeit ab, da bestimmte Formen einer Versicherungspflicht unterliegen (§ 2 SGB VI) (siehe ausführlich Fachinger/Frankus 2011: 19ff.; Fachinger et al. 2004). Sofern die Selbständigen nicht versicherungspflichtig sind, besteht die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der GRV (§ 7 SGB VI), aber prinzipiell auch jede andere Form der privaten Altersvorsorge.

Die Absicherung eines sozialen Risikos stellt allerdings – unabhängig von der jeweiligen Organisationsform – sowohl bei freiwilliger als auch bei obligatorischer Absicherung grundsätzlich auf Kontinuität ab. Ist diese nicht gewährleistet, besteht die Gefahr der zu geringen Höhe und Dauer der materiellen Leistungen bei Eintritt eines sozialen Risikos.

Abschließend sei noch kurz auf die besondere Problematik der Hybridisierung hingewiesen, d.h. die Parallelität von bestimmten Status. Bei einer sozialversicherungspflichtigen abhängigen Erwerbstätigkeit und einer gleichzeitigen selbständigen Erwerbstätigkeit müsste eine umfassende Absicherung eines sozialen Risikos bei einkommensbezogenen Leistungen teilweise über eine private

10 Dies gilt insbesondere in der Arbeitslosenversicherung (§§ 142ff. SGB III).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Absicherungsform erfolgen. Betrachtet man beispielsweise die Absicherung des Risikos der Langlebigkeit, d.h. die Altersvorsorge, so sind die Systeme der Absicherung jedoch nicht aufeinander abgestimmt und folgen anderen Logiken (Fachinger et al. 2013c). Dies macht eine auf die jeweilige individuelle Situation hin konzipierte Ausgestaltung einer Gesamtversorgung durch einen entsprechenden „Vorsorgemix" im Prinzip nicht durchführbar. Demgegenüber ergibt sich eine vergleichbare Problematik für die Absicherung des Krankheits- und Pflegebedürftigkeitsrisikos nicht, da hier Sachleistungen im Vordergrund stehen, die nicht einkommensbezogen sind.

3 Einige empirische Fakten

Prinzipiell stellt sich die Frage, ob die im vorherigen Abschnitt aufgezeigten Probleme von quantitativer Relevanz sind und gegebenenfalls zu sozial- oder verteilungspolitischen Maßnahmen Anlass geben könnten.

Will man Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes empirisch fassen, stellt sich zuvorderst das Problem der adäquaten Operationalisierung. Zur Operationalisierung ist eine begriffliche Fassung des versicherungspflichtigen Personenkreises erforderlich, d.h. eine positive Definition selbständiger Erwerbsarbeit (Grohmann 1985; Schmähl 1991). Ein Überblick über die Literatur zeigt allerdings, dass allein schon eine theoretische Fassung des Begriffs schwierig und bis dato im Prinzip nicht gelungen ist (Fachinger/Frankus 2011: 16f.; Oelschläger 2007: 89ff.). Es wird lediglich auf spezifische Charakteristika verwiesen, die vorliegen sollten, um eine Person als selbständig erwerbstätig zu betrachten. Zu diesen gehören die Weisungsunabhängigkeit sowie die Gestaltungsfreiheit der Tätigkeit. Weiterhin sollten wechselnde Auftraggeber vorliegen und eine organisatorische Eingliederung nicht gegeben sein. Als letztes Kriterium sei erwähnt, dass der selbständig Erwerbstätige das unternehmerische Risiko trägt. Eine objektive Fassung selbständiger Erwerbstätigkeit ist damit nur bedingt möglich.

Stellt dies schon eine Schwierigkeit bei theoretischen Analysen dar, so ist man bei empirischen Untersuchungen zudem auf die den jeweiligen statistischen Erhebungen zugrunde liegenden Arbeitsdefinitionen angewiesen, die nicht einem in sich geschlossenen theoretischen Konzept entsprechen.[11] Es ist daher derzeit nur in groben Zügen bekannt, wie viele selbständig Erwerbstätige eine Absiche-

11 Selbständige gelten nach der zurzeit gültigen Definition des Statistischen Bundesamtes als „[...] Personen, die ein Unternehmen, einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte gewerblicher oder landwirtschaftlicher Art wirtschaftlich und organisatorisch als Eigentümer/-innen oder Pächter/-innen leiten (einschl. selbstständige Handwerker/-innen sowie alle freiberuflich Tätigen, Hausgewerbetreibenden, Zwischenmeister/innen." (Statistisches Bundesamt 2012a: 6).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

rung eines sozialen Risikos aufweisen und beispielsweise ihrer Versicherungspflicht in der GRV nachkommen.

Ein weiteres Problem ist dem Sachverhalt der Zeitgleichheit bzw. Parallelität von selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit geschuldet. So müsste prinzipiell festgelegt werden, ab wann bei einem derartigen Zwitterstatus eine erwerbstätige Person als abhängig beschäftigt oder als selbständig erwerbstätig anzusehen ist.

Will man Veränderungen im Zeitablauf auf individueller Ebene erfassen, ergibt sich die Notwendigkeit von Längsschnittanalysen. Dies gilt insbesondere bei Grenzgängern, also Personen, die im zeitlichen Verlauf ihren Status wechseln können. Da in Querschnittdaten nur die Situation zu einem Zeitpunkt erfasst wird, ergibt sich das Problem der Identifikation von Alters-, Perioden- und Kohorteneffekten. So kann die Situation im Längsschnitt ganz anders sein. Ein selbständig Erwerbstätiger mag sich zum gegebenen Zeitpunkt in einem Übergangsstadium oder in einer Startphase befinden. Des Weiteren lässt sich das Problem der Verstetigung der Instabilität nur im Zeitablauf für identische Einheiten untersuchen. Für die Bundesrepublik Deutschland liegen derzeit allerdings keine Datengrundlagen vor, die derartige Prozesse im notwendigen Detailgrad erfassen.

Die Datenquelle, die das Arbeitsmarktgeschehens detailliert erfasst, ist der Mikrozensus (Statistisches Bundesamt 2010). Er ist zwar als Querschnitterhebung konzipiert, stellt aber die einzige repräsentative Statistik dar, die Informationen über die Gesamtheit der Bevölkerung und damit auch über die Erwerbstätigen in großer Anzahl zur Verfügung stellt. Daher lassen sich auf Basis dieses Datensatzes bestimmte Prozesse – wenn auch nicht auf individueller Ebene – im Zeitablauf darstellen und analysieren. Aufgrund der Stichprobengröße ist zudem eine tiefe Untergliederung möglich, die zur Darstellung der Entwicklung insbesondere im Bereich der selbständig Erwerbstätigen und deren Altersvorsorge erforderlich ist. Ein weiterer Vorteil dieser Stichprobe ist die jährliche Erhebung. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Mikrozensen der Jahre 2001 und 2010 als Scientific Use Files des Statistischen Bundesamtes verwendet (Shahla 2004; Herwig/Schimpl-Neimanns 2011). Hierdurch wird ein Zeitvergleich ermöglicht, der Aufschluss über strukturelle Veränderungen der Erwerbstätigkeit geben kann. Die Wahl fiel auf das Startjahr 2001, da ab diesem Jahr einschneidende Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik – so unter dem Stichwort Agenda 2010 (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2003: 250ff.), – sowie der Sozialpolitik, und hier insbesondere der Alterssicherungspolitik (Schmähl 2012a: 391ff.; Schmähl 2012c: 308ff.), vorgenommen wurden.

Allerdings weist der Mikrozensus auch einige Unzulänglichkeiten auf. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung betreffen diese insbesondere die Erfassung und Abgrenzung von selbständiger Tätigkeit und sogenannter Scheinselb-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ständigkeit. Im Mikrozensus werden die zur Unterscheidung relevanten Merkmale nicht hinreichend erhoben,[12] so dass eine Differenzierung zwischen selbständiger und scheinselbständiger Tätigkeit nicht möglich ist. Wenn also vom Befragten selbst keine entsprechende Zuordnung getroffen wurde, können die Scheinselbständigen nicht identifiziert werden.

Des Weiteren sind die Informationen zur Absicherung sozialer Risiken im Mikrozensus relativ eingeschränkt. So wird regelmäßig lediglich erfragt, ob eine Versicherungspflicht in der GRV besteht und ob die Person nicht pflicht-, sondern freiwillig in der GRV versichert ist.[13] Angaben zur Absicherung des Krankheits- und Pflegebedürftigkeitsrisikos werden nicht regelmäßig erhoben. Lediglich für den Fall des Risikoeintritts lässt sich beispielsweise aus den Informationen zum überwiegenden Lebensunterhalt oder aus den Angaben zum Erhalt von öffentlichen Zahlungen schließen, ob eine entsprechende Absicherung vorliegt (siehe ebd.: 193ff.).

Ferner handelt es sich bei den Angaben um Selbstauskünfte. Dies bedingt u.a. Probleme bei den Einkommensangaben (Münnich 2000: 689; Kelleter 2009: 1214) aber auch beispielsweise hinsichtlich des Versicherungsstatus (Dräther et al. 2001).

Dennoch lassen sich Veränderungen in der Struktur selbständiger Erwerbstätigkeit aufzeigen (z.B. Bögenhold/Fachinger 2012 mit zahlreichen Verweisen). Differenziert man beispielsweise nach dem Geschlecht sowie danach, ob die Person solo-selbständig ist oder nicht, so wird in Tabelle 3 ersichtlich, dass die strukturellen Änderungen insbesondere mit einer Zunahme Solo-Selbständiger einherging.

Dieser Personenkreis ist zur Erzielung von Einkommen prinzipiell auf sich allein gestellt und Zeiten der Nichtarbeit – seien es Krankheitszeiten oder Zeiten der Auftragslosigkeit, aber auch Zeiten zur Regeneration der Arbeitskraft wie Urlaub – führen prinzipiell zu einem Einkommensausfall. Sofern dieser Einkommensausfall nicht Einkommensersatzleistungen bedingt, kann potentiell die Zahlung von Beiträgen an Systeme der sozialen Sicherung nicht erfolgen. Damit ist die Stetigkeit der Beitragszahlung gefährdet.

Ein zusätzliches Problem ist die Höhe der Beiträge. Wie dem kurzen Überblick über die Belastungswirkungen von einkommensunabhängigen Beiträgen entnommen werden kann, ist die Belastung prozentual umso höher ist, je niedriger das Einkommen ausfällt. Um hierzu einige Informationen zu erhalten, wird im Folgenden die Einkommenssituation, die sich aus der Selbsteinschätzung der Befragten ergibt, kurz charakterisiert.

---

12 So sind im Mikrozensus z.B. keine Angaben darüber enthalten, ob „... auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber ...“ gearbeitet wird.

13 Siehe für den Mikrozensus von 2010 z.B. Statistisches Bundesamt/GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2013: 192.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 3: Selbständig Erwerbstätige, Vergleich 2001 mit 2010

	2001	2010	Änderungsrate
Frauen	1.008.700	1.339.540	32,8
Männer	2.603.700	2.916.554	12,0
Insgesamt	*3.612.400*	*4.256.094*	*17,8*
	Selbständig Erwerbstätige mit Beschäftigten		
Frauen	411.600	461.505	12,1
Männer	1.386.700	1.413.866	2,0
Insgesamt	*1.798.300*	*1.875.371*	*4,3*
	Solo-Selbständige		
Frauen	597.100	878.035	47,0
Männer	1.217.000	1.502.688	23,5
Insgesamt	*1.814.100*	*2.380.723*	*31,2*

Eigene Berechnungen auf Basis der Scientific Use Files der Mikrozensen des Statistischen Bundesamtes 2001 und 2010

3.1 Einkommenssituation

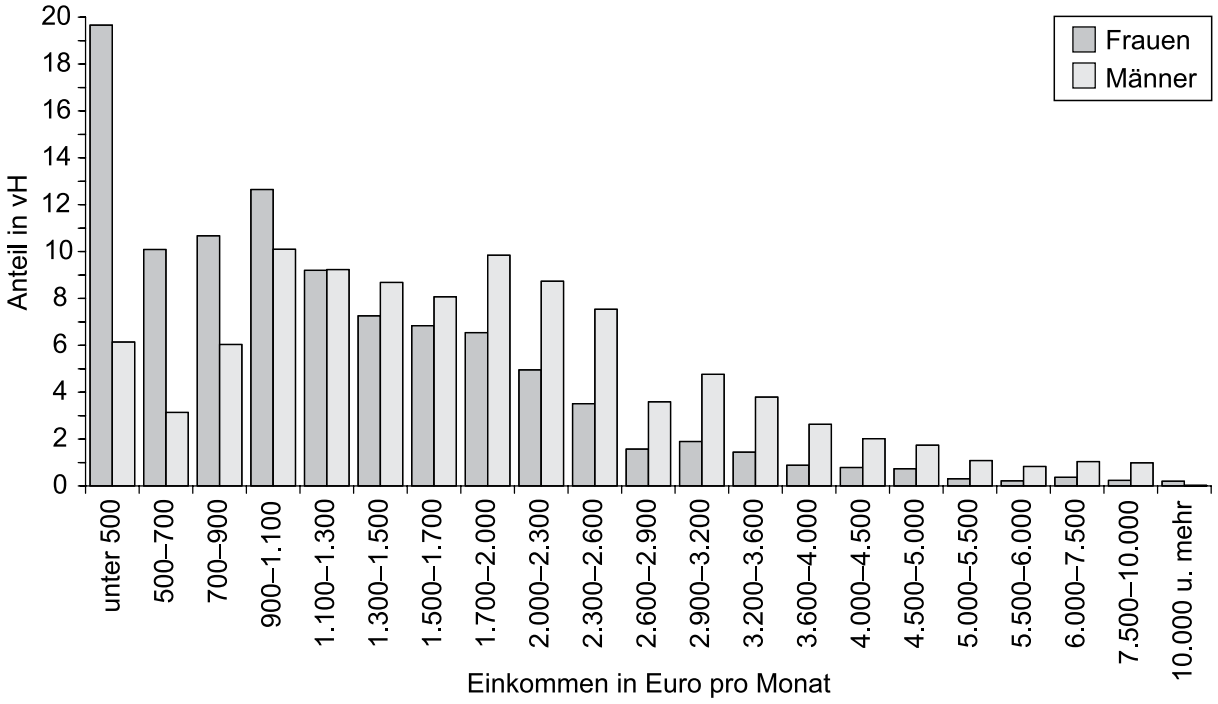
Die Analyse des Einkommens der Solo-Selbständigen zeigt eine erhebliche Diskrepanz zwischen den individuellen Einkommen der Frauen und Männer. So ist die Verteilung bei den Frauen linkssteil, wobei rund 51,3% der Frauen ein Einkommen von unter 1.100 € pro Monat angeben, d.h. gemäß Selbsteinschätzung erzielen Frauen ein Durchschnittseinkommen, gemessen anhand des Medians, das zwischen 900 € bis 1.100 € liegt. Demgegenüber liegt der Anteil bei den Männern, die weniger als 1.100 € als Solo-Selbständige aufweisen, mit 25,4% deutlich niedriger. Für diese liegt der Median im Intervall von 1.500 € bis 1.700 €.

Die aus der selbständigen Erwerbstätigkeit erzielten Einkommen sind somit deutlich unterhalb des durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommens im Jahr 2010 in Höhe von 2.922 € (Statistisches Bundesamt 2012b: 170).

Durch die niedrigen Einkommen bestehen potentiell Probleme bei der Absicherung sozialer Risiken, wie in Abschnitt 2.1 dargestellt wurde. Allerdings ist nicht bekannt, ob und inwieweit insbesondere die Solo-Selbständigen soziale Risiken absichern. So besteht zwar de jure eine Pflicht zur Absicherung des Krankheits- und Pflegerisikos, es ist aber nicht bekannt, ob die Personen de facto dieser Pflicht auch nachkommen. Lediglich für die Absicherung des Risikos der Langlebigkeit sind im Mikrozensus regelmäßig Informationen erfasst worden. Im Folgenden werden diese kurz dargestellt und deren Veränderung zwischen 2001 und 2010 beschrieben.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 4: Verteilung der monatlichen individuellen Einkommen gemäß Selbsteinschätzung, Solo-Selbständige, 2010



Eigene Berechnung auf Basis des Scientific Use Files des Mikrozensus 2010

3.2 Absicherung des Risikos der Langlebigkeit

Vergleicht man die Absicherung der Solo-Selbständigen zwischen 2001 und 2008, so zeigt sich eine deutliche Zunahme der Anzahl der in der GRV pflichtversicherten Personen, wobei ein Großteil der Zunahme bei den solo-selbständigen Frauen erfolgt ist (Tab. 4). Trotz dieser Zunahme in absoluten Zahlen ist der Anteil allerdings nahezu konstant geblieben. Demgegenüber reduzierte sich die Zahl der freiwillig versicherten Solo-Selbständigen insgesamt um 22,8%, vor allem bedingt durch die Abnahme bei den Männern. Insgesamt gesehen erhöhte sich die Anzahl an Personen, die im Jahr 2010 keine Altersvorsorge in der GRV aufwiesen, um insgesamt 60,0%. Damit waren im Jahr 2010 etwa 64,8% der Solo-Selbständigen nicht in der GRV abgesichert. 2001 lag dieser Anteil bei 53,2%.

Leider liegen im Mikrozensus 2010 keine Informationen über andere Formen der Altersvorsorge vor. Indizien hierzu lassen sich aber sowohl dem Mikrozensus 2001 als auch dem Mikrozensus 2009 entnehmen.[14] So wird aus Tabelle 5 ersichtlich, dass im Jahr 2009 gut 470 Tausend Solo-Selbständige, das sind

14 In diesen Jahren erfolgte im Rahmen der Mikrozensuserhebung ein Zusatzprogramm zur Altersvorsorge (Schimpl-Neimanns/Herwig 2011: 11).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

31,9%, nur über eine private Lebensversicherung verfügen. Damit waren im Jahr 2009 etwas mehr als eine Million solo-selbständig Erwerbstätige ohne eine Alterssvorsorge.

Tab. 4: Alterssicherung von solo-selbständig Erwerbstätigen in der GRV, 2001 und 2010

	2001	2010	Änderungsrate in %
	In GRV pflichtversichert		
Frauen	107.600	171.600	59,0
Männer	236.100	276.016	16,9
Insgesamt	*343.700*	*447.113*	*30,1*
	In GRV freiwillig versichert		
Frauen	143.100	141.800	–0,8
Männer	362.700	248.742	–31,4
Insgesamt	*505.800*	*390.630*	*–22,8*
	Keine Absicherung in GRV		
Frauen	346.400	565.050	63,1
Männer	618.200	977.930	58,2
Insgesamt	*964.600*	*1.542.980*	*60,0*

Eigene Berechnung auf Basis des Scientific Use Files des Mikrozensus 2001 und 2010

Tab. 5: Alterssicherung von Solo-Selbständigen, Private Lebensversicherung, 2001 und 2009

	2001	2009	Änderungsrate
	Nur private Lebensversicherung		
Frauen	114.600	163.421	42,6
Männer	239.800	304.781	27,1
Insgesamt	*356.401*	*470.211*	*31,9*
	Anteil an allen Solo-Selbständigen ohne GRV		
Frauen	33,1	28,9	
Männer	38,8	31,8	
Insgesamt	*36,9*	*30,9*	
	Personen ohne eigene Alterssicherung		
Frauen	231.800	401.630	
Männer	378.400	652.689	
Insgesamt	*608.199*	*1.052.310*	

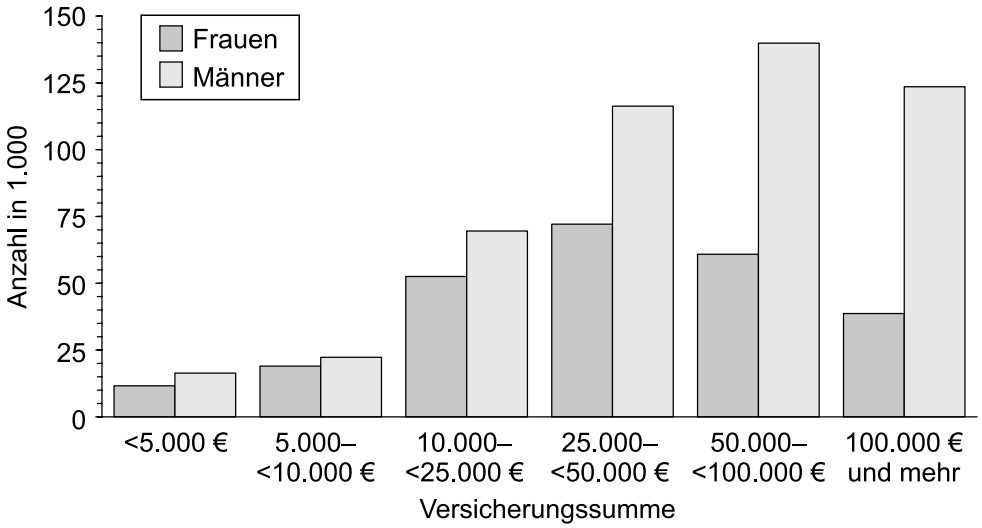
Eigene Berechnung auf Basis des Scientific Use Files des Mikrozensus 2001 und 2009

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Allerdings ist nicht nur die Existenz einer Altersvorsorge, sondern insbesondere deren Höhe relevant, soll eine derartige Absicherung doch prinzipiell dazu dienen, das Lebenshaltungsniveau in der Nacherwerbsphase aufrechtzuerhalten. Auch hierüber enthält der Mikrozensus 2009 entsprechende Informationen: es wurde die Gesamtversicherungssumme einer privaten Lebens- bzw. Rentenversicherung als Altersvorsorge erfragt.

Wie der Abbildung 5 zu entnehmen ist, sind insbesondere bei den Frauen die Versicherungssummen relativ niedrig. Sofern keine weiteren Einkünfte in der Nacherwerbsphase vorhanden sind, sind derartige Versicherungssummen in der Regel zu gering, um aus der Vermögensauflösung in Kombination mit den Zinseinkünften Einkünfte in einer adäquaten Höhe zu erzielen.

Abb. 5: Private Lebens- bzw. Rentenversicherung(en) als Altersvorsorge: Gesamtversicherungssumme, Solo-Selbständige, 2009



Eigene Berechnungen auf Basis des Scientific Use Files des Mikrozensus 2009 des Statistischen Bundesamtes

4 Fazit

Betrachtet man die spezifische Gruppe der Selbständigen als Grenzgänger des Arbeitsmarktes, so zeigen sich zahlreiche Probleme der Absicherung sozialer Risiken. Zwar besteht für das Krankheits- und Pflegerisiko eine Pflicht zur materiellen Absicherung, für die anderen sozialen Risiken ist die materielle Absicherung in der Mehrzahl der Fälle freiwillig. Durch die Konstruktionsprinzipien eines Mindestbeitrags in einer Sozialversicherung sowie eines Festbetrags in einer privaten Absicherung werden Personen mit niedrigem Einkommen überproportional stark belastet. Des Weiteren findet in der Privatversicherung eine Risiko-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

selektion statt, wodurch die Opportunitätskosten einer Absicherung steigen oder eine Absicherung des Risikos gar nicht möglich ist. Prinzipiell weist die Darstellung auf sozial- und verteilungspolitische Probleme hin, die einer näheren Analyse bedürfen.

Möchte man den Status quo empirisch erfassen, so zeigen sich erhebliche Defizite in den Datengrundlagen. Allein schon diese Personengruppe der selbständig Erwerbstätigen zu identifizieren, ist nur eingeschränkt möglich. Um beispielsweise einen Wechsel des Erwerbsstatus erkennen und damit potenzielle Grenzgänger ausfindig machen zu können, sind prinzipiell Längsschnittinformationen erforderlich. Zwar gibt es Datensätze, die derartige Informationen enthalten, aber diese weisen gewisse Schwächen auf. So ist z.B. das sozio-ökonomische Panel (Wagner et al. 2008) zur Erfassung der Heterogenität selbständiger Erwerbstätigkeit nicht umfangreich genug. Die prozessproduzierten Daten der Sozialversicherungsträger erfassen nicht alle Erwerbstätigkeitsformen (z.B. Stegmann 2010) und enthalten nur eingeschränkt Informationen zur Absicherung sozialer Risiken. Die sogenannten Mikrozensus-Panel des Statistischen Bundesamtes liegen lediglich für einen Zeitraum von vier Jahren vor und sind nicht aktuell; so bezieht sich der jüngste Datensatz auf den Zeitraum 2001 bis 2004 (Statistisches Bundesamt 2009). Trotz der in diesem Beitrag aufgezeigten Schwächen der Mikrozensen wäre aber eine aktuelle Version des Mikrozensus-Panel, z.B. für den Zeitraum 2009 bis 2012, hilfreich, um zu weiterführenden Erkenntnissen über Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes gelangen zu können.

Dennoch liegen Indizien vor, dass insbesondere die als solo-selbständig charakterisierte Personengruppe zu diesen Grenzgängern gezählt werden kann. Hinsichtlich der materiellen Absicherung von sozialen Risiken weist diese Gruppe eine relativ geringe Sparfähigkeit auf. Eine Folge davon ist beispielsweise, dass über 1 Mio. Solo-Selbständige im Jahr 2009 über keine eigene materielle Absicherung des Langlebigkeitsrisikos verfügte. In welcher Form die anderen sozialen Risiken abgesichert sind, ist derzeit unbekannt. Die empirische Analyse verdeutlicht daher auch, dass die Datengrundlage zur Analyse von Fragen der sozialen Sicherung von Selbständigen nach wie vor unzureichend ist.

Literatur

Bögenhold, Dieter (2004): Entrepreneurship: Multiple Meanings and Consequences. In: International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management, Vol. 4/No. 1, S. 3–10

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2011): Entrepreneurial Diversity: Theoretische und empirische Beleuchtungen der Heterogenität beruflicher Selbständigkeit in Deutschland. In: ZfKE – Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, Jg. 59/Heft 4, S. 251–272

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012): Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 61/Heft 11–12, S. 277–287

Brenke, Karl (2011): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Untersuchung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Endbericht. Forschungsbericht Sozialforschung. Berlin

Breyer, Friedrich (1990): Das Äquivalenzprinzip in der Rentenversicherung aus wohlfahrtsökonomischer Sicht. In: Finanzarchiv, Jg. 48/Hett 1, S. 127–142

Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (Hg.) (2010): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden

Bundesregierung (2011): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Birgitt Bender, Brigitte Pothmer, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/7129 – Umgang mit durch eine private Krankenversicherung entstandener Verschuldung von Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen und -Beziehern. Bundestags-Drucksache 17/7452. Berlin

Candeias, Mario (2008): Die neuen Solo-Selbständigen zwischen Unternehmergeist und Prekarität. In: Prokla, Jg. 150/Heft 1, S. 65–81

Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg.) (2013): Rentenversicherung in Zahlen 2013. Berlin

Dräther, Hendrik/Fachinger, Uwe/Oelschläger, Angelika (2001): Selbständige und ihre Altersvorsorge – Möglichkeiten der Analyse anhand der Mikrozensen und erste Ergebnisse. ZeS–Arbeitspapier 1/01. Bremen

Eisen, Roland (1988): Versicherungsprinzip und Unverteilung – Einige theoretische Überlegungen zu den Grenzen des Versicherbaren. In: Rolf, Gabriele/Spahn, Bernd Paul/Wagner, Gert (Hg.): Sozialvertrag und Sicherung. Zur Ökonomischen Theorie staatlicher Versicherungs- und Umverteilungssysteme. Frankfurt/M., New York, S. 117–127

Fachinger, Uwe/Frankus, Anna (Hg.) (2011): Sozialpolitische Probleme der Eingliederung von Selbständigen in die gesetzliche Rentenversicherung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn

Fachinger, Uwe/Künemund, Harald/Koch, Hellen/Laguna, Elma/Unger, Katharina (Hg.) (2013a): Die Dynamisierung von Alterseinkommen – Chancen und Risiken eines neuen Mischungsverhältnisses staatlicher betrieblicher und privater Alterssicherung (Income Dynamics in Old Age – IDA). Vechta

Fachinger, Uwe/Künemund, Harald/Schulz, Martin F./Unger, Katharina (2013b): Die Dynamisierung kapitalgedeckter Altersversorgung. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 93/Heft 10, S. 686–694

Fachinger, Uwe/Künemund, Harald/Schulz, Martin F./Unger, Katharina (Hg.) (2013c): Kapitalgedeckte Altersversorgung – Ihr Beitrag zur Lebensstandardsicherung. Arbeitspapier 285. Düsseldorf

Fachinger, Uwe/Oelschläger, Angelika/Schmähl, Winfried (Hg.) (2004): Die Alterssicherung von Selbständigen – Bestandsaufnahme und Reformoptionen. Münster u.a.O.

Faulenbach, Nicole/Kay, Rosemarie/Werner, Arndt (Hg.) (2007): Die Opportunitätskosten der sozialen Absicherung für Selbstständige in Deutschland: Simulationsrechnungen für ausgewählte Fallgruppen. IfM-Materialien 117. Bonn

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Fraktionen der CDU/CSU und FDP (2013): Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP. Entwurf eines Gesetzes zur Beseitigung sozialer Überforderung bei Beitragsschulden in der Krankenversicherung. Bundestags-Drucksache 17/13079. Berlin

Glismann, Hans/Schrader, Klaus (Hg.) (2001): Optionen einer effizienten Gestaltung der Arbeitslosenversicherung. Arbeitspapier 1052. Kiel

Grohmann, Heinz (1985): Vom theoretischen Konstrukt zum statischen Begriff. Das Adäquationsproblem. In: Allgemeines Statistisches Archiv, Jg. 69/Heft 1, S. 1–15

Herwig, Andreas/Schimpl-Neimanns, Bernhard (Hg.) (2011): Mikrozensus Scientific Use File 2010: Dokumentation und Datenaufbereitung. Technical Reports 2013/10. Mannheim

Joebges, Heike/Meinhardt, Volker/Rietzler, Katja/Zwiener, Rudolf (Hg.) (2012): Auf dem Weg in die Altersarmut. Bilanz der Einführung der kapitalgedeckten Riester-Rente. Report. 73. Düsseldorf

Kelleter, Kai (2009): Selbstständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. In: Wirtschaft und Statistik, Jg. 12/Heft 12, S. 1204–1217

Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (Hg.) (2011): Soloselbstständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn

Münnich, Margot (2000): Einkommens- und Geldvermögensverteilung privater Haushalte in Deutschland – Teil 1. Ergebnisse der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, S. 679–691

Nguyen, Tristan/Romeike, Frank (2013): Theoretische Grundlagen des Versicherungsgeschäfts. In: Nguyen, Tristan/Romeike, Frank (Hg.): Versicherungswirtschaftslehre. Grundlagen für Studium und Praxis. Wiesbaden, S. 163–306

Oehler, Andreas (2009): Alles „Riester“? Die Umsetzung der Förderidee in der Praxis. Stärken und Schwächen, Risiken und Chancen der staatlich geförderten kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge von abhängig Beschäftigten (ohne Beamte) im Kontext der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung. Gutachten im Auftrag des Verbraucherzentrale Bundesverbandes e.V. Bamberg

Oelschläger, Angelika (2007): Alterssicherung von Selbständigen: Entwicklung, Status quo und Reformoptionen. Berlin

Reichert, Michael (2012): Der Einfluss von Kosten auf die Vorteilhaftigkeit der Riester-Rente. Arqus-Diskussionsbeiträge zur quantitativen Steuerlehre 129. Würzburg

Rürup, Bert (2005): Arbeitslosenversicherung: Staatlich, privat oder gemischt? In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 38/Heft 2/3, S. 373–382

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2003): Staatsfinanzien konsolidieren – Steuersystem reformieren. Jahresgutachten 2003/04. Stuttgart

Schimpl-Neimanns, Bernhard/Herwig, Andreas (Hg.) (2011): Mikrozensus Scientific Use File 2009: Dokumentation und Datenaufbereitung. Technical Reports 2011/11. Mannheim

Schmähl, Winfried (Hg.) (1985): Versicherungsprinzip und soziale Sicherung. Tübingen

Schmähl, Winfried (1991): Zur Bedeutung der Statistik für die Sozialpolitik. Einige Anmerkungen zu einem komplexen Thema. In: Deutsche Rentenversicherung, Jg. 46/Heft 10–11, S. 607–617

Schmähl, Winfried (2011): Die Riester-Reform von 2001 – Entscheidungen, Begründungen, Folgen. In: Soziale Sicherheit, Jg. 60/Heft 12, S. 405–414

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Schmähl, Winfried (2012a): Gründe für einen Abschied von der „neuen deutschen Alterssicherungspolitik“ und Kernpunkte einer Alternative. In: Bispinck, Reinhard/Bosch, Gerhard/Hofemann, Klaus/Naegele, Gerhard (Hg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker. Wiesbaden, S. 391ff.

Schmähl, Winfried (2012b): Ökonomische Grundlagen sozialer Sicherung. In: Maydell, B. Baron von/Ruland, F./Becker, U. (Hg.): Sozialrechtshandbuch (SRH). Baden-Baden, S. 163–214

Schmähl, Winfried (2012c): Von der Rente als Zuschuss zum Lebensunterhalt zur „Zuschuss-Rente“. Weichenstellungen in 120 Jahren „Gesetzliche Rentenversicherung“. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 92/Heft 5, S. 304–313

Schmähl, Winfried (1981): Beitragsäquivalenz in der Rentenversicherung. Anmerkungen zu einer einzelwirtschaftlichen Analyse. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 61/Heft 7, S. 345–351

Schmidt-Kasparek, Uwe (2012): Riester-Rente: Gute Anbieter bringen was. In: Versicherungsmagazin vom 18.5.2012

Schönbäck, Wilfried (1988): Subjektive Unsicherheit als Gegenstand staatlicher Intervention. In: Rolf, Gabriele/Spahn, Bernd Paul/Wagner, Gert (Hg.): Sozialvertrag und Sicherung. Zur ökonomischen Theorie staatlicher Versicherungs- und Umverteilungsprobleme. Frankfurt/M., New York, S. 45–63

Schröder, Carsten (2011): Riester-Rente: Verbreitung, Mobilisierungseffekte und Renditen. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn

Schulze Buschoff, Karin (2007): Neue Selbständige und Soziale Sicherheit – Ein empirischer Vergleich. In: WSI–Mitteilungen, Jg. 60/Heft 7, S. 387–393

Seiter, Hubert (2011): Rentenberechnung, Rentenzahlung, Rentenanpassung. In: Eichenhofer, Eberhard/Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hg.): Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung SGB VI. Köln, S. 527–558

Shahla, Hossein (2004): Mikrozensus Scientific Use File 2001: Dokumentation und Datenaufbereitung. ZUMA-Methodenbericht 2004/08. Mannheim

Statistisches Bundesamt (2009): Handbuch zum Mikrozensus-Panel 2001–2004. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2010): Mikrozensus 2010. Qualitätsbericht. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2012a): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Deutschland, 2010. Fachserie 1, 4.1.1. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2012b): Statistisches Jahrbuch 2012. Für die Bundesrepublik Deutschland mit Internationalen Übersichten. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt/GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2013): Datenhandbuch zum Mikrozensus. Scientific Use File 2010. Datensatzbeschreibung. Bonn, Mannheim

Stegmann, Michael (2010): Längsschnittdaten der Rentenversicherung für die Erwerbsbiografieforschung. In: Deutsche Rentenversicherung, Jg. 65/Heft 2, S. 217–224

Wagner, Gert G./Göbel, Jan/Krause, Peter/Pischner, Rainer/Sieber, Ingo (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). In: Wirtschafts- und sozialstatistisches Archiv, Heft 2, S. 301–328

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

„Bloß keine Schulden!“

Finanzierungsverhalten von Gründerinnen und Gründern

Claudia Gather, Tanja Schmidt, Susan Ulbricht, Margarita Tchouvakhina

1 Einleitung

In der Selbständigkeit lassen sich wie in der abhängigen Erwerbstätigkeit deutliche Geschlechterunterschiede feststellen: Erstens gründen Frauen seltener als Männer, zweitens nutzen sie weniger Kapital bei der Gründung (Carter et al. 2003; Coleman/Robb 2009; Fairlie/Robb 2009), drittens führen Frauen eher kleine und geringer wachsende Unternehmen (Fehrenbach 2004; Tchouvhakina et al. 2011; Niefert/Gottschalk 2013).[1] Frauen gründen im Vergleich zu Männern viel häufiger ohne Beschäftige (Niefert/Gottschalk 2013). Viertens verdienen Frauen in der Selbständigkeit weniger als Männer. Die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern ist bei Selbständigen sogar größer als in der abhängigen Beschäftigung (Gather et. al 2010; Lechmann/Schnabel 2012). Die Ursachen dieses Gender Gaps in der Selbständigkeit sind bisher nicht ausreichend geklärt (siehe auch *Lechmann* in diesem Band). Als eine mögliche Ursache wurde das unterschiedliche Finanzierungsverhalten von Frauen und Männern diskutiert (Kohn/Ullrich 2010; Pelger/Tchouvakhina 2013).

Die Finanzierung einer Gründung ist zudem ein wichtiger Faktor für den Erfolg und die Überlebenswahrscheinlichkeit des Unternehmens. So heißt es im KfW-Gründungsmonitor 2012:

> „Gründungen mit einem höheren Finanzmitteleinsatz sind durch eine größere Bestandsfestigkeit gekennzeichnet. Für Vollerwerbsgründer setzt dieser Effekt ab einem Finanzmitteleinsatz von 10 TEUR ein...“ (KfW 2012:60)

Im Folgenden wird allerdings gezeigt werden, dass die meisten Selbständigen, Männer wie Frauen, mit einer (deutlich) geringeren Kapitalausstattung starten.

Aufgrund dieses Zusammenhangs zwischen der Gründungsfinanzierung und der Entwicklung des Gründungsvorhabens ist es interessant zu betrachten, welche

1 Dieser Beitrag ist im Rahmen des Projektes „Der Erfolg selbständiger Frauen“ (Laufzeit September 2011 bis März 2014), gefördert vom BMBF und ESF in dem Programm „Frauen an die Spitze“, an der Hochschule für Wirtschaft und Recht entstanden.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Faktoren die zu beobachtende Struktur der Gründungsfinanzierung determinieren und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede es diesbezüglich gibt.

Bislang wird die Geschlechterdifferenz beim Finanzmitteleinsatz überwiegend durch die höhere Risikoaversion von Frauen erklärt (z.B. Coleman/Robb 2009; KFW-Gründungsmonitor 2007). Der vorliegende Beitrag soll dieser Diskussion einen soziologischen Erklärungsansatz hinzufügen: Da das Handeln von Menschen sinnhaft biographisch unter anderem auf den vorhergehenden (beruflichen wie privaten) Ereignissen aufsetzt, wird hier die geschlechtsspezifische Lebensverlaufsperspektive in die Diskussion der Gründungsfinanzierung eingeführt (siehe auch Jayawarna/Rouse 2009) und geprüft, ob sich aus der vorherigen Berufsbiographie systematische Anhaltspunkte für ein geschlechtsspezifisch unterschiedliches Finanzierungshandeln finden lassen.

In der Fachöffentlichkeit wird bislang wenig diskutiert, warum die Mehrheit der Gründer/innen ihr Unternehmen ganz ohne Kapital startet oder mit höchstens bis zu 5.000 Euro (siehe Abb. 1). Wenn Startkapital gebraucht wird, stammt dieses mehrheitlich aus eigenen Mitteln und aus dem Familien- und Freundeskreis. Am seltensten wird mit Hilfe von Bankkrediten gegründet. Diese unterschiedlichen Finanzierungsarten sollen hier berücksichtigt werden. Dementsprechend wird unterschieden nach Gründer/innen, die ganz ohne Finanzmittel, solchen die nur mit eigenen Mitteln, solchen die mit Mitteln von Freunden und solchen, die mit Geldern der Bank in die Selbständigkeit starten. Untersucht wird, ob und wie der Gründung vorangehende berufliche Erfahrungen und Ereignisse die Gründungsfinanzierung beeinflussen.

Um eine umfassende Lebensverlaufsperspektive einzunehmen, wäre es optimal, alle der Gründung vorausgehenden relevanten beruflichen wie familiären Ereignisse abbilden und in Bezug zur Gründungsfinanzierung setzen zu können. Wichtig wäre es auch, die Berufserfahrung vor der Gründung zu betrachten sowie die Familiensituation und die Branchenwahl einzubeziehen. Der Bedarf an Gründungskapital variiert sehr stark mit der Branche: so benötigen Gründer/innen im Bereich der Produktion typischerweise Investitionen in Sachmittel (wie Maschinen), während Gründer/innen im Dienstleistungssektor häufig wenig Kapital für Investitionen benötigen. Leider gibt es für eine Überprüfung aller relevanten Zusammenhänge keine geeigneten Daten. Aus diesem Grunde muss sich dieser erste Versuch, den der Gründung vorhergehenden Erwerbsverlauf zu betrachten, auf einige Aspekte der bisherigen Berufsbiographie beschränken und kann insbesondere branchenspezifische Informationen nicht berücksichtigen. Gefragt werden soll hier lediglich, ob der Gründung geschlechtsspezifische Arbeitsmarktnachteile in der Erwerbsbiographie vorausgehen. Denn solche Nachteile, die in der Regel ein geringeres Einkommen zur Folge haben, würden die persönlichen Spar- und Investitionsmöglichkeiten einschränken. In der Folge wären sowohl das Eigen-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

kapital als auch die Möglichkeit, sich Fremdkapital zu beschaffen, geschlechtsspezifisch verschieden und vor allem für Frauen begrenzt.

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: zunächst wird der Forschungsstand in Bezug auf das Finanzierungshandeln von Gründern und Gründerinnen skizziert. Der Beitrag basiert auf einer quantitativen und auf einer qualitativen Auswertung. Für beide Vorgehensweisen werden die Datenquellen kurz vorgestellt, in den folgenden Analysen ergänzen die Erkenntnisse aus dem qualitativen Materials die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung. Am Schluss steht die Diskussion, ob sich an den hier verwendbaren begrenzten Merkmalen bereits ein Einfluss des vorherigen Berufsverlaufs auf die Gründungsfinanzierung zeigen lässt.

2 Forschungsstand

Zur Gründungsfinanzierung selbst gibt es einen umfangreichen Forschungsstand. In den empirischen Arbeiten werden dabei unterschiedliche Berechnungen zur Finanzierung von Gründungen in Deutschland angewendet. Während das KfW/ZEW-Gründungspanel auf Daten von Creditreform zurückgreift, bei dem nur die größeren „wirtschaftsaktiven“ Gründungen erfasst sind – dementsprechend kommen beispielsweise Gründungen durch Freiberufler seltener vor –, bezieht der KfW-Gründungsmonitor umfänglich auch kleinere Gründungen ein, wie Solo-Selbständige und Nebenerwerbsgründungen (KfW/ZEW 2008: 42f.). Entsprechend dem KfW-Gründungsmonitor (Abb. 1) gründen Frauen häufiger mit geringerem Finanzmitteleinsatz als Männer.

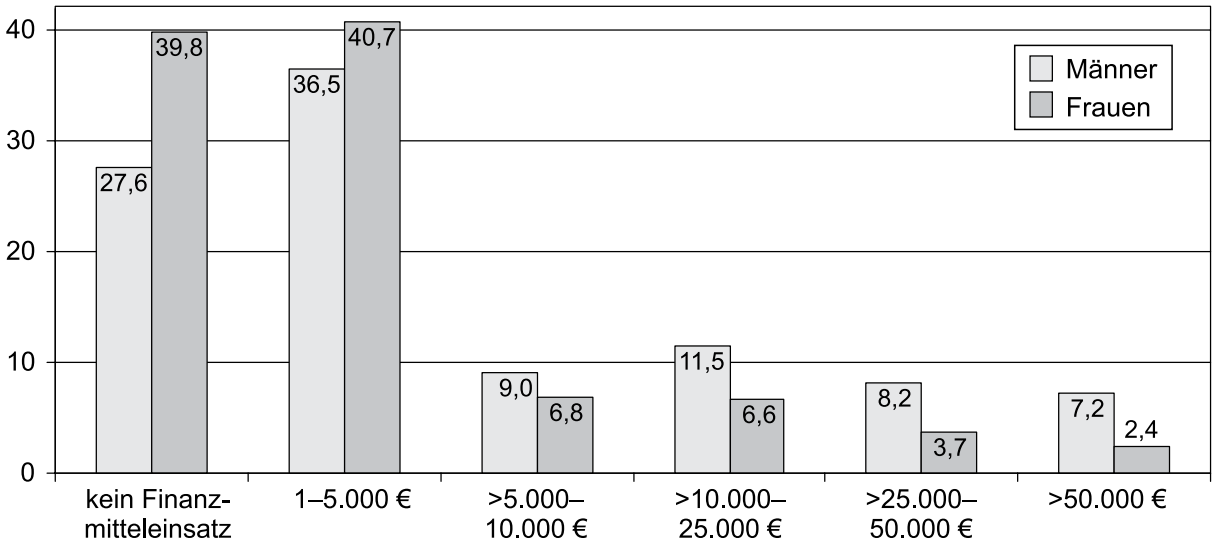
Entsprechend Abbildung 1 gründeten 64% der Männer und 80% der Frauen mit Finanzmitteln bis max. 5.000,- EUR. Ein großer Teil gründete sogar ohne Finanzmitteleinsatz. Je höher die eingesetzten Finanzmittel, desto weniger Frauen sind in diesen Gruppen zu finden.

Der niedrigere Finanzmitteleinsatz von Frauen wird in der Forschungsliteratur auf verschiedene Gründe zurückgeführt. Piorkowsky und Scholl (2002) zeigen, dass Frauen von den meisten Förderprogrammen strukturell weniger stark profitieren, da die Förderprogramme eher gewerbliche Branchen und freie Berufe fördern, bei denen Frauen unterrepräsentiert waren und sind. Piorkowski und Scholl argumentieren sogar, dass die bestehende Förderpolitik Frauen diskriminiere, da es kein Programm für kleine Gründungen und für Dienstleistungen gebe und damit ein für Frauen ideales Programm gänzlich fehle (2002: 43).

Volkmann/Schreiber (2008) bestätigen in einer Studie über öffentliche Förderkredite diese Sichtweise. Allerdings hatte dieser Studie zufolge das Überbrückungsgeld der Bundesagentur für Arbeit und auch die ehemalige Ich-AG einen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 1: Finanzierungsgrößenklassen bei Gründungen nach Geschlecht im Jahr 2010 (in %)



Quelle: Kohn 2011 auf der Basis von Daten des KfW-Gründungsmonitors

wichtigen Stellenwert für die Gründungsfinanzierung von Frauen (2008: 34). Gezeigt wurde auch, warum Gründerinnen keine öffentlichen Fördermittel beantragen. 28% antworten, dass sie keine Förderung brauchten oder wollten, 21% erschien das Informationsangebot zu unübersichtlich und bei 15% passt der Bedarf nicht zur Förderlinie (2008: 40).

Der Global Entrepreneurship Monitor aus dem Jahr 2007 konstatiert, dass die Förderlandschaft für Gründer in Deutschland besonders gut ausgebildet sei. Deutschland wird die beste öffentliche Förderinfrastruktur für Gründer bescheinigt, für Gründerinnen dagegen ist die Förderinfrastruktur besonders schlecht. Hier stand Deutschland im Jahr 2007 auf Platz 36 von 42 (Sternberg et al. 2007), was vor allem mit der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründet wird.

Internationale Studien haben sich mit der Frage der geschlechtsspezifischen Kreditvergabe beschäftigt: In einer norwegischen Studie wird zwar keine offene Diskriminierung gefunden, Geschlecht sei jedoch „an important but hidden aspect in the acquisition of business finance“ (Alsos et al. 2006: 670). Es wird von einer unterschiedlichen Wahrnehmung der Geschlechter durch Banker berichtet, die allerdings empirisch nicht belegt werden konnte (Schwarz 2006). Nur in einer länderübergreifenden Untersuchung von Muravyev et al. (2007) werden geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu externer Finanzierung für Frauen insofern festgestellt, als Frauen seltener Firmenkredite eingeräumt werden sowie die Kreditkonditionen für Unternehmerinnen in osteuropäischen Ländern schlechter sind.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Eine Studie, die explizit unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen bei der Kreditvergabe durch Banken feststellt, ist eine qualitative Studie von Carter et al. (2007) aus Großbritannien. Die Autor/innen argumentieren, dass strukturelle Unterschiede zwischen den Gründungen durch Männer und Frauen (wie Branche, Unternehmensgröße und Alter) einen erheblichen Teil der Finanzierungsunterschiede erklären können, jedoch nicht alle. Inwieweit diese Unterschiede jedoch konkret zu unterschiedlichen Ablehnungsraten bei Kreditersuchen führen, bleibt offen. Für Deutschland konnten keine Unterschiede in den Ablehnungsraten festgestellt werden (Pelger/Tchouvakhina 2013).

Daraus ergibt sich folgendes Bild: Es fehlen Belege, dass Frauen bei der Gründungsfinanzierung direkt diskriminiert werden. Indirekte Diskriminierung liegt jedoch vor, da Frauen weniger von der guten Förderinfrastruktur in Deutschland profitieren und bestehende Förderprogramme (z.B. EXIST) typischerweise Frauenbranchen eher nicht fördern.

Weitere Forschungsarbeiten zu geschlechtsspezifischer Gründungsfinanzierung versuchen den Effekt der Gründungsbranche und Betriebsgröße zu zeigen. Ausgehend von kleineren Unternehmen von Frauen, die überwiegend im Dienstleistungsbereich ansässig sind, wird gezeigt, dass unter Kontrolle von Größe und Branche die Ungleichheiten in der Gründungsfinanzierung zwischen Frauen und Männern verschwinden (Kohn/Ullrich 2010; Orser et al. 2006).

Statt Startkapital wird in der Dienstleistungsbranche nicht selten erst einige Zeit nach der Gründung Kapital zur Vorfinanzierung von Aufträgen oder für den Lebensunterhalt zur Überbrückung von auftragsschwachen Zeiten benötigt. Für diesen Bedarf gibt es – mit Ausnahme der Mikrokreditprogramme – nur wenige Förder- oder Kreditprogramme. Dieses strukturelle Problem trifft die Gründerinnen, die vorwiegend in der Dienstleistungsbranche gründen, besonders stark.

In Hinsicht auf die Größe des Gründungsprojekts fanden Kohn und Ullrich (2010) keinen direkten Effekt des Geschlechtes auf die Gründungsfinanzierung bei Gleichsetzung des Umfangs der Selbständigkeit, der Wahl des Wirtschaftszweiges und der Anzahl der Mitarbeiter/innen. Kohn und Ullrich (2010) argumentieren mit drei unverbundenen Faktoren zur Beschreibung des Finanzierungsverhaltens bei der Unternehmensgründung von Frauen. Dazu gehört erstens, dass Frauen seltener in kapitalintensiven Sektoren gründen und seltener Mitarbeiter/innen einstellen würden. Zweitens gebe es, unabhängig davon, grundlegende Geschlechterunterschiede in den Finanzierungspräferenzen und drittens lägen, wiederum unabhängig davon systematische Unterschiede in der Finanzausstattung zwischen Frauen und Männern zum Gründungszeitpunkt vor (Kohn/Ullrich 2010).

Hierzu passt ein weiteres Argument zur Erklärung des unterschiedlichen Finanzierungshandelns von Frauen und Männern: Der Gender Gap in der Selbständigkeit wird häufig mit einer höheren Risikoaversion von Frauen erklärt (Furdas/Kohn 2010; KfW 2007). Allerdings erscheint die Forschungslage hierzu

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

widersprüchlich, denn es lassen sich auch gegenteilige empirische Anhaltspunkte finden (Fossen 2009; Badunenko et al. 2009).

So zeigen Badunenko et al. (2009), dass die vielfach postulierte (und negativ bewertete) Risikoaversion von Frauen ein ökonomisch höchst rationales Verhalten darstellt: Die Bereitschaft zur Kreditaufnahme ist abhängig von den eigenen finanziellen Ressourcen, bei Frauen wie bei Männern. Aufgrund der niedrigeren Entlohnung von Frauen und der ungleichen Verteilung von Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern sind Erwerbsbiographien von Frauen häufiger durch Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit-Arbeit gekennzeichnet. Ähnlich zeigen auch Fairlie und Robb (2009) anhand von Datenanalysen des U.S. Census Bureau, dass

> „...gender differences in prior work experience and startup capital contribute to why female-owned businesses have worse outcomes on average than male-owned businesses." (Fairlie/Robb 2009: 17)

Die im Vergleich zu Männern schlechtere Ausstattung mit finanziellen Ressourcen (Einkommen, Ersparnisse, Besitz), bedingt eine geringere Bereitschaft zur Kreditaufnahme. Auf Seiten der Banken führen geringere Sicherheiten zu einer geringeren Bereitschaft Kredite zu vergeben. Auch Alsos et al. (2006) kommen zu dem Schluss, dass Gründerinnen aufgrund geringerer Eigenkapital- und Sicherheitenausstattung infolge ihres geringeren Erwerbseinkommens als Kreditnehmer für Banken wenig(er) attraktiv sind.

Die explizite Frage, welche Auswirkungen die Erwerbsbiographie auf die geschlechtsspezifischen Zugangsmechanismen zu Gründungskapital und auf den Unternehmenserfolg haben, wurde nur von Dilani Jayawarna und Julia Rouse (2009) mit Daten des British Household Panel untersucht. Dabei zeigen sie neben intragenerationalen sogar intergenerationale Abhängigkeiten: Personen, die aus einem Elternhaus mit besserer finanzieller Ausstattung kommen, sind selbst erfolgreicher in ihrer Gründung als solche aus weniger gut ausgestatteten Elternhäusern.

Menschen sind nicht nur punktuell in ihrem Leben erwerbstätig, sondern bringen Erwerbsbiographien mit und „schreiben" beständig daran weiter. Daher sollte Erwerbstätigkeit immer im Lebensverlauf betrachtet werden und die Pfadabhängigkeiten von früheren Erfahrungen und, in unserem Falle, Ersparnissen für zukünftige Entscheidungen sollten berücksichtigt werden. Hieran schließt der vorliegende Beitrag an.

3 Fragestellung

Die Autorinnen dieses Beitrags gehen, wie andere Erwerbs- und Lebensverlaufsforscher/innen auch (beispielsweise Mayer 2004), von Pfadabhängigkeiten im

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Lebens- und Erwerbsverlauf aus. Neben der primären und sekundären schulischen Sozialisation und den darin getroffenen beruflichen Vorentscheidungen hat die weitere Berufsbiographie und die darin gewählte Branche Einfluss auf das Gründungs- und Finanzierungsverhalten zu Beginn einer Selbständigkeit. Berufsbiographische Erfahrungen, wie Erwerbsunterbrechungen jeder Art, Arbeitslosigkeitszeiten, Teilzeiterwerbstätigkeiten im Erwerbsverlauf, Entlohnungsunterschiede, Branchen- und bisherige Führungserfahrungen haben Einfluss auf die späteren Möglichkeiten und beruflichen Entscheidungen und dementsprechend ebenfalls bezüglich Gründung und Finanzierung der Gründung (BMBFSJ 2010).

Die Vermögensausstattung bei Gründung eines Unternehmens ist in aller Regel Ergebnis der vorhergehenden Einkommensbiographie. Und da diese Einkommensbiographie bei Frauen auf Grund der genannten Unterschiede in abhängiger Erwerbstätigkeit strukturell bedingt ungünstiger als bei Männern (beispielsweise auch Schmidt 2012) verläuft, ergeben sich durchschnittlich niedrigere finanzielle Ersparnissen und Ressourcen als bei Männern. Das heißt, dass die sogenannte „Neigung“ oder „Präferenz“ zum geringeren Finanzmitteleinsatz letztlich entweder auf die Branche oder auf geringeres Eigenkapital bei Gründung zurückzuführen ist und ein ökonomisch rationales Verhaltenskalkül ausdrücken kann (Badunenko et al. 2009) und nicht qua Geschlecht, sondern durch geschlechtsbedingte Vorbedingungen definiert ist. Möglicherweise führt dies auch dazu, dass Gründungen nicht umgesetzt werden oder dass die Branche für die Gründung gewechselt wird, zugunsten einer Branche, in der die Eintrittsbarrieren niedrig sind.

Ziel dieses Beitrags ist es, die Auswirkungen der Erwerbsbiographie auf die Gründungsfinanzierung für Frauen und Männer zu analysieren. Zu prüfen ist, inwiefern die geringere Finanzierung von Frauengründungen darauf zurückzuführen sind, dass Frauen weniger Geld haben, da sie im Laufe ihrer Erwerbsbiographie weniger Einkommen erhalten haben, weniger Eigenkapital aufbauen konnten und somit im Durchschnitt unter finanziell ungünstigeren Bedingungen in ihre Selbständigkeit starten als Männer.

4 Daten und Methoden

Da über die Finanzierung von Gründungen in Kombination mit dem Erwerbsverlauf in Deutschland keine umfassenden Sekundärdaten zur Verfügung stehen, erfolgt die Untersuchung der oben dargestellten Forschungsfragen mittels einer kombinierten Analyse von quantitativen und qualitativen Daten. Mit den verfügbaren quantitativen Daten ist es nicht möglich, detaillierte Aussagen über die Biographien der Betroffenen, über ihre Branchenerfahrungen im Erwerbsver-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

lauf, über ihre Einkommenssituation oder ihren Haushaltskontext zu treffen. Den Autorinnen ist bewusst, dass die aufgeworfene Fragestellung mit den verfügbaren quantitativen Daten nur bruchstückhaft beantwortet werden kann. Die Analyse dieser Daten ist daher ein erster Versuch, den Einfluss des vorausgehenden Erwerbsverlaufs auf die Finanzierung einer Gründung zu untersuchen.

Deshalb wird in Ergänzung zu den quantitativen Analysen im Anschluss eine Typologie aus dem qualitativen Material erarbeitet. Dieser Methodenmix soll helfen, „blinde Flecken" zu erhellen und bestehende Informationslücken zu füllen.

Um einen Überblick über die verwendeten Daten zu erhalten, werden im Folgenden zuerst die quantitativen und danach die qualitativen Daten und Methoden beschrieben.

Der KfW-Gründungsmonitor: Quantitative Daten und Methoden

Zur quantitativ empirischen Bearbeitung der Fragestellung konnte im Rahmen einer Kooperation mit der KfW Bankengruppe im Jahr 2011 Daten des KfW-Gründungsmonitors ausgewertet werden.[2] Beim KfW-Gründungsmonitor handelt es sich um eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, bei der seit dem Jahr 2000 jährlich bis zu 50.000 Personen telefonisch zu ihrem Gründungsvorhaben befragt werden.

Der KfW-Gründungsmonitor nutzt einen weiten Gründungsbegriff. Demnach gelten als Gründer und Gründerinnen Personen, die jeweils bis zu zwölf Monate vor dem Interview als gewerbliche oder freiberufliche Selbständige in Voll- oder Nebenerwerb tätig waren, auch wenn die Selbständigkeit inzwischen wieder aufgegeben wurde (KfW-Gründungsmonitor 2012: 94). Dieser Gründungsbegriff spiegelt sehr gut die Breite und Diversität von Gründerinnen und Gründern in Deutschland wider, zu der zunehmend auch Freelancer, Solo-Selbständige und prekäre Selbständige zählen.

Für die vorliegenden Analysen wurden die Erhebungen der Jahre 2007 bis 2010 zusammengefasst genutzt. Laut KfW-Gründungsmonitor (2012: 4) wurden in den einbezogenen Jahren jeweils zwischen ca. 25.000 und 50.000 Personen telefonisch befragt. Davon gaben zwischen 1,5 und 1,8% an, Gründer oder Gründerin zu sein (2007: 37.620 Befragte, davon 1,66% Gründer/innen (hochgerechnet); 2008: 25.015 Befragte, davon 1,54% Gründer/innen (hochgerechnet); 2009: 48.437 Befragte, davon 1,69% Gründer/innen (hochgerechnet); 2010: 49.318 Befragte, davon 1,82% Gründer/innen (hochgerechnet)).[3]

---

2 Vielen Dank an die KfW und hier insbesondere an *Georg Metzger* für die freundliche Unterstützung.

3 Die Fälle werden mit den von der KfW zur Verfügung gestellten Hochrechnungsfaktoren multipliziert, sodass damit Aussagen über die zugrunde liegende Grundgesamtheit getroffen werden können.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Es wurde erfragt, ob und gegebenenfalls wie viele finanzielle Mittel seit der Gründung von den Gründer/innen eingesetzt wurden[4] und aus welchen Quellen diese stammen. Diese Daten werden hier überwiegend beschrieben und in Beziehung zu weiteren Variablen gesetzt und dann in Zusammenschau mit der qualitativen Typologie interpretiert.

Leitfadeninterviews mit Gründer/innen: Qualitative Daten und Methoden

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Bloß keine Schulden? – Geschlechterdifferenzen in der Gründungsfinanzierung“[5] wurden 39 Gründer und Gründerinnen mittels leitfadenbasierter qualitativer, narrativer Interviews in Berlin befragt. Der Leitfaden beinhaltete Fragen zur Gründungsmotivation, dem Gründungsverlauf, dem Haushaltskontext, der beruflichen Vorgeschichte und besonders dem Finanzierungsverhalten. Als Erhebungsbranchen wurden die unternehmensnahen Dienstleistungen und der Handel ausgewählt. Ein Viertel der Interviewten sind männliche Gründer. Der Anteil von Gründer/innen mit Migrationshintergrund beträgt rund 20%. Alle Interviews wurden anonymisiert und transkribiert. Ausgewertet wurden die Interviews zunächst inhaltsanalytisch anhand von relevanten Kategorien in Bezug auf die Gründungsfinanzierung. Nach der Auswertung wurden anhand von für das Finanzierungshandeln relevanter Dimensionen Typen gebildet (angelehnt an Przyborksi/Wohlrab-Sahr 2008).

5 Ergebnisse aus der quantitativen Datenanalyse

Zunächst ist zu klären, welche Arten von Finanzierungsbedarfen bei den Gründenden vorhanden sind und wie sich diese Arten zwischen Frauen und Männer unterscheiden.

Fast alle Gründer (91,8%) und Gründerinnen (85,7%)[6] haben Mittelbedarf für ihre Gründung – dies betrifft Finanz- und Sachmittel. Weiterhin zeigt sich,

4 Im Fragebogen des KfW-Gründungsmonitors werden dabei die tatsächlich eingesetzten Finanzmittel erfragt. In den Auswertungen der KfW werden diese als „Mittelbedarf“ bezeichnet. Wir gehen dagegen nicht davon aus, dass die tatsächlich eingesetzten Mittel und der Mittelbedarf von Gründern und Gründerinnen übereinstimmen, über die mögliche Größe der Lücke zwischen Bedarf und tatsächlich eingesetzten Mitteln ist uns anhand der vorliegenden Daten jedoch keine Aussage möglich.

5 Die Interviews wurden im Rahmen des Projektes geführt: „Bloß keine Schulden- Geschlechterdifferenzen in der Gründungsfinanzierung“, finanziert vom Institut für angewandte Forschung Berlin e.V. (IFAF), Laufzeit: Juli 2010 bis Dezember 2011.

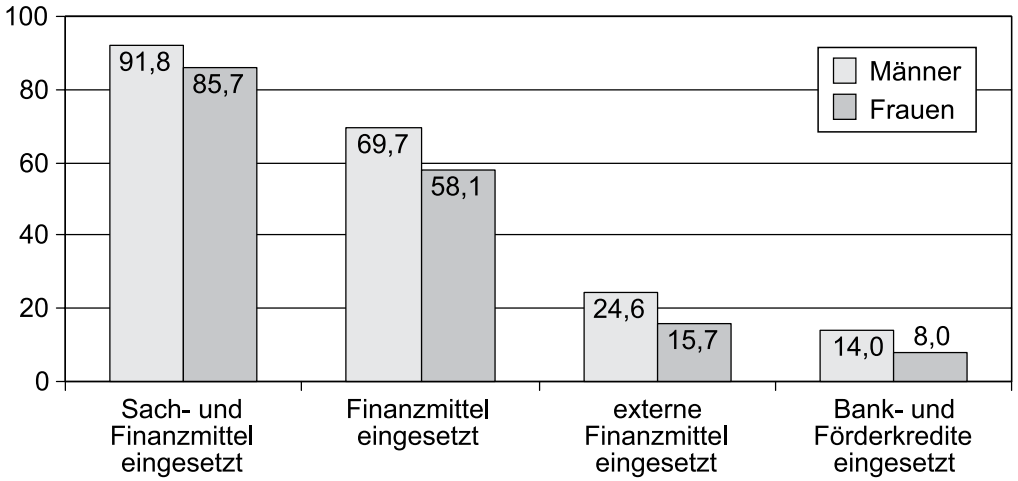
6 Damit sind also alle Gründerinnen und Gründer gemeint, die bis zu zwölf Monate vor dem Interview gegründet haben.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

dass von diesen über 2/3 (69,7%) der Männer und über die Hälfte (58,1%) der Frauen Finanzmittel einsetzen. Externe Finanzmittel setzten davon 15,7% der Frauen und 24,6% der Männer ein. Dabei handelt es sich um private Darlehen aus dem Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis und/oder Zuwendungen aus Förderungen des Arbeitsamtes. Insgesamt nehmen jedoch nur 14% der Männer und 8% der Frauen einen Bank- oder Förderkredit in Anspruch (vgl. Abb. 2).

Es zeigt sich damit also, dass der weit überwiegende Teil von Gründungen ohne Geld von Banken und Förderinstituten finanziert wird.

Abb. 2: Anteile Mittelbedarf in % nach Geschlecht und Art der Mittel



Quelle: KfW-Gründungsmonitor, 2007 bis 2010, hochgerechnet, eigene Berechnungen

Wie oben gezeigt, hat der Großteil der Gründenden einen Mittelbedarf, allerdings variiert die Höhe des Bedarfs bzw. der tatsächlich eingesetzten Mittel beträchtlich. Dabei ist festzustellen, dass Männer im Mittel 7.000 Euro einsetzen, Frauen dagegen nur 3.000 Euro. Dieser beträchtliche Unterschied wird geringer, wenn beispielsweise nur diejenigen Gründer und Gründerinnen einbezogen werden, die überhaupt Finanzmittel einsetzen. Hier beträgt das durchschnittliche Startkapital 17.500 Euro bei den Männern und 12.000 Euro bei den Frauen. Bei den wenigen Gründern und Gründerinnen, die Bank- und/oder Förderkredite in Anspruch nehmen, verschwindet der Geschlechterunterschied völlig. Männer wie Frauen weisen hier ein durchschnittlich aufgebrachtes Kapital von 26.000 Euro auf (vgl. Abb. 3).

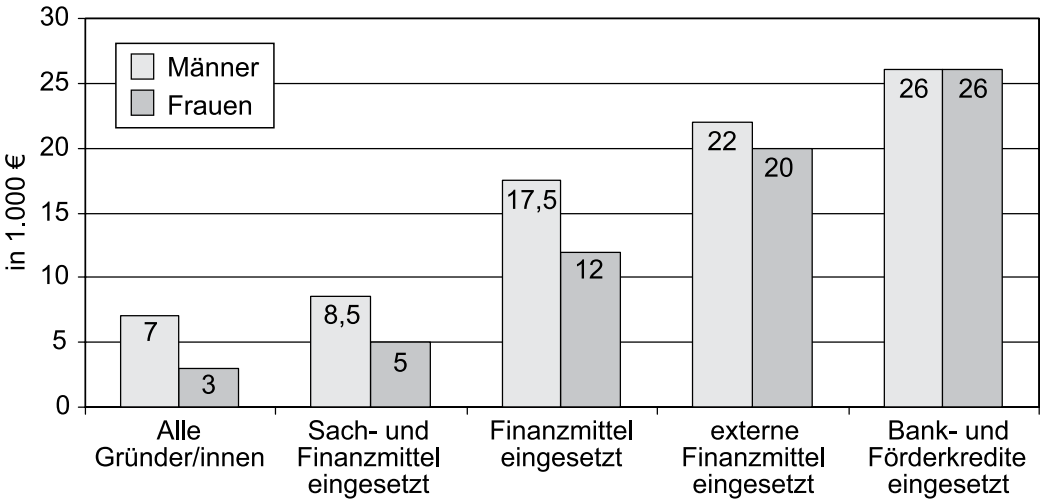
Diese Ergebnisse zeigen, dass es deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Art und Höhe der Finanzierung ihrer Unternehmensgründung gibt. Fraglich ist nun, in welchem Zusammenhang diese Unterschiede mit dem vorhergehenden Erwerbsverlauf der Gründerinnen und Gründer stehen.

Um dieser Frage gezielt nachzugehen, werden für die weiteren Analysen vier Finanzierungsgruppen unterschieden. Die erste Gruppe sind Personen, die ganz

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ohne Finanzmittel, also „ohne Geld“ gründen. Zur zweiten Gruppe gehören Personen, die nur eigene angesparte Finanzen, also „nur eigene Mittel“ zur Gründung einsetzen. Eine weitere Gruppe definiert sich darüber, dass die Finanzierung ihrer Gründung durch „Mittel von Freunden“ erfolgte und die letzte Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass sie ausschließlich finanzielle „Mittel von der Bank“ zur Gründung einsetzte.

Abb. 3: Höhe der Gründungsfinanzierung nach Geschlecht



Quelle: KfW-Gründungsmonitor, 2007 bis 2010, hochgerechnet, eigene Berechnungen

Da hier angenommen wird, dass die Art und Höhe der Gründungsfinanzierung von der davor liegenden, geschlechtsspezifisch geprägten, Erwerbsbiographie abhängig ist, werden im Weiteren die Finanzierungsgruppen nach verschiedenen lebensverlaufsrelevanten Merkmalen analysiert.[7] Zu den berücksichtigten lebensverlaufsrelevanten Merkmalen gehört die Information, ob jemand in Ost- oder Westdeutschland gründet. Zudem werden die Merkmale höchster erreichter Bildungsabschluss, die berufliche Stellung vor der Gründung, Arbeitslosigkeitserfahrungen, Gründungsmotive sowie Finanzierungsschwierigkeiten bei der Gründung untersucht. Der Fokus der folgenden Darstellungen und Interpretationen wird dabei auf diesen ausgewählten Merkmalen und zudem auf den beiden „extremen“ Finanzierungstypen „ganz ohne Geld“ versus der Gruppe „Gründung mit Mittel von der Bank“ liegen, da diese Gruppen klare Randpositionen darstellen und am ehesten eindeutige Aussagen zulassen.

Zunächst geht es um die Gründungsregion, Ost- beziehungsweise Westdeutschland. Es lässt sich vermuten, vor allem für Personen aus dem Osten, dass sie ihre bisherige Erwerbsbiographie auch im Osten erlebt haben. Denn, wie be-

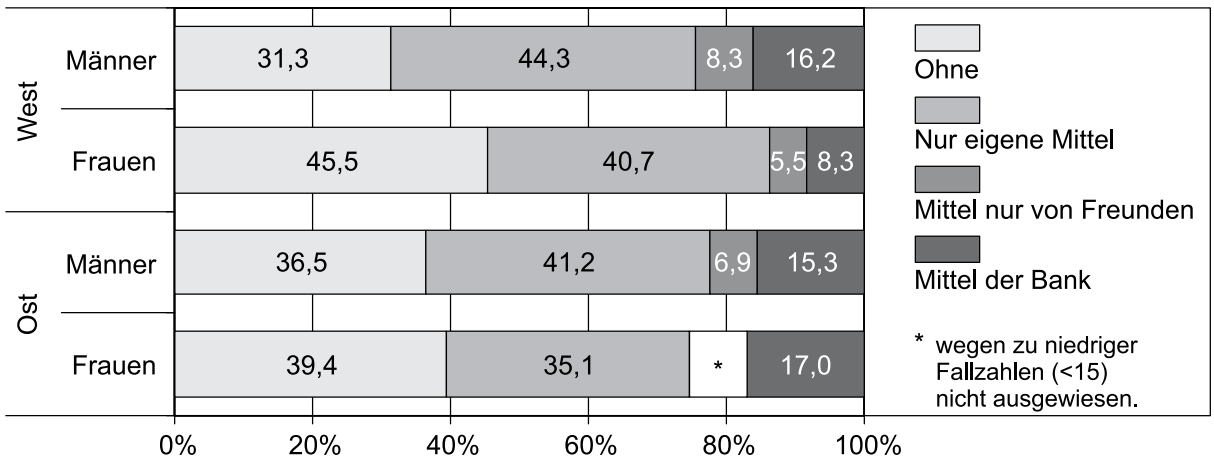
7 Diese Auswahl bedingt jedoch auch, dass wir in den Analysen Informationen über Branchen oder andere, nicht erwerbsverlaufsbezogene Variablen, nicht berücksichtigen.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

kannt ist, wandern seit der Wende mehr Personen aus Ostdeutschland ab als zu. Daher wird davon ausgegangen, dass die Mehrheit der Gründenden in Ostdeutschland auch ihre bisherige Erwerbsbiographie im Osten erlebt hat und damit den dort vorliegenden Arbeitsmarktstrukturen, wie beispielsweise der höheren Arbeitslosenquote und niedrigeren Löhnen, im Vergleich zu Westdeutschland, ausgesetzt war.

Entsprechend der Abbildung 4 und der Tabelle A1 (im Anhang) gründen westdeutsche Personen insgesamt überdurchschnittlich häufig nur mit eigenen Mitteln, während ostdeutsche Befragte überdurchschnittlich häufig ohne oder mit Mitteln von Freunden gründen. Darin spiegelt sich vermutlich die unterschiedliche Vermögenssituation in Ost- und Westdeutschland wider, denn in Westdeutschland verfügt die Bevölkerung über wesentlich höheres Geldvermögen als in Ostdeutschland (Frick/Grabka 2009). Ein größerer Unterschied zeigt sich auch darin, dass Ostdeutsche überdurchschnittlich häufiger Bankmittel in Anspruch nehmen als Westdeutsche, und dieser Unterschied entsteht vor allem durch die höhere und überdurchschnittliche Inanspruchnahme von Bankmitteln durch ostdeutsche Frauen (17%). Die hohe Inanspruchnahme von Bankkrediten durch ostdeutsche Frauen scheint auf den ersten Blick genau im Gegensatz zu unserer Kernthese zu stehen. Zieht man jedoch in Betracht, dass sich ostdeutsche Frauen in ihren Erwerbsbiographien viel weniger von Männern unterscheiden als westdeutsche Frauen, bleibt die Argumentation plausibel. Ostdeutsche Frauen weisen durchgehend eine höhere Erwerbsbeteiligung auf, arbeiten seltener Teilzeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit bei der Geburt von Kindern für kürzere Zeit als Frauen in den alten Bundesländern. Auch ihre Einkommen liegen näher an denen der (vor allem ostdeutschen) Männer.

Abb.4: Finanzierungsarten nach Region und Geschlecht in %



Quelle: KfW Gründungsmonitor, 2007 bis 2010, hochgerechnet, eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Der Bildungsabschluss ist eine weitere relevante Größe, um Aussagen über den Erwerbsverlauf treffen zu können. Allerdings ist mit den vorliegenden Daten eine Differenzierung nach Schulabschluss für die Gründer/innen mit Bankmitteln auf Grund der niedrigen Fallzahlen leider nicht möglich. Nur für die Gründer/innen ohne eigene Finanzmittel lassen sich Unterschiede im höchsten Bildungsabschluss erkennen.[8] Demnach nehmen Frauen mit niedrigerer Bildung, also einer weiterbildenden Schule ohne Abitur, überdurchschnittlich häufig keine Bankfinanzierung in Anspruch. Bei den Männern betrifft dies dagegen diejenigen mit Studium. Dahinter verbergen sich vermutlich vor allem Gründende mit verschiedenen Tätigkeiten im Dienstleitungsbereich, die beide wenig Eigenkapital, jedoch unterschiedliche Bildungsniveaus voraussetzen.

Der letzte Arbeitsmarktstatus vor der Gründung ist, wie auch aus der Forschung bekannt, abhängig von dem zuvor erreichten Bildungsniveau. Daher soll nun der Frage nachgegangen werden, welchen Einfluss der Arbeitsmarktstatus vor der Gründung auf die Art der Finanzierung bei Gründung hat. In Tabelle 1 wird dieser Zusammenhang nach Geschlecht getrennt dargestellt.

Tab. 1: Ausgewählte Finanzierungsarten nach höchstem Arbeitsmarktstatus vor der Gründung nach Geschlecht (Anteile in %)

	Frauen			Männer			*Gesamt*		
Arbeitsmarktstatus vor Gründung	Ohne	Mittel der Bank	Total	ohne	Mittel der Bank	Total	*ohne*	*Mittel der Bank*	*Total*
Leitende oder hochqualifizierte Angestellte	37,6	–	100[a]	27,8	18,9	100	*30,6*	*16*	*100*
Sonst. Angest./Facharbeiter	39,5	13,3	100	32,5	16,6	100	*35,4*	*15,2*	*100*
Beamte	–	–	(100)	–	–	100	*(41,6)*	–	*100*
Selbständig	(31,6)	–	100	25,2	(17,1)	100	*27,3*	*17*	*100*
Arbeitslos	42,9	–	100	23,5	23,2	100	*29,8*	*19*	*100*
Nicht erwerbstätig	51,4	–	100	44	(7,3)	100	*47,6*	*(6,1)*	*100*
Total	*43,1*	*9,9*	*100*	*31,3*	*16,4*	*100*	*35,8*	*13,9*	*100*
N	355	82	823	420	220	1.342	*775*	*302*	*2.165*

a– Die fehlenden Zeilen-Prozent-Anteile auf 100 verteilen sich jeweils auf die nicht dargestellten Finanzierungsarten „nur eigene Mittel“ und „Mittel von Freunden“.

Quelle: KfW Daten, hochgerechnet; Zellen mit ( ): zugrunde liegende N < 30; Zellen mit –: N < 15; eigene Berechnungen. Wegen zu niedriger Fallzahlen nicht abgebildete Zeilen: „Angestellte Leiter von Unternehmen & Geschäftsführer“ sowie die Finanzierungsartenspalten „nur eigenes Geld“ und „Geld von Freunden“.

8 Die vollständige Tabelle A2, in der nach allen Finanzierungstypen differenziert wird, findet sich im Anhang.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Leider sind auch hier die Fallzahlen bei höherer Differenzierung sehr niedrig. Unter Berücksichtigung der vorherigen beruflichen Position sind es insbesondere Frauen, die vor der Gründung nicht erwerbstätig oder arbeitslos waren, die überdurchschnittlich häufig (zu 51,4% bzw. 42,9%) ganz ohne Einsatz von Finanzmitteln gründen. Dagegen gründen Männer, die zuvor arbeitslos waren, trotzdem überdurchschnittlich häufig mit Geld von der Bank.

Bei den erfolgreicheren Arbeitsmarktstatus vor der Gründung, wie leitenden und hochqualifizierten Angestellten, wiederholt sich dieses Bild. Männer gründen überdurchschnittlich häufig einerseits ganz ohne Mittel (27,8%), aber auch überdurchschnittlich häufig mit Mitteln von der Bank (zu 18,9%). Nur wenige Frauen hatten vor der Gründung eine solche Position inne, diese gründen jedoch weit überdurchschnittlich (37,6%) ganz ohne Finanzmittel.

Zusammengefasst zeigt sich wieder, dass Frauen – im Vergleich zu Männern – in jedem Falle, unabhängig von ihrer vorherigen Erwerbsposition seltener mit Mitteln von Banken gründen. Vergleicht man die vorhergehenden Erwerbspositionen der Frauen miteinander, gründen diejenigen, die zuvor Angestellte oder Facharbeiterinnen waren, überdurchschnittlich häufiger mit Mitteln von Banken (13,3%). Bei den Männern tun dies vorher Arbeitslose (23,2%), leitende Angestellte (18,9%) und Angestellte bzw. Facharbeiter (16,6%) überdurchschnittlich häufig.

Das heißt, Frauen, die mit Bankmitteln gründen, waren zuvor eher als Angestellte oder Facharbeiterinnen tätig. Im Vergleich dazu waren Männer, die mit Bankmitteln gründen, vorher eher arbeitslos, leitende Angestellte oder Angestellte oder Facharbeiter. Wie allerdings aus Tabelle 2 zu erkennen ist, waren dabei Männer durchschnittlich deutlich kürzer arbeitslos vor der Gründung als Frauen. Dies deutet darauf hin, dass durch die kürzere „Ausfallzeit“ der berufliche Status bis zur Gründung weniger stark entwertet wird und damit mehr Stabilität der Erwerbsbiographie erhalten bleibt.

Möglicherweise bieten die Motive, warum Frauen und Männer in die Selbständigkeit gehen, weitere Anhaltspunkte zur Klärung der geschlechtsspezifischen-

Tab. 2: Mittelwertvergleich Dauer der Arbeitslosigkeit vor Gründung in Monaten nach Geschlecht

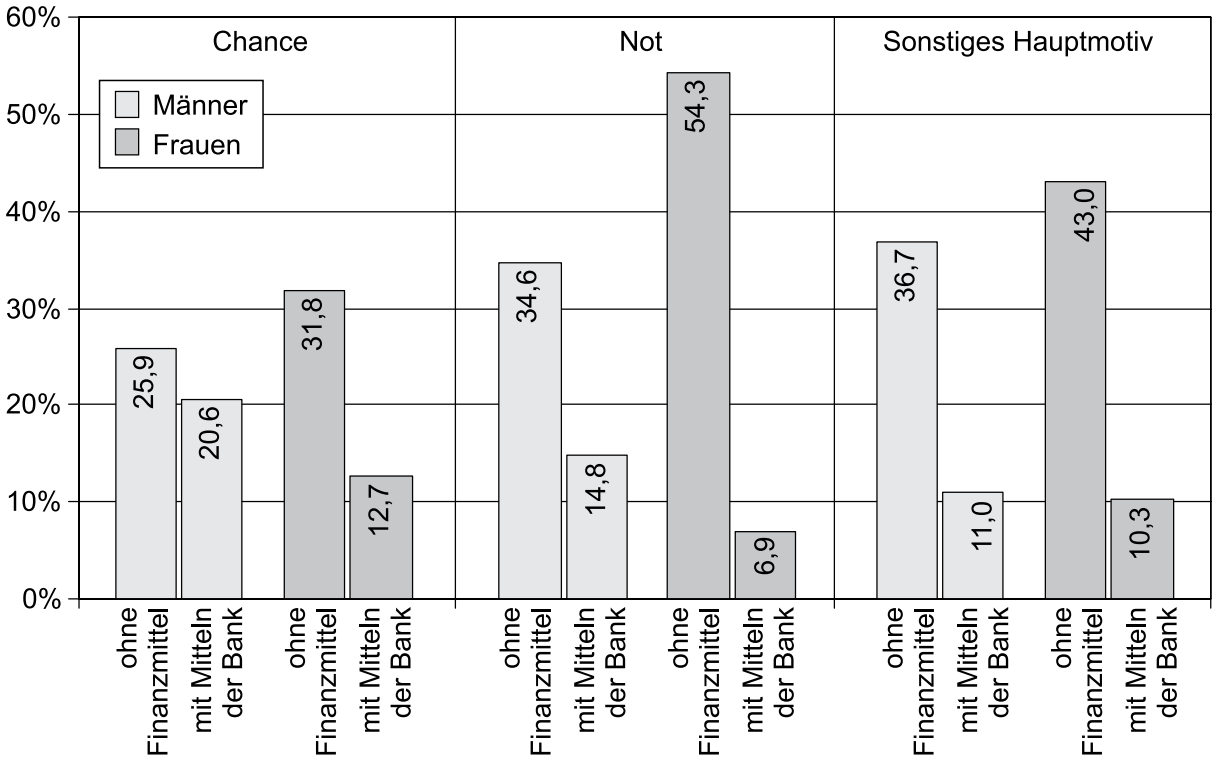
	Mittelwert Monate	Std.-Abweichung	Hochgerechnete Fallzahl	N
Frauen	28,5	48,7	91,4	126
Männer	18,4	24,0	206,0	188
Gesamt	*21,5*	*33,8*	*297,3*	*314*

Quelle: KfW-Daten, hochgerechnet, eigene Berechnungen; die Gruppenunterschiede sind ** signifikant auf dem 0.05%-Niveau.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Art der Finanzierung. Dabei ist davon auszugehen, dass Gründungsmotive im Erwerbsverlauf unterschiedlich sind. Haben Personen beispielsweise einen stabilen, kontinuierlichen Erwerbsverlauf, ist kaum zu erwarten, dass diese Personen „aus Not“ ein eigenes Unternehmen gründen. Weiterhin ist davon auszugehen, dass das Motiv für die Gründung die Art der Gründungsfinanzierung beeinflusst, das heißt, es ist zu vermuten, dass Personen, die „aus Not“ ein eigenes Unternehmen gründen eher seltener mit Geld von Banken gründen, da sie vermutlich weniger kreditwürdig sind. In Abbildung 5wird die Gründungsfinanzierung nach Gründungsmotiven dargestellt.

Abb. 5: Ausgewählte Finanzierungsarten nach Gründungsmotiv und Geschlecht



Quelle: KfW-Daten, hochgerechnet; eigene Berechnungen; Nicht dargestellt sind die Finanzierungsarten „nur eigenes Geld“ und „Geld von Freunden“.

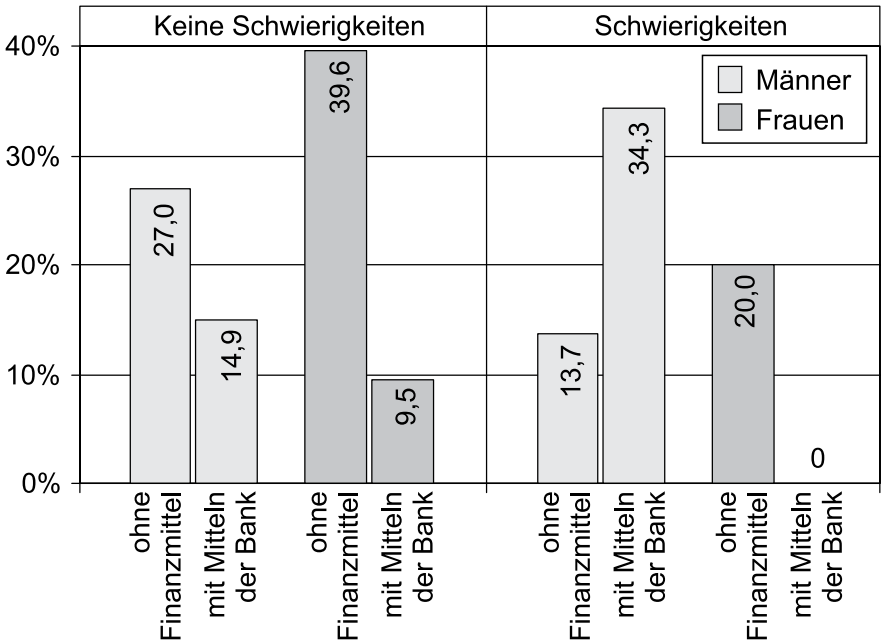
Die Zahlen unterstützen die These, dass der frühere Erwerbsverlauf Einfluss auf die Art der Finanzierung hat. Alle Gründer/innen, die angaben, „aus Not“ zu gründen, die sich also vor der Gründung z.B. in Arbeitslosigkeit befanden, gründen sehr häufig (42,4%) ganz ohne Mittel.[9] Dabei sind es insbesondere die Frauen, die zu einem sehr hohen Anteil (54,3%) ganz ohne Finanzmittel gründen.

9 Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Befragten nicht jeweils ausschließlich „Not“ oder „Chance“ auswählen mussten, sondern auch alle Möglichkeiten ankreuzen konnten. Die

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Mit der Auswertung der Frage zu „Schwierigkeiten bei der Finanzierung der Gründungsmittel“ soll die Pfadabhängigkeit von früherer Erwerbstätigkeit und damit verbundenem Einkommen und Vermögen untersucht werden. Es ist anzunehmen, dass Personen, die bis zur Gründung einen weniger stabilen Erwerbsverlauf hatten, weniger Kapital ansammeln konnten und damit einerseits weniger die Möglichkeit haben mit Eigenkapital zu gründen und andererseits möglicherweise weniger kreditwürdig sind und dementsprechend größere Schwierigkeiten bei der Finanzierung ihrer Gründung haben können.

Abb. 6: Ausgewählte Finanzierungsarten nach Finanzierungsschwierigkeiten und Geschlecht



Quelle: KfW-Daten, hochgerechnet; Eigene Berechnungen; Nicht dargestellt sind die Finanzierungsarten „nur eigenes Geld“ und „Geld von Freunden“.

Es zeigt sich jedoch, dass Frauen und Männer, die keine Schwierigkeiten für die Finanzierung angaben, meist ganz ohne Finanzmittel gründeten. Allerdings ist aus den Daten keine Kausalität abzulesen, denn möglicherweise beantragen Personen, die Schwierigkeiten absehen können, von vornherein keine Kredite. Andererseits haben von den Personen, die Schwierigkeiten in der Finanzierung angaben, 29,8% nur mit Mitteln der Bank gegründet.[10] Dabei handelt es sich überdurchschnittlich häufig um Männer (34,3%). Auch hier ist die Kausalität leider

Häufigkeit von „Not“ wurde hier, unabhängig davon ob mit oder ohne einer weiteren Nennung, auf die Anzahl der Personen prozentuiert.

10 Die detaillierten Daten hierzu finden sich in der Tabelle A5 im Anhang.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

nicht ersichtlich. Anhand der vorliegenden Daten können diesbezüglich keine eindeutigen Aussagen getroffen werden.

Alles in allem lassen sich aus den quantitativen Deskriptionen einige Hinweise für Pfadabhängigkeiten der Art der Gründungsfinanzierung von früheren Lebens- und Erwerbserfahrungen finden. Dabei zeigen sich auch einige geschlechtsspezifische Unterschiede, die sich nicht ausschließlich durch den letzten Arbeitsmarktstatus erklären lassen. Aufgrund der wenig erwerbsverlaufsbezogenen Merkmale im Datensatz kann jedoch keine abschließende quantitative Aussage über den Einfluss des Erwerbsverlaufs auf das Finanzierungsverhalten für die Gründung getroffen werden.

Deshalb sollen im Folgenden die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zum Finanzierungshandeln von Gründern und Gründerinnen gezeigt werden.

6 Ergebnisse der qualitativen Befragung

Nach der Erhebung von 39 qualitativen Interviews erfolgte deren inhaltsanalytische Auswertung mittels einer Methode, die sich ausgehend vom Einzelfall der Typenbildung nähert (Przyborksi/Wohlrab-Sahr 2008; Kelle/Kluge 2010).

In diesem Beitrag wird unterscheiden nach den Quellen der Gründungsfinanzierung, nicht jedoch nach der Höhe. Die Forschung zum Thema Gründungsfinanzierung widmet sich hauptsächlich Untersuchungen zu (Bank-)Krediten, dies wird jedoch der sozialen Wirklichkeit des Gründungsgeschehens nicht gerecht. Die weitaus größte Gruppe der Selbständigen gründet ohne Geld bzw. finanziert sich aus privater Unterstützung und sozialstaatlichen Zuwendungen.

Dabei zeigen sich im empirischen Material vier Typen der Gründungsfinanzierung, die sich durch die Kombination der Ausprägung des vorhergehenden Erwerbsverlaufs und die Art der Finanzierung der Gründung auszeichnen. Diese sind:

(1) die Gruppe derer, die gänzlich ohne Geld gründet,
(2) diejenigen, die nur vorhandenes eigenes Geld einsetzten,
(3) die Gründer und Gründerinnen, die Geld von Familie/Freunden oder Leistungen vom Arbeitsamt bekamen und schließlich jene,
(4) die Kredite von Banken oder Förderinstituten in Anspruch nahmen.

Folgende Dimensionen wurden zur Bildung der Typologie genutzt: das Bildungsniveau, der Erwerbsverlauf vor der Gründung, die familiäre Situation vor der Gründung sowie die Gründungsbranche. Hierin spiegeln sich die der Gründung vorausgehenden beruflichen und privaten Lebensverlaufsereignisse fokussiert

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

wider. Die Dimensionen eignen sich, um die vermuteten Zusammenhänge zwischen der Bildungs- und Berufsbiographie und dem privaten Lebenslauf einerseits und dem Finanzierungshandeln bei Gründung andererseits darzustellen. Tabelle 3 zeigt die jeweiligen Merkmale der verschiedenen Finanzierungstypen.

Tab. 3: Typen der Gründungsfinanzierung

	Fallbeispiel	Erwerbs-verlauf vor der Gründung	Gründungsbranche, Branchenwechsel?	Familiäre Situation vor Gründung	Bildungs-niveau
Typ 1 „Ganz ohne Geld“	Frau Mühlheim (Coaching)	Gebrochen, prekär	Dienstleistungen: Keine Branchenwechsel	Instabil, wenig bis keine Unterstützung	Mittel bis Hoch
Typ 2 „Nur eigenes Geld“	Herr Sivas: (Gründungs-beratung)	Instabil, nicht prekär	Dienstleistungen, keine Branchenwechsel	Unterstützend	Mittel bis Hoch
Typ 3 „Familie, Freunde, Arbeitsamt“	Frau Zürich: (Marketing)	Prekär bis stabil	Dienstleistungen vereinzelt Handel, häufig Branchenwechsler	Unterstützend	Mittel bis Hoch
Typ 4 „Kredite“	Frau Olivieri: (Feinkost)	Stabil	Handel/ Dienst leistungen, häufig Branchenwechsler	Stabil	Hoch

Quelle: Eigene Auswertung von 39 qualitativen Interviews mit Gründern und Gründerinnen in Berlin; alle Namen und Darstellungen wurden anonymisiert.

Typ 1 setzt bei Gründungen keinerlei Finanzmittel ein. Dieser Typus ist gekennzeichnet durch einen eher prekären, häufig gebrochenen Erwerbsverlauf vor der Gründung, oftmals trotz hoher Bildungsqualifikation. Das vorherrschende Gründungsmotiv ist die Not, im abhängigen Erwerb keine Chance zu sehen. Auch die familiäre Situation ist wenig unterstützend. Diese Gründungen erfolgen in der Regel im Dienstleistungsbereich, da diese Branche typischerweise wenig Investitionen erfordert.

Für den Finanzierungstyp 1 „Ganz ohne Geld“ steht beispielhaft Frau Mühlheim mit ihrer Solo-Selbständigkeit im Coaching-Bereich. Frau Mühlheim hat trotz Hochschulabschluss nach langjähriger Erwerbspause als Alleinerziehende nur schwer Anschluss an den Arbeitsmarkt gefunden. Ihre Beschäftigungen als Angestellte waren stets befristet, kurzfristig, häufig durch Arbeitslosigkeit unterbrochen und eher prekär. Mit Mitte 50 hat sie schließlich das Gefühl, in der abhängigen Beschäftigung gar keine Chance mehr zu haben und beschließt zu gründen. Zu diesem Zeitpunkt bezieht sie bereits Hartz IV, das sie auch nach mehreren Jahren Selbständigkeit noch nicht vollständig verlassen konnte.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> „Also mein Unternehmen, ich hab gegründet vor etwa ... vor dreieinhalb Jahren, aus der Arbeitslosigkeit heraus, bin ja mittlerweile 56 Jahre alt, hab da so ‘ne sehr ... ‘ne berufliche Karriere, wenn man so will, die wie so ‘n Flickenteppich ist, hab da immer noch meinen Platz im – im Berufsleben gesucht und nicht so wirklich gefunden. Und hab dann halt den Mut entwickelt, irgendwann mal Selbständigkeit.“ (Interview 12, Z. 14–19)

Sie will und kann kein Geld für ihre Gründung einsetzen.

> „Bei den Krediten hatte ich... viel zu viel Angst, dass ich den nicht zurückzahlen könnte. Man sagt ja immer, es gibt Erfahrungswerte darüber, dass es drei bis fünf Jahre dauert, bis man auf dem Markt Fuß gefasst hat, von dem Moment an, wo man sagt, ich bin jetzt selbständig. Wenn es denn überhaupt funktioniert. Und dann hab ich immer gedacht, ja, du musst ja diese drei bis fünf Jahre irgendwie überleben – wovon? ... ich hatte keine Reserven oder irgendwas, wo ich hätte sagen können, davon kann ich jetzt ‘ne Weile leben, auch wenn jetzt nicht sofort die Aufträge nicht kommen, ja?“ (Interview 12, Z. 316–326)

Trotz eines geringen finanziellen Erfolges hält Frau M. an der Selbständigkeit fest, da sie ihr soziale Teilnahme und Anschluss an das Arbeitsleben ermöglicht.

> „(Es gab) im Prinzip auch gar keine Alternative mehr für mich, und durch mein Alter, und es hatte ja auch was damit zu tun, dass ich, wie man so im Sprachgebrauch, im Volksmund sagt, nicht ‚versauern’ wollte. Ich wollte ja auch irgendwo aktuell am Ball bleiben, informiert bleiben, trainiert bleiben, was auch immer. Und diese ganzen Aktivitäten, die ich mache... Also insofern war’s für mich schon mal erfolgreich, jetzt vielleicht nicht rein finanziell betrachtet, aber ich fühle mich wohler, mir geht’s besser als früher, ja? Das bei der Sache mit dem Finanziellen ist das nach dem Motto: Die Hoffnung stirbt zuletzt. Solange ich kann oder so werde ich versuchen, daran zu arbeiten, einfach in der Hoffnung, dass das eben auch weiter wächst.“ (Interview 12, Z. 436–445)

Typ 2 gründet nur mit eigenem Geld, er nimmt keinerlei Kredite auf. Die Berufsbiographie vor der Gründung ist eher instabil, aber nicht prekär bei mittleren bis hohen Bildungsabschlüssen. Typisch sind Erwerbsverläufe, bei denen die Gründer/innen bereits im abhängigen Erwerb projektförmiges, befristetes Arbeiten gewöhnt sind. Das familiäre Umfeld ist eher unterstützend. Die Gründung erfolgt häufig in der Dienstleistungsbranche ohne Branchenwechsel, d.h. sie knüpft mehr oder weniger unmittelbar an die vorherige Erwerbserfahrung an.

Im Finanzierungstyp 2 „Nur eigenes Geld“ findet sich exemplarisch Herr Sivas mit seiner Gründungs- und Unternehmensberatung. Herr S. wurde in Jordanien geboren und hat seinen in der Heimat erworbenen Hochschulabschluss in Deutschland nicht angemessen verwerten können. Nach weiteren Qualifikationen in Deutschland arbeitet er viele Jahre projektförmig, aber ununterbrochen in der Unternehmensberatung. Schließlich mündet sein Wunsch nach dauerhafter

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Beschäftigung in der eigenen Gründung – als Gründungsberater. Außer seiner Erfahrung und seinem Wissen benötigt Herr S. dafür nicht viel mehr als den Computer, den er bereits besitzt. Für eine kleine Büroausstattung und Werbematerialien setzt er ein paar tausend Euro Erspartes ein und bemüht sich stets, die Kosten gering zu halten. Sein Einkommen aus dem Unternehmen bleibt weit unterhalb dessen, was er als Angestellter verdient hat. Herr S. zeigt sich aber aufgrund der höheren Selbstbestimmung und Flexibilität seiner Arbeit dennoch zufrieden mit der Selbständigkeit.

Typ 3 gründet mit finanzieller Unterstützung von Familie und Freunden und/oder speziell gründungsbezogenen sozialstaatlichen Hilfen (Ich-Ag, Überbrückungsgeld, Existenzgründungszuschuss). Die Erwerbsverläufe vor der Gründung sind heterogen, von prekär bis stabil, bei mittleren bis hohem Bildungsniveau. Die familiäre Situation ist besonders stabil und unterstützend. In diesem Typus finden sich häufig Branchenwechsler.

Für den Finanzierungstyp 3 „Familie, Freunde, Arbeitsamt“ soll Frau Zürich mit ihrer Imageberatung vorgestellt werden. Nach zwei erfolglosen Kreditanfragen bei Banken verzichtet sie auf die geplanten Investitionen von 10 bis 12.000 Euro und gründet mit deutlich geringerem Aufwand. Von ihrem damaligen Partner erhält sie 2.500 Euro. Zwischenzeitliche Durststrecken nach der Gründung überbrückt sie mit ihrem Dispo-Kredit sowie Aufstockung durch Hartz IV.

> „Also jetzt heute, jetzt über die Zehn-Jahre-Sicht, gibt es also dreimal Arbeitslosenzeiten innerhalb der Selbständigkeit. Der heutige Fachbegriff ist ja Hartz IV-Aufstocker. Das heißt, als eben vor zwei Jahren beispielsweise Deutsche Bahn, Karstadt, Sparkasse komplett alles eingefroren hat, bin ich wirklich natürlich innerlich sehr aufgewühlt und von mir selber enttäuscht zum Jobcenter und hab gesagt, ich hab jetzt noch die Gelder für sechs Wochen Wohnung, Krankenkasse, Steuer – Steuer, Strom und so weiter, aber dann ist irgendwie Ende Gelände. Ich möchte Hilfeleistungen beantragen. ... gab es dreimal jetzt schon in diesen zurückliegenden zehn Jahren dann die Situation, dass das ‘ne Verbindung einging. Das heißt dann, ich bekomme Hartz IV- Leistungen, reiche jeden Monat oder alle zwei Monate meine betriebswirtschaftliche Auswertung ein, und dann wird geguckt, sind Umsätze da und Gewinne? Und dann wird es verrechnet oder ausgezahlt. Also das ist passiert in den Zeiten, wo eben Einkommen nicht war.“ (Interview 9, Z. 442–456)

Für eine aktuell geplante Erweiterung des Unternehmens erwartet sie wiederum keinen Kredit, sondern will sich das Geld von Freunden und Bekannten leihen. Frau Z. hat einen Fachhochschulabschluss im Bereich Pädagogik. Sie ist viele Jahre erfolgreich als Angestellte in diesem Feld tätig, auch in einer Führungsposition im sozialen Bereich. Nach mehr als 20 Jahren suchte sie eine neue berufliche Herausforderung, die sie im abhängigen Erwerb nicht findet und macht darauf sich als Imageberaterin/Trainerin selbständig. Zum Zeitpunkt der Grün-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

dung lebte Frau Z. in einer Partnerschaft und wurde von ihrem Partner in ihrem Gründungsvorhaben unterstützt. Frau Z. hat keine Kinder, was sie als Erleichterung ihrer Situation als Selbständige empfindet. Nach einigen Durststrecken in den ersten Jahren nach Gründung erwirtschaftet Frau Z. nun im zehnten Jahr der Selbständigkeit ein auf mittlerem Niveau stabiles Einkommen, auch wenn sie die Marktsituation als eher schwierig und konjunkturell schwankend bezeichnet. Im Moment plant sie eine Erweiterung ihres Angebotes in Richtung Online-Coaching.

Typus 4 schließlich gründet mit Krediten, hat die höchsten Bildungsabschlüsse und die stabilsten und erfolgreichsten Erwerbsverläufe vor der Gründung. Auch hier sind Branchenwechsler vertreten. Der Haushaltskontext ist in der Regel stabil.

Der Finanzierungstyp 4 „Kredite“ wird durch den italienischen Feinkostladen von Frau Olivieri illustriert. Frau O. kommt als Kind italienischer Gastarbeiter im Ruhrgebiet zur Welt. Nach dem Abitur macht sie eine kaufmännische Ausbildung und studiert danach BWL. Nachdem sie erfolglos versucht, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, beschließt sie zu gründen. Sie bereitet sich sehr gründlich vor, schreibt sechs Monate an einem Businessplan und sucht nach einem geeigneten Standort. Kern ihres Unternehmens sind die Olivenhaine, die ihre Familie in Italien besitzt. Sie will das heimische Olivenöl sowie weitere italienische Spezialitäten verkaufen. Frau O. beantragt einen Kredit über 50.000 Euro und erhält diesen auch problemlos. Es handelt sich dabei um einen öffentlich geförderten Kredit. Das Geschäft läuft von Anfang an gut und stabil auf eher niedrigem Niveau, sie entnimmt sich monatlich rund 1.500 Euro.

> „Der Laden hat sich von Anfang an selber getragen. Auch zuvor hatte ich keinen Plan B. Also ich bin da eher, ich mache was, und dann glaube ich auch daran. Und wenn es nicht klappt, dann kann ich mir immer noch Gedanken machen. Aber der Moment ist nie gekommen.“ (Interview 19, Z. 159–162)

Der Großteil des Haushaltseinkommens wird von ihrem gut verdienenden Partner gestellt. Zum Zeitpunkt des Interviews erwartet Frau O. in wenigen Wochen ihr erstes Kind. Sie hat für eine kurze Babypause zwei Aushilfen eingestellt und möchte Elterngeld beziehen.

In der Typenbildung ist deutlich zu sehen, dass sich mehrfach unterbrochene Erwerbsverläufe in gering (oder gar nicht) finanzierten Gründungen niederschlagen. Gründer und Gründerinnen, denen es gelingt, einen höheren Kredit aufzunehmen, weisen in der Regel erfolgreiche Erwerbsverläufe und/oder familiäre Ressourcen (sowohl ökonomischer, als auch praktischer oder emotionaler Art) auf.

Die Ergebnisse aus den biographischen Interviews zeigen, dass der vorhergehende Erwerbsverlauf deutlichen Einfluss auf die Finanzierung einer Gründung

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

in späteren Jahren hat. Allerdings ist hier, anders als bei den Ergebnissen der quantitativen Analysen, kein eindeutiger geschlechtsspezifischer Unterschied erkennbar. Möglicherweise ist dies ein regionaler Effekt der besonderen Berliner Arbeitsmarktsituation (hohe Arbeitslosigkeit, hoher Anteil an nichtregulärer Beschäftigung, geringes Entlohnungsniveau, hoher Anteil der Medien- und Kulturbranche, andererseits gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten und hohe Akzeptanz weiblicher (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit), der einen egalisierenden Effekt auf die Geschlechterunterschiede bei der Unternehmensgründung bewirken könnte.

7 Diskussion

Das Ziel dieses Beitrages war aufzuzeigen, ob und inwiefern der Gründung vorangehende berufliche Erfahrungen und Ereignisse die Gründungsfinanzierung beeinflussen. Dieser Zusammenhang ist ein Kernelement der Lebensverlaufsforschung. Denn der jeweils im Querschnitt gemessene Zustand ist immer auch ein Ergebnis vorhergehender Erfahrungen:

> „So können Ereignisse und Entscheidungen in früheren Lebensabschnitten oft sehr weitreichende und nicht beabsichtigte langfristige Auswirkungen haben und sich gegenseitig verstärken bzw. kumulieren." (BMFSFJ 2010: 23)

Zudem war davon auszugehen, dass die der Gründung vorausgehende Erwerbsbiographie die Gründungsfinanzierung geschlechtsspezifisch beeinflusst ist. Wenn Frauen vor der Gründung ein geringeres Einkommen erzielen als Männer, können sie für die Gründung nur geringere Finanzmittel einsetzen und rekrutieren.

Die quantitativen Analysen zeigten für die verfügbaren Variablen empirische Anhaltspunkte für geschlechtsspezifisches Finanzierungshandelns und gaben Hinweise auf Zusammenhänge im Längsschnitt. Problematisch dabei ist jedoch, dass wichtige Merkmale, wie beispielsweise Branchenerfahrungen im Längsschnitt und andere erwerbsbiographische Merkmale nicht im Datensatz verfügbar sind, so dass diese Einflüsse nicht überprüft werden können.

Mit den biographischen Interviews konnten insgesamt deutliche Hinweise dafür gefunden werden, dass die Art und die Höhe der Finanzierung tatsächlich durch den bisherigen Erwerbsverlauf beeinflusst werden. Menschen mit stabilen Erwerbsverläufen gründen dementsprechend eher mit Krediten als solche, die eher prekäre Verläufe haben. Aus den Interviews waren keine geschlechtsspezifischen Unterschiede abzuleiten, was jedoch der Stichprobe geschuldet sein kann. Hier wären weitere Interviews, beispielsweise in Westdeutschland, nötig.

Trotz dieser Einschränkungen haben wir versucht zu zeigen, dass die Längsschnittperspektive zur Betrachtung von geschlechtsspezifischer Ungleichheit in der Gründungsfinanzierung wichtige Anhaltspunkte liefert und zu vertiefen ist.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Jedoch benötigt man für eine weitere Fundierung weitere quantitative und qualitative Daten. Dazu gehören neben Interviews in weiteren (west)deutschen Regionen insbesondere quantitativ detaillierte Angaben über Einkommen vor und nach der Gründung, detaillierte Angaben zur Erwerbsbiographie (Branchenerfahrungen, Arbeitslosigkeit, Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen, prekäre Beschäftigung) sowie Informationen zum Haushaltszusammenhang (Haushaltszusammensetzung, Familienstand und Kinderzahl).

Literatur

Alsos, Gry/Isaksen, Elisabet/Ljunggren, Espen (2006): New Venture Financing and Subsequent Business Growth in Men- and Women-led Businesses. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 30/No. 5, S. 667–686.

Badunenko, Oleg/Barasinska, Nataliya/Schäfer, Dorothea (2009): Frauen sind vorsichtiger als Männer – weil sie weniger Vermögen haben. In: DIW-Wochenbericht 48/2009, S. 832–836

BMFSFJ (Hg.) (2010): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Männern und Frauen im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jungend für den ersten Gleichstellungsbericht. Berlin

Carter, Nancy/Brush, Candida/Greene, Patricia/Gatewood, Elizabeth/Hart, Myra (2003): Women Entrepreneurs Who Break Through to Equity Financing: the Influences of Human, Social and Financial Capital. In: Venture Capital, Vol. 5/No. 1, S. 1–28

Carter, Sara/Shaw, Eleanor/Lam, Wing/Wilson, Fiona (2007): Gender, Entrepreneurship, and Bank Lending: The Criteria and Processes Used by Bank Loan Officers in Assessing Applications. In: Entrepreneurship Theory and Practise, Vol. 31/No. 3, S. 427–444

Coleman, Susan/Robb, Alicia (2009): A Comparison of New Firm Financing by Gender. Evidence from the Kauffman Firm Survey Data. In: Small Business Economics, Vol. 33/No. 4, S. 397–411

Fairlie, Robert/Robb, Alicia (2009): Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey. In: Small Business Economics, Vol. 33/No. 4, S. 375–395

Fehrenbach, Silke (2004): Charakteristika der von Frauen und Männern geführten Betriebe in Deutschland. In: Leicht, Rene/Welter, Friederike (Hg.): Gründerinnen und selbständige Frauen. Karlsruhe, S. 170–192

Fossen, Frank (2009): Gender Differences in Entrepreneurial Choice und Risk Aversion – A Decomposition based on a Microeconometric Model, DIW-Discussion Paper 582. Berlin

Frick, Joachim/Grabka, Markus (2009): Gestiegene Vermögensungleichheit in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 4/2009, S. 54–67

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Furdas, Maria/Kohn, Karsten (2010): What's the Difference?! Gender, Personality, and the Propensity to Start a Business, IZA Discussion Paper 4478. Bonn

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Wiesbaden, S. 87–111

Jayawarna, Dilani/Rouse, Julia (2009): Income from Self-Employment: Development from an Innovative Life Course Model. ESRC Impact Report, RES-000-22-3185. Swindon: ESRC

KfW Bankengruppe (Hg.) (2007): KfW-Gründungsmonitor 2007

KfW Bankengruppe (Hg.) (2012): KfW-Gründungsmonitor 2012

KfW/ZEW (2008): Gründungspanel für Deutschland. Beschäftigung, Finanzierung und Markteintrittsstrategien junger Unternehmer – Resultate der ersten Befragungswelle. Mannheim

Kohn, Karsten (2011): Gründungsaktivitäten von Frauen in Deutschland – Was sagt uns die Empirie? (Internet: http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/netzwerk-kongress-gruenderland-deutschland/praesentation-10-kohn-gruendungsaktivitaetenfrauen,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pd; zuletzt aufgesucht am 11.9.2013)

Kohn, Karsten/Ullrich, Kathrin (2010): Starten Frauen tatsächlich kleinere Unternehmen? Dimensionen der Gründungsgröße näher betrachtet. In: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, Heft 6, S. 654–681

Lechmann, Daniel/Schnabel, Claus (2012): Why is There a Gender Earnings Gap in Self-employment? A Decomposition Analysis with German Data. In: IZA Journal of European Labor Studies, Vol. 1/No. 6 (Internet: http://www.izajoel:com/content/1/1/16; zuletzt aufgesucht am 26.06.2014)

Mayer, Karl Ulrich (2004): Life Courses and Life Chances in a Comparative Perspective (Internet: //www.ssc.wisc.edu/cde/demsem/Erikson_6_kum.pdf; zuletzt aufgesucht am 12.12.2010)

Muravyev, Alexander/Schäfer, Dorothea/Talavera, Oleksandr (2007): Entrepreneurs' Gender and financial Constraints: Evidence from International Data. DIW Berlin (Internet: http://www.iza.org/en/papers/Muravyev29052008.pdf; zuletzt aufgesucht am 11.9.2013)

Niefert, Michaela/Gottschalk, Sandra (2013): Gründerinnen auf dem Vormarsch? Die Entwicklung der Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen, ZEW Discussion Papers, No. 13-085

Orser, Barbara/Riding, Allan/Manley, Kathryn (2006): Women Entrepreneurs and Financial Capital. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 30/No. 5, S. 643–665

Pelger, Ines/Tchouvakhina, Margarita (2013): Low Debt Entrepreneurs: Unternehmerinnen gehen bei Finanzierung auf Nummer sicher. In: KfW Economic Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 26, Juli 2013

Piorkowsky, Michael-Burkhard (unter Mitarbeit von Stefanie Scholl) (2002): Genderaspekte in der finanziellen Förderung von Unternehmensgründungen. Eine qualitative und quantitative Analyse der Programme auf Bundesebene – unter besonderer Berücksichtigung der Gründungen durch Frauen. Berlin

Schmidt, Tanja (2012): Struktur, Vielfalt und Ungleichheit in Lebensverläufen. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden, S. 451–468

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Schwarz, Claudia (2006): Gründungsalltag, Gender und Gründungsfinanzierung: eine genderdifferenzierende Studie zum Gründungsprozess österreichischer UnternehmerInnen mit dem Schwerpunkt auf der Unternehmensfinanzierung. (Ibw-Schriftenreihe, 133). Wien

Sternberg, Rolf/Brixy, Udo/Hundt, Christian (2007): Global Entrepreneurship Monitor (GEM): Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2006. Hannover, Nürnberg

Tchouvakhina, Margarita/Pelger, Ines/Reize, Frank (2011): Chefinnen im Mittelstand: Unternehmerische Tätigkeit von Frauen. KfW Research, Standpunkt, Nr. 8

Volkmann, Christine/Schreiber, Stephanie (2008): Wirksamkeit öffentlicher Förderinstrumentarien. Gelsenkirchen

Anhang

Tab. A1: Finanzierungsarten nach Region und Geschlecht (Anteile in %)

	West		Ost		Gesamt	
	N	Spalten %	N	Spalten %	N	Spalten %
			Frauen			
Ohne	358	45,5	49	39,4	407	44,7
Nur eigene Mittel	320	40,7	44	35,1	364	39,9
Mittel nur von Freunden	43	5,5	11	–	54	5,9
Mittel der Bank	65	8,3	21	17,0	87	9,5
Total	*786*	*100*	*125*	*100*	*911*	*100*
			Männer			
Ohne	377	31,3	90	36,5	466	32,1
nur eigene Mittel	534	44,3	101	41,2	635	43,8
Mittel nur von Freunden	100	8,3	17	(6,9)	117	8,0
Mittel der Bank	195	16,2	38	15,3	232	16
Total	*1.205*	*100*	*245*	*100*	*1.450*	*100*
			Gesamt			
ohne	735	36,9	139	37,5	873	37
nur eigene Mittel	854	42,9	145	39,2	999	42,3
Mittel nur von Freunden	143	7,2	28	(7,5)	170	7,2
Mittel der Bank	260	13,1	59	15,9	319	13,5
Total	*1.992*	*100*	*370*	*100*	*2.362*	*100*

Quelle: KfW Gründungsmonitor, hochgerechnet, Zellen mit ( ): zugrundeliegende N < 30; Zellen mit –: N<15; eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. A2: Finanzierungsarten nach Bildung und Geschlecht (Anteile in %)

		Frauen			Männer			Gesamt		
Schulbildung		ohne	Mittel der Bank	*Total*	ohne	Mittel der Bank	*Total*	ohne	Mittel der Bank	*Total*
Volks-/Haupt-schule mit Lehre	N	22	1	*29*	28	3	*69*	50	4	*98*
	%	(20,7)	–	*(16,9)*	(21,2)	–	*25,5*	21	–	*22,2*
Weiterbildende Schule ohne Abitur	N	38	6	*72*	43	13	*83*	81	19	*155*
	%	36,0	–	*42,4*	32,9	–	*30,7*	34,3	(51,7)	*35,2*
Abitur, (Fach-) Hochschulreife	N	24	1	*34*	25	4	*52*	49	5	*86*
	%	(22,8)	–	*20,1*	(19,0)	–	*19,1*	20,7	–	*19,4*
Studium (Uni, FH, Akademie)	N	16	2	*27*	31	4	*53*	47	6	*80*
	%	(15,1)	–	*(16,1)*	23,4	–	*19,6*	19,7	–	*18,2*
Total	*N*	*105*	*11*	*170*	*132*	*25*	*271*	*237*	*36*	*441*
	%	*100*	–	*100*	*100*	*(100,0)*	*100*	*100*	*100*	*100*

Quelle: KfW Daten, hochgerechnet; Zellen mit ( ): zugrunde liegende N < 30; Zellen mit –: N < 15; eigene Berechnungen; Nicht dargestellte Zeilen: „noch in Ausbildung“ und „Volks-/ Hauptschule ohne Lehre“ sowie die Finanzierungsartenspalten „nur eigenes Geld“ und „Geld von Freunden“.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. A3: Ausgewählte Finanzierungsarten nach höchstem Arbeitsmarktstatus vor der Gründung nach Geschlecht (Anteile in %)

	Frauen			Männer			Gesamt		
Arbeitsmarktstatus vor Gründung	ohne	Mittel der Bank	*Total*	ohne	Mittel der Bank	*Total*	ohne	Mittel der Bank	*Total*
	Leitende oder hochqualifizierte Angestellte								
N	33	7	88	64	43	229	97	51	317
Spalten %[a]	37,6	–	100	27,8	18,9	100	30,6	16	100
	Sonst. Angest./Facharbeiter								
N	99	33	250	112	57	343	210	90	593
Spalten %[a]	39,5	13,3	100	32,5	16,6	100	35,4	15,2	100
	Beamte								
N	10	1	19	13	3	36	23	4	55
Spalten %[a]	–	–	(100)	–	–	100	(41,6)	–	100
	Selbständig								
N	24	13	77	38	26	150	62	38	227
Spalten %[a]	(31,6)	–	100	25,2	(17,1)	100	27,3	17	100
	Arbeitslos								
N	58	14	135	66	65	280	123	79	415
Spalten %[a]	42,9	–	100	23,5	23,2	100	29,8	19	100
	Nicht erwerbstätig								
N	121	11	236	108	18	246	230	29	482
Spalten %[a]	51,4	–	100	44	(7,3)	100	47,6	(6,1)	100
	Total								
N	*355*	*82*	*823*	*420*	*220*	*1.342*	*775*	*302*	*2.165*
Spalten %[a]	*43,1*	*9,9*	*100*	*31,3*	*16,4*	*100*	*35,8*	*13,9*	*100*

Quelle: KfW Daten, hochgerechnet; Zellen mit ( ): zugrunde liegende N < 30; Zellen mit –: N < 15; eigene Berechnungen; Wegen zu niedriger Fallzahlen nicht abgebildete Zeilen: „ Angestellte Leiter von Unternehmen & Geschäftsführer“ sowie die Finanzierungsartenspalten „nur eigenes Geld“ und „Geld von Freunden“

a – Die fehlenden Spalten-Prozent-Anteile auf 100 verteilen sich jeweils auf die nicht dargestellten Finanzierungsarten „nur eigene Mittel“ und „Mittel von Freunden“

https://doi.org/10.5771/9783845287845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. A4: Gründungsmotive nach ausgewählten Gründungsfinanzierungsarten und Geschlecht (Anteile in %)

Gründungsmotiv/ Geschlecht	Chance			Not			Sonstiges Hauptmotiv			Total		
	N	Zeilen %	Spalten %[a]	N	Zeilen %	Spalten %[a]	N	Zeilen %	Spalten %[a]	N	Zeilen %	Spalten %[a]
						Frauen						
ohne	95	25,5	31,8	178	47,5	54,3	101	27	43	375	100	43,4
Mittel der Bank	38	(45,0)	12,7	23	(26,5)	6,9	24	28,5	10,3	85	100	9,9
Total	*301*	*34,8*	*100*	*328*	*38*	*100*	*235*	*27,2*	*100*	*864*	*100*	*100*
						Männer						
ohne	148	33,5	25,9	174	39,6	34,6	119	26,9	36,7	441	100	31,5
Mittel der Bank	117	51,6	20,6	75	32,8	14,8	36	15,6	11	228	100	16,3
Total	*571*	*40,8*	*100*	*504*	*36*	*100*	*324*	*23,1*	*100*	*1399*	*100*	*100*
						Gesamt						
ohne	243	29,8	27,9	353	43,2	42,4	220	27	39,4	816	100	36,1
Mittel der Bank	156	49,8	17,9	97	31,1	11,7	60	19,1	10,7	313	100	13,8
Total	*872*	*38,5*	*100*	*833*	*36,8*	*100*	*559*	*24,7*	*100*	*2263*	*100*	*100*

Tab. A5: Gründungsfinanzierung nach Finanzierungsschwierigkeiten und Geschlecht (Anteile in %)

	Keine Schwierigkeiten			Schwierigkeiten			Total		
	N	Zeilen %	Spalten %[a]	N	Zeilen %	Spalten %[a]	N	Zeilen %	Spalten %[a]
					Frauen				
ohne	278	93,7	39,6	19	6,3	20,0	297	100	37,3
Mittel der Bank	67	77,6	9,5	19	–	–	86	100	10,8
Total	*703*	*88,2*	*100*	*94*	*11,8*	*100*	*797*	*100*	*100*
					Männer				
ohne	301	91,9	27,0	26	8,1	13,7	328	100	25
Mittel der Bank	166	71,5	14,9	66	28,5	34,3	232	100	17,7
Total	*1,116*	*85,2*	*100*	*194*	*14,8*	*100*	*1,310*	*100*	*100*
					Gesamt				
ohne	579	92,8	31,8	45	7,2	15,7	625	100	29,6
Mittel der Bank	233	73,1	12,8	86	26,9	29,8	319	100	15,1
Total	*1,820*	*86,4*	*100*	*288*	*13,6*	*100*	*2,107*	*100*	*100*

Quelle: KfW Daten, hochgerechnet; Zellen mit ( ): zugrunde liegende N < 30; Zellen mit –: N < 15; eigene Berechnungen; Nicht dargestellt sind die Finanzierungsarten „nur eigenes Geld“ und „Geld von Freunden“

a – Die fehlenden Spalten-Prozent-Anteile auf 100 verteilen sich jeweils auf die nicht dargestellten Finanzierungsarten „nur eigene Mittel“ und „Mittel von Freunden“.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Teil 3
Lebenslauf und Geschlechter-verhältnisse

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Selbständigkeit und Familie

Zur Pluralität von Vereinbarkeitsmustern in der nicht abhängigen Erwerbstätigkeit

Ingrid Biermann

1 Einleitung

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie wird bislang hauptsächlich im Hinblick auf die abhängige Beschäftigung untersucht und diskutiert (vgl. z.B. Ostner/Schmitt 2008; Klenner/Schmidt 2011). Weit weniger Aufmerksamkeit haben die Forschung und familienpolitische Kontroversen der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit einer unternehmerischen Existenz geschenkt.[1]

Betrachtet man vorliegende Studien über die Selbständigkeit, so lassen sich dennoch bereits einige Thesen herausfiltern. Einerseits heißt es, dass mehr Spielräume für die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche bestehen, wenn einer nicht abhängigen Beschäftigung nachgegangen wird. Selbständigen sei es möglich, die Arbeit zeitlich und räumlich flexibler zu gestalten als Arbeitnehmer/innen. Die Selbständigkeit könne sich deshalb auch in besonderer Weise für das Führen von „Doppelkarrieren" eignen und die Fortsetzung der Berufstätigkeit von Frauen nach der Geburt von Kindern begünstigen (Langhauser 2011; *Leicht et al.* in diesem Band).

Andererseits zeigen Untersuchungen aber auch, dass wer einen Betrieb oder ein Unternehmen hat, oftmals einen langen Arbeitstag in Kauf nehmen muss. Selbständige mit Beschäftigten arbeiten im Durchschnitt 17 Stunden länger pro Woche als abhängig Erwerbstätige (Kelleter 2009: 1213f.). „Entgrenzungen" können aufgrund der hohen Arbeitsbelastung besonders ausgeprägt sein. Diese Befunde treffen in ähnlicher Weise auf Teile der Soloselbständigen – auch der weiblichen – zu (Leicht 2003).

Eine Zuerwerbsselbständigkeit, d.h. eine erste oder einzige Erwerbsarbeit in Teilzeit, üben knapp zwei Drittel der selbständigen Frauen aus, bei den Männern

1 In der Familien- und Geschlechterpolitik wird die Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie selten diskutiert. Impulse kommen dazu seit einigen Jahren allerdings von der EU, die mit der Richtlinie 2010/41/EU unionsweit einen Mutterschutz auch für selbständige Frauen verankern und in die Verbesserung der „Work-Life-Balance" der Unionsbürger seit 2008 ausdrücklich auch die selbständige Erwerbsarbeit einbezogen wissen will (KOM [2008], 635 endg.: 6.).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sind es fast 40% (Buddensiek/Piorkowsky 2013: 12f.).[2] Das Bild von der Frauenselbständigkeit als auf traditionelle Branchen konzentrierter Kleinselbständigkeit ist durch die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern beim selbständigen Zuerwerb entscheidend mitgeprägt worden. Die Familienzuständigkeit wird auch oftmals mit genannt, wenn es um „weibliche Ressourcendefizite" in der Selbständigkeit geht (McManus 2001: 88; Hundley 2001). Ebenso stößt man in der Forschung häufiger auf Studien, die davon ausgehen, dass die Gründung eines Unternehmens vor allem dann zu einer Option von Müttern wird, wenn sie keine Perspektiven in der abhängigen Beschäftigung haben (vgl. z.B. Rumpf/ Müller 2004).

Der Beitrag konzentriert sich nicht auf die Frage, ob die Selbständigkeit besonders gute oder nachteilige Voraussetzungen bietet, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen (König et al. 2012a, b). Im Text wird auch nicht von einem ‚spezifisch weiblichen' Gründungsverhalten ausgegangen, das darauf abzielt, eine Berufstätigkeit durch eine an Familienbedürfnisse angepasste Selbständigkeit aufrechtzuerhalten. Den Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen bildet vielmehr die Beobachtung einer zunehmenden Heterogenität der Frauenselbständigkeit. Es wird vermutet, dass damit auch eine Pluralisierung von „Mustern" einhergeht, um berufliches und privates Leben zu vereinbaren.

Die Vereinbarkeit einer unternehmerischen Existenz mit einer Partner- und Elternschaft wird hier unter dem Gesichtspunkt unterschiedlicher Ausgestaltungen untersucht. So wird berücksichtigt, dass es verschiedene Arten der Selbständigkeit gibt und damit auch unterschiedliche Formen des Arbeitens. Einfluss darauf haben, so die Annahme, die Alleinzuständigkeit, die die Arbeit der Soloselbständigen kennzeichnet, die Möglichkeit der Delegation von Arbeiten an Mitarbeiter/innen in Unternehmen mit Beschäftigten, ebenso z.B. die Branchenzugehörigkeit und ein (in)stabiles Wachstum.[3] In Verbindung mit der „Vereinbarkeit" werden hier im Übrigen auch der Verzicht bzw. das Zurückstellen von Familienplänen und die Selbständigkeit ab der mittleren Lebensphase thematisiert. Damit soll im Beitrag berücksichtigt werden, dass Lebensverläufe heute

2 Buddensiek/Piorkowsky arbeiten mit der Unterscheidung von *drei* Hauptgruppen von Selbständigen und legen dabei den *Stellenwert* der Selbständigkeit und den *Umfang* der Selbständigkeit zugrunde. Sie unterscheiden zwischen (1) Selbständigkeit im Haupterwerb: erste oder einzige Erwerbsarbeit in Vollzeit, (2) Selbständigkeit im Zuerwerb: erste oder einzige Erwerbstätigkeit in Teilzeit und (3) Selbständigkeit im Nebenerwerb: Selbständig neben einer ersten Erwerbstätigkeit. Sie verwenden Daten aus dem Mikrozensus (2013: 3, 4, 12). Der Beitrag orientiert sich für die Teilzeitselbständigkeit an dieser Definition.

3 Für die Aufforderung zu „new directions" in der Forschung zur Selbständigkeit auch in Richtung „work-family questions", „life course" and „the heterogeneity of women's entrepreneurship", siehe auch: Hughes et al. 2012.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

nicht mehr unbedingt eine Elternschaft einschließen oder der Wunsch nach neuen beruflichen Perspektiven anstelle einer abhängigen Beschäftigung oftmals erst in der fortgeschrittenen Familienphase umgesetzt wird (Klenner/Schmidt 2011; Bathmann et al. 2011).

Der Aufbau des Beitrags ist folgendermaßen: Zunächst werden in *Kapitel 2* Thesen und Ergebnisse der Forschung zu „Selbständigkeit und Familie" dargestellt. Anschließend werden knapp statistische Daten skizziert, die Auskunft über strukturelle Veränderungen der Frauenselbständigkeit geben, darunter z.B. die Zunahme des Soloselbständigenanteils und des Akademikerinnenanteils. *Kapitel 3* geht von Veränderungen des Verlaufs weiblicher Erwerbsbiographien aus. Frauen orientieren sich heute nicht mehr an der „Hausfrauenehe" oder dem „Drei-Phasen-Modell" (Berufstätigkeit, längere Familienpause, später Wiedereinstieg). Sie suchen nach Vereinbarkeitsmodellen, die ihnen als Mütter die (gleichberechtigte) Fortsetzung der Berufstätigkeit erlauben. Dieses Kapitel stellt Ergebnisse einer qualitativen Studie[4] vor, mit der auch Fragen zur Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie untersucht worden sind. Es greift dafür eine aus der amerikanischen Unternehmensforschung stammende Übersicht zu Varianten der Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Lebensbereich auf (Shelton 2006) und baut diese aus. *Kapitel 4* stellt in einem kurzen Ausblick Forschungsfragen zum Themenkomplex „Selbständigkeit und Vereinbarkeit" zur Diskussion.

2 Ergebnisse der Forschung

In der empirischen Forschung begegnet man relativ oft der Frage, ob Selbständige häufiger Kinder haben als abhängig Beschäftigte, und ob die Suche nach besseren Vereinbarkeitsmöglichkeiten die Gründungsbereitschaft von Frauen erhöht. Dazu werden zunächst einige Forschungsarbeiten referiert. In diesen Arbeiten werden strukturelle Merkmale der Frauenselbständigkeit und deren Veränderung (Stichwort: neue Trends) zumeist nur sehr eingeschränkt berücksichtigt. Deshalb skizziert Kapitel 2 auch dazu wesentliche Entwicklungen.

2.1 Selbständigkeit und Vereinbarkeitsmotive

International vergleichende wie deutsche Studien haben sich dafür interessiert, ob eine Selbständigkeit häufiger vorkommt, wenn Kinder zu betreuen sind. Bedeutsam ist in der Forschung auch die Annahme, dass Frauen gründen, um Beruf

4 „Der Erfolg selbständiger Frauen – Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie", gefördert vom BMBF und vom ESF von 9/2011 bis 3/2014. Siehe für Erläuterungen zu diesem Forschungsprojekt unter 3.2 und unter www.selbststaendige-frauen.de.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

und Erwerbstätigkeit besser vereinbaren zu können.[5] Aufgrund einer Reihe von Studien kann für Teile der selbständigen Frauen ein stärkerer Zusammenhang zwischen Gründungsbereitschaft und Elternschaft angenommen werden. In diesen Untersuchungen erfährt man jedoch kaum etwas über die Bedingungen ihres Arbeitens oder über Branchen- und Betriebsmerkmale.

Lohmann (2004) hat sich mit der Selbständigkeit von Frauen in fünf europäischen Ländern befasst und den Einfluss von Kindern auf die Wahrscheinlichkeit untersucht, ein Unternehmen zu gründen. Sie ist höher, wenn kleine Kinder im Haushalt leben, so seine These. Mit den Daten, auf die er sich bezieht, können andere Gründe aber nicht eindeutig ausgeschlossen werden (Lohmann 2004: 223). Gerlach und Damhus (2010) kommen in einem internationalen Forschungsüberblick zu dem Ergebnis, dass selbständige Frauen häufiger kleine Kinder haben als abhängig beschäftigte Frauen. Sie fügen aber ebenfalls hinzu, dass die Studien, auf die sie sich beziehen, andere Einflussfaktoren nicht völlig ausschließen können. Ähnlich lautet das Fazit des Überblicks im Themenbereich von Lauxen-Ulbrich und anderen (2004), die für Deutschland Zusammenhänge zwischen Selbständigkeit und Familienaufgaben betrachtet haben. Furdas und Kohn gehen für Deutschland davon aus, dass Kinder einer Selbständigkeit nicht im Wege stehen (2010).

Die Länder vergleichende Forschung hat Verbindungen zwischen der Häufigkeit der Frauenselbständigkeit und dem Umfang hergestellt, in dem verschiedene Wohlfahrtsstaaten die Frauen- und Müttererwerbstätigkeit unterstützen (Lohmann 2004: 224). In Ländern mit einer relativ schwachen Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Müttern – darunter die USA (siehe auch Heller Clain 2000), Großbritannien und auch Deutschland (Lohmann/Luber 2000) – ist die Bereitschaft zu gründen höher als in Schweden (Lohmann 2004: 224). Diesen Zusammenhang bestätigt in einer ebenfalls mehrere europäische Länder vergleichenden Studie auch Dangel (2007). Sie stellt zudem die These auf, dass die Beteiligung von Frauen an der Selbständigkeit als erster Erwerbstätigkeit in Vollzeit nicht

5 Das Vereinbarkeitsmotiv wird darin fast ausschließlich mit Frauen in Verbindung gebracht. Faktisch stellt es sich auch so dar, dass vor allem Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zuständig sind und die Berufsarbeitszeit reduzieren. So heißt es im Ersten Gleichstellungsbericht des BMFSFJ von 2011: „Zwischen 2001 und 2006 stieg die Teilzeitquote von Frauen von 39,9 Prozent auf 45,8 Prozent an (jeweils Dezember, Bundesagentur für Arbeit 2008). 2008 arbeiteten 46 Prozent der erwerbstätigen Frauen, aber nur 9 Prozent der erwerbstätigen Männer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.“ (112, Angaben im Bericht ohne Differenzierung zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit). Die Forschung zur Selbständigkeit thematisiert diese Verteilung nach wie vor selten und nimmt damit veränderte Vorstellungen von Frauen über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Allmendinger et al. 2013) nicht ausreichend zur Kenntnis.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

positiv, sondern negativ mit der „Vereinbarkeit“ korreliert. Hingegen bestehe für den Teilzeit basierten Zuerwerb ein positiver Zusammenhang (ebd.: 52).

International vergleichende Untersuchungen zu Gründungs*motiven* zeigen, dass Frauen das Motiv der Vereinbarkeit von Familie und Selbständigkeit rund zehnmal häufiger nennen als Männer. Allerdings stehen die Motive „Verwirklichung einer Gründungsidee“ sowie „unabhängiges Arbeiten“ bei beiden Geschlechtern an erster Stelle (Fuchs 2011: 168f.). Auswertungen zur Arbeitszeit von selbständigen bestätigen Wechselwirkungen zwischen der Versorgung von Kindern und dem Innehaben eines eigenen Unternehmens. Danach thematisieren Gründerinnen die Vereinbarkeit des beruflichen mit dem privaten Lebensbereich durch „flexible Arbeitszeiten“ sehr viel häufiger als Männer (Gerlach/Damhus 2010: 24f.).

Die Annahme eines Zusammenhangs zwischen Unternehmensgründung und familiärer Lebenssituation wird durch Ergebnisse in Deutschland durchgeführter qualitativer Untersuchungen gestützt. Arbeiten, die die Selbständigkeit von Frauen im biographischen Kontext beleuchtet haben, gelangen zu dem Schluss, dass es für eine Gründung oft private Auslöser gibt. Die Elternschaft, die bei vielen Frauen zur Erwerbsunterbrechung führe, lasse die Selbständigkeit als Alternative zur abhängigen Beschäftigung erscheinen. So kommt eine frühe qualitative Studie über selbständige Frauen in West-Berlin zu dem Ergebnis, dass Existenzgründungen häufig aus Anlass von Veränderungen in der familiären Situation der Frau vorgenommen worden waren. Dazu zählte insbesondere die Wiedereingliederung in das Berufsleben nach der Geburt eines Kindes (Assig et al. 1985: 92). Rumpf und Müller sprechen von gründungsauslösenden Situationen. Der Entschluss, sich selbständig zu machen, stelle bei Frauen „eher einen Schritt zur Lösung einer bestimmten Lebenssituation“ dar als bei Männern, z.B. gehe es um die bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf, den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase, aber auch nach einer Trennung oder Scheidung vom Partner (2004: 21).

In die Richtung eines engeren Zusammenhangs zwischen Existenzgründungen durch Frauen und einer Zuständigkeit für die Familie weisen auch die eingangs schon genannten Arbeiten von Buddensiek/Piorkowsky (2013). Im Zeitraum von 1992 bis 2011 lag der Anteil von Frauen an den Zuerwerbsselbständigen[6] durchschnittlich bei knapp zwei Dritteln. Die Suche nach Vereinbarkeitsmöglichkeiten wird als primärer Grund für die hohe Anzahl weiblicher Zuerwerbsselbständigkeiten angesehen (ebd.: 13). Es gibt aber keine Aussagen zu Unterschieden im zeitlichen Umfang innerhalb des Zuerwerbs oder zu seiner Bedeutung im berufsbiographischen Verlauf, d.h. zu Wechseln zwischen einer Vollzeit- und einer Zuerwerbs- bzw. Teilzeiterwerbstätigkeit oder umgekehrt.

6 Siehe für die Definition Fußnote 2.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Die betriebswirtschaftlich orientierte Gründungsforschung bewegt sich, geht es um die „Vereinbarkeit", vorrangig in Deutungsrahmen, die vom männlichen Vollzeit- bzw. „Normalunternehmer" (Betzelt/Fachinger 2004) und von weiblichen Anpassungsstrategien zugunsten der Familie ausgehen. Entsprechend gelangt sie zum Ergebnis eines weiteren „Ressourcendefizits" des weiblichen Humankapitals. Neben mangelnder Bildung, fehlender Berufserfahrung und Branchenkenntnis wird dazu oft auch die Zuständigkeit für Familie und Kindererziehung gerechnet (McManus 2001: 88; Hundley 2001; Gottschalk/Niefert 2011). Obwohl die Forschung von der Zuerwerbsselbständigkeit als der „Domäne der Frauen" spricht, gibt es dazu kaum wissenschaftliche Untersuchungen (Buddensiek/Piorkowsky 2013: 1).

Forscher/innen des Mannheimer Instituts für Mittelstandsforschung haben sich mit der Selbständigkeit von Frauen als Mittel zur Förderung „weiblicher Karrierechancen" und zum Führen von „Doppelkarrieren" befasst. Als Doppelkarrierepaare betrachten sie zwei Personen, die beide eine eigene berufliche Karriere verfolgen und gleichzeitig zusammen ein Familienleben führen. Die Partner bringen sich zugleich voll und erfolgreich in den Beruf ein (*Leicht et al.* in diesem Band). Die Mannheimer Forschungsgruppe zeigt, dass die Frage nach modernen Lebens- und Partnerschaftsformen nicht nur im Hinblick auf die abhängige Beschäftigung (Bathmann et al. 2011), sondern auch für die Selbständigkeit gestellt werden sollte. Ihre These lautet, dass die Selbständigkeit aufgrund zeitlich und räumlich flexibler Arbeitsgestaltung durchaus Potenzial für eine familiale Partnerschaft enthalten kann, die auch Frauen Raum für eine berufliche Karriere bietet. Mit ihrer Untersuchungsperspektive transferieren sie Fragen der beruflichen Ungleichheit der Geschlechter, der Veränderung männlicher und weiblicher Rollenbilder und der Erwerbsambitionen von Frauen in die Forschung über die Selbständigkeit (König et al. 2012 a, b; *Leicht et al.* in diesem Band).

Die Ergebnisse der Forschungsgruppe, die mit quantitativen und qualitativen Daten arbeitet, sind aufschlussreich. Selbständige Frauen in den Konstellationen „der Mann arbeitet abhängig" oder „der Mann ist auch selbständig" sind mit ihrer beruflichen Laufbahn zufriedener als abhängig beschäftigte Frauen. Die Ergebnisse zur Zufriedenheit mit dem Familienleben weisen aber in die umgekehrte Richtung. Die Autor/innen führen dies auf stärkere Work-Life-Konflikte selbständiger Frauen zurück. Das Unternehmen beschäftigt Selbständige auch noch zu Hause, so dass es zu mentalen Belastungen durch Entgrenzungen zwischen Arbeit und Privatleben kommt. Die Autor/innen sprechen zudem von „Flexibilitätsfallen". Die freiere Zeiteinteilung führe dazu, dass selbständige Frauen zur Übernahme der traditionellen Frauenrolle tendieren. Gleichwohl seien die Chancen auf eine Doppelkarriere geringer, wenn beide abhängig arbeiten.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Die Forschung über Frauen in der nicht abhängigen Erwerbstätigkeit interessiert sich besonders für unmittelbare Verbindungen zwischen Selbständigkeit und Familienarbeit, verengt so aber ihr Blickfeld. Anhaltspunkte für eine Pluralität von „Vereinbarkeitsmustern" – auch unter Berücksichtigung erwerbsbiographischer Verläufe – liefern bereits Daten zu strukturellen Merkmalen der Frauenselbständigkeit. Danach ist die Zahl der Selbständigen in den letzten beiden Jahrzehnten nicht nur angewachsen. Diese Gruppe der Erwerbstätigen ist auch heterogener geworden. So besteht z.B. Anlass zu der Vermutung, dass das Gründungsgeschehen durch Altersverschiebungen gekennzeichnet ist (‚späte' Gründungen) und die Selbständigkeit mit einer Lebensform erhöhter privater Unabhängigkeitsanforderungen (von einem/er Partner/in, von Kindern) korrelieren könnte. Im Folgenden werden einige ausgewählte Daten zur Entwicklung der Selbständigkeit in Deutschland präsentiert.

2.2 Entwicklungen und Trends in der Frauenselbständigkeit

Die Anzahl der Selbständigen ist in Deutschland von 1991 bis 2012 um 60% angewachsen. An der Zunahme von 2,6 Mio. (1991) auf knapp 4,2 Mio. Selbständige (2012) haben Frauen deutlich Anteil. Die Zuwachsrate bei den selbständigen Frauen ist für den genannten Zeitraum mit 88% weitaus größer als bei den Männern (49%). 2012 hatten fast 1,4 Mio. Frauen ein eigenes Unternehmen (Institut für Mittelstandsforschung 2014a). Das stärkere Bildungsengagement von Frauen seit den 1980er Jahren und veränderte Berufsvorstellungen schlagen sich auch in diesem Erwerbssektor nieder. So führt die – oft von zu Hause durchgeführte – Kleinselbständigkeit für manche Frauen zwar zu einer besseren „Vereinbarkeit". Sie stellt aber keine Lösung für Frauen dar, die höhere Karriere- und Einkommenserwartungen haben (Walker et al. 2008). Die Forschung hat zwischenzeitlich für die Selbständigkeit auch von einem „Akademikerinnenboom" gesprochen (Strohmeyer 2004: 105). 2012 hatten bereits 32% der weiblichen Unternehmerinnen einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss (Institut für Mittelstandsforschung 2014b). Laut Einschätzungen von DIW-Forschern macht sich nahezu jede/r fünfte Hochschulabsolvent/in in der beruflichen Laufbahn selbständig (Fritsch et al. 2012: 9). Viele und vor allem junge und gut ausgebildete Menschen testen ihre Geschäftsideen, indem sie gründen. Dies trifft, wie eine KfW-Studie zeigt, vor allem in der Kreativwirtschaft[7] zu (Kohn/Wewel 2011).

Der Anteil von Frauen an den Freiberuflern hat deutlich zugenommen. Positive Veränderungsraten in den Freien Berufen verzeichnen seit den 1980er Jah-

7 Der Begriff der Kreativwirtschaft umfasst in der im Text zitierten KfW-Studie u.a. die Bereiche Software- und Games-Industrie, Werbemarkt, Kunstgewerbe, Filmwirtschaft und Theater.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ren Arztberufe (Frauenanteil 2009: 36%) und der Anwaltsberuf (Frauenanteil 2009: 30%). Stark aufgeholt haben Frauen auch als freiberufliche Musikerinnen (Frauenanteil 2009: knapp 40%) und Publizistinnen (Frauenanteil: 2009: 51%) – um einige Beispiele zu nennen. In vielen Freien Berufen sind heute ein Drittel und mehr Frauen selbständig, so dass dafür längst nicht mehr von Männerdomänen ausgegangen werden kann (Fortunato/Eggert 2009: 6). Eine große Zahl der Freiberuflerinnen arbeitet allein oder in einer Unternehmensgemeinschaft mit kleiner Personalausstattung. Werden sie schwanger und Mütter, stehen sie vor dem Problem mangelnder Möglichkeiten der Delegation von Arbeit (Knigge 2013: 28).

Frauen drängen vermehrt in Wachstumsmärkte wie z.B. der Bereich „Gesundheit und Soziales“ zeigt (Bundesgründerinnenagentur 2007). Blickt man auf das Handwerk, so machen zwar noch immer weit weniger Frauen als Männer den Meisterbrief, aber der Trend zeigt nach oben. 1991 waren unter den Absolventen der Meisterschulen 11% Frauen. 2006 war nur jeder fünfte Absolvent weiblich (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft 2007: 8).

Die Frauenselbständigkeit weist eine Entwicklung zu professionellen und zeitintensiven Tätigkeiten auf. US-Amerikanische Arbeiten haben gezeigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Abhängigkeit von Branche und Geschäftsbereich unterschiedliche Bedeutung für selbständige Frauen hat. Der Suche nach Vereinbarkeitsmöglichkeiten steht stärker im Vordergrund, wenn Unternehmerinnen in traditionell von Frauen besetzten Wirtschaftszweigen tätig sind. Sie hat weniger Gewicht, wenn das Unternehmen in nicht-traditionellen Feldern angesiedelt ist (Anna et al. 1999; Shelton 2006).

In den letzten zwei Jahrzehnten wird nicht mehr nur von „selbständigen“, sondern zusätzlich von „Neuen selbständigen“ gesprochen. Damit wird ein Erwerbstyp beschrieben, der eigenverantwortlich, mit hohen Fachkenntnissen, Innovationsansprüchen und Kreativität oftmals als Solounternehmer/in und von zu Hause die Arbeit ausübt. Dieser Begriff steht auch für neuartige Tätigkeitsprofile und Geschäftsideen. Die deutliche Zunahme der Gründungen durch die „Neuen selbständigen“ geht auf „moderne Dienstleistungen“ zurück, d.h. auf das Angebot unternehmensorientierter und personennaher Leistungen, darunter Angebote im weiblich dominierten Beratungs-, Gesundheits- und Pflegebereich (Schulze Buschoff 2007: 390f; der Begriff „Neue selbständige“ wurde von Vonderach 1980 geprägt). Durch Gründungen im Kreativbereich hat sich das Spektrum der „Neuen selbständigen“ nochmals erweitert (Biermann et al. 2012: 4ff.).

In der Selbständigkeit gibt es einen deutlichen Trend zum Alleinunternehmertum. 2012 hatte mehr als die Hälfte der Unternehmer/innen (57%) keine Mitarbeitenden, bei den Männern waren es 52% und bei den Frauen 67% (Institut für Mittelstandsforschung 2014c). Soloselbständige als „prinzipiell auf sich allein gestellt“ (siehe dafür *Fachinger* in diesem Band) müssen teilweise einen hohen Arbeitseinsatz erbringen, um ihre Aufträge in Eigenregie zu erfüllen. Zwei

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Drittel der soloselbständigen Männer und ein Drittel der soloselbständigen Frauen arbeiten über 40 Stunden in der Woche. Dies ist im Vergleich zu abhängig Beschäftigten ein hohes Pensum (Leicht 2003: 244). Anders als in der Landwirtschaft gibt es in den anderen Bereichen der Selbständigkeit keine geregelten Vertretungsdienste (Knigge 2013: 29). Auch aus diesem Grund müssen für die nicht abhängige Erwerbstätigkeit Vereinbarkeitsprobleme und unterschiedliche Vereinbarkeitsmuster angenommen werden.

Mit dem Anwachsen der Selbständigkeit (von Frauen) geht allerdings auch eine auffällige Entwicklung zur Erwerbsprekarisierung einher. Fast 30% der Selbständigen verfügten 2010 über ein Nettoeinkommen von bis zu 1.100,- EUR (Fritsch et al. 2012: 10). Neueren Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zufolge hatte rund ein Viertel der Selbständigen, d.h. 1,1 Mio., im Jahr 2012 einen Stundenlohn von unter 8,50 EUR (Plickert 2014). Von der Erwerbsprekarisierung sind Soloselbständige und selbständig erwerbstätigte Frauen besonders betroffen (Bögenhold/Fachinger 2012: 281).

Betrachtet man das Alter selbständiger Frauen, so befindet sich eine nicht unerhebliche Zahl in der Familien(gründungs)phase bzw. der „Rush Hour of Life“ (Klammer 2012). Ein Viertel der selbständigen Frauen (24%) gehörte im Jahr 2010 der Altersklasse der 25- bis 40-Jährigen an. Interessant ist aber auch, dass fast 52% der selbständigen Frauen zwischen 40 und 55 Jahre alt waren (Institut für Mittelstandsforschung 2014d). Der aktuelle ZEW-Gründungsreport bestätigt den Trend der letzten Jahre, wonach Gründungen vermehrt in der Altersgruppe ab 50 Jahre stattfinden, also in der mittleren Lebensphase (2013: 3).

Der Anteil der Unverheirateten unter den Selbständigen hat deutlich zugenommen und zwar von 25% im Jahr 1991 auf 35% im Jahr 2009. Von den Gründer/innen des Jahres 2009 waren 53% ledig. Der Anteil liegt damit weit über dem Bevölkerungsdurchschnitt (Fritsch et al. 2012: 7f.).

Die beschriebenen Entwicklungen in der Frauenselbständigkeit weisen darauf hin, dass das Innehaben eines eigenen Unternehmens für Frauen als Berufsoption an Bedeutung gewonnen hat. Die Frauenselbständigkeit ist zugleich in puncto Qualifikation, Alter, Arbeitsgestaltung und den Bedingungen der privaten Lebenssituation heterogener geworden. Dies dürfte sich – so die These – auch in der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie abbilden.

3 Muster der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie

In den 1970er Jahren hat die Frauen- und Geschlechterforschung eine Diskussion über die gesellschaftliche Akzeptanz weiblicher Biographiemodelle angestoßen, die sich nicht mehr am „Drei-Phasen-Verlauf“ orientieren, sprich: dem Berufseinstieg als (junge) kinderlose Frau, der längeren erwerbslosen Familienphase und

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

dem Wiedereinstieg in eine abhängige Beschäftigung nach mehrjähriger Unterbrechung (Myrdal/Klein 1971). Dieses Modell betrachten viele Frauen als überkommen, weil es mit Karrierenachteilen, Einkommensverlusten und Wiedereinstiegsproblemen verbunden ist. Stattdessen haben Vorstellungen einer ‚Zweigleisigkeit' von Beruf und Familie, über kürzere berufliche Unterbrechungen und eine stärkere Einbeziehung von Vätern in Betreuungsaufgaben an Bedeutung gewonnen (Allmendinger et al. 2013). Auffällig ist aber auch, dass viele sich nur für den Beruf entscheiden und kinderlos bleiben.[8] Haben Frauen Kinder, so realisieren sie eine Doppelorientierung in Deutschland aber noch überwiegend durch die Reduzierung der Berufsarbeitszeit (Klenner/Schmidt 2011). Vereinbarkeitsmodelle, die die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen beinhalten, sind in Deutschland bislang weit weniger verbreitet als z.B. in Schweden oder Frankreich (Ostner/Schmitt 2008). Wie sehen Vereinbarkeitsmuster selbständiger Frauen (und Männer) aus? Welche Unterschiede bestehen in Abhängigkeit von verschiedenen Variablen? Welche analytischen Raster findet man zu diesem Themenkomplex in der Forschung über das Unternehmertum von Frauen? Um diese Fragen derhen sich die weiteren Ausführungen.

3.1 Drei Grundstrategien der „Vereinbarkeit" bei Lois Shelton

Die amerikanische Unternehmensforscherin Lois M. Shelton hat sich mit Zusammenhängen zwischen weiblichem Unternehmertum, Work-Family-Konflikten und dem Wachstum von Unternehmen beschäftigt. Shelton hat dafür Ergebnisse der Forschung über „work-family-conflicts", „determinds of growth" und „gender and (small) business" in einem Literaturbericht zusammengetragen. Daraus hat sie eine Übersicht entwickelt, die für die Selbständigkeit von *drei strategischen Grundtypen* ausgeht, um Konflikte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bewältigen (Übersicht A). Damit identifiziert sie zugleich die – aus ihrer Sicht – erfolgreichste bzw. optimale Strategie.

Bei Strategie 1 „Role Elimination" hat die Selbständigkeit Vorrang, die Frauen haben keine Familie bzw. keine Kinder. Bei Strategie 2 „Role Reduction" haben die Frauen eine kleine Familie oder verschieben den Kinderwunsch. Bei Strategien 3, dem „Role-Sharing", delegieren sie Aufgaben im Unternehmen *und* im privaten Bereich und verfügen für beides auch über die notwendigen Ressour-

8 Kollidieren berufliche und familiale Interessen, entscheiden sich viele Frauen für den Beruf und bleiben kinderlos. Bei den Jahrgängen von 1933 bis 1948 lag der Kinderlosenanteil noch zwischen 11% und 12%. Bei den zwischen 1964 und 1968 Geborenen haben 21% keine Kinder, wobei der Anteil von Jahrgangsgruppe zu Jahrgangsgruppe stetig angewachsen ist (Pötsch 2010: 35). Die Kinderlosigkeit ist unter Frauen unterschiedlich verteilt. Mit steigendem Bildungsstand wächst der Kinderlosenanteil (Pötzsch/Emmerling 2008: 29).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

cen. Shelton kommt zu dem Ergebnis, dass Strategie 3, also das „Role-Sharing", die optimale Strategie darstellt: Wirtschaftlich sind die Frauen, die diese Strategie verfolgen, am erfolgreichsten, und zugleich ist es die Strategie der größten persönlichen Zufriedenheit. Frauen, die das „Role Sharing" betreiben, zeichnen sich durch eine ausgeprägte *Doppel*identifikation aus. Beides, Familie und Beruf, sind für diese Frauen von zentraler Bedeutung (Shelton 2006: 291ff.). Nach Shelton ist das Vereinbarkeitsmanagement der doppelten Delegation eng mit dem Wachstum eines Unternehmens verknüpft. Die wirtschaftlich erfolgreichen und zufriedenen Unternehmerinnen sind in der Lage, Mitarbeitende oder zusätzliches Leitungspersonal zu beschäftigen. Unternehmerisches Wachstum und „Role Sharing" gehen Hand in Hand. Zugleich ist die Entlastung von familiären Aufgaben gewährleistet.

Übersicht A: Drei strategische Grundtypen der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie

1	Role Elimination:	No Family
2	Role Reduction:	Smaller Family, Defer Family
3	Role-Sharing:	Both: Delegate Venture Role, Delegate Family Role

(nach Shelton 2006: 290)

Allerdings enthalten die Ausführungen der amerikanischen Unternehmensforscherin keinen Hinweis auf die Frage, in welcher Branche die Frauen tätig sind, die sie den drei Grundtypen zurechnet. Man erfährt nicht, welche Produkte oder Leistungen ihre Unternehmen anbieten, ob es sich um Unternehmen in klassischen Frauenbereichen oder in neuen Marktbereichen handelt. Auch lassen die Zuwächse bei Gründungen in der mittleren Lebensphase und Ergebnisse zu Doppelkarrierepaaren den Schluss zu, dass die Dreiteilung bei Shelton zu eng gefasst ist. Die mangelnde Berücksichtigung von Kontextbedingungen beeinträchtigt ein differenzierteres Bild über die Vereinbarkeit der Selbständigkeit mit dem privaten Leben. Außerdem stellt auch Shelton keinerlei Fragen nach Vereinbarkeitslösungen, die Männer einschließen (siehe dazu auch Fußnote 5).

Dieser Beitrag greift Sheltons Unterteilung in drei Grundstrategien auf, um Interviews einer qualitativen Studie auszuwerten, die sich auch mit der Frage der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie beschäftigt hat. Während Shelton nach der optimalen Strategie sucht, d.h. einem Zugleich von hohem wirtschaftlichem Wachstum *und* persönlicher Zufriedenheit, richtet sich hier das Interesse auf Entwicklungen hin zu einer größeren Vielzahl von Vereinbarkeitsmustern. Gefragt wird, ob die Heterogenität der hier vorrangig behandelten Frauenselbständigkeit auch mit einer Vielfalt von Erwerbs- und Vereinbarkeitsmustern ein-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

hergeht und welche Merkmale und Bedingungen diese auszeichnen. Um den Aspekt einer gezielten oder gewünschten Wahl von Frauen nicht über zu betonen, wird hier dem Begriff „Muster“ anstelle von „Strategien“ (wie bei Shelton) der Vorzug gegeben.

3.2 Muster der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie – Ergebnisse aus einer qualitativen Studie

In der Studie „Der Erfolg selbständiger Frauen – Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie“ wurden 59 selbständig tätige Frauen und Männer in narrativ angelegten Interviews zu ihrer Gründung und ihrer Selbständigkeit befragt. Die Interviewpartner/innen waren in den Bereichen „Pflege“, „MINT“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und „unternehmensnahe Dienstleistungen“ selbständig. Die Gespräche wurden in Berlin, Hannover und Leipzig durchgeführt. Darin gaben die befragten Frauen und Männer auch zu ihrer privaten Lebenssituation Auskunft. Die Hälfte der Interviewten hatte Kinder. Bei der Auswertung des qualitativen Datenmaterials bildete die von Shelton (2006) konzipierte Übersicht über Vereinbarkeitsstrategien einen groben Orientierungsrahmen. Textpassagen aus den Interviews, die sich um die Arbeit der Selbständigen und um das Thema „Vereinbarkeit“ drehten, ließen aber erkennen, dass diese Einteilung zu wenige Zuordnungsmöglichkeiten enthält. Deswegen wurde eine Erweiterung auf nun fünf (noch vorläufige) „Muster“ vorgenommen. Die im Hinblick auf die „Vereinbarkeit“ interessanten Textpassagen wurden aus ausgewählten Interviews (mit Frauen und Männern mit und ohne Kinder) herausgezogen. Für deren Analyse wurden inhaltanalytische Kategorien gebildet, die aus dem Leitfaden und aus anderen Forschungsarbeiten zur „Vereinbarkeit“ in der Selbständigkeit gewonnen wurden (wie z.B. Arbeit/Arbeitsintensität; Motive; vorherige Berufstätigkeit; private Situation; Work-Family Konflikte; Erfolgsverständnis etc). Die inhaltsanalytischen Kategorien wurden zu den Oberkategorien „Bedingungen/Merkmale“ der Selbständigkeit zusammengefasst (siehe Übersicht B „Muster der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie/Elternschaft“, linke Spalte) und sollen eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen den Mustern herstellen. Unterschieden werden die folgenden sechs „Bedingungen und Merkmale“:

(1) Umsetzung/Arbeitsgestaltung,
(2) Motive für die Selbständigkeit/Erwerbssituation, Push- und Pullfaktoren,
(3) Merkmale des Betriebs/der unternehmerischen Existenz,
(4) private Lebensform,
(5) Work-Family Konflikte/familiale Arbeitsteilung,
(6) Erfolgsverständnis, Ansprüche an die Lebensgestaltung.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Im Anschluss an Übersicht B wird jedes Muster im Hinblick auf die sechs „Bedingungen/Merkmale“ näher erläutert.

Übersicht B über fünf Muster der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie deutet auf eine empirische Bandbreite bzw. auf eine Pluralisierung von Erwerbsverläufen und Vereinbarkeitsformen hin. Das Spektrum schließt Muster ein, für die die „Vereinbarkeit“ unbedeutet ist oder bei denen eine Elternschaft auf einen späteren Zeitpunkt verschoben wird. Während die Muster 1, 2, 4, 5 aus Interviews mit Frauen hervorgegangen sind, basiert das Muster 3 auf Aussagen aus Interviews mit Männern. Es muss aufgrund der geringen Fallzahl offenbleiben, ob es sich hier um eine zufällige Verteilung auf die Muster handelt.

Übersicht B: Muster der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie/ Elternschaft

Muster / Bedingungen, Merkmale	*Muster 1* Vorrang der Selbständigkeit/Aufschieben von Familienplänen	*Muster 2* Gründung/Selbständigkeit, um zu vereinbaren	*Muster 3* Doppelselbständigkeit und egalitäre private Arbeitsteilung	*Muster 4* Dualität und doppelte Delegation	*Muster 5* Selbständigkeit in der mittleren Lebensphase
Umsetzung, Arbeitsgestaltung	Hohe berufliche Arbeitsintensität Zurückstellen des privaten Lebens/der Familienplanung	Nutzen zeitlicher und räumlicher Flexibilität der Selbständigkeit z.T. Teilzeitselbständigkeit	Beide Partner selbständig mit eigenen Unternehmen Nutzen zeitlicher und räumlicher Flexibilität der Selbständigkeit	Hohe doppelte Arbeitsintensität und Delegation von Aufgaben in Familie und Selbständigkeit	Hohe berufliche Arbeitsintensität fortgeschrittene Familienphase
Motive für die Selbständigkeit Erwerbssituation Push- und Pullfaktoren	Ideen umsetzen, eingeschränkte Chancen am Arbeitsmarkt	z.T. befristete abhängige Erwerbsarbeit, eingeschränkte räumliche Mobilität Bedingungen der abhängigen Erwerbsarbeit zu unflexibel Ideen umsetzen	z.T. befristete abhängige Erwerbsarbeit, eingeschränkte räumliche Mobilität Bedingungen der abhängigen Erwerbs-arbeit zu unflexibel Ideen umsetzen	Ideen umsetzen, Füllen von Marktlücke	Wunsch nach Ausstieg aus abhängiger Erwerbsarbeit Ideen umsetzen

→

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Übersicht B: (Fortsetzung)

Muster / Bedingungen, Merkmale	*Muster 1* Vorrang der Selbständigkeit/Aufschieben von Familienplänen	*Muster 2* Gründung/Selbständigkeit, um zu vereinbaren	*Muster 3* Doppelselbständigkeit und egalitäre private Arbeitsteilung	*Muster 4* Dualität und doppelte Delegation	*Muster 5* Selbständigkeit in der mittleren Lebensphase
Merkmale des Betriebs bzw. der unternehmerischen Existenz	Solo-, Kleinselbständigkeit, Vertretungsprobleme, gefährdete Existenz bei Reduzierung der Arbeitszeit; betrifft: Teile der selbständigen Akademiker/innen (z.B. Freie Berufe), der Neuen Selbständigen	Soloselbständigkeit, oft homebased; Teilzeitselbständigkeit bei Frauen, z.T. akademische Selbständigkeit	Solobetriebe, Betriebe mit wenigen Mitarbeitern	Unternehmen mit Beschäftigten Delegation von Arbeit, enge Kooperation mit Mitarbeitern Unternehmen oft in Wachstumsbranchen	Kleine und größere Betriebe
Private Lebensform	In Partnerschaft oder allein lebend, jeweils ohne Kinder	Leben in Partnerschaft Männlicher Part als Haupternährer	Leben in Partnerschaft Hohe Familienorientierung beider Teile	Leben in Partnerschaft Delegation von Familienarbeit an Partner und nach außen	In Partnerschaft oder allein lebend, mit/ohne größere Kinder
Work-Family Konflikte; Familiäre Arbeitsteilung	Work-Family Konflikte gering, nicht vorhanden	Work-Family Konflikte gering; Tendenz zu traditioneller Arbeitsteilung	Work-Family Konflikte gering; Doppelkarriere wird aufrechterhalten; egalitäre private Aufgabenverteilung stärker	hohe Doppelbelastung beim Unternehmensaufbau	Work-Family Konflikte weniger ausgeprägt
Erfolgsverständnis, Ansprüche an die Lebensgestaltung	Positiv für wirtschaftliche Entwicklung; oft ungewollte Rollenreduzierung; Beeinträchtigung der Lebensplanung	Wirtschaftlicher Erfolg gering Mehr Balance zwischen Arbeit und Leben	Wachstum eingeschränkt als auch erfolgreich Balance zwischen Arbeit und Leben	Wirtschaftlich erfolgreiche Strategie Doppelrolle ausdrücklicher Anspruch der Frauen	Wirtschaftlich unterschiedlich erfolgreich Neue Ansprüche an Berufstätigkeit

Übersicht B in Anlehnung an Shelton (2006: 290), erweitert und modifiziert. Ergebnisse der Auswertung einer qualitativen Studie zu Gründungen im Lebenslauf (Projektbeschreibung und methodisches Vorgehen siehe unter 3.2).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Muster 1: Vorrang der Selbständigkeit: Aufschieben von Familienplänen – hohe Arbeitsintensität in (akademischer) Kleinselbständigkeit

Bei diesem Muster fällt die hohe Beanspruchung durch eine Existenzgründung bzw. die Selbständigkeit auf, so dass wenig Raum für die Gestaltung des privaten Lebens bleibt. Dieses Muster wurde aus Interviews mit weiblichen Selbständigen gewonnen. Die Befragten haben (noch) keine Kinder. Die Selbständigkeit dieser Frauen resultiert aus Pull- und Pushmotiven, d.h. sie speist sich aus dem Wunsch, eigene Geschäftsideen umzusetzen und dabei Leistungen und Produkte nach eigenen Kriterien zu gestalten sowie aus eingeschränkten Arbeitsmarktchancen. Die Interviewpartnerinnen verfügen überwiegend über eine akademische Ausbildung und bieten unternehmensnahe Dienstleistungen an. Teilweise zählen sie zu den „Neuen Selbständigen" (Vonderach 1980). Ihre Betriebe sind klein und/oder werden in einer Soloselbständigkeit geführt. Entsprechend gibt es auch keine Möglichkeiten, Arbeit zu delegieren. Dieses Problem wird in der Literatur auch für Frauen in Freien Berufen gesehen (Knigge 2013: 26). Die Erwerbsmotivation der hier interviewten Frauen ist hoch. Work-Family-Konflikte sind nicht sehr stark ausgeprägt oder sind durch die Konzentration auf die Berufsrolle von vornherein ausgeschlossen. Ihr Erfolgsverständnis leitet sich aus der eigenen unternehmerischen Leistung, der Kundenzufriedenheit und dem Erhalt der Erwerbschancen ab. Ihr privater und ihr beruflicher Lebensbereich werden aber oftmals als unausgeglichen empfunden (so auch Shelton für Strategie 1 und 2 in Übersicht A). Die Häufigkeit dieses Musters korreliert wahrscheinlich mit der Zunahme der Zahl hochqualifizierter Frauen unter den Selbständigen. Es dürfte in größeren Städten und Metropolen stärker verbreitet sein. Hier ist die Gründungsdichte (vor allem auch von Hoch- und Fachhochschulabsolvent/in-n/en) höher als in Kleinstädten und ländlichen Regionen (Brixy et al. 2008: 4).

Muster 2: Gründung/Selbständigkeit, um zu vereinbaren: Umsteigen vom anhängigen Erwerb in die Selbständigkeit und Nutzen der zeitlichen und räumlichen Flexibilität der Selbständigkeit

Bei dieser Gruppe der Befragten hat das Vereinbarkeitsmotiv eine entscheidende Rolle für die Gründung einer unternehmerischen Existenz gespielt. Es handelt sich dabei um vorher abhängig beschäftigte Frauen in Paarbeziehungen mit Kindern, während der Mann weiter abhängig erwerbstätig bleibt und wesentlich den Unterhalt der Familie sichert. Auch dieses Muster resultiert aus Interviews mit Frauen. Es zeigen sich auffällige Parallelen zu den Befunden des Mannheimer Forscherteams wie unter 2.1 beschrieben (*Leicht et al.* in diesem Band). Die Frau hält ihre berufliche Tätigkeit durch eine Existenzgründung aufrecht.[9] Als

9 Für die umgekehrte Konstellation, d.h. die Frau ist abhängig erwerbstätig und ernährt im Wesentlichen die Familie, der Mann wählt die Kleinselbständigkeit als Solounternehmer

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ausschlaggebend für die Wahl der Selbständigkeit werden zeitlich und räumlich rigide Arbeitsbedingungen im abhängigen Erwerb genannt, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwerten bzw. ausschlossen. Pull- und Push-motive d.h. die Verwirklichung von Geschäftsideen und der Erhalt der Erwerbstätigkeit wurden auch hier als Gründungsmotive genannt. Die Unternehmen sind klein und werden von den Frauen allein und oft in Teilzeit geführt. Angesiedelt sind sie im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (z.B. Unternehmensberatung oder Berufscoaching). Work-Family-Konflikte werden durch die Selbständigkeit der Frauen, die zum Teil eine Teilzeitselbständigkeit ist, reduziert. Tendenzen zur Verfestigung der traditionellen Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern werden von den interviewten Frauen genannt. Die Balance zwischen Berufsarbeit und Privatleben bildet für die Interviewten ein wichtiges Kriterium für eine gelungene Biographie.

Den Umstieg von der abhängigen in die selbständige Beschäftigung nehmen der Mannheimer Studie (*Leicht et al.* in diesem Band) zufolge eher Frauen als Männer vor. Dieser Umstieg spricht für die These, dass sich die Berufsvorstellungen von Frauen hin zu kontinuierlichen Erwerbsbiographien verändert haben und die Selbständigkeit ein Instrument dazu bildet.

Muster 3: Doppelselbständigkeit mit dem Anspruch zu egalitärer privater Arbeitsteilung – auf Seiten des Mannes

Unter den Befragten befinden sich Männer, die, wie ihre (nicht interviewten) Partnerinnen, ein eigenes Unternehmen haben. Diese männlichen Selbständigen formulierten im Gespräch den Anspruch einer möglichst egalitären Aufteilung der Hausarbeit und der Betreuungsaufgaben zwischen ihren Partnerinnen und sich. Auffällig sind ihre relativ stark ausgeprägte Familienorientierung und ein Erfolgsverständnis, das sich nicht nur auf den Beruf, sondern ausdrücklich auch auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie bezieht. Die Interviewpartner sind in der MINT-Branche tätig. Es handelt sich um Ein-Personen-Betriebe oder um Betriebe mit wenigen Mitarbeitern. Einfluss auf die Gründungsentscheidungen hat auch hier die vorherige Situation als Arbeitnehmer genommen, d.h. die Kollision zwischen privater Lebenssituation als Eltern und zeitlich sowie auch räumlich rigiden Bedingungen des Arbeitens in der abhängigen Beschäftigung. Es handelt sich um ein bislang wenig beachtetes Erwerbs- und Ver-

siehe bei Biermann et al. (2013). Darin werden Ergebnisse aus der qualitativen Studie „Bloß keine Schulden? – Geschlechterdifferenzen in der Gründungsfinanzierung“ vorgestellt (finanziert durch das Institut für angewandte Forschung Berlin von 7/2010 bis 12/2011). Im Unterschied zu dem in Muster 2 beschriebenen weiblichen Gründungsmotiv der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ging die Gründung der Männer auf einen gegenüber ihren Partnerinnen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt zurück. Das vorrangige Gründungsmotiv war nicht die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

einbarkeitsmodell. Muster 3 verweist auf ein Lebensmodell jenseits der Aufteilung von weiblicher Teilzeit- und männlicher Vollzeiterwerbstätigkeit. Hier deuten sich Ansprüche an eine Lebensgestaltung an, die beiden Geschlechtern eine doppelte Identifikation, nämlich mit der Berufstätigkeit und mit der Familienrolle zugestehen, und in denen ein verändertes männliches Unternehmerbild zum Ausdruck kommt. Es handelt sich um ein egalitäres Erwerbs- und Vereinbarkeitsmodell, das wenig verbreitet sein dürfte und bislang auch wenig beachtet wird.

Muster 4: Dualität und doppelte Delegation

Die von Shelton ins Zentrum gestellte Strategie des „Role-Sharing“ (Strategie 3) bildet ein Muster, auf das auch die hier vorgestellte qualitative Studie in Interviews mit weiblichen Selbständigen gestoßen ist. Die befragten Unternehmerinnen weisen eine ausgesprochen starke duale Orientierung auf, d.h. sie wollen ein Unternehmen aufbauen bzw. selbständig und zugleich Mütter sein. Dies gelingt aufgrund ihres intensiven Einsatzes im Unternehmen *und* in der Familie. Um beides dauerhaft meistern zu können, werden Aufgaben in *beiden* Bereichen an andere delegiert. Die befragten Frauen haben Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Gesundheitsversorgung gegründet und schließen vor allem „Marktlücken“ (z.B. „Pflegeangebote“ für ein spezielles Klientel). Der „Pullfaktor“ ist auffällig. Sie verfolgen ausdrücklich das Ziel, besondere unternehmerische Ideen umzusetzen.

Die duale Strategie, d.h. sich im Beruf und in der Familie gleichermaßen zu engagieren, basiert auf einem Zusammenspiel von unternehmerischem Wachstum, Personalaufstockung und der Delegation von Aufgaben im Rahmen eines gut funktionierenden Arbeitsteams im Unternehmen. Delegation und Wachstum(smöglichkeiten) sind ‚zwei Seiten einer Medaille’, so wie es auch bei Shelton gezeigt wird. Aber auch die Familienaufgaben werden mit dem Partner geteilt und an unterstützende Einrichtungen delegiert. Es handelt sich um Unternehmen mit einer größeren Zahl von Mitarbeitern und einer wirtschaftlich Erfolgsbilanz. Wirtschaftlich bestehen Parallelen zum Bild des erfolgreichen männlichen Unternehmertums, gleichwohl werden neuartige Formen der Arbeitsteilung, sowohl in der Familie als auch im Unternehmen, praktiziert.

Muster 5: Selbständigkeit in der mittleren Lebensphase – Umstieg von der abhängigen in die selbständige Erwerbstätigkeit

Die Gründungen von Interviewpartnerinnen mit Kindern im fortgeschrittenen Alter (zwölf Jahre und älter) gehen auf den Wunsch nach beruflicher Veränderung zurück. Es handelt sich nicht um Wiedereinsteigerinnen nach längerer Familienpause, sondern um Umsteigerinnen von der abhängigen in die selbstän-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

dige Erwerbstätigkeit. Die Frauen begründen den Umstieg damit, eigene Ideen und eigene Ansprüche an Arbeit umzusetzen. Das Bild dieser unternehmerischen Existenzen ist disparat. Die Betriebe haben Mitarbeiter oder dienen als Solounternehmen dem Erhalt der eigenen Erwerbschancen. Der wirtschaftliche Erfolg der ‚späten' Gründerinnen ist ebenfalls unterschiedlich. Die Gründungen erfolgten z.B. in der Pflegebranche. Die Arbeitsintensität ist groß, Work-Family-Konflikte sind wenig ausgeprägt aufgrund des fortgeschrittenen Alters der Kinder. Die „Vereinbarkeit" fiel hier in die Phase der abhängigen Beschäftigung und bildete kein Gründungsmotiv. Man stößt hier auf ein Potential von Gründerinnen, das Berufserfahrungen mitbringt und unternehmerische Initiative.

4 Ausblick

Die hier primär untersuchte Frauenselbständigkeit ist vielfältiger geworden, was sich auch in unterschiedlichen Mustern des Vereinbarens von selbständiger Existenz und Familiearbeit niederschlägt. Die identifizierten Muster deuten zugleich darauf hin, dass der Anspruch von Frauen auf eine gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung auch in der nicht abhängigen Erwerbstätigkeit zum Ausdruck kommt.

Die nicht abhängige Erwerbsarbeit kann die private Lebensführung stark einschränken wie in Muster 1 gezeigt wurde. Dies trifft nicht nur, wie allgemein angenommen wird, auf Selbständige mit größeren Betrieben zu, sondern auch auf Selbständige mit Kleinstbetrieben, wie sie viele (weibliche) Soloselbständige besitzen. Die Soloselbständigen bilden mittlerweile die größte Gruppe unter den Selbständigen, viele von ihnen leben in prekären Erwerbsverhältnissen. Die Interviews deuten darauf hin, dass gerade bei den Soloselbständigen Vereinbarkeitsprobleme auftreten. Hier dürfte es eine größere Anzahl von Biographien geben, die den beruflichen und den privaten Lebensbereich nur unzureichend verschränken können. Insbesondere für Teile der Kleinselbständigkeit stellen sich deshalb auch Fragen nach der „Work-Life-Balance", die bislang primär nur in Verbindung mit der abhängigen Beschäftigung aufgeworfen werden.

Die Selbständigkeit kann mit Bedingungen verbunden sein, die die „Vereinbarkeit" erleichtern. Dabei sind es vor allem Frauen, die mit einer Existenzgründung nach einer Erwerbsalternative zur Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen suchen (Muster 2). Die Forschung liefert noch keine eindeutigen Aussagen zu der Frage, inwieweit es sich dabei um Vollzeit- oder um Zuerwerbs- bzw. Teilzeitselbständigkeiten handelt. Ergebnisse zur Verteilung von Frauen auf diese beiden Erwerbsformen legen die Überlegung nahe, dass eine bessere Vereinbarkeit dann gegeben ist, wenn Frauen den zeitlichen Aufwand für ihre Unternehmenstätigkeit beschränken. Teilzeitexistenzen finden in der Gründungsforschung bislang wenig Aufmerksamkeit. Deshalb ist auch kaum bekannt, ob sie eine Er-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

werbsphase darstellen, die zur Vollzeitselbständigkeit oder zur Rückkehr in den abhängigen Erwerb führen kann, in welchen Branchen sie bevorzugt vorkommen, und ob oder wie sie Brücken- und Qualifizierungsfunktionen innerhalb weiblicher Erwerbsbiographien übernehmen. Hierbei handelt sich um ein noch immer wenig bearbeitetes Forschungsgebiet.

Eine Selbständigkeit beider Partner (Muster 3) eröffnet Chancen, die Verantwortung für Haushalt und Kinder gleichmäßiger zu verteilen. Auch Muster 3 zeigt, dass mit der Gründung eines Unternehmens nach Wegen gesucht wird, eine doppelte Erwerbstätigkeit aufrechtzuerhalten. Studien zur „Arbeit der Selbständigen“[10] sollten mit analytischen Konzepten ansetzen, die Gründungsverläufe auch im Hinblick auf Wechselwirkungen zwischen der Arbeit in der Familie und im Unternehmen betrachten.

Selbständige Frauen mit Familienverantwortung und eigenen Betrieben in Wachstumsphasen haben für sich das Arbeitsmodell der „doppelten Delegation“ entwickelt (Muster 4). Es könnte sich um ein Modell der Arbeitsteilung handeln, das sich betrieblich auf veränderte Führungskonzepte wie z.B. eine stärker geteilte Führung stützt und von ähnlichen Erfahrungshintergründen der Beteiligten profitiert. Möglicherweise ist es kein Zufall, dass die Interviewpartnerinnen, die in der hier vorgestellten qualitativen Studie ein Arbeitsmodell der „doppelten Delegation“ verfolgen, in ihren Pflegedienstunternehmen vor allem mit Frauen bzw. Müttern zusammenarbeiten. Für die Selbständigkeit als moderner Arbeitsform wirft dies auch Fragen nach Führungsstilen und Kooperationsweisen auf, die eine familiäre Zuständigkeit besser integrieren. Solche Zusammenhänge sind noch weitgehend unbeleuchtet.

Die Gründung, die erst in der mittleren Lebensphase vorgenommen wird, hat für beide Geschlechter an Bedeutung gewonnen, wie sich an statistischen Daten ablesen lässt. Die Vorstellungen über die mittlere Lebensphase oder das mittlere Lebensalter befinden sich gesellschaftlich im Wandel. Berufsverläufe werden auch im fortgeschrittenen Alter noch verändert. Gründungen in der mittleren Lebensphase (Muster 5), in der sich das Vereinbarkeitsthema anders darstellt als in der „Rush Hour“ des Lebens, können auch deshalb nicht mehr als sogenanntes „Nischenthema“ behandeln werden.

Die Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie bildet ein Forschungsfeld mit Anschlussstellen zu Fragen weiblicher und männlicher Berufsverläufe, zur Berufs- und Branchenwahl, zu veränderten Rollenbilder der Geschlechter auch innerhalb der Familie. Das spricht dafür, diesem Forschungsfeld neben Vereinbarkeitsfragen in der abhängigen Erwerbstätigkeit zukünftig einen höheren Stellenwert einzuräumen.

10 So heißt ein im Jahr 2013 gegründete Arbeitskreis innerhalb der Sektion „Arbeits- und Industriesoziologie“ der in der „Deutschen Gesellschaft für Soziologie“.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Literatur

Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia/Fliegner, Florian (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper No. P 2013-002 (Internet: http://econpapers.repec.org/paper/zbwwzbpre/p2013002.htm; zuletzt aufgesucht am 3.1.2014)

Anna, Alexandra L./Chandler, Gaylen N./Jansen, Erik/Mero, Neal P. (1999): Women Business Owners in Traditional and Non-Traditional Industries. In: Journal of Business Venturing, Vol. 15/No. 3, S. 279–303

Assig, Dorothea/Gather, Claudia/Hübner, Sabine (1985): Voraussetzungen, Schwierigkeiten und Barrieren bei Existenzgründungen von Frauen. Untersuchungsbericht für den Senator für Wirtschaft und Arbeit. Berlin

Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011): Karriere, Kinder, Krisen: Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Wiesbaden, S. 105–150

Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe (2004): Jenseits des „Normalunternehmers". Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 50/Heft 3, S. 312–343

Biermann, Ingrid/Gather, Claudia/Taube, Jana (2012): Selbständigkeit und urbane Solidarität: Genossenschaften und Co-Working Spaces als Beispiele. Reader der Parlamentarischen Linken in der SPD-Bundesfraktion. Berlin

Biermann, Ingrid/Gather, Claudia/Schürmann, Lena/Ulbricht, Susan/Zipprian, Heinz (2013): Prekäre männliche Selbständigkeit und Geschlechterverhältnisse. In: Ebbers, Ilona/Rastetter, Daniela/Halbfas, Brigitte: Gender und ökonomischer Wandel. Marburg, S. 75–100

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012): Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 61/Heft 11–12, S. 277–287

Brixy, Udo/Sternberg, Rolf/Stüber, Heiko (2008): An manchen Orten fällt das Gründen leichter. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.), IAB-Kurzbericht, Nr. 10, S. 1–8

Buddensiek, Marit/Piorkowsky, Michael B. (2013): Selbstständige in Deutschland 1992 bis 2011 (Internet: www.huk.uni-bonn.de/aktuelles/s-monitor-2011-1; zuletzt aufgesucht am 3.1.2014)

Bundesgründerinnenagentur (bga) (Hg.) (2007): Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt „Gesundheit und Soziales", Nr. 13. Stuttgart

Dangel, Caroline (2007): Selbständige Frauen in Europa und das Vereinbarkeitsdilemma. In: Bührmann, Andrea D./Hansen, Katrin/Schmeink, Martina/Schöttelndreier, Aira (Hg.): Entrepreneurial Diversity – Unternehmerinnen zwischen Businessplan und Bricolage. Hamburg, S. 33–56

Erster Gleichstellungsbericht des BMFSFJ (Hg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Deutscher Bundestag, Drucksache 17/6240

Fortunato Alexander/Eggert, Kerstin (2009): Die Freien Berufe in Deutschland im Zahlenbild. Institut für Freie Berufe (IFB) Nürnberg (Hg.), Reihe „Information", H. 7

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Fritsch, Michael/Kritikos, Alexander/Rusakova, Alina (2012): Selbständigkeit in Deutschland: Der Trend zeigt seit langem nach oben, DIW Wochenbericht Nr. 4/2012 vom 25.1. 2012

Fuchs, Barbara (2011): Theoretische Begründungen und praktische Ansätze zur Ausschöpfung des Gründungspotenzials von Frauen. In: Brockmann, Heiner (Hg.): Gründungsförderung in Theorie und Praxis, KfW-Research, Mai, S. 165–184

Furdas, Marina/Kohn, Karsten (2010): What's the Difference?! Gender, Personality, and the Propensity to Start a Business. IZA Discussion Paper Nr. 4778. Mannheim

Gerlach, Irene/Damhus, Christian (2010): Berufliche Selbständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster, Arbeitspapier Nr. 6 (Internet: www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/2010/arbeitspapier_ffp_2010_6.pdf; zuletzt aufgesucht am 3.1.2014)

Gottschalk, Sandra/Niefert, Michaela (2011): Warum erzielen Unternehmensgründungen von Frauen eine schlechtere Performance? In: ZEW-Gründungsreport, Jg. 11/Nr. 1, S. 3–4

Heller Clain, Suzanne (2000): Gender Differences in Full-Time Self-Employment. In: Journal of Economics and Business, Vol. 52/No. 1, S. 499–513

Hughes, Karen D./Jennings, Jennifer E./Brush, Candida/Carter, Sara/Welter, Friederike (2012): Expending Women's Entrepreneurship Research in New Directions. In: Entrepreneurship in Theory and Practice, Vol. 36/No. 3, S. 429–442

Hundley, Greg (2001): Why Women Earn Less Than Men in Self-Employment. In: Journal of Labor Research, Vol. 22/No. 4, S. 817–829

Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2007): Das schwache Geschlecht wird stärker, Köln, Nr. 28 (Internet: www.iwkoeln.de/de/infodienste/iwd/archiv/beitrag/66184; zuletzt aufgesucht am 5.2.2014)

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2014a): Selbstständige in Deutschland lt. Mikrozensus (Entwicklung und Gesamtzahl) (Internet: www.ifm-bonn.org/statistiken/selbststaendige freie-berufe/; zuletzt aufgesucht am 5.2.2014)

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2014b): Selbssttändige nach allgemeinem Schul- und Berufsabschluss, lt. Mikrozensus (Internet: www.ifm-bonn.org/fileadmin/data; zuletzt aufgesucht am 7.1.2014)

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2014c): Selbstständige mit und ohne Beschäftigte lt. Mikrozensus (Internet: www.ifm-bonn.org/fileadmin/data; zuletzt aufgesucht am 7.1. 2014)

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2014d): Selbstständige nach Altersklassen lt. Mikrozensus (Internet: www.ifm-bonn.org/fileadmin/data; zuletzt aufgesucht am 7.1.2014)

Kelleter, Kai (2009): Selbständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden, H. 12, S. 1204–1217

Klammer, Ute (2012): Rush Hour of Life – Die Ressource Zeit im Lebensverlauf aus Gender- und Familienperspektive: In: Knecht, Alban/Schubert, Franz-Christian (Hg.): Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Aktivierung – Förderung – Zuteilung. Stuttgart, S. 132–145

Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2011): Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen. In: Klammer, Ute/Mutz, Markus (Hg.): Neue Wege – Gleiche Chancen, Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden, S. 253–306

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Knigge, Kirsten (2013): Mutterschaftsleistungen für Selbständige: Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU. In: Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR), Jg. 12/ Heft 1, S. 24–30

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hg.) (2008): Work-Life-Balance: Stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf-, Privat- und Familienleben. In: KOM (2008), 635 endg.

König, Stefanie/Cesinger, Beate/Langhauser, Marc/Leicht, René (2012a): „Erfolg ist, wenn beide Karriere machen", Ergebnisse aus dem Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzepte erfolgreicher Gründerinnen", Teil I: Über Karriereerfolg im Partnerschaftskontext (Internet: www.dcc-selbstaendig. de/publikationen.php; zuletzt aufgesucht am 10.1.2014)

König, Stefanie/Cesinger, Beate/Langhauser, M./Leicht, R. (2012b): „Vereinbarkeit bedeutet, seine eigene Karriere mit der Karriere des Partners abzustimmen und noch Zeit für die Familie zu haben", Ergebnisse aus dem Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzepte erfolgreicher Gründerinnen", Teil II: Über Vereinbarkeit in Karrierekontext (Internet: www.dcc-selbstaendig.de/ publikationen. php; zuletzt aufgesucht am 10.1.2014)

Kohn, Karsten/Wewel, Sven (2011): Fokus Innovation – Gründungen in der Kreativwirtschaft. In: KfW Research – Standpunkt, Nr. 10 (Internet: www.kfw.de/kfw/de/I/II/Download_Center/Fachthemen/Research/PDF-Dokumente_Standpunkt/Standpunkt_Nr.10_LF. pdf; zuletzt aufgesucht am 18.2.2014)

Langhauser, Marc (2011): Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Eine Analyse mit dem Mikrozensus, Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, Discussion Paper Nr. 01/2011

Lauxen-Ulbrich, Maria/Leicht, R./Fehrenbach, Silke (2004): Flexibel zwischen Familie und Beruf? Zur Lebens- und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen. In: Leicht, René/Welter, Friederike (Hg.): Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Karlsruhe, S. 138–169

Leicht, René (2003): Profil und Arbeitsgestaltung soloselbständiger Frauen und Männer. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Berlin, S. 231–259

Lohmann, Henning (2004): Berufliche Selbständigkeit von Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit? In: Schmid, Günther/Gangl, Markus/Kupka, Peter (Hg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 286. Nürnberg, S. 205–226

Lohmann, Henning/Luber, Silvia (2000): Geschlechterunterschiede in der Struktur und den Determinanten beruflicher Selbständigkeit. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik und dem Vereinigten Königreich. Beiträge zur 2. Mikrozensus-Nutzerkonferenz: „Forschen mit dem Mikrozensus. Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt" am 12. und 13. Oktober 2000 in Mannheim. Mannheim

McManus, Patricia A. (2001): Pathways into Self-Employment in the United States and Germany. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70/Heft 1, S. 24–40

Myrdal, Alma/Klein, Viola (1971): Die Doppelrolle der Frau in Beruf und Familie (3. überarb. Aufl.). Berlin

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Ostner, Ilona/Schmitt, Christopf (2008): Introduction. In: Ostner, Ilona/Schmitt, Christoph (eds.): Family Policies in the Context of Family Change. The Nordic Countries in Comparative Perspective. Wiesbaden, S. 9–36

Plickert, Philip (2014): Jeder vierte Selbständige verdient kümmerlich. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 5.1.2014

Pötsch, Olga (2010): Annahmen zur Geburtenentwicklung in der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik, H. 1. Wiesbaden, S. 29–40

Pötzsch, Olga/Emmerling, Dieter (2008): Geburten und Kinderlosigkeit in Deutschland, Bericht über die Sondererhebung 2006 „Geburten in Deutschland", hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden

Rumpf, Maria/Müller, Jutta (2004): Gründen Frauen anders? In: Fröse, Marlies W./Rumpf, Maria (Hg.): Women in Management. Königstein, S. 13–42

Schulze Buschoff, Karin (2007): „Neue Selbstständige" und soziale Sicherheit – ein europäischer Vergleich. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, S. 387–393

Shelton, Lois M. (2006): Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface. In: Journal of Small Business Management, Vol. 44/No. 2, S. 285–297

Strohmeyer, Robert (2004): Berufliche Ausbildung und Gründungsaktivitäten im Geschlechtervergleich. In: Leicht, René/Welter, Friederike (Hg.): Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Karlsruhe, S. 97–118

Vonderach, Gerd (1980): Die Neuen Selbstständigen: 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 13, S. 161–174

Walker, Elizabeth/Wang, Calvin/Redmond, Janice (2008): Women and Work-Life Balance: is Home-Based Business Ownership the Solution? In: Equal Opportunities International, Vol. 27/No. 3, S. 258–275

ZEW-Gründungsreport (2013): Unternehmensgründungen in Deutschland. Weiterer Einbruch der Gründungstätigkeit (Daniel Höwer), Jg. 13/Nr. 1, S. 1–4

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Karriere zu zweit – Haushalt allein?

Selbständige Frauen in Beruf und Partnerschaft

René Leicht, Beate Cesinger, Stefanie König, Marc Langhauser

1 Einleitung und Forschungsfragen

Frauen sind heute hervorragend ausgebildet, ihre Erwerbsquote steigt, aber ihre Karrierechancen haben sich kaum verbessert, da sie ihre Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen nicht adäquat ausschöpfen können (Allmendinger et al. 2008; SVK 2011; Wanger 2011). Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen von Frauen verharrt weit hinter dem von Männern, wenngleich sich eine größer werdende Zahl von Männern eher eine Reduzierung der Arbeitszeiten und zudem auch ebenbürtige Partnerinnen wünscht (Beckmann 2002; Allmendinger/Haarbrücker 2013). Doch der Anspruch auf „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" bedeutet in Deutschland in der Regel, dass Frauen in Teilzeit arbeiten und unter anderem auch deshalb auf eine eigene Karriere verzichten müssen (SVK 2011). Gesucht sind daher Lebensmodelle, in denen sich beide Partner erfolgreich und in selbst bestimmtem Umfang in ihrem Beruf einbringen können und diesen dennoch in Einklang mit Lebensqualität, Familie und Partnerschaft bekommen. Wie realitätsnah sind solche Modelle und in welchen Erwerbskonstellationen lassen sich sogenannte „Doppelkarrieren" am besten umsetzen? Mit diesem Beitrag werden einige zentrale Ergebnisse des Projekts „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzept erfolgreicher Gründerinnen"[1] vorgestellt. Hier wurde unter anderem der Frage nachgegangen, inwieweit Partner getrennt oder gemeinsam jeweils eine eigene Karriere realisieren können, wenn die Frau oder beide Partner sich für eine unternehmerische Karriere entscheiden und dadurch ihren Spielraum zur Gestaltung von Arbeit und Leben erhöhen. In diesem Zusammenhang interessiert auch, wie Doppelkarrierepaare ihr Leben jenseits der beruflichen Sphäre gestalten bzw. wie die haushaltsbezogenen Aufgaben zwischen Frauen und Männer verteilt sind.

---

1 Ein Verbundprojekt des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim in Kooperation mit dem Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und durch den Europäischen Sozialfonds.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

2 Beruf, Karriere und Familie im Kontext geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung

Frauen sind im Vergleich zu Männern in den Gestaltungsmöglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung noch immer deutlich eingeschränkt (Gerhard 2008). Insbesondere die ungleiche Arbeitsteilung der Geschlechter hat weit reichende Folgen für die Lebensverläufe, die soziale Absicherung und für die Möglichkeiten der beruflichen Selbstverwirklichung von Frauen. Sie partizipieren weniger am Berufsleben und leisten in weit höherem Maße unbezahlte (Familien-)Arbeit. Diesbezüglich verändern auch die gestiegenen Erwerbsquoten von Frauen wenig. Deren Arbeitsvolumen hat sich im Zeitverlauf nur unwesentlich erhöht, obwohl ein erheblicher Teil eine Ausweitung der persönlichen Arbeitszeiten wünscht (Wanger 2011; Holly/Mohnen 2012). In einem Forschungsüberblick resümieren Althammer, Kühn und Sommer (2013: 58):

> „Würden die tatsächlichen Arbeitszeiten den individuellen Präferenzen angepasst, so würde sich auch die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke verringern; tatsächlich ist jedoch festzustellen, dass sich der Unterschied in den geleisteten Arbeitszeiten insbesondere in den letzten Jahren wieder vergrößert."

So bedeutet der Anspruch auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland, dass Frauen familienbedingt verstärkt in Teilzeit arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit wird „um die Familie herum" (Abraham 2006: 64) organisiert, was zudem dazu führt, dass Frauen zumeist auf eine eigene Karriere verzichten. Daher ist das Muster „Der Mann macht Karriere, die Frau bleibt zu Hause oder verdient hinzu" nach wie vor verbreitet. Letztlich lässt sich statt eines Trends zur Doppelversorgerfamilie eher eine Modernisierung des männlichen Versorgermodells erkennen (z.B. Allmendinger et al. 2008).

2.1 Enttraditionalisierung der Arbeitsteilung: Eine Frage der Ressourcen?

Partiell ist ein neuer Bewusstseinszustand zu beobachten, der auf eine Modernisierung der Geschlechterverhältnisse hoffen lässt. Zumindest junge Frauen demonstrieren in ihrer Lebensführung eine wachsende Unabhängigkeit (Gerhard 2008). Einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung zufolge befürworten nur noch 6% der unter 34jährigen Frauen das traditionelle Modell des männlichen Alleinernährers. Auch jüngere Männer äußern immerhin mehrheitlich die Sicht, dass beide Partner für Erwerbseinkommen und Familie gleichermaßen zuständig seien (Allmendinger/Haarbrücker 2013). Es dürfte jedoch nicht so sehr am Alter der Befragten als vielmehr generell an der Diskrepanz zwischen Bewusstsein und tatsächlichem Verhalten liegen, dass sich diese Werte in der bei Paarhaushalten beobachteten Arbeitsteilung kaum wiederfinden.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Es ist vielfach empirisch belegt, dass Hausarbeit und Familienverantwortung noch immer äußerst ungleich zu Lasten der Frauen verteilt sind (z.B. Haberkern 2007), wenngleich es hier im Zeitverlauf leichte Annäherungen gab (Gwozdz 2008).

Strittig ist hingegen eher die Frage, welche Faktoren die Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung dauerhaft hervorrufen oder zumindest begünstigen. Ökonomische Theorien führen die Ungleichverteilung der Hausarbeit im Wesentlichen auf die Humankapitalausstattung und das Einkommen zurück und suggerieren, dass verbesserte Ressourcenverhältnisse auf Seiten der Frauen letztlich ihre Verhandlungspositionen zur Abwehr von Rollenzuschreibungen stärken und somit eine Enttraditionalisierung der innerfamilialen Arbeitsteilung induzieren müsse. Grob betrachtet unterscheiden sich die Linien ökonomischer Erklärungsversuche hinsichtlich der Frage, ob die Partner durch die Spezialisierung auf einen Lebensbereich (Erwerbsarbeit versus Familie) einen gemeinsamen maximalen Nutzen erzielen möchten (Becker 1995) oder ob die Arbeitsteilung eher das Ergebnis individueller Nutzenmaximierung bzw. unterschiedlicher Macht- und Verhandlungspositionen ist (Lundberg/Pollack 1996).

Demgegenüber betonen soziologische Erklärungsversuche die Wirkung von sozialen Normen und damit die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht (z.B. Coltrane 2000). Dies schließt nicht aus, dass die Aufgabenverteilung zunächst entlang von ökonomischen Kalkülen, etwa auf Basis von Zeitbudget- und Einkommensunterschieden, erfolgt. Allerdings werden diese Mechanismen offenbar überall dort durch Rollenerwartungen überlagert bzw. korrigiert, wo die noch immer wirksame Identität der Geschlechter, d.h. die Norm des männlichen Familienernährers bzw. die der Frau als Mutter und Hausfrau, verletzt zu werden droht. Grunow et al. (2007) zufolge finden sich daher keine empirischen Belege für eine Enttraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse: Verdienen Frauen mehr als Männer, werden sie versuchen, die Geschlechtsidentität durch die Übernahme von mehr Hausarbeit wieder herzustellen (vgl. hierzu auch Haberkern 2007).

2.2 Geschlechterarrangements in Doppelkarrieren

Die dargestellten Mechanismen erzeugen also wenig Hoffnung, dass sich die eingeschliffenen Verhaltensmuster allein durch die stärkere Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt oder durch einen Ressourcenzugewinn aus der Erwerbsarbeit verändern lassen. Dies lenkt den Blick auf die Frage, welche weiteren Perspektiven sich Frauen bieten, um zum einen die Doppelbelastung durch Arbeit und Familie zu reduzieren und zum anderen eine eigene Karriere zu realisieren. Es scheint inzwischen unbestritten, dass zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Vielzahl an Hebeln bewegt werden muss, die von öffent-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

lichen Kinderbetreuungsangeboten bis hin zu Veränderungen in den Rollenbildern reichen. Und die Karrierechancen von Frauen lassen sich nur durch eine Chancengleichheit am Arbeitsmarkt verbessern sowie durch neue Arrangements in den Beziehungen zwischen Frau und Mann. Dies erfordert veränderte Partnerschaftsformen, weshalb sich die Geschlechterforschung seit längerem mit sogenannten „Doppelkarrieren" befasst. Ein solches Lebensmodell geht auf die Pioniere der Doppelkarriereforschung, Rapoport und Rapoport (1971) zurück, die in einem Doppelkarrierepaar zwei Personen sehen, die beide eine eigene berufliche Karriere verfolgen und gleichzeitig zusammen ein Familienleben führen möchten. Dies bedeutet, dass sich beide Partner – auch im Unterschied zum „Doppel-Verdiener-Modell" – voll und zugleich erfolgreich in ihrem Beruf einbringen können und diesen dennoch in Einklang mit Familie, Lebensqualität und Partnerschaft bekommen.

Allerdings werden in der Literatur über „Doppelkarrierepaare" einige Schwierigkeiten ersichtlich, ein gemeinsames Verständnis von „Karriere" zu finden. In jüngerer Zeit wird hierunter weniger ein linearer beruflicher Aufstieg sondern häufiger ein Prozess verstanden. So gesehen liegt einer Karriere „eine sequentielle Abfolge von beruflichen Positionen bzw. Arbeitsplätzen" zugrunde, „die ein Arbeitnehmer im Laufe seines Lebens einnimmt" (Göpfert 2000: 183). Immer wiederkehrende Elemente, die Doppelkarrierepaaren bzw. Personen zugeschrieben werden, sind: Eine Orientierung an Karriere, auch wenn noch keine realisiert werden konnte (Domsch/Ostermann 2002), ein hohes Maß an beruflichem Engagement (Wimbauer et al. 2008; Behnke/Meuser 2003; Rapoport/Rapoport 1971), eine hohe Bildung (Wimbauer et al. 2008), eine professionelle Tätigkeit (Rusconi/Solga 2008) und eine berufliche Tätigkeit mit Aufstiegs- oder Entwicklungsmöglichkeiten (Rapoport/Rapoport 1969). Allerdings wird eine zentrale Komponente von Doppelkarrierepaaren, nämlich die gemeinsame Lebensperspektive in der Partnerschaft, in den meisten Definitionen nicht explizit erläutert. Unbestritten ist jedoch, dass die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von privater und beruflicher Sphäre, ein zentrales Thema bei der Realisierung einer Doppelkarriere ist. Behnke und Meuser (2003: 191) sehen im Doppelkarrierepaar gewissermaßen eine prototypische Form einer enttraditionalisierten Lebensweise,

> „welche von den Partnern ein hohes Maß an Kreativität in ihrem Bemühen verlangt, ein tragfähiges Arrangement zu finden, mit dem sie die Entgrenzung von Beruf und Familie in einer Art managen können, dass weder die berufliche Karriere noch die Familie darunter leidet."

Insofern stellt sich die Frage, wie realitätsnah ein solches Modell ist und unter welchen Bedingungen bzw. in welchen Erwerbskonstellationen es am besten umgesetzt werden kann. Bislang hat die Forschung eher auf Paare fokussiert, die

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sich in einer abhängigen Beschäftigung (und dabei vorwiegend im Wissenschaftsbereich) befinden.

3 Doppelkarriere durch berufliche Selbständigkeit?

Meist ist die Berufstätigkeit bei Doppelkarrierepaaren nicht nur ein Job, sondern wird von beiden Partnern als Quelle persönlicher Erfüllung gesehen. Streben Paare darüber hinaus noch nach einem beidseitig erfüllten Privat- bzw. Familienleben, so sind berufliche Autonomie, hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung und damit verbunden auch größere Entscheidungs-, Verhandlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance zentrale Voraussetzungen (Walther/Lukoschat 2008). Solche Handlungsfreiheiten bilden in Beziehungen die Grundlagen für gegenseitige Rücksichtnahme und partnerschaftliche Arrangements. Nach Behnke und Meuser (2006) kommt es darauf an, dass Paare aus ihrem Vorhaben, Familie und Beruf zu vereinbaren, ein partnerschaftliches Gesamtprojekt machen und nicht in eine Konkurrenzlogik verfallen. Dies setzt aber entsprechende Rahmenbedingungen voraus.

3.1 Autonomie, Flexibilität und partnerschaftliche Arrangements in abhängiger Beschäftigung

Die Abhängigkeit der sozialen Lebensgestaltung von der Arbeitsgestaltung führt viel eher bei abhängig beschäftigten Paaren zu Konflikten, da Arbeitnehmertätigkeiten häufiger durch rigide Arbeitszeitstrukturen gekennzeichnet sind und noch immer nicht die erwünschten Freiräume bieten. Dem Familienbericht der Bundesregierung zufolge wird bei zwei Dritteln der abhängig Beschäftigten in Deutschland die Arbeitszeit entweder ausschließlich vom Betrieb oder durch feste Zeitgrenzen geregelt (BMFSFJ 2012). Das heißt, der Zeitgebrauch ist in erheblichem Maße fremdbestimmt. Somit stehen beziehungsexterne und wenig verhandelbare Faktoren den Versuchen entgegen, das Vereinbarkeitsproblem durch paarinterne Arrangements zu lösen. Diese Hürden betreffen vor allem den Mangel an Zeitsouveränität, weshalb Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig in der Gestaltung ihrer täglichen Arbeitszeit, ihres Jahresurlaubs oder auch hinsichtlich kurzfristig erforderlicher Freistellungen (etwa bei Krankheit eines Kindes) erheblich beeinträchtigt sind. Die Gestaltungsfreiheit ist allerdings nicht nur hinsichtlich der Arbeitszeit, sondern genauso in Bezug auf den Arbeitsort und den längerfristigen Arbeitsumfang von zentraler Bedeutung.

Neben der mangelnden Entscheidungsautonomie stehen zudem die herkömmliche Leistungsbemessung sowie die Präsenzkultur in den Unternehmen der Realisierung gleichberechtigter Karrieren im Wege, was die Ergebnisse der

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

in unserem Projekt durchgeführten Expert/inneninterviews bestätigen. Frauen und Männer, die familienfreundliche Angebote in Anspruch nehmen, haben noch immer zu befürchten, dass sie hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen und der Teilhabe an innerbetrieblichen sozialen Netzwerken benachteiligt werden. In einem vornehmlich an Präsenz orientierten System der Leistungsbemessung sind zudem auch „bloße“ Teilzeitmodelle den Karrieren eher hinderlich, da das Leistungspotenzial von Frauen nicht zur Geltung kommen kann (Koch 2008).

3.2 Arbeits- und Lebensgestaltung in beruflicher Selbständigkeit

Aus den genannten Gründen wurde unser Projekt von der These geleitet, dass berufliche Autonomie und Flexibilität entscheidende Instrumente bei der Realisierung von Doppelkarrieren sind. Voraussichtlich bietet eine Unternehmensgründung und letztlich eine berufliche Selbständigkeit unter Umständen weit größere Spielräume, um die Balance von Arbeit und Leben zu wahren. Autonomie und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung sind vorrangige Motive für den Wechsel in die berufliche Selbständigkeit (Boden 1999; Hundley 2000; Leicht et al. 2004a). Offensichtlich werden diese Ziele über den Weg der beruflichen Selbständigkeit auch erreicht. Von den von uns befragten Erwerbstätigen konnten unter den Selbständigen 71% ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen, 74% ihren Arbeitsort frei wählen und 89% in hohem Maße selbstbestimmt arbeiten (König et al. 2012). Dies sind jeweils weit höhere Anteile als sie unter den abhängig Beschäftigten zu beobachten sind (ebd.) und lässt auch gleichzeitig den Schluss zu, dass Selbständigkeit gute Voraussetzungen für eine berufliche Tätigkeit im Einklang mit hoher Lebenszufriedenheit bietet.

Die Frage ist allerdings, inwieweit die beobachtbaren Freiheiten in der Arbeitsgestaltung auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugute kommen. Zumindest ist festzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit des Wechsels in die berufliche Selbständigkeit stark durch den Umstand beeinflusst wird, ob Frauen junge Kinder haben oder nicht: Frauen mit Kindern unter drei Jahren sind mit mehr als doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit selbständig wie Frauen ohne Kinder im Haushalt (Lauxen-Ulbrich/Leicht 2005). Mit abnehmendem Kindesalter und zunehmendem Betreuungsaufwand wächst die Wahrscheinlichkeit, selbständig statt abhängig beschäftigt zu sein. Bei Frauen ist dieser Zusammenhang stark, bei Männern nur sehr schwach ausgeprägt (ebd.). Andererseits wird aber auch darauf hingewiesen, dass ein unternehmerisches Engagement Zeitressourcen verlangt, die – je nach Präferenz – den Balanceakt zwischen Arbeit und Leben erschweren (McManus 2001). Selbständige Mütter arbeiten nicht nur häufiger in Teilzeit, sondern sind hierdurch auch in ihrer unternehmerischen Leistungsfähigkeit stark eingeschränkt (Budig 2006; Strohmeyer/Tonoyan 2007). Von daher wäre anzunehmen, dass dies im Zusammenhang mit der Doppelbelastung von

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Frauen bzw. mit dem hohen Zeitaufwand für Familien- neben der Erwerbsarbeit steht. Hildebrand und Williams (2003) kommen jedoch anhand eines internationalen Vergleichs zu dem Ergebnis, dass selbständig Erwerbstätige in den meisten Ländern, darunter auch in Deutschland, eher weniger Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen als in einer abhängigen Beschäftigung. Bei der Suche nach den Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren ist allerdings von geringerem Interesse, wie viel Zeit einzelne Individuen in welcher Erwerbskonstellation für Kinderbetreuung aufbringen. Hier muss eine paarbezogene Perspektive eingenommen und zum einen die Frage gestellt werden, ob Selbständigkeit die Chance für eine beidseitige Karriere erhöht und zum anderen, welche Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und welche Konfliktpotenziale sich unter diesen Voraussetzungen zeigen.

4 Daten und Methoden

Unseren Untersuchungen liegen vier verschiedene Datenquellen zugrunde. Die Mikrozensusdaten und die Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes sowie eine eigene quantitative Erhebung unter Erwerbstätigen in einer Paarbeziehung:

Der *Mikrozensus* ist eine Erhebung, mit der jedes Jahr ein Prozent aller Haushalte in Deutschland und damit rund 830.000 Personen befragt werden. Es handelt sich um die beste amtliche Repräsentativstatistik zur Beobachtung von Bevölkerung, Lebensformen, Bildung und Erwerbstätigkeit mit zahlreichen Informationen über die soziale Lage von Personen und die Zusammensetzung von Haushalten. Der Wissenschaft steht der Mikrozensus als Scientific Use File (SUF) zur Verfügung. Dabei handelt es sich um eine faktisch anonymisierte 70%-Unterstichprobe, die hochgradig differenzierte Analysen auf der Basis von Individualdaten erlaubt.

Die zusätzlich zugrunde gelegte *Zeitbudgeterhebung* ist eine amtliche Befragung privater Haushalte, die zuletzt im Jahr 2001/02 durchgeführt wurde und ca. 5.400 Haushalte mit über 12.000 Personen umfasste. Die Daten geben Aufschluss über die Zeitverwendung verschiedener Bevölkerungsgruppen. Unter anderem wurde der Tagesablauf der Teilnehmer an jeweils drei Tagen im Zehn-Minuten-Takt – insgesamt rund 37.000 Tagesabläufe – erfasst. Der Scientific Use File (SUF) der Zeitbudgeterhebung enthält eine 95% Unterstichprobe der Originalstichprobe und steht für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung.

Darüber hinaus haben wir eine *eigene Erhebung* durchgeführt und insgesamt 2.366 erwerbstätige Personen online und telefonisch befragt, um die aus der Analyse der Mikrozensusdaten gewonnenen Erkenntnisse zu ergänzen und zu vertiefen. Im Fokus stand dabei vor allem die Frage, wie die Paare bzw. Partner ihr

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Erwerbs- und Lebensmodell beurteilen. Die 1.645 Teilnehmenden der Online-Stichprobe wurden durch eine Zufallsauswahl von Mitgliedern der webbasierten Plattform XING sowie durch eine Auswahl von Mitgliedern verschiedener Gründernetzwerke rekrutiert. Ergänzend dazu wurden auf Grundlage einer Zufallsstichprobe weitere 721 in einer Paarbeziehung lebende Personen telefonisch interviewt.

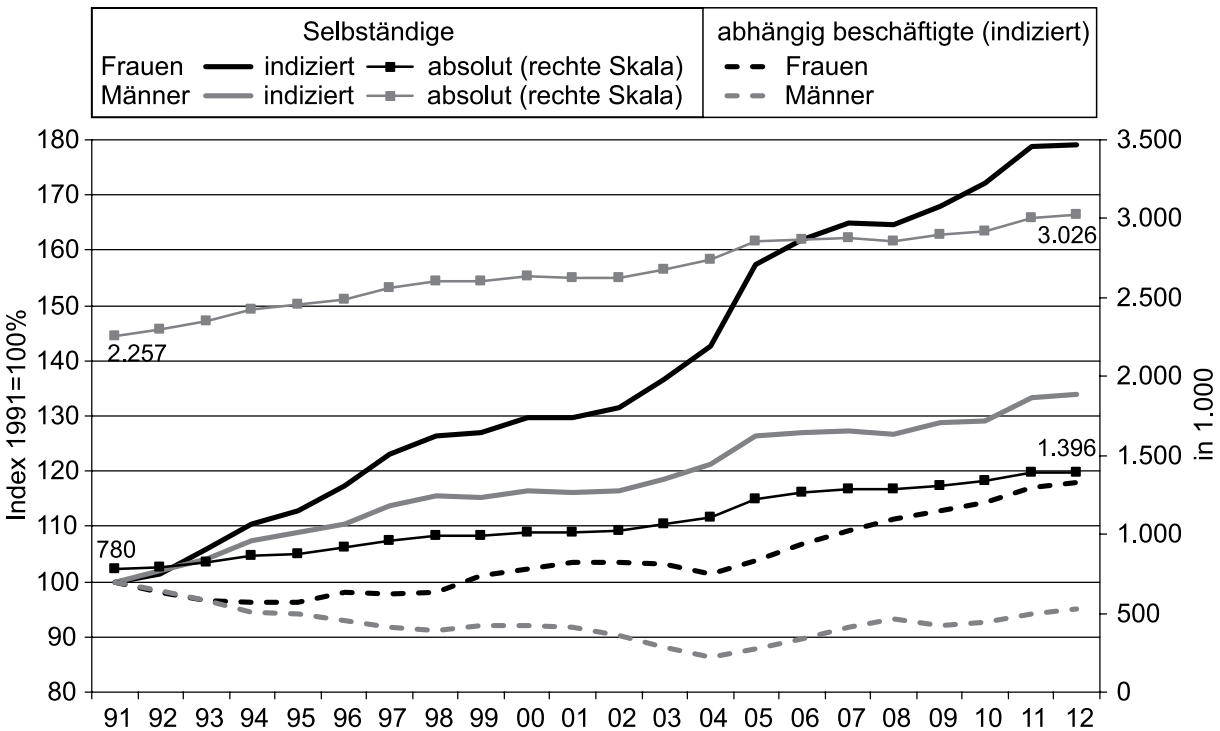
5 Bedeutung und Kontingenz von Selbständigkeit und Doppelkarriere

Bevor wir uns der Frage nach dem Zusammenhang von Selbständigkeit und Doppelkarriere widmen, sind einige grundlegende Informationen zur Bedeutung der beiden Kategorien erforderlich. Wie viele selbständige Frauen und Männer gibt es in Deutschland und wie viele Doppelkarrierepaare finden sich in welcher Paar- und Erwerbskonstellation? Bereits diese Antworten sind gleichzeitig ein Spiegelbild beruflicher Gleichheit und Ungleichheit auf unterschiedlichen Feldern.

5.1 Frauenselbständigkeit

Dem Mikrozensus zufolge hat die Zahl *selbständiger Frauen* seit Anfang der 1990er Jahre außerordentlich zugenommen (Abb. 1). Sie ist zwischen 1991 und

Abb. 1: Absolute und relative Entwicklung von Selbständigen nach Geschlecht



Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

2012 um 79% (von 780 Tsd. auf ca. 1,4 Mio.) und damit doppelt so stark wie bei den Männern gestiegen (um 34% bzw. von 2,3 auf 3,0 Mio.). Somit hat sich der Frauenanteil unter den Selbständigen von 26% auf 32% erhöht, was bedeuten könnte, dass immer mehr Frauen nicht nur Selbstverwirklichung im Arbeitsleben, sondern auch persönliche Unabhängigkeit suchen.

Der Gründungsboom hat allerdings verschiedene Ursachen. Er ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass immer mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt strömen, wodurch sich rechnerisch zwar die Absolutzahl an selbständigen Frauen erhöht, aber eben nicht unbedingt deren Anteil an allen erwerbstätigen Frauen. Denn die weibliche Selbständigenquote ist seit Jahrzehnten nur etwa halb so hoch wie die der Männer und ist ein Ausdruck der beruflichen Ungleichheit der Geschlechter. Die Selbständigenquote von Frauen liegt derzeit bei lediglich 7,6% und birgt damit noch ein erhebliches Steigerungspotenzial.

5.2 Doppelkarrieren

Zur zahlenmäßigen Bedeutung von *Doppelkarrierepaaren* liegen in Deutschland bisher allenfalls grobe Schätzungen vor. Deren Relevanz ist aber auch eine Frage der Definition von „Karriere“ (siehe Kapitel 2). Allein schon das Konstrukt der Berufs- bzw. Karriereorientierung, welches rein subjektiver Natur und daher schwer mit harten Daten zu erfassen ist, erschwert es, Doppelkarrierepaare als Phänomen quantitativ zu bestimmen. Versucht man es mit objektiv nachvollziehbaren Kriterien, lässt sich beruflicher Erfolg beispielsweise anhand von monetären Kriterien oder aber auch anhand der sozialen Statusposition bemessen. So schätzen Domsch und Ladwig (2000) entlang von Einkommen und Klassenlage und kommen zu dem Ergebnis, dass 5 bis 8% aller erwerbstätigen Ehepaare als Doppelkarrierepaare betrachtet werden können. Sie schränken jedoch ein, dass Doppelkarrierepaare „von der Definition her nicht verheiratet und auch – zumindest kurzfristig – nicht unbedingt berufstätig sein müssen, sondern eben karriereorientiert sind“ (Domsch/Ladwig 2002: 51). Vorsichtig geschätzt könne man insofern von einem Prozentsatz von 10 bis 15% aller Paare ausgehen.

Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erfordern eine sichere Datenbasis. Wir verwenden im Folgenden die Daten des Mikrozensus, der ebenfalls einige Indikatoren liefert um nicht nur die Zahl, sondern auch das soziale Profil von Doppelkarrierepaaren abzuschätzen. Hier wurden Merkmale ausgewählt, die auf eine Karriere oder zumindest Karriereorientierung hindeuten: Ein überdurchschnittliches Einkommen und eine gehobene betriebliche Stellung[2] verweisen

2 Folgende Kategorien des Merkmals „Stellung im Betrieb/Behörde“ wurden dabei zu den höheren beruflichen Positionen gezählt: „Meister, Polier im Arbeiter-/Angestelltenverhältnis“, „Beamter im gehobenen/höheren Dienst“, „Angestellter mit selbständiger Leis-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

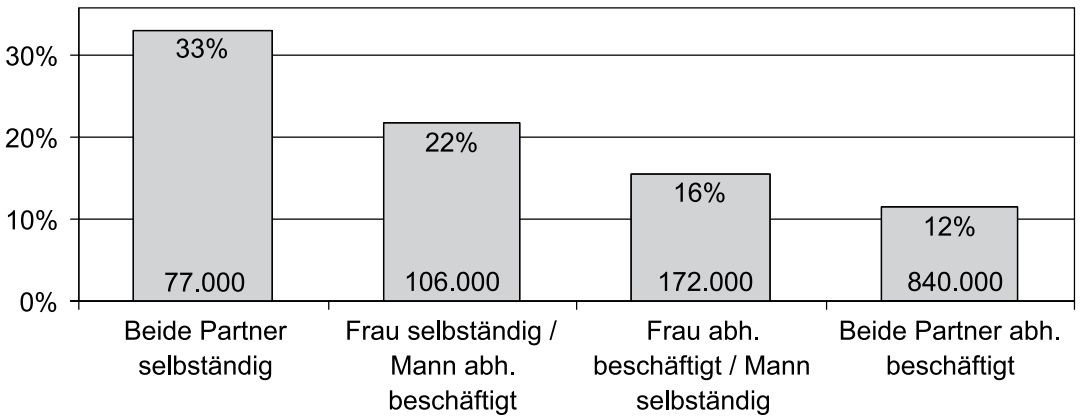
auf die Karrierekomponente „Erfolg“, während ein akademischer Abschluss und eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszeit ein Zeichen für starkes berufliches Engagement darstellen. Treffen mindestens zwei dieser Merkmale auf beide Partner eines Paares zu, dann gehen wir von einer Karriere bzw. Doppelkarriere aus. Auf diese Weise abgegrenzt, kann man in Deutschland hochgerechnet von etwa 1,2 Mio. Doppelkarrierepaaren ausgehen. Dies entspricht einem Anteil von 13% aller Doppelverdienerpaare bzw. einem Anteil von 8% bezogen auf alle etwa 15 Mio. gemeinsam in einem Haushalt lebenden Paare im erwerbsfähigen Alter.

5.3 Selbständigkeit unter Doppelkarrierepaaren

Ausgehend von unserer These, dass die mit beruflicher Selbständigkeit verbundene Autonomie in der Arbeitsgestaltung (zeitlich sowie auch räumlich) eine entscheidende Rolle bei der Realisierung einer Doppelkarriere spielt, interessiert folglich, wie häufig sich Doppelkarrieren in Paarkonstellationen realisieren lassen, wenn einer der Partner selbständig ist oder gar beide selbständig sind. Es stellt sich aber nicht nur die Frage, welche Personen hierzu zählen, sondern auch, wie zufrieden sie mit ihrer Rolle im Beruf wie auch im Privaten sind.

Verwendet man auch hier die an den Mikrozensus angepasste Definition von Doppelkarrieren, ergibt sich aus den Analysen folgendes Bild (Abb. 2): Sind

Abb. 2: Anteil der Doppelkarrierepaare nach Erwerbskonstellation



* verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15 bis unter 65 J.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 (SUF); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011

tung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“, „Angestellter mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“, „Selbständige mit fünf und mehr Beschäftigten“.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

in einer Paarbeziehung beide Partner unternehmerisch tätig, kann in jedem dritten Fall (33% bzw. bei 77 Tsd.) von einer „Doppelkarriere“ gesprochen werden. Ist nur die Frau selbständig, so liegt in dieser Paarkonstellation der Doppelkarriereanteil bei 22% (106 Tsd.) – etwa sechs Prozentpunkte höher als bei Paaren, bei welchen nur der Mann selbständig ist (16% bzw. 172 Tsd.). Demgegenüber beträgt der Anteil von Doppelkarrierepaaren bei Paaren mit zwei abhängig beschäftigten Partnern lediglich 12% (840 Tsd.).

Hier wird also deutlich, dass die berufliche Stellung offenbar eine ganz entscheidende Rolle hinsichtlich der Frage spielt, unter welchen Bedingungen sich Doppelkarrieren realisieren lassen. Eine selbständige Erwerbstätigkeit scheint hierfür gute Voraussetzungen zu bieten. Dies ist zumindest der Fall, wenn die Zugehörigkeit zu Doppelkarrierepaaren entlang eines objektiven Erfolgsmaßstabes bemessen wird, wie er mit den im Mikrozensus verwendeten Indikatoren zugrunde liegt. Aber schließlich spielen gemäß unserer weiter gefassten Definition von Karriere auch subjektive Faktoren eine gewichtige Rolle. Maßgeblich sind vor allem Faktoren, aus denen die individuelle Zufriedenheit mit der Karriere, insbesondere mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit und der beruflichen Laufbahn im Allgemeinen, ersichtlich wird (Greenhaus/Beutell 1985; Heslin 2003; Ng et al. 2005). Studien belegen, dass Selbständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit aufweisen und zudem eine höhere Zufriedenheit im Job besitzen (Blanchflower et al. 2001; Bradley/Roberts 2004). Dies wird zumeist auf den hohen Autonomiegrad selbständiger Arbeit zurückgeführt. Da der Beruf und die dafür aufzuwendende Zeit einen großen Teil des Lebens einnimmt, hängen Job- und Lebenszufriedenheit eng zusammen (Judge/Locke 1993).

Die Ergebnisse unserer eigenen Befragung bestätigen dies bzw. verdeutlichen, dass selbständige Frauen häufiger mit ihrer beruflichen Laufbahn sowie mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden sind als abhängig beschäftigte Frauen. Der Anteil selbständiger Frauen, die ihrer beruflichen Laufbahn (unabhängig von der Berufsstellung ihres Partners) einen hohen[3] Zufriedenheitswert zuweisen, liegt bei 74% und damit etwa zehn Prozentpunkte höher als der entsprechende Anteil bei abhängig beschäftigten Frauen, die mit einem abhängig beschäftigten Partner zusammen leben (vgl. Abb. 3).

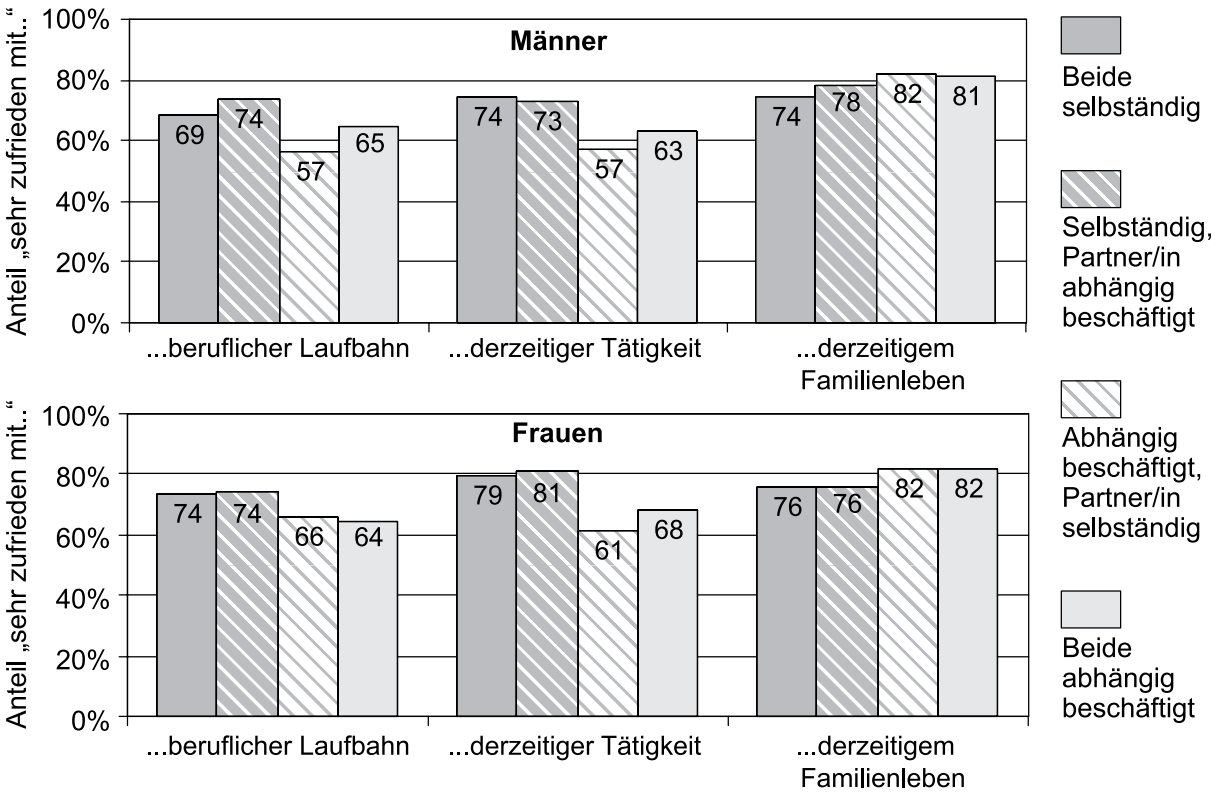
Der Anteil von selbständigen Frauen, die mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit zufrieden sind, liegt bei 79% (Mann ebenfalls selbständig) bzw. 81% (Mann abhängig beschäftigt) und somit signifikant höher als der Anteil zufriedener abhängig beschäftigter Frauen (61% Mann selbständig bzw. 68% Mann ebenfalls abhängig beschäftigt). Aber auch bei Männern finden sich unter Selbständigen häufiger Personen, die zufrieden mit ihrer Laufbahn und Tätigkeit

3 Werte 4 oder 5 auf einer Skala von 1 („sehr unzufrieden“) bis 5 („sehr zufrieden“).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sind, als unter den abhängig Beschäftigten. Dies dürfte ein Indiz dafür sein, dass sich sowohl Frauen als auch Männer durch eine selbständige Tätigkeit besser verwirklichen können.

Abb. 3: Subjektiver Karriereerfolg nach Geschlecht



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen ifm Universität Mannheim, 2011

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Familienleben zeigen sich ebenfalls Unterschiede zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten, allerdings sind diese etwas geringer ausgeprägt, und sie weisen in die umgekehrte Richtung. Unabhängig von der beruflichen Stellung des Partners geben 75% der selbständigen Frauen und 82% der abhängig beschäftigten Frauen eine hohe Zufriedenheit mit dem Familienleben an. Auch die abhängig beschäftigten Männer sind tendenziell etwas häufiger mit dem Familienleben zufrieden als die Selbständigen. In Anbetracht der hohen Zufriedenheit mit der beruflichen Karriere mag dieses Ergebnis einerseits überraschen. Andererseits ist davon auszugehen, dass unternehmerische Aktivitäten ein starkes berufliches Engagement hervorrufen und Selbständige deshalb einem entsprechenden Work-Life Konflikt ausgesetzt sind. Letztlich könnte dies der Zufriedenheit mit dem Familienleben abträglich sein. Hierauf gehen wir im Folgenden ein.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

6 Work-Life-Balance und Konfliktpotenzial

In welchem Maße und unter welchen Bedingungen gelingt eine zufriedenstellende Balance zwischen Beruf und (Familien)Leben? Da sich Doppelkarrieren nicht nur an objektiven, sondern auch an subjektiven Maßstäben messen lassen müssen, besteht der Anspruch, dass die Partner beide Lebensbereiche in Einklang bringen können. Mit Blick auf die zuvor dargestellten Beobachtungen scheint jedoch eine unternehmerische Tätigkeit kein Garant für ein zufriedenstellendes Familienleben. Dies leitet dazu über, den Zusammenhang zwischen Familienverantwortung und beruflicher Selbständigkeit genauer zu betrachten. Schließlich wird davon ausgegangen, dass eine selbständig und flexibel organisierbare Tätigkeit den Gestaltungsspielraum im Nebeneinander von Familien- und Berufsarbeit erhöht (Boden 1999; Hundley 2000; Leicht et al. 2004a). Andererseits reduzieren sowohl reale als auch antizipierte familiäre Verpflichtungen das für ein unternehmerisches Engagement erforderliche Zeitbudget (Lohmann 2001; McManus 2001). Dies gilt zumindest dann, wenn sich die Akteure mit ihrem beruflichen Engagement nicht zurücknehmen wollen oder können, etwa weil sie von Mehrarbeit ökonomisch profitieren oder weil die Auftragslage dies erfordert. Welche Konflikte treten also beim Versuch zutage, Selbständigkeit und Familienverantwortung in Einklang zu bringen?

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass es unterschiedliche Konfliktauslöser und auch -konstellationen gibt. Greenhaus und Beuttel (1985) sehen als auslösende Momente zum einen zeitlich und zum anderen psychisch bzw. gedanklich basierte Belastungen, die entweder ihren Ursprung in der Arbeit haben und sich im Familienleben niederschlagen (work-to-family Konflikt) oder aber – umgekehrt – in der privaten Sphäre entstehen und sich auf die Arbeit auswirken (family-to-work Konflikt). Karriereorientierte Personen und Paare erscheinen besonders prädestiniert in diese Spannungsfelder zu geraten. Zwar erhöhen lange Arbeitszeiten und insbesondere Überstunden prinzipiell bei allen Erwerbstätigen den work-to-family Konflikt, aber sie treffen bei den Höhergebildeten und professionellen Berufen auf besonders fruchtbaren Boden, da in diesen Gruppen ein ausgeprägtes berufliches Commitment und eine stärkere Loyalitätsbereitschaft als bei geringer Qualifizierten besteht. Besonders Frauen mit ausgeprägter Karriereorientierung geraten bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere stärker in Konflikt als ihre männlichen Pendants (Crompton/Lyonette 2008). Diese spezifischen Problemlagen schließen nicht aus, dass in den genannten Gruppen auch Kalamitäten in umgekehrter Richtung, d.h. family-to-work Konflikte vorzufinden sind, da eine autonome und flexible Arbeitsgestaltung nicht nur Freiheiten, sondern auch Versuchungen mit sich bringt, in traditionelle Rollen zu verfallen. Dass insbesondere Frauen potenziell der Gefahr erliegen, eher den

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sozialen Normen als den beruflichen Anforderungen gerecht werden zu wollen, haben vorangegangene Untersuchungen gezeigt.

Unterschiede hinsichtlich der Betroffenheit von einzelnen Konfliktebenen interessieren im Folgenden nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, sondern auch mit Blick auf die eingenommenen beruflichen Stellungen. Wobei hier zweierlei Annahmen entwickelt werden können. Einerseits sollte das Konfliktpotenzial unter Selbständigen höher sein, da ihre Arbeitszeiten im Schnitt weit über den von abhängig Beschäftigten liegen (Leicht et al. 2004a). Andererseits müsste die Freiheit in der Arbeitsgestaltung dazu beitragen, die Konflikte zu kompensieren.

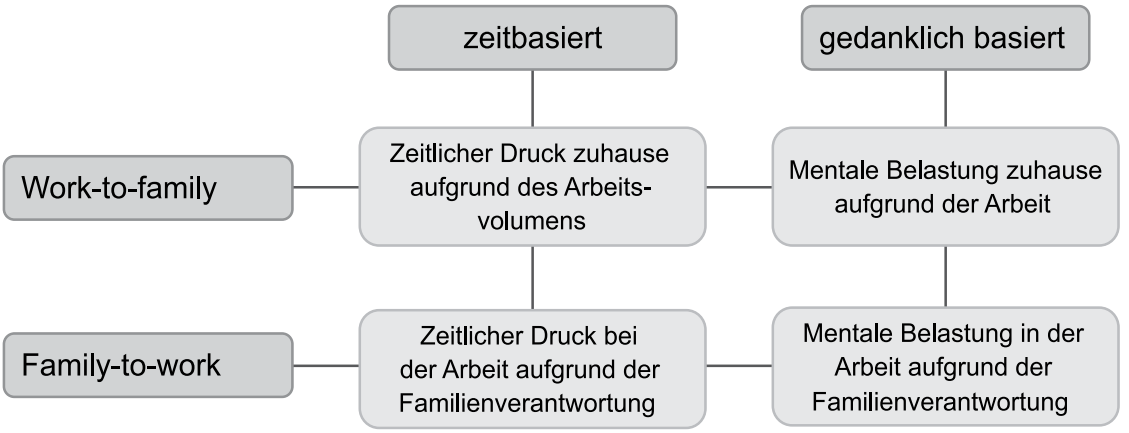
Unseren Befragungsergebnissen zufolge zeigen sich gerade auf der „zeitlichen Schiene“ des work-to-family Konflikts auf den ersten Blick (bzw. bivariat betrachtet) zunächst nur geringfügige Unterschiede zwischen abhängig und selbständig Beschäftigten, und dies gilt nahezu unabhängig vom Geschlecht. Auf beiden Seiten teilen fast die Hälfte aller Männer und über 40% aller Frauen die Ansicht, dass der zeitliche Druck in der Arbeit auf Kosten der Familie geht. Die Unterschiede zwischen den beruflichen Stellungen werden jedoch deutlicher, wenn die Randbedingungen dieser Beobachtung berücksichtigt werden, d.h. der Einfluss von Alter, Bildung und Arbeitszeiten sowie das Vorhandensein von Kindern und die Arbeitsaufteilung im Haushalt kontrolliert werden. Dies macht dann ersichtlich, dass die Selbständigen – allerdings eher die Frauen – zumindest den zeitbedingten Konflikt etwas besser in den Griff bekommen als die Arbeitnehmer/innen (Abb. 4). Auf der mentalen Ebene verhält sich dies jedoch anders: Hier sind es die Selbständigen, die sich viel häufiger auch zuhause noch gedanklich mit der Arbeit beschäftigen. Bei Frauen zeigt sich dieser Effekt noch etwas stärker als bei Männern. In absoluten Werten betrachtet, empfinden zwei Drittel aller selbständigen Frauen und Männer einen work-to-family Konflikt infolge einer gedanklichen Belastung (nicht abgebildet).

Zwar sehen weit weniger Befragte ein Problem in umgekehrter Richtung bzw. einen family-to-work Konflikt, etwa dergestalt, dass Familienangelegenheiten die Konzentration bei der Arbeit beeinträchtigen. Aber soweit dies der Fall ist, entsteht eine solche Konfliktkonstellation eher bei den Selbständigen. Das verdeutlicht die multivariate Analyse (Abb. 4) und gilt zumindest für zeitlich bedingte Probleme, mit denen selbständige Frauen etwas stärker noch als ihre männlichen Pendants zu kämpfen haben. Hingegen zeigen sich auf der Ebene mentaler Belastungen keine signifikanten Unterschiede zwischen abhängig und selbständig Erwerbstätigen.

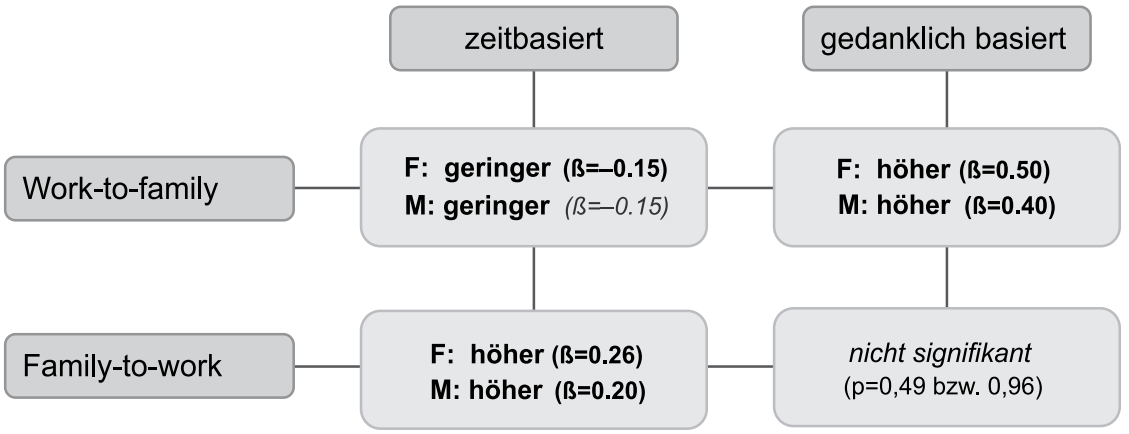
Folglich ist zu resümieren, dass eine „Arbeit auf eigene Rechnung“ das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur zum Teil kompensieren kann. Selbständige stehen, was die mentalen Belastungen einer Entgrenzung von Arbeit und Leben betrifft, sogar stärker als abhängige Beschäftigte noch nach

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Abb. 4: Dimensionen und Stärke des Vereinbarkeitskonflikts bei Frauen und Männer



Konfliktpotenzial bei Selbständigen im Vergleich zu abhängig Beschäftigten (multivariate Analyse)*



* Lineare Regression unter Kontrolle von Alter, Bildung, Arbeitsstunden, Anteil Hausarbeit, Kinder im Haushalt (Wert in kursiv = schwach signifikant: p = 0,16)

Quelle: Eigene Erhebung ifm Universität Mannheim, 2011; Schema modelliert in Anlehnung an Greenhaus/Beuttel 1985; zu Details vgl. König/Cesinger 2014

Feierabend unter Druck. Immerhin jedoch können Paare jeweils dann Vereinbarkeitskonflikte mittels einer unternehmerischen Tätigkeit schmälern, wenn der Faktor „Zeit“ das entscheidende Hindernis auf dem Weg zu einer Balance zwischen Beruf und Familie ist. Dies bestätigt indirekt die These, dass Selbständige ihre Autonomie dazu nutzen können, ihre Arbeitszeit den familiären Anforderungen anzupassen. Erstaunlicherweise jedoch zeigen die geschlechterdifferenzierenden Analysen keine allzu großen Unterschiede in Bezug auf die empfundenen Konflikte. Dies bedeutet aber keinesfalls, dass die hierfür ursächlichen Belastungen auf gleichen Schultern ruhen; zumindest nicht die haushalts- und fami-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

lienbezogenen Arbeiten. In welcher Weise sich diese nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern gleichzeitig im Kontext abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit verteilt, ist Thema im Folgenden.

7 Arbeitsteilung im Haushalt: Führt Selbständigkeit in die Flexibilitätsfalle?

Damit kommen wir zu einer unseren Ausgangsfragen zurück: Wie gestalten Paare – und hierin dann auch Selbständige – ihr Leben jenseits der beruflichen Sphäre und wie sind die haushaltsbezogenen Aufgaben jeweils zwischen Frauen und Männer verteilt?

In einem ersten Schritt lässt sich dies anhand einer Auswertung der alle Tätigkeiten sehr detailliert erfassenden Zeitbudgeterhebung erkennen, mit der wir zudem nach verschiedenen Haushalts- und Beschäftigungskonstellationen differenzieren. Hier zeigt sich, zunächst wenig überraschend, dass die Zeit, die Frauen im Durchschnitt täglich für die Familien- und Haushaltsarbeit verwenden, in allen betrachteten Konstellationen mit großem Abstand über derjenigen von Männern liegt (Tab. 1). Überraschend mag hingegen sein, dass die Minutenzahl bei Frauen nur geringfügig variiert, egal ob die Frau oder der Partner abhängig oder selbständig erwerbstätig ist. Große Varianz zeigt sich allerdings bei den Männern, deren Aktivitätsniveau im Haushalt am höchsten ist, wenn sie abhängig beschäftigt sind und mit einer selbständigen Frau zusammenleben. Die für den Haushalt verwendete Zeit ist bei Männern aber weit geringer, wenn sie einer selbständigen Tätigkeit nachgehen und die Partnerin Arbeitnehmerin ist. In dieser Konstellation übernehmen die Frauen durchschnittlich 72% der Haushaltsarbeit. Aber an diesem Verhältnis ändert sich wenig, wenn beide selbständig sind, da auch hier die Frau 70% übernimmt. Die Aufgabenverteilung ist dann egalitärer, wenn die Männer einer Arbeitnehmertätigkeit nachgehen.

Ändern sich diese Verhältnisse, wenn Kinder im Haushalt sind? Dies ist nur in sehr geringem Maße der Fall. Allerdings führt der dann größere Haushalt nicht

Tab. 1: Aufwand für Haushaltsführung und Betreuung der Familie täglich in Minuten nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus

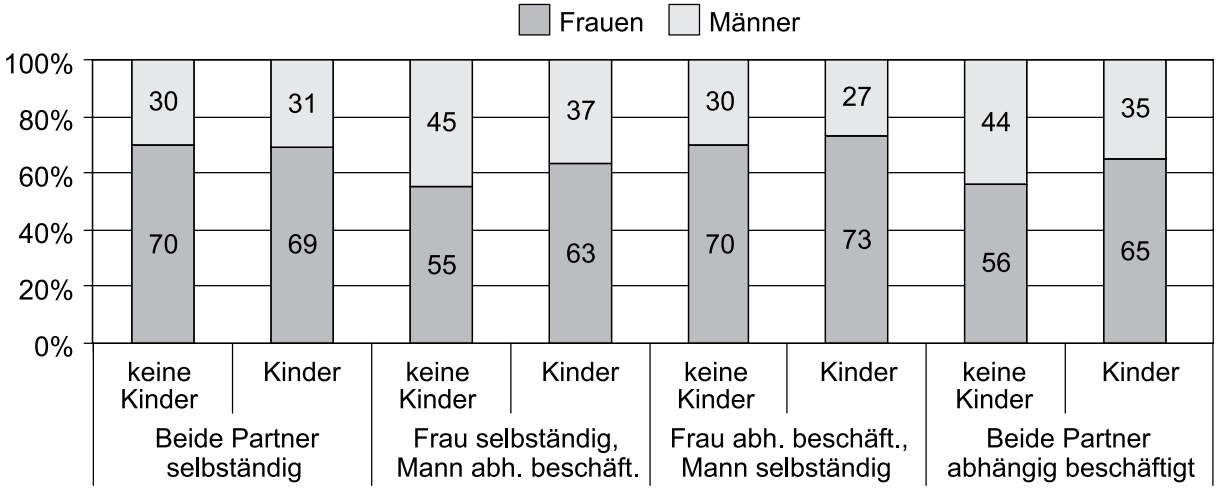
	Beide selbständig	Frau selbständig/Mann abhängig beschäftigt	Frau abhängig beschäftigt/ Mann selbständig	Beide abhängig beschäftigt
Frauen	228	234	232	226
Männer	99	149	90	140

Quelle: Zeitbudgeterhebung 01/02 (Personen ab 15 Jahre); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim2011.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

etwa dazu, dass sich die Männer stärker zuhause engagieren. Im Gegenteil: Der von den Frauen übernommene Anteil steigt dann sogar eher an. Er bleibt nur dann auf ähnlichem (wenngleich hohem) Niveau, wenn beide Partner selbständig sind (Abb. 5). Bei allem kommt nun hinzu, dass sich an dieser Ungleichverteilung selbst dann so gut wie nichts verändert, wenn Frauen vollzeiterwerbstätig sind. Auch unter diesen Bedingungen ergeben sich kaum Unterschiede zu den hier abgebildeten Anteilen.

Abb. 5: Aufteilung des täglichen Zeitaufwands für Haushaltsführung und Betreuung der Familie mit und ohne Kind(er) im Haushalt nach Beschäftigungsstatus



Quelle: Zeitbudgeterhebung 01/02 (Personen ab 15 Jahre); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011

Vor diesem Hintergrund kommen wir auf eine weitere und auch eingangs beschriebene Debatte zurück, d.h. auf die Frage, welchen Einfluss die individuellen Ressourcen, insbesondere die Humankapitalausstattung und das Einkommen, auf die Verteilung von Familien- bzw. Haushaltsarbeiten haben oder, ob am Ende doch eher die sozialen Normen von größerer Bedeutung sind (siehe Kapitel 2.1). Zudem interessiert natürlich, welche Rolle hierbei eine selbständige Erwerbsarbeit spielt. Mittels einer nach Geschlecht getrennten Regressionsanalyse wurde daher untersucht, welche Faktoren den persönlichen Anteil von Frauen und Männern an der Hausarbeit bestimmen (Tab. 2).

Die Ergebnisse zeigen ein interessantes Muster hinsichtlich der Bedeutung von beruflicher Selbständigkeit und Arbeitsautonomie. Wenngleich nur letztgenannter Faktor statistisch signifikant wirkt, birgt die Richtung des Effekts einige Brisanz, was die in Selbständigkeit gesetzte Hoffnung betrifft. Denn tendenziell führen eine selbständige Erwerbsarbeit und vor allem die Möglichkeit, die Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 2: Determinanten des Anteils an Hausarbeit (Regressionsanalyse)

	Frauen		Männer	
Selbständig erwerbstätig	1.08	(0.53)	–2.32	(0.40)
Autonomie in der Arbeitsgestaltung	1.56+	(0.10)	–3.11+	(0.07)
Partner/in selbständig	–1.96	(0.25)	–4.04	(0.25)
Differenz der wöchentlichen Arbeitszeit zum/zur Partner/in	–0.41***	(0.00)	–0.22*	(0.04)
Höhere Bildung (Akademiker vs. Nicht-Akademiker)	–1.92	(0.37)	–2.15	(0.45)
(positive) Altersdifferenz zum/zur Partner/in	–0.030	(0.84)	–0.030	(0.92)
Anteil am Haushaltseinkommen	–0.16**	(0.01)	–0.17	(0.11)
Kind(er) im Haushalt	3.73*	(0.02)	–4.17	(0.14)
Traditionelle Rollenorientierung (diverse Skalen 1–5)	3.00**	(0.00)	–5.55**	(0.00)
Konstante	47.0***	(0.00)	72.4***	(0.00)
N	427		160	
R^2	0.283		0.318	

p-Werte in Klammern, Robuste Inferenz (Huber-White)
+ p < 0.10; * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

beit autonom zu gestalten, dazu, dass Frauen einen höheren Anteil an Hausarbeit übernehmen, während bei Männern das Gegenteil ersichtlich wird. Dies deutet darauf hin, dass Autonomie und Flexibilität im Beruf eher zu einer Verstärkung der traditionellen Rollen und damit tendenziell in die „Falle“ führt. Denn möglicherweise nutzen Frauen die gewonnen Freiheiten weniger zur beruflichen Entfaltung als viel eher zur Erfüllung der durch Sozialisation und Internalisierung sozialer Normen entwickelten Erwartungen.

Mit Blick auf die relativen Ressourcen ist demgegenüber allerdings zu erkennen, dass eine (im Partnervergleich) verbesserte Position auf dem Arbeitsmarkt, d.h. eine höhere Bildung bzw. eine höheres Alter (als Proxy für Arbeitserfahrung), ein höheres Einkommen und eine höhere wöchentliche Arbeitszeit den Anteil übernommener Hausarbeit senken. Von den angeführten Effekten werden hier die Arbeitszeit- und Einkommensdifferenz signifikant. Der schon deskriptiv festgestellte Einfluss von Kindern im Haushalt bestätigt sich auch unter Einfluss weiterer Faktoren. Wo solche Fürsorgepflichten entstehen, erhöht sich für Frauen der Anteil der Hausarbeit im Vergleich zum Partner, während der von Männern übernommene Anteil sinkt. Die mit Hilfe verschiedener Skalen gemessene Rollenorientierung spiegelt zumindest indirekt auch die Wirkung sozialer Normen wider: Je traditioneller die persönlichen Einstellungen einer Frau sind, desto größer ihr Anteil an der Hausarbeit. Noch entscheidender als bei Frauen ist das Rollenbild der Männer. Es dürfte nicht überraschen, dass diejeni-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gen mit ausgeprägt traditioneller Rollenorientierung noch weit mehr als ohnehin schon der Fall die Fürsorgearbeit an die Frau delegieren.

8 Zusammenfassung und Fazit

Die andauernde Ungleichheit von Frauen und Männern hinsichtlich der Möglichkeiten, ihre berufliche Entwicklung nach ihren Vorstellungen zu gestalten, verlangt neue Arrangements zwischen Frauen und Männern, aber genauso politische Initiativen. Eine der Ursachen dieser Ungleichheit ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Beruf und Familie. Vor diesem Hintergrund rücken nicht nur die Bedingungen und Machtverhältnisse in der Arbeitswelt, sondern auch die privaten Lebensverhältnisse und Strukturen des Zusammenlebens von Frauen und Männern in den Blickpunkt. Welche Rahmenbedingungen brauchen Paare, um beides, Karriere und Familie, zu gleichen Teilen unter einen Hut zu bekommen?

Mit dem Typus der *Doppelkarrierepartnerschaft* geht die Erwartung einher, solchen Ansprüchen gerecht zu werden. Wie viele solcher „Avantgardepaare" es bislang in Deutschland gibt, kann nur unter Zugrundelegung *objektiver Erfolgskriterien* eingeschätzt werden, da es an belastbaren Daten mangelt, die dann auch subjektiv empfundenen Erfolg, etwa eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Familie, bemessen. Unseren Mikrozensusanalysen zufolge können allenfalls 8% aller Paare als Doppelkarrierepartnerschaften bezeichnet werden. Ausgehend von der These, dass solche Arrangements besser gelingen, wenn einer oder beide Partner ein hohes Maß an Autonomie und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung besitzen, haben wir untersucht, innerhalb welcher Erwerbskonstellation der Anteil an Doppelkarrierepaaren höher als in anderen ist. Dies ist dann der Fall, wenn beide Partner oder zumindest die Frauen selbständig sind. Sind beide Partner abhängig beschäftigt ist die Chance auf Realisierung einer Doppelkarriere am geringsten.

Aber auch unter Zugrundelegung *subjektiver Erfolgskriterien* scheint Selbständigkeit gute Voraussetzungen zur Realisierung von Doppelkarrieren zu bieten. Die Ergebnisse unserer Befragung verdeutlichen, dass selbständige Frauen und Männer häufiger mit ihrer beruflichen Laufbahn sowie mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden sind als die abhängig beschäftigten Pendants. Nur die geringere Zufriedenheit mit dem Familienleben trübt dieses Bild. Daher haben wir genauer untersucht, welches *Konfliktpotenzial* beim Versuch zutage tritt, *Beruf und Familie zu vereinbaren*. Auf Basis einer multivariaten Analyse ist zu resümieren, dass eine selbständige Erwerbsarbeit das Problem der mangelnden Balance beider Bereiche nur zum Teil kompensieren kann. Selbständige stehen, was die mentalen Belastungen einer Entgrenzung von Arbeit und Leben betrifft,

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sogar stärker als abhängige Beschäftigte noch nach Feierabend unter Druck. Immerhin jedoch können Paare jeweils dann Vereinbarkeitskonflikte mittels einer unternehmerischen Tätigkeit reduzieren, wenn der Faktor „Zeit" das entscheidende Hindernis auf dem Weg zu einer Balance zwischen beiden Sphären ist. Dies unterstützt die These, dass Selbständige ihre Autonomie dazu nutzen können, die Arbeitszeit den familiären Anforderungen flexibel anzupassen.

Bei allem ist allerdings zu beachten, dass die Versuche zur Kompensierung des work-family Konflikts auf einer Verstetigung der *geschlechtsspezifisch ungleichen Arbeitsteilung* beruhen. Nahezu unabhängig davon, welche Konstellation an beruflichen Stellungen die Paare aufweisen, übernehmen Frauen die Hauptlast der Verantwortung für Familie und Hausarbeit. Vor diesem Hintergrund interessierte, welche Rolle hierbei die beruflichen Stellungen sowie die relativen Ressourcen der Partner spielen, da sich die Frage stellt, ob Frauen durch eine respektable Unternehmerinnentätigkeit oder durch verbesserte Ressourcen ihre Ausgangsposition bei der Abwehr von Rollenzuschreibungen stärken. Aus unseren Analysen lässt sich zumindest erkennen, dass Frauen ihren Anteil an der Hausarbeit tendenziell senken, wenn sie ihre Position am Arbeitsmarkt (in Relation zu derjenigen des Partners) verbessern. Dieser (wenn auch kleine) Ruck in Richtung einer Enttraditionalisierung kommt über die Nutzung von Einkommens-, Bildungs- und anderen Ressourcen, aber offenbar nicht über den Weg der beruflichen Selbständigkeit. Denn diesbezüglich zeigt sich ein Einfluss in umgekehrter Richtung, da die Autonomie in der Arbeitsgestaltung dazu führt, dass Frauen ihren Anteil an der Familien- und Hausarbeit erhöhen. Während Männer Autonomie und Flexibilität dazu nutzen, noch mehr zu arbeiten, etwa um dem Unternehmen oder auch der Rolle des Familienernährers gerecht zu werden, geraten Frauen in eine Flexibilitätsfalle, wobei sie dem Druck der Familie eher nachgeben als dem Reiz der beruflichen Entfaltung. Soziale Normen bzw. Verhaltensforderungen auf Grundlage von Rollendarstellungen und geschlechtsspezifischen Identitätsbildungsprozessen könnten hier eine Erklärung bieten (Grunow et al. 2007).

Vor dem Hintergrund der ansonsten positiven Wirkungen beruflicher Selbständigkeit ist letztgenanntes Ergebnis ernüchternd. Denn die Zahl selbständiger Frauen wächst weit überproportional und eine „Arbeit auf eigene Rechnung" erhöht die Chancen der beruflichen Selbstverwirklichung immens. Sie eröffnet insbesondere hochqualifizierten Frauen mehr Optionen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung und auf ein leistungsgerechtes Einkommen. Beides bleibt ihnen in den Hierarchien der abhängigen Beschäftigung oftmals verwehrt (Leicht et al. 2004b). Und nicht zuletzt kann eine selbständige Erwerbsarbeit, wie wir gesehen haben, eine Doppelkarriere befördern, was dann allerdings von beiden Partnern mehr Anstrengungen zur Herstellung von Gleichheit auf der Ebene der Haushaltsarbeit verlangt.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Bei allem ist noch anzumerken, dass der objektive und subjektive Erfolg beruflicher Selbständigkeit und das gleichzeitige Gelingen einer Doppelkarriere von äußerst verschiedenen Einflussfaktoren abhängen. Dies ist ein komplexes Geflecht, in welchem nicht nur die Arrangements in der privaten Lebensführung, sondern beispielsweise auch die Arbeitsgestaltung, die Unternehmensgröße sowie die Branche Einfluss nehmen. So dürfte mit entscheidend sein, ob es sich um von zu Hause aus arbeitende Solo-Selbständige oder um Unternehmer/innen mit mehreren Angestellten handelt. Diesen Aspekten und insbesondere auch der Frage, ob Frauen eher in frauentypischen Gründungsfeldern erfolgreicher sind, sollte bei zukünftiger Forschung nachgegangen werden.

Literatur

Abraham, Martin (2006): Berufliche Selbstständigkeit. Die Folgen für Partnerschaft und Haushalt. Wiesbaden

Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia/Fliegner, Florian (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper P2013–00 (Internet: http://idw-online.de/de/attachmentdata29393.pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

Allmendinger, Jutta/Leuze, Kathrin/Blanck, Jonna M. (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 58/Heft 24–25, S. 18–25

Althammer, Jörg/Kühn, Marion/Sommer, Maximilian (2012): Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle vor dem Hintergrund ihrer Finanzierbarkeit: Expertise für die Projektgruppe 5 „Arbeitswelt, Konsumverhalten und Lebensstile“ der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“. Kurzgutachten. Berlin (Internet: http://www.bundestag.de/bundestag/gremien/enquete/wachstum/gutachten/kurzgutachten_AltKueSom.pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011): Karriere, Partnerschaft, Kinder – Wie geht das zusammen? In: Becker, Ruth/Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra (Hg.): Frauen an die Spitze – Was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Berlin u.a.O., S. 15–19

Becker, Gary Stanley (1995): A Theory of the Allocation of Time. In: Febrero, Ramón/Schwartz, Pedro (eds.): The Essence of Becker. Stanford, S. 91–120

Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB Werkstattbericht 2002 Nr. 12 (Internet: http://doku.iab.de/werkber/2002/wb1202.pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2006): Wenn zwei das Gleiche wollen. Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren (Internet: http://www.ruendal.de/aim/tagung06/pdfs/behnke_meuser.pdf; zuletzt aufgesucht am: 31.10.20139

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform. In: Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen, S. 189–200

Blanchflower, David G./Oswald, Andrew/Stutzer, Alois (2001): Latent Entrepreneurship Across Nations. In: European Economic Review, Vol. 45/No. 4–6, S. 680–691

Boden, Richard J. (1999): Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment, Gender Differences in Self-Employment Selection. In: American Journal of Economics and Sociology, Vol. 58/No. 1, S. 71–83

Bradley, Don E./Roberts, James A. (2004): Self-Employment and Job Satisfaction. Investigating the Role of Self-Efficancy, Depression, and Seniority. In: Journal of Small Business Management, Vol. 42/No. 1, S. 37–58

Budig, Michelle (2006): Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status. In: Gender and Society, Vol. 20/No. 6, S. 725–753

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Familienreport 2012 – Leistungen, Wirkungen, Trends (Internet: http://www.bmfsfj.de/Redaktion BMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienreport-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj ,sprache=de,rwb=true.pdf; zuletzt aufgesucht am: 31.10.2013)

Coltrane, Scott (2000): Research on Household Labor. Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. In: Journal of Marriage and Family, Vol. 62/ No. 4, S. 1208–1233

Crompton, Rosemary/Lyonette, Clare (2008): Who Does the Housework? The Division of Labour within the Home. In: Park, Alison/Curtice, John/Thomson, Katarina/Phillips, Miranda/Johnson, Mark (eds.): British Social Attitudes: the 24th Report. London, S. 53–81

Domsch, Michel E./Ostermann, Ariane (2002): Personalwirtschaftliche Aufmerksamkeit für Doppelkarrierepaare. In: Wirtschaftspsychologie, Jg. 4/Heft 1, S. 50–55

Domsch, Michel E./Ladwig, Désirée H. (2000): Doppelkarrierepaare und neue Karrierekonzepte. Eine theoretische und empirische Ausschnittsuntersuchung. In: Peter, Sybille/ Bensel, Norbert (Hg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden, S. 141–158

Gerhard, Ute (2008): 50 Jahre Gleichberechtigung – Eine Springprozession. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 58/Heft 24–25, S. 3–10

Göpfert, Peggy (2000): Typen von Erwerbsverläufen. In: Bergmann, Bärbel/Fritsch, Andreas/ Göpfert, Peggy/Richter, Falk/Wardanjan, Barbara/Wilczek, Susan (Hg.): Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit. Münster u.a.O, S. 181–195

Greenhaus, Jeffrey H./Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. In: The Academy of Management Review, Vol. 10/No. 1, S. 76–88

Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 36/Heft 3, S. 162–181

Gwozdz, Wencke (2008): Die Persistenz der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt (Internet: http://opus.ub.uni-hohenheim.de/volltexte/2009/330/pdf/ Gwozdz_2008_ Dissertation.pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Haberkern, Klaus (2007): Zeitverwendung und Arbeitsteilung in Partnerschaften. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 19/Heft 2, S. 159–185

Hundley, Greg (2000): Male/Female Earnings Differences in Self-Employment: The Effects of Marriage, Children, and the Household Division of Labor. In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 54/No. 1, S. 95–114

Heslin, Peter A. (2003): Self- and Other-Referent Criteria of Career Success. In: Journal of Career Assessment, Vol. 11/No. 3, S. 262–286

Hildebrand, Vincent/Williams, Donald (2003): Self-Employment and Caring for Children. Evidence from Europe. IRISS Working Paper Series No. 2003-06. Differdange (Internet: http://www.ceps.lu/publi_viewer.cfm?tmp=828; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

Holly, Sarah/Mohnen, Alwine (2012): Impact of Working Hours on Work-Life Balance. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research 465 (Internet: http://www.econstor.eu/bitstream/10419/62340/1/722921012.pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013

Judge, Timothy A./Locke, Edwin A. (1993): Effects of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. In: Journal of Applied Psychology, Vol. 78/No. 3, S. 475–490

Koch, Angelika (2008): Elternzeit, Teilzeit, Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61/Heft 11–12, S. 612–618

König, Stefanie/Cesinger, Beate/Langhauser, Marc/Leicht, René (2012): Erfolg ist, wenn beide Karriere machen. Ergebnisse aus dem Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzepte erfolgreicher Gründerinnen“. Teil I: Über Karriereerfolg im Partnerschaftskontext (Internet: http://www.dcc-selbstaendig.de/vortrag/Broschuere_I.pdf; zuletzt aufgesucht am: 31.10.2013)

König, Stefanie/Cesinger, Beate (2014): Gendered Work-Family conflict in Germany – Do Self-Employment and Flexibility Matter? [im Review]

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria (2005): Entwicklung und Determinanten von Frauenselbständigkeit in Deutschland – Zum Einfluss von Beruf und Familie. In: Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, Jg. 53/Heft 2, S. 133–149

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria/Fehrenbach, Silke (2004a): Flexibel zwischen Familie und Beruf? Zur Lebens- und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen. In: Leicht, René/Welter, Friederike (Hg.): Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Karlsruhe, S. 138–169

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria/Strohmeyer, Robert (2004b): Selbständige Frauen in Deutschland. Umfang, Entwicklung und Profil. In: KfW Bankengruppe (Hg.): Chefinnensache. Frauen in der unternehmerischen Praxis. Heidelberg, S. 1–45

Lohmann, Henning (2001): Self-Employed or Employee, Full-Time or Part-Time? Gender Differences in the Determinants and Conditions for Self-Employment in Europe and the U.S. Working paper No. 38, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (Internet: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.8785&rep=rep1&type=pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

Lundberg, Shelly/Pollak, Robert A. (1996): Bargaining and Distribution in Marriage. In: Journal of Economic Perspectives, Vol. 10/No. 4, S. 139–158

McManus, Patricia A. (2001): Women's Participation in Self-Employment in Western Industrialized Nations. In: International Journal of Sociology, Vol. 31/No. 2, S. 70–97

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Ng, Thomas W. H./Eby, Lillian T./Sorensen, Kelly L./Feldman, Daniel C. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success. A Meta-Analysis. In: Personnel Psychology, Vol. 58/No. 2, S. 367–408

Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1971): Dual-Career Families. Suffolk

Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1969): The Dual-Career Family. In: Human Relations, Vol. 22/No. 1, S. 3–30

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2008): A Systematic Reflection Upon Dual Carreer Couples. Discussion Paper SP I 2008-505 (Internet: http://econstor.eu/bitstream/10419/47658/1/585744378.pdf; zuletzt aufgesucht am: 31.10.2013)

Strohmeyer, Robert/Tonoyan, Vartuhi (2007): Working Part- or Full-Time? On the Impact of Family Context and Institutional Arrangements on Atypical Work. A Cross-National Comparison of Female Self-Employment in Western and Eastern Europe. In: Dowling, Michael/Schmude, Jürgen (eds.): Empirical Entrepreneurship in Europe. New Perspectives. Cheltenham, S. 112–134

SVK – Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Essen, München

Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren. Die neuen Paare. Gütersloh

Wanger, Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. IAB-Kurzbericht 9/2011 (Internet: http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

Wimbauer, Christine/Henninger, Annette/Spura, Anke (2008): Anerkennung in Doppelkarriere-Paaren. Methodisches Vorgehen und Forschungsdesign für die Paar- und Einzelinterviews. Arbeitspapier 10 (Internet: http://www.wzb.eu/sites/default/ files/%2Bwzb/bal/laa/ap_10.pdf; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Solo-Selbständigkeit zwischen Sicherheitsdefizit und Standardisierungsaversion

„Aber ich leb' lieber mit der Unsicherheit als mit dieser Sicherheit"

Laura Hanemann

1 Solo-Selbständigkeit im Lebens(ver)lauf

Seit der Jahrtausendwende ist in den europäischen Ländern, aber vor allem in Deutschland ein deutlicher Anstieg der Selbständigkeit zu verzeichnen, der nicht nur in quantitativer Hinsicht bemerkenswert ist, sondern mit einer strukturellen Veränderung der Selbständigkeit selbst einhergeht: in Bezug auf den Verdienst, die Arbeitszeiten sowie die soziale Mobilität lässt sich eine zunehmende Destandardisierung selbständiger Tätigkeit konstatieren (Bögenhold/Fachinger 2012: 23; Brenke 2011: 6; Egbringhoff 2007; Fritsch et al. 2012).[1] Diese Veränderungen stehen in einem engen Zusammenhang mit der stark wachsenden Gruppe der Solo-Selbständigen, welche den Untersuchungsgegenstand des folgenden Beitrags bilden. Solo-Selbständigkeit, lange Zeit als atypische und defizitäre Erwerbsform betrachtet, stellt mittlerweile ein in quantitativer und qualitativer Hinsicht relevantes Phänomen dar: mehr als die Hälfte aller Selbständigen arbeiten ohne Beschäftigte und auf eigene Rechnung. Mit Rekurs auf diese vielschichtigen Entwicklungen wird häufig von „Neuen Selbständigen" bzw. „Neuer Selbständigkeit" gesprochen (Candeias 2008; Schulze Buschoff 2004). Der Zusatz des ‚Neuen' verweist auf die Existenz eines Unternehmertypus, der von den klassischen Kategorien der Selbständigkeit abweicht (Bührmann/Pongratz 2010).[2]

1 Die Grundlage des vorliegenden Artikels bildet meine bisher unveröffentlichte Dissertation „Zwischen Zeitsouveränität und Zeitpanik: Solo-Selbständigkeit im Lebenslauf". Hierin wird der jeweilig individuelle, berufsbiographische Prozess des Selbständigmachens unter einer Lebenslaufperspektive und mit Fokus auf das soziale Alter untersucht. Das qualitativ angelegte Forschungsprojekt ist im Rahmen des Promotionskollegs „Zeitstrukturen des Sozialen. Kontinuität und Diskontinuität gesellschaftlicher Entwicklung in der Moderne" des Instituts für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena entstanden.

2 Solo-Selbständige sind mit ihren (formal) selbstbestimmten Arbeitszeiten und der fehlenden Einbindung in die korporatistischen Strukturen nicht mit Arbeitnehmer/inne/n vergleichbar, unterscheiden sich jedoch durch die Abwesenheit von einem institutionalisier-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Der Anstieg soloselbständiger Erwerbsarbeit lässt sich nicht ohne die Wandlungsprozesse der Erwerbsarbeit verstehen und verweist auf komplexe Dynamiken: Im Zuge von Individualisierungstendenzen, einer Pluralisierung von Lebensformen und einem Umbau des Sozialstaates zum aktivierenden Wohlfahrtsstaat werden verstärkt subjektive Gestaltungsleistungen des Lebenslaufs und der Berufsbiographie sowie erhöhte Anforderungen an eine aktive Lebensführung sichtbar (Lessenich 2009; Kohli 2003). Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage nach den jeweiligen Motiven der Selbständigkeit an Bedeutung. So ist noch nicht klar erkennbar, was den Ausschlag für den Weg in die Solo-Selbständigkeit gibt: stehen berufsbiographische Selbstverwirklichungsansprüche im Vordergrund oder handelt es sich um Zwang aufgrund akuter bzw. drohender Arbeitslosigkeit?

Diese Überlegungen bilden den Ausgang des folgenden Beitrags: Anhand von zwei Berufsbiographien wird die Frage nach den Motiven für den Weg in die Solo-Selbständigkeit sowie die berufsbiographische Bedeutung dieser Tätigkeit diskutiert. Das Phänomen der Solo-Selbständigkeit wird hierbei unter einer Lebenslaufperspektive und mit Fokus auf das mittlere Alter betrachtet. Dadurch kommt das Zusammenspiel von gesellschaftlicher und individueller Lebenslaufgestaltung in den Blick, ohne dass eine ausführliche theoretische Debatte um die These des „institutionalisierten Lebenslaufs“ (Kohli 1985) erfolgt. Es wird davon ausgegangen, dass die häufig unsteten Berufsbiographien vieler Solo-Selbständiger in besonderem Maße von einem institutionalisierten Lebenslauf und dem damit verbundenen „Normalarbeitsverhältnis“[3] (Mückenberger 1987) abweichen. Der Lebens(ver)lauf als ein „antizipierbares Ablaufprogramm“ (Kohli 1994: 222) sowie die mit diesem „Lebenslaufregime“ (erstmals in Kohli 1985: 24) verknüpfte rechtliche und soziale Absicherung stehen hierbei zur Disposition. Klar strukturierte und institutionalisierte Lebensführungsmuster, wie beispielsweise ein Renteneintritt mit 65 oder 67 Jahren, scheinen für die meisten Solo-Selbständigen nicht zu greifen.

---

ten Marktmonopol auch von den klassischen Professionen und Freien Berufen (Betzelt/Gottschall 2001: 12).

3 Das Normalarbeitsverhältnis wird als ein rechtlich geschütztes „kontinuierliches existenzsicherndes Arbeitsverhältnis in Vollzeitarbeit“ definiert (Mückenberger 1987: 116). Es hat sich vor dem Hintergrund eines starken Wirtschaftswachstums in den 1950er Jahren der deutschen Nachkriegsgesellschaft herausgebildet. Die Grundlage dafür bildete die „Standardisierung wesentlicher Dimensionen der Beschäftigung: des Arbeitsrechts, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit“ (Beck, zit. nach Schulze Buschoff/Rückert-John 2000: 10). Ungeachtet der empirischen Grundlage und der eingelagerten Geschlechterungleichheit wurde das Normalarbeitsverhältnis „zum beschäftigungspolitischen Maßstab und zur Grundlage arbeits- und auch familienrechtlicher (Schutz-)Regelungen“ (ebd.) und somit zu einem normativen und „allgemeinen Leitbild“ (Mückenberger 1989: 211).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Für diesen Beitrag ist nun die Annahme zentral, dass mit der ‚Institutionalisierungsthese' die Idee einer ‚Normalbiographie' verbunden ist. Letztere vermittelt die Vorstellung einer Ordnung im Lebenslauf[4] und somit einen moralischen „Maßstab für das richtig gelebte (Erwerbs-)Leben" (Kohli 2003: 528). Damit verbunden sind eine sozialstaatliche Absicherung der Risiken von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter sowie biographische Perspektivität: diese entsteht durch eine Kontinuität und Ordnung von Lebenslauf und Arbeit sowie der damit verbundenen „Verzahnung zwischen Individuum und Arbeitsgesellschaft" (Schiek 2010: 146). Im Folgenden werden diese Perspektivität und Ordnung als normalbiographische Schemata bezeichnet und stehen für biographische und existenzielle Sicherheit, aber auch für eine damit verbundene Standardisierung des Lebenslaufs. Im Rahmen des Beitrags wird somit zugespitzt die Frage verfolgt, wie die Aspekte von Sicherheit und Standardisierung von Solo-Selbständigen berufsbiographisch verhandelt werden. Gelingt ein selbstbestimmter und bewusster Abschied von Normalitätsstandards und Standardisierung, oder zeigt sich ein regelrechtes Sicherheitsdefizit? Es wird davon ausgegangen, dass erst vor diesem Hintergrund die Frage nach der jeweiligen berufsbiographischen Bedeutung von Solo-Selbständigkeit beantwortet werden kann.

2 Solo-Selbständigkeit im mittleren Lebensalter

Diskutiert wird diese Frage mit Augenmerk auf die Altersgruppe der 40- bis 53-jährigen Solo-Selbständigen. Ältere Gründer/innen stellen eine wachsende Gruppe und damit ein relevantes Phänomen dar: So ist in Deutschland mittlerweile jeder und jede vierte Gründer/in älter als 45 Jahre (Franke 2012: 12) und die „jüngeren Alten" – gemeint sind Gründer/innen zwischen dem 45. und 54. Lebensjahr – erweisen sich insgesamt als „am gründungsaktivsten" (ebd.: 113). Gleichermaßen stellt das mittlere Alter eine in der Forschung sehr unscharf definierte Gruppe dar. Mit dieser Bezeichnung wird der chronologische Bereich zwischen 35 und 60 Jahren umfasst (Featherstone/Hepworth 2009: 88). Mit Blick auf das soziale Alter wird das mittlere Alter häufig als produktive Lebensphase definiert, welche von Ausbildung und Ruhestand abgegrenzt eng mit dem dreigliedrigen, institutionalisierten Lebenslauf und der Erwerbsarbeit verkoppelt ist. Da-

4 Im Sinne der „richtigen Zeit" und des „richtigen Zusammenhangs" gibt diese Sichtweise Auskunft über die Vorstellung, wie und mit welcher Gewichtung zentrale Lebensbereiche (Bildung, Beziehung, Arbeit) im Zeitablauf miteinander verknüpft werden sollen und wie die innere Ordnung der einzelnen Teilbereiche gestaltet wird. Dabei verweist der Begriff einer ‚Normalbiographie' auf eine alterschronologische Ordnung und damit auf eine gesellschaftliche Vorstellung vom „richtigen Alter" für verschiedene Situationen und Rollen (Clemens 2001: 489).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

bei wird, auch unter Rekurs auf psychologische Entwicklungs- und Wachstumsprozesse (ebd.: 85), die Phase der Erwerbsarbeit mit Produktivität, Gesundheit, kontinuierlicher Tätigkeit und einem hohen Konsumniveau verbunden (ebd.: 88f.). Als Wertvorstellung kann eine „Ethik des Beschäftigtseins“ (Ekerdt 2009: 73) geltend gemacht werden, welche die Tugenden Fleiß, Eigenständigkeit und ein aktives Leben umfasst und aufs engste mit unserem Sozialversicherungssystem verbunden ist (ebd.: 69). Vor dem Hintergrund einer Neuverhandlung des Alters (van Dyk/Lessenich 2009) gewinnt dieses mittlere Alter durch die Ausweitung und das „Ideal vom aktiven und ausgedehnten midlife“ (Featherstone/Hepworth 2009: 99) zunehmend an Bedeutung.

Die im Folgenden vorzustellenden Falldarstellungen sind Teil meines Dissertationsprojektes, in welchem anhand von sechs Berufsbiographien der jeweilig individuelle Weg in die Solo-Selbständigkeit sowie die individuelle Bedeutung der Solo-Selbständigkeit untersucht wurde. Dafür wurden offene, berufsbiographische Interviews geführt und im Rahmen der Grounded Theory (Strauss 1998) ausgewertet und analysiert. Der Vorgehensweise des Kodierparadigmas folgend (Strübing 2008) wurde das Phänomen der Solo-Selbständigkeit auf Ursachen, Bedingungen, Strategien, Kontext und Konsequenzen hin befragt und analysiert. Im Sinne der ‚maximalen Kontrastierung’ haben sechs Interviews mit hochqualifizierten 40- bis 53-jährigen Solo-Selbständigen Eingang in die Arbeit gefunden. Diese mittlere Altersgruppe verfügt sowohl über eine langjährige (meist 20-jährige) Berufserfahrung, hat jedoch auch noch viele weitere Jahre der Erwerbstätigkeit vor sich. Zu der Untersuchungsgruppe des Samples gehören zwei Geisteswissenschaftlerinnen (zum Zeitpunkt des Interviews 53 Jahre, Ostdeutschland; 47 Jahre, Westdeutschland), eine Grafikdesignerin (40 Jahre, Westdeutschland), ein Fotograf (44 Jahre, Westdeutschland) sowie zwei Dolmetscher/Übersetzer (49 Jahre Westdeutschland; 49 Jahre, Ostdeutschland). Die Interviews wurden im Jahre 2011 erhoben und in der Dissertationsschrift in umfassenden Falldarstellungen ausgewertet. In einem weiteren Analyseschritt wurden vier Dimensionen der Solo-Selbständigkeit untersucht:

(1) das Verhältnis eines doppelten Alleinseins in Arbeits- und Lebensführung,
(2) der Umgang mit marktlichen Risiken,
(3) Ver-Selbständigung als ein Prozess zwischen Selbstwerdung und Eigensinn sowie
(4) die Bedeutung permanenter Krisen als Dynamik von sozialen Auf- und Abstiegen.

Einige dieser Aspekte werden auch in diesem Beitrag aufgegriffen.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

3 Zwei Fallbeschreibungen: Solo-Selbständigkeit als Flucht vor sozialer Entrechtung und Hierarchie

Wie in einem kurzen Abriss der Berufsbiographien der beiden Geisteswissenschaftlerinnen zu zeigen ist, repräsentieren diese zwei Fälle die diskontinuierlichsten Berufsverläufe des Samples: Sie weisen eine erhöhte Unstetigkeit in Bezug auf die Erwerbstätigkeit und die Erwerbskarrieren auf, dabei wechseln sich abhängige und selbständige Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit wiederkehrend ab. Den Schwerpunkt der Falldarstellungen bilden der Weg in sowie die Bedeutung der Solo-Selbständigkeit im Verlauf der Berufsbiographie.

3.1 Solo-Selbständigkeit „damit die Welt nicht untergeht"

Die Geisteswissenschaftlerin Sarah Steffan[5] wird 1959 in Ostdeutschland geboren. Sie legt ihr Abitur in Kombination mit einer Lehre als Facharbeiterin ab und studiert im Anschluss Politische Ökonomie. Zur Zeit der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten ist sie 27 Jahre alt, ist als wissenschaftliche Assistentin an einer Hochschule beschäftigt und arbeitet an ihrer Dissertation. Als die Hochschule aufgelöst wird, ist Sarah Steffan ab September 1990 das erst Mal erwerbslos, die Möglichkeit, in einem halben Jahr eine „Notpromotion" zu schreiben, lehnt sie ab. Parallel zur Wende[6] beginnt sie sich in das Bundessozialhilfegesetz und das Arbeitsförderungsgesetz einzuarbeiten und belegt eine Weiterqualifizierungsmaßnahme des Arbeitsamtes. Von 1990 bis 1992 ist Sarah Steffan mit Unterbrechung bei zwei großen Unternehmen angestellt, wird jedoch jeweils nach einem Probehalbjahr entlassen. In beiden Fällen wird ihre Kündigung nicht im Rahmen der gesetzlichen Kündigungsfrist ausgesprochen und die Geisteswissenschaftlerin legt rechtlich Widerspruch ein. Sie kommentiert dies mit den Worten: „Und beide Male hatte ich das Glück, dass ich falsch gekündigt worden bin" (T/S. S. 8, Z. 279f.). Das von ihr betonte „Glück" steht im Kontrast zu der Tatsache einer Kündigung. Hieran wird Sarah Steffans Handlungsstrategie sichtbar: sie kämpft für ihre Rechte und gegen Unrecht an, indem sie ihr eigenes ‚Expertinnenwissen' einsetzt. Auch wenn ihr dies nur kurzfristigen Aufschub verschafft (sie muss zwei Monate länger beschäftigt werden), so nimmt sie die Kündigungen nicht widerstandslos an, sondern wehrt sich. Durch ihre profunden rechtlichen Kenntnisse, ihr ehrenamtliches Engagement und ihre Kontakte zur „Erwerbslosenszene" (T/S. S. 10, Z. 367) bekommt sie von 1992 bis 1993 eine be-

5 Alle personenrelevanten Daten wurden anonymisiert, die Namen und Berufsbezeichnungen sind Pseudonyme.

6 Der Zeitpunkt der Wende wird „nicht als ein fixes Datum gefasst, sondern als ein Zeitraum, der sich etwa auf die Jahre 1990/91 erstreckt" (Vogel 1996: 31).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

fristete Stelle in einem Forschungsprojekt und „rutscht“ darüber in die Selbständigkeit hinein: Nach Vertragsende arbeitet sie in diesem Bereich bis Mitte 1996 freiberuflich weiter. Von 1996 bis 2003 wechseln sich Arbeitslosigkeit, Forschungsaufträge sowie drei befristete Stellen und eine erneute Kündigung ab. Sarah Steffan verfolgt intensiv die Entwicklung der Hartz-IV-Gesetzgebung und beantragt als „Flucht vor Hartz-IV“ Überbrückungsgeld, mit dem sie sich 2003 als Beraterin und Dozentin selbständig macht:

> „Und ich wusste also schon, gut, okay, du kriegst noch Arbeitslosengeld I bis Mitte 2004 und dann kriegst du Arbeitslosenhilfe und ab 2005 geht die Welt unter. Hab ich mir gesagt, also für dich geht die, für mich geht die Welt nicht unter, du machst dann auf jeden Fall was anderes. Und habe Überbrückungsgeld beantragt, Flucht vor Hartz-IV! Auf der Flucht vor Hartz-IV. Und hab sozusagen ähm ja, mich selbständig gemacht.“ (T/S. S. 13, Z. 482–486)

Während sie zu Beginn erfolgreich Aufträge einwerben kann, werden die Bedingungen ab dem Jahre 2008 schwieriger und zu ihrem fünfzigsten Geburtstag wird 2009 eine schwere Erkrankung diagnostiziert. Dadurch sowie den damit verbundenen gesundheitlichen Folgen ist Sarah Steffan körperlich so stark beeinträchtigt, dass sie einen Schwerbehindertenausweis erhält. Nach anderthalb Jahren krankheitsbedingter Erwerbslosigkeit bewirbt sie sich Ende 2010 erfolglos auf eine Halbtagsstelle, um „langsam wieder reinzukommen und noch genug Kraft fürs Ehrenamt zu haben“ (T/S. S. 19. Z. 729f.). Bis sie sich schließlich im Jahre 2011 erneut zur „Selbständigkeit durchgerangelt“ hat und nun „nicht mehr anders arbeiten“ möchte (T/S. S. 25, Z. 986).

3.2 Solo-Selbständigkeit als Befreiung aus hierarchischen Strukturen

Die Geisteswissenschaftlerin Kirsten Weichkant wird 1964 in Westdeutschland geboren. Nach ihrem Studium bleibt Kirsten Weichkant für sechs Jahre über verschiedenen Halbe- und Dreiviertel-Stellen an einer Universität beschäftigt und wird promoviert. Im Anschluss daran bekommt sie 1996 eine befristete Stelle in einem Forschungsprojekt, es folgt eine ebenfalls befristete Projektstelle in einem Unternehmen. Nach einem Konflikt mit ihrem Vorgesetzten wird sie auf die (ebenfalls) befristete Position einer Vorstandsassistentin „weggelobt“ (T/WK. S. 4, Z. 134) und ist danach ab dem Jahre 2000 arbeitslos. Ihr Glauben, nach dieser „steilen Karriere im Unternehmen“ (ebd.: 5, Z. 177) sofort eine Anstellung zu bekommen, wird enttäuscht. Kirsten Weichkant bewirbt sich erfolglos auf mehrere Stellen und formuliert:

> „Und ich wollte eigentlich immer angestellt und sicher krank sein, sicher Rentenversicherung zahlen. Und es tat sich aber nichts. Mein Arbeitslosengeld lief langsam aus.“ (Ebd.: 6, Z. 199–201)

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Als eine Freundin ihr vorschlägt, sich für ein gemeinsames Forschungsprojekt zu bewerben, willigt Kirsten Weichkant ein: Sie besucht „37“ staatlich geförderte Gründungskurse und bereitet sich professionell begleitet sowie finanziell unterstützt durch das Überbrückungsgeld vom Arbeitsamt auf ihre Selbständigkeit vor. Den Zuschlag für das gemeinsam beantragte Projekt bekommen die beiden Frauen nicht, Kirsten Weichkant findet aber darüber ihren Einstieg in die Solo-Selbständigkeit. Von 2002 bis 2008 ist sie selbständig tätig, unterbricht ihre Selbständigkeit dann für eine einjährige Vertretungsstelle. Als sie sich trotz enormer Akquise-Anstrengungen keinen neuen Kundenkreis erschließen kann, bewirbt sie sich Kirsten Weichkant 2008 nach langer Überlegung auf eine Festanstellung im öffentlichen Dienst. Dort ist sie anderthalb Jahre tätig, kündigt ihre unbefristete Stelle nach einem Konflikt mit ihrer Vorgesetzten. Da sie auch während ihrer Festanstellung weiterhin für ihren langjährigsten Kunden gearbeitet hat, gelingt der erneute Einstieg in die Selbständigkeit im Jahre 2009. Kirsten Weichkant bekommt Arbeitslosengeld I und einen Gründungszuschuss und ist seit Mai 2010 als selbständige Geisteswissenschaftlerin tätig. Parallel zu ihrer ersten Selbständigkeitsphase beginnt sie ab dem Jahre 2002 einen Roman zu schreiben. Diesen kann sie 2010 veröffentlichen.

4 Zur berufsbiographischen Bedeutung von Solo-Selbständigkeit

Der kurze Abriss der Erwerbsverläufe der Geisteswissenschaftlerinnen zeigt in beiden Fällen einen Wechsel zwischen lohnabhängiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Solo-Selbständigkeit. Sowohl Kirsten Weichkant als auch Sarah Steffan nehmen in den Jahren 2002 und 2003 die Gründungsförderung der ‚Agentur für Arbeit’ in Anspruch. Die staatlichen Förderprogramme, welche den kontinuierlichen Anstieg der Solo-Selbständigkeit bis zum Jahre 2004/2005 in starkem Maße geprägt haben, veranschaulichen die institutionelle Stimulation der Selbständigkeit.[7] Neben dieser Gemeinsamkeit werden anhand der unterschiedlich verlaufenden Erwerbsverläufe auch bedeutsame Differenzen sichtbar. Kirsten Weichkant entscheidet sich nach mehrfachem Wechsel zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung letztendlich aus einer Festanstellung

7 Im Zuge der Hartz-Reformen kam im Jahre 2003 der eingeführte Existenzgründerzuschuss (EGZ) für Arbeitslose, besser bekannt unter dem Namen ‚Ich-AG’, zum Überbrückungsgeld hinzu – die Zahlen zu Solo-Selbständigen belegen eine Zunahme der Existenzgründungen vor allem ab der zweiten Jahreshälfte 2004. Zu erklären ist der weitere Anstieg auch mit der Umstellung der Arbeitslosenhilfe auf das Arbeitslosengeld II zu Beginn des Jahres 2005. Ab Mitte 2006 wurde der EGZ durch den Gründungszuschuss abgelöst, seitdem lässt die Anzahl der geförderten Fälle nach (Brenke 2011: 8; Bögenhold/Fachinger 2012: 24).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

heraus für die Solo-Selbständigkeit. Dieser Entscheidung vorausgegangen sind die Erfahrung von fehlender Anerkennung, zahlreiche Konflikte mit Vorgesetzten sowie die Schwierigkeit, sich in hierarchischen Strukturen unterzuordnen. Kirsten Weichkant beschreibt letzteres als ausschlaggebend für ihre Solo-Selbständigkeit:

> „Ich kann nicht in diesen Strukturen arbeiten! Ich kann nicht in diesen Hierarchien, ich kann nicht in diesen Entscheidungswegen, ich kann nicht dieses äh Abwarten, bis irgendjemand..., und ich kann nicht unhinterfragt annehmen, wenn meine Chefin sagt, wir machen das jetzt. Genau, das war der Ausgangspunkt." (Ebd.:16f., Z. 642–645)[8]

> „Und dann war mir klar, also das Einzige, also ich rege mich auch in der Selbständigkeit viel auf und es ist anstrengend und diese Unsicherheit ist anstrengend. Aber ich leb lieber mit der Unsicherheit als mit dieser Sicherheit, die so 'ne Stelle im Öffentlichen Dienst bietet! Muss ich sagen." (T/WK S. 17, Z. 665–668)

Die Selbständigkeit ermöglicht es Kirsten Weichkant, sich von enttäuschten beruflichen Erwartungen zu lösen und weitere Konflikte zu vermeiden. Die Geisteswissenschaftlerin führt an anderer Stelle an, „immer Recht zu haben" bzw. haben zu wollen und erklärt: „Blöderweise kann ich meine Klappe nicht halten, also ich hab immer Probleme mit Chefs!" (ebd.: 4, Z. 128–129). Der Zusatz „immer" sowie die im Plural gehaltenen „Probleme" und „Chefs" verweisen auf die Häufigkeit der Konflikte und somit auf ein strukturelles Moment. Als Solo-Selbständige kann Kirsten Weichkant diesen Konflikten entgehen und zugleich ihr Ziel realisieren „mit der gleichen Arbeit mindestens das zu verdienen, was ich als Angestellte verdient hab" (ebd.: 19, Z. 746f.). So kann sie zum Zeitpunkt des Interviews auf einen regelmäßigen, festen Kundenstamm und eine relativ stabile Auftragslage bauen. Eine weitere Sicherheit erfährt sie durch die Tatsache, dass sie verheiratet und ihr Ehemann festangestellt ist.

Im Rahmen ihrer Selbständigkeit ist sie nicht mehr an die Weisungen von Vorgesetzten gebunden, kritisiert jedoch den zunehmenden „Preis- und Konkurrenzdruck" ihrer Branche und fordert eine angemessene Bezahlung als „gerechten Lohn". Kirsten Weichkant weist ein kritisches und durchaus politisches Verständnis für Marktmechanismen auf, an einer Stelle des Interviews spricht sie ironisch von Solo-Selbständigen als „Prostituierte. Aber wir sind immerhin schon weg vom Straßenstrich!" (ebd.: 24, Z. 968). Ihre Unterscheidung zwischen der als „Brotberuf" bezeichneten Selbständigkeit und ihrer mit Leidenschaft ver-

8 Um die Lesbarkeit der Zitate aus den jeweiligen Interviews zu erleichtern, sind diese für den Beitrag an die allgemeine Schreibweise angepasst worden. Als Erklärung sei hinzugefügt, dass ein nicht zu Ende gesprochener Satz, bzw. ein auslaufender Satz in den Zitaten durch das Zeichen (Satz...) gekennzeichnet wird.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

folgten schriftstellerischer Tätigkeit verweist vor diesem Hintergrund auf eine erfolgte berufliche Distanzierung: Ihre Autorinnentätigkeit ermöglichte einen Ausgleich zu ihrer Solo-Selbständigkeit und der damit verbundenen Notwendigkeit, „an den Markt [zu] treten" (ebd.: 21, Z. 823).

Sarah Steffans Selbständigkeit hingegen stellt eine „Flucht" vor Hartz-IV und einem damit verbundenen „Weltuntergang" dar. Auf den ersten Blick liegt eine Deutung der Solo-Selbständigkeit aus der Not heraus nahe (Bögenhold/ Fachinger 2012: 7). Die qualitative Analyse lässt jedoch deutlich werden, dass die Solo-Selbständigkeit für Sarah Steffan gleichermaßen eine Option darstellt, dem eigenen Selbstverständnis nach beruflich und politisch handlungsfähig zu bleiben. Durch ihre Existenzgründung ist es ihr möglich, gerade in Bezug auf politische Institutionen und Gesetzgebung Widerspruch zu leisten und im Sinne ihrer starken normativen Orientierung an Erwerbsarbeit nicht aus der Arbeits- und Erwerbsgesellschaft herauszufallen. Gleichermaßen ist ihre Berufsbiographie von sozialhistorischen Zäsuren (Wiedervereinigung und fehlende Anerkennung ihrer Abschlüsse)[9] und individueller Zäsur (Krankheit) geprägt. Hinzu kommt, dass Sarah Steffan lange Zeit ohne Partner lebt und auf keine familiäre oder finanzielle Unterstützung zurückgreifen kann. In der Kontrastierung der beiden Fälle erweisen sich somit das Bildungsniveau und der Ehestand nicht nur als entscheidende Chancen- und Risikofaktoren der Solo-Selbständigkeit, sondern auch, so ist zu zeigen, als bedeutsam für die Wahrnehmung von Sicherheit und Standardisierung.[10]

Bereits die Kurzdarstellung beider Fälle eröffnet eine Vielzahl von Analysemöglichkeiten, im Folgenden wird jedoch ausschließlich das Verhältnis von Solo-Selbständigkeit und der Orientierung an Sicherheit und Standardisierung beleuchtet. In den gesamten Interviews des Samples und anhand der hier skizzierten Fälle lässt sich eine starke Bezugnahme auf lohnabhängige Beschäftigung, die damit verbundene Gliederung des Lebenslaufs sowie eine Orientierung an finanzieller und sozialer Absicherung erkennen. Die Befragten vergleichen die eigene Solo-Selbständigkeit mit lohnabhängiger Beschäftigung, grenzen sich dabei jedoch durch ihre Ansprüche an Arbeitsinhalte und -bedingungen auch dezidiert von diesem Arbeitsverhältnis ab. Es entsteht der Eindruck, als ob sich die Solo-Selbständigen auf einer stetigen Suche nach biographischen Orientierungsmodellen zwischen ihrer Selbständigkeit und einer sogenannten ‚Normalbiographie' befinden. Dies soll anhand von einigen ausgewählten Aspekten verdeutlicht werden.

9 Hierbei stellen Zäsuren „Ergebniszusammenhänge [dar, welche] [...] die kollektive wie individuelle Geschichten in eine ‚Davor' und ein ‚Danach' einteilen" (Kaesler 2010: 241).

10 Im Rahmen dieses Beitrages wird das soziale Alter in den Vordergrund gerückt, die Geschlechterdimension findet als eine zentrale Chancen-/Risikokonstellation im Rahmen der Dissertationsschrift Beachtung.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Auf die Frage nach ihrem Weg in die Selbständigkeit berichtet Kirsten Weichkant von ihrer „familiären Tradition“ und der damit verbundenen Orientierung an einer Festanstellung:

> „Mein Vater ist beim Chemiekonzern, mein Bruder ist beim Chemiekonzern, ich komm aus der Ecke, wo der Chemiekonzern ist. Also ich komm aus einer Tradition von lebenslanger abhängiger Beschäftigung. Der Chemiekonzern, meine Mutter ist Krankenschwester. Also ich komm einfach aus dieser.... Selbständigkeit wäre nie ‘ne Option für mich gewesen.“ (T/WK. S. 2, Z. 58–65)

Ihr Vater arbeitet in einem „Chemiekonzern“ und diese Tradition wird von dessen Sohn, dem Bruder von Kirsten Weichkant, fortgesetzt. Der Chemiekonzern sowie eine Anstellung im Krankenhaus bilden den familiären Referenzrahmen und das Fundament einer familiären „Tradition von lebenslanger abhängiger Beschäftigung“. Die Vorstellung einer „lebenslangen“ Anstellung sowie die Fokussierung auf eine finanzielle Absicherung durch Renten- und Krankenversicherung sowie ein regelmäßiges Gehalt führen dazu, dass für Kirsten Weichkant Selbständigkeit lange Zeit keine berufliche „Option“ ist – sie stellt schlicht kein bekanntes oder lebbares Orientierungsmodell dar. Ein lohnabhängiges Beschäftigungsverhältnis bleibt für die selbständige Geisteswissenschaftlerin bis heute gültiger Referenzrahmen, sei es in Bezug auf den eigenen Verdienst oder die Zeiteinteilung von Arbeit und Regeneration. Gleichermaßen zeigen sich in ihrer Berufsbiographie Konflikte mit Vorgesetzten und eine als einengend erlebte Sicherheit. So beschreibt sie ihre Festanstellung mit den Worten: „War unbefristet, war lebenslänglich. Also (lacht) war wirklich lebens...“ (ebd.: 9, Z. 331). Kirsten Weichkant eröffnet in diesem Zitat semantisch das Feld einer „lebenslänglichen“ Freiheitsstrafe. Dabei wird die Sicherheit einer Festanstellung von ihr in einen Kontext von bedrohlicher Enge und Gefangenschaft gesetzt. Kirsten Weichkant begründet dies damit, dass sie Weisungen „nicht unhinterfragt annehmen“, sondern für sich selber verantwortlich sein und entscheiden möchte. Sie hat „alle Arbeitgeber durchprobiert“ und stellt fest, dass es „nirgendwo geklappt“ hat (ebd.: 17, Z. 670–672). Der Wunsch, ihre eigene Chefin zu sein, verbindet sich mit der Schwierigkeit der Unterordnung in Hierarchien zu einer Doppelbewegung: Als Motiv für ihre Solo-Selbständigkeit und als Möglichkeit, potentielle eigene Kooperationsprobleme zu umgehen. Dabei zeigen sich in ihrer Berufsbiographie sowohl eine starke Eigenwilligkeit, als auch eine individuelle Vorstellung von Selbstbestimmung. Somit wird ihre Anstellung im Öffentlichen Dienst zu einer biographischen Zäsur, durch die sich Kirsten Weichkant gegen die „Sicherheit“ einer Festanstellung und gegen ihre „familiäre Tradition“ entscheidet.

In der Berufsbiographie von Sarah Steffan werden starke Brüche und mit der Arbeitslosigkeit verbundene Entwertungserfahrungen sichtbar. Gerade durch

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

letztere zeigt sich die maßgebliche Bedeutung von Erwerbsarbeit, nicht nur für die individuelle Lebensführung der Geisteswissenschaftlerin, sondern vor allem als zentraler Integrations- und Vergesellschaftungsmodus. Als Solo-Selbständige bleibt Sarah Steffan weiterhin erwerbstätig, kann politische Arbeitsinhalte verfolgen und erfährt im Rahmen ihrer Tätigkeit Anerkennung sowie Solidarität:

> „Die [Hartz-IV-Bezieher/innen] haben mit der Zeit doch nur noch Angst vor allem, ne. Also und deshalb mach ich da auch diese Aufklärungsbroschüren. Weil ich hoffe, dass man denen damit auch ein bisschen hm die Angst nehmen kann, also diese normalen Rechte in Anspruch zu nehmen, ne. Und ich möchte da auf keinen Fall rein. Ich sehe was aus meinen Freunden und Freundinnen wird, in dieser Zeit. Und ähm, wie die äh immer verängstigter werden. Wie die da Paranoia ausprägen. Ähm, wie die nur noch mit diesem Hartz-IV da beschäftigt sind. Äh, wie sie irgendwie durchkommen. Und sich da auch verfolgt fühlen, von diesen Fragestellungen, also sehr ins Private gehenden Fragestellungen dieser Fallmanager.“ (T/S. S. 31, Z. 1233–1241)

> „Weil die sollen, also mein Ziel ist, die so zu unterrichten, dass die hinterher auch ihre eigenen Entscheidungen fällen können! Und ich sage immer so, ich bin nicht der Rezeptdienst, ich bin da nicht die Frau Doktor, oder so, die jetzt ein Rezept ausschreibt, das müssen sie machen! Sondern ich sage ihnen, was im Gesetz steht und wir können auch in Einzelfällen die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten mal durch deklinieren. Und dann können sie sich ähm eine dieser Handlungsmöglichkeiten, die für, die ihnen für sich als äh am verträglichsten erscheint, dafür entscheiden.“ (Ebd.: 32, Z. 1271–1277)

Das erste Zitat bringt abermals Sarah Steffans „Angst vor Hartz-IV“ zum Ausdruck. Die Erzählung zu den „ins Private gehenden Fragestellungen“ der Fallmanager verdeutlicht eine verschärfte Kontrolle und Anspruchshaltung der ‚Agentur für Arbeit’ an Hartz-IV-Bezieher/innen. Die Maßnahmen des ‚Forderns’ gehen so weit, dass sie Persönlichkeitsrechte verletzen. Nicht erwerbstätig zu sein führt, so ihre Schilderung, zu Angst „vor allem“ und zu „paranoiden“ Zweifeln. In Folge dessen schwindet das Vertrauen, Anspruch auf „normale Rechte“ zu haben und diese einzufordern. In dieser Erzählung sind gesellschaftliche Solidarität und Integration an Erwerbsarbeit gebunden und ausschließlich über den Erwerbstätigen-Status zu erlangen. Im zweiten Zitat wird der mit ihrer Beratungstätigkeit verknüpfte Anspruch Sarah Steffans augenscheinlich: Sie will andere ermächtigen und verweigert sich, ein „Rezeptdienst“ zu sein. Das formulierte Ziel der „verträglichsten Handlungsmöglichkeiten“ trifft dabei nicht nur auf ihre Klienten/innen, sondern auch auf ihre eigene Solo-Selbständigkeit zu. Vor dem Hintergrund der biographischen Relevanz, eine eigene Wahl treffen zu können, ermöglicht es ihre Solo-Selbständigkeit, eigene Entscheidungen zu treffen: Im Arrangement mit dem „Verträglichsten“ bleibt das „Selber machen“ und das Abwägen der – wenn auch beschränkten – „Handlungsmöglichkeiten“.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Das Erlebnis ihrer Erkrankung trägt in diesem Fall zu einer weiteren Politisierung Sarah Steffans bei, wie ihr Ringen um die offizielle Legitimierung ihres Krankheitsstatus zeigt: Auch wenn Sarah Steffan ihre Krankheit nicht bewusst instrumentalisiert, so setzt sie sie strategisch gegenüber ihrer Krankenversicherung und dem Arbeitsamt ein. Ihre Krankheit und die folgende Schwerbehinderung stellen eine Möglichkeit dar, sich dem ‚Aktivierungsdruck' sowie den Anforderungen der ‚Agentur für Arbeit' zeitweilig zu entziehen. Ohne finanzielle Rücklagen und Rentenansprüche stellen ihre Erkrankung und die Folgeerscheinungen eine enorme Bedrohung ihres Arbeits- und Lebensarrangements dar. Verschärfend hinzukommt, dass Sarah Steffan im Rahmen ihrer Solo-Selbständigkeit weder auf staatliche Absicherung, noch auf partnerschaftliche Unterstützung zurückgreifen kann.

5 Solo-Selbständigkeit zwischen Sicherheitsbedürfnis und Standardisierungsaversion

In beiden Berufsbiographien wird deutlich, dass die eigene Zeiteinteilung, die Vor- und Nachteile sowie die räumliche und zeitliche Entgrenzung der eigenen Selbständigkeit kontinuierlich mit lohnabhängiger Beschäftigung verglichen werden. Zentral ist in diesem Zusammenhang das Thema der Sicherheit, das die Selbständigen über Vorstellungen eines regelmäßigen Gehalts sowie über eine Absicherung der Risiken von Alter und Krankheit ansprechen. Wie zu zeigen sein wird, erweisen sich (wohlfahrtsstaatliche) Sicherheit und eine damit verbundene Standardisierung des Lebenslaufs als durchaus ambivalente Themen, zu denen sich beide Frauen unterschiedlich positionieren.

Deutlich wird, dass die formulierten Ansprüche und Bewertungsmaßstäbe eng verwoben sind mit den gemachten berufsbiographischen Erfahrungen, aber auch mit einer normativen Bezugnahme auf einen standardisierten Lebenslauf. Sowohl Sarah Steffan als auch Kirsten Weichkant erfahren Arbeitslosigkeit, befristete Beschäftigung, fehlende Anerkennung und Konflikte in hierarchischen Berufsbeziehungen. Sichtbar wird eine Arbeitswelt, die sich im Wandel befindet und eine relative hohe Beschäftigungsunsicherheit impliziert. Diese negativen Erfahrungen wirken sich auf die Anspruchshaltungen an Erwerbsarbeit und die „biographischen Orientierungen" (Hürtgen/Voswinkel 2012) der Interviewten aus. Der Weg in die Selbständigkeit zielt in beiden Fällen auf einen Autonomiegewinn sowie auf Ermächtigung und Inklusion ab. Im Fall Sarah Steffans zeigt sich dies primär über ihre erwerbsgesellschaftliche Teilhabe und der Bewahrung eines damit verbundenen Rechtsstatus – auch wenn dieser der Selbständigen mehr symbolisch, als über eine Integration in das Sozialversicherungssystem

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

zukommt.[11] Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung bezieht sich Sarah Steffans Auseinandersetzung mit Sicherheit und Standardisierung vor allem auf Arbeits- und Schutzrechte und somit auf die normative Dimension unbefristeter, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Sarah Steffan erfährt durch ihre Erkrankungen auf schmerzhafte Art und Weise, dass es ihr im Rahmen ihrer Solo-Selbständigkeit nicht möglich ist, krank zu sein. Diese Unsicherheit begründet ihre Orientierung an Sicherheit, welche sich als ein rechtlicher Anspruch auf die Absicherung der Risiken von Alter und Krankheit zeigt.

Kirsten Weichkant stellt ihre Bewerbung im Öffentlichen Dienst in den Kontext ihrer „familiären Prägung“ und der daraus resultierenden Orientierung an Sicherheit durch ein regelmäßiges Einkommen und einen abgesicherten Ruhestand.

> „Und dann hab ich mir überlegt, ich bin jetzt über vierzig, wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass ich noch mal einen Lebenszeitjob bekomme. Und hab’s dann gemacht. Wobei ich, ne, nach dem Vorstellungsgespräch eigentlich schon dachte, oh das ist eigentlich nicht so deine Welt. Aber manchmal setzt man ja doch auf Sicherheit.“ (T/WK. S. 9, Z. 322–325)

Aufgrund ihrer konflikthaften Erfahrungen entscheidet sie sich im Laufe der Zeit jedoch aus eben jener Festanstellung heraus gegen biographische Planungssicherheit. Statt auf eine Festanstellung und ein damit verbundenes sicheres Ordnungsschema des Lebenslaufs setzt sie auf Solo-Selbständigkeit: Während Sicherheit zur Enge wird, steht Selbständigkeit in ihrer Berufsbiographie für eine produktiv gewendete Unsicherheit und Befreiung aus konflikthaft erlebter Zusammenarbeit. Kirsten Weichkant kann – vor dem Hintergrund privater (familiärer und finanzieller) Ressourcen – für sich ein Selbständigkeitsbedürfnis reklamieren, welches mit Autonomie und Selbstverwirklichung in der Arbeit verbunden ist. Sichtbar wird hier ein Zusammenhang von einer zunehmend geringer werdenden Orientierung an Sicherheit und der Ablehnung von damit verbundener Standardisierung.

Es zeigt sich, dass die Themen von Sicherheit und Standardisierung von den hier vorgestellten Solo-Selbständigen unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden. Diese Bewertung wird durch die jeweiligen sozialen und ökonomischen Ressourcen und den Weg in die Solo-Selbständigkeit bedingt. Durch den Vergleich der beiden Fälle kristallisiert sich heraus, dass die Bezugnahme auf bzw. der Wunsch nach Sicherheit bei Sarah Steffan durch die Abwesenheit

11 Der prekäre Status vieler Solo-Selbständiger wird dabei über die fehlende Integration in die Sozialversicherung verstärkt. Das deutsche Sozialversicherungssystem ist auf abhängige Beschäftigung ausgerichtet, so dass Selbständige in Bezug auf die Regulation von Erwerbsrisiken (Krankheitsrisiko, Marktrisiko, Altersarmut) im Wohlfahrtsstaat eine „Randstellung“ einnehmen (Betzelt/Fachinger 2004: 325f.).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

von standardisierten Arbeitsbedingungen, wohlfahrtsstaatlicher Absicherung und privaten Ressourcen erhöht ist. Der Stellenwert von Sicherheit wird dabei im Rahmen ihrer Solo-Selbständigkeit gerade durch die Erfahrung von Erkrankung und Arbeitslosigkeit zur Unerreichbarkeit und somit zum Idealcharakter verfestigt. Das Spannungsfeld zwischen Standardisierung und Sicherheit verweist einerseits auf eine als einengend empfundene Sicherheit durch die Standardisierung und Regulation der Arbeitsbedingungen (Kirsten Weichkant); andererseits auf eine selbständig zu bewältigenden Freiheit der Erwerbsarbeit, die durch die verstellte wohlfahrtstaatliche Absicherung Unsicherheit impliziert (Sarah Steffan). Während sich Kirsten Weichkant im Laufe der Zeit bewusst gegen Normalitätsstandards positioniert und sie eine regelrechte Standardisierungsaversion entwickelt, zeigt sich bei Sarah Steffan ein starkes Sicherheitsdefizit.

In Auseinandersetzung mit dem empirischen Material wird deutlich, dass der institutionalisierte Lebenslauf nicht nur eine „strukturelle Größe" darstellt, „auf die (bzw. deren Veränderung) das Individuum in seinem Deuten und Handeln *re*agiert" (Schiek 2012: 55, Hervorhebung im Original), sondern sich auch als eine soziale Institution auf der Ebene „kultureller Deutungsstrukturen und entsprechender subjektiver biographischer Perspektiven" (Kohli 1985: 21) wiederfindet. In der narrativen Bezugnahme der Solo-Selbständigen auf und dem Vergleich mit einem ‚Normallebenslauf' wird somit eine normative Leitvorstellung sichtbar, bei der die ‚Normalbiographie' nicht nur eine Orientierungshilfe, sondern (nach wie vor) ein gültiges wirkmächtiges Schema ihrer „Wirklichkeitskonstruktion" darstellt (Kohli 1988: 40). Somit erweist sich das Lebenslaufregime nicht nur als normative Leitvorstellung und Teil der Arbeitsgesellschaft, sondern auch als nach wie vor bedeutsame Struktur der sozialen Sicherung. Dieses soziale Sicherungssystem baut auf einer chronologischen, also altersmoderierten Abfolge der wesentlichen Lebensereignisse auf. Ersichtlich wird daran, dass das Bildungssystem, der Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik Lebens(ver)läufe mitgestalten und somit „Normalitätsbiographien durch die Sozialversicherung positiv prämier[en]" (Leisering et al. 2001: 11). Gleichzeitig steht diese Wirklichkeitskonstruktion im Kontrast zur Berufsrealität und dem Lebensverlauf dieser Solo-Selbständigen. In diesem Sinne verweisen die hier vorgestellten Fälle in ihren Berufsverläufen auf spannungsreiche und spezifische Entwicklungen unserer Arbeitsgesellschaft. Denn die hier skizzierten Berufsbiographien lassen eine Diskrepanz zwischen der nach wie vor starken Orientierung – sowohl der Individuen als auch in einer sozialwissenschaftlichen Forscher/innen-Perspektive – am Ordnungsschema des standardisierten Lebenslaufs und der infrage stehenden Kontinuität von Erwerbsarbeit in der mittleren Lebensphase deutlich werden.

Gerade die Themen von Erkrankung und Arbeitslosigkeit berühren die Erwartungen an Produktivität, Eigenständigkeit, Gesundheit und kontinuierliche

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tätigkeit des sozialen, mittleren Alters. Im Fall von Kirsten Weichkant führt dies dazu, dass sie sich aufgrund ihrer langjährigen beruflichen Erfahrungen und ihrer privaten Ressourcen nicht mit den für sie unbefriedigenden Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst zufrieden gibt. Die Berufsbiographie Sarah Steffans hingegen zeigt, dass sie den normativen und ihren eigenen Erwartungen an ihr soziales Alter nicht gerecht werden kann: Die ‚Ethik des Beschäftigtseins' sowie eine damit verbundene Eigenständigkeit und eine Integration in die Erwerbsgesellschaft erfahren hier bedeutsame Zäsuren. Einerseits widerlegen die zahlreichen Gründungen im mittleren Alter sowie die berufliche Erfahrung Kirsten Weichkants und das ‚Expertinnenwissen' Sarah Steffans ein Schumpetersches Merkmal unternehmerischen Handelns, welches dezidiert auf das Alter verweist: „Innovationen treten vorwiegend bei den Jungen auf, und die Alten zeigen in der Regel Symptome einer Haltung, die man euphemistisch als Konservatismus bezeichnen kann." (Schumpeter, zit. nach Franke 2012: 11). Andererseits erweist sich das mittlere Alter als zentral für die Absicherung von Alter und Krankheit und dies macht Solo-Selbständigkeit in dieser Lebensphase zu einer richtungsweisenden Entscheidung, die in einigen Fällen zu einer ‚Sackgasse' werden kann.

Mit der Fokussierung auf den Lebensverlauf und das soziale Alter gelingt somit eine vielschichtige Perspektive, mit der sich die Motive für den Weg in die Selbständigkeit nicht schematisch zwischen ‚Pull- oder Push-Faktoren' bzw. Freiheit und Not verordnen lassen.[12] Am Fall von Sarah Steffan zeigt sich, dass ihre Solo-Selbständigkeit im zeitlichen Verlauf in der eigenen Argumentationsstruktur sowie in der Bedeutung für das Lebensarrangement unterschiedliche Begründungen einnimmt: „Hineingerutscht", als „Flucht" wieder aufgenommen, stellt sich Solo-Selbständigkeit im Passungsverhältnis der biographischen Situation und der Form der Beschäftigung erstmalig vor dem Hintergrund von Erkrankung, Behinderung und chronologischem Alters als alternativlos dar. Unter Bezugnahme auf das soziale Alter und lebensalterbezogene Normen kristallisiert sich heraus, dass die Bedeutung der Selbständigkeit in und für einzelne Lebensphasen variiert. Dabei kann ihr Fall dahingehend interpretiert werden, dass ihr aufgrund ihres Alters und ihres Gesundheitszustandes kein lohnabhängiges Beschäftigungsverhältnis mehr angeboten wird – obwohl dies zu diesem Zeitpunkt nötiger denn je wäre.

12 Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) brachte diese Arbeitsmarktentwicklung im vergangenen Jahr auf die Formel: „Solo-Selbständigkeit: Freiheit oder Not?". Siehe Presseerklärung des DIW Berlin (2013): „Solo-Selbständigkeit: Freiheit oder Not?" vom 13.02.2013.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Literatur

Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe (Hg.) (2004): Jenseits des „Normalunternehmers“: Selbstständige Erwerbsformen und ihrer soziale Absicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform (ZSR), Jg. 50/Heft 3, S. 312–343

Betzelt, Sigrid/Gottschall, Karin (2001): Alleindienstleiter im Berufsfeld Kultur: Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. In: ZeS-Arbeitspapier No. 18/2001. Bremen, S. 1–15

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2012): Neue Selbständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. In: WISO-Diskurs, Oktober 2012. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Brenke, Karl (2011): Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Endbericht. In: Forschungsbericht 423 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch das DIW. Berlin, S. 1–29

Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans J. (Hg.) (2010): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden

Candeias, Mario (2008): Die neuen Solo-Selbstständigen zwischen Unternehmergeist und Prekarität. In: PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Jg. 38/Heft 1, S. 65–81

Clemens, Wolfgang (2001): Stichwort: ‚Alter‘. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften, Jg. 4/Heft 2, S. 489–511

DIW Berlin Pressemitteilung (2013): Solo-Selbständigkeit: Freiheit oder Not? Pressemitteilung vom 13.2.2013 (Internet: http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.415716.de; zuletzt aufgesucht am 1.2.2014)

Dyk, Silke van/Lessenich, Stephan (Hg.) (2009): Die jungen Alten. Analyse einer neuen Sozialfigur. Frankfurt/M.

Egbringhoff, Julia (2007): ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbstständigen. München, Mering

Ekerdt, David J. (2009): Die Ethik des Beschäftigtseins: Zur moralischen Kontinuität zwischen Arbeitsleben und Ruhestand. In: Dyk/Lessenich 2009, S. 69–84

Featherstone, Mike/Hepworth, Mike (2009): Die Maske des Alterns und der postmoderne Lebenslauf. In: Dyk/Lessenich 2009, S. 85–105

Franke, Annette (2012): Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte. Eine empirische Untersuchung im Kontext der Altersproduktivitätsdiskussion. Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung. Wiesbaden

Fritsch, Michael/Kritikos, Alexander/Rusakova, Alina (2012): Selbständigkeit in Deutschland: Der Trend zeigt seit langem nach oben. DIW Wochenbericht Nr. 4/2012, vom 25.1.2012, S. 3–12

Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2012): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. In: Arbeits-und Industriesoziologische Studien, Jg. 5/Heft 2, S. 54–67

Kaesler, Dirk (2010): Kollektive Zäsuren und individuelle Brüche. Der Fall von Max Weber. In: Honer, Anne/Meuser, Michael/Pfadenhauer, Michaela (Hg.): Fragile Sozialität. Inszenierungen, Sinnwelten, Existenzbastler. Wiesbaden, S. 241–249

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Kohli, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen, S. 525–545

Kohli, Martin (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt/M., S. 219–244

Kohli, Martin (1988): Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In: Brose, Hanns-Georg/Hildenbrand, Bruno (Hg.): Vom Ende des Individualismus zur Individualität ohne Ende. Opladen, S. 33–53

Kohli, Matin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37/ Heft 1, S. 1–29

Leisering, Lutz/Müller, Rainer/Schuhmann Karl. F. (2001): Institutionen und Lebensläufe im Wandel – die institutionentheoretische Forschungsperspektive. In: dies. (Hg.): Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen. Weinheim, München, S. 11–25

Lessenich, Stephan (2009): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus (2. unv. Aufl.). Bielefeld

Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer ‚Krise der Normalität'". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 31/Heft 4, S. 211–223

Mückenberger, Ulrich (1987): Zur Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Thesen. In: Friedrichs, Jürgen (Hg.): 23. Deutscher Soziologentag ‚Technik und sozialer Wandel'. Hamburg 1986. Opladen, S. 115–118

Schiek, Daniela (2012): Über das gute Leben. Zur Erosion der Normalbiographie am Beispiel von Prekarität. In: Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen, Jg. 25/Heft 1, S. 50–68

Schiek, Daniela (2010): Aktivisten der Normalbiographie. Zur biographischen Dimension prekärer Arbeit. Wiesbaden

Schulze Buschoff, Karin (2004): Neue Selbständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – Europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen. WZB discussion paper. Berlin, S. 1–36

Schulze Buschoff, Karin/Rückert-John, Jana (Hg.) (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. WZB discussion paper. Berlin, S. 1–40

Strauss, Anselm L. (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung (unv. Nachdruck der 2. Aufl.). München

Strübing, Jörg (2008): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung (2. überarb. und erw. Aufl.). Wiesbaden

Vogel, Berthold (1996): Arbeitslosigkeitserfahrungen im ostdeutschen Transformationsprozeß. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 24/1996, S. 29–33

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Erfolgreiche Erwerbsteilhabe

Selbständigkeit im Kontext moderner Lebensführung von Frauen

Lena Schürmann

1 Einleitung

Der Anstieg selbständiger Erwerbsarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt geht mit einer Heterogenisierung der Selbständigkeit einher (Bögenhold/Fachinger 2010; Schulze Buschoff 2004: 23). Neben den klassischen Formen selbständiger Erwerbstätigkeit, in Gestalt eines Unternehmertums in Handwerk, Produktion, Handel oder Gastgewerbe oder in Form verkammerter Freiberuflichkeit, wie sie die professionellen Berufe (Anwälte, Ärzte, Architekten) bereithalten, tritt Selbständigkeit auch dort auf, wo diese nicht durch institutionalisierte Karriereskripte und Berufslaufbahnen vorgezeichnet wird. Gleichzeitig treten vermehrt jene Gruppen ins Gründungsgeschehen ein, deren Arbeitsmarktbeteiligung trotz erhöhter Bildungserfolge nach wie vor erschwert ist: Frauen und Personen mit Migrationshintergrund ebenso wie ältere Erwerbstätige. Diese Gründungen, ebenso wie solche, die als Ausweg aus oder in Antizipation von Arbeitslosigkeit betrieben werden, galten in der Forschung lange Zeit pauschal als „Notgründungen“. Damit wurde betont, dass diese Gründungen vor dem Hintergrund begrenzter Chancenstrukturen auf dem Arbeitsmarkt erfolgen. Dadurch weichen sie ab von einem idealtypisch vorgestellten Gründungsprozesses, der den Eintritt in die Selbständigkeit als das Verwirklichen einer (innovativen) Idee konzipiert, gestützt durch Planung, finanzielle Investitionen und ausgestattet mit einer Wachstumsorientierung. Nicht zuletzt wegen des allgemeinen Bedeutungsanstiegs der Soloselbständigkeit, die mittlerweile mehr als die Hälfte aller Selbständigen betrifft (Mai/Marder-Puch 2013) zeichnet sich in jüngerer Zeit eine verstärkte Hinwendung der Forschung zu den verschiedenen Formen atypischen Unternehmertums und ihrer Einbettung in arbeitsmarktliche und lebensweltliche Kontexte ab (Bührmann/Pongratz 2010; Aptisch/Kontos 2008; Biermann et al. 2013).

Befasst sich die Betriebswirtschaftslehre vorrangig mit den wirtschaftlichen Erfolgsbedingungen von sogenannten innovativen Existenzgründungen, die auf Wachstum ausgerichtet sind, knüpft dieser Beitrag an die oben genannte soziologische Forschung an, die sich den eher vernachlässigten kleineren Gründungen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

und deren Eingebundenheit in sozio-kulturelle Rahmenbedingungen annimmt. Mit dem Fokus auf die spezifische Gruppe alleinerziehender Frauen, die selbständig erwerbstätig sind, untersucht er, wie Selbständige in ihrer Erwerbstätigkeit zwischen den institutionellen Ansprüchen der Erwerbsgesellschaft, deren geschlechtsbezogenen Zuschreibungen und Chancenzuteilungen und ihren individuellen Lebenszielen vermitteln. Im Zentrum steht dabei die Untersuchung der (subjektiven) Erfolgsbestimmungen von Frauen, deren Lebensführung sowohl von dem traditionellen Modell weiblicher Lebensführung, innerhalb dessen die Erwerbstätigkeit allenfalls als Zuerwerb zur Erwerbstätigkeit des männlichen Ehepartners angelegt ist (Holst/Maier 1989), als auch von dem Normalmodell abhängiger Erwerbstätigkeit abweicht. Dieses Vorhaben zielt darauf ab, den Chancen aber auch den Risiken nachzugehen, welche die Selbständigkeit als destandardisiertes Erwerbsformat für eine eigensinnige Lebensführung und deren Bewertung bereithält. Denn anders als die abhängige Beschäftigung steht die Selbständigkeit für ein ‚unverwaltetes' Leben und hält ein hohes Selbstgestaltungspotential bereit. Zugleich verweist die anwachsende Gruppe von selbständig Erwerbstätigen in der Grundsicherung (*Pahnke et al.* in diesem Band) auf die besonderen (Armuts-)Risiken dieser Erwerbsform. Doch auch jenseits des Hilfebezugs kann es zu einer Verstetigung prekärer Selbständigkeit kommen (vgl. hierzu Bührmann/Pongratz 2010a; Pongratz/Simon 2010; Bührmann 2012; Biermann et al. 2013). Während Pongratz und Simon eine misslungene Marktanpassung oder das Aufrechterhalten familiärer Lebensmodelle (Familienbetriebe) als zentrale Gründe für die Bereitschaft, nicht ertragreiche Selbständigkeiten weiter zu führen, ansehen, argumentiert Bührmann mit einer Diskrepanz zwischen objektiver Prekarisierung und subjektivem Prekaritätsempfinden (Bührmann 2012). Nicht alle Selbständigen, die sich in einer sozialstrukturell objektiv als heikel beobachtbaren Lage befinden, erleben diese Situation auch so (ebd.). Dies deutet darauf hin, dass es im Zuge der Heterogenisierung der Selbständigkeit möglicherweise zu einer Pluralisierung von Bewertungsmaßstäben und Erfolgsbegriffen kommt, die eine positive Bilanzierung der Selbständigkeit auch dann erlauben, wenn sie nach betriebswirtschaftlichen Maßstäben (Umsatz, Einkommen, Wachstum, Beschäftigtenzahlen) als nicht erfolgreich oder – aus sozialwissenschaftlicher Perspektive –als prekär[1] anzusehen ist.

Der vorliegende Beitrag untersucht diese Fragestellung, indem er anhand von erwerbsbiographischen Interviews rekonstruiert, wie selbständige Frauen, die alleinerziehend sind, den Eintritt in die Selbständigkeit gestalten, wie sie mit

1 Als prekär gelten Erwerbsverhältnisse, deren Personal „aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird" (Dörre 2005: 252).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

den Offenheiten, Unsicherheiten und Zwängen selbständiger Erwerbsarbeit umgehen und welche subjektiven Erfolgsbestimmungen zur Bilanzierung dieser „selbstorganisierten Statuspassage“ (Osterland et al. 1992) von ihnen ausgebildet werden. Angeknüpft wird damit an Beiträge aus der geschlechtersoziologischen Lebenslaufs- und Biographieforschung, welche die Bedeutung sozialpolitischer Rahmenbedingungen für die Lebensführung und -planung von Frauen untersucht haben (u.a. Geissler 2004, 2007; Wohlrab-Sahr 1993; Krüger 1995). In ihrer Konzentration auf die abhängige Beschäftigung stellten diese Studien die Bedeutung sozialpolitisch konstruierter Normalitätserwartungen heraus, die als institutionalisierte Lebenslaufmuster geschlechtsdifferenzierte Erwartungen an die Lebensgestaltung von Männern und Frauen vermitteln und diese mittels sozialstaatlicher Anreizstrukturen verfestigen.[2] Die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt stellt sich in Folge dessen als widersprüchlich zu der ihnen zugewiesenen Rolle in der Familie dar und geht mit individuell erlebten Ambivalenzerfahrungen einher, wie im Begriff der doppelten Vergesellschaftung zum Ausdruck gebracht wird (Becker-Schmidt 1987). Denn der doppelte Status als Mutter und Arbeitnehmerin und die damit verbundenen konkurrierenden Ansprüche lassen sich keinesfalls zeitlich und normativ in einen stabilen und konsistenten Lebensentwurf zusammensetzen (Krüger 1995). Ein Grund hierfür liegt in der Orientierungs- und Legitimationsfunktion institutionell stabilisierter Zuschreibungen für die individuelle Lebensführung: Die zu institutionalisierten Lebenslaufmustern geronnenen sozialpolitischen Programmatiken entfalten als normalbiographische Schemata wichtige Funktionen für die biographische Sinnschließung. Über die Bereitstellung von Bewertungsmaßstäben vermitteln sie Vorstellungen über eine erfolgreiche Lebensführung und regulieren im Sinne eines semantischen Schemas die Thematisierung des eigenen Lebens dergestalt, dass eine gelungene Lebensführung sich an diesen Kriterien orientieren muss

2 Wie Geissler (2004) anhand der ungleichen wohlfahrtsstaatlichen Bearbeitung von Lebensrisiken herausgearbeitet hat, kommt es in Folge der Erwerbszentrierung der deutschen Sozialpolitik zu einer Privilegierung des männlichen Lebenslaufsmusters. Während Risiken der abhängigen Erwerbsarbeit, die im männlichen Lebenslauf auftreten und seine Rolle als männlicher Ernährer in Frage stellen, durch Kündigungsschutz und Schutz vor unerwarteten Ereignissen, wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit (bis zum in Kraft treten der Hartz-Reformen) relativ zuverlässig überbrückt wurden, werden Risiken in weiblichen Lebensläufen, die in Folge von ausbleibender Erwerbstätigkeit oder Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Übernahme von Fürsorgearbeiten entstehen, nur unzureichend abgesichert. Bis zur jüngsten Reform des Unterhaltsrechts im Jahr 2008, welche das bis dahin sanktionierte Leitbild der männlichen Versorgerehe in Frage stellte, waren Frauen – zumindest normativ- auf die Ehe als Perspektive und Handlungsfeld und auf die von ihrem Ehestatus abgeleiteten Sicherungsansprüche (abgeleitete Sozialversicherungen, Unterhaltsansprüche etc.) verwiesen (Geissler 2004).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

(Hahn 1987). So kam es im Rahmen des fordistischen Teilhabekapitalismus, den eine Angleichung von Ausbildungsabschlüssen, Beschäftigungs- und Einkommensstandards, Lebenslaufs- und Familienmustern kennzeichnete (Mayer-Ajuha et al. 2012), zur normativen Verfestigung eines relativ rigiden Erfolgsbegriffes, welcher auf der Vorstellung eines kontinuierlichen beruflichen Aufstiegs, erfahrbar an Einkommens- und Statuszuwächsen sowie steigender Verantwortung und der Zunahme von Kontrollspielräumen im Arbeitsprozess basiert. Diese ökonomisch geprägte Erfolgsdefinition verengt mit ihrer Orientierung am Karrieremuster der Aufstiegs- bzw. „Erfolgskarriere" (Giegel 1995) die individuellen Spielräume, davon abweichende Erwerbsverläufe dennoch subjektiv als erfolgreich zu deuten, da sie (ausbleibenden) Berufserfolg meritokratisch begründet, d.h. auf die (ungenügende) individuelle Leistungsfähigkeit zurückführt und sozialstrukturell oder geschlechtsspezifisch vermittelte Benachteiligungen im Zugang zu Erwerbspositionen weitestgehend ausblendet. Das Fortbestehen eines derart eng gefassten Erfolgsbegriffs unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte, einer zunehmenden Pluralisierung von Erwerbsverläufen und der Verbreitung von Erwerbslosigkeit als biographischer Episode in unterschiedlichen Sozialmilieus wurde im Kontext der Debatte um die reflexive Moderne u.a. von Wohlrab-Sahr (1993) sowie Mutz et al. (1997) in Frage gestellt. Es wird argumentiert, dass sich im Kontext der De-Institutionalisierung des Lebenslaufs auch die Vorstellungen darüber, was eine gelungene Lebensführung auszeichne, verschieben. Weil „die Möglichkeiten für klassische Karrieren auf einen insgesamt kleiner werdenden Teil von Beschäftigten beschränkt" seien, könnten nicht länger all diejenigen, die aus dieser Karrieredefinition herausfallen, als „Erfolglose" bezeichnet werden (Wohlrab Sahr 1993: 235). Neben das Kriterium der erfolgreichen Anpassung an einen einheitlich vorgezeichneten Karrierepfad trete nun als ein neues Gelingenskriterium die eigenaktive Gestaltung der Biographie hinzu, so der Befund.[3] Gegenüber dieser These der Biographisierung und Pluralisierung von Erfolg im Zuge des Wandels der Erwerbsarbeit und der Pluralisierung von Lebensstilen erkennt Neckel auch für die Gegenwart ein Fortbestehen der ökonomisch geprägten Erfolgsdefinition. In der gegenwärtigen Markt-

3 „Im Zuge solcher Entwicklungen verändert sich aber potentiell die Definition von „Erfolg". Die als erfolgreich angesehene Biographie wäre dann nicht allein die, die es am ehesten schafft, institutionelle Karrierepfade ohne größere Brüche zu durchlaufen, also Kontinuität zu wahren und sich gewissermaßen nicht aus der Bahn werfen zu lassen, sondern vielleicht gerade die, der es gelingt, geeignete Formen des Umgangs mit Unsicherheiten und Strukturbrüchen zu finden, also Diskontinuität zu handhaben. Je weniger Personen aber in ihrer Erwerbsbiographie an vorweg definierte Karrierepfade anschließen können, und je weniger „Erfolg" ohne weiteres darüber zu definieren ist, um so mehr dürfte die Leistung der Bewältigung der Unsicherheit als zentrales Merkmal der Biographie in den Vordergrund rücken." (Wohlrab-Sahr 1993: 236)

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gesellschaft wird die „Pflicht zum Erfolg“ zur zentralen Handlungs- und Inszenierungsaufforderung an breite Bevölkerungsgruppen (Neckel 2008). Nur wer sich erfolgreich am Markt (Arbeitsmarkt, Heiratsmarkt etc.) bewähre, könne sich als erfolgreich erleben.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen eröffnet die hier vorgenommene Untersuchung der subjektiven Erfolgsbestimmungen einen exemplarischen Zugang zu der Frage, ob es unter den Bedingungen des selbständigen Erwerbs aufgrund des unvermittelten Marktbezugs dieser Erwerbsform zu einem Dominantwerden ökonomischer Prinzipien für die gesamte Lebensführung kommt? Oder zeichnen sich nicht gerade andersherum erweiterte Möglichkeiten der eigensinnigen Lebensführung und -bilanzierung ab? Denn gegenüber der abhängigen Beschäftigung zeichnet sich die selbständige Erwerbstätigkeit durch eine institutionelle Unterbestimmtheit aus: weder wird der Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit durch institutionelle oder betriebliche Gatekeeper reguliert, noch sind Arbeitszeit und Einkommen kollektivvertraglicher Standardisierung unterworfen.[4] Wie in der Forschungsliteratur zu female entrepreneurship argumentiert wird, speist sich hieraus die besondere Attraktivität der Selbständigkeit für weibliche Erwerbstätige: Sie bietet eine höhere Arbeitszeitflexibilität und eröffnet damit die Gelegenheit zur Arbeitsmarktpartizipation trotz Sorgeverpflichtung (Lombard 2001; Hughes 2006).

Zugleich ist diese Form der Arbeitsmarktbeteiligung im Fall der hier betrachteten Gruppe in einer doppelten Sicherungslücke situiert: Diese resultiert erstens aus der Fixierung der deutschen Sozialversicherung auf den abhängigen Erwerb (Schulze Buschoff 2010) und zweitens aus der ehezentrierten Absicherung von den an Geburt und die Übernahme von Fürsorgearbeiten geknüpften Risiken (Geissler 2007).

Weibliche Selbständige, die unverheiratet alleinerziehend sind, befinden sich insofern in einer hochgradig riskanten Lage: Weder ist es ihnen möglich, familieninduzierte Einkommenseinbußen (beispielsweise aufgrund von Einschränkungen in der arbeitszeitlichen Verfügbarkeit) durch jene über den Ehestand abgeleiteten primären und sekundären Beteiligungen an dem Erwerbseinkommen des Ehemanns zu kompensieren, welche der Sozialstaat verheirateten Frauen auch über den zeitlichen Bestand der Ehe hinaus gewährt, noch ist es ihnen möglich, Einkommenseinbußen infolge von Marktschwankungen durch ein zweites vorhandenes Haushaltseinkommen auszugleichen. Als Familienernährerinnen sind sie in einem besonderen Maße auf die wirtschaftliche Tragfähigkeit ihrer Selbständigkeit angewiesen. Wie wird unter diesen Bedingungen der Eintritt in die Selbständigkeit bewältigt und welche Gelingenskriterien wer-

4 Ausnahme bilden die (verkammerten) Freien Berufe, wo der Marktzugang sowie die Vergütung reguliert ist.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

den von den hier untersuchten Frauen zur biographischen Bilanzierung herangezogen?

3 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Der Erfolg selbständiger Frauen- Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie“[5] wurden 57 narrative Interviews mit selbständigen Frauen und Männern, mit und ohne Kinder erhoben.[6] Eine Besonderheit des Samplings ist der Branchenvergleich. Dieser zielte darauf ab, Gründungsverläufe nicht lediglich individuenzentriert untersuchen, sondern ebenfalls auf die Gelegenheitsmuster von Berufsfeldern und deren Entwicklungen zu beziehen. Damit können die sozio-ökonomischen Bedingungen als relevante Kontextfaktoren für Existenzgründungen jeweils eingehender und branchenkontrastiv beleuchtet werden.[7]

4 Empirische Untersuchung: Erfolgsbestimmungen alleinerziehender Gründerinnen

Die nachfolgenden Falldarstellungen beschreiben einen Typus von Existenzgründerinnen, den wir „ungeschützte, familiengebundene Verwirklicherinnen“ nennen und der in allen drei Branchen anzutreffen war. Dieser Typus ergänzt gewissermaßen die von Biermann erarbeitete Typologie (*Biermann* in diesem Band). Diese Frauen sind unverheiratet alleinerziehend und nicht durch einen Familienernährer gestützt. Alle drei hier präsentierten Fälle kennzeichnet, dass eine erwerbsbezogene Perspektive auf das Leben vorliegt und der Eintritt in die Selbständigkeit um die individuelle Verwirklichung beruflicher Ziele kreist.

---

5 Das Projekt wurde durch das BMBF und den ESF im Rahmen der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ von September 2011 bis März 2014 gefördert. Die Projektleitung lag bei Prof. *Claudia Gather*. Als Projektmitarbeiter/innen waren neben der Verfasserin auch *Dr. Ingrid Biermann*, Dipl.-Soz. *Susan Ulbricht* und *Dr. Heinz Zipprian* beschäftigt. Ihnen sei herzlich für Anregungen und Kritik an diesem Text gedankt.

6 Die Interviews zielten darauf ab, die Existenzgründung in ihrer lebensgeschichtlichen Einbettung zu erfassen um nachvollziehen zu können, wie selbständige Frauen ihre Biographie gestalten und bilanzieren. Erhoben wurden deswegen neben der familiären Situation auch die vorangegangenen Berufserfahrungen sowie die privaten und beruflichen Ziele der Befragten. Die Auswertung der Interviews erfolgte in Anlehnung an Corsten (2004).

7 Untersucht wurden Gründungen in der Pflegebranche, im Feld naturwissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen sowie unternehmensnahe Dienstleistungen.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

4.1 Unabhängigkeit und Kontrolle über die Lebensführung

Begonnen wird die Vorstellung dieses Gründerinnentyps mit der alleinselbständigen Unternehmerin Frau Mendel, anhand deren Selbstthematisierung der biographische Gestaltungsmodus „Unabhängigkeit und Kontrolle über die eigene Lebensgestaltung“ besonders prägnant rekonstruiert werden konnte.

Frau Mendel, 48 Jahre alt und Mutter eines elf Jahre alten Kindes, betreibt seit sechs Jahren eine Soloselbständigkeit in der Verlagsbranche und bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungen für Buchverlage an. Auch zuvor war die studierte Wirtschaftsingenieurin selbständig, jedoch als Teilhaberin einer GbR. Mit dieser erneuten Existenzgründung kehrt Frau Mendel in den Status der Soloselbständigkeit zurück, den sie bereits vor dem Zusammenschluss mit ihrer Geschäftspartnerin inne hatte. Auf den gesamten Erwerbverlauf bezogen arbeitete Frau Mendel die meiste Zeit selbständig, lediglich vier Jahre in abhängiger Beschäftigung. Der Jahresumsatz ihres Unternehmens beträgt derzeit ca. 50.000 Euro (brutto), nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (KSK) und zuzüglich der Unterhalts- und Kindergeldleistungen verfügt Frau M. über ein monatliches Einkommen von ca. 1.850 Euro und liegt damit knapp oberhalb statistisch definierter Prekaritätsgrenzen.

Frau Mendel begründet ihren Schritt (zurück) in die Soloselbständigkeit mit dem daraus resultierenden Zugewinn an Handlungsautonomie:

> „Weil meine Partnerin hätte gerne einen Verlag gekauft. Einen großen. Und dazu war ich nicht bereit. Dazu ist mir meine Unabhängigkeit zu wichtig. (...) Ich hab immer mehr Verantwortung auf mich genommen für den ganzen Bereich Herstellung. Waren zum Teil dann bei Großverlagen und haben ganze Buchprojekte angenommen, die ich dann auch wieder vergeben hatte, weil ich es selbst nicht geschafft hab. Also es ist schon immer mehr, immer größer geworden ‘ne Zeit lang. Und wir waren im Prinzip fast 20 Leute ‘ne Weile. Wenn man (...) die Leute eben alle zählt. (...) Unsere kleine Firma sozusagen wurde immer größer und – und wir hatten Terminpläne mit X Projekten, also wie gesagt, viel Verantwortung, aber das Geld ist nie mehr geworden. Und ich hab gemerkt, wozu tu ich mir das eigentlich an? Das ist nicht nötig.“ (Frau M., Z.357–369)

Das Streben nach Unabhängigkeit und Kontrolle über die eigene Lebensführung ist bei Frau M. stark ausgeprägt und wird von ihr gegenüber den Wachstumszielen ihrer Geschäftspartnerin vertreten. Ausgestattet mit einer kaufmännischen Ausbildung überschlägt Frau Mendel das Verhältnis von Aufwand und Ertrag, bevor sie sich entschließt, die Zusammenarbeit zu beenden. Frau M. lehnt den Kauf eines größeren Verlags ab. Dabei erwägt sie nicht nur betriebswirtschaftliche und finanzielle Aspekte, sondern sie richtet ihre Bilanzierung auch an außerökonomischen Kriterien wie Kontrollspielräumen, Zufriedenheits- und

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Freiheitsmaßen aus. Ihre Ablehnung speist sich weniger aus einer allgemeinen Risikoaversion, wie in der Forschungsliteratur zur Kreditaufnahme weiblicher Selbständiger diskutiert wird (vgl. auch *Gather et al.* in diesem Band), denn die notwendige finanzielle Einlage hätte sie durchaus aus den Mitteln bestreiten können, die ihr ihre Eltern als vorzeitiges Erbe dafür überlassen hätten. Der Eintritt in eine Kredit- oder Schenkungsbeziehung hätte hingegen das sozialmoralische Tauschgefüge, in dem sie sich eingerichtet hat, durch die Übernahme von Verpflichtungen und weiterreichenden Verantwortlichkeiten zerstört. Frau M. will frei sein von Verpflichtungen. Dies schließt die Verantwortung für Mitarbeiter aus.

Bereits zu Beginn des Interviews beschreibt sich Frau Mendel als einen „sehr unabhängigen Menschen“ (Z. 20). Sie schildert ihren Bildungs- und Berufsverlauf als einen Balanceakt zwischen dem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit und dem Anspruch auf persönliche Verwirklichung. Sie vertritt damit einen modernisierten Lebensentwurf von Frauen, der Erwerbstätigkeit und eine eigenständige Existenzsicherung einschließt (Oechsle 1995), und dies in einer Variante, die den Aufbau langfristiger Schuldverhältnisse eher vermeidet. Direkt im Anschluss an ein ökonomisch ausgerichtetes Studium, welches sie erfolgreich in ihrer Heimatstadt beendet, nimmt sie ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Großverlag in einer mehrere hundert Kilometer entfernten Stadt an, um dort, räumlich und finanziell vom kleinbürgerlichen Elternhaus getrennt, teilzuhaben an einem intellektuell-kreativen Großstadtmilieu. Die Arbeit im Großverlag macht Frau M. anfangs Spaß. Sie arbeitet zunächst innerhalb eines Projektteams, das sie als eine Versammlung verrückter und eigensinniger Personen beschreibt. Frau M. leistet bereitwillig Überstunden und genießt die mit ihrem Beschäftigungsverhältnis verbundenen Privilegien. In den Urlauben unternimmt sie ausgedehnte Reisen, sie hat regen Anteil am Großstadtleben und wohnt in verschiedenen Wohngemeinschaften. Im Laufe ihres vierjährigen Beschäftigungsverhältnisses wechselt ihr Kollegenkreis und Frau M. gerät in Konflikt mit ihren Kolleg/innen und ihren Vorgesetzten. Zeitgleich hat die Krise des Verlagswesens, die sich im Zuge der Verbreitung der digitalen Informations- und Kommunikationstechnologie entzündet, auch ihren Betrieb erfasst. Frau M. entschließt sich, dem Angebot des Verlages zu folgen und fortan als feste freie Mitarbeiterin dem Verlag von Zuhause aus zuzuarbeiten. Auf einer ihrer Urlaubsreise lernt sie den Inhaber eines Kleinverlages kennen, der ihr eine Zusammenarbeit in Aussicht stellt. Zuversichtlich, für zwei Auftraggeber arbeiten zu können, startet sie ihre erste Selbständigkeit. Dabei bilden die Erfahrungen ihrer Zeit als Festangestellte den Vergleichsmaßstab, vor dessen Hintergrund sie die Vorzüge der selbständigen Tätigkeit erfahren kann.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> „Und mit denen wurde ich ins Zimmer gesetzt, mit denen ich überhaupt nicht klar kam, also ganz kleinkariertes, grausiges (...). Die Stimmung war plötzlich ganz anders. (...). Und dieser ganze Esprit war weg. Und es funk- funktionierte – funktionierte nur noch nach irgendwelchen komischen kleinkarierten Vorstellungen. Das war irgendwie nicht was ich brauchte, ich wollte wieder gehen. Ich hab das noch eineinhalb Jahre mitgemacht, aber es war zum Schluss richtig krampfig. Ich hatte das Gesicht voller Pusteln (lacht). Das hat mich wirklich bewegt. Ich hab gemerkt, das ist der einzig richtige Weg, da wegzugehen. Mhm.“ (Frau M., Z. 106–113)

Rückblickend als eine Zeit fremdbestimmter Arbeitspraxis und gebremster Potentiale gedeutet, bestehen für sie die Vorteile ihrer Selbständigkeit gegenüber der abhängigen Beschäftigung nicht nur darin, eigenständig Nähe- und Distanzmaße zu Kollegen festlegen zu können. Mit der Geburt ihres Sohnes wird die flexible Zeiteinteilung zu einer notwendigen Bedingung, weiterhin am Arbeitsmarkt teilnehmen zu können. Vom Vater des Kindes bereits zum Zeitpunkt der Geburt getrennt, ist sie mit der Betreuung ihres Kindes auf sich allein gestellt, bis sie ihn schließlich mit sechs Monaten für einige Stunden täglich in eine Säuglingskrippe bringen kann. In dieser Zeit erzielt sie mit ihrer Selbständigkeit keine Erträge, sondern bestreitet ihren Unterhalt maßgeblich von dem Erziehungsgeld. Trotz dieser materiellen Einbußen rückt sie nicht von ihrem Lebens- und Erwerbsmodell ab. Vielmehr deutet sie auch diese Zeit um zu einer selbstgewählten Entscheidung.

Obwohl sie keine weiteren Mitarbeiter/innen beschäftigt, manifestiert die erneute Unternehmensgründung neben dem Wunsch nach Unabhängigkeit und Kontrolle auch eine erfolgte Stabilisierung auf dem Markt und erschließt ihr größere Entscheidungsspielräume über den zeitlichen Umfang und die Qualität ihrer Arbeit. Sie wählt die Aufträge selbstbewusst nach dem Prinzip der Mischkalkulation aus: Solche, die gute Einnahmen ermöglichen und solche, die vielleicht nicht ganz so ertragreich sind, jedoch eine inhaltliche Herausforderung darstellen und deren Abwicklung ihr die Zurechnung von Erfolg, Zufriedenheit und Arbeitsstolz ermöglichen und ihr eine Teilhabe am kreativen Milieu verschaffen.

Angewiesen auf die ökonomische Tragfähigkeit ihrer Selbständigkeit und ohne ein zusätzliches Haushaltseinkommen und weitere Betreuungspersonen verantwortlich für die Versorgung ihres Kindes, richtet sie die Bilanzierung ihrer Lebensführung an einem kleinformatigen Erfolgsbegriff aus, dessen Kern neben der Unabhängigkeit die Verwirklichung selbstgesteckter beruflicher Ziele bildet. Konfrontiert mit der Frage, was für sie Erfolg bedeute, setzt sie an zu einer individualistischen Erfolgsbestimmung und wendet sich damit explizit gegen allgemein verbindliche und ökonomisch geprägte Erfolgsbestimmungen.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> „Das ist schon ‘ne persönliche Sache, Erfolg. Erfolg ist, wenn etwas klappt, was mir Spaß macht und wo ich – wo ich ‘n gutes Gefühl hab. Ja, wenn ich das Gedruckt sehe oder im Netz. Also wenn das umgesetzt wird, das ist für mich ein wirklicher Erfolg, wenn ich sagen kann: Guckt mal, das ist von mir. Und das ist schön. Ja.“ (Frau M., Z. 375–380)

Zur Bemessung ihres beruflichen Erfolgs rekurriert Frau M. auf die von ihr realisierten Produkte. Hierüber gelingt es ihr, sich als einzelnes Glied einer komplexen Produktionskette zur Herstellung kultureller Güter zu begreifen und sich mit dem von ihr geleisteten Leistungsbeitrag zu identifizieren. Zugleich ist diese Identifikation mit dem Endprodukt Kulturgut Buch von zentraler Bedeutung für die Rechtfertigung ihres Lebensentwurfs, zugunsten der Teilhabe an einem spezifischen Berufsmilieu von konventionellen, an Statusdimensionen orientierten Erfolgskriterien (gesichertes Einkommen, soziale Absicherung) abzusehen. So stilisiert sie den Verzicht auf ausgedehnte Urlaubsreisen zu einer selbstgewählten Form asketischer Lebenspraxis und ordnet damit ihre Wünsche pragmatisch dem von ihr realisierten Markterfolg unter.

4.2 Erhalt und Verteidigung professioneller Identität im Frauenberuf Pflege – Zeitsouveränität zur Verwirklichung beruflicher Ideale

Auch der zweite hier vorgestellte Gründungsprozess kreist um die berufliche Selbstbestimmung der Befragten. Anders als im vorangegangenen Fall geht es dieser Gründerin jedoch nicht primär um eine unabhängige Lebenspraxis, vielmehr wird hier das Risiko der Existenzgründung dafür eingegangen, fürsorglich handeln zu können.

Frau Tollke, 49 Jahre alt, leitet seit vier Jahren einen ambulanten Pflegedienst mit weniger als zehn Mitarbeiterinnen. Das Unternehmen erwirtschaftet einen Jahresumsatz von knapp 100.000 Euro und ermöglicht Frau T. eine monatliche Entnahme von ca. 2.400 Euro (brutto).

Nach ihrem Realschulabschluss hat Frau Tollke eine Ausbildung zur Krankenschwester absolviert und ist seit 20 Jahren kontinuierlich in verschiedenen Feldern der Kranken- und Altenpflege erwerbstätig. Zum Gründungszeitpunkt ist ihr Kind, das sie alleine großgezogen hat, bereits erwachsen. Ähnlich wie auch bei Frau Mendel bilden auch hier die Unzufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen in der abhängigen Erwerbstätigkeit ein zentrales Motiv für ihren Eintritt in die Selbständigkeit. Es ist dabei aber nicht die Erwartung an eine bestimmte Arbeitskultur und der Wunsch, an einem spezifischen beruflichen Milieu zu partizipieren, die in ihrem Fall unerfüllt bleiben. Als langfristige Beschäftigte in der Altenpflege ist sie infolge der Umgestaltung des Gesundheitswesen nach ökonomischen Kriterien (zur Diskussion über die Vermarktlichung der Pflegearbeit u.a. Senghaas/Gather 2013) mit einem hohen Zeitdruck, einer

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

steigenden Standardisierung und Arbeitsverdichtung konfrontiert, was sie als Widerspruch zu ihrem beruflichen Ethos erfährt. Sie berichtet:

> „Also ich arbeite auch schon sehr lange in der ambulanten Pflege und habe die letzten Jahre als Pflegedienstleitung gearbeitet. Und bei meinem letzten Arbeitgeber war das so, ich hatte da die 70 Mitarbeiterinnen und ich hab gemerkt, dass ich an einen Punkt gekommen bin, wo ich einfach das nicht mehr ertragen kann, weil das musste alles immer schneller und die Leute mussten schneller arbeiten, mit wenig Zeit, mit wenig Gehalt und mit wenig Fürsorge, mit wenig Empathie. Die Patienten wurden einfach ‚satt und sauber' in Anführungsstrichen gepflegt und von oben gab es immer diesen Druck – mehr Geld, und wie das umgesetzt werden soll in der Pflege, das interessiert einfach niemanden." (Frau T., Z. 68–78)

Frau Tollke erlebt, dass sie ihre beruflichen Ansprüche infolge der vorgegebenen Orientierung an Wirtschaftlichkeitskriterien nicht mehr umsetzen kann. Sie gerät in eine berufliche Identitätskrise, die sich zu einer Lebenskrise ausweitet. Frau Tollke erkrankt und muss neue Pläne für ihre Zukunft entwickeln. Ein beruflicher Neuanfang wird von ihr aufgrund ihres fortgeschrittenen Lebensalters ausgeschlossen, zumal es in ihrem erlernten Beruf einen Fachkräftemangel gibt. Um die Umstände ihrer Erwerbstätigkeit in der Pflegebranche für sich „ein bisschen passender zu machen" (Z. 40), entschließt sie sich, gemeinsam mit einer Kollegin einen Pflegedienst zu eröffnen.

> „Und wir wollten einfach einen Arbeitsplatz für *uns* schaffen, wo wir selbstbestimmt arbeiten können, davon leben können, ja, und – und unsere Vorstellungen von Pflege durchsetzen können." (Frau T., Z. 62–64)

In der Gründungsmotivation überschneiden sich Ansprüche an die Verwirklichung beruflicher Ziele (hier: ethische Standards in der Pflegebeziehung einzuhalten) und Ansprüche an die eigenständige Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Neben erhöhten Spielräumen bezüglich der Auswahl von Mitarbeiter/innen bietet die Selbständigkeit Frau Tollke eine höhere Zeitsouveränität. Diese wird hier jedoch nicht für lebensweltliche Belange (Familie, Hobby, etc.) verwendet, sondern für die Erfüllung des berufsethischen Anspruchs, gute Pflege zu realisieren. Obwohl sie auch in der Selbständigkeit den gleichen durch die Pflegegesetzgebung gestalteten Vergütungsregeln unterliegt, richtet sie ihre Pflegepraxis nicht an diesen aus, sondern nutzt die zeitlichen Spielräume, die sie hat, um ihre Vorstellungen guter Pflege umzusetzen. Dies führt zwar dazu, dass sie nur einen Teil der aufgebrachten Leistungen abrechnen kann, ermöglicht ihr jedoch Identifikation und Zufriedenheit mit ihrer Erwerbstätigkeit.

> „Also ich finde schon, dass wir unsere fachlichen Ansprüche, (...) die wir an Pflege haben, umsetzen konnten und auch immer noch können (...) Ja, die private Belastung, das ist natürlich ... das ist schwer. Wir haben Zeiten gehabt, die – also von der Pflege her – die uns sehr in Anspruch genommen haben. Gerade bei ster-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> benden Patienten, die wir begleitet haben, und ... also da bin ich schon an meine Grenzen gekommen körperlich. Ja. Dass ich gedacht habe, ich kippe auch gleich bald um. Ja.“ (Frau T., Z. 249–261)

Die zitierte Interviewpartnerin geht, um ihre berufsethischen Ansprüche zu erreichen, über ihre Grenzen, sie steht eine Zeitlang selbst kurz vor dem Burn-out, nimmt sich keine freien Wochenenden oder ähnliches zur Regeneration ihrer Arbeitskraft. Auch das von ihr erzielte Einkommen ist angesichts der von ihr aufgebrachten Arbeitszeit als niedrig zu bewerten. Dennoch bewertet sie ihre Selbständigkeit als Erfolg. Ähnlich wie auch schon Frau Mendel entwickelt die Interviewpartnerin hierzu eine Erfolgsdefinition, in deren Mittelpunkt sie die Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele setzt und diese von Karriereerwartungen und ökonomischen Zielen (Ertrag des Unternehmens) entkoppelt.

> „Das ist für mich, wenn ich genau an diesem Punkt angekommen bin, dass ich merke, ich kann nicht mehr, aber dennoch denke: Aber das, was du gemacht hast bei Patientin X oder Y, das war gut. Das war richtig gut. So habe ich es mir vorgestellt, ne, für die Leute, dass es rund ist, dass die Leute wirklich gut versorgt wurden. Ja, das ist für mich Erfolg. Dass die Leute zufrieden sind. Ja. Auch wenn es traurig war und jemand gestorben ist, aber der Weg dahin.“ (Frau T., Z. 691–698)

Die von ihr entwickelte Erfolgsdeutung zielt darauf ab, das Dilemma, in dem sie sich als Unternehmerin in der Pflegebranche befindet, und welches durch die gegensätzliche Handlungsanforderung, berufsethische Ansprüche unter ökonomischen Bedingungen zu verwirklichen, strukturiert ist, durch die Übernahme der Klientenperspektive aufzulösen („wenn jemand in Würde gestorben ist“). Trotz der Bezugnahme auf diesen moralischen Erfolgsbegriff verwickelt sie sich faktisch auf eine ambivalente Weise in den Pflegemarkt. Indem sie versucht, unter den restriktiven Kostensätzen für Pflegeleistungen dennoch emphatische Klientenbeziehungen aufrechtzuerhalten trägt sie so – wider Willen – zu dessen Effizienzsteigerung bei (Gather/Schürmann 2013).

4.3 Die Planungshoheit über das eigene Lebens zurückgewinnen

An dritter Stelle soll eine Existenzgründung, die im Rahmen einer Wissenschaftskarriere erfolgte, vorgestellt werden. Gegenüber dem kurzfristigen Zeitbezug in wissenschaftlicher Projektbeschäftigung ermöglicht der Eintritt in die Selbständigkeit der Gründerin Frau Paschmann, eine längerfristige Zeitperspektive aufzubauen und so die Kontrolle über ihren Erwerbsverlauf und ihre Lebensführung zurückzugewinnen. Die Existenzgründung zielt auf Statuserhalt und ist verbunden mit der Hoffnung auf eine spätere Rückkehr in den Wissenschaftsbetrieb.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Frau Paschmann ist 46 Jahre alt. Sie hat zwei Kinder im Alter von 15 und sieben Jahren, die sie ohne einen Partner aufzieht. Nach ihrem Ingenieursstudium und einer Promotion arbeitete sie knapp zehn Jahre als Postdoc auf befristeten Stellen an wechselnden wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen. Frau P. macht die Erfahrung, dass sie ihre Karriereziele nur unter der Bereitschaft, auf eine langfristige Planungssicherheit zu verzichten, realisieren kann. Um sich gegenüber den Unabwägbarkeiten im Wissenschaftsbetrieb eine neue Handlungsperspektive zu erschließen, gründet Frau Paschmann gemeinsam mit einer Kollegin ein eigenes Unternehmen. Dieses bietet hoch spezialisierte Labordienstleistungen für wissenschaftliche und kommerzielle Forschungseinrichtungen an. Bei einem Jahresumsatz von ca. 120.000 Euro bezieht Frau Paschmann ein monatliches Einkommen von 1.500 bis 2.000 Euro. Auch die Einkommenssituation dieser dritten Familienernährerin ist als prekär zu bezeichnen.

> „Wir waren beide Wissenschaftlerinnen an öffentlichen Instituten. Und wir waren tätig im wissenschaftlichen Mittelbau. Und hatten auch beide befristete Arbeitsverhältnisse, was wir auf die Dauer als unbefriedigend empfunden haben. Und wenn man da nicht den Sprung zur Professur macht, dann ist man da eben fehl am Platze. Und weil das natürlich auf die Dauer kein befriedigender Zustand ist, kam die Idee, dass man ja auch vielleicht einfach mal versuchen könnte, selber was zu gründen.“ (Frau P., Z. 29–34)

Frau Paschmann schildert, welche Belastungen mit ihrer Erwerbstätigkeit als Wissenschaftlerin verbunden waren. Seitens ihres Arbeitgebers bestanden hohe Erwartungen an den zeitlichen Umfang ihres beruflichen Engagements. Aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen hatte sie Schwierigkeiten, die an sie gestellten Anforderungen und Anwesenheitsnormen zu erfüllen.

> „Na ja, hm, die haben eben schon einem deutlich zu verstehen gegeben, dass man quasi als Mutter mit Kindern eher unerwünscht ist, weil man eben diese nie offen ausgesprochenen, aber doch vorhandenen so Spielregeln, dass man immer präsent sein muss [...]. Aber ab einer gewissen Stufe, wenn man promoviert ist oder Postdoc oder eben vielleicht sogar schon versucht, eine selbstständige Arbeitsgruppe aufzubauen, das wird einem ganz schwer gemacht dann. Also gibt es so unausgesprochene Spielregeln. Und wenn man die nicht befolgen kann wegen familiärer Verpflichtungen, eben Familienarbeit, dann kriegt man das sehr deutlich zu spüren. [...] und das kann man nur teilweise durch irgendwie fleißiges Arbeiten oder durch irgendwie... da muss man schon ganz besondere Ideen haben, dass sie einen dann irgendwie trotzdem akzeptieren.“ (Frau P., Z. 422–457)

Im Bestreben, die an sie gestellten Erwartungen zu erfüllen, nimmt sie institutionelle Kinderbetreuung in einem hohen Umfang in Anspruch und holt die Kinder meist erst zwischen 17 und 18 Uhr aus ihren Betreuungseinrichtungen ab. Im Arbeitsalltag verwendet sie viel Energie darauf, ihre „Abweichung“ von dem

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Normalmodell des männlichen Wissenschaftlers zu verhüllen. So verschweigt sie etwa Krankheitstage der Kinder oder schleicht sich vor dem inoffiziell gesetzten Arbeitszeitende unauffällig aus dem Gebäude. Die wiederkehrende Erfahrung, als Frau mit Sorgeverpflichtungen für zwei kleine Kinder aus der männlichen Arbeitskultur in den Technikwissenschaften ausgegrenzt zu werden, rechtfertigt in ihren Augen den Abbruch der zuvor mit einem hohen Einsatz betriebenen Wissenschaftskarriere. Mit der Eröffnung eines Labors für technologische Dienstleistungen versuchen Frau Paschmann und ihre Geschäftspartnerin, ihre Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen auf dem Markt zu verwerten und weiterhin – nun in der neuen Position als externe Dienstleisterinnen – im wissenschaftlichen Feld zu verbleiben. Die Gründung steht damit auch für eine Selbstermächtigung: Anstatt sich wie in der abhängigen Beschäftigung an von außen gesetzten Erwartungen anpassen zu müssen, erfährt sich Frau Paschmann nun als eigenaktive Gestalterin ihres Lebens.

Die zentrale Herausforderung im Gründungsprozess bestand in der Finanzierung und Einrichtung des Labors. Angestrebt hatten die beiden Ingenieurinnen zunächst eine Kreditsumme in der Höhe von 90.000 Euro, 10.000 Euro konnten sie aus Eigenmitteln bestreiten. Im Umgang mit den institutionellen Gate-Keepern wie Kreditgebern und Einrichtungen der Gründungsberatung erleben Frau Paschmann und ihre Geschäftspartnerin, wie zwiespältig die versuchte Neupositionierung als wissens- und technologiebasierte Unternehmerin mit Kindern wahrgenommen wird. Auf die Zusage eines Kreditinstituts folgte die Absage einer Förderbank, die einen beträchtlichen Anteil an dem Investitionsvolumen hätte übernehmen sollen, bis schließlich eine andere Bank die notwendigen Sicherungen für einen deutlich abgesenkten Gründungskredit in der Höhe von knapp 40.000 Euro bereitstellte. Doch anstatt aufgrund dieser ausbleibenden Anerkennung den eingeschlagenen Weg abzubrechen, kommt es im Kontext dieser Auseinandersetzungen um den Kredit zu einem biographischen Lernprozess, der zur Ausbildung unternehmerischer Denkmuster führt. So schildert die Interviewpartnerin, dass sie durch die Kreditabsage lernte, die eigenen Aspirationen an ökonomische Realitäten anzupassen und beispielsweise Abstriche bei der Laborausstattung zu machen.

Im Unterschied zu den vorangegangen Interviews ist der hier anzutreffende Erfolgsbegriff weniger auf die konkrete ausgeübte Tätigkeit bezogen, sondern bezieht sich auf das erfolgreiche Meistern des Statuswechsels, d.h. die individuelle Gestaltung der Biographie. Die Selbständigkeit wird umgedeutet zu einem selbstgewählten Moratorium, das eine Auszeit aus den Bewährungsauflagen des wissenschaftlichen Arbeitsmarkts verspricht.

> „Erfolg heißt, sich keine Sorgen darüber zu machen, wie man bis ans Jahresende oder so sein Unternehmen finanziert und sich selber. Also Erfolg ist für mich eigentlich, ist Sicherheit. Diese Planungssicherheit. Klar hatten wir auch Phasen,

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> wo es nicht gut lief und man sich dann so ein bisschen gegrämt hat. Aber letztendlich ist das so, wir sind ja auch ein kleiner Laden. Also den man auch gegebenenfalls relativ schnell wieder abwickeln könnte. Und im Lebenslauf macht sich eine Selbständigkeit denke ich, auf alle Fälle viel besser als noch eine weitere Post-doc-Zeit sich ausgewirkt hätte. Und man hat auch ein anderes Selbstbewusstsein hier entwickelt. Also ich denke, das ist eigentlich nur förderlich. Egal, wie – wie man das jetzt weiterführt." (Frau P., Z. 886–895)

Sichtbar wird an dieser Interviewpassage, dass der Eintritt in die Selbständigkeit dazu dient, die Kontrolle über die Lebensführung zurückzugewinnen. Erfolg wird von Frau Paschmann als Planungssicherheit gedeutet. Diese ist maßgeblich an den ökonomischen Erfolg des Unternehmens geknüpft und schließt das Kriterium der Existenzsicherung mit ein. Anschließend an die ökonomische Konsolidierung ihres Unternehmens gelingt ihr nun eine berufliche Stabilisierung. Diese fußt darauf, dass sie sich trotz Unsicherheiten bezüglich der Nachfrage nach ihren Dienstleistungen und bescheidenen Einkünften als eigenaktive Gestalterin ihrer beruflichen Zukunft erfahren kann, indem sie die Planungshoheit über ihr Leben zurückerobert hat und Vorkehrungen für die Zukunft schaffen kann.

5 Diskussion der Fälle und Schluss

Die hier betrachteten Gründungsverläufe stellen sich – bei allen bestehenden Unterschieden in den branchenspezifischen Ausgangslagen – als Resultat beruflicher Individuationsbestrebungen von Frauen dar. Auch Apitzsch/Kontos (2003) beschreiben als ein zentrales Motiv für Frauen, sich selbständig zu machen, den Wunsch nach einem verwirklichten Leben. Mit dieser übergeordneten Kategorie lassen sich die in der Forschungsliteratur häufig anzutreffende Unterscheidung zwischen berufsbezogenen und familienbezogenen Gründungsmotiven integrieren. Dies erscheint sinnvoll, um geschlechtsstrukturell vermittelten Risikolagen im Zugang zum selbständigen Erwerb nachzugehen, die sich eben nicht auf einerseits andererseits reduzieren lassen, sondern in der Kumulation greifen. Die Selbständigkeit stellt sich vor dem Hintergrund begrenzter Chancenlagen auf dem Arbeitsmarkt für Personen mit alleinigen Sorgeverpflichtungen als eine der wenigen Möglichkeiten dar, am Arbeitsmarkt zu partizipieren ohne die eigene Lebenspraxis als Abweichung von der Norm zu erfahren. In allen der hier betrachteten Frauengründungen ging es darum, die beruflichen Handlungsspielräume zu erweitern und bestehende Ansprüche an gute Arbeit und Wünsche nach Selbstbestimmung zu verwirklichen. Erwerbstätigkeit ist diesen Frauen nicht nur Mittel zur Einkommenssicherung, sondern zugleich das zentrale Medium ihrer Selbstbestimmung. Die hier betrachteten Gründungsverläufe sind insofern auch durch die in der Arbeitswelt angelegten Verhinderungen struktu-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

riert, diese Wünsche in der abhängigen Beschäftigung angemessen ausgestalten zu können. Alle drei Interviewpartnerinnen berichten von Momenten der Entfremdung (vgl. Jaeggi 2005) in der abhängigen Beschäftigung. Diese werden als Anzeichen einer beruflichen Identitätskrise erfahren und bestehen bei der Biotechnologin Frau Paschmann in den Unpassungen von Mutterschaft und Wissenschaftskarriere (Zeitnormen, Arbeitskulturen), in der Pflegebranche werden sie hingegen durch die Umgestaltung der Pflegebranche nach ökonomischen Kriterien hervorgerufen und stehen einem profilierten Berufsethos, wie bei Frau Tollke sichtbar wurde, entgegen. Beim ersten Fall ist der Eintritt in die Selbständigkeit dagegen davon motiviert, einer antizipierten beruflichen Krise zuvor zukommen, und zwar zu einem relativ frühen Zeitpunkt des Erwerbslebens, ebenfalls unabhängig von der Familiengründung.

Damit erscheint das Bestreben, berufliche Ziele zu verwirklichen, unter den Bedingungen der alleinigen Sorgeverantwortung von besonderer Relevanz für den Eintritt in die und das Aufrechterhalten einer Selbständigkeit zu sein. Denn das „Dasein für Andere“ geht mit einem Verlust der Kontrolle über das eigene Leben einher (Beck-Gernsheim 1983). Die Erfahrung beschränkter Autonomie aufgrund von Sorgeverpflichtungen reduziert möglicherweise bei einigen Frauen, wie exemplarisch bei Frau Paschmann rekonstruiert wurde, die Bereitschaft, sich in der Ausübung der Erwerbstätigkeit, die zugleich für die Rückeroberung des eigenen Lebens steht, an von außen gesetzte Erwartungen anzupassen und sich dauerhaft in untergeordnete und damit weisungsgebundene Positionen einzufädeln.

Mit dem Eintritt in die Selbständigkeit schaffen sich alle Frauen eine Erwerbsposition und gestalten diese eigenaktiv aus. Anzutreffen ist bei allen drei Frauen ein hohes berufliches Engagement und eine Bereitschaft zu langen Arbeitszeiten. Sichtbar wird hier, dass es zur Adaption und Verinnerlichung von erwerbsgesellschaftlichen Maßstäben gekommen ist. Die Einnahme der Unternehmerinnen-Rolle erfolgt bei diesem Typus weniger aufgrund einer Statusorientierung, sondern ist gleichermaßen materiell bestimmt wie auch an den Möglichkeiten zur eigenständigen Biographiegestaltung und -bilanzierung orientiert. Die Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu erwirtschaften, führt hier erstaunlicherweise nicht dazu, dass ökonomische Kriterien den alleinigen Maßstab bilden, nach dem die eigene Selbständigkeit beurteilt wird. In allen drei Fällen treffen wir auf Erfolgsbegriffe, die nicht um ökonomische Ziele oder Wachstumsabsichten kreisen, sondern der Rechtfertigung einer Lebensführung dienen, die hochgradig risikobehaftet ist und eine eigenständige Existenzsicherung auf einem nur bescheidenen Niveau ermöglicht. Obwohl dieses Leben faktisch Kinder einschließt, spielen selbstgesetzte Ansprüche an Elternschaft zugleich keine Rolle. Anders als bei den familienorientierten Gründer/innen unseres Samples (vgl. hierzu *Biermann* in diesem Band) bilden derartige Ansprü-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

che keinen eigenständigen Bewertungsmaßstab zur Beurteilung des eigenen Lebens. Die Kinder sind zwar Teil des Lebens, sie werden jedoch nicht zu den Sinnträgern des Mutterlebens oder zu Sekundärgaranten des (verpassten) Glücks stilisiert. Die hier betrachteten Frauen verhandeln ihre Ansprüche an ihre individuelle Lebensführung ausschließlich an und innerhalb der Erwerbsphäre und richten sich zugleich an deren Maßstäben aus, wenn auch in leicht unterschiedlicher Weise.

Diese verdeutlicht, dass auch für Frauen mit Kindern der Eintritt in die Selbständigkeit jenseits von technischen Vereinbarkeitslösungen (Arbeitszeitflexibilität) wichtige Funktionen für die biographische Sinnbildung übernimmt und ihnen ermöglicht, eine erwerbsbezogene Identität zu erhalten. Die Gründung eines eigenen Unternehmens wird zum Vehikel für die weitere Teilhabe am Arbeitsleben und folgt dem Wunsch nach seiner selbstbestimmten Gestaltung.

Literatur

Apitzsch, Ursula/Kontos, Maria (Hg.) (2008): Self-Employment Activities of Women and Minorities. Their Success or Failure in Relation to Social Citizenship Policies. Wiesbaden

Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. In: Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien, S. 10–27

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom Dasein für Andere zum Anspruch auf ein Stück eigenes Leben – Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: Soziale Welt, Jg. 34/Heft 3, S. 307–341

Biermann, Ingrid/Gather, Claudia/Schürmann, Lena/Ulbricht, Susan/Zipprian, Heinz (2013): Prekäre männliche Selbständigkeit und Geschlechterverhältnisse. In: Ebbers, Ilona/Rastetter, Daniela/Halbfas, Brigitte (Hg.): Gender und ökonomischer Wandel. Jahrbuch 25: Ökonomie und Gesellschaft. Marburg, S. 75–100

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2010): Mikro-Selbständigkeit und Restrukturierungen des Arbeitsmarktes – Theoretische und empirische Aspekte zur Entwicklung des Unternehmertums. In: Bührmann/Pongratz 2010, S. 61–84

Bührmann, Andrea D. (2012): Unternehmertum jenseits des Normalunternehmertums: Für eine praxistheoretisch inspirierte Erforschung unternehmerischer Aktivitäten. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1, S. 129–156

Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans (Hg.) (2010): Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten einer sich ausbreitenden Erwerbsform. Wiesbaden

Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans (2010a): Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Bührmann/Pongratz 2010, S. 7–24

Corsten, Michael (2004): Quantitative und qualitative Methoden: Methodenpluralismus in den Kulturwissenschaften? In: Jaeger, Friedrich/Liebsch, Burkhard/Rüsen, Jörn/Straub, Jür-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gen (Hg.): Handbuch der Kulturwissenschaften. Band II: Paradigmen und Disziplinen. Stuttgart, S. 175–192

Dörre, Klaus (2005): Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen, 5, S. 250–258

Gather, Claudia/Schürmann, Lena (2013): „Jetzt reicht's. Dann machen wir eben unseren eigenen Pflegedienst auf." Selbständige in der Pflegebranche – Unternehmertum zwischen Fürsorge und Markt. In: Feministische Studien 2/2013, S. 225–239

Gather, Claudia/Senghaas, Eva (2013): Sorgeverhältnisse. Feministische Studien 2/2013. Stuttgart

Geissler, Birgit (2004): Das Individuum im Wohlfahrtsstaat. Lebenslaufpolitik und Lebensplanung. In: Zeitschrift für Sozialreform Jg. 50/Heft 1–2, S. 105–125

Geissler, Birgit (2007): Biografisches Handeln in Ungewissheit. Neuere Entwicklungen in der Politik des Lebenslaufs. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin, S. 25–42

Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild (2001): Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere. Verflechtung und Entkoppelung. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim, München, S. 83–108

Giegel, Hans Joachim (1995) : Strukturmerkmale einer Erfolgskarriere. In: Fischer-Rosenthal, Wolfram/Alheit, Peter (Hg.): Biographien in Deutschland. Soziologische Rekonstruktionen gelebter Gesellschaftsgeschichte. Opladen, S. 213–231

Hahn, Alois (1987): Identität und Selbstthematisierung. In: Hahn, Alois/Kapp, Volker (Hg.): Selbstthematisierung und Selbstzeugnis. Bekenntnis und Geständnis. Frankfurt/M., S. 9–24

Hughes, Karen (2006): Exploring Motivation and Success amongst Canadian Women Entrepreneurs. In: Journal of Small Business and Entrepreneurship, Vol. 9, S. 107–120

Jaeggi, Rahel (2005): Entfremdung. Zur Aktualität eines sozialphilosophischen Problems. Frankfurt/M.

Lombard, Karen (2001): Female Self Employment and Demand for Flexible Nonstandard Work Schedules. In: Economic Inquiry, Vol. 39/No. 2, S. 214–237

Mai, Christoph-Martin/Marder-Puch, Katharina (2013): Selbständigkeit in Deutschland. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden, S. 482–496

Mayer-Ahuja, Nicole/Bartelheimer, Peter/Kädtler, Jürgen (2012): Teilhabe im Umbruch – Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden, S. 15–39

Neckel, Sighard (2008): Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft, Frankfurt/M., New York

Oechsle, Mechtild (1995): Erwerbsorientierungen und Lebensplanung junger Frauen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Jg. 4/Heft 1, S. 7–23

Pongratz, Hans/Simon, Stefanie (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handels. In: Bürmann/Pongratz 2010, S. 25–60

Senghaas, Eva/Gather, Claudia (Hg.) (2013): Sorgeverhältnisse. Feministische Studien, Heft 2/2013. Stuttgart

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Schulze Buschoff, Karin (2004): Neue Selbständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – Europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen. Berlin, WZB Discussion-Paper, 2004-108

Schulze Buschoff, Karin (2010): Sozialpolitische Perspektiven der „Neuen Selbstständigkeit". In: Bührmann/Pongratz 2010, S. 167–199

Wohlrab Sahr, Monika (1993): Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der „reflexiven Moderne": Das Beispiel der Zeitarbeiterinnen. Opladen

https://doi.org/10.5771/9783845287845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Zusammenhänge zwischen Lebensläufen, Gründungsmotiven und wirtschaftlichem Erfolg

Dilani Jayawarna, John Kitching, Julia Rouse

Wir wollen der Frage nachgehen, wie die Motive für eine berufliche Selbständigkeit, deren wirtschaftlicher Erfolg sowie die geschäftliche Entwicklung, die individuellen Karrieren und die Entwicklung von privaten Haushalten in ihrer jeweiligen Dynamik zusammenhängen.[1] Dies soll unser Verständnis erweitern, wie kleine Unternehmen in ihrer Einbettung in den Haushalt des Gründers oder der Gründerin zu verstehen sind (Wheelock et al. 2003), indem wir auch die Entwicklung des Unternehmens und die individuelle Karriere als Faktoren einbeziehen, um neue Wege zum Verständnis von Selbständigkeit aufzuzeigen und entsprechende Forschungen anzuregen.

1 Gründungsmotive

In der Vergangenheit wurde eine Vielzahl von Gründungsmotiven identifiziert (Birley/Westhead 1994; Carter et al. 2003; Cassar 2007; Shane et al. 1991; Wu et al. 2007). Dennoch fehlen hier wichtige Aspekte. Erstens beziehen sich Studien über Start-ups oft nur auf ein einziges Motiv (Wu et al. 2007) oder sie führen zwar eine Reihe von Motiven an, ohne aber darauf einzugehen, wie sie entstanden sind (Carter et al. 2003; Shane et al. 1991). Da Individuen in ihrem Handeln durch ein Bündel von Motiven angetrieben werden (Deci/Ryan 1985; Segal et al. 2005), sind diese nicht als einzelne und allein für sich wirksame zu konzipieren, sondern müssen dahingehend untersucht werden, wie sie sich zu spezifischen Mustern kombinieren.

Zweitens gibt es einige wenige Studien, die von Motivclustern ausgehen (z.B. Birley/Westhead 1994; Dubini 1989), allerdings methodische Schwächen aufweisen, indem sie z.B. Methoden des schnellen Clusterings anwenden, bei dem die Anzahl der Cluster im Vorhinein, also vor einer Überprüfung der Daten, festgelegt wird. Auf diese Art wird ein wichtiges Ziel der Clusteranalyse verfehlt, nämlich – wie es beim mehrstufigen Clustering geschieht – abhängig von statistisch erfassten Zusammenhängen heterogene Stichproben in Untereinheiten

1 Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um die überarbeitete und gekürzte Version von: Jayawarna, D./Rouse, J./Kitching, J. 2013: Entrepreneur motivations and life course. In: International Small Business Journal, 31, 1: 34–56.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

aufzuspalten (Everitt et al. 2001). Darüber hinaus wurde in diesen Studien versäumt, die Homogenität der Cluster hinsichtlich ihrer Validität zu überprüfen, was Zweifel an ihren wechselseitigen Abgrenzungen aufwirft.

Drittens wurden Motivcluster in den bisherigen Studien nicht systematisch mit Karrierewegen oder sozialen Merkmalen – Klasse, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Alter – verbunden, die ihren Zugang zu symbolischen und materiellen Ressourcen bestimmen. Auch wurden Gründungsmotive nicht in einem weiteren Kontext von Gelegenheitsstrukturen des Arbeitsmarktes oder im Zusammenhang mit den finanziellen Ressourcen und dem Sozial- und Humankapital gesehen, die in den eigenen Betrieb eingebracht werden (Burke 2002; Noorderhaven et al. 2004).

Viertens wurde bisher bei der Untersuchung der Gründungsmotive den Strategien keine Beachtung geschenkt, die der Vereinbarkeit von Haushalts- und Familienanforderungen dienen. Die entsprechenden Gründungsmotive bleiben unsichtbar, wenn ein eng gefasstes Verständnis von Selbständigkeit vorliegt, wonach dieses getrennt vom Familienleben stattfindet (Rouse/Kitching 2006). Außerdem sollte das Motiv, Einkommen aus Selbständigkeit zu beziehen, im Zusammenhang damit gesehen werden, inwiefern auf diese Weise die Rolle des Ernährers einer Familie erfüllt werden soll (Rouse 2004). Angesichts der bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (Bradley 2007) ist davon auszugehen, dass auch diese Motive geschlechtsspezifisch geprägt sind, insbesondere in Phasen, in denen es erhöhte Anforderungen an Pflegeaufgaben und Haushaltsarbeit gibt.

Fünftens wird in der Mehrzahl der Untersuchungen stillschweigend davon ausgegangen, dass die Motive der Selbständigen zur Zeit ihres Einstiegs als Start-up auch für die folgende Zeit festliegen und sich unabhängig von Erfahrungen und Erfolgen im Lauf der geschäftlichen Entwicklung nicht mehr verändern (Carter et al. 2003; Cassar 2007; Hessels et al. 2008). Studien zu Start-ups haben sich häufig auf retrospektive Berichte gestützt (z.B. Carter et al. 2003; Krueger et al. 2000), so dass entsprechende Abweichungen ebenso wenig erfasst werden konnten (Shane et al. 2003) wie nachträgliche Rationalisierungen. Wenn man erklären will, warum Gründer über längere Zeit selbständig bleiben, erscheint es uns unerlässlich, die möglicherweise wechselnden Motive in einzelnen Phasen der unternehmerischen Entwicklung zu beachten.

Schließlich haben quantitative Studien nur einen geringen Zusammenhang zwischen einzelnen Motiven und dem wirtschaftlichen Erfolg festgestellt (Baum et al. 2001; Shane et al. 2003). Bei dem einzigen Versuch, zu diesem Zweck Motivcluster heran zu ziehen (Birley/Westhead 1994), hat sich keinerlei signifikanter Zusammenhang gezeigt, aber das muss nicht unbedingt heißen, dass dieser tatsächlich nicht existiert, sondern es können hier auch theoretische und methodische Schwächen vorliegen (Cassar 2007). Insofern erscheint es nötig, hier

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sowohl theoretisch wie empirisch weiter zu arbeiten, um die Möglichkeit derartiger Zusammenhänge zu untersuchen.

Wir gehen davon aus, dass Gründungsmotive besser als bisher verstanden werden können, wenn untersucht wird wie robust Motivprofile mit multiplen dynamischen Umfeldfaktoren im Rahmen des Lebenslaufs zusammenhängen, so dass – wie wir im Folgenden zeigen wollen – Verbindungen zwischen Motiven, Lebenslauf und wirtschaftlichem Erfolg deutlich werden.

Über welche Mechanismen entwickeln sich Motive in Bezug auf die Karriere, den eigenen Haushalt, die unternehmerische Praxis und deren Erfolg? Archer (2000) konzipiert das Verständnis des Selbst und seiner Handlungsoptionen als Ergebnis eines kontinuierlichen biographischen Prozesses, bei dem Akteure Deutungen vornehmen und handeln, und zwar im Rahmen spezifischer sozialer Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen oder aber sie daran hindern, ihre Ziele zu verwirklichen, wobei Menschen einen Sinn dafür entwickeln, welche Projekte für sie umsetzbar sind. Diese werden bei ihrer Umsetzung auf die Probe gestellt, was dazu führen kann, dass die Akteure sich über eventuelle Fehler klar werden und ihre ursprünglichen Projekte revidieren. Innerhalb dieses Rahmens entwickeln sich Gründungsmotive im Zusammenhang mit Erfahrungen, die in Bezug auf die Karriere, den Haushalt und die unternehmerische Entwicklung gemacht werden.

Die Beziehungen zwischen den Motiven und dem Kontext des Lebenslaufs sind nicht mechanistisch zu verstehen (Archer 2000). Die Akteure müssen ihre Entscheidungen stets unter Unsicherheit treffen und damit rechnen, dass die Bedingungen in ihrem Umfeld sich ändern; ihre Motive sind durch solche Änderungen in Bezug auf Karriere, Haushalt und Geschäftsleben geprägt, aber nicht determiniert. Da es verschiedene Motive gibt, kann es auch vorkommen, dass Menschen, wenn sie vor Zielkonflikten stehen, deren Hierarchie auf subtile Art neu ordnen und möglicherweise einigen Zielen dann einen besonderen Vorrang einräumen. Gleichwohl ist festzustellen, dass Selbständige eine Lebensführung anstreben, bei der Motive, Handeln und die äußeren Umstände im Großen und Ganzen aufeinander abgestimmt sind. Im Folgenden stellen wir einen explorativen Test für unser Modell vor.

2 Zusammenhänge von Gründungsmotiven, wirtschaftlichem Erfolg und Lebenslauf: Ansatz und Methode

Wir untersuchen die genannten Zusammenhänge in einer Kohorte, die sich in einer spezifischen Phase ihrer unternehmerischen Entwicklung befindet – nämlich in den ersten Jahren nach der Gründung – und werfen dabei drei Forschungsfragen auf:

https://doi.org/10.5771/9783845287845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

– Frage 1: Können Gründungsmotive in Bezug auf eine bestimmte Phase der Unternehmensentwicklung in einem sinnvollen und statistisch robusten Profil erfasst werden?
  Diese Frage wird anhand der multi-faktoriellen Clusteranalyse einer Kohorte von benachteiligten Gründer/inne/n in der ersten Zeit nach ihrer Gründung untersucht.
– Frage 2: Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motivclustern in der frühen Gründungsphase und spezifischen Lebenslagen in Bezug auf Karriere und Haushalt?
– Frage 3: Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motivclustern in der frühen Gründungsphase und spezifischen Merkmalen des neugegründeten Unternehmens?

Hier wird die statistische Relevanz des Zusammenhangs der Variablen Motivcluster, Karriereverläufe und Haushaltssituationen sowie der geschäftlichen Praxis und des wirtschaftlichen Erfolges anhand entsprechender Daten untersucht.

Eine ausführliche Darstellung unseres methodischen Ansatzes findet sich in Jayawarna et al. (2013). Sie wird hier kurz zusammengefasst: Wir befragten wiederholt 211 Teilnehmer/innen eines englischen Programms für Start-ups, und zwar zuerst 2004, dann erneut 2006. Bei der zweiten Befragung ging es darum, die Motive dafür zu ergründen, warum die Betreffenden ihre Geschäftstätigkeit fortsetzen wollten (zu diesem Zeitpunkt waren die Gründungen im Durchschnitt 39 Monate alt). Die 25 Motive wurden einschlägigen Listen aus der Selbständigenliteratur entnommen (Birley/Westhead 1994; Carter et al. 2003; Dubini 1989; Kolvereid 1992), wobei eine fünfstufige Skala verwendet wurde. Die Daten zu den Geschäftsstrategien entstammen 14 Fragen, die bei der zweiten Befragungswelle gestellt wurden und den Kategorien von Carter et al. (1994) entsprechen. Mittels einer explorativen Faktoranalyse wurden sechs Strategien identifiziert: Marktsensitivität, Dienstleistungsqualität, Unterscheidungskraft, Attraktivität des Standorts, technologische Komplexität und Preiswettbewerb. Andere Variablen, die sich auf Karriereverläufe und die Haushaltssituation bezogen, ebenso wie der geschäftliche Erfolg wurden entweder mit *single items*-Skalen oder mit anderen gängigen Methoden erfasst.

Die meisten Befragten waren Inhaber von Kleinstunternehmen, von denen 69% von zuhause aus betrieben wurden und deren Umsätze im Durchschnitt 35.400 £ betrugen (Medianwert 18.850 £). Berücksichtigt man, dass das Programm auf soziale Inklusion abzielte, so ist festzuhalten, dass 60% der Befragten zuvor arbeitslos waren. Insofern könnten die Motivationsmuster, die wir identifiziert haben, spezifisch für die von uns untersuchte Gruppe sein.

Die Analyse erfolgte in drei Schritten. Zuerst wurden die 25 Motive einer explorativen Faktoranalyse unterzogen, um die darunter liegenden Dimensionen

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

zu identifizieren. Daraus ergaben sich sieben Gruppen von Motiven, die hier in der Reihenfolge der Häufigkeit ihres Auftretens dargestellt werden (in Klammern die entsprechenden Häufigkeiten) und in denen jeweils mehrere Untermotive zusammengefasst werden:

- *Leistung* (26,5%) – die vier Untermotive fallen allesamt unter Maslows Bedürfnis nach Selbstverwirklichung (Maslow 1943), wozu die Wünsche nach persönlicher Leistungsfähigkeit, kontinuierlichem Lernen und nach Erfolg durch eigene Anstrengung gehören (Taormina/Lao 2007).
- *Flexibilität* (12%) – zu den vier Untermotiven gehören die Wünsche von Selbständigen, von zuhause aus zu arbeiten, flexibel die Anforderungen der Familie und der Arbeit zu kombinieren, die Arbeitszeit relativ frei zu gestalten und dabei unabhängig zu sein. Sie kommen den Merkmalen nahe, die Dubini (1989) „Freiheitsfaktor“ und Carter et al. (2003) „Streben nach Unabhängigkeit“ genannt haben.
- *Materielle Interessen* (11,5%) – die vier Untermotive entsprechen drei Variablen, die bereits in früheren Studien genannt wurden: „greifbare Vorteile oder materielle Anreize“ (Dubini 1989), „wahrgenommene Instrumentalität von Wohlstand“ (Birley/Westhead 1994) und „finanzieller Erfolg“ (Carter et al. 2003).
- *Macht* (9%) – hier sind drei Untermotive erfasst, die an die Unterscheidung von Shane et al. (1991) zwischen Motiven von „Macht“ und von „Status“ anknüpfen. „Macht“ steht für das Bedürfnis, Situationen zu beherrschen, indem man der „Chef“ ist.
- *Status* (8%) – die beiden Untermotive beziehen sich auf das Streben nach Prestige, wie es von Shane et al. (1991) identifiziert wurde. Es entspricht ebenfalls dem „Bedürfnis nach Anerkennung“ (Birley/Westhead 1994; Carter 2003).
- *Gemeinschaft* (5%) – die beiden Merkmale umfassen das Bedürfnis von Selbständigen, einen Beitrag zur größeren Gemeinschaft zu leisten oder aber anderen zu helfen, die einen ähnlichen sozialen Hintergrund wie sie selbst aufweisen (Dubini 1989). Es ist eng verbunden mit „kommunitaristischen“ (Scheinberg/MacMillan 1988) oder „philanthropischen“ Bestrebungen (Dubini 1989).
- *Vorbilder* (5%) – die beiden Untermotive beziehen sich sowohl auf Vorbilder wie auf familiäre Traditionen, die zu Selbständigkeit ermutigen (Shane et al. 1991).

Im zweiten Schritt der Analyse wurden die Befragten auf der Basis ihrer Motivationslagen in Clustern zusammengefasst, um spezifische Typen von Selbständigkeit voneinander abzugrenzen. Aufgrund unserer Kritik am schnellen Clustering sind wir im Gegensatz zu diesem mehrstufig vorgegangen (Norusis 2007),

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

so dass anhand von statistisch erfassten Zusammenhängen die beste Clusterlösung herausgefunden werden konnte. Darüber hinaus haben wir eine Reihe von anspruchsvollen Methoden angewendet, um unsere Typenbildung dahingehend zu validieren, dass die Cluster sowohl intern homogen wie im Vergleich unterschiedlicher Cluster heterogen sind und ihre Zusammenstellung weder auf Zufallsfaktoren noch auf Idiosynkrasien beruht. Im Vergleich zu anderen Studien über Gründungsmotive weisen unsere Tests eine wesentlich größere Validität auf (Birley/Westhead 1994; Dubini 1989).

Beim dritten Schritt haben wir die statistischen Zusammenhänge zwischen den Typen einerseits sowie zwischen Karrieremustern, Haushaltssituationen, geschäftlichen Ressourcen, Verläufen und Ergebnissen andererseits untersucht.

3 Motivationstypen

Folgende sechs Typen wurden identifiziert und werden hier wiederum in der Reihenfolge der Häufigkeit ihres Auftretens vorgestellt:

Selbständige aus Not (30%) werden dies aus Zwangslagen heraus. Sie weisen keine hohen Werte bei den üblicherweise mit Selbständigkeit verbundenen Motiven auf, entweder weil diese bei ihnen überhaupt fehlen oder aber nicht zu erkennen sind. Ein gewisses Interesse zeigen sie immerhin für Flexibilität, materielle Interessen, Leistung und Beiträge zum Gemeinschaftsleben. Im Durchschnitt erreichen sie hohe Werte für drei „materialistische“ Indikatoren: „Sicherheit für mich und meine Familie“, „meine Träume verwirklichen“ und „der Abhängigkeit von Sozialleistungen entkommen“.

Pragmatische Selbständige (21%) sind solche, für die vor allem die Flexibilität zählt, die es ihnen erlaubt, erwerbstätig zu sein und gleichzeitig anderen Anforderungen zu genügen, insbesondere solchen der Familie. Bei ihnen findet man von allen Typen die höchsten Werte für das Flexibilitätsmotiv, wobei auch alle vier Untermotive hohe Werte aufweisen. Diese Selbständigen äußerten zudem Interesse an Beiträgen zum Gemeinschaftsleben. Signifikant niedrige Werte gibt es demgegenüber für Bedürfnisse nach „Status“ und Leistung sowie in Bezug auf „materielle Interessen“.

Materiell interessierte Selbständige (18%) werden vor allem durch ökonomische Faktoren motiviert, insbesondere durch das Ziel, „viel Geld zu machen“. Dabei folgen sie auch Vorbildern und streben Macht und Status an. Dagegen spielen die Wünsche nach Flexibilität oder Beiträgen zum Gemeinschaftsleben für sie keine Rolle.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Gemeinschaftsorientierte Selbständige (13%) nannten als ihr vorrangiges Motiv, einen Beitrag zum Gemeinschaftsleben zu leisten, aber auch Flexibilität und Leistungsfähigkeit waren für sie wichtige Gründe für Selbständigkeit, ebenso wie die Orientierung an Vorbildern. Dagegen spielten materielle Erwägungen und Status für sie kaum eine Rolle.

Lern- und verdienstorientierte Selbständige (10%) werden signifikant durch Leistungsmotivation angetrieben, vor allem durch Chancen zu lernen und sich auf die Herausforderung einzulassen, ein Unternehmen zu leiten. Auch materielle Faktoren haben für sie einen hohen Stellenwert, so dass sie insgesamt eine Mischung von Motiven aufweisen: durch Lernen leistungsfähig zu werden und Herausforderungen anzunehmen, aber auch Wohlstand zu erreichen. Bis zu einem gewissen Grad sind sie ebenfalls an Flexibilität und Herrschaft interessiert, nicht aber an einem Beitrag zum Gemeinschaftsleben. Sie arbeiten gerne von zuhause aus, nehmen Steuerentlastungen in Anspruch und verbringen viel Zeit mit der Familie.

Prestige- und herrschaftsorientierte Selbständige (8%) werden durch die Aussicht auf hohen Status und auf die Herrschaft über andere im Arbeitsprozess motiviert. Erstaunlicherweise weist dieser Typ hingegen niedrige Werte in Bezug auf Leistungsbedürfnisse und Interessen an hohem Verdienst auf.

Gründungsmotive, unternehmerischer Erfolg und Lebenslauf

Die verschiedenen Typen von Gründungsmotiven zeigen in unserer Studie einen deutlichen Zusammenhang mit den untersuchten Merkmalen des Lebenslaufs, wobei wir uns hier auf jene beschränken, die statistisch signifikant sind. Gleichwohl sind diese Zusammenhänge nicht allgemein gültig, da einzelne Befragte innerhalb der Cluster in ihrem Lebenslauf bzw. bei ihrem geschäftlichen Profil auch davon abweichen, was darauf hinweist, wie komplex die Umfeldfaktoren für Selbständigkeit sind, und wie individuelle Motivationen auch von gesellschaftlichen Erwartungen abweichen können (Archer 2000).

Selbständige aus Not sind überwiegend junge Angehörige der Arbeiterklasse, häufig auch von ethnischen Minderheiten, die nur eine geringe Neigung an den Tag legen, auf Dauer bei ihrer Geschäftstätigkeit zu bleiben (lediglich 13% von ihnen haben vor, das Unternehmen wachsen zu lassen, und fast 25% wollen es eher verkleinern). Ihre unmittelbaren Motive, diesen Weg überhaupt eingeschlagen zu haben, sind darauf zurückzuführen, dass ihnen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, sowohl als Angehörige der Arbeiterklasse wie einer ethnischen Minderheit, verwehrt sind (MacDonald 1996; Rouse 2004). Sie sehen ihre Selbständigkeit auch längerfristig nur als Notlösung an, weil sie es bevorzu-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gen würden, angestellt zu arbeiten. Außerdem haben sie nur geringe Hoffnungen, auf diese Art zu einem besseren Status oder Wohlstand zu erlangen, da ihre unternehmerische Tätigkeit an einem Mangel an Ressourcen leidet. Dazu kommt, dass ihnen als Jugendliche jegliche Vermögenswerte fehlen, mit denen sie eventuelle Kredite absichern könnten (Fairlie 2005). Sie investieren daher weder in Personal noch in Sachgüter und bleiben stark von öffentlichen Zuwendungen abhängig. Ihre Geschäftsstrategie zielt vor allem auf Preiswettbewerb, und zwar vor allem im Handel von niedrigwertigen Produkten für Angehörige ihrer eigenen sozialen Schicht, denen es an Human- und Sozialkapital mangelt (MacDonald 1996; Rouse 2004). Trotzdem sie die Selbständigkeit nur als Notnagel betreiben und trotz ihrer geringen Ressourcen haben die meisten von ihnen besonders lange wöchentliche Arbeitszeiten (im Durchschnitt 58 Stunden). Sie haben nur begrenzt Verantwortlichkeiten für Kinder und müssen möglicherweise auch wegen ihres niedrigen Kapitaleinsatzes speziell auf Arbeitsintensität setzen. Mit ihrem Verdienst sind sie meist relativ zufrieden, was wahrscheinlich damit zusammenhängt, dass sie keine größeren Haushalte zu versorgen und auch geringe Erwartungen haben. Dennoch bedeutet der grundsätzliche Mangel an Ressourcen und Chancen, dass die kurzfristige Zufriedenheit sich nicht in längerfristige Motive umsetzt, weiterhin selbständig bleiben zu wollen. Insofern ist dieser Typus volatil und zeigt Merkmale des Übergangs.

Pragmatische Selbständige sind meist weiß, und zwar Mütter aus der Arbeiterklasse, die eine Teilzeit-Beschäftigung als Überbrückung in einer Haushaltsphase brauchen, in der sie eine andere Beschäftigung schwer finden, weil sie den doppelten Nachteil einer mangelhaften Ausbildung und von Mutterpflichten haben (Rouse/Kitching 2006). Die Selbständigkeit gibt ihnen die seltene Möglichkeit der Flexibilität, um eine Teilzeit-Beschäftigung (im Durchschnitt 21 Stunden) mit der Betreuung der Kinder (97% von ihnen haben derartige Verpflichtungen) im eigenen Heim zu kombinieren (87% arbeiten von zuhause aus). Da diese Situation vorübergehend ist, besteht auch bei ihnen wenig Anreiz, langfristig selbständig zu bleiben. In 86% der Fälle handelt es sich bei diesem Typus um Frauen, was einen deutlichen Beleg für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Bezug auf Sorgeaufgaben in der frühen Phase der Reproduktion im Zyklus des Lebenslaufs darstellt (Crompton 2006). Die Umsätze bei dieser Geschäftstätigkeit wachsen nur langsam und ihr Potential bleibt beschränkt, da die zur Verfügung stehende Zeit begrenzt und die Ausbildung unzureichend ist, wobei auch die Erwartungen nicht allzu hoch sind (was sich in der relativen Zufriedenheit mit niedrigen Verdiensten ausdrückt) und niedrigwertige Geschäftsstrategien im Bereich der Dienstleistungen eingeschlagen werden. Bei diesen Selbständigen findet sich die niedrigste Risikobereitschaft. Dass Frauen generell diese Orientierung aufweisen, wird weithin angenommen (Brindley 2005). Für den hier dargestellten Typus kommt hinzu, dass die Selbständigen als

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Mütter einen relativ kurzen Zeithorizont aufweisen, da es ihnen darum geht, auf diese Art einen Verdienst zu erzielen, ihr längerfristiges Ziel aber in einer Karriere als Arbeitnehmerin liegt. Die Risikoaversion führt auch dazu, dass sie nur geringe kreditfinanzierte Investitionen vornehmen, dies jedoch mit hohem Personaleinsatz kompensieren.

Materiell interessierte Selbständige entsprechen am ehesten dem männlichen Stereotyp des „heroischen" Unternehmers (Ahl 2006): Die meisten von ihnen sind weiße Männer, unter 40 Jahre alt, mit akademischer Ausbildung sowie Selbständigkeitserfahrungen in der Familie, und mehr als die Hälfte verfügt über eigene Geschäftsräume. Ihre Absicht, selbständig zu bleiben, ist nur schwach ausgeprägt, was vermutlich mit einer gewissen Unzufriedenheit in Bezug auf die erzielten Verdienste zusammenhängt, wobei junge Väter gleichzeitig unter dem Druck stehen, ein höheres Einkommen für den Familienhaushalt zu erzielen und ein Unternehmen, das dieses nicht gewährleisten kann, lieber zu verlassen (Rouse 2004). Kurz- wie langfristig sind Hoffnungen auf steigende Verdienste somit eine wichtige Voraussetzung, um diesen Typus der Selbständigkeit aufrechtzuerhalten. Dementsprechend findet man hier auch das stärkste Interesse an den geschäftlichen Erträgen. In dieser Gruppe erfolgen die höchsten kreditfinanzierten Investitionen und ist die Risikoneigung am zweithöchsten, hier gibt es die größten Wachstumserwartungen und die zweitstärkste Umsatzsteigerung. Das ausgeprägte Ertragsinteresse übersetzt sich in marktorientierte Strategien (Marktsensitivität und Attraktivität des Standorts). Vom Bild des heroischen Unternehmers unterscheidet sich der Typus der materiell interessierten Selbständigen insofern, als er allenfalls reguläre wöchentliche Arbeitszeiten auf sich nehmen will (38 Stunden), was vermutlich mit familiären Pflichten zusammenhängt – mehr als 60% haben Kinder, und 20% haben Kinder im Grundschulalter zu Hause. Insofern sollte beachtet werden, dass die klassischen Stereotypen im Licht der wachsenden Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung eventuell revidiert werden müssen (O'Brien 2005). Auch unzureichende Erträge aus selbständiger Tätigkeit können es notwendig machen, dass beide Partner erwerbstätig sind. Alles in allem bestätigen diese Ergebnisse, dass selbst bei traditionell männlich konnotierten und materiell orientierten Motiven von Selbständigen deren Einbettung in die jeweilige Haushaltskonstellation beachtet werden sollte.

Gemeinschaftsorientierte Selbständige sind häufiger Frauen als Männer und die meisten von ihnen gehören ethnischen Minderheiten an. Sie verfolgen meist eine längerfristige Perspektive, aber ihr Umsatzwachstum ist bescheiden und nur 25% von ihnen planen, selbst wenn sie mit ihren Verdiensten eher unzufrieden sind, sich in dieser Richtung weiter zu entwickeln. Ihre primäre Strategie liegt im Preiswettbewerb, gefolgt von der Qualität der Dienstleistungen, die am unteren Ende der Wertskala angesiedelt sind. Die meisten (82%) verfügen über Geschäftsräume, da diese für das Angebot an Dienstleistungen für die Gemeinschaft

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

unerlässlich sind. Nur wenige dieser Selbständigen sind risikogeneigt und ihr Antrieb, diese kleinen, wenig riskanten und marginalen Unternehmen überhaupt zu betreiben, liegt in dem Nutzen für die Gemeinschaft, wozu sie lange wöchentliche Arbeitszeiten (47 Stunden) in Kauf nehmen und auch ein hohes Bildungsniveau einbringen. Gleichwohl bleiben ihre kreditfinanzierten Investitionen ebenso gering wie ihr Aufwand für Personalausgaben, was vermutlich damit zusammenhängt, dass der eigene Verdienst niedrig ist und Unterstützungszahlungen für soziale Zwecke verfügbar sind (Sharir/Lerner 2006), außerdem Frauen ohnehin eine geringe Neigung haben, sich auf Risiken einzulassen und sich zu verschulden (Carter/Shaw 2006). Diese Art der Selbständigkeit kann für Familien ohne Selbständigkeitserfahrungen attraktiv sein – nur ein Drittel von ihnen verfügt darüber. Die meisten von ihnen haben Kinder zu betreuen, die wenigsten allerdings solche im Vorschulalter, sondern meist größere Kinder. Anders als die pragmatischen Selbständigen ist ihr Engagement demnach nicht auf eine kurze Phase des Familienlebens beschränkt, sondern die Entscheidung zur Selbständigkeit folgt einer längerfristigen Perspektive.

Lern- und verdienstorientierte Selbständige haben insofern Ähnlichkeiten mit den materiell orientierten Selbständigen, als es sich auch bei ihnen überwiegend um Männer mit hohem Bildungsstand handelt. Allerdings sind sie üblicherweise älter (meist über 40 Jahre alt) und die wenigsten haben kleine Kinder, für die sie sorgen müssen, was ihnen lange wöchentliche Arbeitszeiten ermöglicht (im Durchschnitt 44 Stunden). Für die Männer ist es möglich, dass sie in ihrem späteren Leben den Druck zu verdienen mit dem Wunsch zu lernen kombinieren können, da ihre Frauen selbst als Mütter bessere Verdienste erzielen und sie somit eine geringere Verantwortlichkeit als Ernährer haben. Diese Selbständigen sehen ihre Tätigkeit als Karrierevehikel (drei Viertel von ihnen planen ein Wachstum ihres Unternehmens), was ihre Position in der Mitte ihres Karriereweges reflektiert. Sie sind bereit, Risiken einzugehen, wollen lernen, verfolgen Nischenstrategien (technologisch anspruchsvolle Lösungen und Unterscheidungskraft) und weisen die höchsten Umsatzsteigerungen auf. Sie sind am wenigsten zufrieden mit ihren Verdiensten, was ihre hohen Ansprüche am Lernen und an den erzielten Einkommen widerspiegelt. Verglichen mit den materiell interessierten Selbständigen sind sie optimistischer in Bezug auf die längerfristigen Perspektiven ihrer Unternehmen, da sie auf ein Wachstum der Erträge bauen. Drei Viertel von ihnen arbeiten von zuhause aus, so dass sie auch geringere Kosten als diese haben. Ein weiterer Unterschied zu dieser Gruppe besteht darin, dass lediglich 18% von ihnen Erfahrungen mit Familienunternehmen haben, andererseits viele von ihnen (57%) ethnischen Minderheiten angehören. Es ist also anzunehmen, dass ihre Orientierung am Lernen und Verdienen auch von daher rührt, dass sie auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierungen erfahren haben.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Prestige- und herrschaftsorientierte Selbständige sind meist Männer mit hohem Bildungsstand, die älter als lern- und verdienstorientierte Selbständige sind. Sie folgen überwiegend einem Familienmodell (87%) und sind bestrebt, ihre Selbständigkeit längerfristig aufrecht zu erhalten, was auch damit zusammen hängen kann, dass sie sich an anderen Familienmitgliedern orientieren, und sie in diesem Karriereweg eine Möglichkeit des Statuserhalts sehen. Fast die Hälfte von ihnen (46%) sind Angehörige ethnischer Minderheiten und sehen sich somit in ihren Statusambitionen möglicherweise durch rassistische Diskriminierungen behindert. Sie haben die zweithöchste Neigung zu kreditfinanzierten Investitionen, was damit zusammen hängen kann, dass sie aufgrund ihres höheren Alters über Vermögenswerte verfügen (Hart et al. 2005) und höhere Ausgaben haben, da sie eigene Geschäftsräume nutzen. Ebenso wie die verdienst- und lernorientierten Selbständigen sind auch sie an Lernerfahrungen interessiert und verfolgen Strategien, die auf hochwertige Märkte gerichtet sind (Marktsensitivität und anspruchsvolle technologische Lösungen). Gleichwohl weisen sie lediglich ein durchschnittliches Wachstum der Umsätze auf und ihre entsprechenden Ambitionen sind gemischt (ein Drittel von ihnen plant deren Reduzierung, nur ein Viertel ihre Vergrößerung). Sie zeigen sich zufrieden mit ihren Erträgen und haben kürzere wöchentliche Arbeitszeiten (im Durchschnitt 27 Stunden) als die verdienst- und lernorientierten Selbständigen. Im Vergleich zu diesen haben mehr von ihnen die Verantwortung für Kinder (62%) und bei 18% von ihnen betrifft dies kleine Kinder. Diese Gruppe ist weniger unter Druck, hohe Verdienste zu erlangen und verfügt über mehr Freiheit, Geschäftsleben und Freizeit auszubalancieren, da häufig beide Partner erwerbstätig sind, und so die Anforderungen an den männlichen Ernährer geringer sind (Crompton 2006).

Unsere Ergebnisse zeigen, dass es bei Selbständigen Motivcluster gibt, die mit der Dynamik ihrer Lebensläufe ebenso wie mit spezifischen Geschäftsstrategien und -ergebnissen zusammenhängen, so dass sich verschiedene Typen identifizieren lassen, die sowohl konzeptionell schlüssig wie empirisch robust sind.

4 Diskussion der Ergebnisse

Wir haben eine neue Art der Verbindung zwischen Motivmustern, Lebensläufen, Geschäftsstrategien und -ergebnissen aufgezeigt, wie sie in bestimmten Stadien der unternehmerischen Entwicklung auftreten. Diese Ergebnisse stützen unseren Ansatz, dass die Motivationen und wirtschaftlichen Erfolge von Selbständigen dynamisch mit dem sozialen Umfeld zusammenhängen, insbesondere mit bestimmten Lebensphasen.

Da die Motivprofile, die wir identifiziert haben, an Faktoren und Cluster bisheriger Forschungen anknüpfen (Birley/Westhead 1994; Shane et al. 2003), neh-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

men wir an, dass sie auch für die größere Gesamtheit der Kleinunternehmen gültig sind, was selbstverständlich für weitere Samples von Selbständigen untersucht werden muss. Die *Häufigkeiten* bestimmter Merkmale, auf die wir gestoßen sind, mögen mit unserer spezifischen Grundgesamtheit zusammenhängen, insbesondere das starke Auftreten der *Selbständigen aus Not*, das mit dem Mangel an Beschäftigungsalternativen für die von uns Befragten zusammenhängt. Auch die Merkmale des Lebenslaufs, die mit bestimmten Profilen assoziiert werden, könnten in einem anderen Sample unterschiedlich ausfallen: Zum Beispiel scheint es denkbar, dass Mütter oder Angehörige von Minderheiten mit einem spezifischen beruflichen Werdegang eher bei den lern- und verdienstorientierten oder auch bei den materiell orientierten Selbständigen zu finden wären. Dazu sind weitere Studien zu unterschiedlichen Samples von Selbständigen erforderlich.

Unsere Daten bieten darüber hinaus Anschlüsse an weitere Erkenntnisse der einschlägigen Literatur zu Selbständigen. So unterstützt etwa das Ergebnis, dass die *Selbständigen aus Not* sehr lange Arbeitszeiten, aber auch geringen wirtschaftlichen Erfolg aufweisen, das Argument, dass ressourcenarme Selbständige sozial begrenzte Aussichten haben, unabhängig davon, wie sehr sie sich anstrengen (MacDonald 1996; Rouse 2004). Das festgestellte beschränkte Arbeitspotential und die kurzfristige zeitliche Perspektive von *pragmatischen Selbständigen* können die „Risikoaversion", die weiblichen Selbständigen zugeschrieben wird, sowohl erklären wie problematisieren (Brindley 2005). Unser Ergebnis, dass *materiell interessierte Selbständige* häufig Sorgepflichten für Kinder haben und nicht überdurchschnittlich lange arbeiten, bietet neue empirische Evidenz, um die gängige Normalitätsvorstellung der „ungebundenen Männlichkeit" zu widerlegen, die archetypischen Konzepten von Selbständigkeit häufig unterliegt (Ahl 2006), zumindest aber gibt sie Hinweise darauf, dass diese Praxis kontingent sein kann, da sie vor allem darauf beruht, dass ein Unternehmen etabliert werden soll, von dessen Erträgen ein Haushalt leben kann. Auch der Befund, dass es sich bei *gemeinschaftsorientierten Selbständigen* häufig um ältere Frauen handelt, die frei von Pflichten der Kinderbetreuung und in der Lage sind, lange Arbeitszeiten bei geringen Verdiensten auf sich zu nehmen, wirft ein neues Licht auf geschlechtsspezifische Lebensläufe, die diese Art von Selbständigkeit hervorbringen.

Für Sozialwissenschaftler/innen, die sich mit dem Wachstum und den Lebenszyklen von Gründungen befassen, dürfte die von uns entdeckte Verbindung zwischen dem Wohlergehen eines Unternehmens und dem Typus der lern- und verdienstorientierten Selbständigen interessant sein. Indem wir ihre Motivationen mit ihrem Lebenslauf in Verbindung setzten, fanden wir heraus, dass es sich dabei häufig um ältere Männer handelt, die nur selten Betreuungspflichten für Kinder, aber hohe Ansprüche an ihr eigenes Einkommen haben, und möglicher-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

weise für den Erhalt einer bereits älteren Familie verantwortlich sind. Viele von ihnen arbeiten von zuhause aus, was darauf hinweist, dass geschäftliche Potentiale nicht allein daran festzumachen sind, an welchem Ort die entsprechenden Aktivitäten stattfinden. So können etwa wissensbasierte Unternehmen für Nischenmärkte durchaus von zuhause aus betrieben werden.

Im Rahmen unseres Ansatzes, Gründungsmotive, Lebensläufe und geschäftliche Ergebnisse in engem Zusammenhang zu sehen, wird deutlich, wie diese Motive durch sozialstrukturelle Beschränkungen und Chancen im Lebenslauf geprägt werden. Klassen- und geschlechtsspezifische Prozesse führen dazu, dass Jugendliche der Arbeiterklasse *(Selbständige aus Not)* ebenso wie Mütter mit Betreuungspflichten für kleine Kinder *(pragmatische Selbständige)* wenig Aussichten auf eine Stellung als abhängig Erwerbstätige haben. Diese Exklusion lässt sie ihre Energien auf die Möglichkeit der Selbständigkeit richten, aber ihre beschränkten Ressourcen behindern sie hier genauso wie bei der Aussicht auf eine Position als unselbständig Beschäftigte. Dieses Ergebnis unterstützt die zunehmend verbreitete Erkenntnis, dass Unternehmertum keineswegs einen für alle offenen Weg zum Erfolg darstellt (Rouse/Jayawarna 2006, 2011). Anders als die *Selbständigen aus Not* sind diejenigen, die sich bei ihrer Karriere auf halbem Weg befinden *(materiell interessierte Selbständige* und *lern- und verdienstorientierte Selbständige)* in der Lage, größere Ressourcen für ihre Selbständigkeit zu mobilisieren, anspruchsvollere Geschäftsstrategien zu entwickeln und bessere Ergebnisse zu erzielen. Aber der Wandel in der geschlechtsspezifischen Teilung der Hausarbeit hat es mit sich gebracht, dass die Belastungen von Betreuungspflichten nicht mehr allein bei den Frauen verbleiben (Bradley 2007), so dass viele *materiell interessierte Selbständige* sich gezwungen sehen, sich ebenfalls darum zu kümmern, wenn die Familien jung sind. Gleichwohl steht für Männer in dieser Lebenslage im Allgemeinen der Druck eines auskömmlichen Verdienstes im Vordergrund. Oftmals sind die Ergebnisse von Programmen zur Förderung von Selbständigkeit enttäuschend (Jayawarna/Rouse 2011), was zu Unzufriedenheit führt und Zweifel hinsichtlich der Überlebensfähigkeit der Unternehmen von *materiell orientierten Selbständigen* aufkommen lässt. Der ökonomische Druck kann im mittleren Lebensalter anhalten *(lern- und verdienstorientierte Selbständige)*, aber er kann in Haushalten gemildert werden, in denen angestrebt wird, die Hausarbeit gleichmäßiger aufzuteilen *(prestige- und herrschaftsorientierte Selbständige).* Im Gegensatz dazu sind ältere Frauen oft relativ frei sowohl von Anforderungen der Kinderbetreuung wie von der Erzielung eines hohen Verdienstes, was es ihnen erlaubt, sich der gemeinschaftsorientierten Selbständigkeit zuzuwenden. Insofern zeigt sich, dass Ansätze, mit denen die Motivationen von Selbständigen in Modi der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung eingebettet werden, zur Erklärung der Selbständigkeit von Männern wie von Frauen erheblich beitragen.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Schließlich können Gründungsmotive in ihrer Verbindung mit Ethnizität betrachtet werden. Die Exklusion der *Selbständigen aus Not* in Bezug auf abhängige Beschäftigung kann sowohl mit ethnischer wie mit klassen- und altersmäßiger Diskriminierung zu tun haben. Auch das Bedürfnis, Selbständigkeit als Quelle von Prestige und Herrschaft zu nutzen, kann mit ethnischen Strukturen verbunden sein, da ältere Männer aus ethnischen Minderheiten oft geringe Beschäftigungschancen haben, was ihren Status untergräbt, der ihnen üblicherweise mit einem aufsteigendem Karriereverlauf zukäme. Viele dieser Selbständigen folgen einem Rollenverständnis, bei dem die Selbständigkeit dazu dient, ihr soziales Ansehen, selbst wenn dies mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden ist, zumindest ansatzweise zu erhöhen. Demgegenüber zeigt sich bei Frauen aus ethnischen Minderheiten eher eine soziale Motivation für ihre Selbständigkeit, die mit dem Bedürfnis verbunden sein kann, etwas für eine benachteiligte Gemeinschaft zu tun.

Fazit

Ausgehend von soziologischen Erkenntnissen haben wir einen Ansatz entworfen, bei dem Gründungsmotive als abhängig von geschlechtsspezifischen und klassenmäßigen sozialen Strukturierungen gesehen werden, aber auch von individueller Praxis. Zudem erscheinen sie je nach dem sozialen Feedback und/oder der persönlichen Reflexion als wandelbar, sie entwickeln sich somit in einem permanenten Prozess der Interaktion zwischen Individuen und ihrer Umwelt. Diese komplexe Situation kann unserer Ansicht nach dadurch erfasst werden, dass die wechselseitigen Zusammenhänge zwischen Gründungsmotiven, wirtschaftlichem Erfolg und drei dynamischen Bereichen des Lebenslaufs untersucht werden: der beruflichen Karriere, dem Zyklus des privaten Haushalts und dem Werdegang des Unternehmens. Wir haben einen explorativen Test unseres konzeptionellen Rahmens vorgestellt. Dieser beruht auf zwei wesentlichen methodischen Annahmen: Erstens, dass die prospektiven Befunde für Gründungsmotive in einer spezifischen Phase der geschäftlichen Entwicklung (den ersten Jahren nach der Gründung) zu erfassen sind; zweitens, dass bei einer streng validierten, mehrstufigen Clusteranalyse sechs unterschiedliche Motivationsprofile zu identifizieren sind: *Selbständige aus Not* sowie *pragmatische, materiell interessierte, gemeinschaftsorientierte, lern- und verdienstorientierte* und schließlich *prestige- und herrschaftsorientierte Selbständige*.

Unser Ansatz der Verbindung von Gründungsmotiven mit der Dynamik von drei Lebensbereichen wird durch die neuartigen statistischen Zusammenhänge belegt, die hier für eine frühe Unternehmensphase zwischen spezifischen Selbständigkeitsprofilen und Merkmalen der beruflichen Karriere sowie der Haus-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

haltssituation festgestellt wurden. Er stützt somit Konzepte, denen zufolge Kleinunternehmen in ihrer Einbettung in den privaten Haushalt und in den Lebenslauf der Selbständigen zu verstehen sind (Wheelock et al. 2003), geht aber darüber hinaus, indem gezeigt wird, dass diese auch mit dem Verlauf der beruflichen Karriere in Verbindung gebracht werden müssen. Kleinunternehmen entwickeln sich ständig und befinden sich zu verschiedenen Zeitpunkten in bestimmten Stadien ihrer wirtschaftlichen Entwicklung. Gleichzeitig haben wir konzeptionell begründet und empirisch nachgewiesen, dass Gründungsmotive mit spezifischen unternehmerischen Strategien und Erfolgen zusammenhängen. Alles in allem stellen wir robuste Evidenz dafür vor, dass eine Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Motivationen, Lebensläufen sowie Geschäftspraktiken und -ergebnissen einen wesentlichen Beitrag zu unserem Verständnis von Selbständigkeit darstellen kann. Dabei wird auf eine Reihe von weiteren, zukünftig zu verfolgenden Forschungsfragen hingewiesen – dazu gehören empirische Tests von Selbständigenkohorten auf der Basis unser Begrifflichkeit ebenso wie die Analyse verschiedener Phasen der geschäftlichen Entwicklung und der Veränderungen von Motiven im Lebenslauf.

(Übersetzt von *Dorothea Schmidt*)

Literatur

Ahl, H. (2006): Why Research on Women's Enterprise Needs New direction. In: Entrepreneurship, Theory and Practice, Vol. 30/No. 5, S. 595–621

Archer, M. (2000): Being Human. Cambridge: Cambridge University Press

Baum, J. R./Locke, E. A./Smith, K. G. (2001): A Multi-Dimensional Model of Venture Growth. In: Academy of Management Journal, Vol. 44/No. 2, S. 292–303

Birley, S./Westhead P. (1994): A Taxonomy of Business Start-Up Reasons and their Impact on Firm Growth and Size. In: Journal of Business Venturing, Vol. 9/No. 1, S. 7–31

Bradley, H. (2007): Gender. Cambridge: Polity Press

Brindley, C. S. (2005): Barriers to Women Achieving their Entrepreneurial Potential: Women and Risk. In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, Vol. 11/ No. 2, S. 144–161

Burke, A. E./FitzRoy, F. R./Nolan, M. A. (2002): Self-Employment, Wealth and Job Creation: The Roles of Gender, Non-Pecuniary Motivation and Entrepreneurial Ability. In: Small Business Economics, Vol. 19/No. 3, S. 255–270

Carter, N. M./Steam, T. M./Reynolds, P. D./Miller, B. A. (1994): New Venture Strategies: Theory Development with an Empirical Base. In: Strategic Management Journal, Vol. 15/No. 1, S. 21–41

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Carter, N. M./Gartner, W. B./Shaver, K. G./Gatewood, E. J. (2003): The Career Reasons of Nascent Entrepreneurs. In: Journal of Business Venturing, Vol. 18/No. 1, S. 13–39

Carter, S./Shaw, E. (2006): Women's Business Ownership: Recent Research and Policy Developments. Report to the Small Business Service (Internet: http://www.berr.gov.uk/files/file38330.pdf)

Cassar, G. (2007): Money, Money, Money? A Longitudinal Investigation of Entrepreneur Career Reasons, Growth Preferences and Achieved Growth. In: Entrepreneurship & Regional Development, Vol. 19/No. 1, S. 89–107

Crompton, R. (2006): Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies. Cambridge: Cambridge University Press

Deci, E. L./Ryan, R. M. (1985): Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour. New York: Plenum Press

Dubini, P. (1989): The Influence of Motivations and Environment on Business Start-ups: Some Hints for Public Policies. In: Journal of Business Venturing, Vol. 4/No. 1, S. 11–26

Everitt, B. S./Landau, S./Leese, M. (2001): Cluster Analysis. London: Arnold

Fairlie, R. W. (2005): Entrepreneurship and Earnings Among Young Adults from Disadvantaged Families. In: Small Business Economics, Vol. 25/No. 3, S. 223–236

Hart, M./Anyadike-Danes, M./Blackburn, R. (2005): Entrepreneurship and Age in the UK: Comparing Third Age and Prime Age New Venture Creation Across the Regions. Small Business Research Centre Working Paper, Kingston Business School

Hessels, J./van Gelderen, M./Thurik, R. (2008): Entrepreneurial Aspirations, Motivations, and their Drivers. In: Small Business Economics, Vol. 31/No. 3, S. 323–339

Jayawarna, D./Rouse, J./Kitching, J. (2013): Entrepreneur Motivations and Life Course. In: International Small Business Journal, Vol. 31/No. 1, S. 34–56

Kolvereid, L. (19929: Growth Aspirations Among Norwegian Entrepreneurs. In: Journal of Business Venturing, Vol. 7/No. 3, S. 209–222

Krueger, N. F./Reilly, M. D./Carsrud, A. L. (2000): Competing Models of Entrepreneurship Intentions. In: Journal of Business Venturing Vol. 15/No. 5–6, S. 411–432

MacDonald, R. (1996): Welfare Dependency, the Enterprise Culture and Self-Employment Survival. In: Work, Employment and Society, Vol. 10/No. 3, S. 431–447

Maslow, A. (1943): A Theory of Human Motivation. In: Psychological Review, Vol. 50/No. 4, S. 370–396

Masurel, E./Nijkamp, P./Tastan, M./Vindig, G. (2002): Motivations and Performance Conditions for Ethnic Entrepreneurship. In: Growth and Change, Vol. 33/No. 3, S. 238–260

Noorderhaven, N./Thurik, R./Wennekers, S./ Stel, A. van (2004): The Role of Dissatisfaction and Per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European countries. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 28/No. 5, S. 447–466

Norusis, M. J. (2007): SpSS 15.0 Advanced Statistical Procedures Companion. Englewood Cliffs/New Jersey: Prentice-Hall

O'Brien, M. (2005): Shared Caring: Bringing Fathers into the Frame. Equal Opportunities Commission Working Paper No. 18. London: Equal Opportunities Commission

Rouse, J. (2004): Enterprise, Identity and Structure: A Longitudinal Analysis of Youth Enterprise Experiences. PhD thesis, Kingston University

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Rouse, J./Jayawarna, D. (2011): Structures of Exclusion from Enterprise Finance. In: Environment and Planning C: Government and Policy, Vol. 29/No. 4, S. 659–676

Rouse, J./Jayawarna, D. (2006): The Financing of Disadvantaged Entrepreneurs: Are Enterprise Programmes Overcoming the Finance Gap? In: International Small Business Journal, Vol. 12/No. 6, S. 388–400

Rouse, J./Kitching, J. (2006): Do Enterprise Programmes Leave Women Holding the Baby? In: Environment and Planning C: Government and Policy, Vol. 24/No. 1, S. 5–19

Scheinberg, S./MacMillan, I. C. (1988): An 11-Country Study of Motivations to Start a Business. In: Kirchhoff. B. A./Long, W. A./McMullan, W. E./Vesper, K. H./Wetsel, W. E. (eds.): Frontiers of Entrepreneurship Research. Wellesley, MA: Babson College, S. 669–687

Segal, G./Borgia, D./Schoenfeld, J. (2005): The Motivation to Become an Entrepreneur. In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, Vol. 11/No. 1, S. 42–57

Shane, S./Kolvereid, L./Westhead, P. (1991): Exploratory Examination of the Reasons Leading to New Firm Formation Across Country and Gender. In: Journal of Business Venturing, Vol. 6/No. 6, S. 431–446

Shane, S./Locke, E. A./Collins, C. J. (2003): Entrepreneurial Motivation. In: Human Resource Management Review, Vol. 13/No. 2, S. 257–279

Sharir, M./Lerner, M. (2006): Gauging the Success of Social Ventures Initiated by Individual Social Entrepreneurs. In: Journal of World Business, Vol. 41/No. 1, S. 6–20

Taormina, R. J./Lao, K. M. (2007): Measuring Chinese Entrepreneurial Motivation. In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, Vol. 13/No. 4, S. 200–221

Wheelock J./Oughton, E./Baines, S. (2003): Getting by with a Little Help from your Family: Toward a Policy-Relevant Model of the Household. In: Feminist Economics, Vol. 9/No. 1, S. 19–45

Wu Wu, S./Matthews, L./Dagher, G. K. (2007): Need for Achievement, Business Goals and Entrepreneurial Persistence. In: Management Research News, Vol. 30/No. 12, S. 928–941

https://doi.org/10.5771/9783845287845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Teil 4
Heterogenität von Gründungen nach Branchen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Arbeitsverhältnisse von Modedesigner/inne/n

Zur geschlechtsspezifischen Logik der Modebranche

Alexandra Manske

Modearbeit ist nicht irgendeine Arbeit. Schon gar nicht in Berlin. Modearbeit ist ein Versprechen, zumal in Berlin. Seit etwa der Jahrtausendwende entwickelt sich Berlin zu einem Knotenpunkt insbesondere der kleinteiligen, autonomen Modeszene. Mehr als 600 kleine Modelabels arbeiten hier an ihrem Traum vom Durchbruch in der Modewelt oder zumindest an einer subjektiv erfüllenden künstlerisch-kreativen Existenz. Dieser Traum scheint vielen Akteur/innen in Berlins gegenwärtigem Modezirkus als machbar, nicht zuletzt aufgrund einer zunehmenden institutionellen *Mode-Dichte,* die durch Modemessen und glamouröse Events wie etwa der zweimal jährlich stattfindenden Berliner *Fashionweek* repräsentiert wird. Superstars der Szene wie z.B. die Berliner Modelabels *Kaviar Gauche* oder *Lala Berlin* suggerieren jedenfalls, dass der Weg vom autonomen Modeatelier über den lokalen Star hin zum international anerkannten *Player* der Modewelt gangbar ist. Modearbeit kommt daher ein symbolischer Wert zu, der sie zu einer glamourösen Branche und zu einem Arbeitsfeld macht, das den Ansprüchen auf eine ästhetisch anspruchsvolle und authentisch-selbstbestimme Arbeit zu genügen scheint (Boltanski/Chiapello 2003: 80). Sie gehört, folgt man der kultursoziologischen Deutung von Reckwitz (2012), zu einer der ästhetischen Leitbranchen der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft.

Wodurch sich allerdings die Arbeit von Modedesigner/innen auszeichnet und unter welchen Arbeits- und Produktionsbedingungen in der kleinteilig organisierten Modebranche Berlins gearbeitet wird, wissen wir bislang nicht (Manske i. E.). Es existieren kaum belastbare Makrodaten über die Verfasstheit ihrer Beschäftigungsverhältnisse und bislang keine deutschsprachige Untersuchung, die sich mit diesem Erwerbsfeld befasst. Ziel des Beitrags ist es, diese Wissenslücke ein Stück weit zu schließen. Aus einer arbeitssoziologischen Perspektive werden in diesem Beitrag folgende Fragen verhandelt: Welche Arbeitsverhältnisse verbergen sich hinter dem glamourösen Image der Modewelt, insbesondere für die vielen Modedesigner/innen, die keinen Superstar-Status genießen, sondern sich als Einzelkämpferin verdingen? Wie sehen die institutionellen Rahmenbedingungen von Modearbeit aus und wie stellen sie sich aus einer gendersoziologischen Perspektive dar?

Interessant ist hier, dass die Modebranche geschlechtsspezifisch konnotierte Strukturen aufweist, die einerseits typisch sind für den deutschen Arbeitsmarkt

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

und die andererseits durch die künstlerisch-kreative Magie des Modefeldes, in denen die Modeprodukte zu einem „Fetisch als Kunstwerk“ (Bourdieu 2001: 292) werden, verschleiert werden. Beide Aspekte verschmelzen in der Modebranche zu einer spezifischen Logik. Sie führen uns geschlechtsspezifisch strukturierte soziale Ungleichheiten vor. Ausgehend von dieser These werden die institutionellen Rahmenbedingungen von Modedesignerinnen beleuchtet und anhand eines Fallbeispiels mit dem Lebenszusammenhang einer selbständigen Modedesignerin kontextualisiert. Fokus ist die junge Modeszene in Berlin.

Empirische Basis dieses Beitrags ist eine Studie, die die Autorin im Jahr 2011 im Rahmen eines explorativen, qualitativen Forschungsprojektes erhoben hat, das von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert und in Berlin durchgeführt wurde. Flankiert wurde das Forschungsprojekt durch ein zweisemestriges Lehr-Forschungsprojekt an der Humboldt-Universität zu Berlin im Studienjahr 2011, in dem Arbeitsverhältnisse in der Modebranche im Rahmen studentischer Qualifizierungsprojekte untersucht wurden. Empirische Grundlage sind neben einer Dokumentenrecherche 14 qualitative Interviews mit Modedesignerinnen, die in Anlehnung an die methodologischen Grundlagen und methodischen Richtlinien der Grounded Theory ausgewertet wurden (Strauss/Corbin 1996). Ferner wurden sieben Expertengespräche mit Verbands- und Berufsgruppenvertretern der Modebranche geführt (angelehnt an Meuser/Nagel 2005) und Informationen zur Entwicklung der Modebranche wie z.B. zu beschäftigungs-, arbeits- und sozialpolitischen Dynamiken eingeholt.

1 Modemachen – eine Arbeitspraxis mit eigentümlicher Magie

Mode im Sinne von *fashion* ist in der Lebenswelt symbolisch stark als ästhetische Praxis aufgeladen (Esposito 2004). Sie bezeichnet ein handwerklich oder industriell gefertigtes Kleidungsstück und verweist zugleich auf eine kulturelle Praxis der Selbstinszenierung. Die Modebranche selbst ist in verschiedene Zweige untergliedert. Üblicherweise wird in Textil- und Bekleidungsindustrie differenziert. Die Bekleidungsbranche umfasst die Herstellung von Kleidung, Schuhe oder Accessoires wie beispielsweise Gürtel, Taschen und Handschuhe. Zu unterscheiden sind die Marktsegmente *Haute Couture* und *ready-to-wear-Mode*. Modedesign wird im Folgenden als Arbeitstätigkeit aufgefasst, die sowohl den Entwurf als auch die Herstellung von Bekleidung und Modeaccessoires beinhaltet und sich insofern von der industriellen Fertigung von Bekleidung unterscheidet.

In der Modearbeit geht es um die Produktion einer ästhetischen Originalität, die auch durch den Starkult von Designern und dem symbolischen Distinktionswert der Modeprodukte symbolisiert wird (Reckwitz 2012). Mode liefert ein Modell für Produkte,

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> „(...) die der Selbststilisierung von Subjekten dienen und die ästhetisch immer wieder Neues bieten müssen. Es existiert damit eine grundlegende strukturelle Übereinstimmung zwischen Mode und Kunstfeld." (Reckwitz 2012: 166)

Modedesign als tätiger Arbeitsprozess ist mithin keine „reine Kunst" (Bourdieu 2011) abseits kommerzieller Verwertungsmaßstäbe, da sie per definitionem in den kapitalistischen Warenkreislauf eingespeist wird. So wird Modeproduktion in der kulturwirtschaftlichen Berichterstattung dem Kreativbereich subsumiert (Kulturwirtschaft in Berlin 2008). Kreativarbeit gilt dort als eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit zum Zwecke der Existenzsicherung und ist insofern als wirtschaftliche Warenproduktion definiert.

Modedesignerinnen müssen daher in ihrer alltäglichen Arbeit widersprüchliche Arbeitsanforderungen balancieren, da sie aufgrund der kunsthandwerklichen Ausrichtung von Modeproduktion nicht nur der Warenproduktion verpflichtet sind, sondern auf einem künstlerischen Schaffenskern aufsetzen.

2 Berlin als Modestandort

Eine wichtige Adresse für die gegenwärtige nationale Modebranche ist Berlin. Während Berlin im Ausgang des 19. Jahrhunderts und im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts neben Paris und London eine der wichtigsten Modemetropolen Europas war (Simmel 1983), verlor die Stadt in der Nachkriegszeit ihre Bedeutung als Modestandort. Erst nach dem Mauerfall, verbunden mit dem Aufstieg Berlins als internationale Drehscheibe für die autonome Kunst- und Kreativszene, entwickelt sich hier eine neue, kleinteilige Modeszene.

Berlin schillert und lockt mit seinem spezifischen Standortmix zwischen Gelegenheitsstruktur und Armenhaus (Manske/Merkel 2009). Künstlerisch-kreative Arbeitsverhältnisse vollziehen sich hier vor dem Hintergrund der historischen Prägung als geteilte Stadt, auf Basis einer hohen institutionellen Dichte von Kunst- und Kulturschaffenden, soziokultureller Dynamiken sowie im Kontext einer sozioökonomischen Strukturkrise. Die Stadt lebt vom Image als subkulturelle Metropole mit anti-kommerziellem Ethos und hat sich auch aus internationaler Sicht zu einem der am stärksten begehrten Orte für Künstler und Kreative entwickelt (McRobbie 2012). Wer sich hier mit künstlerisch-kreativer Arbeit den Lebensunterhalt verdient – oder es versucht – kann auf „Lokalisierungs-Profite" (Bourdieu 2005: 120), d.h. auf räumlich bedingte, positions- oder rangspezifische Profite und symbolischen Distinktionsgewinn hoffen. Und nicht zuletzt versprüht die Stadt dank geschickter, politischer Imagekampagnen den Charme von „arm, aber sexy" (Wowereit). In diese Gemengelage bricht um das Jahr 2000

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> „(...) plötzlich eine Fashion-Euphorie herein. (...) Aus der Musikszene entwickelt sich der ‚Berlin Style', der zeitgleich zu Vivienne Westwoods Dozentur an der Berliner Universität der Künste (...) flatterige Fetzen-Looks, Stöckelschuhe, runtergerockte Looks zu Pret-à-Porter-Preisen in Stellung bringt." (Silberstein 2011: 26)

Der Aufschwung der Modestadt Berlins schlägt sich auch institutionell nieder. Hier wurden in den vergangenen Jahren vergleichsweise die meisten Modelabels gegründet. Auch etablierte und kollektive Akteure lassen sich zunehmend nieder. Modemessen wie z.B. die *Fashion Week* finden regelmäßig in Berlin statt und generieren internationale Aufmerksamkeit in der Modewelt. Berlin ist daher ein wichtiger Knotenpunkt und Marktplatz der jungen Modebranche, „deren Spektrum von hochpreisiger Couture bis zu Streetware und von Einzelstücken bis hin zur Konfektion reicht" (Kulturwirtschaft in Berlin 2008: 71).

Kulturell lehnt sich die junge Modebranche Berlins an die glamouröse *Fashion Industry* an. Beschäftigungspolitisch hingegen steht sie in einer Traditionslinie mit der weiblich segregierten Textilindustrie. Diese zeichnet sich durch atypische Beschäftigungsverhältnisse und durch ein geringes Qualifikations- sowie Lohnniveau aus (Schier 2005). Aus Akteursperspektive ist Mode indes etwas, „das man trägt und das schön aussieht", so eine befragte Modedesignerin. Modearbeit unterliegt, so ein wichtiger Befund der Studie von Bourdieu, einer eigentümlich „magischen Logik" (Bourdieu 2011). Sie ist dem Paradigma der Ökonomie symbolischer Güter verpflichtet und insofern „dem *do ut des* der ökonomischen Ökonomie entgegengesetzt" (Bourdieu 2011: 194). Zugleich dient dieses Paradigma „der Verklärung der ökonomischen Beziehungen und vor allem der Ausbeutungsbeziehungen" (Bourdieu 2011: 195). Die magische Logik von Modearbeit besteht demnach darin, dass das Begehren nach einem künstlerisch-kreativen Schaffensprozess die darin eingelagerten ökonomischen Zwänge im Verhältnis zur subjektiven Erfüllung negiert oder zumindest unterbelichtet zugunsten der stofflichen Selbstentäußerung, die das Material als kreativer Selbstausdruck bietet. Denn die Arbeits- und Produktionsbedingungen üben ökonomische Zwänge aus, die einer künstlerisch-kreativen Selbstentäußerung entgegen stehen. Um den Glauben an die magische Logik von Modearbeit entgegen der ökonomischen Zwänge nicht zu verlieren und den Traum vom Durchbruch nicht aufgeben zu müssen, bilden Modedesignerinnen einen *Must-try-harder-Ethos* aus (McRobbie 2007). Mit diesem Begriff beschreibt McRobbie eine Arbeitshaltung von jungen Modedesignerinnen in London, die auf dem Glauben an eine selbstbestimmte, künstlerisch-kreative Existenzweise sowie auf dem Traum vom Durchbruch beruht. Strukturell gerahmt sei dieses Arbeitsethos durch Entspezialisierungen, durch hybride Arbeitsformen und durch eine Freelancekultur. All diese Merkmale von uneindeutigen und unsicheren Arbeitsverhältnissen finden sich auch in der Berliner Modebranche.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

3 Ein vergeschlechtlichtes Erwerbsfeld

Wir können zudem davon ausgehen, dass die (Berliner) Modebranche eine Frauendomäne ist, die historisch eng mit der geschlechtsspezifischen Segregierung des deutschen Arbeitsmarktes verbunden ist. Wenngleich die quantitative Datenlage unbefriedigend ist und keine eindeutigen Schlussfolgerungen zur beruflichen Lage von freiberuflichen Modedesignerinnen zulässt, gibt es Anhaltspunkte, dass der Frauenanteil in der Modebranche bei über 80% liegt (Maurer 2008, zitiert aus Silberstein 2011: 36). Darüber hinaus weist die Modebranche institutionelle Mechanismen auf, die zu einer relativ dauerhaften Differenzierung und Ungleichheit nach Geschlecht beitragen, indem sie zwischen gesellschaftlichen Strukturen und der individuellen Handlungsebene vermitteln und auf diese Weise erwerbswirtschaftliche Handlungsspielräume abstecken (Gottschall 2010).

Hierzu lassen sich drei Indikatoren anführen (Gottschall 2010: 679ff.). Erstens dominieren prekäre Arbeitsverhältnisse, die zudem einen Genderbias aufweisen. Zweitens sind die Ausbildungsstrukturen Ausdruck des vergeschlechtlichten Berufsbildungssystems (Krüger 1995), da viele junge Modedesignerinnen von Modeschulen kommen. Drittens müssen die Komponenten Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstrukturen mit dem Lebenszusammenhang kontextualisiert werden (Becker-Schmidt/Knapp 2000).

3.1 Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse

Bestandteil der geschlechtsspezifischen Segregation des deutschen Arbeitsmarktes ist eine ungleiche vertikale (Hierarchie) wie horizontale (Branchen)Verteilung. Teilzeitarbeit, befristete Anstellungen und geringfügige Beschäftigung mit geringem Einkommensniveau entfallen zu einem Großteil auf weibliche Beschäftigte (Bundesregierung 2011: 236f). Dies trifft sowohl auf die traditionelle Textil- und Bekleidungsindustrie als auch auf die junge Modebranche zu.

Der Berliner Kulturwirtschaftsbericht beschreibt die „lebendige junge Modeszene“ der Stadt. Sie setzt sich im Jahr 2006, aktuellere Daten existieren nicht, aus rund 600 bis 800 Modelabels zusammen, die vorwiegend in eigenen Läden arbeiten oder Shops beliefern bzw. ihre Produkte auf Verkaufsplattformen anbieten und eine deutliche „(...) Neigung zu manufakturartiger Produktion und Direktvertrieb in eigenen Shops (...)“, aufweisen (Kulturwirtschaft in Berlin 2008: 71). Die Anzahl steuerpflichtiger Modeateliers liegt demgegenüber im Jahr 2006 bei nur 180 (ebd.: 149). So kommen auf ein umsatzsteuerpflichtiges Modeunternehmen mehr als drei Modeateliers unterhalb der steuerbehördlichen Wahrnehmungsschwelle mit weniger als 17.500 Euro Jahresumsatz. Die Erwerbsformen sind kleinteilig, vielfach in Form von alleinselbständigen Arbeits-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

verhältnissen als sogenannte Autorendesignerinnen[1] in mitbestimmungsfreien Zonen und unter prekären sozialrechtlichen Bedingungen bei einer schwach ausgeprägten professionellen Kohäsion der Modebranche. Quereinstiege sind weit verbreitet. Der Einstieg in die Modebranche läuft in der Regel über Praktika, die finanziell meist nur gering vergütet werden. Die symbolisch stark aufgeladene, kleinteilige Modeszene Berlins zeichnet sich durch wirtschaftlich prekäre Einkommensverhältnisse aus.

Ein weiterer Kristallisationspunkt wirtschaftlicher Prekarität sind die hohen Produktionskosten. Denn für ihre Arbeit benötigen Modedesignerinnen neben dem eigentlichen Entwurf- und Schnittplatz noch Werkstätten (mit entsprechend kostspieligen Werkzeugen und Rohstoffen) und Verkaufsplattformen (Läden, Märkte, Onlinehandel). Dieser aufwändige Produktionsprozess übersteigt jedoch die arbeitsorganisatorischen und finanziellen Kapazitäten vieler Modedesignerinnen. Nach Experteneinschätzung reduzieren viele Akteurinnen deshalb die Komplexität der modespezifischen Wertschöpfungskette. Dies tun sie, indem sie beispielsweise die einzelnen Arbeitsschritte minimieren und Arbeitsprozesse wie Entwerfen und Nähen nicht arbeitsteilig, sondern in persona ausführen sowie die saisonale Ausrichtung von Kollektionen auf ein Minimum reduzieren. Aus Sicht der befragten Experten liegt in dem kostspieligen und arbeitsorganisatorisch komplexen Produktionsprozess eine Ursache hierfür.

Zwar existieren keine branchenspezifischen Zahlen über den Anteil von Autorendesigner/innen in der Modebranche, doch bieten Daten des Kulturwirtschaftsberichts von Berlin eine erste Annäherung an dieses Thema. Der Anteil von Alleinselbständigen in künstlerisch-kreativen Erwerbsfeldern in Berlin liegt mit 52% über dem Bundesdurchschnitt von 38% (Kulturwirtschaft in Berlin 2008: 23). Im bundesweiten Vergleich liegen die erzielten Einkommen in künstlerisch-kreativen Erwerbsfeldern in Berlin etwa 10% unter dem Bundesdurchschnitt für diese Erwerbsfelder (Mundelius 2009: 140ff.). Auffällig ist, dass der Frauenanteil höher ist als im übrigen Bundesgebiet, was insbesondere für künstlerische Berufe gilt, während der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied mit 10% relativ gering ist (Kulturwirtschaft in Berlin 2008: 88; vgl. Gather et al. 2010). Ob diese vergleichsweise geringe Einkommensdifferenz auch auf die Modebranche zutrifft, ist eine offene Frage. Denn zu den Einkommensverhältnissen in der jungen Modebranche liegen keine gesondert aufgeschlüsselten Daten vor. Was sich allerdings an den Daten zu den Beschäftigungsverhältnissen in der Modebranche zeigt, ist, dass nicht nur der Anteil von freien Arbeitsverhältnissen (erwartbar) ausgeprägt ist, sondern auch, dass der Anteil von geringfügi-

1 Modedesigner/innen, die sich mit einem eigenen Label oder Produktlinie selbständig machen und die Produkte weitgehend selbst produzieren und ein Direktmarketing betreiben, entsprechen laut Expertenbefragung der Kategorie „Autorendesigner/in".

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gen Beschäftigungsverhältnissen enorm hoch ist. Im Jahr 2006 sind im Modebereich 1.384 Erwerbstätige registriert, davon 222 mit geringfügiger Beschäftigung und 272 als Freie (Kulturwirtschaft Berlin 2008: 69). Der Anteil von freien Erwerbsverhältnissen ist mit mehr als 40% besonders hoch in den Modeateliers, also in jenen Bereichen, die hier näher betrachtet werden. Stark verbreitet sind Mini-Jobs, die auch in der Modebranche eine Frauendomäne darstellen. Hier liegt der Frauenanteil bei 67,9% (Kulturwirtschaft in Berlin 2008).

Das Hauptproblem freiberuflicher Modedesigner/innen, erörtert eine Verbandsexpertin, stelle neben den asymmetrischen Marktbedingungen allerdings das hohe Investitionsvolumen dar. Unter 100.000 Euro Investitionskapital sei für *Start Ups* nichts zu machen. Die Problematik liege auch in einer mangelnden Professionalisierung des Feldes. Zudem würden die starken Konkurrenzverhältnisse die Warenanbieter/innen zwingen, ihre Arbeitsleistung unter Wert zu verkaufen.

> „Niemand weiß genau, welche Ansprüche wir stellen können. Viele sind ja froh, wenn einer kommt und sagt: mach mir mal einen Entwurf. Der setzt sich sofort ran und entwirft und recherchiert und legt dem Kunden fünf Entwürfe vor und der Kunde sagt: ich nehm' einen, dafür bekommst du 100 Euro und da kann der Designer froh sein, auch wenn er für 2.000 Euro gearbeitet hat. Davon soll er nun sein Leben finanzieren." (Expertin)

Die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse in der jungen Modebranche lassen folglich wenig Spielraum für eine existenzsichernde Erwerbsarbeit oder gar für einen Familienernährer/innenlohn. Vielmehr rekurrieren die Arbeits- und Beschäftigungsformen implizit auf das im Institutionenregime des im westdeutschen Sozialmodell eingelagerte Zuverdienermodell, das Männer als Familienernährer und Frauen als Zuverdienerinnen konstruiert (Gottschall 2010). Die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in der Modebranche geben also mit ihrem hohen Verbreitungsgrad von geringfügiger und nur marginal abgesicherter Arbeit und aufgrund ihres hohen Anteils von freien Erwerbsverhältnissen ein modernisiertes Bild einer typischen Frauendomäne ab.

3.2 Berufsbildung und Geschlecht

Kennzeichnend für den deutschen Arbeitsmarkt ist eine enge Kopplung von schulischer Ausbildung, Berufsausbildung und Beschäftigung. Diese Kopplung schlägt sich in einer verdeckten Geschlechtsspezifik der Berufsausbildung nieder. Neben dem dualen System der Berufsausbildung existiert ein schulisches Ausbildungssystem, in dem vorwiegend Sozial-, Erziehungs- und Assistenzberufe auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden (Krüger 1995). Es führt zu einer „bildungspolitisch erzeugten Ressourcendifferenz zwischen den Geschlechtern"

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

(Krüger 2001: 75). Die Modebranche ist ein Beispiel für dieses Vollzeitschulsystem. In Berlin dominieren neun schulisch organisierte Modeschulen die Ausbildungsstrukturen (Schayan 2009).

Modeschulen stehen in der Tradition der *Letteschule*. Diese unterliegen trägerspezifischen Regelungen, bieten keinen Qualifikationsschutz und sind zum Teil kostenpflichtig (Gottschall 2010: 681). Der Frauenanteil in den Modeschulen liegt bundesweit bei 92% und ist also stark geschlechtsspezifisch segregiert (Schulz et al. 2013: 76). Die in der Tradition geschlechtsspezifischer Ausbildung stehende Berufsvorbereitung mittels Modeschulen akzentuiert die Modebranche als eine frauendominierte Branche mit niedrigen Einkommen und geringen Amortisierungschancen von Bildungsabschlüssen.

3.3 Wechselwirkung zwischen Produktions- und Reproduktionssphäre

Die subjektive Verausgabung von Arbeitskraft beruht auf grundlegend konfliktiven Wechselwirkungen zwischen Produktions- und Reproduktionssphäre. Ein ausschließlich auf die Erwerbsphäre gerichteter Fokus, das hat die Frauen- und Geschlechterforschung seit den 1970er Jahren gezeigt, kann den subjektiven Erfahrungszusammenhang nur unzureichend erfassen und blendet wichtige Strukturgegebenheiten erwerbswirtschaftlichen Handelns aus (Gottschall 2000). In einem Feld wie der jungen Modebranche, das sich durch die Verbindung von arbeitsmarktlich-institutionell ungleicher Geschlechterordnung und weitgehend entbetrieblichten Beschäftigungsstrukturen eines weiblich segregierten Erwerbsfeldes auszeichnet, wird die Verknüpfung der Erwerbs- und Reproduktionssphäre zu einer besonderen Herausforderung.

Die beiden prominentesten Erklärungsansätze in diesem Zusammenhang sind das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens aus den 1970er Jahren (z.B. Beck-Gernsheim/Ostner 1978) und das Konzept der doppelten Vergesellschaftung aus den 1980er Jahren (Becker-Schmidt/Knapp 2000). Ersteres wies erstmals auf die spezifische Verquickung von weiblichem Berufswahlverhalten und der gleichzeitig stattfindenden Nutzung und Entwertung von Qualifikationen eines reproduktionsbezogenen Arbeitsvermögens im Berufsleben hin. Es zielte darauf ab, die Erwerbspraxis von Frauen in ihrer strukturellen Besonderheit und subjektiven Bedeutung zu begreifen (Gottschall 2000: 153). Das (vermeintlich) spezifische weibliche Arbeitsvermögen wurde aus der Zuständigkeit von Frauen für die private Reproduktionsarbeit erklärt und als Resultat einer spezifischen Sozialisation von Mädchen und jungen Frauen hin auf die *Sorge für andere* begriffen. Nach diesem Verständnis strukturiert das weibliche Arbeitsvermögen Berufsfindungsprozesse, es bestimmt die Beziehung zur Erwerbsarbeit und verbindet sich mit der Anforderungsstruktur bestimmter Frauenberufe (Oechsle 1995: 10). Das Theorem der doppelten Vergesellschaftung aus den 1980er Jah-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ren markiert dazu eine Art Gegenposition. Es zielt auf das Geschlechterverhältnis als sozialem Strukturzusammenhang und analysiert diesen sowohl hinsichtlich seiner objektiven gesellschaftlichen Strukturen wie in Bezug auf die soziale Erfahrung von Frauen (Gottschall 2000: 171). Sorge- und Erwerbsarbeit werden darin als Sphären konstruiert, die widersprüchliche und schwerlich miteinander zu vereinbarende Anforderungen stellen. Frauen seien zumindest phasenweise in zwei Lebensbereichen präsent, im privaten Lebensbereich und in der Erwerbsarbeit. Deren Arbeitsvermögen entwickele sich deshalb als komplexe Auseinandersetzung mit den Anforderungen beider Lebensbereiche.

4 Fallbeispiel selbständige Modedesignerin

In diesem Abschnitt wird das Fallbeispiel *Doris Müller* aufgegriffen und vor dem Hintergrund der institutionellen Einbindung der Modebranche diskutiert. Wie sich zeigen wird, kollidieren in ihrem arbeitsspezifischen Erfahrungshorizont die geschlechtsspezifischen Strukturen der Modebranche mit berlinspezifischen Arbeits- und Produktionsbedingungen. Verschärft wird diese Situation durch ihre Position als Familienernährerin (Klenner et al. 2012). Zudem rekurriert die befragte Modedesignerin auf ein weibliches Arbeitsvermögen sowie auf Modearbeit als Talentberuf, um ihre besondere Begabung zu beschreiben. Aus subjektiver Perspektive verbinden sich hier eine geschlechtsspezifische Selbstklassifizierung und ein typisch künstlerisches Selbstverständnis zum Berufsbild Modedesignerin. Diesem Berufsbild zu entsprechen, wird für die Befragte allerdings zu einer erschöpfenden Herausforderung. Einerseits hat sie aufgrund der Markt- und Konkurrenzverhältnisse Probleme, sich wirtschaftlich gewinnbringend in der Modebranche zu verorten, andererseits gerät ihr Bewährungsprozess in der Modebranche aufgrund ihrer familiären Versorgungsverpflichtungen zusätzlich ins Stocken. Diese Konstellationen führen zu Widersprüchen sowie zu Unsicherheits- und Ohnmachtserfahrungen. Sie brauen sich zu einem „Leben auf Widerruf“ (Klenner et al. 2012: 325) zusammen, das hart an der Grenze dauerhafter Burn-Out-Symptomatiken segelt (Neckel/Wagner 2013).

Doris Müller ist selbständige Modedesignerin. Zum Zeitpunkt des Interviews im Sommer 2011 ist sie 42 Jahre alt. Sie produziert und vertreibt *ready-to-wear*-Modeprodukte unter ihrem eigenen Label in Berlin. Was diese Befragte zu einem besonders interessanten Fall macht, ist ihre Familienkonstellation: In ihrer Erwerbsbiographie kristallisiert sich ein Trend, demzufolge Frauen immer öfter zur Familienversorgerin werden und daher in einer besonderen Weise doppelt vergesellschaftet werden (Klenner 2009). Die Befragte hat eine etwa 20-jährige Tochter. Zwar ist die Tochter kürzlich von Zuhause ausgezogen, wird von ihrer Mutter aber finanziell unterstützt. Die Situation als Familienversorgerin ver-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

schärft sich, weil die Befragte von Beginn an Alleinerziehende war. Als alleinerziehende Familienernährerin steht *Doris* konstant vor der Herausforderung, die widersprüchlichen Anforderungen von Arbeit und Leben zu koordinieren. Zudem ist ihre Arbeits- und Lebensführung nicht nur durch die synchrone Koordination von Produktions- und Reproduktionssphäre gekennzeichnet. Ihr Alltag ist auch von einer Entgrenzung von Arbeit und Leben geprägt, weil Abend- und Wochenendarbeit für sie als selbständige Modedesignerin die Regel sind.

In Bezug auf das branchenkonstituierende Dreieck von Kunst – Handwerk – Markt fokussiert sich die Befragte auf eine gelingende Verbindung ihres fachlichen Handwerks mit einer wirtschaftlich tragfähigen Marktetablierung. Ihre Fallgeschichte ist von dem Bemühen um fachliche Professionalisierung geprägt, die sie als Voraussetzung für eine existenzsichernde Verortung in der Modeszene betrachtet. Saisonware reduziert sie aus Ressourcengründen auf ein Minimum. Ihre Strategie der Kostendämpfung beschreibt sie so: „Im Sommer gibt's kurze und im Winter lange Ärmel." In Berlin lebt die Befragte seit Mitte der 1990er Jahre. Sie sei aus beruflichen Gründen in diese Stadt gezogen, weil sie schon damals annahm, dass sie als Modedesignerin in Berlin bessere Chancen habe als im Süden der Republik, wo sie ursprünglich herstammt. Ihrer fachlichen Professionalisierung stehen allerdings nicht nur die Konkurrenzbedingungen der jungen Modeszene im Weg, sondern auch ihre familiären Verpflichtungen als Familienernährerin.

4.1 Modedesign als weibliches Arbeitsvermögen

Der Weg zum eigenen Label begann für *Doris* mit einer klassischen Ausbildung zur Damenschneiderin. Grundlegend führt sie ihre Arbeit als Modedesignerin auf ihr Talent zurück und nicht auf z.B. Kontakte oder eine sozial nahegelegte geschlechtsspezifische Berufswahl. Sie reklamiert eine künstlerische Begabung, die ihr quasi in die Wiege gelegt worden ist. Damit ordnet sie ihren Beruf einerseits in das Reich der romantisch verklärten Künste ein (Kris/Kurz 1995). Andererseits führt sie in ihren Schilderungen ihre Existenz als Modedesignerin auch auf geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und auf ein sozial konstruiertes, weibliches Arbeitsvermögen zurück. So erzählt sie, dass sie bereits in Kindertagen Kleider für ihre Puppen genäht habe – und dass ihr Talent dabei zum Vorschein gekommen sei. Während dieser Zeit habe sie das Interesse an dem Beruf entdeckt. Deswegen habe sie eine Ausbildung zur Damenschneiderin absolviert und in ihrer Heimatstadt einige Zeit als selbständige Schneiderin gearbeitet. Damit hat *Doris* einen typisch weiblichen Beruf ohne weitreichende Karriereaufstiegsoptionen und ohne große Verdienstchancen gewählt.

Nach der Geburt ihrer Tochter Anfang der 1990er Jahre, sie war damals 24 Jahre alt, habe sie „Kleidchen" für ihre Tochter genäht. Diese Kleider waren

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

scheinbar so schön, dass sie entsprechende Nähaufträge aus ihrem Bekanntenkreis bekommen habe. Ermutigt durch die soziale und finanzielle Resonanz auf ihre Arbeit, entschließt sie sich Mitte der 1990er Jahre als Modedesignerin durchzustarten. Sie zieht in die aufkeimende Modestadt Berlin. Seitdem hegt sie den Plan sich zur Schnittdirectrice weiter zu bilden. Diesen Plan konnte sie jedoch bislang nicht verwirklichen, weil ihr die finanziellen Ressourcen dafür fehlen und weil sie neben ihrer Sorge- und Erwerbsarbeit keine Zeit und Energie dafür findet.

4.2 Wechselnde Erwerbskonstellationen

Typisch für Alleinselbständige in künstlerisch-kreativen Erwerbsfeldern ist *Doris'* Werdegang von einem ständigen Wechsel von Krisen und Aufbrüchen gezeichnet (Manske/Merkel 2009). Seit mehr als zehn Jahren ist sie in verschiedenen räumlichen und sozialen Konstellationen in der Berliner Modeszene als selbständige Modedesignerin tätig – in Heimarbeit allein, in Verkaufsateliers allein, zu zweit, zu dritt, in Kombinations- (Mode + Kunst + Gastronomie) oder reinen Modeprojekten. Der Wechsel zwischen diesen verschiedenen Erwerbsformen und -konstellationen scheint vorwiegend aus ökonomischen Gründen und als Reaktion auf Burnout-Symptomatiken zu geschehen. Seit etwa einem Dreivierteljahr führt die Befragte eine kleine Ladenwerkstatt in einem gutbürgerlichen Außenbezirk. So versucht sie abseits der hippen Modequartiere Berlins als seriöse Modedesignerin für gehobene Ansprüche Fuß zu fassen.

Wie andere produzierenden Kolleginnen, hat auch diese Befragte mit wirtschaftlichen Problemen zu kämpfen. Oft wisse sie am Zehnten des Monats nicht, ob sie am Ende genügend Geld haben werde, um ihre fixen Kosten zu decken. Sie empfindet den Überlebenskampf als sehr hart, was sie vor allem der speziellen Berliner Situation zuschreibt, wo die Kundinnen wenig zahlungsbereit seien. Andererseits schätze sie an Berlin die kreative Aufbruchsstimmung – „ein kleines New-York-Gefühl" – und dass dort aufgrund der vergleichsweise geringen Lebenshaltungskosten nicht jedes Vorhaben eine kommerzielle Verwertbarkeit erbringen müsse. Dennoch erlebt sie ihre Situation als misslich, da sie kein finanzielles Polster über Familie oder andere Geldgeber im Rücken habe. Der unbeständigen finanziellen Lage kann sie nicht mehr mit der ihr noch vor einigen Jahren eigenen Ruhe und Gelassenheit entgegentreten.

Mittels eines mehrfach unsteten Status versucht sie der wirtschaftlichen Unsicherheiten Herr zu werden. Im Jahr 2000 beteiligt sie sich an einem Kunstraum-Projekt, in dem Ausstellungen stattfinden und eine Bar betrieben wird. Hier bezieht sie einen Raum, in welchem sie produziert und ihre Sachen dort und relativ bald auch auf Märkten verkauft. Im Bemühen um eine fachliche Professionalisierung verlässt sie nach einiger Zeit den Kunstraum und eröffnet in einem

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

etablierten Berliner Szene-Bezirk einen größeren Laden, in dem sie neben ihren eigenen auch Produkte von anderen Designern vertreibt. Nach kurzer Zeit erkennt sie, dass sie den Laden weder modisch noch wirtschaftlich allein bewältigen kann und strebt eine arbeitsteilige Kooperation an. Unterstützung findet sie in zwei anderen Designerinnen aus ihrem beruflichen Netzwerk. Die drei gründen eine Ateliergemeinschaft, betreiben den Laden nun zu dritt und vertreiben darin ihre je individuellen Labels, was jedoch „wirtschaftlich recht schwer war in der Ecke" und auch mit der folgenden Umsiedlung in eine „1 A Verkaufslage" nicht ausgeglichen werden konnte. Das Projekt zu dritt scheitert. Zudem verliert *Doris* das Interesse am „anstrengenden Kundenverkehr". So mietet sie mit einer Kollegin nunmehr zu zweit ein Atelier. Dort verbringen sie zwei Jahre ohne direkten Kundenverkehr. Sie verkaufen ihre Produkte auf Märkten, in anderen Läden und in Onlineshops. Auch dieses Arrangement bricht *Doris* nach zwei Jahren ab, da „sie niemanden mehr sehen wollte, auch keine andern Textiler mehr". Sie verlegt ihr Atelier für ein Jahr in ihre Privatwohnung, um den nötigen Abstand zu gewinnen und sich zu sammeln. Nach der Phase der Heimarbeit eröffnet *Doris* mit neuer Kraft und Motivation im Januar 2010 schließlich ihr jetziges Geschäft. Mittels dieses Standortwechsels strebt sie erneut eine berechenbare Position in der Modebranche an, indem sie versucht neue Kundensegmente zu erschließen. Dies scheint ihr bislang zu gelingen, erfordert aber zum einen ein erweitertes Angebotsrepertoire und zum anderen stellt der neue Kundinnenkreis neue Anforderungen an ihre Dienstleistungsorientierung, die die Befragte als unumgänglich, aber auch als kräftezehrend einstuft. Denn standortbedingt komme nun Laufkundschaft im Alter um die 50 Jahre hinzu. Diese seien finanziell zwar besser gestellt und würden weniger um die Preise verhandeln, doch müsse sie bei diesen eher auf Wünsche („Sie hätten gerne?") eingehen und mehr Sensibilität im Umgang mit den nun vergleichsweise anspruchsvolleren Kundinnen zeigen.

4.3 Im Spannungsfeld von Erwerbs- und Sorgearbeit

Doris entwickelt ihr Arbeitsvermögen als komplexe Auseinandersetzung mit den Anforderungen beider Lebensbereiche. Ihr Arbeitsverhältnis unterliegt einer spezifischen, doppelten Vergesellschaftung, die nicht sequenziell, sondern gleichzeitig und zudem unter den Bedingungen einer strukturellen Entgrenzung von Arbeit und Leben stattfindet (Gottschall/Voß 2003). Sie sagt, dass sie sich „unablässig mit [ihrer] Arbeit" beschäftigt. Arbeit und Privatleben unterscheidet sie nicht. So fehlt es an Raum für die Reproduktion, mit der Folge, dass sie sich immer wieder am Rand der Belastbarkeit fühlt und eine Exit-Option erwägt. Die Arbeitsorganisation – inklusive Bürokratie und Management – ist für *Doris* neben Design und Produktion ein zusätzlicher Arbeitsinhalt. Einer freilich, der sie belastet, aber von ihr möglichst gewissenhaft erledigt wird, da sie dies als

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

elementaren Bestandteil einer professionalisierten Fachlichkeit betrachtet. Um sich als Freie auf dem Markt zu behaupten, seien eben auch unternehmerische Herausforderungen anzunehmen.

Die Arbeitssituation dieser Befragten beruht auf einem Erfahrungszusammenhang, der aufgrund einer privaten Lebenskonstellation als Familienversorgerin in Kombination mit den Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Berliner Modebranche zu einem Prekarisierungsrisiko in doppelter Hinsicht wird. Denn als Familienernährerin trägt sie die Verantwortung für das Geschäft, für sich und ihre Tochter, wenngleich angesichts deren Volljährigkeit zeitlich inzwischen nur mehr eingeschränkt. Emotional und finanziell jedoch fühlt sie sich nach wie vor als Mutter in der Pflicht. *Doris* ist hyperflexibel, trotz ihrer familiären Situation extrem anpassungsfähig und in städtischen Grenzen auch räumlich mobil. Ihre kreativen Entfaltungswünsche stellt sie zurück. Die schwierige Marktlage lässt ihr wenig Freiraum, um einerseits ihr Markt- und Arbeitshandeln zu professionalisieren und andererseits der von ihr schmerzlich vermissten, künstlerischen Selbstentfaltung zu folgen. Sie betont, dass ihre Lage, die ihr die Verkennung wirtschaftlicher Zwänge aufgrund ihrer Sorgeverantwortung nicht ermöglicht, für sie eine Verlusterfahrung künstlerischer Ambitionen bedeutet. Ihr voller Einsatz im Erwerb unter den Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Modebranche erfordert eigentlich eine private Unterstützung, jemanden, der ihr privat den Rücken freihält, damit sie an ihrer fachlichen Professionalisierung feilen kann.

Die Anforderungen im beruflichen und im privaten Raum erlebt die Befragte in den letzten Jahren zunehmend als Überforderung. Sie drohen, ihr über den Kopf zu wachsen. Als Rationalisierungspotenzial wirft *Doris* ihre fachliche Weiterbildung in die Waagschale und zögert ihre fachliche Professionalisierung seit Jahren hinaus, obgleich sie sich von dieser Investition einen messbaren Positionseffekt im Feld verspricht. Die Befragte steckt in einer Zwickmühle, versehen mit einer besonderen Doppelbelastung, die sich durch ihren Alleinerziehenden wie -ernährendenstatus sowohl ökonomisch als auch mental zuspitzt.

5 Vergeschlechtlichte Magie der Modeproduktion

Die Modebranche ist ein Feld, das sich durch eine eigentümliche Magie auszeichnet. Sie konkretisiert sich, aus kultursoziologischer Perspektive betrachtet, in dem Glauben an eine glamouröse, künstlerisch-kreative Existenz, die ihren subjektiven Wert wesentlich durch ästhetisch ansprechende und kulturell besondere Produkte erfährt. Der eigentümlichen Magie kommt aus ungleichheitssoziologischer Perspektive betrachtet, zugleich eine ordnungsstiftende Funktion im Feld zu. Sie macht künstlerisch-kreative Arbeit auch unter prekären Bedingun-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gen zu einer begehrenswerten Existenzweise und dient somit auch „der Verklärung der ökonomischen Beziehungen und vor allem der Ausbeutungsbeziehungen“ (Bourdieu 2011: 195). Die Magie von Modearbeit ist jedoch nicht geschlechtsneutral.

Eine ‚magische Anziehungskraft’ scheint sie vornehmlich auf Frauen auszustrahlen, da die junge Modebranche mit einem über 80-prozentigen Frauenanteil strikt geschlechtsspezifisch segregiert ist. Eingewoben ist diese Geschlechterordnung in institutionell vergeschlechtlichte Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen. Die am Vorbild stereotyp weiblicher Ausbildungsinstitutionen anknüpfende Berufsbildung von Modedesignerinnen bildet insofern ein Verbundsystem mit den spezifischen Arbeitsmarktstrukturen in der Modebranche, als diese von einer Gemengelage von (allein)selbständigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und insofern auch von prekären Einkommensverhältnissen geprägt sind. Die Bildungsrendite von Modedesigner/innen ist gering. In ihrem Zusammenwirken bilden diese Strukturen einen prekären Rahmen für die erwerbswirtschaftlichen Spielräume von Modedesignerinnen. Flankiert und subjektiv gestützt wird dieses Verbundsystem mitunter durch eine kulturelle Konstruktion von Modedesign als eine spezifische künstlerisch-kreative, weiblich konnotierte Arbeit. Die Selbstklassifizierung als Trägerin eines *weibliches Arbeitsvermögens* und die geschlechtsspezifische Strukturierung des Erwerbsfeldes fließen in dem Fallbeispiel mit dem Begehren nach künstlerisch-kreativer Arbeit zusammen, das zugleich als Talentberuf konstruiert wird.

Die Modebranche ist insofern ein Erwerbsfeld, in dem sich die Ökonomie symbolischer Güter mit geschlechterklassifizierenden Eigenschaften deutscher Arbeitsmarkttraditionen verbindet. Was sich darin offenbart, ist vor allem eine prekäre Strukturierung eines symbolisch vielfältig aufgeladenen Segments künstlerisch-kreativer Arbeitsmärkte.

Literatur

Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona (1978): Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik ‚Frau und Beruf’. In: Soziale Welt, Jg. 29/Heft 3, S. 257–287

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Feministische Theorien. Zur Einführung. Hamburg

Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz

Bourdieu, Pierre (2001): Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes. Frankfurt/M.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Bourdieu, Pierre (2005): Ortseffekte. In: Bourdieu, Pierre et al. (Hg.): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens in der Gesellschaft. Studienausgabe. München, S. 117–126

Bourdieu, Pierre (2011): Kunst und Kultur. Zur Ökonomie symbolischer Güter. Schriften zur Kultursoziologie. Konstanz

Bundesregierung (2011): Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen . Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf (Internet: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/062/1706240.pdf; zuletzt aufgesucht am 15.10.2011)

Espositio, Elena (2004): Die Verbindlichkeit des Vorübergehenden. Paradoxien der Mode. Frankfurt/M.

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei Selbständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Wiesbaden, S. 85–110

Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Opladen

Gottschall, Karin (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 671–698

Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München, Mering

Klenner, Christina (2009): Wer ernährt die Familie? Erwerbs- und Einkommenskonstellationen in Ostdeutschland. In: WSI-Mitteilungen 11, S. 619–626

Klenner, Christine/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (Hg.) (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen. Opladen u.a.O.

Kris, Ernst/Kurz, Otto (1995): Die Legende vom Künstler: ein geschichtlicher Versuch. Frankfurt/M.

Krüger, Helga (1995): Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Berger, Peter A./Sopp, Peter (Hg.): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen, S. 133–154

Krüger, Helga 2001: Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, Gudrun-Axel/Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 63–90

Kulturwirtschaftsbericht Berlin (2008): Entwicklungen und Potenziale. Berlin: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

Manske, Alexandra (i.E.): ‚Kapitalistische Geister' in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Bielefeld

Manske, Alexandra/Merkel, Janet (2009): Prekäre Freiheit: Die Arbeit von Kreativen. In: WSI-Mitteilungen, 6, S. 295–301

McRobbie, Angela (2007): Die Los-Angelesierung von London. Drei kurze Wellen in den Kreativitäts- und Kultur-Mikroökonomien von jungen Menschen in Großbritannien. In: Raunig, Gerald/Wuggenig, Ulf (Hg.): Kritik der Kreativität. Wien, S. 79–92

McRobbie, Angela (2012): Key Concepts for Urban Creative Industry in the UK. In: Elam, Ingrid (Hg.): Konstnären och kulturnäringarna Artists and the Arts Industries. The Swedish Arts Grants Committee, S. 78–93

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Meuser, Dirk/Nagel, Ulrike (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden, S. 71–93

Mundelius, Marco (2009): Kultur- und Kreativberufler und deren Erwerbsrealitäten. Berlin im regionalen Vergleich. Endbericht Forschungsprojekt im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen. DIW Politikberatung kompakt. Nr. 48. Berlin

Neckel, Sighard/Wagner, Greta (2013): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Frankfurt/M.

Oechsle, Mechthild (1995): Erwerbsorientierungen und Lebensplanung junger Frauen. In: Arbeit, Jg. 1, S. 7–23

Reckwitz, Andreas (2012): Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung. Frankfurt/M.

Schier, Michaela (2005): Münchner Modefrauen. Eine arbeitsgeografische Studie über biografische Erwerbsentscheidungen in der Bekleidungsindustrie. München, Mering

Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf/Hufnagel, Rainer (Hg.) (2013): Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen, hg. von Deutscher Kulturrat e.V. Berlin

Silberstein, Teresa (2011): Mode made in Berlin. Berufseinstiege von Modedesignerinnen. MA-Arbeit am Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin

Simmel, Georg (1983/1895): Zur Psychologie der Mode. Soziologische Studien. In: Dahme, Heinz-Jürgen./Rammstedt, Otthein (Hg.): Schriften zur Soziologie. Eine Auswahl. Frankfurt/M., S. 131–139

Schayan, Janet (2009): Die Kreativ-Hauptstadt (Internet: http://www.magazin-deutschland.de; zuletzt aufgesucht am 26.9.2011)

Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996): Grundlagen qualitativer Forschung. Weinheim

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Von der abhängigen Beschäftigung zur beruflichen Selbständigkeit

Berufsbiographische Erfahrungen und Gründungsmotivationen von Chemikerinnen in Deutschland

Ute Pascher-Kirsch

1 Zur Einführung: Wozu Biographien von Chemikerinnen analysieren?

Dieser Beitrag untersucht Gründungsmotivationen von Chemikerinnen in Deutschland. Damit steht eine soziale Gruppe im Fokus der Analyse, die bislang noch nicht häufig erforscht wurde: hochqualifizierte Frauen in naturwissenschaftlichen Arbeitsfeldern.

Das Bundesprogramm „Power für Gründerinnen“ förderte in der letzten Dekade Forschungsprojekte, die nach Erklärungen für eine niedrige Gründungsquote von Frauen im Allgemeinen und in bestimmten Bereichen im Besonderen suchen sollten. Eine zusammenfassende Erkenntnis aller Untersuchungen bestand darin, dass zur Analyse des Gegenwartsphänomens „weibliches Unternehmertum“ selbstständige Frauen, differenziert nach ihrer Professionszugehörigkeit untersucht werden müssen, will man das Phänomen in seiner Komplexität abbilden. Empirische Belege zeigen zum Beispiel, dass Frauen in oder nach der Familienphase meinen, mit einer Selbständigkeit das berufliche Leben erneut in die Hand nehmen zu können oder davon ausgehen, auf diese Weise Privatleben und Beruf optimal vereinbaren zu können (z.B. Werner et al. 2005). An hochqualifizierten Frauen, die in natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Arbeitsbereichen tätig sind und eher unabhängig von Familiengründung oder -planung ihre Unternehmensgründung als Haupterwerb verstehen, geht der Blick in der Regel vorbei; sie verschwinden in der statistischen Menge.

Diese Lücke soll hier geschlossen werden. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, warum und unter welchen biographischen Voraussetzungen Chemikerinnen ihren Lebensweg hin zur beruflichen Selbständigkeit einschlagen. Diese Frage ist nicht voraussetzungslos, da empirisch belegt ist, dass Biographien und die beruflichen Karrieren von Frauen und Männern unterschiedlich verlaufen: Biographien spiegeln gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge in den Erfahrungen und Erlebnissen der einzelnen Individuen wider.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Zunächst (2.) werden die Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterstrukturen in der Chemiebranche zusammenfassend dargestellt. Anschließend (3.) folgen aktuelle Erkenntnisse zu Gründungsmotiven von Naturwissenschaftler/innen. In Abschnitt 4 wird das biographieanalytische Vorgehen zur Untersuchung von individuellen Entscheidungen vor dem Hintergrund berufsstruktureller Gelegenheiten und individueller Erwartungen an die eigene berufliche Entwicklung (Karriereziele) und anderen Lebensumständen (Familie und Privatleben) dargestellt. Außerdem befasst sich der Abschnitt mit der empirischen Vorgehensweise der Untersuchung. Im 5. Abschnitt werden Ergebnisse präsentiert, die dann in einem Resümee (6.) an die Fragestellung zurückgebunden werden.

2 Beschäftigungsbedingungen von Chemikerinnen

Empirische Forschungen haben nachgewiesen, dass die Studien- und Berufswahl sowie der Qualifizierungsgrad die Karriereorientierung des Einzelnen determinieren. Für die Chemie und das Ingenieurwesen hat dies eindrücklich die empirische Untersuchung „Strukturelle Barrieren für Absolventen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fächer“ von Bärbel Könekamp (2007) an der TU Darmstadt gezeigt.

Bevor ausgewählte Ergebnisse aus Könekamps Studie vorgestellt werden, soll der Blick auf die aktuellen Frauenanteile an den Studienabschlüssen sowie auf den unterschiedlichen Qualifizierungs- bzw. Karrierestufen gelenkt werden, um einen Einblick in die Geschlechterverteilung unter Chemiker/innen zu erhalten.

Wie diese statistischen Daten zeigen, ist das Studienfach Chemie ein geschlechtsgemischtes Fach: Bei den Masterabschlüssen zeigt sich ein Frauenanteil von fast 46% und bei den Promotionen lag der Frauenanteil im selben Jahr bei 44%. Der Master- wie der Promotionsabschluss sind für beide Geschlechtergruppen annähernd gleich bedeutend.[1] In der Chemie gilt insbesondere, dass

Tab. 1: Qualifikationsstufen und Professuren in der Chemie in 2012

	Frauen		Männer		*Gesamt*
	absolut	in %	absolut	*in %*	
Master[a]	717	45,7	853	54,3	*1.570*
Promotion[a]	885	44,0	1.125	56,0	*2.010*
Habilitation[b]	7	21,2	26	78,8	*33*
Professur[b]	119	12,3	850	87,7	*969*

Quellen: a – Statistisches Bundesamt 2013a; b – Statistisches Bundesamt 2013b

1 Dies lässt keine direkten Rückschlüsse auf die *Leaking Pipeline* zu, da hier Kohorteneffekte nicht berücksichtigt sind. Siehe dazu ausführlicher Pascher/Stein (2013).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

dem Diplom oder dem Master-Abschluss auch die Promotion folgt. Die Zahlen zur nächst höheren Qualifikationsstufe verdeutlichen dann aber, dass die – wenn auch geringe Anzahl an Habilitationen insgesamt im Jahr 2012 – ungleich auf Männer und Frauen verteilt sind. Diese Ungleichverteilung verstärkt sich noch bei den Professuren, deren Frauenanteil in 2012 in der Chemie bei nur 12,3% lag; entsprechend waren fast 90% der Professuren in der Chemie von Männern besetzt.

Nach der Promotion zeigen sich quantitativ nach Arbeitsbereichen differenziert zwischen Männern und Frauen gar nicht so unterschiedliche Karrierewege. Den Verbleib promovierter Chemiker und Chemikerinnen untersucht die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) in regelmäßigen Abständen anhand einer Befragung ihrer Mitglieder. Die aktuellsten Daten aus 2012 sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tab. 2: Verbleib der promovierten Chemiker 2012 (Studiengänge Chemie, Wirtschaftschemie)

	Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	*in %*
Chemische Industrie	272	34,2	170	32,2
Übrige Wirtschaft	91	11,4	69	13,1
Ausland (auch Postdoc)	150	18,8	80	15,2
Hochschule (unbefristete Stelle)	35	4,4	13	2,5
Forschungsinstitut (unbefristete Stelle)	14	1,8	9	1,7
Postdoc Inland (befristete Stelle)	130	16,3	91	17,2
Öffentl. Dienst (Hochschule, Forschunginst., Postdoc)	32	4,0	25	4,7
Freiberufliche Tätigkeit	3	0,4	3	0,6
Zweitstudium	4	0,5	0	0
Stellensuchend	64	8,0	68	12,9
Summe	*795*	*100*	*528*	*100*

Quelle: GDCh 2013

Die Anteile zwischen Männern und Frauen bezogen auf die einzelnen Beschäftigungsbereiche sind sehr ähnlich verteilt. Für den Fokus des hier vorgelegten Beitrags auf beruflich oder unternehmerisch selbstständige Chemikerinnen sind jedoch zwei Daten besonders interessant: 45% der Chemiker und 45,6% der Chemikerinnen sind in der Freien Wirtschaft beschäftigt, davon 34,2% der Chemikerinnen in der Chemiewirtschaft. Zur Chemiewirtschaft gehören neben den bekannten Großkonzernen überwiegend KMUs. Des Weiteren ist die geringe Anzahl derjenigen interessant, die direkt nach der Promotion in die Freiberuf-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

lichkeit gehen: Nur je drei Chemikerinnen und Chemiker waren in 2012 im Anschluss an ihre Promotion freiberuflich tätig, absolut und auch prozentual ist dies eine vernachlässigbare Größe.

Klassische Karrieremuster von Chemiker/innen sehen die unternehmerische Selbständigkeit nur in Ausnahmefällen vor, dies konnte auch Könekamp statistisch belegen. Die Daten aus dem Jahr 2003 zeigen, dass der Gender Gap bei den Gründungsquoten geringer ist als in der Summe zwischen so genannten Frauen- und Männergründungen: Während sich 3,9% der befragten Chemikerinnen selbstständig gemacht haben, waren es bei den Chemikern 4,5% (Könekamp 2007: 40).

Auch Könekamp zeigt, dass typischerweise Fach- oder Führungskarrieren in der freien Wirtschaft angestrebt werden. Die Daten ihrer Studie beziehen sich, anders als die oben zitierten GDCh-Daten, nicht nur auf den Verbleib von promovierten Chemiker/innen, sondern basieren auf einer repräsentativen Befragung von Chemiker/innen im Erwerbsleben.

Die Ergebnisse Könekamps dokumentieren, dass „andere Beschäftigungsarten bei Frauen eine größere Bedeutung“ (Könekamp 2007: 40) haben als für Chemiker, obwohl die überwiegende Zahl der Chemikerinnen (53,5%) in der Wirtschaft angestellt ist. „Bei Chemikerinnen ist [...] der höhere Anteil der Angestellten im öffentlichen Dienst auffällig, etwas häufiger sind sie aber auch als Beamte beschäftigt“ (2007: 40). Könekamps Ergebnisse zeigen auch, dass 40% der Chemiker/innen im öffentlichen Dienst nur befristet beschäftigt sind. Eine Beschäftigung in der Wirtschaft – insbesondere in der Chemiewirtschaft vor dem Strukturwandel, beginnend in den 1980er Jahren – bietet eine höhere Sicherheit als die Angestelltenverhältnisse im öffentlichen Dienst. Insgesamt ist bei Chemikerinnen eine hohe Karriereorientierung festzustellen (2007: 49); Akademikerinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen sind nicht weniger karriereorientiert als Akademiker. Trotzdem haben Chemikerinnen einen geringeren beruflichen Erfolg als ihre männlichen Kollegen, gemessen an folgenden „objektivierbaren Kriterien“, die zu einer Erfolgsvariable zusammengefasst werden können: „die Höhe des Jahreseinkommens (brutto), die Position im Unternehmen, Personalverantwortung für Mitarbeiter, Gruppen und Abteilungen, die Budgetverantwortung und die Position bei Verhandlungen mit externen Partnern“ (Könekamp 1997: 50). Die Ergebnisse können hier nicht im Detail dargestellt werden, erwähnt werden soll allerdings, dass ein Faktor für Karriereerfolg darüber hinaus auch in der Beschäftigungsart zu suchen ist. Für die Profession der Chemie konnte Könekamp (2007: 65) feststellen, dass „Selbständige [...] im Vergleich zu abhängig Beschäftigten deutlich erfolgreicher im Beruf“ sind.

Diese alternative Karrieremöglichkeit – wenn auch von nur wenigen Chemiker/innen gewählt – soll daher näher betrachtet werden. Dabei konzentriert

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sich der Beitrag auf den individuellen Karriereverlauf erfolgreich selbstständiger Chemikerinnen und darauf, welche Rolle dieser für die Gründungsentscheidung spielt. Gelingt es, spezifische Gründe bzw. Motivbündel für die berufliche Selbständigkeit dieser Berufsgruppe auszumachen? Denn wie bereits die empirischen Daten zeigen (siehe oben), existieren innerhalb dieser Gruppe hochqualifizierter Personen bezüglich der Gründungsquoten geringe Geschlechterunterschiede; oftmals wird allerdings in der Politik, Wirtschaft und auch in der Gründungsforschung noch davon ausgegangen, dass es spezifische Merkmale von Frauengründungen gibt. Die Heterogenität des Phänomens gilt es sichtbar zu machen sowie möglicherweise besondere Problemlagen, denen hochqualifizierte Frauen in Arbeit und Beschäftigung ausgesetzt sind, aufzuzeigen.

3 Gründungsmotivationen von Naturwissenschaftler/innen

Die Unterscheidung zwischen sogenannten *push*- und *pull*-Faktoren ist eine gängige Kategorisierung in der Gründungsliteratur. Hier hat sich mittlerweile auch der Begriff des *Entrepreneurships* durchgesetzt. Dabei beruft man sich in der Umschreibung dessen was der *Entrepreneur* tut, auf den österreichischen Nationalökonom Joseph A. Schumpeter, der Anfang des 20. Jahrhunderts in seiner „Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung“ denjenigen als Unternehmer bezeichnet hat, der dank seiner Visionen sowie Kombinations- und Durchsetzungsfähigkeit (1997: 113ff.) zum Motor der wirtschaftlichen Entwicklung wird.[2] Diese Motive, die eine Unternehmensgründung begünstigen, gehören auch heute noch zu den *Pull*-Faktoren. Innovation und Gestaltung werden mit Schumpeter zu zentralen Kennzeichen eines Unternehmers. Allerdings betont er in einer späteren Auflage, dass es für ihn dabei um einen „Typus des Verhaltens“ und nicht um einen „Typus von Leuten“ gehe (Schumpeter 1997: 119, vgl. auch Lang-von Wins 2004: 6). Die Charakterisierung des Unternehmers als Innovator ist bis heute im Gründungsdiskurs erhalten geblieben. Unter dieser Voraussetzung kann davon ausgegangen werden, dass bestimmte Gründungsvorhaben von der Forschung als nicht-relevante Unternehmungen ignoriert werden bzw. wurden. Dazu gehören auch Solo-Gründungen und andere Kleinstgründungen – nicht nur von Frauen. Neben der Tatsache, dass hiermit nur ein Ausschnitt des Schumpeterschen Werks für die Motivforschung herangezogen wird, verkennt man,

2 Bude (2000: 12) weist zurecht daraufhin, dass Schumpeter „die ‚first movers’ der Zweiten Industriellen Revolution vor Augen (hatte), die innerhalb eines kritischen Zeitpunkts von vielleicht zehn oder zwanzig Jahren die amerikanischen und deutschen Unternehmen der chemischen und der elektrischen Industrie und des Maschinenbaus zur Vorherrschaft über die bis dahin führende britische Industrie geführt haben.“

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

dass das heterogene Gründungsverhalten von Männern und Frauen nicht nur an Persönlichkeitseigenschaften festgemacht werden kann (Fritzsche et al. 2006: 12).

Für heutige Unternehmensgründer/innen gilt auch die „Herausforderung" als starkes *Pull*-Motiv. Neben dem Gestaltungswillen und der Herausforderung, sind ferner das Streben nach Autonomie, Selbstverwirklichung und die Umsetzung eigener Ideen zentrale Motive.

Szyperski/Klandt (1981) hatten herausgestellt, dass für Naturwissenschaftler Neugierde und auch Herausforderung sowie ein leistungsgerechtes Einkommen als Gründungsmotiv gelten. Auch sie differenzieren ihre Ergebnisse nicht nach Geschlecht. Sass präsentierte 2011 einen sekundäranalytischen Überblick über die Gründungsmotive von Naturwissenschaftlern. Leider berücksichtigt auch Sass in seiner Studie das Merkmal Geschlecht nicht, die Studienergebnisse beziehen sich vor allem auf wissenschaftliche Ausgründungen. Allerdings hat Sass die von ihm isolierten Gründungsmotive grundlegend kategorisiert und präsentiert drei Motivbündel (2011: 108ff): Das Erste nennt er „Auf der Suche nach einer weiteren herausfordernden Rätselaufgabe", das zweite Bündel „Auf der Suche nach Anerkennung und Bestätigung für eine eigene Expertise" und das dritte Bündel „Die Befreiung aus einer unzufriedenen Situation". Sass kommt zu dem Schluss, dass die typischen Gründungsmotive von Naturwissenschaftlern (1. Motivbündel) ähnlich den Studienmotiven eines Naturwissenschaftlers sind. *Entrepreneure* und Naturwissenschaftler folgen demnach derselben beruflichen Motivation (Sass 2011: 110). Das 2. Motivbündel, die Suche nach Anerkennung, ist ebenfalls für beide Gruppen ähnlich. Naturwissenschaftler/innen machen sich auch beruflich selbständig, weil sie mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden sind (3. Motivbündel). Diese Motivbündel sollen in der Analyse der Biographien von Chemikerinnen als Folie dienen. In diesen Motivbündeln klingt bereits an, dass Entscheidungen für bestimmte Karrierewege nicht nur auf der persönlichen Motivebene zu suchen sind, sondern von den sozialen Kontext- und Umweltbedingungen gerahmt werden und sich wahrscheinlich auch aufgrund dessen geschlechtsspezifisch unterscheiden.

Als in den 80er Jahren in Europa die Forschung zu „Frauengründungen" entstanden ist, wurde nach Erkenntnissen über weibliche Gründungspersonen gesucht und die Frage danach in den Mittelpunkt gerückt, welche besonderen „weiblichen" Dispositionen sie mitbringen. Ab den 1990er Jahren wurde – ausgehend vom anglo-amerikanischen und skandinavischen Forschungsraum – die Perspektive auf (weibliche) Gründungspersonen um Genderaspekte von *Entrepreneurship* und Selbständigkeit erweitert sowie damit einhergehend, auf die strukturellen Rahmenbedingungen, unter denen Frauen und Männer ein Unternehmen gründen, eingegangen.

Untersuchungen bestätigen, dass für Frauen eine ungünstige Arbeitssituation selten der dominierende Gründungsanstoß ist. Leicht/Lauxen-Ulbricht (2005: 8)

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

kommen in ihren Ausführungen zur Entwicklung beruflich selbständiger Frauen in Deutschland zu dem Schluss, dass es schwierig sei, den *Push*-Effekt der Arbeitsmarktrisiken, die für Frauen höher sind als für Männer (siehe oben auch die Zahlen zu der Arbeitslosigkeit von Chemikern und Chemikerinnen nach der Promotion), nachzuweisen.

Selbstverwirklichung ist ebenfalls ein Gründungsmotiv von Frauen und wird häufiger genannt als die Aussicht auf finanziellen Erfolg. Auf struktureller Ebene wird zunehmend die berufliche Selbständigkeit oder Unternehmensgründung als ein Versuch charakterisiert, die „gläserne Decke“ zu durchbrechen (Brush et al. 2006; Welter 2006).

4 Methode: Biographie-analytisches Vorgehen

Die Existenzgründung von hochqualifizierten Frauen in den Naturwissenschaften wurde in Deutschland nach unserem Kenntnisstand bislang nicht untersucht.

Bekannt sind eher biographie-analytische Studien, die das Phänomen Unternehmens- oder Existenzgründung beispielsweise aus beschäftigungspolitischer Sicht in den Blick nehmen und dabei ihren Fokus auf den (für eine Gründungsperson) biographisch relevanten Wandlungsprozess richten (z.B. Fritzsche et al. 2006). An diese Forschungslücke wird hier angeknüpft, indem Existenzgründungen von Chemikerinnen untersucht werden, die in der Regel promoviert sind und damit über einen sehr hohen Bildungs- und Qualifizierungsgrad verfügen.

In der Biographie- und Bildungsforschung werden regelmäßig nicht-standardisierte Erhebungsverfahren eingesetzt um Regeln sozialen Handelns zu erfassen und dabei an die Erfahrungswelt des Einzelnen anzuknüpfen (z.B. Schütze 1983; Bude 2000). Denn eine, an den Standards des qualitativen Paradigmas orientierte Sozialforschung, geht von der Annahme aus, die Wirklichkeit von den Bedeutungs- und Sinnzuschreibungen der Handelnden zu erschließen. Diesem Prinzip folgt auch dieser Beitrag.

Das ausgewählte empirische Material besteht aus qualitativen Transkripten von biographisch-narrativen Interviews nach Gabriele Rosenthal (1995) sowie den Prä- und Postkripten der Interviews. Mit der Auswertung wird kein statistisch-repräsentatives Abbild des Gründungsgeschehens von Frauen in der Chemiebranche beansprucht, es sollen vielmehr Ordnungsstrukturen[3] von Gründungsverläufen aufgezeigt werden, d.h. die den Gründungsverläufen zugrunde-

3 Dieser Ansatz geht auf Fritz Schützes Konzeption zurück, individuelle Lern- und Bildungsprozesse zu bestimmen und entsprechende Verlaufsformen zu analysieren. Schütze unterscheidet vier verschiedene ‚Prozeßstrukturen des Lebensablaufs’ (Schütze 1981): Institutionelle Ablaufmuster und -erwartungen des Lebensablaufs, Handlungsschemata von biographischer Relevanz, Verlaufskurven und Wandlungsprozesse der Selbstidentität.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

liegenden Muster identifiziert werden. Die Analyse basiert auf einem Sample von sechs biographisch-narrativen, mehrstündigen Interviews mit selbständigen Chemikerinnen. Ein Vorteil dieser Erhebungsmethode liegt darin, dass, durch den großen Freiraum der Befragten in der Interviewsituation, Beobachtungen und Zusammenhänge zutage treten, die die Sozialforscherin im Vorhinein nicht berücksichtigt hat. Zudem wurde diese Erhebungsmethode gewählt, um möglichst nahe an der Erfahrungsdarstellung der einzelnen Frau anzusetzen. Mit einer offenen Erzählaufforderung wurden die Frauen dazu bewegt, mit ihren Erinnerungen in ihre Kindheit zurück zu gehen und davon zu erzählen, vor welchem biographischen Hintergrund die Entscheidung zur selbständigen Tätigkeit vollzogen wurde.

Unternehmensgründungen unterliegen keinen linearen Entwicklungsprozessen, diese erscheinen aufgrund ihrer Untersuchung sowie in der Selbstreflexion der einzelnen Personen oftmals erst im Nachhinein als folgerichtig oder „natürlich“ und werden in dieser Form von den Befragten interpretiert. Diese biographie-theoretische Grundlage gilt es auch bei Erzählungen von „Gründungsgeschichten“ in der Analyse zu berücksichtigen. Die empirische Beobachtung von (Neu-)Gründungsprozessen zeigt, dass Zufälligkeiten eine große Rolle im Übergang zur unternehmerischen Selbständigkeit spielen.

Die Analyse der Biographieverläufe[4] erfolgte in Anlehnung an Schmeisers (2003) Methode zur Auswertung von Lebensgeschichten. Für jede interviewte Person wurden „biographische Anamnesen“ verfasst, d.h. „komprimierte [...] und chronologisch geordnete Beschreibungen [...] der Werdegänge der interviewten Personen.“ (Schmeiser 2003: 61). Dann erfolgte ein re-chronologisierendes Vorgehen. Die „Rechronologisierung zwingt zur systematischen Kenntnisnahme der faktenleeren und faktenarmen Zonen der lebensgeschichtlichen Erzählung“ (2003: 64); somit konnten die Möglichkeitsräume der Lebensgestaltung der Biographinnen ausgemacht und, bezogen auf die Gründungsentscheidung, die (beruflichen) Gelegenheitsstrukturen nachgezeichnet werden.

Zum Zeitpunkt des Interviews waren die Befragten seit mindestens fünf Jahren beruflich selbständig; alle Frauen sind in den 1950er bis Mitte der 1960er Jahre geboren und haben promoviert. Gemessen am Vaterberuf sind fünf der sechs berücksichtigten Frauen akademische Bildungsaufsteigerinnen und gemessen am Mutterberuf handelt es sich bei *allen* Interviewten um akademische Bildungsaufsteigerinnen.

4 Untersucht wurden Biographieverläufe selbstständiger Chemikerinnen und gerade nicht explizit die Gründungsverläufe der Frauen. Die Entscheidung sich selbstständig zu machen ist nur eine unter vielen Lebensentscheidungen, die die interviewten Chemikerinnen getroffen haben. Die narrative Interviewform nach Schütze (1983) und seinem Mitarbeiter/innenkreis erfordert, „unabhängig vom thematischen Schwerpunkt der empirischen Untersuchung zur Erzählung der gesamten Lebensgeschichte aufzufordern.“ (Rosenthal 2008: 138).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Tab. 3: Durchgeführte biographisch-narrative Interviews

Typus	Name	Geburts-jahr	Studienbeginn Diplom Promotion	Art derselbstständigen Tätigkeit	Gründungs-jahr
A	Dr. Ingrid Rieschweiler	1950	1969 – 1978	Beratung	1998
A	Dr. Irene Zwei-Dombrecht	1953	1973 1980 1982	Weiterbildung/Patent-recherche	2003
B	Dr. Ingeborg Lange	1952	1973 1985 2005	Analyse/Labor	1986
B	Dr. Ulrike Henkel	1962	1981 1987 1991	F&ELabor	1998
C	Dr. Barbara Bauer	1961	1981/83 1990 1994	F&E	2004
C	Dr. Andrea Krauss-Nägele	1967	1988 1998 2005	„Rent a Chemist“	2006

5 Ergebnisse: Empirisch begründete Typen selbständiger Chemikerinnen

Von empirisch begründeter Typenbildung wird gesprochen, wenn sich einzelne Aspekte eines gefundenen Phänomens als überindividuell herausstellen und man diese begründet generalisieren kann, d.h. Typen bilden kann.

Nur auf den ersten Blick unterscheiden sich die Gründungsmotive der Biographinnen nicht von denen, die allgemein in der Gründungsforschung erfasst wurden: Beispielsweise ist bei selbständigen Chemikerinnen ebenfalls der Wunsch nach höherer Autonomie oder neuen Herausforderung zu beobachten. Allerdings handelt es sich dabei ebenso um Motive für die Karrieren von angestellten Naturwissenschaftler/innen. Konnten gründungsspezifische Motive gefunden werden? Mit der Nachzeichnung der Ereignisverkettung auf dem Weg in die Gründung zeigte sich, dass weitere Motivlagen für ihre Unternehmensgründungen existieren, die sich aus den Karrierebedingungen dieser Berufsgruppe ergeben. Die meisten Chemikerinnen und Chemiker sind promoviert[5] und damit

5 Im Jahre 2012 haben 90% der Masterabsolvent/inn/en im Anschluss mit der Promotion begonnen (GDCh 2013: 9).

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

hochqualifiziert und spezialisiert, wenn sie ihre berufliche Karriere beginnen. Dieser Befund ist insofern bedeutsam, als er die Ergebnisse von Werner et al. (2005) bestätigt, dass unter gleichen Bedingungen, Frauen und Männer mit derselben Wahrscheinlichkeit konkrete Gründungsabsichten umsetzen bzw. ein Unternehmen gründen. Zu den „gleichen Bedingungen" gehört auch die gleiche Qualifikation der Personen. Allerdings gibt es in den Lebensgeschichten der Befragten Hinweise darauf, dass sie geschlechtsbedingte Benachteiligungen bzw. geschlechtsstereotypes Verhalten erfahren haben; somit sind die „gleichen Bedingungen" für beide Geschlechter nicht immer gegeben, nimmt man auch weitere Untersuchungen der Fachkulturforschung[6] hinzu (z.B. Nägele 1998).

Fallübergreifende Zusammenfassung

Die Biographien der Interviewten *vor* der eigentlichen Berufsbiographie zeigen, dass für alle sechs Frauen bzw. für deren Eltern der Wechsel auf die weiterführende Schule Gymnasium eine Selbstverständlichkeit war. Vor allem für die ersten drei Fälle, die in den 1960er Jahren die Schule wechselten, gilt, dass berufliche Ambitionen von Frauen noch eher ungewöhnlich waren, insbesondere für Frauen aus Nicht-Akademiker/innenhaushalten. Für die Eltern der ersten drei Fälle – und, nach Aussagen der Biographinnen, beide Elternteile – war diese Entscheidung jedoch nur folgerichtig. Somit wurde hier, bezüglich der Bildungsprozesse der Frauen, eine erste wichtige Weiche gestellt. Die familiäre Unterstützung war vorhanden. Der folgende Ausschnitt aus der Kurzbiographie einer der Frauen zeigt, welche weiteren geschlechtsspezifischen Stereotype nach der Erlangung der Hochschulreife bis ca. Anfang der 70er zu überwinden waren:

Frau Dr. Irene Zwei-Dombrecht hat ein katholisches Mädchengymnasium besucht und mit 19 Jahren dort ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben. Damit sollte sie auf ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule (PH) mit dem Berufsziel Lehrerin vorbereitet werden. Die noch in den 60er und 70er Jahren mädchentypischen Fächer wie „Hauswirtschaftslehre" sagten Frau Dr. Zwei-Dombrecht nicht zu und sie entschied sich gegen den Weg, an eine PH zu gehen. Bereits in der Oberstufe interessierte sie sich für das Fach Chemie, das ihr insbesondere ein Lehrer nahegebracht hatte.

Alle Befragten schaffen es, sich mit der Allgemeinen Hochschulreife für Chemie einzuschreiben. Bereits mit dieser Entscheidung sind sie also anders als andere „typische" junge Frauen zu dieser Zeit, als sie sich beruflich orientierten. Gerade die älteren Frauen erzählen beispielsweise, dass dies legitimationsbedürf-

6 Als Fachkulturen können mit Multrus (2004: 11) auf der Basis spezifischer Traditionen unterscheidbare Denk- und Handlungsmuster beschrieben werden, die ihrerseits die kulturelle Homogenität innerhalb der Fächer reproduzieren und gegen andere abgrenzen.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

tig war, und ihre Eltern und Verwandten das eher ungewöhnliche Interesse der Tochter erklären mussten.

Das Studium hält die nächsten Herausforderungen für sie bereit: Es ist zumindest bis zum Vordiplom für fast alle eine „mühselige Aktion".

Die fachlichen Schwierigkeiten des anspruchsvollen Hochschulstudiums überwinden alle Biographinnen. Doch es gibt weitere Herausforderungen. Zum Beispiel das Erfüllen der sozialen Erwartungen an die Rolle als Frau und Chemikerin:

> „Ich kann mich gut an mein Chemierigorosum an eines erinnern. Das war organische Chemie, da hat der Professor gesagt am Ende der Prüfung und da ging es ja um alles ne. Äh wollen Sie denn arbeiten? Da hab ich ihn angeschaut wie ein Autobus und hab gesagt wie kommen Sie drauf, war ich so schlecht? Hat er gesagt nein, nein, aber das passt nicht zu ihnen. Können Sie sich so was vorstellen?" (Frau Dr. Rieschweiler, Z. 354–359)

Die Empörung der Biographin liegt darin, dass in ihrer Wahrnehmung der Professor sich nicht vorstellen konnte, dass sie als (attraktive) Studentin nach dem Abschluss arbeiten gehen wollte.

Für alle Befragten gilt ferner, dass sie mit ihrer beruflichen Selbständigkeit an ihre je spezifischen beruflichen bzw. fachlichen Vorerfahrungen anknüpfen können. Die Voraussetzungen waren bei allen durch das Studium der Chemie gegeben. Bis auf eine Frau waren alle berufstätig, wenn auch in unterschiedlichen Beschäftigungsformen und -feldern. Nur eine Biographin hat vorher kaum berufliche Erfahrungen als Beschäftigte gemacht, da sie aufgrund des Todes ihres Vaters, das Familienunternehmen kurz nach dem Studium übernommen hat. Gezeigt werden kann aber, dass auch sie an ihrer fachkulturellen Sozialisation und Professionalisierung festgehalten und zum Beispiel ihre Promotion noch als Unternehmerin nachgeholt hat. Einen Bruch mit der bisherigen Fachausbildung weist keine der Befragten auf, auch, obwohl einige sich hatten vorstellen können, statt Chemie eine andere Naturwissenschaft, ein technisches Fach oder auch Jura zu studieren. Das Studienfach Chemie war für alle bis auf eine der interviewten Frauen die erste Wahl.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die interviewten Frauen ihre subjektiven Lebensansprüche bereits früh nicht auf die für ihre Generation typischen Mädchenrollen reduziert haben. Im Gegenteil: Die Interviewten sind auf besondere Weise Beispiele für die empirischen Tendenzen, dass sich mit Ende der 1960er Jahre die Lebenspläne von Frauen gewandelt haben. Und zwar weg von der „Zentrierung der Perspektiven um ein durch den Ehemann ökonomisch abgesichertes Leben als Hausfrau und Mutter", hin zur „Bedeutsamkeit einer auf ökonomischer Unabhängigkeit basierenden Lebensgestaltung" (Flaake/King 2003: 15). Damit wurde es Frauen mehr und mehr ermöglicht, ihre „Entfal-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

tungsmöglichkeiten hauptsächlich im Bereich beruflicher Arbeit“ zu finden (Flaake/King 2003: 15f.).

Gründungsanlässe

Es lassen sich aufgrund der spezifischen Gründungsmotive drei Typen aus dem Material kondensieren, die wir folgendermaßen benannt haben:

– Typ A „By-pass“ – Umgehung der gläsernen Decke,
– Typ B „Opportunity-driven“ – gelegenheitsbedingte Gründung und
– Typ C „Best alternative“ – Optimale Alternative zur atypischen Beschäftigung.

Typ A „By-Pass“

Unter diesen Typ sammeln sich Fälle von Frauen, die vor der Gründung eine Karriere in der chemischen Großindustrie gemacht haben. Chemie ist für diese Frauen eine Passion. Beide diesem Typ zugeordneten Frauen sind kinderlos, leben jedoch seit dem (Promotions-)Studium in einer festen Partnerschaft. Die Partner haben die Karriereentscheidung der Befragten mitgetragen und sind ebenfalls als Akademiker in Vollzeit berufstätig.

Die Erzählungen der Frauen und die Rekonstruktionen ihrer Lebensgeschichten zeigen, dass ihrer Gründungsentscheidung im besonderen Maße eine berufliche Unterforderung vorausgegangen ist, die sowohl fachlicher als funktionaler oder organisationaler Art war.

> „Dann wollte einmal ein Vorstand mich als Assistentin [...] Dann hat er zu mir gesagt: tja und Sie hätten eine Verbindungstür zu meinem Büro, als wenn mich das begeistern täte. [...] Oder Sie könnten ja dann meine Reden schreiben. Da hab ich zu ihm gesagt: hören Sie ich bin nicht die Richtige dafür. Mir ist das jetzt völlig egal was Sie jetzt denken, wenn ich eine Rede schreibe, halte ich die selbst. Aber was soll ich denn für Sie eine Rede schreiben und was soll mich denn daran begeistern. Ich bin nicht die graue Maus, die irgendwo sitzt und wartet dass Sie dann Beifall klatschen, weil ich das wieder schön vorbereitet hätte. Solche Vorstellungen waren in den Köpfen der Vorstände, die dafür zuständig waren Frauen zu fördern.“ (Dr. Rieschweiler, Z. 238–247)

Mit der Zeit im Unternehmen steigt die Arbeitsunzufriedenheit. Die gut vorbereitete Entscheidung zur unternehmerischen Selbständigkeit erfolgt nach 20-jähriger bzw. über 20-jähriger beruflicher Karriere im Angestelltenverhältnis. Die Unterforderung der Frauen hat spezifische Ursachen, die primär als geschlechtsrollentypisch klassifiziert werden können. Die Metapher der „gläsernen Decke“ umschreibt ein bestimmtes Phänomen der weiblichen Erfahrungswelt im Beruf:

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Die „gläserne Decke“ ist zum Symbol dafür geworden, dass es Frauen besonders schwer fällt, in Führungspositionen zu kommen. Obwohl die betroffenen Frauen sich bereits in Führungspositionen befanden, mussten sie erkennen, dass sie in der chemischen Industrie das Ende der Karriereleiter erreicht haben. Sie haben mit ihrer Gründung jedoch die gläserne Decke nicht durchbrochen, sondern umgehen diese, indem sie das Angestelltendasein mit der beruflichen Selbständigkeit tauschen. Weniger der explizite Wunsch nach Unternehmertum, sondern eine berufliche Unterforderung ist damit als Auslöser für den Schritt in die berufliche Selbständigkeit auszumachen. Und wie Sass für naturwissenschaftlich ausgebildete Gründungspersonen feststellt, sind beide Chemikerinnen auch nach wie vor „auf der Suche nach Anerkennung und Bestätigung für eine eigene Expertise“ (Sass 2011: 108, 110ff.).

Typ B „Opportunity driven“

Eine der beiden diesem Typus zuzuordnenden Chemikerinnen hatte während ihres sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses in einem KMU selbst einen großen Anteil an der Entwicklung neuer Methoden und Produkte, und sie musste auch – wie für akademische Fach- und Führungskräfte in der Chemiewirtschaft selbstverständlich – unternehmerisch denken. Da die Karriereentwicklung dieser Biographin im Rahmen eines gut dotierten, und zunächst abgesicherten Angestelltenverhältnisses erfolgte, lagen die unternehmerischen Möglichkeiten für sie zunächst nicht auf der Hand. Dann entwickelte sich das Unternehmen jedoch schlecht und für die Biographin, Frau Dr. Henkel, ergaben sich Gelegenheitsstrukturen, die es ihr erleichterten oder – retrospektiv betrachtet – nahe gelegt haben, unternehmerisch selbständig zu werden. Hervorzuheben ist, dass vor dem Einsetzen des Strukturwandels in der Chemie (bis Ende der 1980er Jahre) nur wenige Neu- oder Ausgründungen (unabhängig vom Geschlecht der Gründungsperson) in der Branche zu beobachten waren. Zum Zeitpunkt der Gründung von Frau Dr. Henkel (1998) war dies schon eher üblich. Vordem wurden in der Traditionsbranche Chemie fast ausschließlich unternehmens- oder organisationsinterne Lösungen angestrebt und auch unterstützt

Frau Dr. Henkel ist bei Gründung 36 Jahre alt und hat einen zweijährigen Sohn, als sie ihren aus dem Unternehmen ausgegliederten Arbeitsbereich in Form eines Management-Buy-Out übernimmt. Sie hat fortan 26 Mitarbeiter/innen. Ein unternehmerisches Gespür bleibt für Chemikerinnen bis heute eher die Ausnahme. Allerdings konnte mit Typus B genau dieser Ausnahmetypus identifiziert werden.

Bei der anderen Biographin, Frau Dr. Lange, handelt es sich um eine Chemikerin „per Geburt“ (Z. 10). Der Vater der Biographin hatte in den 1960er Jahren ein Chemielabor gegründet. Obwohl Frau Dr. Lange drei ältere Geschwister

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

gehabt hat („die haben aus verschiedenen Gründen äh das Labor nicht übernehmen können wollen oder was auch immer“, Z. 11–13), blieb die Frage offen, „wer übernimmt mal das Labor [...], und die Frage blieb dann irgendwann an mir hängen, und ich hab sie aufgenommen und hab mich dann entschlossen Chemie zu studieren.“ Die Parallelen zwischen den beiden Biographinnen liegen zunächst nicht auf der Hand, da Frau Dr. Lange im Vergleich zu Frau Dr. Henkel eine Familienübernahme vollzogen hat. Für beide Biographinnen ist die unternehmerische Tätigkeit eine hervorragende Möglichkeit, ihre Familie und ihren Beruf miteinander zu vereinbaren. Sie gehen hierbei etwas unterschiedliche Wege: Zu Beginn der unternehmerischen Tätigkeit von Frau Dr. Lange lebt ihre Mutter noch, die ihr sowohl im Unternehmen als auch mit den Kindern hilft. Hinzu kommt, dass der Ehemann von Frau Dr. Lange ebenfalls selbständig ist und sich daher auch anders als in einem unselbständigen Arbeitsverhältnis die Zeit einteilen kann. Frau Dr. Lange fordert diese Unterstützung bei ihrem Partner nach dem Tod der Mutter ein. Frau Dr. Henkels Ehepartner ist im öffentlichen Dienst angestellt und reduziert die Arbeitszeit, damit das Familienleben und die Selbständigkeit von Frau Dr. Henkel vereinbart werden können.

Für beide Frauen war die Entscheidung für die Ausgründung bzw. Übernahme aus der jeweiligen Situation heraus erwachsen. Die Erzählungen beider Frauen zeigen, dass sie Chancen nutzen und eine besondere Aufmerksamkeit für gute Gelegenheiten besitzen. Dies zeigt sich auch bei der eigenen Familiengründung; sie haben die Gründung einer Familie parallel zur vollen Erwerbstätigkeit geplant.

Im Januar 1986, Frau Dr. Lange ist fast 34 Jahre alt, übernimmt sie offiziell den Betrieb ihres Vaters. Drei Monate später kommt ihr zweites Kind zur Welt; Frau Lange hat zu diesem Zeitpunkt bereits ein dreijähriges Kind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein in Untersuchungen häufig genanntes Gründungsmotiv für Frauen (z.B. Werner et al. 2005), gelingt den beiden Biographinnen in der Selbständigkeit. Beiden sind die Bereiche Erwerbstätigkeit und Familie wichtig und sie zeichnet neben der Wachsamkeit für wirtschaftliche Möglichkeiten auch die Aufmerksamkeit für andere Lebensbereiche aus. Außerdem kommen beide Frauen aus Unternehmerfamilien: Der Vater von Frau Dr. Henkel ist als Nicht-Akademiker im Nahrungsmittelhandwerk selbständig. Sie wächst wie Frau Dr. Lange im Unternehmen des Vaters auf, und beide erledigen früh Arbeiten im Betrieb.

Typ C „Best alternative“

In Zeiten von Beschäftigungskrisen gewinnen berufliche Selbständigkeit und Gründung nochmals einen anderen Stellenwert. Die Beschäftigungssituation war für Chemiker/innen in den 1990er Jahren aufgrund der Strukturveränderungen in

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

der chemischen Industrie eher schlecht, dadurch hat die berufliche Option „Selbständigkeit“ eine neue Bedeutung in der Branche gewonnen. Es ist zu vermuten, dass auch zu dieser Zeit aus der Not heraus eine Gründung entstanden ist. „Unerwünschte Situationen sollen durch die Unternehmensgründung vermieden oder bekämpft werden“, so Halberstadt und Welpe (2008: 54).

Die beiden diesem Typus zugeordnete Chemikerinnen sind nach ihrer Promotion unterschiedliche Wege gegangen, den ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen zu entkommen. Barbara Bauer ist knapp 33 Jahre, als sie 1994 ihre Promotion abschließt und dem außeruniversitären Arbeitsmarkt zur Verfügung steht; die chemische Industrie befindet sich seit Anfang der 1990er Jahre in einer Krise. Frau Dr. Bauer bewirbt sich fortwährend, macht dann eine Zusatzausbildung im Immobilienbereich und erwirbt auf diesem Weg betriebswirtschaftliches Know-how. Anschließend beginnt sie eine einjährige praxisnahe Weiterbildung im Bereich Umweltmanagement und erhält 1998 für eineinhalb Jahre eine befristete Anstellung, bildet sich im Bereich Umweltmanagement fort und kommt 2000 in die chemische Industrie. Dort ist sie zunächst bei einem Harzhersteller, dann bei einem Kunststoffhersteller beschäftigt. Nach einer betriebsbedingten Kündigung Ende 2003 reifen ihre Gedanken hinsichtlich einer selbständigen Tätigkeit. Seit 2004 ist Dr. Barbara Bauer zunächst freiberuflich und nachfolgend als Einzelunternehmerin in der Kunststoffsparte tätig. Frau Dr. Nägele hingegen nimmt zwar nach ihrem Diplom ebenfalls eine Promotion auf, „das ist so üblich in der Chemie.“ (Z. 43), hat hintereinander unterschiedliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stellen an Universitäten und an einem Fraunhofer-Institut, aber benötigt länger (sieben Jahre) als der Durchschnitt um ihre Promotion zu beenden. Dann sammelt sie berufliche Erfahrungen durch die Mitarbeit in einem kleineren, unabhängigen Lebensmittellabor, aber das ist nicht existenzsichernd. In dieser Zeit reifen die Überlegungen zur freiberuflichen Selbständigkeit. Frau Dr. Krauss-Nägele entscheidet sich 2006, mit chemienahen Dienstleistungen freiberuflich tätig zu werden.

Die Gründungen des Typus C werden in der Gründungsliteratur am ehesten als „Notgründungen“, denen *Push*-Faktoren zugrunde liegen, bezeichnet. Als entscheidender *Push*-Faktor für diesen Typ können prekäre Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden. Der Weg in die berufliche Selbständigkeit ist für beide Frauen eher Zufallsprodukt, als Ergebnis primär plan- und lustvollen Handelns. Mit „Zufallsprodukt“ ist gemeint, dass sich die berufliche Selbständigkeit als ein Ergebnis oder eine Folge einer Strategie zur Bewältigung konfligierender Lebensziele darstellt, die nicht vorauszusehen war. Beide Frauen haben sich den Schritt in die berufliche Selbständigkeit erst überlegt, nachdem sie zuvor noch unterbezahlte und befristete Beschäftigungen angenommen hatten. Beide Frauen haben ein hohes fachliches Interesse und sehen, dass sie ihren Beruf nicht ausüben können bzw. unterqualifiziert tätig waren. Sie wählen die berufliche Selbständig-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

keit um ihrem beruflichen Interesse folgen zu können, aber auch aus ökonomischer Unsicherheit. Kontos (2001) betrachtet eine solche Bewältigungsstrategie als Problemlösungsverhalten der betroffenen Subjekte.

Wie in anderen Beschäftigungsfeldern gibt es zunehmend auch in der Chemiebranche und in der Wissenschaft Arbeitnehmer/innen, die von Befristung und Unterbezahlung betroffen sind. Mit Könekamps Daten (siehe oben) kann eindrücklich gezeigt werden, dass von den Befristungen im öffentlichen Dienst vor allem Chemikerinnen betroffen sind.

Typ C kennzeichnet, dass die berufliche Selbständigkeit einen Ausweg aus einer beruflichen Drucksituation bedeutet und dem Wunsch entspricht, prekäre oder atypische Beschäftigungsverhältnisse zu beenden. Das von Sass (2011) gefundene Motivbündel: „Die Befreiung aus einer unzufriedenen Situation“ wird auch hiermit erfasst.

6 Resümee

Drei dieser Chemikerinnen haben auch Arbeitsplätze für andere geschaffen: Eine Frau hat 26, eine weitere ca. 20, eine der Interviewten sieben und eine schließlich einen weiteren Arbeitsplatz (neben ihrem eigenen) geschaffen. Eine der Frauen hat ferner ein weiteres Unternehmen mit anderem Schwerpunkt gegründet und eine der Befragten hat mehrere Unternehmenspartner. Zwei der Frauen, die beide dem Typs C zugeordnet werden, sind zum Zeitpunkt des Interviews alleinselbständig. Würde man konsequent die Schumpetersche Charakterisierung eines Unternehmers anwenden, so sind diese Chemikerinnen als Gründungspersonen für die volkswirtschaftliche Entwicklung wohl nicht sehr interessant. Das stimmt jedoch nur auf den ersten Blick: Denn dieser Beitrag hat gezeigt, aufgrund welcher Motive und wann in der Biographie diese Chemikerinnen die erwerbsbiographische Entscheidung zur beruflichen Selbständigkeit vollziehen und welche Erfahrungen sie mitbringen. Zudem zeigt sich das große Potenzial dieser hochqualifizierten und hochmotivierten Frauen, deren Ziel es ist, beruflich entsprechend ihres Ausbildungsniveaus aktiv zu sein.

Der Typ A ist den Weg von der abhängigen Beschäftigung zur beruflichen Selbständigkeit primär deshalb gegangen, weil er Herausforderungen in der Beschäftigung vermisste und unzufrieden mit der Arbeitssituation war. Je weiter diese Frauen die Karriereleiter aufgestiegen sind, desto eher haben sie direkte Benachteiligungen auch als geschlechtsbezogen wahrgenommen. Typ A hat eher spät in der beruflichen Karriere wahrgenommen, dass nur eine berufliche Selbständigkeit es ermöglicht, weiterhin in der Profession adäquat, d.h. selbstbestimmt und ausgestattet mit entsprechenden Handlungsspielräumen, tätig zu sein und die gläserne Decke zu umgehen.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Typ B hat zu einem bestimmten Lebenszeitpunkt die Gelegenheit unternehmerisch selbständig zu werden genutzt, um berufliche und private Ziele besser vereinbaren zu können. Beide Frauen sind sehr familienorientiert, für beide ist es selbstverständlich, dass sie einem Beruf nachgehen und eigene Kinder haben. Aber beide diesem Typ zugeordnete Frauen haben nicht dieselbe starke Identifikation mit ihrem Studienfach Chemie wie Typ A oder C. Sie konnten sich bereits beide vor dem Chemiestudium vorstellen, ein anderes Fach zu belegen, hatten demnach konkrete Alternativen – für eine der beiden Frauen war es Jura, für die andere eine Geistes- oder Kulturwissenschaft. Die strukturellen Bedingungen geben beiden die Chance zum unternehmerischen Handeln, an die sie vorher nicht ernsthaft gedacht haben. Das heißt auch, dass die Chemikerinnen dieses Typus Herausforderungen annehmen, Gelegenheitsstrukturen nutzen und den einmal eingeschlagenen Weg weiter verfolgen.

Die Chemikerinnen des Typs C hingegen haben ebenso wie Typ A ein sehr ausgeprägtes fachliches Interesse an der Chemie und anderen naturwissenschaftlichen Fächern. Ihre Identifikation mit dem Fach ist sehr hoch. Während ihres Diplom- und Promotionsstudiums haben sie bereits fachlich gearbeitet, sind über befristete Beschäftigungsverhältnisse jedoch nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekommen. Auch Fort- und Weiterbildungen haben nicht geholfen, ein auf die Dauer gestelltes, adäquates Arbeitsverhältnis zu erhalten. Damit zeichnet sich auch für das Fach Chemie eine Situation ab, bei der Hochqualifizierte von Prekarisierung bedroht sind und aus dieser Motivlage den Weg in die Selbständigkeit wählen, wie dies z.B. in den IT-Berufen seit längerem zu beobachten ist. Beide Biographinnen formulieren zudem geschlechtsbedingte Benachteiligungen, reduzieren ihre berufliche Situation jedoch nicht auf dieses Phänomen.

Die Motivlagen naturwissenschaftlicher Akademikerinnen, sich beruflich oder unternehmerisch selbständig zu machen, sind demnach nicht nur vielfältig, sondern in der besonderen Betrachtung von Einzelfällen lässt sich das allgemeine in den Typen festhalten. Die als Typus (A) identifizierten selbständigen Chemikerinnen haben zum Zeitpunkt der Gründung bereits die männlich dominierte und maskulin geprägte Unternehmenskultur in der chemischen Großindustrie erlebt und wurden von ihr auch ein Stück weit die Karriereleiter hinaufgetragen. An einem bestimmten Punkt in ihrer Biographie waren sie nicht mehr bereit, diesem Weg zu folgen und befreiten sich aus der Beschäftigungssituation, indem sie sich selbständig machten. Dass es diesen Typus von Naturwissenschaftlerinnen gibt, die in ihrer Wahrnehmung geschlechtsbedingter Chancenungleichheit entgehen, konnte mit dieser Studie gezeigt werden. Das aktive Handeln der Einzelnen im Rahmen neuer struktureller Gelegenheiten (Typ B) sowie das Wirken von Push-Faktoren (schlechten Arbeitsmarktbedingungen, Typ C) sind als Gründungsmotiv für hochqualifizierte Frauen durchaus erwartbar. Die hier befragten hochqualifizierten Frauen haben eine starke Erwerbs-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

und Karriereorientierung. Teilweise (Typ B) zusammen mit einer starken Familienorientierung. Ein „Nur-Hausfrau und Mutter-Dasein“ wäre für alle undenkbar. Die berufliche Selbständigkeit kann helfen, gegen die Widrigkeiten des Erwerbslebens an dieser Orientierung festzuhalten.

Literatur

Birley, Sue (1985): The Role of Networks in the Entrepreneurial Process. In: Frontiers of Entrepreneurship Research, S. 325–337

Brixy, Udo/Hundt, Christian /Sternberg, Rolf/Vorderwülbecke, Arne (2011): Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Länderbericht Deutschland. Hannover, Nürnberg

Brush, Candida/Carter, Nancy M./Gatewood, Elisabeth J./Greene, Patricia G./Hart, Myra M. (Hg.) (2006): Women and Entrepreneurship: Contemporary Classics. Cheltenham/UK, Northampton/MA

Bude, Heinz (2000): Neues Unternehmertum in Deutschland: Fälle aus Baden-Württemberg. Arbeitsbericht Nr. 174, September 2000

Ettl, Kerstin/Welter, Friederike (2007): Lerntheoretische und kognitive Aspekte in Gründung und Unternehmensentwicklung – Eine Genderperspektive. Beiträge zur KMU-Forschung, Nr. 6

Fischer-Rosenthal, Wolfram (1996): Strukturelle Analyse biographischer Texte. In: Brähler, Elmar/Adler, Corinne (Hg.): Quantitative Einzelfallanalysen und qualitative Verfahren. Gießen, S. 147–208

Flaake, Karin/King, Vera (Hg.) (1998/2003): Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen (unver. Nachdruck der 4. Aufl.). Frankfurt/M.

Fritzsche, Bettina/Nohl, Arnd-Michael/Schondelmayer, Anner-Christin (2006): Biographische Chancen im Entrepreneurship. Duisburg

GDCh (2013): Chemiestudiengänge in Deutschland. Statistische Daten 2012. Eine Umfrage der GDCh zu den Chemiestudiengängen an Universitäten und Fachhochschulen. Frankfurt/M., S. 36 (Internet: https://www.gdch.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/downloads/Ausbildung_und_Karriere/Karriere/PDF/GDCh-Statistik2012web.pdf&t=1395061968&hash=49cca72883b27b097e5498272e82781e127151c5; zuletzt aufgesucht am 7.3.2014)

Giebeler, Cornelia/Fischer, Wolfram/Goblirsch, Martina/Miethe, Ingrid/Reimann, Gerhard (Hg.) (2008): Fallverstehen und Fallstudien. Interdisziplinäre Beiträge zur rekonstruktiven Sozialarbeitsforschung (2. Aufl.). Opladen

Halberstadt, Jentje/Welpe, Isabel (2008): Motive, Eigenschaften und Emotionen von Unternehmensgründern. In: Kraus, Sascha/Fink, Matthias (Hg.): Entrepreneurship, Theorie und Fallstudien zum Gründungs-, Wachstum und KMU-Management. Wien, S. 52–67

Jungbauer-Gans, Monika (2000): Unternehmerinnen und soziale Netzwerke. Theoretische Überlegungen zum Erfolg von Betriebsinhaberinnen. In: Bandhauer-Schöffmann, Irene/

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Bendl, Regine (Hg.): Unternehmerinnen. Geschichte und Gegenwart selbständiger Erwerbstätigkeit von Frauen. Frankfurt/M., S. 274–289

King, Vera (2002): Die Entstehung des Neuen in der Adoleszenz. Individuation, Generativität und Geschlecht in modernisierten Gesellschaften. Opladen

Kirzner, Israel M. (1999): Creativity and/or Alertness. A Reconsideration of the Schumpeterian Entrepreneur. In: Review of Austrian Economics, Vol. 11/No. 1–2, S. 5–17

Könekamp, Bärbel (2007): Chancengleichheit in akademischen Berufen. Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaften und Technik. Wiesbaden

Kontos, Maria (2001): Von der ‚mithelfenden Familienangehörigen' zur selbständigen Migrantin. Ein sozialer Transformationsprozess in der Migration. In: Büttner, Christian/Meyer, Berthold (Hg.): Integration durch Partizipation. ‚Ausländische Mitbürger' in demokratischen Gesellschaften, Frankfurt/M., S. 163–186

Lamnek, Sigfrid (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2: Methoden und Techniken (3. Aufl.). Weinheim

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

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria (2005): Entwicklung und Determinanten von Frauenselbständigkeit in Deutschland: Zum Einfluss von Beruf und Familie. In: ZfKE, Heft 2, S. 133–149

Multrus, Frank (2004): Fachkulturen. Begriffsbestimmung, Herleitung und Analysen. Eine empirische Untersuchung über Studierende deutscher Hochschulen. Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades des Doktors der Sozialwissenschaften (Dr. rer. soc.) an der Universität Konstanz. unveröffentlichte Dissertation. Konstanz (Intenet: http://kops.ub.uni-konstanz.de/bitstream/handle/urn:nbn:de:bsz:352-opus-13267/Diss-neu.pdf?sequence=1; zuletzt aufgesucht am 7.3.2014)

Nägele, Barbara (1998): Von ‚Mädchen' und ‚Kollegen'. Zum Geschlechterverhältnis am Fachbereich Chemie. NUT – Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V. Schriftenreihe, Band 6. Mössingen-Talheim

Pascher, Ute/Jansen, Katrin/Thiesbrummel, Gabriele/Uske, Hans (Hg.) (2012): An der „gläsernen Wand". (Female-)Entrepreneurship in der Chemiebranche – Eine Diskursanalyse der Zeitschrift „Nachrichten aus der Chemie", RISP-Texte 1/2012. Duisburg

Pascher, Ute/Stein, Petra (Hg.) (2013): Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute. Wiesbaden

Roloff, Christine (1989): Von der Schmiegsamkeit zur Einmischung – Professionalisierung der Chemikerinnen und Informatikerinnen. Aktuelle Frauenforschung. Pfaffenweiler

Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichten. Frankfurt/M.

Rosenthal, Gabriele (2008): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung (2. korr. Aufl.). Weinheim, München

Sass, Enrico (2011): Der Naturwissenschaftler als Unternehmer. Gründertypen und deren Motivation im universitären Umfeld. Wiesbaden

Schmeiser, Martin (2003): Missratene Söhne und Töchter. Verlaufsformen des sozialen Abstiegs in Akademikerfamilien. Konstanz

Schmeiser, Martin (2004): Vom ‚statistischen Kleingemälde' zur ‚Lebensgeschichte': Die Entwicklung von Biografie- und Lebensverlaufsforschung in der frühen deutschen Soziologie. In: BIOS, Jg. 17/Heft 1, S. 69–94

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Schütze, Fritz (1981): Prozessstrukturen des Lebensablaufs. In: Matthes, Joachim/Pfeifenberger, Arno/Stoßberg, Manfred (Hg.): Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive. Kolloquium am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum der Universität Erlangen-Nürnberg. Nürnberg. S. 67–156

Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, Jg. 13/ Heft 3, S. 283–293

Schütze, Fritz (1984): Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In: Kohli, Martin/Robert, Günther (Hg.): Biografie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart, S. 78–117

Schumpeter, Joseph (1997): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Eine Untersuchung über Unternehmergewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus (9. Aufl., unver. Nachdruck der 1934 erschienenen 4. Aufl.). Berlin

Statistisches Bundesamt. (2013a): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt. (2013b): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden

Sternberg, Rolf/Vorderwülbecke, Arne/Brixy, Udo (2013): Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2012. Hannover, Nürnberg

Szyperski, Norbert/Klandt, Heinz (1981): Wissenschaftlich-technische Mitarbeiter von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen als potentielle Spin-off-Gründer. Eine empirische Studie zu den Entstehungsfaktoren von innovativen Unternehmungsgründungen im Lande Nordrhein-Westfalen. Opladen

Thomas, Michael (Hg.) (1997): Selbständige – Gründer – Unternehmer. Passagen und Paßformen im Umbruch. Berlin

Thon, Christine (2005): ‚Ich war nie benachteiligt. Und kam mir auch nie so vor.' Biographische Konstruktion von Geschlecht und Deutungskonzepte zum Geschlechterverhältnis. In: Thon, Christine/Rothe, Daniela/Mecheril, Paul/Dausien, Bettina (Hg.): Qualitative Methoden im erziehungswissenschaftlichen Studium (Internet: http://pub.uni-bielefeld.de/luur/download?func=downloadFile&recordOId=2302143&fileOId=2302154; zuletzt aufgesucht am 30.3.2014)

Volery, Thierry/Gundolf, Katherine (2008): Entwicklung in der Entrepreneurship- und KMU-Forschung. Eine Artikelanalyse von 1997 bis 2006. In: Stand und Perspektiven der deutschsprachigen Entrepreneurship- und KMU-Forschung. Hannover, Stuttgart, S. 65–78

Welter, Friederike (2000): Einmal im Leben darf jeder etwas Risikoreiches tun. Bonn

Wernet, Andreas (2009): Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik (3. Aufl.). Wiesbaden

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Geschlecht, Ethnizität und Migration

Eine Fallstudie zu schwarzen selbständigen Frauen[1]

Cynthia Forson

1 Einleitung

In diesem Beitrag sollen die Erfahrungen von schwarzen Frauen in der Selbständigkeit in intersektionaler Perspektive untersucht werden, und zwar vor allem unter dem Gesichtspunkt ihres Human- und Sozialkapitals. In politischen Diskursen wurde immer wieder hervorgehoben, wie sehr die Gründung von kleinen Unternehmen eine Chance für benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt wie Frauen und ethnische Minderheiten darstellen könnte (DTI 2003). In wissenschaftlichen Studien wurde demgegenüber betont, dass Frauen als Gründerinnen ganz andere Erfahrungen machen als Männer. Seltener als diese haben sie Ambitionen auf das Wachstum ihrer Betriebe, sie starten mit einer geringeren Kapitalbasis und sind häufig auf „weibliche“ Sektoren wie Gastronomie, soziale Unternehmen und persönliche Dienstleistungen beschränkt. Ein Großteil der einschlägigen Studien hat sich allerdings auf weiße Existenzgründerinnen bezogen oder Frauen überhaupt als homogene Gruppe behandelt (De Bruin et al. 2006). Dagegen fand die Dynamik der Gründungen von schwarzen oder anderen Frauen, die Minderheiten angehören, sehr viel weniger Aufmerksamkeit. In der letzten Zeit hat sich die Forschung aber ansatzweise für diese Fragen geöffnet (siehe z.B. Forson 2006, 2007a; Dawe/Fielden 2005; Dhaliwal 2000).

Studien zur Selbständigkeit von ethnischen Minderheiten waren meist auf Männer bezogen und ergaben, dass es größere Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen als zwischen schwarzen und weißen Gründern gibt (Smallbone et al. 2003). Insbesondere die Zugehörigkeit zu bestimmten Klassen wurde als Bestimmungsgrund für unterschiedliche Erfahrungen einzelner Gruppen identifiziert. Ram und Barrett (2000) haben vertreten, dass die Selbständigkeitsmotive von Pakistanis und Bangladeshis einerseits und von Afrikaner/inne/n, Asiat/inn/en und Inder/inne/n andererseits mit ihrer jeweiligen Erziehung und mit ihrem Wohlstand zusammen hängen. Gleichwohl wurde den Unterschieden

1 Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um die überarbeitete und übersetzte Version von: Forson, Cynthia 2013: Contextualising migrant black business women’s work-life balance experiences. In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, Vol. 19 (2013), No. 5, S. 460–477.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

zwischen schwarzen Gründer/inne/n und den Erfahrungen von Afrikaner/inne/n und Migrant/inn/en aus der Karibik bisher kaum nachgegangen, ebenso wie die Bedeutung von Geschlecht, Klasse und Migranten-Status nur ausnahmsweise behandelt wurde (Forson 2007b; Bradley/Boles 2003).

Vor diesem Hintergrund soll hier am Beispiel des Sektors der schwarzen Friseursalons in London untersucht werden, in welcher Weise sich die Intersektion von Geschlecht, Ethnizität und Migration in den Erfahrungen von schwarzen Frauen bei der Mobilisierung von Ressourcen niederschlagen, und inwiefern sich diese Erfahrungen von denen weißer oder asiatischer, ebenso wie zwischen afrikanischen und karibischen Frauen unterscheiden.

Die Studie stützt sich auf Daten einer größeren Untersuchung über Selbständigkeitserfahrungen von schwarzen Frauen in London. Zunächst gehe ich darauf ein, wie die Situation von schwarzen Frauen in der bisherigen Literatur zu Entrepreneurship und zu kleinen und mittleren Unternehmen behandelt wurde; dann frage ich, inwieweit neuere Forschungen zur Mobilisierung von Ressourcen und zu Erfahrungen von Start-ups die Situation von in Großbritannien lebenden Schwarzafrikanerinnen und schwarzen Frauen aus der Karibik angemessen berücksichtigen. Schließlich werden Methode und Ergebnisse meiner Studie vorgestellt und im Kontext der Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität diskutiert.

2 Selbständigkeit von schwarzen Frauen

Wenngleich die Erforschung der Selbständigkeit von Frauen sehr viel weniger entwickelt ist als diejenige von Männern (De Bruin et al. 2007; Marlow et al. 2009), so gibt es doch eine Reihe von Belegen dafür, dass erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen. Aus feministischer Perspektive werden vor allem die Benachteiligungen thematisiert, die Frauen erleben, wenn sie ein Unternehmen gründen oder später auch vergrößern wollen, da sie gegenüber Männern einen schlechteren Zugang zu Human- und Sozialkapital, aber auch zu Geld haben und von daher als Eigentümer/innen von Kleinunternehmen unterrepräsentiert sind (Fielden/Davidson 2005; Belle/La Valle 2003). Andere feministische Forscherinnen betonen den kulturellen Hintergrund, da vorrangig männliche Erfahrungen aufgenommen wurden und diese auch den Diskurs zur Selbständigkeit prägen (Ahl 2004).

Angesichts des alltäglichen Rassismus, den schwarze Frauen insbesondere außerhalb von Afrika erleben (Hooks 2000; Amos/Parmar 1997), erfassen Sichtweisen, die sich allein auf den geschlechtsspezifischen Aspekt ihrer Situation beziehen, ihre Erfahrungen nur unzureichend. Bei ihnen überkreuzen und verknüpfen sich vielfältige Unterdrückungen, so dass sie den Wirkungen patriar-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

chalischer Strukturen ganz anders unterliegen, als dies für weiße Frauen der Fall ist. Studien zu selbständigen Frauen aus ethnischen Minderheiten haben daher betont, wie sehr Ethnizität und Geschlecht gleichermaßen deren Erfahrungen prägen, etwa in Bezug auf geschlechtsspezifische ethnische Ressourcen und den unterschiedlichen Zugang dazu innerhalb der ethnischen Ökonomie (Anthias/ Mehta 2003; Bradley/Boles 2003).

Patriarchale Analysen begrenzen die Möglichkeiten, geschlechtsspezifische Trennungen in ihrem historischen Kontext zu erfassen. Viele Feministinnen haben allerdings auch gefordert, nicht bei einem abstrakten Konzept des Patriarchats stehen zu bleiben, sondern sich stärker geerdeten Analysen zu öffnen, die vom weiblichen Alltag ausgehen (Gottfried 1998). Insofern ist die Diskussion über selbständige schwarze Frauen auch in einem historischen und zeitgenössischen Kontext zu führen, der die Dimensionen von Ethnizität, Klasse, struktureller Armut und Geschlecht aufnimmt, also über geschlechtsspezifische Besonderheiten hinausgeht.

Bisherige Studien über selbständige schwarze Frauen

Die Gründungserfahrungen von Frauen sind um die Frage der Beschaffung von Ressourcen zentriert – persönliche, soziale und finanzielle. Das sind die primären Faktoren, damit der erfolgreiche Übergang von der Vorstellung, sich selbständig zu machen, zur tatsächlichen Selbständigkeit geschafft werden kann.

Humankapital, Erziehung und Ausbildung

Humankapital besteht in erworbenen Eigenschaften, die zu erhöhter Effizienz und Leistung führen (Becker 1993). Es kann sich aus verschiedenen Quellen speisen, unter anderem aus Investitionen in formale Erziehung, Berufserfahrung, allgemeine und spezifische Weiterbildung (Carter et al. 1997). Demgegenüber sieht Pierre Bourdieu (1986) Humankapital als eine institutionalisierte Form seines breiteren Konzepts des kulturellen Kapitals, zu dem ebenso Haltungen, Denkweisen und Habitusformen gehören. Dollinger (1994) hat vertreten, dass das persönliche Kapital eines Unternehmers auch Urteilsfähigkeit, Weitblick, Kreativität, Phantasie und Intelligenz umfasst.

Studien zu weiblichen Selbständigen haben gezeigt, dass diese im allgemeinen nicht weniger qualifiziert sind als Männer, ihnen aber spezifische betriebswirtschaftliche Qualifikationen in Bezug auf Marketing oder Rechnungswesen fehlen, so dass ihnen sichere Arbeitsplätze und betrieblicher Aufstieg verwehrt wird und sie Diskriminierungen erfahren (Bradley et al. 2007), was wiederum dazu führt, dass sie keine Gelegenheit bekommen, weitere Berufs- und Führungserfahrungen zu sammeln. Dies wirkt sich dahingehend aus, dass ihnen we-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

nig Vertrauen entgegen gebracht wird, wenn sie sich selbständig machen wollen (Carter/Cannon 1992).

Obwohl Männer und Frauen in der ersten Zeit ihrer Unternehmensgründung gleichermaßen geneigt sind weiterbildende Kurse zu besuchen, haben öffentliche Programme Frauen häufig in erheblichem Ausmaß diskriminiert (Richardson/ Hartshorn 1993). Darüber hinaus hat die Beobachtung vieler Maßnahmen zur Förderung und Weiterbildung von Arbeitslosen oder Unterbeschäftigten gezeigt, dass Angehörige schwarzer Minderheiten niedrigere Beteiligungs- und Erfolgsraten haben als solche der Mehrheitsgesellschaft (Atkinson et al. 2003).

Untersuchungen zu Entrepreneurship und Selbständigkeit haben ergeben, dass Vorbilder eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung für eine Gründung spielen (Delmar/Davidsson 2000).

Dabei ist für Kinder nicht nur wichtig, dass ihre Eltern überhaupt selbständig sind, bedeutsam ist auch, inwieweit deren Status oder Erfolg als positiv erlebt wird (Davidsson 1995), insbesondere wenn es sich um selbständige Männer handelt (Matthews/Moser 1995). Dieses Ergebnis kann aber auch damit zusammenhängen, dass es sich bei den untersuchten Vorbilder überwiegend um Männer handelte. Im Fall von ethnischen Minderheiten stellten Butler und Cedric (1991) fest, dass die Wirkung von Vorbildern vor allem dann stark war, wenn die Selbständigkeit mit der Erwartung höherer Einkommen als bei abhängiger Beschäftigung einherging.

Es gibt nur wenige Erkenntnisse über die Erziehungs- und Ausbildungssituation von Angehörigen schwarzer Minderheiten, die sich selbständig machen. Den Untersuchungen von Whitehead et al. (2006) zufolge verfüge diese über höhere Bildungsabschlüsse als der Durchschnitt der Selbständigen. Da die Mitarbeit in Familienunternehmen bei ihnen gängig ist, haben potenzielle Selbständige Gelegenheit, hier alles, was dafür wichtig ist, zu lernen.

(Ram et al. 2000). Dies trifft auch auf Frauen in asiatischen Familienunternehmen zu (Dhaliwal 2000; Fielden et al. 1999). Betrachtet man die Intersektion von Geschlecht und Ethnizität, so muss man feststellen, dass dies dagegen bei schwarzen weiblichen Selbständigen nicht der Fall ist, da innerhalb der afrikanischen und karibischen Gemeinschaften die eigene Geschäftstätigkeit bei weitem nicht so verbreitet ist.

Es ist daher anzunehmen, dass schwarze Frauen andere Zugänge zu Humankapital benötigen. Studien in den USA haben gezeigt, dass selbständige afroamerikanische Frauen, deren Erfahrungen oft mit denjenigen schwarzer Frauen in Großbritannien verglichen werden, an herkömmlichen betriebswirtschaftlichen Kursen wie Management, Rechnungswesen und Marketing interessiert wären (Lownes-Jackson 1999). Aber auch andere Themen wurden genannt: Unternehmenswachstum, globale Märkte, Einkauf, Computer und Technologie, Personalrekrutierung oder Krankenversicherung. Diese Qualifikationen sind für Angehö-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

rige schwarzer Minderheiten über die normalen Kanäle meist nicht zugänglich, insofern müssen schwarze Frauen andere, informelle Wege einschlagen und ihre sozialen Netzwerke nutzen.

Netzwerke und Unternehmensförderung

Studien zu geschäftlichen Netzwerken haben gezeigt, dass für den Erfolg von selbständigen Männern wie auch von Frauen (Kovalainen 2004) sowohl dichte wie lose Netzwerke von Bedeutung sind. Durch sie ist es möglich, sich Informationen und Beratung zu verschaffen (Shaw 1997), und in Irland fand man heraus, dass sie zu unternehmerischen Innovationen beitragen können (Birley et al. 1991). Lose Verbindungen auf persönlicher Basis erleichtern den Zugang zu Ressourcen jenseits der unmittelbaren Freundschafts- und Familienkontakte (Chell/Baines 2000), und zwar sowohl zu sozialem wie zu finanziellem Kapital. Vor allem Frauen bekommen so die Chance, ihre Isolation zu überwinden, Informationen auszutauschen, Erfahrungen zu sammeln, Geschäfts- und Kundenkontakte aufzubauen sowie sich Rat und Unterstützung zu verschaffen (Atkinson 2001). Für Frauen gilt, dass sie häufig formelle oder informelle Kontakte zu anderen Frauen und zu Verwandten pflegen (Renzulli et al. 2000), da sie von den informellen Netzwerken der Männer oft ausgeschlossen bleiben (Aldrich/Sakano 1998). Allerdings stellten Renzulli et al. (2000) fest, dass der intensive Kontakt zu Verwandten sich für die Frauen als nachteilig erwies, wenn sie sich Humankapital oder Geld für ihre Geschäftstätigkeit beschaffen wollten.

Soziale Netzwerke können sich für bestimmte Gruppen von Frauen aber auch in spezifisch rassifizierter und geschlechtsspezifischer Weise negativ auswirken. Erstens ist die Verfügung über billige familiäre Arbeitskraft geschlechtsspezifisch geprägt (Dhaliwal 2000). So gibt es bei Angehörigen schwarzer Minderheiten Männer, die über die Arbeitskraft ihrer Frauen nahezu unbegrenzt verfügen können, aber aufgrund von kulturellen Normen ist der umgekehrte Fall kaum jemals gegeben. Zweitens kann diese Art der Familienwirtschaft dazu führen, dass die weibliche Arbeitskraft ausgebeutet wird, ohne dass ihr Beitrag zum Erfolg des Geschäfts überhaupt anerkannt wird (Apitzsch 2003). Des weiteren machen asiatische Frauen die Erfahrung, dass sie auf dem formellen Arbeitsmarkt diskriminiert werden, was sie zur Selbständigkeit treibt, sie dabei aber auf ähnliche Schwierigkeiten stoßen, da die engen sozialen Netzwerke innerhalb der Gemeinschaft der Kleinunternehmen ihnen als Frauen kaum Unterstützung gewähren (Ward/Jenkins 1984; Dawe/Fielden 2005).

Schließlich wurde die Vorstellung, dass Frauen aus ethnischen Minderheiten selbstverständlich von älteren weibliche Verwandten unterstützt würden, von Rana et al. (1998) in Frage gestellt, da ihnen zufolge kulturelle Normen bestehen können, wonach Frauen ins Haus gehören, so dass diese Verwandten keinerlei

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Verständnis für die Wünsche der Frauen haben, außer Haus zu arbeiten und ihnen bei der Kinderbetreuung zu helfen. Ram et al. (2001b) betonen, dass die Literatur zum hohen Stellenwert der Familie für Selbständige die negativen Folgen von Machtbeziehungen verschleiern, die aufgrund der Verhältnisse zwischen den Geschlechtern und den Generationen bestehen.

Inwieweit treffen diese Erkenntnisse auch für die Erfahrungen von schwarzen Frauen zu, bei denen es höhere Anteile von Alleinerziehenden, aber auch stärker egalitäre Familienstrukturen gibt? Die Evidenz dazu ist spärlich. Schwarze Feministinnen (Anthias/Mehta 2003; Mirza 2003) haben hervorgehoben, dass die häusliche Sphäre bei der schwarzen Bevölkerung einer anderen Dynamik unterliegt, als dies bei weißen Haushalten der Fall ist. Es ist daher auch anzunehmen, dass die sozialen Netzwerke schwarzer Frauen anders funktionieren als die von weißen und asiatischen Frauen.

Soziale Netzwerke geben Unterstützung und reduzieren die Kosten der Selbständigkeit. Studien dazu gehen meist davon aus, dass die Verfügbarkeit eines Netzwerks immer gegeben ist, aber aufgrund ihrer aktuellen und vergangenen Migrationserfahrungen sind afrikanische und karibische Frauen oftmals in kulturelle und geographische Netzwerke eingebettet, die sich im Wandel befinden, so dass die gängigen Vorstellungen der Selbstverständlichkeit dieser Einbettung revidiert werden müssen. Palriwala und Risseew diagnostizieren in diesem Sinn ein dynamisches Zusammenspiel zwischen kulturellen Regionen, historischen Wandlungsprozessen und den Aushandlungen zur Qualität der Beziehungen (1996: 16), was sich in wechselnden Bezugsgruppen und Grenzen für eventuelle Unterstützungen niederschlägt.

Um Beziehungen zu schaffen und aufrecht zu erhalten, braucht es Zeit und Mühe, und wenn ein Netzwerk durch Migration verloren geht, ist größerer Aufwand nötig, um sich ein neues zu aufzubauen. Viele schwarze Frauen haben ihre „alte“ Familie und ihre Freunde in ihrem Heimatland zurückgelassen und schaffen sich „neue“ Familien im Zuwanderungsland. Gelegentlich bleibt auch ein interkontinentales Netzwerk mit seinen wechselseitigen Verbindungen und Verpflichtungen erhalten, was sich für die folgenden geschäftlichen Entscheidungen als folgenreich erweisen kann. Gleichzeitig bedeutet die Migration nach Großbritannien häufig, dass sich die wirtschaftliche Situation der Familie verschlechtert. Von daher wird von den Frauen erwartet, dass sie zum familiären Einkommen beitragen, ohne dass sie aber weiter über die früheren Netzwerke in ihrem Heimatland verfügen können. Viele Frauen befinden sich dann in der Situation, dass sie, um außer Haus arbeiten zu können, jemanden für die Kinderbetreuung brauchen, was häufig durch die Hilfe von Familienmitgliedern gelöst wird. Verheiratete Frauen haben am ehesten Zugang zu dieser Art familiärer Unterstützung (Rogers 2005). Wie aber ergeht es den Nicht-Verheirateten oder denen, deren Ehemann kein Interesse an ihrer außerhäuslichen Tätigkeit hat?

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Rogers (2005) stellt fest, dass die nicht verheirateten Frauen sich in diesen Fällen oftmals an die erweiterte Familie wenden können, was etwa bei karibischen und afrikanischen Frauen traditionell üblich ist (Bryan et al. 1985; Dunne/King 2003). In Großbritannien sind schwarze Frauen oftmals Haushaltsvorstände ohne männliche Hilfe oder nur mit minimaler männlicher Unterstützung und müssen so für die ganze Familie sorgen. Für karibische Frauen kann die Situation als Alleinerziehende vor dem Hintergrund relativ egalitärer Familienstrukturen den Rückgriff auf Verwandte zu einer Herausforderung werden lassen.

3 Methodik und Sample

Die hier zugrundeliegenden Daten entstammen einer größeren Studie, in der die Selbständigkeitserfahrungen von afrikanischen und karibischen Frauen in Großbritannien untersucht wurden. Dafür wurde London als Untersuchungsort gewählt, weil hier viele schwarze Frauen dieser ethnischen Gruppen leben, die rund zehn Prozent der Londoner Bevölkerung ausmachen (ONS 2005). Zunächst wurden für eine Vorstudie weibliche schwarze Schlüsselpersonen befragt. Außerdem wurden Interviews mit Verantwortlichen in Politik und Verwaltung geführt, Dokumente zu Regelungen für die Friseur- und Anwaltsbranche gesichtet und schließlich 50 Tiefeninterviews mit schwarzafrikanischen und schwarzen karibischen Geschäftsfrauen geführt, davon 15 mit Anwältinnen – die hier keine weitere Berücksichtigung finden – und 35 mit Friseurinnen.

Der Sektor der schwarzen Friseurinnen ist traditionell weiblich, ethnisiert und hat niedrige Verdienste. Er ist wenig reguliert, und es herrscht eine Kultur der Informalität vor. Er gilt als „sicherer Raum“ (Kirton/Healy 2004) für schwarze Frauen. Nicht nur die Geschäftseignerinnen, auch die Angestellten und Kundinnen sind meist schwarze Frauen.

Von den 35 afrikanischen und karibischen Frauen, die einen Friseursalon führten, gaben 20 an, dass sie entweder in Großbritannien geboren oder als Kinder hierher gekommen und somit auch hier aufgewachsen sind. Die übrigen 15 Frauen kamen als Erwachsene nach Großbritannien und hatten Schul- und Arbeitserfahrungen in ihren Heimatländern. Wie später noch zu sehen ist, hatte der jeweilige migrantische Status der eingewanderten Frauen zum Teil erhebliche Folgen für die Strategien, die sie bei der Gründung ihrer Unternehmen verfolgten. Alle Frauen boten Friseurdienste an, die Hälfte von ihnen betrieben zusätzlich Nagel- und Schönheitsstudios (mit Massage, Kosmetik und verschiedenen Körperbehandlungen) sowie den Handel mit einschlägigen Produkten. Einige wenige (vier) haben ihr Angebot durch andersartige Dienstleistungen, wie Partyservice oder Geldtransfer, noch weiter diversifiziert.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

4 Die Verfügung über Kapital – Chancen und Barrieren

Hier werden die Ergebnisse der Interviews vorgestellt, soweit sie die Erfahrungen der Teilnehmerinnen in Bezug auf den Zugang zu verschiedenen Formen von Kapital (kultureller, sozialer und finanzieller Art) betreffen, wobei es vor allem um die Strategien der Frauen auf der Mikroebene geht.

Kulturelles Kapital

Inkorporiertes kulturelles Kapital – kulturelle und ethnische Ressourcen

Der Zugang ethnischer Minderheiten zu ethnischen und kulturellen Ressourcen wurde oft als einer der wesentlichen Gründe für deren geschäftlichen Erfolg in westlichen Ländern genannt (Light/Rosenstein 1995). Früheren Studien zufolge waren viele Selbständige zudem davon beeinflusst, dass sie bereits in ihrer Kindheit entsprechende Vorbilder vor Augen hatten, die zumeist Männer waren. Demgegenüber ergibt unsere Studie, dass von den befragten Frauen 16 in ihrer Familie selbständige Frauen erlebt hatten – Mütter, Großmütter und Schwestern. Ein Blick durch die intersektionale Brille zeigt, dass die matriarchale Struktur in westafrikanischen und karibischen Familien Frauen die ökonomische Unabhängigkeit in einer ansonsten patriarchalischen Gesellschaft erleichtert (Dunne/King 2003) und ihnen durch diese Vorbilder somit ethnische Ressourcen zur Verfügung stellt, die asiatischen oder weißen Frauen häufig fehlen.

Berücksichtigt man zusätzlich die Migrationserfahrung, so zeigt sich, dass von den 16 Frauen, die weibliche Vorbilder hatten, 13 Migrantinnen waren, drei dagegen in Großbritannien aufgewachsen sind. Die Eltern von Olivia und Beryl hatten bereits selbst einen Friseursalon, den diese jeweils übernehmen konnten, und die Eltern von Adjoa hatten in Westafrika eine chemische Reinigung. Im Vergleich zu dieser Gruppe gaben zehn Migrantinnen an, dass ihre Mütter selbständig waren, bei dreien waren die Schwestern, bei einer die Großmutter und bei dreien der Vater bereits selbständig. Die Geschichte von Schwarzen in Großbritannien vor dem Hintergrund der britischen Kultur prägt also die Dynamik schwarzer Familien.

Eine weitere Betrachtung der Intersektion von Migration, Ethnizität und Geschlecht ergibt, dass zehn Migrantinnen selbständig waren, bevor sie nach Großbritannien kamen, so dass sie sich eher eine Gründung zutrauten und Ressourcen dazu auf spezifische Weise mobilisierten. Hohe Raten von weiblicher Selbständigkeit im Herkunftsland setzen sich also im Ankunftsland fort und werden auch durch den Umstand befördert, dass der Zugang zu Arbeitsplätzen im formalen Sektor in letzterem begrenzt ist. Dies ist hervorzuheben, da die früheren Erfahrungen von Frauen in ihren Herkunftsländern, die ihre Einstellung

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

und ihr Verhalten in Bezug auf Selbständigkeit stark beeinflussen, in der einschlägigen Forschung meist ignoriert werden. Rachel drückte es so aus:

> „Ich habe bereits viel gewusst, bevor ich mit meinem eigenen Geschäft angefangen habe... bevor ich in dieses Land gekommen bin... Ich weiß eine Menge darüber, wie man so ein Geschäft aufmacht und wie man es dann führt."

Die bisherige Selbständigkeit fand in Ländern statt, in denen es keinerlei Unterstützung für Geschäftsgründungen gibt, so dass die Frauen gelernt haben, sich auf sich selbst zu verlassen und zum Überleben ihrer Geschäfte auf Netzwerke zurückzugreifen (Chamlee-Wright 1997). Auch hier zeigen sich Unterschiede zu den Nicht-Migrantinnen, inwieweit diese also Unterstützung von außen suchten. Neun Nicht-Migrantinnen nahmen verschiedene Arten von Beratung in Anspruch. Mehrere, wie etwa Bambi, machten Gebrauch von dem offiziellen Angebot der britischen Regierung *Business Link*, und hatten im übrigen „mit Mitstudierenden an der Berufsschule gesprochen", während sich andere wie Zoe bei der Gründung von Freunden und Verwandten mit einschlägigen Kenntnissen beraten ließen. Von den Nicht-Migrantinnen waren mehrere Lehrerinnen bei der Berufsschule der Friseure, wodurch sie gute Verbindungen zu dem dortigen Lehrkörper hatten und sich bei den erfahrenen Kolleg/innen Rat holen konnten.

Im Gegensatz dazu führten die Selbständigkeitserfahrungen, die sie selbst machten oder die in ihrer familiären Umgebung gemacht wurden, bei den Migrantinnen zu einer Haltung der Eigenständigkeit, die sie jegliche Art von Beratung rundweg ablehnen ließ. Typisch dafür ist folgende Aussage von Ellen, die meinte:

> „Ich glaube nicht, dass man irgendwelche Ratschläge braucht, um seinen eigenen Laden aufmachen. Man weiß, was zu tun ist. Man besorgt sich das nötige Kapital und dann fängt man an... verschafft sich die nötige Grundausstattung – und das war's dann."

Bei diesen Frauen wurde Beratung erst dann erwogen, wenn die Dinge schlecht liefen oder wenn sie ihr Geschäft eine Weile betrieben hatten und feststellten, dass ihre Erfahrungen aus dem Heimatland nicht ausreichten, um sich in einer ganz anderen Unternehmenslandschaft zu behaupten. Es war nicht so, dass die Frauen über mögliche Beratungsangebote nichts wussten oder ihnen der Zugang dazu gefehlt hätte, sondern vielmehr, dass sie diese im Vergleich zu ihren eigenen Erfahrungen geringschätzten. Entscheidend für die Wahrnehmungen von solchen Angeboten durch schwarze Frauen ist also offenbar, in welchem Maß sie in die britische Gesellschaft integriert sind.

Institutionalisiertes kulturelles Kapital – die Akkumulation von Humankapital

Nicht-Migrantinnen waren sehr erfahrene Friseurinnen mit entsprechenden Ausbildungsabschlüssen, und zehn von ihnen hatten sogar die Befähigung, in die-

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sem Bereich zu unterrichten, dagegen fehlten ihnen weitgehend geschäftliche Kenntnisse und Erfahrungen. Vermutlich weil sie sich dieses Mangels bewusst waren, griffen die meisten von ihnen bei der Eröffnung ihres eigenen Salons auf entsprechende Angebote der Weiterbildung zurück. Dabei konnte es sich um zweitägige Crash-Kurse oder auch um sechsmonatige betriebswirtschaftliche Seminare handeln.

Sarah, eine 56jährige Frau aus der Karibik, hatte solche Business-Kurse im Rahmen ihrer Friseur-Ausbildung belegt, da sie sich damals schon sicher war, dass sie eines Tages ihren eigenen Salon eröffnen würde. Viele Frauen besuchten auch berufsbegleitende Kurse. Mehrere Migrantinnen hatten nach einer Weile ihre erste Selbständigkeit aufgegeben und machten sich nun daran, Qualifikationen zu erwerben, um im Bereich der Friseurdienstleistungen Fuß zu fassen, wobei bemerkenswert ist, in welcher Weise sie Ressourcen mobilisieren konnten, um das nötige Humankapital dafür zu erwerben. Henrietta war sich im Klaren darüber, dass ihr dieses fehlte und sie war entschlossen, dem durch den Besuch von Kursen abzuhelfen, aber dies wurde durch eine Schwangerschaft verhindert. Sie ersetzte also den Kursbesuch dadurch, dass sie in anderen Friseursalons als unbezahlte Praktikantin arbeitete, und begann, bei sich zu Hause Familienmitgliedern und Freundinnen Friseurleistungen anzubieten, um so Erfahrungen zu sammeln. Sie berichtete darüber:

> „Am Wochenende ist mein Haus voll mit Freundinnen und ich wasche und schneide ihnen die Haare, mache Kosmetik, Wachsbehandlungen und all dieses Zeug. Dabei habe ich gelernt, wie man richtig mit Haaren umgeht."

Allerdings mussten viele, die so verfuhren, feststellen, dass sie zu Hause nicht die gleichen Preise wie in einem Friseursalon verlangen konnten. Dazu kam, dass sie die Freunde/Freundinnen und Verwandte mit Tee und Kaffee, auch mit Essen bewirten mussten, und ihnen nur wenig Privatheit übrig blieb. Das führte bei mehreren dazu, dass sie früher als geplant daran gingen, ihren eigenen Salon zu eröffnen. Gleichwohl hatte ihnen dieser informelle Weg dazu verholfen, Humankapital anzusammeln, bevor sie ihre Selbständigkeit im formalen Sektor aufnahmen.

Soziales Kapital – Entrepreneurship als „kollektive" Tätigkeit

Es wurde ausgeführt, dass für manche ethnische Minderheiten der Erfolg ihrer Kleinbetriebe darauf beruhte, dass sie Zugang zu billiger unqualifizierter Arbeit von Familienmitgliedern hatten, dies aber für afrikanische und karibische Selbständige nicht zutraf (Ram/Jones 1998).

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Soziales Kapital auf der Basis von Gruppenzugehörigkeiten

Zoe und Olivia setzten ihre Mütter in ihren Salons beim Empfang ein (keine Kerntätigkeit). Daraus könnte man schließen, dass der Qualifikationsanspruch in diesem Gewerbe es verhindert, dass afrikanische und karibische Selbständige in größerem Umfang billige familiäre Arbeitskraft einsetzen könnten (Ram/Jones 1998). Aber die Unterstützung konnte auch auf andere Art erfolgen. So half Olivias Bruder ihr bei finanziellen Fragen, und die Ehemänner von Fola, Henrietta, Adjoa und Ellen übernahmen für sie ebenfalls solche Aufgaben sowie die Buchhaltung. Bambis und Zoes Töchter, Folas Schwester sowie Henriettas und Adjoas Ehemänner sprangen bei der Geschäftsführung ein, wenn die Frauen einmal nicht da waren – auch hier handelte es sich nicht um Kerntätigkeiten. Im Gegensatz zu der häufig in der einschlägigen Literatur vertretenen Ansicht, dass afrikanische und karibische Selbständige nicht auf familiäre Unterstützung rechnen könnten, war dies bei den hier untersuchten Fällen anders. Shirleys Bruder hatte ihr das gesamte Gründungskapital zur Verfügung gestellt und sie sagte, sie würde sich an ihre Mutter wenden, wenn sie Geld für neue Investitionen bräuchte. Henrietta, Martha, Ellen, Rachel, Fola und Lillian hatten ebenfalls Familienmitglieder um finanzielle Unterstützung bei der Gründung gefragt und diese bekommen. Darüber hinaus waren die Familien auch indirekt äußerst hilfreich, um den Verlust bisheriger sozialer Netzwerk durch die Migration auszugleichen. Lillian und Martha (Schwarzafrikanerinnen) wurden von ihren Müttern bei der Kinderbetreuung unterstützt, und zwar sogar auf interkontinentaler Basis. Lillians Mutter hatte ihre Arbeit aufgegeben, um nach Großbritannien zu kommen, während Martha ihre Kinder nach Afrika schicken konnte, während sie die Friseur-Ausbildung absolvierte, und diese kamen erst wieder zurück, als sie bereits zur Schule gingen.

Manche Sozialwissenschaftler/innen haben gemeint, Frauen und ethnische Minderheiten seien deshalb besonders auf die engmaschigen Netzwerke von Verwandtschaft und Freunden angewiesen, weil ihnen der Zugang zu größeren, informationsreicheren Netzwerken aufgrund von gesellschaftlichem Rassismus und Sexismus verwehrt ist. Aber viele dieser Frauen kommen aus Kulturen, in denen soziale Netzwerke fließend und informell strukturiert sind, und zwar rund um Verwandtschaft und Nachbarschaft. Ihr Verhalten ist daher unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund nicht zu verstehen, da Selbständigkeit nicht in einem sozialen Vakuum stattfindet. Wenn sie dabei auf ethnische, verwandtschaftliche und weibliche Netzwerke zurückgreifen, muss das keineswegs eine Reaktion auf Rassismus oder Sexismus oder eine Folge des Verlusts früherer, weiter gefasster Netzwerk sein, sondern darin drückt sich die Erfahrung aus, dass Selbständigkeit in ihren Herkunftsländern immer schon in ethnischen Nischen betrieben wurde. Familien und Freunde beteiligen sich nicht nur am finanziellen

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Aufwand – was zeigt, wie flüssig Kapital sein kann (Bourdieu 1986). Zu gewissen Zeiten stellen sie auch soziales Kapital und Arbeitskraft zur Verfügung oder erleichtern durch ihre Hilfe im Hintergrund, dass die selbständigen Frauen selbst soziales Kapital erwerben. Und schließlich tragen sie durch immaterielle Werte zur Ermutigung und moralischen Unterstützung der Start-ups bei.

Diese gemeinschaftsorientierte kulturelle Dynamik war auch im geschäftlichen Alltag zu erkennen. Fast 80% der Friseurinnen hatten keinerlei System zur Anmeldung von Terminen, da sie davon ausgingen, dass diese ohnehin nicht eingehalten würden. Es war also üblich, dass die Kund/innen in der Reihenfolge bedient wurden, in der sie erschienen, was oftmals lange Wartezeiten mit sich brachte. Das führte dazu, dass eine kameradschaftliche und informelle Atmosphäre entstand, die den Betreiberinnen der Salons zugute kam. Oft wurde beobachtet, dass die wartenden Kund/inn/en es übernahmen, Tee oder Kaffee zuzubereiten oder den Fußboden aufkehrten, wenn viel los war.

Besonders interessant ist die Spannung zwischen Eigeninteresse und Altruismus bei dieser Art der Ressourcenbeschaffung über soziale Netzwerke. Die Friseurinnen hatten ein klares Bewusstsein davon, wie unterschiedlich ihre eigenen (schwarzen) Salons und diejenigen ihrer weißen Kolleginnen funktionierten, und es war ihnen daran gelegen, das abwertende Stereotyp zu widerlegen, dass schwarze Friseursalons einen Mangel an Professionalität aufwiesen. Sie sahen diese als repräsentativ für die schwarze Gemeinschaft gegenüber der „Welt da draußen“, was sich in Stellungnahmen wie der folgenden von Fola ausdrückt:

> „Wissen Sie, wenn Sie in den Salon einer weißen Friseurin gehen, dann sehen Sie gleich den Unterschied. Es ist dort anders; es ist so schick und schön dekoriert, überall sind Strahler, und es gibt einen Holzfußboden, weil sie sich das leisten können, und sie wissen, was sie tun. Sie sind in dieses System hineingeboren; sie wissen, welchen Knopf sie drücken müssen.“

Aus der Perspektive der Intersektionalität benennt Fola drei wichtige Aspekte der „Differenz“ zwischen der Selbständigkeit von schwarzen und weißen Frauen: erstens, den Klassenunterschied, der sich im Niveau der Ausstattung niederschlägt; zweitens, die ethnische Dimension, die sich im kulturellen Kapital der weißen Frauen ausdrückt („sie wissen, was sie tun“); und drittens, den unterschiedlichen sozialen Status einer Britin oder einer Migrantin, der den Zugang zu unterschiedlichen Netzwerke zur Folge hat („sie wissen, welchen Knopf sie drücken müssen“).

Harriet unterstreicht in ihrer Aussage, dass der Reichtum an Wissen und Erfahrung sowie die Fähigkeit zur Selbstkritik von selbständigen schwarzen Frauen gesehen werden muss, wenn es ihnen bei ihrer Geschäftstätigkeit gelingt, die Verwobenheit von Rassismus, Sexismus und Klassismus zu überwinden:

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> „Ich habe Schwarze gesehen ... die kommen herein in den Friseursalon und dann fangen sie an zu vergleichen. Oft, wenn man in einen schwarzen Laden kommt, sind die Toiletten nicht sauber. Als ich meinen Salon aufmachte, meinten die Leute zuerst, das sei ein weißer Laden. Ich fragte: ‚Warum glauben Sie das?' Sie fragten zurück: ‚Wem gehört der Laden denn?' – ‚Mir.' – ‚Ist das wirklich Ihrer?' – Sie glauben, ich sei hier angestellt. ‚Ja, es ist meiner.' Die Leute denken, es muss ein weißer Laden sein, selbst die Schwarzen sagen das. Warum denken die so? Weil der Laden so sauber ist? Wir müssen an uns selbst glauben. Letzten Endes können wir das alles selbst machen. Wir schaffen das."

Dies macht auch verständlich, warum Humankapital und Arbeitskraft, über die selbständige Frauen als Angehörige der schwarzen Gemeinschaft verfügen konnten, nicht immer willkommen waren. Um sich von dem wahrgenommenen niedrigen Klassenstatus von schwarzen Friseursalons abzugrenzen, gingen manche unserer Befragten dazu über, die beschriebene informelle zugunsten einer professionellen Atmosphäre aktiv zu bekämpfen. Zoe sagte, sie wolle unter Beweis stellen, dass schwarze Friseurinnen nicht herumsitzen und schwatzen würden. Zoe, Shirley und Bambi führten Systeme zur Terminvereinbarung ein. Shirley ließ in ihrem Salon ein Schild anbringen, das besagte: „Dies ist ein Geschäftslokal; wenn Sie nicht in einer derartigen Angelegenheit da sind, dann sitzen Sie bitte hier nicht herum."

Jocelyn hatte damit begonnen, ihre Tochter und ihren Sohn anzulernen, damit sie nach ihrem eigenen Ausscheiden ins Geschäft einsteigen konnten, aber andere Frauen lehnten die Idee ab, ihre Kinder in die Friseurbranche zu schicken, vor allem jene, die sich hier als Folge ihrer Migration nur vorübergehend betätigen wollten. Sie hatten für ihre Kinder Höheres vor, als sie in einem geschlechtssegregierten Bereich arbeiten zu lassen, in dem ökonomische Ausbeutung reproduziert wurde. Lillians Äußerung dazu macht klar, dass für jemanden, der selbst unter geschlechtsspezifischem und klassenbasiertem Rassismus gelitten hat, hierin keine sinnvolle Perspektive für die eigene Tochter liegen kann. Die Mutter schlägt das soziale Kapital, das sie ihrer Tochter weiter geben könnte, zugunsten der Chance aus, in einen besseren Beruf einzusteigen.

Die Betreuungsaufgaben, die den von uns Befragten zukamen, beschränkten sich nicht auf ihre unmittelbare Familie. Frauen sind üblicherweise auch verantwortlich für die Sorge für ältere Verwandte, und das trifft vor allem für Migrantinnen zu, selbst wenn sie ihr Heimatland verlassen haben. Genauso wie sie die Hilfe ihrer erweiterten Familie für Kinderbetreuung in Anspruch nehmen konnten, wurde auch von ihnen erwartet, dass sie über die Kontinente hinweg derartige Sorgepflichten bzw. finanzielle Unterstützungen übernehmen würden. Insofern stellten Familien keineswegs immer nur eine positive Ressource für die selbständigen Frauen dar, sondern oft auch eine Beschränkung, vor allem, wenn sie Kinder hatten. Henrietta hätte die Möglichkeit gehabt, im West End von

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

London einen zweiten Friseursalon aufzumachen, musste von diesem Plan aber Abstand nehmen, weil sie den Eindruck hatte, dass dies die Familienbeziehungen zu sehr belasten würde.

Nahezu alle Geschäftsinhaberinnen beschäftigten Arbeitskräfte aus ihrer eigenen Ethnie, aber viele klagten darüber, dass diese einen Mangel an Professionalität aufwiesen, was an ihrer Langsamkeit, ihrer fehlenden Loyalität und an unzureichenden Qualifikationen festgemacht und als Problem der „schwarzen Bevölkerung" gesehen wurde. Typische Kommentare dazu lauteten wie jener von Ellie: „Mit den schwarzen Haarstylisten gibt es einen Haufen Probleme. Wir sind nicht verlässlich. Es ist eine Schande. Das ist eine Schande für unser eigenes Volk."

Gleichzeitig erwies es sich als schwierig, Angestellte außerhalb der eigenen Ethnie zu rekrutieren. Ellie fand, es sei blamabel, dass man keine andere ethnische Gruppe dazu bringen könnte, mit den Haaren von Schwarzen richtig umzugehen. Die von uns befragten Selbständigen hätten also gerne außerhalb ihrer Gemeinschaft Personal rekrutiert und waren dieser gegenüber nur beschränkt loyal, aber letztlich blieb ihnen nichts anderes übrig, als auf sie zurückzugreifen – nicht aus Altruismus, sondern mangels Alternativen. Die Zusammensetzung der Belegschaften war ein Ergebnis der sektoralen Strukturen, die die bestehenden Beschäftigungsmerkmale der Branche prägten und befestigten (Ram/Jones 1998).

Individuelles soziales Kapital

Migrantische Friseurinnen griffen auch auf Freunde/Freundinnen und Friseurkolleg/inn/en zurück, um wichtige Informationen über Geschäftslokale, Lieferanten und Arbeitskräfte zu bekommen. Lillian erzählte, dass sie ihren Salon über den Herrenfriseur ihrer Kollegin bekommen hatte und einen Lieferanten über eine befreundete Friseurin. Ähnliches wurde von anderen berichtet. Bambi „sprach mit Mitstudentinnen an der Berufsschule und ... ein Ex-Freund... gab eine Menge guter Ratschläge, weil er als Unternehmensberater arbeitete", wogegen Zoe Freunde hatte, die ihr Arbeitskräfte für die Renovierung ihres Salons verschafften.

Interessant ist der Vergleich der sekundären Rolle, die die Ehemänner im Geschäft der migrantischen Frauen spielten, mit derjenigen der weiblichen „stillen Mithelfenden" in südasiatischen Familienunternehmen (Dhaliwal 1997), wobei die Unterschiede von beiden bei der Intersektion von Ethnizität und Geschlecht deutlich werden. Viele dieser „unsichtbaren Männer" sind selbst berufstätig, aber wenn sie nach Hause kommen, kümmern sie sich um die Kinder oder erledigen Büroarbeiten für ihre selbständigen Ehefrauen. Fola beschrieb das Leben ihres Mannes so:

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

> „In der wenigen Zeit, die er außerhalb seiner Arbeit hat, halse ich ihm gleich die Kinder auf. Wenn er abends um sieben nach Hause kommt, sind wir alle da. Er muss mit den Kindern die Hausaufgaben machen, während ich koche. Er hat eigentlich kein eigenes Leben. Er kann nicht ausgehen, er kann nichts unternehmen. Am Wochenende, wenn er frei hat, ist am Samstag bei mir im Salon am meisten los. Ich bin jeden Samstag gute vierzehn Stunden im Laden. Von acht Uhr früh bis um zehn am Abend. Am Samstag sehe ich die Kinder gar nicht, weil sie noch schlafen, wenn ich weggehe. Er kümmert sich dann um die Kinder, deshalb hat er kein gutes Leben, keine Freunde, wegen des Geschäfts."

Anders als bei asiatischen Selbständigen, bei denen die Arbeit der „stillen Mithelfenden" als unerheblich oder als triviale Büroarbeit gesehen wird, betonen die Frauen in unserer Studie, wie wichtig die Mitarbeit ihrer Ehemänner für ihre geschäftliche Tätigkeit ist. Henrietta sagt dazu:

> „Mein Mann macht einfach alles... um ehrlich zu sein, wenn es um die Buchhaltung geht, da habe ich keine Ahnung... Wenn es um die Bankgeschichten geht, dann macht er das. Wenn es darum geht, die Mädchen auszubezahlen, da haben wir einen Buchhalter, der das erledigt und mein Mann schickt ihm alle Unterlagen, deshalb habe ich keine Ahnung davon. In gewisser Weise bin ich ein wenig verwöhnt... Ich kenne mich nicht aus, und so macht er alles für mich."

Allerdings ist gegenüber diesem optimistischen Bild der unterstützenden Ehemänner auch eine erhebliche Einschränkung zu machen: Keiner der Männer hatte seinen Lebensstil in Bezug auf die „niedrigen" Hausarbeiten wie Putzen oder Kochen geändert. Sie waren gerne bereit, Tätigkeiten mit einem „büromäßigen" oder „intellektuellen" Anspruch zu übernehmen, wie Buchhaltung oder „mit den Kindern die Hausaufgaben machen", nicht aber diejenigen am unteren Ende der Skala.

Was formale Netzwerke anbelangt, so war keine der selbständigen Friseurinnen Mitglied in irgendeiner Organisation dieser Art. Zwar gingen 14 von ihnen regelmäßig zu Fachausstellungen, keine hatte sich aber – vor allem wegen der hohen Kosten – jemals aktiv mit einem eigenen Stand beteiligt. Einige fanden die Teilnahme an Netzwerken grundsätzlich eine „Zeitverschwendung" und einen unnützen Aufwand, insbesondere bei Netzwerken, die nicht branchenspezifisch waren. Schwarze Unternehmens-Netzwerke, von denen gelegentlich mit politischem Unterton angenommen wird, sie hätten wegen der Geschichte von schwarzen Organisationen besondere Chancen sich zu entwickeln, fanden bei ihnen keinerlei Zuspruch. Dennoch wurde auch vertreten, dass formale Netzwerke wichtig waren, um das Überleben des eigenen Betriebs zu sichern. Insgesamt ist jedoch offensichtlich, dass die Strategien der Inhaberinnen von Friseursalons zur Aneignung von sozialem Kapital überwiegend auf enge Verwandtschafts- und Freundschaftsbeziehungen gerichtet sind.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

5 Fazit

In diesem Artikel wurde vertreten, dass Analysen der unternehmerischen Erfahrungen von Frauen, die – wie der Großteil der Studien zu diesem Thema – einzig das Geschlecht in Betracht ziehen, zu kurz greifen, da es eine Vielzahl von Strukturen gibt, die in das Leben der verschiedenen Gruppen von Frauen eingreifen. Demgegenüber ist die Situation von schwarzen Frauen im Rahmen einer intersektionalen Analyse mit den Dimensionen Geschlecht, Ethnizität, Klasse und in einigen Fällen auch Migrationserfahrungen zu untersuchen, wobei ihre Entscheidungen innerhalb der solcherart konstituierten Strukturen zur Debatte stehen. Mit Hilfe dieses Ansatzes konnte gezeigt werden, dass die Erfahrungen von schwarzen Frauen in der Friseurbranche hinsichtlich der Mobilisierung von Ressourcen für Human- und Sozialkapital andere sind als die von weißen Frauen. Wie die Teilnehmerinnen an unserer Studie Sozialkapital nutzten, hing von den geschlechtsbezogenen und ethnisierten Wahrnehmungen der weiteren Gesellschaft ab. Während alle selbständigen Frauen ihre sozialen Beziehungen einsetzten, um sich Zugang zu Ressourcen für ihre Gründungen zu verschaffen, waren die Fähigkeiten und Neigungen von schwarzen Frauen in Bezug auf das entsprechende Sozialkapital durch ihre Ablehnung von rassifizierten Vorstellungen über schwarze Friseursalons geprägt. Eine „professionelle“ Geschäftsführung zu entwickeln, hieße für sie, sich männlichen weißen Normen zu unterwerfen, was ihre Bereitschaft begrenzte, zugängliches Sozialkapital auch tatsächlich zu nutzen. Bei der Intersektion von Geschlecht und Ethnizität ergaben sich weitere komplexe Unterschiede zwischen zwei Gruppen von schwarzen Frauen. Die Strategien schwarzafrikanischer Frauen sind durch ihre Distanz zur korporatistischen britischen Kultur sowie durch ihr Verständnis von unternehmerischem Kapital geformt, was zur Folge hat, dass sie Gründungs-Coaching und betriebswirtschaftliche Weiterbildungen ablehnten. Demgegenüber gingen die schwarzen karibischen Frauen an den Gründungsprozess anders heran, und zwar aus einer Perspektive der Integration in die britische Kultur. Insofern müssen Förderungs-Programme, bei denen Frauen sämtlicher ethnischer Minderheiten „in einen Topf geworfen“ werden, ihre Ziele verfehlen, da sie die Unterschiede im Verhalten von Frauen verschiedener ethnischer Gruppen nicht zur Kenntnis nehmen.

Schließlich wurde in dieser Studie der Einbettung von schwarzafrikanischen Frauen in Familiennetzwerke nachgegangen, und herausgefunden, dass sie die Unterstützung von Ehemännern und Kindern in Anspruch nehmen konnten. Dabei zeigte sich, dass (afrikanische) Frauen, die in engere Familienstrukturen eingebunden sind, stärker von informellen sozialen Netzwerken abhängig waren als nicht-migrantische (karibische) Frauen. Ursprünglich, solange externe Strukturen fehlen, um Ressourcen und formale Netzwerke zu entwickeln, sind schwarze Migrantinnen auf ihre informellen sozialen Verbindungen angewiesen. Je mehr

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

sie sich der dominanten Kultur assimilieren, umso mehr erwerben sie das kulturelle Kapital, das sie benötigen, um ihre Selbständigkeit weiter zu entwickeln, sie lernen dann, wie es eine der Befragten ausdrückte, „welchen Knopf sie drücken müssen".

In dieser Studie wird klar, dass schwarze Frauen hoffen, mit ihrer Selbständigkeit einen eigenständigen Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen, dass sie jedoch dabei auf dieselben ethnozentrischen sowie geschlechts- und klassendiskriminierenden Strukturen wie auf den übrigen Arbeitsmärkten stoßen. In der Literatur zur Selbständigkeit von Frauen und Minderheiten findet man häufig die Ansicht, diese würde einen Ausweg aus den Mechanismen der Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen, doch werden hierbei die Hindernisse übersehen, die schwarze Frauen überwinden müssen, um ihr eigenes Geschäft zu gründen und zu betreiben. Zwar gelingt es einzelnen Frauen, durch Hartnäckigkeit und Aushandlungen die Chancen, die sich ihnen dabei bieten, zu nutzen und einen eigenständigen Lebensweg einzuschlagen, doch sollte uns das nicht die Sicht auf die Erfahrungen der Mehrheit der Frauen vernebeln, die dies nicht machen und nicht machen können.

(Übersetzt von *Dorothea Schmidt*)

Literatur

Ahl, H. (2004): The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship. Malmö: Liber

Aldrich, H./Skano, T. (1998): Unbroken Ties: How the Personal Networks of Japanese Business Owners Compare to Those in Other Nations. In: Fruin, M. (ed.): Networks, Markets, and the Pacific Rim: Studies in Strategy. New York: Oxford University Press

Amos, V./Parmar, P. (1997): Challenging Imperial Feminism. In: Mirza, H. S. (ed.): British Black Feminism: A Reader. London: Routledge

Anthias, F./Mehta, N. (2003): The Intersection Between Gender, the Family and Self-Employment: The Family as a Resource. In: International Review of Sociology, Vol. 13/No. 1, S. 105–116

Apitzsch, U. (2003): Policies and their Paradoxes: Gaining Autonomy in Self-employment Processes. The Biographical Embeddedness of Women's and Migrants' Business. In: International Review of Sociology, Vol. 13/No. 1, S. 163–182

Atkinson, C. (2001): With a Little Help from My Friends: Networking and Mentoring Among Entrepreneurs for Personal Business and Professional Development. WEI Working Paper 18. Pontypridd, University of Glamorgan Business School

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Atkinson, J./Evans, C./Willison, R./Lain, D./van Gent, M. (2003): New Deal 50plus: Sustainability of Employment. The Institute for Employment Studies for the Department for Work and Pensions. London

Becker, G. S. (1993): Human Capital. Chicago: University of Chicago Press

Belle, A./La Valle, J. (2003): Combining Self-Employment and Family Life. Cambridge: Polity Press, Joseph Rowntree Foundation

Birley, S./Cromie, S./Myers, A. (1991): Entrepreneurial Networks: Their Emergence in Ireland and Overseas. In: International Small Business Journal, Vol. 9/No. 4, S. 56–74

Bourdieu, P. (1986): The Forms of Capital. In: Richardson, J.G. (ed.): Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood Press, S. 241–258

Bradley, F./Boles, K. (2003): Female Entrepreneurs from Ethnic Backgrounds: An Exploration of Motivations and Barriers. Manchester: Manchester Metropolitan University Business School

Bradley, H./Healy, G./Forson, C./Kaul, P. (2007): Ethnic Minority Women and Workplace Cultures: What Does and Does Not Work, London: Equal Opportunities Commission

Bryan, B./Dadzie, S./Scafe, S. (1985): The Heart of the Race: Black Women's Lives in Britain. London: Virago

Butler, J.S./Cedric, H. (1991): Ethnicity and Entrepreneurship in America: Toward an Explanation of Racial and Ethnic Group Variations in Self-Employment. In: Sociological Perspectives, Vol. 34/No. 1, S. 79–94

Carter, N. M./Williams, M./Reynolds, P. D. (1997): Discontinuance Among New Firms in Retail: The Influence of Initial Resources, Strategy and Gender. In: Journal of Business Venturing, Vol. 12/No. 2, S. 125–145

Carter, S./Cannon, T. (1992): Women as Entrepreneurs. London: Academic Press

Chamlee-Wright, E. (1997): The Cultural Foundations of Economic Development: Urban Female Entrepreneurship in Ghana. London, New York: Routledge

Chell, E./Baines, S. (2000): Networking, Entrepreneurship and Microbusiness Behaviour. In: Entrepreneurship & Regional Development, Vol. 12/No. 3, S. 195–215

Davidsson, P. (1995): Determinants of Entrepreneurial Intentions. Paper presented to RENT IX Conference, Piacenza, Italy, 23-24 November

Dawe, A. J./Fielden, S. L. (2005): The Experiences of Asian Women Entering Business Start-Up in the UK. In: Fielden, S. L/Davidson, M. J. (eds.): International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship. Cheltenham: Edward Elgar, S. 120–132

De Bruin/Brush, C./Welter, F. (2006): Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 31/No. 3, S. 585–593

De Bruin/Brush, C./Welter, F. (2007): Advancing a Framework for Coherent Research on Women's Entrepreneurship. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 31/No. 3, S. 323–339

Delmar, F./Davidsson, P. (2000): Where Do They Come From? Prevalence and Characteristics of Nascent Entrepreneurs. In: Entrepreneurship and Regional Development, Vol. 12, S. 1–23

Dhaliwal, S. (2000): Asian Female Entrepreneurs and Women in Business – an Exploratory Study. In: Enterprise and Innovation Management Studies, Vol. 1/No. 2, S. 207–216

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Dollinger, M. J. (1994): Entrepreneurship Strategies and Resources. Burr Ridge, IL: Irwin

DTI (2003): A Strategic Framework for Women's Enterprise. Department of Trade and Industry. London

Dunne, M./King, R. (2003): Outside Theory: An Exploration of the Links Between Education and Work for Ghanaian Market Traders. In: Journal of Education and Work, Vol. 16/No. 1, S. 27–44

Fielden, S. L./Davidson, M. J. (eds.) (2005): International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship. Cheltenham: Edward Elgar

Fielden, S. L./Dawe, A. J./Davidson, M. J./Makin, P. J. (1999): Women's Economic Growth in Heywood Middleton and Rochdale. UMIST Working Paper Series, 9906

Forson, C. (2006): The Strategic Framework for Women's Enterprise: BME Women at the Margins. In: Equal Opportunities International, Vol. 25/No. 6, S. 418–432

Forson, C. (2007a): Intersectionality, Context and 'Choice': The Career Choice Influences of Self-Employed Black Women. In: Ozbilgin, M./Malach-Pines, A. (eds.): Career Management and Entrepreneurship: A Research Companion. Cheltenham: Edward Elgar, S. 548–580

Forson, C. (2007b): Social Embeddedness, 'Choices' and Constraints in Small Business Startup: Black Women in Business, PhD thesis presented to School of Business and anagement, Queen Mary, University of London. London

Gottfried, H. (1998): Beyond Patriarchy? Theorising Gender and Class. In: Sociology, Vol. 32/No. 3, S. 451–468

Hooks, B. (2000): Black Women: Shaping Feminist Theory. In: James, J./Sharpley-Whiting, T. D. (eds.): The Black Feminist Reader. Oxford: Blackwell Publishers, S. 131–145

Kirton, G./Healy, G. (2004): Shaping Women's Trade Union Identities: A Case Study of Women-only Courses in MSF and TGWU. In: British Journal of Industrial Relations, Vol. 42/No. 2, S. 303–323

Kovaleinen, A. (2004): Rethinking the Revival of Social Capital and Trust in Social Theory: Possibilities for Feminist Analysis. In: Marshall, B. L./Witz, A. (eds.): Engendering the Social. Feminist Encounters with Sociological Theory. London: Open University Press, S. 155–170

Light, I./Rosenstein, C. (1995): Race, Ethnicity and Entrepreneurship in Urban America. New York: Aldine de Gruyter

Lownes-Jackson, M. (1999): Training and Educational Needs of African-American Female Entrepreneurs (Research Notes). In: International Advances in Economic Research, Vol. 5/No. 3, S. 399

Marlow, S./Henry, C./Carter, S. (2009): Exploring the Impact of Gender upon women's Business Ownership: Introduction. In: International Small Business Journal, Vol. 27/No. 2, S. 139–148

Mattews, C. H./Moser, S. B. (1995): Family Background and Gender: Implications for Interest in Small Firm Ownership. In: Entrepreneurship and Regional Development, Vol. 7/ No. 4, S. 365–378

Mirza, H. S. (2003): 'All Women Are White, All the Blacks Are Men – But Some of Us Are Brave': Mapping the Consequences of Invisibility for Black and Minority Ethnic Women in Britain. In Mason, D. (ed.): Explaining Ethnic Differences: Changing Patterns of Disadvantage in Britain. Bristol: The Policy Press, S. 121–138

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ONS (2005): Region in Figures: London, Winter 2004/05, Vol 9. London: Office of National Statistics

Palriwala, R./Risseew, C. (1996): Shifting Circles of Support: Contextualising Kinship and Gender in Sub-Saharan Africa. London: Sage

Ram, M./Barrett, G. (2000): Ethnicity and Enterprise. In: Carter, S./Jones-Evans, D. (eds.): Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy. Harlow, Essex: Prentice-Hall

Ram, M./Jones, T. (1998): Ethnic Minorities in Business. London: Small Business Research Trust

Ram, M./Sanghera, B./Abbas, T./Barlow, G./Jones, T. (2000): Ethnic Minority Business in Comparative Perspective: The Case of the Independent Restaurant Sector. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 26/No. 3, S. 495–510

Rana, B. J./Kagan, C./Lewis, S./Rout, U. (1998): British South Asian Women Managers and Professionals: Experiences of Work and Family. In: Women in Management Review, Vol. 13/No. 6, S. 221–232

Renzulli, L. (1998): Small Business Owners, their Networks and the Process of Resource Acquisition. Master's thesis presented to Department of Sociology, University of North Carolina Chapel Hill

Renzulli, L. A./Aldrich, H./Moody, J. (2000): Family Matters: Gender, Networks and Entrepreneurial Outcomes. In: Social Forces, Vol. 79/No. 2, S. 523–546

Richardson, P./Hartshorn, C. (1993): Business Start-up Training: The Gender Dimension in Businesses. In: Allen, S./Truman, C. (eds.): Women in Business: Perspectives on Women Entrepreneurs. London: Routledge

Rogers, N. (2005): The Impact of Family Support on the Success of Women Business Owners. In: Fielden, S./Davidson, M. (eds.): International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship. Cheltenham: Edward Elgar

Shaw, E. (1997): The Real Networks of Small Firms. In: Deakins, D./Jennings, P./Mason C. (eds.): Small Firms: Entrepreneurship in the 1990s. London: Paul Chapman Publishing

Smallbone, D./Ram, M./Deakins, D./Baldock, R. (2003): Access to Finance by Ethnic Minority Businesses in the UK. In: International Small Business Journal, Vol. 21/No. 3, S. 291–314

Ward, R./Jenkins, R. (eds.) (1984): Ethnic Communities in Business. Cambridge: Cambridge University Press

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Autorinnen und Autoren

Leona Achtenhagen ist Professorin für Entrepreneurship und Unternehmensentwicklung an der Jönköping International Business School in Schweden. Ihre derzeitigen Forschungsinteressen liegen im Bereich Entrepreneurshipausbildung, Selbständigkeit in unterschiedlichen Kontexten sowie im Bereich der Wachstumsstrategien von Kleinunternehmen. Sie hat ihre Forschungsergebnisse u.a. in internationalen Zeitschriften wie *Entrepreneurship Theory & Practice, Entrepreneurship & Regional Development* und *International Journal of Gender and Entrepreneurship* publiziert.

Ingrid Biermann, Dr. rer. soc., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) sowie Mitglied des Harriet Taylor Mill-Instituts für „Geschlechterforschung und Ökonomie" an der HWR. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Geschichte der Frauenbewegung, moderne Gleichheitskonzepte, die Beschäftigungs- und Gleichstellungspolitik der EU sowie atypische Beschäftigung und Selbständigkeit.

Patricia Bliemeister ist Diplom-Soziologin und untersucht aktuell im Rahmen ihres Promotionsvorhabens den Effekt von Mutterschaft auf die Einkommensverläufe selbständiger Frauen und auf deren Gründungsneigung. Ihre Forschungsinteressen liegen in der Arbeits- und Familiensoziologie sowie in den Bereichen Entrepreneurship-Forschung, Gender und quantitative Methoden. Seit Sommer 2013 koordiniert sie die Geschäftsstelle des Ökonominnen-Netzwerks efas (economics, feminism and science) an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin.

Anne de Bruin ist Professorin für Volkswirtschaftslehre und Direktorin des Neuseeländischen Zentrums für soziale Innovationen und Unternehmertum an der Massey Universität in Neuseeland. Ihre Forschung wird durch ein Fulbright New Zealand Senior Scholar Stipendium gefördert.

Candida G. Brush ist Professorin für Entrepreneurship, hält den Franklin W. Olin Chair und ist Division Chair für Entrepreneurship am Babson College, USA. Sie hat das DIANA-Projekt mit initiiert und im Jahr 2007 gemeinsam mit Kolleginnen den „FSF-NUTEK International Entrepreneurship Award" für herausragende Beiträge zur Entrepreneurship-Forschung erhalten.

Beate Cesinger, Dr., studierte Wirtschaftsgeographie, Betriebswirtschaftslehre und Interkulturelle Kommunikation an der Ludwig-Maximilians Universität München. Danach war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim tätig, wo sie unter anderem die *bundesweite gründerinnenagentur (bga)* wissenschaftlich begleitete. Danach betreute sie den qualitativen Teil des Projekts „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere?" am Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim. Beate Cesinger promovierte Ende 2013

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

an der Universität Utrecht, Niederlande und ist seither als Assistenzprofessorin für Entrepreneurship an der Montpellier Business School in Frankreich tätig. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Gender und Management sowie bei psychologischen Ansätzen in der Entrepreneurship-Forschung.

Uwe Fachinger, Univ.-Prof. Dr. rer. pol. habil., unterhält einen Lehrstuhl für Ökonomie und Demografischen Wandel am Institut für Gerontologie der Universität Vechta und ist derzeit geschäftsführender Direktor des Instituts für Gerontologie der Universität Vechta. Seinen Arbeitsschwerpunkt bilden ökonomische Analysen der Sozial- und Verteilungspolitik zu folgenden Themen: Grundsatzfragen der Gestaltung sozialer Sicherungssysteme, Auswirkungen des erwerbsstrukturellen und demografischen Wandels auf Systeme der sozialen Sicherung, Struktur und Entwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung, Verteilung der Einkommen und Vermögen privater Haushalte, Struktur und Entwicklung der Nachfrage privater Haushalte, Entrepreneurship und (neue) Formen der Selbständigkeit.

Cynthia Forson, PhD, leitet das Department of Management Leadership and Organisation der Hertfordshire Business School der Universität von Hertfordshire in Großbritannien. Ihre Forschungsinteressen drehen sich um das Thema Gleichheit und Diversität am Arbeitsmarkt und in Organisationen.

Claudia Gather ist Professorin für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Ökonomie und Geschlechterverhältnisse an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Sie ist Mitglied der Redaktion der interdisziplinären Zeitschrift Feministische Studien, Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts an der HWR und Mitbegründerin der Frauen-Genossenschaft WeiberWirtschaft. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Selbständigkeit von Frauen und prekäre Arbeitsverhältnisse.

Laura Hanemann, M.A., studierte an den Universitäten Marburg und Madrid Politikwissenschaft (HF), Medienwissenschaft sowie Friedens- und Konfliktforschung. Von 2010 bis 2013 war sie Mitglied des Graduiertenkollegs „Zeitstrukturen des Sozialen" der Universität Jena und promovierte zu Solo-Selbständigkeit unter einer Lebenslaufperspektive. Ihre Forschungsschwerpunkte sind qualitative Sozialforschung, Soziologie des Lebenslaufs und der Wandel von Erwerbsarbeit.

Dilani Jayawarna, Dr., lehrt an der University of Liverpool Management School, in England. Sie ist Co-Chair der British Academy of Management (BAM) Entrepreneurship Special Interest Group und beratende Herausgeberin des International Small Business Journal. Ihre aktuellen Publikationen liegen im Gebiet des Humankapitals bei Gründungen, dem Lebenslauf von Gründer/inne/n und der Ressourcenbeschaffung bei Start-ups.

John Kitching ist Dozent am Small Business Research Centre an der Kingston University. Seine Forschungsinteressen beinhalten die Beschäftigungsverhältnisse kleiner Unternehmen, Kompetenzen, Ausbildung und Training, den Einfluss politisch-rechtli-

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

cher Rahmenbedingungen auf Unternehmensaktivitäten und -entwicklung sowie die Auswirkungen der Rezession auf kleine Unternehmen.

Stefanie König ist Doktorandin in Sozialwissenschaften an der Universität Mannheim. Zuvor studierte sie Pädagogik, Psychologie und Theaterwissenschaften an der Ludwig-Maximilians Universität München und der Stockholms Universität. Nach einem Stipendium des Deutschen Jugendinstitutes in München mit dem Schwerpunkt auf Doppelkarrierepaaren arbeitete sie zwei Jahre in dem Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere?“ am Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim. Seit September 2013 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung beschäftigt. Ihr Forschungsinteresse liegt im Bereich der Flexibilisierung europäischer Arbeitsmärkte und der Geschlechterforschung.

Marc Langhauser studierte Sozialwissenschaften an der Universität Mannheim und der Universität Utrecht. Seit Februar 2010 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship an der Universität Mannheim. Dort arbeitet er im Forschungsteam „Neue Selbständigkeit“ unter der Leitung von René Leicht. Seine Forschungsinteressen liegen im Bereich der ethnischen Ökonomie und Migrantenselbständigkeit sowie in der Genderforschung.

Daniel S. J. Lechmann, Dipl.-Vw., studierte Volkswirtschaftslehre an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Seit 2010 ist er dort wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik von Professor Dr. Claus Schnabel. Seine Forschungsschwerpunkte sind Selbständigkeit und Unternehmertum.

René Leicht, Dr., hat Soziologie und Politikwissenschaft studiert und arbeitete als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung und angewandte Soziologie der Universität Mannheim. Nach der Promotion war er u.a. in der Entwicklungszusammenarbeit in Drittweltländern und dabei hauptsächlich in bildungspolitischen Projekten tätig. Derzeit ist er Forschungsbereichsleiter am Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim mit dem Fokus auf „Neue Selbständigkeit“. Schwerpunkte seiner Arbeit liegen in der Gründungs-, Bildungs- und Arbeitsmarktforschung, wobei hierin die Felder Frauenselbständigkeit und Migrantenökonomie seit langem eine zentrale Rolle spielen.

Alexandra Manske, Dr. phil, arbeitet als freie Soziologin in Berlin. Ihr Forschungsschwerpunkt ist eine gendersensible Arbeits- und Ungleichheitssoziologie unter besonderer Berücksichtigung von künstlerisch-kreativer Arbeit. Sie war als wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie auf Projektbasis an der TU Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin beschäftigt, zuletzt war sie Vertretungsprofessorin an der Universität Hamburg. Forschungsaufenthalte an der Columbia University/USA, Copenhagen Business School. Derzeit arbeitet sie an ihrem sogenannten zweiten Buch. Es wird die Grundlage ihrer Habilitation sein. Unter dem Titel „Kapitalistische Geister in der Kultur- und

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang“ erscheint es im Sommer 2014 beim transcript-Verlag.

Eva May-Strobl, Dipl.-Vw., ist Projektleiterin im Institut für Mittelstandsforschung Bonn. Langjähriger Arbeitsschwerpunkt ist die Gründungsforschung.

André Pahnke, Dr., ist seit 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Mittelstandsforschung Bonn. Zuvor war er mehrere Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg tätig. Sein Studium der Wirtschaftswissenschaften absolvierte er an der Leibniz Universität Hannover, wo er auch promovierte.

Ute Pascher-Kirsch, Dr. rer. soc., Diplom-Sozialwissenschaftlerin, M.A. in Sociology and Social Research. Sie ist Forschungsgruppenleiterin am Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. an der Universität Duisburg-Essen. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Erwerbstätigkeit von Frauen, insbesondere berufliche Selbständigkeit und female entrepreneurship, Migration und Integration, berufliche Bildungsprozesse und Karrieren sowie formative Evaluation.

Julia Rouse, Dr., lehrt Entrepreneurship an der Manchester Metropolitan University. Sie ist unter anderem Gründerin und Vorsitzende des Gender and Enterprise Network (GEN), Vorsitzende von BAM Gender SIG und Vorsitzende der Women and Enterprise Advisory Policy Group. Bei der Zeitschrift *International Journal of Gender and Entrepreneurship* ist sie Herausgeberin. Aktuell publiziert sie zum Thema Mutterschaft von Unternehmerinnen und Lebensverläufe in Bezug auf Gründungen und Einkommen in der Selbständigkeit.

Dorothea Schmidt war von 1996 bis 2011 Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin (seit 2009: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin). Sie studierte Volkswirtschaft in Wien und Erlangen-Nürnberg, wo sie auch promovierte. Von 1977 bis 1993 war sie Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bremen. 1995 erfolgte ihre Habilitation an der Universität Bremen, venia legendi für Soziologie mit dem Schwerpunkt Industrie- und Wirtschaftsoziologie. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Geschichte von kleinen und mittleren Unternehmen, Technik und Geschlechterverhältnisse sowie Unternehmertum und Geschlechterverhältnisse. Seit April 2011 ist sie in Pension.

Tanja Schmidt, Dr., Dipl.-Soz., ehemals wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU Berlin und am DIW Berlin. Seit 2001 freiberuflich als unabhängige empirische Sozialforscherin zu aktuellen und klassischen sozial-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Fragen tätig. Dazu gehören Fragen zu Ausgestaltung und Veränderung von Erwerbs- und Lebensverläufen von Frauen und Männern, zu Teilzeiterwerbstätigkeiten und Minijobs im Lebensverlauf, zu Geschlechterverhältnissen und dem Gender-Pay-Gap, zu Gründungsaktivitäten von Frauen und Männern oder zu arbeitslosen Personen, die keine Leistungen beziehen.

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Stefan Schneck, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Mittelstandsforschung Bonn. Er studierte Volkswirtschaftslehre (Dipl.) an der Universität Regensburg und promovierte an der Leibniz Universität Hannover.

Lena Schürmann, Dr. phil, ist Soziologin und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeits- und Geschlechterforschung, Biographie- und Diskursanalyse.

Margarita Tchouvakhina, Dr., ist Abteilungsdirektorin in der volkswirtschaftlichen Abteilung bei der KfW Bankengruppe, Diplom-Ökonomin (RUS) und Diplom-Kauffrau, als gebürtige Russin Studium an der Moskauer Lomonosow-Universität und an der Universität Köln, Expertin für Fragen der Gründungs- und Mittelstandsfinanzierung, wirtschaftspolitische Beraterin in Fragen der Mittelstandsförderung, langjährige Berufserfahrung in der Wirtschaft. Interessenschwerpunkt: Frauen, Unternehmertum und Wirtschaft. Gastprofessorin an der Wirtschaftsakademie Bukarest.

Susan Ulbricht, Dipl.-Soz., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Projekt „Der Erfolg selbständiger Frauen – Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Gründungsforschung.

Friederike Welter ist Präsidentin des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn und Professorin an der Universität Siegen. Sie ist als Gastprofessorin an der Jönköping International Business School in Schweden assoziiert. 2011 wurde sie zum ECSB Fellow ernannt.

Heinz Zipprian, Dr. phil., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am BMBF-Projekt „Der Erfolg selbständiger Frauen – Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Publikationen zur soziologischen Theorie, zur Geschichte der Soziologie sowie zur Arbeits- und Geschlechtersoziologie.

https://doi.org/10.5771/9783845287645 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Ebenfalls bei edition sigma – eine Auswahl

In dieser Schriftenreihe sind zuletzt erschienen:

Dagmar Lück-Schneider, Erik Kraatz (Hg.): **Kompetenzen für zeitgemäßes Public Management.** Herausforderungen für Forschung und Lehre aus interdisziplinärer Sicht. Zum 25. Jubiläum der Glienicker Gespräche
2014 308 S. ISBN 978-3-89404-798-6 € 18,90

Ulrike Spangenberg, Maria Wersig (Hg.): **Geschlechtergerechtigkeit steuern.** Perspektivenwechsel im Steuerrecht
2013 257 S. ISBN 978-3-89404-797-9 € 17,90

Susanne Meyer, Bernd Pfeiffer (Hg.): **Die gute Hochschule.** Ideen, Konzepte und Perspektiven. Festschrift für Franz Herbert Rieger
2010 464 S. ISBN 978-3-89404-796-2 € 29,90

Gerhard Goldmann, A. Grothe, K. Madruga, Cl. Odebrecht: **Nachhaltigkeit im Vergleich: Deutschland und Brasilien.** Stand, interkulturelle Unterschiede und Perspektiven
2010 267 S. ISBN 978-3-89404-795-5 € 17,90

Andrea-Hilla Carl, Friederike Maier, Dorothea Schmidt: **Auf halbem Weg.** Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominnen im Wandel
2008 189 S. ISBN 978-3-89404-794-8 € 15,90

Dorothea Schmidt: **Zeitgeschichte im Mikrokosmos.** Ein Gebäude in Berlin-Schöneberg
2004 239 S. ISBN 978-3-89404-793-1 € 15,90

ebenfalls bei edition sigma:

Gertraude Krell, Daniela Rastetter, Karin Reichel (Hg.): **GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN.** Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen
2012 203 S. ISBN 978-3-8360-3583-5 € 16,90

Ute Klammer, Sabine Neukirch, Dagmar Weßler-Poßberg: **Wenn Mama das Geld verdient.** Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern
2012 447 S. ISBN 978-3-8360-8739-1 € 27,90

edition sigma
Leuschnerdamm 13
D-10099 Berlin
Tel. [030] 623 23 63
Fax [030] 623 93 93
verlag@edition-sigma.de
www.
edition-sigma.de

https://doi.org/10.5771/9783845267845 https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -