

Frerich Frerichs · Uwe Fachinger *Hrsg.*

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen

Potentiale, Risiken und
Wechselverhältnisse



Springer VS

Vechtaer Beiträge zur Gerontologie

Reihe herausgegeben von

Uwe Fachinger, Vechta, Deutschland

Frerich Frerichs, Vechta, Deutschland

Harald Künemund, Vechta, Deutschland

Gabriele Nellissen, Vechta, Deutschland

Maria K. Pavlova, Vechta, Deutschland

Andrea Teti, Vechta, Deutschland

Die Gerontologie ist eine noch junge Wissenschaft, die sich mit Themen des individuellen und gesellschaftlichen Alterns befasst. Die Beiträge in dieser Reihe dokumentieren den Stand und Perspektiven aus verschiedenen wissenschaftlichen Blickwinkeln. Zielgruppe sind nicht nur Forschende und Lehrende in der Gerontologie, sondern auch in den Bezugswissenschaften – insbesondere aus der Soziologie, Psychologie, Ökonomik, Demographie und den Politikwissenschaften – sowie Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung.

Weitere Bände in der Reihe <http://www.springer.com/series/13099>

Frerich Frerichs · Uwe Fachinger
(Hrsg.)

Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen

Potentiale, Risiken und
Wechselverhältnisse

Hrsg.

Frerich Frerichs
Institut für Gerontologie
Universität Vechta
Vechta, Deutschland

Uwe Fachinger
Institut für Gerontologie
Universität Vechta
Vechta, Deutschland

ISSN 2570-4346

ISSN 2570-4354 (electronic)

Vechtaer Beiträge zur Gerontologie

ISBN 978-3-658-30462-1

ISBN 978-3-658-30463-8 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-30463-8>

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

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2020

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Inhaltsverzeichnis

Einführung	9
-------------------------	---

Frerich Frerichs, Uwe Fachinger

I. Erwerbshybridisierung in der späten Erwerbsphase

Individuelle Ausgestaltung von selbstständigen und abhängigen Erwerbstätigkeiten im Lebensverlauf.....	19
---	----

Christin Czaplicki, Dina Frommert, Dagmar Zanker

Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte als hybride Performanz Älterer am Arbeitsmarkt? Ein Vergleich zwischen Deutschland und Polen....	45
--	----

Annette Franke, Justyna Stypińska, Janina Myrczik

Hybride Erwerbskonstellationen: Überblick über einige sozialpolitische Herausforderungen aus institutioneller Sicht.....	69
---	----

Benjamin Belz

II. Existenzgründung und selbstständige Tätigkeit in der späten Erwerbsphase

Gründungen in der zweiten Lebenshälfte: Lage und Ausblick am Standort Deutschland im europäischen Kontext.....	93
---	----

Noemí Fernández Sánchez

Bestandsfestigkeit von Neugründungen älterer Gründungspersonen: Welche Rollen spielen Erfahrung und Gründungsmotivation?.....	115
--	-----

Sebastian Nielsen, Siegrun Brink, Sören Ivens

Selbstständigkeit in späten Erwerbsphasen als Umsetzung professioneller Standards - Entscheidungsprozesse von Hebammen für oder gegen die Freiberuflichkeit.....	133
--	-----

Claudia Graf-Pfohl

III. Laufbahnentwicklung für ältere Erwerbstätige

Laufbahngestaltung bei begrenzter Tätigkeitsdauer – Betriebliche Herausforderungen und Perspektiven.....	161
<i>Frerich Frerichs</i>	

Wirkungen von Laufbahnberatung für die zweite Hälfte des Erwerbslebens - Erwartungen verschiedener Anspruchsgruppen.....	185
<i>Anne Jansen, Michelle Zumsteg</i>	

IV. Erwerbskarrieren nach Erreichen der Altersgrenzen in Alterssicherungssystemen

(Wie) wollen wir im Rentenalter arbeiten? Eine Untersuchung zu den Beschäftigungsvorstellungen zukünftig erwerbstätiger Rentnerinnen und Rentner in Deutschland.....	211
<i>Laura Naegele, Philipp Stiemke, Jana Mäcken, Moritz Hess</i>	

Selbstständigkeit im Alter von 65 und mehr Jahren – Verbreitung, Struktur und Entwicklungstrends 1997 – 2017.....	239
<i>Peter Kranzusch, Olga Suprinovič</i>	

Die Vielfalt der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter zwischen biographischer Kontinuität und Neuanfang – Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys(DEAS).....	255
<i>Heribert Engstler, Julia Simonson, Claudia Vogel</i>	

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren.....	279
---	-----

Einführung



Einführung

Frerich Frerichs, Uwe Fachinger

In der arbeitsmarktpolitischen und arbeitswissenschaftlichen Diskussion in Deutschland nimmt der demografische und strukturelle Wandel in der Erwerbsarbeit – auch angesichts der erheblichen Zuwanderung in den letzten Jahren – nach wie vor einen hohen Stellenwert ein (Brussig 2015b; Wilke 2016, 2019; Buslei et al. 2018). Die vielfältigen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen, die insgesamt auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielen (Walwei 2018; Steffen 2020) – beispielsweise die im Zusammenhang mit den Konsolidierungsbestrebungen der Finanzierung sozialer Sicherungssysteme u. a. vorgenommenen einschneidenden Veränderungen bei der Gestaltung des Rentenzugangs – werden in den Betrieben und bei den Beschäftigten immer deutlicher spürbar. Auch die bereits seit Anfang der 90er Jahre in diesbezüglichen Vorausberechnungen herausgestellte Alterung des Erwerbspersonenpotentials sowie der Fachkräftemangel schlagen immer mehr auf die Betriebe durch und verstärken den Trend hin zu alternden Belegschaften (Wilke 2016, 2019; Werding 2019).

Gleichzeitig unterliegt die Erwerbsarbeit in späteren Lebensphasen komplexen Wandlungsdynamiken. Die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt – Stichworte bilden hier u.a. die Begriffe Globalisierung, Flexibilisierung, Rationalisierung, Hybridisierung, Digitalisierung und Tertiarisierung – bewirken, dass die alternde Erwerbsbevölkerung zahlreichen erwerbsbezogenen Entwicklungsanforderungen und betrieblichen Veränderungen ausgesetzt ist (Hermeier et al. 2019; Kleemann et al. 2019; Bosse und Zink 2019; Zink 2019). Die Folge ist u.a. die Herausbildung neuer erwerbsbiografischer Muster, die in zunehmendem Maße hybride Erwerbsformen, wie die serielle und synchrone Kombination unterschiedlicher Beschäftigungsformen (Bührmann et al. 2018; Kötting 2019) oder auch „nachberufliche“ Erwerbstätigkeit, mit sich bringt (Brussig 2015a).

Vor diesem Hintergrund widmet sich der vorliegende Band der Frage, wie sich die Erwerbsformen und -perspektiven der älteren Erwerbsbevölkerung entwickeln und welche Rolle für den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit abhängige und selbständige Erwerbstätigkeiten spielen (werden). Im Vordergrund stehen die folgenden Fragestellungen:

- Welches Ausmaß nehmen hybride Erwerbsformen im Lebenslauf tatsächlich ein und in welchem (Wechsel-) Verhältnis stehen die Erwerbsperspektiven von selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit?
- Wie stellt sich die selbstständige Tätigkeit in der mittleren und späteren Erwerbsphase dar? Was sind Motivlagen und Gelingensbedingungen?
- Welche Potentiale und Herausforderungen bestehen für die berufliche und/oder betriebliche Laufbahngestaltung und -beratung zur Förderung der Erwerbsarbeit in der zweiten Erwerbshälfte?
- Welche Erwartungen bestehen an die Erwerbskarriere nach Erreichen der Altersgrenzen in Alterssicherungssystemen und welche Form nimmt die Erwerbstätigkeit tatsächlich an?

Der vorliegende Band hat sich zum Ziel gesetzt, die vorgenannten Fragestellungen mit Ergebnissen aus theoretisch-konzeptionellen Arbeiten und empirischen Analysen zu unterfüttern und diese stärker miteinander zu verknüpfen. Insbesondere sollen aktuelle empirische Evidenzen zu Risiken und Potentialen entsprechender Erwerbsmuster und -verläufe zur Diskussion gestellt werden. Der Band führt hierzu Ergebnisse aus aktuellen und vor kurzem abgeschlossenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Themengebiet zusammen. Dabei wird nicht von bestimmten Altersgrenzen ausgegangen, sondern der Prozess des Alterns wird in einer auf den Lebensverlauf bezogenen Perspektive in den Blick genommen.

Der Anstoß zu dieser Veröffentlichung erfolgte auf der gemeinsamen Tagung des Arbeitskreises „Die Arbeit der Selbstständigen“ der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und des Instituts für Gerontologie der Universität Vechta, die im Frühjahr 2019 in Vechta stattfand. Der Sprecherin und dem Sprecher des Arbeitskreises, Frau Prof. Andrea Bührmann und Herrn Prof. Hans Pongratz, sei bereits an dieser Stelle für die ausgesprochen angenehme und fruchtbare Kooperation gedankt. Die Tagung trug ebenfalls den Titel „Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen – Potentiale, Risiken und Wechselverhältnisse“ und fokussierte den Austausch und die Diskussion von Analysen und Konzepten zu den im Titel benannten Themenbereichen aus einer multi- und interdisziplinären Perspektive.

Analog zu den Fragestellungen sind die Beiträge in diesem Band vier Abschnitten zugeordnet. Im ersten Abschnitt werden die Formen und Entwicklung

der Erwerbshybridisierung thematisiert und die daraus hervorgehenden Folgeprobleme auf individueller und institutioneller Ebene näher beleuchtet. Im zweiten Abschnitt werden Existenzgründung und selbstständige Tätigkeit in der späten Erwerbsphase in den Blick genommen und Motivlagen, Erfolgsfaktoren und Entscheidungsprozesse analysiert. Im dritten Abschnitt stehen Aspekte der betrieblichen Laufbahnentwicklung für ältere Erwerbstätige im Vordergrund. Beleuchtet werden hier vor allem die Herausforderungen und Konzeptionen angesichts begrenzter Tätigkeitsdauern und Beratungsansätze. Im vierten Abschnitt wird explizit auf die Erwerbskarrieren im Rentenalter Bezug genommen und es werden sowohl Erwartungshaltungen als auch die tatsächliche Ausformung von Erwerbstätigkeit – insbesondere in Form von selbstständiger Arbeit – näher untersucht.

Im ersten Abschnitt werden im Beitrag von *Czaplicki, Frommert und Zanker* und auf der Basis von Längsschnittdaten Stand und Entwicklung hybrider Erwerbstätigkeiten auf individueller Ebene beschrieben und analysiert. Hierbei werden sowohl die Gruppe der Selbstständigen als auch die Gruppe der abhängig Beschäftigten in den Blick genommen. Im Ergebnis zeigt sich u.a., dass im Kohortenvergleich die hybride Erwerbstätigkeit bei abhängig Beschäftigten zugenommen hat. Betrachtet man die Folgewirkungen der hybriden Erwerbstätigkeit so ergibt sich, dass – gemessen an den gesamten Anwartschaften für die Alterssicherung – insbesondere die hybrid selbstständig Beschäftigten eine geringere Absicherung im Alter zu erwarten haben als die Vergleichsgruppe.

In dem Kapitel von *Franke, Stypinska und Myrczik* wird aufbauend auf einer internationalen, qualitativ ausgerichteten Studie der Frage nachgegangen, ob Gründungsaktivitäten Älterer mit der Entwicklung von hybrider Erwerbstätigkeit einhergehen. Die Analyse der Interviewdaten lässt erkennen, dass im Erwerbsverlauf erfolgte Gründungen eine serielle Erwerbshybridisierung nach sich ziehen, wenn sie kritischen Ereignissen in der bisherigen, abhängigen Beschäftigung folgen. Ob diese aber alle als sogenannte „Notgründungen“ zu sehen sind, ist differenziert zu betrachten und auch vom Länderkontext abhängig. Die Praxis einer Existenzgründung einerseits und der gesellschaftliche und politische Diskurs um alternative Formen der Altersproduktivität andererseits werden dabei mit Blick auf Chancen und kritische Aspekte und Fragen der (De-)Institutionalisierung gegenübergestellt. Zudem verweisen die Ergebnisse aus den Interviews auf die Bedeutung (geschlechtsspezifischer) Rollenvorbilder und die

soziale Einbettung der Gründungsaktivitäten (familiär, politisch, wirtschaftlich).

Belz thematisiert abschließend in seinem Beitrag die potentiellen Auswirkungen hybrider Erwerbskonstellationen auf die Institutionen sozialer Sicherung und fokussiert damit auf die bisher im Forschungskontext vernachlässigte institutionelle bzw. Meso-Ebene. Er kann aufzeigen, dass Erwerbshybridisierung in bestimmten Fällen zu einer Erosion der Finanzierungsbasis sozialer Sicherungssysteme führen kann. Insbesondere Institutionen der sozialen Sicherung, die ihre Einnahmen aus beitragspflichtigen Einkommen beziehen, zeigen sich vulnerabel, wenn der Einnahmenreduzierung nicht gleichzeitig geringere Ausgaben gegenüberstehen. Zudem zeigt *Belz* beispielhaft auf, dass die zahlreichen und z.T. sehr komplexen Finanzverflechtungen zwischen den Sozialversicherungsinstitutionen dazu führen können, dass finanzielle Entlastungen bei einer Institution in Folge von Erwerbshybridisierung finanzielle Belastungen bei einem anderen Sozialversicherungsträger zeitigen.

Im zweiten Abschnitt bietet der Beitrag von *Sanchez* eingangs eine aktualisierte Darstellung über die Gründungsbedingungen von Menschen in der zweiten Lebenshälfte, aber auch über die Probleme und Bedarfe dieser wachsenden Zielgruppe in Deutschland. Auf der Grundlage einer empirischen Befragung werden dabei nicht nur bereits häufig untersuchte Fragestellungen (Alters- und Geschlechtsstruktur der Gründerinnen und Gründer, Gründungsformen, Motivlage und Gelingensbedingungen), sondern auch neue Themengebiete (Standort- und Zielmarkt, Einbindung in Netzwerke, Interesse am sozialen Unternehmertum) behandelt. Das erweiterte Themenspektrum dient nicht nur Untersuchungszwecken, sondern es werden damit Schnittstellen zu neuesten Forschungsbereichen der Entrepreneurship- und Gründungsforschung geschaffen, darunter Gründerökosysteme und Social Entrepreneurship. Wenngleich die Untersuchung auf die aktuelle Situation der angesprochenen Zielgruppe in Deutschland fokussiert, wird zum besseren Verständnis auch die europäische Perspektive beleuchtet.

Nielen, Brink und Ivens gehen der Frage nach, wie bestandsfest Neugründungen älterer Gründungspersonen sind und welche Rolle Erfahrung und Gründungsmotivation spielen. Die Basis der empirischen Untersuchung bildet eine Panelbefragung von Gründungspersonen vom Zeitpunkt des Gründungsinteresses bis hin zur Unternehmertätigkeit in den ersten vier Jahre nach der Gründung. Die Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass sich das Alter der Gründungsperson über die mediierende Rolle der vorliegenden Branchenerfahrung

positiv auf die Bestandsfestigkeit auswirkt, während die mediierende Rolle der Motivation – die sich vorwiegend aus dem Wunsch zur Vermeidung drohender Arbeitslosigkeit speist – eher einen negativen Effekt zeitigt. Die Autorinnen und Autoren verweisen abschließend darauf, dass die daraus insgesamt resultierende geringere Bestandsfestigkeit von Neugründungen Älterer in ihren individuellen und gesellschaftlichen Folgen differenziert zu bewerten ist und weiteren Forschungsbedarf, z. B. zum Verbleib älterer Gründungspersonen nach Unternehmensaufgabe, nach sich zieht.

Auf der Grundlage einer eigenen qualitativen Untersuchung im Rahmen des Promotionsprojektes „Professionalisierungsorientierungen von freiberuflichen Hebammen“ analysiert *Graf-Pfohl* im letzten Beitrag dieses Abschnittes Entscheidungsprozesse von Hebammen für oder gegen die Selbstständigkeit. Im Fokus steht hierbei die Frage, wie freiberufliche Hebammen die Ausübung des Berufs auf selbstständiger Basis im Vergleich zur Option einer Festanstellung in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit bewerten. Im Ergebnis zeigt sich, dass neben den konkreten Erwerbsbedingungen das komplexe Zusammenspiel persönlicher und berufsbiografischer Vorerfahrungen und der spezifische Berufskontext der Freiberuflichkeit die Entscheidung für oder gegen die Freiberuflichkeit beeinflussen. Nicht zuletzt wird deutlich, dass die Verankerung und Akzeptanz des Berufs im Rahmen gesellschaftlicher Arbeitsteilung für die Wahl der Erwerbsform von Bedeutung ist.

Der dritte Abschnitt zur Laufbahnentwicklung für ältere Erwerbstätige wird von *Frerichs* eingeleitet. Der Autor führt Befunde aus aktuellen Forschungs- und Entwicklungsprojekten zur horizontalen, kompetenzbasierten Laufbahngestaltung in der Erwerbsarbeit konzeptionell zusammen und stellt exemplarische Ansätze zur Laufbahngestaltung in stark belastenden Berufen bzw. in solchen mit „begrenzter Tätigkeitsdauer“ dar. Es werden vielfältige Gestaltungsspielräume für derartige Laufbahnen identifiziert, die die Gesundheit aufrechterhalten und einen Verbleib in der Erwerbsarbeit bis zum Erreichen der Altersgrenzen ermöglichen können. Die tatsächlichen Verbreitungschancen werden vor dem Hintergrund begrenzter Entwicklungs- und Lernchancen kritisch reflektiert und entsprechende betriebliche Handlungsbedarfe aufgezeigt.

Die Laufbahnberatung für Erwerbstätige in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens thematisieren *Jansen und Zumsteg* in ihrem Beitrag. Aufbauend auf einer qualitativen Studie in zwei Kantonen der Schweiz werden die Erwartungen an

die Wirkungen öffentlicher Laufbahnberatung für diese Zielgruppe auf den Ebenen Individuum, Organisation und Gesellschaft erhoben. Die Befunde zu insgesamt vier Wirkungsdimensionen zeigen, dass die befragten Anspruchsgruppen - u.a. 40jährige und ältere Ratsuchende, Personalvertreterinnen und -vertreter von Unternehmen und Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsintegration - konkrete Vorstellungen einer wirksamen Laufbahnberatung haben. Die Autorinnen schlagen darauf aufbauend Messindikatoren und Messverfahren zur tatsächlichen Messung der Wirksamkeit vor, auch wenn die Umsetzung auf Grund der komplexen Umwelt, in der das Beratungsgeschehen stattfindet, voraussetzungsvoll erscheint.

Am Anfang des vierten Abschnittes zu Erwerbskarrieren nach Erreichen der Altersgrenzen in Alterssicherungssystemen nehmen *Naegele, Stiemke, Mäcken und Hess* die Karrierevorstellungen und -ausgestaltung nach dem Rentenübergang in den Blick. Basierend auf Daten der Studie „Transitions and Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale (TOP)“ werden im Rahmen dieser Studie die Vorstellungen und Motive noch nicht verrenteter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 50 bis 65 Jahren zum Thema einer potentiellen Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass sich etwa die Hälfte der Befragten vorstellen kann, während der Rente zu arbeiten. Allerdings ziehen sie eine flexiblere Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung vor. Auch zeigt sich, dass sich nur ein Teil der Befragten eine Weiterführung der eigenen Karriere im gleichen Berufsfeld wünscht - ein Viertel der Befragten zieht es in neue Tätigkeitsbereiche. Die Motive zur Fortführung der Erwerbsarbeit sind den Analysen zu Folge primär nicht-monetärer Natur, allerdings zeigen sich hier deutliche sozialstrukturelle Unterschiede bei den Befragten.

Im Beitrag von *Kranzusch und Suprinovič* werden Befunde zu der Verbreitung, der Struktur und den Entwicklungstrends von selbstständiger Arbeit im Alter von 65 und mehr Jahren vorgestellt. Die Befunde werden vorwiegend auf Basis von Hochrechnungen des Mikrozensus generiert und zeigen u.a. auf, dass die Anzahl der Selbstständigen im höheren Alter zwar deutlich zugenommen hat, aber die selbstständige Arbeit in den meisten Fällen als ergänzende Einkommensquelle fungiert und vorwiegend in Teilzeit ausgeübt wird. Zusätzliche Befunde aus der Einkommensteuerstatistik, speziell dem Taxpayer-Panel (TPP), zu Gewinneinkünften aus selbstständiger Tätigkeit von Rentnerbezieherinnen und Rentenbezieher, weisen darauf hin, dass bezogen auf die Verbreitung im Mik-

rozensus eine tendenzielle Unterschätzung vorliegt.

Abschließend analysieren *Engstler, Simonson und Vogel* die Vielfalt der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Um diesbezügliche Strukturen näher zu untersuchen, werden auf Basis des Deutschen Alterssurveys (DEAS) vier Gruppen von Selbstständigen im Rentenalter unterschieden, deren empirische Häufigkeit dargestellt und Besonderheiten jede dieser Gruppen – auch im Vergleich zu abhängig Beschäftigten diesen Alters – aufgezeigt. Neben Fragen nach Kontinuität oder Diskontinuität der ausgeübten Erwerbstätigkeit wird auch der Frage nach Unterschieden im zeitlichen Umfang, den Tätigkeitsfeldern, dem qualifikatorischen Hintergrund und Geschlechtsunterschieden nachgegangen. Im Ergebnis zeigt sich u.a., dass die im Rentenalter ausgeübte selbstständige Tätigkeit häufig eine Fortsetzung der vorherigen Erwerbsform ist und, im Gegensatz zu den abhängig Beschäftigten im Rentenalter, nur relativ selten einfache Hilfs- und Dienstleistungstätigkeiten ausgeübt werden.

Allen Autorinnen und Autoren sei an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich für ihre Bereitschaft gedankt, an dieser Veröffentlichung mitzuwirken und für ihre Geduld bis zum Erscheinen dieses Tagungsbandes. Unser Dank gilt ebenfalls Frau Lena Becker, Frau Carla Aichele und Frau Gabriele Ziese für die tatkräftige und nachhaltige Unterstützung bei der Organisation und Redaktion der vorliegenden Veröffentlichung. Der Lektorin Frau Stefanie Eggert danken wir für ihre hilfreiche Unterstützung und ihre Ausdauer bei diesem Vorhaben.

Literatur

- Bosse, C. K. & Zink, K. J. (2019). *Arbeit 4.0 im Mittelstand: Chancen und Herausforderungen des digitalen Wandels für KMU*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Brussig, M. (2015a). Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. Auch nach dem Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind viele Erwerbspersonen noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv – mit wachsender Dauer *Altersübergangs-Report*. Düsseldorf / Berlin / Duisburg-Essen: Hans-Böckler-Stiftung / Forschungsnetzwerk Alterssicherung / Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).
- Brussig, M. (2015b). Demografischer Wandel, Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67 (1), 295-324. doi: 10.1007/s11577-015-0313-x
- Bührmann, A. D., Fachinger, U. & Welskop-Deffaa, E. M. (Eds.). (2018). *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Buslei, H., Haan, P., Kemptner, D. & Weinhardt, F. (2018). Arbeitskräfte und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel *Expertise*. Gütersloh: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- Hermeier, B., Heupel, T. & Fichtner-Rosada, S. (2019). *Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kleemann, F., Westerheide, J. & Matuschek, I. (2019). *Arbeit und Subjekt: Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kötting, D. (2019). Die Digitalisierung der Arbeit. *Wirtschaftsinformatik & Management*, 11 (5), 276-288. doi: 10.1365/s35764-019-00210-9
- Steffen, J. (2020). Sozialpolitische Chronik. Die wesentlichen Änderungen in der Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie bei der Sozialhilfe (HLU) und der Grundsicherung für Arbeitsuchende - von den siebziger Jahren bis heute (Januar 2020 ed., Vol. Januar 2020). Berlin.
- Walwei, U. (2018). Trends in der Beschäftigung Älterer. Rahmenbedingungen für betriebliche Personalpolitik. *WSI-Mitteilungen*, 71 (1), 3-11. doi: 10.5771/0342-300X-2018-1-3
- Wering, M. (2019). Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In M. Busold (Ed.), *War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten*, 3-17. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Wilke, C. B. (2016). Demografie und Arbeitsmarkt. *Wirtschaftsdienst*, 96 (3), 220-222. doi: 10.1007/s10273-016-1960-x
- Wilke, C. B. (2019). Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt. In B. Hermeier, T. Heupel & S. Fichtner-Rosada (Eds.), *Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert*, 37-48. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Zink, K. J. (Ed.). (2019). *Arbeit und Organisation im digitalen Wandel* (1 ed.). Baden-Baden: Nomos.

*I. Erwerbshybridisierung in der späten Erwerbs-
phase*



Individuelle Ausgestaltung von selbstständigen und abhängigen Erwerbstätigkeiten im Lebensverlauf

Christin Czaplicki, Dina Frommert, Dagmar Zanker

1 Einleitung

Der Wandel abhängiger Erwerbsformen ist schon länger Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Analysen (bspw. Mückenberger 1985; Keller und Seifert 2006). Der Wandel selbstständiger Tätigkeiten ist dagegen vergleichsweise selten und erst später in das Blickfeld wissenschaftlicher Arbeiten geraten. Allerdings zeigen die Analysen, dass selbstständige Tätigkeiten ebenfalls von Wandlungsprozessen betroffen sind (Betzelt und Fachinger 2004). Neben der Zunahme von Mikroselbstständigkeit sind auch Prozesse der Destandardisierung zu beobachten. Damit einher geht die Zunahme der Erwerbshybridisierung, im Rahmen welcher sich Phasen von abhängiger Erwerbstätigkeit und Selbstständigkeit abwechseln oder aber auch zeitgleich vorliegen (Bühmann et al. 2018).

Unser Beitrag verfolgt das Ziel, die individuelle Ausgestaltung von selbstständigen und abhängigen Erwerbstätigkeiten und ggf. vorliegende parallele Erwerbssituationen im Lebensverlauf zu analysieren. Dabei wird zunächst die Prävalenz von Parallelität im Lebensverlauf überblicksartig aufgezeigt. Daraufhin werden verschiedene Formen der Erwerbstätigkeit und ihre unterschiedlichen Kombinationen untersucht und der Wandel der hybriden Erwerbsformen in einem Kohortenvergleich aufgezeigt. Abschließend wird für die verschiedenen Personengruppen die Absicherung im Alter thematisiert. Es soll geklärt werden, ob Personen, die im Verlauf ihres Lebens zeitgleich verschiedene Erwerbstätigkeiten ausüben, in ihrer sozialen Absicherung schlechter gestellt sind als Personen, die jeweils nur einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Als Grundlage dienen die Daten aus der Studie „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA) aus dem Jahr 2016 (Heien und Krämer 2018). Die Studie untersucht Personen, die zwischen 1957 und 1976 geboren sind. Durch das Längsschnittdesign von LeA liegen, beginnend mit dem 15. Geburtstag, umfangreiche Informationen zu den Erwerbsverläufen vor. Hierbei werden nicht nur rentenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeiten, sondern auch differenzierte Informatio-

nen zu verschiedenen Gruppen von Selbstständigen monatsgenau erhoben. So liegen sowohl für rentenversicherungspflichtige Selbstständige als auch für verkammerte Freiberuflerinnen und -berufler sowie für sonstige Selbstständige Informationen zu den Erwerbsbiographien vor. Für die Gruppe der abhängig Beschäftigten kann unterschieden werden, ob das Beschäftigungsverhältnis in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst besteht und ob es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

Im Folgenden wird zunächst kurz der Hintergrund der Diskussion um den Wandel der Arbeitswelt und der Erwerbsformen dargestellt und das in diesem Beitrag zugrunde gelegte Verständnis von Erwerbshybridisierung erläutert. Daraufhin folgt eine Beschreibung der Daten und Methode, bevor die Ergebnisse dargestellt werden. Schließlich wird die Absicherung im Alter thematisiert und im Fazit ein abschließender Ausblick gegeben.

2 Hintergrund

Der Wandel der Arbeitswelt ist schon länger Thema in den Sozialwissenschaften. So schrieb Mückenberger (1985) schon Mitte der 1980er Jahre von der „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“. In den folgenden Jahren kamen wissenschaftliche Arbeiten immer wieder zu dem Ergebnis, dass die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses als Idealtypus von Beschäftigung an Bedeutung verliert (z. B. Kress 1998; Keller und Seifert 2011; Eichhorst und Tobsch 2013). Erwerbsverhältnisse seien zunehmend durch Flexibilität und Unstetigkeit gekennzeichnet; atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeitbeschäftigungen, geringfügige Beschäftigung sowie befristete Arbeitsverhältnisse nähmen zu und gingen auch häufiger mit prekären Arbeits- und Lebensbedingungen einher (Trischler und Kistler 2010; Arnold et al. 2016).

Bei der Abgrenzung von Normalarbeitsverhältnissen und Teilzeitarbeit bestehen in der Literatur große Unterschiede, die sich auf die Entlohnung, die Wochenarbeitszeit sowie die Absicherung in der Sozialversicherung und weitere qualitative Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses beziehen (Bäcker et al. 2008). Bei einer entsprechend weiten Definition erscheint das Normalarbeitsverhältnis weiterhin als dominierende Beschäftigungsform (Arnold et al. 2016: 425 f.). Allerdings lässt sich insbesondere bei Frauen eine Zunahme von Teilzeittätigkeiten beobachten (Wanger 2015). Außerdem gibt es Hinweise, dass Wechsel zwi-

schen Phasen der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Weiter- und Fortbildung oder Sorgearbeit wie Kindererziehung und Pflege häufiger auftreten (Kay et al. 2018: 16 f.). Über verschiedene Geburtskohorten betrachtet kann davon ausgegangen werden, dass die Komplexität der Erwerbsverläufe im Zeitverlauf zugenommen hat (Frommert 2013).

Zu dem beschriebenen Wandel wird auch eine Zunahme von selbstständigen Tätigkeiten gerechnet, wobei die selbstständigen Tätigkeiten ebenfalls einem Wandel unterworfen sind. So war die Zunahme selbstständiger Tätigkeiten insbesondere von einer Zunahme der Soloselbstständigkeit gekennzeichnet (Kellerer 2009). Aktuell steht mit Plattformtätigkeiten mit geringem Entgelt (Mikroselbstständigkeit) eine spezielle Form der Soloselbstständigkeit im Fokus, die sich mit einer zunehmenden Digitalisierung dynamisch entwickelt (Serfling 2018: 2 f.; Günther und Marder-Puch 2019: 123 ff.).

In diesem Kontext wird mit dem Begriff der Erwerbshybridisierung eine (zumindest in ihrem Volumen) neue Form der Unstetigkeit oder Parallelität der Erwerbsformen diskutiert. Erwerbshybridisierung beschreibt eine Zunahme von Phasen, in denen sich abhängige Beschäftigung und selbstständige Erwerbstätigkeit abwechseln oder auch zeitgleich vorliegen (z. B. Kay et al. 2018; Graf et al. 2019; Kay und Suprinovič 2019). Allgemein wird davon ausgegangen, dass parallele Erwerbstätigkeiten zunehmen. So übten im Jahr 2017 in Deutschland über 3 Mio. Erwerbstätige mehr als eine Erwerbstätigkeit aus (Klinger und Weber 2017: 1).

Hybride oder parallele Erwerbstätigkeiten sind im Hinblick auf die individuelle Ausgestaltung des Lebensverlaufs von sozialpolitischem Interesse, da sie mit prekären Arbeits- und Lebensbedingungen einhergehen können. Die Erwerbs- und damit Einkommenshybridisierung führt in diesem Fall aber nicht nur zu einem Wandel der Formen und Strukturen des Lebensunterhalts während der Erwerbsphase, sondern strahlt auch auf die Absicherung im Alter aus. Da die Mehrzahl der Mehrfachbeschäftigten eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einem geringfügig entlohnnten Nebenjob kombiniert, liegt die Vermutung nahe, dass Personen mit hybriden Erwerbstätigkeiten im Alter häufig schlechter abgesichert sind, als Personen ohne hybride Phasen im Erwerbsleben (Bundesagentur für Arbeit 2018). Weiterhin könnte es sich um unstetigere und weniger nachhaltige Erwerbstätigkeiten handeln, die den kontinuierlichen Auf-

bau einer Alterssicherung erschweren (Kay et al. 2018; Graf et al. 2019; Kay und Suprinovič 2019).

3 Definition ‚Erwerbshybridisierung‘

Der Begriff Erwerbshybridisierung umfasst zwei unterschiedliche Aspekte. Es kann sich um Zustandswechsel, verstanden als Wechsel von verschiedenen Erwerbstätigkeiten oder Nicht-Erwerbstätigkeiten, also die serielle Kombination unterschiedlicher Erwerbszustände, handeln. Es wird aber auch von Erwerbshybridisierung gesprochen, wenn zeitgleich mehrere Erwerbszustände zusammenreffen, also eine synchrone Kombination unterschiedlicher Erwerbsformen bzw. Nicht-Erwerbstätigkeiten vorliegt (Kay et al. 2018: 16 f.). In diesem Beitrag steht der zweite Aspekt der Synchronität oder Parallelität von unterschiedlichen Erwerbszuständen im Mittelpunkt. Wenn von hybrider Erwerbstätigkeit gesprochen wird, so meint dies hier ausschließlich das Vorliegen paralleler Zustände.

Häufig wird hybride Erwerbstätigkeit nur aus dem Blickwinkel der Selbstständigkeit betrachtet. In diesem Beitrag soll der Blick dagegen weiter gefasst werden und – von der zentralen Prämisse der Parallelität ausgehend – nicht nur selbstständige Tätigkeiten mit parallelen weiteren Zuständen (hybride Selbstständigkeit) sondern auch abhängige Beschäftigungen mit parallelen weiteren Zuständen (hybride abhängige Beschäftigung) untersucht werden. Zwischen den beiden betrachteten Konzepten gibt es definitionsgemäß Überschneidungen, wenn abhängige Beschäftigung und Selbstständigkeit parallel liegen. Trotzdem lohnt die analytische Trennung, da nicht nur diese beiden Erwerbszustände sondern auch Parallelitäten mit weiteren Erwerbs- und Nicht-Erwerbsituationen betrachtet werden. Außerdem kann aufgrund der Ausgestaltung der sozialen Sicherung in Deutschland insbesondere im Hinblick auf die Kranken- und Pflegeversicherung davon ausgegangen werden, dass die hybride Erwerbstätigkeit für Selbstständige eine andere Funktion erfüllt als für obligatorisch in die Sozialversicherung einbezogene abhängig Beschäftigte. So wird der sozialen Absicherung eine hohe Relevanz bei der Aufnahme einer Nebentätigkeit von den Betroffenen bescheinigt (Graf et al. 2019).

Abhängige Beschäftigung wird in diesem Beitrag im Gegensatz zu anderen Autorinnen und Autoren (bspw. Kay et al. 2018: 20) verstanden als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Geringfügige Beschäftigungen werden nicht zu den abhängigen Beschäf-

tigungen gezählt und gesondert betrachtet, da sie durch die lange geltende Versicherungsfreiheit und die aktuelle opt-out-Regelung häufig eine schlechtere Absicherung im Alter nach sich ziehen.

Selbstständige Tätigkeit ist ein sehr heterogener Begriff und umfasst alle selbstständigen Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Absicherung im Alter. Das heißt hierunter fallen rentenversicherungspflichtige selbstständige Tätigkeiten, selbstständige Tätigkeiten in verkammerten Berufen, selbstständige Tätigkeiten in der Landwirtschaft sowie alle sonstigen, nicht obligatorisch abgesicherten selbstständigen Tätigkeiten.

4 Daten und Methode

Die folgenden Analysen beruhen auf der Datenbasis der Studie „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA), die gemeinsam von der Deutschen Rentenversicherung Bund mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben und von dem Sozialforschungsinstitut Kantar¹ durchgeführt wurde. LeA wurde konzipiert, um belastbare, empirische Daten für eine fundierte, rentenpolitische Diskussion zu schaffen und aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu berücksichtigen (Czaplicki et al. 2019).

Die Datenbasis enthält repräsentative Informationen zu in Deutschland wohnenden Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ggf. ihrer Partnerinnen und Partner. Zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2016 waren die Befragten zwischen 40 und 59 Jahren alt. Neben den persönlich-mündlich erhobenen Befragungsdaten werden in LeA – mit Zustimmung der Befragten – auch Informationen aus den Versicherungskonten der Deutschen Rentenversicherung individuell zugespielt und analysiert.² Durch die Kombination von Befragungsdaten zum Lebensverlauf mit administrativen Daten bietet LeA nicht nur sehr valide, sondern auch weitgehend lückenlose, monatsgenaue Informationen zu den Lebens- und Erwerbsverläufen seit dem 15. Geburtstag.³ Weiterhin liegen Informationen zu allen bislang erworbenen Anwartschaften in der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge sowie dem Altersvorsorgeverhalten und dem

¹ Das Befragungsinstitut hieß zum Zeitpunkt der Erhebung noch TNS Infratest Sozialforschung.

² Nicht alle Befragten haben ein Konto bei der gesetzlichen Rentenversicherung. In diesen Fällen liegen für Erwerbsverlauf und Anwartschaften nur Angaben aus der Befragung vor.

³ Die verbleibenden Lücken belaufen sich auf einen Anteil von nur 0,3% der Monate (Heien und Krämer 2018: 137).

Zusammenspiel verschiedener Vorsorgeformen auf individueller Ebene und für Paare vor (Heien und Krämer 2018). Insgesamt sind in LeA die Daten von 9.447 Personen erfasst, davon entfallen 8.901 auf die Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976, während sich der verbleibende Rest auf Partnerinnen und Partner mit Geburtsdaten außerhalb dieses Korridors bezieht.

Aus dieser Grundgesamtheit werden für die folgenden Analysen Personen ausgeschlossen, die Anwartschaften in der Beamtenversorgung haben, da sie selten Parallelitäten aufweisen und sich die Frage der Absicherung im Alter für sie nicht in der gleichen Form stellt wie für abhängig Beschäftigte und selbstständige Personen. Die oben kurz dargestellten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt legen vielmehr einen Fokus auf die Parallelität unterschiedlicher Erwerbsformen von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit nahe. Den vorgestellten Analysen liegen damit 8.383 Personen zugrunde.⁴

An dieser Stelle soll die Datenerhebung im Bereich der Erwerbsverläufe noch etwas genauer beschrieben werden, um die Interpretation der später dargestellten Ergebnisse zu erleichtern. Die Daten zu den Erwerbsverläufen stammen sowohl aus den Versicherungskonten, als auch aus der Befragung. In der Befragung wurde ein Verfahren eingesetzt, das sich an dem „life history calendar“ orientiert (Freedmann et al. 1988; Van der Vaart und Glasner 2007). Episoden der Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit wurden monatsgenau in insgesamt 24 möglichen Zuständen abgefragt. Dabei wurde auch nach der unterschiedlichen Absicherung der Selbstständigkeit unterschieden.

In der Befragung war die Angabe paralleler Episoden ausdrücklich erwünscht, parallele Episoden sind aber in Befragungen grundsätzlich schwer zu erheben. Bei Selbstständigkeit können Angaben zu Parallelitäten jedoch fast nur aus der Befragung stammen, da die wenigsten selbstständigen Tätigkeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert sind (Maier und Ivanov 2018: 44). Bei abhängiger Beschäftigung kommt dagegen ein großer Teil der Parallelitäten aus den Versicherungskonten, die als administrative Daten ein genaues und valides Abbild der rentenrelevanten Erwerbssituation liefern.

⁴ Neben den Personen mit Beamtenversorgung fallen bei den detaillierten Analysen auch Personen aus der Stichprobe, die bis zum entsprechenden Stichtag keinerlei Zeiten der abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit aufweisen. Dies sind bspw. Personen, die aus dem Ausland zugezogen sind, die nur geringfügig beschäftigt waren, oder aber einzelne Personen, für die keine Angaben aus Konto oder Befragung vorliegen.

Im Konto können Erwerbszustände parallel auftreten, wenn sie relevant für die spätere Berechnung der Rente sind. Parallelitäten können sich zusätzlich aber auch daraus ergeben, dass die Befragungsdaten ergänzende Informationen zu den Kontendaten enthalten.

Parallele Zustände müssen sich nicht immer auf Erwerbstätigkeiten beziehen. Im Hinblick auf die individuelle und partnerschaftliche Ausgestaltung der Lebensverläufe ist vor allem Sorgearbeit – hier verstanden als Zeiten der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen – relevant. Da Zeiten der Kindererziehung in den Lebensverlaufsdaten nur rudimentär erfasst waren, wurde allen Personen, die Kinder haben, eine Episode der Kindererziehung zugeschrieben. Die gesetzte Episode der Kindererziehung reicht von der Geburt des jeweiligen Kindes bis zu seinem 18. Geburtstag. Grundsätzlich werden im Folgenden nur maximal zwei parallele Zustände betrachtet. Dabei werden Erwerbstätigkeiten priorisiert. Wenn allerdings nur eine Erwerbstätigkeit vorliegt, so kann der zweite, parallele Zustand auch in Sorgearbeit bestehen.

Die Daten enthalten keine Information darüber, welche Erwerbstätigkeit die Haupttätigkeit darstellt, so dass nur generell ein paralleles Vorliegen der Erwerbszustände untersucht wird. Weiterhin werden nur Zustände als parallel berücksichtigt, die eine lebensweltliche Entsprechung haben, indem sie zeitliche Ressourcen binden. Kombinationen wie Erwerbstätigkeit und Krankheit oder Erwerbstätigkeit und „Ruhestand“ bei Altersteilzeit, die sich rein aus der Art und Weise der Datenerhebung und -haltung ergeben, werden nicht als parallele Episoden berücksichtigt.⁵

Die Lebensverläufe der Befragten sind zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2016 unterschiedlich weit fortgeschritten. Während die jüngsten Zielpersonen ca. 25 Jahre an Biografiedaten aufweisen, sind es bei den ältesten Zielpersonen ca. 44 Jahre. Um eine Aussage zum Wandel der Erwerbsverläufe treffen zu können, müssen die Biografiedaten normiert werden. Hier wird aufgrund der eingängigen Umsetzung auf das kalendarische Alter Bezug genommen und das Alter 40 als Endpunkt des betrachteten Zeitraums gewählt. Bis zum 40. Geburtstag liegen für alle betrachteten Jahrgänge nahezu vollständige Verläufe vor, da der jüngste Jahrgang 1976 geboren wurde und die Erhebung im Jahr 2016 stattfand. Die

⁵ So wurde bspw. bei Krankheit im Konto weiterhin eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgelegt, während in der Befragung der Zustand krank angegeben wurde.

Ergebnisse beziehen sich damit auf zwei unterschiedliche Ebenen: den Stand im Jahr 2016 und den Stand zum individuellen 40. Geburtstag.⁶

5 Ergebnisse

Der folgende Abschnitt greift verschiedene Fragen und Analyseebenen auf. Zunächst wird untersucht, wie sich das Phänomen der hybriden Erwerbstätigkeit in der Gesamtbevölkerung entwickelt hat. Daraufhin wird der Blick enger auf Personen gelenkt, die jemals abhängig oder selbstständig erwerbstätig waren. Im nächsten Schritt wird der Fokus noch spezifischer auf Personen gelegt, die parallele Episoden der abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit aufweisen. Der letzte Unterabschnitt vergleicht dann die Alterssicherung von Personen mit und ohne parallele Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf.

5.1 Hybride Erwerbstätigkeit in der Gesamtbevölkerung

Um das Phänomen der hybriden Erwerbstätigkeit besser einordnen zu können, wird in Tabelle 1 zunächst ein Überblick über den Anteil der Personen mit Parallelitäten an der Gesamtbevölkerung gegeben. Tabelle 1 zeigt den Anteil der Personen mit Parallelitäten zu zwei verschiedenen Zeitpunkten: Einmal im Erhebungsjahr 2016 und einmal auf Basis der auf das Alter 40 normierten Erwerbsverläufe. Die Differenzierung nach 5-Jahres-Kohorten ermöglicht bei der auf das Alter 40 normierten Betrachtung der Erwerbsverläufe einen echten Kohortenvergleich und damit die Einschätzung, ob das Phänomen der hybriden Erwerbstätigkeit insgesamt zugenommen hat.

Wenn Parallelität inklusive Sorgearbeit betrachtet wird, liegt der Anteil der Personen mit Parallelitäten deutlich höher, als wenn eine engere Definition gewählt wird, die stärker auf Erwerbstätigkeiten fokussiert. Im Jahr 2016 liegen die Anteile der Personen mit Parallelität inklusive Sorgearbeit in allen betrachteten Kohorten etwas über 80% und übersteigen damit den Anteil der Personen ohne Parallelität deutlich. Wenn Parallelität ohne Sorgearbeit herangezogen wird, weisen die jüngeren im Jahr 2016 einen Anteil von 45% auf, die älteste Kohorte erreicht nur einen Anteil von 35%. Werden die Erwerbsverläufe auf das Alter 40 normiert betrachtet, fallen die Anteile geringer aus. Insgesamt weisen dann 75%

⁶ Die ausgewiesenen Anwartschaften beziehen sich auf das gesamte Erwerbsleben bis zum Jahr 2016 und können nicht auf ein bestimmtes Alter normiert werden.

der Personen Parallelitäten inklusive Sorgearbeit und 25% der Personen Parallelitäten ohne Sorgearbeit auf.

Es zeigt sich kein Trend über die Kohorten, wenn die Sorgearbeit einbezogen wird. Wird die Definition von Parallelität dagegen enger gefasst, zeigt sich eine deutliche Zunahme von hybrider Erwerbstätigkeit von 13% bei der ältesten Kohorte auf 39% bei der jüngsten. Dieser Trend geht auf die Entwicklung bei abhängigen Beschäftigungen zurück. Unter den jüngeren Jahrgängen finden sich deutlich häufiger Personen, die jemals hybrid abhängig beschäftigt waren (38% im Vergleich zu 13% bei den ältesten). Wird die Perspektive gewechselt und auf jemals hybrid Selbstständige abgestellt, zeigt sich dagegen ein stabiler Trend über die Kohorten: Zwischen 5% und 7% der Personen waren bis zum Alter 40 jemals hybrid selbstständig tätig.

Hybride Erwerbstätigkeit hat demnach insgesamt zugenommen und die Befunde weisen darauf hin, dass bei der Betrachtung des Phänomens ein besonderes Augenmerk auf die abhängige Beschäftigung gelegt werden sollte. Der deutlich höhere Anteil von jemals hybrid abhängig Beschäftigten im Vergleich zu jemals hybrid Selbstständigen kann jedoch auch durch die Datengenese in der LeA-Studie bedingt sein, da in den für Selbstständigkeiten besonders relevanten Befragungsdaten parallele Episoden ggf. nicht genannt wurden.

Tabelle 1: Prävalenz von Parallelität im Lebensverlauf (Anteil in %)

	Geburtsjahr				Gesamt
	1972	1967	1962	1957	
	-	-	-	-	
	1976	1971	1966	1961	
Im Jahr 2016					
Mit Parallelität inklusive Sorgearbeit	83	82	83	83	83
Jemals hybrid abhängig beschäftigt	78	78	80	81	79
Jemals hybrid selbstständig	14	16	18	15	16
Mit Parallelität ohne Sorgearbeit	45	41	39	35	40
Jemals hybrid abhängig beschäftigt	43	39	38	34	38
Jemals hybrid selbstständig	7	9	10	9	9
Im Alter 40					
Mit Parallelität inklusive Sorgearbeit	78	74	74	75	75
Jemals hybrid abhängig beschäftigt	73	71	71	72	72
Jemals hybrid selbstständig	12	13	13	11	12
Mit Parallelität ohne Sorgearbeit	39	30	19	13	25
Jemals hybrid abhängig beschäftigt	38	29	18	13	24
Jemals hybrid selbstständig	6	7	6	5	6

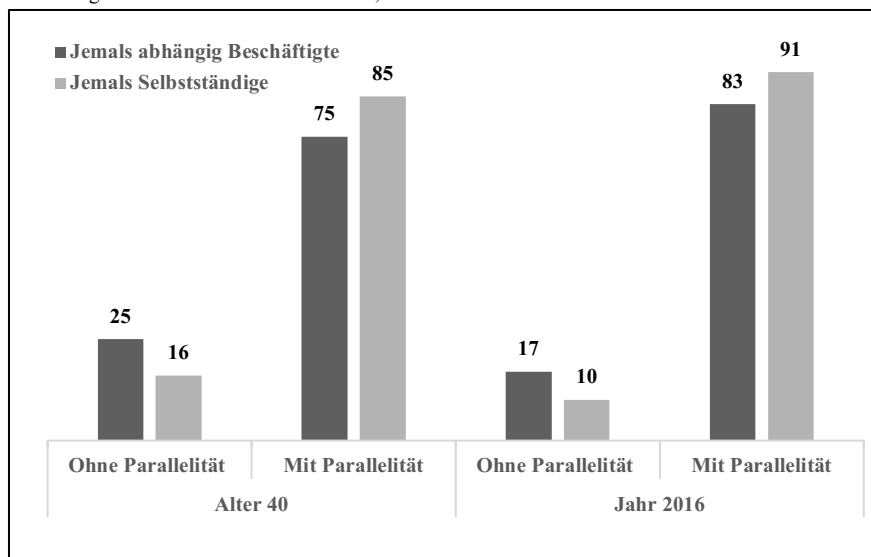
Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA), n=8.383, eigene Berechnungen, gewichtet; Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 im Alter 40 und im Jahr 2016, die keine Anwartschaften in der Beamtenversorgung aufweisen

5.2 Parallelität in den Lebensverläufen abhängig Beschäftigter und Selbstständiger

In Abbildung 1 werden zunächst Personen mit und ohne Parallelitäten dargestellt. Es werden alle Parallelitäten berücksichtigt, also auch diejenigen, die aus paralleler Sorgearbeit resultieren. Insbesondere bei den jemals Selbstständigen fällt der Anteil der Personen mit Parallelitäten hoch aus. Allerdings weist auch die Mehrheit der jemals abhängig Beschäftigten parallele Episoden auf.

Weiterhin zeigt sich, dass der Anteil bei den auf das Alter 40 normierten Verläufen etwas geringer ausfällt als bei der Gesamtbetrachtung der Verläufe bis zum Jahr 2016. Dies lässt darauf schließen, dass bei den älteren Geburtskohorten in einer späteren Erwerbsphase noch erstmals Episoden mit Parallelitäten auftreten.

Abbildung 1: Parallelität im Lebensverlauf, betrachtet im Alter 40 und im Jahr 2016



Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA), n=8.152, eigene Berechnungen, gewichtet; Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 im Alter 40 und im Jahr 2016, die eine abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Lebensverlauf und keine Anwartschaften in der Beamtenversorgung aufweisen; Abweichungen der Summe von 100 sind rundungsbedingt

5.3 Formen von Parallelität im Lebensverlauf

Im Folgenden stehen Personen mit Parallelitäten im Lebensverlauf im Fokus der Analysen. Dabei soll es in erster Linie um den Wandel der Erwerbsverläufe gehen, so dass die normierte Perspektive gewählt wird. Tabelle 2 trennt nach hybrid abhängig Beschäftigten und hybrid Selbstständigen. Sie zeigt auf, welche Kombinationen der Parallelität in diesen Personengruppen anteilig und bezogen auf die Dauer bis zum Alter 40 relevant sind.

Auffällig ist zunächst, dass die Kombination abhängig-abhängig nicht vorkommt. Keine der betrachteten Personen hat bis zum Alter 40 zwei abhängige Beschäftigungen parallel ausgeübt. Die Kombination selbstständig-selbstständig kommt ebenfalls sehr selten vor, so dass kein statistisch gesicherter Wert ausgewiesen werden kann.

Der größte Anteil der Parallelitäten bezieht sich auf die Kombination mit Sorgearbeit, sowohl bei hybrid abhängig Beschäftigten (88%) als auch bei hybrid Selbstständigen (78%). Bei den hybrid abhängig Beschäftigten erreichen die Kombination mit geringfügiger Beschäftigung und die Kombination mit Ausbildung/Studium noch jeweils Anteile von über 10%, die Kombination mit einer selbstständigen Tätigkeit weist dagegen mit nur 7% den kleinsten Anteil auf.⁷

Bei den hybrid Selbstständigen hingegen spielt die Kombination mit einer abhängigen Beschäftigung eine große Rolle, 39% der hybrid Selbstständigen weisen Episoden mit dieser Kombination auf. Dies zeigt, dass hybride Erwerbsformen für jemals selbstständig Tätige eine andere Bedeutung haben als für jemals abhängig Beschäftigte, bspw. weil eine zusätzliche abhängige Beschäftigung beim Einstieg in die Selbstständigkeit eine notwendige Absicherung bietet.⁸ Die Kombinationen mit geringfügiger Beschäftigung und mit Ausbildung/Studium liegen bei den hybrid Selbstständigen dagegen unter 10%.

Auch wenn die durchschnittliche, kumulierte Dauer der Parallelität im Lebensverlauf betrachtet wird, ist die Kombination mit Sorgearbeit bei weitem die wichtigste der möglichen Parallelitäten. Dies liegt sicherlich auch daran, dass Kindererziehungszeiten hier nicht rentenrechtlich aufgefasst werden, sondern als lebensweltlicher Zustand und dementsprechend lange Episoden in den Daten

⁷ Da eine Person mehrere unterschiedliche Parallelitäten aufweisen kann, addieren sich die Anteile nicht zu 100%.

⁸ Die Gruppe der hybrid abhängig Beschäftigten repräsentiert gewichtet und hochgerechnet 15.6 Mio. Personen; die Gruppe der hybrid Selbstständigen umfasst hochgerechnet 2.7 Mio. Personen.

gesetzt wurden. Bei hybrid abhängig Beschäftigten finden sich durchschnittlich 88 Monate oder gut sieben Jahre mit paralleler Sorgearbeit, bei hybrid Selbstständigen immerhin 64 Monate oder gut fünf Jahre. Die Kombination abhängig-selbstständig (bzw. selbstständig-abhängig) wird im Durchschnitt für 21 Monate oder knapp 2 Jahre parallel gelebt. Die Kombinationen mit geringfügiger Beschäftigung liegen im Durchschnitt bei einer kumulierten Dauer von 16 Monaten. Unterschiede zeigen sich im Hinblick auf die Kombination mit Ausbildung und Studium: Bei hybrid abhängig Beschäftigten wird nur eine durchschnittliche Dauer von 5 Monaten erreicht, während bei hybrid Selbstständigen immerhin durchschnittlich 22 Monate zusammenkommen.

Tabelle 2: Kombinationen von Parallelität im Lebensverlauf (betrachtet im Alter 40)

	Anteil in %	Dauer in Monaten
Hybrid abhängig Beschäftigte		
Abhängig-abhängig	-	-
Abhängig-geringfügig	16	16
Abhängig-selbstständig	7	21
Abhängig-Ausbildung/Studium	13	5
Abhängig-Sorgearbeit	88	88
Hybrid Selbstständige		
Selbstständig-selbstständig	/	/
Selbstständig-geringfügig	9	16
Selbstständig-abhängig	39	21
Selbstständig-Ausbildung/Studium	9	22
Selbstständig-Sorgearbeit	78	64

/ n < 10

Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA), n=6.162, eigene Berechnungen, gewichtet; Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 im Alter 40, die hybride abhängige Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten im Lebensverlauf und keine Anwartschaften in der Beamtenversorgung aufweisen

In Tabelle 3 werden die eben vorgestellten Kombinationen im Kohortenvergleich betrachtet. Dabei zeigt sich, dass die Kombinationen für die Geburtskohorten eine unterschiedliche Relevanz haben und zwar sowohl im Hinblick auf die Anteile als auch auf die Dauer.

Während die Kombination mit geringfügiger Beschäftigung bei den hybrid abhängig Beschäftigten der ältesten Geburtsjahrgänge (1957-1961) praktisch nicht vorkommt, ist sie bei den jüngeren Jahrgängen (1972-1976) mit einem Anteil von 38% relativ weitverbreitet. Dies ist nicht überraschend, da geringfügige Beschäftigungen regelmäßig erst seit April 1999 in den Versichertenkonten der Rentenversicherung erfasst werden. Vor diesem Zeitpunkt können geringfügige Nebenbeschäftigungen vorgelegen haben, ohne dass sie in den Daten – bspw. über die Angaben in der Befragung – erfasst sind. Die durchschnittliche, kumulierte Dauer (2 Monate bei den älteren gegenüber 20 Monate bei den jüngeren) zeigt ebenfalls die gestiegene Relevanz dieser Kombination.⁹ Im Hinblick auf die Kombination abhängig-Ausbildung/Studium lässt sich ein etwas ansteigender Trend über die Geburtskohorten feststellen, bei der Kombination abhängig-selbstständig ist hingegen keine Bewegung zu sehen.

Die Relevanz von paralleler Sorgearbeit nimmt für beide betrachteten Gruppen über die Geburtskohorten hinweg ab, insbesondere bei der Dauer zeigt sich für hybrid abhängig Beschäftigte ein deutlicher Rückgang um gut zweieinhalb Jahre. Dies liegt sicherlich auch an der Entscheidung, nur zwei parallele Zustände in die Analyse einzubeziehen und Erwerbstätigkeiten zu priorisieren. Zunehmende Parallelität bei den Erwerbszuständen bedingt dann eine abnehmende Parallelität mit Sorgearbeit.

Auch für hybrid Selbstständige erfährt die Kombination mit geringfügiger Beschäftigung die dynamischste Entwicklung. Allerdings erreicht die Kombination selbstständig-geringfügig auch in der jüngsten Geburtskohorte keinen ähnlich hohen Anteil wie die Kombination selbstständig-abhängig (17% vs. 34%). Die Bedeutung der Kombination selbstständig-abhängig geht zwar über die Kohorten von 41% bei den 1957-1961 Geborenen auf 34% bei den 1972-1976 Geborenen zurück, sie stellt aber weiterhin die anteilig bedeutsamste Kombination der Erwerbsformen von hybrid Selbstständigen dar. Dies zeigt noch einmal auf,

⁹ Da geringfügige Beschäftigungen insgesamt zugenommen haben, gehen wir neben dem beschriebenen Effekt der Datenerfassung auch von einem substantiellen Effekt aus.

dass die soziale Absicherung über eine abhängige Beschäftigung bei hybrider Selbstständigkeit ein wichtiger Entscheidungsfaktor ist.

Der hier beobachtete Rückgang der Kombination mit abhängiger Beschäftigung unter den jemals Selbstständigen stellt sich in anderen Publikationen deutlich anders dar. Da häufig auch geringfügige Beschäftigungen als abhängige Beschäftigung gezählt werden, ergibt sich in anderen Analysen insgesamt eine Zunahme dieser Form der hybriden Erwerbstätigkeit (bspw. Kay et al. 2018). Weiterhin fällt der Anteil der Personen mit der Kombination selbstständig-abhängig hier deutlich höher aus als bei Kay et al. (2018). Das unterschiedliche Anteilsniveau, und ggf. auch ein Teil der gegenläufigen Dynamik, können durch die unterschiedlichen Formen der Datenerhebung und die Schwerpunkte der jeweiligen Datensätze sowie die unterschiedlichen Erhebungsjahre bedingt sein. LeA wurde 2016 erhoben und es wurde ein großer Aufwand betrieben, um in der Befragung auch parallele Episoden zu erfassen sowie die Erwerbsverläufe aus der Befragung mit den Daten aus den Versicherungskonten der Rentenversicherung zu kombinieren. Insofern scheint der höhere Anteil von hybriden Erwerbsphasen realistisch. Schließlich fallen die 1972 bis 1976 Geborenen hier mit vergleichsweise geringen Werten auf, so dass auch eine neue Entwicklung bei dieser Personengruppe, die sich erst in den letzten Jahren ergeben hat, zu den Abweichungen beigetragen haben kann.¹⁰

¹⁰ Kay et al. (2018: 18) beziehen sich auf die Erwachsenenstudie des NEPS mit einer retrospektiven Befragung in 2007/2008 bzw. 2009/2010 und jährliche Ergänzungen, zuletzt im Jahr 2012/2013.

Tabelle 3: Parallelität im Lebensverlauf nach Kohorten (betrachtet im Alter 40)

	Geburtsjahr			
	1972-1976	1967-1971	1962-1966	1957-1961
	Anteil in %			
Hybrid abhängig Beschäftigte				
Abhängig-geringfügig	38	23	7	0
Abhängig-selbstständig	6	7	7	6
Abhängig-Ausbildung/Studium	14	14	13	11
Abhängig-Sorgearbeit	84	85	91	92
Hybrid Selbstständige				
Selbstständig-geringfügig	17	9	8	1
Selbstständig-abhängig	34	40	41	41
Selbstständig-Ausbildung/Studium	6	12	7	8
Selbstständig-Sorgearbeit	79	72	78	83
	Dauer in Monaten			
Hybrid abhängig Beschäftigte				
Abhängig-geringfügig	20	15	7	2
Abhängig-selbstständig	21	18	22	22
Abhängig-Ausbildung/Studium	8	5	5	4
Abhängig-Sorgearbeit	71	80	93	103
Hybrid Selbstständige				
Selbstständig-geringfügig	21	7	19	6
Selbstständig-abhängig	21	18	22	22
Selbstständig-Ausbildung/Studium	20	27	19	17
Selbstständig-Sorgearbeit	56	64	68	67

Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA), n=6.162, eigene Berechnungen, gewichtet; Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 im Alter 40, die hybride abhängige Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten im Lebensverlauf und keine Anwartschaften in der Beamtenversorgung aufweisen

Nun soll der Blickwinkel noch um die Geschlechterperspektive erweitert werden, da sich die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen (in Ost- und Westdeutschland) weiter deutlich unterscheiden (Heien und Krämer 2018). Tabelle 4 zeigt jeweils den Anteil der besonders relevanten Kombinationen paralleler Erwerbsformen für Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland.

Die Kombination abhängig-geringfügig ist bei hybrid abhängig beschäftigten, jungen, westdeutschen Frauen mit 43% besonders weit verbreitet und hat über die Kohorten stark zugenommen. Dies gilt auch für die Kombination selbstständig-geringfügig, wobei diese nur einen Anteil von 29% unter den hybrid Selbstständigen der betrachteten Subgruppe erreicht. Ein gleichbleibender Trend ergibt sich für die Kombination abhängig-selbstständig, die jeweils einen Anteil von 4% bis 5% aufweist. Wird dagegen auf die hybrid Selbstständigen prozentuiert, so wird ein rückläufiger Trend der Kombination selbstständig-abhängig deutlich: Der Anteil der westdeutschen Frauen, die in ihrem Lebensverlauf jemals selbstständig waren und diese Erwerbstätigkeit jemals mit einer abhängigen Beschäftigung kombiniert haben, sinkt.

Bei westdeutschen Männern verläuft der Trend in Bezug auf Kombinationen mit geringfügiger Beschäftigung ganz ähnlich, allerdings liegen die Anteile insbesondere bei der Kombination selbstständig-geringfügig auf einem deutlich niedrigeren Niveau (1972-1976: 13%). Bei der Kombination abhängig-selbstständig zeigt sich in dieser Subgruppe ein etwas rückläufiger Trend von 10% bei den 1957-1961 Geborenen auf 6% bei den 1972-1976 Geborenen. Bei einer Betrachtung der hybrid Selbstständigen fällt auch hier der rückläufige Trend der Kombination selbstständig-abhängig auf. Insbesondere die jüngste Kohorte der 1972-1976 Geborenen fällt heraus und erreicht nur einen Anteil von 32% im Vergleich zu 40% und mehr in den älteren Kohorten. Dies kann auch dadurch bedingt sein, dass ältere Kohorten früher ins Erwerbsleben eingetreten sind und bis zum Alter 40 eine längere Erwerbsphase aufweisen als jüngere Kohorten. Damit hatten sie potentiell mehr Möglichkeiten der hybriden Erwerbstätigkeit als jüngere, die aufgrund längerer Bildungszeiten im Durchschnitt später ins Erwerbsleben einsteigen.

Für Frauen und Männer in den neuen Bundesländern ergibt sich ebenfalls ein steigender Anteil der Kombination abhängig-geringfügig über die betrachteten Geburtsjahrgänge, allerdings liegt der Anteil auch in der jüngsten Kohorte mit jeweils 28% noch deutlich unter den Werten in den alten Bundesländern.

Über die Kombination selbstständig-geringfügig kann aufgrund der geringen Fallzahlen keine Trendaussage getroffen werden.

Bei ostdeutschen Frauen nehmen sowohl die Kombination abhängig-selbstständig als auch die Kombination selbstständig-abhängig über die Kohorten zu, der höchste Anteil wird allerdings nicht in der jüngsten Geburtskohorte (1972-1976) erreicht sondern jeweils in der zweitjüngsten (1967-1971).

Bei den ostdeutschen Männern stellt sich die Dynamik ähnlich dar, allerdings erreichen sie in beiden Kombinationen teilweise deutlich höhere Anteile als die ostdeutschen Frauen. So weisen 58% der hybrid selbstständigen ostdeutschen Männer der Geburtsjahre 1967-1971 die Kombination selbstständig-abhängig auf.

Die Zunahme der Kombination selbstständig-geringfügig, die in den meisten Gruppen zu beobachten ist, scheint zumindest zum Teil auf Kosten der Kombination selbstständig-abhängig zu gehen, die in den meisten Gruppen einen rückläufigen Trend zeigt. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Absicherung im Alter problematisch, da geringfügige Beschäftigungen eine deutlich schlechtere Absicherung bieten als reguläre, sozialversicherungspflichtige abhängige Beschäftigungen.

Bis auf die westdeutschen Frauen zeigt sich in allen betrachteten Gruppen eine Sonderstellung der jüngsten Geburtsjahrgänge. Während hybride Selbstständigkeit im Sinne von selbstständiger Tätigkeit in Verbindung mit abhängiger Beschäftigung über die drei älteren Kohorten zunimmt oder auf einem relativ hohen Niveau (40% und mehr) verharrt, liegen die Anteile bei den jüngsten Jahrgängen deutlich (zwischen 10 und 20 %-Punkten) darunter. Zumindest bei den jüngeren scheint sich der zunehmende Trend demnach nicht fortzusetzen, wobei dies auch dadurch bedingt sein kann, dass eine zeitliche Verschiebung der Erwerbsphase stattgefunden hat und später auftretende hybride Erwerbstätigkeiten bei den jüngeren Jahrgängen noch nicht beobachtet werden konnten.

Tabelle 4: Parallelität von Erwerbstätigkeiten bei Personen im Alter 40 nach Kohorten, Geschlecht und Region (Anteil in %)

	Geburtsjahr			
	1972-1976	1967-1971	1962-1966	1957-1961
Alte Bundesländer				
Hybrid abhängig Beschäftigte	Frauen			
Abhängig-geringfügig	43	32	9	0
Abhängig-selbstständig	4	4	5	4
Hybrid Selbstständige				
Selbstständig-geringfügig	29	8	11	3
Selbstständig-abhängig	32	31	43	40
Hybrid abhängig Beschäftigte	Männer			
Abhängig-geringfügig	38	19	7	0
Abhängig-selbstständig	6	9	11	10
Hybrid Selbstständige				
Selbstständig-geringfügig	13	13	8	-
Selbstständig-abhängig	32	40	43	43
Neue Bundesländer				
Hybrid abhängig Beschäftigte	Frauen			
Abhängig-geringfügig	28	16	7	0
Abhängig-selbstständig	6	9	1	2
Hybrid Selbstständige				
Selbstständig-geringfügig	18	-	9	-
Selbstständig-abhängig	35	44	14	31
Hybrid abhängig Beschäftigte	Männer			
Abhängig-geringfügig	28	14	3	1
Abhängig-selbstständig	11	11	7	7
Hybrid Selbstständige				
Selbstständig-geringfügig	7	-	-	3
Selbstständig-abhängig	38	58	39	44

Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA), n=6.162, eigene Berechnungen, gewichtet; Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 im Alter 40, die hybrid abhängige Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten im Lebensverlauf und keine Anwartschaften in der Beamtenversorgung aufweisen

5.4 Absicherung im Alter von hybrid Erwerbstätigen

Schließlich soll noch die Absicherung im Alter von jemals hybrid erwerbstätigen Personen thematisiert werden. Abbildung 2 zeigt die durchschnittlichen, aktuellen Anwartschaften auf Alterssicherungsleistungen im Jahr 2016 für verschiedene Teilgruppen, je nachdem ob bzw. welche Form von Parallelität im Lebensverlauf vorliegt. Dabei handelt es sich um individuelle Anwartschaften, ausgewiesen in € pro Monat (brutto). Neben den Regelsicherungssystemen werden auch Anwartschaften in der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge berücksichtigt. Diese stammen aus der Befragung, bei der Details zu einzelnen Verträgen, wie beispielsweise auch die aktuelle Anwartschaft oder das aktuell vorhandene Vorsorgekapital abgefragt wurden. Aus diesen Einzelangaben wurde dann jeweils eine Gesamtanwartschaft für die betriebliche und private Altersvorsorge errechnet (Heien und Krämer 2018: 138ff).¹¹ Angaben zu Vermögenswerten wurden ebenfalls erfragt, gehen aber nicht in die Betrachtung der aktuellen Anwartschaften ein. Der Fokus liegt im Folgenden auf der Auswirkung paralleler Erwerbstätigkeiten, daher wird Parallelität hier ohne parallele Sorgearbeit aufgefasst.

Zunächst fällt auf, dass Personen ohne Parallelität in alle vier Gruppen die höchsten durchschnittlichen Anwartschaften, bezogen auf den aktuellen Wert der Anwartschaft im Jahr 2016, aufweisen. Westdeutsche Männer stehen dabei mit einer Gesamt-Anwartschaft von durchschnittlich 1.337 € im Monat besser da als westdeutsche Frauen (916 €) oder ostdeutsche Männer (1.036 €) und ostdeutsche Frauen (1.015 €). Die Anwartschaften von Personen mit Parallelität fallen teilweise deutlich geringer aus: Bei westdeutschen Männern liegen sie bei 1.065 €, bei ostdeutschen Frauen bei 872 € und bei westdeutschen Frauen bei 827 €. Ostdeutsche Männer mit Parallelitäten bilden mit 807 € im Monat das Schlusslicht.¹² Wird innerhalb der Personen mit Parallelitäten noch nach hybrid abhängig Beschäftigten und hybrid Selbstständigen differenziert, zeigen sich auch zwischen diesen beiden Gruppen deutliche Unterschiede, die insbesondere in den alten

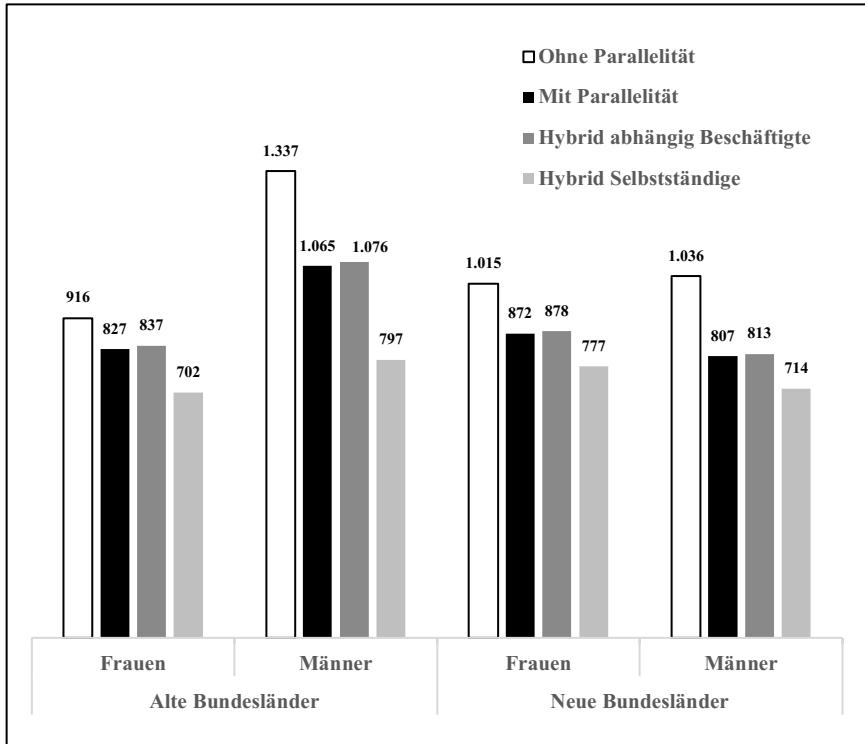
¹¹ Die Angaben zur Zusatzvorsorge weisen abhängig von den Durchführungswegen teilweise einen relativ hohen Anteil von item nonresponse auf. Die fehlenden Angaben wurden statistisch imputiert (Heien und Krämer 2018: 140f).

¹² Wird Sorgearbeit als Parallelität berücksichtigt, verschieben sich die Verhältnisse: Personen mit Parallelitäten stehen besser da als Personen ohne Parallelitäten. Dies ist vor allem bei westdeutschen Männern zu beobachten und liegt daran, dass Personen mit stabilen Erwerbsverläufen und guter Absicherung von der Gruppe ohne Parallelität in die Gruppe mit Parallelität verschoben werden. Diese Perspektive erscheint bei der Einschätzung der Absicherung von Personen mit Parallelitäten im Lebensverlauf allerdings nicht zielführend.

Bundesländern groß ausfallen. Hybrid abhängig Beschäftigte sind im Alter besser abgesichert als hybrid Selbstständige. Hybrid Selbstständige erreichen nur durchschnittliche Gesamtanwartschaften von unter 800 € im Monat. Die höchsten Anwartschaften unter den hybrid Selbstständigen finden sich mit 797 € wieder bei westdeutschen Männern. Es folgen ostdeutsche Frauen mit 777 €, ostdeutsche Männer mit 714 € und schließlich westdeutsche Frauen mit nur 702 €. Obwohl sie innerhalb der hybrid Selbstständigen die höchsten Anwartschaften aufweisen, fallen die hybrid selbstständigen westdeutschen Männer im Vergleich zu den hybrid abhängig beschäftigten, westdeutschen Männern durch besonders geringe durchschnittliche Anwartschaften auf: Sie erreichen nur rund 74% der Anwartschaften der hybrid abhängig beschäftigten, westdeutschen Männer. In den anderen Gruppen ist der Unterschied geringer, die hybrid Selbstständigen erreichen Anwartschaften zwischen 84% (westdeutsche Frauen) und 88% (ostdeutsche Frauen und Männer) der hybrid abhängig Beschäftigten.

Insgesamt zeigt sich deutlich, dass Lebensverläufe mit parallelen Erwerbstätigkeiten im Vergleich zu Lebensverläufen ohne parallele Erwerbstätigkeiten aus dem Blickwinkel der Alterssicherung als weniger erfolgreich einschätzen sind. Insbesondere hybrid Selbstständige fallen durch eine geringe Absicherung auf. Dies hängt auch damit zusammen, dass in Deutschland nicht alle selbstständigen Tätigkeiten obligatorisch für das Alter abgesichert sind (Fachinger et al. 2004). Wenn dann neben einer nicht ausreichend (obligatorisch oder privat) abgesicherten Selbstständigkeit eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird, kann dies für die jeweils aktuelle Einkommenssituation hilfreich sein, für die Alterssicherung ist jedoch nur wenig gewonnen.

Abbildung 2: Parallelität und Anwartschaften im Jahr 2016 (in €/Monat)



Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA), n=8.152, eigene Berechnungen, gewichtet; Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976, die eine abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Lebensverlauf und keine Anwartschaften in der Beamtenversorgung aufweisen

6 Fazit

Der Beitrag hat auf der Basis von Längsschnittdaten der Studie LeA hybride Erwerbstätigkeiten in den Lebensläufen von jemals abhängig Beschäftigten und jemals Selbstständigen untersucht. Es zeigt sich, dass in erster Linie Lebensverläufe mit hybrid abhängigen Beschäftigungen verbreitet sind und über die Kohorten zugenommen haben, während hybride Selbstständigkeit in Bezug auf die Gesamtbevölkerung eine vergleichsweise geringe Bedeutung hat.

Bei der näheren Betrachtung der beiden Gruppen wird deutlich, dass Flexibilität und Gestaltungsspielraum vielfältig genutzt werden und verschiedenste

Kombinationen von Parallelitäten auftreten. Wenn auch Sorgearbeit in die Definition von Parallelität einbezogen wird, sind Lebensverläufe mit parallelen Episoden im Sinne einer doppelten Belastung eher die Regel als die Ausnahme. In Bezug auf Erwerbstätigkeiten, die parallel zu abhängiger Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit liegen, kommt der geringfügigen Beschäftigung eine große Bedeutung zu. Sie hat vor allem bei hybrid abhängig Beschäftigten einen hohen Anteil und nimmt in beiden untersuchten Gruppen – vermutlich auch bedingt durch rechtliche Änderungen und die damit verbundene Speicherung der Episoden in den Versichertenkonten der Rentenversicherung – über die Kohorten deutlich zu.

Bei jemals Selbstständigen spielen parallele Erwerbstätigkeiten im Lebensverlauf eine größere Rolle als bei jemals abhängig Beschäftigten. Bei ihnen ist vor allem der Anteil derjenigen hoch, die (jemals) parallel zu ihrer Selbstständigkeit eine abhängige Beschäftigung ausgeübt haben. Der Anteil dieser Kombination hat jedoch über die Kohorten nicht stetig zugenommen, sondern ist bei der jüngsten betrachteten Geburtskohorte geringer als bei den älteren. Es könnte allerdings sein, dass sich mit den veränderten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt und einer zunehmenden Digitalisierung künftig andere Trends entwickeln werden.

Die Betrachtung der aktuellen Alterssicherungsanwartschaften aus allen drei Säulen ergibt deutliche Hinweise auf eine insgesamt schlechtere Absicherung von Lebens- und Erwerbsverläufen mit Parallelität im Vergleich zu Lebensverläufen ohne parallele Erwerbstätigkeiten. Vor allem bei hybrid Selbstständigen fallen die aktuellen Anwartschaften im Jahr 2016 deutlich geringer aus als bei Personen ohne Parallelitäten und auch geringer als bei hybrid abhängig Beschäftigten. Dies wirft die Frage auf, inwieweit (hybrid) Selbstständige adäquate Altersvorsorge betreiben oder betreiben können. Im Hinblick auf die durchschnittliche Dauer der hybriden Phasen können diese sicherlich auch bei einer parallelen abhängigen Beschäftigung nur wenig zur Absicherung im Alter beitragen. Eine funktionierende Selbstständigkeit und eine funktionierende Absicherung im Alter vormals Selbstständiger hängen vielmehr von weiteren Faktoren ab. Trotzdem stellt sich nach diesen Ergebnissen wieder einmal die Frage nach einer obligatorischen Absicherung selbstständiger Erwerbsarbeit, wobei im Kontext möglicher künftiger Formen von selbstständiger und hybrider Erwerbs-

tätigkeit ein möglichst umfassender Ansatz der Absicherung angezeigt scheint (Thiede 2018).

Der vorliegende Beitrag konnte auf Basis der LeA-Daten einen weiteren Schritt in die Beschreibung und Analyse paralleler Erwerbstätigkeiten im Lebensverlauf bieten. Wichtige Unterscheidungen, bspw. nach Haupttätigkeit, Arbeitszeit oder im Hinblick auf die verschiedenen Formen der Selbstständigkeit, blieben jedoch unbeleuchtet. Auch die Einbettung der parallelen Episoden im Lebensverlauf und damit Fragen nach der zeitlichen Abfolge – wann treten Parallelitäten auf, in welche Status münden sie, welche Rolle spielen Wechsel, welche Funktion erfüllen sie im Erwerbsverlauf – wurden hier nicht thematisiert. Eine weitere Form der Einbettung betrifft den Haushaltszusammenhang. Auch dieser spielt bei der Entscheidung für bestimmte Erwerbsformen und für parallele Erwerbstätigkeit über die dadurch gegebene oder auch nicht gegebene finanzielle Stabilität eine nicht zu unterschätzende Rolle und sollte in künftigen Analysen berücksichtigt werden. Schließlich liefert der Beitrag Hinweise, dass parallele Erwerbstätigkeiten gerade in Kombination mit geringfügiger Beschäftigung auch für abhängig Beschäftigte eine große Rolle spielen. Dieser Aspekt sollte in der Diskussion um hybride Erwerbstätigkeit mehr Beachtung finden. Vor allem jedoch ergibt sich aus der absehbar schlechteren Absicherung für das Alter von Personen mit Parallelitäten im Erwerbsverlauf – und insbesondere von hybrid Selbstständigen – nicht nur ein weiterer Forschungsbedarf, sondern gegebenenfalls auch ein sozialpolitischer Handlungsbedarf.

Literatur

- Arnold, M., Mattes, A. & Wagner, G. G. (2016). Normale Arbeitsverhältnisse sind weiterhin die Regel. *DIW-Wochenbericht*, 83 (19), 419-427.
- Bäcker, G., Naegele, G., Bispinck, R., Hofemann, K. & Neubauer, J. (2008). *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung*, 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Betzelt, S. & Fachinger, U. (2004). Jenseits des „Normalunternehmers“. Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung: Problemaufriss und Handlungsoptionen. *Zeitschrift für Sozialreform* 50 (3), 312-343.
- Bundesagentur für Arbeit (2018). *Arbeitsmarkt kompakt – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit geringfügig entlohntem Nebenjob*. Nürnberg.
- Bührmann, A. D., Fachinger, U. & Welskop-Deffaa, E. M. (2018). *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Czaplicki, C., Frommert, D. & Zanker, D. (2019). Die Studie „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA) im Überblick. *Deutsche Rentenversicherung* 74 (1), 25-50.
- Eichhorst, W. & Tobsch, V. (2013). *Has Atypical Work Become Typical in Germany? Country Case Studies on Labour Market Segmentation*. Berlin: SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 596.
- Fachinger, U., Oelschläger, A. & Schmähl, W. (2004). *Die Alterssicherung von Selbstständigen – Bestandsaufnahme und Reformoptionen*. Münster: LIT-Verlag.
- Freedman, D., Thornton, A., Camburn, D., Alwin, D. & Young-DeMarco, L. (1988). The life history calendar: A technique for collecting retrospective data. *Sociological Methodology* 18, 37-68. <https://doi.org/10.2307/271044>
- Frommert, D. (2013). *Erwerbsverläufe und Alterssicherung*. Duisburg, Essen. urn:nbn:de:hbz:464-20131023-101252-4
- Graf, S., Höhne, J., Mauss, A. & Schulze Buschoff, K. (2019). Mehrfachbeschäftigungen in Deutschland. Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive. *WSI Report*, 48, Berlin.
- Günther, L. & Marder-Puch, K. (2019). Selbstständigkeit - Methoden und Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls zur Arbeitskräfteerhebung 2017. In Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik (WISTA)*, 1/2019.
- Heien, T. & Krämer, M. (2018). *Lebensverläufe und Altersvorsorge der Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ihrer Partner*. Berlin: DRV-Schriften Band 115 und BMAS Forschungsbericht Band 519.
- Kay, R., Schneck, S. & Suprinović, O. (2018). Erwerbshybridisierung - Verbreitung und Entwicklung in Deutschland. In Bührmann, A. D., Fachinger, U., & Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 15-50.
- Kay, R. & Suprinović, O. (2019). Hybride Selbstständigkeit - Aktuelle Entwicklung und politischer Handlungsbedarf. *WISO direkt*, 06/2019. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Keller, B. & Seifert, H. (2006). Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen* 5/2006, 235-240.
- Keller, B. & Seifert, H. (2011). Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. *WISO Diskurs*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Kelleter, K. (2009). Selbstständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. *Wirtschaft und Statistik* 12/2009, 1204-1217.
- Klinger, U. & Weber, E. (2017). Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. *IAB-Kurzbericht 22/2017*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Kress, U. (1998). Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Ein Literaturbericht. *MittAB*, 31 (3), 488-505.

- Maier, M. F. & Ivanov, B. (2018). *Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Berlin: BMAS Forschungsbericht Band 514.
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, 31 (7), 415-435 und 457-475.
- Serfling, O. (2018). *Crowdworking Monitor Nr. 1. Für das Verbundprojekt "Crowdworking Monitor"*. Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Kleve: Hochschule Rhein-Waal.
- Thiede, R. (2018). Erwerbs- und Einkommenshybridisierung – Herausforderungen für die Soziale Sicherung. In Bührmann, A. D., Fachinger, U. & Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 307-321.
- Trischler, F. & Kistler, E. (2010). *Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 1*. Stadtbergen: INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie.
- Van der Vaart, W. & Glasner, T. (2007). Applying a timeline as a recall aid in a telephone survey: A record check study. *Applied Cognitive Psychology*, 21 (2), 227-238. <https://doi.org/10.1002/acp.1338>
- Wanger, S. (2015). Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. *IAB-Kurzbericht 4/2015*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte als hybride Performanz Älterer am Arbeitsmarkt? Ein Vergleich zwischen Deutschland und Polen

Annette Franke, Justyna Stypińska, Janina Myrczik

1 Hintergrund

Für die meisten Länder in Europa stellt die demographische Alterung am Arbeitsmarkt eine große Herausforderung dar. Neben der Perspektive abhängiger Beschäftigung geraten auch Gründungsaktivitäten Älterer mit Begriffen wie „senior/silver/mature/late career entrepreneurs“¹³ verstärkt in den Fokus. Entsprechende Publikationen wie der Policy Brief „Senior Entrepreneurship“ der OECD und der Europäischen Kommission oder der Global Entrepreneurship Monitor (GEM) geben hier Empfehlungen für politische Akteure, entsprechende Rahmenbedingungen und Möglichkeiten (auch) für Personen 50 Jahre und älter zu schaffen, die sich selbständig machen möchten (OECD und EU Commission 2012; Schott et al. 2017). In den letzten Jahren lässt sich durchaus eine wachsende Anzahl an späten Gründungen im Lebenslauf feststellen (Fairlie 2014; Kautonen 2013). Laut GEM-Monitor machen sich zwar jüngere Menschen zwischen 18-29 Jahre generell häufiger selbständig als die dritte Altersgruppe der „seniors“ (50-64) oder die vierte Gruppe „older“ (65-80), gleichzeitig lassen sich bei den über 50-Jährigen in den meisten Industrieländern stärkere Zuwächse beobachten (Schott et al. 2017). In Deutschland waren in 2018 etwa 19% aller Gründerinnen und Gründer¹⁴ zwischen 45-54 Jahre alt, etwa 10% zwischen 55-64 Jahren (Metzger 2019). Laut OECD beträgt die Total early-stage Entrepreneurship Activities-Rate (TEA-rate) in Deutschland etwa 13% für die Altersgruppe 50-64 Jahre (OECD und European Union 2018a). Auch in osteuropäi-

¹³ Gemeint sind damit jegliche Formen des Schritts in die selbständige Tätigkeit (Kautonen 2013; Schott et al. 2017; Metzger 2019) ohne Einschränkung bspw. auf bestimmte Branchen oder technischen Innovationsgehalt. Dieses Projekt umfasst allerdings keine so genannte „Scheinselbständigkeit“.

¹⁴ Alle Personen, die innerhalb der letzten 12 Monate eine Selbständigkeit aufgenommen haben (Metzger 2019).

schen Ländern hat der Anteil älterer Gründungspersonen durchaus zugenommen. Polen bspw. weist im EU-Vergleich einen relativ hohen Anteil älterer Selbständiger auf, da auch im Sozialismus die Gründung von Kleinunternehmen möglich war. Die TEA-rate beträgt dabei für die Gruppe der 50-64-Jährigen knapp 8% (OECD und European Union 2018b). Die unterschiedlichen Ausprägungen der Wohlfahrtsregime und sozio-institutionellen Kontexte in Deutschland und Polen können vermutet werden als Rahmenbedingungen, die dazu beitragen, dass sich Gründungen im späteren Lebensalter unterschiedlich darstellen in den jeweiligen Lebensläufen. Ein Vergleich zwischen Westdeutschland, Ostdeutschland und Polen bietet sich darüber hinaus an, da das Erbe des Sozialismus bedeutsam für die Gestaltung dieser Lebensläufe ist und damit für die Entscheidung, sich im späteren Lebensalter selbständig zu machen.

In der Entrepreneurshipforschung werden generell zwei unterschiedliche Motivlagen für Gründungsaktivitäten unterschieden. Während sog. „necessity“ entrepreneurs als „Notgründer*innen“ die Selbständigkeit aufgrund mangelnder anderer Erwerbsalternativen in Erwägung ziehen und dabei „push-Faktoren“ grundlegend sind, betrachten sog. „opportunity“ entrepreneurs als „Chancengründer“ diesen Schritt als neue, vielversprechende Karriereoption auf der Basis von „pull-Faktoren“ (Harms et al. 2014; Van Solinge 2014; Moulton und Scott 2016; Schott et al. 2017). Die jeweils zugrunde liegenden „push“ oder „pull“-Faktoren in die Selbständigkeit sind dabei vieldimensional. Neben politischen, ökonomischen und wertbezogenen Dimensionen (bspw. Stellenmarkt, Altersbilder, Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt, Rentenpolitik) spielen auch persönliche Ressourcen und Erfahrungen (bspw. Risikobereitschaft, Partnerschaft, Bildungshintergrund) eine wesentliche Rolle für die Gründungsmotive (Van Solinge 2014; Halvorsen und Morrow-Howell 2017; Schott et al. 2017). Daher hinterfragen wir angesichts der Heterogenität von Lebensläufen älterer Menschen in Deutschland und Polen die bisherige Unterscheidung von Not- und Chancengründerinnen bzw. -gründern und schlagen vor, eher von einer Synchronität verschiedener Gründungsmotive auszugehen.

Zudem wird das chronologische Alter – trotz seiner begrenzten Aussagekraft angesichts der Komplexität von menschlichem Alter – oft als Einflussfaktor für die Wahrnehmung von Zukunftsperspektiven und Vor/Nachteilen einer Gründung interpretiert (vgl. auch Weber und Schaper 2004; Lévesque und Minniti 2006; Kautonen et al. 2010, 2014; Fachinger 2019). Aus der Lebenslaufper-

spektive wären hier bspw. die individuellen Verläufe und akkumulierten Ressourcen zu betrachten, die zum Schritt in die Selbständigkeit bei Älteren führen. Dabei sind die biographischen Kontexte für die Motive und Gestaltung von Gründungsaktivitäten bislang kaum untersucht.

Der vorliegende Beitrag möchte explizit einen lebenslaufbezogenen Fokus auf Gründungsmotive von Personen im Alter von 45 Jahren und älter legen und zudem eruieren, ob sich bei dieser Personengruppe mögliche Hinweise für hybride (i.S. von seriellen und/oder synchronen) Gründungsmotive jenseits der binären Unterscheidung von „necessity“ und „opportunity“ finden lassen. Im Zentrum steht die Frage, ob angesichts der Heterogenität von Lebensläufen älterer Menschen in Deutschland und Polen die bisherige Unterscheidung von Not- und Chancengründerinnen bzw. -gründern Bestand haben kann. Dabei werden empirische Befunde einer qualitativen Untersuchung unter Gründerinnen und Gründern 45plus in Deutschland und Polen hinzugezogen, um dabei mögliche Unterschiede bei Lebensläufen in den jeweiligen politischen Grundausrichtungen zu explorieren.

2 Theoretischer Hintergrund

Konzepte der Lebenslaufforschung

Von besonderer Prominenz in der Lebenslaufforschung sind Konzepte von Statuspassagen (Van Gennep 1909; Turner 1969), Übergängen (Mayer und Müller 1989; Anxo et al. 2013) und Verläufen (Glaser und Strauss 1971; Elder 1985). Ein weiterer Ansatz ist das Konzept der „turning points“ (Verd und Andreu 2011; Howes und Goodman-Delahunty 2014). Diese „Wendepunkte“ stellen substantielle objektive oder subjektive Veränderungen im Lebenslauf dar, die nachhaltig das Leben der Menschen beeinflussen. Dannefer (2003: 327) bezeichnet akkumulierte Vor- bzw. Nachteile über den Lebenslauf „as the systemic tendency for interindividual divergence in a given characteristic (e.g., money, health, or status) with the passage of time“. Weitere lebenslaufbezogene Konzepte fokussieren bspw. auf die folgenden Aspekte:

- a) Historische Zeit und Ort, die kulturell die Weiterentwicklung des Lebenslaufs beeinflussen (Elder 1974, 1985; Schumann und Scott, 1989),
- b) „linked lives“ und die Verwobenheit sozialen Handelns zu anderen Menschen, mit denen man ähnliche Erfahrungen teilt. So sind nicht nur die verschiedenen individuellen Lebensläufe miteinander verbunden,

sondern auch die Lebensläufe von Personen innerhalb von engeren sozialen Kontexten (Elder und O’Rand 1996; Elder et al. 2003; Elder und Shanahan 2006),

- c) „human agency“ als strukturelle Determinante von individuellen Handlungen und aktiven Entscheidungen durch Personen (Elder 1974; Caspi 1987; Clausen 1991),
- d) die Frage des „Timings“, wenn ähnliche Ereignisse und Eigenschaften zu unterschiedlichen Zeiten im Leben unterschiedliche Auswirkungen auf das Leben der Menschen haben (Hyman 1959; Bengtson und Allen 1993; Elder und O’Rand 1996),
- e) „life span development“ und die Grundannahme einer lebensspannenbezogenen Entwicklung von Personen (Baltes 1990),
- f) geschlechtsspezifische Verläufe, die sich bspw. in unterschiedlichen Anforderungen bei Männern und Frauen für informelle care-Arbeit manifestieren und damit Gründungsneigungen beeinflussen (Tervo 2014; Moulton und Scott 2016).

Konzepte von Gründungsmotiven mit Bezug zum Lebenslauf

Vor diesem Hintergrund kann senior entrepreneurship und die dahinterstehenden Motive aus einem neuen lebenslaufbezogenen Blickwinkel eruiert werden (vgl. Fachinger und Bögenhold 2016). Der Gründungsprozess korrespondiert bspw. mit dem Konzept der Verläufe, während der Schritt in die Selbständigkeit als Übergang interpretiert werden kann. Zudem kann die Gründungsentscheidung sowohl als eigener Wendepunkt in der Berufsbiografie verstanden werden, wie auch als das Ergebnis eines vorangegangenen Wendepunktes oder kritischen Lebensereignisses (bspw. Scheidung, Verlust des Arbeitsplatzes, Erkrankung). Gründungsaktivitäten können auch aus der Perspektive von Zeit und Ort, strukturellen Voraussetzungen, timing und als Entwicklungsprozess betrachtet werden, die sich jeweils verschieden für beide Geschlechter materialisieren.

Wie bereits erwähnt, werden die Ursachen, die zu dem Schritt in eine selbständige Tätigkeit führen, oftmals in push- bzw. pull-Faktoren kategorisiert (Singh und DeNoble 2003; Fachinger und Bögenhold 2016; Schott et al. 2017; Fernández Sánchez 2018; OECD und European Union 2018a, b). Dies trifft auch auf aktuelle Untersuchungen im Bereich senior entrepreneurship zu, die sich insbesondere mit den Motiven älterer Gründerinnen sowie Gründern beschäfti-

gen und u.a. spezifische Merkmale oder Unterschiede/Gemeinsamkeiten zu jüngeren Gründerinnen bzw. Gründern in den Blick nehmen. Dabei variieren die Befunde – wenig überraschend – entsprechend der jeweiligen Definition von late career oder senior entrepreneurship. Maâlaoui et al. (2013) bspw. unterteilen in ihrer Studie (bei einem Mindestalter von 50 Jahren bei Gründung) in „unavoidable entrepreneurs“ (Personen, die als Selbständige weiterarbeiten bzw. sich selbständig machen möchten und dabei auf eine Vielfalt an Ressourcen zurückgreifen können) sowie in Nicht-Unternehmerinnen bzw. -Unternehmer (als ältere berentete Menschen mit geringem Einkommen), die in die Selbständigkeit gedrängt werden. Die Autorinnen und Autoren nehmen hier auch die Unterschiede zwischen Personen vor und nach der Berentung in den Blick. Die prekären Lebensumstände dienen hier als push-Faktoren für eine Selbständigkeit. Singh und DeNoble (2003) untersuchen insb. die Gründungsneigung von frühberenteten Personen zwischen 55-64 Jahren. Sie unterscheiden anhand von Beweggründen drei verschiedene Typen von älteren Gründerinnen sowie Gründern:

- Gehinderte Gründerinnen und Gründer („constrained entrepreneurs“): Persönliche Motivlagen/Erfüllung dienen als pull-Faktor. Bereits seit längerer Zeit bestehen unternehmerische Tendenzen, denen Personen aufgrund von gegebenen oder wahrgenommenen Hindernissen nicht nachgehen konnten (u.a. Kindererziehung, Pflegeaufgaben).
- Rationale/Lifestyle Gründerinnen und Gründer („rational entrepreneurs“): Der Wunsch nach einem zusätzlichen Einkommen stellt einen pull-Faktor dar, um primär einen spezifischen Lebensstil zu erreichen bzw. zu erhalten.
- Zögerliche Gründerinnen und Gründer („reluctant entrepreneurs“): Der Schritt in die Selbständigkeit erfolgt vorwiegend aufgrund einer prekären finanziellen Situation (push-Faktor).

Derartige Typologien bilden dabei die Heterogenität von Gründungsaktivitäten Älterer ab und können auf unterschiedliche Aspekte wie Motive, Verlauf, Form und Zufriedenheit setzen (vgl. Franke 2012). Von besonderer Bedeutung für ältere Chancengründerinnen sowie -gründer sind laut Literatur mannigfaltige individuelle Ressourcen wie Bildungshintergrund, Berufserfahrung und Managementkompetenzen, soziale Netzwerke und Risikofreude. Umgekehrt stehen Arbeitslosigkeit, Erfahrung von Altersdiskriminierung und geringe finanzielle Mittel für vergleichsweise typische push-Faktoren (Weber und Schaper 2004;

Lévesque und Minniti 2006; Kautonen 2008, 2010, 2014; Harms et al. 2014; Halvorsen und Morrow-Howell 2017). Die Rolle der subjektiven Gesundheit für die Gründungsentscheidung ist weniger eindeutig. So lassen sich zum einen Anhaltspunkte dafür finden, dass ein guter Gesundheitszustand die Wahrscheinlichkeit für Chancengründungen erhöht (Fuchs 1982; Zhang 2008; Wainwright und Kibler 2014). Andererseits zeigt die U.S.-amerikanische Studie von Zissimopoulos und Karoly (2007), dass umgekehrt eher Gesundheitsprobleme der entscheidende Auslöser sind, eine selbständige Tätigkeit zu erwägen (vgl. auch Franke 2012). Eine gewisse Ambivalenz von Faktoren liegt demnach auf der Hand.

Ebenfalls prominent in der Entrepreneurshipforschung ist das Konzept des „bridge employment“. Dabei handelt es sich um Beschäftigungsmuster, die sprichwörtlich als „Brücke“ in der Phase zwischen später Erwerbsarbeit oder Frühverrentung und dem endgültigen Ruhestandseintritt zum Tragen kommen (Feldmann 1994). Dies kann bspw. in Form einer Interimsbeschäftigung oder auch als Gründungsobjekt geschehen. Damit wäre die Hauptintention von Gründungen in der zweiten Lebenshälfte die Funktion einer Überbrückung von arbeitsbiografischen Lücken bis zur Statuspassage Ruhestand (Kerr und Armstrong-Stassen 2011). Eine eindeutige Zuordnung zu opportunity- oder necessity-Gründungen ist jedoch auch hier schwierig.

Fasst man die oben genannten Konzepte und Erklärungsansätze zusammen, zeigt sich, dass eine lebenslaufbezogene Perspektive auf Gründungen in der zweiten Lebenshälfte neue und vielversprechende Einblicke in die Beweggründe und Entwicklung dieser Gründungsaktivitäten bieten kann. Hierzu bedarf es jedoch vertiefender Untersuchungen, um die Rolle von Statuspassagen, Wendepunkten und Verläufen sowie dahinter liegende Bedingungen genauer zu erfassen und unterschiedliche institutionelle Settings in den Blick zu nehmen.

3 Das institutionelle Setting in Deutschland und Polen im Vergleich

Gründungspolitische Rahmung

Der GEM-Report kennzeichnet als zentrale institutionelle Faktoren für senior entrepreneurship u.a. die physische Infrastruktur, Institutionen des Arbeitsmarkts, Strukturförderprogramme (bspw. EU-Strukturfonds), Renten- und Krankenversicherungssysteme sowie Programme und Projekte (nicht-)staatlicher

Akteurinnen sowie Akteure zur Gründungsförderung und -beratung (vgl. Singer et al. 2015; Schott et al. 2017).

Die unterschiedlichen Ausprägungen der Wohlfahrtsregime und sozio-institutionellen Kontexte in Deutschland und Polen wirken sich jeweils spezifisch auf Gründungen im späteren Lebensalter aus. Darüber hinaus weisen Westdeutschland, Ostdeutschland und Polen unterschiedliche Erfahrungen mit dem Erbe des Sozialismus auf. Vor diesem Hintergrund werden für Deutschland bspw. im GEM-Report der Markt für Innovationen, die Verlässlichkeit des Patent- und Markenschutz und öffentlichen Förderprogramm positiv hervorgehoben, während allgemeine Gründungskultur, schulische Ausbildung im Bereich Entrepreneurship sowie Regulation und Bürokratie eher kritisiert werden (Sternberg et al. 2019). Die Infrastruktur, gemeint sind das Verkehrs- und das Kommunikationsnetz, wird zwar noch als positiv eingestuft, hat sich jedoch stark verschlechtert in den letzten Jahren. So sind Selbständige möglicherweise mit neuen Kosten konfrontiert, wenn der Arbeitgeberanteil zur persönlichen Absicherung wegfällt oder sie eine freiwillige Betriebshaftpflichtversicherung oder, bspw. je nach individuellem Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, zusätzlich eine Berufsunfähigkeitsversicherung abschließen müssen (vgl. Fossen und König 2015).

Die Erwerbsbeteiligung von Personen 45 Jahre und deren Arbeitsmarktsituation beeinflussen auch die Strukturierung des beruflichen Lebenslaufs hinsichtlich des Timings und der Muster von Karrieren Älterer. Erwerbstätige in Deutschland gehören neben Italien und Japan zu den ältesten weltweit. Das durchschnittliche Rentenalter in Deutschland liegt bei etwa 64 Jahren für Männer und Frauen (Deutsche Rentenversicherung 2019). Seit 2012 wird das Renteneintrittsalter bis 2029 allmählich von 65 auf 67 Jahre angehoben. Der Anteil an Erwerbstätigen im Alter von 50 und älter ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen – nicht zuletzt aufgrund einer erhöhten Frauenerwerbsbeteiligung. Aktuell sind knapp 80% der Personen zwischen 45 und 64 Jahren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2018). Zudem ist der deutsche Arbeitsmarkt gekennzeichnet durch eine wachsende Rate an unterbrochenen Berufskarrieren verstärkt von zeitlich befristeten, gering bezahlten Jobs, was sich auf die finanzielle Sicherung im späteren Leben auswirkt (Walwei 2018). Explizite Förderprogramme für ältere Existenzgründerinnen sowie -gründer werden nicht angeboten.

Die Rahmenbedingungen für Polen sind in vielerlei Hinsicht ähnlich, weisen jedoch auch einige starke Unterschiede auf. Das Gründungsportrait für Polen geht in eine ähnliche Richtung wie Deutschland, wenngleich pointiert hier vom GEM-Konsortium zusätzlich die Barrieren und Markteinstiegchancen kritisch bewertet werden (Tarnawa et al. 2017). Polen kann arbeitsmarktpolitisch als „frühe Ausstiegskultur“ bezeichnet werden mit einem durchschnittlichen Renteneinstiegalter im Jahr 2017 von 62,7 Jahren bei Männern und von 60 Jahren bei Frauen (OECD 2017). Eine Reform des Rentensystems wurde 1999 unternommen und 2012 nochmals erweitert, um u.a. das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre für Männer und Frauen anzuheben. 2016 wurde es wieder auf 65 Jahre für Männer und auf 60 Jahre für Frauen gesenkt (ibid.). Ein weiteres Charakteristikum des polnischen Arbeitsmarktes ist der Mechanismus von einem „Gering-schätzen und Ausstoßen“ älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis hin zur Altersdiskriminierung (Perek-Białas et al. 2010; Stypińska 2014). Die Periode direkt nach dem Ende des Staatssozialismus bis etwa Ende der 1990er Jahre war geprägt durch eine Arbeitsmarktpolitik, die keine Instrumente bereitstellte, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zu halten, was, flankiert durch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Arbeitskräftenachfrage und -angebot, zu geringen Aktivitätsquoten und einer hohen Langzeitarbeitslosigkeit beitrug.

Mittlerweile – nicht zuletzt mit Eintritt Polens in die EU 2004 – wurden in den letzten Jahren jedoch verstärkt Maßnahmen eingeführt, die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb einer Agenda des Aktiven Alterns¹⁵ verstehen. Nach Jahren hoher Langzeitarbeitslosigkeit in der Periode nach dem Ende des Staatssozialismus hat sich die Wirtschaft erholt und die Arbeitslosigkeitsraten in Polen lagen 2017 bei 5%, und damit unter dem europäischen Durchschnitt. Die geringste Arbeitslosigkeit zeigt sich nun sogar in der Gruppe der Älteren mit 3,8% (OECD 2018b). Eine Analyse der existierenden Rahmenbedingungen für ältere Unternehmerinnen und Unternehmer zeigt, dass sie nicht explizit die Altersgruppe der über 45-Jährigen adressiert, was in Folge den Um-

¹⁵ Einschließlich von Programmen wie: „Solidarność Pokoleń” (Solidarität der Generationen), das 2009 eingeführt, bis 2015 finanziell gefördert und 2012 erweitert wurde und bis zum Jahr 2020 läuft. Es beinhaltet die Unterstützung der Bevölkerungsgruppe 50+ auf dem Arbeitsmarkt, inklusive Projekte für Unternehmensgründungen (vgl. Stypinska 2014).

fang, die Kohärenz und die Effektivität relevanter Policies schwächt (Kubicki 2012).

Die Missstände von staatlichen polnischen Institutionen werden regelmäßig in empirischen Studien aufgezeigt: schwache Durchsetzung von Eigentumsrechten, Korruption, geringes soziales Vertrauen, hohe bürokratische Kosten von Selbständigkeit, Komplexität und Instabilität von Gesetzgebung (Estrin und Mickiewicz 2010; Zadura-Lichota und Tarnawa 2013; Tarnawa et al. 2017). Auf der anderen Seite profitierten diese Länder in besonderer Weise sowohl finanziell als auch strukturell durch die institutionelle Förderung der EU, einschließlich der Unterstützung für Gründerpersonen und Aktivierungspolitiken von älteren Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern (Estrin und Mickiewicz 2010). Die Rolle der EU ist vor allem von Bedeutung für die Analyse des polnischen Falles, da die größten finanziellen Subventionen durch Strukturfonds im Jahr 2020 zu einem Ende kommen und die Nachhaltigkeit der gegründeten Unternehmen in den Blick genommen werden muss. Unabhängig von Strukturförderprogrammen sind Beiträge zur sozialen Sicherung. So entspricht die Höhe der Beiträge zur Sozialversicherung für Selbständige (bis auf einen reduzierten Betrag in den ersten zwei Jahren) anders als in Deutschland beim möglichen Wegfall des Arbeitgeberanteils den Beitragsleistungen von Angestellten (OECD 2017).

Angesichts der unterschiedlichen wirtschaftspolitischen Ausrichtung schreiben Studien der sozialistischen Vergangenheit in osteuropäischen Ländern eine bedeutsame Rolle für unternehmerische Aktivitäten zu (vgl. Bluhm 1999; Diwald et al. 2006). So legen einige Studien dar, dass die Abwertung der Berufserfahrung aus der DDR und negative Haltungen zu Selbständigkeit aus der Zeit einer sozialistisch geprägten Wirtschaft zu heute noch vergleichsweise niedrigeren Selbständigkeitsraten unter Ostdeutschen führen können (Wyrwich 2013; Metzger 2019). Gleichzeitig kam es in Ostdeutschland und Polen nach dem Fall der Mauer zu einem schnellen Anstieg an neu gegründeten Unternehmen („Gründerboom“), was zum einen damaligen Arbeitsmarktinstrumenten und Gründungsanreizen geschuldet ist (bspw. Ich-AG). Zudem wird in der Literatur bezogen auf Osteuropa ein durchaus hoher latenter wie auch ambivalenter unternehmerischer Geist unterstellt (Blanchflower et al. 2001; Thomas 2003). Hierzu ein Zitat aus Blanchflower et al. (2001: 684):

„Emerging industrial nations are interesting. The idea that Eastern Europe lacks potential entrepreneurs when compared to the advanced nations appears to be

wrong. Not only, according to our data, is Poland the country with the single highest expressed level of interest in self-employment, but Eastern Europe is represented evenly throughout the ranking”.

Polen besetzt dabei in Europa tatsächlich den dritthöchsten Rang bezogen auf Gründungsintentionen¹⁶ (OECD und European Union 2018b; OECD 2019). Gleichzeitig werden verglichen mit anderen EU-Staaten viele dieser Gründungen aus mangelnden beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergriffen, vor allem bei älteren Menschen, die in dem Bericht der OECD als 50-64-Jährige gefasst werden (40% gegenüber dem EU-Durchschnitt von 24,3% und Deutschland mit etwa einem Fünftel) (OECD 2018a, b). Damit treten ältere Gründerinnen und Gründer in Polen etwa doppelt so häufig aufgrund mangelnder Erwerbsalternativen in die Selbständigkeit im Vergleich zu Deutschland – trotz einer vergleichsweise geringen Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen. Hier könnten vorgezogene Ruhestandsoptionen eine wesentliche Rolle spielen, aber möglicherweise auch lebenslaufbezogene Aspekte, die bislang kaum untersucht wurden.

Lebensläufe in Deutschland und Polen im Vergleich

Bezogen auf Lebenslaufanalysen waren vor den 1990ern männliche Berufskarrieren in Ost- und Westdeutschland recht ähnlich und hauptsächlich durch Vollzeitarbeit charakterisiert. Andererseits unterschieden sich weibliche Erwerbsverläufe deutlich mit einerseits hohen Erwerbsquoten von Frauen in der DDR und umgekehrt einer vergleichsweise niedrigen Integration westdeutscher Frauen in den Arbeitsmarkt. Arbeitslosigkeit war insb. in der ehemaligen DDR kein Thema. Für die Zeit nach der Wende fanden Studien von Simonson und Kolleginnen bzw. Kollegen (2011a, 2011b) jedoch Anzeichen für stärker pluralisierte und destandardisierte Berufsbiografien von jungen Männern in Ostdeutschland (Simonson et al. 2011a). Auch der weibliche Lebenslauf in Ostdeutschland weist einen höheren Grad an Destandardisierung auf als im Westen (Simonson et al. 2011b). Auf der anderen Seite zeigte Polen nur geringe Destandardisierungsmuster in familialen Lebensläufen (Elzinga und Liefbroer 2007). Berufliche wie familiäre Lebensläufe waren hier bis 1989 hoch standardisiert und homogen und De-Standardisierung trat erst viel später auf als in Deutschland. Wie sich die oben skizzierten strukturellen Hintergründe mit Blick auf spezifische Lebensverlaufmuster auf die Motive von älteren Gründerinnen sowie Gründern in Deutsch-

¹⁶ Intention einer Gründung innerhalb der nächsten drei Jahre

land und Polen auswirken, wird im folgenden Abschnitt anhand eigener empirischer Daten erläutert.

4 Methodisches Vorgehen

Die folgenden Befunde wurden im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt „MOMENT – Making of the Mature Entrepreneur“ generiert. Dabei handelt es sich um ein laufendes Forschungsprojekt, gefördert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft/DFG (01.01.2017-31.03.2021). Das Projekt nimmt dabei eine explizit lebenslaufbezogene Perspektive ein und untersucht u.a. die Motive und Pfade für Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte in Relation zu individuellen und institutionellen Bedingungen über den Lebenslauf. Im vorliegenden Beitrag fokussieren wir vor allem die Frage, ob angesichts der Heterogenität von Lebensläufen älterer Menschen in Deutschland und Polen die bisherige Unterscheidung von Not- und Chancengründerinnen sowie -gründern Bestand haben kann. So lässt sich hier von einer Synchronität verschiedener Gründungsmotive ausgehen, die sich insbesondere mit zunehmendem Alter und der Frage nach akkumulierten Erfahrungen, Qualifikationen und Ressourcen als push- oder pull-Faktoren manifestieren. Dabei wird insbesondere die Frage adressiert, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf Wendepunkte und Motivlagen bei Gründungen Älterer in Westdeutschland, Ostdeutschland und Polen zu finden sind.

Das Projekt versteht Gründungsmotivation und -aktivität als das Ergebnis einer dynamischen und reziproken Beziehung zwischen privaten und beruflichen Pfaden auf der einen und sozio-strukturellen Spiegelungen institutioneller Akteure auf der anderen Seite. Um Unternehmertum als Prozess und die Bedeutung von verschiedenen Übergängen und Verläufen im Lebenslauf von älteren Unternehmerinnen und Unternehmern verstehen zu können, wurde ein qualitativer Ansatz gewählt. Mit Blick auf die Forschungsfragen werden an dieser Stelle die Befunde von Interviews mit N= 28 Gründerinnen und Gründern in Westdeutschland, N=24 Gründerinnen und Gründern in Ostdeutschland sowie N=19 Gründerinnen und Gründern in Polen präsentiert.

Die Rekrutierung der Gründerpersonen in Deutschland und Polen schloss als Hauptkriterium ein Alter von mind. 50 Jahren zur Zeit der Gründung ein. Im späteren Verlauf des Projektes wurde aufgrund der strukturellen Voraussetzungen, des früheren Renteneinstiegsalters und Programme in Polen die Altersgren-

ze auf 45 Jahre herabgesenkt. Dennoch ist das Sampling vergleichbar mit anderen Studien zu senior entrepreneurship mit einem Mindestalter von 45 Jahren, wie bspw. Fernández Sánchez (2018). Dabei wurden sowohl Solo-Gründungen als auch Team-Gründungen einbezogen, nicht dagegen Gründungen in Form einer Scheinselbständigkeit.¹⁷ Mehrfachgründerinnen und -gründer wurden nicht ausgeschlossen. Um den Einfluss regionaler Arbeits- und Wirtschaftsstrukturen einzubeziehen, wurden die Metropolregion um Stuttgart und die Rhein-Neckar-Region um Mannheim, Heidelberg und Ludwigshafen in Baden-Württemberg sowie Mainz als Regionen in Westdeutschland ausgewählt. Sie repräsentieren wirtschaftlich starke Standorte und Technologiecluster mit globalen Unternehmen wie Daimler AG, Bosch, BASF und SAP wie auch niedrige Arbeitslosenquoten und einer mittleren Start-Up Intensität (Metzger 2019).

Ostdeutschland ist durch die Regionen um Leipzig, Erfurt, Chemnitz und Jena vertreten. Diese Regionen verbinden etwas höhere Arbeitslosenquoten und weniger bedeutende Industriestandorte (Metzger 2019). Berlin ist ebenso Teil des Samples, dabei wurden sowohl Personen mit westdeutscher als auch mit ostdeutscher Biografie befragt. Berlin als Bundeshauptstadt hat die höchste unternehmerische Aktivitätsquote mit einem hohen Anteil an innovativen Start-Ups in Deutschland (Metzger 2019). Gleichzeitig weist die Stadt eine hohe Arbeitslosigkeit auf wie auch begrenzte öffentliche Budgets.

In Polen wurden Personen in zwei Woiwodschaften (Verwaltungsbezirke) rekrutiert, nämlich Kleinpolen und Pommern mit ihren Hauptstädten Danzig und Krakau sowie einer einzigen städtischen Gegend, Warschau. Kleinpolen ist geprägt von relativ hoher Arbeitsmarktaktivität von älteren Personen im Vergleich zum polnischen Durchschnitt und hat Förderstrukturen eingebettet, um ältere Personen in den Arbeitsmarkt zu bringen. Zudem besteht eine rege Zusammenarbeit von regionalen Programmen und der Jagiellonischen Universität in Krakau, die gleichzeitig Projektpartner in MOMENT ist. Die Pommersche Woiwodschaft wurde ausgewählt, da hier bereits erfolgreiche Projekte zur Unterstützung älterer Personen bei der Gründung implementiert werden konnten.¹⁸ Warschau

¹⁷ Angelehnt an §7 Absatz 1 SGB IV: In Abgrenzung zu Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern ist die/der Selbständige nicht weisungsgebunden und stark in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers integriert, sondern ist auf eigenes Unternehmensrisiko tätig.

¹⁸ Das Projekt „Dojrzały przedsiębiorca“ („Reifer Unternehmer“) wurde vom regionalen Jobcenter in Pommern in den Jahren 2009 und 2010 durchgeführt und unterstützte 120 ältere Personen

dient im Sample als größte städtische Gegend in Polen und weist niedrigere Arbeitslosenquoten bei älteren Personen sowie einen hohen Grad an latenter unternehmerischer Aktivität auf, d.h. das Interesse an Gründungen wird relativ hoch geschätzt.

Alle Interviews wurden als Audiodatei aufgenommen und im Anschluss vollständig transkribiert. Die Analyse erfolgte computergestützt unter Verwendung der Analysesoftware MAXQDA 2018 nach der Methode der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1991). Die Kategorien zur Thematik der Motivlagen wurden induktiv entwickelt (Gläser und Laudel 2010).

5 Ergebnisse

Motive und Wendepunkte

Der Großteil der Befragten ist im personenbezogenen Dienstleistungsgewerbe tätig, ein kleiner Teil arbeitet in Handwerksberufen. Im letzteren Fall fanden im vorliegenden Sample häufiger Übernahmen des Unternehmens statt, in dem die Person bereits zuvor viele Jahre gearbeitet hat. Zu den häufigsten „Wendepunkten“, die zu einer Selbständigkeit im dritten Lebensalter motivieren, gehören in den Interviews typische „push-Faktoren“ eigene gesundheitliche Belastungen und Erkrankungen wie Burn Out, wie der Tod von Angehörigen oder Konflikte am Arbeitsplatz bzw. eine Kündigung:

„Ich habe gesucht, ich habe meinen Job verloren und mich beim Arbeitsamt in Gdynia angemeldet und sie haben mich zu diesem Mature Entrepreneurship geschickt und ... Ich hatte vorher eine ziemlich schlimme Krankheit Über dieses reife Unternehmen, ... bekam ich eine E-Mail über dieses Projekt... es war ein Projekt, das im Grunde für mich gemacht wurde. In dem Moment als ich es las habe mich so dafür interessiert, ich habe mich sofort beworben.“ (PL,19,W)

„Dann kommt dann die innere Kündigung. Dann funktioniert das nicht. Dann kam noch dazu, dass meine Eltern krank geworden sind, ich hier die Pflege meiner Mutti übernommen habe...Und dann war ich mehr oder weniger gezwungen, das, was ich mit Lachyoga bis dahin für mich schon gewonnen habe...und das war auch ein bombastischer Erfolg.“ (DoG15)

Im dargestellten Fall wird auf ein längeres Hobby der Gründerin rekurriert. Die Gründung ist damit auch in einen geschlechtstypischen Kontext zu verorten, da

dabei, ihr eigenes Unternehmen zu gründen. Der Erfolg des Projekts stieß weitere ähnliche Projekte in anderen Regionen an.

Hobbies bzw. informelle Tätigkeiten eher bei Frauen zu Gründungen führen (vgl. Franke 2012). Auch die Pflege von Angehörigen wurde insbesondere von weiblichen Interviewten als Grund benannt, da diese durch eine selbständige Tätigkeit eine flexiblere Zeitgestaltung erhofft wurde, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„Ein Schlüsselmoment war, als mein Vater ein Pflegefall wurde. Ich wollte mich um ihn kümmern und da brauchte ich eine größere Flexibilität.“ (DE, 5, W)

Gleichzeitig wird in einigen Interviews erwähnt, dass care-Aufgaben u.a. auch eine Barriere darstellen kann, warum man sich nicht bereits früher hat selbständig machen können, insb. in Zeiten politischer Umbrüche wie im folgenden Beispiel aus Ost-Berlin:

„Und da ich seit der Wende mich selbständig machen wollte, aber der finanzielle Rahmen und die Kinder und Oma und das alles nicht hergab.“ (DB.G06)

In den Interviews werden auch schlechte Chancen auf eine Angestelltentätigkeit als ein Gründungsmotiv benannt. Interessanterweise zeigt sich bei näherer Betrachtung der Interviews, dass auch typische „push-Faktoren“ nicht zwangsläufig in eine „Notgründung“ münden, sondern auch als Anlass für einen Neustart und Nutzung bislang unentdeckter Chancen und Karrierewege interpretiert werden können:

„Da habe ich meine erste Entlassung bekommen, meine erste Entlassung in meinem Leben. Aber die Ohrfeige habe ich auch gebraucht. Im Nachhinein muss ich sagen, das war wirklich der Tritt, der mich dann in die Selbständigkeit geführt hat ...man kann sein Schicksal selber in die Hand nehmen und kann das tun, was man möchte.“ (DoG14)

Häufig sind es vieldimensionale, sich überlappende Ursachen, die zu einer Entscheidung für eine Selbständigkeit führen, wie das folgende Beispiel aus Westdeutschland anhand von gesundheitlichen Problemen, aber auch dem gleichzeitigen Wunsch nach mehr Freiheit und Autonomie zeigt:

„Auf jeden Fall ging es mir selber sehr schlecht und ich habe dann angefangen mit dieser Bewusstseinsarbeit für mich persönlich. Und fand das alles sehr interessant und habe gemerkt, dass praktisch ich als Krankenschwester immer nur praktisch die Symptome behandle...ich war neugierig und wissbegierig und habe mich weiter fortgebildet, dass ich dann irgendwann den Entschluss gefasst habe: „so, ich könnte es auch mal selber probieren.“ (DB.G03)

Ein weiteres Beispiel zeigt einen westdeutschen Fall, in dem eine finanzielle Abfindung eine wichtige Basis für die Gründung darstellt. Diese Optionen sind

vor dem Hintergrund der regionalen wirtschaftlichen Bedingungen eher in Westdeutschland zu beobachten gewesen als in Polen oder Ostdeutschland. In einigen Interviews können Anhaltspunkte zum Thema „Überbrückungsfunktion“ von Selbständigkeit bis zur Rente gefunden werden im Sinne des „bridge employment“. Im folgenden Beispiel aus Westdeutschland wird jedoch deutlich, wie sich die Gründungsidee zunächst als kurzzeitige Lösung später dann hin zu einer Zukunftsidee entwickelt:

„Und die Selbstständigkeit war tatsächlich zunächst die Überlegung pro forma und erst als ich dann plötzlich sah ich habe so ein Konzept und ich habe dann sehr schnell Leute gehabt, die sich dafür interessiert haben wurde mir klar, dass es tatsächlich die Option für die Zukunft ist.“ (Dw.G19)

In einem anderen Fall handelt es sich um eine Person im polnischen Kontext, die nach eigenen Abgaben über positive Ressourcen wie lange Arbeitsmarkterfahrung und eine hohe Anpassungsfähigkeit durch verschiedene Positionen und Jobs verfügt, um sich selbständig zu machen. Gleichzeitig sind ebenfalls Konflikte bei vorherigen Arbeitgebern und die Situation am Arbeitsmarkt, die zu dem Schritt motiviert haben:

„Ich war sowohl Angestellter als auch Chef und hätte nie gedacht, für mich selbst zu arbeiten...dann hatte ich überhaupt keine Angst, denn ich habe 45 Jahre Markterfahrung...Wenn mir etwas nicht gefallen hat, habe ich es laut ausgesprochen oder ich bin gegangen oder sie mussten mich entlassen aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage, weil ich es verlangte.“ (PLP, 12, M)

Hier war die Selbständigkeit nicht motiviert von einem Autonomiestreben und einer langen Arbeitstätigkeit über das Renteneintrittsalter hinaus, sondern eher, um Beitragsjahre oder Altersgrenzen zu erfüllen. Die Brückenfunktion der Gründung war häufiger bei Übernahmen zu finden, insgesamt im Sample jedoch eher seltener angesprochen.

Im nächsten Beispiel zeigt sich wiederum das Zusammenspiel von push- und pull-Faktoren. Die gesundheitlichen Belastungen stellen einen Wendepunkt und einen push-Faktor im Leben des Gründers in Ostdeutschland dar. Gleichzeitig könnte er aufgrund seiner beruflichen Fähigkeiten und Leitungserfahrungen auch in einem anderen Unternehmen eine Anstellung finden. Die Selbstständigkeit, die eine selbstbestimmtere Zeiteinteilung verspricht, stellt somit einen pull-Faktor dar, da er die eigene Gesundheit priorisiert.

„Ich meine, wenn man mal so ein Burnout gehabt hat, dann weiß man wie scheiße das ist...Es geht nicht um das Geld oder irgendwas, sondern es geht ganz einfach um

die Gesundheit. Und das ist die einzige Möglichkeit, oder aus meiner Sicht gewesen, mir das so einzuteilen, wie ich das brauche.“ (Do.G01)

Eine Gleichzeitigkeit von Konflikten am Arbeitsplatz mit schließlicher Kündigung und die Verwirklichung eines Hobbies oder Freizeitaktivität als Gründungsidee zeigt sich in dem folgenden Interview:

„Vielleicht ist dies ja die Verwirklichung meiner Leidenschaften. Ich arbeitete immer noch in Vollzeit in der letzten Firma, in der ich Angestellter war, und suchte nach etwas, das mich sehr anzieht, und fand floristische Kurse(...).Irgendwann stellte sich heraus, dass ich nicht in dieser Firma arbeiten würde, weil eine neue Frau als Direktorin hinzukam, die unbedingt jemand anderen auf meine Position setzen wollte und dazu führte, dass ich diese Firma verließ, und die Frage lautete, was ich als nächstes tun sollte [lacht].“ (PL, 10)

Auch in Fällen von als positiv zu interpretierenden Wendepunkten, wenn bspw. die Möglichkeit eines Ausstiegs aus dem Unternehmen verbunden ist mit einer beträchtlichen Abfindung und die berufliche Erfahrung und Fähigkeit als Ressourcen für den Arbeitsmarkt eingeschätzt werden können, kann es aufgrund des chronologischen Alters zu einer ambivalenten Haltung für die Gründenden kommen.

„Nein, das Aussteigen und Umsteigen in irgendeine andere Struktur. Also eigentlich nicht das selbstständig machen, da bin ich eigentlich, wäre ich niemals draufgekommen. Wenn nicht einfach mein Alter so fortgeschritten gewesen wäre. Ich bin jetzt, was bin ich 59, 58? Ich werde 59, dass ganz klar war, dass wenn ich aussteige, ich in ein normales Arbeitsverhältnis niemals wieder werde übernommen werden können. Insofern war das eigentlich für mich eine überraschende Wende.“ (Dw.G19)

Auch in dem Zitat oben aus West-Deutschland ging eine starke Unzufriedenheit mit Gratifikationen der sozialen Wertschätzung sowie des Gehaltes voraus. Vor allem aber zeigt sich hier die negative Einschätzung der Befragten hinsichtlich ihres Lebensalters und Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt, wodurch sie in einer Selbstständigkeit eine Notwendigkeit sah.

In dem folgenden Berliner Beispiel zeigt sich, dass es eher um eine Entscheidung „gegen“ die bisherige Situation geht als „für“ eine Selbstständigkeit per se. Auch zeigt sich, welche Weiterentwicklung sich hier im Prozess ergeben kann:

„Also es war jetzt nicht das erste, ich habe nicht gekündigt weil [betont] ich mich selbstständig machen möchte, sondern ich habe gekündigt, weil ich das [betont] nicht mehr wollte [lacht], und ich wusste, aber den Plan B hatte ich nicht. Und den

habe ich aber dann kontinuierlich entwickelt und, ja, bis ich festen Boden unter den Füßen hatte, und das Gefühl hatte: Ja, das kannst du machen. Das traue ich mir zu, und da gibt es einen Markt. Also das alles so zu eruieren auch, also plötzlich aus dieser Perspektive in einem Unternehmen auch abgesichert zu sein mit allen Rahmenbedingungen, und das prägt ja den Menschen auch, und dann raus aus dieser Sicherheit, rein in das Ungewisse, und alles auf eigene Beine zu stellen, das muss ja auch wachsen. Ich glaube, so etwas muss wachsen. Ja [lacht]. Genau, so war der Weg.“ (DB.G02)

Diese beiden Zitate zeigen auch, dass Wendepunkte einen Prozess in Gang setzen, der zu der Entscheidung für eine Selbständigkeit führen kann. Dies ließe sich auch interpretieren, als dass Gründungsaktivitäten oftmals nicht in die „Richtung hin zu einem Ziel“ angedacht sind, sondern das Ergebnis eines Resümees, einer selbst gezogenen Lebensbilanz.

Einfluss der politischen Sozialisation in Ost- und Westdeutschland und in Polen

Auf der Basis der durchgeführten Interviews kann der Übergang in eine freie Marktwirtschaft durchaus als wertvoller Wendepunkt für den individuellen Lebenslauf als zukünftige Unternehmerin bzw. zukünftiger Unternehmer betrachtet werden. Die Erfahrungen, die vor 1989/1990 gemacht wurden, erweisen sich jedoch nach der Lebenslaufperspektive als ambivalent in dem Sinne, dass einerseits im Staatssozialismus zahlreiche Hürden für Unternehmertum bestanden und es kaum Vorbilder gab, gleichzeitig aber Aspekte wie Improvisationsfähigkeit hier besonders hervorgehoben werden:

„Ja, es war ein Problem, weil die Vormundschaftsfunktion dieses Staates so groß war, dass unsere Generation ein Problem mit dem Unternehmertum hatte.“ (PL, 2)

„Also das Unternehmertum war ja hier nun nicht gerade gewollt und nicht angesehen. Deswegen gab es zwar trotzdem welche, aber da ich mit denen überhaupt keine Berührungspunkte hatte aus der Familie.“ (DoG08)

„Ich meine, wir haben aus Scheiße wirklich Dreck gemacht-, Geld gemacht und-, und ja, vielleicht dass-, dass man nicht so verbohrt in eine Richtung denkt. Also, ich denke mal schon also-. Ich weiß nicht, wie es gewesen wäre, wenn Du auf der anderen Seite aufgewachsen wärst. Aber ich denke schon, dass uns-, dass-, dass wir so ein bisschen flexibler zu denken gewöhnt sind und auch problemorientierter im Sinne von lösungsorientiert, dass das schon eine Rolle spielte oder eine Hilfe ist.“ (DoG21)

Im Vergleich verorten ostdeutsche und polnische Interviewpersonen ihr Gründungsobjekt viel stärker im Lebenslaufkontext und der politischen Vergangenheit als ihr westdeutsches Pendant.

Generell war es jedoch schwierig, explizite Aussagen zu finden von Personen, die ihren Lebenslauf in den Kontext zur Wende als Bruch setzen und dies in Bezug zur Selbständigkeit stellen, wie im folgenden Zitat:

„Also selbständig machen wollte ich mich schon immer...Dann kam die Wende und ja durch die unterschiedlichen Erfahrungen, die ich gemacht habe und dann auch, wo ich meinen Partner kennengelernt habe, wo wir auch geheiratet haben, hat sich das praktisch anders [betont] entwickelt, sodass ich dann auch in anderen Branchen unterwegs war. Aber dieser Wunsch nach Selbständigkeit oder Verantwortung übernehmen, den hatte ich eigentlich schon in der Schule.“ (DoG07)

Damit erscheinen zwar im ersten Moment sowohl Motive als auch Wendepunkte in allen drei Kontexten ähnlich für ältere Gründerinnen und Gründer wie Arbeitsplatzsituation, Arbeitsmarktlage oder individuelle Gesundheit. Bei näherer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass verschiedene Nuancen politischer Prägung sich in den Lebensläufen der Personen wiederfinden. Dazu gehören neben unterschiedlichen Erfahrungen mit selbständiger Arbeit auch die Frage von Rollenvorbildern, Images von Gründungen oder die Frage von materiellen und immateriellen Ressourcen, die in die Gründung eingebracht werden können. Hier scheinen zunächst gründungskritische Rahmenbedingungen im Sozialismus nicht unbedingt einen Nachteil darzustellen (u.a. Improvisationsfähigkeit).

6 Zusammenfassung und Diskussion

Die Gründungsaktivitäten von Menschen in der Lebensmitte sind mittlerweile Thema einer Vielzahl von Untersuchungen und werden auch politisch verstärkt wahrgenommen. Gleichzeitig fehlt es bislang noch an vertiefendem Wissen über die biographische Entwicklung von Motiven und die Bedeutung von Wendepunkten für Gründungsaktivitäten. Im vorliegenden Beitrag wurde der Versuch unternommen, einen lebenslaufbezogenen Fokus auf Gründungsmotive von Personen im Alter von 45 Jahren und älter im Vergleich von Deutschland (Ost/West) und Polen zu lenken. Dabei ging es um die Exploration von spezifischen „turning points“ und die Frage, ob sich bei dieser Personengruppe mögliche Hinweise für synchrone und hybride Gründungsmotive feststellen lassen. Um diese Frage zu beantworten, wurden an dieser Stelle die Ergebnisse einer

qualitativen Untersuchung unter Gründerinnen und Gründern 45plus in Deutschland und Polen hinzugezogen.

Die Ergebnisse im Rahmen des DFG-geförderten Projektes MOMENT zeigen, dass sich Lebenslaufkonzepte als fruchtbare theoretische Rahmung für senior entrepreneurship erweisen. Wendet man entsprechende Konzepte als konzeptionelle Basis für die Analyse der qualitativen Interviews mit den älteren Gründerinnen und Gründern an, so wird deutlich, dass Wendepunkte, die zu einer Entscheidung für die Selbständigkeit führen, oftmals als kritische Lebensereignisse interpretiert werden können. Dies sind vorwiegend kritische Situationen am Arbeitsplatz oder bereits bestehende Arbeitslosigkeit, der Eintritt von Pflegebedürftigkeit in der Familie oder eine gesundheitlich problematische Situation. Diese Wendepunkte können dabei auch als push-Faktoren gelten, die – so wie es bislang die Literatur vorsieht – typisch für Notgründungen sind. Auch zeigen sich deutliche Bezüge zur historischen und zeitlichen Einbettung der Gründungen sowie zu „human agency“, d.h. diese Personen als Gestalterinnen und Gestalter ihrer Berufsbiographie. Interessanterweise lassen die bisherigen Analysen aber auch die These zu, dass sich a) auch sog. „push-Faktoren“ durchaus zu einer Chancengründung führen können (und vice versa) und b) Motive durchaus gleichzeitig und kongruent vorliegen können, wie bspw. der Wunsch nach Gratifikation und Aufstieg und gleichzeitig eine gesundheitliche Belastung, durch die eine Person den bisherigen Beruf nicht ausüben kann.

Diese Befunde stellen darum konsequenterweise auch die binäre Kodierung von Not- und Chancengründungen in Frage. Es geht dabei auch um die Frage, welche Ziele diesen hybriden Gründungsmotiven zugrunde liegen. Hier lässt sich vermuten, dass ältere Gründerinnen und Gründer oftmals eher die Erhaltung des bisherigen Lebensstandards verfolgen als einen neuen Karrierebooster mit Aussicht auf ein höheres Gehalt (vgl. auch Lévesque und Minniti 2006; Kautonen et al. 2013). Angelehnt an den Effectuation-Ansatz von Sarasvathy (2001) steht demnach bei Älteren nicht ein primäres Unternehmensziel im Fokus, um das Ressourcen und Bedingungen organisiert werden. Stattdessen geht es im übertragenen Sinne darum, die vorhandenen Ressourcen zu analysieren, zu bilanzieren und mit diesen gegebenen Mitteln, Fähigkeiten und passenden Netzwerken realistische, möglichst risikoarme Unternehmungen zu planen. Eine Gründerin bzw. ein Gründer ist demnach „less likely to use long-term planning or net present value (NPV) analyses; instead they are likely to be focused on the short term

and, at most, to use informal versions of real options.“ (Sarasvathy 2001: 261) Ob diese „Orchestrierung“ von verfügbaren Ressourcen und Visionen eher mit „necessity“- oder „opportunity“-Gründungen korrelieren, ist dabei weniger von Bedeutung. Betrachtet man den spezifischen politischen Einfluss auf die Gründungsmotive in Deutschland und Polen, so wird deutlich, dass dieser in den Interviews in Ostdeutschland und Polen stärker hervorgehoben wird als im Westen. Gründungsbilder und politische Förderung werden hier aus biografischer Perspektive ebenso erwähnt wie die dadurch erworbene Fähigkeit, eben mit wenigen Ressourcen und Möglichkeiten gestalten zu müssen und zu können. Die qualitative Analyse liefert damit Anhaltspunkte für die Hypothese, dass Wendepunkte und Motive in beiden Ländern zwar zunächst große Ähnlichkeiten vorweisen, bei näherer Betrachtung jedoch unterschiedlich in den Lebensläufen verankert sind.

Literatur

- Anxo, D., Franz, C. & Kümmerling, A. (2013). Working time distribution and preferences across the life courses: A European Perspective. *Economia & Lavoro*, 47 (2), 77-105.
- Baltes, P. B. (1990). Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Theoretische Leitsätze. *Psychologische Rundschau*, 41 (1), 1-24.
- Bengtson, V.L. & Allen, K.R. (1993). The life course perspective applied to families over time. In Boss, P., Doherty, W., LaRossa, R., Schumm, W., & Tenmetz, S. (Eds.), *Sourcebook of Family Theories and Methods*. New York: Plenum, 469-504.
- Blanchflower, D., Oswald, A. & Stutzer, A. (2001). Latent entrepreneurship across nations. In *European Economic Review*, 45 (4-6), 680-691.
- Bluhm, K. (1999). *Zwischen Markt und Politik. Probleme und Praxis von Unternehmenskooperation in der Transitionsökonomie*. Opladen: Leske+Budrich.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2019). *Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2019*. Berlin: BMWi.
- Caspi, A. (1987). Personality in the Life Course. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1203-1213.
- Clausen, J. (1991). Adolescent Competence and the Shaping of the Life Course. In *American Journal of Sociology*, 96, 805-842.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: cross-fertilizing age and social science theory. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 58 (6), 327-337.
- Diewald, M., Goedicke, A. & Mayer, K.U. (Eds.) (2006). *After the Fall of the Wall: Life Courses in the Transformation of East Germany*. Stanford: Stanford University Press.
- Deutsche Rentenversicherung (2019). *Deutscher Rentenatlas 2019*. Berlin: Statistik der Deutschen Rentenversicherung.
- Elder, G.H., Jr. (1974). *Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Elder, G. H. Jr. (1985). *Life course dynamics: trajectories and transitions, 1968-1980*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Elder, G. H. Jr & O'Rand, A. M. (1996). Adult lives in a changing society. In Cook, K.S., Fine, G.A. & House, J.S. (Eds.), *Sociological perspectives on social psychology*. Boston, MA: Allyn and Bacon, 452-475.
- Elder, G.H. Jr., Johnson, M.K. & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In Mortimer, JT & M.J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course*. New York: Kluwer Academic/Plenum, 3-19.
- Elder, G.H. Jr. & Shanahan, M.J. (2006). The life course and human development. In Damon, W., & Lerner, R.M. (Eds.), *Handbook of child psychology. Vol. 1. Theoretical models of human development* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons, 665-715.
- Elzinga, C. H. & Liefbroer, A. C. (2007). De-Standardization of Family-Life Trajectories of Young Adults: A Cross-National Comparison Using Sequence Analysis. *European Journal of Population / Revue Européenne de Démographie*, 23 (3-4), 225-50.
- Estrin, S. & Mickiewicz, T. (2010). *Entrepreneurship in Transition Economies: The Role of Institutions and Generational Change* (IZA Discussion Paper 4805). Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Fachinger, U. & Bögenhold, D. (2016). *Self-employment of Older People: New Chances and Challenges for Research* (Discussion Paper 26/2016). Universität Vechta: Institut für Gerontologie – Ökonomie und Demographischer Wandel.
- Fachinger, U. (2019). Senior Entrepreneurship. Self-employment by Older People - An Uncharted Territory. *Zagreb International Review of Economics & Business* 22, Heft Special Conference Issue, 95-106.

- Fairlie, R. W. (2014). *Kauffman Index of Entrepreneurial Activity, 1996-2013*. Kansas City: Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19 (2), 285-311.
- Fernández Sánchez, N. (2018). *Gründungseinstellung in Deutschland: Wie gründungsbereit sind jüngere und ältere Menschen?*. Eschborn: RKW Kompetenzzentrum.
- Fossen, F. M. & König, J. (2015). *Public Health Insurance and Entry into Self-Employment* (DIW Discussion Papers 1446). Berlin: DIW.
- Franke, A. (2012). *Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte*. Frankfurt am Main: Springer.
- Fuchs, V. R. (1982). Self-Employment and Labor Force Participation of Older Males. *Journal of Human Resources*, 17 (3), 339-357.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1971). *Status passage: A formal theory*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Halvorsen, C.J. & Morrow-Howell, N. (2017). A Conceptual Framework on Self-Employment in Later Life: Toward a Research Agenda. In *Work, Aging and Retirement*, 3 (4), 313-324.
- Harms, R., Luck, F., Kraus, S. & Walsh, S. (2014). On the motivational drivers of gray entrepreneurship: An exploratory study. *Technological Forecasting and Social Change*, 89 (1), 358-365.
- Howes, L. M. & Goodman-Delahunty, J. (2014). Predicting career stability and mobility: Embed dedness and boundarylessness. In *Journal of Career Development*. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845314548722>
- Hyman, H. (1959). *Political Socialization: A Study in the Psychology of Political Behaviour*. New York: Free Press.
- Kautonen, T. (2008). Understanding the Older Entrepreneur: Comparing Third Age and Prime Age Entrepreneurs in Finland. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 3 (3), 3-13.
- Kautonen, T., Luoto, S. & Tornikoski, E. T. (2010). Influence of work history on entrepreneurial intentions in "prime age" and "third age": A preliminary study". *International Small Business Journal*, 28 (6), 583-601.
- Kautonen, T. (2013). *Senior entrepreneurship – A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development*. Paris: OECD publishing.
- Kautonen, T., Down, S., & Minniti, M. (2014). Ageing and entrepreneurial preferences. *Small Business Economics*, 42 (3), 579-594.
- Kerr, G. & Armstrong-Stassen, M. (2011). The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment. *Journal of Entrepreneurship*, 20 (1), 55-76.
- Kubicki, P. (2012). *Ocena Kompetencji Osób 50+ w Zakresie Przedsiębiorczości – Analiza Desk Research. Raport z badań* [Einschätzung der Kompetenzen von Arbeitnehmenden 50+ im Unternehmertum - Literaturrecherche]. Warschau: Projekt „Dojrzała przedsiębiorczość - innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+ [Reifes Unternehmertum - ein innovatives Modell für die unternehmerische Vorinkubation von Personen 50+].
- Lévesque, M. & Minniti, M. (2006). The effect of aging on entrepreneurial behavior. *Journal of Business Venturing*, 21 (2), 177-194.
- Maâlaoui, A., Castellano, S., Safrau, I. & Bourguiba, M. (2013). An exploratory study of senior preneurs: A new model of entrepreneurial intentions in the French context. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 20 (2), 148-164.
- Mayer, K. U. & Müller, W. (1989). Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In Weymann, A. (Hrsg.), *Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung mit Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne*. Stuttgart: Enke, 41-61.

- Mayring, P. (1991). Qualitative Inhaltsanalyse. In Flick, U., Kardoff, E. v., Keupp, H., Rosenstiel, L. v. & Wolff, S. (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. München: Beltz- Psychologie Verl. Union, 209-213.
- Metzger, G. (2019). *KfW-Gründungsmonitor 2019 – Tabellen- und Methodenband*. Frankfurt am Main: KfW Research.
- Moulton, J. G. & Scott, J. C. (2016). Opportunity or necessity? Disaggregating self-employment and entry at older ages. In *Social Forces*, 94 (4), 1539-1566.
- OECD & European Commission (2012). *Policy Brief on Senior Entrepreneurship. Entrepreneurial Activities in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OECD (2017). *Pensions at a Glance. OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD & European Union (2018a). *Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes. Germany, 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OECD & European Union (2018b). *Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes. Poland, 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OECD (2019). *Part-time employment rate*. Abgerufen von <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>
- Perek-Białas, J., Turek, K. & Strzałkowska, H. (2010). *Analiza Desk Research W Ramach adań Dot. Stworzenia Modelu Świadczenia Usług Doradztwa i Rozwoju Kariery Pracowników 50+ (Literaturrecherche zur Entwicklung eines Modells der Karriereplanug für Arbeitnehmende 50+)*. Krakau: Uniwersytet Jagielloński.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and Effectuation: Toward A Theoretical Shift from Economic Inevitability to Entrepreneurial Contingency. *The Academy of Management Review*, 26 (2), 243-263.
- Schott, T., Rogoff, E., Herrington, M. & Kew, P. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor: Special Topic Report 2016-2017 on Senior Entrepreneurship*. London: London Business School.
- Schuman, H. & Scott, J. (1989). Generations and Collective Memories. *American Sociological Review*, 54, 359-381.
- Singer, S., Amoros, J. E. & Arreola, D. M. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor 2014 Global Report*. London: London Business School.
- Singh, G. & DeNoble, A. (2003). Early Retirees As the Next Generation of Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27 (3), 207-226.
- Simonson, J., Romeu Gordo, L. & Kelle, N. (2011a). *The Double German Transformation: Changing Male Employment Patterns in East and West Germany* (SOEP Papers 391/2011). Berlin: DIW.
- Simonson, J., Romeu Gordo, L. & Titova, N. (2011b). Changing Employment Patterns of Women in Germany: How Do Baby Boomers Differ from Older Cohorts? A Comparison Using Sequence Analysis. In *Advances in Life Course Research*, 16 (2), 65-82.
- Statistisches Bundesamt (destatis) (2018). *Datenreport 2018 - Kapitel 5: Arbeitsmarkt und Verdienste*. Abgerufen von <https://www.destatis.de/DE/Service/StatistikCampus/Datenreport/Downloads/datenreport-2018-kap-5.pdf?blob=publicationFile&v=4> (30.10.2018)
- Sternberg, R. Wallisch, M., Gorynia-Pfeffer, N., von Bloh, J. & Baharian, A. (2019): *Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2018/19*. Eschborn: RKW.
- Stypińska, J. (2014). Age discrimination in the labour market in Poland – a socio-legal perspective. *Emecon: Employment and Economy in Central and Eastern Europe*, (1) 2014.
- Tarnawa, A., Węclawska, D., Nieć, M. & Zbierowski, P. (2017). *Report on Global Entrepreneurship Monitor – Poland* (Bericht zum Globalen Unternehmertum Monitor - Polen). Warschau: PARP.

- Thomas, M. (2003). Neue Selbständige in Ostdeutschland – ein soziales Phänomen quer zur Transformationslogik? In Brüssig, M., Ettrich, F. & Kollmorgen, R. (Hrsg.), *Konflikt und Konsens: Transformationsprozesse in Ostdeutschland*. Opladen: Leske + Budrich, 49-80.
- Tervo, H. (2014). Starting a new business later in life. In *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 27 (2), 171-190.
- Turner, V. (1969). *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure*. Ithaca: Cornell Univ. Pr. [*Das Ritual: Struktur und Anti-Struktur*. Frankfurt a.M.: Campus, 2000].
- Van Gennep, A. (1909). *Les rites de passage*. Paris: Nourry [*Übergangsriten*. Frankfurt a. M.: Campus, 1986]
- Van Solinge, H. (2014). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. In *European Journal of Ageing*, 11 (3), 261-272.
- Verd, J.M. & López-Andreu, M. (2011). The rewards of a qualitative approach to life-course research. The example of the effects of social protection policies on career paths. *Forum: Qualitative Social Research*, 12 (3), Art. 15.
- Walwei, U. (2018). Konsequenzen unstetiger Erwerbsbiografien und Lohndisparitäten für die Alterssicherung. In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), *Die Angemessenheit der Altersrentensysteme* (DRV-Schriften Band 114, S. 62-75). Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund.
- Wainwright, T. & Kibler, E. (2014). Beyond financialization: older entrepreneurship and retirement planning. In *Journal of Economic Geography*, 14 (4), 849-864.
- Weber, P. & Schaper, M. (2004). Understanding the Grey Entrepreneur. In *Journal of Enterprising Culture*, 12 (2), 147-164.
- Wyrwich, M. (2013). Can Socioeconomic Heritage Produce a Lost Generation with Regard to Entrepreneurship?. In *Journal of Business Venturing*, 28 (5), 667-82.
- Zadura-Lichota, P. & Tarnawa, A. (2013). *Raport O Stanie Sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Polsce* (Bericht zu den Bedingungen kleiner und mittelständischer Unternehmen in Polen). Warschau: PARP.
- Zissimopoulos, J. M. & Karoly, L. A. (2007). Transitions to self-employment at older ages: The role of wealth, health, health insurance and other factors. In *Labour Economics*, 14 (2), 269-295.
- Zhang, T. (2008). *Elderly Entrepreneurship in an Aging US Economy: It's Never Too Late* (Series on Economic Development and Growth Vol. 2). Singapur: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.



Hybride Erwerbskonstellationen: Überblick über einige sozialpolitische Herausforderungen aus institutioneller Sicht

Benjamin Belz

1 Einleitung

Zwar ist Erwerbshybridisierung kein ganz neues Phänomen (Kay und Suprinovič 2019: 1) und auch in früheren Arbeiten kommen die „immer schwieriger werdende Abgrenzung zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit“ sowie der Wechsel von abhängiger und selbständiger Beschäftigung schon zur Sprache (Becker und Faik 1999: 293 f.). Jedoch ist zu konstatieren, dass dem Phänomen Erwerbshybridisierung – auch unter dieser Begrifflichkeit – erst in den vergangenen Jahren in der Wissenschaft zunehmend mehr Aufmerksamkeit zuteilwurde und sich beispielsweise vermehrt den Ursachen und konkreten Formen hybrider Erwerbsformen gewidmet wurde – ebenso wie den sozialpolitischen Folgen dieser Erwerbstätigkeitsmuster (Bögenhold und Fachinger 2012; Bögenhold und Fachinger 2015; Bührmann et al. 2018a; Schulze Buschoff 2018; Kay und Suprinovič 2019).

Dabei werden prinzipiell zwei Arten von Erwerbshybridisierung unterschieden: Einerseits können unter Erwerbshybridisierung nacheinander folgende Phasen abhängiger und selbständiger Beschäftigung verstanden werden – bezeichnet als serielle Erwerbshybridisierung. Andererseits werden darunter auch Mehrfachbeschäftigungen im selben Zeitraum verstanden, etwa die zeitgleiche Ausübung einer abhängigen und selbständigen Erwerbstätigkeit. Letzteres wird wiederum als synchrone Erwerbshybridisierung bezeichnet (Bührmann et al. 2018b). Der vorliegende Beitrag rückt die synchrone Erwerbshybridisierung, also die zeitgleiche Ausübung zweier Tätigkeiten, in den Mittelpunkt. Anhand nachfolgender Tabelle soll verdeutlicht werden, wie vielfältig die auftretenden Erscheinungsformen sein können.

Hierbei wird davon ausgegangen, dass die erste Erwerbstätigkeit (Haupterwerbstätigkeit¹⁹) sowohl in Voll- als auch in Teilzeit ausgeübt werden kann, während die zweite – und jede weitere – Erwerbstätigkeit demzufolge aus-

¹⁹ Haupterwerbstätigkeit im Sinne der zuerst dagewesenen Tätigkeit.

schließlich in Teilzeit erfolgen kann. Weiter sei angenommen, dass jede Beschäftigung gleichermaßen als abhängige oder selbständige Beschäftigung praktiziert werden kann, woraus sich zusammengenommen acht Ausprägungsformen ergeben (Fachinger 2018: 78 f.).

Tabelle 1: Ausprägungen synchroner Erwerbshybridisierung

		Erste Erwerbstätigkeit (Haupterwerbstätigkeit)			
		Vollzeit		Teilzeit	
		Abhängig	Selbständig	Abhängig	Selbständig
Weitere	Abhängig	I	II	III	IV
Erwerbstätig- keit (Teil- zeit)	Selbständig	V	VI	VII	VIII

Quelle: Fachinger (2018: 79).

Mit Blick auf die obige Tabelle und die dort skizzierten Konstellationen ist prinzipiell davon auszugehen, dass hybride Erwerbskonstellationen vielschichtige sozialpolitische Probleme mit sich bringen können. Grundsätzlich sind dabei Effekte auf verschiedenen Ebenen zu erwarten: Erstens in Bezug auf die Absicherung sozialer Risiken²⁰ aus individueller Sicht (Mikroebene), zweitens im Hinblick auf die mit der Absicherung befassten Institutionen (Mesoebene) sowie drittens die gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Ebene betreffend (Makroebene).

Arbeiten in diesem Bereich richteten ihren Schwerpunkt tendenziell auf die Mikroebene, wobei der Fokus einerseits darauf lag, welche Herausforderungen für die Individuen bei der Absicherung sozialer Risiken entstehen können und wie diese in Erscheinung treten (Fachinger 2018), und andererseits, welche sozialpolitischen Gestaltungsoptionen bestehen, um den evtl. auftretenden Problemen entgegenzuwirken (Schulze Buschoff 2018; Thiede 2018). Arbeiten, die sich mit den Effekten von hybriden Erwerbsformen auf der Meso- und Makro-

²⁰ Unter sozialen Risiken werden gesellschaftlich als wichtig erachtete Tatbestände verstanden (z.B. Krankheit, Invalidität usw.), die für die Lebenslage von Individuen, privaten Haushalten bzw. Familien von Bedeutung sind und zu politischen Maßnahmen Anlass geben. Siehe Schmähl (2012: 164).

ebene auseinandersetzen (Fachinger und Belz 2019), sind dagegen die Ausnahme.

Da die soziale Sicherung in Deutschland im Wesentlichen an Erwerbsarbeit gekoppelt ist, jedoch nicht für alle Formen der Erwerbstätigkeit eine obligatorische Risikoabsicherung besteht (Schulze Buschoff 2010, 2018; Fachinger 2014), dürfte sich die Zunahme hybrider Erwerbsformen, wie angedeutet, auf individueller Ebene u.a. in Form unzureichender Absicherung sozialer Risiken bemerkbar machen. Auswirkungen sind allerdings nicht nur auf der Mikroebene zu erwarten. Vielmehr ist anzunehmen, dass ein Anstieg hybrider Erwerbskonstellationen auch auf der Mesoebene Auswirkungen mit sich bringt – wenngleich die Frage, ob und inwiefern die Zunahme hybrider Erwerbsformen als eine Strukturverschiebung auf dem Arbeitsmarkt die sozialen Sicherungssysteme beeinflusst (bzw. beeinflussen kann), bisher vergleichsweise wenig Beachtung fand.²¹

Im vorliegenden Kontext werden unter der Mesoebene die mit der Absicherung sozialer Risiken befassten Institutionen verstanden. Dazu zählen

- die gesetzliche Rentenversicherung Bund (GRV),
- die gesetzliche Krankenversicherung (GKV),
- die gesetzliche Pflegeversicherung (GPV),
- die gesetzliche Unfallversicherung (GUV),²²
- die Bundesagentur für Arbeit (BA),
- sowie die Haushalte der Gebietskörperschaften.

Darüber hinaus ist mit Blick auf die mit der sozialen Sicherung befassten Institutionen problematisch, dass diese Systeme vielfältige Verflechtungen aufweisen, sodass eine Partialanalyse der Auswirkungen hybrider Erwerbsformen auf ein bestimmtes Sicherungssystem (etwa die gesetzliche Rentenversicherung) zu kurz greifen würde, da die Systeme sozialer Sicherung sowohl untereinander als auch mit Bundes- und Kommunaleinrichtungen fiskalische Verflechtungen aufweisen. Bei Außerachtlassung der Verflechtungen läuft man somit Gefahr, die gesamten potenziellen Auswirkungen nicht adäquat einzuschätzen.

Dieser Umstand der institutionellen Verflechtungen ist zwar gelegentlich in der wissenschaftlichen Diskussion thematisiert und problematisiert worden (Jacobs 1995; Gawel 1995; Schmähl 2001; Barth 2005; Pfaff et al. 2006; Fachinger

²¹ Diskutiert wurde das beispielsweise in Fachinger (2007b).

²² Die gesetzliche Unfallversicherung wird im Folgenden nicht weiter beachtet.

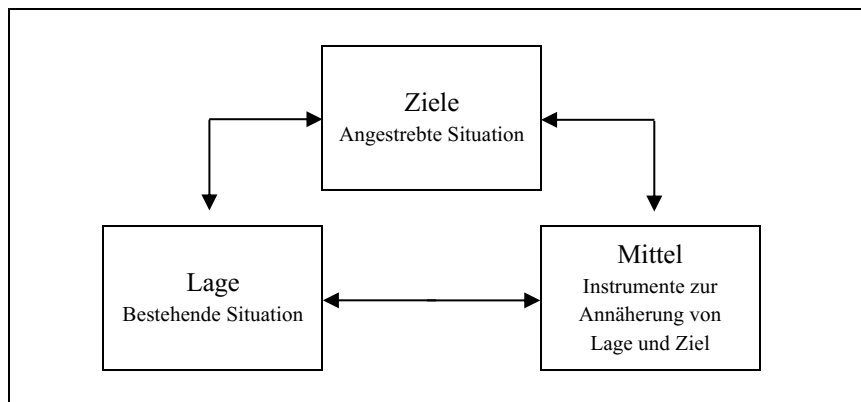
et al. 2010). Weitgehend unbehandelt – aber gleichwohl von wirtschafts- und sozialpolitischer Bedeutung – ist jedoch, welche Effekte sich aus den bestehenden Verflechtungen der Institutionen mit Blick auf das Phänomen Erwerbshybridisierung ergeben. Daher werden im Folgenden die Auswirkungen hybrider Erwerbskonstellationen auf die Institutionen sozialer Sicherung thematisiert. Es wird der Frage nachgegangen, mit welchen Folgeerscheinungen die sozialen Sicherungssysteme infolge der Verbreitung von Erwerbshybridisierung konfrontiert sind – insbesondere, wenn derartige Kombinationen hybrider Erwerbsformen sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse ersetzen. Dabei gilt es einerseits, mögliche direkte und vermeintlich offensichtliche Auswirkungen auf einzelne Systeme (wie z.B. die GRV) zu betrachten. Zum anderen stehen auch die Konsequenzen von hybrider Erwerbstätigkeit im Fokus, die vornehmlich den fiskalischen Verflechtungen der sozialen Sicherungssysteme geschuldet sind.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst folgen in Kapitel 2 einige Ausführungen zum Problemhintergrund. Im Anschluss liefert Kapitel 3 einen kurzen Aufriss darüber, wie hybride Erwerbskonstellationen auf die Institutionen sozialer Sicherung wirken können, bevor im 4. Kapitel deren fiskalische Verflechtungen skizziert und im Hinblick auf das Phänomen Erwerbshybridisierung problematisiert werden. Die Arbeit schließt mit einem Fazit.

2 Problemhintergrund

Die Schwerpunktlegung erfolgt auch vor dem Hintergrund, dass die Verflechtungen sozialer Sicherungsinstitutionen zielgerichtete politische Maßnahmen erschweren (Fachinger et al. 2010: 331). Eine der wesentlichen Problematiken der Verflechtungen wird deutlich, wenn man sich die drei Elemente einer rationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik vor Augen führt (Schmähl 1980).

Abbildung 1: Elemente einer rationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schmähl (1980: 224).

In Abbildung 1 sind die Wechselwirkungen zwischen angestrebter und bestehender Situation sowie den Maßnahmen (zu deren Angleichung) schematisch dargestellt. Wichtig ist zunächst, die angestrebte Situation zu bestimmen, d.h. ein (möglichst konkretes) Ziel festzulegen, welches beispielsweise aus sozial- oder verteilungspolitischer Sicht als wünschenswert gilt. Daran anschließend lässt sich über eine Lageanalyse mittels geeigneter Indikatoren feststellen, ob und in welchem Ausmaß die bestehende Situation der angestrebten Situation entspricht – und ob gegebenenfalls Maßnahmen notwendig sind, um die bestehende der angestrebten Situation anzunähern. Ferner kann auf diesem Wege überprüft werden, ob und inwieweit die getätigten Maßnahmen zu der gewünschten Annäherung von bestehender und angestrebter Situation geführt haben (ausführlich Schmähl 1980: 224 f.; außerdem Fachinger et al. 2010: 327 f.).

Schwierigkeiten können sich nun ergeben, wenn durch getätigte Maßnahmen infolge der Verwobenheit der sozialen Sicherungssysteme neben den intendierten Effekten auch nicht intendierte Effekte auftreten, die wiederum die von der Politik angedachten Wirkungen einer Reform gegebenenfalls sogar konterkarieren könnten – zumindest dann, wenn fiskalische Interdependenzen nicht oder zu wenig berücksichtigt werden. Fraglich ist daher, ob die inzwischen vorzufindende Verflechtung eine zielgerichtete Sozial- und Verteilungspolitik überhaupt

noch zulässt und inwieweit die Umsetzung von gesteckten Zielen gelingen kann (Fachinger et al. 2002: 19f., 2010: 327).

Damit am Ende auch die richtigen Maßnahmen in die Wege geleitet werden können, ist ein genaues Bild der Lage erforderlich, was wiederum eine akkurate Lageanalyse unabdingbar macht. Insofern ist es angebracht wie notwendig, bei der Beschreibung des Status Quo die Verteilungswirkungen nicht nur auf individueller Ebene zu berücksichtigen, sondern auch sämtliche Konsequenzen auf institutioneller Ebene in Betracht zu ziehen.

3 Einfluss hybrider Erwerbsformen auf Institutionen sozialer Sicherung

Wie in Tabelle 1 dargelegt, kann Erwerbshybridisierung in vielen verschiedenen Formen auftreten. Während bestimmte Fallkonstellationen aus institutioneller Sicht nicht unbedingt als problematisch gelten – z.B. zwei abhängige sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungen, die parallel ausgeübt werden – können von anderen hybriden Erwerbskonstellationen – so etwa das zeitgleiche Ausüben einer abhängigen und selbständigen Tätigkeit in Teilzeit – durchaus Konsequenzen für die sozialen Sicherungsinstitutionen ausgehen.

Insbesondere hinsichtlich deren Finanzierung, also den Einnahmen und Ausgaben, sind Auswirkungen zu erwarten. Der wesentliche Grund für diese Annahme liegt darin, dass soziale Sicherung in Deutschland erwerbszentriert ist (Yollu-Tok 2018) und strukturelle Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt folglich Einfluss auf die Finanzierung der Systeme haben können (Becker und Faik 1999; Fachinger 2007b). Dies gilt speziell in den Fällen, in denen sich die Institutionen mehrheitlich oder ausschließlich über Beiträge ihrer Versicherten finanzieren.

Im Folgenden gilt es daher, die Einflüsse, die vom Arbeitsmarktphänomen Erwerbshybridisierung auf der Mesoebene auftreten können, darzustellen, wobei die Finanzierung der sozialen Sicherungsinstitutionen im Mittelpunkt stehen wird. Zu diesem Zwecke bietet es sich an, die jeweils für die Einnahmen und Ausgaben der Institutionen maßgeblichen Faktoren zu identifizieren²³ und zu

²³ Für eine ausführliche Darstellung der Faktoren, die – direkt oder indirekt – Einfluss auf die Einnahmen und Ausgaben sozialer Sicherungssysteme haben, siehe Fachinger und Rothgang (1997).

prüfen, welche Konsequenzen sich diesbezüglich aus der Zunahme hybrider Erwerbsformen ergeben können.²⁴

Blickt man zunächst auf die Einnahmen, so ist zu konstatieren, dass diese vor allem abhängig sind von der Summe der beitragspflichtigen Einkommen, dem Beitragssatz und gegebenenfalls von der Höhe der Steuermittel (z.B. in Form von Bundeszuschüssen). Die Summe der beitragspflichtigen Einkommen setzt sich zusammen aus der Anzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten und der durchschnittlichen Lohnhöhe, wobei Letztere das Produkt aus Arbeitszeit und Lohnsatz darstellt. Bezüglich der Einnahmen ist somit zu konstatieren, dass eine Reduzierung der Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter und/oder die Reduzierung sozialversicherungspflichtiger Arbeitszeit, unmittelbar das Arbeitsvolumen aus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit schrumpfen lässt – was unter der Annahme konstanter Lohnsätze zugleich ein Sinken der durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Lohnhöhe nach sich zieht. Beides bewirkt einen Rückgang der beitragspflichtigen Einkommen und für Institutionen, die sich über Beitragszahlungen finanzieren, *ceteris paribus* einen Einnahmerückgang (Fachinger 2007a).

Rückt man die Ausgaben der Institutionen in den Fokus, so zeigt sich vor allem eine Abhängigkeit von der Anzahl der Versicherten sowie der durchschnittlichen Leistungshöhe bzw. Anwartschaft der Versicherten.²⁵ In diesem Zusammenhang ist zudem von Relevanz, ob es sich um Geldleistungen handelt, deren Höhe sich u.a. an der Höhe der beitragspflichtigen Einkommen bemisst, oder um Sachleistungen, deren Höhe wiederum unabhängig von der Einkommenshöhe ist. Ob also ein Rückgang der Versichertenzahl bzw. der Zahl der Anspruchsberechtigten und/oder eine Reduzierung der durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Lohnhöhe analog zur Einnahmenseite auch einen Ausgabenrückgang bewirkt, lässt sich pauschal nicht beantworten.

Hingewiesen sei an dieser Stelle darauf, dass ein Einnahmerückgang für sich genommen zunächst nicht unbedingt ein Problem für die Finanzierung eines Sozialversicherungssystems darstellen muss. Für die sozialen Sicherungsinstitu-

²⁴ Die folgenden Abschnitte orientieren sich in Teilen an den Ausführungen in Fachinger und Belz (2019: 6 f.).

²⁵ Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass für die Ausgaben sozialer Sicherungssysteme auch andere Faktoren, wie z.B. die Risikostruktur und das Inanspruchnahmeverhalten der Versicherten, eine Rolle spielen. Diese Faktoren bleiben allerdings in den folgenden Ausführungen unberücksichtigt.

tionen ist diesbezüglich vor allem von Bedeutung, ob evtl. Einnahmerückgängen infolge von Beitragsausfällen auch Ausgabenrückgänge gegenüberstehen. Demnach dürften Beitragsausfälle von Seiten der Institutionen vor allem dann als problematisch bewertet werden, wenn der damit einhergehenden Reduzierung der Einnahmen keine äquivalente Reduktion auf der Ausgabenseite gegenübersteht. Diesbezüglich lassen sich jedoch keine generellen Aussagen treffen. Vielmehr ist eine getrennte Betrachtung der Sozialversicherungssysteme notwendig, da Beitragsausfälle nicht notwendigerweise mit einem Ausgabenrückgang einhergehen (Fachinger 2007a; Fachinger und Belz 2019).

So kann sich die Zunahme hybrider Erwerbskonstellationen beispielsweise für das System der gesetzlichen Krankenversicherung als problematisch erweisen, da einem möglichen Einnahmeausfall eben nicht zwingend ein Ausgabenrückgang gegenübersteht. Dies wird deutlich, wenn man annimmt, dass eine Person statt einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nun zwei Teilzeitbeschäftigungen ausübt – eine davon als abhängige Beschäftigung und die andere als selbständige Tätigkeit. Sofern eine solche Substitution von sozialversicherungspflichtiger Vollzeit- durch Teilzeitbeschäftigung erfolgt, dürfte sich bei unverändertem Lohnsatz ein niedrigeres beitragspflichtiges Einkommen ergeben und somit – *ceteris paribus* – die Beitragszahlungen an die GKV sinken. Dagegen bleiben die Ausgaben *ceteris paribus* unverändert, da die Leistungsgewährung der GKV unabhängig von der Höhe der eingezahlten Beiträge erfolgt. Dem oder der Versicherten steht trotz geringerer Beitragszahlung weiterhin das volle Leitungsspektrum zu.²⁶

Bei Systemen, die ihre Leistungen in Form von Geldleistungen auszahlen, ist die Höhe der Leistungen demgegenüber an die Höhe der beitragspflichtigen Einkommen gekoppelt. Falls hier als Folge zunehmender Erwerbshybridisierung eine Substitution sozialversicherungspflichtiger Vollzeit- durch Teilzeitbeschäftigung stattfindet und in der Konsequenz zu niedrigeren beitragspflichtigen Einkommen führt, bewirkt dies zwar gleichermaßen einen Einnahmerückgang, geht aber in der Regel auch mit einem Rückgang auf der Ausgabenseite einher. Denn die Höhe der Leistungsansprüche orientiert sich stark an der Höhe der individuellen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelte, die wiederum bei bestimm-

²⁶ Mit dieser Problematik sind im Grunde auch andere Systeme, deren Leistungsbereitstellung hauptsächlich in Form von Sachleistungen erfolgt, konfrontiert, etwa die gesetzliche Pflegeversicherung.

ten Ausprägungen hybrider Erwerbskonstellationen geringer ausfallen. Für die Sozialversicherungsinstitutionen bedeutet dies, dass die im Leistungsfall zu zahlenden Leistungen ebenfalls niedriger ausfallen, wobei man diesbezüglich zwei Fälle unterscheiden kann.

Als erstes Beispiel wären die Ausgaben für das Arbeitslosengeld bei der Bundesagentur für Arbeit zu nennen (Fall A). Aufgrund geringerer beitragspflichtiger Einkommen erwirbt eine Person geringere Ansprüche an die BA, mit der Folge, dass bei Eintritt einer Arbeitslosigkeit weniger Arbeitslosengeld ausbezahlt wird – was für die BA bedeutet, dass verminderte Einnahmen quasi unmittelbar mit geringeren Ausgaben einhergehen. Ähnlich, aber dennoch etwas abweichend, stellt sich die Situation bei der GRV dar (Fall B). Auch hier bewirken geringere beitragspflichtige Einkommen infolge zunehmender Erwerbshybridisierung unmittelbar Einnahmeausfälle. Blickt man auf die Ausgabenseite, so dürften zwar aufgrund der geringeren beitragspflichtigen Einkommen auch die Rentenanwartschaften geringer ausfallen, was auf der Ausgabenseite – *ceteris paribus* – ebenfalls einen Rückgang nach sich zieht. Allerdings tritt eine Reduzierung der Ausgaben erst zeitversetzt auf, wenn sich die geringen Beitragszahlungen der Versicherten auch in geringeren Rentenzahlungen seitens der GRV bemerkbar machen (Becker und Faik 1999: 296; Fachinger 2007b: 534). Kurzfristig kann es hingegen durchaus zu Finanzierungsengpässen kommen.

Die obigen Ausführungen zeigen, dass Erwerbshybridisierung, je nach Ausprägung, vor allem auf die Höhe der beitragspflichtigen Einkommen Einfluss haben kann. Dies gilt speziell für solche Konstellationen, in denen als erste Erwerbstätigkeit keine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung mehr ausgeübt wird, sondern stattdessen beispielsweise eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung und/oder eine selbständige Tätigkeit. In der Konsequenz sind daher vor allem diejenigen Institutionen, die sich über Beiträge finanzieren, mit den Folgeerscheinungen hybrider Erwerbskonstellationen konfrontiert.

4 Interdependenzen sozialer Sicherungssysteme

Nachdem im vorherigen Kapitel die vergleichsweise offensichtlichen Auswirkungen, die ein Anstieg hybrider Erwerbstätigkeit für die Finanzierungsseite sozialer Sicherungssysteme hervorrufen kann, ausgeführt wurden, geht es im Folgenden darum, auf weniger offensichtliche Effekte zu verweisen, die in erster Linie den vielfältigen Verflechtungen der sozialen Sicherungssysteme geschuldet sind. Zu diesem Zweck werden nachfolgend zunächst einzelne, ausgewählte Interdependenzen näher beleuchtet, die zwischen den mit der Absicherung sozialer Risiken befassten Institutionen existieren und die bezogen auf das Phänomen Erwerbshybridisierung von besonderer Relevanz sein dürften (Kapitel 4.1). Im Vordergrund stehen dabei die fiskalischen Verflechtungen (Barth 2005).²⁷ Im Anschluss werden dann einige Folgeerscheinungen dieser Verflechtungen aufgegriffen (Kapitel 4.2) bevor diese abschließend am Beispiel des Phänomens Erwerbshybridisierung problematisiert werden (Kapitel 4.3).

4.1 Skizzierung ausgewählter fiskalischer Verflechtungen

Unterscheiden lassen sich mit Blick auf die fiskalischen Interdependenzen prinzipiell Ausgleichszahlungen innerhalb der einzelnen Sozialversicherungssysteme, direkte Finanzbeziehungen zwischen den Sozialversicherungsinstitutionen untereinander sowie direkte Finanzbeziehungen zwischen einzelnen sozialen Sicherungssystemen und den Haushalten der Gebietskörperschaften (Barth 2005: 24).²⁸ Diese vielfältigen Verflechtungen sind in nachfolgender Tabelle überblicksartig aufgeführt.

²⁷ Die rechtlichen Verflechtungen sollen an dieser Stelle nicht weiter thematisiert werden. Siehe hierzu beispielsweise Eichenhofer (2005).

²⁸ Weitere Ansätze zur Klassifizierung auftretender Verflechtungen finden sich beispielsweise in Pfaff et al. (2006: 104 ff.).

Tabelle 2: Übersicht ausgewählter Interdependenzen²⁹

		Empfangende Institution					
		GRV	GKV	GPV	GUV	BA	Bund
Zahlende Institution	GRV	Intra-institutionelle Finanzbeziehung ³⁰	Beitragszahlung (4)	Beitragszahlung	–	Beitragszahlung / Beitragspauschale	
	GKV	Beitragszahlung (1)	Intra-institutionelle Finanzbeziehung	Beitragszahlung / Übernahme Verwaltungsaufgaben (6)	–	Beitragszahlung (7)	
	GPV	Beitragszahlung	Verwaltungskostenausgleich / Erstattung für Nutzung des MDK	Intra-institutionelle Finanzbeziehung	–	Beitragszahlung	
	GUV	Beitragszahlung / Pauschale Vergütung	Beitragszahlung	Beitragszahlung	Intra-institutionelle Finanzbeziehung	Beitragszahlung	
	BA	Beitragszahlung / Ausgleichsbetrag (2)	Beitragszahlung (5)	Beitragszahlung	–	Intra-institutionelle Finanzbeziehung	
	Bund	Bundeszuschuss / Beitragszahlung (3)	Bundeszuschuss / Beitragszahlung	Beitragszahlung	–	Liquiditätshilfe / Erstattungen	Intra-institutionelle Finanzbeziehung

Legende: GRV = Gesetzliche Rentenversicherung, GKV = Gesetzliche Krankenversicherung, GPV = Gesetzliche Pflegeversicherung, GUV = Gesetzliche Unfallversicherung, BA = Bundesagentur für Arbeit, MDK = Medizinischer Dienst der Krankenversicherung

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Zusammenstellungen in Fachinger et al. (2010: 329); Pfaff et al. (2006: 138); Erdmann et al. (2009: 25 ff.)

²⁹ Siehe für eine ausführliche Zusammenstellung und die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen u.a. Pfaff et al. (2006: 138); Erdmann et al. (2009: 17 ff.); sowie Fachinger et al. (2010: 329).

³⁰ Siehe zu diesem Punkt beispielsweise Barth (2005: 24 f.).

Auf alle in Tabelle 2 dargestellten Interdependenzen kann im Rahmen dieses Beitrags nicht eingegangen werden. Da die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung aus quantitativer Sicht die wichtigsten sozialen Sicherungssysteme in Deutschland darstellen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018), werden insbesondere die Verflechtungen dieser Systeme in den Fokus gerückt. Beiden Systemen ist gemein, dass sie sowohl Beitragszahlungen von anderen Systemen erhalten, als auch selbst Beiträge an andere Institutionen abführen müssen. Hinzu kommen in beiden Fällen Zahlungen des Bundes. Nachfolgend werden jedoch speziell die Verflechtungen in den Mittelpunkt gerückt, die von Barth (2005: 24) als „direkte Finanzbeziehungen zwischen den verschiedenen Sozialversicherungszweigen“ bezeichnet werden.

Blickt man unter diesen Gesichtspunkten zunächst auf die GRV, so zeigt sich, dass diese Beitragszahlungen von der GKV, der GPV, der BA und vom Bund erhält (Schmähl 2001: 24 f.; Pfaff et al. 2006: 138; Schmähl 2009: 242 f.). Die Krankenversicherung zahlt dabei für die Bezieher von Krankengeld Beiträge an die GRV ((1) in Tabelle 2). Die Bundesagentur für Arbeit entrichtet für die Bezieher von Arbeitslosengeld Beiträge an die GRV (2), wobei 80 % des Arbeitsentgelts, das den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit zugrunde liegt, die Bemessungsgrundlage für die Beitragszahlungen bildet (§ 166 Nr. 2 SGB VI). Diese Beiträge an die Rentenversicherung lagen im Jahr 2018 bei knapp 3 Mrd. Euro (Bundesagentur für Arbeit 2019: 76). Für Bezieher von Arbeitslosengeld II werden hingegen seit Inkrafttreten des Haushaltsbegleitgesetzes von 2011 keine Beiträge mehr an die GRV abgeführt (Bäcker 2019: 18). Der Bund zahlt unterdessen neben den drei Bundeszuschüssen³¹ (§ 213 SGB VI; ausführlich Schmähl 2001: 18 ff.) auch Pauschalbeiträge für Kindererziehungszeiten (3) (§ 177 Abs. 1 und 2 SGB VI; Schmähl 2001: 23; Barth 2005: 26). Diese Beitragszahlungen des Bundes beliefen sich 2017 auf ca. 13 Mrd. Euro (Deutsche Rentenversicherung 2018: 4). Abgesehen von den Pauschalbeiträgen für Kindererziehungszeiten ist all diesen Beitragszahlungen gemeinsam, dass die jeweiligen Personengruppen dadurch Rentenansprüche im System der GRV erwerben (Schmähl 2009: 243).

Die Rentenversicherung selbst erhält aber nicht nur Beitragszahlungen von anderen Institutionen (siehe Deutsche Rentenversicherung 2018: 4), sondern

³¹ Diese summierten sich im Jahr 2017 auf ca. 68 Mrd. Euro (Deutsche Rentenversicherung 2018: 4).

zahlt auch selbst Beiträge. Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um Beitragszahlungen an die Krankenversicherung (4) für die Bezieher von Renten aus der Rentenversicherung (siehe Deutsche Rentenversicherung 2018: 6), wobei die GRV die Hälfte des zu entrichtenden Beitrags übernimmt. Die andere Hälfte zahlen die Rentenbezieher selbst (Schmähl 2001: 24 f.). Dieser Anteil wird allerdings im Quellabzugsverfahren einbehalten und zusammen mit den von der GRV gezahlten Beiträgen an die GKV weitergeleitet (§ 255 Abs. 1 SGB V).³²

Richtet man den Blick auf die Interdependenzen der gesetzlichen Krankenversicherung, so sind zunächst ebenfalls Zahlungen von anderen Systemen an die GKV zu nennen (siehe ausführlich Fachinger et al. 2010). Allen voran die eben schon skizzierten Beitragszahlungen der GRV an die Krankenversicherung (4) fallen unter diese Kategorie. Diese stellen außerdem eine nicht unerhebliche Summe dar. Im Jahr 2017 beliefen sich die Zahlungen der GRV an die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) auf 18 Mrd. Euro (Deutsche Rentenversicherung 2018: 6), was bezogen auf die Gesamteinnahmen des Gesundheitsfonds im Jahr 2017 von gut 215 Mrd. Euro einem Anteil von etwa 8,4 % entspricht (GKV-Spitzenverband 2018: 85). Des Weiteren erhält die GKV Beitragszahlungen von der BA für die Bezieher von Arbeitslosengeld (5). Diese Beiträge an die Krankenversicherung beliefen sich im Jahr 2018 auf etwa 2,4 Mrd. Euro (Bundesagentur für Arbeit 2019: 76). Für die Bezieher von Arbeitslosengeld II zahlt die BA Beiträge an die GKV aus Bundesmitteln (§ 251 Abs. 4 SGB V).

Die GKV leistet auch Beiträge an andere Institutionen. Für Krankengeldbezieher entrichtet sie Beiträge an die GRV (1), die Pflegeversicherung (6) und die Bundesagentur für Arbeit (7) (Barth 2005: 25; Fachinger et al. 2010: 331). Diese Zahlungsströme sind jedoch in ihrer Quantität etwas weniger bedeutsam. So beliefen sich beispielsweise die Beitragszahlungen der GKV für Empfänger von Krankengeld und ähnlichen Leistungen, die im Jahr 2017 an die GRV geflossen sind, auf ca. 2,7 Mrd. Euro (Deutsche Rentenversicherung 2017: 4). Bezogen auf die gesamten Beitragseinnahmen der GRV von gut 225 Mrd. Euro (2017) fallen die Beitragszahlungen der GKV mit einem Anteil von etwa 1,2 % damit weniger stark ins Gewicht (Deutsche Rentenversicherung 2017: 4; Deutsche Rentenversicherung 2019: 20).

³² Diese Praxis der paritätischen Beitragszahlung von Leistungsempfänger und GRV galt früher auch für die Beitragszahlungen an die Pflegeversicherung. Inzwischen sind die Beiträge an die Pflegeversicherung von den Rentnerinnen und Rentnern alleine zu zahlen.

4.2 (Aus-)Wirkungen fiskalischer Verflechtungen

Anhand des obigen Überblicks wird deutlich, dass sich Änderungen in der Finanzierungs- und Ausgabenstruktur eines bestimmten Systems, bedingt durch die vorhandenen Verflechtungen, in der Regel auf andere Systeme auswirken. Soll heißen: Änderungen auf der Einnahmen- oder Ausgabenseite eines Systems, ausgelöst beispielsweise von Strukturverschiebungen auf dem Arbeitsmarkt, gesetzlichen Änderungen oder aber bestimmten ökonomischen Entwicklungen, können – aufgrund der fiskalischen Verwobenheit der Systeme untereinander – auch in anderen Systemen budgetäre Folgewirkungen verursachen (Schmähl 2001: 26). Als Folge könnte sich auch in anderen Systemen Anpassungsbedarf ergeben, der ohne diese Belastung nicht bestünde (Barth 2005: 28).

Als erstes sei auf die Folgen verwiesen, die eine Beitragssatzänderung in einem System nach sich zieht. Denn unabhängig vom Grund der Beitragssatzänderung kann jede Änderung des Beitragssatzes in Form einer Erhöhung oder Absenkung auch in anderen Systemen budgetwirksam werden, was sich beispielhaft an den Verflechtungen von GKV und GRV verdeutlichen lässt. Demnach würde die Entscheidung, den Beitragssatz der GKV zu erhöhen, *ceteris paribus* nicht nur positiv auf die Höhe der GKV-Einnahmen wirken, sondern würde sich unmittelbar auch im Bereich der Alterssicherung bemerkbar machen, da die GRV ebenfalls Beiträge an die GKV zu entrichten hat. Somit wäre die GRV durch die Beitragssatzerhöhung in der GKV – *ceteris paribus* – mit höheren Ausgaben konfrontiert (Schmähl 2009: 244; Fachinger et al. 2010: 330).³³

Einflüsse können sich aber auch auf andere Weise einstellen, etwa mit Blick auf die jährliche Dynamisierung der Rente durch die Anpassung des aktuellen Rentenwertes. Da von den monatlichen Bruttorenten der Rentnerinnen und Rentner einkommensbezogene Beiträge an die GKV gezahlt werden, hat das Ausmaß der jährlichen Rentenanpassung (§ 68 SGB VI) Einfluss auf deren Beitragseinnahmen. Wenn nun die jährliche Rentenanpassung eine Reduktion des Leistungsniveaus der GRV bedingt, wirkt sich das *ceteris paribus* negativ auf die Einnahmen der GKV aus, was gegebenenfalls Anpassungen im System der GKV erforderlich macht (Fachinger et al. 2010: 330).

³³ Außerdem würde sich der Zahlbetrag, den die Rentnerinnen und Rentner als monatliche Rente erhalten, verringern, da diese die Hälfte des Beitragssatzes (aktuell 7,3 % ohne Zusatzbeitrag) zu zahlen haben.

Aber auch sonstige politische Maßnahmen können über Umwege die Einnahmen und/oder Ausgaben verschiedener Institutionen beeinflussen. Als Beispiel wäre die beitrags- und steuerfreie Entgeltumwandlung zu nennen (grundsätzlich Schmähl 2007), welche mit dem Altersvermögensgesetz von 2001 eingeführt wurde (Meinhardt 2016: 1; Bäcker 2019: 40 ff.). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können einen Teil ihres Bruttoentgelts (bis zu 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze) in eine betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Dabei sind für die umgewandelten Entgeltbestandteile weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Wenn dadurch die beitragspflichtigen Bruttoentgelte sinken, kommt es u.a. in der GRV und GKV zu Beitragsausfällen (Fachinger et al. 2010: 330 f.; Meinhardt 2016).

4.3 Problematisierung am Beispiel des Phänomens Erwerbshybridisierung

Bedingt durch die skizzierten Finanzverflechtungen zwischen den Sozialversicherungsinstitutionen untereinander sowie zwischen den Sozialversicherungsinstitutionen und den öffentlichen Gebietskörperschaften, kann ein erwerbsstruktureller Wandel – wie die Zunahme hybrider Erwerbsformen ihn darstellt – potenziell zu einer Verschiebung von Belastungen führen, deren Ausmaß größtenteils unbekannt ist. Daher soll im Folgenden versucht werden, herauszuarbeiten, wie Erwerbshybridisierung vor diesem Hintergrund auf institutioneller Ebene wirken kann. Dargestellt sei dies am Beispiel eines Rückgangs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit bei zeitgleicher Zunahme von parallel ausgeübter abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit als eine mögliche Ausprägung von Erwerbshybridisierung (Ausprägung IV und VII in Tabelle 1).

Als erstes sollen die Auswirkungen auf die GKV erläutert werden, die mit einer solchen Strukturveränderung der Erwerbstätigkeit einhergehen kann. Im beschriebenen Szenario würde Erwerbshybridisierung zwar nicht zu einem Rückgang der Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter führen, allerdings käme es infolge vermehrter Teilzeittätigkeit zu einer Verringerung der beitragspflichtigen Entgelte. Aufgrund der einkommensbezogenen Beitragszahlungen resultieren daraus – *ceteris paribus* – geringere Beitragseinnahmen für die GKV. Hinsichtlich der GKV ist nun zu beachten, dass die Höhe der Leistungen unabhängig ist von der Höhe der Beitragszahlungen – sprich: Der Versicherungsschutz bleibt auch bei der Ausübung einer Teilzeittätigkeit in vollem Um-

fang bestehen. Versicherte haben demnach trotz reduzierter beitragspflichtiger Beschäftigung und einer damit einhergehenden reduzierten Bemessungsgrundlage prinzipiell Anspruch auf alle Leistungen. Was aus individueller Sicht positiv zu bewerten ist, kann sich aus institutioneller Sicht als Problem erweisen. Da die GKV ein sachleistungsorientiertes System darstellt, führt vermehrte sozialversicherungspflichtige Teilzeit- statt Vollzeitbeschäftigung nicht zu einem Ausgabenrückgang, wodurch es grundsätzlich zu einem Finanzierungsengpass kommen kann (Fachinger 2007a: 11). Dem kann dann z.B. mit Leistungskürzungen oder einer Beitragssatzerhöhung begegnet werden. Soll das Leistungsniveau aufrechterhalten werden, wird *ceteris paribus* eine Erhöhung des Beitragssatzes in der GKV notwendig, was durch die fiskalischen Verflechtungen wiederum Auswirkungen auf andere Systeme hat und hier zu Mehrausgaben führt (Schmähl 2007: 9 ff.; Fachinger et al. 2010: 330 f.). Insbesondere die GRV aufgrund der hälftigen Beitragszahlungen für Rentnerinnen und Rentner sowie die BA durch die Beitragszahlungen für Arbeitslosengeldbezieher sind hier zu nennen.

Mit im Grundsatz ähnlichen Auswirkungen ist die GRV konfrontiert. Analog zur GKV würde eine Zunahme von parallel ausgeübter abhängiger und selbständiger Tätigkeit bei gleichzeitigem Rückgang sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung die Beitragseinnahmen der GRV reduzieren. Durch das Mehr an Teilzeit sinken unter der Annahme konstanter Lohnsätze die beitragspflichtigen Löhne, d.h. es kommt zu einem Rückgang der Bemessungsgrundlage und in der Konsequenz auch zu geringen Beitragseinnahmen. Anders als in der GKV zahlt die GRV in erster Linie Geldleistungen, deren Höhe sich u.a. nach der Höhe der beitragspflichtigen Einkommen richtet. Soll heißen: Geringere Beitragszahlungen an die GRV infolge geringer beitragspflichtiger Entgelte führen zu geringen Rentenansprüchen und bedingen bei Renteneintritt geringere Rentenzahlungen seitens der GRV. Dies zeigt allerdings auch, dass die GRV erst längerfristig mit entsprechenden Ausgabenrückgängen rechnen kann und dass bei einer Zunahme bestimmter hybrider Erwerbsformen kurzfristig sehr wohl Finanzierungsprobleme auftreten können. Dies könnte wiederum eine Erhöhung des Beitragssatzes mit den entsprechenden Effekten auf die Finanzierung in

anderen Sicherungssystemen erfordern und/oder eine Erhöhung des Bundeszuschusses notwendig machen.³⁴

Was die Absicherung des biometrischen Risikos der Langlebigkeit angeht, so stehen hybrid Erwerbstätige unter Umständen vor dem Problem, dass – wie in der obigen Beispielkonstellation – die Absicherung des sozialen Risikos nur auf Basis des Einkommens aus abhängiger Teilzeitbeschäftigung erfolgt. Um im Alter nicht nur eine Rente als Einkommensersatz für das wegfallende sozialversicherungspflichtige Entgelt zu beziehen, sondern auch als Ersatz für die Einkünfte aus der parallel ausgeübten selbständigen Tätigkeit, bedarf es in der Regel einer gesonderten Absicherung dieser Einkünfte. Dies kann entweder im Rahmen einer freiwilligen Versicherung in der GRV erfolgen oder über private Vorsorge.³⁵ Sofern für das Einkommen aus selbständiger Erwerbsarbeit keine oder nur eine unzureichende Absicherung vorgenommen wird, dürfte die monatliche Bruttorente – *ceteris paribus* – insofern geringer ausfallen, als dass deren Höhe sich hauptsächlich oder ausschließlich an den Teilzeiteinkünften aus abhängiger Beschäftigung bemisst. In der Konsequenz können die durch Erwerbshybridisierung verminderten individuellen Bruttorenten dazu führen, dass vermehrt Personen auf Sozialhilfeleistungen angewiesen sind – und damit auf Leistungen nachgelagerter Sicherungsinstitutionen (Fachinger 2007a: 11). Kurz gesagt kann es – zumindest theoretisch – als Folge zunehmender Erwerbshybridisierung zeitverzögert zu einer erhöhten Inanspruchnahme von Grundsicherung im Alter kommen, was dann eine finanzielle Mehrbelastung kommunaler Haushalte bedeuten würde.

Ergänzend zu den bislang aufgeführten Wirkungsmöglichkeiten hybrider Erwerbsformen sei erwähnt, dass entscheidend für die Finanzierung von GKV und GRV nicht nur die Anzahl hybrid erwerbstätiger Personen ist, sondern deren Versichertenstatus vor Aufnahme einer hybriden Erwerbstätigkeit (Pfaff et al. 2006: 154). Die geschilderten Probleme durch geringere Beitragseinnahmen stellen sich vor allem dann ein, wenn dadurch eine davor ausgeübte abhängige

³⁴ Hier sei nochmals darauf verwiesen, dass es *den* Bundeszuschuss im Prinzip nicht gibt, da dieser genau genommen aus drei Bundeszuschüssen besteht (§ 213 SGB VI; Schmähl 2001: 18 ff.).

³⁵ Während private Vorsorge meist mit einkommensunabhängigen Festbeträgen einhergeht, was bei niedrigen Einkommen eine hohe relative Belastung bedeuten kann, ist es bei einer freiwilligen Versicherung in der GRV auch möglich, einkommensabhängige Beiträge zu zahlen. Ob und in welchem Ausmaß eine entsprechende Spartätigkeit erfolgt, hängt letztlich vor allem von der Sparfähigkeit und -bereitschaft ab (Fachinger 2018).

Vollzeitbeschäftigung ersetzt wird (so wie im Beispielszenario unterstellt). Weitgehend unverändert stellt sich die Situation hingegen dar, falls zuvor ohnehin schon einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgegangen wurde, zu der jetzt lediglich die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit hinzukommt. Sofern vor der beschriebenen Konstellation gar eine Arbeitslosigkeit vorlag, ist jegliche Arbeitsaufnahme – auch aus institutioneller Sicht – als positiv einzustufen, selbst wenn es sich um das zeitgleiche Ausüben einer abhängigen und selbständigen Tätigkeit handelt.

Abschließend sollen noch zwei weitere potenzielle Wirkungskanäle hybrider Erwerbstätigkeit beschrieben werden. Bei der für dieses Kapitel unterstellten Substitution von beitragspflichtiger Vollzeiterwerbstätigkeit durch parallel ausgeübte abhängige und selbständige Erwerbstätigkeit ist anzunehmen, dass es zu einem Rückgang der beitragspflichtigen Löhne kommt. Kurzfristig wirkt sich dies u.a. auf die Höhe des Durchschnittslohns aus. Da sich die jährliche Rentenanpassung an der Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientiert (§ 68 SGB VI), kann sich die Zunahme hybrider Erwerbsformen unter Umständen mindernd auf die Höhe der Rentenanpassung auswirken. Bedingt durch die Beitragszahlungen an die GKV und GPV, die von den Bruttorenten zu entrichten sind, haben weniger stark steigende Bruttorenten unmittelbar Einfluss auf die Beitragseinnahmen von GKV und GPV. Unterstellt man bei der GKV eine unveränderte Entwicklung der Ausgaben, könnte sich aufgrund der schwächer ausfallenden Beitragseinnahmen ein Finanzierungsengpass einstellen, der wiederum eine Beitragssatzerhöhung nach sich ziehen könnte. Dies würde dann in umgekehrter Richtung die Finanzierung der GRV betreffen: Durch die von der GRV hälftig getragenen Beitragszahlungen an die GKV beeinflusst jede Beitragssatzänderung in der GKV die Ausgabenseite der Rentenversicherung. Erhöht sich der Beitragssatz zur GKV, erhöhen sich – *ceteris paribus* – die Ausgaben der GRV (Fachinger et al. 2010: 330).

Jede schwächer ausfallende Anpassung des aktuellen Rentenwertes – nicht nur als Folge der modifizierten Rentenformel, sondern auch infolge der oben beschriebenen Einflüsse auf die beitragspflichtigen Löhne – bewirkt tendenziell eine Absenkung des Rentenniveaus. Daher sei zuletzt noch darauf hingewiesen, dass von einer sukzessiven Absenkung des Rentenniveaus auch die kommunalen Haushalte betroffen sein können (Fachinger und Stegmann 2011: 8 f.; Fachinger 2015: 130 f.). Der Hauptgrund besteht darin, dass das Leistungsniveau der

Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung und der aktuelle Rentenwert unterschiedlich dynamisiert werden. Falls die Anpassung der Renten gemäß § 68 SGB VI hinter der Anpassung der Regelbedarfe gemäß § 28a SGB XII zurückbleibt – so wie es in Deutschland in den vergangenen Jahren zu beobachten war³⁶ –, kommt es potenziell zu einer Zunahme anspruchsberechtigter Personen und damit zu einer finanziellen Mehrbelastung der Sozialhilfeträger (Fachinger 2015: 130). Somit kann ein Anstieg von Erwerbshybridisierung auf indirektem Wege über die schwächer ausfallende Rentenanpassung potenziell Einfluss auf die Ausgaben der Gebietskörperschaften nehmen.

5 Fazit

Durch den Prozess der Erwerbshybridisierung sind potenziell ökonomische Wirkungen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene zu erwarten. Da die Mesoebene in diesem Kontext bislang wenig Beachtung fand, wurden im Beitrag diejenigen Auswirkungen in den Mittelpunkt gestellt, die hybride Erwerbskonstellationen auf institutioneller Ebene nach sich ziehen können.

In dieser Hinsicht lässt sich zunächst festhalten, dass Erwerbshybridisierung vor allem die Höhe der beitragspflichtigen Einkommen beeinflussen und auf diesem Wege zu einer Erosion der Finanzierungsbasis sozialer Sicherungssysteme führen kann. Insbesondere Konstellationen, in denen sozialversicherungspflichtige Vollzeittätigkeiten in zunehmendem Maße ersetzt werden – z.B. durch zwei zeitgleich ausgeübte abhängige und selbständige Teilzeittätigkeiten –, können einen Rückgang von Beitragseinnahmen bewirken. Ein solcher Einnahmerückgang wird jedoch erst dann zum Problem, wenn diesem kein nennenswerter Ausgabenrückgang gegenübersteht. Diesbezüglich gilt es, jedes System einzeln in den Blick zu nehmen. Denn ob sich ein entsprechender Ausgabenrückgang einstellt, hängt vor allem davon ab, ob auf der Leistungsseite mehrheitlich Geldleistungen oder Sachleistungen gewährt werden sowie vom zeitlichen Abstand zwischen dem Erwerb und der Inanspruchnahme von Leistungen.

Zudem wurde darauf verwiesen, dass bei Maßnahmen, mit denen mögliche Folgen der Erwerbshybridisierung auf Mikro-, Meso- und Makroebene entgegengewirkt werden soll, die Interdependenzen zwischen den sozialen Sicherungssystemen zu beachten sind. Werden Maßnahmen in die Wege geleitet, ohne den vielfältigen finanziellen Verflechtungen Rechnung zu tragen, können sich

³⁶ Vgl. Steffen (2016) sowie Steffen (2017).

neben den intendierten Wirkungen auch nicht-intendierte Wirkungen ergeben, die weitere sozialpolitische Maßnahmen erfordern und selbst wiederum die Wirkung der ursprünglichen Maßnahmen konterkarieren könnten.³⁷ Zur Verdeutlichung dieser Problematik wurden ausgewählte fiskalische Interdependenzen der mit der Absicherung sozialer Risiken befassten Institutionen dargestellt. Ferner wurde exemplarisch dargelegt, welche den fiskalischen Verflechtungen geschuldeten Belastungsverschiebungen die Erwerbshybridisierung auf institutioneller Ebene auslösen kann.

Als Schlussbemerkung sei darauf hingewiesen, dass nicht jede Form hybrider Erwerbstätigkeit aus institutioneller Sicht als problematisch einzustufen ist. So ist beispielsweise jede Konstellation, bei der die erste Erwerbstätigkeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit darstellt, aus Sicht der Sicherungsinstitutionen unproblematisch. Des Weiteren von Bedeutung ist der Versichertenstatus einer Person, bevor sie zwei Erwerbstätigkeiten parallel ausübt. Wurde beispielsweise eine bereits zuvor ausgeübte abhängige Teilzeitbeschäftigung lediglich ergänzt um eine zusätzliche selbständige Tätigkeit, dann ergibt sich daraus für die Einnahmeseite der sozialen Sicherungssysteme im Grundsatz keine Änderung.

³⁷ Hier sei noch darauf verweisen, dass die Verflechtungen teilweise bewusst herbeigeführt wurden, etwa um die Systeme als „Verschiebebahnhöfe“ nutzen zu können. Dieses Stichwort fällt immer wieder in der Literatur (Eichenhofer 2005: 21; Ebsen 2005: 55; Fachinger et al. 2010: 331). Gemeint ist damit die verdeckte (finanzielle) Entlastung der Sozialversicherungssysteme oder öffentlichen Haushalte auf Kosten anderer Systeme (siehe Fachinger 2007b: 535).

Literatur

- Barth, H. J. (2005). Fiskalische Interdependenzen sozialer Sicherung in Deutschland. Jahrestagung 2004 des Forschungsnetzwerks Alterssicherung (FNA) am 2. und 3. Dezember. *DRV Schriften Band 60*. VDR / FNA. Leipzig: Deutsche Rentenversicherung Bund, 23-30.
- Bäcker, G. (2019). *Chronologie gesetzlicher Neuregelungen: Rentenversicherung/Alterssicherung 1998 – 2018*, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg. Verfügbar unter: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/id-2019_.html (05.07.19).
- Becker, S. & Faik, J. (1999). Nichtnormarbeitsverhältnisse: Eine Gefahr für die gesetzliche Rentenversicherung?, *Deutsche Rentenversicherung* 71 (5), 273-297.
- Bögenhold, D. & Fachinger, U. (2012). Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit, *Sozialer Fortschritt* 61 (11-12), 277-287.
- Bögenhold, D. & Fachinger, U. (2015). Editorial, *Sozialer Fortschritt* 64 (9-10), 207-209.
- Bundesagentur für Arbeit (2019). *Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2018*, Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018). *Sozialbudget 2017*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn.
- Bührmann, A. D., Fachinger U. & Welskop-Deffaa E. M. (2018a). *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Berlin: Springer VS.
- Bührmann, A. D., Fachinger U. & Welskop-Deffaa E. M. (2018b). Einleitung. In Bührmann, A. D., Fachinger, U. & Welskop-Deffaa E. M. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Berlin: Springer VS, 1-12.
- Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I, 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6. Mai 2019 (BGBl. I, 646) geändert worden ist.
- Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I, 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I, 2387) geändert worden ist.
- Das Zwölfte Buch Sozialgesetzbuch – Sozialhilfe – (Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003, BGBl. I, 3022, 3023), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 29. April 2019 (BGBl. I, 530) geändert worden ist.
- Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2017). *Jahresbericht 2017*. Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2018). *Rentenatlas 2018*. Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2019). *Rentenversicherung in Zahlen 2019*. Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.
- Ebsen, I. (2005). Interdependenzen zwischen Krankenversicherung und Alterssicherung. Jahrestagung 2004 des Forschungsnetzwerks Alterssicherung (FNA) am 2. und 3. Dezember. *DRV Schriften Band 60*. VDR / FNA. Leipzig: Deutsche Rentenversicherung Bund, 47-56.
- Eichenhofer, E. (2005). Rechtliche Interdependenzen sozialer Sicherung in Deutschland. Jahrestagung 2004 des Forschungsnetzwerks Alterssicherung (FNA) am 2. und 3. Dezember. *DRV Schriften Band 60*. Leipzig: Deutsche Rentenversicherung Bund, 9-22.

- Erdmann, B., Fachinger, U., Garlipp, A., Koch, H. & Preuß, M. (2009). *Bericht D7.5.2a – Netzplan bzw. Organigramm der Interdependenzen*. Niedersächsischer Forschungsverbund Gestaltung altersgerechter Lebenswelten (GAL) – Informations- und Kommunikationstechnik zur Gewinnung und Aufrechterhaltung von Lebensqualität, Gesundheit und Selbstbestimmung in der zweiten Lebenshälfte. Vechta: Fachgebiet Ökonomie und Demographischer Wandel, Institut für Gerontologie.
- Fachinger, U. (2007a). Neue Erwerbsformen: Herausforderungen für die soziale Sicherung. *ZeS-Report*, 12 (1), 9-14.
- Fachinger, U. (2007b). Verkannte Gefahr: Erodierende Finanzierungsbasis der sozialen Sicherung. *Wirtschaftsdienst* 87 (8), 529-536.
- Fachinger, U. (2014). Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes. Fragen der sozialen Sicherung. In Gather, C., Biermann, I., Schürmann, L., Ulbricht, S. & Zipprian, H. (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel*, Berlin: edition sigma, 111-134.
- Fachinger, U. (2015). Materielle Versorgung im Alter: Zur regionalen Bedeutung von Alterssicherungssystemen. In: Fachinger, U. & Künemund, H. (Hrsg.), *Gerontologie und ländlicher Raum. Lebensbedingungen, Veränderungsprozesse und Gestaltungsmöglichkeiten*. Vechtaer Beiträge zur Gerontologie. Wiesbaden: Springer VS Verlag, 113-138.
- Fachinger, U. (2018). Erwerbshybridisierung: Sozialpolitische (Folge-) Probleme. In Bührmann, A. D., Fachinger U. & Welskop-Deffaa E. M. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS, 77-106.
- Fachinger, U. & Rothgang, H. (1997). Zerstört der demographische Wandel die Grundlagen der sozialen Sicherung? Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, *Zeitschrift für Sozialreform* 43 (11-12), 814-838.
- Fachinger, U. & Stegmann, M. (2011). *Regionaler Strukturwandel und Alterssicherung - Die Bedeutung der gesetzlichen Rentenversicherung*. Discussion Paper, Vechta: Fachgebiet Ökonomie und Demographischer Wandel, Institut für Gerontologie.
- Fachinger, U. & Belz, B. (2019). Sozialpolitische Aspekte hybrider Erwerbskonstellationen. In Burzan, N. (Hrsg.), *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen, Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018*.
- Fachinger, U., Rothgang, H. & Viebrok, H. (2002). Die Konzeption sozialer Sicherung: Ein Überblick. In Fachinger U., Rothgang, H. & Viebrok, H. (Hrsg.), *Die Konzeption sozialer Sicherung. Festschrift für Prof. Dr. Winfried Schmähl zum 60. Geburtstag*. Baden-Baden: Nomos, 17-33.
- Fachinger, U., Erdmann, B. & Preuß, M. (2010). Das komplexe System der sozialen Sicherung. *Wirtschaftsdienst* 90 (5), 327-331.
- Gawel, E. (1995). Die Wirkungen des Pflege-Versicherungsgesetzes auf die institutionelle Verteilung. In Fachinger, U. & Rothgang, H. (Hrsg.), *Die Wirkungen des Pflege-Versicherungsgesetzes. Sozialpolitische Schriften*, 68. Berlin: Duncker & Humblot, 197-222.
- GKV-Spitzenverband (Hrsg.) (2018). *Selbstverwaltung für die Zukunft. Geschäftsbericht 2017*. GKV-Spitzenverband, Berlin.
- Jacobs, K. (1995). Zur Kohärenz von gesetzlicher Pflegeversicherung und anderen Zweigen der Sozialversicherung. In Fachinger, U. & Rothgang, H. (Hrsg.), *Die Wirkungen des Pflege-Versicherungsgesetzes. Sozialpolitische Schriften*, 68. Berlin: Duncker & Humblot, 245-262.

- Kay, R. & Suprinovič, O. (2019). Hybride Selbständigkeit – Aktuelle Entwicklung und Politischer Handlungsbedarf. *WISO direkt* 06/2019, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Meinhardt, V. (2016). Auswirkungen der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung, *IMK-Study Nr. 46*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Pfaff, A. B., Pfaff, M., Langer, B., Mamberer, F., Freund, F. & Holl, N. (2006). *Finanzierungsalternativen der Gesetzlichen Krankenversicherung: Einflussfaktoren und Optionen zur Weiterentwicklung. Endbericht zum von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsvorhaben*. Stadbergen und Augsburg: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES).
- Schmäh, W. (1980). Zielvorstellungen in der Diskussion über die Alterssicherung – eine Skizze –. *Zeitschrift für Gerontologie*, 13 (3), 222-246.
- Schmäh, W. (2001). Finanzverflechtung der gesetzlichen Rentenversicherung: interner Finanzausgleich und Finanzbeziehungen mit dem Bund sowie anderen Sozialversicherungsträgern - Elemente einer Bestandsaufnahme und einige Reformüberlegungen. In Henke, K.-D. & Schmäh, W. (Hrsg.), *Finanzierungsverflechtung in der sozialen Sicherung. Analyse der Finanzierungsströme und -strukturen*. Baden-Baden: Nomos, 9-37.
- Schmäh, W. (2007). Entgeltumwandlung und die Finanzen der Sozialversicherung – ein Problem- aufriß. *ZeS-Arbeitspapier 7/2007*. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Schmäh, W. (2009). Umlagefinanzierte soziale Sicherung: Konzeptionen und Finanzierung. In Schmäh, W. (Hrsg.), *Soziale Sicherung: Ökonomische Analysen. Sozialpolitik und Sozialstaat*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 215-250.
- Schmäh, W. (2012). Ökonomische Grundlagen sozialer Sicherung. In Maydell, B. Baron von, Ruland, F. & Becker, U. (Hrsg.), *Sozialrechtshandbuch (SRH)*. Baden-Baden: Nomos, 163-214.
- Schulze Buschoff, K. (2010). Sozialpolitische Perspektiven der 'neuen Selbständigkeit'. In Bührmann, A. D. & Pongratz, H. J. (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wirtschaft und Gesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag, 168-192.
- Schulze Buschoff, K. (2018). Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen. Sozialpolitische Gestaltungsoptionen. *Policy Brief WSI*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.
- Steffen, J. (2016). *Fürsorgebedarf und Rentenniveau. Akzeptanz der Pflichtversicherung steht auf dem Spiel*. Portal Sozialpolitik, Berlin. Verfügbar unter: http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-10-07-GruSi_und_Rente_PS.pdf (09.01.20).
- Steffen J. (2017). *Rente und Grundsicherung. Prozess systemischer Verschmelzung*. Portal Sozialpolitik, Berlin. Verfügbar unter: http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2017/2017-01-26_Rente_und_Grundsicherung_PS.pdf (09.01.20).
- Thiede, R. (2018). Erwerbs- und Einkommenshybridisierung: Herausforderungen für die Soziale Sicherung. In Bührmann, A. D., Fachinger, U. & Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS, 307-321.
- Yollu-Tok, A. (2018). Die erwerbszentrierte Sozialversicherung, eine Bestandsaufnahme. *Sozialer Fortschritt*, 67 (1), 61-77.

II. Existenzgründung und selbstständige Tätigkeit in der späten Erwerbsphase

Gründungen in der zweiten Lebenshälfte: Lage und Ausblick am Standort Deutschland im europäischen Kontext

Noemí Fernández Sánchez

1 Kontextueller Rahmen

Es ist nie zu spät zum Gründen. Denn eigentlich geschieht Gründung, hier in breitem Sinne verstanden, d.h. sie schließt sowohl die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit als auch die Unternehmensgründung ein, in jedem Alter und in jeder Lebensphase. Das wirtschafts- und sozialpolitische Interesse an Gründungen in der zweiten Lebenshälfte ist im engen Zusammenhang mit dem demografischen Wandel entstanden. Mit dem Auftreten neuer nicht vorsehbaren demografischen Entwicklungen in den letzten Jahren³⁸ hat die Diskussion um die älteren Gründerinnen und Gründer³⁹ etwas an Brisanz verloren. In einer alternierenden Gesellschaft bleibt die berufliche Selbstständigkeit im Alter dennoch eine ernstzunehmende Beschäftigungsalternative, die einerseits für das Individuum im Sinne einer Politik des „Aktiven Alterns“ oder vielmehr einer sozialen Lebenslaufpolitik (Naegele 2010) vielfältige Optionen für eine berufliche Laufbahngestaltung (Frerichs 2016) in den späten Erwerbsjahren bietet, andererseits auf staatlicher Ebene zur Entlastung der sozialen Sicherungssysteme führen könnte.

Zum wirtschaftspolitischen und gesellschaftlichen Rahmen ist anzumerken, dass die fortschreitende Alterung der Gesellschaft zum Teil dazu geführt hat, die

³⁸ Es ist nun eine nachgewiesene Tatsache, dass der in diesem Jahrzehnt erlebten starken Zuwachs junger Menschen aus unterschiedlichen Migrationsströmen nach Deutschland die Umkehrung der zuvor prognostizierten Schrumpfung der deutschen Bevölkerung verursacht hat. Die deutsche Bevölkerung schrumpft derzeit nicht mehr, sondern steigt seit 2012 wieder. Wie in der 14. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung prognostiziert, wird das Bevölkerungswachstum bis mindestens 2024 anhalten. Spätestens ab 2040 soll der demografische Rückgang wieder einsetzen. Demgegenüber haben die bereits eingetretenen Alterungsprozesse nach wie vor Bestand und werden sich aller Voraussicht nach zukünftig fortsetzen (Statistisches Bundesamt 2019).

³⁹ In der Literatur findet sich kein einheitlicher Begriff für die hier angesprochene Gruppe von Gründerpersonen. Aus diesem Grund werden im gesamten Beitrag je nach Quelle unterschiedliche Begriffe dafür gewählt: ältere Gründer und Gründerinnen, Gründer und Gründerinnen 45 plus, manchmal Gründerinnen und Gründer 50 plus oder Senior Entrepreneure. Alle diese werden synonym verwendet und sind somit untereinander austauschbar.

tradierten Altersbilder durch positive Altersbilder zu ersetzen, wenngleich der Schumpeters Theorie verhafteten Vorurteile gegen die Gründung im Alter heutzutage immer noch Gültigkeit haben (Schumpeter 1939, 2008: 104)⁴⁰. Es ist noch viel zu tun. Festzustellen ist, dass – entgegen dem weit verbreiteten Mythos des jungen Gründers bzw. der jungen Gründerin – auch ältere Menschen langsam verstärkt als Gründerinnen und Gründer wahrgenommen werden. Dieser Artikel möchte einen kleinen Beitrag hin zu einer höheren Wertschätzung für ältere Gründerpersonen leisten. Gleichzeitig soll die noch junge Forschung rund um die angesprochene Zielgruppe bereichert werden.

2 Einordnung der RKW-Studie 2018

Auf der Grundlage einer empirischen Befragung beinhaltet der vorliegende Beitrag eine umfassende und aktualisierte Darstellung über die Gründungsbedingungen für Menschen 45 plus, aber auch über die Probleme und Bedarfe dieser wachsenden Gruppe in Deutschland. Dabei werden nicht nur bereits häufig untersuchte Fragestellungen (Motivlage, Vor- und Nachteile, Relevanz altersabhängiger Eigenschaften⁴¹, Gelingensbedingungen), sondern auch neue Themengebiete (Standort- und Zielmarkt, Einbindung in Netzwerke, Interesse am sozialen Unternehmertum) behandelt. Das erweiterte Themenspektrum dient nicht nur Untersuchungszwecken, sondern es werden damit Schnittstellen zu neuesten Forschungsbereichen der Entrepreneurship- und Gründungsforschung geschaffen, darunter Gründerökosysteme und Social Entrepreneurship.

Obleich die Untersuchung auf die aktuelle Situation der angesprochenen Zielgruppe in Deutschland fokussiert, wird zum besseren Verständnis die europäische Perspektive einbezogen. Als Gegenpol zum europäischen Raum gilt die Region als zweite Betrachtungsebene, die durch die Standort- und Netzwerkfragen abgedeckt wird.

Der Beitrag schildert die Kernergebnisse der neuesten Studie der RKW-Veröffentlichungsreihe „Senior Entrepreneurship“, die die Publikationen der

⁴⁰ So beschreibt der Autor in seinem Originalwerk, dass Innovation quasi ein Privileg der Jungen ist, während die Alten eher eine konservative Haltung zeigen (1939).

⁴¹ In dieser Hinsicht ist anzumerken, dass selbst wenn das kalendarische Alter und die mit ihnen assoziierten Eigenschaften im Prinzip keinen direkten Einfluss auf die Gründungszuneigung der Bevölkerung ausüben können, werden in diesem Fall als Proxy-Variablen verwendet, weil es einfach zu messen ist bzw. in den Datensätzen vorliegt. (Zur Bedeutung des Lebensalters in Bezug auf die Selbstständigkeit vgl. Franke 2012: 223-227).

Jahre 2010 (Nitschke) und 2013 (Fernández Sánchez) weiterführt. Die hier dargestellten aktuellen Befunde zeigen im Vergleich mit den beiden Vorgängerstudien deutliche Unterschiede hinsichtlich Profils der Gründerpersonen 45plus sowie Eigenschaften ihrer Gründungsprojekte. Kernergebnis: Gründerpersonen 45plus haben sich in kurzer Zeit vom Not- zum Chancengründer bzw. -gründerin gewandelt. Ein Trend, der bereits 2013 erkennbar war.

3 Der Gründungsstandort Deutschland: schwache Dynamik und neue Wachstumsbereiche

Seit der letzten RKW-Studie „Senior Entrepreneurship“ 2013 ist nicht so viel Zeit vergangen. Dennoch haben sich in diesen fünf Jahren viele globale Veränderungen vollzogen, die die hiesige Konjunkturentwicklung enorm beeinflusst haben. Mit Blick auf die Gründungszahlen haben sich folgende Trends etabliert: Die florierende wirtschaftliche Lage und damit einhergehende positive Arbeitsmarktentwicklung hat einerseits für Fachkräftemangel, andererseits für eine nachlassende Gründungstätigkeit gesorgt, wie die aktuellen jährlichen Gründungsstatistiken (KfW-Gründungsmonitor und DIHK-Gründerreport) berichten (Evers 2019: 10; Metzger 2019: 1).⁴² Ebenso weitere Quellen, darunter der GEM Monitor 2018/19, identifizieren den Arbeitsmarkt als ein der hemmenden Faktoren für Gründungstätigkeit am Standort Deutschland (Sternberg et al. 2019: 10, 48).

Dass die Gründungszahlen zurückgehen, ist an sich nichts Neues, denn insgesamt betrachtet ist die Entwicklung des Gründungsgeschehens seit Beginn der Erhebungen – abgesehen von zwei kurzen Erholungsphasen in den Jahren 2009-2010 und 2013-2014 – laut KfW-Gründungsmonitor von negativer Natur. In der hier dargestellten Zeitperiode hat sich diese Tendenz noch zugespitzt und vor kurzem auf niedrigster Ebene stabilisiert (Metzger 2019: 1). Im Jahr 2018 ist die Zahl der Existenzgründungen mit 547.000 im Vergleich zum Vorjahr um 10.000 bzw. 2 % leicht gesunken. Gleichzeitig hat sich die Gründerquote bei 1,06 % knapp über der Einprozentmarke eingependelt (Metzger 2019: 1)

Allerdings verlief die Gesamtentwicklung der Gründungszahlen nicht gleichmäßig. Während Selbstständige und davon freiberufliche Gründungen

⁴² Zum häufig existierenden Zusammenhang zwischen konjunktureller Entwicklung und Zahl der Gründungen in Deutschland vgl. Fritsch, M. et al. 2013.

nach Schätzungen des Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) und des Instituts für Freie Berufe (IFB) im Laufe der Zeit langsam, aber konstant angestiegen sind, hat die oben angeführte negative Dynamik den Bereich der gewerblichen Gründungen am stärksten betroffen. Zur allgemein nachlassenden Aktivität in diesem Bereich kommt die Tatsache hinzu, dass ab dem Jahr 2012 die Zahl der Liquidationen die der Gründungen übertroffen hat – mit den zu erwartenden Konsequenzen für den Unternehmensbestand. 2018 gilt in den Gründungsstatistiken als besonderes Jahr, denn nach Berechnungen des IfM Bonn sank zum ersten Mal die Anzahl der Gründungen in allen drei Tätigkeitfeldern: gewerbliche Gründungen, Selbstständige/freie Berufe und in der Land- und Forstwirtschaft (IfM Bonn 2018a)⁴³.

Hinsichtlich der Art der Gründungen ist positiv hervorzuheben, dass in den aktuellen einschlägigen Statistiken/Publicationen (vergleiche KfW-Gründungsmonitor und Global Entrepreneurship Monitor) Deutschland als Land der „Chancengründer“ gelobt wird (Metzger 2019; Sternberg et al. 2019). Laut letztem GEM-Länderbericht 2018/19 stehen derzeit vier Chancengründungen (Opportunity-Gründung) einer Notgründung gegenüber (Necessity-Gründung)⁴⁴. Das bedeutet, dass der Rückgang der Gesamtgründungen sich vor allem zulasten des Wegfalls von Notgründungen realisiert hat. Hingegen liegen Chancengründungen und digitale Gründungen im Trend, wobei sich deren Zahlen verglichen zum Vorjahresniveau leicht abgeschwächt haben (Metzger 2019).

Ein weiteres Indiz für eine überwiegend chancenreiche Gründungstätigkeit (aus Push-Motiven) ist der neuerdings attestierte Rückzug der Nebenerwerbsgründungen. Deren Zahl fiel 2018 das fünfte Jahr in Folge (Metzger 2019). Damit wird bei dem hier untersuchten Zeitraum ein langjähriger Trend zugunsten Gründung im Nebenerwerb revidiert, der sich bis 2013 durchgezogen hat.

Als Schlüsselbereiche unter den Unternehmensgründungen werden für die nahe Zukunft Start-ups (junge innovative Unternehmen, meistens in Wachstums- und Digitalfeldern)⁴⁵ und Sozialunternehmer und -unternehmerinnen⁴⁶ identifi-

⁴³ Diesbezüglich ist aber anzumerken, dass Umstellungen bei den Finanzverwaltungen in einigen Bundesländern, z. B. in Bayern und Nordrhein-Westfalen, die Erfassung der freiberuflichen Gründungen in 2017 verändert haben, so dass ein Vergleich mit dem Vorjahr nur bedingt möglich ist.

⁴⁴ Als Höhepunkt oder Ausreißer in diesem Trend zu Chancengründungen stand das Jahr 2017, in dem sogar sieben Chancengründer einer Notgründung gegenüberstanden (Sternberg et al. 2019).

⁴⁵ Der Startup-Begriff ist ziemlich neu. Zur näheren Eingrenzung richten wir uns nach der Definition des Europäischen Startup Monitors (ESM) und Deutschen Startup Monitors (DSM), die

ziert. Laut Schätzungen der KfW erfolgt nahezu jede fünfte Gründung auf Basis digitaler Technologien und basiert auf einer breiten Palette an Geschäftsmodellen, viele davon sind neue disruptive Geschäftsmodelle (Metzger 2017). Social Entrepreneure wird aktuell eine hohe Aufmerksamkeit von Wirtschaft und Politik zuteil. Soziales Unternehmertum (auch Social Entrepreneurship) wird im Koalitionsvertrag der Bundesregierung genannt (vgl. ebd.: 72) und ist ebenso Teil der Gründungsinitiative „GO!“ (Punkt Nr. 10).

Die Bedeutung dieser zwei Arten von Unternehmensgründungen lässt sich aus wirtschaftspolitischer Sicht wie folgt begründen: Einerseits sollen Digitalgründungen als Wachstumstreiber der Digital Economy die Volkswirtschaft fördern. Andererseits wird Soziales Unternehmertum aufgrund des Wertewandels in der Gesellschaft zugunsten von Themen wie soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit hohe Wachstumschancen und entsprechende positive Effekte auf die wirtschaftliche Entwicklung zugesprochen (Ashoka und McKinsey 2019).

Die statistisch festgestellte andauernde schwache Gründungsdynamik am Gründungsstandort Deutschland mag etwas erstaunen, zumal die Förderinfrastruktur für Gründungen in Deutschland, dem GEM-Bericht zufolge, Jahr für Jahr ausgezeichnet bewertet wird. Nachvollziehbar ist dieser Trend nur, wenn die existierenden Schwachstellen näher betrachtet werden. Verbesserungsbedürftig sind allenfalls Faktoren wie die Gründungsausbildung, gesellschaftliche Normen und Werte sowie – wie oben angemerkt – der Arbeitsmarkt (Sternberg et al. 2019).

Innerhalb der EU ist das Gründungsgeschehen durch zwei der bereits für Deutschland geschilderten Trends gekennzeichnet: eine insgesamt stark zurückgehende Gründungstätigkeit bei gleichzeitigem Anstieg der digitalen Geschäftsmodelle (digitale und innovative Gründungen) (OECD/EU 2017). Da keine gesonderten Zahlen für Gründungen auf europäischer Ebene vorliegen, können wir in diesem Fall lediglich über die Anzahl der Selbstständigen (selfemployed workers) referieren, die in den letzten zehn Jahren eine Reduzierung um circa 15

lautet: „Startups sind Unternehmen, die jünger als zehn Jahre sind, ein innovatives Geschäftsmodell oder eine innovative Technologie vorweisen können und den Wunsch haben, signifikant zu wachsen – sei es im Umsatz oder der Mitarbeiterzahl.“

⁴⁶ Obwohl es kein einheitliches Verständnis für das Phänomen Social Entrepreneurship gibt, gilt die allgemeingültige Definition von Bill Drayton (Ashoka). Nach dieser treten Social Entrepreneurs mit dem Ziel an, „innovative unternehmerische Lösungen für drängende soziale Probleme zu finden und umzusetzen“ (1980).

Prozentpunkte erfahren haben. 2018 gab es ca. 32,6 Millionen Selbstständige in der EU, etwas mehr als die Hälfte davon waren Menschen 50plus⁴⁷ (Eurostat 2019).

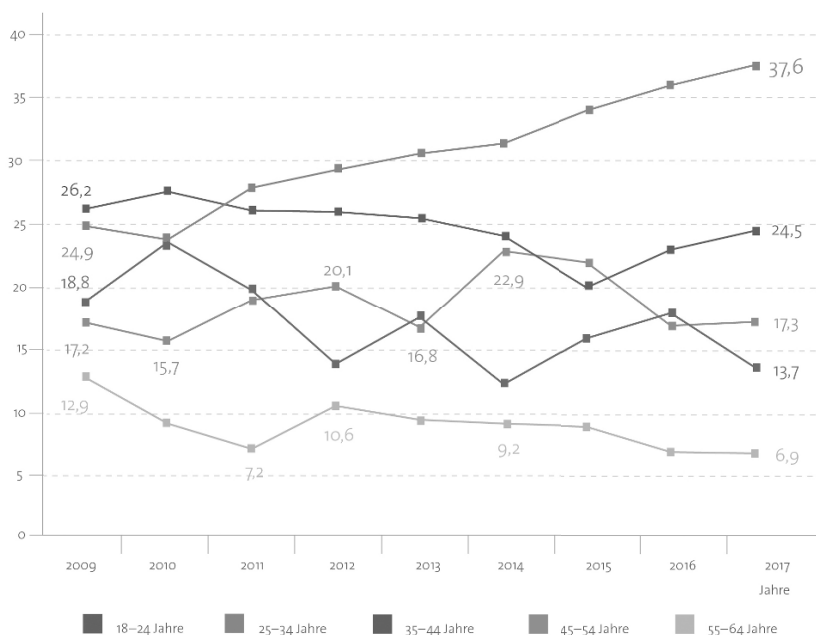
4 Altersstruktur der Gründungen in Deutschland: keine Trendwende zu Spätgründungen deutlich erkennbar

Menschen zwischen 25-34 Jahren stellen derzeit die gründungsstärkste Altersgruppe in Deutschland dar, gefolgt an zweiter Stelle von Personen im Alter zwischen 35-44 Jahren. Laut KfW-Gründungsmonitor bewegte sich der Anteil der Gründerinnen und Gründer 45plus in den letzten zehn Jahren zwischen einem Drittel und einem Viertel der Gesamtgründungen mit bemerkenswerten Abweichungen von Jahr zu Jahr: Der niedrigste Wert lag 2007 bei 23 % und der Spitzenwert 2014 bei 33 %. Dabei ist aber keine Trendwende eindeutig zu erkennen. In Anbetracht dieser Daten hat sich der in der RKW-Studie 2013 prognostizierte Trend zur Gründung im mittleren und fortgeschrittenen Alter bisher nicht erfüllt.

⁴⁷ In der Forschung sowie in der Praxis hat bisher keine einvernehmliche Altersgrenze für die hier angesprochene Altersgruppe von Gründerinnen und Gründern herauskristallisiert: Während einige Autoren und Autorinnen, ebenso in der hier dargestellten RKW-Studie 2018, die Grenze ab 45 Jahren ziehen, entscheiden sich andere für einen späteren Zeitpunkt, 50 oder sogar 55 Jahre. In diesem Beitrag wird je nach Quelle die jeweils gewählte Altersgrenze verwendet.

Abbildung 1: Altersstruktur der Gründungen in Deutschland im Zeitraum 2009-2017

Anteil an den Gesamtgründungen (in Prozent)



Quelle: RKW-Studie 2018, eigene Darstellung

Vor einer weiteren Analyse der Statistiken reicht es zunächst zu erwähnen, dass die Befunde der Gründungsstatistiken und Quellen über die Gründungen 45 plus uneinheitlich, zum Teil widersprüchlich sind. Am Beispiel der Altersgruppe 55-64 Jahre verzeichnet der neueste GEM-Länderbericht Deutschland einen deutlichen Rückgang der Gründungsaktivität zum Vorjahr, während der KfW-Gründungsmonitor auf die umgekehrte Entwicklung im selben Zeitraum aufmerksam macht. Laut dieser Quelle legte im Jahr 2018 der Anteil der Gründerinnen und Gründer 45plus in Deutschland mit 29 % leicht zu (Metzger 2019). Es liegt die Vermutung nahe, dass dieser Wert aus folgendem Grund unterschätzt wird: Die Erhebungen erfassen meistens ausschließlich die Angaben von Menschen bis zu 64 Jahren. Damit wird aus den Statistiken eine Altersgruppe komplett ausgeschnitten: die sogenannten Rentnergründerinnen und -gründer.

Bei den Selbstständigen hat sich der Trend zur Gründung im Alter bereits vollzogen. Die meisten Selbstständigen in Deutschland sind heutzutage bereits zwischen 45 und 54 Jahre alt (32,7 %). Zwischen 55 und 64 Jahren sind es 25,8 % und immerhin 10,4 % ab 65 Jahren (IfM Bonn/Mikrozensus 2018b).

Innerhalb der EU machen Menschen 45plus aktuell mit 65,2 % circa zwei Drittel der Selbstständigen aus (Eurostat 2019). Das heißt: Selbstständigkeit in Deutschland sowie in der EU-28 erfolgt aktuell hauptsächlich in der Lebensmitte bis hin zum späteren Lebensalter, während die Beteiligung der jüngeren Altersgruppen stetig zurückgeht.

5 Empirische Befunde aus der RKW-Studie 2018

Wer sind die Gründerpersonen 45 plus?

Die empirischen Befunde aus der RKW-Studie 2018 „Senior Entrepreneurship“ wurden mittels computerunterstützten Telefoninterviews (CATI) im Herbst 2017 erhoben. Aufgrund der Größe der Stichprobe (100 Gründerinnen und Gründer) sind die erfassten Daten und die darauf aufbauenden Ergebnisse nicht repräsentativ, liefern aber eine gute Grundlage über das Profil, die Merkmale und die aktuelle Situation der Zielgruppe der Gründerpersonen 45plus in Deutschland.

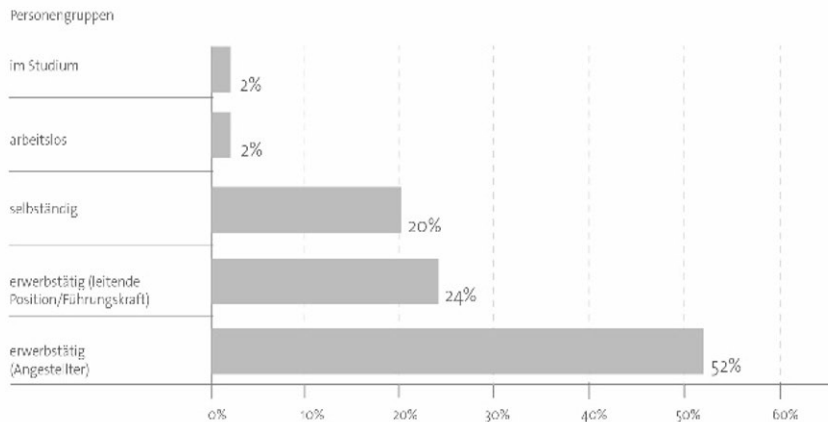
In die Stichprobe wurden Gründungen sowohl im gewerblichen als auch im freiberuflichen Bereich, im Voll- als auch im Nebenerwerb, einbezogen. Die Gründung bzw. Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit lag maximal sechs Jahren zurück und die Befragten waren zu diesem Zeitpunkt mindestens 46 Jahre alt. Der Frauenanteil lag mit 27 % geringer als in anderen Erhebungen (vgl. 40 % im Jahr 2017 laut KfW-Gründungsmonitor).

Anhand der Befragungsergebnisse sieht das Profil der hier angesprochenen Zielgruppe so aus: Gründerpersonen 45 plus sind überwiegend männlich, haben die deutsche Staatsangehörigkeit und sind verheiratet. Bezüglich ihrer Qualifikation sind Gründerpersonen 45 plus formal gut ausgebildet: 49 % haben einen Hochschulabschluss und 46 % eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Gestützt durch die gute Konjunktur war der Großteil der Befragten vor der Gründung erwerbstätig: 52 % im Angestelltenverhältnis und 24 % in leitender Position oder als Führungskraft. Weitere 20 % waren vorher schon einmal selbstständig, 2 % im Studium und lediglich 2 % arbeitslos (vgl. Abbildung 2). So kann aus diesen Ergebnissen schlussgefolgert werden, dass die Selbstständig-

keit als Alternative zur Arbeitslosigkeit im Befragungszeitraum kaum von Bedeutung war für die Befragten.

Abbildung 2: Erwerbsstatus der Befragten vor der Gründung



Quelle: RKW-Studie 2018, eigene Darstellung, n=100

Die Mehrheit der Befragten (61 %) besaß keinerlei Gründungserfahrung („no-vice entrepreneurs“) und hat im Vollerwerb neu gegründet. Auffällig ist der hohe Anteil (37 %) von Menschen mit vorheriger Gründungserfahrung. Darunter lassen sich einige Seriengründerinnen und -gründer („serial entrepreneurs“), aber womöglich auch gescheiterte Unternehmen (Re-Starter), vermuten.

Was/Wie gründen Menschen 45 plus? Eigenschaften der Gründungsprojekte

Was den Gründungsumfang angeht, dominiert in der Stichprobe Neugründung im Vollerwerb (61 %) gegenüber Neugründung im Nebenerwerb (13 %), was eigentlich das typische Gründungsverhalten für Personen mittleren und fortgeschrittenen Alters widerspiegelt. Weitere Gründungsformen, sei es Nachfolge oder Beteiligung, finden kaum statt. In diesem Zusammenhang weisen die Befragungsergebnisse keine eindeutige Korrelation zwischen Umfang der Gründung und Gründungsmotiv bzw. vorheriger Tätigkeit der Gründerperson auf. Daraus ist zu interpretieren, dass die Entscheidung für die Gründung im Voll- oder Nebenerwerb offensichtlich unabhängig vom Hauptgründungsmotiv (Chancen- oder Notgründung) sowie von der Erwerbssituation der Gründenden ist.

Die meisten Unternehmen wurden im Alleingang gegründet und beschäftigten im Befragungszeitraum ein bis fünf Mitarbeitende. Bevorzugt wurde im Dienstleistungssektor einschließlich Handel gegründet, gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe, wobei sich aus diesen Ergebnissen eine größere Bandbreite der Tätigkeitsbereiche, verglichen mit denen der vorherigen RKW-Studien 2010 und 2013, ergibt.

Die Standortfrage spielt bei der Gründung unweigerlich eine wichtige Rolle. Denn fast alle Befragten sind regional verankert und haben am Wohnort gegründet. Die meisten Unternehmen befinden sich laut Selbsteinschätzung in der Wachstums- oder Expansionsphase und bedienen den lokalen und regionalen Markt (38 %). Lediglich 18 % sind am internationalen Markt vertreten.

Netzwerkverhalten der Gründerinnen und Gründer im Alter: Gut vorbereitet, aber wenig vernetzt

In einem digitalisierten Zeitalter, in dem der Austausch von Daten und Informationen schneller geht und wichtiger ist als je zuvor, scheinen eine Fülle an einflussreichen Kontakten (Geschäftspartnerinnen und -partner, Entscheidungsträgerinnen und -träger, Förderer, Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende etc.), ein lebhaftes Netzwerkverhalten und insbesondere die Einbindung in die für den Geschäftserfolg entscheidenden Netzwerkstrukturen überlebenswichtig für Unternehmer und Unternehmerinnen zu sein. Umso überraschender sind die Ergebnisse der aktuellen RKW-Studie, die aufdecken, dass bei älteren Gründerinnen und Gründern anscheinend ein Widerspruch zwischen Theorie und Praxis besteht: Über die Hälfte der befragten Personen stimmte der Aussage zu, dass die Netzwerke, Kontakte und Kundinnen bzw. Kunden – mit Ausnahme der lokalen und regionalen Gründerszene – (sehr) relevant für die Unternehmensgründung seien, aber nur etwa ein Viertel der befragten Personen gab an, in Netzwerke eingebunden zu sein.

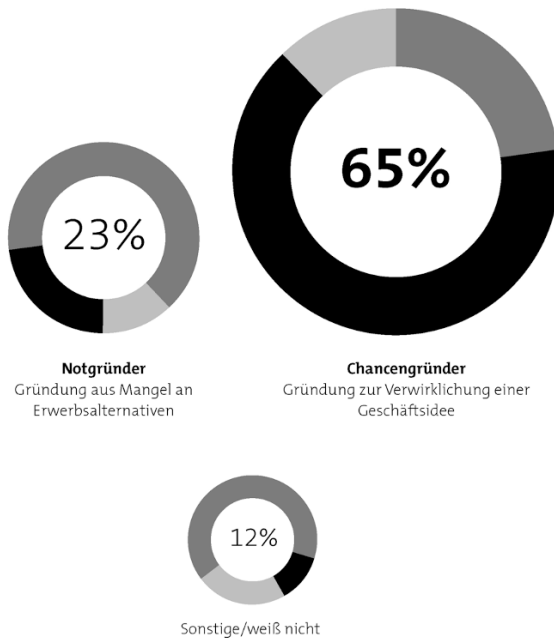
Und in diesem Fall scheinen Gründerpersonen 45 plus eher traditionelle oder etablierte Netzwerkstrukturen zu bevorzugen: 27 % der aktiv Beteiligten führten an, (sehr) regelmäßig in Unternehmernetzwerke eingebunden zu sein, 23 % besuchen (sehr) regelmäßig Branchentreffen, weitere 21 % hätten (sehr) regelmäßig eine Kooperation mit Wissenschaft oder Wirtschaft, ebenfalls 21 % beteiligen sich (sehr) regelmäßig an einer Interessenvertretung und lediglich 9 % gehen (sehr) regelmäßig zu Gründerinnen- und Gründertreffen.

Die Ursache dieser unzureichenden Vernetzung ist unbekannt und kann lediglich gemutmaßt werden: Möglicherweise fühlen sich solche Gründerinnen und Gründer nicht von dem Netzwerkangebot angesprochen, kennen die Netzwerke nicht oder finden nicht den richtigen Zugang zu ihnen. Eines ist klar: Gründerinnen und Gründer mittleren und fortgeschrittenen Alters sind in der eigenen regionalen Gründerszene unzureichend vertreten. Dies kann negative Konsequenzen haben, zumal die Beteiligung an solchen Strukturen von besonderer Bedeutung zur Herausbildung bzw. zum späteren Wachstum eines regionalen Gründerökosystems ist.

Beweggründe/Motivlage versus Hemmnisse der Gründung im Alter

Wie aus der hiesigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung zu erwarten war, hat sich im Verlauf der letzten fünf Jahre in Deutschland der Trend zu den chancenreichen Gründungen konsolidiert, was sich in den hier dargestellten Befragungsergebnisse widerspiegelt. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung (65 %) sieht sich selbst als Chancengründerin bzw. -gründer. Demgegenüber ist Gründung aus Mangel an Erwerbsalternativen (23 %) deutlich unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 3). Häufig in der RKW-Studie 2010 genannte Motive, wie Ausweg aus der Arbeitslosigkeit oder Aufbesserung der Rente bzw. des Einkommens, befinden sich ganz unten auf der Rangliste der aufgeführten Beweggründe. Hingegen sind Unabhängigkeit, Freiheit und Flexibilität sowie Selbstverwirklichung bzw. berufliche Erfüllung die wichtigsten Treiber der Selbstständigkeit. Des Weiteren nutzt ein Drittel der Gründerpersonen ihre Gründung als Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zuletzt sind weitere bedeutsame Gründungsmotive der Wunsch, Erfahrung und Wissen weiterzugeben sowie das Weiterführen der unternehmerischen Familientradition.

Abbildung 3: Typisierung der Befragten nach dem Hauptbeweggrund



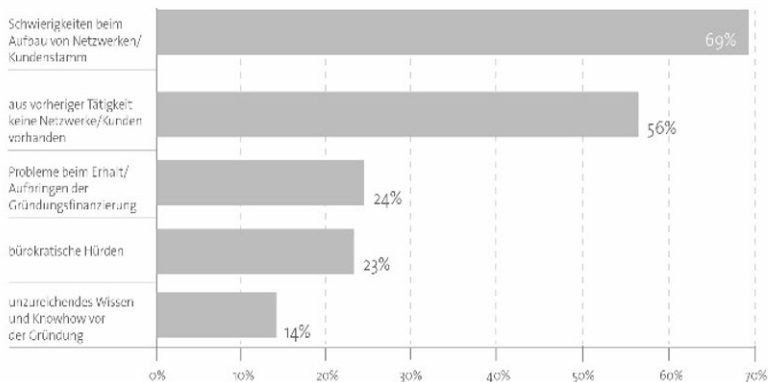
Quelle: RKW-Studie 2018, eigene Darstellung, n=100

Wie oben angedeutet, hat Social Entrepreneurship in jüngster Zeit zunehmend an Relevanz gewonnen. Entgegen der weit verbreiteten Meinung, das Interesse an der Lösung sozialer und ökologischer Herausforderungen sei eher ein Anliegen jüngerer Menschen, zeigt der GEM-Special Report 2016/2017, dass ältere Menschen (65 plus) im Altersgruppenvergleich eine höhere Gründungsaktivität vorweisen (Schøtt et al. 2017). Diese Daten werden relativiert, sofern dies vor allem die Entwicklungsländer (Regionen) trifft, in denen hauptsächlich notgetriebene Gründungen unter den Älteren dominieren. Dennoch ist auch in Deutschland eine erhöhte Neigung der Älteren an der Gründung im Allgemeinen und darunter von Sozialen Unternehmen im Konkreten nachweisbar: Laut einer von der Körber-Stiftung in Auftrag gegebenen Studie könnte sich jeder Zweite der Befragten vorstellen, etwas Eigenes auf die Beine zu stellen und davon wiederum jeder Zweite, ein soziales Unternehmen zu gründen. Das ist ca. ein Viertel aller

für diese Studie befragten Menschen im Alter zwischen 50 bis 75 Jahren (Körper-Stiftung 2018). Die Frage nach dem Interesse am Social Entrepreneurship fand in der Befragung für die RKW-Studie 2018 gleichfalls große Zustimmung: Demnach gehören ökologische oder soziale Zwecke für mehr als die Hälfte der Befragten zum (Neben-)Ziel des Unternehmens.

Wenn sich bezüglich der Motivlage der Gründerpersonen in den letzten fünf Jahren viel verändert hat, gibt es bei den Hemmnissen und Schwierigkeiten im Gründungsprozess weniger Bewegung. Networking und Kundinnen- sowie Kundenakquise stellen im Vergleich mit der Studie 2010 nach wie vor die größten Hürden zu Beginn der Selbstständigkeit dar (vgl. Nitschke 2013: 50; Fernández Sánchez 2013: 50). Hinzu kommen die Finanzierung und unzureichendes Wissen sowie Know-how. In der jüngsten Vergangenheit hat die Bürokratie einen wichtigen Stellenwert eingenommen, die jetzt in großem Maße als Problem von den Gründenden wahrgenommen wird (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Top-5 Herausforderungen der Befragten



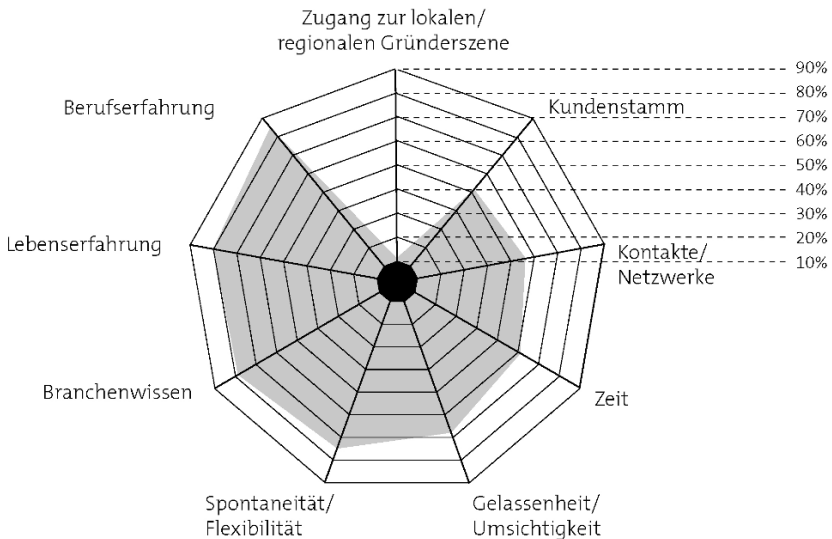
Quelle: RKW-Studie 2018, eigene Darstellung, n=100

Gleichzeitig scheinen die Ergebnisse der Studie mit einigen der typischen „Stolpersteine“ aufgeräumt zu haben, die anhand der bisherigen Literatur Gründerinnen und Gründer mittleren und insbesondere fortgeschrittenen Alters belasten: die Angst vor dem Scheitern (Franke 2016: 332) und die „mental“en Hemmnisse, meistens Vorurteile und Klischees rund um das Phänomen Spätgründung,

unter anderem die nachlassende Leistungs- und Innovationsfähigkeit im Alter, aber auch die unzureichende gesellschaftliche Anerkennung sowie fehlende Vorbilder (Fernández Sánchez 2013: 49). Diese werden nur punktuell erwähnt.

Laut dem letzten GEM-Bericht ist die Angst vor dem Scheitern in der deutschen Bevölkerung generell gesunken, was im Umkehrschluss heißt, dass die Gründungschancen stärker wahrgenommen werden (Sternberg et al. 2019). Zusammen mit dem Bedeutungsverlust von althergebrachten Klischees sprechen diese Faktoren für die Qualität der hier untersuchten Altersgruppe: Chancengründerinnen und -gründer, erfahrene und selbstbewusste Gründerinnen und gründer, die gut vorbereitet, bewusst in die berufliche Selbstständigkeit einsteuern und sich hierbei nicht von alten Denkmustern und Traditionen beeinflussen lassen.

Abbildung 5: Relevanz altersabhängiger Eigenschaften in Bezug auf die Gründung



Quelle: RKW-Studie 2018, eigene Darstellung, n=100

Zum Abschluss der Darstellung der Gründerinnen und Gründer 45 plus lässt sich sagen, dass Gründung im Alter für die Befragten eine Gründung zum richtigen Zeitpunkt ist. Denn diese schätzen die eigenen altersabhängigen Eigenschaften

als Vorteile für die Gründung ein, am meisten davon Berufs- und Lebenserfahrung sowie Branchenwissen (vgl. Abbildung 5). Infolgedessen besteht eine hohe Zufriedenheit mit der Gründungsentscheidung: 89 % der Befragten sind (sehr) zufrieden mit der Gründungsentscheidung und fast alle (90 %) würden erneut gründen.

6 Gründerinnen und Gründer 45 plus auf der wirtschaftspolitischen Agenda: Wie stehen EU und Bundesregierung dazu?

Die Europäische Union: Gründerpersonen 45 plus zwischen Aktivem Altern und Silver Economy

Obwohl sich die Europäische Union (EU) die vom demografischen Wandel ausgelösten Herausforderungen – verstärkt seit 2010 – auf die Flagge geschrieben hat⁴⁸, ist die Förderung von Senior Entrepreneurship ein kleiner Baustein innerhalb einer breit angelegten politischen Strategie, die sich auf viele Ressorts (Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, Innovation und Unternehmertum u. a.) verteilt. Ziel ist, dass ältere Erwachsene in Europa länger selbstständig und aktiv – auch erwerbstätig – bleiben, damit sie weiterhin einen Beitrag zur europäischen Gesellschaft und Wirtschaft leisten können.

In jüngster Zeit wird der demografische Wandel auf europäischer Ebene nicht mehr als globale latente Bedrohung für die zukünftige volkswirtschaftliche Entwicklung verstanden, sondern eher als Chance für neue Geschäftsmöglichkeiten gesehen, die sich aus der Bevölkerungsalterung ergeben können. Mit diesem neuen Verständnis setzt die EU auf die Förderung der Silver Economy⁴⁹, veran-

⁴⁸ Im Sinne einer Politik des “aktiven Alterns” deklarierte die EU 2012 als „European Year of Active Ageing und Solidarity between the Generations“. Bereits zwei Jahre davor im Rahmen der europäischen Strategie Europe 2020 hat die Europäische Kommission Initiativen zu Themen wie eHealth, aktivem und gesundem Altern, Seniorinnen- und Seniorentourismus sowie altersgerechtem Wohnen ins Leben gerufen. Einige dieser wurden in dem noch laufenden 8. Rahmenprogramm für Forschung und Innovation: Horizon 2020 (2014-2020), implementiert (BMBF 2014).

⁴⁹ Silver Economy ist der Teil der allgemeinen Wirtschaft, der für die Bedürfnisse und Anforderungen älterer Erwachsener relevant ist. In Übereinstimmung mit der früheren Definition von Oxford Economics definiert die EU die Silver Economy “[...]as the sum of all economic activity that serve the “needs” of people aged 50 and over, including the products and services they purchase directly and the further economic activity this spending generates. Thus Silver Economy encompasses a unique cross-section of economic activities related to production, consumption and trade of goods and services relevant for older people, both public and private, and including direct and indirect effects.” (EU 2018: 6).

kert in einer gemeinsamen „Silver Strategy for Europe“. Hierfür werden fünf Empfehlungen erteilt. Die vierte davon betrifft die Förderung der aktiven Beteiligung älterer Menschen am Arbeitsmarkt. Neben Maßnahmen zur Verbesserung des Hochschulangebots und der Arbeitsbedingungen für ältere Menschen am Arbeitsplatz rät die EU dazu, für die Erfolgsfaktoren von Unternehmen 50 plus, auch „Olderpreneur“ genannt, zu sensibilisieren (EU 2018).

Begründet wird das Interesse an der Förderung von Senior Entrepreneurship mit der überdurchschnittlich hohen Erfolgsquote dieser Unternehmen (vgl. hierzu Patel und Gray 2006; Botham und Graves 2009; Wadhwa et al. 2009; Robb und Reedy 2012; Azoulay et al. 2018; EU 2018: 40). Unter den von der EU vorgeschlagenen Aktivitäten befinden sich Trainings und Beratungsleistungen in den Bereichen Finanzierung, Recht sowie Anmeldung von Prototypen. Des Weiteren empfiehlt die Europäische Kommission, die passende Infrastruktur, Inkubatoren sowie Coworking Spaces für ältere Gründerinnen und Gründer bereitzustellen. Zuletzt sollen ältere Menschen ermuntert werden, unternehmerisch tätig zu werden (EU 2018: 51).

Den Rahmen zur Förderung von Entrepreneurship in der Europäischen Union, darunter Senior Entrepreneurship, stellt der noch gültige „Aktionsplan Unternehmertum 2020“⁵⁰ in seinem dritten Aktionsschwerpunkt dar: Rollenvorbilder und Ansprache einzelner Zielgruppen, darunter Seniorinnen und Senioren, in diesem Fall Menschen 50 plus. Der Aktionsplan hebt das wertvolle unternehmerische Potenzial der EU-Bürgerinnen und -Bürger 50 plus als Gründerinnen bzw. Gründer und auch als unterstützende Akteurinnen und Akteure im Gründungsprozess in ihrer Rolle als Expertenpartnerinnen sowie -partner, Mentorinnen und Mentoren oder Investorinnen und Investoren in neue junge Unternehmen hervor.

In Ergänzung dazu gibt die Europäische Kommission ihren Standpunkt zu unterschiedlichen Arten von Unternehmen sowie Zielgruppen von Gründerinnen und Gründern (Policy Briefs), in diesem Fall Senior Entrepreneure oder Gründerinnen und Gründer 50 plus, bekannt. 2012 erschien der „Policy Brief in Senior Entrepreneurship“ und 2016 das „Senior Entrepreneurship Best Practice Manu-

⁵⁰ Der „Aktionsplan Unternehmertum 2020“ der Europäischen Kommission soll durch eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen im Zeitraum 2014-2020 „den Unternehmergeist in Europa neu entfachen“. Er basiert auf drei Schwerpunkten: Entwicklung unternehmerischer Bildung, Schaffung eines geeigneten Unternehmensumfelds sowie Rollenvorbilder und Erreichen bestimmter Gruppen.

al“. Beide Publikationen formulieren konkrete Empfehlungen zur Erhöhung der Gründungsbeteiligung bzw. Entfaltung des unternehmerischen Potenzials von Menschen 50 plus – sei es in eigene, sei es in Unternehmungen Dritter. Gezeigt wird hierfür eine breite Palette an Beispielen, die die vielfältige Praxis in den unterschiedlichen Mitgliedstaaten abbildet.

Ferner wird die Förderung von Senior Entrepreneurship innerhalb der Europäischen Union seit einigen Jahren als Teil einer breiten Strategie zur Mobilisierung von „benachteiligten Gruppen“ oder Gruppen mit erschwertem Zugang zur Gründung, genannt Inclusive Entrepreneurship, berücksichtigt (OECD/EU 2017).

Deutschland: Gründungsthemen von steigender Bedeutung, ältere Gründerpersonen bleiben unentdeckt

Das Thema Gründung, speziell die Förderung der Gründungskultur, steht ganz oben auf der politischen Agenda der Bundesregierung, wie im Koalitionsvertrag vom 12.03.2018 festgehalten. Als erste Maßnahme wurde im April 2018 die digitale Gründerplattform vom BMWi und der KfW (www.gruenderplattform.de) gestartet, mit der die Digitalisierung des Gründungsprozesses in Angriff genommen wurde.

Dass Belange von Gründerinnen sowie Gründer und stärker im Blickpunkt der Wirtschaftspolitik stehen, zeigt auch die zurzeit laufende Initiative „für die Förderung von Gründung und Unternehmensnachfolge und ein lebendiges Unternehmertum in Deutschland“. Mit der gemeinsamen Erklärung des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI), des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) wurde im November 2018 die Gründungsoffensive „GO!“ – ein umfassendes 10-Punkte-Programm für Gründungen – vorgestellt. Die „GO!“ spannt einen breiten Rahmen, in dem einzelne Zielgruppen und Gründungsbereiche, so beispielsweise Social Entrepreneurship, aber auch bestimmte Themen von Relevanz für die künftige Entwicklung am Gründungsstandort Deutschland, nämlich Unternehmensnachfolge, Finanzierung, Vernetzung von Start-ups und Mittelstand sowie Internationalisierung, behandelt werden.

Für die aktuelle Legislaturperiode sind fünf konkrete Vorhaben geplant⁵¹, die Selbstständige sowie Gründerinnen und Gründer betreffen und betreffen sollen: Eines davon wurde bereits umgesetzt und das Zweite befindet sich zurzeit in Bearbeitung: So wurde zum 1. Januar 2019 die Reduktion der Mindestbeiträge für in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherte Selbstständige (Senkung des GKV-Mindestbeitrags) mit dem GKV-Versichertenentlastungsgesetz rechtskräftig. Zur Einführung der Altersvorsorgepflicht für Selbstständige wurde ein Gesetzentwurf für Ende des Jahres angekündigt.

Speziell im Hinblick auf die hier untersuchte Gruppe wurde demgegenüber wenig getan. In Deutschland, wie bereits in der RKW-Studie 2013 erwähnt, wurden ältere Menschen zum ersten Mal im Jahr 2012, in der Demografiestrategie der Bundesregierung, als wichtige Zielgruppe für die Gründung adressiert (BMI 2012: 56). Diese wurde seitdem zwei Male, zuletzt in 2017, aktualisiert. Konkrete Aktionen zur Förderung von Senior Entrepreneurship wurden aber bisher nicht erarbeitet. Währenddessen sind Initiativen mit einem inhaltlichen Bezug, wie „Perspektive 50 plus“⁵² und „Erfahrung ist Zukunft“⁵³ abgelaufen. In der Gründungsoffensive „GO!“ werden Ältere überhaupt nicht berücksichtigt, hingegen sind andere Zielgruppen (junge Menschen, Frauen und Migrantinnen sowie Migranten), jeweils in den Punkten Nr. 1, Nr. 4 und Nr. 9, explizit benannt und mit konkreten Maßnahmen aufgeführt worden.

⁵¹ Für die 19. Legislaturperiode stehen weitere drei Vorhaben für Gründerinnen und Gründer sowie Selbstständige auf der Agenda: eine Entlastung bei der Umsatzsteuervoranmeldung, die Einführung von Freistellungsrechten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern in der Gründungsphase.

⁵² *Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen* war ein Programm zur Wiedereingliederung von älterer Langzeitarbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Eine der möglichen Optionen ist die Existenzgründung. Das Bundesprogramm förderte bundesweit regionale Beschäftigungspakte. Viele dieser Pakte baten Beratung und Begleitung für ältere Gründer und Gründerinnen vor, während und nach der Gründung sowie eigene finanzielle Unterstützungen an.

⁵³ „Erfahrung ist Zukunft“ war eine gemeinsame Initiative, in der die Bundesregierung mit Spitzenverbänden aus Wirtschaft und Gesellschaft zusammenarbeitet. Sie zielt darauf ab, die Bevölkerung im Hinblick auf die Alterung der Bevölkerung zu sensibilisieren. Weiterhin strebt diese Initiative an, Perspektiven für die alternde Gesellschaft aufzuzeigen, Service zu leisten und Rat zu geben sowie Austausch und Vernetzung zwischen Betroffenen, Akteuren und Akteurinnen sowie Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zu fördern.

7 Schlussfolgerungen und Ausblick

Gründerpersonen 45 plus: Potenzial einer unterschätzten Zielgruppe in der deutschen Gründerinnen- und Gründerszene

Aus den Befragungsergebnissen für die neuste RKW-Studie ist ersichtlich, dass Gründerpersonen 45 plus in den letzten fünf Jahren eine äußerst positive Entwicklung erreicht haben, die sie innerhalb kurzer Zeit von Not- zu Chancengründern bzw. -gründerinnen wachsen ließ. Weiter zurückscheinen die Zeit der Ich-AG und die „goldenen“ Jahre des Gründungszuschusses⁵⁴ zu liegen, in denen, getrieben durch Umstrukturierungen in den Unternehmen, viele Menschen mittleren und fortgeschrittenen Alters in der Existenzgründung eine berufliche Alternative gesucht haben. Heutzutage sind Gründerpersonen 45 plus gut ausgebildet, bringen nachhaltige regionale Gründungen hervor und zeigen ein großes Interesse an sozialen und ökologischen Belangen. Zudem gehen sie gut vorbereitet an die berufliche Selbstständigkeit bzw. Gründung heran, scheuen das Risiko nicht und haben sich anscheinend von überholten Vorurteilen im Zusammenhang mit dem Alter gelöst. Zu ihren Gunsten wirkt ein äußerst positives Selbstbild: Insgesamt beurteilen die hier befragten Gründerinnen und Gründer offensichtlich ihr Alter und die damit verbundenen Faktoren als gründungsförderlich und werten dies möglicherweise als Potenzial. Im Gegenzug werden vermutete altersspezifische Hemmnisse wie Angst zu scheitern, körperliche oder psychische Belastung und Einschränkungen aufgrund des Alters kaum thematisiert.

Gleichwohl haben trotz dieser erfreulich positiven Entwicklung einige Schwachstellen mit Blick auf die hier untersuchte Zielgruppe heutzutage noch Bestand. Auffällig ist, dass derzeitige (chancenreiche) Gründerpersonen 45 plus dieselben Sorgen belasten, die vormals gleichaltrige (Not-)Gründerinnen und Gründer geplagt haben: Networking und Kundinnen- sowie Kundengewinnung, Finanzierung sowie Kenntnisse im Bereich Marketing und Akquise. Neu hinzugekommen sind die bürokratischen Hürden, die aktuell schwerer wiegen und als typische Herausforderung von Chancengründerinnen und -gründern angesehen werden.

In der hier zitierten Studie wurden zum ersten Mal ältere Gründerinnen und Gründer im Hinblick auf ihr Netzwerkverhalten sowie Interesse am Sozialen

⁵⁴ In den letzten Jahren wurde die Förderung von Gründungen aus der Arbeitslosigkeit stark abgebaut. Seit 2012 ist der Gründungszuschuss bei Neuanträgen keine Pflicht-, sondern nur noch eine Ermessensleistung der Bundesagentur für Arbeit.

Unternehmertum untersucht und die entsprechenden Erkenntnisse daraus gezogen. Während die betreffenden empirischen Evidenzen auf jeden Fall das Interesse der Zielgruppe für Gründungen mit sozialen und ökologischen Interessen aufzeigen, sind die Antworten bezüglich Networking nicht zufriedenstellend, sondern werfen neue Fragen auf. Denn Theorie und Praxis liegen bei diesem Aspekt offenkundig weit auseinander. Wenngleich die befragten Gründerpersonen Netzwerken einen hohen Stellenwert eingeräumt haben, bleibt deren Einbindung in regionale Netzwerkstrukturen stark ausbaufähig.

Angesichts der zuvor zitierten Positionspapiere und weiteren Publikationen der Europäischen Kommission steht die Förderung von Senior Entrepreneurship innerhalb der EU bereits auf der wirtschaftspolitischen Agenda. Der Grund: Gründungen in der zweiten Lebenshälfte sollen einen wichtigeren Beitrag zur Wirtschaft in Europa zukünftig leisten und dafür entsprechend gefördert werden. In dieser Argumentationslinie befindet sich die zuständige Politik der Europäischen Union, die konkrete Empfehlungen erteilt sowie Good Practice veröffentlicht hat. Deren Implementierung obliegt den Mitgliedsstaaten. In Deutschland werden ältere Gründerinnen und Gründer bislang von den politischen Maßnahmen zur Förderung von Unternehmertum nicht explizit adressiert.

Aktuell sorgen Gründerinnen und Gründer mittleren und fortgeschrittenen Alters für ca. ein Drittel der Gesamtgründungen in Deutschland. Aufgrund der fortschreitenden Alterung der Bevölkerung ist damit zu rechnen, dass diese Zielgruppe künftig eine noch wesentlichere Rolle im Gründungsgeschehen spielen wird. Aus all diesen Gründerinnen und Gründern ist es unerlässlich, das bei weitem nicht ausgeschöpfte Potenzial der Menschen mittleren und fortgeschrittenen Alters für die Gründung zu mobilisieren, um nicht zuletzt die Gründungsdynamik und den Gründungsstandort Deutschland zu stärken.

Literatur

- Ashoka Deutschland. <https://www.ashoka.org/de-DE/story/ein-hype-der-nicht-verschwinden-will>. (15.07.2019).
- Ashoka & McKinsey (2019). *Wenn aus klein systemisch wird. Das Milliardenpotential sozialer Innovationen*. <https://www.mckinsey.de/publikationen/2019-03-14---ashoka-wenn-aus-klein-systemisch-wird>. (27.06.2019).
- Azoulay, P., Jones, B., Kim J.D. & Miranda, J. (2018). Age and High-Growth Entrepreneurship. *NBER Working Paper No. 24489*. <https://www.nber.org/papers/w24489>. (22.10.2018).
- Botham, R. & Graves, A. (2009). *The grey economy. How third age entrepreneurs are contributing to growth*. London: National Endowment for Science, Technology and the Arts (NESTA). https://media.nesta.org.uk/documents/the_grey_economy.pdf. (22.10.2018).
- BMI (Bundesministerium des Inneren) (2012). *Jedes Alter zählt. Die Demografiestrategie der Bundesregierung*. Berlin
- BMI (Bundesministerium des Inneren) (2017). *Jedes Alter zählt. Die Demografiestrategie der Bundesregierung, Arbeitsgruppenergebnisse zum Demografieipfel am 16. März 2017*. Berlin. https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2017/170317_demografiestrategie_ergebnisse.pdf. (17.10.2018).
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2014). *Horizont 2020 im Blick - Informationen zum neuen EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation*. Bonn.
- BMW (Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie) (2018). *Gründungsoffensive „GO!“* des <https://www.existenzgruender.de/DE/GO/inhalt.html>. (06.06.2019).
- Bundesregierung (2018). *Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode*. (21.09.2018).
- European Commission (2010). *Europe 2020 - A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Communication from the Commission*. Brussels, 03.03.2010.
- European Commission (2016). *Senior Entrepreneurship Good Practices Manual, DEVELOPMENT Solutions Europe Ltd*. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fdadab9-9ac8-11e6-868c-01aa75ed71a1>. (24.09.2018).
- European Commission (2018). *The Silver Economy – Final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a9efa929-3ec7-11e8-b5fe-01aa75ed71a1>. (24.09.2018).
- Eurostat (2019): *Employment by sex, age and professional status (1 000) [lfsa_egaps]*, Last update: 23-05-2019. (17.07.2019).
- Evers, M. (2018). *DIHK- Gründerreport 2018. Endlich mehr Gründungsinteresse – Politik muss jetzt liefern*. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK).
- Evers, M. (2019). *DIHK-Gründerreport 2019. Trotz regen Gründungsinteresses – der Funke zündet nicht*. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK).
- Fernández Sánchez, N. (2013). *Gründerinnen und Gründer ab dem mittleren Alter: Schlüsselfaktor für die Wirtschaft*. Eschborn: RKW Kompetenzzentrum.
- Franke, A. (2012): *Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte. Eine empirische Diskussion im Kontext der Altersproduktivitätsdiskussion*. Wiesbaden: Springer VS.
- Franke, A. (2016). Gründungsaktivitäten in der späten Erwerbsphase – Herausforderungen und Chancen der Laufbahn- und Gründungsberatung. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frerichs, F. (2016). *Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fritsch, M., Kritikos, A. & Pijnenburg, K. (2013). Business Cycles, Unemployment and Entrepreneurial Entry– First Evidence from Germany. *Discussion Paper 1281*. Berlin: DIW.

- IfM Bonn (2018a): *Existenzgründungen in Deutschland nach Tätigkeitsbereichen. Existenzgründungen 2014 bis 2018 in Deutschland nach Tätigkeitsbereichen – Anzahl, Anteil in % sowie Veränderung absolut und in %*. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung. https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/statistik/gruendungen-und-unternehmens-schliessungen/dokumente/ExGr_Taetigkeitsbereiche_D_2014-2018.pdf. (15.07.2019).
- IfM Bonn (2018b): *Selbstständige nach Altersklassen laut Mikrozensus. Selbstständige 2013 bis 2017 in Deutschland nach Altersklassen und Geschlecht – Altersstruktur 1 in %*. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung. https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/statistik/selbststaendige-freie_berufe/dokumente/Selb-ALT_2013-2017.pdf. (02.10.2018).
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Hensellek, S. & Kensbock, J. (2016). *European Startup Monitor (ESM) 2016*. Berlin: KPMG in Deutschland und Telefonica Deutschland.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Hensellek, S. & Kensbock, J. (2017). *Deutscher Startup Monitor (DSM) 2017*. Berlin: KPMG in Deutschland.
- Körper-Stiftung. (2018). *Aufbruch: Gründergeist und soziale Verantwortung*. Hamburg: Körper-Stiftung.
- Metzger, G. (2017). Digitale Gründer werden ihrer Vorreiterrolle gerecht. *KfW Research*, 157, 23. Frankfurt: KfW-Bankengruppe. <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzern-themen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-Nr.-157-Januar-2017-Digitale-Gründer.pdf>. (10.09.2019).
- Metzger, G. (2019). *KfW-Gründungsmonitor 2019. Gründungstätigkeit in Deutschland stabilisiert sich: Zwischenhalt oder Ende der Talfahrt?* Frankfurt: KfW-Bankengruppe.
- Naegle, G. (2010). *Soziale Lebenslaufpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nitschke, A. (2010). *Ältere Gründerinnen und Gründer. Was zeichnet sie aus? Welche Unterstützung benötigen sie? Innen- und Außensichten*. Eschborn: RKW Kompetenzzentrum.
- OECD/European Commission (2012). *Policy Brief on Senior Entrepreneurship – Entrepreneurial Activities in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://www.oecd.org/cfe/leed/EUEMPI2A1201_Brochure_Entrepreneurial_Activities_EN_v7.0_accessible.pdf. (18.09.2018).
- OECD/European Union (2017). *The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship*. Paris: OCDE Publishing Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264283602-en>. (19.09.2018).
- Patel, S. H. & Gray, C. (2006). *The Grey Entrepreneurs in UK. IKD Working Paper*, 18. Birmingham: IKD Open University research centre on Innovation, Knowledge and Development.
- Robb, A. & Reedy, E.J. (2012). *An Overview of the Kauffman Firm Survey. Results from 2010 Business Activities*. Ewing Marion Kauffman Foundation. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2055265. (28.09.2018).
- Schött, T., Rogoff, E., Herrington, M. & Kew, P. (2017). *GEM Special Topic Report 2016/2017: Senior Entrepreneurship*.
- Schumpeter, J. A. (2008). *Konjunkturzyklen: Eine theoretische, historische und statistische Analyse des kapitalistischen Prozesses*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schumpeter, J. A. (1939). *Konjunkturzyklen: Eine theoretische, historische und statistische Analyse des kapitalistischen Prozesses*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Statistisches Bundesamt (2019): *Bevölkerung im Wandel. Annahmen und Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden.
- Sternberg, R., Wallisch, M., Gorynia-Pfeffer, N., von Bloh, J. & Baharian, A. (2019). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2018/19*. Eschborn: RKW Kompetenzzentrum.
- Wadhwa, V., Aggarwahl, J., Holly, K & Salkever, A. (2009). *The Anatomy of an Entrepreneur. Making of a Successful Entrepreneur*. Ewing Marion Kauffman Foundation.



Bestandsfestigkeit von Neugründungen älterer Gründungspersonen: Welche Rolle spielen Erfahrung und Gründungsmotivation?

Sebastian Nielen, Siegrun Brink, Sören Ivens

1 Einleitung und Zielsetzung

Erfolgreiche Unternehmensgründungen gelten als Quelle für den Erhalt und die Weiterentwicklung von Volkswirtschaften. Ihr Vordringen in bestehende Märkte trägt maßgeblich zur Erneuerung des Unternehmensbestandes bei, fördert den Strukturwandel und erhöht zugleich die Wettbewerbsintensität am Markt (Picot et al. 1989). Das Gründungsgeschehen in Deutschland hat sich jedoch in den letzten Jahren stark verändert: Die Zahl der Gründungen sinkt seit 2010 stetig, während sich gleichzeitig die Altersstruktur unter den Neugründern ändert: Waren im Jahr 2000 etwa 12,2 % der Gründer in Deutschland laut Mikrozensus 50 Jahre und älter, betrug ihr Anteil im Jahr 2017 bereits 22,9 % (Statistisches Bundesamt: Sonderauswertung des Mikrozensus im Auftrag des IfM Bonn 2019). Oder anders ausgedrückt: Waren Personen im Alter von 50+ im Jahr 2000 noch die kleinste Gruppe unter den Neugründern, lagen sie 2017 gleichauf mit Gründern im Alter zwischen 40 und 50 Jahren. Die Bedeutung älterer Gründerpersonen hat folglich deutlich zugenommen und wird auch zukünftig weiter ansteigen (Kohn und Spengler 2008). Entsprechend rücken wir diese Gruppe der Gründungspersonen im Alter von 50+ – nachfolgend auch als Ältere bezeichnet – in den Fokus unserer Analysen.

Es stellt sich die Frage, was diese Entwicklungen für das Gründungsgeschehen in Deutschland und für die den Neugründungen zugesprochenen volkswirtschaftlich wünschenswerten Wirkungen bedeutet. Neugründungen können diese Wirkungen nur dann entfalten, wenn sie die ersten Jahre am Markt überleben. Allerdings sind die bisherigen Forschungsergebnisse zum Erfolg von Neugründerinnen und Neugründern unterschiedlichen Alters sehr uneinheitlich – mal wird dem Alter der Gründerperson ein positiver, mal ein negativer Effekt auf den Erfolg nachgewiesen. Zu beachten ist dabei, dass nicht das Alter bzw. das Älterwerden an sich ausschlaggebend ist, sondern vielmehr die spezifischen Eigenschaften und Prädispositionen, die mit dem Alter einhergehen oder sich verän-

dern (Theuer und Gottschalk 2008). Forschungsarbeiten, wie die von Cowling et al. (2004), Stam et al. (2008), De Kok et al. (2010) oder auch Gielnik et al. (2012) rücken in diesem Zusammenhang den Alterseffekt auf Erfolgsgrößen wie Unternehmens- und Beschäftigungswachstum in den Fokus. Neben diesen objektiven Erfolgsgrößen untersuchten Kautonen et al. (2017) die Auswirkungen der Selbstständigkeit auf das Einkommen und die Lebensqualität der Gründerpersonen als subjektive Erfolgsmaße. Ob und mit welchem Effekt das Alter von Gründerpersonen junger Unternehmen auf das Überleben als Erfolgskriterium auswirkt, bleibt hingegen bisher offen, obwohl dies durchaus wichtige Erkenntnisse im Hinblick auf die volkswirtschaftlichen Folgewirkungen neugegründeter Unternehmen liefern würde.

Hier setzen wir mit unserem Beitrag an: Auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn gehen wir der Frage nach, inwieweit sich die Bestandsfestigkeit von neugegründeten Unternehmen jüngerer und älterer Gründerpersonen in den ersten vier Jahren nach der Gründung unterscheidet. Anders als das Gros bisheriger Forschungsarbeiten in diesem Feld untersuchen wir neben dem direkten auch die indirekten Effekte des Alters. Dazu nutzen wir ein Pfadmodell, welches direkte und indirekte Wirkungszusammenhänge (simultan) analysiert. Die Schätzung eines solchen Pfadmodells ermöglicht es, eine potentielle mediierende Rolle von Erfahrung und Motivation für den Zusammenhang zwischen dem Alter der Gründerperson und dem Überleben des neugegründeten Unternehmens zu untersuchen.

2 Bestandsfestigkeit von Neugründungen jüngerer und älterer Gründerpersonen: konzeptionelle Überlegungen

Verschiedene Studien zeigen einhellig für Deutschland, dass die Sterblichkeitsraten neugegründeter Unternehmen in den ersten fünf Jahren zwischen 40 % und 50 % liegen (Schefczyk 1999; Fritsch et al. 2006; Rink et al. 2013; Schneck und May-Strobl 2013). Etwa die Hälfte aller Unternehmen einer Gründungskohorte überleben folglich die ersten Jahre nach der Gründung nicht. Erklärungen für diese hohen Sterblichkeitsraten sind in der Neuartigkeit und der anfänglichen Kleinheit der neugegründeten Unternehmen zu suchen (Strotmann 2007; Fackler et al. 2013). Die Neuartigkeit der Gründung (sog. „liability of newness“; Stinchcombe und March 1965) und die damit häufig verbundene (Management-) Unerfahrenheit der Gründer ist beispielsweise mit Schwierigkeiten bei der Bewertung

des Konsumentenverhalten und deren Gewinnung verbunden. Daneben kann sie aber auch in allen anderen Bereichen der Unternehmertätigkeit zunächst zu Problemen führen. Hinzu kommt, dass die anfängliche Kleinheit von jungen Unternehmen (sog. „liability of smallness“; Aldrich und Auster 1986) häufig Wettbewerbsnachteile zur Folge hat, insbesondere in solchen Branchen, in denen es einer gewissen Mindestgröße bedarf (Brüderl et al. 1998; Wolter et al. 2015).

Ein Blick auf die Forschung, die sich mit den Determinanten beschäftigt, die den Erfolg junger Unternehmen beeinflussen, macht deutlich, dass diese bereits weit fortgeschritten ist: Neben den Markt- und Wettbewerbsbedingungen (wie bspw. Branche, Gründungsjahr oder Standort; siehe dazu Stinchcombe und March 1965; Audretsch und Mahmood 1995; Van Praag 2003; Thornhill und Amit 2003; Fritsch et al. 2006; Fackler et al. 2013) und den Unternehmensmerkmalen an sich (wie bspw. Startkapital, Rechtsform oder Unternehmensgröße; siehe Praag et al. 2005; Egelin et al. 2010) sind es vor allem die personenbezogenen Faktoren, denen eine Schlüsselfunktion zugeschrieben wird. Denn die Gründerperson ist in der Frühphase der Unternehmensentwicklung sehr eng mit dem neugegründeten Unternehmen verbunden und formt dieses maßgeblich (Schulte 2006). Zahlreiche Forschungsarbeiten belegen deshalb auch die Bedeutung der Charakteristika der Gründerperson für den Gründungserfolg (Brüderl et al. 2009). Konkret ist hier die schulische und berufliche Bildung des Gründers (Unger et al. 2011; Bosma et al. 2004), dessen Berufsbiographie und vorherige Selbstständigkeitsepisoden (Cooper et al. 1994; Backes-Gellner und Werner 2007), aber auch sein familiärer Hintergrund (Parker 2004; Brüderl et al. 2009) zu nennen. Caliendo und Kritikos (2010b) zeigen außerdem, dass die Gründungsmotive die weitere Entwicklung eines jungen Unternehmens in den ersten Jahren maßgeblich beeinflussen.

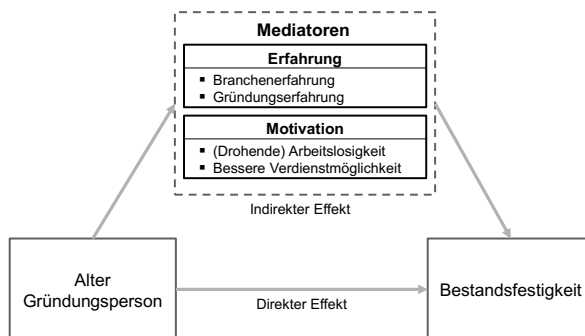
Auch dem Alter wird ein Einfluss auf den Erfolg von Neugründungen zugesprochen – allerdings mit recht uneinheitlichen Ergebnissen.⁵⁵ Dabei sind es letztendlich die sich mit dem Alter verändernden oder erst entstehenden Eigenschaften und Prädispositionen, die zu Unterschieden in den personenbezogenen Faktoren zwischen älteren und jüngeren Gründerpersonen führen. Entsprechend wirkt sich das Alter der Gründerperson nicht ausschließlich direkt auf den Erfolg neugegründeter Unternehmen aus. Vielmehr zeigen Gielnik et al. (2012) und De

⁵⁵ Eine Übersicht zum Stand der Forschung bietet hier bspw. Matos (2018).

Kok et al. (2010), dass das Alter der Gründerperson vor allem indirekt verschiedene andere (personenbezogene) Faktoren, wie die vorhandene Berufs-, Branchen- und Selbstständigkeitserfahrung, das Gründungsmotiv oder die unternehmerische Zielsetzung beeinflusst, die ihrerseits wiederum den Erfolg bzw. die Entwicklung neugegründeter Unternehmen determinieren. Will man folglich den Einfluss von Alter auf den Erfolg – in unserem Fall die Bestandsfestigkeit – junger Unternehmen analysieren, ist die Berücksichtigung beider – direkter sowie indirekter – Effekte notwendig.

Bisherige Forschungsarbeiten konzentrieren sich jedoch vor allem auf den direkten Effekt des Alters oder berücksichtigen Alter ausschließlich als Kontrollvariablen (Schutjens und Wever 2000; Bosma et al. 2004; Cowling et al. 2004; Werner und Faulenbach 2008; Stam et al. 2008;). Lediglich De Kok et al. (2010) und Gielnik et al. (2012) überprüfen beide Alterseffekte – allerdings nicht für die Bestandsfestigkeit von Neugründung, sondern für andere Erfolgsmaße. Diese Lücke wollen wir schließen und überprüfen sowohl den direkten als auch den indirekten Effekt des Alters der Gründerperson auf die Bestandsfestigkeit junger Unternehmen. Im Mittelpunkt unserer Betrachtungen stehen dabei der Einfluss des Alters auf die Erfahrungen und die Motive der Gründerperson und deren Einfluss auf die Bestandsfestigkeit des neugegründeten Unternehmens, wie nachfolgend in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: Direkter und indirekter Alterseffekt



Abhängig von der individuellen Erwerbsbiografie des bzw. der Einzelnen, ist im Allgemein davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter Wissensinhalte zur Verfügung stehen, die in jungen Jahren noch nicht vorhanden sind, da diese erst im Laufe des Berufslebens erworben werden (Weber und Schaper 2004; Parker 2004, 2009). Eine Vielzahl derartiger, i.d.R. in jungen Jahren nur begrenzt vorhandener Fertigkeiten und Fähigkeiten, wie bspw. Branchenerfahrung, Networking, Umgang mit Kunden oder betriebswirtschaftliche Kenntnisse, sind für die Aufnahme und eine erfolgreiche Aufrechterhaltung einer Selbstständigkeit jedoch häufig unerlässlich (Levesque und Minniti 2006; Werner und Faulenbach 2008). Insbesondere ein hohes branchenspezifisches Wissen, das bei Personen mit größerer Berufserfahrung zu finden ist, begünstigt das Erkennen und Ausschöpfen unternehmerischer Gelegenheiten und fördert das Gründungsinteresse (Shane und Venkataraman 2000; Matos 2018). Darüber hinaus wirkt es der "liability of newness" entgegen und dürfte damit eine positive Wirkung auf die Bestandsfestigkeit neugegründeter Unternehmen haben. Ein ähnlicher Zusammenhang lässt sich auch im Hinblick auf bereits gemachte Gründungserfahrung, die mit zunehmenden Alter mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in einer Erwerbsbiografie zu finden ist, vermuten (Suprinovič et al. 2016).

Es gibt aber auch Faktoren, die für eine höhere Sterblichkeit der Neugründungen durch ältere Gründungspersonen im Vergleich zu jüngeren sprechen: So hat das Alter auch einen Einfluss darauf, aus welcher Motivation heraus ein Unternehmen gegründet wird (Kohn und Spengler 2007). Ältere Gründerpersonen werden häufiger in diese Form der Erwerbstätigkeit gedrängt. Nicht nur die steigende Lebenserwartung der Menschen, sondern auch die demografischen Veränderungen in Deutschland verändern die Übergänge in die Altersrente. Begünstigt durch Gesetzesänderungen, die die Lebensarbeitszeit verlängern und den Übergang in die Rente flexibilisieren, ist die Erwerbstätigkeit von älteren Personen in der Vergangenheit deutlich gestiegen (Westermeier 2019). Die gleichzeitig existierende Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt führt dazu, dass ältere Erwerbstätige potenzielle Karrierewege, aber auch Wechseloptionen zu anderen Arbeitgebern und Arbeitgebern nur eingeschränkt zur Verfügung stehen (Rupp et al. 2006; Franke 2012). Westermeier (2019) spricht in diesem Zusammenhang von zunehmend instabilen Erwerbsverläufen in den letzten Jahren vor dem Erreichen der Rentenberechtigung, die geprägt sind von wechselnden Phasen der Voll- und Teilzeitbeschäftigung, der Arbeitslosigkeit, dem gänz-

lichen Rückzug vom Arbeitsmarkt oder der geringfügigen Beschäftigung. Folglich gewinnt aufgrund fehlender Erwerbsalternativen eine Neugründung als Beschäftigungsoption an Attraktivität. In diesen Fällen zielt die unternehmerische Tätigkeit beispielsweise darauf ab, die Arbeitslosigkeit zu verhindern, den bisherigen Lebensstil aufrechtzuerhalten oder auch um sich selbst zu beschäftigen. Entsprechend verfügen solche Gründungspersonen oftmals nur über begrenzte unternehmerische Wachstumsambitionen (Hatak et al. 2013). Wird aus dieser Motivlage heraus ein Unternehmen gegründet, schmälert dies die Erfolgsaussichten dieser Gründungen (Caliendo und Kritikos 2010a).

Zwei weitere Faktoren können ebenfalls einer erfolgreichen Entwicklung eines neugegründeten Unternehmens entgegenstehen: So führt die höhere Risikoaversion älterer Personen möglicherweise dazu, dass seltener risikobehaftete Investitionen in ein Unternehmen vorgenommen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden (Hatak et al. 2013). Im Vergleich zu jüngeren Personen ist die Zeitspanne zur Amortisation von (Gründungs-) Investitionen deutlich kürzer, was das unterschiedliche Investitionsverhalten älterer und jüngerer Gründungspersonen erklärt (Fachinger und Bögenhold 2016; Levesque und Minniti 2006). Diese können in einigen Branchen jedoch für eine langfristige Etablierung am Markt nicht unwichtig sein.

3 Empirische Umsetzung

3.1 Datenbasis und deskriptive Statistiken

Die empirische Basis unserer Analysen bildet das Gründerpanel des IfM Bonn. Hierbei handelt es sich um eine jährliche Wiederholungsbefragung von Gründungspersonen vom Zeitpunkt des Gründungsinteresses bis hin zur Unternehmertätigkeit in den ersten vier Jahren nach der Gründung (Kranzusch 2005; Kranzusch und Kay 2011). Zugleich liegen damit auch Informationen zur Aufgabe einer Neugründung innerhalb der ersten vier Jahre vor und damit auch zur Bestandsfestigkeit der Neugründungen.

Die Grundlage des Panels bilden deutschlandweite Besucherbefragungen von Gründermessen, die vom IfM Bonn im Zeitraum 2003 bis 2012 durchgeführt wurden. In der Zeit befand sich Deutschland in einer konjunkturell schwierigen Phase. Zudem fanden die unter der Kurzbezeichnung Hartz I bis IV eingeführte Arbeitsmarktreformen, zu denen auch die Einführung der sogenannten Ich-AG-Förderung gehörte, in dieser Zeit statt. Hierbei handelt es sich um einen Exis-

tenzgründungszuschuss, der 2003 in Kraft getreten ist und sich speziell auch an Langzeitarbeitslose richtete (Kleinen et al. 2004).

Die Auswahl der Befragten erfolgte dabei zufällig. Im Fokus unserer Untersuchung stehen Personen mit einem Gründungsinteresse, die ihr Gründungsvorhaben zum Zeitpunkt des Messebesuches noch nicht umgesetzt haben. Die Gruppe der Gründungsinteressierten wurde ein bzw. zwei Jahre nach der Messebefragung nochmals angeschrieben und zum Stand ihrer Gründungspläne befragt. Haben diese Befragten den Schritt in die Selbstständigkeit innerhalb der ersten beiden Jahre nach dem Messebesuch gewagt oder waren sie zum Zeitpunkt der Messe bereits selbstständig, wurden sie in die vier anschließenden Folgebefragungen des Gründerpanels aufgenommen. Diese wurden jeweils mit einem Abstand von ungefähr einem Jahr durchgeführt. Somit erfassen wir die Entwicklung der Neugründungen in den ersten vier Jahren nach Gründungsvollzug.

Aufgrund der Zielsetzung der Studie haben wir uns auf die Folgebefragungen des Gründerpanels konzentriert. Um die Aussagekraft unserer Analysen zu erhöhen, wurden zum einen nur solche Neugründungen einbezogen, die durchgängig an allen Wellen der Nachbefragungen teilgenommen bzw. in einer dieser Wellen explizit angegeben haben, dass sie ihre Neugründung aufgegeben haben. Durch dieses Vorgehen haben wir exakte Informationen über Aufgabezeitpunkt bzw. Überleben, die für unsere Analysen von zentraler Bedeutung sind. Zum anderen haben wir Gründungsinteressierte, die ein Unternehmen übernommen haben oder als Franchise-Gründungen gestartet sind, für unsere Untersuchung ausgeschlossen, weil sich diese Formen der Gründung von originären Neugründungen deutlich unterscheiden (Ullrich und Werner 2013). Schließlich haben wir nur solche Neugründungen betrachtet, bei denen der Gründer bzw. die Gründerin zum Zeitpunkt der Gründung im erwerbsfähigen Alter – mindestens 18 Jahre bzw. höchstens 65 Jahre – war. Die finale Stichprobe besteht nach der Durchführung dieser Bereinigungen aus 181 neugegründeten Unternehmen.

Ziel der nachfolgenden Analyse ist es, zu überprüfen, ob sich die Bestandsfestigkeit von Neugründungen jüngerer und älterer Gründerinnen und Gründer unterscheidet. Wir unterscheiden dabei zwischen drei verschiedenen Altersgruppen. Hierbei handelt es sich um die Gruppe der jungen Gründungspersonen (18 bis unter 40 Jahre), Gründungspersonen mittleren Alters (40 bis unter 50 Jahre) und älteren Gründungspersonen (50 Jahre und älter). Für jede Gruppe wurde eine

binäre Variable generiert, die den Wert eins annimmt, wenn die Gründungsperson zur entsprechenden Altersgruppe zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung gehört. Hinsichtlich der Altersstruktur in unserer Stichprobe bildet die Gruppe der 40 bis unter 50 Jährigen mit einem Anteil von fast 47 % die größte Gruppe, gefolgt von den 18 bis unter 40 Jährigen. Lediglich rund 17 % in unserer Stichprobe gehören zu den Gründungspersonen im Alter von 50 Jahren und älter (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken der interessierenden Variablen

	Anteil	Standardabweichung
Alter: 18 bis unter 40	0,365	0,483
Alter: 40 bis unter 50	0,464	0,500
Alter: 50 und älter	0,171	0,378

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn.

Ein Blick auf die Bestandsfestigkeit der in unserem Sample einbezogenen Neugründungen zeigt, dass gut ein Viertel der Neugründungen innerhalb der ersten vier Jahre nach Vollzug der Gründung wieder aufgegeben wurden (siehe Tabelle 2). In der Gruppe der Gründungspersonen mit einem Alter von 50 Jahren und älter ist der Anteil der aufgegebenen Neugründungen deutlich höher: Mit 48,4 % wurde fast die Hälfte der Neugründungen der älteren Gründungspersonen innerhalb der ersten vier Jahre nach der Gründung wieder beendet. Bei den anderen Altersgruppen trifft dies lediglich jeweils auf rund jede fünfte Neugründung zu.

Tabelle 2: Anteil aufgebener Neugründungen vier Jahre nach Gründung nach Altersgruppen

	Anteil	Standardabweichung
Alter: 18 bis unter 40	0,212	0,412
Alter: 40 bis unter 50	0,202	0,404
Alter: 50 und älter	0,484	0,508
Insgesamt	0,254	0,437

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn.

Um den Einfluss von Erfahrung auf den Zusammenhang zwischen dem Alter der Gründungsperson und der Bestandsfestigkeit der neugegründeten Unternehmen zu überprüfen, haben wir jeweils eine binäre Variable für Gründungserfahrung und eine für relevante Branchenerfahrung generiert. Über Gründungserfahrung

verfügen rund 13 % aller Gründungspersonen (siehe Tabelle 3). Der Anteil derer, die über relevante Branchenerfahrung verfügen, ist mit etwas mehr als zwei Dritteln deutlich höher. Zur Berücksichtigung der Gründungsmotive haben wir ebenfalls jeweils eine binäre Variable für die beiden Motive (drohende) Arbeitslosigkeit und bessere Verdienstmöglichkeiten generiert. Die jeweiligen Variablen nehmen den Wert eins an, wenn die entsprechende Gründungsperson das jeweilige Motiv als wichtig oder sehr wichtig erachtet. Fast die Hälfte aller Gründungspersonen in unserem Sample gab an, dass bestehende oder drohende Arbeitslosigkeit als Motivation für die Unternehmensgründung eine wichtige oder sehr wichtige Rolle spielt. Für das Motiv bessere Verdienstmöglichkeiten trifft das auf ungefähr 44 % aller Gründungspersonen zu. Darüber hinaus haben wir das Geschlecht (weiblich=1 und männlich=0) und ein mögliches Abitur als Schulabschluss (vorhanden=1 und nicht vorhanden=0) als Kontrollvariable berücksichtigt. Der Frauenanteil in unserer Stichprobe beträgt ungefähr 46 %. Fast drei von vier Gründungspersonen in unserer Stichprobe können das Abitur als höchsten Schulabschluss vorweisen.

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken der unabhängigen Variablen

	Anteil	Standardabweichung
Gründungserfahrung	0,133	0,340
Branchenerfahrung	0,680	0,478
Motivation: Arbeitslosigkeit	0,497	0,501
Motivation: Verdienst	0,442	0,498
Abitur: Ja	0,740	0,440
Geschlecht: Weiblich	0,459	0,500

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn.

3.2 Methodik und Ergebnisse

Um die Bestandsfestigkeit der Neugründungen von Gründerinnen und Gründern unterschiedlichen Alters zu untersuchen, schätzen wir ein diskretes Verweildauermodell. Die Aufgabe des neu gegründeten Unternehmens bildet dabei die abhängige Variable. Im Rahmen der Schätzung dieses diskreten Verweildauermodells werden die einzelnen vier Jahre nach Gründungsvollzug zu einem Querschnittsdatensatz umgewandelt. In dem jeweiligen Jahr befinden sich damit nur noch die Unternehmen im Datensatz, die im Jahr davor nicht aufgegeben wur-

den. Somit ist die Beobachtungszahl im multivariaten Modell höher als im ursprünglichen Datensatz. Den so erstellten Datensatz nutzen wir anschließend, um das entsprechende Pfadmodell als Strukturgleichungsmodell zu schätzen. Diese Schätzung ermöglicht die Berücksichtigung der indirekten Effekte des Alters der Gründungsperson auf den Fortbestand der Neugründung.

Das Gesamtmodell besteht aus fünf Gleichungen, welche simultan geschätzt werden. Die erste Gleichung beinhaltet den Einfluss der Gründungsmotive (Arbeitslosigkeit bzw. bessere Verdienstmöglichkeiten) sowie der Erfahrung (Gründungserfahrung bzw. Branchenerfahrung) auf die Wahrscheinlichkeit der Aufgabe einer Neugründung (siehe Spalte 1 in Tabelle 4). Zusätzlich enthält diese Gleichung die beiden Altersgruppen der Gründungspersonen jungen und mittleren Alters.⁵⁶ In weiteren vier einzelnen Gleichungen schätzen wir den Einfluss der Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe auf a) die Wahrscheinlichkeit aus dem Motiv der (drohenden) Arbeitslosigkeit zu gründen, b) die Wahrscheinlichkeit aufgrund besserer Verdienstmöglichkeiten zu gründen, c) die Wahrscheinlichkeit über Branchenerfahrung zu verfügen und d) die Wahrscheinlichkeit über Gründungserfahrung zu verfügen (siehe Spalten 2 bis 5 in Tabelle 4). Alle Gleichungen enthalten als Kontrollvariablen den Schulabschluss und das Geschlecht. Da alle Gleichungen unseres Modells eine binäre abhängige Variable haben, wird jede Gleichung des Modells als logistische Regression spezifiziert.

⁵⁶ Ältere Gründungspersonen bilden hier die Referenzkategorie, die mit den anderen beiden Altersgruppen verglichen wird.

Tabelle 4: Multivariate Ergebnisse

Variablen	(1) Aufgabe	(2) Motiv Arbeitslosigkeit	(3) Motiv bessere Verdienstmöglichkeiten	(4) Branchenerfahrung	(5) Gründungserfahrung
Jahr zwei nach Gründung	-1,412*** (0,472)				
Jahr drei nach Gründung	-1,049** (0,427)				
Jahr vier nach Gründung	-1,481*** (0,507)				
Motivation: Arbeits- losigkeit	0,749** (0,350)				
Motivation: Ver- dienst	-0,576 (0,355)				
Branchenerfahrung	-0,620* (0,362)				
Gründungserfahrung	0,0358 (0,515)				
Alter: 18 bis unter 40	-0,811* (0,423)	-1,030*** (0,242)	0,903*** (0,244)	-0,304 (0,273)	-1,530*** (0,344)
Alter: 40 bis unter 50	-1,001** (0,396)	-0,158 (0,233)	0,302 (0,239)	-0,571** (0,266)	-0,918*** (0,291)
Geschlecht: weiblich	-0,291 (0,334)	-0,313* (0,168)	-0,423** (0,168)	-0,668*** (0,180)	-0,410 (0,253)
Abitur: ja	-0,0960 (0,359)	-0,312 (0,195)	-0,0322 (0,194)	0,0633 (0,211)	0,646** (0,323)
Konstante	-0,661 (0,515)	0,720*** (0,245)	-0,425* (0,246)	1,487*** (0,280)	-1,359*** (0,336)
Anzahl Beobachtun- gen	623	623	623	623	623

Anmerkung: *Signifikanzniveau 0,01; ** Signifikanzniveau 0,05; *** Signifikanzniveau 0,01; Standardfehler in Klammern.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn.

Bei der Präsentation der Ergebnisse des Modells gehen wir in drei Schritten vor:

(1) Als erstes fokussieren wir uns auf die Ergebnisse bezüglich der Wahrscheinlichkeit, dass das neu gegründete Unternehmen wieder aufgegeben wurde. Im Mittelpunkt stehen dabei die Gründungsmotive sowie die vorhandene Erfahrung. (2) Danach widmen wir uns dem Einfluss des Alters der Gründungsperson auf die mediierenden Variablen Arbeitslosigkeit, bessere Verdienstmöglichkeiten, Branchenerfahrung und Gründungserfahrung. (3) Im Anschluss folgt die Betrachtung der indirekten Effekte des Alters der Gründungsperson auf die Bestandsfestigkeit der Neugründung.

(1) Die Schätzergebnisse bezüglich der Wahrscheinlichkeit der Aufgabe des neugegründeten Unternehmens zeigen, dass Personen, die aufgrund einer bestehenden oder drohenden Arbeitslosigkeit selbständig geworden sind, die Selbstständigkeit eher wieder aufgeben. Der Effekt für das Motiv bessere Verdienstmöglichkeiten ist negativ, jedoch liegt das Signifikanzniveau bei 10,5 % und daher ist die Irrtumswahrscheinlichkeit leicht höher als die üblicherweise als Signifikanzniveau verwendeten zehn Prozent. In der Tendenz kann daher festgestellt werden, dass Gründungspersonen, die ein Unternehmen gegründet haben, um mehr zu verdienen, ihr neugegründetes Unternehmen seltener wieder aufgeben. Bezüglich der Erfahrung deuten unsere Ergebnisse lediglich auf einen negativen Zusammenhang zwischen gründungsrelevanter Branchenerfahrung und der Wahrscheinlichkeit der Unternehmensaufgabe hin. Das heißt: Verfügt eine Gründungsperson bereits vorher schon über gründungsrelevante Branchenerfahrung, wird eine Neugründung seltener wieder aufgegeben und ist somit bestandsfester.

(2) Die Ergebnisse für den Einfluss der Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe auf die mediierenden Variablen ergeben das folgende Bild: Gründungspersonen, die zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung zwischen 18 und 40 Jahre alt waren, geben mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit eine bestehende oder drohende Arbeitslosigkeit als Motiv für die Unternehmensgründung an als die anderen Gründerpersonen. Dies kann zumindest teilweise darauf zurückgeführt werden, dass diese Gruppe durch eine geringere Wahrscheinlichkeit gekennzeichnet ist, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Stattdessen zeichnet sich diese Gruppe unter den Gründungspersonen eher dadurch aus, dass sie häufiger als andere das Gründungsmotiv "bessere Verdienstmöglichkeiten" als zutreffend eingestuft haben. Weitere Unterschiede zwischen dem Alter der Gründerperson

und den Gründungsmotiven zeigen sich nicht. Unterschiede gibt es jedoch in der Branchenerfahrung: Gründungspersonen im Alter von 40 bis unter 50 Jahren verfügen seltener über Branchen- sowie Gründungserfahrung als ältere Gründungspersonen.

(3) Für die Betrachtung der indirekten Effekte müssen die direkten Effekte von Alter auf Motivation und Erfahrung mit den direkten Effekten von Motivation und Erfahrung auf die Wahrscheinlichkeit der Unternehmensaufgabe gemeinsam betrachtet werden. Für das Vorzeichen der indirekten Effekte gilt dabei folgendes: Sind beide direkten Effekte positiv, so gilt dies auch für den entsprechenden indirekten Effekt. Wenn beide direkten Effekte negativ sind, dann ergibt sich für den indirekten Effekt ein positives Vorzeichen. Die Kombination aus einem positiven und einem negativen direkten Effekt führt zu einem negativen indirekten Effekt. Wir fokussieren uns in unserer Studie auf zwei indirekte Effekte: Dabei handelt es sich um den Kanal Motivation sowie den Kanal Erfahrung. Bezüglich des Kanals Motivation finden wir einen negativen indirekten Effekt. Ältere Gründungspersonen neigen eher dazu, aus dem Motiv der drohenden Arbeitslosigkeit heraus zu gründen. Dieses Motiv geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, dass das neugegründete Unternehmen wieder aufgegeben wird. Anders verhält es sich mit dem Motiv bessere Verdienstmöglichkeiten. Selbiges wird von älteren Gründungspersonen seltener angegeben und geht mit einer höheren Bestandsfestigkeit junger Unternehmen einher. Für beide Motivationskanäle ergeben sich daher aufgrund der unterschiedlichen Wirkungsrichtung der direkten Effekte jeweils negative indirekte Effekte des Alters der Gründungsperson auf die Bestandsfestigkeit der Neugründung. Für den Kanal Erfahrung zeigen unsere Ergebnisse hingegen einen positiven indirekten Effekt. Ältere Gründungspersonen verfügen eher über relevante Branchenerfahrung. Das heißt, sie waren im Vorfeld der Neugründung in der Branche, in der sie gegründet haben, bereits in irgendeiner Art und Weise beruflich tätig. Verfügt die Gründungsperson über eine solche Branchenerfahrung, wird das neu gegründete Unternehmen seltener innerhalb der ersten vier Jahre nach Gründungsvollzug wieder aufgegeben. Für Gründungserfahrung deuten unsere Ergebnisse hingegen auf keinen indirekten Effekt hin. So bleibt über den Kanal Erfahrung insgesamt ein positiver Effekt des Alters der Gründungsperson auf die Bestandsfestigkeit der Neugründung, welcher über die Branchenerfahrung mediiert wird.

4 Schlussfolgerungen

Gegenstand dieser Studie ist der Zusammenhang zwischen dem Alter von Gründungspersonen und der Bestandsfestigkeit deren Neugründungen. Im Fokus steht dabei die mediiierende Wirkung von Erfahrung in Form von gründungsrelevanter Branchen- und Gründungserfahrung sowie der Motivation der Gründungsperson in Form von (drohender) Arbeitslosigkeit und besseren Verdienstmöglichkeiten. Unsere Ergebnisse zeigen, dass sich das Alter der Gründungsperson über den Kanal Erfahrung indirekt positiv auf die Bestandsfestigkeit auswirkt: Ältere Gründerinnen und Gründer haben häufiger zuvor genannte Erfahrungen im Zuge ihres Lebens erlangt, was die Bestandsfestigkeit ihrer Neugründung erhöht. Dies gilt in unserem Fall jedoch eher für Branchenerfahrung und weniger für Gründungserfahrung. Bezüglich des Kanals Motivationen deuten unsere Ergebnisse auf negative indirekte Effekte des Alters der Gründungsperson auf den Fortbestand des neugegründeten Unternehmens hin. Ältere Gründungspersonen gründen eher aus Motiven, die mit einer geringeren Bestandsfestigkeit verbunden sind und gleichzeitig seltener aus Motiven, die mit einer höheren Bestandsfestigkeit einhergehen. In der Mehrzahl der Fälle scheinen jedoch die negativen Effekte zu überwiegen, weil die Aufgaberate unter älteren Neugründerinnen und -gründern doch erheblich höher ist als unter jüngeren. Insgesamt lässt sich sagen, dass es einerseits einen direkten Effekt des Alters gibt. Andererseits ist davon auszugehen, dass über die berücksichtigten Faktoren hinaus noch weitere Einflussgrößen existieren, die den Effekt vom Alter der Gründungsperson auf das Überleben des neugegründeten Unternehmens über eine Mediation treiben.

Für das Gründungsgeschehen bedeutet dies, dass die häufig positiven Wirkungen von Neugründungen auf die Volkswirtschaft nur teilweise von Neugründungen Älterer erfüllt werden, weil diese aufgrund des sich überlagernden indirekten Effektes der Motivation eine geringere Bestandsfestigkeit haben. Dies kann unter anderem auch daran liegen, dass die Gründungsvorhaben älterer Gründungspersonen auf einen deutlich kürzeren Zeithorizont ausgelegt sind. Nichtsdestotrotz haben diese Gründungen auch ihre Berechtigung: Mit einer solchen Gründung – auch wenn sie früher aufgegeben wird – schaffen die älteren Gründerinnen und Gründer ihren eigenen Arbeitsplatz und reduzieren damit die Arbeitslosigkeit unter den älteren Erwerbsfähigen. Zudem besteht die Möglichkeit der sozialen Teilhabe.

Grundsätzlich sollte auch berücksichtigt werden, dass eine Unternehmensaufgabe nicht zwingend negativ zu bewerten ist – unabhängig davon, welcher Altersgruppe die Gründungsperson zugehörig ist. Die Selbstständigkeit kann auch als eine Art Übergangszeit dienen bzw. geplant sein. In diesem Fall dient sie dazu, wieder in eine abhängige Beschäftigung zu kommen (Brenke 2013). Inwieweit dies auch auf die Gründungen von älteren Gründerinnen und Gründern zutrifft, ist bislang nicht bekannt. Daraus ergibt sich unmittelbar weiterer Forschungsbedarf in Form einer Untersuchung, was mit älteren Gründungspersonen nach der Unternehmensaufgabe passiert. Denkbar ist auch, dass ältere Gründungspersonen den Schritt in die Selbstständigkeit wagen, um die Zeit bis zum Renteneintritt zu überbrücken.

Unsere Ergebnisse müssen jedoch unter Beachtung des zeitlichen Kontextes (schlechte konjunkturelle Lage, sowie Gründungsförderung) sowie dem Hintergrund der Gründungsmessen, die zur Erhebung der Stichprobe genutzt wurden, bewertet werden. Daher wäre es interessant, unsere Analyse mit Daten zu reproduzieren, die in konjunkturellen Hochphasen erhoben worden sind. Es ist darüber hinaus davon auszugehen, dass es sich bei den Gründungsinteressierten auf den Gründungsmessen – unabhängig ihres Alters – um eine sehr spezifische Gruppe von Gründungspersonen handelt. Es dürften vermutlich häufiger Gründungsinteressierte sein, die noch spezifischen Beratungsbedarf hinsichtlich ihrer Gründung haben (Werner et al. 2005). Nichtsdestotrotz liefern die Ergebnisse wichtige Einblicke, in welcher Form sich das Alter von Gründungspersonen auf die Bestandsfestigkeit von Neugründungen auswirkt. Weitere Forschung ist jedoch notwendig, um sowohl ein tieferes als auch ein breiteres Verständnis darüber zu erlangen, wie sich das Alter der Gründungsperson auf die Entwicklung des neugegründeten Unternehmens auswirken kann.

Literatur

- Aldrich, H. & Auster, E. R. (1986). Even dwarfs started small: Liabilities of age and size and their strategic implications. *Research in Organizational Behavior*, 8, 165-198.
- Audretsch, D. B. & Mahmood, T. (1995). New firm survival: new results using a hazard function. *The Review of Economics and Statistics*, 77 (1), 97-103.
- Backes-Gellner, U. & Werner, A. (2007). Entrepreneurial signaling via education: A success factor in innovative start-ups. *Small Business Economics*, 29 (1-2), 173-190.
- Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R. & De Wit, G. (2004). The value of human and social capital investments for the business performance of startups. *Small Business Economics*, 23 (3), 227-236.
- Brenke, K. (2013). Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. *DIW-Wochenbericht*, 80 (7), 3-15.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P. & Ziegler, R. (1998). *Der Erfolg neugegründeter Betriebe: Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P. & Ziegler, R. (2009). *Der Erfolg neu gegründeter Betriebe: Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen*. 3. erw. Auflage. Berlin: Duncker & Humblot.
- Caliendo, M. & Kritikos, A. S. (2010a). Gründungen aus Arbeitslosigkeit: Nur selten aus der Not geboren und daher oft erfolgreich. *DIW Wochenbericht*, 77 (18), 2-7.
- Caliendo, M. & Kritikos, A. S. (2010b). Start-ups by the unemployed: characteristics, survival and direct employment effects. *Small Business Economics*, 35 (1), 71-92.
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J. & Woo, C. Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9 (5), 371-395.
- Cowling, M., Taylor, M. & Mitchell, P. (2004). Job creators. *The Manchester School*, 72 (5), 601-617.
- De Kok, J. M., Ichou, A. & Verheul, I. (2010). New firm performance: Does the age of founders affect employment creation. *EIM Research Reports*, 4-38.
- Egeln, J., Falk, U., Heger, D., Höwer, D. & Metzger, G. (2010). *Ursachen für das Scheitern junger Unternehmen in den ersten fünf Jahren ihres Bestehens. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim*.
- Fachinger, U. & Bögenhold, D. (2016). Self-employment of older people: New chances and challenges for research. *Discussion Paper 26/2016*, Universität Vechta (Institut für Gerontologie), Vechta.
- Fackler, D., Schnabel, C. & Wagner, J. (2013). Establishment exits in Germany: The role of size and age. *Small Business Economics*, 41 (3), 683-700.
- Franke, A. (2012). Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte - Eine empirische Untersuchung im Kontext der Altersproduktivitätsdiskussion. In Hilf, E., Hirsch-Kreinsen, H., Hitzler, R., Howaldt, J., Naegele, G. & Reichert, M.: *Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Fritsch, M., Brix, U. & Falck, O. (2006). The effect of industry, region, and time on new business survival - A multi-dimensional analysis. *Review of Industrial Organization*, 28 (3), 285-306.
- Gielnik, M. M., Zacher, H. & Frese, M. (2012). Focus on opportunities as a mediator of the relationship between business owners' age and venture growth. *Journal of Business Venturing*, 27 (1), 127-142.
- Hatak, I., Kautonen, T. & Fink, M. (2013). Senior Unternehmertum. *Die Betriebswirtschaft*, 73, 7-26.
- Kautonen, T., Kibler, E. & Minniti, M. (2017). Late-career entrepreneurship, income and quality of life. *Journal of Business Venturing*, 32 (3), 318-333.

- Kleinen, H., May-Strobl, E., Suprinovič, O. & Wolter, H.-J. (2004). Ich-AG und Überbrückungsgeld - Eine empirische Analyse von Gründungen aus der Arbeitslosigkeit. *G.I.B.: Arbeitspapiere* 12.
- Kohn, K. & Spengler, H. (2007). *KfW-Gründungsmonitor 2007. Gründungen im Vollerwerb stark rückläufig – Aussicht auf Trendwende 2007*. Frankfurt am Main: KfW Bankengruppe.
- Kohn, K. & Spengler, H. (2008). *KfW-Gründungsmonitor 2008. Gründungen in Deutschland: weniger aber besser – Chancenmotiv rückt in den Vordergrund*. Frankfurt am Main: KfW Bankengruppe.
- Kranzusch, P. (2005). Die Besucher von Gründermessen - Ergebnisse aus Besucherbefragungen der Gründermessen in Berlin, Dresden und Essen. *Jahrbuch für Mittelstandsforschung* 1/2005, *Schriften der Mittelstandsforschung* Nr. 108 NF.
- Kranzusch, P. & Kay, R. (2011). Das Gründerpanel des IfM Bonn: Konzeption und Nutzungsmöglichkeiten. *IfM-Materialie* Nr. 208.
- Levesque, M. & Minniti, M. (2006). The effect of aging on entrepreneurial behavior. *Journal of Business Venturing*, 21 (2), 177-194.
- Matos, C. S. (2018). *Aging and Entrepreneurship: Firm Creation and Performance among Older Individuals*. Lissabon: Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Parker, S. C. (2004). *The economics of self-employment and entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parker, S. C. (2009). *The economics of entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Picot, A., Laub, U.-D. & Schneider, D. (1989). *Innovative Unternehmensgründungen: Eine betriebswirtschaftliche Analyse*. Berlin: Springer-Verlag.
- Praag, M. V., Wit, G. D. & Bosma, N. (2005). Initial capital constraints hinder entrepreneurial venture performance. *The Journal of Private Equity*, 9 (1), 36-44.
- Rink, A., Seiwert, I. & Opfermann, R. (2013). Unternehmensdemografie: Methodischer Ansatz und Ergebnisse 2005 bis 2010. *Wirtschaft und Statistik*, 422-439.
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J. & Crede, M. (2006). Age Bias in the Workplace: The Impact of Ageism and Causal Attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36 (6), 1337-1364.
- Schefczyk, M. (1999). Erfolgsdeterminanten von Venture Capital-Investments in Deutschland. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 51 (12), 1123-1145.
- Schneck, S. & May-Strobl, E. (2013). Wohlfandseffekte des Gründungsgeschehens. *IfM-Materialien* Nr. 223.
- Schulte, R. (2006). Begriff und Merkmale junger Unternehmen. *WiSt Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 35 (7), 479-424.
- Schutjens, V. A. & Wever, E. (2000). Determinants of new firm success. *Papers in Regional Science*, 79 (2), 135-159.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25 (1), 217-226.
- Stam, E., Gibcus, P., Telussa, J. & Garnsey, E. W. (2008). Employment growth of new firms. *Centre for Technology Management (CTM) Working Paper*, (2008/02).
- Stinchcombe, A. L. & March, J. (1965). Social structure and organizations. *Handbook of Organizations*, 7, 142-193.
- Strotmann, H. (2007). Entrepreneurial survival. *Small Business Economics*, 28 (1), 87-104.
- Suprinovič, O., Schneck, S. & Kay, R. (2016). Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf. *IfM-Materialien* Nr. 248.
- Theuer, S. & Gottschalk, S. (2008). *Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Gründungsgeschehen in Deutschland*. ZEW Discussion Paper.
- Thornhill, S. & Amit, R. (2003). Learning about failure: Bankruptcy, firm age, and the resource-based view. *Organization Science*, 14 (5), 497-509.

- Ullrich, K. & Werner, A. (2013). Alt oder Neu? Übernahmeegründer und Neugründer im Vergleich. *KfW Economic Research: Studien und Materialien*, Frankfurt am Main.
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M. & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26 (3), 341-358.
- Van Praag, C. M. (2003). Business survival and success of young small business owners. *Small Business Economics*, 21 (1), 1-17.
- Weber, P. & Schaper, M. (2004). Understanding the grey entrepreneur. *Journal of Enterprising Culture*, 12 (2), 147-164.
- Werner, A., Kranzusch, P. & Kay, R. (2005). Unternehmerbild und Gründungsentscheidung - Genderspezifische Analyse. *Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 109 NF*.
- Werner, A. & Faulenbach, N. (2008). Das Gründungsverhalten Älterer: Eine empirische Analyse mit den Daten des Gründerpanels des IfM Bonn. *IfM-Materialien Nr. 184*.
- Westermeier, C. (2019). Eine stabile Beschäftigung vor dem rentenalter begünstigt die Weiterarbeit. *IAB-Kurzbericht 15/2019*.
- Wolter, H.-J., Werner, A. & Schneck, S. (2015). Zur Entwicklungsdynamik neugegründeter Unternehmen: Eine Längsschnittanalyse auf Basis des Umsatzsteuerpanels. *IfM-Materialien Nr. 238*.

Selbstständigkeit in späten Erwerbsphasen als Umsetzung professioneller Standards - Entscheidungsprozesse von Hebammen⁵⁷ für oder gegen die Freiberuflichkeit⁵⁸

Claudia Graf-Pfohl

1 Einleitung

Wohl kaum ein anderer Gesundheitsberuf hat in den letzten Jahren mehr von sich hören lassen als der der Hebammen. Angesichts steigender Geburtenzahlen ist die Tätigkeit rund um die Betreuung von Schwangeren, Gebärenden sowie Wöchnerinnen von brisanter Aktualität. Gleichzeitig häufen sich Berichte über die fehlende Attraktivität des Berufes sowie zu ökonomischen und psychischen Belastungen. Erste Studien zeichnen das Bild eines herausfordernden Berufs, der gleichermaßen körperlich wie auch psychisch große Anforderungen stellt. Hinzu kommen verstärkt administrative und bürokratische Aufgaben, die vorhandene Zeitfenster weiter verengen. Insgesamt wird für das Berufsfeld Geburtshilfe von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gesprochen (vgl. Albrecht et al. 2012; Loos 2015; Sander et al. 2018a; Sander et al. 2018b; Sander et al. 2019).

Die Bereitschaft von Hebammen, ihrer Tätigkeit auf freiberuflicher Basis nachzugehen und sich am Markt der Gesundheitsdienstleistungen zu positionieren, ist dabei ein noch unterbelichtetes Themenfeld. Insbesondere das Verhalten Älterer ist eine Leerstelle, obwohl diese Altersgruppe eine hohe Gründungsbereitschaft aufweist (vgl. Körper-Stiftung 2018), insbesondere die weibliche Solo-Selbstständigkeit nimmt zu (vgl. Bögenhold und Fachinger 2015). Gerade diese Geburtshelferinnen verfügen in späten Erwerbsphasen über gesellschaftsrelevantes Wissen, welches für die nachhaltige Gesunderhaltung der Gesellschaft eine enorme Bedeutung hat. Zudem fehlen konkrete Untersuchungen wie die verän-

⁵⁷ Ich verwende in diesem Beitrag keine durchgängig geschlechtergerechte Sprache. Mit Hebammen, Dienstleisterinnen und Klientinnen etc. sind immer Frauen und Männer gemeint.

⁵⁸ Hebammen üben gemäß §1 Abs. 2 Partnergesellschaftsgesetz einen freien Beruf aus, der „auf der Grundlage besonderer beruflicher Qualifikation oder schöpferischer Begabung die persönliche, eigenverantwortliche und fachlich unabhängige Erbringung von Dienstleistungen höherer Art im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit zum Inhalt“ hat.

derten Erwerbsbedingungen in späten Erwerbsphasen von Hebammen wahrgenommen werden (ebd.).

Ich gehe daher in meiner qualitativen Analyse der Frage nach, warum sich die freiberuflichen Hebammen in späten Erwerbsphasen für oder gegen die Selbstständigkeit entscheiden. Wie stellt sich die selbstständige Tätigkeit im Lichte von Alternativen, insbesondere der Festanstellung dar? Die Thematik ist in vielerlei Hinsicht relevant. Einerseits fokussiert die Studie auf den Wandel der Beschäftigungs- und Arbeitssituation einer Berufsgruppe. Andererseits weist das Thema aber auch auf gesellschaftliche Problemlagen hin, da wichtige Leistungen der gesundheitlichen Grundversorgung möglicherweise nicht mehr erbracht werden.

2 Hebammen als Gesundheitsdienstleisterinnen

Hebammen als freiberufliche Gesundheitsdienstleisterinnen leisten Geburtshilfe, d.h. sie betreuen Frauen und Familien während Schwangerschaft, Geburt und im Wochenbett eigenständig und eigenverantwortlich (vgl. Sayn-Wittgenstein 2007, §4 Abs. 1 Hebammengesetz⁵⁹). Diese Betreuung kann im Rahmen einer Festanstellung in einer Klinik, Praxis oder einer von Hebammen geleiteten Einrichtung (z.B. Geburtshaus) oder freiberuflich angeboten werden. Die Tätigkeitsweise von abhängig Beschäftigten und von selbstständig erwerbstätigen Hebammen unterscheidet sich u. a. in der Art der Ausführung und hinsichtlich der organisationalen Absicherung bzw. Einbindung (vgl. Sayn-Wittgenstein 2007). Der Modus der Selbstständigkeit ist bei Hebammen schon von jeher etabliert (vgl. Szász 2006), wodurch sich die Hebammen von anderen Existenzgründerinnen in späten Erwerbsphasen unterscheiden (vgl. Beumer 2019). Hinzu kommt, dass verschiedene Tätigkeitsmodi flexibel miteinander kombiniert werden können. Hebammen arbeiten freiberuflich oder festangestellt und können beide Modi kombinieren. Auch im Laufe eines Jahres ist der Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen möglich, weshalb sie wie andere Freiberuflerinnen fließende Übergänge aufweisen (vgl. Wennberg et al. 2008; Bögenhold et al. 2013: 301). Hinweise dazu enthalten Statistiken, in denen die Zahl der Hebammendienstleis-

⁵⁹ Hebammen sind laut Hebammengesetz die Expertinnen der physiologischen Geburt. Ärztinnen sind zur Hinzuziehung einer Hebamme bei der Betreuung von Geburten verpflichtet (§4 Abs. 1 Hebammengesetz).

tungen deutschlandweit lediglich geschätzt wurden (vgl. Albrecht et al. 2012; Loos 2015; Sander et al. 2018a, 2018b, 2019; Statistisches Bundesamt 2019).

Zunächst werden im Folgenden aktuelle Studien zum Wandel der Erwerbsbedingungen im Feld der Hebammentätigkeit geschildert. Anschließend wird auf die besondere Situation der Freiberuflerinnen eingegangen. Deutlich werden soll, dass sich die Geburtshelferinnen als Gesundheitsdienstleisterinnen mit gravierenden Veränderungen auseinandersetzen, was sich unter anderem in einer erhöhten Job-Mobility äußern kann (vgl. Lorenz et al. 2016).

Schätzungen zufolge geht die Mehrzahl der Hebammen in Deutschland der geburtshilflichen Arbeit in der Freiberuflichkeit nach (vgl. Albrecht et al. 2012: 31ff.; Loos 2015: 50; Sander et al. 2018a: 40f; Sander et al. 2018b: 19; Sander et al. 2019: 179f.). Aktuelle Aussagen bezüglich der konkreten Beschäftigungsbedingungen sind ausschließlich über Teile der Geburtshelferinnen möglich, z.B. lediglich über die klinisch Tätigen und über die Versorgungssituation einzelner Bundesländer (insbesondere Bayern, Nordrhein-Westfalen, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt). In den vorliegenden Studien ist die Mehrzahl der befragten Hebammen über 40 Jahre alt. Zur Anzahl der deutschlandweit Geburtsbetreuungen anbietenden Hebammen sowie deren Tätigkeitsmodus, insbesondere in der außerklinischen Geburtshilfe liegen keine validen Daten vor (vgl. Albrecht et al. 2012; Loos 2015; Sander et al. 2018a, 2018b, 2019).

Aktuelle Studien zu den Erwerbsbedingungen in der außerklinischen und klinischen Hebammenhilfe deuten an⁶⁰, dass diese sich seit ca. 2012 verschlechtert haben. So werden zunehmende Mehrarbeit, ein aufwändiges Qualitätsmanagement, die hohe Berufshaftpflichtprämie, die ständige Erreichbarkeit sowie eine unfreiwillige Ausweitung der Arbeitszeit als Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag von klinisch als auch außerklinisch tätigen Hebammen genannt (vgl. Loos 2015; Sander et al. 2018a; Sander et al. 2019). Für den Bereich der klinisch Festangestellten wird insbesondere auf die gestiegene Zahl zu betreuender Frauen, Störungen während des Arbeitsablaufes, ungenügende Pausenzeiten und die fehlende Zeit für die individuelle Betreuung, die Zunahme von Rufbereitschaftsdiensten und fachfremden Tätigkeiten und schließlich einen erhöhten Dokumen-

⁶⁰ Es wurden Geburtsabteilungen, Mütter sowie Hebammen befragt. Aufgrund der Beschränkung der Befragungen auf einzelne Bundesländer (Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) bzw. einzelne Tätigkeitsformen (z.B. klinische Anstellung) sowie teils starker Unterschiede in der Einbindung der Freiberuflerinnen sind die errechneten Zusammenhänge nicht auf die Grundgesamtheit deutscher Hebammen verallgemeinerbar.

tations- und Verwaltungsaufwand verwiesen (vgl. Schirmer und Steppat 2016; Stahl 2016). Hinzu kommen strukturelle Belastungen durch weite Fahrten zu Wochenbettbesuchen sowie Personalengpässe in Kliniken, hohe Sozialabgaben, die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein geringes Einkommen (vgl. Sander et al. 2018; Sander et al. 2019).

Als Folgen der Unzufriedenheit der Hebammen werden in erster Linie der Arbeitgeberwechsel für den klinischen Bereich sowie die Reduzierung von Arbeitszeit bzw. des Leistungsspektrums für alle Hebammen genannt. Ferner rücke die Berufsaufgabe als mögliche Option ins Blickfeld der befragten Hebammen (vgl. Loos 2015; Stahl 2016; Schirmer und Steppat 2016; Sander et al. 2018a; Sander et al. 2018b). Es wird daher prognostiziert, dass Versorgungsprobleme in Zukunft weiter zunehmen werden, v.a. im großstädtischen Bereich (vgl. Sander et al. 2019). Sichtbar wird diese Folge auch an ersten Berichten über Abweisungen von Gebärenden an der Kliniktür (vgl. DGGG 2018). Vor allem im Bereich der Wochenbettbetreuung könnte es zu einer Unterversorgung kommen wie Sander et al. anmerken (2018a und 2019), denn die Freiberuflerinnen sind die einzigen Expertinnen, die diese Dienste anbieten⁶¹. Ferner könnte sich die derzeit bereits bestehende Stellenbesetzungsproblematik an Kliniken weiter verschärfen (vgl. Offermanns et al. 2019). Auch eine Verschlechterung der Versorgungsqualität wird postuliert, da beispielsweise eine Eins-zu-eins-Betreuung unter momentanen Arbeitsbedingungen im klinischen Kontext nicht gewährleistet werden kann (vgl. Stahl 2016). Weiterhin geben sowohl die klinisch als auch die außerklinisch arbeitenden Hebammen an, Frauen nicht so betreuen zu können wie sie dies anstreben (vgl. Schirmer und Steppat 2016; Sander et al. 2018a; Sander et al. 2019).

Die Einschätzung der Erwerbsbedingungen der freiberuflichen Hebammen unterscheidet sich deutlich von denen im Angestelltenbereich. So wiesen die Freiberuflerinnen höhere Zufriedenheitswerte mit der Arbeit sowie mit der Möglichkeit, diese zugunsten der betreuten Frauen auszugestalten auf und denken seltener über eine Berufsaufgabe nach (vgl. Albrecht et al. 2012; Loos 2015; Sander et al. 2018a, 2018b, 2019). Eine mögliche Ursache könnte der festgestell-

⁶¹ Konkret berichten Mütter in Befragungen, dass sie mehrere Hebammen kontaktieren mussten, um eine Wochenbettbetreuung zu finden, was sich mit den Berichten von Hebammen zur Abweisung von Anfragen deckt. Zudem finden nicht alle interessierten Frauen eine Beleg- oder Hausgeburtshemme, sodass die freie Wahl des Geburtsortes nicht mehr bundesweit als gewährleistet angesehen werden kann (vgl. Albrecht et al. 2012; Loos 2015; Sander et al. 2018a, 2018b; Sander et al. 2019).

te Zusammenhang zwischen einer geringen Arbeitsbelastung und der Zunahme der Betreuungsdichte sein (vgl. Knape 2017), wie er in der außerklinischen Geburtshilfe üblich ist.

Als bisher einzige aktuelle Studie aus dem Bereich der qualitativen Forschung bietet das Promotionsprojekt von Christine Wehrstedt Einblicke in die Berufssituation von außerklinisch arbeitenden Hebammen. Sie stellt fest, dass die von ihr befragten Freiberuflerinnen zwischen einem Freiheits- und Sicherheitsbedürfnis changieren. Als Freiheit sehen die Geburtshelferinnen an, ihre beruflichen Ideale leben zu können während das Sicherheitsbedürfnis die ökonomische, rechtliche und gesundheitliche Absicherung fokussiert (vgl. Wehrstedt et al. 2017). Abhängig von den Bedingungen ihrer beruflichen Einbindung sowie persönlicher Einstellungen und Ressourcen balancieren die Hebammen ihre Bedürfnisse aus, was zum Verbleib oder Ausstieg aus dem Feld der freiberuflichen Geburtshilfe führt (ebd.). Des Weiteren wird festgestellt, dass die Schilderungen der befragten Hebammen von einem Gefühl der Instabilität gekennzeichnet sind und eine Erklärung der Berufsaufgabe allein aufgrund der Haftpflichtproblematik zu kurz greife (vgl. Wehrstedt und Müller-Rockstroh 2015; Wehrstedt et al. 2018).

Die bisherige Forschung im Bereich der freiberuflichen Hebammenarbeit in der außerklinischen und klinischen Geburtshilfe weist bezüglich der Forschungsfrage Desiderata auf (siehe auch Ayerle und Mattern 2017). Insbesondere die Interpretation der Befunde in Bezug zu späteren Erwerbssphären ist unterbelichtet. Ferner gibt es keine Angaben zur Berufsbiographie der klinisch tätigen Freiberuflerinnen bzw. Hebammen, die beide Tätigkeitsmodi miteinander verbinden bzw. die bisherigen Erfahrungen damit. Gerade der Blick auf die biographische Einbettung der Berufsausübung kann aufklären helfen, wieso die Attraktivität der Hebammenarbeit in der Bewertung der Tätigen abnimmt. Zusammenfassend zeigt sich, dass sich im Berufsfeld der freiberuflichen Hebammen erhebliche Veränderungen eingestellt haben. Angesichts einer gestiegenen Gründungsbereitschaft Älterer (vgl. Körber Stiftung 2018) sowie eines hohen Anteils an Freiberuflerinnen innerhalb des Hebammenberufs ist es daher relevant, wie die Freiberuflerinnen ihre Selbstständigkeit bewerten.

3 Theoretischer Hintergrund

Angeichts der sehr guten Arbeitsmarktchancen ist nun zu untersuchen wie die älteren Freiberuflerinnen selbst die Tätigkeitsmöglichkeiten innerhalb ihres Berufs wahrnehmen und ausgestalten.

Hierzu greife ich auf die Konzepte der Lebensorientierungen⁶² (vgl. Hürtgen und Voswinkel 2012) sowie der berufsbiographischen Gestaltungsmodi⁶³ (vgl. Witzel und Kühn 1999) zurück, wobei ich den Fokus auf die späte Erwerbssphäre lege. Ich konzipiere die Gesundheitsdienstleisterinnen als aktive Gestalterinnen ihres eigenen Lebenslaufs. Auf der Grundlage individueller sozialisatorischer Erfahrungen sowie subjektiver Befindlichkeiten und Marktbeobachtungen entwickeln sie bestimmte berufsbiographische Vorstellungen und Praktiken, ihr Berufsleben entlang diverser Optionen zu gestalten. Das berufsbiographische Handeln ist dabei stets auf den konkreten Lebensvollzug bezogen (vgl. Frey 2009), weniger auf die Aushandlung beruflicher Vorstellungen und Ziele. Dieses Konzept ist vor allem für die Beforschung von späteren Lebensphasen ein relevantes Konzept, weil es für die Perspektive auf Entscheidungsprozesse sensibilisiert, in der Freiberuflichkeit zu verbleiben oder nicht. Hebammen als Gesundheitsdienstleisterinnen werden dabei nicht als von den äußeren Bedingungen Getriebene, sondern im Zuge einer Subjektperspektive als aktive Gestalterinnen konzeptualisiert (vgl. Langfeldt 2009; Hardering 2019). Diese theoretische Einführung wird durch empirische Erkenntnisse zur Selbstwirksamkeitserwartung Älterer gestützt (vgl. Körper-Stiftung 2018).

Da bisherige Studien insbesondere die Motivation zum Ausstieg aus dem Beruf fokussieren, ergänze ich meinen theoretischen Rahmen um die Theorie von Hirschman zur Loyalität innerhalb von sozialen Beziehungen (vgl. 1974). Hierbei konzeptualisiere ich den Markt der freiberuflichen Geburtshilfeleistun-

⁶² Als Lebensorientierung verstehen Hürtgen und Voswinkel „die grundsätzliche Art, das Leben und die eigenen Möglichkeiten hierin zu sehen. Es sind teils unbewusste, teils reflexiv konstruierte biographische Sinnhorizonte entlang von Vorstellungen, was ein gelungenes Leben ausmacht“, die das soziale Handeln der Menschen strukturieren. Eine Lebensorientierung entwickelt sich vor dem Hintergrund der Lebensprobleme, die Menschen sehen, und der Ressourcen, die sie zu haben glauben – individuell, aber auch in Auseinandersetzung mit ihrem Herkunftsmilieu. ... Eine Lebensorientierung kann sich natürlich im Laufe des Lebens verändern, besitzt aber eine gewisse Stabilität, zumal die Interpretation von Erfahrungen eben systematisch auch im Lichte der jeweiligen „Lebensorientierungen“ geschieht.“ (2012: 56).

⁶³ Als berufsbiographische Gestaltungsmodi definieren Witzel und Kühn: „Die berufsbiographischen Gestaltungsmodi wurden als situationsübergreifende, aber kontextspezifische aktivierte Orientierungs- und Handlungsmuster konzipiert.“ (Witzel und Kühn 1999: 53).

gen als soziale Beziehung. Durch den Eintritt in den Markt wird eine soziale Beziehung zwischen Hebamme als Gesundheitsdienstleisterin und Staat bzw. Gesellschaft (in Form des GKV-Spitzenverbandes) etabliert. Staatlich anerkannte Hebammen können sich frei zwischen verschiedenen Tätigkeitsmodi entscheiden bzw. diese flexibel kombinieren. Die Grenzen zwischen „abhängiger Beschäftigung und Entrepreneurship“ sind bei Freiberuflern dabei nicht immer klar definiert (Bögenhold et al. 2013: 301). Als Marker für den Eintritt in den Markt und somit auch als Zugehörigkeitskriterium können demnach gelten⁶⁴:

1. Die Anmeldung als freiberufliche Hebamme beim zuständigen Gesundheitsamt.
2. Die Versicherung von Geburtshilfe mit oder ohne Geburtsbetreuung.
3. Die Aufnahme in die Vertragspartnerliste des GKV-Spitzenverbandes (gem. § 134a SGB V; vgl. Sander et al. 2019).

Die veränderten Marktbedingungen werden als Leistungsabfall innerhalb der sozialen Beziehung angesehen (vgl. Hirschman 1974), die es nicht mehr adäquat vermag, die drohende Prekarisierung und Überlastung der Hebammen abzuwenden. Der teilweise oder vollständige Rückzug vom Markt der freiberuflichen Hebammenleistungen wird als Exit, als Austritt aus dem Markt der hebammenspezifischen Leistungen gefasst. Hirschman betont jedoch noch weitere Möglichkeiten, auf die veränderten Bedingungen zu reagieren. Die Geburtshelferinnen können ferner Voice oder Neglect üben, d.h. sie versuchen sich gegen die Veränderungen zur Wehr zu setzen oder lehnen diese stillschweigend ab. Ausschlaggebend für die Wahl der genutzten Strategie ist laut Hirschman die Loyalität zur sozialen Beziehung (1974).

Bei der Analyse der Entscheidungsspielräume der Hebammen bezüglich ihrer Erwerbstätigkeit in späten Lebensphasen spielt der subjektbezogene Kontext eine große Rolle. Dabei geht es nicht allein um individuelle Care-Aufgaben im privaten oder beruflichen Umfeld⁶⁵. Auch der Faktor Geschlecht im Frauenberuf Hebamme in der Männerdomäne Geburtshilfe⁶⁶ spielt als Kontextbedingung ebenso eine Rolle wie vergangene berufsbiographische Erfahrungen, die in der je aktuellen Arbeitspraxis rekontextualisiert werden (vgl. Welter 2011). So

⁶⁴ Damit gehen marktspezifische Anforderungen in Hinblick auf Abrechnung, Verhalten und Verpflichtungen (z.B. Weiterbildungen) einher, die das Marktverhalten der Hebammen einschränken.

⁶⁵ Zur Definition von Care siehe Riegraf 2018 sowie im geburtshilflichen Kontext Jung 2017.

⁶⁶ Siehe hierzu insbesondere Villa et al. 2011 sowie BDH 2006.

stellt das Agieren auf einem semi-professionellen Gesundheitsmarkt spezifische Kontextbedingungen bereit, die durch wohlfahrtsstaatliche Vereinbarungen geregelt sind und maßgeblich das berufliche Handeln der Gesundheitsdienstleisterinnen rahmen (vgl. Bührmann und Hansen 2012; Bögenhold et al. 2013; Schürmann 2016).

4 Empirische Umsetzung

Zur Beantwortung der Fragestellung wird auf Daten aus der Promotionsstudie „Professionalitätsorientierungen von freiberuflichen Hebammen in der außerklinischen und klinischen Geburtshilfe“ zurückgegriffen. Dieses wird an der Technischen Universität Chemnitz mit einer Projektlaufzeit von April 2016 bis September 2020 durchgeführt und wird von Prof. Dr. Markus Hertwig betreut. Die Durchführung der Studie wird finanziell durch das Sächsische Landesstipendium zur Durchführung eines Graduiertenstudiums unterstützt.

Orientiert an der Grounded Theory Methodology wurde ein exploratives Vorgehen im Feld der freiberuflichen Hebammenarbeit gewählt (vgl. Strübing 2014). Unter Einbezug einer Subjektperspektive werden die Hebammen als Expertinnen ihrer eigenen Berufsbiographie untersucht und in drei Erhebungsphasen anhand problemzentrierter Intensivinterviews befragt (vgl. Witzel 1985; Helfferich 2011; Strauss und Hildenbrand 1998). Des Weiteren wurden drei Expertinneninterviews (vgl. Meuser und Nagel 1991) mit Vertreterinnen der Hebammenverbände sowie einer Vertreterin des GKV-Spitzenverbandes geführt, um Hintergrundinformationen über das Feld sowie die berufsbiographischen Erfahrungen der Berufsgruppe zu eruieren. Neben Dokumenten liegen Transkripte von Tonmaterial mit einer Gesamtlänge von über 27 Stunden vor.

Von den insgesamt 19 interviewten Hebammen⁶⁷ sind alle freiberuflich tätig, eine Person arbeitet in Teilzeit festangestellt in einer Klinik. Sieben Personen sind 50 Jahre oder älter und weitere fünf sind der Altersgruppe zwischen 45 und 50 zuzuordnen. Von diesen zwölf Personen, auf die sich im Rahmen dieser

⁶⁷ Die ersten Teilnehmerinnen der Befragung wurden durch Gespräche im Feld gewonnen. Weitere Freiberuflerinnen wurden über die Listen der Hebammenverbände ausgewählt und per Mail oder Brief angefragt. Am erfolgreichsten hat sich dabei die persönliche Empfehlung bereits interviewter Hebammen herausgestellt, die mithilfe eines eigens angefertigten Projektflyers Kolleginnen über die Studie informieren konnten. Aus einer Rückmeldung zu den Gründen der Nichtteilnahme wurde Zeitmangel angeführt.

Studie als „ältere Hebammen“ bezogen wird⁶⁸, bietet keine Geburtsbetreuungen an und arbeitet ausschließlich in der Vor- und Nachsorge. Zehn der älteren Hebammen bieten außerklinische Geburtsbetreuung an, fünf Befragte auch die klinische Betreuung⁶⁹. Alle Interviewten sind zum Zeitpunkt der Befragung in den neuen Bundesländern tätig.

Parallel zur Transkription und Kontrolle des Materials wurde die Auswertung begonnen. Dabei orientiere ich mich an der reflexiven Grounded Theory Methodologie nach Breuer (vgl. Breuer et al. 2017). Unter Einbezug persönlicher Präkonzepte und Vorkenntnisse aus dem Feld wurde sich dem Datenmaterial kleinschrittig genähert. Begonnen wurde bei besonders prägnanten oder herausgehobenen Textstellen, die in besonderer Weise zur Fragestellung auffielen. Erste entstehende Konzepte wurden durch Hinzunahme weiterer Textstellen ergänzt, erweitert und auch kontrastiert. Ziel des zirkulären Vorgehens ist das Erkennen der Zusammenhänge und Dimensionen hinter den interessierenden Phänomenen um diese erschließen und erklären zu können (vgl. Mey und Mruck 2009).

Für die Systematisierung des Forschungsprozesses greife ich auf eine Reihe von Hilfsmitteln zurück, wie beispielsweise das Datenanalyseprogramm Maxqda zur Definition sowie theoretischen Rückbindung der entstehenden Konzepte (insbesondere Schreiben von Konzept-Memos, vgl. Breuer et al. 2017). Ferner stelle ich als Mitglied zweier Forschungswerkstätten (vgl. Albrecht-Ross et al. 2016) anonymisierte Ausschnitte des Materials zur Diskussion zwecks kommunikativer Validierung. Dies dient der Qualitätssicherung der Analyse, weil durch die teilweise fachfremde Betrachtung einzelner Textsegmente eigene Lesarten kritisch reflektiert sowie Präkonzepte offen gelegt werden können (vgl. Breuer et al. 2017).

⁶⁸ Die Altersgrenze, ab wann eine Person als ältere Person gilt, wird im Rahmen dieser Studie nicht festgelegt. Maßgebend im Sinne des Erkenntnisinteresses sind biographische Abschnitte im Leben, die die Phase des „Älterwerdens“ signalisieren, z.B. empty-nest-Phase, oder die eigene Festlegung der Befragten. Befragte, die jünger als 40 Jahre alt sind, werden im Rahmen der Fokussierung der Fragestellung als jüngere Hebammen bezeichnet.

⁶⁹ Mit außerklinischer Geburtsbetreuung sind Hausgeburten und Geburtshausgeburten gemeint, die hier im Sample nur von Freiberuflerinnen angeboten wurde. Unter klinische Betreuung ist die Betreuung einer Geburt im klinischen Kontext gemeint, d.h. als Festangestellte Hebamme oder als Beleghebamme. Im Sample finden sich eine Hebamme die ausschließlich in einem Belegsystem arbeitet sowie eine Hebamme, die sowohl festangestellt als auch freiberuflich Geburten in der gleichen Klinik betreut.

Methodisch anzumerken ist, dass die rein freiberuflich arbeitenden Befragten im Zuge ihrer Ausbildung die klinische Festanstellung durchlaufen haben. Über Netzwerke, die eigene Anwesenheit oder Berichte durch Klientinnen erhalten sie Einblicke in den Arbeitsalltag der klinischen Festanstellung, auch ohne selbst dort angestellt zu sein. Eine Befragte arbeitet in einem Belegschaftssystem ausschließlich in einer Klinik. Die Art der Arbeitsorganisation ähnelt jedoch der einer Festangestellten. Der Tatbestand der Scheinselbstständigkeit (vgl. Dietrich und Patzina 2017) kann in ihrem konkreten Fall nur abgewiesen werden, da sie parallel zu ihrer Vollzeit-Kliniktätigkeit zu einem geringen Stundensatz Wochenbettbesuche auf freiberuflicher Basis anbietet.

5 Ergebnisse

Im Ergebnis zeigt sich, dass die beiden Tätigkeitsmodi in den subjektiven Schilderungen der Befragten idealtypisch bewertet werden (vgl. Weber 2006: 12). Ich werde hierzu zunächst diese beiden Typisierungen skizzieren und anschließend auf die Ursachen bzw. Beweggründe eingehen, die zu den Bewertungen durch die Befragten führten.

a) Bewertung der Freiberuflichkeit

Die beiden Tätigkeitsmodi werden von den befragten Hebammen idealtypisch gegensätzlich konzipiert. Während die Freiberuflichkeit mit dem Ausleben eigener Qualitätsstandards in Verbindung gebracht wird, dient die Festanstellung, insbesondere die klinische Festanstellung der Hebamme, als Negativfolie.

Die Freiberuflichkeit als Solo-Selbstständigkeit wird als Ideal einer *selbstbestimmten Berufsausübung* gesehen. Die Befragten schätzen an dieser Art der Tätigkeit nicht nur, dass Arbeitsziele und -zeiten eigenverantwortlich und in Passung mit beruflichen und privaten Anforderungen festgelegt werden können – ein typischer Vorteil der Selbstständigkeit, der auch bei anderen Unternehmerinnen vermutet wird (vgl. Bögenhold und Fachinger 2015). Die Möglichkeit der Entscheidungsfreiheit über Planung und Durchführung der eigenen Arbeit wird hoch geschätzt.

Die Freiberuflichkeit ermöglicht der Hebamme zudem, *eigene Qualitätsstandards* zu definieren und umzusetzen. Bei den Hebammen in späten Erwerbsphasen ist vor allem eine starke Klientinnenorientierung zu beobachten. Qualitätsziele wie eine frauengerechte Geburtshilfe, ein störungsfreies und präventives

Betreuungsverhältnis aus einer Hand sowie die Wahrung der Selbstbestimmung der Klientinnen werden durch das flexible Zeitmanagement der Hebamme ermöglicht. Nicht ein Dienstherr, sondern die Hebamme selbst bestimmt, wie intensiv und wo Klientinnen betreut werden. Erst in der Freiberuflichkeit ist es der Hebamme möglich, die Art des Betreuungsverhältnisses, wie ihre Klientinnenorientierung es erfordert, auszuleben, weshalb die freiberufliche Berufsausübung einen hohen Stellenwert erhält (vgl. Burchardt 2016).

Die *Flexibilität* der selbstständigen Arbeitsplanung und -weise kommt den Anforderungen von Geburtsbetreuungen, die zeitlich schwierig planbar sind und ein flexibles Arrangieren der Hebamme um die jeweiligen Bedürfnisse von werdenden Familien herum erfordern, optimal entgegen. So wechseln sich Zeiten hoher Arbeitsverdichtung und ruhigere Zeiten beständig ab. Im Falle der Unterbrechung des Arbeitstages (oder des Nachtschlafes) durch Geburt müssen nachfolgende Termine verschoben, abgesagt oder an Kolleginnen vermittelt werden, soweit die Zeit der Abwesenheit absehbar ist. Das bedeutet jedoch zugleich, dass ausgefallene Dienste nachgeholt werden müssen, was dazu führt, dass zusätzliche Termine zum Workload der nächsten Tage (oder Wochen) hinzukommen und eingeplant werden müssen. Aber ebenso können unabsehbare Entwicklungen (bspw. eine vorzeitige Entbindung) dazu führen, dass Klientinnen das Vertragsverhältnis trotz langwierigem Planungshorizont (Zeit der Schwangerschaft) vorzeitig aufkündigen. Die außerklinisch tätige Frau Ahorn⁷⁰ beschreibt die eigenständige Planung ihrer Arbeitswoche als Herausforderung, aber auch als „Privileg“:

„Also ich habe so ein paar Tage, da bin ich fast vorwiegend hier [im Geburtshaus, Anm. von CGP]. Da machst du so Vorsorgetage. Da hast du mehrere Vorsorgetermine und dann legst du dir mal einen Tag wo du so Hausbesuche machst. Und ansonsten musst du immer entscheiden. Kurse plant man weit im Voraus. Oder so was wie die Rückbildung, das steht fest. Dann plane ich ab und an eben einen Abrechnungstag, einen Schreibtischtag. Oder ich gucke, dass ich in der Woche auf einen freien Tag komme, wenn du eben viel Wochenende gearbeitet hast, dass du dir Ausgleich so schaffst. Aber du musst natürlich immer bereit sein alles wieder über den Haufen zu werfen. Wenn Geburt kommt, dann musst du alles verschieben. Und deswegen versuche ich insgesamt also die Woche so zu planen, dass ich möglichst einen freien Vormittag plan, wo du sozusagen wegen Geburt abgeschobene Termine

⁷⁰ Die hier verwendeten Namen sind Pseudonyme, die im Zuge der Anonymisierung vergeben wurden.

dann dorthin schiebst. Oder auch zur Regeneration.“ UND „Außer es kommt eine Geburt dazwischen. Dann hast du keine Teamsitzung. Und dann musst du auch mal einen Kurs absagen. Also mit der Spontaneität musst du auch leben. Aber ich glaube das ist das auch was mir so liegt. Also es hat ja auch ein Stück von, es ist ja auch ein Privileg sich selber das planen zu können.“

Ältere Hebammen benennen jedoch auch belastende Momente ihres freiberuflichen Berufsalltags. Neben der starken Entgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben stellt die Dauerrufbereitschaft⁷¹ in späten Erwerbsphasen eine größer werdende Belastungsprobe dar. Die 45-jährige Frau Durian sagt beispielsweise:

„Wir sind in einem Alter angekommen wo du sagst, ich würde lieber ein bisschen weniger und meine Erfahrung weitergeben und musst immer mehr. Bist eigentlich auch erschöpft, wirklich erschöpft. So von dieser jahrelangen Bereitschaft bin ich sehr erschöpft.“

Die wechselnde Auslastung schlägt sich auch finanziell nieder und wird als ungewisse Einkommensperspektive erlebt. Denn trotz langer Planungshorizonte sind kurzfristige Verdienstaufschläge jederzeit möglich. Hinzu kommen altersbedingte Belastungserscheinungen körperlicher Art durch Schlafmangel, körperliche Alterungserscheinungen⁷² und psychische Überlastung. Auch das altersbedingte Kürzertreten in Form von Teilzeitarbeit wird angesichts gleich bleibender Kosten der selbstständigen Berufsausübung als schwer durchführbar eingeschätzt. Die berufsspezifischen Flexibilitätsanforderungen werden von den älteren Hebammen, anders als von den jüngeren, zunehmend als problematisch bewertet. Frau Durian empfiehlt die Geburtshausgründung daher eher jüngeren Hebammen:

„Du solltest auf jeden Fall jung sein, so wie wir damals. Also ob ich das heute machen würde so mit über 40, möchte ich sehr infrage stellen. [lacht] ... Und äh du brauchst einfach mehr Kraft und die wird, wenn du reifer wirst einfach ist das nicht

⁷¹ Die Freiberuflerinnen mit Geburtshilfe stehen außerklinisch zum avisierten Geburtstermin einer betreuten Frau (drei Wochen vor bis zwei Wochen nach dem errechneten Termin) rund um die Uhr bereit, um die beginnende Geburt zu betreuen. Hierzu sind sie permanent erreichbar und entfernen sich nicht sehr weit von ihrem Einzugsgebiet, um eine ständige Erreichbarkeit zu gewährleisten. Zudem schränken sie sich privat so ein, dass sie ihre körperliche Fitness gewährleisten können. Auch die Freiberuflerinnen, die klinisch tätig sind, berichten von Rufbereitschaftsdiensten (Belegschaft).

⁷² Die Hebammentätigkeit ist mit einem hohen Maß an körperlichem Einsatz verbunden, da die Hebamme Untersuchungen und Behandlungen in teils herausfordernden Positionen durchführt. Insbesondere die Betreuung außerklinischer Geburten stellt Anforderungen an die körperliche Fitness der Hebamme, weil diese üblicherweise nicht in einem Bett in Sitzhöhe stattfindet (vgl. Long et al. 2013; QUAG 2018).

mehr so, dass du so viel Energie hast mit nachts arbeiten bei den Geburten [lacht] und tagsüber noch Tagesgeschäft zu fahren.“

Die freiberufliche Berufsausübung wird des Weiteren mit einer selbstständigen wirtschaftlichen Planung assoziiert, wobei die älteren Hebammen sich dabei *nicht als Unternehmerinnen* sehen. Zu diesem Schluss kommen sie, da trotz ihrer selbstständigen Berufsausübung Klientinnenbedarfe für die Planung und Ausführung ihres Dienstleistungsangebotes maßgebend sind, weniger die voraussichtliche Einnahmensituation. Insbesondere die älteren Hebammen priorisieren die angemessene Klientinnenversorgung gegenüber der Wirtschaftlichkeit einzelner Leistungen⁷³. Die Wirtschaftlichkeitsansprüche einer freiberuflichen Berufsausübung werden nicht als Widerspruch zur Klientinnenorientierung empfunden. Die Freiberuflichkeit stellt eher den optimalen Tätigkeitsmodus dar, weil Hebammen ihr Leistungsportfolio als Gesamtarrangement eigenverantwortlich zusammenstellen können. Systematische (ehrenamtliche) Mehrarbeit gehört dabei zur Alltagspraxis der Älteren, weil die abrechenbaren Betreuungszeiten als nicht mit den Idealvorstellungen einer guten Betreuung vereinbar wahrgenommen werden. Eine Befragte bezieht trotz Vollzeittätigkeit Sozialleistungen, da ihr erwirtschafteter Gewinn nicht zur Deckung des Lebensunterhaltes ausreicht.

b) Bewertung der Festanstellung aus Sicht der Freiberuflerinnen

Die Festanstellung als Hebamme in einer Klinik stellt die Negativfolie für die Befragten dar. Zwar wird dieser Tätigkeitsmodus als Alternative zur stark fordernden Freiberuflichkeit gesehen. Die Vorteile wie eine geregelte Arbeitszeit durch das Schichtsystem sowie ein sicheres Gehalt wiegen in der Sicht der Freiberuflerinnen jedoch nicht die Nachteile wie Weisungsgebundenheit, eine restriktive Geburtshilfekultur⁷⁴ sowie zusätzliche fachfremde Tätigkeiten auf. Insbesondere die älteren Hebammen mit langer Berufserfahrung in der selbstständigen

⁷³ Beispielsweise wird berichtet, dass die avisierten 20 Minuten für einen Wochenbettbesuch für die physiologische Betreuung ausreichen, jedoch nicht die psychosoziale Betreuung abdecken, die als ebenso notwendig erachtet wird. Dementsprechend berichten die älteren Freiberuflerinnen von Besuchsdauern von einer bis anderthalb Stunden für ihre Wochenbettbesuche.

⁷⁴ Als restriktive Geburtshilfe im Rahmen der Untersuchung wurde von den Befragten eine eingreifende, medikalisierte und technisch vermittelte Geburtshilfe beschrieben, die weniger an physiologischen Entwicklungen als vielmehr an klinisch-strukturellen Abläufen und Gebräuchen orientiert ist (vgl. Kabakis et al. 2012; Healy et al. 2017; Jenkinson et al. 2017). Auch die Hebammen im Sample, die ausschließlich klinische Geburten betreuen, berichten von diesem inneren Wertekonflikt.

Berufsausübung können sich die Festanstellung an einer Klinik nicht mehr vorstellen⁷⁵. Als wenig attraktiv wird jedoch nicht der Modus Festanstellung wahrgenommen, sondern das Tätigsein an einer Klinik⁷⁶. Frau Lauan verglich die beiden Tätigkeitsmodi nach einem kurzen Intermezzo in einer Festanstellung in der Geburtshilfeabteilung einer großen Klinik:

„Hab dann aber relativ schnell gemerkt, dass ich auch froh bin wenn ich da wieder aufhören kann. Und das ist sicherlich wirtschaftlich gesehen von Vorteil wäre, da zu bleiben. Aber es ist nicht meine Sache. Es ist einfach ähm ja, also ich will anders arbeiten. [lacht] Ne, und das hat dann auch dazu geführt, dass ich nach einem dreiviertel Jahr dann gesagt habe, jetzt sind wieder Hebammen da und jetzt kann ich mich ja wieder zurück ziehen. [lacht] Und dann ja, war das auch so, dann hat sich das bestätigt. Im Nachhinein war es dann für mich nochmal neu, die gefühlten Nachteile meiner Freiberuflichkeit wie eben diese naja dieses Rufbereit-sein und dieses ähm äh zu noch nicht wirklich abgesteckten Zeiten zu arbeiten. Und äh konnte ich besser verkraften als vorher. Weil ich dachte okay, die andere Variante ist nicht so wirklich mein Ding.“

Dementsprechend werden Alternativen im Festangestelltenbereich auch eher, wenn überhaupt, außerhalb der Grenzen des Berufs thematisiert. Frau Ahorn berichtet, dass sie trotz der Unzufriedenheit in der Freiberuflichkeit die klinische Festanstellung nicht anstrebt, eher ein ganz anderes Tätigkeitsfeld: *„Also ich denke als Hebamme zurück an Klinik geht nicht, gar nicht. Dann muss ich was anderes machen.“* Insbesondere die Art und Weise der angestrebten Geburtshilfekultur weicht im klinischen Setting so stark von der Idealvorstellung der Befragten ab, dass eine klinische Festanstellung als Bruch mit den Idealen einer guten und qualitätsvollen Geburtshilfe erlebt würde. Frau Pine beschreibt die intensive Eins-zu-eins-Betreuung als Motivation für die Praxisgründung:

„Also ich möchte nie mehr (.2.) so eine Geburtshilfe machen wie sie in der Klinik momentan üblich ist. Dass eine Hebamme für drei Frauen zuständig ist oder sogar noch mehr. Ich habs durch im [Krankenhaus JJ]. Ich habe es gehasst. Bist auf Arbeit gekommen, hast fünf Frauen da gehabt, wusstest gar nicht puuhhh welcher sollst du

⁷⁵ Die Befragten beziehen ihre Kenntnisse aus den Erfahrungsberichten ihrer Kolleginnen aus dem klinischen Kontext oder eigener Feldaufenthalte in Form kurzfristiger Anstellungen (siehe Kapitel 3).

⁷⁶ Andere Alternativen zur Freiberuflichkeit wie die Festanstellung an einer hebammengeleiteten Einrichtung oder Arztpraxis werden nicht thematisiert. Als Ursache werden fehlende Angebote vermutet. Dienstleistungen in solchen Einrichtungen werden von den Befragten ebenfalls im Rahmen ihrer freiberuflichen Tätigkeit geleistet, sodass dies vermutlich der übliche Modus ambulanter Hebammenleistungen ist.

dich jetzt hier wirklich zuerst zuwenden. Und ich bin dann immer mit dem Fahrrad zur Klinik und wieder nach Hause. Und hatte auf dem Heimweg dann für mich immer so "Oar, der bist du nicht gerecht geworden. Der bist du nicht gerecht geworden. Die hat einen Kaiserschnitt gekriegt, weil hattest keine Zeit für sie. Es war alles ein Selbstläufer." Das sind so Sachen. Ich will es nicht mehr. Ja, jetzt hier, ich habe meinen Betreutenstamm. Ja ich lerne die Frauen vorher kennen. Wir gehen gemeinsam zur Geburt oder auch nicht. Dann habe ich die [Frauen im, Anm. von CGP] Wochenbett wieder. Ja wenn was schief gelaufen ist, ich kann die abfangen. Das ist für mich wirklich eine ganz ganz wichtige Arbeit. Wo ich denke, dass auch den Frauen da wirklich ganz ganz viel geholfen wird."

Zusammenfassend schildern die Befragten die beiden Tätigkeitsmodi als ambivalent, denn beide bieten Vor- und Nachteile. Dennoch sind die Vorbehalte gegenüber einer klinischen Festanstellung so stark verankert, dass berufliche Alternativen eher in einer fachfremden Tätigkeit gesucht werden als in einer Geburtshilfeabteilung eines Krankenhauses⁷⁷. Einige Befragte berichten von begonnenen Aus- und Weiterbildungen in anderen Tätigkeitsbereichen, die für eine Karriere nach der „Hebammerei“⁷⁸ ausgeübt werden könnten. Je nach situativer Aufstellung im Lebenslauf passt das eine besser als das andere.

c) Beweggründe der Bewertung aus Sicht der Freiberuflerinnen

Die befragten Hebammen praktizieren ihren Beruf in der Freiberuflichkeit. Fünf Ursachen konnten identifiziert werden. Neben Motiven für den Weg in die bzw. den Verbleib in der Freiberuflichkeit wurden auch Argumente für eine Berufseinschränkung bzw. -aufgabe berichtet, wie nun im Einzelnen dargelegt werden soll.

⁷⁷ Als Kontrastfälle können zwei Freiberuflerinnen gelten, die Geburten ausschließlich klinisch betreuen und im ambulanten Bereich Kurse und Wochenbettbetreuungen anbieten. Beide berichten von diesem Widerspruch von eigenem geburtshilflichem Ideal und gelebter geburtshilflicher Praxis im klinischen Rahmen. Die Entscheidung für eine geburtshilfliche Tätigkeit im außerklinischen Bereich spielt für beide jedoch keine Rolle. Frau Breu bedauert, dass sie sich das in ihrem Alter nicht mehr zutraue, wenngleich sie ihr Stundendeputat in der klinischen Teilzeit-Anstellung zugunsten der Betreuung von Beleggeburten sukzessive verringert. Frau Elm arbeitet als Freiberuflerin in einem Belegsysteem in einem kleinen Krankenhaus (keine Scheinselbstständigkeit, weil sie ambulante Dienstleistungen anbietet, vgl. Dietrich, Patzina 2017). Sie kann sich die außerklinische Geburtsbetreuung gar nicht als Arbeitsgebiet vorstellen, weil sie diese als zu risikoreich empfindet und bisher keine Einblicke in diese Art der Tätigkeit erhalten hat.

⁷⁸ Ein Begriff, der von drei Hebammen im Sample unabhängig voneinander eingebracht wurde.

Die Bewertung älterer Hebammen zugunsten der Freiberuflichkeit liegt in Teilen in der Form ihrer (*beruflichen*) *Sozialisation* begründet. Für diese Hebammen gehört der selbstausbeuterische Umgang mit den eigenen Kräften bezüglich Zeit und Dauer der Leistungserbringung zu einer Selbstverständlichkeit und stellt angesichts eines extrem hohen Qualitätsanspruches ein unausweichliches Berufserfordernis dar. Diese Haltung ist bei den jüngeren Hebammen weniger stark ausgeprägt. Für die jüngeren Hebammen gehören Themen wie Selbstsorge oder gesunde Grenzziehungsstrategien zu den grundlegenden Kompetenzen in der Freiberuflichkeit. Die befragten Hebammen in späten Erwerbsphasen berichten hingegen, dass die Freiberuflichkeit und entsprechende Kompetenzen wie die ökonomische und zeitliche Planung sowie die außerklinische Geburtshilfe (insbesondere die Wochenbettbetreuung) während der Ausbildung nicht vermittelt und unterstützt wurden (vgl. Borrmann und Ehle 2006). Die älteren Hebammen berichten zudem von geburtshilflichen Konflikten, die sie während des Übergangs in die Freiberuflichkeit aufgreifen und mitgestalten konnten. Nach der Wiedervereinigung wird vom Ausbau der außerklinischen Versorgung sowie von der Gründung mehrerer Geburtshäuser in den neuen Bundesländern mit dem Anspruch, eine selbstbestimmte und frauengerechte Geburtshilfe zu ermöglichen, berichtet⁷⁹. Die befragten älteren Hebammen gehören zu einer Generation von Frauen, die Missachtungserfahrungen aufgrund der Art ihrer Berufsausübung machten (vgl. Voswinkel 2001; BDH 2006). Eine solche Urkämpferin hört nicht auf zu kämpfen, sondern versucht im Feld zu verbleiben („Voice“). Das Narrativ der Selbstaufopferung und des ungeteilten Opfergeistes wird in Interviewerzählungen über widrige Arbeitsbedingungen und -situationen gelebt. Doch gleichsam handelt es sich bei diesen beruflichen Idealen um Treiber eines Ausbrennens, was zum unfreiwilligen „Exit“ führen kann, hier beispielsweise die Berufsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen. Die früheren Kämpfe um Anerkennung haben sich mittlerweile gewandelt. Die Befragten berichten, dass sie die einst umkämpfte Arbeitsweise, insbesondere in der außerklinischen Geburtshilfe, mittlerweile als etabliert und anerkannt wahrnehmen. Dennoch deuten die Hebammen in späten Erwerbssphären neue Kämpfe an, beispielsweise die Nachwuchsgewinnung. Für diese Geburtshelferinnen, die sich für die Veränderungen

⁷⁹ Als leitend können hier die Ideale der 68er-Bewegung angesehen werden (vgl. Villa et al. 2011). Der Kampf war auch der Notwendigkeit geschuldet, auf eine drohende Arbeitslosigkeit infolge gesunkener Geburtenzahlen zu reagieren (vgl. Borrmann und Ehle 2006).

der Geburtshilfekultur eingesetzt, in einer nicht anerkannten Nische der außerklinischen Betreuung begonnen und sich sukzessive eine Anerkennung in ihrer Region erarbeitet haben, ist die Rückkehr in eine Festanstellung im klinischen Setting daher unvorstellbar. Dass auch monetäre Anreize keinen Motivator darstellen, kann durch die tiefliegenden Überzeugungen dieser Gesundheitsdienstleisterinnen erklärt werden. Frau Ahorn berichtet, dass sie trotz Unzufriedenheit in der Freiberuflichkeit die klinische Festanstellung nicht anstrebt, eher ein ganz anderes Tätigkeitsfeld:

„Das ist genauso wie, dass ich nicht zurück könnte an Klinik. Könnte nicht zurück. Ich könnte mich nicht mehr, also ich könnte- Also zum einen habe ich einen anderen Blick auf Geburtshilfe. Ich würde sehr, sehr leiden. // Interviewerin: Warum? // Frau Ahorn: Na, weil einfach Geburtshilfe an einer Klinik anders ist. Und es würde wahrscheinlich vieles entgegen dem arbeiten, was ich dann für richtig halten würde oder für Frauen angemessen. Ich will damit jetzt nicht die Kliniken alle runter machen. Ich glaube nur, dass es für mich nichts mehr ist nach, nach so viel Jahren so arbeiten. Und [...] und ich glaube auch, dass ich es schwer hätte wieder so auf Anweisungen zu arbeiten. Also das würde, ich glaube nicht, dass das unmöglich wäre. Aber ich müsste mich ganz schön umstellen. Und das ist im Moment einfach nicht- Also ich denke als Hebamme zurück an Klinik geht nicht, gar nicht. Dann muss ich was anderes machen.“

Im Zuge des gesellschaftlichen Wertewandels treffen die befragten Freiberuflerinnen in ihrem Berufsalltag zudem auf eine junge Generation von Personen, in Form von Schülerinnen, Kolleginnen sowie Klientinnen, die sich von der eigenen Generation hinsichtlich der Werte und daraus resultierenden Haltung und Verhalten zur Hebammenarbeit unterscheidet. Der Beginn der außerklinischen Berufserfahrung in den 90er-Jahren wird von den älteren Hebammen als Zeit des Kampfes, aber auch der Dankbarkeit charakterisiert. Die Klientinnen nahmen Leistungen dankbar und als nicht selbstverständlich in Anspruch. Diese Anspruchshaltung habe sich jedoch in der neuen Generation von Klientinnen, aber auch der Nachwuchsgeneration der Hebammenschülerinnen, geändert. Sie erleben die selbstbewusste Formulierung von Ansprüchen an die Hebammenarbeit als respektlos und unangemessen. Die Selbstwirksamkeitserwartung der befragten Hebammen wird nicht mehr in dem Maße bestätigt, wie es beansprucht wird. Die Dienstleistungen rund um Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett werden von den Klientinnen als selbstverständliche Servicedienstleistungen und die Hebammen als Dienstleisterinnen wahrgenommen, auf die beliebig zugegriffen

werden kann⁸⁰. Die älteren Hebammen erleben die Wertschätzung ihrer Klientinnen angesichts ihrer beruflichen Erfahrungen als Statusverlust. Ebenso wird von den Befragten konstatiert, dass die jungen Nachwuchshebammen indes nicht mehr bereit, die von den älteren gezeigte Einsatzbereitschaft und Flexibilität, insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeiten, zu leisten, was neben einem Nachwuchsproblem auch fehlende Anerkennung für die älteren Freiberuflerinnen zur Folge hat. Die beruflichen Anforderungen werden daher nicht mehr so erlebt, dass es sich lohnt, sich dafür zu engagieren. Angesichts dieser gewandelten Werte bei Klientinnen, aber auch den (Nachwuchs-)Kolleginnen werden verstärkt Selbstreflexionsprozesse bei den älteren Hebammen in Gang gesetzt. Als Reaktion darauf werden Exit-Strategien angewendet wie der teilweise Rückzug vom Markt durch Ausrichtung der eigenen Dienstleistungen auf eine bestimmte Zielgruppe sowie eine Eingrenzung des Klientinnenstammes auf Gleichgesinnte, um sich dem Wertschätzungs- und Motivationsdefizit zu entziehen.

Den älteren Hebammen werden die in der Freiberuflichkeit üblichen *Grenzziehungsschwierigkeiten* zur Belastungsprobe. Insbesondere die ständige Erreichbarkeit durch ihre Dauerrufbereitschaft, fehlende professionelle Distanz sowie sozialarbeiterische Tendenzen verwischen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben. Auch hierfür ist der sozialisatorische Effekt mitverantwortlich. In der Ausbildung wurde die außerklinische Betreuung nicht unterrichtet, sodass die späteren Freiberuflerinnen sich selbst ein Konzept für eine außerklinische Betreuung erarbeiteten (vgl. Borrmann und Ehle 2006). Entsprechend schlecht sind die befragten Freiberuflerinnen auf die Grenzziehungsnotwendigkeiten vorbereitet sowie auf die Legitimierung privater Bedürfnisse vor dem Beruf. Die jüngeren Hebammen im Sample berichten von einem selbstbewussten Arrangement der Servicezeiten mit den Klientinnen. Beginnende Überlastungserscheinungen sowie eine als übergriffig erlebte Servicehaltung der Klientinnen nötigen die älteren Hebammen, sich mit Themen der Selbstsorge und Distanz auseinanderzusetzen und Grenzen zu den Klientinnen festzusetzen. Eine Expertin einer der Hebammenverbände fasst zusammen:

„Wir erleben, dass junge Hebammen nicht mehr willens sind, sich in der Form selbst auszubeuten wie das über Jahrzehnte selbstverständlich war, Stichwort Helfersyndrom. Sondern dass die Kolleginnen, sehr zu recht, und ich begrüße das ganz

⁸⁰ Eine Hebamme berichtet, dass sie sich in ihrer Tätigkeit auch von Behörden, insbesondere durch das Jugendamt, so wahrgenommen fühlt.

*ausdrücklich, äh sich nicht mehr ausbeuten lassen und sagen, sie haben ein Privatleben und es muss von der Arbeit auch entsprechend etwas im Portemonnaie sichtbar sein. Wir arbeiten nicht nur weil es ein schöner Beruf ist.*⁸¹

Spätestens wenn Überlastungen auftreten, wird das Thema Grenzziehungsstrategien zum beruflichen Thema der Hebammen in späten Erwerbsphasen. Grenzen ziehen diese Geburtshelferinnen durch kurze Pausen (kein Weiterarbeiten nach Nachtgeburt) sowie durch lange Rufpausen, in denen sie keine Geburtsbegleitung anbieten und somit nicht dauerrufbereit sein müssen („Exit“). Zudem wird das eigene Zeit- und Gesundheitsmanagement achtsam hinterfragt, ohne jedoch die Notwendigkeit der Dauer-Ansprechbarkeit infrage zu stellen. Die genutzten Strategien sind jedoch nicht stabil. Beispielsweise werden Rufpausen zugunsten der Betreuung einer Bekannten oder ehemaligen Betreuten unterbrochen („Loyalty“ gegenüber den Klientinnen). Die berichteten Grenzziehungsschwierigkeiten wirken als Push-Faktor, der sich als verschlechterte Arbeitsbedingung negativ auf einen Verbleib in der Freiberuflichkeit auswirken kann.

Als weitere Ursache für die Bewertung der Tätigkeitsmodi können neuere *Tendenzen zur Regulierung* der Freiberuflichkeit gesehen werden, die die Attraktivität des Berufs hemmen. Der Modus der Freiberuflichkeit wird gerade aufgrund seiner weitestgehend fehlenden Regulierung geschätzt. Die Einführung neuer Qualitätsbestimmungen⁸², auch im Zuge der Professionalisierung des Hebammenberufs, greifen stärker als bisher üblich in die Arbeitspraxis der Geburtshelferinnen ein. Diese Veränderungen stellen sich insbesondere für die älteren Hebammen als Belastung heraus, da sie diese als Verringerung ihrer Ermessensspielräume, speziell dem Ausleben eigener Qualitätsansprüche, und Eingriff in die Selbstbestimmung ihrer Arbeitsweise betrachten⁸³. Obwohl die Freiberuflichen die Verpflichtung zur Führung eines Qualitätsmanagementsystems begrü-

⁸¹ Die Gesprächspartnerin meint mit „junge Hebammen“ Berufsanfängerinnen, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hebamme und Hebammenvertreterin im beruflichen Kontext begegneten. Sie selbst als Hebamme in späten Erwerbsphasen (ab ca. 45 Jahre, siehe Kapitel 3) stellt dabei einen Einstellungswandel der jüngeren im Vergleich zur älteren Generation fest, der auch von den Befragten geäußert wurde.

⁸² Hiermit sind die Neuregelungen des Vertrages über Hebammenhilfe nach § 134 SGB V vom 25.09.2015 gemeint.

⁸³ Beispielsweise wird im Zuge der 2015 eingeführten Anlage 3, Qualitätsvereinbarung zum Vertrag über Hebammenhilfe nach § 134 SGB V für die Erstattung von außerklinischer Geburtshilfe die Inanspruchnahme einer Schwangerenvorsorge bei einer Gynäkologin zum errechneten Termin bis maximal drei Tage danach verbindlich vorgeschrieben, obwohl die freiberuflichen Hebammen diese Vorsorge selbst durchführen können.

ßen, stehen sie dem bürokratischen Dokumentationsaufwand sowie der Umstellung auf digitale Qualitätsmanagementdokumentationen ablehnend gegenüber. Die Befragten schildern diese Veränderungen als Eingriff, teilweise sogar als Aberkennung ihrer Kompetenz und Entscheidungshoheit als Expertinnen. Infolge der Regulierungen berichten die älteren Hebammen von eher ablehnenden Strategien („Neglect“) wie dem Ausloten von Übergangsfristen, der Verweigerung der Digitalisierung sowie der Nichterfüllung von Weiterbildungspflichten. Auch das Angebot der eigenen freiberuflichen Leistungen wird einer kritischen Prüfung unterzogen, ob diese angesichts gewandelter Anforderungen noch lohnend für das Angebotsspektrum als Freiberuflerin sind oder gegebenenfalls eingeschränkt werden müssen. Auch wenn die Prüfung auf Rentabilität infolge der Einführung des Qualitätsmanagements explizites Ziel ist, so werden die Folgen wie die Angebotseinschränkung durch die Praktikerinnen negativ bewertet, weil dies einen Leistungsmangel und eine potentielle Unterversorgung von Klientinnen zur Folge haben könnte. Angesichts fehlender Möglichkeiten, die Regulierungsbestrebungen zu beeinflussen („Voice“), greifen die älteren Hebammen unter Verweis auf ihren Expertinnenstatus auf ablehnende Strategien zurück. Insgesamt erfährt die Freiberuflichkeit in der Betrachtung der Hebammen eine Abwertung, ohne die Festanstellung aufzuwerten.

6 Diskussion der Ergebnisse

Die befragten älteren Freiberuflerinnen wenden verschiedene Strategien an, um ihre Situation zu festigen oder auf Veränderungen zu reagieren. Hierzu schränken sie ihr Markthandeln ein (Berufsaufgabe, Rufpausen, kein Kursangebot mehr) oder weisen Anforderungen zurück („Neglect“ in Form der Nichterfüllung bürokratischer Anforderungen). Sie begegnen jedoch auch besonderen Anforderungen des Marktes wie eine gestiegene Nachfrage von Klientinnen (z.B. durch Betreuung nach Bedarf statt festgelegtem Besuchsintervall im Wochenbett). Maßgebend und damit Gegenstand der „Loyalty“ der befragten älteren Hebammen ist dabei das Klientinnenwohl, nicht ihre Marktpformance. Soweit es ihnen möglich erscheint, versuchen sie selbst tätig zu werden um die Bedingungen der Berufsausübung mitzugestalten (z.B. „Voice“ im Sinne von Demonstrationen organisieren, Mitarbeit in einem Verband). Gerade die Befragten in späten Erwerbsphasen in der außerklinischen Geburtshilfe sind hier engagiert, weil sie die Notwendigkeit zum Kampf als Narrativ in ihrer Berufsbiographie fest veran-

kert haben⁸⁴ (vgl. BDH 2006). Aber auch hier agieren die Hebammen in späten Erwerbsphasen unterschiedlich: während sich die eine Hebamme noch mehr engagiert und zu Protesten aufruft wenn die Haftpflichtprämie angehoben werden soll („Voice“), ist die andere Hebamme des Kampfes müde und nicht mehr zu als außerordentlich erlebten Einsätzen bereit und wechselt in eine Festanstellung („Exit“). Im Falle der hier befragten Freiberuflerinnen wird die Entscheidung für die weitere unternehmerische Tätigkeit nicht nur von der Loyalität gegenüber den Klientinnen gerahmt, sondern auch von der Abhängigkeit zum Lebenslauf.

Alle Befragten diskutierten über Alternativen zur jetzigen beruflichen Einbindung und von einigen der Befragten ist bekannt, dass sie mittlerweile andere Modelle für sich leben (z.B. Teilzeit angestellt, festangestellt, nur noch freiberuflich). Die Hebammentätigkeit stellt demnach Flexibilitätsanforderungen in mehrfacher Hinsicht. Nicht nur berichten die Freiberuflerinnen über eine hochgradig anforderungsreiche Tätigkeit, die in zeitlicher, ökonomischer und sozialer Hinsicht Flexibilität erfordert. Auch bei der Passung der Tätigkeitsmodi in den eigenen Lebenslauf werden ebenso anforderungsreiche Entscheidungen von den Hebammen getroffen.

Die Studie zeigte aktuelle Sichtweisen auf die Subjektperspektive berufsbiographischer Gestaltungsentscheidungen von Gesundheitsdienstleisterinnen. Hierbei hat sich insbesondere als wertvoll erwiesen, dass die Hebammen als aktive Gestalterinnen ihrer eigenen Biografie betrachtet wurden. Nicht die Erwerbsbedingungen können ausschließlich erklären, warum ein bestimmter Tätigkeitsmodus von den Freiberuflerinnen gewählt oder auch nicht gewählt wird. Vielmehr das komplexe Zusammenspiel persönlicher biographischer Vorerfahrungen sowie der spezifische Berufskontext der Freiberuflichkeit ist ausschlaggebend (vgl. Bögenhold et al. 2013), was mit dieser Studie gezeigt werden konnte.

Die Entscheidung für oder gegen die Freiberuflichkeit ist nicht allein eine Reaktion auf aktuelle Erwerbsbedingungen, sondern ist als komplexes Geschehen eines ökonomisch und sozial eingebundenen, beruflich sozialisierten Ar-

⁸⁴ So schrieb die Präsidentin des Bundes Deutscher Hebammen über die Geschichte des Hebammenberufs: „Dann der Verband, seine Themen, seine Kämpfe, sie ähneln sich sehr, sind zum Teil die gleichen, heute wie vor fünfzig Jahren: Gebührenverhandlungen, Abgrenzung und Behauptung der Autonomie gegenüber den Frauenärzten, das Ringen um gesetzliche Regelungen, die unserem Beruf die notwendige Freiheit lassen, jetzt und in der Zukunft.“ (BDH 2006).

beitssubjektes zu verstehen und zu erklären (vgl. Hürtgen und Voswinkel 2012; Bührmann und Hansen 2018). Dahingehend erweist sich die Studie als anschlussfähig an bisherige Studien zu späten Existenzgründungen (vgl. Beumer 2019), zu den Ausstiegsmotiven von Hebammen (vgl. Albrecht et al. 2012; Loos 2015; Wehrstedt et al. 2015, 2017, 2018; Sander et al. 2018a, 2018b, 2019) sowie zum Zusammenhang zwischen Gesundheitszustand der Hebamme und Modus der Betreuung (vgl. Crowther et al. 2016). Dieser Berufsstand hat zudem durch die Art der Dienstleistung sowie der ethischen Voraussetzungen für die Berufsausübung im regulierten Gesundheitsmarkt Geburtshilfe eine gewisse Marktförne mit gering ausgeprägten Gewinnerwartungen und -bestrebungen, die mit anderen Freiberuflern vergleichbar ist (vgl. Bögenhold und Fachinger 2015; Schniering 2016; Schürmann 2016). Welche Folgen neue Formen der atypischen Beschäftigung (Honorarhebammen, Leihhebammen, vgl. Sander et al. 2019) haben werden, wird noch abzusehen bleiben (vgl. Keller und Wilkesmann 2014). Ferner spielen altersspezifische Übergangsstrukturen in den Ruhestand bzw. dem teilweisen Ausstieg aus der Erwerbsarbeit im hoch flexiblen Bereich der freiberuflichen Hebammenarbeit bisher keine Rolle (vgl. Hofäcker et al. 2019), was angesichts der Sicherstellung einer planbaren Versorgung mit geburtshilflichen Gesundheitsdienstleistungen jedoch notwendig wäre (vgl. Frerichs 2016).

Insgesamt bewerten die befragten Freiberuflerinnen ihre Form der Tätigkeitsausübung als ambivalent. Zu bedenken ist bei der Betrachtung der Entscheidung für oder gegen die Selbstständigkeit in der Hebammenarbeit, dass die Befragten bereits als Aussteigerinnen gelten können, weil sie den Sprung in die Selbstständigkeit gewagt haben⁸⁵.

7 Fazit

Insgesamt hat die Festanstellung aus Sicht der befragten Hebammen trotz finanzieller und bürokratischer Belastungen in der Freiberuflichkeit wenig Vorzüge. Dies liegt nicht so sehr in der formalen Ausgestaltung einer Anstellung begründet als vielmehr in dem Widerspruch der vorherrschenden Arbeitskultur, die für die Befragten nur in der Freiberuflichkeit entlang eigener Qualitätsstandards ausgelebt werden kann. Die Befragten assoziieren mit der freiberuflichen Berufs-

⁸⁵ Im Rahmen der Ausbildung sind Praxisstunden außerhalb eines klinischen Arbeitsbereichs erst seit 2013 verbindlich im Hebammengesetz verankert (vgl. § 6 Abs. 2 Hebammengesetz, BGBl. I S. 1348 (Nr. 25)).

tätigkeit die Umsetzung einer frauengerechten und solidarischen Geburtshilfe. Der Tätigkeitsmodus der Freiberuflichkeit verliert dennoch in der Bewertung insbesondere der älteren Hebammen an Attraktivität. Hierfür werden neben einem sozialisatorischen Effekt auch die Folgen der Professionalisierung verantwortlich gemacht, denn diese verstärken die altersspezifischen Belastungen der körperlichen und geistigen Beanspruchung. Die älteren Hebammen schildern selbst, dass ihre Arbeitsweise nicht nachhaltig ist und ein Prozess des Umdenkens beginnt.

Dass dieses Umdenken auch die Einschränkung oder Aufgabe der eigenen Berufstätigkeit mit einschließt, wurde in den Interviews pragmatisch behandelt. Eine Berufsaufgabe der sehr erfahrenen Geburtshelferinnen könnte unter bestimmten Bedingungen mit dem Verlust von geburtshilflichem Erfahrungswissen einhergehen. In der Versorgung in Schwangerschaft, Geburt und in Wochenbett wird die aufsuchende Hebammenhilfe vollends freiberuflich geleistet. Auch einige Geburtsstationen greifen nur auf die Arbeit von freiberuflichen Hebammen zurück. Ein Rückzug dieser Hebammen könnte Auswirkungen der Gesundheitsversorgung gesamtgesellschaftlicher Art zur Folge haben.

Literatur

- Albrecht, M., Loos, S., Sander, M., Schliwen, A. & Wolfschütz, A. (2012). *Versorgungs- und Vergütungssituation in der außerklinischen Hebammenhilfe: Ergebnisbericht für das Bundesministerium für Gesundheit*. Berlin: IGES Institut GmbH.
- Albrecht-Ross, B., Leitner, S., Putz-Erath, L., Rego, K., Rohde, K. & Weydmann, N. (2016): „Falls meine Kleine weint, muss ich mal kurz weg“. Möglichkeiten und Herausforderungen einer Online- Arbeitsgruppe mit Grounded-Theory-Projekten. In C. Equit & C. Hohage (Hrsg.), *Handbuch Grounded Theory. Von der Methodologie zur Forschungspraxis*. Weinheim: Beltz, 409-426.
- Ayerle, G. M. & Mattern, E. (2017): Prioritäre Themen für die Forschung durch Hebammen: Eine Analyse von Fokusgruppen mit schwangeren Frauen, Müttern und Hebammen. *GMS Zeitschrift für Hebammenwissenschaften*, 4, 1-19.
- Beumer, U. (2019). Der besonnene Entrepreneur – Existenzgründungen in der zweiten Lebenshälfte zwischen Selbstheilung, Angstabwehr und Innovation. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 26 (1), 5-20.
- Bögenhold, D., Heinonen, J. & Akola, E. (2013). Freie Berufe und Unternehmertum: Eine empirische Untersuchung über Freiberufler als Sonderfall des Unternehmertums. *Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship: ZfKE*, 61 (4), 291-313.
- Bögenhold, Dieter & Fachinger, U. (2015). Unternehmerinnen: Kontextuelle Faktoren der Zunahme von weiblicher Selbstständigkeit und Entrepreneurship. *Sozialer Fortschritt*, 64 (9-10), 227-233.
- Borrmann, B. & Ehle, S. (2006). Viel Neues im Osten. Hebammen erleben die Wiedervereinigung (1989-2005). In Bund Deutscher Hebammen (Hrsg.), *Zwischen Bevormundung und beruflicher Autonomie: Die Geschichte des Deutschen Hebammenverbandes*. Karlsruhe: Deutscher Hebammenverband, 173-185.
- Breuer, F., Muckel, P. & Dieris, B. (2018): *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Bührmann, A. D. & Hansen, K. (2012). Plädoyer für eine Diversifizierung des unternehmerischen Leitbildes in Forschung und Beratung. *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 21 (4), 291-305.
- Bund Deutscher Hebammen (BDH) (2006). *Zwischen Bevormundung und beruflicher Autonomie: Die Geschichte des Deutschen Hebammenverbandes*. Karlsruhe: Deutscher Hebammenverband.
- Burchardt, M. (2016). Hebammen in der ‚midwife-crisis‘? Ungehörige Gedanken zum Professionalisierungsmärchen. In Müller, C., Mührel, E. & Birgmeier, B. (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsphase? Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden*, 173-185.
- Crowther, S., Hunter, B., McCara-Couper, J., Warren, L., Gilkison, A., Hunter, M., Fielder, A. & Kirkham, M. (2016). Sustainability and resilience in midwifery: A discussion paper. *Midwifery*, 40, 40-48.
- Dietrich, H. & Patzina, A. (2017). Scheinselbstständigkeit in Deutschland. Vor allem Geringqualifizierte und Berufseinsteiger gehören zu den Risikogruppen. *IAB-Kurzbericht*, 1, 1-8.
- Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG) (2018). *Neujahrsgespräch: Sicherstellung der klinischen geburtshilflichen Versorgung in Deutschland. Pressemitteilung Januar 2018*. Zugriff am 31.07.2019 unter <https://www.dggg.de/presse-news/pressemitteilung/mitteilung/neujahrsgespraech-sicherstellung-der-klinischen-geburtshilflichen-versorgung-in-deutschland-697/>
- Frerichs, F. (2016). Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit. Anforderungen an die Arbeits- und Laufbahngestaltung. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Frey, M. (2009). *Autonomie und Aneignung in der Arbeit: Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit*. München: R. Hampp.

- Hardering, F. (2019). Erzählweisen des sozialunternehmerischen Selbst. In A. Geimer, S. Amling & S. Bosančić (Eds.), *Subjekt und Subjektivierung: Empirische und theoretische Perspektiven auf Subjektivierungsprozesse*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 215-233.
- Healy, S., Humphreys, E. & Kennedy, C. (2017). A qualitative exploration of how midwives' and obstetricians' perception of risk affects care practices for low-risk women and normal birth. *Women and Birth*, 30 (5), 367-375.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hirschman, A. O. (1974): *Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staaten*. Tübingen: Mohr.
- Hofäcker, D., Hess, M. & König, S. (2019). Wandel von Ruhestandsübergängen im politischen Paradigmenwechsel Europas: Späte Erwerbsphase und Rentenübergang in Deutschland, Österreich, Schweden und Estland. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 52 (1), 40-51.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2012): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. *AIS-Studien* 5 (2), 54-67.
- Jenkinson, B., Kruske, S. & Kildea, S. (2017). The experiences of women, midwives and obstetricians when women decline recommended maternity care: A feminist thematic analysis. *Midwifery*, 52, 1-10.
- Jung, T. (2017). Die "gute Geburt" - Ergebnis richtiger Entscheidungen? Zur Kritik des gegenwärtigen Selbstbestimmungsdiskurses vor dem Hintergrund der Ökonomisierung des Geburtshilfesystems. *GENDER*, 9 (2), 30-45.
- Kabakis, S., Gorschlüter, P. & Hellmers, C. (2012). Arbeitszufriedenheit bei angestellten Hebammen. *Die Hebamme*, 25 (01), 60-63.
- Keller, B., & Wilkesmann, M. (2014). Untypisch atypisch Beschäftigte: Honorarärzte zwischen Befristung, Leiharbeit und (Solo-)Selbstständigkeit. *Industrielle Beziehungen*, 21 (1), 99-125.
- Knappe, N. (2017). *Eine Sekundärdatenanalyse der Arbeitsbelastung und Betreuungsdichte von Hebammen in der klinischen Geburtsbetreuung* (Promotionsschrift). Universität Witten, Herdecke.
- Körper-Stiftung (2018): *Aufbruch: Gründergeist und soziale Verantwortung*. Hamburg: Körper-Stiftung.
- Kool, L., Feijen-de Jong, E. I., Schellevis, F. G. & Jaarsma, D A D C. (2019). Perceived job demands and resources of newly qualified midwives working in primary care settings in The Netherlands. *Midwifery*, 69, 52-58.
- Langfeldt, B. (2007). *Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität*. Wiesbaden: VS Research.
- Loos, S. (2015): *Hebammenversorgung in Thüringen. Ergebnisbericht für das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie*. Berlin: IGES Institut GmbH.
- Long, M., Johnston, V., Bogossian, F. (2013). Helping women but hurting ourselves? Neck and upper back musculoskeletal symptoms in a cohort of Australian Midwives. *Midwifery*, 29 (4), 359-367.
- Lorenz, T., Krückels, S., Schulze, D. & Heinitz, K. (2016). Bringt es der Storch? Der Einfluss von Resilienz und Bedeutung der Arbeit auf das Wohlbefinden von Hebammen. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 2, 90-101.
- Metz-Becker, M. (2002). Geburtshilfe im Wandel - kulturhistorische Sicht. In Künzel W., Kirschbaum M. (Hrsg.) *Gießener Gynäkologische Fortbildung 2001*. Berlin, Heidelberg: Springer, 73-81.
- Meuser, M. & Nagel, U. (1991). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In Garz, D. & Kraimer, K. (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdt. Verl., 441-471.

- Mey, G. & Mruck, K. (2010). Grounded-Theory-Methodologie. In Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 614-626.
- Offermanns, M., Blum, K., Löffert, S. & Steffen, P. (2019). Die Geburtshilflichen Abteilungen steuern in gefährliches Fahrwasser. *Das Krankenhaus*, 111 (03), 208-211.
- QUAG (2018). *Qualitätsbericht 2017. Außerklinische Geburtshilfe in Deutschland*. Auerbach: Verlag Wissenschaftliche Scripten.
- Riegraf B. (2018) Care, Care-Arbeit und Geschlecht: gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. In: Kortendiek, B., Riegraf, B. & Sabisch, K. (Hrsg.) *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 1-10.
- Sander, M., Temizdemir, E. & Albrecht, M. (2018a): *Hebammenstudie Sachsen-Anhalt. Regionale Bedarfe und deren Deckung durch Leistungen der Geburtshilfe inklusive der Vor- und Nachsorge*. Berlin: IGES-Institut.
- Sander, M., Albrecht, M., Loos, S. & Stengel, V. (2018b): *Studie zur Hebammenversorgung im Freistaat Bayern. Studie im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege*. Berlin: IGES Institut.
- Sander, M., Albrecht, M. & Temizdemir, E. (2019). *Hebammenstudie Sachsen: Studie zur Erfassung der Versorgungssituation mit Hebammenleistungen in Sachsen sowie zur Möglichkeit der kontinuierlichen landesweiten Erfassung von Daten über Hebammenleistungen*. Berlin: IGES Institut.
- Sayn-Wittgenstein, F. z. (2007). *Geburtshilfe neu denken: Bericht zur Situation und Zukunft des Hebammenwesens in Deutschland*. Bern: Huber.
- Schirmer, C. & Steppat, S. (2016). *Die Arbeitssituation von angestellten Hebammen in Kliniken*. Karlsruhe: Deutscher Hebammenverband.
- Schniering, S. (2016): "Da muss man ganz schön aufpassen, dass man sich nicht zu sehr reinkniet". Die ambulante pflegerische Versorgung alleinlebender Menschen mit Demenz. *Journal für Qualitative Forschung in Pflege- und Gesundheitswissenschaft*, 3 (1), 34-42.
- Schürmann, L. (2016): Unternehmerische Akteure auf Wohlfahrtsmärkten: Private ambulante Pflegedienste im Spannungsfeld zwischen Fürsorge und Wettbewerb. *AIS-Studien*, 9 (2), 75-95.
- Stahl, K. (2016). Arbeitssituation von angestellten Hebammen in deutschen Kreißsälen – Implikationen für die Qualität und Sicherheit der Versorgung. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*. <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2016.07.005>.
- Statistisches Bundesamt (2019). *Berufe im Gesundheitswesen*. KldB 2010.
- Strauss, A. L. & Hildenbrand, A. (1998). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung* (2. Auflage). Paderborn: Fink.
- Strübing, J. (2014). *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer.
- Szász, N. M. (2006). „Den zukünftigen Hebammen die Wege ebnen“ – die Gründung der Hebammenverbände (1885-1933). In Bund Deutscher Hebammen (Hrsg.), *Zwischen Bevormundung und beruflicher Autonomie: Die Geschichte des Deutschen Hebammenverbandes*. Karlsruhe: Deutscher Hebammenverband, 9-42.
- Villa, P.-I., Moebius, S. & Thiessen, B. (2011). Soziologie der Geburt: Diskurse, Praktiken und Perspektiven – Einführung. In Villa, P.-I., Moebius, S. & Thiessen, B. (Hrsg.), *Soziologie der Geburt: Diskurse, Praktiken und Perspektiven*. Frankfurt am Main: Campus.
- Voswinkel, S. (2001). *Anerkennung und Reputation: Die Dramaturgie industrieller Beziehungen: mit einer Fallstudie zum "Bündnis für Arbeit"*. Konstanz: UVK-Verlag.

- Weber, M. (2006). *Wirtschaft und Gesellschaft. Hauptwerke der großen Denker*. Paderborn: Voltmedia.
- Wehrstedt, C. & Müller-Rockstroh, B. (2015). Warum steigen Hebammen aus. *Deutsche Hebammenzeitschrift*, 11, 32-34.
- Wehrstedt, C., Müller-Rockstroh, B. & Rost, K. (2017): Zwischen Idealismus und Pragmatismus: berufsbiographische Entscheidungen außerklinisch arbeitender Hebammen. *Hebammenforum*, 3 (8), 3-8.
- Wehrstedt, C., Müller-Rockstroh, B. & Schnepf, W. (2018). *Berufsbiographien von Hebammen aus der außerklinischen Geburtshilfe: Kritische Ereignisse und Wendepunkte in der Entscheidung über Aufgabe oder Weiterführen der Tätigkeit*. doi: 10.3205/18dghwi44.
- Welter, F. (2011): Contextualizing Entrepreneurship - Conceptual Challenges and Ways Forward. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35, 165-184.
- Wennberg, K., Folta, T. B. & Delmar, F. (2008). A Real Options Model of Stepwise Entry Into Self-Employment. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.1310937.
- Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview. In Jüttemann, G. (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim: Beltz, 227-255.
- Witzel, A. & Kühn, T. (1999). *Berufsbiographische Gestaltungsmodi: eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben*. Bremen: Universität Bremen. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-3193>.

III. Laufbahnentwicklung für ältere Erwerbstätige



Laufbahngestaltung bei begrenzter Tätigkeitsdauer – Betriebliche Herausforderungen und Perspektiven

Frerich Frerichs

1 Demografischer Wandel in der Arbeitswelt und Laufbahngestaltung

In der arbeits(market)politischen und arbeitssoziologischen Diskussion in Deutschland nimmt der demografische Wandel in der Erwerbsarbeit nach wie vor einen hohen Stellenwert ein. Die im Zusammenhang mit den Konsolidierungsbestrebungen der Rentenfinanzen vorgenommenen einschneidenden Veränderungen bei der Gestaltung des Rentenzugangs, die insgesamt auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielen, werden in den Betrieben und bei den Beschäftigten immer deutlicher spürbar (vgl. u.a. Brussig et al. 2016; Vogler-Ludwig und Düll 2013;). Auch die - bereits seit Anfang der 90er Jahre in diesbezüglichen Prognosen herausgestellte - Alterung des Erwerbspersonenpotentials schlägt immer mehr auf die Betriebe durch und verstärkt den Trend hin zu alternden Belegschaften. Schließlich tragen die dynamischen Entwicklungen in der Arbeitslandschaft als solcher – Stichworte bilden hier u.a. die Begriffe Globalisierung, Flexibilisierung, Rationalisierung, verstärkte Dienstleistungsorientierung und Digitalisierung – dazu bei, dass alternde Belegschaften zahlreichen betrieblichen Veränderungen und Herausforderungen ausgesetzt sind.

In diesem Zusammenhang werden sowohl Fragen bezogen auf die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der jetzt und zukünftig älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgeworfen, als auch arbeitsmarkt- und personalpolitische Fragestellungen hinsichtlich ihrer Integration in die Erwerbsarbeit thematisiert. Für die Zukunft von Wirtschaft und Arbeitsmarkt auf der einen Seite und für die beruflichen Perspektiven der älteren Arbeitskräfte auf der anderen Seite wird insbesondere entscheidend sein, ob eine alternde Erwerbsbevölkerung den Anforderungen des wirtschaftsstrukturellen und technologisch-organisatorischen Wandels entsprechen kann bzw. ob die erforderlichen Anpassungsmaßnahmen rechtzeitig entwickelt werden.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist allerdings noch in vielen Bereichen der Arbeitswelt fraglich, ob ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich bis zum Erreichen der Altersgrenzen im Betrieb verbleiben und dort auch produktiv tätig sein können. Die vor allem betrieblicherseits erforderlichen personalpolitischen Rahmenbedingungen und Maßnahmen bezogen auf eine altersübergreifende Qualifizierung, Gesundheitsförderung und Personalentwicklung fehlen noch weitgehend (vgl. u.a. Leber et al. 2013) und es bestehen weiterhin Beschäftigungsrisiken, die von den konkreten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausgehen (Naegele und Sporket 2010; Sonntag und Seiferling 2017).

Im vorliegenden Beitrag wird vor diesem Hintergrund das Ziel verfolgt, die gegebenen Gestaltungsspielräume für alter(n)sgerechte und kompetenzbasierte Aufgabenverteilungen aus organisationaler Sicht zu analysieren und die darauf bezogenen Entwicklungspotenziale der betrieblichen Laufbahngestaltung zu prüfen. Die folgenden Ausführungen greifen dabei das Thema Laufbahngestaltung unter einem spezifischen, problemzentrierten Aspekt auf. Seine besondere Bedeutung erhält dieses betriebliche Handlungsfeld angesichts der in vielen Berufen und vielen Arbeitsplätzen vorherrschenden Tätigkeitsmuster, die eine Fortführung über einen längeren Zeitraum bzw. bis zum Ende einer Erwerbskarriere strukturell begrenzen. In der Literatur wird in diesem Zusammenhang von Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer gesprochen (Behrens 1999; Kistler et al. 2009), d.h. solchen, auf denen eine Beschäftigung bis zur Altersgrenze normalerweise nicht möglich ist.

Die Entwicklung und Einführung von betrieblichen Laufbahnen bei begrenzter Tätigkeitsdauer ist insbesondere bei schon eingetretenen Leistungseinschränkungen voraussetzungsvoll und bisher liegen erst wenige Erkenntnisse darüber vor, wie diese nachhaltig implementiert werden können. Um näheren Aufschluss über Entstehungs- und Umsetzungsbedingungen zu gewinnen und die Chancen und Risiken entsprechender Maßnahmen einschätzen zu können, soll im Folgenden unter Berücksichtigung aktueller konzeptioneller und empirischer Befunde drei zentralen Fragestellungen nachgegangen werden:

- Wie lassen sich frühzeitig Gestaltungsbedarfe für Fachlaufbahnen auf Grund begrenzter Tätigkeitsdauer erkennen? Welche Indikatoren und empirischen Befunde können hierzu herangezogen werden?
- Welche neueren Ansätze der Laufbahngestaltung liegen vor und wie können diese konzeptionell eingeordnet werden? Wo liegen die Potenziale von

Fachlaufbahnen zur Steigerung der Erwerbsdauer und welche Risiken und Begrenzungen bestehen?

- Welche Voraussetzungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene müssen für die erfolgreiche Einführung von Fachlaufbahnen gegeben sein? Wie kann die breitenwirksame Umsetzung einer demografiesensiblen Laufbahngestaltung vorangetrieben werden?

2 Das Problem der begrenzten Tätigkeitsdauer

Arbeitstätigkeit und -organisation sind seit je her von gesundheitlichen, qualifikatorischen und motivationalen Risiken geprägt, die die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten einschränken können. Zwar zeigt sich, dass bezogen auf diese Risiken Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Qualifizierung ein hohes Gestaltungspotenzial auch bei alternden Belegschaften aufweisen (vgl. zur umfangreichen Literatur u.a. Sporket 2011; Schlick et al. 2013; Sonntag und Seiferling 2017). Allerdings wäre es verfehlt anzunehmen, dass alle Arbeitstätigkeiten als solche alters- und alternsadaquat gestaltet werden können. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es auch in Zukunft Arbeitsplätze geben wird, die eine hohe Belastungsstruktur aufweisen und eine nur begrenzte Tätigkeitsdauer erlauben (Behrens 2004; Jahn und Ulbricht 2011; Brussig 2016). Unter Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer versteht Behrens (2004) Arbeitsplätze, die von mehr als 50 Prozent der Beschäftigten nicht bis ins gesetzliche Rentenalter und häufig nicht einmal bis zum 55. Lebensjahr ausgefüllt werden können.

Vor allem durch eine jahrzehntelange Konzentration der Arbeitstätigkeit auf bestimmte Verfahren, Arbeitsbereiche oder Arbeitsvorgänge und betriebsspezifische Einengungen der Qualifikation im Erwerbsverlauf – d.h. mit zunehmendem Alter – können solche Einschränkungen des Leistungsvermögens verursacht werden. Dies kann z. B. dazu führen, dass das ursprünglich vorhandene Qualifikationsvermögen z.T. erheblich beeinträchtigt wird (Naegele und Sporket 2010). Bei tätigkeitsbegrenzten Arbeitsvollzügen handelt es sich vorzugsweise um solche, die mit schwerem Heben und Tragen (z.B. in der Bauindustrie, der Pflege), mit besonderen körperlichen Anforderungen (wie z.B. bei der Feuerwehr, in der Bauwirtschaft, mit negativen Arbeitsumgebungseinflüssen wie Hitze, Nässe, Lärm, mit einseitigen Zwangshaltungen, mit Schicht- und Nachtarbeit oder mit

besonderen Anforderungen an Konzentration, Monotonieresistenz und Dauer-aufmerksamkeit verbunden sind (z.B. Programmierung, Anlagenkontrolle) sowie um Tätigkeiten mit geringer Autonomie, insbesondere bei eng getakteten Zeitvorgaben (vgl. im Überblick u.a. Heinze et al. 2011; Bögel und Frerichs 2011).

Aktuelle Analysen zur begrenzten Tätigkeitsdauer bilden eine zentrale Voraussetzung, um rechtzeitig Weichenstellungen für eine betriebliche Laufbahngestaltung vornehmen zu können. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen Indikatoren und Befunden auf der Makroebene und solchen, die im Rahmen konkreter betrieblicher Analysen vorgenommen werden (Behrens 1999, 2004). Die erstgenannten stützen sich primär auf Daten von Sozialversicherungsträgern und Panelstudien bzw. umfangreiche Surveys. Betriebliche Risikoanalysen greifen zum einen auf betriebsstatistische Daten, zum anderen auf qualitative Fallanalysen zurück. Im Folgenden sollen die derzeit diskutierten Analysepotenziale und -grenzen zusammenführend dargestellt werden.

Auf der Makroebene werden insbesondere vier zentrale Indikatorenkomplexe erörtert, die Aufschluss über tätigkeits- und berufsbezogene Begrenzungen geben können:

- Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderung,
- Altersstruktur und Erwerbsaustrittsalter,
- Fluktuationsraten und Berufswechsel sowie
- Arbeitsbelastungen.

Ein „klassisches“ Herangehen an die Analyse begrenzter Tätigkeitsdauern ist die Untersuchung von Arbeitsunfähigkeitsdaten und der Zugang in Erwerbsminderungsrenten. So verweist Brüssig (2016) etwa darauf, dass die Arbeitsunfähigkeit von älteren Bauarbeiterinnen und Bauarbeitern insbesondere bei der Diagnosegruppe „Skelett, Muskeln, Bindegewebe“ ausgeprägt ist, der wiederum beim Rentenzugang wegen Erwerbsminderung bei den gewerblichen Baubeschäftigten besonderes Gewicht zukommt. Beide Indikatoren unterliegen jedoch auch Einschränkungen in ihrer Aussagekraft. Der Zugang in Erwerbsminderungsrenten ist u.a. durch die Verschärfung der Zugangskriterien seit Jahren rückläufig (vgl. hierzu auch Bäcker 2012). Die Arbeitsunfähigkeit aufgrund gesundheitlicher Beschwerden schließt wiederum Erkrankungen ein, die nicht unbedingt auf den Grad des körperlichen Verschleißes zurückzuführen sind, wie z.B. Atemwegserkrankungen oder Magen-Darm-Erkrankungen (Bromberg et al. 2015).

Des Weiteren können ein niedriges Durchschnitts- bzw. Erwerbsaustrittsalter in bestimmten Branchen und Berufen auf eine begrenzte Tätigkeitsdauer verweisen. So zählt z. B. das Baugewerbe zu den Wirtschaftszweigen mit den niedrigsten Anteilen von Beschäftigten zwischen 50 und 65 Jahren (Brussig 2016). Auch in Handwerksberufen wie dem Dachdeckergerwerk ist der Altersdurchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich niedriger, wobei dies nicht nur auf die vorherrschenden körperlichen Belastungen, sondern auch auf die geringe Attraktivität des Berufes im Vergleich zu konkurrierenden Arbeitsplatzangeboten in der Industrie mit einem höheren Lohnniveau zurückgeführt wird – in der Folge wechseln bereits 30- bis 35-jährige Handwerkerinnen und Handwerker in entsprechende Branchen (vgl. Bonin et al. 2012). Ökonomische und institutionelle Rahmenbedingungen wie Konjunkturschwankungen oder neue gesetzliche Regelungen zum vorzeitigen Renteneintritt können derartige Indikatoren zusätzlich stark überformen und müssen bei der Bewertung von betrieblichen Altersstrukturen hinzugezogen werden.

Ein weiterer zentraler Indikator sind Fluktuationen aus dem Beruf bzw. Berufswechsel. Auch wenn diese z. B. in der (Alten-)Pflege nicht so hoch ausfallen wie anfangs vermutet, sind sie dennoch als überdurchschnittlich zu bewerten (Joost et al. 2009). Die Verweildauer beträgt nach Angaben der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in der Krankenpflege durchschnittlich knapp 14 Jahre und in der Altenpflege sogar nur etwa acht Jahre (Jahn und Ulbricht 2011). Auch in Bauberufen verlassen bereits viele jüngere und mittelalte Erwerbstätige das eigentliche Berufsfeld und wechseln in baunahe Branchen wie dem Facility-Management oder dem Bauhandel (Brussig 2016).

Befunde zu ausgeprägten Arbeitsbelastungen bilden eine weitere, wenn nicht die zentrale Argumentationslinie zu begrenzten Tätigkeitsdauern. So zeigen die im Zuge der Erwerbstätigenbefragung von BIBB und BAuA bzw. IAB gewonnenen Daten etwa für die Erwerbstätigen in der Bauwirtschaft auf, dass vor allem Belastungen durch schweres Heben und Tragen sowie Zwangshaltungen mit 70% bzw. 50% weit verbreitet sind und deutlich häufiger auftreten als bei anderen Erwerbstätigen (Ebert und Kistler 2009). Die quantitativ erfassten subjektiven Einschätzungen zur Ausübbarkeit von beruflichen Tätigkeiten – insbesondere wenn sie berufsspezifisch über längere Zeit stabile Bewertungen liefern – können ein weiteres wichtiges Indiz bilden. Neuere Befunde (Kistler und

Trischler 2014; Pauls et al. 2015) weisen diesbezüglich auf über die Jahre hinweg sehr stabile Zusammenhänge hin: Erstens klare Zusammenhänge mit der Beschreibung der jeweiligen eigenen Arbeitsbedingungen und zweitens genauso klare Zusammenhänge z.B. mit den Anteilen der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen.

Insgesamt zeigt sich, dass – so notwendig eine Annäherung an das Problem begrenzter Tätigkeitdauern über die Bewertung einzelner Indikatoren auch ist – sich erst aus der Zusammenschau Wirkbeziehungen verlässlich aufzeigen lassen. Nur dadurch kann auch verhindert werden, dass Störquellen wie die wirtschaftliche Entwicklung in einzelnen Branchen und nicht tätigkeitsbedingte Risikokonstellationen Fehlinterpretationen bewirken. Letztlich sind aber auch die zusammengeführten Analysen auf der Makroebene auf qualitativ orientierte Untersuchungen auf der betrieblichen Ebene angewiesen und es ist insgesamt für eine integrierte Risikoanalyse zu plädieren. Nur so geraten unternehmensstrategische Entscheidungen in den Blick, die wesentlich mitbestimmen ob Tätigkeiten in ihrer Dauer begrenzt sind bzw. bleiben. Behrens (2004) hat bereits frühzeitig darauf verwiesen, dass die jeweilige betriebliche Realität in Bezug auf Arbeitspolitik und Unternehmensstrategie näher in den Blick genommen werden muss, um die drei zentralen arbeitsbezogenen Risikokonstellationen psychophysischer "Verschleiß", das Veralten von Qualifikationen sowie Entmutigung und Rufverlust zu erklären. Dies deckt sich mit empirischen Analysen zu spezifischen Gesundheits- und Qualifizierungsrisiken für ältere Arbeitnehmer, die durch spezifische Arbeitsstrukturen und Produktionsregime geprägt und auch innerhalb einer Branche nicht gleichverteilt sind (Frerichs 2014). Nicht zuletzt auf Grund der sich stetig wandelnden Arbeitslandschaft sind jedoch immer wieder neue, konkret auf Branchen und Betriebe bezogene Arbeitsplatz- und Belastungsanalysen erforderlich, um Risikolagen und Handlungsnotwendigkeit identifizieren zu können.

3 Betriebliche Laufbahngestaltung – konzeptionelle Vorbemerkungen

Gestaltungskonzepte und differenzierte Maßnahmen des Laufbahnmanagements angesichts begrenzter Tätigkeitsdauern sind in unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsfeldern notwendig und weisen je spezifische Risiken und Begrenzun-

gen auf. Laufbahngestaltung kann in diesem Zusammenhang als ein umfassendes Instrument einer alters- und alternsgerechten Gestaltung von Erwerbsarbeit angesehen werden und ist dadurch definiert, dass im Erwerbsverlauf Arbeitsanforderungen und -belastungen so aufeinander abgestimmt werden, dass ein Erwerbsleben bis ins gesetzliche Rentenalter hinein regelmäßig erreicht werden kann – auch dann, wenn die einzelne Tätigkeit nur befristet auszuüben ist (Behrens 1999, 2004). Ziel der betrieblichen Laufbahngestaltung als solcher ist es, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erhöhen – insbesondere indem Belastungen abgebaut und Kompetenzen gesteigert werden. Eine derart nachhaltig gestaltete Beschäftigungsfähigkeit kann verstanden werden als „Eigenschaft von Personen, dauerhaft und über sich wandelnde berufliche oder private Anforderungen und Widrigkeiten hinweg in einem gewählten Berufs- oder Tätigkeitsfeld verbleiben zu können“ (Bleses und Jahns 2015: 128). Im Gegensatz zu einer solchen Laufbahngestaltung steht die Umsetzung leistungsgeminderte(r) ältere(r) Beschäftigte und Beschäftigter auf sogenannte Schonarbeitsplätze (z.B. Pförtnerinnen/ Pförtner, Lagerarbeiterinnen/ Lagerarbeiter), bei der die Probleme individualisiert und zudem die Umsetzung von den Beschäftigten oftmals als beruflicher Abstieg und Statusverlust gewertet wird (Naegelé 2004). Darüber hinaus sind die Schonarbeitsplätze für Leistungsgeminderte in den letzten Jahren aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen erheblich reduziert worden (Morschhäuser 2006; Hentrich und Latniak 2013).

Bei der Erörterung von Ansätzen der Laufbahngestaltung sind zwei zentrale konzeptionelle Differenzierungslinien zu beachten. Zum einen ist zu unterscheiden zwischen vertikaler und horizontaler Laufbahngestaltung. Die klassische Karriere bildet die Form der vertikalen Laufbahn (vgl. hierzu u.a. Domsch und Ladwig 2011) und stellt als Aufstiegsmanagement im Sinne von Führungslaufbahn ein klassisches Segment der Personalentwicklung dar. Dabei können aber auch unter dem Gesichtspunkt der begrenzten Tätigkeitsdauer aufeinander folgende gesundheits- und lernförderliche Tätigkeitswechsel im Rahmen eines beruflichen Aufstiegs realisiert werden (Behrens 2004). Gleichwohl ist zu konstatieren, dass der kontinuierliche berufliche Aufstieg als erwerbsbiographischer Entwicklungspfad allein schon aufgrund der Knappheit an entsprechenden Positionen nicht allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden kann. Um trotzdem eine geplante gesundheitsförderliche Laufbahngestaltung zu ermöglichen, sind auch horizontale Laufbahnpfade im Betrieb zu ermöglichen. Horizontale Fach-

laufbahnen – auch als Spezialistinnen-, Spezialisten-/Expertinnen-, Expertenlaufbahn oder Projektlaufbahn bezeichnet (Behrens 2004; Domsch und Ladwig 2011) – gewinnen dabei nicht nur im Kontext begrenzter Tätigkeitsdauern, sondern auch im Zuge von Restrukturierungen innerhalb der Arbeitswelt und dem Trend hin zu flachen Hierarchien eine zunehmende Bedeutung (BAuA 2013).

Zum anderen ist zu unterscheiden zwischen betrieblicher und beruflicher Laufbahngestaltung. Die berufliche Laufbahngestaltung nimmt den jeweiligen Ausgangsberuf und die darin erlangten Kompetenzen bzw. Tätigkeitseinschränkungen als Ausgangspunkt und sucht nach berufsnahen Entwicklungswegen, wenn der Verbleib im eigentlichen Beruf – und damit oft auch im gleichen Betrieb – nicht mehr möglich ist bzw. gewünscht wird (Jahn 2016). Betriebliche Laufbahngestaltung setzt dagegen vor einem solchen beruflichen Wechsel an und versucht die Möglichkeiten innerhalb des jeweiligen Betriebs auszuschöpfen und den Verbleib im angestammten Beruf zu gewährleisten. Neben einem umfassenden Tätigkeitswechsel im angestammten Berufsfeld bietet sich vor allem eine Tätigkeitsmischung bzw. -erweiterung an, in der durch die Übernahme bestimmter Aufgaben eine zeitweise Entlastung von belastenden Arbeitsaufgaben stattfindet oder sich zumindest Belastungswechsel ermöglichen lassen (Behrens 2004). Dieser präventiv ausgerichtete, gesundheitsförderliche Ansatz, der positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit erwarten lässt, kann es ferner ermöglichen, sich beruflich weiter zu entfalten.

Konzepte und differenzierte Maßnahmen der betrieblichen Laufbahngestaltung angesichts begrenzter Tätigkeitsdauern sind in unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsfeldern notwendig und weisen je spezifische Risiken und Begrenzungen auf. In vielen Branchen und Tätigkeitsfeldern liegen bereits – z. T. traditionell sehr ausgeprägte – Ansätze von betrieblichen und auch überbetrieblichen (Tätigkeits-)wechseln vor (vgl. u.a. für das Handwerk Packebusch und Weber 2001; für industrielle Arbeitsplätze Morschhäuser 2006; für den Bereich Forschung und Entwicklung Sporket 2011). Seit längerem sind z. B. auch in der Bauwirtschaft Übertritte in andere Berufe bzw. verwandte Branchen – wie z.B. dem Baustoffhandel – bekannt (Behrens 1999; Brussig 2016). Kritisch im Sinne einer präventiven Laufbahnpolitik ist hierbei allerdings zu sehen, dass Tätigkeitswechsel oft erst in einem sehr späten Erwerbsabschnitt und bei schon eingeschränkten physischen und psychischen Ressourcen erfolgen (Naegle und

Sporket 2010; Jahn 2016). Oft sind daher die Wechselmöglichkeiten bereits eingeschränkt und auf Grund der eher defizitorientierten Wechsel in der späten Erwerbsphase gehen diese beruflichen Wechsel mit erheblichen Risiken einher.

Kistler und Trischler (2014) konstatieren etwa, dass zwar gut ein Viertel der Berufswechsler von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, ein anderes Viertel aber ebenso von Verschlechterungen betroffen ist und sich bei der Hälfte die Arbeitsbedingungen wenig verändern. In Bezug auf andere abgefragte Kriterien (Verdienst, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit) berichten die Stellenwechsler mit im Betrachtungszeitraum steigender Tendenz von Verschlechterungen. Zudem ist der Anteil der Verschlechterungen umso höher, je älter die Befragten beim Wechsel der Stelle sind. Dies bestätigt frühere Befunde von Behrens (2004), der anmerkte, dass horizontale, aber auch vertikale überbetriebliche Mobilitätsprozesse häufig misslingen. Bromberg et al. (2015) konkretisieren diese Befunde weiter und halten u.a. fest, dass Tätigkeitswechsel bei immerhin fast 20% der Maurerinnen und Maurer, die als Facharbeiterinnen und Facharbeiter klassifiziert sind, mit einem Statusverlust einhergehen. In der Gruppe derjenigen, die aus dem Bausektor in andere Branchen wechseln, ist eine Tendenz zum Wechsel in Tätigkeiten mit geringerem Qualifikationsniveau feststellbar. Typisch sind hierbei Tätigkeiten als Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer oder im Wachdienst, im Servicebereich der Endabnahme, in der Arbeitsvorbereitung oder Anlern Tätigkeiten in der Industrie.

Dies muss nicht zuletzt darauf zurückgeführt werden, dass entsprechende Tätigkeits- und Berufswechsel nicht als Ansätze zu gesundheitspräventiven Veränderungen, sondern eher reaktiv als Einzelfalllösungen entwickelt wurden und bislang kaum ein zentrales Element einer an der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten orientierten Personal- und Organisationspolitik darstellen. Dies äußert sich u.a. auch darin, dass vorhandene Kompetenzen eher zufällig und wenig systematisch identifiziert und genutzt werden und eine gezielte Orientierung auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene mit Blick auf Tätigkeitswechsel kaum stattfindet. Nicht nur die Analysen zur begrenzten Tätigkeitdauer zeigen aber, dass gegenwärtig ein hoher Bedarf herrscht, bestehende Praktiken zu verändern bzw. weiterzuentwickeln. Auch die zunehmenden Anforderungen an eine verstärkte Kompetenznutzung der Beschäftigten zur Bewältigung komplexer werdender Arbeitsvollzüge in Dienstleistung und Produktion weisen in

diese Richtung (vgl. zu aktuellen Trends u.a. Naegele et al. 2015 für den Handwerksbereich, für den Produktionsbereich etwa Richter et al. 2016).

4 Kompetenzbasierte Laufbahngestaltung im Betrieb

Die Gestaltung von betrieblichen Laufbahnen stellt einen bedeutenden Weg dar die körperliche Leistungsfähigkeit zu erhalten, Belastungen abzubauen und die berufliche Weiterentwicklung proaktiv zu fördern, wenn diese Laufbahnen systematisch entwickelt und die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet werden. Um Abstiegskarrieren und Entmutigungen im Rahmen einer Laufbahngestaltung angesichts begrenzter Tätigkeitsdauern zu vermeiden, sollte soweit wie möglich auf die Entwicklungspotenziale und Kompetenzen der Beschäftigten abgehoben werden.

Da sich begrenzte Tätigkeitsdauern vor allem auf älter werdende bzw. berufserfahrene Beschäftigte auswirken, drängt es sich auf gerade für diese Beschäftigtengruppe Tätigkeitsfelder zu erschließen, in denen sie ihr Erfahrungswissen und ihre im Berufsverlauf gewachsenen Kompetenzen einbringen und weiterentwickeln können. Die folgenden prozessübergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen sind dabei vergleichsweise gut ausgebildet (vgl. im Überblick Heinze et al. 2011):

- Komplexere organisatorische Modelle als auch weitreichende Zielsetzungen können gut gehandhabt werden.
- Es werden von dieser Beschäftigtengruppe vermehrt Strategien der Energieeinsparung im Sinne einer Entscheidungs- und Handlungsautonomie eingesetzt und mit weniger Aufwand die gleichen Ergebnisse erreicht.
- Das Qualitätsbewusstsein ist weiter entwickelt und es herrscht im Allgemeinen ein höheres Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein vor.
- Die eigenen Fähigkeiten und Grenzen können besser eingeschätzt werden, das Beurteilungsvermögen ist stärker ausgebildet.
- Die Sozialkompetenz ist weiter entwickelt und Multiplikatoren- und Beratungsfunktionen können besser wahrgenommen werden.

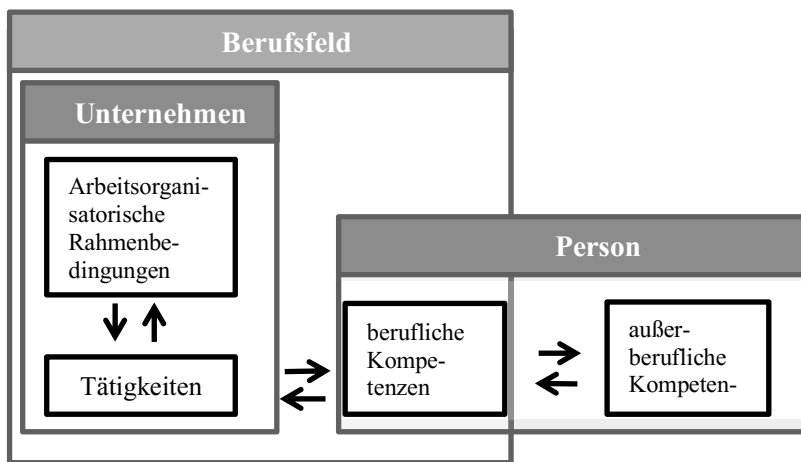
Eine Zunahme von solchen beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen im Altersverlauf ist nicht nur auf psychologische Alterungs- bzw. Reifungsprozesse zurückführen, sondern zeigt auch deutliche Zusammenhänge mit den betrieblichen Rahmen- und Arbeitsbedingungen. Ein hohes Qualifikationsniveau, Lern-

förderung durch die Organisation sowie qualifikationsgerechte und lernförderliche Arbeitsaufgaben sind demnach wichtige Faktoren für die Herausbildung entsprechender Kompetenzen (Sonntag und Seiferling 2017).

4.1 Betriebliche Ansätze und Maßnahmen

Die im Folgenden aufgezeigten betrieblichen Ansätze der Laufbahngestaltung zeigen beispielhaft auf, wo derartige Modelle angesichts begrenzter Tätigkeitsdauern ansetzen können. Bei der jeweiligen Konzeption werden sowohl struktural als auch personenbezogene Gestaltungsaspekte berücksichtigt. Die Strukturperspektive bezieht sich auf die im jeweiligen Unternehmen vorhandenen arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen und Tätigkeitsbereiche. Die personelle Perspektive richtet sich hingegen auf die individuellen Entwicklungspotenziale und Ressourcen, die sich aus den vorhandenen (außer)beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten ableiten. Die folgende Abbildung (vgl. Abbildung 1) zeigt die davon abgeleiteten Entwicklungspfade für die Gestaltung von Fachlaufbahnen schematisch auf.

Abbildung 1: Pfade zur Entwicklung von Fachlaufbahnen



Quelle: Eigene Darstellung.

Ein Entwicklungspfad nimmt seinen Ausgangspunkt von der Unternehmensebene und identifiziert hierüber organisatorische Spielräume für Fachlaufbahnen. Der andere Entwicklungspfad setzt auf der personellen Ebene an und gewinnt auf diesem Wege laufbahnbezogene Impulse. Ein kompetenzgerechter Personaleinsatz in Form von Fachlaufbahnen im Pflegesektor kann sich – ausgehend von der personellen Ebene – z. B. darauf stützen, dass Altenpflegefachkräfte über ein breites Spektrum an Kompetenzen verfügen und insbesondere die Berufserfahrung – im Gegensatz zum rein kalendarischen Alter – ein wichtiger Faktor bei der Ausprägung bestimmter pflegerischer Fach- und Methodenkompetenzen ist (Schorn et al. 2016). Die Möglichkeiten der inhaltlichen Differenzierung der einzelnen Fachpositionen nach bewohner-/kundenbezogenen, mitarbeiterbezogenen sowie organisationsbezogenen Aufgaben sind breit gestreut. Durch Fachlaufbahnen z. B. im Qualitäts- und Wundmanagement oder im Rahmen zielgruppenspezifischer Versorgungskonzepte können in der Altenpflege Möglichkeiten geschaffen werden, zumindest zeitweise Tätigkeiten außerhalb der direkten Pflege zu übernehmen und körperliche Entlastungen zu erzielen (vgl. Grüner et al. 2015; Frerichs 2016).

Für die Entwicklung kompetenzbasierter Fachlaufbahnen sind gezielte betriebliche Strategien notwendig, die zum einen die – z. T. auch außerberuflich erworbenen – Wissensbestände, Denkmethoden und Fähigkeiten der Pflegekräfte systematisch zu erfassen und einzubinden. Hierzu zählen Ansätze, mithilfe derer die Kompetenzen in Personalgesprächen oder internen Bewerbungsverfahren sichtbar gemacht werden können. Dies gilt auch für Pflegehilfskräfte, deren Beschäftigungsfähigkeit zur Vermeidung von Demotivation und Fluktuation durch gezielte Personalentwicklung und Laufbahngestaltung zu fördern ist (vgl. Grüner et al. 2015). Zum anderen ist auf betrieblicher Ebene auch die Identifizierung von Anpassungsbedarfen – z. B. aufgrund veränderter Regelungen oder Bedarfe im Hygiene-, Ausbildungs- oder Wundmanagement bzw. veränderter Pflegekonzepte, z. B. im Bereich der Betreuung von dementiell Erkrankten – gefordert. In der Regel leiten sich daraus arbeitsorganisatorische Umstellungen ab und es sind Tätigkeitsmuster zu identifizieren, die den neuen oder veränderten Aufgaben entsprechen.

Betriebsspezifischer ist das bei einem mittelständischen Maschinenbauunternehmen durch die Personalentwicklung geschaffene Lebensphasenkarrieremodell, mit dem mehrere alternative Tätigkeitsfelder für Servicetechniker im

Bereich der industriellen Dienstleistungen identifiziert wurden (Zinn et al. 2016). Dieser Ansatz des lebensphasenorientierten Kompetenzmanagements verweist auf die Handlungsstrategie, proaktiv alternative Rollen für ältere (belastete) Servicetechniker mit einer lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung zu verbinden. Es entstehen dadurch attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den neu entwickelten Rollen z.B. als Produktionsbegleiter/Applikationsberater, da die Mitarbeiter in der Umsetzung ihrer neuen Rollen ihr bestehendes Potenzial und ihre Kompetenz umfassend einbringen können. Wesentlich hierfür ist die Erhebung funktionsspezifischer Kompetenzprofile auf betrieblicher Ebene und auf Grundlage eines firmenspezifischen Kompetenzmodells, das die Identifizierung der individuellen Neigung des einzelnen Servicetechnikers und der mehr oder minder notwendigen individuellen Qualifizierungen ermöglicht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Handwerk verfügen zwar über eine hohe Fachkompetenz, Trendbefragungen machen aber deutlich, dass auch Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche an Bedeutung gewinnen, in denen verstärkt die Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefordert werden (Naegele et al. 2015). Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Handwerk zukünftig „beruflich handlungskompetent“ bleiben, ist daher ein Zusammenspiel aller vier Kompetenzfacetten notwendig. Das aber durchaus auch kleinere Betriebe bei entsprechender Sensibilisierung der Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber bzw. Führungskräfte entsprechende Ansätze generieren können, zeigt die von Sporket (2011) dargestellte strategisch-zukunftsorientierte Personalpolitik eines Handwerksbetriebs, bei der präventiv durch eine Kombination von Elementen der betrieblichen Laufbahngestaltung und einer konkreten Umsetzung von Qualifizierung im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens ein Arbeiten bis ins hohe Erwerbsalter hinein ermöglicht werden kann.

Für die Bauwirtschaft können individuelle Spezialisierungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene genutzt werden, um Entlastungen von körperlich anstrengenden Tätigkeiten zu erreichen (Bromberg et al. 2015). So werden etwa Kompetenzen im Bereich Betonsanierung wegen der bei öffentlichen Ausschreibungen notwendigen Zertifizierung der Unternehmen stark nachgefragt. Auch die Altbausanierung und „gehobene Reparaturarbeiten“ (unter dem Stichwort „Bauen im Bestand“) können Ansatzpunkte bieten, wenn das jeweilige Unter-

nehmen sich darauf ausrichtet, ebenso wie Tätigkeiten in der Qualitätssicherung, z.B. im Straßenbau. Allen Ansätzen gemein ist, dass sie zwar an vorhandene Kompetenzen und Präferenzen der Baubeschäftigten anknüpfen, aber zudem vom Betrieb eine explizite Geschäftsfeldausrichtung und flankierende Qualifizierungsmaßnahmen erfordern, um die vorhandenen Kompetenzen nutzen bzw. weitere notwendige Kompetenzen entwickeln zu können.

Die im Rahmen des Projektzyklus "Mein nächster Beruf - Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer" untersuchten Tätigkeitsfelder zeigen auf betrieblicher – und auch überbetrieblicher Ebene – die Handlungspotentiale bei sehr unterschiedlichen Belastungsspektren auf (Jahn 2016). Die Schwerpunkte der Belastungen unterscheiden sich bewusst in den für die Untersuchungen ausgewählten Berufsbildern. Bei den gewerblichen Beschäftigten aus dem Straßen- und Tiefbau bzw. der Raum- und Gebäudereinigung stehen erwartungsgemäß die körperlichen Belastungen im Vordergrund, aber auch die psychischen Belastungen haben in diesen Berufen an Bedeutung zugenommen. Qualifizierte, aber psychisch belastende Tätigkeiten kennzeichnen die stationäre Krankenpflege und den Lehrerberuf. Ausgehend von den Belastungssyndromen werden im Rahmen einer Anforderungs-Kompetenzanalyse alternative Tätigkeiten identifiziert, welche die kritischen Belastungen der bisherigen Tätigkeit ausschließen und zugleich den Kompetenzen der Beschäftigten soweit wie möglich entsprechen. Aufschlussreich ist hier die Herausbildung von Karrierematrizen für horizontale Laufbahnen, die auf betrieblicher Ebene mögliche Tätigkeitswechsel in Form von Spezialistinnen- und Spezialistenlaufbahnen sowie auf überbetrieblicher Ebene mögliche Berufswechsel in Form horizontaler Fachkarrieren aufzeigen und als Beratungsgrundlage genutzt werden können (vgl. Tabelle 1). Aufbauend auf vorhandenen Kompetenzen und Spezialisierungen werden so z. B. für das Gebäudereinigerhandwerk tätigkeitsbezogene, horizontale Laufbahnen z. B. als Spezialistin und Spezialist für bestimmte Reinigungsflächen bzw. Reinigungsumgebungen identifiziert (Jahn 2016).

Tabelle 1 Karrierematrix für den Bauberuf

	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
Im Unternehmen	Spezialistenlaufbahn - Kundenberater*in	Horizontale Fachkarriere - Fachkraft für barrierefreies Bauen - Energieberater*in
In Unternehmensnetzwerken	Spezialistenlaufbahn - Management- und Vertriebsberater*in	Horizontale Fachkarriere - Fachkraft für barrierefreies Bauen - Energieberater*in
Außerhalb des Unternehmens	Spezialistenlaufbahn - Hausmeisterservice	Horizontale Fachkarriere - Wirtschaftsinformatiker*in - Kundenberater*in im Baumarkt - Ausbilder*in in Einrichtungen zum berufsvorbereitenden Jahr

Quelle: Eigene Darstellung nach Ulbricht und Jahn 2010.

In eine ähnliche Richtung weist das Instrument des Arbeitsplatzkatasters zur Realisierung eines belastungsorientierten Arbeitsplatzwechsels (Szymanski 2016). Aufgabe dieses Katasters ist es, Anforderungs- und Belastungsprofile und damit gesundheitsförderliche und -belastende Elemente aller Arbeitsplätze in einem Betrieb darzustellen. Das Arbeitsplatzkataster ist als partizipatives Instrument zu gestalten, das die Aufgabe der Fach- und Führungskräfte konstruktiv miteinander verbindet, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates integriert und die Beteiligung der Beschäftigten erfordert. Auch er verweist auf die Bedeutung des kontinuierlichen Hinzulernens für einen erfolgreichen Wechsel, die zum Erwerb der Flexibilität notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen müssen beteiligungsorientiert geplant und umgesetzt werden. Der belastungsorientierte Personaleinsatz erfordert die Auflösung von kleinteiligen, häufig einseitig belastenden und unvollständigen Tätigkeiten und die Bildung

von Bereichsarbeitsplätzen mit unterschiedlichen körperlichen, geistigen und emotionalen Anforderungen und Belastungen, deren Inhalt möglichst einen für die Beschäftigten erkennbaren Teil der Produktion abbildet. Für den Stahlbereich verweist er hierbei auf Arbeitsbereiche wie die Revidierstation, den Verladebereich oder auch auf die Richt- und Prüfstrecken (Szymanski 2016).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich aus den identifizierten konzeptionellen Ansätzen drei zentrale Wegmarken für eine erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung von betrieblichen Fachlaufbahnen ableiten lassen:

- frühzeitige Nutzung geeigneter, möglichst partizipativer Instrumente zur Kompetenz- und Arbeitsplatz(anforderungs)analyse,
- strukturierte, möglichst proaktive Entwicklung von alternativen Tätigkeits- und Geschäftsfeldern und
- flankierende tätigkeitsbezogene Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Kompetenzentwicklung.

4.2 Voraussetzungen und Begrenzungen auf betrieblicher Ebene

In den angeführten Anforderungsmustern zeigen sich zugleich auch inhärente Begrenzungen und Hemmnisse auf betrieblicher Ebene. Gerade in den Tätigkeitsfeldern und Berufen, in denen qualifizierte Wechsel über kontinuierliches Lernen unterstützt werden müssten, liegen oft auch manifeste Qualifizierungsdefizite und eingeschränkte Lernmöglichkeiten vor. Die daraus resultierende Lernentwöhnung behindert den Übergang in eine andere Tätigkeit oder einen anderen Beruf. Laufbahngestaltung ist daher nicht als isolierte Handlungskategorie zu sehen, sondern ihrerseits voraussetzungsvoll und u.a. von Maßnahmen des lebenslangen Lernens zum kontinuierlichen Erwerb von arbeitsplatzbezogenen wie arbeitsplatzübergreifenden Qualifikationen abhängig (vgl. Behrens 2004).

Beschäftigte im Straßen- und Tiefbau sind z. B. im Arbeitsalltag seltener als andere Berufsgruppen mit Lernanforderungen konfrontiert, einige sprechen sogar davon, dass sie das „Lernen verlernt haben“ (vgl. Ulbricht und Jahn 2010). Einem erfolgreichen und (subjektiv) bruchlosen Karriereverlauf können somit fehlende Kompetenzen und Bewältigungsstrategien entgegenstehen. In der Bauwirtschaft, wo der Handlungsbedarf mit am größten ist, sind die Bewältigungschancen ebenfalls eingeschränkt: Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung in der Baubranche ist festzustellen, dass der Anteil der Beschäftigten, die in den vorangegangenen beiden Jahren keine Weiterbildungskurse besucht haben, mit

Werten über 80% sehr hoch liegt (Bromberg et al. 2015). Auch im Bereich der Altenpflege zeigt sich, dass gerade langjährige Beschäftigte, die eigentlich eine Entlastung in der direkten Pflege bräuchten, bei der Stellenbesetzung nicht berücksichtigt werden, da sie die erforderlichen Kompetenzen nicht mitbringen bzw. diese in der Vergangenheit nicht ausreichend gefördert oder weiterentwickelt wurden (Grüner et al. 2015).

In diesem Zusammenhang ist eine verstärkte betriebliche und auch staatliche Unterstützung für Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere für Geringqualifizierte, gefordert. Eine besondere Rolle kommt hier zudem der arbeitsintegrierten Kompetenzentwicklung zu, „on-the-job“ Maßnahmen entsprechen z. B. in besonderer Weise den Lernbedürfnissen älter werdender Beschäftigter (Naegle et al. 2018). Arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung bedarf aber auch der Rücksichtnahme auf die speziellen Bedürfnisse von anderen Gruppen, z. B. solchen mit Migrationshintergrund oder mit Leistungseinschränkungen. Allerdings ist gerade die Kompetenzentwicklung und -anerkennung von Geringqualifizierten als Handlungsfeld immer noch stark unterentwickelt (Projektträger im DLR 2014).

Für kleine und mittlere Unternehmen kann die Institutionalisierung von sozialen Innovationen in Form von Fachlaufbahnen - trotz der Vielzahl an Vorteilen für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit - Herausforderungen beinhalten, welche sie an die Grenzen ihrer Ressourcen stoßen lässt. Für die (Weiter-)Beschäftigung gesundheitlich eingeschränkter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Klein- und Kleinstbetrieben der Bauwirtschaft bestehen z. B. nur eingeschränkte Entlastungsmöglichkeiten durch zusätzlichen Maschinen- oder Geräteeinsatz, die Reduzierung der Arbeitszeit auf einen Teilzeitjob oder die betriebsinterne Umsetzung auf einen weniger belastenden Schonarbeitsplatz (Fröhler et al. 2013).

Anhand aktueller Befunde im Handwerk lässt sich aufzeigen, dass erst ab einer Betriebsgröße von 31-50 Beschäftigte deutlich mehr Betriebe ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt ihren Fähigkeiten entsprechend einsetzen (Naegle 2016). Ähnliches gilt, wenn Handwerksbetriebe die beruflichen Laufbahnen von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das systematische Anwenden von Lernphasen und Tätigkeitswechsel entwickeln sollen. Die Einführung von Fachlaufbahnen in der ambulanten und stationären Altenpflege weist bezogen auf die Betriebsgröße ebenfalls spezifische Implementationsbe-

dingungen auf. Die Einführung von Fachlaufbahnen ist hier u.a. von der Bewohnerzahl und der Integration von Versorgungsangeboten in größere Einheiten abhängig (Grüner 2016). Bestimmte Tätigkeiten lassen sich erst ab einer gewissen Einrichtungsgröße zu Fachlaufbahnen bündeln, wie z. B. das Ausbildungsmanagement, bzw. in Stabsstellen verankern. Zudem ist bei Trägern, die mehrere Einrichtungen umfassen, die Möglichkeit Fachpositionen einrichtungsübergreifend und auch verbandsbezogen zu implementieren größer.

Dennoch sind auch in kleineren Betrieben je nach Bedarfslage innovative Lösungen vorzufinden. Über die Kooperation in Unternehmensnetzwerken ist es möglich, Spezialistenwissen für mehrere Unternehmen wirtschaftlich nutzbar zu machen. Für den Bausektor zeigt Jahn (2016) auf, dass Management- und Vertriebsberater für die Unternehmen eines Netzwerks den gesamten Bereich der betriebswirtschaftlichen Aufgaben sowie Kundenakquisition und den Einkauf übernehmen können. Bereits für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung in KMU wird seit längerem argumentiert, dass überbetriebliche Weiterbildungsbündnisse und verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Betrieben, z.B. in Form von regionalen Austausch- und Rotationsprogrammen, kleinbetriebliche Weiterbildungshemmnisse abmildern können (vgl. Sesselmeier et al. 2007).

Allerdings stehen dem oft auch kurzfristige betriebsstrategische Ausrichtungen und ein hoher Konkurrenzdruck gegenüber. So ist in der Bauwirtschaft mit einer hohen Anzahl jährlicher Betriebsschließungen und -eröffnungen zu rechnen und mit einer hohen Segmentation zwischen Rand- und Stammelegschaften (Bromberg et al. 2015). Für andere Branchen, wie z.B. dem Hotel- und Gastgewerbe ist das Zusammentreffen verschiedener ungünstiger Faktoren wie nachfrageabhängiger Arbeitszeiten mit meist unvorhersehbarer Mehrarbeit, arbeitsintensiver Anforderungsspitzen, geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrade und einer knappen Personaldecke virulent, was die Anwendung bisheriger Ansätze zur kompetenzgerechten Arbeitsgestaltung erschwert (Beerheide et al. 2018). In der Pflege fehlt es bisher an einer nachhaltigen Gestaltung der Vergütungs- und Refinanzierungsbedingungen als Voraussetzung dafür, dass sich soziale Innovationen in Form der Laufbahngestaltung durchsetzen können (vgl. Fachinger und Blum 2015). Die Entwicklung und Anerkennung fachlicher Expertise und besonderer Kompetenzen der Pflegenden findet darin bisher keinen ausreichenden Platz. Zudem ist trotz des demografischen Wandels damit zu rechnen, dass in bestimmten Branchen nur wenig Interesse besteht al-

ter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, da „im Allgemeinen kein Mangel an Arbeitskräften besteht und leistungsgeminderte Beschäftigte in kleinen Betrieben ohne Interessenvertretung und besonderen Kündigungsschutz leicht entlassen werden können“ (Fröhler et al. 2013: 358).

5 Ausblick - Entwicklungsbedarfe in Praxis, Politik und Forschung

Die betrieblichen und beruflichen Ansätze zur Gestaltung von Fachlaufbahnen zeigen ein ausgeprägtes Gestaltungspotenzial und verweisen auf den grundsätzlichen Handlungsbedarf angesichts begrenzter Tätigkeitsdauer in zahlreichen Berufen und auf vielen Arbeitsplätzen. Es ist allerdings mehr als deutlich geworden, dass die Entwicklung von Handlungsalternativen nicht selbstverständlich und konfliktbesetzt ist und auch die Reichweite von Laufbahngestaltung kritisch eingeschätzt werden muss. Die kompetenzbasierte Laufbahngestaltung stellt nur einen wichtigen Baustein zur Abmilderung der Folgen bzw. Ursachen begrenzter Tätigkeitsdauern dar. Sie muss eingebunden sein in ein umfassendes Konzept der demografiesensiblen Personal- und Arbeitspolitik, in dem Gesundheits-, Qualifizierungs- und Laufbahnmanagement sowie Arbeitsgestaltung integrativ miteinander verbunden und präventiv ausgerichtet sind (Naeyele und Sporket 2010; Bögel und Frerichs 2011). Sowohl die Durchführung eines systematischen Altersstruktur- und Personalentwicklungs-Monitoring als auch die Umsetzung der vorgestellten Schwerpunktinterventionen sollte in eine gesamtbetriebliche Herangehensweise im Sinne eines systematischen und mehrdimensionalen Alter(n)smanagement eingebunden werden.

Die faktische Umsetzung eines derartigen betrieblichen Alter(n)smanagement ist gegenwärtig eher selten und beschränkt sich zumeist auf größere Betriebe (Leber et al. 2013). Neuere Untersuchungen zeigen zudem, dass die Einführung von Alter(n)smanagement als mikropolitische Prozess zu begreifen ist, der die Interessen und Interessensgegensätze der betrieblichen Akteurinnen und Akteure stärker in den Blick nehmen (Bögel 2013) bzw. ihre aktivierende Rolle bewusst anerkennen und fördern muss (Naeyele und Walker 2006). In diesem Zusammenhang erscheint u.a. eine stärkere tarifpolitische Flankierung zur Durchsetzung einer arbeitsgestalterischen Perspektive für alternde Belegschaften notwendig zu sein. Bisher vorliegende Evaluationen verweisen darauf, dass hierdurch nicht nur die gegenwärtigen und zukünftigen betriebsdemografi-

schen Herausforderungen stärker in das Blickfeld von Betriebsräten, Personalleitern und Geschäftsführung geraten, sondern auch konkrete Handlungsanforderungen und -anreize damit verbunden sind (Katenkamp et al. 2012; Tullius et al. 2012).

Allerdings muss einschränkend berücksichtigt werden, dass u.a. auf Grund der stagnierenden bzw. zurückgehenden tarifpolitischen Bindung diese Strategie längst nicht für alle Betriebe umzusetzen ist. Zudem zeigt sich, dass die arbeitsgestalterische Perspektive nicht von leistungs- und entgeltpolitischen Problemstellungen entkoppelt werden kann. Insgesamt wird auch eine solche „Vertarflischung“ der Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen als zu selektiv bewertet (vgl. Kistler und Trischler 2014). Lebenslauforientierung muss demnach auch und vor allem die Förderung von erwerbsbiografischer Kontinuität sowie die Unterstützung bei „kritischen“ erwerbsbiografischen Statusübergängen in unterschiedlichen Lebensphasen durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umfassen. Diesbezüglich sollte auf Konzepte einer lebenslaufbezogenen Arbeitsmarktpolitik zurückgegriffen werden, die auf der Grundlage persönlicher Entwicklungskonten und ergänzender privater oder kollektivvertraglicher Zusatzsicherungen (wie Weiterbildungsfonds, Langzeit- oder Lernkonten) riskante Übergänge innerhalb der Arbeitswelt fördert und absichert (Schmid 2010).

In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, dass sich die Entwicklung von kompetenzbasierten Fachlaufbahnen nicht allein auf die unternehmerische Ebene beschränken kann. Zum einen besteht ein Wechselverhältnis zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Laufbahngestaltung: Es treibt unter dem Gesichtspunkt der Personalbindung auch auf betriebsinternen Arbeitsmärkten die Laufbahngestaltung voran, wenn Wechselchancen auf überbetrieblichen Arbeitsmärkten bestehen (Behrens 2004). Unabhängig von diesen funktionalen Zusammenhängen kommt der beruflichen Laufbahngestaltung vor dem Hintergrund begrenzter Tätigkeitsdauern aber auch ein eigenständiger Entwicklungswert zu, da die Betroffenen so über ein wesentlich breiteres Entwicklungspotential verfügen und vorhandene Kompetenzen besser genutzt bzw. weiterentwickelt werden können.

Nicht zuletzt sind jedoch auch Forschungen zum Berufs- und Tätigkeitswechsel im Erwerbsverlauf sowohl in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu aktualisieren und auszubauen. Analysen zu Ursachen, Voraussetzungen und Folgen solcher Wechsel angesichts begrenzter Tätigkeitdauer verlangen erhöhte

Aufmerksamkeit. In diesem Zusammenhang sind neue „altersspezifische Beschäftigungsrisiken“ insbesondere in den Bereichen dauerhafter Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, zunehmender psychischer Beanspruchung sowie Qualifikationspassung verstärkt in den Blick zu nehmen. Auf der anderen Seite sind kohorten- und berufstypische Ermöglichungsfaktoren für eine verbesserte Laufbahngestaltung (wie insbesondere höhere Formalqualifikationen, besserer Gesundheitszustand und günstigere Selbstbilder vom Alter als auch eine förderliche alternstypische Zunahme von Erfahrungswissen, vgl. Naegele und Sporket 2010) in Rechnung zu stellen. Zu verstärken ist zudem die Implementationsforschung zur betrieblichen Laufbahngestaltung und es sollte u.a. der Fragestellung nachgegangen werden, welche Maßnahmen auf betrieblicher Ebene konkret umgesetzt und unterstützt werden können, um im Rahmen des Personal- und Arbeitsmanagements eine kompetenzbasierte Laufbahngestaltung voranzutreiben.

Literatur

- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (Hrsg.) (2013). *Arbeitnehmer in Restrukturierungen. Gesundheit und Kompetenz erhalten*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bäcker, G. (2012). Erwerbsminderungsrenten – Strukturen, Trends und aktuelle Probleme. *Altersübergangs-Report Nr. 2012-03*. Duisburg: IAQ.
- Beerheide, E., Georg A., Goedicke A., Nordbrock C. & Seller K. (Hrsg.) (2018). *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*. Wiesbaden: SpringerVS.
- Behrens, J. (1999). Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen begrenzter Tätigkeitdauer und langfristiger Erwerbsarbeit. In Behrens, J., Morschhäuser, M., Viebrock, H. & Zimmermann, E. (Hrsg.), *Länger erwerbstätig aber wie?*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 71-113.
- Behrens, J. (2004). Betriebliche Strategien und demografische Folgen. Die komprimierte Berufsphase. *Arbeit* 13 (3), 248-263.
- Bleses, P. & Jahns K. (2015). Soziale Innovationen in der ambulanten Pflege. In Becke, G., Bleses P., Frerichs, F., Goldmann, M. & Schweer M. (Hrsg.), *ZusammenArbeitGestalten*. Wiesbaden: Springer VS, 127-148.
- Bögel, J. & Frerichs, F. (2011). *Betriebliches Alters- und Alternsmanagement*. Norderstedt: Books on Demand.
- Bögel, J. (2013). *Die Einführung von betrieblichem Alters- und Alternsmanagement als mikropolitischen Prozess*. Hamburg: Kovac.
- Bonin, H., Aretz, B. & Gregory, T. (2012). *Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckergewerbe*. Mannheim: ZEW.
- Bromberg, T., Gerlmaier A., Kümmerling A. & Latniak E. (2015). *Bis zur Rente arbeiten in der Bauwirtschaft. Tätigkeitswechsel als Chance für eine dauerhafte Beschäftigung*. IAQ-Report, 05. Duisburg: IAQ.
- Brussig, M., Knuth, M. & Müskens, S. (2016). *Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67*. Bielefeld: transcript.
- Brussig, M. (2016). Altersübergänge in der Bauwirtschaft. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit – Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: VS Springer, 117-138.
- Domsch, M. & Ladwig, D. (2011). *Fachlaufbahnen. Alternative Karrierewege für Spezialisten schaffen*. Köln: Luchterhand.
- Ebert, A. & Kistler, E. (2009). Arbeiten bis 67? Für viele Beschäftigte keine realistische Perspektive. In Schröder, L. & Urban H. J. (Hrsg.), *Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 194-207.
- Fachinger, U. & Blum, M. (2015). Laufbahnen in der Altenpflege: Entgeltstrukturen und Vergütungsoptionen. In Becke, G., Bleses, P., Frerichs, F., Goldmann, M. & Schweer M. (Hrsg.), *ZusammenArbeitGestalten*. Wiesbaden: Springer VS, 305-326.
- Frerichs, F. (2014). Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit - Risiken und Potentiale alternder Belegschaften. *Journal for Labour Market Research* 47 (1), 1-14.
- Frerichs, F. (Hrsg.) (2016). *Fachlaufbahnen in der Altenpflege. Grundlagen, Konzepte, Praxiserfahrungen*. Wiesbaden: VS Springer.
- Fröhler, N., Fehmel, T. & Klammer, U. (2013). *Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven*. Berlin: edition sigma.
- Grüner, T. (2016). Gestaltung von Fachlaufbahnen – Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume in der Altenpflege. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Fachlaufbahnen in der Altenpflege. Grundlagen, Konzepte, Praxiserfahrungen*. Wiesbaden: VS Springer, 51-68.
- Grüner, T., Werner, A.-C., Frerichs, F. & Schorn, N. (2015). Fachlaufbahnen in der Altenpflege als soziale Innovation. In Becke, G., Bleses, P., Frerichs, F., Goldmann, M. & Schweer M. (Hrsg.), *ZusammenArbeitGestalten*. Wiesbaden: Springer VS, 144-162.

- Heinze, R., Naegele, G. & Schneiders, K. (2011). *Wirtschaftliche Potentiale des Alters*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hentrich, J. & Latniak, E. (2013). *Rationalisierungsstrategien im demografischen Wandel. Handlungsfelder, Leitbilder und Lernprozesse*. Wiesbaden: SpringerGabler.
- Jahn, F. (2016). Mein nächster Beruf? – Neue Wege zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit – Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: VS Springer, 255-268.
- Jahn, F. & Ulbricht, S. (2011). *"Mein nächster Beruf" - Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer: Teil 1: Modellprojekt in der stationären Krankenpflege. Iga-Report 17*. Dresden: Iga.
- Joost, A., Schmid, A. & Larsen, C. (2009). *Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern*. Frankfurt am Main: IWAK.
- Katenkamp, O., Martens, H., Georg, A., Naegele, G. & Sporket, M. (2012). *Nicht zum alten Eisen! Die Praxis des Demographie-Tarifvertrages in der Eisen- und Stahlindustrie*. Berlin: Edition Sigma.
- Kistler, E. & Trischler, F. (2014). „Gute Erwerbsbiographien“ – Der Wandel der Arbeitswelt als Risikofaktor für die Alterssicherung. In Kistler, E. & Trischler, F. (Hrsg.), *Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkommenslage im Alter*. Düsseldorf: HBS, 171-204.
- Kistler, E., Trischler, F. & Bäcker, G. (2009). *Rente mit 67 – für viele Beschäftigte unerreichbar. Vierter Monitoring Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente*. Berlin: DGB.
- Leber, U., Stegmaier, J. & Tisch, A. (2013). *Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren*. IAB-Kurzbericht 13/2013. Nürnberg: IAB.
- Morschhäuser, M. (2006). *Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur*. Berlin: edition sigma.
- Naegele, G. (2004). *Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer*. Augsburg: Maro.
- Naegele, L. (2016). Kompetenzbasierte Laufbahngestaltung im Handwerk – Die Situation älterer Mitarbeiter vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit – Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: VS Springer, 209-232.
- Naegele, L., Kortsch, T. & Wiemers, D. (2015). *Zukunft im Blick. Trends erkennen, Kompetenzen entwickeln, Chancen nutzen. Drei Perspektiven auf die Zukunft des Handwerks: Eine Befragung von Experten, Führungskräften und Beschäftigten*. Braunschweig: Technische Universität.
- Naegele, L., Brümmer, G. & Frerichs, F. (2018). Betriebskultur und Wissenstransfer: Arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung durch „Kompetenz-Tandems“ bei der ebm GmbH & Co. KG. In Kauffeld, S. & Frerichs, F. (Hrsg.), *Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen*. Berlin: Springer, 145-165.
- Naegele, G. & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age-management*. Luxemburg: European Foundation.
- Naegele, G. & Sporket, M. (2010). Perspektiven einer lebenslaufbezogenen Ältere-Arbeitnehmer-Politik. In Naegele, G. (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag, 449-474.
- Packebusch, L. & Weber, B. (2001). Laufbahngestaltung in Kleinbetrieben. In Buck, H. & Schletz, A. (Hrsg.), *Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung*. Stuttgart: Fraunhofer-IRB, 62-68.
- Pauls, N., Pangert, B. & Lück, P. (2015). *Arbeit und Gesundheit im Wandel. Iga.report 30*. Dresden: Iga.
- Projekträger im DLR. 2014. *Kompetenzen von gering Qualifizierten. Befunde und Konzepte*. Bielefeld: Bertelsmann.

- Richter, G., Hecker, C. & Hinz, A. (2016). *Produktionsarbeit in Deutschland – mit alternden Belegschaften*. Berlin: Schmidt Verlag.
- Schlick, C., Frieling, E. & Wegge, J. (Hrsg.) (2013). *Age-Differentiated Work-Systems*. Wiesbaden: Springer.
- Schmid, G. (2010). Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik. In Naegele, G. (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag, 333-351.
- Schorn, N., Grüner, T. & Werner, A.-C. (2016). Fachlaufbahnen in der Altenpflege - Entwicklung, Systematisierung und Praxisansätze. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Fachlaufbahnen in der Altenpflege. Grundlagen, Konzepte, Praxiserfahrungen*. Wiesbaden: VS Springer, 23-50.
- Sesselmeier, W., Lange, J. & Bizer, K. (Hrsg.) (2007). *Weiter Bildung! Berufliche Weiterbildung Älterer in kleinen und mittleren Unternehmen*. Loccum: Evangelische Akademie Loccum.
- Sonntag, K. & Seiferling, N. (2017). *Potenziale älterer Erwerbstätiger*. Göttingen: hogrefe.
- Sporket, M. (2011). *Organisationen im demografischen Wandel. Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Szymanski, H. (2016). Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung- Anforderungen, Instrumente, Beispiele. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit – Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: VS Springer, 139-163.
- Tullius, K., Freidank, J., Grabbe, J., Kädler, J. & Schröder, W. (2012). Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik. *WSI-Mitteilungen* (2), 113-122.
- Ulbricht, S. & Jahn, F. (2010). *"Mein nächster Beruf" - Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer: Teil 2: Modellprojekt im Straßen- und Tiefbau*. Iga-Report 17. Dresden: iga.
- Vogler-Ludwig, K. & Düll, N. (2013). *Arbeitsmarkt 2030. Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Zinn, B., Nickolaus, R., Duffke, G., Güzel, E., Sawazki, J. & Würmlin, J. (2016). Belastungen von Servicetechnikern im Maschinen- und Anlagenbau im Bezugsfeld lebensphasenorientierten Kompetenzmanagements. In Frerichs, Frerich (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit – Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: VS Springer, 163-182.



Wirkungen von Laufbahnberatung für die zweite Hälfte des Erwerbslebens - Erwartungen verschiedener Anspruchsgruppen

Anne Jansen, Michelle Zumsteg

1 Ausgangslage

Digitalisierung, Flexibilisierung und demographischer Wandel führen zu tiefgreifenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch werden ältere Erwerbstätige mehr und mehr mit steigenden Anforderungen an ihre Beschäftigungsfähigkeit konfrontiert. Während bis anhin klassische Laufbahnen dominierten und lange Betriebszugehörigkeiten eher die Regel denn die Ausnahme waren, werden lebenslanges Lernen und vermehrte Wechsel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder sogar der Tätigkeit zunehmend erforderlich. Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, wird der Bedarf an Beratung zur regelmäßigen beruflichen Standortbestimmung sowie zur Neu- und Umorientierung über die Lebensspanne hinweg steigen (Hirschi 2018b).

Schließlich wird auch immer wahrscheinlicher, dass Personen einerseits aufgrund guter Gesundheit andererseits aber auch wegen steigendem Druck auf die Pensionskassen länger arbeiten werden. In der Schweiz wird die Anhebung und Flexibilisierung des gesetzlichen Rentenalters diskutiert. Bereits jetzt liegt die Erwerbstätigenquote von Personen im Alter von 65-69 Jahren in der Schweiz bei 22% (OECD 2014).

Politik und Gesellschaft erwarten, dass Erwachsene selbst die Verantwortung für ihre Beschäftigungsfähigkeit übernehmen. In der komplexen sich rasch verändernden Arbeits- und Bildungswelt ist es für die Beschäftigten jedoch anspruchsvoll, sich zu orientieren, weshalb Unterstützung notwendig ist. Dies drückt sich auch in der Vision und den Strategischen Leitlinien «Berufsbildung 2030» des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI 2017) aus, die u.a. mit der Stoßrichtung „Stärkung der Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Berufslaufbahn“ umgesetzt werden soll. Öffentliche Berufs- und Laufbahnberatungen (BSLB) müssen zunehmend auch die Zielgruppe der Personen ab Mitte des Erwerbslebens mit gezielten Angeboten in der Laufbahnplanung unterstützen. Das European Lifelong Guidance Network

[ELGPN] (2015) empfiehlt als sinnvolle Möglichkeit zur Steuerung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Sinne einer Evidenzbasierung, klare Indikatoren für die Bewertung der Massnahmen zu formulieren und empirisch zu überprüfen (vgl. auch Käpplinger 2010; Tippelt und Reich-Claassen 2010). Die Wirkungen von Laufbahnberatung sind im Allgemeinen gut belegt und beschrieben (Perdrix et al. 2012; ELGPN 2015; Hirsch 2017). Welche Wirkungen von öffentlicher Laufbahnberatung speziell bei Erwachsenen mit Berufsbildung ab der Mitte des Erwerbslebens (40plus) gewünscht und erzielt werden, darüber ist bislang jedoch noch wenig bekannt.

Dieses Kapitel stellt eine qualitative Studie⁸⁶ aus der Schweiz vor. Ziel der Studie war es, zu explorieren, welche Erwartungen verschiedene Anspruchsgruppen (erwachsene Ratsuchende 40plus, Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitsintegrationsstellen) an die Laufbahnberatung für die zweite Hälfte des Erwerbslebens haben und welche Wirkungen diese erreicht bzw. erreichen soll. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, geeignete Indikatoren für die Wirkungsmessung von Laufbahnberatung für ältere Erwerbstätige zu identifizieren, um eine Grundlage zu schaffen, zukünftig evidenzbasiert Angebote für die Zielgruppe Ratsuchende 40plus zu entwickeln sowie deren Nachhaltigkeit zu überprüfen.

Die hier vorgestellte Untersuchung konzentrierte sich ausschliesslich auf die öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Diese ist legitimiert durch das Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13.12.2002, das in Art. 49, Ziff. 1 den Grundsatz der BSLB folgendermassen definiert: „Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn“ und erteilt diese Aufgabe unter Art. 51 an die Kantone (Berufsbildungsgesetz (BBG) 2019). Die kantonalen Stellen, oftmals Beratungs- und Informationszentrum (BIZ) genannt, zeichnen sich somit für entsprechende Beratungstätigkeiten der Kantonsbewohnerinnen und -bewohner verantwortlich.

Die Angebote der BIZ umfassen Informationen durch Berufs- und Informationszentren und Infotheken, Fachauskünfte und Newsletter, Beratungen und Veranstaltungen und Kurse (z.B. Präsenz an Messen, Workshops und Seminare)

⁸⁶ Dieses Projekt wurde in Kooperation mit Profunda Suisse und der KBSB (Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung) und mit Unterstützung des EDK-SVB Innovationsfonds für die BSLB realisiert.

sowie weitere Dienstleistungen wie Mentoring oder Bewerbungsunterstützung (KBSB/CDOPU, o.J.). Die Kostenbeteiligung für Laufbahnberatung für Erwachsene ist schweizweit unterschiedlich geregelt und Beratung ist für Erwachsene im unterschiedlichen Ausmass zugänglich. Aktuell ist knapp die Hälfte aller Ratsuchenden jünger als 18 Jahre und immerhin knapp 10% sind älter als 40 Jahre (KBSB/CDOPU 2016, 2018).

Neben der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stehen der Schweizer Bevölkerung auch private Anbieter zur Verfügung, welche sie in Entscheidungen zur Laufbahnplanung unterstützen. Diese wurden in der Studie nicht berücksichtigt.

2 Theoretischer Hintergrund

Es besteht ein wachsender Konsens darüber, dass Entscheidungen über die Gestaltung von Laufbahnberatungsmaßnahmen und die Zuweisung von Ressourcen auf Evidenz basieren sollten (ELGPN 2015). Daher sollten die Wirkungen von Laufbahnberatung spezifiziert werden. Um die Wirkung der Laufbahnberatung zu kategorisieren, existieren verschiedene Modelle. So lassen sich kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen unterscheiden (Egger-Subotitsch et al. 2016). Unmittelbare Wirkungen sind z.B. bessere Kenntnisse der Bildungs- und Berufschancen, Zielklarheit und verbesserte Entscheidungsfähigkeit. Mittelfristige Effekte umfassen verbesserte Kompetenzen im Umgang mit beruflichen und bildungspolitischen Entscheidungen und den Erwerb von Fähigkeiten im Bereich des Karrieremanagements, während langfristige Effekte Wirkungen wie höheres Bildungsniveau, bessere Beschäftigungssituation und erfolgreicher (Wieder-) Eintritt in den Arbeitsmarkt umfassen.

Das ELGPN (2015) unterscheidet vier Wirkungsebenen, die auf dem Modell von Kirkpatrick (1994) beruhen. Die erste Ebene *Reaktion* beschreibt die Erfahrung der Ratsuchenden mit der Laufbahnberatung. Hierunter fällt die Zufriedenheit der Ratsuchenden mit der Beratung. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass die meisten Ratsuchenden positive Erfahrung mit Beratung machen (Egger-Subotitsch et al. 2016). Die zweite Wirkungsebene *Lernen* umfasst Lernergebnisse, die durch die Beratung erzielt wurden (ELGPN 2015). Forschung liefert Belege für eine Reihe von Lernergebnissen durch Beratung, wie z.B. Wissen über Bildungs- und Berufsmöglichkeiten, Recherchefähigkeit, Entscheidungskompetenz (Egger-Subotitsch et al. 2016). Viele dieser Lernergebnis-

se werden unter dem Begriff berufsbiographische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills) zusammengefasst. Darunter verstehen sich „*diejenigen Kompetenzen, die Individuen benötigen, um Laufbahn- und Berufsentscheidungen zu treffen, Übergänge zu gestalten, ihren Bildungs- und Berufsweg zu planen sowie Veränderungen und Rückschläge zu bewältigen*“ (ELGPN 2015: 34). Die dritte Wirkungsebene *Verhalten* beschreibt die durch die Beratung tatsächlich erfolgte Verhaltensänderung. Hierunter fallen z.B. die aktive Jobsuche und die Teilnahme an einer Weiterbildung. Teilweise wird zwischen der zweiten und dritten Ebene noch eine weitere Ebene beschrieben, die die erfolgte Einstellungsänderung, wie z.B. erhöhtes Selbstvertrauen beschreibt (vgl. Egger-Subotitsch et al. 2016). Die vierte Wirkungsebene, *Ergebnisse*, beschreibt beobachtbare Effekte wie z.B. steigende Bildungsbeteiligung und sinkende Arbeitslosenquote (ELGPN 2015). Hier existieren vergleichsweise wenig Studien, die Wirkungen von Laufbahnberatung auf dieser Ebene nachweisen (Albrecht, Geerdes und Sander 2012; ELGPN 2015; Egger-Subotitsch et al. 2016).

Schließlich können die Wirkungen auch danach unterschieden werden, an welche Anspruchsgruppen sich diese richten: das Individuum, Organisationen und die Gesellschaft, also die Mikro-, Meso- oder Makroebene (Albrecht et al. 2012; ELGPN 2015; Hirschi 2018a). Obwohl die Berufsberatung in erster Linie eine Dienstleistung ist, die sich an die Einzelne und den Einzelnen richtet, sollten Unternehmen wahrnehmen, dass Bewerberinnen und Bewerber und ihre Mitarbeitenden über bessere Beschäftigungsfähigkeit verfügen, die sie dank der durch Laufbahnberatung vermittelten berufsbiographischen Gestaltungskompetenzen erworben haben. Auch die Gesellschaft sollte Veränderungen durch Laufbahnberatung wahrnehmen, wie z.B. eine geringere Arbeitslosigkeit und Verringerung der Sozialversicherungsleistungen (Albrecht et al. 2012; ELGPN 2015). Wie die Unterscheidung dieser Wirkungsebenen im Untersuchungsdesign berücksichtigt wurde, wird in Kapitel 3.1, Stichprobe, erwähnt.

2.1 Messung von Wirkungen

Das Sammeln und Interpretieren der Evidenz von Laufbahnberatung ist mit einer Reihe von Herausforderungen verbunden (vgl. Käßlinger et al. 2014; ELGPN 2015; Egger-Subotitsch et al. 2016). Eine besondere Schwierigkeit bei der Messung der Wirkungen von Laufbahnberatung liegt darin, dass die Wirkung, die erzielt werden kann, abhängig ist von dem Potential der Ratsuchenden, etwa

ihrem Hintergrund, aber auch von den verfügbaren Möglichkeiten und der Art des Angebots, z.B. Kurzgespräch oder Prozessbegleitung sowie der Kompetenz der Beratungspersonen. Neben diesem *Input* hat aber auch der *Prozess* eine entscheidende Rolle darauf, welche Wirkungen erzielt werden. So hängen die Wirkungen davon ab, welche Qualität die Beratung hatte, wie beispielsweise die Bedürfnisse eingeschätzt wurden, welche Ziele für die Laufbahnberatung vereinbart wurden und welcher Handlungsplan beschlossen wurde (vgl. ELGPN 2015). Darüber hinaus ist der Einfluss von Laufbahnberatung auf die Wirkungen schwierig von anderen Einflussfaktoren wie z.B. Informationen aus dem Internet, Rat von Bekannten und der Familie, dem Einfluss der Medien sowie dem Zufall zu isolieren (Egger-Subotisch et al. 2016). Dies gilt umso mehr bei mittel- bis langfristigen Wirkungen und vor allem bei Wirkungen, die beobachtbare Ergebnisse für Organisationen und die Gesellschaft betreffen.

Es existieren verschiedene Typen der Wirkungsanalyse, die auf unterschiedliche Weise den erwähnten Schwierigkeiten bei der Messung zu begegnen versuchen. Käßplinger et al. (2014); ELGPN (2015) und Egger-Subotisch et al. (2016) bieten eine Übersicht über die verschiedenen methodischen Zugänge der quantitativen und qualitativen Designs, wie Nachbefragungen, Längsschnittstudien, Kontrollgruppen-Designs und Kosten-Nutzen-Analysen und stellen die Ergebnisse verschiedener Studien vor.

Die Frage danach, welche Wirkungen auf welche Weise gemessen werden, ist auch eng damit verbunden, welche Indikatoren für die Messung verwendet werden. Hier herrscht eine gewisse Uneinigkeit darüber, welche Indikatoren geeignet sind und verwendet werden sollten (Albrecht et al. 2012; ELGPN 2015; Käßplinger und Maier-Gutheil 2015; Hirschi 2018a). Vorhandene Instrumente zielen auf verschiedene Wirkungsebenen, z.B. Zufriedenheit mit dem Beratungsergebnis und berufsorientierte Gestaltungskompetenzen (Career Resources Questionnaire, CRQ) (CRQ, Hirschi et al. 2018) ab und fokussieren auf verschiedene Aspekte wie z.B. die Berufswahlreife bzw. richten sich an spezifische Zielgruppen, beispielsweise jugendliche Erstberufswähler (Aussagen über meine berufliche Situation, ABS) (Toggweiler und Künzli 2012).

2.2 Laufbahnberatung ab der Mitte des Erwerbslebens

Erwachsene ab Mitte des Erwerbslebens stellen eine sehr heterogene Gruppe für die Laufbahnberatung dar, die bislang nicht im Fokus der öffentlichen Berufs-

Studien und Laufbahnberatungen standen. Ratsuchende 40plus unterscheiden sich in grosser Masse im Potential und in den Möglichkeiten, die sie mitbringen, da diese über ganz unterschiedliche Aus- und Weiterbildungen und berufliche und ausserberufliche Erfahrungen verfügen. Auch ihre finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten, z.B. durch Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ihre Mobilität sind sehr unterschiedlich. Der Unterstützungsbedarf von Geringqualifizierten, Hochqualifizierten, Migranten und Migrantinnen, Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger sowie älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist daher sehr verschieden (Hirschi 2018a).

Im Allgemeinen suchen Erwachsene Ratschläge, um ihre Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und zu erhalten, um ihre Fähigkeiten im Bereich des Karrieremanagements (weiter) zu entwickeln und Unterstützung bei der Karriereplanung und bei der Bewältigung verschiedener Übergänge zu erhalten (ELGPN 2015). Erst seit den letzten Jahren bieten mehr und mehr öffentliche Laufbahnberatungen gezielt Massnahmen für Ratsuchende 40plus an, wie z.B. Standortbestimmungen oder Potentialanalysen. Auch vorhandene Studien und Untersuchungen befassen sich in erster Linie mit Jugendlichen und Erstberufswählerinnen und -wählern. Die Evidenzbasierung für diese Zielgruppe ist erst im Entstehen und es besteht Bedarf an Studien, welche Hinweise für die Gestaltung von Laufbahnberatung für diese Zielgruppe liefern.

3 Methodisches Vorgehen

Das Untersuchungsfeld der Studie waren zwei Kantone in der Schweiz, da die Laufbahnberatung kantonale unterschiedlich gehandhabt wird. In beiden ausgewählten Kantonen Bern (www.biz.erz.be.ch/biz_erb/de/index/biz_next/biz_next.html) und Aargau (www.beratungs-dienste.ch/laufbahnweiterbildung/laufbahn-planen.html) besteht Kostenpflicht für die Beratung von Erwachsenen. In beiden Kantonen gibt es verschiedene Angebote für die Laufbahngestaltung, wie z.B. Potentialanalyse, Laufbahncoaching und Laufbahnberatung sowie Laufbahnkurse. In den nachfolgenden Abschnitten wird die Stichprobe erläutert, bevor auf die Datenerhebung und -auswertung eingegangen wird.

3.1 Stichprobe

Die Stichprobe umfasste drei verschiedene Gruppen, um die erwarteten Wirkungen aus Perspektive der verschiedenen Anspruchsgruppen abbilden zu können:

erwachsene Ratsuchende 40plus als Stellvertreter und -vertreterinnen der Anspruchsgruppe Individuum, Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Arbeitsintegrationsstellen, stellvertretend für die Anspruchsgruppe Gesellschaft.

Erwachsene Ratsuchende 40plus

Zur Erfassung der Wirkungen, die von der Zielgruppe selbst erwartet und erlebt wurden, wurden von den kantonalen Berufs- und Informationszentren (BIZ) der beiden Kantone ehemalige Ratsuchende angeschrieben, welche mindestens 40 Jahre alt sind und deren Beratung ein halbes Jahr oder länger zurückliegt. Weiter wurden nur ehemalige Ratsuchende angefragt, welche über eine berufliche Erstausbildung verfügen. Den ehemaligen Ratsuchenden wurde per E-Mail ein kurzer Projektbeschreibung zugestellt und sie wurden angefragt, ob sie sich für ein Interview zur Verfügung stellen würden. Mit zehn ehemaligen Ratsuchenden der Kantone Aargau und Bern wurden daraufhin leitfadengestützte Interviews durchgeführt.

Von den befragten Ratsuchenden waren 20% Männer und 80% Frauen, da das Projektteam auf die Freiwilligkeit der Interviewpartner und -partnerinnen angewiesen war. Tatsächlich finden sich jedoch auch mehr weibliche Ratsuchende in der Schweizerischen Berufsberatungsstatistik wieder, deren Verteilung bei 56% Frauen gegenüber 45% Männern liegt (KBSB/CDOPU 2018). Das Alter der Ratsuchenden lag im Mittel bei 49 Jahren. Die Ratsuchenden haben zwischen einer bis zehn Beratungen (im Mittel 3 Beratungen) mit einer Dauer von jeweils 1 bis 1,5 Stunden besucht. Die letzte Beratung liegt im Schnitt 6,5 Monate zurück.

Die Anlässe, weshalb die Ratsuchenden die Laufbahnberatung aufgesucht haben, waren sehr divers. Zwei Ratsuchende wurden von der Invalidenversicherung (IV) zugewiesen zwecks Abklärung eines Anspruchs auf Umschulung aufgrund drohender Invalidität. Ein Ratsuchender hat im Rahmen seiner Arbeitslosigkeit seinen Berater bei der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) nach den Möglichkeiten einer Laufbahnberatung angefragt. Eine Ratsuchende hat die Laufbahnberatung aufgrund des Wunschs, wieder vermehrt einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen, aufgesucht. Die Hälfte der Ratsuchende haben die Laufbahnberatung in Anspruch genommen, da sie sich beruflich weiterentwickeln

wollten, sei es aus dem Wunsch, sich komplett neu zu orientieren aus einer bestehenden oder auch aufgrund einer gekündigten Tätigkeit.

Unternehmen

In beiden Kantonen wurden Unternehmen angefragt, ob sich Personalverantwortliche bereit erklären würden, an einem Interview teilzunehmen. Die Unternehmen wurden über das Netzwerk der Fachhochschule gewonnen und darauf geachtet, dass sowohl Großunternehmen mit eigener Laufbahnberatung wie auch KMU vertreten sind. Insgesamt haben vier Unternehmen aus dem Kanton Aargau und fünf Unternehmen aus dem Kanton Bern an der Studie teilgenommen. Zwei Drittel der befragten Unternehmen waren Großunternehmen und ein Drittel KMU. Die Unternehmen gehörten den Branchen Bau, Chemie, Energieversorgung, Industrie, Informations- und Kommunikationstechnologie, Logistik, Versicherungen, sowie Personaldienstleistung an. Abgesehen von einem Geschäftsführer eines kleinen Unternehmens waren sämtliche Interviewpartnerinnen und Interviewpartner HR-Vertreter und HR-Vertreterinnen. Zwei Interviews haben mit Vertreterinnen und Vertretern aus betriebseigenen Laufbahnzentren von Großunternehmen stattgefunden.

Arbeitsintegrationsstellen

Um die Perspektive von Arbeitsintegrationsstellen miteinbeziehen zu können, wurden sechs leitfadengestützte Interviews in den ausgewählten Kantonen geführt. Die Vertreterinnen und Vertreter stammten von kantonalen Invalidenversicherungs-Stellen (IV, n = 2) und regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV, n = 2), sowie je einer kantonalen Arbeitsintegrationsstelle des Sozialdienstes und einer privaten Arbeitsintegrationsstelle. Die Interviewpartnerinnen und -partner der Arbeitsintegrationsstellen kennen die Angebote der BSLB einerseits durch die Zusammenarbeit durch Zuweisungen, welche Arbeitsintegrationsstellen bei Abklärungsbedarf machen. Andererseits war die Hälfte von ihnen im Rahmen der Entwicklung der eigenen Laufbahn in einer Beratung, oder hat in der Vergangenheit selbst mehrere Jahre bei einem BIZ in einer beratenden Funktion gearbeitet.

3.2 Datenerhebung und -auswertung

Da noch nicht viel Wissen über die Wirkungen, die bei der Zielgruppe Erwachsene 40plus von Laufbahnberatung erreicht werden sollen, existiert, wurde ein qualitativer Ansatz gewählt. Hierfür wurde ein halbstrukturierter Interviewleitfaden entwickelt (Döring und Bortz 2016), der für die drei Gruppen angepasst wurde. Die Interviews enthielten Fragen zu den Erwartungen, die an die öffentliche BSLB gestellt werden, zu den Wirkungen, die durch die Laufbahnberatung erzielt werden sollen oder erreicht wurden sowie zu möglichen Indikatoren, anhand derer die Wirkungen gemessen werden könnten. Zudem wurde erfragt, was Laufbahnberatung speziell für die Zielgruppe Erwachsene ab Mitte des Erwerbslebens erfüllen muss.

Die Interviews haben zwischen November 2018 und Juni 2019 stattgefunden und wurden aufgenommen und transkribiert. Die Interviewtranskripte wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei wurde deduktiv-induktiv (Kuckartz 2016) vorgegangen, wobei auch am Material Kategorien abgeleitet wurden. Zusätzlich wurden drei zweistündige Workshops mit Laufbahnberaterinnen und Laufbahnberatern der Kantone Aargau und Bern durchgeführt. Ziel der Workshops war es, die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews zurückzuspiegeln und zu diskutieren sowie weitere Hinweise zur Beantwortung der Fragestellung, welche geeignete Indikatoren für die Wirkungsmessung sind, zu erhalten. An den Workshops haben zwischen vier und sechs Mitarbeitende der BSLB teilgenommen. Alle sind ausgebildete Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater sowie in der Mehrheit Psychologinnen und Psychologen. Das nachfolgende Kapitel zeigt ausgewählte Ergebnisse aus dem erhobenen Datenmaterial.

4 Ausgewählte Ergebnisse

Zuerst wird dargestellt, welche generellen Erwartungen die verschiedenen Anspruchsgruppen bezüglich Laufbahnberatung 40plus an die öffentliche BSLB haben. Im zweiten Schritt werden dann die Wirkungen vorgestellt, die Laufbahnberatung 40plus für das Individuum, Organisationen und die Gesellschaft erreicht bzw. erreichen soll. Diesen Wirkungen werden Indikatoren gegenübergestellt, mit denen sich die Wirkungen messen lassen könnten und Messzeitpunkte für ihre Messung vorgeschlagen.

4.1 Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen an die Laufbahnberatung 40plus

Erwartungen der Ratsuchenden 40plus

Ratsuchende 40plus erwarten, dass die Beraterin oder der Berater sich in ihre oftmals nicht triviale Situation hineinversetzen kann. In den Gesprächen zeigte sich deutlich, dass sie dieses Empathievermögen eher Berater und Beraterinnen zusprechen, welche selbst über eine gewisse *Lebenserfahrung* verfügen, ggf. selbst in der Vergangenheit einen Neuorientierungsprozess erlebt haben.

Alle befragten Ratsuchenden 40plus waren bereit und auch interessiert daran, im Rahmen ihrer Möglichkeiten in ihre Beschäftigungsfähigkeit zu investieren. Die Ratsuchenden 40plus erwarten hierfür, dass ihre vorhandenen *Erfahrungen und Qualifikationen*, ihre *persönliche Situation* sowie die *Arbeitsmarktsituation* in die Lösungsfindung in der BSLB miteinbezogen wird. Diese Zielgruppe strebt berufliche Lösungen an, welche verlässlich sind, indem sie sie weiterbringen und sie in ihrer beruflichen Laufbahn nicht hemmen, denn insbesondere die Ratsuchenden ab 50 Jahren haben mehrfach die Existenz betreffende Zukunftsfragen geäußert.

Weiter zeigte sich – insbesondere bei jenen Ratsuchenden, welche eine Laufbahnberatung aufgrund des Anlasses einer Arbeitslosigkeit aufgesucht haben – dass ein Bedarf besteht, welcher über eine klassische Kurzzeitberatung hinausgeht. Stellen Kündigungen stets kritische Lebensereignisse dar (Wettstein 2016), so ist dies im Alter 40plus besonders sensitiv, wie das folgende Zitat exemplarisch zeigt:

„Mit 50 musste ich feststellen, ist es wirklich tragisch. Wenn man lange nichts gemacht hat, ich kann jetzt zum Glück sagen, ich habe immer wieder Schulungen, und Kurse gemacht und ich bin eigentlich up to date, aber es gibt natürlich viele, die haben 20 Jahre nichts gemacht. Und jetzt stehen sie plötzlich alleine da und sollen alleine den Weg finden! Das ist definitiv nicht einfach. Und dort so ein Begleiten über längere Zeit, klar kostet es Zeit und Geld, aber ich bin überzeugt, das Endergebnis wird für sich sprechen“ (Ratsuchender 40plus).

In den Interviewgesprächen mit den Ratsuchenden 40plus zeigte sich u. a. auch, dass das Bedürfnis nach Netzwerken besteht, sei dies im Austausch mit anderen Ratsuchenden oder durch das Knüpfen von Kontakten zu potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, auf welche in Form eines Netzwerks des BIZ zugegriffen werden könnte.

Erwartungen der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter

Es fällt auf, dass Organisationen die öffentliche BSLB nicht aktiv als Expertin in Laufbahnfragen wahrnehmen. Die BSLB ist insbesondere als Kompetenzzentrum in Fragen zur Berufs- und Studienwahl bekannt, wie das folgende Zitat eines Inhouse-Laufbahnberaters eines Großunternehmens mitunter stellvertretend beschreibt: *«So wie ich das BIZ wahrnehme, also auch die Themen dort, dann sind sie eher für Lehrabgänger»*. Bestehen Kontakte zwischen HR und der BSLB, so ist dies aufgrund einer Zusammenarbeit für die Lehrlingsabgängerinnen und -abgänger und deren anschließend Weiterentwicklung. Gemäß Aussagen der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter werden Mitarbeitende selten an die BSLB verwiesen und sind auch selten im Bilde darüber, wenn ein Mitarbeitender eine Laufbahnberatung aufgesucht hat. Auch ist die BSLB häufig weniger bekannt als die RAV, mit welcher seitens HR in der Regel aufgrund der Meldepflicht von Vakanzen Kontakte bestehen, einer gesetzlichen Vorgabe in der Schweiz.

Unternehmensvertreterinnen und -vertreter erwarten, dass die BSLB Ratsuchenden 40plus, welche möglicherweise schon länger keine Weiterbildung mehr absolviert haben und welche den Schritt, eine Laufbahnberatung aufzusuchen, ggf. bereits Überwindung kostet, *ermutigen* und dabei *begleiten*, die *für sich geeignete Lösung* zu finden. Ein Drittel der befragten Vertreterinnen und Vertreter aus KMU sehen *Potenzial für eine Zusammenarbeit mit der BSLB*, sei es etwa im Rahmen von Entlassungen, wie das nachfolgende Zitat zeigt, oder im Rahmen einer Potenzialabklärung auf testtheoretischer Basis:

„Wir bauen sehr viele Stellen ab [...]. In diesem Zuge, als Teil des Sozialplanes machen wir ein Outplacement. Da würde ich es extrem sinnvoll finden, wenn man die Zusammenarbeit mit der Laufbahnberatung machen könnte“ (HR-Vertreterin KMU).

Seitens Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen wurde dennoch mehrheitlich betont, dass die interne Entwicklung eines Mitarbeitenden Vorrang hat. Sollte eine Entwicklung der Mitarbeitenden einen Austritt aus dem Unternehmen zur Folge haben, würde dies dem unternehmerischen Interesse der Bindung von Mitarbeitenden widersprechen:

„Ich kann es mir eigentlich nicht wirklich vorstellen, unter welchen Umständen wir als Firma mit einer Laufbahnberatung zusammenarbeiten würden, um Mitarbeitende weiter zu bringen, vor allem, wenn es dann extern weiter geht“ (HR-Vertreter KMU).

Erwartungen der Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitsintegration

Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitsintegration erwarten, dass die *persönlichen Lebensbereiche* der Ratsuchenden 40plus bei der Ausarbeitung von zukünftigen beruflichen Möglichkeiten berücksichtigt werden. Hierzu gehören *familiäre Verpflichtungen* und die *gesundheitliche Verfassung* genauso wie die finanzielle Ausgangslage resp. *finanzielle Verpflichtungen*. Bei Ratsuchenden ab 40 seien insbesondere diese existenziellen Themen aktuell. Weiter wird erwartet, dass die Laufbahnberaterinnen und -berater über einen *aktuellen Wissensstand zur beruflichen Aus- und Weiterbildungslandschaft* der Schweiz verfügen. Dies wird damit begründet, dass Veränderungen in diesem Bereich den Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt beeinflussen und sich die Vertreter/-innen der Arbeitsintegration nicht dieselbe Expertise im Bereich Aus- und Weiterbildungen zugehen. Als wichtig wird zudem erachtet, dass die Arbeit der Laufbahnberaterinnen und -berater *praxisnah* geleitet wird, sodass diese *Veränderungen am Arbeitsmarkt* in ihren Beratungen stets berücksichtigen können. Es besteht die Erwartungshaltung, dass die Ratsuchenden auf Basis der soeben genannten Punkte *Informationen erhalten und ihnen realistische und möglichst konkrete Empfehlungen* gegeben werden, welche mitunter dem Zumutbarkeitsprofil entsprechen, welches ärztlich begründet die zumutbaren Tätigkeiten und Aufgaben und deren Ausmaß beschreibt. Die in der Beratung erarbeiteten Möglichkeiten sollten idealerweise *verschriftlicht* und den Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsorganisation *rückgemeldet* werden.

4.2 Wirkungen der Laufbahnberatung 40plus und Indikatoren für ihre Messung

Im Folgenden werden die Wirkungen dargestellt, die für das Individuum, Organisationen und für die Gesellschaft erzielt werden sollen. Die Daten aus den qualitativen Interviews beschreiben hier die sowohl tatsächlich beobachteten oder erlebten Wirkungen sowie Wirkungen, die mit Laufbahnberatung erzielt werden sollen. Die hier aufgezeigten Wirkungen sind exemplarisch und nicht abschließend zu verstehen. Im Folgenden wird auf jene Wirkungen eingegangen, die in den Interviews am meisten berichtet wurden.

Wirkungen beim Individuum

Aus den Interviews mit allen drei Anspruchsgruppen wurden die Wirkungen erhoben, die das *Individuum* betreffen. Es fällt auf, dass es den Interviewpartnerinnen und -partnern am leichtesten gefallen ist, hierfür Wirkungen zu beschreiben und auf dieser Ebene erfolgten die meisten Nennungen. Auch den Laufbahnberaterinnen und -beratern, die am Workshop teilgenommen haben, ist es am leichtesten gefallen, die Perspektive der Ratsuchenden einzunehmen. Die folgende Tabelle (Tab. 1) zeigt die individuellen Wirkungen, die für die Gruppe der Ratsuchenden 40plus genannt wurden, sowie exemplarisch Möglichkeiten ihrer Messung und geeignete Messzeitpunkte auf.

Eine Laufbahnberatung ermöglicht den Ratsuchenden 40plus, ihre bisherige Laufbahn in strukturierter Weise zu *reflektieren*, eine *Standortbestimmung* zu erreichen und von da aus überlegen zu können, wie sie die zweite Hälfte ihres Erwerbslebens gestalten möchten. Dies kann für die Ratsuchenden 40plus mitunter auch bedeuten, dank ehrlicher Rückmeldung einen lang gehegten beruflichen Traum loszulassen, da das Verfolgen seiner Umsetzung nicht möglich erscheint:

„[...] sicher ein realistisches Feedback, es bringt ja nichts, wenn man eine Vorstellung hat und die weiter verfolgt, die eigentlich gar nicht realistisch ist, und ich denke das ist wahrscheinlich auch die Erfahrung von so einer Stelle, die dann auch sagen kann was irgendwie realistisch ist und was auch nicht.“ (HR-Vertreter, KMU)

Die Interviewpartnerinnen und -partner aller drei Untersuchungsebenen berichten von einem immensen *Informationszuwachs* durch eine Laufbahnberatung für den Ratsuchenden. Insbesondere in den Interviews mit den Ratsuchenden 40plus fiel auf, dass diese vor der Laufbahnberatung meist selbst Informationsrecherche zu möglichen Berufsbildern, Weiterbildungen und Bildungsinstitutionen betreiben. Diesen Ratsuchenden ermöglicht die Laufbahnberatung die Informationen zu strukturieren und ggf. weitere Informationen zu geben.

Das Gewinnen von *berufsbiographische Gestaltungskompetenzen*, auch *Career Management Skills*, durch eine Laufbahnberatung wurde von Interviewpartnerinnen und -partnern aller drei Ebenen berichtet. Stellvertretend ein Auszug aus einem Interview mit einem Vertreter der Arbeitsintegration:

„Wenn die Klienten selber aktiver werden, und sich in diese Ziele investieren, [...] wenn sie bereit sind, Zwischenschritte zu machen für die langfristigen Ziele, und eine Perspektive bekommen, das ist ein sehr wichtiger Punkt.“

Dies nicht zuletzt, da der Prozess, welcher oftmals bereits vor der Beratung beim Individuum startet, teilweise als belastend und energieraubend bezeichnet wurde.

Durch die Laufbahnberatung wurde mehrfach eine Verbesserung des *Wohlbefindens* erreicht. Das Beenden des Findungsprozesses geht mit einer berichteten Entspannung und Entlastung einher. Durch die in der Laufbahnberatung getroffene Entscheidung berichteten die Ratsuchenden 40plus das (Wieder-) Finden einer inneren Ruhe.

Tabelle 1 Wirkungen beim Individuum und mögliche Messindikatoren

Wirkungen	Indikatoren für ihre Messung	Zeitpunkt der Messung
Reflexion der vergangenen und Planung der zukünftigen eigenen Laufbahn	– <i>Die Beratung hat mir geholfen, Lebensentscheidungen zu treffen.</i> – <i>Die Beratung hat mir geholfen, berufliche Entscheidungen zu treffen.</i> (Vilhjálmssdóttir et al. 2011; zitiert nach Egger-Subotitsch et al. 2016: 42) – <i>Ich habe neue Perspektiven entdeckt.</i> (Kerler und Stark 2016: 30)	1. unmittelbar 2. ein Jahr 3. drei Jahre nach Abschluss der Beratung
Informationen (über (Weiterbildungs-) Bildungssystem, Berufsrollen, Bewerbungsprozesse)	– <i>Ich verfüge über neues Wissen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten</i> – <i>Durch die Beratung kenne ich konkrete Optionen, um mich weiterzuentwickeln</i> – <i>Ich weiss, wie ich meine Bewerbungsunterlagen gestalten muss.</i> (eigene Items)	1. unmittelbar 2. ein Jahr nach Abschluss der Beratung
Berufsbiographische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills)	– <i>Die Beratung hat mir geholfen, Bildungsentscheidungen zu treffen.</i> – <i>Ich habe neue Fähigkeiten für die Job- und Ausbildungssuche erworben.</i> – <i>Ich habe neue Fähigkeiten zur Karriereentwicklung erworben.</i> Vilhjálmssdóttir et al. 2011; zitiert nach Egger-Subotitsch et al. 2016: 42)	1. unmittelbar 2. ein Jahr nach Abschluss der Beratung
Wohlbefinden	– <i>Im Allgemeinen fühle ich mich zuversichtlich und positiv über mich selbst.</i> – <i>Ich habe einen Sinn für die Richtung und den Zweck in meinem Leben.</i> (in Anlehnung an (Ryff und Keyes 1995))	1. unmittelbar 2. ein Jahr 3. drei Jahre nach Abschluss der Beratung
Berufliche Identität und Selbstsicherheit	– <i>Ich habe mich selbst besser kennen gelernt (eigene, Interessen, Fähigkeiten, Wünsche...).</i> (Kerler und Stark 2016: 30) – <i>Die Beratung hat mir meine Stärken aufgezeigt oder bestätigt.</i> – <i>Die Beratung steigerte meine Selbstsicherheit.</i> (eigene Items)	1. unmittelbar 2. ein Jahr 3. drei Jahre nach Abschluss der Beratung

Quelle: Eigene Darstellung.

Auch das (Wieder-) Erlangen der *beruflichen Identität und einer Selbstsicherheit*, die dadurch gewonnen wird, wurde in allen drei Untersuchungsebenen ge-

nannt. Ein Inhouse-Laufbahnberater eines Großunternehmens schilderte seine Beobachtung mit den folgenden Worten: „[...] *da sich die Mitarbeitenden besser kennen lernen, den Wow-Effekt haben. Dies ist ein riesiger Gewinn, auch wenn sich die Mitarbeitenden vielleicht gar nicht wirklich bewegen. Aber sie haben mal eine Ahnung davon, wer sie sind.*“

Wirkungen für Organisation

Die Wirkungen, die aufgrund von Laufbahnberatung 40plus für Organisationen erstrebenswert sind und berichtet wurden, wurden ebenfalls aus allen drei Interviewgruppen zusammengetragen und sind in Tabelle 2 abgebildet.

Tabelle 2 Wirkungen für die Organisation und mögliche Messindikatoren

Wirkungen	Indikatoren für ihre Messung	Zeitpunkt der Messung
Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden	– <i>Im Allgemeinen fühle ich mich verantwortlich für meine Arbeitsfähigkeit.</i> – <i>Ich bin aktiv bei der Umsetzung der von mir selbst gesetzten Pläne.</i> – <i>Ich habe einen Kurs oder eine Weiterbildung besucht.</i> – <i>Ich befinde mich derzeit in einer Anstellung (eigene Items)</i>	1. ein Jahr 2. drei Jahre nach Abschluss der Beratung
Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden	Fragen zur Einschätzung der eigenen Kompetenzen, z.B. – <i>Ich verfüge über die Kompetenzen, welche mein derzeitiger oder künftiger Beruf verlangen (eigenes Item)</i>	1. ein Jahr 2. drei Jahre nach Abschluss der Beratung
Gesundheit der Mitarbeitenden	Fragen zum Gesundheitszustand, und zur Vereinbarkeit von Lebensrollen – <i>Wie häufig kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?</i> – <i>Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?</i> – <i>Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben. (Nübling et al. 2006)</i>	1. ein Jahr 2. drei Jahre nach Abschluss der Beratung
Klarheit über Verbleib in der Organisation bzw. Wechsel der Organisation	– <i>Ich habe Klarheit darüber gewonnen, ob ich bei meinem jetzigen Arbeitgeber bleiben möchte.</i> – <i>Ich habe Klarheit darüber gewonnen, ob ich den jetzigen Arbeitgeber verlassen möchte. (eigene Items)</i>	1. unmittelbar 2. ein Jahr 3. drei Jahre nach Abschluss der Beratung

Quelle: Eigene Darstellung.

Ein Beispiel, wie sich Laufbahnberatung auf die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden auswirken kann, fasst folgendes Zitat einer Inhouse-Laufbahnberaterin eines Großunternehmens passend zusammen:

„Generell ist der grosse Nutzen von unserem Arbeitgeber, [...] dass Mitarbeitende sich über ihre eigene berufliche Entwicklung, heute sagt man dem ja Employability, selber ein Bild verschaffen, dass sie sich eben auch eigenständig weiterbilden, dass sie eine Offenheit haben dem gegenüber, was sich in der Firma weiter entwickelt in einer relativ raschen Zeit, dass sie Leute haben, die nicht an Jobs sind, die sagen “ich warte jetzt einfach, bis jemand sagt ich müsse etwas anders machen” sondern eben ihre Kompetenzen sehr agil einsetzen können, also nicht nur das was auf dem Job ist, sondern vielleicht das was in einer Nebendisziplin ist, auch das so transparenter zu machen und all die Ressourcen, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter hat eben voll ausschöpfen zu können.“

Dass die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden unabhängig von ihren persönlichen Entwicklungswünschen für die Organisationen wichtig ist, zeigt dieses Zitat von einer HR-Vertreterin eines KMU:

„[...] obwohl wir sehr viele langjährige Mitarbeitende haben, die ihre Arbeitsmarktfähigkeit langsam verlieren, bei denen es eigentlich gut wäre, man würde mal wieder etwas hinschauen. [...] Ich glaube bei den älteren Arbeitnehmenden ist eben diese Arbeitsmarktfähigkeit der Knackpunkt. Ich finde das ist ein Aspekt der berücksichtigt werden muss. Für mich ist das sozusagen das Entscheidende von allem. Dass man vielleicht eine Arbeitsmarktfähigkeit überprüft und schaut wo ist der Gap, was fehlt und wie kann man das auch schliessen.“ (HR-Vertreterin, KMU)

Weiter können durch eine Laufbahnberatung Kompetenzen entwickelt werden, welche im Organisationskontext förderlich sind. Hierbei wurden Verhaltensveränderungen genannt, wie zum Beispiel der Umgang mit einer Konfliktsituation im beruflichen Alltag verbessert werden können, oder wie Anliegen bei Führungskräften adressiert werden können.

In Zusammenhang mit der Gesundheit der Mitarbeitenden wurde von den Interviewpartnerinnen und -partnern mehrfach betont, dass die Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeitenden vielmehr bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern selbst liegt, obschon eine Laufbahnberatung ihren Teil dazu beitragen kann, dass sich die aufgrund Arbeitsbelastungen beeinträchtigte Gesundheit nicht weiter verschlechtert oder verbessert: *„[...] dass ich präventiv einen Appell abgeben kann, dass die Person wechseln soll, bevor er/sie in ein Burnout läuft.“* (Inhouse Laufbahnberater Großunternehmen)

Weiter besteht die Erfahrung, dass Mitarbeitende 40plus durch eine Laufbahnberatung klar werden, ob ihre Weiterentwicklung im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens stattfinden soll und dass eine allfällige Frage über den Verbleib im Unternehmen geklärt wird.

Wirkungen für Gesellschaft

Auch die Wirkungen, die aufgrund von Laufbahnberatung 40plus auf gesellschaftlicher Ebene berichtet wurden und erstrebenswert sind, wurden aus allen drei Interviewgruppen zusammengetragen. Diese sind in Tabelle 3 abgebildet.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsintegration berichten mitunter, dass durch eine beruflich-theoretische Abklärung in der BSLB oftmals eine bessere Kooperation mit den Klientinnen und Klienten erzielt werden kann, da aufgrund der neutralen Abklärung eine Ausgangslage geschaffen wird, welche bei den Klientinnen und Klienten, resp. den Ratsuchenden, in der Regel Akzeptanz findet. Dadurch beobachten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsintegration Veränderungen bei der Stellensuche, etwa indem der Suchradius angepasst wird. Durch die beim Individuum erzielten Wirkungen einer Laufbahnberatung kann auf der Ebene Gesellschaft eine bessere Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt stattfinden.

Auf Ebene der Gesellschaft hat die Untersuchung zudem Hinweise geliefert, dass durch Laufbahnberatung 40plus eine Verringerung von Sozialversicherungsleistungen erreicht werden kann. In Bezug auf Sozialversicherungsleistungen kann Laufbahnberatung präventiv und nachhaltig wirken, wobei die Interviews einen darin enthaltenen Zielkonflikt aufdeckten, da rasche Eingliederung und ein somit möglichst kurzfristiges Einsparen von Taggeldern oftmals mit langfristigen Absichten, wie einer nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt, in Konflikt stehen.

Tabelle 3 Wirkungen für die Gesellschaft und mögliche Messindikatoren

Wirkungen	Indikatoren für ihre Messung	Zeitpunkt der Messung
Verbesserte Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt	– <i>Ich habe die Art und Weise meiner Stellensuche während/nach der Laufbahnberatung angepasst.</i> – <i>Ich habe nach der LB gezielter nach Stellen gesucht.</i> – <i>Ich bin in Bezug auf meine nächste Anstellung offener geworden.</i> – <i>Ich habe neue Bewerbungswege geprüft. (eigene Items)</i>	1. ein Jahr 2. drei Jahre nach Abschluss der Beratung
Verringerte Sozialversicherungsleistungen	– <i>Ich bin derzeit nicht mehr auf Leistungen aus den Sozialversicherungen angewiesen.</i> – <i>Seit Abschluss der Laufbahnberatung habe ich erneut Leistungen aus den Sozialversicherungen in Anspruch nehmen müssen.</i> – <i>Meine berufliche Situation hat sich stabilisiert. (eigene Items)</i> – <i>Fragen zur Dauer des Bezugs der Sozialversicherungsleistungen.</i>	1. ein Jahr 2. drei Jahre nach Abschluss der Beratung

Quelle: Eigene Darstellung.

In den durchgeführten Workshops mit Laufbahnberaterinnen und Laufbahnberatern der öffentlichen BSLB betonten diese neben Indikatoren zu Wissens- und Informationszuwachs und berufsbiographischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills) vor allem die Wichtigkeit der Messung von Indikatoren wie berufliche Identität, Selbstvertrauen und Wohlbefinden für die Zielgruppe 40plus. Sie äußerten mehrfach die Schwierigkeit, mittel- und langfristige Veränderungen, welche eher auf organisationale und gesellschaftliche Ebene fokussieren, auf die Beratung zurückzuführen und zu messen.

5 Diskussion

Die vorgestellte Untersuchung zielte darauf ab, einen Beitrag zur Evidenzbasierung von Laufbahnberatung zu leisten, indem die Erwartungen von verschiedenen Anspruchsgruppen an die Laufbahnberatung 40plus erhoben wurden und mögliche Indikatoren für die Messung der Wirkungen vorgeschlagen werden. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die verschiedenen Anspruchsgruppen konkrete Erwartungen an die Laufbahnberatung 40plus haben und mit einer Laufbahnberatung für den Arbeitsmarkt sehr relevante Ergebnisse erzielt werden sollen.

So wurde deutlich, dass die Gruppe der erwachsenen Ratsuchenden 40plus weit mehr von der Laufbahnberatung erwartet als bloße Information über mögli-

che Weiterbildungen. Vielmehr soll durch die Laufbahnberatung eine Reflexion der bisherigen Laufbahn erreicht werden, verbunden mit einer Planung, wie die zukünftigen Jahre gestaltet werden könnten. Es ist also eine Standortbestimmung nötig bzw. teilweise eine Prozessbegleitung für diese Zielgruppe empfohlen.

Auch die befragten Organisationen erachten eine Anlaufstelle zur Klärung der beruflichen Entwicklung als wichtig, obschon die öffentliche BSLB derzeit von HR-Vertreterinnen und HR-Vertretern der Unternehmen noch nicht bewusst als Kompetenzzentrum für Ratsuchende 40plus wahrgenommen wird. Vor allem die befragten KMU und Unternehmen, die über keine Inhouse-Laufbahnberatung verfügen, sehen aber eine Chance darin, dass die öffentliche Laufbahnberatung Unterstützung leisten kann, um die Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit ihres Personals zu verbessern.

KMU verfügen oftmals nicht über Ressourcen für eine umfassende Personalentwicklung, welche sich der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden widmen würde. Fühlen sich die Mitarbeitenden selbst grundsätzlich wohl in ihrer Position und ihrer Organisation zugehörig, kümmern diese sich oftmals nicht aktiv darum. Somit ist Laufbahnberatung für Arbeitnehmende 40plus von Bedeutung, da die Beschäftigungsfähigkeit dieser Zielgruppe ohne ausgeprägte Career Management Skills und ohne organisationale Unterstützung besonders gefährdet ist.

Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsintegration kennen die BSLB und meist findet bereits eine Zusammenarbeit statt, wobei die Angebote mehrheitlich für jüngere Ratsuchende genutzt resp. vermittelt werden. Die befragten Vertreterinnen und Vertreter scheinen vor allem Beratung zu erwarten, die die persönliche Situation der Ratsuchenden hinsichtlich Bildungshintergrund und Gesundheit, finanzieller Möglichkeiten und familiärer Verpflichtungen berücksichtigt und keine Luftschlösser baut, die sich nicht realisieren lassen.

Die Wirkungen, die von den verschiedenen Anspruchsgruppen erlebt oder beobachtet, teilweise aber auch nur antizipiert wurden, betreffen alle vier Wirkungsebenen (*Reaktion, Lernen, Verhalten, Ergebnisse*), die in der Literatur genannt werden (Kirkpatrick 1994; ELGPN 2015), wobei am häufigsten Wirkungen auf der Ebene *Lernen und Verhalten* genannt wurden.

Auf der individuellen Ebene zeigt sich, dass Laufbahnberatung für Ratsuchende 40plus neben Information über (Weiterbildungs-) Bildungssystem, Berufsrollen und Bewerbungsprozesse sowie dem Vermitteln von berufsbiographi-

schen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills), vor allem Reflexion und die Planung der zukünftigen Laufbahn sowie Selbstsicherheit und berufliche Identität bewirken soll. Während erste auch Wirkungen sind, die bei der Beratung von Berufsanfängern und -anfängerinnen zentral sind (Hirschi 2017, 2018a), scheint gerade die Reflexion der bisherigen Laufbahn und die Bestandsaufnahme des Erreichten etwas zu sein, dass erst für Ratsuchende ab Mitte des Erwerbslebens relevant wird. Gleichsam besteht auch für die Gruppe 40plus die Notwendigkeit ihre berufliche Identität zu bestimmen (Zacher 2017), um im Einklang damit laufbahnbezogene Entscheidungen zu treffen. Da die Ratsuchenden 40plus durch vergangene Investitionen in Bildung und Arbeitserfahrung in ihren Möglichkeiten eingeschränkter sind, gilt es auch das Selbstvertrauen zu stärken und gleichzeitig eine realisierbare Planung der zukünftigen Erwerbsjahre zu entwickeln. Schließlich scheint auch die Gesundheit und wie diese durch Laufbahnentscheidungen unterstützt werden kann, vor allem für Ratsuchende 40plus aktuell zu werden.

Die Wirkungen, die für das Individuum genannt werden, lassen sich recht gut in die Wirkungen überführen, die von Organisationen erwartet werden. Hier wurden vor allem der Erhalt und die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden und Kompetenzentwicklung genannt, die ja durch das Vermitteln von berufsbiographischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills) unterstützt werden kann. Ebenso findet sich hier die Gesundheit der Mitarbeitenden, die erhalten werden sollte wie auch die Klarheit über einen Verbleib in bzw. Wechsel der Organisation. Beim Letzteren wurde deutlich, dass die öffentliche Laufbahnberatung hier eine größere Unabhängigkeit aufzuweisen scheint, was nicht immer im Sinne der Unternehmen sein wird, falls sich die Mitarbeitenden gegen einen Verbleib in der Organisation entscheiden.

Schließlich wurden als gesellschaftliche Wirkungen von Laufbahnberatung 40plus vor allem die bessere Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt und verringerte Sozialversicherungsleistungen genannt. Aus der Literatur bekannte gesellschaftliche Wirkungen wie etwa eine längere Beschäftigungsdauer, eine höhere Arbeitsmobilität sowie eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung (vgl. Albrecht et al. 2012; Hirschi 2017) wurden in den Interviews nicht explizit genannt, da es den meisten Interviewpartnerinnen und -partnern schwerfiel, vom Individuum zu abstrahieren. Wirkungen beim Individuum wie eine reflektierte Auseinandersetzung mit ihrer Vergangenheit, ihrem bisher Erreichten, ihren Interessen

und Werten sowie ihren noch bevorstehenden Zielen sollten sich jedoch auf Organisationen und die Gesellschaft auswirken, auch wenn dies nicht explizit so benannt wurde (vgl. auch ELGPN 2015).

Um die Wirkungen von Laufbahnberatung 40plus zukünftig auch tatsächlich nachweisen zu können, braucht es konkrete Indikatoren für ihre Messung. Hier leistet die vorliegende Studie einen Beitrag, in dem sie Vorschläge macht, mit welchen Fragen aus bestehenden Instrumenten oder Eigenentwicklungen, die Wirkungen überprüft werden könnten. Zudem wird aus den Resultaten deutlich, dass die Wirkungen von den Ratsuchenden zu mehreren Zeitpunkten selbst eingeschätzt werden sollten, da anzunehmen ist, dass die Laufbahnberatung einen Prozess in Gang setzt, welcher nicht per se mit Abschluss der Beratung beendet ist, da die Beratungsinhalte über die reine Beratungsdauer hinaus weiterwirken können.

Die Messung auf Ebene Organisation und Gesellschaft ist ein ambitioniertes Vorhaben, da es aufgrund der komplexen Umwelt schwierig ist, den Input der Beratung als Einflussfaktor auf die Wirkung der Beratung als Outcome zu messen.

5.1 Limitationen und zukünftige Forschung

Obgleich die vorliegende Studie eine Reihe von Hinweisen liefert, welche Wirkungen von den verschiedenen Anspruchsgruppen erwartet werden, so kann sie keine belastbare Aussage darüber treffen, welche Wirkungen bei den Erwachsenen ab Mitte des Erwerbslebens durch Laufbahnberatung tatsächlich erreicht werden. In zukünftigen Studien sollte daher überprüft werden, ob noch weitere Wirkungen neben den hier erwähnten für die Zielgruppe 40plus relevant sind. Um zu verbindlichen Aussagen darüber zu kommen, welche individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Wirkungen tatsächlich erzielt werden, braucht es Forschung, die diese Evidenz beisteuert, indem sie Laufbahnberatung hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert. Die dargestellte Vorstudie schlägt dafür eine Reihe von Indikatoren vor mit denen die Wirkungen gemessen werden könnten. Da jedoch die Beratungsanliegen von erwachsenen Ratsuchenden und ihre individuelle Lebenssituation (Bildung, berufliche Erfahrungen etc.) sehr heterogen sind (Hirschi 2018a) vermochte unsere Stichprobe nicht alle Erwartungen, die bei den Ratsuchenden vorhanden sind, widerzuspiegeln. Zukünftige Forschung sollte daher die heterogene Gruppe der Ratsuchenden 40plus in ver-

schiedene Untergruppen (z.B. hochqualifiziert vs. geringqualifiziert, mit und ohne Berufsabschluss, in Anstellung vs. arbeitssuchend, mit oder ohne Unterbruch im Erwerbsleben) unterteilen, um die spezifischen Besonderheiten bei der Beratung dieser Zielgruppen berücksichtigen zu können. Eine weitere sinnvolle Unterteilung der Gruppe könnte auch noch die Unterteilung in Mitte des Erwerbslebens und kurz vor der Pensionierung darstellen, da bei der letzteren Gruppe vor allem der Übergang in die Pensionierung Relevanz haben sollte. Durch diese Aufteilung der Zielgruppe können gezielt Angebote für die genannten Gruppen entwickelt und auf ihre Wirkung überprüft werden. Bei der Befragung der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter fiel auf, dass diese in der Regel wenig Überblick darüber haben, wer vom Personal eine öffentliche Laufbahnberatung in Anspruch genommen hat. Nur Inhouse-Laufbahnberaterinnen und -berater konnten darüber Auskunft geben und so beobachtete Wirkungen beschreiben. Als Ansatz für zukünftige Forschung könnte hier die Befragung der Linienverantwortlichen in Betracht gezogen werden, da diese häufig durch ihren regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitenden eher darüber Bescheid wissen könnten. Um belastbare Ergebnisse zu erhalten, müsste hier jedoch auch ein anderes methodisches Setting gewählt werden, indem beispielsweise einerseits beim Mitarbeitenden erhoben wird, ob er oder sie eine Form der Laufbahnberatung in Anspruch genommen hat und andererseits bei der Führungskraft Beschäftigungsfähigkeit, Gesundheitskennzahlen, Motivation und Produktivität des Mitarbeitenden erhoben wird.

Schließlich beziehen sich die Ergebnisse nur auf zwei Kantone in der Schweiz und die Studie kann keine Aussage über die Wirkungen der BSLB für die Zielgruppe in der gesamten Schweiz treffen. Da die Ergebnisse für beide Kantone trotz unterschiedlichem Auftritt und Angebot der BSLB jedoch sehr ähnlich ausgefallen sind, könnte das darauf hinweisen, dass die Ergebnisse auch für Laufbahnberatung 40plus in anderen Kantonen mit Kostenpflicht wiedergefunden würden.

5.2 Implikationen für die Praxis

Die Studie schlägt konkrete Indikatoren vor, mit denen die Wirkungen von Laufbahnberatung bei Ratsuchenden 40plus gemessen werden könnten. In einem nächsten Schritt sollten die vorgeschlagenen Messindikatoren ergänzt und in ein Messinstrument überführt werden, in dem auch Input-Faktoren wie persönliche

Ressourcen, Art und Qualität der Beratung erfasst werden. Um auch die mittel- und langfristigen Auswirkungen beim Individuum aber auch die Wirkungen, die Organisationen und Gesellschaft betreffen, erfassen zu können, ist es notwendig, dass die Wirkungen nicht nur unmittelbar, sondern vor allem auch mit zeitlichem Abstand, zum Beispiel nach einem Jahr und nach drei Jahren erfasst werden. Um vergleichen zu können, welche Wirkungen auf die (Prozess-)Beratung zurückgehen, könnten das Messinstrument auch an die Ratsuchenden 40plus geschickt werden, die nur von dem Informationsangebot der BSLB Gebrauch gemacht haben und kein Beratungsgespräch, resp. Prozessgespräch, in Anspruch genommen haben (Kontrollgruppendesign).

Neben den Vorschlägen für mögliche Indikatoren liefert die Studie zudem Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Angebots der BSLB. Die öffentliche Laufbahnberatung sollte sich in der Öffentlichkeit als Kompetenzzentrum für die Laufbahnberatung 40plus präsentieren, um dem Grundsatz der BSLB (Berufsbildungsgesetz (BBG) 2019) gerecht zu werden. Nur so werden erwachsene Ratsuchende auf die Angebote aufmerksam. Die Angebote sollten zielgruppengerecht ausgestaltet werden, da die Voraussetzungen der heterogenen Gruppe Erwachsene 40plus höchst unterschiedlich ausfallen können. Die Studie liefert zudem Hinweise, dass Arbeitsintegrationsstellen, wie IV oder RAV von einer besseren Abstimmung mit der BSLB profitieren, indem Zumutbarkeitsprofil, Ziel und angestrebter zeitlicher Rahmen der Beratung gemeinsam besprochen würden. Außerdem könnten Ratsuchende und Unternehmen davon profitieren, wenn die BSLB verstärkt auf Unternehmen zugeht – da vor allem KMU, die keine Ressourcen für Laufbahnberatung haben, ihre Mitarbeitenden verstärkt auf die öffentlichen Möglichkeiten aufmerksam machen könnten. Ratsuchende 40plus würden durch eine Kooperation ggf. ermuntert, ihre bisherige Laufbahn zu reflektieren und in der Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihren Laufbahngestaltungskompetenzen unterstützt.

Literatur

- Albrecht, M., Geerdes, S.-I., & Sander, M. (2012). *Kosten-Nutzen-Modellierung Bildungsberatung. Vorstudie zur Kosten-Nutzen-Analyse von Bildungsberatung*. Retrieved from IGES Institut GmbH website: https://www.dresden.de/media/pdf/bildung/Vorstudie_Kosten_Nutzen_Analyse_2013-09_klein.pdf.
- Berufsbildungsgesetz (BBG) (2019). SR 412.10 Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html>.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Egger-Subotitsch, A., Liebeswar, C. & Schneeweiß, S. (2016). *Die Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung professionell messen – Methoden und Indikatoren zur Messung*. Wien: abif.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). (2015). *Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung. Ein Wegweiser zu zentralen Forschungsergebnissen für eine effektive Politik und Praxis*. Berlin: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).
- Hirschi, A. (2017). Karriere- und Talentmanagement in Unternehmen. In S. Kauffeld & D. Spurk (Eds.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Berlin: Springer, 1-18.
- Hirschi, A. (2018a). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- Hirschi, A. (2018b). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *The Career Development Quarterly*, 66 (3), 192-204.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S. & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26 (2), 338-358.
- Käpplinger, B. (2010). Nutzen von Bildungsberatung: konzeptionelle Eckpunkte vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse. *Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (2), 32-35.
- Käpplinger, B., Lichte, N., & Rämer, S. (2014). "Ich sehe doch am Gesicht des Klienten, was wirkt und was nicht!". Eine Systematisierung von Wirkungsanalysen in der Bildungsberatung. In Melter, I., Kanelutti-Chilias, E. & Stifter, W. (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Käpplinger, B. & Maier-Gutheil, C. (2015). Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Eine Systematisierung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report*, 38 (2), 163-181.
- KBSB/CDOPU. (o.J.). *Angebote der KBSB/CDOPU*. Retrieved from <http://www.kbsb.ch/dyn/19967.php>.
- KBSB/CDOPU. (2016). *Statistik der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz 2016*. Retrieved from <http://www.kbsb.ch/dyn/19967.php>.
- KBSB/CDOPU. (2018). *Statistik der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz 2018*. Retrieved from <http://www.kbsb.ch/dyn/19967.php>.
- Kerler, M. & Stark, M. (2016). *Beratung mit Wirkung: Die Effekte der Berufsberatung von BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS am Beispiel von Burgenland und Tirol* (Research Report No. 119). Retrieved from AMS report website: <https://www.econstor.eu/handle/10419/156326>.
- Kirkpatrick, D. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse—Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 3., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work—Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany.

- GMS Psycho-Social Medicine*, 3. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2736502/>.
- OECD (2014). *Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz 2014. Bessere Arbeit im Alter*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 565-578.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.
- SBFI (2017). *Berufsbildung 2030—Leitbild*. Retrieved from <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html>.
- Tippelt, R. & Reich-Claassen, J. (2010). Stichwort "Evidenzbasierung." *Die Zeitschrift*, (4), 22-23.
- Toggweiler, S. & Künzli, H. (2012). Aus den Rückmeldungen zu den eigenen Beratungen profitieren. *2012*, 2, 22-23.
- Wettstein, F. (2016). Übergänge und kritische Lebensereignisse—Ihr Einfluss auf die psychische Gesundheit. In *Psychische Gesundheit über die Lebensspanne—Grundlagenbericht*, 21-30. Bern, Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Zacher, H. (2017). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In Kauffeld, S. & Spurk, D. (Eds.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Berlin: Springer, 1-23.

IV. Erwerbskarrieren nach Erreichen der Altersgrenzen in Alterssicherungssystemen



(Wie) wollen wir im Rentenalter arbeiten?

Eine Untersuchung zu den Beschäftigungsvorstellungen zukünftig erwerbstätiger Rentnerinnen und Rentner in Deutschland

Laura Naegele, Philipp Stiemke, Jana Mäcken, Moritz Hess

1 Einleitung

Bis wann und unter welchen Umständen Personen im Alter arbeiten wollen bzw. müssen stellt eine kontrovers diskutierte Frage der aktuellen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Debatte dar. Seit 2012 steigt die Altersgrenze für die Regelaltersrente stufenweise an und wird im Jahr 2031 erstmals 67 Jahre erreicht haben. Bereits heute lassen sich jedoch schon Stimmen finden, die die Notwendigkeit einer weiteren Erhöhung des Renteneintrittsalters diskutieren (Börsch-Supan et al. 2016; Kochsämper 2016; Bäcker et al. 2017). Neben der Frage nach der zeitlichen Verschiebung von Renteneintritten ist eine weitere Entwicklung im Kontext der zunehmenden Erwerbsbeteiligung Älterer von Bedeutung: So übersteigt insbesondere die Gruppe der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner, d.h. diejenigen Personen, die auch über die Regelaltersgrenze hinaus auf dem Arbeitsmarkt verbleiben und zusätzlich zu den ihr zustehenden Rentenbezügen ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit generieren, alle Wachstumsraten älterer Beschäftigter. Hierzu zählt auch die Gruppe der älteren Selbstständigen, bei der eine zunehmend Verlängerung ihrer Selbstständigkeitskarrieren bis ins hohe Alter zu beobachten ist (Naegele und Hess 2018) und auf die in diesem Beitrag im Folgenden besonders eingegangen wird. Diese Entwicklungen stellen die althergebrachte Dreiteilung der s.g. „Normalbiografie“ (Kohli 1978), nach der auf die Bildungs-, die Erwerbs- und abschließend die Rentenphase folgt, in Frage.⁸⁷ Subsumierend lässt sich also nicht nur eine zeitliche Verschiebung des Endes von Erwerbskarrieren feststellen, sondern auch eine Aufweichung bzw.

⁸⁷ In einem neueren Diskurs wird dieses Verständnis zunehmend erweitert und eine Einteilung in mehr als drei (Lebens-)Phasen diskutiert. Exemplarisch kann hier der „Sechste Altenbericht der Bundesregierung“ angeführt werden, der auf eine vierte „letzte“ Lebensphase rekurriert (vgl. *Sachverständigenkommission zur Erstellung des Sechsten Altenberichts der Bundesregierung* 2010).

Ausdifferenzierung des „harten Übergangs“ zwischen der Erwerbs- und der Rentenphase.

“The increase in work beyond pension age and/or despite receiving an old-age pension thus not only raises question associated with this late employment itself, its patterns, drivers and consequences on different levels. It also challenges the fundamental meaning of old age, retirement, and old-age-related policies and, in a wider sense, also the institutionalized life course.” (Scherger 2015: 3)

Einer der primären Gründe für diese Entwicklung der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung stellt neben allgemeinen konjunkturellen Entwicklungen oder auch sozial- und arbeitsrechtliche Regulierungen die demografische Alterung dar. Vereinfacht gesagt steht demnach einer sinkenden Anzahl Erwerbstätiger, die Beiträge zu den sozialen Sicherungssystemen entrichten, eine steigende Anzahl von Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger gegenüber.⁸⁸ Die hieraus resultierende Sorge um die langfristige finanzielle Tragfähigkeit von Alterssicherungssystemen (Börsch-Supan 1998; Harper 2015) führte zu Beginn der 2000er Jahre zu einem Paradigmenwechsel in der deutschen Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik (Ebbinghaus und Hofäcker 2013). Im Zuge dessen kam es zu einer Abwendung von der zwischen Anfang der 1970er bis Mitte der 1990er Jahren verstärkt praktizierten Politik der Frühverrentung, welche – unter der Annahme der heute als widerlegt geltenden „Lump of Labour Fallacy“⁸⁹ – das Ziel hatte, einen frühen Arbeitsmarktaustritt älterer Beschäftigter zu begünstigen, um so vermeintliche Arbeitsmarktchancen für jüngere Alterskohorten zu eröffnen (Ebbinghaus 2006; Sporket 2011). So wurde in der Konsequenz nicht nur die gesetzliche Regelaltersgrenze angehoben, sondern auch Möglichkeiten der Frühverrentung sukzessive geschlossen bzw. entsprechende Zulassungskriterien verschärft (Naumann 2014; De Tavernier und Roots 2015). Auf betrieblicher Ebene wurde zusätzlich versucht die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Maßnahmen der Gesundheitsprävention, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung nachhaltig zu stärken (Frerichs 2015). Darüber hinaus sind hier weitere Effekte zu nennen, z.B. ein besserer Gesundheitszustand und

⁸⁸ Siehe hierzu ausführlich z.B.: Fachinger und Rothgang 1997.

⁸⁹ Die Idee der *lump-sum-of-labour* besagt, dass es innerhalb einer Volkswirtschaft eine fest definierte Menge an Arbeitsaufwand gibt. Tritt eine Gruppe (z.B. ältere Arbeitnehmer*innen) aus dem Arbeitsmarkt aus, eröffnet dies Beschäftigungsmöglichkeiten für andere Gruppen (z.B. jüngere Menschen) und die Arbeitslosigkeit sinkt (Hess 2016).

höhere Bildung der „neuen“ Alten sowie eine insgesamt steigende Erwerbstätigkeit von Frauen aller Altersgruppen. In der Summe führten diese Entwicklungen und Bemühungen sowohl zu einer höheren Erwerbsbeteiligung älterer Menschen als auch zu einem Anstieg des tatsächlichen (durchschnittlichen) Renteneintrittsalters. Diese Entwicklung lässt sich – wenn auch mit großen länderspezifischen Unterschieden – für ganz Europa beobachten (Ebbinghaus und Hofäcker 2013). Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet diese Entwicklung, dass sie (theoretisch) bis zu einem relativ hohen Alter im Erwerbsleben verbleiben können, was an dieser Stelle jedoch nicht nur Fragen nach der Ausgestaltung alter(n)sgerechter Arbeitswelten aufwirft, sondern – insbesondere mit Blick auf die Personengruppe der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner (in Selbstständigkeit oder nicht) – auch Fragen nach den individuellen Motiven und den spezifischen Ausgestaltungswünschen einer solchen Erwerbstätigkeit im Ruhestand bzw. im Rentenalter. Es gilt also zu untersuchen, *welche Begründungen bzw. Motive ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf eine potenzielle Erwerbstätigkeit im Ruhestand angeben und unter welchen Bedingungen sie sich eine solche Erwerbstätigkeit vorstellen können*. Diesen Fragen möchte der hier vorliegende Artikel im Folgenden nachgehen.

Der erste Teil der Fragestellung greift dabei die von verschiedenen Autorinnen und Autoren in der Vergangenheit mehrfach aufgeworfene Frage einer neuen potenziellen sozialen Ungleichheit in Bezug auf Ruhestandsentscheidungen und Rentenübergänge auf (Hofäcker und Naumann 2015; Hess 2016).⁹⁰ So ist beispielsweise zu fragen, inwieweit eine Erwerbstätigkeit nach Überschreitung des gesetzlichen Renteneintrittsalters den eigenen persönlichen Wunschvorstellungen einer Person entspricht oder ob diese primär aus einer finanziellen Notwendigkeit heraus entstanden ist. Geht es Personen also darum, den eigenen Lebensstandard- bzw. die eigene Lebensführung nach dem Eintritt ins Rentenalter zu erhalten, wie Personen die z.B. im Rahmen einer Selbstständigkeit lediglich die eigenen Erwerbskarrieren bis ins höhere Alter ununterbrochen weiterführen. Oder finden sich in der Gruppe der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner vielmehr jene „Silver Worker“ bzw. „Silver Entrepreneurs“, die im Zuge flexibilisierter Rentenübergänge andere oder neue Karrierewege einschlagen

⁹⁰ Für eine differenzierte Diskussion um die s.g. *Push-, Pull-, Stay- & Maintain-Faktoren* des Renteneintritts siehe z.B.: Ebbinghaus und Hofäcker 2013; Hofäcker und Radl 2016; De Tavernier et al. 2019.

(Wöhrmann et al. 2019) und deren Motive primär immaterieller Natur sind? Darüber hinaus ergibt sich die Frage, inwieweit die aktuelle Debatte, die oftmals diametral in Bezug auf „arbeiten müssen“ bzw. „arbeiten wollen“ geführt wird (Hofäcker et al. 2016; Hess 2017), die komplexen Motivlagen, die sich hinter Rentenentscheidungsprozessen verbergen, überhaupt widerspiegelt?

Der zweite, im Rahmen dieses Beitrags thematisierte Themenkomplex, widmet sich den bis dato wenig untersuchten Bedingungen unter denen Personen im Ruhestand erwerbstätig bleiben wollen. So ist auch hier von heterogenen Wunschkonstellationen auszugehen, nicht nur bezogen auf die Frage wie häufig Personen einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgehen möchten, sondern auch welche Tätigkeit sie ausüben wünschen und in welchem Beschäftigungsverhältnis sie dies beabsichtigen. Dabei sind an dieser Stelle auch die bisherigen Erwerbsbiografien der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Es ist beispielsweise davon auszugehen, dass eine abhängige Beschäftigung, der Beamtenstatus oder eine Selbstständigkeit vor dem Renteneintritt einen großen Einfluss auf die präferierte Ausgestaltung einer potenziellen Erwerbstätigkeit im Rentenalter haben könnte.

Die hier präsentierten Erkenntnisse tragen daher, basierend auf Daten der Studie „Transition and Old Age Potential“ (TOP), zum aktuellen wissenschaftlichen Diskurs in mehrfacher Weise bei: Zum einen werden die komplexen Motivlagen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezüglich einer potenziellen Erwerbstätigkeit im Rentenalter untersucht, zum anderen werden die bis dato wenig erforschten konkreten Ausgestaltungswünsche einer solchen Beschäftigung thematisiert. Durch die explizite Betrachtung der Beschäftigtengruppe der Selbstständigen soll zudem der Einfluss spezifischer Erwerbsbiografien auf eine potenzielle Erwerbstätigkeit im Rentenalter untersucht werden.⁹¹ Neben einer Erweiterung des allgemeinen wissenschaftlichen Diskurses könnten die Ausführungen im Folgenden auch dazu beitragen, die aktuellen Arbeitswelten und -bedingungen besser an die Wunschkonstellationen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzupassen. Schließlich lassen sich möglicherweise Rückschlüsse für Betriebe und Organisationen ziehen, die ein Interesse daran haben ältere Arbeit-

⁹¹ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass für selbstständig Erwerbstätige keine gesetzlichen Regelaltersgrenzen gelten, daher ist der Begriff „Rentenalter“ bzw. „Ruhestandsalter“ differenziert zu betrachten. So muss stets die individuelle Situation des/der Selbstständigen mitgedacht werden, was in der Konsequenz unterschiedliche Auffassungen von Renteneintrittszeitpunkten bedingen könnte. Für eine ausführlichere Diskussion hierzu siehe auch: Wöhrmann et al. (2019).

nehmerinnen und Arbeitnehmer auch über deren Renteneintritt hinaus (weiter) zu beschäftigen.

Der Beitrag ist wie folgt strukturiert: Einführend soll, basierend auf aktuellen Forschungsergebnissen, der Status Quo einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand bzw. Rentenalter sowie die Entwicklung der Selbstständigkeit Älterer in Deutschland herausgearbeitet werden. Daraufhin werden, bezogen auf die angesprochenen Motivlagen, zentrale Studienergebnisse und theoretische Zugänge präsentiert. Es folgt die Darstellung der Datengrundlage und Methodik mit der den drei konkreten Forschungsfragen nachgegangen werden soll: (1) Welche Motive für die Arbeit nach der Pensionierung können identifiziert werden? (2) Welche Präferenzen haben zukünftige Rentnerinnen und Rentner in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen? (3) Unterscheiden sich die ersten beiden Fragen nach Geschlecht, Bildungsstand und Erwerbsbiografie? Der Beitrag schließt mit einer Diskussion und kritischen Reflexion der Ergebnisse.

2 Setting the Scene

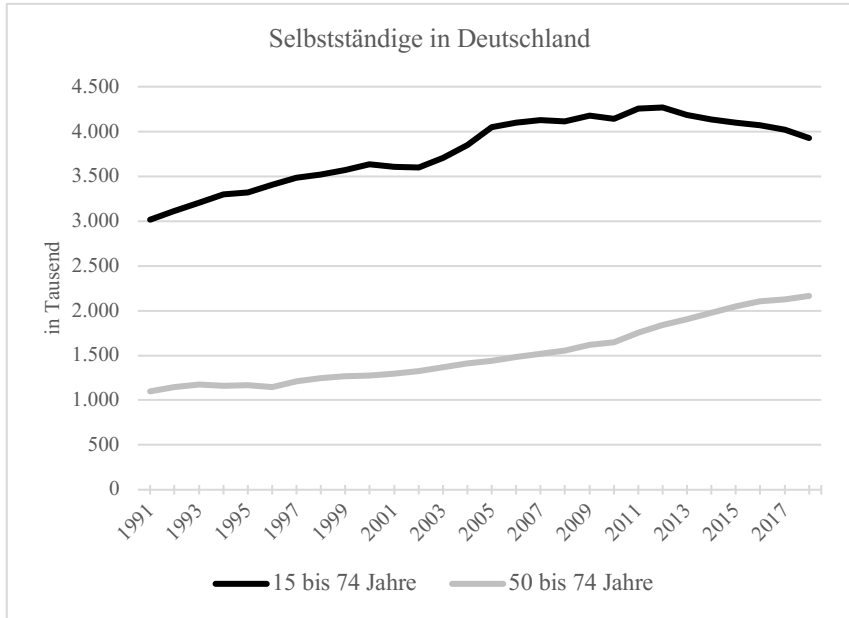
Deutschland stellt aus mehreren Gründen einen interessanten Fall dar, um die Gruppe der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner näher zu analysieren und theoretische Konzepte zu Motivlagen und Ausgestaltung einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter zu diskutieren. So ist der Anstieg der absoluten Zahl an erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern so hoch, dass Deutschland diesbezüglich im europäischen Vergleich eine Spitzenposition einnimmt (Naegele und Hess 2018). Laut Daten des repräsentativen *Labour Force Survey* (LFS) stieg der Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 65 und mehr zwischen den Jahren 2008 und 2018 in Deutschland um fast 100 %, während europaweit (EU-15) ein Anstieg um ca. 69 % zu verzeichnen war (Eurostat 2019, eigene Berechnungen). Bezogen auf Deutschland, weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag des 31. Dezembers 2018 insgesamt etwa 1.284.000 erwerbstätige Personen aus, die die Rentenaltersgrenze bereits überschritten haben. Hiervon gehen etwa 20 % einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, während der Rest in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig ist (Bundesagentur für Arbeit 2019, eigene Berechnungen). Es ist davon auszugehen, dass die bereits angesprochenen renten- und arbeitsmarktpolitischen Reformen (z.B. die Schließung von Frühverrentungspfaden) hier bereits erste Auswirkungen zeigen. So stieg

beispielsweise die Anzahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen über 65 Jahren, die jedoch ihre kohortenspezifische Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, in den letzten Jahren relativ kontinuierlich an. Deutlich drastischer ist jedoch die Zunahme der Personen, die die Regelaltersgrenze bereits überschritten haben, und trotzdem sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt arbeiten. Diese steigt in einem Zeitraum von fünf Jahren (Dezember 2013 bis Dezember 2018) von 1.013.000 auf 1.284.000, was knapp 27 % entspricht (Bundesagentur für Arbeit 2019, eigene Berechnungen).

Es ist an dieser Stelle noch einmal von zentraler Bedeutung zwischen denjenigen älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu unterscheiden, die im Alter 65+ ihrer regulären Beschäftigung (weiterhin) nachgehen (z.B. in Form einer Selbstständigkeit) und denjenigen erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner, die neben dem Bezug einer Form der Alterssicherung zusätzlich eine Erwerbstätigkeit ausüben. Schmitz-Kießler (2019) beziffert, auf Basis von Daten des Mikrozensus, den Anteil der letzteren Gruppe auf ca. 88 % der erwerbstätigen Personen ab 65 Jahren. Des Weiteren muss zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen differenziert werden, wobei sich hier bezogen auf die Selbstständigkeit – vorsichtig formuliert – ein gewisser Trend abzuzeichnen scheint: Mit steigendem Lebensalter nimmt der Anteil der Selbstständigen unter den Erwerbstätigen im Rentenalter zu. Dennoch gehen etwas mehr als die Hälfte (ca. 58 %) der Erwerbstätigen im Rentenalter einer abhängigen Beschäftigung nach (Bäcker et al. 2017). Mit Blick auf die soziodemografischen Merkmale der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner in Deutschland fällt zunächst der doppelt so hohe Anteil erwerbstätiger Männer sowie deren relative hohe Qualifikationsniveau auf. So weisen Bäcker und Schmitz (2017) auf einen bestehenden positiven Zusammenhang zwischen der Erwerbsbeteiligungsquote Älterer und dem formalen Qualifikationsniveau einer Person hin. Jedoch zeigt sich, dass nicht nur hochqualifizierte Personen einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter nachgehen. Auch die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss weist über den Zeitverlauf eine positive Entwicklung hinsichtlich ihrer Teilnahme am Erwerbsleben im Rentenalter auf. Sollte diese Entwicklung, wie bereits andiskutiert, nicht den persönlichen Wünschen und Vorstellungen der Betroffenen entsprechen, könnte dies an dieser Stelle u. U. als Hinweis auf potenzielle neue soziale Ungleichheit gedeutet werden (Hofäcker und Naumann 2015; Hofäcker und Radl 2016).

Neben dem zahlenmäßigen Anstieg der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner in Deutschland ist auch der bereits angesprochene Paradigmenwechsel „[...] weg von einer gesellschaftlichen Koalition der Frühverrentung [...]“ (Sporket 2011: 23) hin zu einer Verlängerung bzw. Ausweitung des Erwerbslebens (z.B. durch die Schließung von Frühverrentungsmöglichkeiten sowie der Einführung von aktiven Arbeitsmarktpolitiken) anzuführen (Ebbinghaus und Hofäcker 2013; Frerichs 2019). Dieser war im europäischen Vergleich sehr drastisch, was Deutschland mit Blick auf die Frage inwieweit institutionelle Rahmenbedingen Renteneintrittsentscheidungen beeinflussen zu einem guten Analyserahmen für die hier gestellten Fragestellungen macht (Hess et al. 2016). Mit Blick auf die organisationale Ebene hielten darüber hinaus zunehmend Maßnahmen in den Betrieben Einkehr, die darauf abzielten, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur länger im Unternehmen zu halten (Frerichs et al. 2012), sondern ihnen auch ein „erfolgreiches Durchaltern“ im Beruf zu ermöglichen. Zu nennen sind in diesem Kontext vor allem Programme der Gesundheitsprävention bzw. -förderung, der betrieblichen Weiterbildung bzw. Kompetenzentwicklung, der Ausgestaltung alter(n)sgerechter Arbeitswelten sowie der kompetenzbasierten Laufbahngestaltung (Sporket 2011; Becke et al. 2014; Frerichs et al. 2016). Verstärkt wurden diese betrieblichen Bemühungen von einem wachsenden Mangel an qualifizierten Fachkräften, von dem inzwischen nicht mehr nur der Spitzentechnologiebereich betroffen ist, sondern auch andere Sektoren wie insbesondere die Gesundheits- und Pflegebranche oder handwerkliche Berufe (Grüner 2016; Naegele 2016). Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und vor allem erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner werden aus der betrieblichen Perspektive oftmals als Flexibilisierungsreserve konzeptualisiert bzw. als eine Möglichkeit gesehen den akuten Arbeitskräftemangel abzumildern (Naegele & Walker 2011).

Abbildung 1: Anzahl der Selbstständigen in Deutschland im Zeitverlauf



Quelle: Eurostat 2019, Labour Force Survey (EU-LSF), eigene Darstellung

Für die Entwicklung der Anzahl der in Deutschland selbstständig tätigen Personen (Abbildung 1) zeigte sich zwischen den Jahren 1991 und 2012 ein enormer Anstieg von fast 42 %.⁹² Ab dem Jahr 2013 hat sich dieser Trend umgekehrt und es kam zu einer Abnahme der Selbstständigen (Eurostat 2019, eigene Berechnungen). Paradoxerweise gilt dies – bei differenzierter Betrachtung nach Altersgruppen – nicht für Ältere (zwischen 50 und 74 Jahren). Ihre Anzahl stieg im beobachteten Zeitraum kontinuierlich an und zeigt, dass dieser Gruppe, bezogen auf Selbstständigkeit, eine wachsende Bedeutung zukommt.

Blickt man auf die Selbstständigkeit im (höheren) Alter ist zunächst zwischen Personen zu unterscheiden, die im Rahmen einer kontinuierlichen Selbstständigkeit regulär „altern“ und diejenigen Personen, die im höheren Alter neu

⁹² Als Gründe hierfür sind primär Nachholprozesse in Ostdeutschland, der Strukturwandel des Dienstleistungssektors sowie eine allgemein höhere Bereitschaft von bisher unterrepräsentierten Gruppen im Selbstständigkeitssektor wie z. B. Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Alleinstehenden sowie Hochqualifizierten zu nennen (Fritsch et al. 2012).

gründen. Bei der ersten Personengruppe, davon ist auszugehen, handelt es sich primär um Personen, die sich bereits zu einem früheren Zeitpunkt in ihrer Erwerbskarriere für eine Selbstständigkeit entschieden haben bzw. bei denen sich eine Selbstständigkeit häufig direkt an den Ausbildungsabschluss anschloss (z.B. in freien Berufen oder im Handwerk) und es zu einer Verlängerung bereits existenter Erwerbskarriere bis ins Rentenalter kommt (Naegele und Hess 2018). Die andere Gruppe – die der neugründenden Existenzen Älterer – beschreibt dagegen diejenigen Gründerpersonen, die sich in der zweiten Lebenshälfte oder im Rentenalter für den Schritt in die Selbstständigkeit entscheiden. Dabei betonen Vertreterinnen und Vertreter des Forschungszweigs um das Gründungsverhalten von Älteren eine hohe Diversität hinsichtlich der Formen, in denen Personen im Alter einer selbstständigen Beschäftigung nachgehen können (z.B. existenzgründend, selbstständig, unternehmerisch oder freiberuflich) (Franke 2010). Bezogen auf die Gründungsaktivität lässt sich feststellen, dass Frauen und Ältere insgesamt zu den unterrepräsentierten Gruppen gehören, während die altersdifferenzierte Gründungsaktivität einem „umgedrehten U“ zu folgen scheint. So nimmt die Gründungsneigung ab ca. dem 25 Lebensjahr zu, erreicht ihren Höhepunkt zwischen 35 und 45 Jahren und nimmt danach wieder ab (Franke, 2010). Auch mit Blick auf das tatsächliche Gründungsverhalten zeigt sich, dass lediglich knapp 7 % der Unternehmensgründungen im Jahr 2018 auf die Personengruppe der 55 bis 64-Jährigen entfielen (KfW 2018). Im folgenden Kapitel sollen zentrale Erkenntnisse zu den Motivlagen Älterer, im Rentenalter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, diskutiert werden.

3 Forschungsstand und theoretische Einordnung

Bezogen auf die Frage, was Personen dazu bewegt Erwerbskarrieren zu verlängern bzw. einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter nachzugehen, hat vorangegangene Forschung eine Reihe von Determinanten identifiziert. Hofäcker und Naumann (2015) beschreiben diese mithilfe der Unterscheidung zwischen der *individuellen Motivlage* und der *individuellen Fähigkeit* einer Person im höheren Alter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit einer Person ist vor allem von der individuellen Gesundheit (Kim und Feldman 2000; Pfarr und Maier 2015), aber auch von dem Qualifikationsniveau einer Person und den damit einhergehenden Arbeitsmarktchancen abhängig (Bä-

cker et al. 2017; Rump und Eilers 2017). Bezüglich der Motivlagen werden in der Forschung hingegen häufig finanzielle Aspekte oder die intrinsische Motivation einer Person diskutiert. Die Idee ist hierbei, dass einerseits die finanzielle Gesamtsituation einer Person, aber auch bestehende Renteneintrittsregelungen auf die Entscheidung wirken, wann eine Person den Arbeitsmarkt verlässt. Daneben weist der Forschungsstand drauf hin, dass sich immaterielle Aspekte (wie z.B. die Freude an der Arbeit) zunehmend als treibende Faktoren für das Renteneintrittsverhalten erwiesen (Hofäcker und Naumann 2015; Hess et al. 2016). Andere Ansätze betonen stärker erwerbsbiografische oder kontextuale Aspekte, welche die Motivlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter beeinflussen könnten. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen hier im Folgenden drei weitere theoretische Zugänge diskutiert werden. Diese bieten zum einen Erklärungsansätze zu den motivationalen Aspekten, die hinter einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand stehen könnten, bieten aber gleichzeitig auch Anknüpfungspunkte für die Erklärung um eine potenziell unterschiedliche Ausgestaltung eben einer solchen Erwerbstätigkeit.

Einer der in diesem Kontext häufig angeführten theoretischen Zugänge, die *Kontinuitätstheorie* (Atchley 1989), hebt das Bedürfnis von Personen nach innerer und äußerer Kontinuität im Lebenslauf hervor, was sich unmittelbar auch auf die Frage auswirken kann, ob und wann eine Person ihre Erwerbstätigkeit im höheren Alter beendet. Im kontinuieritätstheoretischen Verständnis streben Personen im mittleren Erwachsenenalter danach bestehende und bekannte Strukturen, Aktivitäten und personale Eigenschaften im Falle eines s.g. „kritischen Lebensereignisses“ – wie es der Eintritt in den Ruhestand oftmals darstellt – aufrechtzuerhalten: *“Middle-aged and older adults attempt to preserve and maintain existing internal and external structures”* (Atchley 1989: 183). So ist beispielsweise gerade für Personen, die stark in ihr berufliches Umfeld eingebunden waren, der Übergang in die Rente oftmals mit unerwünschten Nebenwirkungen (z.B. unfreiwillige Inaktivität oder der Verlust arbeitsbezogener Netzwerke) verbunden. Bezogen auf die erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner kann der Wunsch, im Ruhestand weiterhin erwerbstätig zu bleiben, im kontinuieritätstheoretischen Verständnis als Versuch interpretiert werden, einen entsprechend kritischen bzw. disruptiven Lebenswandel zu verhindern und einen vertrauten Lebensstil mit etablierten Alltagsroutinen aufrechtzuhalten (Atchley 1971; Kim und Feldman 2000; Bonsdorff et al. 2009).

Gemäß der *lebens(ver-)lauftheoretischen Perspektive* (Elder 1995) sind Rentenübergänge im Kontext institutionalisierter Lebensläufe zu interpretieren, was an dieser Stelle noch einmal die Relevanz von Handlungsmotiven jenseits des bereits angesprochenen ökonomischen bzw. immateriellen Kalküls begründet (Radl 2007, 2008). Erwerbsverläufe und Renteneintrittsentscheidungen folgen in diesem Verständnis tradierten Mustern und Vorstellungen einer sogenannten Normalbiografie mit unter Umständen normativen Vorstellungen darüber, wann ein Eintritt in den Ruhestand als „angemessen“ empfunden wird. So könnte beispielsweise eine Person, die ihr gesamtes Erwerbsleben unter dem Active-Ageing-Paradigma verbracht hat, einen verfrühten Renteneintritt als Abweichung von der Norm verstehen (Hofäcker 2014). Gleichzeitig ist hier auf den Einfluss sozialer Kontexte sowie individueller Erfahrungen und Ausgangsbedingungen hinzuweisen, die im Sinne einer Kumulation von Vor- und Nachteilen über den Lebenslauf hinweg großen Einfluss auf Renteneintrittsentscheidungen haben können (Pfarr und Maier 2015; Wind et al. 2016). Letzteres gewinnt – insbesondere mit Blick auf die potenzielle Zunahme von sozialen Ungleichheit(en) im Rentenübergang – mehr und mehr an Bedeutung. Die Frage, ob und unter welchen Umständen eine Person im Rentenalter einer Erwerbstätigkeit nachgeht, ist in diesem Verständnis daher nicht nur als Ergebnis individueller (normativer) Orientierungen, sondern immer auch im Kontext individueller Erwerbsbiografie bzw. der sozialen Statuslage zu interpretieren.

Die *Work-Attachment-Theorie* (Carter und Cook 1995) geht davon aus, dass der Grad der Bindung, den eine Person zu ihrer Arbeit aufweist, nicht nur den Zeitpunkt des Renteneintritts beeinflussen kann, sondern auch die Frage, unter welchen Bedingungen Personen einer weiterführenden Erwerbstätigkeit im Rentenalter nachgehen möchten (Carter und Cook 1995; Adams 2002). Hierbei sind vor allem die drei (Sub-)Dimensionen „job involvement“, „company identification“ und „professional attachment“ von Bedeutung (Feldman 1994; Carter und Cook 1995). Ist eine Person besonders stark im aktuellen Job involviert bzw. identifiziert sich über diesen, wird diese – im Falle einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter – tendenziell eher daran interessiert sein, exakt diesen Job weiterhin auszuführen. Besteht eine solche Bindung jedoch primär zur Firma bzw. zum Unternehmen, bei dem die Person beschäftigt ist, ist der spezifische Arbeitsplatz/die spezifische Tätigkeit weniger von Bedeutung, solange eine Weiterbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber möglich ist. Letzteres ist für diejenigen

Personen, die sich primär mit einer gewissen Profession identifizieren, weniger von Bedeutung, da diese ihre Profession losgelöst von einer Bindung zu einem spezifischen Arbeitsplatz und Arbeitgeber auch im Ruhestand weiterhin ausüben wollen. Konträr zur Kontinuitätstheorie ist, basierend auf der Work-Attachment-Theorie, also von einer größeren Heterogenität bezüglich der präferierten Beschäftigungsverhältnisse im Rentenalter auszugehen.

4 Datengrundlage und Methodik

Als Datengrundlage für diesen Beitrag dient die Studie „Transitions and Old Age Potential (TOP)“, welche im Jahr 2012 5.000 ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Rentnerinnen und Rentner telefonisch zu ihren aktuellen Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsbedingungen sowie zu ihren Motiven und Erwartung bezogen auf eine potenzielle Erwerbstätigkeit im Rentenalter befragte. Die Stichprobenziehung wurde nach dem Gabler-Häder-Design durchgeführt (Sackreuther et al. 2016)⁹³. Ausgangspunkt der Untersuchung war die Frage *„Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, nach dem Ruhestandseintritt noch einmal einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, egal, ob Teilzeit oder Vollzeit?“*, welche insgesamt 1.069 der befragten älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entweder mit „sehr gut vollstellen“ oder „eher vorstellen“ beantworteten. Bezogen auf die konkrete Ausgestaltung einer potenziellen Beschäftigung im Ruhestand wurden darüber hinaus die gewünschte Wochenarbeitszeit (Tage/Stunden), ob eine Person lieber am alten Arbeitsplatz oder von zuhause arbeiten würde, in welchem Beschäftigungsverhältnis eine entsprechende Erwerbstätigkeit erfolgen soll (selbstständig/abhängig beschäftigt) und ob die Person gerne dieselbe oder eine neue Tätigkeit wie vor dem Ruhestandseintritt ausführen möchte, abgefragt. Basierend auf den Aussagen „Es gibt verschiedene Gründe warum Menschen nach Erreichen der Altersgrenze noch erwerbstätig sind. Ich lese Ihnen jetzt einige Gründe vor.“ bzw. „Im Ruhestand möchte ich nicht mehr arbeiten, weil...“ wurden denjenigen Befragten, die sich eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter vorstellen können, dann im Weiteren neun potentielle Motive zur Auswahl gegeben und deren Zustimmung abgefragt. Die Antwort erfolgte auf

⁹³ Bezüglich der Repräsentativität der Daten ist festzustellen, dass im Vergleich zum Mikrozensus eine leichte Überrepräsentativität von Frauen und Älteren besteht. Details hier finden sich bei Sackreuther et al. (2016). Insgesamt sollten die Ergebnisse daher vorsichtig interpretiert werden.

einer vier-Punkte Skala von „*Trifft voll und ganz zu*“ bis hin zu „*Trifft überhaupt nicht zu*“.

Die Ergebnisse werden dabei im Weiteren getrennt nach Geschlecht und Bildung berichtet. Bildung wird dabei nach Hofäcker und Naumann (2015) als Proxyvariable für die Differenzierung zwischen hohen und niedrigen sozialen Status verstanden: *“Education in particular seems to be a valid proxy to summarize several interrelated characteristics that are known to be influential individual-level determinants of the retirement decision (e.g. workplace characteristics and work autonomy, health, income, labor market chances)”* (ebd. 474). Der Bildungsgrad wurde dabei entlang der International Standard Classification of Education (ISCED) in zwei Gruppen kodiert: niedriger Bildungsgrad (ISCED 0 - 4), und hoher Bildungsgrad (ISCED 5 - 6). Vor dem Hintergrund der weiterhin bestehenden Bedeutung des „Ernährermodells“ in Deutschland und den oftmals fragmentierten und von niedrigeren Einkommen geprägten Erwerbsbiografien von Frauen sowie deren höherer Teilzeitbeschäftigung (Fasang et al. 2013) wurde zudem der Einfluss des Geschlechts analysiert.

Im Folgenden werden zunächst die deskriptiven Ergebnisse (Abbildung 2 und 3 sowie Tabelle 1) und dann in einem zweiten Schritt die Ergebnisse der multivariaten Regressionsanalyse präsentiert (Tabelle 2). Letztere testet, ob die in der bivariaten Darstellung gefundenen Unterschiede signifikant bleiben, nachdem auf andere potenzielle Einflüsse kontrolliert wurde. Kontrolliert wird zunächst auf das Alter der Befragten, da diverse Studien bereits belegen konnten, dass bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, je näher sie dem Ruhestand kommen, die Wahrscheinlichkeit steigt im Ruhestand arbeiten zu wollen (Hofäcker et al. 2016; Hess 2018; Naegele und Hess 2018). Als weitere Kontrollvariablen wurde zudem der ehemalige berufliche Status (Selbständig, Arbeiterin oder Arbeiter, Beamte oder Beamter etc.), der selbstberichtete Gesundheitsstand, der Familienstand sowie das Vorhandensein von Pflegeverantwortung für Angehörige in den Regressionsmodellen berücksichtigt. Für all diese Variablen konnte in der Vergangenheit ein Einfluss auf den Renteneintrittszeitpunkt nachgewiesen werden (Fasang et al. 2013; Radl 2006). Die Fragen, ob eine Beschäftigung im Rentenalter in Frage kommt, ob dies in abhängiger Beschäftigung oder Selbstständigkeit und mit einer neuen oder alten Tätigkeit geschehen soll, wurde mit logistischen Regressionen untersucht. Für die Beantwortung der Frage nach

der Anzahl der präferierten Arbeitsstunden und -tage pro Woche wurden lineare Regressionen verwendet.

5 Ergebnisse

Deskriptive Ergebnisse

Tabelle 1: Häufigkeiten der relevanten Variablen

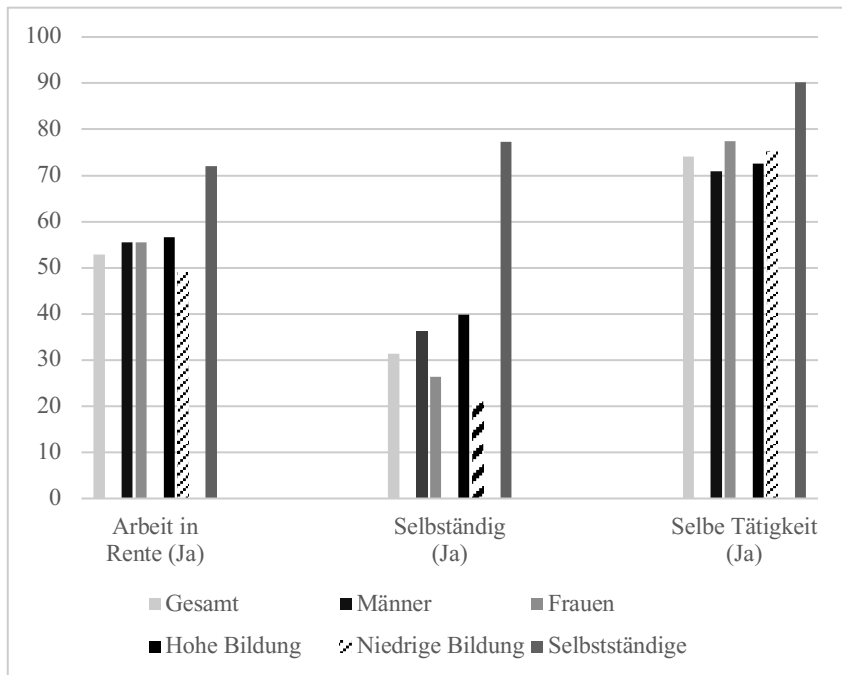
<i>Geschlecht</i>	Frauen (51,8%)	Männer (48,2%)
<i>Bildung</i>	Universitätsabschluss (26,3%)	Kein Universitätsabschluss (73,7%)
<i>Gesundheit</i>	Gut (85,5%)	Schlecht (14,5%)
<i>Partnerschaftsstatus</i>	Partner/in (78,8 %)	Kein/e Partner/in (21,2%)
<i>Pflegeverantwortung</i>	Ja (30,5%)	Nein (69,5%)
<i>Berufstyp</i>	Arbeiter/in (11,7%)	Angestellte/r (60,4%)
	Beamte/r (12,3%)	Selbstständige/r (15,6%)
<i>Durchschnittsalter</i>	58,36 Jahre	

Eigene Darstellung

Tabelle 1 stellt die Häufigkeiten der relevanten Variablen dar. Deskriptive Ergebnisse (Abbildung 2) zeigen, dass ca. die Hälfte der Befragten sich vorstellen kann bzw. plant im Rentenalter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Relevante Geschlechterunterschiede zeigen sich hierbei nicht; unter Berücksichtigung der individuellen Qualifikation ergibt sich ein etwas höherer Anteil bei Personen mit hoher Bildung. Von denjenigen Befragten, die im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, plant etwa ein Drittel dies im Rahmen einer Selbstständigkeit zu tun und knapp 75 % möchten der gleichen Tätigkeit wie vor dem Ruhestand nachgehen. Dabei wünschen sich Männer und Hochqualifizierte häufiger selbstständig beschäftigt zu sein und Frauen und Niedrigqualifizierte etwas häufiger der gleichen Beschäftigung bzw. Tätigkeit nachzugehen, welche sie auch vor dem Ruhestand ausgeübt haben. Die Gruppe der Selbstständigen nimmt dabei eine Sonderstellung ein, da diese wesentlich häufiger planen im Rentenalter zu arbeiten und dies im Rahmen einer Fortführung ihrer Selbstständigkeit und mit Beibehaltung des gleichen Tätigkeitsfeldes. Letzteres ließe sich zum einen mit den fehlenden Regelaltersgrenzen für Selbstständige erklären, die sich

grundsätzlich auf die Renteneintrittsplanung auswirken bzw. diese verzögern könnten. Unter Berücksichtigung eines kontinuieritätstheoretischen Erklärungsansatzes könnte zum anderen vermutet werden, dass der Wunsch nach Kontinuität, insbesondere bei denjenigen Befragten, die sich eine Erwerbstätigkeit in Form einer Fortführung derselben Tätigkeit wünschen, ein zentrales Motiv für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter bzw. einer Weiterführung einer Erwerbstätigkeit bis ins höhere Alter darstellt.

Abbildung 2: Intention für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand

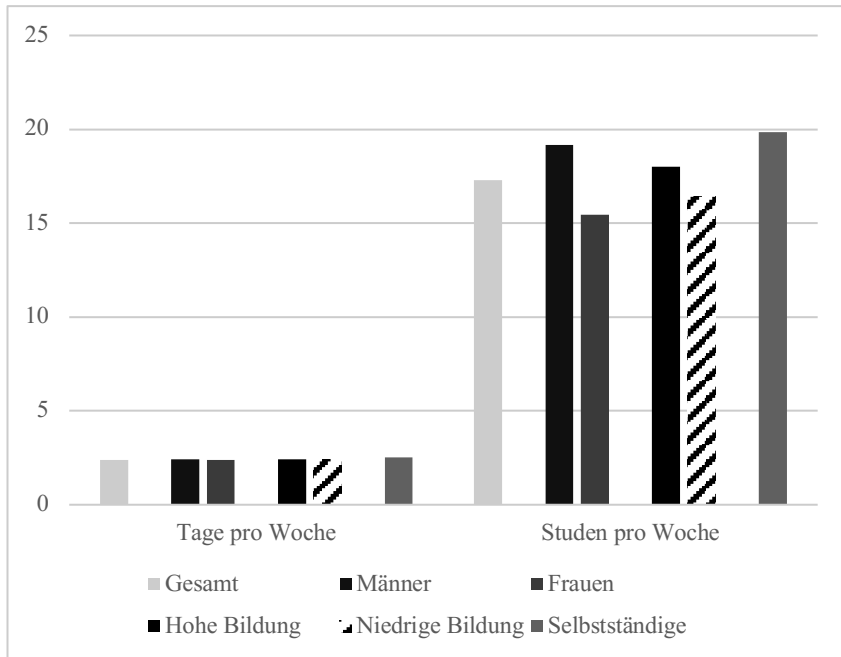


N Total Sample = 1.979; Subsample Intention für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand = 1.047

Bezogen auf die zeitliche Ausgestaltung einer potenziellen Erwerbstätigkeit im Rentenalter zeigt Abbildung 3, dass die Befragten im Durchschnitt 17 Stunden an zwei Tagen in der Woche arbeiten möchten. Im Hinblick auf die Anzahl der Tage konnten keine Unterschiede in Bezug auf Geschlecht und Bildungsgrad festgestellt werden, jedoch möchten Männer und Hochqualifizierte mehr Stunden

arbeiten als Frauen und Niedrigqualifizierte. Auch die Selbstständigen zeigen hier keine besonderen Abweichungen.

Abbildung 3: Präferierte Ausgestaltung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand (Tag / Stunden)



N Subsample Intention für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand = 1047

In Tabelle 2 sind die Gründe bzw. Motive dargestellt, welche die Befragten für bzw. gegen eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter anführen; differenziert dargestellt nach Geschlecht sowie hohem bzw. niedrigem Bildungsgrad. Für diese wird jeweils ein Chi-Quadrat-Test berechnet. Es fällt zunächst auf, dass – sowohl bei der Frage für als auch gegen eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter – finanzielle Aspekte eine eher untergeordnete Rolle spielen und jeweils erst an vierter Stelle genannt werden. So nennen die Befragten als Gründe für eine potenzielle Beschäftigung im Ruhestand „geistig fit zu bleiben“, „Spaß an der Arbeit“ sowie „Kontakt zu anderen Menschen“ und als Gründe gegen eine Beschäftigung im Ruhestand „mehr Zeit für mich“, „mehr Zeit mit der Familie verbringen“ sowie die Ansicht, sie hätten „genug gearbeitet“. Differenziert nach Bildung

bzw. Geschlecht wird jedoch deutlich, dass die Relevanz finanzieller Gründe sozialstrukturell geschichtet ist. So zeigt sich, dass Frauen und Niedrigqualifizierte häufiger die finanzielle Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit z. B. zur Sicherung der individuellen Bedürfnisse im Rentenalter nennen als dies beispielsweise Männer und Hochqualifizierte tun, die zudem häufiger betonten finanziell nicht auf eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand angewiesen zu sein. Auffällig ist auch, dass Frauen deutlich häufiger als Männer Pflege- bzw. Sorgeverantwortung für Personen im eigenen sozialen Umfeld als einen Grund gegen eine Beschäftigung im Rentenalter anführen – ein Befund, der sich nahtlos in bisherige Erkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Übernahme von Pfl egetätigkeiten einreicht (Ehrlich & Kelle 2019; Geyer & Schulz 2014). So nennen 20 % der Frauen in der Stichprobe (im Vergleich zu 0,8 % der Männer) Sorge- und/oder Pflegearbeiten als einen Grund, der gegen eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter spricht. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass obwohl nicht-monetäre Motive in Bezug auf eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter zwar überwiegen, jedoch auch gruppenspezifische Unterschiede in den Motivlagen existieren. Basierend auf den ausgeführten lebensverlaufstheoretischen Argumenten, könnten diese Gruppenunterschiede auch als Hinweis für mögliche soziale Ungleichheit(en) gewertet werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn einem eigentlichen Wunsch nach einem Rückzug aus dem Erwerbsleben eine finanzielle Notwendigkeit zu einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand gegenübersteht.

Tabelle 2: Gründe für und gegen eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand (nach Geschlecht und Bildungsgrad)

Gründe für eine Erwerbstätigkeit (N=997)	Insgesamt (%)	Männer (%)	Frauen (%)	p-Wert	Niedrige Bildung	Hohe Bildung	p-Wert
Geistig fit zu bleiben	94.37	94.79	93.91	0.56	94.13	94.55	0.81
Spaß an der Arbeit	92.32	89.21	95.71	0.00	91.21	93.20	0.19
Kontakt zu anderen Menschen	91.21	91.67	90.07	0.61	91.69	90.84	0.69
Weitergabe von Wissen und Erfahrungen	79.20	80.91	77.32	0.18	77.75	80.35	0.33
Weiterhin Geld zu verdienen	76.46	72.23	81.04	0.00	85.85	68.95	0.00
Anerkennung und Wertschätzung	75.08	71.55	78.91	0.01	78.92	72.01	0.01
Das Gefühl, gebraucht zu werden	73.56	73.60	73.52	0.98	77.76	70.23	0.01
Weiterentwicklung und Weiterbildung	64.46	59.67	69.68	0.00	61.37	66.92	0.09
Ein geregelter Tagesablauf	54.28	49.69	59.27	0.00	64.06	46.50	0.00
Gründe gegen eine Erwerbsarbeit (N=897)							
Mehr Zeit für mich	86.62	84.25	88.66	0.05	84.40	88.99	0.05
Mehr Zeit mit der Familie verbringen	81.11	80.14	81.95	0.49	82.15	80.00	0.36
Genug gearbeitet	79.51	79.86	79.21	0.81	80.73	78.19	0.34
Finanziell nicht notwendig	64.24	67.25	61.60	0.08	55.76	73.16	0.00
Gemeinsam mit meinem/r Partner/in in den Ruhestand gehen	63.68	56.87	70.12	0.00	66.23	60.99	0.12
Gesundheitliche Probleme	32.88	30.37	35.04	0.14	35.76	29.76	0.04
Keine Chance auf dem Arbeitsmarkt	25.32	20.01	29.98	0.00	32.52	17.43	0.00
Betreuung einer kranken oder pflegebedürftigen Person	14.39	0.08	20.01	0.00	17.05	11.59	0.02
Kein Spaß an der Arbeit	12.79	14.15	11.62	0.26	14.59	10.85	0.11

Eigene Darstellung

Multivariate Ergebnisse

Auch die Ergebnisse der Regressionsanalyse (Tabelle 3)⁹⁴ zeigen mit statistischer Relevanz, dass Männer und Hochqualifizierte häufiger planen einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter nachzugehen, als dies Frauen oder Niedrigqualifizierte anstreben. Ebenfalls weisen Ältere, Personen, die nicht in einer Beziehung leben, sowie diejenigen Befragten mit gutem Gesundheitszustand eine höhere Wahrscheinlichkeit auf im Rentenalter eine Erwerbstätigkeit in Betracht zu ziehen. Erfolgte die vorausgegangene Beschäftigung jedoch im Rahmen einer Selbstständigkeit, erhöht dies – so zeigen die Ergebnisse – die Wahrscheinlichkeit der Befragten ihre Erwerbskarrieren über den eigenen Ruhestandseintritt hinaus zu verlängern. Bezogen auf die Beschäftigungsbedingungen (hier diskutiert am Beispiel von Arbeitszeitpräferenzen und Beschäftigungsverhältnissen) zeigt sich, dass der in den deskriptiven Analysen herausgearbeitete Geschlechterunterschied auch nach Berücksichtigung der Kontrollvariablen bestand hat. So möchten Männer im Durchschnitt mehr Stunden bzw. Tage arbeiten als Frauen. Bezogen auf die Frage, ob eine Beschäftigung beim gleichen oder bei einem neuen Arbeitgeber bzw. die gleiche oder eine neue Tätigkeit angestrebt wird, zeigt sich hingegen, dass keine geschlechts- oder bildungsspezifischen Unterschiede gefunden wurden. Deutlich höheren Einfluss auf die gewünschte Ausgestaltung einer Erwerbstätigkeit nach Erreichen des Rentenalters hat – wie bereits vermutet – die individuelle Erwerbsbiografie bzw. der aktuelle Beschäftigungsstatus (hier untersucht für verschiedene Berufstypen: Angestellte/r, Beamte/r, Arbeiter/in bzw. Selbstständige/r). So weisen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits jetzt einer Selbstständigkeit nachgehen, nicht nur eine insgesamt höhere Neigung auf im Rentenalter erwerbstätig zu bleiben, sondern sie möchten dies auch an deutlich mehr Tagen bzw. mehr Stunden tun. Darüber hinaus wünschen sie sich häufiger eine Beschäftigung, welche das gleiche Tätigkeitsspektrum einschließt. Diese Befunde sprechen dafür, dass es sich insbesondere bei der Gruppe der Selbstständigen um Personen handelt, die ihre Erwerbstätigkeit über das Renteneintrittsalter hinaus „verlängern“ und nicht – wie u. U. zu vermuten ist – eine „neue Karriere“ in einem von der jetzigen Erwerbsbiogra-

⁹⁴ Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte beachtet werden, dass die Erklärungskraft der Regressionen teilweise relativ niedrig ist.

fie abweichenden Beschäftigungsfeld anstreben.⁹⁵ Bezogen auf die drei im Vorgang präsentierten theoretischen Zugänge ließen sich hier – im Rahmen einer vorsichtigen Interpretation – Belege für die Work-Attachment-Theorie finden. Dabei ist, bezogen auf die Personengruppe der Selbstständigen, insbesondere die erste der drei (Sub-)Dimensionen das s.g. „job involvement“ als fruchtbar zu bezeichnen. Selbstständige, so scheint es, wünschen – wenn eine Bereitschaft für eine Erwerbstätigkeit im Renteneintrittsalter vorliegt – diese in einer wenig veränderten Form zu ihrer bisherigen Tätigkeit zu tun. Letzteres spricht im Rahmen der Work-Attachment-Theorie für eine hohe Identifikation und Zufriedenheit der Person mit ihrem spezifischen Tätigkeitsfeld/Job, ein Befund, der sich mit einer Reihe von Publikationen in der Selbstständigkeitsforschung deckt (Blanchflower und Oswald 1998; Benz und Frey 2008; Lee-Ross und Lashley 2009; Fillis 2010).

⁹⁵ Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die Fragestellung an dieser Stelle etwas missverständlich ist. So wird gefragt, ob die Bereitschaft nach dem Ruhestandseintritt eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen besteht, und suggeriert bzw. lässt zumindest unklar, inwieweit der Ruhestandseintritt abgeschlossen sein muss. Für die Gruppe der Selbstständigen – wie dargelegt – ist an dieser Stelle jedoch eher von einer ununterbrochenen Verlängerung der eigenen Selbstständigkeit bis ins höhere Alter auszugehen.

Tabelle 3: Regressionsanalyse

	Im Ruhestand Arbeiten (Ja)		Selbe Tätigkeit (Ja)		Selbstständig (Ja)		Stunden/Woche		Tage/Woche	
	OR	SE	OR	SE	OR	SE	Coef.	SE	Coef.	SE
<i>Geschlecht (Ref: Frau)</i>										
Mann	1.33**	(0.13)	0.74	(0.12)	1.36	(0.24)	3.96**	(0.57)	0.23**	(0.07)
<i>Bildung (Ref: niedrige Bildung)</i>										
hohe Bildung	1.32**	(0.14)	1.25	(0.20)	2.00**	(0.36)	0.80	(0.58)	0.02	(0.07)
Alter	1.04*	(0.02)	1.07**	(0.03)	0.96	(0.02)	0.11*	(0.09)	0.02	(0.01)
<i>Partnerschaftsstatus (Ref: kein/e Partner/in)</i>										
Partner/in	0.64**	(0.08)	1.15	(0.21)	0.95	(0.19)	-1.02	(0.64)	-0.21**	(0.08)
<i>Gesundheit (Ref: schlecht)</i>										
Gute Gesundheit	1.61**	(0.22)	1.492	(0.367)	0.78	(0.21)	0.85	(0.68)	1.01	(0.11)
<i>Pflegeverantwortung (Ref: keine)</i>										
Ja	1.02	(0.10)	1.11	(0.18)	1.20	(0.21)	0.27	(0.57)	0.09	(0.17)
<i>Berufstyp (Ref: Arbeiter/in)</i>										
Angestellte/r	1.32	(0.20)	1.17	(0.28)	1.55	(0.54)	-1.03	(0.92)	--0.02	(0.11)
Beamte/r	0.69	(0.14)	0.05	(0.18)	1.95	(0.02)	-2.69*	(1.28)	-0.10	(0.15)
Selbstständige/r	2.75**	(0.54)	3.87**	(1.28)	21.93**	(8.23)	2.56**	(1.06)	0.33*	(0.13)
Anzahl	1969		1005		983		936		1003	
(Pseudo) R ²	0.05		0.07		0.20		0.09		0.08	

Signifikanzniveau. **<0.01; .05

6 Diskussion

Seit der Jahrtausendwende lässt sich ein starkes Wachstum der Erwerbsbeteiligung Älterer nachvollziehen. Eine Entwicklung, die neben einem Politikwechsel „von der Frühverrentung hin zur Verlängerung des Erwerbslebens“ auf einer insgesamt positiven Arbeitsmarktentwicklung (insbesondere für Frauen) sowie einer Reihe von Kohorteneffekten (z.B. bessere Gesundheit und höhere Bildung) fußt. Bezogen auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war der Anstieg dabei besonders hoch für die Personengruppe der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner, d.h. diejenigen Personen, die, obwohl im Rentenalter, weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Der hier vorliegende Beitrag beschäftigt sich daher – basierend auf Daten der TOP-Studie (Transition and Old Age Potential) – mit den Motivlagen sowie den Ausgestaltungswünschen (bezogen auf Arbeitszeit und -ort sowie Beschäftigungsverhältnisse) älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf eine potenzielle Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Neben einem besseren Verständnis der Wünsche und Bedürfnisse dieser wachsenden (Arbeitsmarkt-)Gruppe ist es das Ziel hier auch potenzielle soziale Ungleichheiten, bezogen auf Geschlecht und sozioökonomischen Status, in den Blick zu nehmen. Der Forschungsfokus lag dabei insbesondere auch auf der Personengruppe der Selbstständigen.

Die Ergebnisse zeigen, dass ca. die Hälfte der Befragten plant im Rentenalter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wobei die genannten Gründe bzw. Motive primär non-monetärer Natur sind. Dies gilt jedoch insbesondere für Männer und Hochqualifizierte, die häufiger angeben, dass finanzielle Gründe keine Rolle bei der Entscheidung für eine potenzielle Erwerbstätigkeit im Rentenalter spielen. Signifikant seltener trifft dies auf Frauen und/oder Niedrigqualifizierte zu, die zudem häufiger die „*Notwendigkeit weiterhin Geld zu verdienen*“ als Grund für mögliche Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze nennen. Letzteres könnte als Hinweis für existierende soziale Ungleichheiten im Rentenübergang und Ruhestand interpretiert werden, wobei hier jedoch einschränkend zu bemerken ist, dass eine differenziertere Analyse des Haushaltskontextes auf Basis der Datengrundlage nicht möglich war. Geschlechtsunterschiede finden sich weiterhin auch bezogen auf die Übernahme von Pflege- und Betreuungstätigkeiten, Die Geschlechtsunterschiede zwischen der präferierten Wunsch-Arbeitszeit (Tag/Stunden) fallen gering aus, mit dem Ergebnis, dass Männer etwas mehr Stunden in der Woche im Ruhestand arbeiten möchten. Bezogen auf die Frage,

ob die Befragten eine Beschäftigung beim gleichen bzw. bei einem neuen Arbeitgeber wünschen und eine ähnliche bzw. andere Tätigkeit ausüben möchten, konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt werden. Größeren Einfluss auf die Ausgestaltung hatte hier die vorhergegangene Erwerbsbiografie bzw. Berufstyp der Befragten, insbesondere, wenn diese im Rahmen einer Selbstständigkeit stattfand. So möchten diejenigen Befragten, die bereits jetzt selbstständig tätig sind, nicht nur insgesamt öfter im Rentenalter erwerbstätig bleiben, sondern sie möchten dies im Vergleich auch an deutlich mehr Tagen bzw. mehr Stunden sowie im Rahmen des gleichen Tätigkeitsspektrums tun. Ob dies jedoch letztlich auf einer freiwilligen Basis beruht oder monetäre Gründen ausschlaggebend sind, da viele Selbstständige nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, kann auf Grundlage der Analyse nicht beantwortet werden.

Bei der Interpretation der Daten sollte beachtet werden, dass es sich um Daten im Querschnitt handelt; also keine kausalen Schlüsse gezogen werden können. Weiterhin ist die Erklärungskraft der Regression relativ niedrig.

In Rückbezug auf den theoretischen Rahmen liefern die hier präsentierten Ergebnisse – mit Fokus auf die Gruppe der Selbstständigen – wie bereits andiskutiert Hinweise auf die *Work-Attachment-Theorie* (Carter und Cook 1995). Die multivariaten Ergebnisse zeigen, dass Selbstständige im Ruhestand eher in Selbstständigkeit arbeiten wollen, was insgesamt als hohe berufliche Identifikation („job-attachment“) interpretiert werden kann. Gleichzeitig findet sich unter den Befragten jedoch auch ein relevanter Anteil derjenigen, die zwar einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter nachgehen wollen, dies aber nicht beim gleichen Arbeitgeber oder den gleichen kontextuellen Beschäftigungsbedingungen tun möchten. Diese vom aktuellen Status Quo abweichenden Ausgestaltungswünsche lassen sich – im Rahmen einer vorsichtigen Interpretation – auch im Kontext einer weiteren (Sub-) Dimensionen der Work-Attachment-Theory des „professional attachment“ deuten. So könnten hier beispielsweise jene Personen auftreten, deren Identifikation mit ihrer Profession zwar besonders hoch ist, jedoch nicht dem jetzigen Arbeitgeber bzw. mit der jetzigen Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit.

Konträr zur letzteren Gruppe, jedoch im Einklang mit den Selbstständigen, die ihre Erwerbsarbeit fortsetzen, steht das *kontinuitätstheoretische Paradigma* (Archley 1989). So könnte beispielsweise – vor dem Hintergrund hoher berufli-

cher Identifikation und der Bereitschaft zeitlich mehr zu arbeiten als andere Berufstypen – davon ausgegangen werden, dass der Ruhestand von Selbstständigen als ein besonders „kritisches Lebensereignis“ gewertet wird. Diese gälte es dann im Rahmen einer Verlängerung der eigenen Erwerbskarriere zu verhindern bzw. abzumildern (Archley 1971; Kim und Feldmann 2000; Bonsdorff et al. 2009).

Bezogen auf die *lebens(ver-)laufstheoretische Perspektive* (Elder 1995) sind insbesondere die deskriptiven Ergebnisse hinsichtlich der Motivlagen von Interesse. Für die rund 80 % der Befragten, die angegeben haben „*genug gearbeitet*“ zu haben, ließe sich argumentieren, dass diese vor dem Hintergrund einer so genannten Normalbiografie ihren Rentenübergang ohne Erwerbstätigkeit als angemessen empfinden und damit unter Anderem normativen Vorstellungen entsprechen möchten. Gleichzeitig findet sich hier auch eine Gruppe, deren Bereitschaft zur Weiterarbeit im Ruhestand – unter Annahme gewisser Kumulierungseffekte – unter Umständen primär aus der Notwendigkeit sich finanziell im Ruhestand absichern zu müssen geboren ist. So könnten beispielsweise irreguläre und unterbrochene Erwerbskarrieren oder aber auch Krankheit und Pflegeverantwortung dazu führen, dass eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter notwendig wird, obwohl dies nicht den eigenen Wunschvorstellungen entspricht. Hierzu bedarf es jedoch weiterer und differenzierterer Analysen. Subsumierend ist festzuhalten, dass auf Basis der untersuchten Gruppen und der Ergebnisse in diesem Beitrag keine der vorgestellten Theorien favorisiert werden kann. Vielmehr scheint es, dass diese sich ergänzen und im Rahmen eines heuristischen Theorierahmens fruchtbare Anknüpfungspunkte für die Erklärung von Motivlagen und konkreten Ausgestaltungswünschen von Erwerbstätigkeit(en) im Rentenalter bieten können.

Literaturverzeichnis

- Adams, G., Prescher, J., Beehr, T. A. & Lawrence L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *The International Journal of Aging & Human Development*, 54 (2), 125-137.
- Atchley, R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis? *The Gerontologist*, 11 (1 Part 1), 13-17.
- Atchley, R. C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*, 29 (2), 183-190.
- Bäcker, G. & Schmitz, J. (2017). Über eine Millionen Menschen ab 65 sind erwerbstätig. Erwerbstätigkeit im Ruhestand – eine neue Form des gleitenden Altersübergangs?. *Soziale Sicherheit*, (66) 6, 229-236.
- Bäcker, G., Jansen, A. & Schmitz, J. (2017). Rente erst ab 70? Probleme und Perspektiven des Altersübergangs. Essen: Universität Duisburg-Essen.
- Becke, G., Behrens, M., Bleses, P. & Schmidt, S. (2014). Gesundheitsförderung als Mittel und Ziel betrieblicher Innovationspolitik in KMU. In Jostmeier, M., Georg, A. & Jacobsen, H. (Hrsg.), *Sozialen Wandel gestalten*. Wiesbaden: Springer, 415-425.
- Benz, M. & Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68 (3-4), 445-455.
- Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16 (1), 26-60.
- Bonsdorff, M. E. von, Shultz, K. S., Leskinen, E. & Tansky, J. (2009). The choice between retirement and bridge employment: A continuity theory and life course perspective. *International journal of aging & human development*, 69 (2), 79-100.
- Börsch-Supan, A. (1998). Germany: A Social Security System on the Verge of Collapse. In Siebert, H. (Hrsg.), *Redesigning social security*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 129-159.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T. & Rausch, J. (2016). *Szenarien für eine nachhaltige Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung*. Online verfügbar unter: <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2016-18-boersch-supan-et-al-rentendiskurs-2016-09-29.pdf> (letzter Zugriff: 17.10.2019).
- Bundesagentur für Arbeit (2019). *Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen)*. Nürnberg: Zentraler Statistik-Service.
- Carter M. & Cook K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *The Career Development Quarterly*, 44, 67-82.
- De Tavernier, W. & Roots, A. (2015). When do people want to retire? The preferred retirement age gap between Eastern and Western Europe explained. *Studies of Transition States and Societies*, 7 (3), 7-20.
- De Tavernier, W., Naegele, L., Holman, D. & Hess, M. (2019). Delaying Retirement. In Gu, D. & Dupre, M. E. (Hrsg.), *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*. Springer. [Online First].
- Ebbinghaus, B. & Hofäcker, D. (2013). Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors. *Comparative Population Studies*, 38 (4), 841-880.
- Ebbinghaus, B. (2006). *Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford University Press.
- Ehrlich, U. & Kelle, N. (2019). Pflegende Angehörige in Deutschland: Wer pflegt wo, für wen und wie? *Zeitschrift für Sozialreform*, 65 (2), 175-203.
- Elder, G. H. (1995). The life-course paradigm: Historical, comparative, and developmental perspectives. In P. Moen, G. H. Elder, & K. Lusher (Hrsg.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development*. Washington, DC: American Psychology Press.

- Fachinger, U. & Rothgang, H. (1997). Zerstört der demographische Wandel die Grundlagen der sozialen Sicherung? Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. *Zeitschrift für Sozialreform*, 43 (11-12), 814-838.
- Fasang, A. E., Aisenbrey, S. & Schömann, K. (2013). Women's Retirement Income in Germany and Britain. *European Sociological Review*, 29 (5), 968-980.
- Feldman DC (1994) The decision to retire early. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Fillis, I. (2010). Creating a typology for the arts and crafts microenterprise. In Muñoz, J. M. (Hrsg.), *Contemporary Microenterprise. Concepts and Cases*. Cheltenham: Edward Elgar, 61-73.
- Franke A. (2010). Existenzgründungen im Lebenslauf. In Naegele G. (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 371-408.
- Frerichs F. (2019). Altern in der Erwerbsarbeit: Laufbahngestaltung bei begrenzter Tätigkeitsdauer. In: Kauffeld S. & Spurk D. (Hrsg.) *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Berlin/Heidelberg: Springer, 893-912.
- Frerichs, F. (2015). Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit – Risiken und Potentiale alternder Belegschaften. *Journal for Labour Market Research*, (48) 3, 203-216.
- Frerichs, F., Lindley, R., Aleksandrowicz, P., Baldauf, B. & Galloway, S. (2012). Active ageing in organisations: a case study approach. *International Journal of Manpower*, 33 (6), 666-684.
- Frerichs, F., Schom, N. K., Grüner, T., Werner, A.-C., Buchholz, K. & Blum, M. (2016). Fachlaufbahnen in der Altenpflege. Ein Handlungsleitfaden zur Entwicklung und nachhaltigen Umsetzung. Broschüre. Institut für Gerontologie (IfG), Universität Vechta (Hrsg.). Vechta.
- Fritsch, M., Kritikos, A. & Rusakova, A. (2012). Selbständigkeit in Deutschland: Der Trend zeigt seit langem nach oben. *DIW-Wochenbericht*, (79) 4, 3-12.
- Geyer, J. & Schulz, E. (2014): Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland, *DIW-Wochenbericht* 81, 294-301.
- Grüner, T. (2016). Gestaltung von Fachlaufbahnen - Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume in der Altenpflege. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Fachlaufbahnen in der Altenpflege. Grundlagen, Konzepte, Praxiserfahrungen*. Wiesbaden: Springer, 51-68.
- Harper, S. (2015). The Challenges of the Twenty-First-Century Demography. In Torp, C. (Hrsg.), *Challenges of Aging: Retirement, Pensions, and Intergenerational Justice*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 17-30.
- Hess, M. (2016). Erwartetes und gewünschtes Renteneintrittsalter in Deutschland. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 51 (1), 98-104.
- Hess, M. (2017). Determinants of Prospective Retirement Timing in Germany. *Zeitschrift für Sozialen Fortschritt*, 66 (9), 593-610.
- Hess, M. (2018). Erwartetes und Gewünschtes Renteneintrittsalter in Deutschland und Europa. *Deutsche Rentenversicherung*, 3, 228-242.
- Hess, M., König, S. & Hofäcker, D. (2016). Retirement Transitions under Changing Institutional Conditions: Towards Increasing Inequalities? Comparing evidence from 13 countries. In Hofäcker, D., Hess, M. & König, S. (Hrsg.), *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 363-378.
- Hofäcker, D. & Naumann, E. (2015). The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. Increasing social inequality? *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 48 (5), 473-9.
- Hofäcker, D. & Radl, J. (2016). Retirement Transitions in Times of Institutional Change: Theoretical Concept. In Hofäcker, D., Hess, M. & König, S. (Hrsg.), *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 1-22.
- Hofäcker, D. (2014). In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe. *Ageing and Society*, (35) 7, 1529-1556.

- Hofäcker, D., Schröder, H., Li, Y. & Flynn, M. (2016). Trends and Determinants of Work-Retirement Transitions under Changing Institutional Conditions: Germany, England and Japan compared. *Journal of Social Policy*, 45 (1), 39-64.
- KfW (2018). KfW-Gründungsmonitor 2018. Tabellen- und Methodenband. Online verfügbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gruendungsmonitor-2018-Tabellenband.pdf> (letzter Zugriff am 25.07.2019).
- Kim, S. & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 1195-1210.
- Kochskämper, S. (2016). Gesetzliche Rentenversicherung. Wie lange arbeiten für ein stabiles Rentenniveau?. Online verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/285314/IW_Kurzbericht_2016-27-Rentenversicherung.pdf (letzter Zugriff 21.10.2019).
- Kohli, M. (1978). *Soziologie des Lebenslaufs. Soziologische Texte: Vol. 109*. Darmstadt: Luchterhand.
- Lee-Ross, D. & Lashley, C. (2009): *Entrepreneurship & Small Business Management in the Hospitality Industry*. Amsterdam, London: Butterworth-Heinemann.
- Naegele, L. (2016): Kompetenzbasierte Laufbahngestaltung im Handwerk - Die Situation älterer Mitarbeiter vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt. In Frerichs, F. (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit - Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Wiesbaden: Springer, 209 - 233.
- Naegele, L. & Hess, M. (2018). Karrieren nach der Rente: Karriere- und Arbeitsvorstellungen von arbeitenden Rentner*innen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 49(1), 58 - 68.
- Naegele, G. & Walker, A. (2011). Age management in organizations in the European Union. In Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & Connor, B. (Hrsg.), *The SAGE handbook of workplace learning*. London: SAGE, 251-268.
- Naumann, E. (2014): Raising the Retirement Age: Retrenchment, Feedback and Attitudes. In Kumlin, S. & Stadelmann-Steffen, I., *How Welfare States Shape the Democratic Public: Policy Feedback, Participation, Voting and Attitudes*. Edward Elgar, 223-243.
- Pfarr, C. & Maier, C. (2015). *Arbeiten trotz Rente: Warum bleiben Menschen im Ruhestand Erwerbstätig?* Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH (Hrsg.). Berlin.
- Radl, J. (2006). Pfade in den Ruhestand und die Heterogenität des Renteneintrittsalters - Eine Analyse auf Datenbasis des Scientific-Use-Files Versichertenrentenzugang 2004 des Forschungszentrums der Rentenversicherung. In *Deutsche Rentenversicherung* 61 (9-10), 641-660.
- Radl, J. (2007). Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters: Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. *Zeitschrift für Soziologie*, 36 (1), 43-64.
- Radl, J. (2008). Zwischen Frühverrentung und Regelaltersrente: die Sozialstruktur des Rentenzugangs. In Rehberg, K.-S. (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 5022-5036.
- Rump, J. & Eilers, S. (Hrsg.) (2017). *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0: Innovationen in HR*. IBE-Reihe. Berlin: Springer.
- Sachverständigenkommission zur Erstellung des Sechsten Altenberichts der Bundesregierung (2010). *Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Altersbilder in der Gesellschaft*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Sackreuther, I., Schröber, J., Cihlar, V., Mergenthaler, A., Micheel, F. & Schill, G. (2016). TOP-Transitions and Old Age Potential: Methodology Report on the Study.

- Scherger, S. (2015). Introduction: Paid Work Beyond Pension Age – Causes, Contexts, Consequences. In Scherger, S. (Hrsg.), *Paid work beyond pension age. Comparative perspectives*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 1 -27.
- Schmitz-Kießler, J. (2019). Erwerbstätigkeit trotz Rente? Zum Bestand, den Motiven, und der sozialpolitischen Einordnung von erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern. Dissertation. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00070133/Diss_SchmitzKie%C3%9Fler.pdf (letzter Zugriff 13.08.2019)
- Sporket, M. (2011). Organisationen im demographischen Wandel: Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wind, A. de, van der Pas, S., Blatter, B. M. & van der Beek, A. J. (2016). A life course perspective on working beyond retirement-results from a longitudinal study in the Netherlands. *BMC public health*, 16, 499.
- Wöhrmann A.M., Pundt L. & Deller J. (2019). Silver Careers: Laufbahngestaltung im Ruhestand. In Kauffeld S. & Spurk D. (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Berlin/Heidelberg: Springer, 913-933.



Selbstständigkeit im Alter von 65 und mehr Jahren – Verbreitung, Struktur und Entwicklungstrends 1997-2017

Peter Kranzusch, Olga Suprinovič

1 Einleitung

Das Alter von 65 Jahren wurde in der Vergangenheit von der Bevölkerung als ein Endpunkt der Erwerbsarbeit und Beginn der Altersruhephase wahrgenommen, sodass die Erwerbsquoten ab diesem Alter sehr niedrig waren. Seit einiger Zeit sind jedoch mehr ältere Personen erwerbstätig (Anger et al. 2018; Geyer et al. 2018), auch als Selbstständige. Darunter sind solche, die ihre Selbstständigkeit über das 65. Lebensjahr hinaus fortsetzen. Nach Angaben des KfW-Mittelstandspanels gehen Selbstständige und Unternehmerinnen sowie Unternehmer im Schnitt mit 68 Jahren in die Altersruhephase, jede bzw. jeder vierte plane dies für das 72. Lebensjahr (Schwartz 2018: 4 f.). Andere Personen beenden ihre (abhängige) Tätigkeit und nehmen den Renteneintritt als Anlass, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen (Werner und Faulenbach 2008; Müller et al. 2011: 48 f.; Fachinger und Bögenhold 2016).

Die selbstständige Erwerbsarbeit jenseits des Lebensalters von 65 Jahren stand bislang kaum im Fokus der Forschung: Studien, die sich mit der Erwerbsbeteiligung älterer Personen beschäftigen, heben die Selbstständigkeit i.d.R. nicht hervor (z.B. Geyer et al. 2018). Studien zu beruflicher Selbstständigkeit wiederum betrachten das Alter i.d.R. als eines der Strukturmerkmale der Untersuchungspopulation, ohne auf die Besonderheiten der Selbstständigkeit im höheren Alter einzugehen (z.B. Suprinovič und Norkina 2015; Brenke und Beznoska 2016; Maier und Ivanov 2018). Es gibt zudem kaum Forschungsarbeiten zum Ende der selbstständigen Erwerbsarbeit, auch im internationalen Maßstab⁹⁶. Im Rahmen der Forschung zur Unternehmensnachfolge wird i.d.R. auf die Nachfolgerinnen und Nachfolger fokussiert (z.B. Müller et al. 2011: 104 f.), aber Angaben zum Alter der Übergebenden bzw. des Abschlusses einer Selbstständigkeitsphase fehlen. Das hat seine Ursachen in der ungewissen Vorausssehbarkeit des

⁹⁶ In den USA erfolge der Übergang von Selbstständigen in die Ruhephase u.a. in Abhängigkeit von Jahrgangskohorten (Zhang und Acs 2018).

Endes einer Selbstständigkeit und im Scheitern von Übergabeplänen, z.B. aufgrund fehlender Interessenten und Interessentinnen (DIHK 2018).

Der vorliegende Beitrag widmet sich daher der Frage, wie viele Personen im Alter von 65 und mehr Jahren in Deutschland im Zeitraum 1997 bis 2017 selbstständig waren und beschreibt die Entwicklung und die Struktur dieser Personengruppe. Als Datengrundlage dient der Mikrozensus (MZ) des Statistischen Bundesamtes (StBA).⁹⁷ Zur Validierung der Ergebnisse wird ergänzend auf eine eigene Auszählung der Selbstständigen mit Rentenbezug auf Basis des sog. Taxpayer-Panels des StBA Bezug genommen (Suprinovič und Kranzusch 2014).

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Nach einer kurzen Darstellung des veränderten Rechtsrahmens für einen Rentenbezug im Rahmen der (gesetzlichen) Rentenversicherungen (GRV) wird in Kapitel 3 die Datenquelle beschrieben. Danach wird die Entwicklung der Anzahl der Selbstständigen im Alter von 65 und mehr Jahren im Zeitverlauf analysiert (Kapitel 4). Die Strukturmerkmale der älteren Selbstständigen sowie ihrer Tätigkeiten werden in Kapitel 5 dargestellt. Abschließend folgt eine kurze Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse.

2 Veränderte rentenversicherungsrechtliche Leitbilder

Der allgemein beobachtbare Anstieg der Erwerbsbeteiligung über das 65. Lebensjahr hinaus kann – neben der demografiebedingten Entwicklung des Arbeitsangebots – unterschiedliche Ursachen haben. So können ein Fachkräftemangel oder ein unzureichendes Alterseinkommen (z.B. aufgrund eines niedrigeren Rentenniveaus) einen längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit fördern. Auch die angestiegenen Gesundheits- sowie Qualifikationsniveaus in der Bevölkerung wirken sich tendenziell positiv auf die Erwerbsbeteiligung im höheren Lebensalter aus. Einen gewichtigen Einflussfaktor stellen Veränderungen im System der sozialen Sicherung dar, die ihre Wirkung auch im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit entfalten. Die wesentlichen Wirkungskanäle in diesem Bereich werden im Folgenden kurz skizziert.

Die Wirtschaftspolitik hat seit den 1990er Jahren einen Schwenk in Bezug auf die Erwerbsarbeit unmittelbar vor und ab dem 65. Lebensjahr vollzogen, indem sie zahlreiche sozialversicherungsrechtliche Regelungen zugunsten letzterer verändert hat (Geyer et al. 2018). Früher galten z.B. Hinzuverdienstgrenzen

⁹⁷ Die Autorin und der Autor danken dem Statistischen Bundesamt, insbesondere Herrn Herter-Eschweiler, für die Sonderauswertung des Mikrozensus.

bei einem vorgezogenen Rentenbezug, was oft zur Reduzierung oder sogar Beendigung einer bestehenden (selbstständigen) Erwerbsarbeit vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze der GRV führte (Schmitz 2018).⁹⁸ Auch Aufnahmen einer neuen, selbstständigen Tätigkeit bei vorzeitigem Rentenbezug wurden dadurch erschwert. Seit den 1990er Jahren wurden die Hinzuverdienstgrenzen für einen abschlagsfreien Rentenbezug vor dem Regeleintrittsalter erhöht und "gleichzeitig" bestimmte Rentenarten und Frühverrentungsformen der GRV abgeschafft. Seit 2012 wird zudem das Regeleintrittsalter der GRV sukzessive auf 67 Jahre angehoben (Geyer et al. 2018: 32 ff.). Diese Entwicklung wurde zuletzt mit dem sog. Flexi-Rentengesetz, das seit 2017 in Kraft ist, vorangetrieben. Das Gesetz ermöglicht nicht nur neue Wege, um Erwerbseinkommen und Teilrente während der Zeit vor dem Regeleintrittsalter zu kombinieren, sondern setzt auch Anreize zu einer Weiterarbeit im Rentenalter (vgl. Schmitz 2018).

Das Regeleintrittsalter der GRV hat allerdings – mangels allgemeiner Versicherungspflicht für selbstständige Erwerbsarbeit – für diese Erwerbsform im Vergleich zu abhängig Beschäftigten eine geringere Bedeutung (Engstler 2019: 22). So haben bspw. von den Selbstständigen im Jahr 2013 – hochgerechnet mit Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe – nur 45 % Ansprüche in der GRV erworben (Brenke 2016).⁹⁹ Gleichwohl waren Auswirkungen dieses Rechtsbereichs auf die Erwerbsbeteiligung von Selbstständigen zu beobachten, z.B. die bis 2018 geltende Hofabgabeverpflichtung bei der Alterssicherung von Landwirten (BMEL 2019) oder der Ausschluss von Existenzgründungsförderungen der Arbeitsagenturen ab einem Alter von 65 Jahren (Deutsche Rentenversicherung Bund 2006: 92). Zudem strahlen diese Regelungen auf die Laufzeit privater Altersvorsorgeformen wie Riester- oder Rürup-Renten und anderer privater Vorsorgeformen aus.

Negativ auf die Erwerbsbeteiligung älterer Personen könnte allerdings wirken, dass Altersrenten, seit Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes¹⁰⁰, zunehmend der Einkommensteuer unterliegen. Die Steuerfreigrenze wird umso eher

⁹⁸ Zahlreiche Arbeitnehmer/innen beendeten bereits vor dem 65. Lebensjahr die Erwerbsphase. Eine Erwerbstätigkeit, die bis zum Renteneintritt anhält, erleichtert auch eine Tätigkeit darüber hinaus (Westermeier 2019).

⁹⁹ Schätzungen auf Basis des Mikrozensus liefern für das gleiche Jahr einen geringeren Anteil der in der GRV versicherten Selbstständigen von rund 34 % (vgl. Fachinger 2016).

¹⁰⁰ Gemäß Alterseinkünftegesetz wird seit 2005 eine zunehmende Besteuerung von Alterseinkünften eingeführt. Der Übergang von einer vorgelagerten zu einer nachgelagerten Besteuerung der Renten erfolgt sukzessiv bis zum Jahr 2040.

überschritten, wenn zusätzliche Einkommen, z.B. Gewinneinkünfte, eingehen. Im Vergleich zu den übrigen, oben und eingangs genannten Effekten, die die Erwerbsbeteiligung Älterer tendenziell fördern, dürfte die Steuerpflicht das Erwerbsinteresse nach Renteneintritt jedoch nur geringfügig dämpfen. Insgesamt betrachtet ist daher von einer steigenden Anzahl der Selbstständigen im Alter von 65 und mehr Jahren auszugehen.

3 Erhebungsdesign im Mikrozensus

In Deutschland existiert kein Register für selbstständig tätige Personen. Zur Quantifizierung dieser Erwerbstätigengruppe werden daher befragungsbasierte Daten (z.B. Mikrozensus, SOEP) oder sog. prozessgenerierte Daten (z.B. Einkommensteuerstatistik¹⁰¹) herangezogen. Als zentrale Datenquellen gelten der Mikrozensus bzw. die daran gekoppelte Arbeitskräfteerhebung der EU.¹⁰² Aufgrund der Verfügbarkeit einer relativ großen Anzahl an Auswertungsmerkmalen sowie der Repräsentativität der Erhebung nutzen auch wir diese Datenquelle der Jahre 1997 bis 2017 zur Quantifizierung der Erwerbstätigen bzw. der selbstständig Tätigen im Haupt- und Nebenerwerb in Deutschland. Gleichwohl ist die Datenquelle durch spezifische Beschränkungen im Erfassungsgrad der Erwerbstätigen gekennzeichnet (Körner und Marder-Puch 2009, 2015). Ausgewiesen werden hochgerechnete Jahresdurchschnitte, d.h. die Fluktuation wird über alle Erhebungswochen hinweg geglättet. Bei einer Betrachtung der Erwerbstätigkeit über zwanzig Jahre hinweg treten zudem Einschränkungen aufgrund von Änderungen im Erhebungskonzept auf: Zu nennen ist zum einen die Umstellung der Befragung von einer festen auf eine gleitende Berichtswoche ab 2005 sowie die umfangreichere Erfassung von Nebentätigkeiten ab 2011 (Körner und Marder-Puch 2015; Crößmann und Eisenmenger 2016: 80).

Meist können auch nach Altersklassen differenzierte Angaben zur Selbstständigkeit berechnet werden, allerdings gilt dies aufgrund von geringen Fallzahlen weniger für Auswertungen bei Personen ab einem Alter von 65 Jahren. Weitere wichtige Kennzeichen des Datensatzes sind in Übersicht 1 aufgeführt.

¹⁰¹ Im Bereich der Einkommensteuerstatistik wird erfasst, ob Personen aufgrund einer im Veranlagungsjahr ausgeübten selbstständigen Tätigkeit Gewinneinkünfte erzielen.

¹⁰² Angaben zur Erwerbstätigkeit werden auch im Rahmen der Erwerbstätigenrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) ermittelt, die eine Vielzahl an unterschiedlichen Einzelstatistiken und Indikatoren berücksichtigt. In der VGR werden Personen vor allem entsprechend ihres (Haupt-) Erwerbsstatus berücksichtigt.

Übersicht 1: Merkmale des Mikrozensus

Merkmal	Beschreibung
Datenbasis	Befragung der Wohnbevölkerung in 1% aller Haushalte (ohne Heime), Inlandskonzept (keine Einpendler aus dem Ausland)
Abgrenzung der Selbstständigen	Stellung im Beruf (1. und 2. Tätigkeit) in einer Berichtswoche im Jahr
Untererfassungen	Nebenerwerb, kurzzeitige oder saisonale Tätigkeiten
Übererfassungen	Keine bekannt
Langzeitbetrachtung	Methodische Brüche, bei Merkmalen zur Erwerbstätigkeit insbesondere in 2005 und 2011
Weitere Begrenzungen	Kein Panel (max. 4 Jahre mit eingeschränktem Sample aufgrund der Rotation)

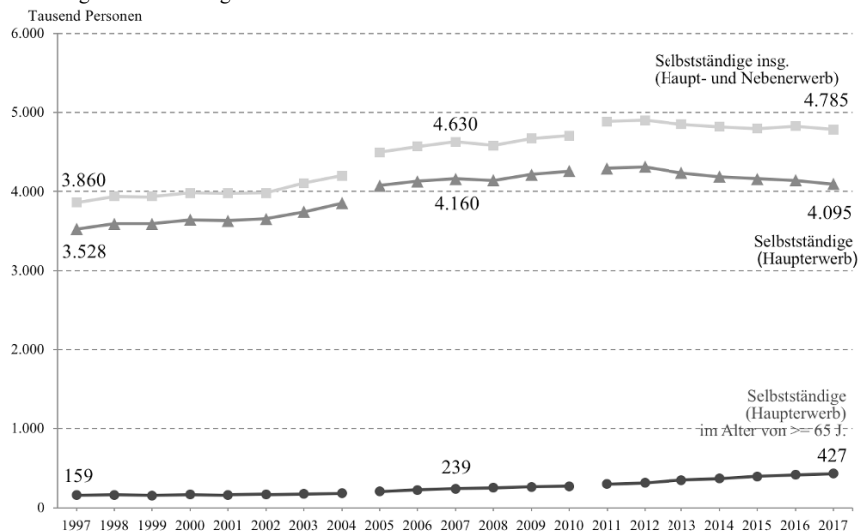
Quelle: Eigene Zusammenstellung.

4 Entwicklung der Selbstständigenzahl im Zeitraum 1997-2017

Nach den Hochrechnungen des MZ ist die Anzahl der Personen, die im Lebensalter von 65 und mehr Jahren selbstständig erwerbstätig sind, seit dem Jahr 1997 von 159.000 auf 427.000 im Jahr 2017 gestiegen (vgl. Abbildung 1).¹⁰³ Ihre Anzahl hat sich in den letzten zwanzig Jahren somit fast verdreifacht und erreicht nunmehr einen Anteil von über 10 % unter den in erster Erwerbstätigkeit Selbstständigen. Deren Anzahl ist in der Langzeitbetrachtung ebenfalls gewachsen, jedoch nicht so stark wie die der älteren Selbstständigen. Auffällig ist die gegenläufige Entwicklung bei beiden betrachteten Gruppen ab 2012.

¹⁰³ Berücksichtigt sind hier und im Folgenden Personen im Alter von 65 oder mehr Jahren, die in ihrer ersten Erwerbstätigkeit selbstständig tätig sind. Personen in diesem Alter, die neben einer abhängigen Hauptbeschäftigung zusätzlich einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen (im Nebenerwerb), wurden aus systematischen Gründen ausgeschlossen. Zu dieser Gruppe Mehrfachbeschäftigter gehören deutschlandweit nur wenige Personen (im Jahr 2017: rund 7.000 Personen).

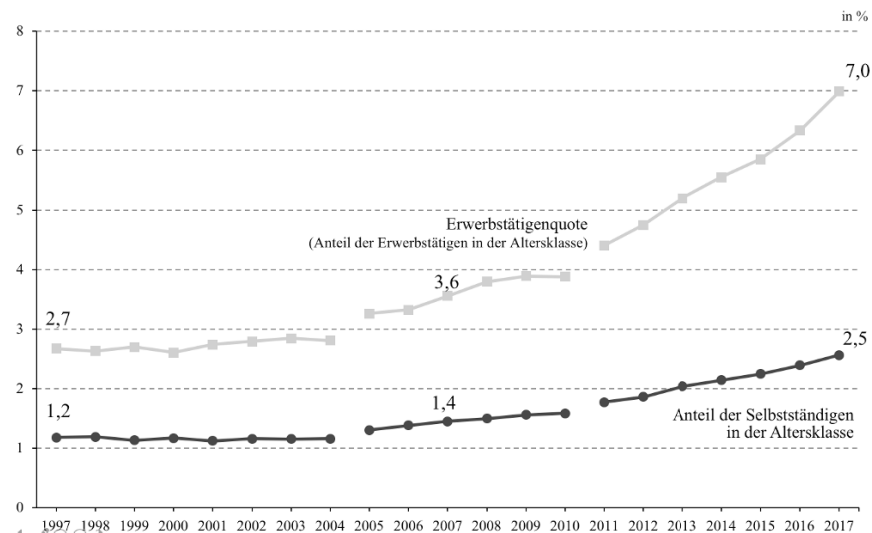
Abbildung 1: Selbstständige in Deutschland



Quelle: Sonderauswertung des MZ des StBA.

Der Anstieg der Anzahl älterer Selbstständiger kann auf der Zunahme der Anzahl Älterer in der Bevölkerung, ihrer steigenden Erwerbsbeteiligung und/oder ihrer steigenden Neigung zu einer selbstständigen Erwerbsarbeit beruhen. Eine steigende Erwerbsbeteiligung könnte sich z.B. aus einem besseren Gesundheitszustand und Qualifikationsniveau Älterer, aber auch unzureichendem Alterseinkommen oder veränderten Regelungen in Bezug auf das Renteneintrittsalter in der GRV ergeben (vgl. Kapitel 2). Im Zeitraum 1997 bis 2017 stieg die Anzahl der Personen im Alter von 65 und mehr Jahren um 25 % auf 16,9 Millionen an, die der Erwerbstätigen dieses Alters in abhängiger oder selbstständiger Beschäftigung jedoch um 227 % auf 1,2 Millionen. Eine rein demografische Erklärung für die Steigerung der Erwerbsbeteiligung greift demnach zu kurz. In der Altersgruppe "65 und mehr Jahre" ist die Erwerbsbeteiligung, gemessen am Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, von 2,7 auf 7,0 % gestiegen (vgl. Abbildung 2). Die Mehrheit der Personen ist damit in diesem Lebensalter auch in jüngster Zeit nicht erwerbstätig.

Abbildung 2: Anteil der Erwerbstätigen und Selbstständigen an der Bevölkerung im Alter von 65 und mehr Jahren in Deutschland



Quelle: Sonderauswertung des MZ des StBA, Berechnungen des IfM Bonn.

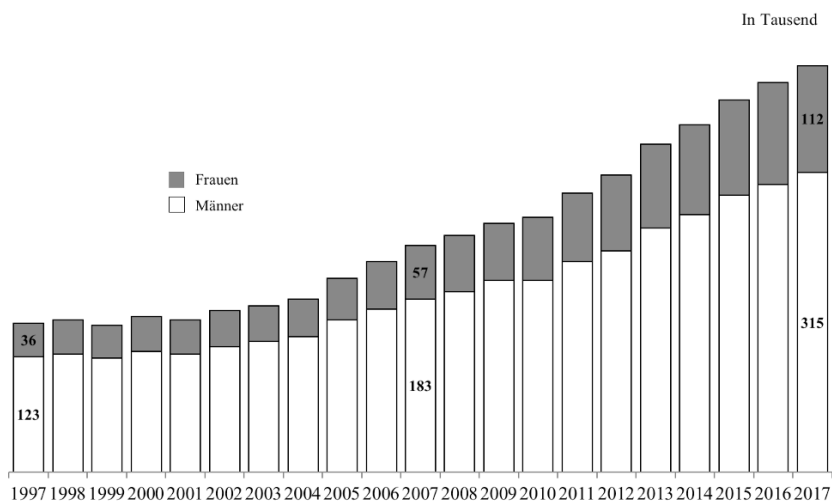
Im Vergleich zu der Erwerbstätigenquote erhöhte sich der Anteil der Selbstständigen an der Bevölkerung im Alter von 65 oder mehr Jahren etwas schwächer: von 1,2 auf 2,5 %. Dies deutet darauf hin, dass der Zuwachs bei den älteren Erwerbstätigen stärker im Bereich der abhängigen Beschäftigung als im Bereich der Selbstständigkeit stattgefunden hat. Werden in der Altersgruppe nur Erwerbstätige betrachtet, sind vergleichsweise viele Personen selbstständig erwerbstätig. Die Selbstständigenquote dieser Altersgruppe ging zwar leicht zurück, sie lag jedoch im Jahr 2017 immer noch bei einem Anteil von 36,1 % und somit deutlich über dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen (11,8 %).

5 Strukturmerkmale der Selbstständigen und ihrer Tätigkeiten

Von den betrachteten Selbstständigen im Alter von 65 und mehr Jahren waren im Jahr 2017 244.000 Personen (fast 60 %) in der Altersgruppe von 65 bis 69 Jahren. Weitere 183.000 Personen (gut 40 %) zählten bereits 70 und mehr Lebensjahre. Zu den Selbstständigen im Alter von 65 und mehr Jahren gehörten

rund 112.000 Frauen (Abbildung 3). Ihr Anteil betrug somit gut ein Viertel und lag deutlich unter dem Frauenanteil der Selbstständigen insgesamt (33 %). Bezogen auf die untersuchte Altersgruppe hat sich der Frauenanteil im betrachteten Zeitraum lediglich geringfügig erhöht (von knapp 23 auf 26 %). Das Geschlechterverhältnis ist zudem in den Altersgruppen "65 bis 69 Jahre" sowie "70 und mehr Jahre" ähnlich.

Abbildung 3: Selbstständige Männer und Frauen im Alter von 65 u. mehr Jahren in Deutschland

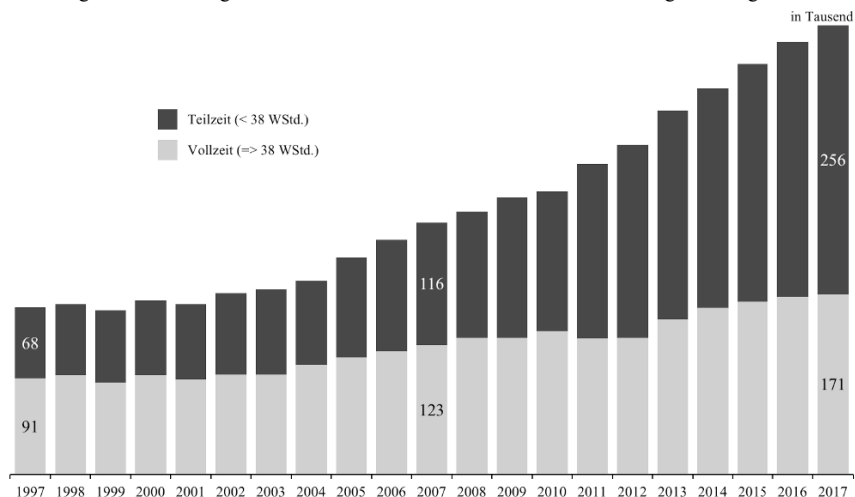


Quelle: Sonderauswertung des MZ des StBA.

Die Datenquelle enthält nur wenige Informationen zur ausgeübten Tätigkeit, darunter sind Angaben zur Arbeitszeit. Im Jahr 2017 waren 256.000 Personen bzw. rund 60 % der älteren Selbstständigen weniger als 38 Stunden pro Woche tätig (vgl. Abbildung 4).¹⁰⁴ Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten war somit doppelt so hoch wie bei Selbstständigen insgesamt. Immerhin umfasst die Wochenarbeitszeit bei 171.000 Personen im Alter von 65 oder mehr Jahren 38 und mehr Stunden. Von ihnen sind 116.00 im Alter von 65 bis 69 Jahren. In der Altersklasse "70 und mehr Jahre" sind es "nur" noch 55.000 Personen.

¹⁰⁴ Der für die Auswertungen gewählte Grenzwert von 38 Stunden/Woche zeigt zwar grob Teilzeittätigkeiten an, allerdings werden oft nur wenige Stunden pro Woche gearbeitet.

Abbildung 4: Selbstständige im Alter von 65 u. mehr Jahren nach dem Umfang der Tätigkeit



Quelle: Sonderauswertung des MZ des StBA.

Im Zeitablauf ist ein Anstieg des Anteilswertes von Teilzeit-Selbstständigen festzustellen. Dieser kann allerdings vor allem im Jahr 2011 methodengetrieben sein (vgl. Kapitel 3). Im Allgemeinen zeigen sich geschlechterspezifische Effekte bei der Arbeitszeitwahl: Wird der Umfang der Erwerbstätigkeit bei Personen jüngeren Alters betrachtet, sind männliche Erwerbstätige meist in Vollzeit, Frauen dagegen häufiger in Teilzeit tätig. Das gilt grob auch für eine selbstständige Erwerbsarbeit, aber die Arbeitszeitwahl verändert sich im hohen Lebensalter. Am Ende des Betrachtungszeitraums, im Jahr 2017, arbeiten in der Altersgruppe von 65 und mehr Jahren beide Geschlechter mehrheitlich in Teilzeit (vgl. Tabelle 1). Allerdings liegt die Teilzeitquote von Frauen weiterhin über der von Männern.

Tabelle 1: Selbstständige im Alter von 65 u. mehr Jahren (in erster Tätigkeit) nach Arbeitszeitumfang pro Woche 1997 und 2017

Arbeitszeit nach Umfang/Jahre	Männer	Frauen	Insgesamt
<i>1997</i>			
Unter 38 Stunden	50.000	17.000	68.000
Mit 38 und mehr Stunden	73.000	19.000	91.000
<i>TZ-Quote in %</i>	40,7	47,2	42,8
<i>2017</i>			
Unter 38 Stunden	179.000	77.000	256.000
Mit 38 und mehr Stunden	136.000	35.000	171.000
<i>TZ-Quote in %</i>	56,8	68,8	60,0

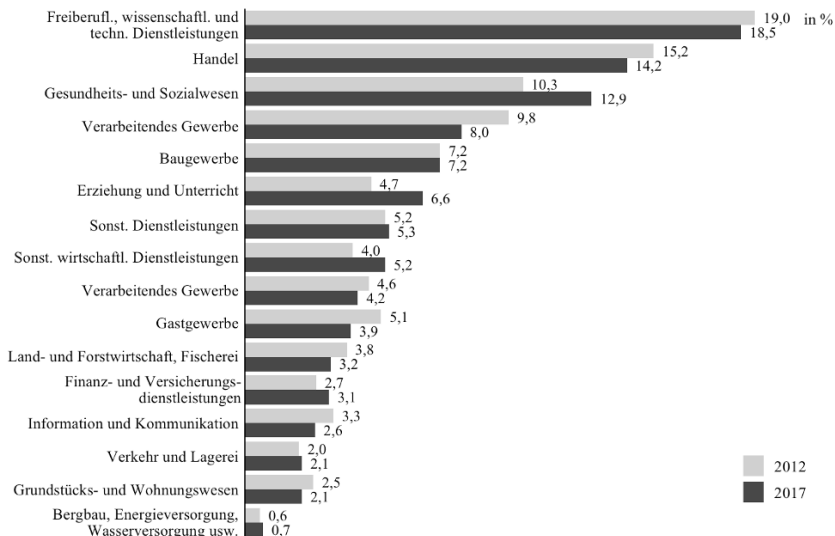
Quelle: Sonderauswertung des MZ des StBA, Berechnungen des IfM Bonn.

Weiterhin legen Angaben zur Unternehmensgröße nahe, dass für Selbstständige im Alter von 65 und mehr Jahren eher kleinbetriebliche Formen typisch sind: Zwei Drittel der Selbstständigen haben keine Beschäftigten. Auch die Informationen zur Wirtschaftszweigstruktur der älteren Selbstständigen legen nahe, dass die Tätigkeiten oft kleinbetrieblich organisiert werden. Mehrheitlich sind die Personen im Dienstleistungssektor tätig: z.B. im Bereich Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, im Handel bzw. im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abbildung 5). Zu diesen drei dienstleistungsbezogenen Wirtschaftszweigen zählen 45 % der Tätigkeiten. Im Vergleich zum Jahr 2012¹⁰⁵ entfallen insbesondere proportional mehr Tätigkeiten auf das Gesundheits- und Sozialwesen, den Bereich Erziehung/Unterricht, sonstige wirtschaftliche Dienst-

¹⁰⁵ Als Vergleichsjahr wurde das Jahr 2012 gewählt, um eine Vergleichbarkeit mit der nachfolgenden Betrachtung der Berufsgruppen gemäß der Klassifizierung der KldB 2010 zu gewährleisten. Letztere kommt erst ab dem Erhebungsjahr 2012 im Mikrozensus zu Anwendung. Ein Vergleich mit den Jahren vor 2008 wäre zudem methodisch wegen der Umstellung der Wirtschaftszweig-Klassifikation auf WZ 2008 problematisch.

leistungen und den Finanzsektor, dagegen proportional weniger Tätigkeiten auf das Verarbeitende Gewerbe und Gastgewerbe.

Abbildung 5: Selbstständige im Alter von 65 u. mehr Jahren 2012 und 2017 nach Wirtschaftszweigen



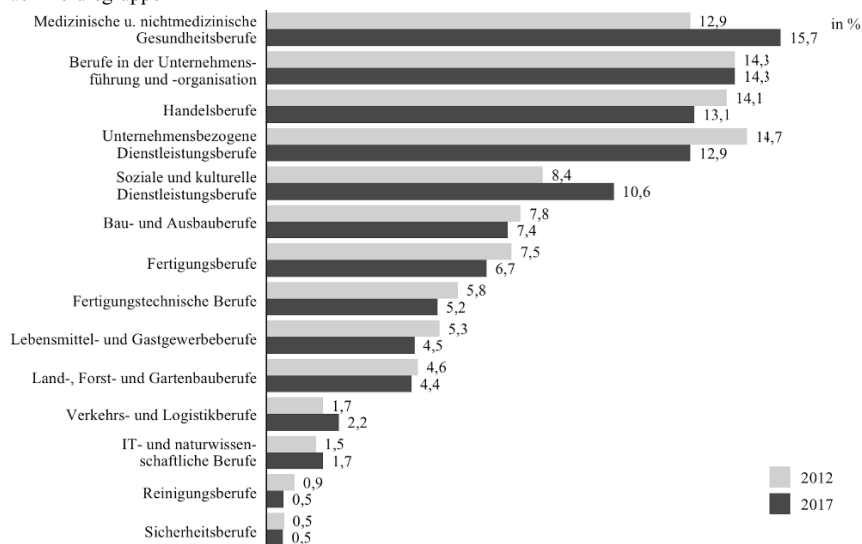
Quelle: Sonderauswertung des MZ des StBA, Berechnungen des IfM Bonn.

Die Berufsstruktur der älteren Selbstständigen wird ebenfalls deutlich durch Dienstleistungsberufe geprägt (Abbildung 6). Zu den fünf wichtigsten Berufsgruppen zählen medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (z.B. Ärzte und Ärztinnen sowie Gesundheitsberater und -beraterinnen), Berufe der Unternehmensführung/-organisation (z.B. Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen), Handelsberufe, unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (z.B. Wirtschafts- und Rechtsberaterinnen und -berater, Forscher und Forscherinnen sowie Informatiker und Informatikerinnen¹⁰⁶) und Sozial-/Kulturberufe. Auf Fertigungs- oder Bauberufe – darunter sind auch akademische Berufe wie Ingenieure und Ingenieurinnen sowie Architekten und Architektinnen – entfallen jeweils relativ geringe Anteilswerte. Relativ selten ist eine selbstständige Berufs-

¹⁰⁶ Je nach Tätigkeitsschwerpunkt können sich Informatiker/innen auch in die Gruppe der fertigungstechnischen Berufe einordnen.

ausübung im Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe, im Gegensatz zur Bedeutung dieser Berufsfelder bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.¹⁰⁷

Abbildung 6: Selbstständige im Alter von 65 u. mehr Jahren 2012 und 2017 nach Berufsgruppen



Quelle: Sonderauswertung des MZ des StBA, Berechnungen des IfM Bonn.

Im Vergleich zum Jahr 2012 sind anteilmäßig mehr Personen mit Gesundheitsberufen sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen selbstständig erwerbstätig, dagegen weniger in unternehmensnahen Dienstleistungsberufen oder Fertigungsberufen. Die selbstständige Erwerbstätigkeit wächst tendenziell in Berufen, die durch ein hohes Qualifikationsniveau und/oder Erfahrungsreichtum geprägt sind. Unbekannt ist, ob die ausgeübten Tätigkeiten in Bau- oder Fertigungsberufen mit großer körperlicher Belastung verbunden sind, denkbar sind auch leitende oder beratende Tätigkeiten. Es ist zu vermuten, dass Ältere vorwiegend ihr berufliches Wissen auch über die Altersgrenze von 65 Jahren hinaus anwenden wollen und dafür marktseitig Nachfrage finden.

¹⁰⁷ Im Falle von Reinigungsberufen dürften die Anzahl im Mikrozensus möglicherweise unterschätzt werden, da diese Tätigkeiten auch als "Schwarzarbeit" ausgeübt und in einer amtlichen Erhebung verschwiegen werden.

6 Bewertung und Einordnung der Ergebnisse

Die Anzahl der Selbstständigen im Lebensalter von 65 und mehr Jahren liegt im Jahr 2017 laut Hochrechnungen mit dem MZ bei 430.000 Personen, darunter sind 170.000 mit Vollzeittätigkeiten. Doch diese Ergebnisse beschreiben das Ausmaß der selbstständigen Erwerbsarbeit nur unzureichend (ähnlich auch: Crößmann und Eisenmenger 2016). Nach Auswertungen von Daten des Taxpayer-Panels¹⁰⁸ hatten im Jahresverlauf 2007 rund 990.000 Personen sowohl Renteneinkünfte als auch Gewinneinkünfte aus selbstständiger Tätigkeit bezogen (Suprinovič und Kranzusch 2014: 17). Wird die Gesamtzahl um unterjährige Zu- und Abgänge bereinigt, verzeichneten geschätzt noch rund 600.000 Rentenbezieherinnen und -bezieher Gewinneinkünfte. Diese Zahl liegt erheblich über dem Jahresdurchschnitt für Selbstständige aus dem Mikrozensus von 2007. Das dürfte daran liegen, dass in den Einkommensteuererklärungen auch Tätigkeiten mit einem geringen Betrag an Gewinneinkünften deklariert werden, während diese im Mikrozensus aufgrund eines geringen Arbeitsstundenumfangs, eines saisonalen Charakters oder eines relativ geringen Einkommens nicht angegeben werden. Derartige Tätigkeiten werden von den Befragten als unerheblich empfunden, gerade, wenn die Person in der Selbstwahrnehmung gar nicht erwerbstätig ist.

Die Anzahl der Selbstständigen in hohem Alter hat sich in den letzten zwanzig Jahren nahezu verdreifacht, die mit Vollzeittätigkeiten fast verdoppelt. Dabei scheint die selbstständige Arbeit in diesem Alter in den meisten Fällen als ergänzende Einkommensquelle zu fungieren: Sie ist vorwiegend eine Teilzeittätigkeit und wird von Personen mit einem hohen Qualifikationsniveau ausgeübt. Wenn die selbstständige Tätigkeit erst nach Rentenbezug aufgenommen wurde, wird sie oft nach wenigen Jahren aufgegeben (Suprinovič und Kranzusch 2014: 32). Die Tätigkeiten werden meist im Dienstleistungsbereich bzw. in Dienstleistungsberufen und überwiegend von Männern ausgeübt.

Bei den vorliegenden Auswertungen lagen die Gründe und Motive für eine fortgesetzte Erwerbstätigkeit nicht im Fokus. So lassen sich bspw. keine Befunde ableiten, ob die Selbstständigkeit aufgrund von (drohender) Altersarmut fortge-

¹⁰⁸ Das Taxpayer-Panel beruht auf Daten der jährlichen Einkommensteuerfestsetzung. Ein Steuerfall wird aufgenommen, sofern mindestens zwei Einkommensteuererklärungen abgegeben wurden. Die Auswertungen bezogen sich auf Rentenbezieher und -bezieherinnen ohne Altersabgrenzung, sodass auch jüngere Personen mit Waisen, Früh- oder Witwen- bzw. Witwer-Renten einbezogen, dagegen Personen im Pensionsalter ohne Rentenbezug nicht erfasst werden (Suprinovič und Kranzusch 2014: 43).

führt oder aufgenommen wird. Die Frage nach den Motiven muss für die kommenden Rentnergenerationen zeitnah erforscht werden. Dazu müssen die Einkommens- und Vermögenslage Älterer, ihre vorherige Erwerbsbeteiligung, ihre Erwerbsmotivation und ihre familiäre Konstellation untersucht werden. Die Befunde der vorliegenden Studie deuten darauf hin, dass in der jüngeren Vergangenheit meist die weitere Nutzung von erworbenen beruflichen Fähigkeiten zur selbstständigen Erwerbstätigkeit im hohen Alter motiviert.

Literatur

- Anger, S., Trahms, A. & Westermeier, C. (2018). Erwerbsarbeit nach Renteneintritt. In *Wirtschaftsdienst* Nr. 12, 904-906.
- Brenke, K. (2016). Die allermeisten Selbstständigen betreiben Altersvorsorge oder haben Vermögen. In *DIW Wochenbericht* 45, Berlin, 1071-1082.
- Brenke, K. & Beznoska, M. (2016). *Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe*. BMAS Forschungsbericht 465, Berlin.
- BMEL - Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2019). Alterssicherung, siehe https://www.bmel.de/DE/Landwirtschaft/FoerderungAgrarsozialpolitik/Agrarsozialpolitik/Alterssicherung/alterssicherung_node.html. (3.9.2019).
- Cröbmann, A. & Eisenmenger, M. (2016). Die Erfassung der Erwerbsbeteiligung durch unterschiedliche Erhebungsmethoden. In: *WISTA* Nr. 3, 72-83.
- DIHK (Hrsg.) (2018). *Unternehmensnachfolge 2018 – Große Herausforderungen, aber auch Lichtblicke*. DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge 2018, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2006). *Selbstständige in der Rentenversicherung*. Berlin.
- Engstler, H. (2019). Wie erfolgreich sind ältere Arbeitskräfte in der zeitlichen Umsetzung ihrer Ausstiegspläne? Soziale Unterschiede der Übereinstimmung zwischen geplantem und realisiertem Alter der Erwerbsbeendigung. In *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 1/2019.
- Fachinger, U. (2016). Alterssicherung von Selbstständigen – Eine Bestandsanalyse auf Basis des Mikrozensus 2013. *Discussion Paper* 28/2016, Institut für Gerontologie – Ökonomie und Demografischer Wandel, Universität Vechta.
- Fachinger, U. & Bögenhold, D. (2016). Self-employment of Older People: New Chances and Challenges for Research. *Discussion Paper* 26/2016, Institut für Gerontologie - Ökonomie und Demografischer Wandel, Universität Vechta.
- Geyer, J., Hammerschmid, A., Kurz, E. & Rowold, C. (2018). *Erwerbstätigkeit am Übergang zwischen Erwerbs- und Ruhestandsphase*. Expertise. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Körner, T. & Marder-Puch, K. (2009). Der Mikrozensus im Kontext anderer Arbeitsmarktstatistiken – Ergebnisunterschiede und ihre Hintergründe. In *WISTA* 6, Wiesbaden, 528-552.
- Körner, T. & Marder-Puch, K. (2015). Der Mikrozensus im Vergleich mit anderen Arbeitsmarktstatistiken – Ergebnisse und Hintergründe seit 2011. In *WISTA* 4, Wiesbaden, 39-51.
- Maier, M.F. & Ivanov, B. (2018). *Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Forschungsbericht 514 des BM für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Müller, K., Kay, R., Felden, B., Moog, P., Lehmann, S., Suprinovič, O., Meyer, S., Mirabella, D., Boerger, S., Welge, B. & Coritnaia, I. (2011). *Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel*. Duderstadt: Mecke Druck.
- Schmitz, J. (2018). Erwerbstätigkeit im Rentenalter – sozialpolitische Probleme und Implikationen. In Scherger, S. & Vogel, C. (Hrsg.), *Arbeit im Alter*. Wiesbaden: Springer, 99-123.
- Schwartz, M. (2018). Generationenwechsel im Mittelstand: Bis 2019 werden 240.000 Nachfolger gesucht. *KfW-Research* Nr. 197. Frankfurt a.M..
- Suprinovič, O. & Kranzusch, P. (2014). Die Eignung des Taxpayer-Panels zur Identifizierung von Selbstständigen und Gründungen. In IfM Bonn (Hrsg.), *Daten und Fakten* Nr. 12, Bonn.
- Suprinovič, O. & Norkina, A. (2015). *Selbstständigenmonitor 2014, Selbstständige in Deutschland 2011 bis 2014*. IfM Bonn, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bonn.
- Werner, A. & Faulenbach, N. (2008). Das Gründungsverhalten Älterer: Eine empirische Analyse mit den Daten des Gründerpanels des IfM Bonn. In IfM Bonn (Hrsg.), *IfM-Materialien* Nr. 184.
- Westermeier, C. (2019). Ältere am Arbeitsmarkt. Eine stabile Beschäftigung vor dem Rentenalter begünstigt die Weiterarbeit. *IAB-Kurzbericht* 15/2019, Nürnberg.
- Zhang, T. & Acs, Z. (2018). Age and entrepreneurship: nuances from entrepreneur types and generation effects. In *Small Bus Econ* (2018) 51, 773-809.



Die Vielfalt der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter zwischen biographischer Kontinuität und Neuanfang – Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS)

Heribert Engstler, Julia Simonson, Claudia Vogel

1 Einleitung

In den letzten Jahren zeichnet sich ein deutlicher Trend der Zunahme der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter ab. Die Anteile von Personen, die trotz Rentenbezugs noch erwerbstätig sind, haben sich in den letzten zwanzig Jahren verdoppelt (vgl. z.B. Engstler und Romeu Gordo 2014; Franke und Wetzel 2017). Als Erwerbstätigkeit wird in diesem Beitrag jede bezahlte oder auf Gewinnerzielung ausgerichtete Arbeit verstanden, unabhängig davon, mit welchem Stundenumfang diese ausgeübt wird und unabhängig davon, ob diese abhängig beschäftigt oder selbstständig ausgeübt wird.

Als Gründe für den Anstieg der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter werden in der Literatur sowohl individuelle als auch institutionelle Einflussfaktoren diskutiert (vgl. Wahrendorf et al. 2017; Burkert und Hochfellner 2017; Vogel und Scherger 2018; Mergenthaler 2018). So hängt die Erwerbswahrscheinlichkeit jenseits der Rentengrenze mit den individuellen Wünschen und Erwartungen der Menschen zusammen, ihre Erwerbsarbeit länger auszuüben, und die Gruppe von Menschen, die dies wünschen oder planen, wächst offenbar (Hokema und Scherger 2016; Larsen und Pedersen 2017; Hess 2018). Gleichzeitig sind offensichtlich – etwa aufgrund einer besseren Gesundheit, einer besseren Qualifikation und der steigenden Lebenserwartung – heute auch mehr Menschen dazu in der Lage, diese Wünsche zu realisieren, denn die individuelle Gesundheit und Erwerbsfähigkeit der Menschen in der Ruhestandsphase hat sich im Durchschnitt verbessert (Wolff et al. 2017; Spuling et al. 2019).

Darüber hinaus sind die Chancen am Arbeitsmarkt derzeit besser als etwa in den 2000er-Jahren, die in Deutschland durch Phasen einer hohen Arbeitslosigkeit geprägt waren. Zugleich nähern sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter. Bei deren Ausscheiden drohen Engpässe auf dem Arbeitsmarkt für

Fachkräfte. Die wirtschaftliche und demografische Entwicklung macht es also auch für Arbeitgeber zunehmend attraktiv, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten, dies gegebenenfalls auch über die Regelaltersgrenze hinaus, und Fachkräfte, die bereits im Ruhestand sind, zu rekrutieren oder ihnen Aufträge zu geben. Auf der institutionellen Ebene haben Reformen der Alterssicherung darüber hinaus zu einem im Durchschnitt sinkenden Niveau der Rentenanwartschaften beim Eintritt in den Ruhestand beigetragen (Blank 2017). Aus diesem Grund, aber auch aufgrund im Vergleich zu früheren Kohorten instabilerer Erwerbsverläufe steigt für Menschen im Ruhestand das Risiko, von Armut betroffen zu sein oder zumindest den gewohnten Lebensstandard nicht mehr aufrechterhalten zu können (vgl. Simonson 2013; Vogel und Scherger 2018). Dies könnte den Wunsch oder die Notwendigkeit, im Alter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, ebenfalls verstärkt haben. Schließlich ist auch der Trend zu beobachten, dass das faktische Alter des Eintritts in den Ruhestand langsam ansteigt (Engstler und Romeu Gordo 2017). Dazu beigetragen hat die Anhebung der Altersgrenzen für die verschiedenen gesetzlichen Altersrenten (Geyer et al. 2019), auch wenn dies teilweise konterkariert wurde durch die eingeführte Option des abschlagsfreien Zugangs in die vorgezogene Altersrente für besonders langjährig Versicherte (Creutzburg 2018). Von der schrittweisen Anhebung des Eintrittsalters in die Regelaltersrente von 65 Jahren auf 67 Jahren könnte eine Orientierungswirkung ausgehen, die die Entscheidungen der Menschen mitbeeinflusst länger zu arbeiten (Künemund und Vogel 2018). Dies könnte auch zu einer höheren Erwerbswahrscheinlichkeit im Rentenalter beitragen.

Insgesamt gehen die Trends der Zunahme der Alterserwerbstätigkeit vor und nach Beginn des Ruhestands in dieselbe Richtung. Dabei spielt die selbstständige Tätigkeit eine wichtige Rolle. Denn die Alterserwerbstätigkeit wird in überdurchschnittlichem Maße von den Selbstständigen getragen. Während nach Ergebnissen des Deutschen Alterssurveys (DEAS) der Selbstständigenanteil unter den 40- bis 63-jährigen Erwerbstätigen bei rund 12 Prozent liegt, beträgt er bei den über 63-Jährigen knapp 40 Prozent.¹⁰⁹ Es stellt sich die Frage, wie diese relativ hohe Selbstständigquote bei den im Rentenalter Arbeitenden zustande

¹⁰⁹ Eigene Auswertung auf Basis des Deutschen Alterssurveys (DEAS) für das Jahr 2017. Im Online-Portal GeroStat vorliegende Zahlen aus dem Mikrozensus 2015 kommen zu ähnlichen Quoten (siehe Anfrageseite "Erwerbsstatus der Bevölkerung" unter www.gerostat.de).

kommt. In der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion finden sich unterschiedliche Vermutungen (Halvorsen und Morrow-Howell 2017). Einerseits wird auf eine steigende Notwendigkeit zu einem Weiterarbeiten aus finanziellen Gründen mangels ausreichender Alterssicherung hingewiesen, insbesondere bei Solo-Selbstständigen (Maier und Ivanov 2018). Vermutet werden kann auch eine – im Vergleich zu abhängig Beschäftigten – stärkere Neigung Selbstständiger, die eigene Arbeit fortzuführen, teilweise auch aufgrund von Schwierigkeiten, einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin zu finden. Andererseits könnte die Neigung zugenommen haben, im Ruhestand eine neue Tätigkeit zu beginnen und sich selbstständig zu machen, beispielsweise als Berater bzw. Beraterin. Es fehlen unseres Wissens bislang allerdings Informationen dazu, wie häufig es in Deutschland im Rentenalter überhaupt zur Neuaufnahme einer selbstständigen Berufstätigkeit kommt und wer diesen Schritt aus welchen Motiven unternimmt. Damit knüpft der Beitrag auch an die wissenschaftliche Forschung zur hybriden Selbstständigkeit an (Bührmann et al. 2018), indem er die Erforschung des Wechsels zwischen Erwerbsformen auf die Phase nach Erreichen des Rentenalters ausweitet.

2 Fragestellung

In diesem Beitrag fächern wir anhand empirischer Analysen auf Basis des Deutschen Alterssurveys (DEAS) das Spektrum der selbstständigen Erwerbsausübung im Rentenalter und ihrer Motive auf. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob es sich bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter um die Fortführung einer beruflichen Tätigkeit handelt, sei es im Ruhestand oder mit Aufschieben des Ruhestands, also um biographische Kontinuität, oder ob es sich dabei um einen beruflichen Neuanfang nach dem Eintritt in den Ruhestand handelt. Neben der Frage nach Kontinuität oder Diskontinuität der ausgeübten Erwerbstätigkeit wird dabei auch der Frage nach Unterschieden im zeitlichen Umfang, den Tätigkeitsfeldern, dem qualifikatorischen Hintergrund und Geschlechtsunterschieden nachgegangen. Ziel ist es also, das Phänomen der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter in seiner Vielfalt zu beschreiben. Ein zweiter Schwerpunkt der Fragestellung sind die individuellen Motive für die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Untersucht wird, ob sich die langjährig Selbstständigen von den im Ruhestand neuen Selbstständigen in den Erwerbsmotiven unterscheiden – insbesondere in der Bedeutung finanzieller

Gründe – und ob die beruflich Selbstständigen insgesamt in dieser Altersphase andere Motivlagen haben als diejenigen Personen, die im Ruhestand eine abhängige Beschäftigung ausüben.

Konkret werden in diesem Beitrag folgende Fragen beantwortet:

1. Wie viele Menschen arbeiten derzeit nach Erreichen des Rentenalters, also wie hoch ist der Anteil der abhängig und selbstständig Erwerbstätigen im Rentenalter und wie hat sich dieser im Zeitvergleich entwickelt?
2. Handelt es sich bei der Selbstständigkeit im Alter ab 64 Jahren um biographische Kontinuität oder einen beruflichen Neuanfang nach dem Eintritt in den Ruhestand bzw. dem Erhalt von Rente/Pension? Setzen mehr Menschen ihre Selbstständigkeit fort, oder beginnen mehr neu – und mit welchem Arbeitspensum? Und wenn die Selbstständigkeit neu begonnen wird, wird diese für den ehemaligen Arbeitgeber ausgeübt oder nicht?
3. Was charakterisiert die unterschiedlichen Gruppen der im Alter selbstständig Tätigen? Unterscheiden oder gleichen sie sich im Hinblick auf Alter, Bildungsniveau, Geschlechterzusammensetzung, Tätigkeitsfelder und Einkommen?
4. Aus welchen Motiven sind Menschen in der Lebensphase Alter selbstständig tätig? Wie bedeutsam sind finanzielle Gründe im Vergleich zu anderen Motiven?

3 Daten

Der Deutsche Alterssurvey (DEAS) ist eine Langzeitstudie zum Wandel der Lebenssituationen und Alternsverläufe von Menschen, die sich in der zweiten Lebenshälfte befinden. Grundlage sind bundesweit repräsentative Befragungen im Quer- und Längsschnitt von jeweils mehreren Tausend Personen im Alter ab 40 Jahren. Bislang wurden sechs Erhebungen durchgeführt, anfangs im Abstand von sechs Jahren, ab 2008 alle drei Jahre (1996, 2002, 2008, 2011, 2014 und 2017). Im Alterssurvey werden Querschnitterhebungen und Längsschnitterhebungen kombiniert: Alle sechs Jahre werden neu gezogene repräsentative Stichproben hinzugefügt und nach der Erstbefragung in den Panellängsschnitt mit den Wiederholungsbefragungen übernommen, aktuell im 3-Jahres-Intervall. Bisher haben 20.715 Personen an der Studie teilgenommen (Klaus und Engstler 2017). Etwa die Hälfte der Befragten hat mehr als einmal teilgenommen (Klaus et al.

2019). Der Deutsche Alterssurvey wird unter der Leitung des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA) durchgeführt und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Das interdisziplinär angelegte Surveyprogramm des DEAS enthält umfassende Informationen zur sozialen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Lebenssituation sowie zu subjektiven Sichtweisen und Lebensplänen älter werdender und alter Menschen in Deutschland. Die anonymisierten Individualdaten stehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kostenfrei für Sekundäranalysen zur Verfügung.¹¹⁰

Der vorliegende Beitrag basiert auf DEAS-Daten des Jahres 2014.¹¹¹ Das Auswahlsample umfasst alle erwerbstätigen Befragten im Alter von 64 bis 90 Jahren mit gültiger Angabe zu ihrer beruflichen Stellung (N=626). Darunter befinden sich 269 Selbstständige.¹¹² Die Altersgrenze ab 64 Jahren wurde gewählt, da dies dem durchschnittlichen Alter des Altersrentenbeginns in der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2014 entsprach (DRV Bund 2018: 137).

Im Deutschen Alterssurvey liegen u.a. Information zum Rentenbezug, zur Art der Erwerbstätigkeit und zum Stundenumfang vor. Um die Vielfalt der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter beschreiben zu können, haben wir eine Gruppierung der Selbstständigkeit im Rentenalter vorgenommen, für die zwei Kriterien berücksichtigt wurden: die Kontinuität oder Diskontinuität der selbstständigen Tätigkeit über das 64. Lebensjahr hinaus und der zeitliche Umfang der Arbeit.

Hieraus ergeben sich vier Gruppen von Selbstständigen im Alter von 64 und mehr Jahren:

¹¹⁰ Informationen über das Datenangebot, eine ausführliche Dokumentation sowie die Nutzungsbedingungen stehen auf den Internetseiten des Forschungsdatenzentrums unter www.fdz-dza.de zur Verfügung.

¹¹¹ Zur Darstellung des allgemeinen Trends der Alterserwerbstätigkeit wurden DEAS-Daten aller bislang vorliegenden Erhebungsjahre 1996 bis 2017 verwendet. Die vertiefenden deskriptiven Analysen beruhen aus Gründen ausreichender Fallzahlen für Untergruppen von älteren Selbstständigen auf den Daten des Jahres 2014. Da im Jahr 2017 nur eine Wiederholungsbefragung der Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer ohne zusätzliche neue Stichprobe stattfand, würde deren Fallzahl für differenzierte Analysen zu den im Ruhestand selbstständig Tätigen nicht für belastbare Befunde ausreichen.

¹¹² Zu den Selbstständigen zählen selbstständige Landwirte (inkl. Genossenschaftsbauern), freiberuflich Tätige, Selbstständige in allen anderen Bereichen (inkl. PGH-Mitglieder) und mithelfende Angehörige.

Gruppe A: Fortgesetzte umfängliche Selbstständigkeit; Personen, die ihre bisherige selbstständige Tätigkeit über das 64. Lebensjahr hinaus regelmäßig mit mindestens 20 Wochenstunden ausüben.

Gruppe B: Fortgesetzte reduzierte Selbstständigkeit; Personen, die ihre bisherige selbstständige Tätigkeit mit im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung deutlich reduzierter Arbeitszeit von weniger als 20 Wochenstunden oder nicht regelmäßig ausüben.

Gruppe C: Neue umfängliche Selbstständigkeit; Personen, die ihre ausgeübte selbstständige Tätigkeit erst im Ruhestand oder nach dem 63. Lebensjahr begonnen haben und regelmäßig mindestens 20 Wochenstunden arbeiten.

Gruppe D: Neue reduzierte Selbstständigkeit; Personen, die ihre ausgeübte selbstständige Tätigkeit erst im Ruhestand oder nach dem 63. Lebensjahr begonnen haben und weniger als 20 Wochenstunden oder nicht regelmäßig arbeiten.

Diese vier Gruppen werden deskriptiv miteinander verglichen und im Kontrast zu den Personen dargestellt, die im Rentenalter einer abhängigen Beschäftigung nachgehen. Die Berechnungen erfolgen mit gewichteten Daten.¹¹³

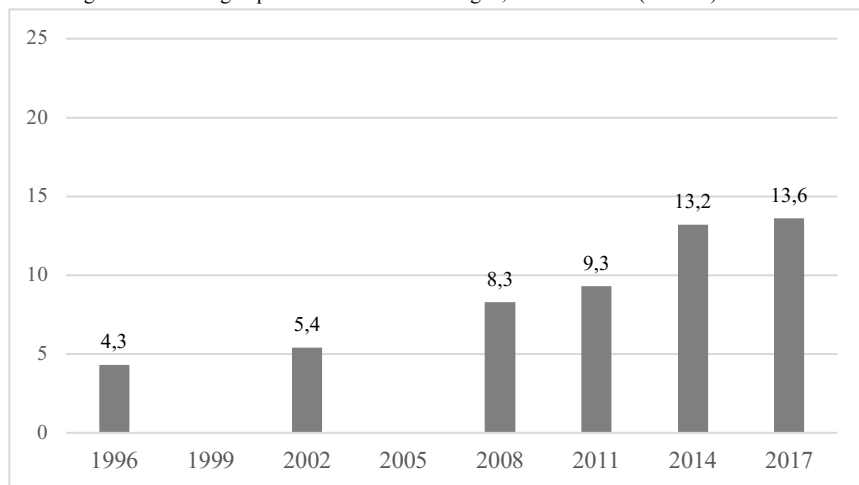
4 Ergebnisse

4.1 Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen im Rentenalter und wie hat sich dieser im Zeitvergleich entwickelt?

Von den 64- bis 85-Jährigen waren in Deutschland im Jahr 2017 13,6 Prozent erwerbstätig (Abbildung 1). Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen, von nur 4,3 Prozent im Jahr 1996 über 5,4 Prozent im Jahr 2002 und 8,3 Prozent im Jahr 2008. Immer mehr Menschen gehen somit auch nach der Vollendung ihres 64. Lebensjahres einer beruflichen Tätigkeit nach. Allerdings hat sich die Zunahme der Alterserwerbstätigkeit in den letzten Jahren erheblich abgeschwächt; zwischen 2014 und 2017 erhöhte sich die Erwerbstätigenquote der über 64-Jährigen nur noch geringfügig und statistisch unbedeutend von 13,2 auf 13,6 Prozent.

¹¹³ Es wird das vom Erhebungsinstitut zum Ausgleich der disproportionalen Stichprobenziehung und selektiven Panelteilnahme erstellte integrierte Querschnittsgewicht mit Poststratifizierung verwendet (vgl. Schiel et al. 2018).

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote der 64- bis 85-Jährigen, 1996 bis 2017 (Prozent)



Quelle: Deutscher Alterssurvey (DEAS), n=19.446, gewichtet.

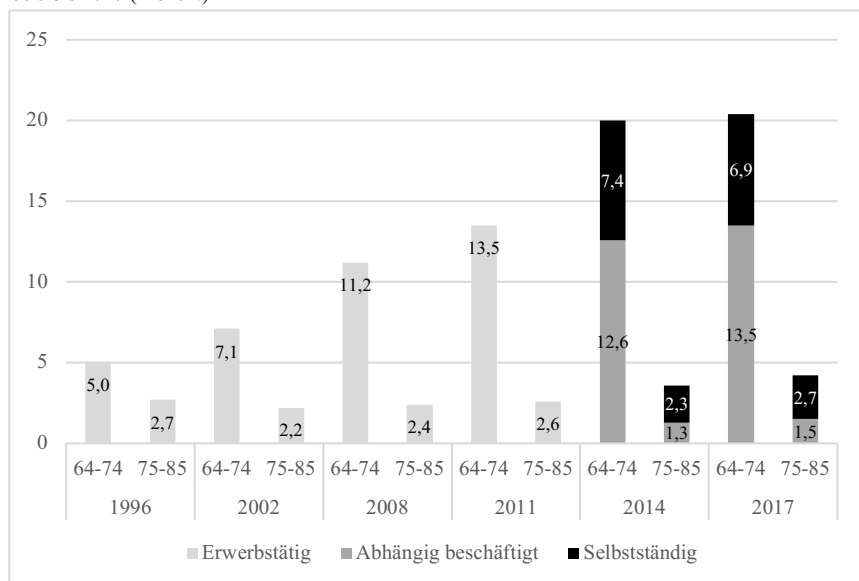
Zwar liegen bislang nur wenige empirische Informationen über die Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter vor, es lässt sich aber davon ausgehen, dass es sich dabei überwiegend um ein Aufschieben des endgültigen Rückzugs aus dem Erwerbsleben um wenige Jahre handelt. Somit sollte es sich dabei um ein auf einige Jahre um die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung herum begrenztes Phänomen handeln – diese wird bekanntlich derzeit schrittweise von ehemals 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben.

Betrachtet man konkret die Erwerbsbeteiligung der Altersgruppe 64 Jahre bis 74 Jahre, liegt diese tatsächlich deutlich höher als in der Altersgruppe 75 bis 85 Jahre. Im Jahr 2017 war mit 20,8 Prozent bereits ein Fünftel der 64- bis 74-Jährigen erwerbstätig (Abbildung 2).¹¹⁴ Bei den Älteren ab 75 Jahren waren es dagegen nur 4,2 Prozent. Zudem zeigt sich, dass es insbesondere die Erwerbsbeteiligung der 64- bis 74-Jährigen ist, die zwischen 1996 und 2017 stark angestie-

¹¹⁴ Die Erwerbstätigenquote ist teilweise minimal höher als die Quotensumme der abhängig und selbstständig Beschäftigten, weil für einzelne Erwerbstätige die Information zur genauen beruflichen Stellung fehlt. Hinzu kommen Rundungsdifferenzen. Informationen zur Tätigkeitsform – selbstständig oder abhängig beschäftigt – werden im Alterssurvey für die im Ruhestand befindlichen Erwerbstätigen (Personen ab 60 Jahren, die eine eigene Altersrente oder Pension erhalten) erst seit dem Jahr 2014 erhoben.

gen ist (von 5,0 Prozent auf 20,4 Prozent), während bei den 75- bis 85-Jährigen nur ein mäßiger Anstieg erfolgte (von 2,7 Prozent auf 4,2 Prozent).

Abbildung 2: Anteil Selbstständiger und abhängig Beschäftigter im Rentenalter nach Altersgruppe, 1996 bis 2017 (Prozent)



Quelle: Deutscher Alterssurvey (DEAS), n=19.429, gewichtet.

Wie Abbildung 2 zeigt, sind die Erwerbstätigen im jüngeren Rentenalter noch mehrheitlich abhängig beschäftigt, im höheren Rentenalter überwiegen jedoch die Selbstständigen. Insgesamt ist der Anteil der Selbstständigen an allen im Alter ab 64 Jahren noch erwerbstätigen Personen mit 38 Prozent erheblich höher als im mittleren Erwerbsalter. Die Tätigkeitsform der Selbstständigkeit spielt im Rentenalter also quantitativ eine besondere Rolle. Daher wird im Folgenden die Gruppe der älteren Selbstständigen (ab 64 Jahren) genauer betrachtet. Wie bereits erwähnt werden für die differenzierte Betrachtung aus Fallzahlgründen die Daten des Jahres 2014 verwendet.

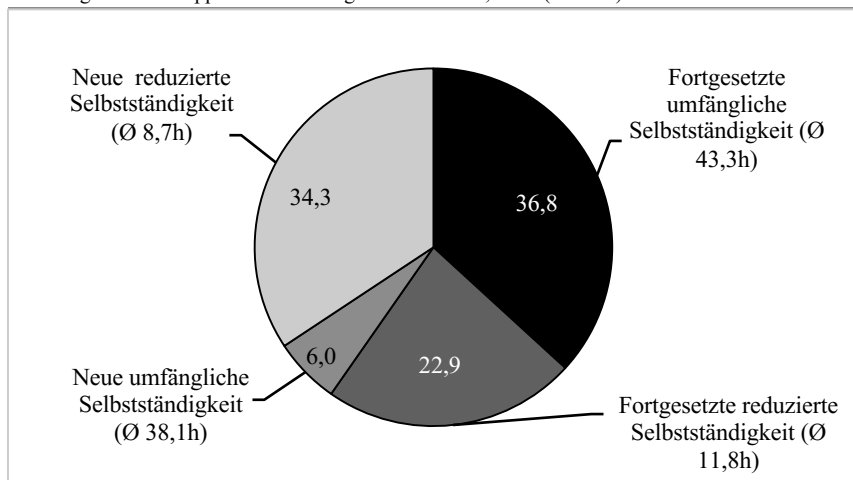
4.2 Handelt es sich bei den Selbstständigen im Alter ab 64 Jahren um biographische Kontinuität oder einen beruflichen Neuanfang?

Die Gruppe der „fortgesetzten umfänglichen Selbstständigkeit“ stellt den größten Anteil an den Selbstständigen im Ruhestandsalter (Abbildung 3). Rund zwei Fünftel (36,8 Prozent) aller selbstständig Tätigen im Alter ab 64 Jahren waren bereits vor Beginn des Altersrentenbezugs bzw. vor Vollendung des 64. Lebensjahres selbstständig tätig.¹¹⁵ Ein weiteres Fünftel (22,9 Prozent) setzt eine biographisch früher begonnene Selbstständigkeit ebenfalls im höheren Lebensalter fort, allerdings in reduziertem Stundenumfang. Mit zusammengekommen 59,7 Prozent ist die fortgesetzte berufliche Selbstständigkeit somit deutlich weiter verbreitet als die Neuaufnahme einer selbstständigen Tätigkeit nach dem Übergang in den Ruhestand.

Wird im Ruhestand dennoch eine selbstständige Tätigkeit neu aufgenommen, so erfolgt dies in der Regel mit einem – im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung – reduzierten Stundenumfang. Gut ein Drittel (34,3 Prozent) der Selbstständigen im Alter ab 64 Jahren zählt zu der Gruppe der „neuen reduzierten Selbstständigkeit“ (Abbildung 3). Mit Abstand den kleinsten Anteil an den Selbstständigen im Rentenalter stellt die Gruppe der „neuen umfänglichen Selbstständigkeit“ mit einem Anteil von lediglich 6 Prozent.

¹¹⁵ 84,4 Prozent der Selbstständigen im Alter ab 64 Jahren beziehen eine Altersrente oder Pension (2014).

Abbildung 3: Vier Gruppen Selbstständiger ab 64 Jahren, 2014 (Prozent)



Quelle: Deutscher Alterssurvey (DEAS) 2014, n=269, gewichtet.

Betrachtet man darüber hinaus die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der vier Gruppen von Selbstständigen, zeigt sich, dass die Arbeitszeit mit rund 43 Stunden bei der Gruppe „Fortgesetzte umfangreiche Selbstständigkeit“ am höchsten liegt, sogar noch über dem vorherrschenden tariflichen Vollzeit-Stundenumfang für abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Gruppe „Fortgesetzte reduzierte Selbstständigkeit“ liegt mit rund 12 Stunden deutlich darunter, noch geringer ist die Arbeitszeit bei der Gruppe „Neue reduzierte Selbstständigkeit“ mit knapp 9 Stunden pro Woche. Bei den nach Rentenbeginn neu begonnenen selbstständigen Tätigkeiten handelt es sich also überwiegend um kleinere Nebentätigkeiten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der kleinen Gruppe „Neue umfangreiche Selbstständigkeit“ bleibt mit rund 38 Stunden etwas unter dem Wert der Gruppe „Fortgesetzte umfangreiche Selbstständigkeit“ zurück, allerdings ist die Neuaufnahme einer umfangreichen Selbstständigkeit sehr selten (und die Fallzahl der Gruppe eigentlich zu klein, um den Arbeitszeitwert verlässlich auszuweisen).

Bei den Selbstständigen im Ruhestandsalter können wir somit derzeit mehrheitlich von einer hohen biographischen Kontinuität bezüglich der Tätigkeitsform (selbstständig statt abhängig beschäftigt) ausgehen. Gleichzeitig geht diese biographische Kontinuität für nicht wenige mit Anpassungen wie einer Reduzie-

rung der Arbeitszeit einher. Möglicherweise schafft der Bezug einer Altersrente hierfür Entscheidungsfreiräume.

Betrachtet man, wie hoch der Anteil der Erwerbstätigen ab 64 Jahren mit Altersrentenbezug in den verschiedenen Gruppen jeweils ist, zeigt sich: Von der Gruppe „Neue Selbstständigkeit“ – hier sind umfängliche und reduzierte Selbstständigkeit nun zusammengefasst – beziehen tatsächlich 100 Prozent bereits eine Altersrente oder Pension. In der Regel wird es sich also beim Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit bei diesen Personen um eine Ergänzung ihrer Alterseinkommen handeln. Anders bei der Gruppe „Fortgesetzte umfängliche Selbstständigkeit“. In dieser Gruppe beziehen lediglich 59,7 Prozent eine Altersrente. Ihren Lebensunterhalt muss ein hoher Anteil der Personen aus dieser Gruppe somit wahrscheinlich ausschließlich oder zumindest überwiegend aus dem Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit bestreiten. In der Gruppe „Fortgesetzte reduzierte Selbstständigkeit“ beziehen hingegen 97,7 Prozent eine Altersrente. Über die Zusammenhänge können wir hier natürlich nur spekulieren; es könnte sein, dass die Altersrente – wenn diese denn ausreichend hoch ist – mehr Spielraum für eine Reduzierung der Arbeitszeit mit sich bringt.

Und noch ein Aspekt soll im Folgenden betrachtet werden, dem in der Diskussion um die biographische Kontinuität der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter eine wichtige Rolle zukommt. Ist die Gruppe „Neue Selbstständigkeit“ eigentlich noch für den früheren Arbeitgeber – also den Arbeitgeber vor Eintritt in den Ruhestand – tätig, oder hat sie tatsächlich neue Kundinnen oder Kunden? Faktisch übt nur eine Minderheit, nämlich 19,0 Prozent der Gruppe „Neue Selbstständigkeit“ diese Tätigkeit für den früheren Arbeitgeber aus. Gleichwohl verstärkt sich an dieser Stelle noch der Gesamteindruck eines hohen Ausmaßes an biographischer Kontinuität der Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Zu den oben ausgewiesenen 59,7 Prozent fortgesetzter Selbstständigkeit kommen nochmal 7,7 Prozent (also 19 Prozent der 40,3 Prozent neuer Selbstständigkeit) hinzu, die zwar mit der Selbstständigkeit eine neue Tätigkeitsform ausüben, aber Kontinuität bezüglich ihres Auftraggebers /früheren Arbeitgebers haben.

Zum Vergleich: Bei abhängig Beschäftigten im Alter ab 64 Jahren sind sogar 41 Prozent für ihren früheren Arbeitgeber tätig. Auch hier zeigen sich also für eine substanziell große Gruppe Anzeichen biographischer Kontinuität.

4.3 Was kennzeichnet die unterschiedlichen Gruppen der im Alter selbstständig Tätigen?

Bislang konnte zwar gezeigt werden, dass die im Rentenalter ausgeübte selbstständige Tätigkeit häufig eine Fortsetzung der Erwerbsform ist, die schon vorher längere Zeit ausgeübt wurde, dieser Befund sagt jedoch noch nichts darüber aus, wer die im Ruhestandsalter selbstständig Erwerbstätigen sind, was für Tätigkeiten sie ausüben und ob es dabei markante Unterschiede zwischen den vier betrachteten Gruppen gibt. Daher wird im Folgenden untersucht, wie ähnlich oder unterschiedlich die Selbstständigengruppen in ihren soziodemographischen Merkmalen und ihren Tätigkeitsfeldern sind. Haben die Selbstständigen in den vier Gruppen einen ähnlichen Bildungshintergrund? Üben die im Ruhestand neu beginnenden Selbstständigen andere Tätigkeiten aus als diejenigen, die als erfahrene Selbstständige ins Rentenalter gelangen und diese Tätigkeit dort fortsetzen? Wie ähnlich oder unterschiedlich sind die Einkommenslagen? Sind Frauen in allen vier Selbstständigengruppen gleichermaßen vertreten? Und welche Unterschiede zeigen sich im Vergleich zu den im Rentenalter abhängig Beschäftigten?

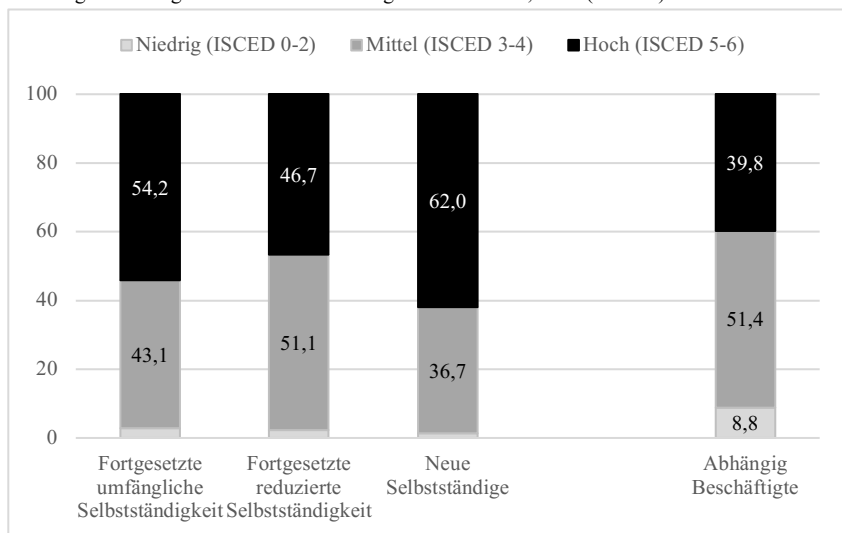
Um Antworten auf diese Fragen geben zu können, werden im Folgenden die Verteilungen der Merkmale Bildungsniveau, Einkommen, Berufsgruppe und Geschlecht der im Rentenalter Selbstständigen mit fortgesetzter und neu aufgenommener Tätigkeit verglichen und den Merkmalen der abhängig Beschäftigten ab 64 Jahren gegenüber gestellt. Wegen des niedrigen Anteils der Personen in neuer umfänglicher Selbstständigkeit werden die beiden Gruppen mit im Ruhestand neu begonnener selbstständiger Tätigkeit für diese Vergleiche zusammengefasst.

Bildungsniveau

Es zeigt sich, dass die im Rentenalter selbstständig Tätigen insgesamt besser gebildet sind als die abhängig Beschäftigten und die neuen Selbstständigen tendenziell den höchsten Anteil Höhergebildeter aufweisen (Abbildung 4). So haben 62 Prozent derjenigen, die erst nach dem Übergang in den Ruhestand eine selbstständige Tätigkeit begonnen haben, ein abgeschlossenes Studium oder können den Abschluss einer beruflichen Aufstiegsfortbildung (Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie) vorweisen. Auch in den beiden anderen Selbstständigengruppen finden sich hohe Anteile an Personen mit hohem Bildungsniveau; Niedriggebildete fehlen – im Gegensatz zur Gruppe der

abhängig Beschäftigten – nahezu.¹¹⁶ Dies lässt erwarten, dass finanzielle Gründe für die Aufnahme oder Fortführung der selbstständigen Tätigkeit im Ruhestandsalter eine eher untergeordnete Rolle spielen.

Abbildung 4: Bildungsniveau der Erwerbstätigen ab 64 Jahren, 2014 (Prozent)



Quelle: Deutscher Alterssurvey (DEAS) 2014, n=626, gewichtet. Unterschied zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten statistisch signifikant, Unterschiede innerhalb der Selbstständigen nicht signifikant.

Einkommen

Beim Blick auf das äquivalenzgewichtete Haushaltsnettoeinkommen zeigt sich, dass die im Rentenalter selbstständig Erwerbstätigen im Durchschnitt ein höheres Einkommen haben als die abhängig Beschäftigten dieser Altersgruppe und beide Erwerbstätigengruppen mehr Einkommen zur Verfügung haben als die

¹¹⁶ Basierend auf der international vergleichenden ISCED-Klassifizierung (UNESCO 2006) werden drei Bildungsgruppen nach dem höchsten erreichten Abschluss unterschieden: Personen mit niedrigem formalen Bildungsniveau ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung (ISCED 0-2), Personen mit mittlerem formalen Bildungsniveau (ISCED 3-4) mit Abschluss einer betrieblichen oder berufsbildend-schulischen Ausbildung (inkl. Personen mit höherem allgemeinbildendem Schulabschluss ohne Berufsausbildung und – drittens – Personen mit hohem formalen Bildungsniveau (ISCED 5-6) mit darüber liegenden Abschlüssen.

Nicht-Erwerbstätigen (Tabelle 1).¹¹⁷ Die Selbstständigen gehören mehrheitlich dem oberen Einkommensdrittel dieser Altersgruppe an. Allerdings lassen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den drei dargestellten Selbstständigen-Gruppen erkennen. Erwartungsgemäß haben diejenigen, die ihre selbstständige Tätigkeit auch im Rentenalter umfänglich fortsetzen, mit 3.000 Euro das höchste mediane Äquivalenzeinkommen und nahezu drei Viertel von ihnen befinden sich im obersten Einkommensdrittel (73,8 Prozent in Terzil 3). Lediglich 14,8 Prozent von ihnen befinden sich im untersten Einkommensdrittel (Terzil 1).

Das zweithöchste Äquivalenzeinkommen haben im Durchschnitt diejenigen Personen, die erst nach Beginn ihres Ruhestands eine selbstständige Tätigkeit begonnen haben. Sie stellen sich einkommensmäßig besser als die Gruppe der Selbstständigen, die ihre Tätigkeit fortgesetzt aber im zeitlichen Umfang verringert haben. Möglicherweise haben die im Ruhestand neuen Selbstständigen höhere Renteneinkünfte als diese anderen Selbstständigen oder sie erzielen trotz ihres geringeren Stundenumfangs höhere Erwerbseinkünfte. Die Höhe der Erwerbseinkünfte lässt sich zwar wegen sehr eingeschränkter Beantwortungshäufigkeit leider nicht zuverlässig ermitteln. Die Angaben zur Höhe der monatlichen Renteneinkünfte weisen aber darauf hin, dass die erst im Ruhestand selbstständig Gewordenen deutlich höhere Einkünfte aus Alterssicherungssystemen beziehen (Median 1500 Euro) als die im Ruhestand fortgesetzt Selbstständigen (Median 940 Euro). Das Gesamteinkommen hängt bei den fortgesetzt Selbstständigen wesentlich stärker davon ab, wieviel Einkommen sie aus ihrer selbstständigen Tätigkeit erzielen, als bei den erst im Ruhestand selbstständig Gewordenen.

¹¹⁷ Betrachtet wird das äquivalenzgewichtete Haushaltsnettoeinkommen, in das Einkommen aus unterschiedlichen Quellen eingehen, also z.B. Einkommen aus beruflichen Tätigkeiten ebenso wie Renten.

Tabelle 1: Monatliches Äquivalenzeinkommen der Erwerbstätigen ab 64 Jahren, 2014 (Prozent)

Gruppe	Median Euro	Terzil 1 %	Terzil 2 %	Terzil 3 %	Zusammen %
Fortgesetzte umfangreiche Selbst.	3.000	14,8	11,5	73,8	100
Fortgesetzte reduzierte Selbst.	2.000	21,4	23,8	54,8	100
Neue Selbstständige	2.116	17,1	20,0	62,9	100
Abhängig Beschäftigte	1.667	24,1	33,6	42,3	100
Nachrichtlich: Nicht Erwerbstätige 64+	1.467	36,2	33,9	29,8	100

Quelle: Deutscher Alterssurvey (DEAS) 2014, n=579 (Erwerbstätige)/4299 (Nicht Erwerbstätige), gewichtet. Nach Anzahl und Alter der Haushaltsmitglieder gemäß neuer OECD-Skala gewichtetes Haushaltsnettoeinkommen; Terzil 1: unter 1267 €, Terzil 2: 1.267 - 1.866 €, Terzil 3: ab 1.867 €. Einkommensmedian und -verteilung signifikant unterschiedlich zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten und zwischen den drei Selbstständigengruppen.

Daher verwundert es nicht, dass die Gruppe der fortgesetzt Selbstständigen mit Teilzeittätigkeit (durchschnittliche Wochenarbeitszeit: 11,8 Stunden) innerhalb der Selbstständigen das niedrigste durchschnittliche Äquivalenzeinkommen hat und sich mit 21,4 Prozent häufiger als die anderen Selbstständigen und auch etwas häufiger als die abhängig Beschäftigten im Rentenalter im untersten Einkommensdrittel befindet.

Tätigkeitsspektrum

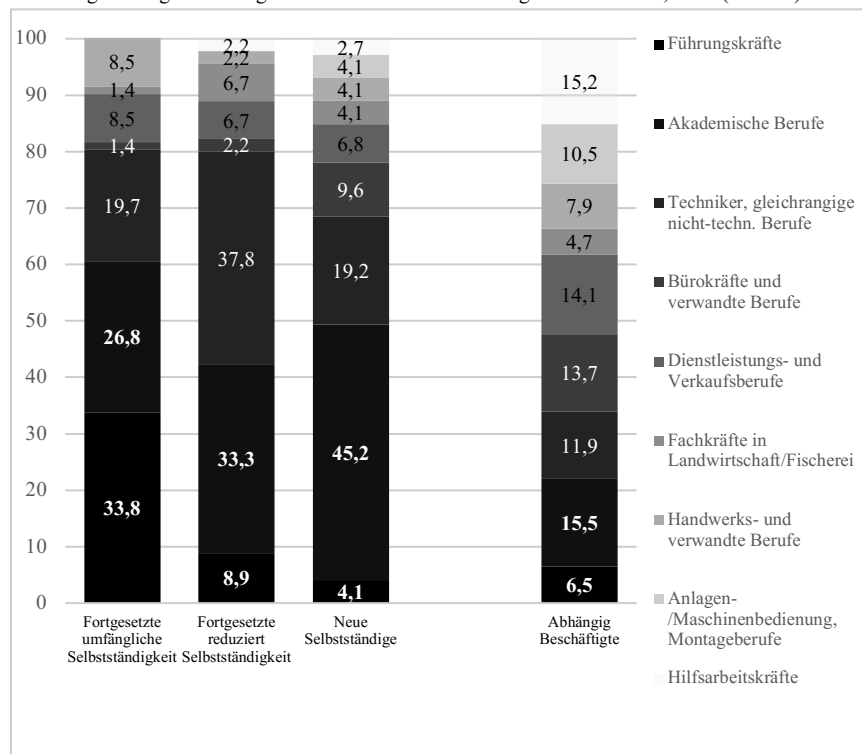
Im Deutschen Alterssurvey werden alle Erwerbstätigen gebeten, ihre berufliche Tätigkeit zu benennen und kurz zu beschreiben. Die offenen Angaben werden anschließend unter Verwendung der von der International Labour Organisation (ILO) herausgegebenen International Standard Classification of Occupations (ISCO) numerisch vercodet (aktuell nach der ISCO-08-Klassifikation).¹¹⁸ Abbildung 5 enthält die Verteilung der beruflichen Tätigkeiten der selbstständig und abhängig Beschäftigten im Rentenalter im Jahr 2014 auf die ISCO-

¹¹⁸ Für Informationen zur International Standard Classification of Occupations (ISCO) siehe: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>.

Hauptgruppen. Sie offenbart unterschiedliche Häufungen der einzelnen Selbstständigengruppen auf verschiedene berufliche Tätigkeiten.

Ein Drittel der Selbstständigen, die ihre Tätigkeit über das 64. Lebensjahr mit hohem zeitlichen Einsatz (überwiegend Vollzeit) fortgesetzt haben, sind Führungskräfte (Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer, Vorstände etc.). In keiner der anderen Selbstständigengruppen gibt es so viele Führungskräfte. Am zweithäufigsten sind bei ihnen die akademischen Berufe, zu denen vor allem die freiberuflichen Tätigkeiten zählen. Nahezu 60 Prozent der umfänglich selbstständig Bleibenden konzentrieren sich auf diese beiden Berufshauptgruppen. Das Tätigkeitsspektrum derjenigen, die ihre selbstständige Tätigkeit nur mit deutlich reduziertem Arbeitszeitumfang fortgesetzt haben, weist andere Schwerpunkte auf. Bei ihnen ist die am stärksten besetzte Berufshauptgruppe die der technischen und nicht-technischen Berufe. Ein Drittel der Teilzeit-Fortsetzer bzw. -Fortsetzerinnen übt einen akademischen Beruf aus. Mit Abstand am höchsten (45,2 %) ist der Anteil der akademischen Berufe allerdings bei den älteren Selbstständigen, die ihre selbstständige Tätigkeit erst im Ruhestand begonnen haben. Dies passt zu dem relativ hohen Bildungsniveau dieser Selbstständigengruppe und ist ein weiterer Anhaltspunkt für die Annahme, dass die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit nach dem Wechsel in den Ruhestand eher selten aus finanziellen Gründen erfolgt.

Abbildung 5: Ausgeübte Tätigkeiten/Berufe der Erwerbstätigen ab 64 Jahren, 2014 (Prozent)



Quelle: Deutscher Alterssurvey (DEAS) 2014, n=597, gewichtet.

Nur relativ selten üben diese Selbstständigen einfache Hilfs- und Dienstleistungstätigkeiten aus. Dies gilt auch für die fortgesetzt Selbstständigen. Solche einfachen Tätigkeiten kommen dagegen deutlich häufiger bei denen vor, die im Rentenalter abhängig beschäftigt sind (siehe Abbildung 5). Verschwindend gering bis komplett fehlend sind bei den Selbstständigen auch Montage- und Maschinenbedienungsberufe. Solche Industrie- und Fabrikberufe werden auch im Rentenalter nahezu ausschließlich in der Form abhängiger Beschäftigung ausgeübt.

Geschlechterzusammensetzung

Wie schon im jüngeren und mittleren Erwerbsalter sind auch im Rentenalter mehr Männer als Frauen selbstständig erwerbstätig. Insgesamt beträgt der Frau-

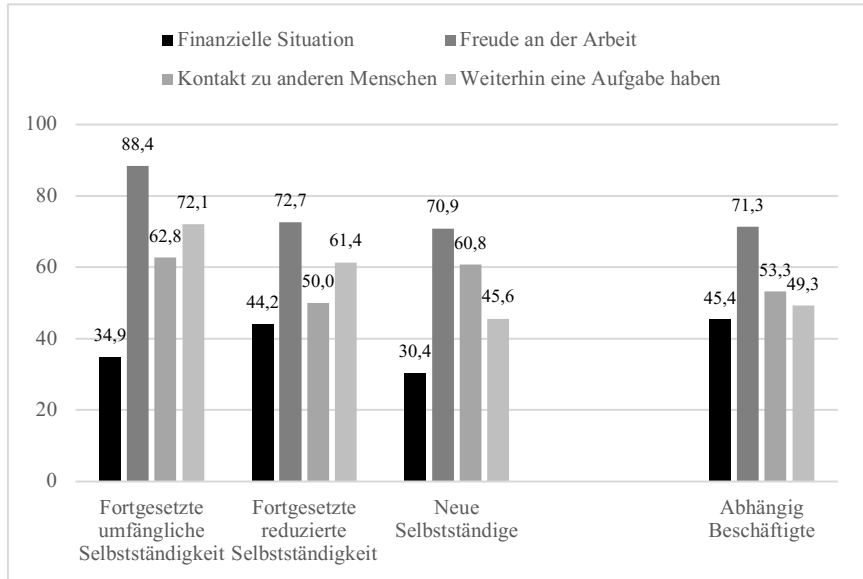
enanteil an den Selbstständigen im Alter ab 64 Jahren 27,6 Prozent. Dies ist deutlich niedriger als bei den abhängig Beschäftigten dieses Alters (46,1%) und als bei den 40- bis 63-jährigen Selbstständigen (39,4%). Besonders gering ist der Frauenanteil in der Gruppe der fortgesetzt umfänglichen Selbstständigkeit (15,3%). Es sind demnach überwiegend Männer, die über die Ruhestandsgrenze hinaus selbstständig erwerbstätig bleiben oder sich in diesem Alter dazu entschließen, eine selbstständige Tätigkeit zu beginnen.

4.4 Aus welchen Motiven sind Menschen in der Lebensphase Alter selbstständig tätig?

In der öffentlichen Diskussion wird oft argumentiert, dass Rentnerinnen und Rentner hauptsächlich aus finanziellen Gründen erwerbstätig sind, weil ihre Rentenbezüge nicht reichen, um ihren Lebensstandard zu halten (Spiegel Online 2012; Kerl und Kohnen 2016). Auch gibt es Befürchtungen, dass kleinere Selbstständige eine besondere Risikogruppe für eine nicht ausreichende Alterssicherung sind (Bundesregierung 2016) und diese daher in höherem Maße darauf angewiesen sind bzw. in Zukunft sein werden, möglichst lange erwerbstätig zu bleiben und sich zur unzureichenden Rentenhöhe etwas hinzu zu verdienen. Die empirische Forschung zu den Gründen und Motiven einer Erwerbstätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern konnte bislang keine Bestätigung für eine Dominanz finanzieller Motive finden. Die Motivlagen für eine fortgesetzte Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter sind äußerst vielfältig (Schmitz 2015) und nicht-materielle Beweggründe scheinen insgesamt eine wichtigere Rolle für die Fortführung oder Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu spielen als materielle Motive (Engstler und Romeu Gordo 2014; Anger et al. 2018). Dies zeigen auch die vorliegenden Befunde zu den Motiven der Erwerbsausübung der älteren Selbstständigen, die bereits eine Altersrente oder Pension beziehen.¹¹⁹

¹¹⁹ Informationen zu den Arbeitsmotiven liegen im DEAS nur für Personen vor, die im Ruhestand erwerbstätig sind.

Abbildung 6: Arbeitsmotive der Erwerbstätigen ab 64 Jahren mit Rentenbezug, 2014 (Prozent)



Quelle: Deutscher Alterssurvey (DEAS) 2014, n=518, gewichtet.

Erwerbstätige im Alter ab 64 Jahren mit Bezug einer Altersrente/Pension aus eigener ehemaliger Erwerbstätigkeit. Mehrfachnennungen möglich. Häufigkeit der Nennung finanzieller Motive signifikant unterschiedlich zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten und zwischen fortgesetzter reduzierter Selbstständigkeit und den anderen Selbstständigengruppen.

Zwar sind je nach Gruppe finanzielle Motive in unterschiedlichem Maße vorhanden, weit häufiger genannt werden jedoch verschiedene nicht-materielle Beweggründe. Zwischen 71 Prozent (neue Selbstständige) und 88 Prozent (Selbstständige mit fortgesetzter umfänglicher Tätigkeit) geben an, aus Freude an der Arbeit weiterhin berufstätig zu sein (Abbildung 6). Die ihre selbstständige Tätigkeit über das 64. Lebensjahr hinaus Fortsetzenden begründen dies zudem in hohem Maße mit dem Wunsch, weiterhin eine Aufgabe zu haben (61 bis 72 Prozent). Auch der Kontakt zu anderen Menschen ist für die Mehrheit der Selbstständigen ein wichtiges Motiv, trotz des Ruhestands erwerbstätig zu sein (61 bis 63 Prozent). Finanzielle Motive werden demgegenüber seltener genannt und sind je nach Selbstständigengruppe unterschiedlich wichtig. Während von den neuen Selbstständigen nur 30,4 Prozent bejahen, dass auch ihre finanzielle Situation sie dazu bewogen hat, im Ruhestand erwerbstätig zu sein, tun dies 44,2

Prozent der Selbstständigen, die ihre Tätigkeit mit reduziertem Pensum im Ruhestandsalter fortführen. Das ist plausibel, da diese Selbstständigen – wie gezeigt – im Vergleich zu den anderen Selbstständigen ein niedrigeres äquivalenzgewichtetes Haushaltseinkommen haben. Abhängig beschäftigte Rentnerinnen und Rentner nennen gegenüber Selbstständigen etwas häufiger finanzielle Gründe, allerdings werden auch von ihnen nicht-finanzielle Motive im Schnitt häufiger genannt als finanzielle Motive.

5 Fazit und Ausblick

Angeichts der steigenden Zahl von Menschen, die auch im Rentenalter noch erwerbstätig sind sowie des relativ hohen Anteils selbstständig Berufstätiger unter ihnen, widmete sich der vorliegende Beitrag der Frage, wer diese Selbstständigen sind und welche Gründe sie veranlassen, auch im Ruhestandsalter zu arbeiten. Auf der Grundlage der Daten des Deutschen Alterssurveys (DEAS) aus dem Jahr 2014 wurde untersucht, ob es sich bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter um die Fortführung einer beruflichen Tätigkeit handelt, also um biographische Kontinuität, oder ob es sich dabei um einen beruflichen Neuanfang nach dem Eintritt in den Ruhestand handelt. Hierzu wurden anhand der Kriterien Fortführung vs. Neuanfang und Arbeitszeitumfang (inkl. Regelmäßigkeit der Ausübung) vier Gruppen von Selbstständigen im Alter ab 64 Jahren gebildet und miteinander sowie mit den abhängig Beschäftigten im Rentenalter verglichen.

Die Ergebnisse zeigen, dass es sich bei den Selbstständigen im Rentenalter mehrheitlich (60%) um Personen handelt, die ihre Tätigkeit über das 64. Lebensjahr hinaus fortgesetzt haben, 37% umfänglich (Gruppe A), 23% reduziert (Gruppe B). Nur eine kleine Minderheit (6%) hat im Ruhestand eine zeitlich umfängliche selbstständige Tätigkeit neu begonnen (Gruppe C), ein Drittel (34%) wurde selbstständig, übt diese Tätigkeit jedoch nur unregelmäßig oder in geringem zeitlichen Umfang aus (Gruppe D). Der Großteil der Selbstständigen im Rentenalter bezieht bereits Alterssicherungsleistungen. Bei allen vier Gruppen ist der Männeranteil im Vergleich zu den abhängig Beschäftigten dieses Alters überdurchschnittlich hoch, am höchsten in Gruppe A. Das Bildungsniveau der Selbstständigen ist höher als das der abhängig Beschäftigten, am höchsten in Gruppe D. Entsprechend sind die erst nach Rentenbeginn selbstständig Gewordenen häufig in akademischen Berufen tätig. Demgegenüber sind von den erfah-

renen Selbstständigen, die ihre Tätigkeit über das 64. Lebensjahr hinaus überwiegend als Vollzeitstätigkeit fortsetzen (Gruppe A), ein Drittel Führungskräfte, d.h. Vorstand oder Geschäftsführende eines Unternehmens. Unter den Teilzeit-Fortsetzern und -Fortsetzerinnen (Gruppe B) befinden sich überdurchschnittlich viele nicht-akademisch Tätige in technischen und nicht-technischen Berufen.

Insgesamt haben Selbstständige im Durchschnitt ein deutlich höheres Äquivalenzeinkommen als die im Rentenalter abhängig Beschäftigten. Eine Ausnahme ist Gruppe B (Fortsetzerinnen und Fortsetzer mit reduziertem Umfang) mit einem eher durchschnittlichen Einkommen. Diese Gruppe gibt auch überdurchschnittlich oft finanzielle Motive für die Erwerbstätigkeit an. Dies deutet darauf hin, dass eine als nicht ausreichend empfundene Alterssicherung für einen Teil der Selbstständigen durchaus eine Rolle für die Fortführung oder Neuaufnahme ihrer Tätigkeit nach dem Rentenbeginn spielt. Insgesamt überwiegen aber bei den Selbstständigen mehr noch als bei den abhängig Beschäftigten im Ruhestand andere Motive, wie die Freude an der Arbeit, der Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe und der Kontakt zu anderen Menschen. Plausibel ist auch, dass ein Mix aus vorliegenden finanziellen und nicht-finanziellen Motiven die Wahrscheinlichkeit erhöht, auch im Rentenalter noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Zwar ist die Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Menschen ab 64 Jahren nach dem rasanten Anstieg seit Beginn der 2000er Jahre zuletzt ins Stocken geraten, dennoch lässt sich für die Zukunft eine weitere Zunahme der Erwerbstätigkeit im Rentenalter erwarten. Möglicherweise ist die Stagnation der letzten Jahre durch die hohe Zahl vorzeitiger Ruhestandsübergänge langjährig Versicherter nach Einführung des abschlagfreien Zugangs in die "Rente mit 63" verursacht worden. Die Zahl derer, die die Zugangskriterien zur Altersrente für besonders langjährig Versicherte erfüllen, sinkt jedoch und die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze schreitet voran und trägt zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben bei. Zu erwarten ist, dass zukünftig noch mehr Rentnerinnen und Rentner zumindest in den Anfangsjahren ihres Ruhestands im begrenzten Umfang erwerbstätig sein werden. Dafür sprechen mehrere Gründe. Der allgemeine Rückgang des Rentenniveaus bei Neurentnern und -rentnerinnen und die erwartbar steigende Zahl von Personen mit relativ niedrigem Ruhestandseinkommen wird den Anreiz oder die Notwendigkeit, das Alterssicherungseinkommen durch zusätzliche Erwerbsarbeit aufzustocken, erhöhen. Auch das Interesse der Arbeitgeber an der Beschäftigung oder Beauftragung von qualifizierten

Rentnerinnen und Rentnern wird vor dem Hintergrund des kommenden Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand zunehmen. Zugleich ist damit zu rechnen, dass nicht-monetäre Motive zu einem weiteren Anstieg der Erwerbsneigung nach dem Übergang in den Ruhestand beitragen. Die Einstellungen und Zielsetzungen der zukünftigen Älteren werden stärker als die früherer Generationen vom Leitbild des aktiven Alters geprägt sein, zu dessen Umsetzung Erwerbsarbeit einen wichtigen Beitrag leisten kann. In welchen Erwerbsformen dies geschieht, wird die Zukunft zeigen. Es kann durchaus sein, dass die bislang eher selten vorkommende Neuaufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit im Ruhestand dafür gut geeignet erscheint und in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird.

Literatur

- Anger, S., Trahms, A. & Westermeier, C. (2018). *Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in die Altersrente. Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig*. Nürnberg: IAB.
- Blank, F. (2017). Das Rentenniveau in der Diskussion. Düsseldorf: WSI (*Policy Brief WSI* Nr. 13).
- Bührmann, A. D., Fachinger, U. & Welskop-Deffaa, E. M. (Eds.) (2018). *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesregierung (2016). *Soziale Lage und Absicherung von Solo-Selbstständigen*. Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Herbert Behrens, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/8803. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Burkert, C. & Hochfellner, D. (2017). Employment Trajectories Beyond Retirement. *Journal of Aging & Social Policy*, 29 (2), 143-167. doi: 10.1080/08959420.2016.1213092.
- Creutzburg, D. (2018). Rente mit 63 lockt Facharbeiter in den Ruhestand, *Frankfurter Allgemeine online-Ausgabe* 13.08.2018. <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/rente-mit-63-lockt-facharbeiter-in-den-ruhestand-15736035.html>, zuletzt abgerufen am 13.08.2019.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2018). *Rentenversicherung in Zeitreihen*. Ausgabe 2018. Berlin: DRV.
- Engstler, H. & Romeu Gordo, L. (2014). Arbeiten im Ruhestand – Entwicklung, Faktoren und Motive der Erwerbstätigkeit von Altersrentenbeziehern. In E. Kistler & F. Trischler (Hrsg.), *Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für Einkunftslagen im Alter*, Vol. 196, edition der HBS, 115-147. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Engstler, H. & Romeu Gordo, L. (2017). Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspäne. In K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)*. Wiesbaden: Springer VS, 65-80. Open Access.
- Franke, J. & Wetzel, M. (2017). Länger zufrieden arbeiten? Qualität und Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit in der zweiten Lebenshälfte. In K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey*. Wiesbaden: Springer VS, 47-63.
- Geyer, J., Haan, P., Hammerschmid, A. & Welteke, C. (2019). Erhöhung des Renteneintrittsalters für Frauen: Mehr Beschäftigung, aber höheres sozialpolitisches Risiko. *DIW-Wochenbericht*, 86 (14), 240-247.
- Halvorsen, C. J. & Morrow-Howell, N. (2017). A Conceptual Framework on Self-Employment in Later Life: Toward a Research Agenda. *Work, Aging and Retirement*, 3 (4), 313-324. doi: 10.1093/workar/waw031.
- Hess, M. (2018). Retirement Expectations in Germany—Towards Rising Social Inequality? *Societies*, 8 (3), 50. doi: 10.3390/soc8030050
- Hokema, A. & Scherger, S. (2016). Working Pensioners in Germany and the UK: Quantitative and Qualitative Evidence on Gender, Marital Status, and the Reasons for Working. *Journal of Population Ageing*, 9 (1), 91-111. doi: 10.1007/s12062-015-9131-1.
- Kerl, C. & Kohnen, A. (2016). Immer mehr ältere Menschen gehen arbeiten – trotz Rente. *Der Westen* vom 30.8.2016. <https://www.derwesten.de/politik/immer-mehr-aeltere-menschen-gehen-arbeiten-trotz-rente-id12147900.html>, zuletzt abgerufen am 13.08.2019.
- Klaus, D. & Engstler, H. (2017). Daten und Methoden des Deutschen Alterssurveys. In K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey*. Wiesbaden: Springer VS, 29-45. Open Access.
- Klaus, D., Engstler, H. & Vogel, C. (2019). Längsschnittliches Design, Inhalte und Methodik des Deutschen Alterssurveys (DEAS). In C. Vogel, M. Wettstein & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte: Älterwerden im sozialen Wandel*. Wiesbaden: Springer VS, 17-34. Open Access.

- Künemund, H. & Vogel, C. (2018). Altersgrenzen – theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Beendigung von Erwerbsarbeit und Ehrenamt. In Scherger, S. & Vogel, C. (Hrsg.), *Arbeit im Alter: Zur Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand*. Wiesbaden: Springer VS, 75-98.
- Larsen, M. & Pedersen, P. J. (2017). Labour force activity after 65: what explain recent trends in Denmark, Germany and Sweden? *Journal for Labour Market Research*, 50 (1), 15-27. doi: 10.1007/s12651-017-0223-7.
- Maier, M. F. & Ivanov, B. (2018). *Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Berlin: BMAS.
- Mergenthaler, A. (2018). Kontinuierliche Diskontinuität? Beschäftigungsstabilität im ehemali-gen Beruf und Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze. In S. Scherger & C. Vogel (Eds.), *Arbeit im Alter*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 125-147.
- Schiel, S., Ruiz Marcos, J., Dickmann, C., Aust, F. & Middendorf, L. (2018). *Methodenbericht Deutscher Alterssurvey (DEAS): Durchführung der 6. Erhebungswelle 2017 (inkl. Ergänzung: zusätzliche Gewichtung für die Erhebungsjahre 2002, 2008 und 2014)*. Bonn: infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft.
- Schmitz, J. (2015). Lust oder Frust? – Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Kontext aktueller Deutungen. *Der Bürger im Staat*, 65 (2/3), 111-119.
- Simonson, J. (2013). Erwerbsverläufe im Wandel – Konsequenzen und Risiken für die Alterssicherung der Babyboomer. In C. Vogel & A. Motel-Klingebiel (Eds.), *Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut?*. Wiesbaden: Springer VS, 273-290.
- Spiegel Online. (2012). *Arbeiten trotz Rente: "Ich bin verdammt zu putzen"*. <https://www.spiegel.de/karriere/senioren-mit-job-warum-rentner-weiter-arbeiten-a-852613.html>, zuletzt abgerufen am 13.08.2019.
- Spuling, S. M., Cengia, A. & Wettstein, M. (2019). Funktionale und subjektive Gesundheit bei Frauen und Männern im Verlauf der zweiten Lebenshälfte. In C. Vogel, M. Wettstein & C. Tesch-Römer (Eds.), *Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte: Älterwerden im sozialen Wandel*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 35-52.
- UNESCO. (2006). *International Standard Classification of Education ISCED 1997*. Paris: UNESCO.
- Vogel, C. & Scherger, S. (2018). Einleitung: Arbeit im Alter. In S. Scherger & C. Vogel (Hrsg.), *Arbeit im Alter – Zur Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand*. Wiesbaden: Springer VS, 1-25.
- Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy, R., Matthews, K. & Blane, D. (2017). Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE. *Journal of Population Ageing*, 10 (3), 269-285. doi: 10.1007/s12062-016-9160-4.
- Wolff, J. K., Nowossadeck, S. & Spuling, S. (2017). Altern nachfolgende Kohorten gesünder? Selbstberichtete Erkrankungen und funktionale Gesundheit im Kohortenvergleich. In K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson & C. Tesch-Römer (Eds.), *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)*. Wiesbaden: Springer VS, 125-138. Open Access. doi: 10.1007/978-3-658-12502-8_8.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Benjamin Belz, M.Sc., Universität Vechta, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Ökonomie und Demographischer Wandel

Dr. Siegrun Brink, Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Christin Czaplicki, Deutsche Rentenversicherung Bund, Mitarbeiterin im Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung

Heribert Engstler, M.A., Deutsches Zentrum für Altersfragen, Leiter des Forschungsdatenzentrums

Prof. Dr. Uwe Fachinger, Universität Vechta, Professor für Ökonomie und Demographischer Wandel

Dr. Noemí Fernández Sánchez, RKW Kompetenzzentrum, Projektleiterin im Fachbereich Gründung

Prof. Dr. Annette Franke, Evangelische Hochschule Ludwigsburg, Professur für Gesundheitswissenschaften, Soziale Gerontologie und Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit

Prof. Dr. Frerich Frerichs, Universität Vechta, Professor für Altern und Arbeit

Dr. Dina Frommert, Deutsche Rentenversicherung Bund, Mitarbeiterin im Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung

Claudia Graf-Pfohl, M.A., Technische Universität Chemnitz, Doktorandin am Lehrstuhl Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit und Organisation

Dr. Moritz Heß, Universität Bremen, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik (SOCIUM)

Sören Ivens, Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Prof. Dr. Anne Jansen, Hochschule für Wirtschaft FHNW, Dozentin für Human Resource Management und Organizational Behaviour

Peter Kranzusch, Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Jana Mäcken, M.Sc., Universität zu Köln, Institut für Soziologie und Sozialpsychologie (ISS)

Dr. Janina Myrczik, Freie Universität Berlin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Osteuropa-Institut in der Abteilung Soziologie

Dr. Laura Naegele, Universität Vechta, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Gerontologie, Fachgebiet Altern und Arbeit

Dr. Sebastian Nielen, Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Dr. Julia Simonson, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Leiterin des Bereichs Forschung und stellvertretende Institutsleiterin

Philipp Stiemke, M.A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

Dr. Justyna Stypinska, Freie Universität Berlin, Projektleiterin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Olga Suprinovič, Institut für Mittelstandsforschung Bonn

Dr. Claudia Vogel, Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA), Leiterin Deutscher Alterssurvey (DEAS)

Dagmar Zanker, Deutsche Rentenversicherung Bund, Mitarbeiterin im Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung

Michelle Zumsteg, M.Sc., Hochschule für Wirtschaft FHNW, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Personalmanagement und Organisation