

Teil 3

Lebenslauf und Geschlechter- verhältnisse

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.).

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 Solo-selbständigen 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.

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 Studie⁴ 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.

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 Lauzen-Ulrich 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.

positiv, sondern negativ mit der „Vereinbarkeit“ korreliert. Hingegen bestehe für den Teilzeit basierten Zuerwerb ein positiver Zusammenhang (ebd.: 52).

International vergleichende Untersuchungen zu Gründungsmotiven 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 durchgeföhrter 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 Zuerwerbsselbständigen⁶ durchschnittlich bei knapp zwei Dritteln. Die Suche nach Vereinbarkeitsmöglichkeiten wird als primärer Grund für die hohe Anzahl weiblicher Zuerwerbsselbständigen 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.

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 (Buddeniek/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.

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 Kreativwirtschaft⁷ 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.

ren Arztberufe (Frauenanteil 2009: 36%) und der Anwaltsberuf (Frauenanteil 2009: 30%). Stark aufgeholt haben Frauen auch als freiberuflische 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 selbstständig, 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

Dritteln der soloselbständigen Männer und ein Dritteln 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 erwerbstätige 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

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 drehen 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“, „determinants 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 (Pötsch/Emmerling 2008: 29).

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 *Doppelidentifikation* 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-

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 inhaltsanalytische 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.

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	Muster 2	Muster 3	Muster 4	Muster 5
	Vorrang der Selbständigkeit/Aufschieben von Familienplänen	Gründung/Selbständigkeit, um zu vereinbaren	Doppelsebständigkeit und egalitäre private Arbeitsteilung	Dualität und doppelte Delegation	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 fortgeschrittenen Familienphase
Motive für die Selbständigkeit	Ideen umsetzen, eingeschränkte Chancen am Arbeitsmarkt	z.T. befristete abhängige Erwerbsarbeit, eingeschränkte räumliche Mobilität	z.T. befristete abhängige Erwerbsarbeit, eingeschränkte räumliche Mobilität	Ideen umsetzen, Füllen von Marktlücke	Wunsch nach Ausstieg aus abhängiger Erwerbsarbeit
Erwerbs-situation					Ideen umsetzen
Push- und Pullfaktoren		Bedingungen der abhängigen Erwerbsarbeit zu unflexibel	Bedingungen der abhängigen Erwerbsarbeit zu unflexibel	Ideen umsetzen	
		Ideen umsetzen			



Übersicht B: (Fortsetzung)

Muster Bedingungen, Merkmale	Muster 1 Vorrang der Selbstständigkeit/Aufschieben von Familienplänen	Muster 2 Gründung/Selbstständigkeit, um zu vereinbaren	Muster 3 Doppelsebstständigkeit und egalitäre private Arbeitsteilung	Muster 4 Dualität und doppelte Delegation	Muster 5 Selbstständigkeit in der mittleren Lebensphase
Merkmale des Betriebs bzw. der unternehmerischen Existenz	Solo-, Kleinselbstständigkeit, Vertretungsprobleme, gefährdete Existenz bei Reduzierung der Arbeitszeit; betrifft: Teile der selbstständigen Akademiker/innen (z.B. Freie Berufe), der Neuen Selbständigen	Soloselbstständigkeit, oft homebased; Teilzeitselbstständigkeit bei Frauen, z.T. akademische Selbstständigkeit	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 Hauptnährer	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).

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/innen) 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

ausschlaggebend für die Wahl der Selbständigkeit werden zeitlich und räumlich rigide Arbeitsbedingungen im abhängigen Erwerb genannt, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren bzw. ausschlossen. Pull- und Pushmotive 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.

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-

dige Erwerbstätigkeit. Die Frauen begründen den Umstieg damit, eigene Ideen und eigene Ansprüche an Arbeit umzusetzen. Das Bild dieser unternehmerischen Existenz ist disparat. Die Betriebe haben Mitarbeiter oder dienen als Solo-unternehmen 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 Vereinbarends 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. Teilzeitselbständigkeit 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-

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 Rollenbildern 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 gegründeter Arbeitskreis innerhalb der Sektion „Arbeits- und Industriesoziologie“ der in der „Deutschen Gesellschaft für Soziologie“.

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/zbwzbpre/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
- Bixy, 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

- 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): Expanding 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): Selbstständige 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

- 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

- Ostner, Ilona/Schmitt, Christoph (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

