



DH

Karlsruher Schriften zur Handwerksforschung | Band 02

Soloselbstständige im Handwerk: Erwerbsverläufe soloselbstständiger Personen und die Situation sozialer Absicherung

Ergebnisse einer qualitativen Studie und Empfehlungen für das Handwerk

Anja Cordes



Karlsruher Schriften zur Handwerksforschung | Band 02

Soloselbstständige im Handwerk: Erwerbsverläufe soloselbst- ständiger Personen und die Situation sozialer Absicherung

Ergebnisse einer qualitativen Studie
und Empfehlungen für das Handwerk

2020

Das **itb im DHI e. V.** ist ein **Forschungsinstitut** im
Deutschen Handwerksinstitut e. V. (DHI)



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

Herausgeber

itb – Institut für Betriebsführung, Karlsruhe

Kontakt

itb - Institut für Betriebsführung im DHI e. V.
Kriegsstraße 103a
76135 Karlsruhe

Fon 0721 / 93 103 – 0

Fax 0721 / 93 103 – 50

Mail info@itb.de

Web www.itb.de

Titelfoto

© Gorynvd / shutterstock.com

Karlsruher Schriften zur Handwerksforschung

Band 02 | 1. Auflage, 2020 | Anja Cordes

ISSN 2698-5756 (Print)

ISBN 978-3-9821317-1-9

Erstellt im Rahmen des Forschungs- und Arbeitsprogrammes des Deutschen Handwerksinstituts 2018/2019.

Alle Rechte vorbehalten. Ohne ausdrückliche Genehmigung der Herausgeber ist es nicht gestattet, das Buch oder Teile daraus auf fotomechanischem Weg oder Ähnlichem zu vervielfältigen.

Zugunsten der besseren Lesbarkeit haben wir auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen schließen jeweils ausdrücklich die weiteren Geschlechtsidentitäten mit ein.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	07
Zusammenfassung	09
1. Einleitung	11
2. Soloselbstständigkeit im Handwerk	
2.1 Soloselbstständige als Kategorie	13
2.2 Entwicklung von Soloselbstständigkeit im Handwerk	14
3. Befragung ausgewählter Soloselbstständiger im Handwerk	
3.1 Forschungsfragen der Untersuchung	16
3.2 Beschreibung der Methode	18
3.3 Vorgehen bei der qualitativen Datenerhebung	18
3.4 Restriktionen der Forschungsmethodik	19
3.5 Ergebnisse der Befragung	20
3.5.1 Beschreibung der Stichprobe	20
3.5.2 Erwerbsverläufe der Soloselbstständigen	24
3.5.2.1 Erwerbsverlauf-Muster A	26
3.5.2.2 Erwerbsverlauf-Muster B	27
3.5.2.3 Erwerbsverlauf-Muster C	28
3.5.2.4 Nicht in den Mustern beschriebene Erwerbsverläufe	30
3.6 Einstellungen zur Handwerksorganisation	32
3.7 Zukunftspläne	33
3.7.1 Weiterentwicklung der Produkte und Leistungen	33
3.7.2 Personelles Wachstum	34
3.7.2.1 Befragte mit Wachstumsabsichten	34
3.7.2.2 Befragte ohne Wachstumsabsichten	35
3.8 Die Situation der sozialen Absicherung	37
4. Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen	43
5. Empfehlungen für das Handwerk	48
6. Literaturverzeichnis	52

Anhang

I.	Übersicht der befragten Personen	60
II.	Checkliste für Soloselbstständige im Handwerk	61
III.	Gesprächsleitfaden der Studie	64



**Handwerkskammer
Freiburg**

Anna Teufel

*Abteilungsleiterin Beratungsdienste
Handwerkskammer Freiburg*

Mit der Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 2004 und dem damit verbundenen Wegfall der qualifikationsgebundenen Zugangsvoraussetzung in damals 53 Handwerkszweigen wurde eine Steigerung der Gründungsaktivitäten ausgelöst. Das Handwerk verzeichnete ein starkes Wachstum der Existenzgründungen – darunter vor allem Soloselbstständige.

Diese Soloselbstständigen weisen laut verschiedenen Studien – etwa des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk (ifh) oder des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ein erhöhtes Risiko für Altersarmut auf. Das ist weder sozialpolitisch noch wirtschaftlich sinnvoll.

Viele Betriebe der Soloselbstständigen verschwinden nach einiger Zeit wieder vom Markt. Es gibt jedoch auch zahlreiche Ein-Personen-Unternehmen, die Beschäftigte einstellen und Nachwuchskräfte ausbilden.

Als Handwerkskammer unterstützen wir alle unsere Mitgliedsbetriebe mit bedarfsgerechten Beratungsangeboten. Mit Infos über konkrete Bedarfe und Probleme der Soloselbstständigen können wir hier zusätzliche passende Angebote und Maßnahmen entwickeln. Dafür ist es insbesondere

hilfreich, die Erwerbsverläufe Soloselbstständiger und damit persönliche Entscheidungstreiber, Argumente und Handlungsfelder zu kennen.

Die vorliegende Studie gibt einen Überblick zur Situation der Soloselbstständigen unter dem speziellen Fokus der Erwerbsverläufe. Als Datenbasis dienen Tiefeninterviews mit Soloselbstständigen aus dem Bezirk der Handwerkskammer Freiburg. Vor diesem Hintergrund werden Fragen beantwortet wie: Welche Beweggründe stehen hinter der Entscheidung zur Soloselbstständigkeit? Welche Einstellungen gibt es zu Beschäftigten? Wie gestaltet sich die Situation der sozialen Sicherung? Wie sehen Zukunftspläne aus?

Mit der Studie soll ein besseres Verständnis der speziellen Situation der Soloselbstständigen erreicht werden und die Bedürfnisse der Soloselbstständigen noch besser eingeschätzt werden können, um längerfristig ein passgenaues Förderinstrumentarium für die Soloselbstständigen im Handwerk zu entwickeln. Damit soll die Gruppe der Soloselbstständigen so unterstützt werden, dass sie sich sowohl bei der sozialen Sicherung als auch später bei Wachstum und Beschäftigung positiv entwickeln kann.



Anja Cordes

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, itb Karlsruhe

Danksagung

Den Unternehmerinnen und Unternehmern, die uns mit ihrer Offenheit, ihrer Gesprächsbereitschaft und ihrem Engagement im Rahmen von Interviews Rede und Antwort standen – Ihnen gebührt unser Dank! Ohne sie wäre diese Untersuchung nicht möglich gewesen. Außerdem bedanken wir uns bei der Handwerkskammer Freiburg, insbesondere bei Herrn Ulrich Mietz, der die Erstellung dieses Berichts konstruktiv begleitet und wertvolle Unterstützung geleistet hat.

Zusammenfassung

Diese Arbeit untersucht die Erwerbsverläufe soloselbstständiger Personen im Handwerk sowie der Situation ihrer sozialen Sicherung. Der Fokus richtet sich dabei auf die Motivation zur Soloselbstständigkeit, auf spezifische Probleme und Unterstützungsbedarfe im Kontext der Soloselbstständigkeit. Als Datenbasis dienen 16 Interviews mit soloselbstständigen Personen aus dem Bezirk der Handwerkskammer Freiburg. Ziel dieser Studie ist ein verbessertes Verständnis für die spezielle Situation und Bedürfnisse der Ein-Personen-Unternehmen, um längerfristig ein passgenaues Förderinstrumentarium für diese Betriebe im Handwerk zu entwickeln.

Hinsichtlich Reihenfolge als auch Dauer verschiedener Erwerbszustände gleicht keine Erwerbsbiografie der anderen. Die Ergebnisse erlauben jedoch die Identifikation einiger Erwerbsverlaufs-Muster, die Personen zu einer Gruppe zusammenschließt, deren Statuspassagen sowie Reihenfolge einander gleichen. Es zeigt sich, dass „traditionelle“ Erwerbsverläufe weiterhin Gültigkeit haben: Die Verläufe führen mehrheitlich über den Weg der Ausbildung (Geselle oder Meister), die in dem jeweils erlernten bzw. ausgeübten Beruf abgeschlossen wurde. Der Großteil der Übergänge in die Selbstständigkeit schließt sich an eine abhängige Beschäftigung an. Die Erwerbsverläufe der Befragten sind relativ beständig, vor allem bei Betrachtung der Statuswechsel-Anzahl. Es wird nicht mehrfach zwischen Selbstständigkeit und anderen Erwerbszuständen gewechselt und die Soloselbstständigkeit ist für die meisten

der Befragten eine auf Dauer angelegte Erwerbsform. Für drei Viertel der befragten Personen sind bei der Entscheidung für die Selbstständigkeit sogenannte Pull-Faktoren ausschlaggebend mit der Möglichkeit, selbst zu entscheiden, Ideen eigenverantwortlich umzusetzen oder ein höheres Einkommen zu erzielen und so die eigene Autonomie zu steigern. Nur für einen geringen Anteil der Befragten entspringen die Gründungsmotive einer Notlage oder Problemen, z. B. am vorherigen Arbeitsplatz oder fehlende Beschäftigungsalternativen bzw. Arbeitslosigkeit.

Für die meisten der befragten Personen ist die Auftragslage schwankend. Die damit einhergehende wirtschaftliche Instabilität macht teilweise einen Zusatzverdienst erforderlich. Gleichzeitig liegt eine Aufgaben- und Funktionshäufig bei den Selbstständigen vor, was sich bei den Befragten in einer „(Selbst-)Subsumtion“ des Privatlebens unter die Arbeit auswirkt.

Der Wunsch, Mitarbeiter einzustellen, besteht bei der Hälfte der befragten Personen. Dabei fällt auf, dass die Unternehmer mit dem Wunsch nach personellem Wachstum fast alle in ihrer Selbstständigkeit von Pull-Faktoren angetrieben werden. Betrachtet man auf der anderen Seite soloselbstständige Personen ohne Wachstumspläne, so fällt auf, dass sich darunter die meisten derjenigen Befragten sammeln, die schon einmal Beschäftigte hatten und sich aufgrund der in dieser Situation gemachten Erfahrungen gegen Beschäftigte aussprechen.

Bemerkenswert ist die hohe Arbeitszufriedenheit der Befragten, die trotz zeitweiser wahrgenommener Widrigkeiten, wie einer schweren Berechenbarkeit der Markt- und Auftragslage oder der relativ hohen Zahl der Wochenarbeitsstunden hohe Zufriedenheitswerte erzielen.

Die Absicherung für das Alter gelingt vielen Soloselbstständigen nur eingeschränkt. Dies äußert sich auch in der Situation der sozialen Absicherung, wonach sich viele der Befragten nicht in der Lage sehen, monatliche Rücklagen z. B. für die Altersvorsorge zu bilden. Dabei sind die meisten der Befragten ohne jegliche Altersvorsorge weiblich.

Auffällig ist die geringe Bindung der befragten Personen an die Handwerksorganisationen. Gleichzeitig wissen die Befragten häufig nicht um die breite Palette an Angeboten der Unterstützung seitens der Handwerksorganisation. Die Befragungsergebnisse legen Hinweise für Empfehlungen zur Ausgestaltung von Unterstützungsangeboten nahe, damit Handwerksorganisationen einen Zugang zu dieser Gruppe finden:

So kann eine gezielte Ansprache über die Beratungsthemen der Abdeckung von Krankheit, Alter und anderen Risiken sowie der Finanzierung und Kalkulation erfolgen. Auch bestehen Bedarfe nach Unterstützung rund um Vorgehensweisen im Rahmen eines personellen Wachstums. Wenn die Stellschraube für personelles Wachstum Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation ist, dann kann die Handwerksorganisation Soloselbstständige dabei unterstützen, den Betrieb auf Wachstum auszulegen. Darüber hinaus kristallisieren sich als Unterstützungsbedarfe die Themen Prozessgestaltung, Dienstleistungsentwicklung und Arbeitssicherheit sowie Unternehmergesundheit heraus. Da es keine institutionalisierte Organisationsform für die Gruppe der soloselbstständigen Personen gibt, könnte strukturell eine Möglichkeit zum Austausch angeboten werden.

1. Einleitung

In den letzten Jahren hat die Soloselbstständigkeit an wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen. Vor allem im Handwerk ist diese Gruppe in den letzten Jahren stark gewachsen und stellt dort eine verbreitete Erwerbsform dar.

Mit der Wahl der Erwerbsform verknüpft ist die Form der sozialen Absicherung. So entrichten soloselbstständige Personen oft nur geringe Beiträge für die Kranken-, Pflege- und Altersversicherung. Dazu kommt, dass, einigen Studien¹ zufolge, zahlreiche Soloselbstständige ganz auf die soziale Absicherung, insbesondere auf die Altersvorsorge, verzichten. Die fehlende bzw. unzureichende Vorsorge für das Alter ist ein drängendes Problem für die soziale Sicherung, das angesichts der Zunahme der Erwerbsform „Soloselbstständigkeit“ an Relevanz gewinnt. Entscheidungen im Bereich der Risiko- und Altersvorsorge sind beeinflusst durch die Erwerbssituation.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich die Fragestellungen, wie der Schritt in die Soloselbstständigkeit als erwerbsbiographisch relevante Entscheidung zustande kommt, was der Soloselbstständigkeit jeweils vorausgeht und was anschließt. Ob sich Muster

von Erwerbsverläufen herausstellen und wie diese aussehen. Oder auch, wie sich soloselbstständige Erwerbsarbeit in individuelle Erwerbsverläufe einfügt. Dieser Beitrag versucht, Antworten auf diese Fragen zu geben, indem der Blick auf die Erwerbsverläufe soloselbstständiger Personen im Handwerk gerichtet wird.

Derzeit liegen noch wenige Kenntnisse zu den Erwerbsverläufen Soloselbstständiger im Handwerk vor.² Die Studie von Müller & Vogt (2014) beleuchtet unter anderem für die gewählte soloselbstständige Erwerbsform die subjektiven Beweggründe und gibt Einblicke, mit welchen Argumenten und Motivation sich Personen für die Soloselbstständigkeit als Erwerbsform entscheiden.³

Was sozialstrukturelle Merkmale angeht, ist die Gruppe der Ein-Personen-Unternehmer immer wieder Gegenstand statistischer Datenanalyse.⁴ In Ergänzung zur meist vertretenen quantitativen Perspektive, die zur Erfassung von Strukturmerkmalen der Soloselbstständigkeit herangezogen wird, soll in diesem Beitrag die qualitative Perspektive angesetzt werden. So können individuelle Beweggründe, Entwicklungslinien, Motivationen, Entscheidungstreiber und Erwar-



- 1 Suprinovič et al. 2016, S. 3ff.; Lechmann & Wunder 2017; Schnitthelm 2012, S. 9f.; Niehues & Pimpertz 2012; Klammer 2017 zu Risiken für Armut von Soloselbstständigen.
- 2 Lechmann & Wunder 2017; Müller & Vogt 2014: S. 1; Egbringhoff 2007; Heinz & Behrens 1991, S. 2ff.; Mayer 1987, S. 51; Hardering 2010.
- 3 Müller & Vogt 2014, hier wird eine Typenbildung mittel- bis langfristiger Veränderungsabsichten der Soloselbstständigen vorgenommen. Somit werden dynamische Aspekte sowohl auf unternehmerischer als auch persönlicher Ebene abgebildet.
- 4 Haverkamp 2019; Müller & Vogt 2014; Suprinovič et al. 2016; Brenke 2011; Conen et al. 2016.

tungen von soloselbstständigen Personen im Handwerk deutlich gemacht werden. Durch den Fokus auf Einzelpersonen eröffnen sich zum einen die Motive, die zur Soloselbstständigkeit führen, zum anderen werden Wechselwirkungen und Prozessstrukturen erkannt, indem die Verkettung von Ereignissen im individuellen Verlauf des Erwerbslebens soloselbstständiger Personen betrachtet werden.

Gegenstand der Erwerbsverlaufsfor schung sind individuelle Verläufe des Erwerbslebens, von kompletten Erwerbskarrieren (von der Ausbildung bis zur Berentung) über Einzelsequenzen (wie Episoden des Erwerbslebens) bis zu Statuspassagen im Erwerbsverlauf (wie Arbeitgeberwechsel oder der Übergang in die Selbstständigkeit).⁵

Im vorliegenden Beitrag wird zunächst ein Überblick (Kapitel 1) über die Entwicklung der Soloselbstständigkeit im Handwerk gegeben, in Kapitel 2 werden die Besonderheiten der Erwerbsverlaufsfor schung mit Blick auf Soloselbstständigkeit im Handwerk skizziert. Die Ergebnisse der Untersuchung fasst Kapitel 3 zusammen. In Kapitel 4 werden Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen gezogen und schließlich Implikationen für die Handwerksorganisationen abgeleitet (Kapitel 5).



⁵ Dreyer-Tümmel et al. 1997, S. 195; Elder 1994, S. 4.

2. Soloselbstständigkeit im Handwerk

Im Folgenden wird die Soloselbstständigkeit im Handwerk hinsichtlich ihrer strukturellen Besonderheiten (Kapitel 2.1), ihrer Entwicklung (Kapitel 2.2) sowie hinsichtlich von Erwerbsverläufen (Kapitel 2.3) betrachtet. Dabei werden wirtschaftlich-gesellschaftliche Entwicklungen skizziert, die die Soloselbstständigkeit im Handwerk beeinflussen, indem sie die Basis individueller Entscheidungen bilden, nach denen Personen ihr Erwerbsleben gestalten.

2.1 Soloselbstständige als Kategorie

Definitionsgemäß üben Selbständige ihre Geschäftstätigkeit in eigener Regie und auf eigenes Risiko aus. Soloselbstständige gehen ihrer Erwerbsbeschäftigung mit alleiniger Verantwortlichkeit für den eigenen wirtschaftlichen Erfolg nach, d. h. sie führen ihr eigenes Unternehmen ohne weitere Personen regulär zu beschäftigen.⁶

Soloselbstständigkeit beruht häufig auf Tätigkeitsprofilen, die auf persönlichen Wissensbeständen basieren und vergleichsweise geringe Anforderungen an ökonomische

und personelle Ressourcen zur Gründung des Betriebs stellen.⁷

Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten werden selbstständigen Personen eine höhere Unabhängigkeit, Flexibilität und Entscheidungsfreiheit zugeschrieben.⁸ Gleichzeitig wird mit den Ein-Personen-Unternehmen oftmals ein Bild von Unternehmern am Rande des Existenzminimums gezeichnet.⁹ Tatsächlich ist die Soloselbstständigkeit als Kategorie ökonomisch und sozial heterogen und zeichnet sich vor allem durch eine Gemengelage sozialstruktureller Merkmale sowie durch eine weite Spannbreite von Tätigkeitsfeldern sowie eine Vielfalt von Unternehmen aus:¹⁰ Unter den Soloselbstständigen finden sich abhängig beschäftigte Personen, die ein Gewerbe angemeldet haben, um gelegentlich in der arbeitsfreien Zeit meist kleinere Aufträge ausführen zu können.¹¹ Des Weiteren gehören dazu auch Freelancer, die oftmals eine qualifizierte und gut entlohnte Leistung erbringen oder auch die Gruppe vorwiegend weiblicher in Teilzeit tätiger Soloselbstständiger, die diese Tätigkeitsform gewählt haben, um damit Arbeit und Familie besser vereinbaren



⁶ Krüsemann 2017; DIW 2018; Egbringhoff 2007, S. 144.

⁷ Krüsemann 2017.

⁸ Krüsemann 2017; Conen et al. 2016b; Caliendo et al. 2011; Bührmann & Pongratz 2010.

⁹ Niehues & Pimpertz 2012, S. 9 zum überdurchschnittlichen Risiken für Armut von Selbständigen ohne Angestellte sowie für Selbstständige mit wenigen Mitarbeitern; Klammer 2017 zu Risikogruppen der Altersarmut; Brettschneider & Klammer 2016 zu den biografischen und strukturellen Determinanten von Armut im Alter.

¹⁰ Apt et al. 2016; Müller & Vogt 2014, S. 102ff. sowie Haverkamp (2019) zu den Strukturen von Soloselbstständigkeit im Handwerk; Leicht & Phillip 2005 für eine Darstellung der Entwicklungsdynamik von Ein-Personen-Unternehmen.

¹¹ „Teilzeit-Selbstständigkeit“. 40 % der Soloselbstständigen liegen unter der Umsatzsteuerschwelle von 17.501 Euro, Müller & Vogt 2014, S. 107.

zu können. Prekär Selbstständige „aus der Not“, die keine abhängige Beschäftigung finden sind nur ein geringer Anteil der Gruppe der soloselbstständigen Personen.¹²

Die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist meist mit erheblichen Risiken verbunden – vor allem, wenn diese als Hauptfinanzierungsquelle dient. Die erzielten Einkommen müssen ausreichen, den laufenden Lebensunterhalt zu bestreiten. Überdies ist für einen späteren Ruhestand finanzielle Vorsorge zu treffen. Mitunter sind auch Investitionen erforderlich oder es fallen Ausgaben für Gewerberäume an. Ein langfristiges Problem ist die lückenhafte soziale Sicherung und von vielen Seiten werden mit der Soloselbstständigkeit Risiken in Verbindung gebracht wie z. B. Armut als Ergebnis der Kombination unzureichender finanzieller Rücklagen und geringer sozialer Absicherung.¹³ Aber auch im Bereich der Arbeitssicherheit zeichnen sich Schwachstellen ab, was mit Blick auf die ausgeübten, körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten besonders bedenklich ist und schnell existenzgefährdend sein kann.

2.2 Entwicklung von Soloselbstständigkeit im Handwerk

Nach einer Studie von Müller & Vogt (2014) des Göttinger Instituts für Mittelstand und

Handwerk (ifh) waren 42,3 Prozent der (im Jahr 2010) 839.000 Handwerksunternehmen Soloselbstständige.¹⁴ Die soloselbstständige Wirtschaftsweise dominiert derzeit die Selbstständigkeit, vor allem in zulassungsfreien Berufen des deregulierten Handwerks. Nach Haverkamp (2019) beträgt die Soloselbstständigen-Quote, gemessen als Anteil der Soloselbstständigen an allen Selbstständigen, im zulassungspflichtigen Handwerk 45 Prozent und im zulassungsfreien Handwerk rund 69 Prozent.¹⁵

Die Gründe für das Wachstum sind komplex, doch es gibt einige feste Bezugspunkte, an denen sich nachhaltige gesellschaftliche Umbrüche und soziale Wandlungen festmachen lassen.

Als Sonderentwicklung, die maßgeblich zum Wachstum der Soloselbstständigen geführt hat, ist vor allem die Novellierung der Handwerksordnung am 1. Januar 2004 zu sehen. Zum Inkrafttreten der Novelle fiel die qualifikationsgebundene Zugangsvoraussetzung in 53 Handwerkszweigen – was mehr als die Hälfte der 93 Handwerke darstellte – weg und damit auch der Zwang zur Meisterprüfung für die Ausübung eines eigenständigen Handwerks.^{16,17} Die Handwerksnovelle löste eine starke Gründungstätigkeit aus, in manchen Bereichen hat sich die Zahl der selbstständigen Handwerker mehr als ver-



¹² Müller & Vogt 2014, S. 89.

¹³ Deutscher Bundestag 2012, S. 1; Niehues & Pimpertz 2012, S. 9; Klammer 2017; Brettschneider & Klammer 2016; Brenke 2016, S. 1072.

¹⁴ In der Gesamtwirtschaft war der Anteil der Soloselbstständigen an allen Unternehmen mit 57 % noch deutlich höher als im Handwerk, siehe Müller & Vogt 2014, S. 99; 14. Im EU-Durchschnitt sind bereits mehr als zwei Drittel aller Selbstständigen Soloselbstständige. Zu internationalen Entwicklungen siehe Lechmann & Wunder 2017, S. 1f.; Conen et al. 2016a.

¹⁵ Haverkamp 2019, S. 6.

¹⁶ Die Handwerksordnung wurde mit dem Ziel geändert, Marktzugangsbeschränkungen abzubauen und damit eine größere Dynamik durch höheren Konkurrenzdruck und leichtere Zugangsmöglichkeiten zu den Handwerken zu unterstützen.

¹⁷ Gesetz zur Ordnung des Handwerks §§ 18 bis 20.

doppelt.¹⁸ Dass bei einigen Berufen der Anlage B2 Gebäude und Maschinen nicht notwendigerweise Voraussetzung zur Ausübung der Tätigkeit sind, z. B. bei der Kosmetik oder Fußpflege, stellen zudem geringe Einstiegschürden in eine Selbstständigkeit dar. Somit ist der Schritt in die Selbstständigkeit zum Teil mit weniger Investitionen verbunden.

Daneben sind noch weitere Ursachen zu nennen, wie die EU-Osterweiterung ab Mai 2004 und damit die Arbeitnehmerfreizügigkeit für Personen aus den Beitrittsländern.¹⁹ Auch schaffte der Ausbau staatlicher Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit von Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit²⁰ niedrige Zugangsbarrieren. Viele vormals Arbeitslose wurden im Zeitraum von Anfang 2003 bis 2006 mit Existenzgründungszuschüssen unterstützt, was das Einzelunternehmertum förderte.²¹ Hier war meist der Mangel an Alternativen für eine abhängige Beschäftigung ein starkes Motiv, sich selbstständig zu machen und so einer drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Ein weiterer Faktor in der Entwicklung der Soloselbstständigkeit ist der sektorale Wandel vom produzierenden Gewerbe hin

zu Dienstleistungen, wo die Zugangsbarrieren zur Selbstständigkeit geringer sind als im produzierenden Sektor.²² Des Weiteren werden vermehrt Funktionen, die ursprünglich von Festangestellten wahrgenommen wurden, in die Selbstständigkeit ausgelagert, die dann Freiberufler übernehmen, was vermehrt den Mediensektor und personenbezogene Dienste betrifft (Freelancer).²³

Technologische Entwicklungen können auf zweierlei Weisen zur Förderung soloselbstständiger Aktivitäten beitragen: Gerade im Dienstleistungsbereich genügt zur Ausübung der Tätigkeit der Besitz eines mobilen Endgerätes,²⁴ zum anderen entstehen durch digitale Technologien neue Beschäftigungsformen und Organisationsstrukturen, so können im Rahmen von Vermittlungsplattformen selbstständig auszuübende Tätigkeiten leicht beschafft und an potenzielle Kunden vermittelt werden.²⁵



- ¹⁸ Koch & Nielsen 2016: S. 3; Untersuchungen verdeutlichen, dass es insbesondere zum starken Anstieg des Gründungsgeschehens im deregulierten B1-Bereich kam (Runst et al. 2019, Koch und Nielsen 2016).
- ¹⁹ Von 2003 bis 2005 nahm die Zahl ausländischer Soloselbstständige um ca. 40 % zu (Haverkamp 2019, S. 7).
- ²⁰ Die sogenannten „Ich-AGs“. Die Soloselbstständigkeit soll langfristig zum „Sprungbrett“ in die Erwerbstätigkeit oder die Generierung von Arbeitsplätzen werden. Seitens der Politik wird dieses Vorgehen in weiteren Ländern gewählt (Lehmann & Wunder 2017, S. 1f.; European Commission 2013).
- ²¹ Krüsemann 2017, Caliendo et al. 2012; Buschoff & Schmidt 2005, S. 533; Wiener 1998, S. 125; Fischer 2010.
- ²² Buschoff & Schmidt 2005, S. 532. Auch sind die Überlebensraten von Gründungen im Dienstleistungsbereich geringer als im produzierenden Gewerbe (Suprinovič et al. 2016).
- ²³ Brenke & Beznoska 2016, S. 18ff.; Buschoff & Schmidt 2005, S. 548; Schulze Buschoff 2016, S. 2; Suprinovič et al. 2016; Heinz & Behrens 1991, S. 2. Auch aufgrund dessen wird von einer zunehmenden Flexibilität in Erwerbsverläufen gesprochen und häufigere Wechsel in und aus der Selbstständigkeit heraus in andere Erwerbsform bzw. die Arbeitslosigkeit sind Bestandteil der Erwerbsbiographien eines wachsenden Teils der Bevölkerung.
- ²⁴ Apt et al. 2016, S. 8f.
- ²⁵ Z. B. www.handwerker-123.de, www.aroundhome.de, www.my-hammer.de oder seredo.de, die eine Auftragsvermittlung direkt über WhatsApp anbietet. Um sich bei der Plattform zu registrieren und zu präsentieren zahlen Handwerker eine monatliche Gebühr.

3. Befragung ausgewählter Soloselbstständiger im Handwerk

Im folgenden Kapitel wird die durchgeführte Untersuchung soloselbstständiger Personen im Handwerk hinsichtlich der Forschungsfragen (Kapitel 3.1), Methodik (Kapitel 3.2), Vorgehensweise und Durchführung (Kapitel 3.3) beschrieben. Die Restriktionen der Forschungsmethodik werden in Kapitel 3.4 diskutiert. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Befragung beschrieben (Kapitel 3.5). Im danach folgenden Kapitel 3.6 geht es um die Einstellungen der Befragten zur Handwerksorganisation, hier werden Aussagen mit Bezugnahme auf die Bindung an die Handwerksorganisation und die Wahrnehmung von Leistungen aufgeführt. Im folgenden Kapitel werden die Zukunftspläne der Befragten erörtert. Dabei liegt der Schwerpunkt der Betrachtung auf den beiden Bereichen „Produkte und Dienstleistungen“ sowie „personelles Wachstum“ (Kapitel 3.7). Für die Ergebnisdarstellung abschließend beleuchtet Kapitel 3.8 die Situation der sozialen Absicherung. Hier werden die individuellen Situationen der Befragten skizziert und die Hintergründe dargelegt.

3.1 Forschungsfragen der Untersuchung

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind die Lebens- und Erwerbssituationen von Soloselbstständigen im Handwerk. Ziel

ist die Erhebung von Verlaufsmustern und deren Analyse aus erwerbsbiografischer Perspektive heraus. Im Zentrum stehen konkret die vier Themenschwerpunkte:

- 1. Wie sehen die Erwerbsverläufe der Soloselbstständigen aus und gibt es bestimmte Muster?** Im Interesse stehen Ereignisse in den Erwerbsbiografien, vor allem Wechsel der ausgeübten Tätigkeit. Dabei soll die Mobilität in der Stichprobe untersucht werden, bezogen auf die Übergänge (Ein- und Austritte) von einem Erwerbsstatus in einen anderen. Auch soll die Situation vor dem Eintritt in die Soloselbstständigkeit beleuchtet werden sowie vorhandene Bildungsabschlüsse und Fachkenntnisse. In diesem Zusammenhang wird untersucht, ob die zunehmende Diskontinuität der Erwerbsverläufe, wie sie in einigen Studien postuliert wurde,²⁶ auch für das Handwerk zutrifft.
- 2. Woraus entsteht die Motivation für die Selbstständigkeit und welche Motive haben die Personen?** In der Selbstständigenforschung werden insbesondere die Gründungsmotive von Existenzgründern betrachtet: Bögenhold und Staber (1990) stellen die Motive einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ jenen einer „Ökonomie der Not“ gegenüber.²⁷ Die Grün-



²⁶ Suprinovič et al. 2016; Schulze Buschoff 2018; Brenke & Beznoska 2016.

²⁷ Egbringhoff 2009, S. 273; Eberhard 1998; Bögenhold & Staber 1990, S. 274.

dungsmotive sollen anhand der folgenden zwei Polen betrachtet werden:

- **Pull-Faktoren** (Anziehung von innen heraus): Hier geht es bei der Entscheidung für die Selbstständigkeit um die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, eigene Ideen eigenverantwortlich umzusetzen oder ein höheres Einkommen zu erzielen und so die eigene Autonomie zu steigern. Personen, die von Pull-Faktoren angetrieben werden, sind eher intrinsisch motiviert, sich selbstständig zu machen.
- **Push-Faktoren** (Druck von außen): Die Gründungsmotive auf der anderen Seite des Kontinuums entspringen eher einer Notlage: Probleme am vorherigen Arbeitsplatz oder fehlende Beschäftigungsalternativen bzw. Arbeitslosigkeit. Die Selbstständigkeit wird als „einzige Chance“ und „geringeres Übel“ bewertet. Diese „Zwangsfreiheit“ ohne reale Alternativen wirkt subjektiv eher als Druck und Zumutung denn als Herausforderung.²⁸

Bisherige Studien haben gezeigt, dass die Motive zur Selbstständigkeit meist in der Gruppe der Pull-Faktoren einzuordnen sind.²⁹ Doch legen die Ursachen der Entwicklung der Soloselbstständigen im Handwerk nahe, dass die Push-Faktoren hier eine größere Rolle spielen.

3. **Wie ist die Situation der sozialen Absicherung?** Damit werden die mit der Soloselbstständigkeit verbundenen sozialen Risiken thematisiert, damit soll eine aktuelle Situation aufgezeigt werden und die Auswirkungen der Soloselbstständigkeit auf verschiedene Bereiche der sozialen Absicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Verdienstausfall, Berufsunfähigkeit).
4. **Wie bewerten die soloselbstständigen Personen ihre Situation und welche Planungen haben sie für die Zukunft?** Die Einschätzung der gegenwärtigen Zufriedenheit mit der Situation als Soloselbstständiger ermöglicht Schlussfolgerungen zu den Interessen und Handlungsprioritäten sowie zur Positionierung der Selbstständigen. Hier werden Planungen betrachtet, die die Befragten für die Zukunft haben.
5. **Welche Unterstützungsmöglichkeiten wünschen sich die soloselbstständigen Personen?** Hier steht die Frage im Mittelpunkt, wie die individuellen Situationen verallgemeinernd in einen größeren Zusammenhang gestellt werden können. Es ergeben sich Hinweise auf mögliche Unterstützungsbedarfe und -leistungen.



²⁸ Und führt zu einer Fixierung auf Sicherheiten auch im „Normalarbeitsverhältnis“.

²⁹ Parker 2009; Caliendo 2011, S. 3

3.2 Beschreibung der Methode

Datenquellen für die Erwerbsverlaufsfor-
schung sind – je nach Fragestellung – vor
allem Panelerhebungen,³⁰ Befragungen³¹
oder biographische Interviews. Dagegen
lassen Makrodaten³² und Querschnittsdaten³³
Aggregatvergleiche im Zeitverlauf nur be-
grenzt Aussagen über individuelle Verläufe
zu. Die qualitative Vorgehensweise ermög-
licht die Analyse der Abfolge von Ereignis-
sen und Episoden von Erwerbsarbeit. Für
die Befragung wird die Methode der qua-
litativen Datenerhebung genutzt, da sich
mit qualitativen Daten individuelle Motive,
Bewertungen oder Entscheidungsmuster
erheben lassen. So ist es möglich, Ursachen
für individuelles Verhalten erfassen und
nachvollziehen zu können. Bei der qua-
litativen Sozialforschung werden mit einem
offenen Forschungsvorgehen des leitfa-
dengestützten Interviews Prozesse, sub-
jektive Wirklichkeiten und soziale Sinn-
strukturen analysiert.³⁴ Diese Vorgehensweise
wird gewählt, da sie statt der quantitativen
Sozialforschung, wo ähnliche Beobachtun-
gen verallgemeinert werden, weniger eine
breite Daten- und Argumentationsgrund-
lage zur Beantwortung der Fragen ermög-
licht, sondern eine individuelle Betrachtung
der Situation von Einzelpersonen mit der
Durchführung von Tiefeninterviews.

Als Interviewform wurde das „problem-
zentrierte Interview“ nach Witzel³⁵ gewählt.
Darin werden die subjektiven Ansichten
und Einschätzungen der Befragten ins Zen-
trum gestellt und Erwerbsverläufe im Rück-
blick auf die bisherige Erwerbsbiografie
erhoben. Die offene, halbstrukturierte
Befragung bietet durch ihre Zentrierung auf
ein bestimmtes Thema für die zugrunde
liegenden Forschungsfragen eine ideale Er-
hebungsmethode.³⁶ Den Gesprächspartnern
wird die Möglichkeit gegeben, ihre subjek-
tive Sichtweise und Erwerbsbiografie in
den narrativen Teilen des Interviews wieder-
zugeben. Hierbei wird diese Art des freien
Erzählens durch Nachfragen, welche auf
das Thema zurückführen und dieses wieder
in den Fokus der Erzählung rücken, ergänzt.³⁷

3.3 Vorgehen bei der qualitativen Datenerhebung

Im Rahmen der Untersuchung wurden **16
soloselbstständige Personen** interviewt.³⁸
Der Personenkreis stammt aus dem Kam-
merbezirk der Handwerkskammer Freiburg
und wurde von Betriebsberatern der Hand-
werkskammer Freiburg akquiriert. Die Per-
sonen wurden ausgewählt nach Beruf bzw.
ausgeübtem Handwerk und Zugehörigkeit
zum zulassungspflichtigen, zulassungs-
freien und handwerksähnlichen Gewerbe.³⁹



³⁰ z.B. das Sozio-ökonomische Panel.

³¹ z.B. die Lebenslaufstudie des Deutschen Jugendinstituts in München.

³² z.B. die Bestandsstatistik der BA.

³³ z.B. der Mikrozensus.

³⁴ Atteslander 2006, S. 7f.; Bogner & Menz 2009; Balzert 2010, S. 58; Flick 2005.

³⁵ Witzel 1982.

³⁶ Kurz et al. 2009.

³⁷ Witzel 1982; Lamnek 2005.

³⁸ Experten sind Personen, die aufgrund ihrer Position oder Führungsfunktion über besondere Informationen verfügen, als auch im weiteren Sinn Beteiligte, die ein besonderes Wissen über soziale Kontexte haben. Siehe dazu Gläser & Laudel 2009.

³⁹ Kühn & Kreuzer 2006, S. 130.

Der **Feldzugang** und die **Interviewakquise** wurden durch Betriebsberater der Handwerkskammer Freiburg umgesetzt. Acht Interviews wurden face-to-face geführt, acht Befragungen telefonisch. Die Interviews fanden im Zeitraum vom 12.02.2019 bis 20.05.2019 statt und dauerten zwischen 45 und 80 Minuten.

Der verwendete Gesprächsleitfaden⁴⁰ enthält die Fragestellungen zu den einzelnen Themen des Forschungsgegenstands. Er beinhaltet sieben Themenbereiche:

1. Allgemeine Daten
2. Erwerbsverlauf und Arbeitszeit
3. Motivation zur Soloselbstständigkeit
4. Zukunftspläne
5. Unterstützungsbedarfe
6. Einkommenssituation und soziale Absicherung
7. Demografische Daten

Zum Abschluss wurde den interviewten Personen die Möglichkeit geboten, ein persönliches Fazit zu ziehen sowie zusätzliche Aspekte einzubringen. Der Gesprächsleitfaden dient als Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews und zur Kontrolle der tatsächlichen Abfrage der vorgesehenen Punkte im Gespräch.

Während jedes Interviews wurde eine Mitschrift der Antworten einschließlich persönlicher Zitate angefertigt.⁴¹ Für qualitative

Daten typisch ist ihre große Vielfalt. Die Auswertung orientiert sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2003), da sie auch bei deskriptiver Zielsetzung eingesetzt werden kann. „Ziel der Analyse ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben“.⁴² Inhaltlich relevante Teile des Textes werden Kategorien zugeordnet und die im Rahmen der Auswertung verdichteten Aussagen werden im Zusammenhang der Fragestellungen interpretiert, indem die einzelnen Interviews miteinander verglichen werden.⁴³ Die auf diese Weise entstandenen komprimierten Aussagen können als Kategoriensystem oder Faktorenauflistung verstanden werden. Dies erlaubt eine fallanalytische Kategorienentwicklung und einer anschließenden thematisch und fallvergleichenden Analyse und Typenbildung (hier „Erwerbsverlaufs-Muster“).⁴⁴

3.4 Restriktionen der Forschungsmethodik

Grundsätzlich muss auf das Problem der Repräsentativität, wie es bei qualitativen Untersuchungen aufgrund des induktiven Vorgehens⁴⁵ üblich ist, hingewiesen werden.⁴⁶ Die Befragten wurden nicht durch die Zufallsauswahl, sondern bewusst gewählt. Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die interviewten Personen aus dem Kreis der Betriebe stammen, die der Handwerkskammer Freiburg gut be-



⁴⁰ Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang.

⁴¹ Witzel 1982.

⁴² Mayring 2003: S. 58.

⁴³ Vgl. Witzel 1982; Kuckartz & Rädiker 2014, S. 395.

⁴⁴ Die interpretative Kategorienbildung ist ein Zugang zu hoher Gültigkeit der Ergebnisse, Heinz & Behrens 1991, S. 1

⁴⁵ Beim induktiven Vorgehen wird vom Besonderen auf das Allgemeine geschlossen. Im Gegensatz dazu ist das Ziel, beim deduktiven Vorgehen, vom Allgemeinen auf das Besondere zu schließen.

⁴⁶ Bortz & Döring 2005.

kannt sind und zusätzlich ein besonderes Interesse an der zugrundeliegenden Fragestellung der Studie zeigen. Dies kann bedeuten, dass das durch die Erhebung gezeichnete Bild der Praxis mit großer Wahrscheinlichkeit positiver ausfällt, als es in der Realität der Fall ist (Positivauswahl).

Die Tatsache kann auch eine Restriktion darstellen, dass stets eine eindeutige Interpretation der Antworten vorgenommen wird, wobei jedes Interview eine Anzahl konkurrierender Deutungen zulässt. Zudem sind die einzelnen Variablen, die die Wahrnehmung und damit die Aussagen der Befragten prägen, nicht exakt vergleichbar und Randbedingungen sind nicht generalisierbar. Auch eine Befragung ist eine soziale Situation, die die Untersuchungsteilnehmer und somit auch die Ausprägungen von Merkmalen beeinflussen, was zu Verzerrungen führen kann.⁴⁷ Bereits die Interviewanfrage kann beim Befragten ein gewisses Bild erzeugen, das Mutmaßungen über Einstellungen, Wertorientierungen etc. des Interviewers enthält und bewusst oder unbewusst zu Anpassungsmechanismen führen kann.

Auch deshalb erhebt die Befragung keinen Anspruch auf Repräsentativität, liefert jedoch Hinweise auf typische Verlaufsmuster und Entwicklungstrends der Selbstständigkeit aus erwerbsbiografischer Perspektive.

3.5 Ergebnisse der Befragung

In diesem Kapitel werden zunächst die soziodemografischen Merkmale der befragten Personen beschrieben. Dies soll einen Eindruck über die Struktur der Stichprobe vermitteln und damit die Grundlage schaffen, die dann folgenden Muster der Erwerbsverläufe, Motive für die Selbstständigkeit und Planungen für die Zukunft, besser zu verorten. Dann erfolgen die Beschreibung der Ergebnisse der Befragung sowie die Darstellung der sich ergebenden Erwerbsverlaufsmuster.

3.5.1 Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich zusammen aus Vertretern der folgenden Handwerksberufe: Bauschlosser und Kunstschmied, Elektroniker, Fliesenleger, Friseurin, Fußpflegerin, Klavierstimmer, Kosmetikerin, Kraftfahrzeugtechniker, Maßschneiderin, Maurer und Kfz-Mechatroniker, Metallbauer, Nageldesignerin, Schreiner und Zupfinstrumentenmacher.

Die derzeit 147 Berufe des deutschen Handwerks⁴⁸ sind nach der Handwerksordnung in **zulassungspflichtige (Anlage A)**, **zulassungsfreie (Anlage B1)** und **handwerksähnliche Gewerbe (Anlage B2)** gruppiert. In der Handwerksordnung ist verankert, dass als Regelzugang zur Ausübung eines Handwerks als stehendes Gewerbe der große Befähigungsnachweis (die Meisterprüfung) Voraussetzung ist.

Demgegenüber stehen die zulassungsfreien Handwerke und handwerksähnlichen Gewerbe,



⁴⁷ Klammer 2005.

⁴⁸ Das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) und der sie tragenden Befähigungsgrundsatz ist das Grundgesetz für das deutsche Handwerk und die handwerkliche Selbstverwaltung.

Beruf	Art des Handwerks*	Anzahl	Summe
Bauschlosser / Kunstschmied	A	1	8
Elektroniker		1	
Friseur		3	
Kraftfahrzeugtechniker		1	
Maurer		1	
Metallbauer	B1	1	
Fliesenleger		1	4
Maßschneider		1	
Schreiner		1	
Zupfinstrumentenmacher		1	
Fußpflege	B2	1	4
Klavierstimmer		1	
Kosmetik		1	
Nageldesign		1	
* A = Handwerk mit Meisterpflicht, B1 = zulassungsfreies Handwerk, B2 = handwerksähnliche Gewerbe			

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Berufen
Quelle: eigene Darstellung

bei denen keine besonderen Qualifikationsnachweise erforderlich sind um sie selbstständig auszuüben.⁴⁹ Handwerke, wie sie als Anlagen der Handwerksordnung gruppiert sind, sind in der Stichprobe nach A- und B-Handwerken zu je acht Befragten vertreten. Unter die Handwerke der B-Anlage fallen je vier Befragte zur B1 bzw. B2-Anlage (siehe Tabelle 1).

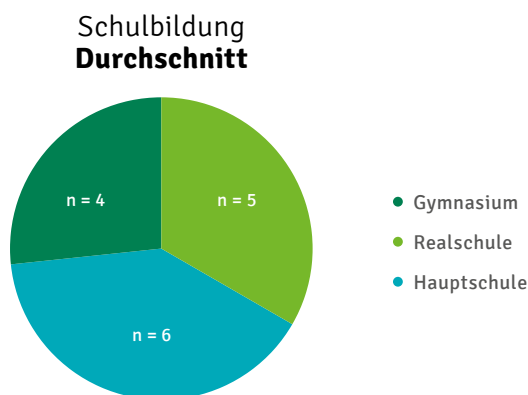
Die Verteilung von **Geschlechtern** ist unter den Befragten sieben weibliche und neun männliche Soloselbstständige. Verteilt auf die Handwerke sind dies drei weibliche und fünf männliche Soloselbstständige in den Berufen der Anlage A. In der Anlage B sind je vier weibliche und männliche Befragte vertreten.

Die **Schulbildung** der Befragten wurde in den jeweiligen Abschlüssen von Hauptschule, Realschule und Gymnasium erfasst und es ergibt sich folgendes Bild (siehe **Abb. 1**).

Bei Betrachtung aller Handwerke sind die Schulabschlüsse noch relativ gleich verteilt, bei dem getrennten Blick auf die Anlagen A und B wird deutlich, dass bei den zulassungspflichtigen Gewerben der Abschluss Hauptschulbildung überwiegt, während bei den zulassungsfreien und handwerksähnlichen Gewerben die Schulabschlüsse Realschule und Abitur mehrheitlich vertreten sind. Möglicherweise sind die Erwerbsverläufe der Selbstständigen im zulassungsbeschränkten Handwerk der Anlage A geradliniger und „typischer“ für das Hand-



⁴⁹ Gesetz zur Ordnung des Handwerks §§ 1 bis 5b.



Schulbildung nach Art des Handwerks

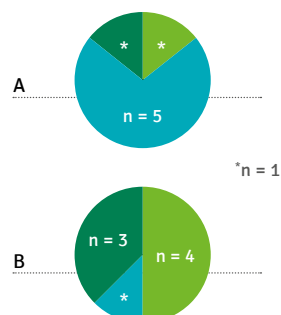


Abbildung 1: Schulbildung der befragten soloselbstständigen Personen
Quelle: eigene Darstellung

werk, insofern, als dass hier eher die für das Handwerk charakteristischen Abschlüsse mit Haupt- und Realschule vorrangig sind. Dies wird sich im folgenden Kapitel zeigen.

Das **Durchschnittsalter** der Befragten liegt 2019 bei 49 Jahren, der jüngste Befragte ist zum Zeitpunkt der Befragung 33, der älteste 72 Jahre alt. Somit handelt es sich bei den Befragten nicht überwiegend um Erwerbstätige am Beginn ihrer Erwerbskarriere. Bei Gründung ihrer Betriebe sind die Befragten im Schnitt 36 Jahre alt, der Jüngste 23 und der Älteste 57 Jahre alt, also ein Alter, in dem die Station der Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf wohl nicht eine der ersten darstellte.

Dies trifft auch auf die **Verweildauer der Betriebe am Markt** zu: Zum Zeitpunkt der Befragung hatten die Unternehmen im Durchschnitt eine Verweildauer von 13 Jahren. Der jüngste Betrieb 1 Jahr, der älteste 37 Jahre alt. Das Alter der Betriebe

legt nahe, dass viele der Befragten ihren Betrieb auf längere Dauer angelegt haben, nicht als kurzfristige Übergangslösung. Zur verbesserten Übersicht zeigt folgende Abbildung die Verteilung der Verweildauer am Markt, des Alters der Personen und des Alters der Personen zum Zeitpunkt der Gründung in der Gruppe der Befragten (**Abb. 2**).

Auffällig ist eine recht breite Streuung sowohl des Lebensalters (Spannweite 39 Jahre) als auch des Unternehmensalters (Spannweite 36 Jahre) sowie des Alters bei Gründung (Spannweite 34 Jahre).⁵⁰ Die Befragten gründeten ihren Betrieb in biografisch unterschiedlichen Lebensphasen, einige starteten bereits als junge Erwachsene, andere machten sich erst im beinahe Ruhestandsalter selbstständig.

Das **Lebensalter bei der Gründung** liegt bei den männlichen und den weiblichen Befragten eng beieinander, wobei die weiblichen Soloselbstständigen mit einem



⁵⁰ Aus der Gründungsforschung ist bekannt, dass der Übergang in eine selbstständige Tätigkeit in nahezu jedem Alter stattfinden kann (Suprinović et al. 2016), jedoch wird in der Studie von Haverkamp erkennbar, dass es sich bei den Gründern anteilig um mehr jüngere Personen (im Alter bis 35 Jahre) sowie ältere Personen (im Alter von über 65 Jahren) handelt (Haverkamp 2019, S. 25).

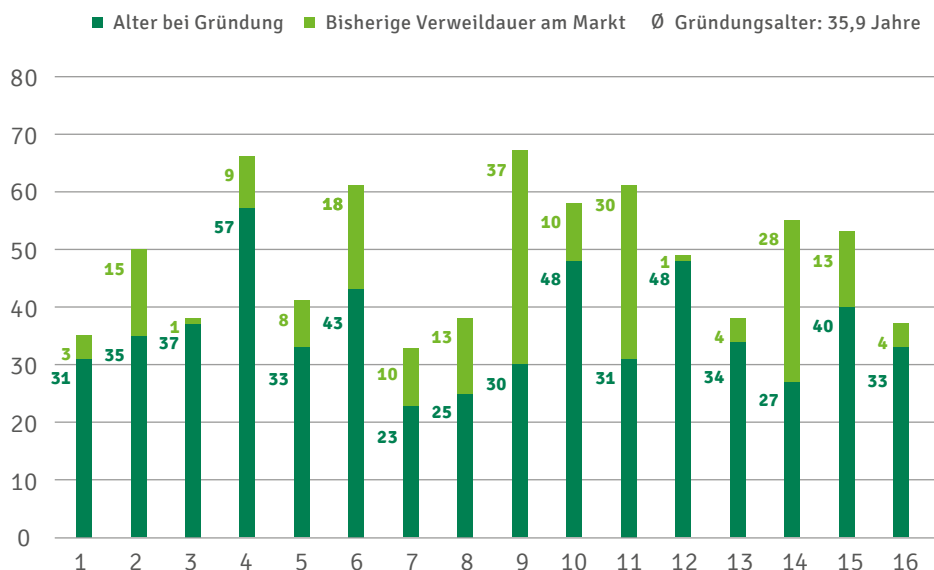


Abbildung 2: Alter der Befragten, Alter bei Gründung und Verweildauer des Unternehmens am Markt*

Quelle: eigene Darstellung

* 1, 2, 15 = Friseurin, 3 = Fußpflegerin, 4 = Klavierstimmer, 5 = Schreiner, 6 = Bauschlosser, 7 = Maurer/Kfz-Mechatroniker, 8 = Nageldesignerin, 9 = Zupfinstrumentenmacher, 10 = Kosmetikerin, 11 = Kfz-Techniker, 12 = Elektroniker, 13 = Fliesenleger, 14 = Metallbauer, 16 = Maßschneiderin

Durchschnittsalter bei Betriebsgründung mit 35,6 Jahren etwas jünger sind als die männlichen Soloselbstständigen mit 36,2 Jahren bei Gründung.

Die **Staatsangehörigkeit** ist in 15 Fällen die Bundesrepublik Deutschland, davon sind vier der Befragten in einem anderen Land geboren. Zwei der Befragten in der Ukraine, eine Befragte in Kanada und ein Befragter in Japan. Jedoch war keiner der Befragten bereits im Ausland selbstständig.

Bezüglich des **Familienstands** ist die überwiegende Mehrheit der Befragten verheiratet oder in einer Partnerschaft (13), drei sind geschieden und/oder allein lebend. Kinder haben neun der Befragten. Über alle Befragten leben im Haushalt durchschnittlich 2,6 Personen. Dies deutet darauf hin, dass die Befragten nicht nur sich selbst,

sondern auch noch weitere Personen finanziell versorgen. Dazu passt auch das folgende Merkmal: Für 14 der 16 Befragten ist die Soloselbstständigkeit ihre Hauptfinanzierungsquelle. Bei dieser Stichprobe haben wir es mit Befragten zu tun, die die Kosten für den Lebensunterhalt maßgeblich oder vollkommen aus der soloselbstständigen Tätigkeit ziehen.

Unter Ein-Personen-Unternehmen ist es nicht unüblich, neben der selbstständig ausgeübten Aktivität noch weitere Tätigkeiten auszuüben, aus denen ein Einkommen bezogen wird. Drei der Befragten üben eine weitere Tätigkeit aus: Zwei Befragte haben Nebentätigkeiten, ein Befragter übt seine Selbstständigkeit als **Nebentätigkeit** aus und geht einer Vollzeitbeschäftigung im Angestelltenverhältnis nach.

Tätigkeitsumfang	Wochenstunden*	
Vollzeit (> 32h / Woche)	56 (n = 11)	46 (n = 16)
Teilzeit (15 - 32h / Woche)	29 (n = 4)	
Geringfügig (< 15h / Woche)	12 (n = 1)	

* gerundet

Tabelle 2: In Soloselbstständigkeit geleistete Arbeitszeit
Quelle: eigene Darstellung

Das heißt aber auch, dass für 13 der Befragten, die neben ihrer Selbstständigkeit keine weitere Tätigkeit ausüben, die Vergütung der unternehmerischen Leistung am Markt ausreichend sein muss, um ein Existenz sicherndes Einkommen zu gewährleisten.

Hinter den Tätigkeiten steckt eine recht hohe geleistete **Arbeitszeit**: Diese verteilt sich auf durchschnittlich 46 Stunden je Woche (siehe Tabelle 2). Betrachtet man dies differenzierter nach den Kategorien „Vollzeit“, „Teilzeit“, „Geringfügig“, so zeigt sich folgendes: Zum einen, dass die meisten der Befragten die Soloselbstständigkeit in Vollzeit ausüben und zum anderen, dass die Arbeitszeit der Vollzeit-Selbstständigen mit 56 Wochenstunden deutlich über dem durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden von Angestellten liegt, bei denen nach einer Studie (2010) 76 Prozent weniger als 50 Stunden die Woche arbeiten.⁵¹ Bei der Untersuchungsgruppe wird die Gestaltung der Arbeitszeit, die auch das Arbeitspensum

und die Leistungsdichte einschließt, weitgehend über den Marktdruck (Auftragslage, Kundenorientierung) und der damit verbunden die notwendige Existenzsicherung gesteuert.

Als **Motivation** für die Selbstständigkeit beschreibt der größere Anteil Pull-Faktoren. Für 13 der Befragten existieren als Gründungsmotive daher intrinsische Faktoren wie Selbstverwirklichung und der Wunsch, autonom und als eigener Chef zu handeln. Die befragten Soloselbstständigen mit solchen Gründungsmotiven setzen sich zusammen aus sieben Frauen und sechs Männern. Somit sind alle Frauen dieser Studie mit intrinsischen Motiven in die Selbstständigkeit gegangen. Für drei der Befragten entspringen die Gründungsmotive eher einer Notlage wie Probleme am vorherigen Arbeitsplatz oder fehlende Beschäftigungsalternativen bzw. Arbeitslosigkeit. Diese Push-Faktoren teilen nur männliche Befragte.

3.5.2 Erwerbsverläufe der Soloselbstständigen

In diesem Kapitel werden individuelle Erwerbssequenzen von Selbstständigen überblicksartig analysiert. Dabei wird von der Prämisse ausgegangen, dass sich Entwicklungen und Stationen des Erwerbsverlaufs aus Bedingungen, Entscheidungen, Ressourcen und Erfahrungen der vorausgegangenen Biografie erklären lassen.⁵² Die Komplexität bzw. Individualität der Erwerbsverläufe erschwert eine Identifizierung von starr abgrenzbaren Erwerbsverlaufsmustern.



⁵¹ statista (2010).

⁵² Mayer 1987, S. 60: „endogener Kausalzusammenhang“.

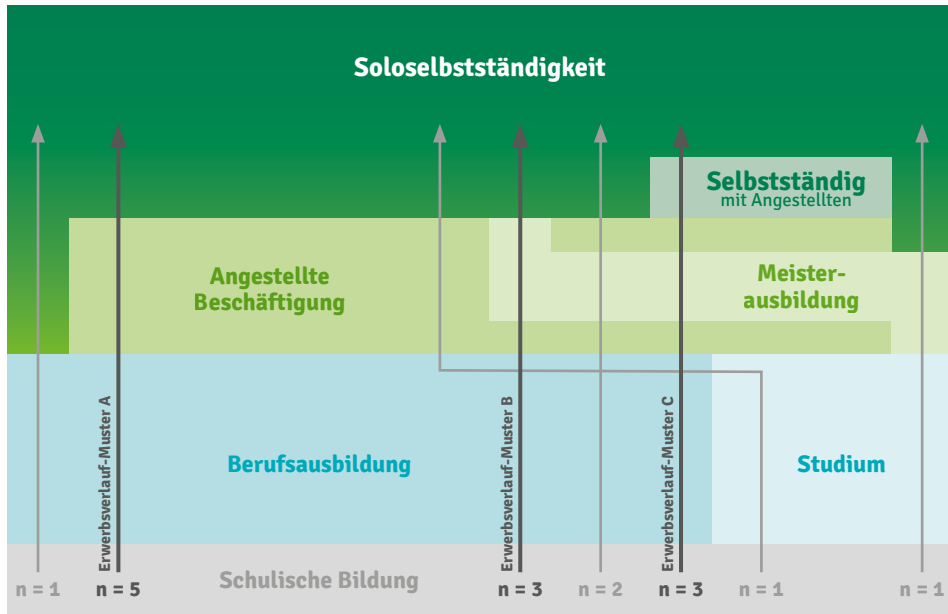


Abbildung 3: Erwerbsverläufe befragter soloselbstständiger Unternehmer
 Quelle: eigene Darstellung

Daher wird dabei allein die Reihenfolge der einzelnen Erwerbszustände berücksichtigt (nach dem sog. same-order Verfahren).⁵³

Im Folgenden werden Erwerbsverlaufs-Muster identifiziert, die Personen zu einer Gruppe zusammenschließt, deren Statuspassagen und deren Reihenfolge einander entsprechen. Innerhalb dieser Gruppen („Erwerbsverlaufs-Muster“) wird eine Systematik bis zur Aufnahme der soloselbstständigen Tätigkeit sichtbar. **Abbildung 3** gibt einen Überblick über die gewählten Verläufe sowie zeigt erste erkennbare Muster.

Um einen Einblick häufiger auftretende Erwerbsverlaufsmuster geben zu können, wurden die drei häufigsten Muster identifiziert, die elf von 16 Befragten erfassen.



53 Berücksichtigt man sowohl die Reihenfolge als auch die Dauer der Erwerbsverläufe, erweist sich fast jede Erwerbsbiografie in unserem Datensatz als einzigartig. Das same-order Verfahren reduziert die Komplexität, indem es die Betrachtung allein auf die Reihenfolge der verschiedenen Erwerbsformen beschränkt, vgl. hierzu Brzinsky-Fay et al. 2006, S. 438 ff.; Suprinovič et al. 2016

3.5.2.1 Erwerbsverlauf-Muster A

Von der abhängigen Beschäftigung zur Soloselbstständigkeit

Der mit Abstand häufigste Verlauf bis zur Aufnahme der ersten Selbstständigkeit führt über die Ausbildung und die anschließende abhängige Beschäftigung. Dieses Erwerbsverlaufsmuster teilen fünf der 16 Befragten:

Nach der Schule haben alle Vertreter dieser Gruppe ihre Berufsausbildung im Handwerk begonnen und erfolgreich abgeschlossen. An die Ausbildung schlossen sie mindestens eine abhängige Beschäftigung an, bevor sie sich dann selbstständig machten. Im Schnitt waren die Vertreter dieser Gruppe bei der Gründung 37,4 Jahre alt – das ist etwas älter als der Durchschnitt (35,9).

Außer einem Befragten betreiben alle Vertreter dieser Gruppe die selbstständige Tätigkeit in Vollzeit und im Haupterwerb. Die geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden belaufen sich in dieser Gruppe auf durchschnittlich 49,4.⁵⁴

Dieses Muster zeichnet sich dadurch aus, dass die Befragten in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt waren und keinen Meistertitel haben.

Erwähnenswert ist der Umstand, dass in diesem Muster die in der Ausbildung im Handwerk erlernte Tätigkeit alle bis heute in ihrer Selbstständigkeit ausüben – keine

Selbstverständlichkeit im nicht zulassungspflichtigen Handwerk, in dem man auch ohne Nachweis einer entsprechenden Fachausbildung in die Selbstständigkeit gehen kann.⁵⁵

Die **Motivation zur Selbstständigkeit** ist bei den Vertretern dieser Gruppe zweigeteilt:

- **Pull-Faktoren**⁵⁶ haben bei der Entscheidung zur Soloselbstständigkeit in dieser Gruppe eine hohe Bedeutung wie der Wunsch nach mehr Autonomie oder der Verwirklichung einer Geschäftsidee, so äußert sich der Fliesenleger „*Wenn ich arbeite, will ich mich frei fühlen.*“⁵⁷ Hier waren es konkrete Erfahrungen als Angestellter über einen Zeitraum von neun Jahren bei 14 verschiedenen Arbeitgebern, die zur Selbstständigkeit bewogen haben: „*Viele Arbeitgeber vergelten Überstunden nicht und wollen, dass die Mitarbeiter immer mehr arbeiten.*“ Der Fliesenleger betreibt seine Selbstständigkeit im Nebenerwerb. Er wollte die Selbstständigkeit als Haupterwerb, aber „*[...] das ist schwierig, wenn man Familie hat. In einer Woche ruft niemand an, dann rufen hundert an.*“ Eine Vertreterin aus dieser Gruppe, eine Nageldesignerin mit Gesellinnenausbildung zur Friseurin, meint auf die Frage nach ihrer Motivation zur Selbstständigkeit: „*Aus Liebe zum Beruf übe ich das Handwerk aus.*“ Die Fußpflegerin äußert sich so: „*Das ist Herzenssache, macht mir Spaß.*“



⁵⁴ Zählt man hier nur die Vertreter, die die Selbstständigkeit als Haupterwerb und in Vollzeit ausüben, liegt der Durchschnitt bei 58,7 Arbeitsstunden die Woche.

⁵⁵ Eine Vertreterin dieser Gruppe, eine Fußpflegerin, schloss an ihre Ausbildung zur Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten eine Ausbildung zur Kosmetikerin an.

⁵⁶ Bögenhold & Staber 1990, S. 274.

⁵⁷ Wollte Selbstständigkeit als Haupterwerb, dann Familie gegründet und da brauchte er berechenbareres Einkommen, daher Soloselbstständigkeit als Nebenerwerb.

Meine Leidenschaft war immer schon die Fußpflege.“

- Als Motivation für die Entscheidung zum Schritt in die Selbstständigkeit kommen bei den Vertretern dieser Gruppe auch **Push-Faktoren** zum Tragen, bei denen äußere Zwänge ausschlaggebend sind. Hier wird die Selbstständigkeit als einzige Möglichkeit zur Erzielung eines Einkommens gesehen oder es gibt keine geeignete Stelle in abhängiger Beschäftigung. Ein Bauschlosser war bei einer Firma angestellt, die in Konkurs ging: „**Mich selbstständig zu machen war ein Ausweg aus der Arbeitslosigkeit.**“ Hier muss erwähnt werden, dass der Betrieb im Jahr 2001 gegründet wurde. Der Befragte war zu diesem Zeitpunkt 43 Jahre alt und hatte die Befürchtung, „**[...] jetzt noch auf dem Arbeitsamt zu sitzen, wenn ich mich nicht selbstständig gemacht hätte.**“ Aber befürchtete Arbeitslosigkeit ist hier nicht die einzige Motivation: Der Elektroniker übernahm den väterlichen Betrieb, wofür er auch ohne Meisterausbildung eine Sondergenehmigung erhalten hat. „**Ich hatte keine andere Wahl. Kurz vor Übernahme des Betriebs hatte ich ein Vorstellungsgespräch als angestellter Elektroniker.**“ Doch er wollte den Betrieb des Vaters vor der drohenden Insolvenz retten.

So streuen sich die Motive zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zwischen den Polen „einziger Ausweg“ und „schon immer mein Traum“. Man kann festhalten, dass die Personen, deren Motiv zur Selbstständigkeit den Pull-Faktoren zuzuordnen ist, in dieser Gruppe überwiegen. Dies spricht in den meisten Fällen nicht dafür, dass der Gang in die Selbstständigkeit wegen fehlen-

der Beschäftigungsalternativen nur eine Notlösung war.

Bei allen Vertretern dieses Erwerbsverlaufs-Musters ist dies die erste Selbstständigkeit. Die Situation als Selbstständiger wird unterschiedlich aber insgesamt positiv bewertet. Für die Fußpflegerin bedeutet die Arbeit, in Kontakt und Austausch mit anderen Menschen zu kommen und der Bauschlosser würde den Schritt in die Selbstständigkeit, der für ihn eine Flucht aus der Arbeitslosigkeit war, „**[...] immer wieder machen.**“ Für den Fliesenleger ist die Geschäftslage noch sehr instabil, er ist jedoch dabei, sich einen festen Kundestamm aufzubauen. Auch der Elektroniker verzeichnet nach einem Jahr Betriebsübernahme ein Umsatzplus und weiteren Schuldenabbau. Die Nageldesignerin baut derzeit ein neues Geschäftsmodell aus, den Salon nicht nur für Anwendungen zu nutzen, sondern auch als Treffpunkt für Schulungen.

3.5.2.2 Erwerbsverlauf-Muster B

Mit dem Meisterabschluss direkt zur Selbstständigkeit

In diesem Muster zeigt sich der Verlauf des Erwerbslebens von drei Befragten: Von der Berufsausbildung ins Angestelltenverhältnis, daraufhin die Meisterausbildung und direkt nach der Erlangung des Meistertitels der Schritt zur Selbstständigkeit. Bei Betriebsgründung sind die Vertreter dieser Gruppe im Schnitt 30,3 Jahre alt. Dieses Muster weist die jüngsten Gründer insgesamt auf. Die Befragten dieser Gruppe sind durchschnittlich 42,0 Jahre alt.

Gemessen an den Wochenarbeitsstunden arbeiten die Vertreter dieser Gruppe am wenigsten: Die durchschnittliche Wochenzahl liegt bei 45 Stunden. Außer einer Maß-

schneiderin sind alle Vertreter, eine Friseurin und ein Metallbauer, in Vollzeit und im Haupterwerb tätig. Die Friseurin geht an einem Tag in der Woche als Angestellte einer Nebentätigkeit nach, um ein zusätzliches Einkommen zu generieren und durch den Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Die Nebentätigkeit will sie allerdings aufgeben, wenn ihr Betrieb genügend Einnahmen generiert. Die Maßschneiderin sucht derzeit eine Anstellung, in der sie in Teilzeit arbeiten möchte, um ihre Soloselbstständigkeit in der Nebentätigkeit auszuüben, bis sich aus dieser mehr Aufträge generieren lassen. Somit findet sich in diesem Erwerbsverlaufsmuster eine Vertreterin aus der Fraktion „Teilzeit-Selbstständigkeit“.

Bei der Frage nach der Motivation zur Selbstständigkeit kommen ausschließlich die Pull-Faktoren zum Tragen: Die Friseurin, die seit Ende ihrer Meisterausbildung zunächst als mobile selbstständige Friseurin tätig war und nun seit einigen Monaten den eigenen Salon hat meint dazu *„Ich kann meinen Traum leben, bin glücklich in dem Beruf.“* Eine ähnliche Motivation weist die Maßschneiderin auf, *„Ich bin super motiviert und sehr engagiert, habe viel Energie. All das will ich in das Unternehmen bringen.“* Und: *„Es ist super, wenn es nicht nur Arbeit ist, sondern Leidenschaft. Ich habe kein Problem, das Wochenende mit Arbeit zu verbringen.“* Der Metallbauer startete mit der Motivation, sein eigener Chef zu sein in die Selbstständigkeit: *„Ich kann mir meine Aufträge aussuchen, ich bin mein eigener Herr.“* Er schätzt die Unabhängigkeit und Flexibilität, vor allem die flexiblen Arbeitszeiten.

Die Situation als Selbstständiger wird nicht eingeschränkt positiv bewertet: Für die Maß-

schneiderin ist ihre selbstständige Tätigkeit *„zur Existenzsicherung nicht ausreichend“*. Doch ihr Ziel ist es, die Selbstständigkeit als Haupteinnahmequelle zu betreiben. Die Friseurin dieser Gruppe ist sich wegen der Auftragslage unsicher, *„Es ist von der Auslastung her ganz unterschiedlich, aber mittlerweile habe ich viele Stammkunden und auch Kunden, die 30 km fahren. Ich habe es geschafft, kann es kaum glauben!“*

Erwähnenswert ist, dass in dieser Gruppe als Motivation keine Push-Faktoren, vorkommen. In diesem Muster wollen die Befragten nicht einer unbefriedigenden Situation entkommen, sondern sind angezogen von einem positiven Zustand. Vor diesem Hintergrund interessant ist die Tatsache, dass es sich bei diesem Muster um Handwerksmeister handelt.

3.5.2.3 Erwerbsverlauf-Muster C Selbstständig mit angestellten Beschäftigten als Zwischenstation

Dieses Muster des Erwerbsverlaufs teilen drei Befragte: Von der Berufsausbildung ins abhängige Beschäftigtenverhältnis und danach die Meisterausbildung. Nach erfolgreicher Meisterschule waren die Vertreter dieser Gruppe bis zur Selbstständigkeit im Angestelltenverhältnis. Die hier vertretenen Erwerbsverläufe zeichnen sich auch dadurch aus, dass die Befragten bei Aufnahme ihrer Selbstständigkeit angestellte Beschäftigte hatten.

Die Befragten, die einmal abhängige Beschäftigte hatten, zeichnen zwei Merkmale aus: Sie besitzen den Meistertitel und haben zunächst angestellt gearbeitet. Diese Gruppe ist mit einem durchschnittlichen Alter von 54,6 die Älteste. Bei Gründung ist durchschnittliches Alter 35,3, was dem

Gesamtdurchschnitt (35,9) nahe kommt. Diese Gruppe arbeitet mit 50 Wochenstunden im Durchschnitt am meisten.

Die Motivation zur Selbstständigkeit liegt auch bei dieser Gruppe bei den Pull-Faktoren. So war ein Kriterium bei der Entscheidung zur Selbstständigkeit die hohe Flexibilität bzw. die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. *„Durch die Arbeit im Salon im eigenen Haus war meine Entscheidung eine Bereicherung für die Familie.“* Bei der zweiten Friseurin mit diesem Erwerbsverlaufsmuster war es die unternehmerische Vision: *„Ich hatte immer diese Vision und ich nehme gerne Sachen in die Hand. Selbstständigkeit war die logische Schlussfolgerung. Ich wollte richtig durchstarten, nicht nur eine kleine Friseurin sein.“* Auch der dritte Befragte mit diesem Erwerbsverlauf, der Kfz-Techniker, hatte einen unternehmerischen Traum: Er wollte ein großes Autohaus aufbauen. Sein Traum war aber wegen steigenden Vorgaben und Auflagen (z. B. von Herstellern) für ihn nicht realisierbar. Zum Teil hat ihm auch das nötige „Kleingeld“ gefehlt. Auch, wenn sich eine Vision nicht ganz erfüllt hat, so teilen die Vertreter dieser Gruppe auch die Motivation zur Selbstständigkeit anhand von Pull-Faktoren.

Dieses Muster im Erwerbsverlauf zeichnet sich dadurch aus, dass die Befragten in der Vergangenheit Beschäftigte angestellt hatten. Hier liegt die Frage nah, warum sie nun keine Angestellten mehr haben. Eine Friseurin würde gerne wieder Mitarbeiter einstellen, *„Ich kann mir den Arbeitgeberanteil für Angestellte nicht leisten, da habe ich schon viel Geld verloren, als einige Leute krank wurden und sie keinen Umsatz erwirtschaften konnten.“* Die zweite Friseurin hat schlechte Erfahrungen mit Beschäf-

tigten gemacht, vor allem bzgl. Zuverlässigkeit und auch Diebstahl. *„Ich dachte mal wieder darüber nach, noch einmal Mitarbeiter einzustellen, aber die schlechten Erfahrungen mit Angestellten überwiegen. Gerne würde ich ausbilden aber das ist nicht möglich, da mir die Zeit im Arbeitsalltag fehlen würde.“* Auch befürchtet sie, sie sei zu „alt“ und würde daher auf (gute) Nachwuchskräfte unattraktiv als Arbeitgeberin wirken. Der Kfz-Techniker entscheidet sich bewusst gegen Mitarbeiter. Er hat sich wegen *„unterschiedlicher Ansichten und Meinungen“* von seinen Mitarbeitern getrennt. Die Gründe, warum keine Beschäftigten angestellt werden, liegen zum einen in wirtschaftlichen Erwägungen, zum anderen in der Überzeugung und bewussten Entscheidung gegen Mitarbeiter.

Die Situation als Selbstständiger ist bei den Vertretern dieses Erwerbsmusters geprägt von viel Investitionsarbeit, die sich nun (teilweise) auszahlt. Die eine Friseurin dieser Gruppe sagt: *„Bei meiner Unternehmensgründung kamen gerade billige Friseure auf, auf diesen Zug wollte ich aber nicht aufspringen. Ich habe für mich ein dem entgegengesetztes Konzept gemacht, das hohe Qualität und angemessene, aber faire Preise kombiniert. Damit habe ich es geschafft.“* Die zweite Friseurin freut sich über gute Planbarkeit durch feste Kundschaft, das ihr wirtschaftliche Stabilität ermöglicht: *„Bis zur Rente kann es so weitergehen wie bisher.“*

Auf die Frage nach einer möglichen Einstellung von Beschäftigten äußert sich der Metallbauer, der in einer früheren Phase des Unternehmens zehn Angestellte hatte, so: *„Es ist eine bewusste Entscheidung, keine Mitarbeiter einzustellen. Mit Mitarbeiterverantwortung habe ich gleich*

ganz andere wirtschaftliche Zwänge. Mitarbeiter zu haben, das hat mich verrückt gemacht, dann wurden einige krank und ich konnte mich nicht auf sie verlassen. Alleine ist das Richtige für mich.“ Die weiteren Vertreterinnen können sich vorstellen, Beschäftigte einzustellen, wenn ihre Betriebe mehr Aufträge bzw. Kunden haben. Die Friseurin dazu: *„Jetzt bin ich noch in der Wachstumsphase, aber wenn sich alles stabilisiert hat, würde ich gerne einen Azubi einstellen.“*

Seine unternehmerische Visionen verwirklichen konnte der Kfz-Techniker nicht ganz: *„Ich hatte zu Beginn große Schwierigkeiten, einen Kundenstamm aufzubauen, da ich quasi von Null anfangen musste. Insbesondere die ersten drei bis fünf Jahre waren schwierig.“* An anderer Stelle sagt er: *„Ich würde mich heute gegen die Selbstständigkeit entscheiden. Ich hab mein Leben lang viel gearbeitet und kaum Freizeit gehabt. Das Leben geht an einem vorbei.“* Diese Aussage kommt von einer Person, deren Motivation es bereits in Zeiten der Ausbildung war, sich selbstständig zu machen und sein Unternehmen nach eigenen Vorstellungen aufzubauen, was trotz des Einsatzes von durchschnittlich 60 Wochenarbeitsstunden nur bedingt realisiert werden konnte.

3.5.2.4 Nicht in den Mustern beschriebene Erwerbsverläufe

Elf der 16 befragten Personen lassen sich in einem der drei identifizierten Erwerbsverlauf-Muster zuordnen. Im Folgenden soll kurz skizziert werden, wie die Verläufe von denjenigen Personen aussehen, die nicht zu den Mustern gehören.

- Meisterausbildung, angestellte Beschäftigung, dann Selbstständigkeit**
 Dieses Muster trifft auf zwei Befragte zu. Ein Schreiner (bei Gründung 33 Jahre alt, Betrieb besteht seit 8 Jahren) sowie ein Kfz-Mechatroniker und Maurer (bei Gründung 23 Jahre alt, Betrieb besteht seit 10 Jahren). Sie haben nach der Berufsausbildung eine angestellte Beschäftigung aufgenommen, dann den Meistertitel erlangt, woraufhin beide wieder eine angestellte Beschäftigung aufgenommen haben, jedoch in einem anderen Unternehmen, einer anderen Position. Die Entscheidung zur Selbstständigkeit fiel bei beiden aufgrund von Pull-Faktoren und angezogen von einem positiven Zustand. Dies geschah maßgeblich nach dem Wunsch, sein eigener Chef zu sein: *„Ich wollte schon immer eigene Entscheidungen treffen, eigene Ideen umsetzen, alles in Eigenregie machen.“* Die Situation in der Selbstständigkeit wird von beiden positiv bewertet: Während der Kfz-Mechatroniker bzw. Maurer eine Dienstleistungsnische gefunden hat, die für ihn sehr rentabel ist, sieht der Schreiner viele Vorteile in der möglichen Flexibilität: *„Die Work-Life-Balance stimmt, ich kann mein Kind zum Kindergarten bringen und die Auftragslage ist gut.“* Der Befragte kommt dabei zwar durchschnittlich auf 60 Arbeitsstunden die Woche, aber die Zeit kann er sich frei einteilen. Bei der Frage nach Beschäftigten sagt er: *„Mein Ziel war es schon immer, Lehrlinge, Gesellen einzustellen, aber das muss ich finanziell auch tragen können.“* Der befragte Maurer/Kfz-Mechatroniker hat nicht die Absicht, Beschäftigte einzustellen, da sein Geschäftsmodell auf ihn als Person zugeschnitten ist.

- **Erst das Studium, dann das Handwerk**
Eine weitere Gruppe von zwei Befragten hat ein Studium absolviert, bevor es ins Handwerk (ein Zupfinstrumentenmacher und ein Klavierstimmer) ging. Das Studium hatte in beiden Fällen keinen (unmittelbaren) Fachbezug. Hier tritt ein „Bruch“ im Erwerbsverlauf ein, ein Umschwenken aufgrund individueller Beweggründe. Bei dem befragten Klavierstimmer war es die *„Leidenschaft zum Klavierspiel“*, woraufhin er nach seinem Studium der Volkswirtschaftslehre eine Ausbildung zum Klavierbauer abgeschlossen hat. Zur Selbstständigkeit gelang er im Alter von 57 Jahren, nachdem das Pianohaus, in dem er angestellt war, verkauft wurde: *„Ich sah als einzige Möglichkeit weiterer Berufstätigkeit nur die Selbstständigkeit. Zunächst war ich skeptisch, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen, da ich Bedenken hatte, genügend Kunden zu finden.“* Außerdem konnte er in Selbstständigkeit seinen eigenen Ansprüchen gerecht werden und mit weniger Zeitdruck, dafür mehr Qualität in der Leistung Klaviere zu stimmen. Nach neun Jahren Selbstständigkeit gibt er Mitte 2019 seinen Betrieb auf und kehrt mit seiner Ehefrau in sein Geburtsland Japan zurück. Der befragte Zupfinstrumentenmacher hat nach seinem Studium der Mathematik direkt die Meisterausbildung Zupfinstrumentenmacher absolviert. Die Zulassung auch ohne Gesellenbrief war aufgrund dessen möglich, dass zu dieser Zeit keine Betriebe Lehrstellen angeboten haben.⁵⁸ Unmittelbar nach dem Erlangen des Meistertitels machte

er sich mit 30 Jahren selbstständig: *„Es gab keine Stellen, wo man mit diesem Beruf angestellt werden könnte, viele Gitarrenbauer hatten zugemacht, weil sich der internationale Wettbewerb und die Billigprodukte für den Massenmarkt verbreitet haben.“* In dieser Gruppe kann man somit sagen, dass als Motivation vor allem Push-Faktoren ausschlaggebend waren, geprägt von äußerlichen Zwängen, in diesen Fällen, den Beruf ausüben zu wollen und sonst keine Möglichkeit dafür zu finden. Der Zupfinstrumentenmacher ist mit der Situation als Selbstständiger zufrieden, dafür hat er aber *„[...] lange gebraucht, bis ich mir einen Namen gemacht habe, bis mir Vertrauen entgegengebracht wurde. Das ist wichtig, denn ich stelle keine günstigen Dinge her. Aber es ist finanziell immer schwer, immer ungewiss. Aber ich verbinde mein ganzes Leben mit dem Beruf.“* Der Befragte stellt Produkte einer Nische her und ist international gefragt. Dennoch ist die Auftragslage bisweilen unvorhersehbar. *„Wenn ich merke, es kommt zu wenig rein, muss ich Abstriche machen,“* so der Instrumentenbauer.

- **Sofort selbstständig**

Das dritte Erwerbsverlauf-Muster, das einmal vorkommt, ist das einer Kosmetikerin, die nach ihrer Schulzeit in Kanada in Deutschland eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Kosmetikerin absolviert hat. Direkt nach der Ausbildung begann sie, als freiberufliche Vertriebsmitarbeiterin eines großen Kosmetikherstellers zu arbeiten. Mit



58 Gesetz zur Ordnung des Handwerks § 8.

48 Jahren gründete sie dann ihren Betrieb. Beim Schritt in die Selbstständigkeit waren Push- sowie Pull-Effekte wirksam: *„Wegen der Kinder wollte ich aber auch nicht mehr als Freiberuflerin arbeiten, da musste ich viel reisen. Und ich wollte mich nicht mehr biegen müssen für andere.“* Mit ihrer Situation ist sie zufrieden: *„Das Geschäft läuft. Ich muss nicht werben und bin 2-3 Wochen im Voraus ausgebucht.“*

Die Unterschiede innerhalb der Muster sind sicherlich größer als zwischen den Mustern. Auch wenn sich die individuellen Verläufe innerhalb der Muster unterscheiden, können aus den Mustern der Erwerbsverläufe einige Erkenntnisse gezogen werden, siehe dazu Kapitel 4 „Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen“.

3.6 Einstellungen zur Handwerksorganisation

Im Rahmen der Interviews wurde zur Handwerksorganisation Stellung bezogen. Dies war nicht originäre Absicht der Befragung, jedoch können die hier erzielten Ergebnisse Hinweise auf die Gestaltung bedarfsge rechter Beratungsangebote geben.

Auffallend ist, dass die befragten Soloselbstständigen meist keine starke Bindung zur Handwerksorganisation aufzuweisen scheinen. 15 von 16 der Befragten sind nicht in einer Organisation des Handwerks aktiv. Obwohl die Befragten bewusst aus dem Kreis der Betriebsberater der Handwerkskammer Freiburg persönlich bekannte Betrieben ausgewählt wurden, und es sich dabei

wahrscheinlich um eine Gruppe handelt, die mit der Handwerkskammer wohl in besserem Kontakt ist als der Durchschnitt der Soloselbstständigen, ist die geringe Bindung an die Handwerksorganisationen bemerkenswert. Dies kann zum einen bedeuten, dass die Organisationen diese nur schwer erreichen können oder zum anderen, dass die handwerkliche Sozialisation und die Identität als „Handwerk“ der Betriebe der Soloselbstständigen an Bedeutung verlieren bzw. geschwächt werden könnte.⁵⁹

Wenn denn dann ein Kontakt besteht, überwiegen positive Erfahrungen mit der Handwerksorganisation bei zwei Dritteln der Befragten. Das Beratungsangebot der Handwerkskammer wurde in den meisten Fällen bei der Existenzgründung in Anspruch genommen. Darüber hinaus haben die Soloselbstständigen die Betriebsberatung zu Themen wie „strategische Aufstellung“, „Betriebsnachfolge“, „Werbung“ oder auch die Rechtsberatung nachgefragt. Eine Befragte sagte es so: *„Der Berater der Handwerkskammer meinte, dass die HWK für mich da ist, wenn ich etwas brauche oder Fragen habe. Es ist gut zu wissen, dass man Unterstützung erhalten kann.“*

Die Befragten sehen sich vielfach als „Einzelkämpfer“, die ihren Weg ohne Unterstützung gehen. *„Ich muss mich selbst durchkämpfen, die Kammer kann da nicht viel unterstützen. Die Handwerkskammer kann nicht alle retten“*, so ein Unternehmer. Oder: *„Ich habe wenig Ansprüche an die Kammer, da mein Weg neben dem Standardweg lag.“*

Trotz der beschriebenen Positivauswahl der Befragten ist auffällig, dass gut ein Drittel



59 Auch Müller & Vogt 2014.

nicht um die umfangreichen Angebote der Handwerksorganisation weiß: „*Ich wusste nicht, dass durch HWK Betriebe so viel unterstützt werden!*“ So eine Unternehmerin. Ein Unternehmer meint: „*Man erfährt nichts von den Unterstützungsleistungen der Kammer, nimmt nur die Beitragsrechnungen wahr.*“⁶⁰

Ein Befragter hat den konkreten Wunsch nach einer Branchenstudie. Hier wäre von Interesse, wie sich Strukturen im Instrumentenbau ändern und welche Rahmenbedingungen für die Sonderstellung, die die BRD dabei einnimmt, beteiligt sind.

Auch über die Handwerksorganisationen hinaus üben die meisten Befragten keine Ehrenämter aus. Nur drei der 16 befragten Personen belegen ein Ehrenamt: Eine Friseurin ist Obermeisterin ihrer Innung, die Maßschneiderin unterstützt einen Ladenverkauf mit wohltätigem Zweck, der Zupfinstrumentmacher gründete einen Verein zur musikalisch bewegten Völkerverständigung.

Netzwerke oder berufliche Austauschgruppen werden von den Befragten nicht genutzt. Möglicherweise steckt die starke Einbindung der Personen in ihren Betrieb dahinter, vor allem zeitlich, wie in Kapitel 3.5.1 „Beschreibung der Stichprobe“ mit Blick auf die geleisteten Wochenarbeitsstunden deutlich wurde.

3.7 Zukunftspläne

Die Befragten haben alle konkrete Vorstellungen, wie sie ihren Betrieb hinsichtlich Strategie, Markt, Produkten und Leistungen weiterentwickeln wollen. Den Angaben der Befragten zufolge lassen sich die Zukunftspläne in zwei Kategorien „Personelles Wachstum“ und „Weiterentwicklung der Produkte und Leistungen“ einordnen. Daher werden diese im Folgenden näher betrachtet.

3.7.1 Weiterentwicklung der Produkte und Leistungen

Die Befragten verbinden die Weiterentwicklung ihres Unternehmens in den meisten Fällen mit neuen Produkten und Dienstleistungen. Die Fußpflegerin möchten ihr Angebot weiter ausbauen, der Maurer bzw. Kfz-Mechatroniker möchte „*[...] fachlich aufrüsten und mich zum Brandschutzbeauftragten und zur Gefahrstoffbauleitung ausbilden lassen*“. Möglicherweise macht er mit seinem Meisterabschluss noch ein Masterstudium in Teilzeit, während er seinen Betrieb weiterführen will. Der Zupfinstrumentenmacher will sein online-Angebot weiter ausbauen und dies mehr bewerben. Der Metallbauer möchte sich auch weiterbilden und mit der Brandschutztüren-Fortbildung neue Leistungen und Produkte in seinem Angebot aufnehmen. Der Kfz-Techniker bildet sich derzeit in Richtung Elektromobilität weiter und möchte in Zukunft das Schaufenster des (aktuell geschlossenen) Ladengeschäfts umbauen und modernisieren. Dieses soll dann als Ausstellungsfläche genutzt werden. Dafür möchte er andere



⁶⁰ Auf konkrete Nachfrage wurde deutlich, dass nahezu alle Befragten einen großen Bürokratieaufwand wahrnehmen, wenn es um Anliegen geht, die bei der Handwerkskammer erledigt werden. („*Es ist viel Bürokratie, wenn man eine kleine Sache braucht, muss man viele Unterlagen schicken und lange warten, das ist vor allem für so kleine Betriebe schlecht.*“, „*Die Handwerkskammer sollte mit der Politik abstimmen, dass Abläufe mit weniger Aufwand funktionieren.*“)

Leistungen gegebenenfalls streichen, da die Kosten dafür steigen und sich dies für ihn wirtschaftlich nicht mehr lohnt: „*In den letzten Jahren kamen immer mehr Vorschriften und damit verbunden Kosten, hinzu, z. B. bei der Abgasuntersuchung*“. Die Nageldesignerin möchte ihr Geschäftsmodell weiter ausbauen. Dies sieht vor, ihren Salon nicht nur für Anwendungen zu nutzen, sondern auch als Treffpunkt für Schulungen und Kurse rund um das Thema Gesundheit. Hier bietet sie bereits jetzt auch online-Kurse an, was sie plant auszubauen. Diese Unternehmerin, die ihre Ausbildung zur Friseurmeisterin im Jahr 2020 abschließen wird, möchte des Weiteren gerne ihr Wissen an andere weitergeben: „*Es gibt so viele, die unterrichten und nicht für ihr Handwerk brennen. Das tut mir weh und ich möchte die Leidenschaft für den Beruf weitergeben*.“

Tatsächlich haben alle Befragten konkrete Vorstellungen und Pläne für die Weiterentwicklung ihres Betriebs und diese setzen die Weiterführung der Selbstständigkeit, in den meisten Fällen im Haupterwerb, voraus. Die Befragten äußern diese Pläne in den Interviews sehr genau und auch die Wege, die sie gehen wollen, ihre Pläne umzusetzen. Damit unterstreichen diese Ergebnisse die Folgerung in Kapitel 3.5.1 „Beschreibung der Stichprobe“, dass die Befragten ihre Selbstständigkeit als langfristige angelegte Erwerbsform verfolgen.

3.7.2 Personelles Wachstum

Die Untersuchung von Müller & Vogt (2014)⁶¹ legt nahe, dass die Absicht personellen Wachstums bei Soloselbstständigen in der

Regel nicht zur Top-Priorität gehört. Eine weitere Studie⁶² zeigt, dass nach fünf Jahren etwa nur zehn Prozent der Soloselbstständigen Arbeitnehmer angestellt hatten.

Da im Rahmen des Interviews nur nach Absichten für die Zukunft gefragt werden konnte und nicht nach tatsächlichen Handlungen, können die Angaben der Befragten sich auch nur auf Absichten beziehen und mit einer begrenzten Aussagekraft hinsichtlich der tatsächlichen Handlung einhergehen. Dies muss bei der Schilderung der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Es scheint, als würden sich die Befragten in zwei etwa gleich große Gruppen aufteilen. Acht der Befragten haben die Absicht, Beschäftigte einzustellen, sechs möchten keine Beschäftigten einstellen. Zwei Befragte wollen zum Zeitpunkt der Befragung ihre Selbstständigkeit aufgeben, da sie ihre Erwerbstätigkeit beenden und in Rente gehen wollen.

Ein genauerer Blick auf die Beweggründe geben weitere Erkenntnisse:

3.7.2.1 Befragte mit Wachstumsabsichten

In der Gruppe, die Beschäftigte einstellen will, bestehen die Wachstumsabsichten unter bestimmten Bedingungen, wie Ausbau des Kundenstamms und damit einhergehend eine Zunahme an Stabilität der Auftragslage. Die Soloselbstständigkeit wird in dieser Gruppe nicht aus Prinzip beibehalten. So eine Friseurin, die zum Zeitpunkt der Befragung seit einigen Monaten ihren eigenen stationären Salon betreibt: „*[...] jetzt bin ich*



⁶¹ Müller & Vogt 2014, S. 84ff.

⁶² Brenke 2013

noch in der Wachstumsphase. Wenn sich alles stabilisiert hat, möchte ich gerne einen Auszubildenden einstellen.“ Der Schreiner setzt auch auf ein höheres Maß an Stabilität als Bedingung für Wachstum: *„Mein Ziel war es schon immer, Lehrlinge, Gesellen einzustellen, aber das muss ich finanziell auch tragen können.“* Die Nagel-designerin, die derzeit zur Friseurmeisterin ausgebildet wird, die im Jahr 2020 abgeschlossen ist, meint *„Ich starte erst, möchte aber Friseure ausbilden. Zunächst will ich eine Assistentkraft einstellen, denn meine Kapazitätsgrenzen sind so langsam erreicht.“* Der befragte Fliesenleger, der die Soloselbstständigkeit im Nebenerwerb betreibt, möchte seine Tätigkeit zum Haupterwerb ausüben und dann auch Beschäftigte einstellen. Jedoch sieht er seine wirtschaftliche Lage als Hindernis an: *„Ich will mit der selbstständigen Tätigkeit meinen Lebensunterhalt verdienen und dann auch Mitarbeiter einstellen. Derzeit geht das nicht, denn bei 4000 Euro Personalkosten und Sozialabgaben plus Autos und Werkzeug müsste ich jeden Monat 40.000 Euro verdienen. Da rutscht man ganz schnell in was rein, wenn dann der Kunde nicht bezahlt.“* Kostengründe führt auch der Elektroniker an: *„Ich möchte gerne bis zu zwei Mitarbeiter und einen Azubi einstellen. Aus Kostengründen ist das derzeit aber nicht umsetzbar. Ich weiß auch nicht, ob ich geeignete Mitarbeiter finde.“* Diese Bedenken teilt eine Friseurin, die gerne Lehrlinge ausbilden würde, jedoch befürchtet sie, *„Ab einem bestimmten Alter wirke ich als Arbeitgeberin auf Nachwuchskräfte unattraktiv.“*

So besteht bei vielen Soloselbstständigen der Wunsch nach Wachstum, der aber bisher nicht umgesetzt wurde, da die eigene Auftragslage als nicht stabil genug eingeschätzt

wird bzw. nicht genügend Einnahmen für Beschäftigte generiert werden. Somit liegt die Folgerung nahe, dass personelles Wachstum am Wunsch nach Stabilisierung hängt.

Die Gruppe der befragten Personen mit Absichten personellen Wachstums ähneln sich in keinem Merkmal, wie Geschlecht oder Zugehörigkeit zu Handwerken der Anlagen A oder B. Betrachtet man jedoch die **Gründungsmotive nach der Zuteilung in Push- und Pull-Faktoren**, ist auffällig, dass sieben der neun Befragten, die Mitarbeiter einstellen möchten, Pull-Unternehmer sind, also mit intrinsischer Motivation in die Unternehmensgründung gingen (**Abb. 4**).

3.7.2.2 Befragte ohne Wachstumsabsichten

Bei der Betrachtung der Personen ohne Wachstumspläne fällt auf, dass darunter drei von vier der Befragten sind, die schon einmal Beschäftigte hatten. Hierbei fällt auf, dass alle Soloselbstständigen, die schon einmal Angestellte hatten, zu der Gruppe gehören, die keine Mitarbeiter möchte.

Die Friseurin, die mehrere Angestellte hatte, denkt nach eigener Aussage immer wieder darüber nach, Beschäftigte einzustellen, *„[...] aber schlechte Erfahrungen mit Angestellten überwiegen.“* Konkret werden hier Diebstahl und Unzuverlässigkeit ehemaliger Angestellte genannt. Auch der Kfz-Techniker, der vormalig Angestellte hatte, berichtet von negativen Erfahrungen, hier ist ein Fall beschrieben, indem ein Auszubildender gegenüber dem Unternehmer Gewalt anwendete. Auch nennt er unterschiedliche Ansichten als Argument gegen Mitarbeiter, was auch der Grund war, sich von ehemaligen Beschäftigten zu trennen. Der Metallbauer führt mangelndes

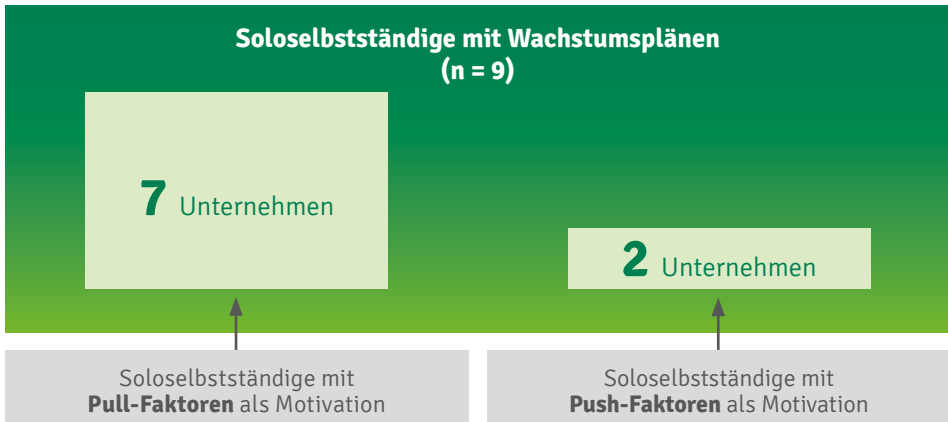


Abbildung 4: Motivation zur Selbstständigkeit und Wachstumspläne
Quelle: eigene Darstellung

Vertrauen in Angestellte an: „*Ich hatte mal zehn Angestellte, das hat mich verrückt gemacht, Mitarbeiter wurden krank, und ich konnte mich nicht auf sie verlassen. Seit 2012 bin ich alleine, das ist das Richtige für mich, ich hab schon meinen eigenen Kopf. Erst hatte ich noch einen Lehrling, aber der hatte eine schlechte Auffassung vom Handwerk.*“ Auch vorher schon Beschäftigte hatte eine Friseurin, die angibt, „*[...] eine neue Kollegin hätte am Anfang noch keinen eigenen Umsatz, daher erst kein Gewinn, hier musste ich schon drauflegen.*“ Dazu kommen Abgaben durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigte als weiteren Grund, keine Beschäftigten anzustellen: „*Ich kann mir den Arbeitgeberanteil für Angestellte nicht leisten, da habe ich schon viel Geld verloren. Ich hatte schon Existenzängste.*“

Unter den Befragten, die vormalig keine Beschäftigten hatten, liegen die Gründe gegen personellen Wachstum in der Notwendigkeit,

mehr Aufwand in Kundenakquise stecken zu müssen. Die Kosmetikerin will keine Beschäftigten einstellen, sonst müsste sie mehr um Kunden werben: „*Mit 57 Jahren will ich den Stress nicht mehr. Will nicht mehr Aufträge akquirieren, da würde ich an Lebensqualität einbüßen.*“ Die Fußpflegerin kann sich nicht vorstellen in Zukunft Mitarbeiter einzustellen, da sie kein Vertrauen in diese hat. „*Ich gebe bei der Arbeit immer 100 Prozent und habe Bedenken, dass Angestellte hier gleichziehen würden.*“

Die **Entscheidung gegen personelles Wachstum** liegt somit für die Befragten in zwei Argumentationen: Zum einen begründet in schlechten Erfahrungen und mangelndem Vertrauen. Zum anderen in den Arbeitgeberabgaben für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und damit einhergehende wirtschaftliche Zwänge.⁶³



⁶³ Jedoch hat Haverkamp (2019) herausgestellt, dass Selbstständige mit Beschäftigten mehr Einkommen erzielen. Das Einkommen soloselbstständiger Personen ähnelt eher den Einkommen abhängig Beschäftigter als der Gruppe der selbstständigen Unternehmer mit Beschäftigten, Haverkamp 2019, S. 10f.

3.8 Die Situation der sozialen Absicherung

Es gibt eine Reihe von Studien⁶⁴ die nahelegen, dass einer der wesentlichen Risikofaktoren für spätere Altersarmut die Phase einer selbstständigen Tätigkeit ohne Absicherung ist.⁶⁵ In Deutschland bezieht sich der sozialversicherungsrechtliche Schutz allein auf die abhängig Beschäftigten. Seit der Entstehung der sozialen Sicherungssysteme sind Selbstständige von der Mitgliedschaft in der Rentenversicherung mit Ausnahmen einiger Sonderregelungen weitgehend ausgeschlossen. So ist unter bestimmten Voraussetzungen (etwa die Ausübung eines Gewerbes nach Anlage A) der für einen Teil soloselbstständiger Personen die Teilnahme an der gesetzlichen Rentenversicherung verpflichtend, die zeitlich begrenzt auf 18 Beitragsjahre angelegt ist. Für einige Selbstständige gibt es bei der Pflichtversicherung auch die Wahl, sich von ihr befreien zu lassen. Doch steht vom Selbstverständnis der Soloselbstständigen her bei der sozialen Sicherung die **eigenverantwortliche Vorsorge** im Mittelpunkt. Ein Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung oder Nicht-Erwerbstätigkeit und Soloselbstständigkeit ist aus sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht folgenreicher als der Schritt von der Soloselbstständigkeit in die Selbstständigkeit als Arbeitgeber.⁶⁶

Insgesamt war im Jahr 2013 etwas mehr als die Hälfte aller Soloselbstständigen nicht durch Zahlungen für das Alter abgesichert.⁶⁷ Studien⁶⁸ zufolge könnten viele Soloselbstständige einen Rentenversicherungs-Pflichtbeitrag aus den laufenden Einnahmen monatlich nicht finanzieren.

Soloselbstständige „veräußern“ ihre Arbeitskraft und sind den sozialen Risiken Alter, Krankheit und Arbeits- bzw. Auftragslosigkeit ausgesetzt. Diesen Risiken kann mit verschiedenen Vorsorgeleistungen begegnet werden. Neben gängigen Formen der Vorsorge, wie Kranken- oder Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie Rentenversicherungen existieren jedoch auch weitere Formen der Vorsorge, z. B. Immobilien, Aktien, Investmentfonds oder Sparverträge.

In diesem Abschnitt werden die Auswirkungen der Soloselbstständigkeit auf verschiedene Bereiche der sozialen Absicherung (Kranken-, Renten-, Verdienstauffalls- und Berufsunfähigkeitsversicherung) betrachtet. Dabei stehen insbesondere die Hintergründe der Situation der sozialen Absicherung im Vordergrund, denn diese sind aufgrund der Komplexität des Systems der Absicherung besonders interessant. Auch beim Thema soziale Absicherung kalkulieren Menschen nicht immer rational, treffen Entscheidungen aufgrund fehlender Informationen oder kognitiver Verzerrungen unter Orientierung



⁶⁴ Niehues & Pimpertz 2012, S. 9, zum überdurchschnittlichen Risiko für Armut von Selbstständigen ohne Angestellte sowie für Selbstständige mit wenigen Mitarbeitern; Brettschneider & Klammer 2017 zu den biografischen und strukturellen Determinanten von Armut im Alter; Brenke 2016, S. 1072 zur Vorsorgesituation Soloselbstständiger.

⁶⁵ Die Bundesregierung 2018.

⁶⁶ Buschoff & Schmidt 2005, S. 536; 549.

⁶⁷ Brenke & Beznoska 2016.

⁶⁸ Krüsemann 2017; Brenke 2016. Anzunehmen ist, dass insbesondere Selbstständige mit geringen Verdiensten die damit verbundenen höheren Kosten scheuen bzw. die dafür erforderlichen Mittel nicht aufbringen können. Die Kostenbelastung durch den voll von den Versicherten zu tragenden Beitragssatz ist ohnehin für geringe Einkommen relativ hoch.

an Erfahrungen aus dem Umfeld oder politisch gelenkten Standards.⁶⁹

Bei fast allen Befragten ist die soziale Sicherung ein Thema, einige haben in Form von Versicherungen und Immobilien für Alter und/oder Berufsunfähigkeit vorgesorgt, jedoch fällt es den meisten schwer, vom Einkommen regelmäßige Rücklagen zu schaffen. Alle interviewten Soloselbstständigen nehmen das Thema der sozialen Absicherung als Aspekt war, der sich im eigenen Verantwortungsbereich befindet.⁷⁰ Sechs der Befragten machten eine hohe Unzufriedenheit mit der Situation deutlich. So die befragte Maßschneiderin: „*Ich weiß nicht, ob andere auch dieses Problem haben. Ich habe ein großes Problem, von dem laufenden Einkommen was einzuzahlen.*“ Tatsächlich teilen einige der Befragten dieses Problem: Vier Soloselbstständige stehen **ohne Altersvorsorge** und ohne nennenswerte Rücklagen da. So auch der in Vollzeit und im Haupterwerb selbstständige Metallbauer: Er war in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert,⁷¹ die Pflichtversicherung endete vor ca. zehn Jahren nach den obligatorischen 18 Beitragsjahren. Die Ergebnisse von Haverkamp (2019) sowie einer Studie von Müller und Thonipara (2018) zeigen, dass die Mehrheit

der Selbstständigen im Handwerk nach Laufzeitende der Handwerker-Pflichtversicherung darauf verzichtet, weitere Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen.⁷² Der befragte Metallbauer hat nach Laufzeitende der Pflichtversicherung eine Verdienstausfallversicherung, jedoch keine Anschlussversicherung zur Altersvorsorge. Ohne Altersvorsorge ist auch eine Nageldesignerin (Vollzeit, Haupterwerb), die ihren Betrieb seit 13 Jahren führt: „*Derzeit ist es schwierig, privat für das Alter vorzusorgen.*“ Dass mangelnde Einnahmen die größte Hürde darstellen, monatlich in eine Altersvorsorge einzuzahlen, ist auch für die Maßschneiderin (Teilzeit, Haupterwerb, keine weitere Tätigkeit) der Fall: „*Ich lande in Altersarmut, wenn nicht was mache. Der Status ist katastrophal.*“ Eine befragte Friseurin (Vollzeit, Haupterwerb) bewertet ihre Situation ähnlich: „*Ich habe nichts seit 13 Jahren. Ich muss da eine Lösung finden. Die Rente wird gering.*“

Doch muss eine Vorkehrung für das Alter nicht zwingend durch die Rentenversicherung oder eine private Altersvorsorge getroffen sein, sondern z. B. durch eine Kapitallebensversicherung oder sonstige Geldanlagen oder Immobilien. Von den vier Personen ohne Rentenversicherung/Alters-



⁶⁹ Thonipara et al. 2019, S. 5ff.

⁷⁰ Das bundesrepublikanische Rentensystem ist einkommens- und beitragsbasiert. Der weitgehende Ausschluss der Selbstständigen von der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Sozialversicherung in Deutschland hat seine Grundlage in der Vorstellung, dass Selbstständige im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten nicht des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft bedürfen und selbstständig ihre Vorsorge treffen können, Schulze Buschoff 2016, S. 2.

⁷¹ Versicherungspflicht für Handwerker in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 2 SGB VI. Für sie müssen einige Voraussetzungen erfüllt werden, u. a. Eintragung in die Handwerksrolle als zulassungspflichtiges Handwerk nach Anlage A der Handwerksordnung) für mindestens 18 Beitragsjahre oder 216 Monate. Allen anderen Soloselbstständigen im Handwerk ist es freigestellt, ob und wie sie für ihr Alter vorsorgen. Die sogenannte Handwerkerversicherung verändert sich mit dem Wandel der Handwerksordnung und ist immer wieder in der Diskussion. Die Absicherung der pflichtversicherten Selbstständigen ist oftmals nur unzureichend, denn der Regelbeitrag führt häufig nur zu einer Rente in Höhe von 900 Euro. Obligatorische Alterssicherungssysteme gelten noch für andere Berufsgruppen, wie Landwirte, Rechtsanwälte, Notare oder Ärzte.

⁷² Haverkamp 2019, S. 22; Müller & Thonipara 2018.

vorsorge haben drei auch keine weiteren Versicherungen, Geldrücklagen oder Immobilien. Die Friseurin dazu: „**Sonstige Versicherungen, wie Berufsunfähigkeit oder Unfall kann ich auch nicht machen.**“ Im tatsächlichen Krankheits- und Verdienstausschlag kann dies ohne eine entsprechende Versicherung problematisch werden. Eine andere Friseurin sagt: „**Ich war krank, musste pausieren und da hatte ich schon Existenzängste.**“

Wie in Kapitel 3.5.1 „Beschreibung der Stichprobe“ beschrieben, üben die meisten der nicht rentenversicherten Selbstständigen ihre Tätigkeit in Vollzeit aus und haben daneben keine weitere Tätigkeit. Unter diesen Umständen ist eine Altersvorsorge jedoch wichtiger als bei den Personen, die mit ihrer selbständigen Tätigkeit das Haushaltsbudget lediglich ergänzen.⁷³ So sind etwa die Auswirkungen einer Arbeitsunfähigkeit ohne Versicherungsschutz insbesondere dann gravierend, wenn die selbständige Tätigkeit die Hauptfinanzierungsquelle darstellt. Dies ist bei den nichtversicherten Personen durchgängig der Fall (siehe Tabelle 3).

Darüber hinaus wird in Tabelle 3 keine große Variation des Anteils der durch **Versicherungszahlungen regelmäßig vorsorgenden Soloselbstständigen** sichtbar. Bezüglich des **Geschlechts** wird allerdings deutlich, dass drei der insgesamt vier Befragten ohne jegliche Altersvorsorge weiblich sind. Das heißt umgekehrt, dass von denen, die eine

Altersvorsorge haben, fast doppelt so viele männlich sind: Vier Frauen, aber acht Männer aus dem Kreis der Befragten sind für das Alter versichert. Die Tatsache, dass doppelt so viele Männer wie Frauen unter den Befragten eine Rentenversicherung/Altersvorsorge haben, deckt sich mit anderen Studien, die zeigten, dass männliche Selbstständige etwas häufiger über die gesetzliche Rentenversicherung vorsorgen als weibliche.⁷⁴

Betrachtet man die ausgeübten **Gewerke** nach ihrer Zulassungspflicht, so sind keine Unterschiede in der sozialen Absicherung festzustellen, doch ist der Stichprobenumfang hierzu nur begrenzt aussagekräftig. Es kann keine Unterscheidung nach **Bildungsabschluss** (Meister, Geselle, Studienabschluss) hergestellt werden.⁷⁵

Doch auch einige derjenigen, die in eine private Altersvorsorge oder gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, empfinden dies als schwierig: „**Ich zahle so viel jeden Monat, das ist das größte Problem**“ so der Schreiner, der eine private Altersvorsorge hat. Bei den Befragten, die für das Alter vorsorgen, ist unklar, inwieweit die Einzahlungen in eine private bzw. die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ausreichen, um den Lebensunterhalt im Alter zu sichern.

Gleichwohl gibt es auch „Strategien“, die von einigen Befragten genutzt werden, um abgesichert zu sein: So wurde der Zupfinstumentenmacher in die Künstlersozialkasse



⁷³ Diese Personen üben möglicherweise eine andere (Haupt-)tätigkeit aus, die sozialversicherungspflichtig ist oder sind über ihre Partner versichert.

⁷⁴ Brenke 2016, S. 1072.

⁷⁵ Brenke (Brenke 2016, S. 1072) stellte einen Zusammenhang zwischen der beruflichen Qualifikation (hinsichtlich einer abgeschlossenen Berufsausbildung) und der Altersvorsorge fest.

Alter		Anlage HwO	FQ*	KV*	RV AV*	VS*	VoS*
34	w	A	HF**	gesetzl. (ü. NT)**	gesetzl. (ü. NT)	–	–
50	w	A	HF	gesetzl.	privat	Unfall	Immobilie
38	w	B2	NF**	gesetzl.	gesetzl.	–	–
66	m	B2	HF	gesetzl.	gesetzl.	–	–
41	m	B1	HF	privat	privat	–	Immobilie
61	m	A	HF	privat	gesetzl.	Verdienstausfall	Immobilie
33	m	A	HF	privat	gesetzl. & privat	Berufunfähigkeit, Verdienstausfall	Immobilie
67	w	B2	HF	gesetzl.	–	–	–
58	m	B1	HF	KSK**	KSK	Verdienstausfall	Immobilie
61	w	B2	HF	gesetzl.	privat	–	Immobilie
49	m	A	HF	gesetzl.	gesetzl.	–	Immobilie
38	m	A	HF	gesetzl.	gesetzl.	–	Immobilie
55	m	B1	NF	gesetzl. (ü. NT)	gesetzl. (ü. HT)**	–	–
53	m	A	HF	privat	–	Verdienstausfall	Immobilie
37	w	A	HF	privat	–	–	–
34	w	B1	HF	gesetzl.	–	–	–

* FQ = Selbstständigkeit als Finanzierungsquelle KV = Krankenversicherung RV = Rentenversicherung
AV = Altersvorsorge VS = Versicherungen sonstige VoS = Vorsorge sonstige

** HF = Soloselbstständigkeit im Haupterwerb NF = Soloselbstständigkeit im Nebenerwerb
ü. NT = über Nebentätigkeit ü. HT = über Haupttätigkeit KSK = Künstlersozialkasse

Tabelle 3: Übersicht zur Situation der Altersvorsorge
Quelle: eigene Darstellung

(KSK)⁷⁶ aufgenommen, in der sowohl eine Altersvorsorge als auch Krankenversicherung enthalten ist. Vor seiner Aufnahme in die KSK stand er vor einer ähnlichen Situation wie die Befragten ohne Vorsorge: „**Private Versicherungen haben keine Tarife für die Situation von Ein-Mann-Unternehmen. Ich konnte das nicht stemmen, etwas zurückzulegen.**“ Auch eine Friseurin wählte einen Weg, um die Situation zu umgehen, bei der

sozialen Absicherung vollkommen auf sich selbst gestellt zu sein: Neben ihrer Vollzeit-Selbstständigkeit übt sie noch eine Nebentätigkeit als sozialversicherungspflichtig angestellte Beschäftigte einmal pro Woche aus. Über diese Tätigkeit ist sie auch rentenversichert. Jedoch zweifelt sie, ob die Höhe der Beiträge aus der Rentenversicherung für eine Versorgung im Alter ausreichen werden: „**Ich hab nichts, muss noch überlegen, was**



⁷⁶ Für selbstständige Künstler und Publizisten besteht die Versicherungspflicht seit der Schaffung der Künstlersozialkasse (KSK) 1983 in der in der Kranken- und Rentenversicherung. Hier fließen neben den Beiträgen der Selbstständigen auch staatliche sowie Mittel ein, die von deren Auftraggebern bzw. Kunden aufgebracht werden.

ich mache. Ich hätte gerne eine Berufsunfähigkeitsversicherung und private Altersvorsorge.“ Neben ihrer sozialversicherungspflichtigen Nebentätigkeit nennt sie als finanziellen Rückhalt ihren Lebenspartner: *„Ohne Lebenspartner weiß ich nicht, ob ich das mit der Selbstständigkeit gemacht hätte.“* Nicht nur in diesem Fall ist die familiäre Unterstützung wichtig, als eine Art „doppelter Boden“ im Bereich der Vorsorge und der Absicherung. Auch der Schreiner, der in eine private Altersvorsorge einzahlt, hat familiären Rückhalt: *„Meine Frau arbeitet zu 100 Prozent [als abhängig Beschäftigte, Anm. d. A.], das ist eine Absicherung, falls mal was sein sollte.“*

Nur für drei Personen stellt die Tatsache ein Argument gegen die Selbstständigkeit dar, dass die soziale Absicherung für das Alter in der Regel im Bereich der Eigenverantwortung der Personen liegt. *„Die Situation der Vorsorge war von Anfang an eine Demotivation [für die Selbstständigkeit, Anm. d. A.],“* so die Maßschneiderin. Die Möglichkeit, den Betrieb als Teil der Altersvorsorge zu nutzen, scheint dabei nicht gegeben zu sein, da der Betrieb sehr stark auf die Personen der Soloselbstständigen zugeschnitten ist, was einen Verkauf erschweren würde.

Hinsichtlich des **Marktrisikos** einer schlechten Auftragslage oder der Insolvenz existieren keine institutionellen Absicherungsmaßnahmen. Selbstständige können sich gegen dieses Risiko weder über eine Sozialversicherung noch durch eine privatwirtschaftliche Institution absichern. Angesichts der getätigten Aussagen, regelmäßige finanzielle

Rücklagen seien schwierig aus dem laufenden Einnahmen zu leisten, ist es fraglich, ob ausreichende Rücklagen gebildet werden, die Phasen von Auftragsmangel überbrücken könnten. Die Aussage *„Bei Liquiditätsproblemen ist die Beratung durch Steuerberater unbezahlbar, für kleine Unternehmen ist das nicht realistisch. Dann muss man wieder alles selbst machen.“* eines Unternehmers ist symptomatisch für diesen Sachverhalt. Aufgrund einer unsicheren Auftragslage kann ein eher kurzfristiges Denken bei den Selbstständigen überwiegen, das sich auf operative Bereiche im Tagesgeschäft bewegt.

Krankenversichert sind pflichtschuldig alle Befragten, entweder privat oder gesetzlich. Dies tragen 14 der Befragten selbst und zwei Befragte sind über ihre andere Tätigkeit krankenversichert, die oben genannte Friseurin über ihre Nebentätigkeit und der Fliesenleger, der die Selbstständigkeit nur im Nebenerwerb betreibt, über seine Haupttätigkeit im Angestelltenverhältnis. Fünf der Befragten sind privat krankenversichert. Vor dem Hintergrund der Krankenversicherung thematisiert eine befragte Friseurin (Vollzeit, Haupterwerb) nicht nur die momentane Situation hinsichtlich der Absicherung, sondern auch die finanzielle Lage im Alter: *„In meiner privaten Krankenversicherung habe ich 1000 Euro Selbstbeteiligung, im Alter kann ich das nicht mehr stemmen.“*⁷⁷

Wie in den vorherigen Kapiteln beschrieben, nehmen die Befragten für ihre Selbstständigkeit Mehrarbeit und Ungewissheit in der Zukunftsplanung in Kauf, häufig ohne die



⁷⁷ Seit Einführung der Versicherungspflicht ist es den gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen zwar nicht mehr möglich, Beitragsschuldnern zu kündigen. Jedoch fallen Versicherte privater Krankenversicherungen im Zahlungsverzug in den Notlagentarif.

Frage der sozialen Absicherung geklärt zu haben. Bestehende Altersvorsorgeregelungen und andere Einnahmequellen reichen in vielen Fällen kaum aus, um nach dem Renteneintritt gut davon leben zu können.

Die hier gewonnenen Erkenntnisse unterstreichen die Ergebnisse von Studien,⁷⁸ wonach einem hohen Anteil der Selbständigen die Gefahr einer unzureichenden Absicherung gegen Altersarmut droht. Vielleicht ist in der Situation sozialer Absicherung die Erkenntnis anderer Studien⁷⁹ zu erklären, dass eine Soloselbständigkeit häufig nur als vorübergehende Beschäftigungsform ausgeübt wird und die meisten Soloselbständigen nach Betriebsaufgabe in eine abhängige Beschäftigung wechseln.

Die befragten Personen führen Betriebe, die, wie in Kapitel 3.5.1 „Beschreibung der Stichprobe“ erwähnt, nicht neu am Markt sind, sondern zum größten Teil einen gewissen Bestand haben, 13 der 16 Betriebe sind älter als drei Jahre, die Hälfte älter als zehn Jahre. Auch ein Blick auf die vertretenen Altersgruppen und das durchschnittliche Alter von 49 Jahren macht deutlich, dass diese Situation der sozialen Absicherung keineswegs vor dem Hintergrund einer frischen Betriebsgründung oder in jüngeren Jahren beim Start in das Erwerbsleben zu sehen ist sondern eine Beschäftigungsform die bereits länger andauert.

Dazu kann man sagen, dass das Thema den Befragten durchgängig bewusst ist, es aber oftmals **keine ausreichenden Kenntnisse** gibt, wie eine Absicherung gegen bestimmte Risiken unter den spezifischen Bedingungen

gelingen kann. Noch mehr, die Befragten geben als Hindernis vielfach an, monatlich nicht genügend Einkommen zu haben, um vorzusorgen.

Die **Hindernisse für eine bessere soziale Absicherung** liegen damit oftmals in einer Auftragskalkulation, die Abgaben für Kranken und Rentenversicherung nicht berücksichtigt. Da die Ein-Personen-Betriebe häufig einem unregulierten Wettbewerb mit starkem Druck auf den Preis ihrer Leistungen ausgesetzt sind, möchten die Selbständigen diese Ausgaben nicht an ihre Kunden weitergeben, da dieser dann möglicherweise nicht bereit ist, dies zu zahlen. Vor diesem Hintergrund rückt ein zentrales Motiv für die Selbstständigkeit, ein höheres Einkommen zu erzielen, in ein anderes Licht. Gründe für die Situation sozialer Sicherung sind aber auch strukturell zu finden: So sorgen mangelhafte Anreizstrukturen oder auch nicht status- bzw. bedarfsgerechte Angebote der Versicherungen dafür, dass Personen bestimmte Risiken unterschätzen oder unpassende Maßnahmen wählen.



⁷⁸ Bührmann & Pongratz 2010; Brenke 2016, S. 1075.

⁷⁹ Brenke 2013, S. 3; Müller & Vogt 2014.

4. Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen

Die Erwerbstätigkeit sichert Einkommen und Transfers sozialer Sicherungssysteme, da Ansprüche an Leistungen der Sozialversicherung, etwa im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter im Regelfall an eine finanziell einträgliche und kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung gekoppelt sind.

Die im vorherigen Kapitel skizzierten Ergebnisse können kein umfassendes Bild hinsichtlich der Einschätzungen und Bewertungen zeichnen, da sie auf einer stark begrenzten empirischen Grundlage beruhen. Dies ist vor allem angesichts der hohen Heterogenität mit verschiedenen Unternehmenskonzepten, sozialen Umständen und Einstellungen zu sehen, was prinzipiell und auch in der Stichprobe gilt. Dass dies eine verallgemeinernde oder pauschalisierende Behandlung der erzielten Ergebnisse von vornherein verbietet, ist bei der Ziehung von Schlussfolgerungen zu berücksichtigen.

Bei der Betrachtung der Erwerbsverläufe der Untersuchungsgruppe fällt auf, dass „traditionelle“ Erwerbsverläufe dort immer noch Gültigkeit haben: Die Verläufe führen mehrheitlich über den Weg der Ausbildung (Geselle oder Meister), die in dem jeweils ausgeübten Beruf abgeschlossen wurde.

In der Erwerbsverlaufsforschung wird eine **Destandardisierung** und zunehmende Heterogenität in Erwerbsbiographien eines wachsenden Teils der Bevölkerung dargestellt.⁸⁰ Neben verschiedenen Phasen von abhängiger Erwerbstätigkeit und Selbstständigkeit kann dies auch Mehrfachbeschäftigungen und den Wechsel zwischen unterschiedlichen Erwerbsformen, in und aus der Selbstständigkeit heraus in andere Erwerbsform bzw. in die Arbeitslosigkeit, beinhalten.⁸¹ Vor allem mit Selbstständigen wird eine hohe Mobilität verbunden, also der Anteil der Personen mit Übergängen (Ein- und Austritte) von einem Erwerbsstatus in einen anderen.⁸² In dieser Stichprobe waren 15 von 16 Befragte nur einmal selbstständig und diese **Selbstständigkeit ist auf Dauer** angelegt: Betrachtet man die Zu- und Abgänge in und aus der Selbstständigkeit heraus wird deutlich, dass alle Befragten mindestens ein Jahr vor dem Befragungszeitpunkt keinen anderen Erwerbsstatus hatten. Bei den Befragten sind die Erwerbsverläufe relativ stabil, zumindest bei Betrachtung der Anzahl der Statuswechsel. Der Blick auf die Erwerbsverläufe konnte zeigen, dass – zumindest was die Gruppe der Befragten betrifft – nicht mehrfach zwischen Selbstständigkeit und anderen Erwerbszuständen gewechselt wird. Dies konstatieren auch Suprinovič et al. in ihrer Studie (2016).⁸³



⁸⁰ Schulze Buschoff 2018.

⁸¹ Bögenhold & Fachinger 2012, S. 9.

⁸² Schulze Buschoff 2010, S. 169.

⁸³ Suprinovič et al. 2016: S. 22.

Diese relative Stetigkeit in den Erwerbsverläufen der befragten Personen passt zu der Auffassung von Selbstständigkeit als langfristiger Plan der Befragten: Bei der Stichprobe handelt es sich nicht nur um gerade gegründete Unternehmen, die diese möglichst schnell wieder aufgeben wollen sondern um eine relative Bestandfestigkeit (durchschnittlicher Betriebsbestand 12,8 Jahre) und für keinen der Befragten stellt die Selbstständigkeit eine vorübergehende Erwerbsform dar. Nach Ergebnissen von Brenke (2013) gehen indes Personen aus der Selbstständigkeit wieder heraus und werden selbst Arbeitnehmer. Die Erkenntnis einiger Studien, dass eine Soloselbstständigkeit häufig nur eine vorübergehende Beschäftigungsform ist,⁸⁴ ist auf diese Stichprobe nicht geltend. Das kann aber auch an der Positivauswahl der Befragten liegen und für die Bestandsfestigkeit derer Betriebe sprechen.

Die Selbstständigkeit als langfristige Form der Erwerbsarbeit passt auch zu dem relevanten Entscheidungsträger für den Schritt in die Selbstständigkeit als positive Vision (Pull-Faktoren), nicht in den äußeren Zwängen. Die absolute Mehrheit der Befragten führt als Motiv der Entscheidung für die Selbstständigkeit an, autonom handeln zu können, eigene Ideen umzusetzen oder ein höheres Einkommen zu generieren als in einem Angestelltenverhältnis. Diese Häufung der

Pull-Faktoren lässt den Schluss zu, dass die Soloselbstständigkeit hier nicht Resultat fehlender Beschäftigungsalternativen darstellt.⁸⁵ Dies deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien.⁸⁶ Dieses Ergebnis passt zu der Tatsache, dass **Erwerbslosigkeit nicht Teil der Erwerbsverläufe** der Soloselbstständigen zu sein scheint. (Drohende) Arbeitslosigkeit ist bei den Befragten kein vorherrschendes Motiv der Betriebsgründung. Auch wurden im Laufe der Erwerbsverläufe keine Phasen der Arbeitslosigkeit erwähnt. Erwerbsverlaufsstudien⁸⁷ kommen zu dem Ergebnis, dass das konkrete Motiv zur Selbstständigkeit oft in der vorherigen abhängigen Beschäftigung zu finden ist. Auch angesichts der Ergebnisse der Erwerbsverlaufs-Muster wird deutlich, dass der Großteil der Übergänge in die Selbstständigkeit sich an eine abhängige Beschäftigung anschließt.

Die Erkenntnis, dass nahezu alle der Befragten, die gerne **Mitarbeiter einstellen** wollen, Pull-Unternehmer sind, bestätigt Vermutungen, wonach diese Unternehmer im Gegensatz zu Push-Unternehmern zukunftsorientiert denken und stärker auf bestimmte Ziele hinarbeiten würden.⁸⁸ Doch diese Tatsache kann in dieser Untersuchung nicht mit weiteren Merkmalen in Verbindung gebracht werden.



⁸⁴ Brenke 2013: S. 3; Müller & Vogt 2014.

⁸⁵ Vereinzelt berichten die Befragten nur in Erwerbsverlauf-Muster A auch von Push-Faktoren (Bei letzterem liegt die Entscheidung zur Selbstständigkeit meist in den (negativen) Erfahrungen aus dem Angestelltenverhältnis (Verhältnis zum Chef, wenig Wertschätzung erfahren, nicht geteilte Einstellung zur Unternehmensführung, in einigen Fällen die Bezahlung [*„Bevor ich 11 Euro die Stunde verdiene, mache ich mich lieber selbstständig.“*])).

⁸⁶ Brenke 2013; Krüsemann 2017; Die Soloselbstständigen aller Wirtschaftsbereiche entsprechen nicht dem „Idealtypen des gewerblichen Selbstständigen oder deren Streben nach Gewinnmaximierung und Expansion, Pritzkow & Schambach 2009.

⁸⁷ Demnach können Existenzgründer häufig von früheren Berufs- und Branchenerfahrungen profitieren, Simoes et al. 2015; Suprinovič et al. 2016.

⁸⁸ Ettl 2011, S. 70f.

Gute Möglichkeiten zur **Vereinbarung von Berufs- und Privatleben** gelten als Vorteile der Soloselbstständigkeit. Die Soloselbstständigkeit ermöglicht oftmals flexible Arbeitszeiten und -orte, was von den Befragten auch genutzt wird, vor allem zur Kinderbetreuung. So bewegen sich viele der Befragten tatsächlich „**Zwischen Freiheit und Unsicherheit**“.⁸⁹ Auf der einen Seite beinhaltet die Soloselbstständigkeit weitgehende Flexibilität, die z. B. genutzt wird, sich um die Familie zu kümmern. Auf der anderen Seite existieren schwankende Auftragslagen und damit einhergehend wirtschaftliche Instabilität, die teilweise einen Zusatzverdienst erforderlich macht. Dies äußert sich auch in der Situation der sozialen Absicherung, wonach viele der Befragten – vorwiegend allerdings die weiblichen Befragten – sich nicht in der Lage sehen, monatliche Rücklagen z. B. für die Altersvorsorge zu bilden.

Parallel zu den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kommen die Befragten auf relativ viele Wochenarbeitsstunden. Dahinter mag die **Aufgaben- und Funktionshäufig** bei den Befragten stehen, die auch Unternehmer mit Beschäftigten betrifft, sich bei soloselbstständigen Personen jedoch zuspitzt.⁹⁰ Auswirken kann sich dies in einer „(Selbst-)Subsumtion“ des privaten Lebens unter die Arbeit. Dennoch weist die Mehrheit der Befragten eine **grundlegende Zufriedenheit** mit ihrer Situation als Selbstständige auf. Die Begründung der Zufriedenheit mit Freiheit, Autonomie und Flexibilität wird hier in allen Fällen angeführt. Es scheint für die Befragten

stärker zu wiegen, für sich selbst entscheiden zu können und Stolz auf Erreichtes zu sein.

Während ein recht geringer Bezug zu Handwerksorganisationen festgestellt wurde, kann gesagt werden, dass die ausgeübten Handwerke dazu beitragen können, „Nischen“ zu füllen. Soloselbstständige besetzen vor allem dort Nischen, wo keine Möglichkeit einer Anstellung in dem ausgeübten Beruf bestand. Vor allem sind hier der Zupfinstumentenmacher und der Klavierstimmer zu nennen. Sie übernehmen auch Kleinaufträge, die größere Betriebe wie es scheint häufig nicht annehmen. So ist möglicherweise die Ausübung einiger **Nischenhandwerke** in der Soloselbstständigkeit, wohl wegen schwankender Auftragslage und (meist in Nischengewerken) höheren Preisen, eher möglich als in Betrieben mit Angestellten. Vor diesem Hintergrund kann die Vielfalt des Handwerks auch durch die Soloselbstständigkeit weitergeführt werden. Dies kann sich außerdem positiv auf das Innovationsgeschehen im Handwerk auswirken, indem Spezialwissen der Inhaber aufgebaut wird.⁹¹ Gleichzeitig lässt sich feststellen, dass viele Soloselbstständige gleich mehrere Gewerke anbieten, was in ihrer Möglichkeit zu gesteigerter Flexibilität begründet sein kann, wodurch sie spontaner reagieren können als Betriebe mit Beschäftigten. Die beiden Sachverhalte, zum einen, dass Soloselbstständige mit ihren Tätigkeiten auch handwerkliche Nischen auszufüllen, und zum anderen, dass diese Unternehmer oftmals zu Generalisten werden, stehen damit nebeneinander.



⁸⁹ Conen et al. 2016b.

⁹⁰ Ritter 2014, S. 184ff.

⁹¹ Koch & Nielsen 2016, S. 3ff.

Unternehmer gelten als ein Motor für wirtschaftliches Wachstum, da sie sich für Risiko tragende Investitionen entscheiden, sich in Innovationsprozessen engagieren und neue Arbeitsplätze schaffen können. Dem entsprechend gibt es zahlreiche staatliche Förderprogramme, die den Schritt in die Selbstständigkeit finanziell fördern. Es bietet sich an, den Fokus dieser Förderungsmaßnahmen auf die Zeit nach der Gründung zu erweitern.

Eines der zentralen sozialpolitischen Ziele der bundesrepublikanischen Gesellschaft ist die Vermeidung von materieller Armut auch im Alter.⁹² Zu drohender Armut im Alter scheinen gängige **soziale Sicherungssysteme** einen Beitrag zu leisten. Möglicherweise spricht die Situation vieler Soloselbstständiger für Lösungen, wo alle Erwerbspersonen Rentenansprüche erwerben – möglicherweise durch gleichartige Institutionen. Die Einführung einer allgemeinen Rentenversicherungspflicht für Selbstständige ist z. B. von der OECD gefordert⁹³ und eine Ausweitung der staatlichen Rentenversicherung auf alle Selbstständigen soll im Jahr 2020 per Gesetz zur Altersvorsorge für Selbstständige⁹⁴ vorgelegt werden.

Hier wäre die Altersvorsorge verpflichtend für alle Selbstständigen. Würde die Rentenversicherungspflicht für Selbstständige eingeführt und die Altersvorsorge für alle Selbstständigen und Freiberufler rechtlich verpflichtend, würden für die soloselbstständigen Personen vergleichbare Versicherungspflichten gelten wie für andere Markt-

teilnehmer, was Auswirkungen auf die Wettbewerbsbedingungen hätte, unter denen soloselbstständige Personen agieren.⁹⁵

Weitere Forschungsthemen

Der vorliegende Bericht zeichnet ein erstes Bild von Erwerbsverläufen Soloselbstständiger im Handwerk. Dabei besteht weiterer Forschungsbedarf.

- Zukünftige Forschungsarbeiten könnten beispielsweise die **Determinanten eines Wechsels** von der Soloselbstständigkeit in die abhängige Beschäftigung analysieren. Erste Studien deuten daraufhin, dass eine soloselbstständige Beschäftigung erwerbsbiografisch einen Wechsel von der Soloselbstständigkeit in das Angestelltenverhältnis erschwert.
- Weitere Forschung könnte sich auch der Rolle der **Soloselbstständigkeit in Zeiten des Fachkräftemangels** widmen. Fachkräftemangel nicht nur hinsichtlich des Arbeitnehmermarktes, sondern auch des Bereichs der Unternehmensnachfolge. Dabei müssen zum einen berücksichtigt werden, dass ein Teil der Existenzgründungen Soloselbstständiger eher aus der Not geboren zu sein scheint und sich viele Befragte keine ausreichende Altersversorgung leisten können, gleichzeitig aber viel Arbeitszeit in ihre Tätigkeit investieren. Zum anderen müsste die Entwicklung des Arbeitsmarktes einbezogen werden. Aus Sicht der Biografien von Erwerbs-



⁹² Betzelt & Fachinger 2004, S. 329; Deutscher Bundestag 2016, S. 2ff.

⁹³ OECD 2012.

⁹⁴ „Gesetz zur Einbeziehung des Selbstständigen in das System der Alterssicherung“.

⁹⁵ Suprinović et al. 2016, S. 42; Albrecht et al. 2016.

- leben könnte untersucht werden, aufgrund welcher Motivation die Selbstständigkeit noch aufrechterhalten wird.
- Angesichts zahlreicher Unternehmensneugründungen geringer qualifizierter Inhaber in den zulassungsfreien Handwerken ist die Frage interessant, in wie fern die Soloselbstständigen zur **Innovationsleistung im Handwerk** beitragen, möglicherweise durch das Einnehmen handwerklicher Nischen.
 - Obgleich diese Studie nicht auf eine Zunahme der Heterogenität der Erwerbsverläufe hindeutet, legen dies einige Studien nahe. Hier könnte herausgestellt werden, in wie fernes „**handwerks-spezifische**“ **Erwerbsverläufe** gibt bzw. sie sich von Erwerbsverläufen Soloselbstständiger z. B. im Bereich Handel unterscheiden.
 - Als weiterer Anknüpfungspunkt an bisherige Studien zu Soloselbstständigen bietet sich eine **Analyse weiterer Einflussgrößen** wie z. B. Bildung oder der Familienstand und deren Konsequenzen für den Erwerbsverlauf und die Motive Soloselbstständiger an.
 - Diese Untersuchung zeigt, dass die soloselbstständigen Personen ohne jegliche Vorsorge für das Alter meist weiblich sind. Da sich diese Ausprägung auf die vorhandene Stichprobe bezieht, müsste der **Zusammenhang zwischen Geschlecht und der Absicherung** für das Alter für Soloselbstständige im Handwerk durch weitere Studien größerer Fallzahl eruiert werden.

5. Empfehlungen für das Handwerk

In den Befragungsergebnissen können Hinweise für Empfehlungen zur Ausgestaltung von Unterstützungsangeboten abgeleitet werden, die den Zugang der Handwerksorganisationen zu dieser Gruppe erleichtern können.

Die gewachsene Situation der Soloselbstständigen im Handwerk kann für die Handwerksorganisationen einerseits eine **Bereicherung des Handwerksspektrums** bedeuten, da sie auch Nischen bearbeiten, die ohne diese Betriebe für das Handwerk verloren gehen könnten und die für größere Betriebe zu klein sind, damit könnte das Arbeiten in Soloselbstständigkeit das unternehmerische Humankapital erhöhen.⁹⁶ Andererseits ist durch den geringen gegenseitigen Bezug der Handwerksorganisationen und Soloselbstständigen eine **Unsicherheit gegenüber passenden Möglichkeiten einer Unterstützung** dieser Erwerbsform und damit dieser Betriebe vorhanden. Dies lässt sich auf deren geringe Sichtbarkeit als Minderheit in der Mitgliedschaft und auf die Heterogenität ihrer Interessenlagen (mit großen Einkommensdifferenzen) zurückführen.

Die Soloselbstständigen wissen häufig nicht um die breite Palette an Unterstützungsangeboten. Angesichts der positiven Selektion der Stichprobe lässt das vermuten, dass dies bei der Grundgesamtheit der Soloselbstständigen noch stärker ausgeprägt

sein könnte. Obgleich das Nichtwissen um das Beratungsangebot der Handwerksorganisationen in Betrieben verbreitet ist, könnten angesichts des geringen gegenseitigen Bezugs zwischen Handwerksorganisationen und Soloselbstständigen **gezielte Informationskampagnen** sinnvoll sein. Auch eine spezifische Identifikation der soloselbstständigen Personen in der **Handwerksrolle** wäre hilfreich, um diesen Personenkreis gezielt anzusprechen.

In der Betriebsberatung kann das **Thema Altersvorsorge** verstärkt aufgenommen werden. Mangelnde Abdeckung von Krankheit, Alter und anderen Risiken setzt Betroffene erheblich unter Druck. Hier könnten die Soloselbstständigen im Rahmen einer auf ihre Situation zugeschnittenen Beratung unterstützt werden, die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Risiken nicht zu unterschätzen.⁹⁷ Hier sei noch einmal auf die Häufung der Situation ohne jegliche Altersvorsorge bei den weiblichen Befragten verwiesen.

Die Altersvorsorge hängt eng zusammen mit dem allgemeinen Bereich der **Finanzierungsberatung**, vor allem im Bereich der Kalkulation könnten Unterstützungsleistungen geboten sein. In besonderem Maße bei der Frage, wie Ausgaben für z. B. Krankenversicherung und Altersvorsorge in der Kalkulation geltend gemacht werden können. Soloselbstständige verfügen meist weder



⁹⁶ Lechmann & Wunder 2017, S. 2; Müller & Vogt 2014, S. 1.

⁹⁷ Schulze Buschoff 2018.

überausreichende Absicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, noch unterliegen sie den Regelungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im gleichen Umfang wie Unternehmen, die Verantwortung für ihre Beschäftigten übernehmen müssen. Tatsächlich müssten Ein-Personen-Unternehmer so kalkulieren, dass alle Aufwände und Kosten, dazu gehören auch die Abgaben an die Kranken- und Rentenversicherungen, abgedeckt sind. Dies ist vor dem Hintergrund der Diskussion um mögliche Wettbewerbsverzerrungen durch die Ein-Personen-Unternehmen zusätzlich relevant. Soloselbstständige Personen können anders kalkulieren als ein Unternehmen mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Dabei wird es von Seiten der Selbstständigen häufig als Problem gesehen, diese Ausgaben auf den Kunden umzurechnen. Daneben sind als weitere Themen rund um die Finanzierung auch die Möglichkeiten einer Kreditunterstützung oder spezielle Schulungen zu Liquidität denkbar.

Mögliche **weitere Bestandteile** einer solchen Beratung könnten sein:

- Viele Soloselbstständige fertigen maßgeschneiderte Individuallösungen und bringen so häufig Produkt- und Prozessinnovationen hervor. Unter den Befragten gibt es einige Fälle von Erfindungen, die jedoch nicht als solche „gehandhabt“ werden, wo eine **Rechtsberatung** bzgl. Informationen zum Patentrecht hilfreich wäre.
- Da die Situation der Befragten oftmals von schwankenden Auftragslagen geprägt ist, könnte eine Unterstützung im Bereich **Marketing** sinnvoll sein, wo Konzepte vermittelt werden und die spezifischen Zielgruppen bedarfsentsprechend ins Zentrum gestellt werden können.

- Vorgehensweisen rund um das **personelle Wachstum**. Einige der Befragten, die Beschäftigte einstellen möchten, wollen dies erst dann tun, wenn sich ihre wirtschaftliche Situation stabilisiert hat. Wenn dies die Stellschraube für personelles Wachstum ist, dann kann die Handwerksorganisation Soloselbstständige dabei unterstützen, den Betrieb auf Wachstum auszulegen.
- Da Soloselbstständige sämtliche (Teil-)prozesse ihres Unternehmens steuern, scheint es lohnenswert zu prüfen, wie die **Prozessgestaltung** für ein Ein-Personen-Unternehmen, wo die Person des Unternehmers sämtliche anfallenden Aufgaben übernimmt, vorteilhaft ist, bzw. ob sie ihre Fähigkeiten optimal einsetzen. Sie sind für alles zuständig, investieren viel Zeit in Tätigkeiten, wie Materialeinkauf, der Rechnungsstellung, der Buchhaltung oder dem Reinigen der Arbeitsräume und der Arbeitsmittel. Diese Zeit ist in dem Sinne nicht-produktiv, als dass sie nicht mit der Verrichtung ihres Handwerks verbracht wird. Ggf. können hierbei auch Methoden eines Zeitmanagements hilfreich sein.
- Auf der anderen Seite können diese Tätigkeiten auch im Rahmen einer **systematischen Dienstleistungsentwicklung** auf Seite der Betriebe in Angebote aufgenommen werden. Dazu gehört, den Kunden nicht nur ein Produkt, sondern vollständige Problemlösungen anzubieten. Dies bedeutet, sich immer stärker als kompetenter Dienstleister am Markt zu profilieren, den Kunden sachgerechte und möglichst originelle Ideen anzubieten. Die Soloselbstständigen scheinen sich damit schwer zu tun, bereits vorhandene Dienstleistungen zu optimieren oder

etwa zusätzliche Dienstleistungen neu zu entwickeln.

- Soloselbstständige verfügen oftmals weder über ausreichende Absicherung gegen Berufskrankheiten oder Arbeitsunfälle, noch unterliegen sie den Gesetzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – zumindest oftmals nicht im gleichen Umfang wie Unternehmen, die Verantwortung für ihre Beschäftigten übernehmen müssen. Es ist fraglich, inwiefern Maßnahmen der **Arbeits-sicherheit** umgesetzt werden. Viele Gewerke des Handwerks weisen ein höheres Gefährdungs- und Belastungspotenzial auf als andere Wirtschaftsbereiche. Grund ist das oft körperlicher Einsatz voraussetzende Tätigkeitspektrum, das oftmals z. B. das Tragen von Lasten, Arbeiten im freien oder Termin- und Leistungsdruck mit sich bringt.⁹⁸ Die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Selbstständigen ist ihr Kapital, daher sollte auf der Erhaltung dessen ein hoher Wert gelegt werden. Unter dieses Maßnahmenbündel fallen Kenntnisse zur Bedingungen für gesundes und sicheres Arbeiten.
- Eine Vorqualifikation durch das Ablegen der **Meisterprüfung** vor Gründung eines Unternehmens ist eine Investition, weil hierdurch Wissen, u. a. in technischer, betriebswirtschaftlicher und juristischer Hinsicht aufgebaut werden kann.⁹⁹ Ohne zu behaupten, dass solch ein Wissen vor Misserfolgen schützt,

kann dies vor allem in den Bereichen Unternehmensstrategie, Finanzierung oder Branchenwissen sinnvoll sein. Daher könnten entsprechende Wissensbausteine nachträglich in einem spezifischen Format an Soloselbstständige weitergegeben werden. Allerdings wurde bei der Novellierung der Handwerksordnung aus dem Jahr 2004 in Kauf genommen, dass dieses Wissen bei einem großen Anteil der Betriebe nicht mehr vorhanden sein muss. Auf der anderen Seite sind Parallelstrukturen zur Meisterausbildung nicht zielführend. Daher sollte diese Thematik vor dem Hintergrund einer Wiedereinführung der Zulassungspflicht für einzelne Handwerke der Anlage B1 in die Diskussion aufgenommen werden.¹⁰⁰

- Es könnten nicht nur die Risiken finanziell abgesichert werden, sondern auch (umgekehrt gesehen) **Handlungskompetenzen** oder -potentiale unter Bedingungen der Unsicherheit gestärkt werden. Die Soloselbstständigkeit könnte somit Optionen oder Gelegenheitsstrukturen bieten, die es den Personen erlauben, mehr Risiken zu übernehmen.¹⁰¹
- Die Handwerksorganisationen könnten durch ein spezialisiertes Beratungsangebot tragfähige Brücken in **beide Richtungen** schaffen: sowohl in die Selbstständigkeit hinein, unter gut gestalteten Bedingungen, auch was



⁹⁸ Hünefeld et al. 2018, S. 420.

⁹⁹ Düring et al. 2016, S. 9f.

¹⁰⁰ Deutscher Bundestag 2019, S. 1.

¹⁰¹ Buschoff & Schmidt 2005, S. 534

die Situation der sozialen Absicherung und den Arbeitsschutz betreffen, als auch aus der Soloselbstständigkeit heraus.¹⁰²

- Oftmals sind die Betriebe Soloselbstständiger sehr auf die Person zugeschnitten, als dass der Betrieb im Rahmen einer **Betriebsaufgabe** oder -übergabe rentabel veräußert werden könnte, z. B. um sie als Teil der Vorsorge zu nutzen.
- Soloselbstständigen Personen fehlt es häufig an **Möglichkeiten zum Austausch**, Sparringspartner, mit denen Ideen auf Augenhöhe ausgetauscht werden können. Unternehmer erhalten durch einen solchen Austausch Hinweise auf Lösungsmöglichkeiten und profitieren von den Erfahrungen anderer. Darüber hinaus ermöglichen solche Austausche eine Auseinandersetzung mit dem operativen Tagesgeschäft übergeordneten Themen, die in der Hektik des Alltags häufig zu kurz kommen. Die Erfahrungen aus Netzwerken mit Handwerksunternehmern haben gezeigt, dass die Mitglieder sowohl direkt (Unterstützung bei der Lösung der eigenen Probleme) als auch indirekt (Anregungen und Impulse für mögliche Veränderungen im eigenen Betrieb) profitieren können. Dadurch entstehen neue Herangehensweisen und Ideen, die bisher unbekannt waren und die für das eigene Unternehmen nutzbar gemacht werden können.¹⁰³ Diese wichtige Funktion könnten auch **Erfahrungsaustauschkreise** erfüllen, die

Personen mit gleichem Hintergrund gezielt zusammenführen. Auf Grundlage der Erkenntnis, dass aus dem Kreis der Befragten Aktivitäten in Netzwerken oder Berufsgruppen eine Ausnahme sind, gleichzeitig jedoch ein Bedarf nach Austausch besteht, könnte die Handwerksorganisation verschiedene Veranstaltungsformate anbieten.

Die skizzierten Angebote sollten an Ein-Personen-Betriebe (sowie auch an Kleinstbetriebe) gezielt kommuniziert werden. Sie können als **Bausteine** eines Themenbaukastens mit entscheidenden „Pflicht“-Themen für Soloselbstständige, oder auch für Kleinst- und Kleinbetriebe, fungieren, die in die Gründungsberatung integriert werden, aber auch bestehenden Betrieben angeboten werden. Diese könnten auch dann angeboten werden, wenn eine Beratung zu einem anderen Thema durchgeführt wird. Alternativ könnte es lohnend sein, für Soloselbstständige einen **zentralen Ansprechpartner** in der Handwerksorganisation zu benennen, der speziell für diese Ein-Personen-Unternehmen Know-how bündeln kann.



¹⁰² Buschoff & Schmidt 2005, S. 533.

¹⁰³ Osranek & Ritter 2015, S. 37.

6. Literaturverzeichnis

- Abt, W.; Bovenschulte, M.; Hartmann, E.A. & Wischmann, S. (2016): Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“. Forschungsbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- Albrecht M.; Ochmann R. & Schiffhorst G. (2016): Krankenversicherungspflicht für Beamte und Selbstständige. Teilbericht Selbstständige. Studie des IGES Instituts im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Atteslander, P. (2006): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Baumann, A.; Osranek, R.; Ritter, A.; Ihm, A. & Weber, H. (2015): Handwerksunternehmer zwischen allen Stühlen – Psychische Belastungen und Arbeitsfähigkeit von Betriebsinhabern vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Wandlungsprozesse. In: Jeschke, S.; Richert, A.; Hees, F. & Jooß, C. (Hrsg.): Exploring Demographics. Transdisziplinäre Perspektiven zur Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel. Wiesbaden: Springer, S. 253-264.
- Balzert, H.; Schäfer, C.; Schröder, M. & Kern, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten. Wissenschaft, Quellen, Artefakte, Organisation, Präsentation. Herdecke & Witten: W3L GmbH.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Behrend C. (2001): Erwerbsarbeit im Wandel, Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Übergänge in den Ruhestand. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Expertisen zum Drittem Altenbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Betzelt, S. & Fachinger, U. (2004): Jenseits des „Normalunternehmers“: Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung – Problemaufriss und Handlungsoptionen. ZSR, 50. Jahrgang (2004), Heft 3, S. 312-343.
- Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer.
- Bourdieu, P. (2000) [1998]: Die biografische Illusion. In: Hoerning, E. (Hrsg.): Biografische Sozialisation, S. 51-60. Stuttgart: Lucius & Lucius.

- Bögenhold, D. & Staber, U. (1990): Selbständigkeit als ein Reflex auf Arbeitslosigkeit? Makrosoziologische Befunde einer international-komparativen Studie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol. 42, No. 2, 1990, S.265-279.
- Bögenhold, D. & Fachinger, U. (2012): Neue Selbstständigkeit Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit Wandel und Differenzierung. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Brenke, K. & Beznoska, M. (2016): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Kurzexpertise für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Endbericht, Berlin.
- Brenke, K. (2013): Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: DIW Wochenbericht Nr. 7.2013, S. 3-16.
- Brenke, K. (2016): Die allermeisten Selbständigen betreiben Altersvorsorge oder haben Vermögen. DIW Wochenbericht 45/2916. S. 1071-1082. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.546807.de/16-45-3.pdf (Zugegriffen: 25.09.2019).
- Brenke, K. & Beznoska, M. (2016): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe.
- Brettschneider A. & Klammer U. (2016): (Lebens-)Wege in die Altersarmut: Anforderungen an die Weiterentwicklung des deutschen Arbeitsmarkt- und Alterssicherungssystems. In: Bäcker G.; Lehdorff S.; Weinkopf C. (Hrsg): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Wiesbaden: Springer VS.
- Buschoff, S. & Schmidt, C. (2005): Die Status-Mobilität der Soloselbstständigen und ihre soziale Absicherung im europäischen Vergleich. ZAF, 4(2005):531–553.
- Bührmann, A.D. & Pongratz, H.J. (Hrsg.) (2010): Prekäres Unternehmertum. <https://epdf.pub/prekares-unternehmertum-unsicherheiten-von-selbststandiger-erwerbstatigkeit-und-.html> (Zugegriffen: 25.09.2019).
- Caliendo, M.; Fossen, F. & Kritikos, K. (2011): Selbständige sind anders: Persönlichkeit beeinflusst unternehmerisches Handeln. Wochenbericht des DIW 11/2011. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.369405.de/11-11-1.pdf (Zugegriffen: 25.09.2019).
- Caliendo, M.; Hogenacker, J.; Künn, S. & Wießner, F. (2012). Alte Idee, neues Programm: Der Gründungszuschuss als Nachfolger von Überbrückungsgeld und Ich-AG. Journal for Labour Market Research, 45(2):99–123.

- Conen, W.; Schippers, J. & Schulze Buschoff, K. (2016a): Self-Employment without personell between freedom and insecurity. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Study Nr. 05.
- Conen, W.; Schippers, J. & Schulze Buschoff, K. (2016b): Solo-Selbstständigkeit - Zwischen Freiheit und Unsicherheit: Ein deutsch-niederländischer Vergleich. WSI Working Paper, No. 206, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Deutscher Bundesrat (2017): Entschließung des Bundesrates zur Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V). http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0001-0100/100-17.pdf?jsessionid=47A6C04C768376404B9A96C6DB5FA9D4.2_cid374?__blob=publicationFile&v=1 (Zugegriffen: 12.06.2019).
- Deutscher Bundestag (2019): Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften. Gesetz-entwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/143/1914335.pdf> (Zugegriffen: 15.12.2019).
- Deutscher Bundestag (2016): Soziale Lage und Absicherung von Soloselbstständigen. <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/107/1810762.pdf> (Zugegriffen: 28.07.2019).
- Die Bundesregierung (2018): Rentenversicherungsbericht. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Zugegriffen: 27.06.2019).
- DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2018): Soloselbstständige. https://www.diw.de/de/diw_01.c.416701.de/presse/diw_glossar/solo_selbstaendige.html (Zugegriffen: 15.12.2019).
- Deutsche Gesetzliche Rentenversicherung (DGUV) (2018): Herausforderung Plattformökonomie. DGUV kompakt, Februar 2018.
- Dreyer-Tümmel, A.; Behrens, J. & Schulz, D. (1997): Erwerbsverlaufsforshung mit Daten der gesetzlichen Krankenversicherung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 30. Jg.
- Dürig, W.; Weingarten, J. & Zamorano-Fischer, S. (2016): Betriebsgründungen und attraktive Arbeit im Handwerk: Projektbericht zum Forschungsvorhaben der Enquetekommission VI des nordrhein-westfälischen Landtags, RWI Projektberichte, RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.

- Egbringhoff, J. (2007): Ständig selbst: eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen. (Arbeit und Leben im Umbruch, 14). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324853> (Zugegriffen: 12.12.2019).
- Elder, G. H. (1994): Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course. *Social Psychology Quarterly* Vol. 57, Nr. 1, pp. 4-15.
- European Commission (2013): Communication from the Commission to the European Parliament. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:EN:PDF>.
- Fischer U. L. (2010): Ich-AG und Co. – Risiken und Chancen öffentlich geförderter Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit. In: Bührmann, A.D. & Pongratz, H.J. (Hrsg.): *Prekäres Unternehmertum*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung), 12. Dezember 2019.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Springer VS: Wiesbaden.
- Hanemann, L. (2018): Soloselbstständige Lebensführung oder: Leben im Konjunktiv. *Berliner Journal für Soziologie* Ausgabe 3-4/2018.
- Hardering, F. (2010): *Unsicherheiten in Arbeit und Biographie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Haverkamp, K. (2019): Soloselbstständigkeit im Handwerk: Ergebnisse des Mikrozensus 2014. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung*, Heft 29. Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh).
- Heinz, W. R. & Behrens, J. (1991): Statuspassagen und soziale Risiken im Lebensverlauf. (Arbeitspapier / Sfb186, 13). Bremen: Universität Bremen, SFB 186
Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-44827> (Zugegriffen: 12.09.2019).
- Hünefeld, L.; Otto, K.; Schummer, S.E. & Kottwitz, M.U. (2018): Solo-Selbstständige – selbstständige Gestalter/innen der eigenen Arbeits- und Gesundheitssituation?! sicher ist sicher 69. Jahrgang, 10.18, S. 420-423.
- Klammer, U. (2017): Aktuelle und zukünftige Risikogruppen der Altersarmut und Konsequenzen für eine lebenslauforientierte Alterssicherungspolitik. *ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit* Heft 2/2017.

- Koch, A. & Nielen, S. (2016): Ökonomische Effekte der Liberalisierung der Handwerksordnung von 2004. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12448.pdf>.
- Koch, A.; Rosemann, M. & Späth, J. (2011): Soloselbstständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit. Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW). <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07831-20110309.pdf> (Zugegriffen: 12.09.2019).
- Krüsemann, M. (2017): Was tun gegen die Prekarität des Kleinunternehmertums? Informationsportal atypische und prekäre Beschäftigung. <https://www.blickpunkt-wiso.de/post/was-tun-gegen-die-prekaritaet-des-kleinunternehmertums--1997.html> (Zugegriffen: 17.10.2019).
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2014): Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der qualitativen Sozialforschung. In: Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 383-396.
- Marbach, F. (1942): Theorie des Mittelstandes. Bern: Francke.
- Mayer, K.-U. (1987): Lebenslaufforschung. In: Voges, W. (Hrsg.): Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung, S. 51-73. Opladen.
- Müller, K. (2018): Neue Daten zu den Auswirkungen der Teilderegulierung des Handwerks 2004. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 19, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk. <http://dx.doi.org/10.3249/2364-3897-gbh-19> (Zugegriffen: 12.09.2019).
- Müller, K. & Thonipara, A. (2018): Alterssicherung im Handwerk. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 18, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk. Duderstadt: Verlag Mecke Druck.
- Müller, K. & Vogt, N. (2014): Soloselbstständigkeit im Handwerk - Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen. Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Heft 95, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk. Duderstadt: Verlag Mecke Druck.
- Niehues, J. & Pimpertz, J. (2012): Alterssicherung der Selbstständigen in Deutschland, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 39, Iss. 3, pp. 17-33, <http://dx.doi.org/10.2373/1864-810X.12-03-02> (Zugegriffen: 15.08.2019).

- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2012): OECD-Rentenausblick: Anhebung des Renteneintrittsalters und die Erweiterung privater Vorsorge dringend erforderlich. <https://www.oecd.org/berlin/presse/oecd-rentenausblickanhebungdesrenteneintrittsaltersunddieerweiterungprivatevorsorge dringend erforderlich.htm> (Zugegriffen: 16.09.2019).
- Osranek, R. & Ritter, A. (2015): Installieren des Beratungsformates „regionale Innovationsallianzen im Handwerk“ bei Unterstützungspartnern im Handwerk (z. B. Handwerkskammern). In: Baumann, A., Ritter, A., Osranek, R., Schuler, J., Gerhard, S., Wienforth, T. et al. (Hrsg.): Regionale Innovationsallianzen im Handwerk initiieren und betreiben – Leitfaden für Handwerksorganisationen und weitere Unterstützungspartner von Handwerksbetrieben. Karlsruhe: medialogik, S. 29-44.
- Parker, S. C. (2009): The Economics of Entrepreneurship. http://www.econ.mpg.de/files/2005/egpsummerinst05/papers/sparker-what_we_know_and_what_we_dont.pdf (Zugegriffen: 15.08.2019).
- Pritzkow, A. & Schambach, G. (2009): Ich allein?! Mehr als Ich! Selbständige Frauen in der Kreativwirtschaft. http://f3-kreativwirtschaft.de/f3_buch-h-print.pdf (Zugegriffen: 15.08.2019).
- Ritter, A. (2014): Beratungstools für das Aktionsfeld „Handwerksgerechter Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“. In: K. Mangold, A. Baumann, A. Ritter, B. Bauerfeld & S. Blaga (Hrsg.): HaFlexSta-Beratungstools für eine zukunftsorientierte Betriebsführung im Handwerk. Karlsruhe: medialogik, S. 183-214.
- Schittenhelm K. (2012): Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. In: Schittenhelm K. (Hrsg.): Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 9-30.
- Schulze Buschoff, K. (2018): Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen. Sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Nr. 21 Policy Brief WSI, 03/2018. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_21_2018.pdf (Zugegriffen: 25.09.2019).
- Schulze Buschoff, K. (2016): Solo-Selbstständige in Deutschland. Aktuelle Reformoptionen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Nr. 4 Policy Brief WSI, 03/2016.
- Schulze Buschoff, K. (2010): Sozialpolitische Perspektiven der ‚neuen Selbstständigkeit‘. In: Bührmann, A.D. & Pongratz, H.J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Reihe Wirtschaft + Gesellschaft Herausgegeben von Maurer, A. und U. Schimank. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167-192.

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337) § 2 Selbständig Tätige.

statista (2010): Wieviele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167582/umfrage/durchschnittliche-arbeitszeit-pro-woche/> (Zugegriffen: 29.08.2019).

Suprinovič, O., Schneck, S. & Kay, R. (2016): Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf. IfM-Materialien Nr. 248. Institut für Mittelstandsforschung Bonn.

Thonipara, A.; Proeger, T. & Haverkamp, K. (2019): Soziale Lage und Alterssicherung Selbstständiger im Handwerk. Literaturüberblick und Forschungsagenda. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 25. Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk. <https://goedoc.uni-goettingen.de/bitstream/handle/1/15812/ifh%20gbh-25%202019.pdf?sequence=4&isAllowed=y> (Zugegriffen: 13.09.2019).

Wiener, F. (1998): Das Überbrückungsgeld als Instrument der Arbeitsmarktpolitik - eine Zwischenbilanz. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1/1998, S. 125.

Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Campus Verlag: Frankfurt, New York.

ZDH - Zentralverband des Deutschen Handwerks (2015): Die Handwerksordnung und ergänzende gesetzliche Vorschriften nach dem Stand von Dezember 2014. Bergisch-Gladbach: Heider Verlag.

I. Übersicht der befragten Personen

Nr.	☿	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)
1	w	2	Friseurin	A	34	3	45	HF	ja	Pull	gesetzl. (ü. NT)	gesetzl. (ü. NT)	-
2	w	4	Friseurin	A	50	15	30	HF	nein	Pull	gesetzl.	privat	Unfall
3	w	4	Kosmetikerin	B2	38	1	35	NF	nein	Pull	gesetzl.	gesetzl.	-
4	m	2	Klavierstimmer	B2	66	9	40	HF	ja	Push	gesetzl.	gesetzl.	-
5	m	3	Schreiner	B1	41	8	60	HF	ja	Pull	privat	privat	-
6	m	2	Bauschlosser	A	61	18	70	HF	nein	Push	privat	gesetzl.	Verdienstausfall
7	m	4	Maurer/ Kfz-Mechaniker Nageldesignerin	A	33	10	30	HF	nein	Pull	privat	gesetzl. & privat	Berufsunfähigkeit, Verdienstausfall
8	w	4		B2	67	13	50	HF	ja	Pull	gesetzl.	-	-
9	m	2	Zupfinstru- mentenmacher Kosmetikerin	B1	58	37	55	HF	ja	Push	KSK	KSK	Verdienstausfall
10	w	2		B2	61	10	25	HF	nein	Pull	gesetzl.	privat	-
11	m	1	Kfz-Schlosser	A	49	30	60	HF	nein	Pull	gesetzl.	gesetzl.	-
12	m	2	Elektroniker	A	38	1	80	HF	ja	Pull	gesetzl.	gesetzl.	-
13	m	4	Fliesenleger	B1	55	4	12	NF	ja	Pull	gesetzl. (ü. NT)	gesetzl. (ü. HT)	-
14	m	4	Metallbauer	A	53	28	60	HF	nein	Pull	privat	-	Verdienstausfall
15	w	3	Friseurin	A	37	13	60	HF	ja	Pull	privat	-	-
16	w	1	Maßschneiderin	B1	34	4	30	HF	ja	Pull	gesetzl.	-	-

(A) = Personen im Haushalt (B) = Beruf (C) = Anlage HwO (D) = Alter (E) = Verweildauer am Markt (F) = Durchschnittl. Wochenarbeitszeit
 (G) = Selbstständigkeit als Finanzierungsquelle (H) = Wunsch nach Personellem Wachstum (I) = Motivation (J) = Krankenversicherung
 (K) = Rentenversicherung | Altersvorsorge (L) = Sonstige Versicherungen

II. Checkliste für Soloselbstständige im Handwerk

Die folgende Liste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie enthält (lediglich) die Aspekte, die sich aus den Ergebnissen der Befragung Soloselbstständiger ableiten lassen und kann im Rahmen einer regelmäßigen Betrachtung des Betriebs berücksichtigt werden.

- Planung aller Kosten, neben Materialkosten und geleisteter Arbeitszeit auch relevante Kosten wie die Zahlung der Krankenkassenbeiträge, evtl. freiwillige Versicherungen, Beiträge der Berufsgenossenschaft sowie Steuern. Betriebliche Kosten, soziale Absicherung und Kosten der Lebenshaltung sollten durch die Erträge gedeckt sein.
- Soziale Sicherung¹⁰⁴ auch bei der Kalkulation berücksichtigen, dabei sind Programme wie Ruhestandserwartungen mit Vorsorgezielen sinnvoll zur Berechnung des Einkommensanteils, der zur Erreichung des angestrebten Absicherungsstatus erforderlich ist. Es sollte eine durchgängige Absicherung ermöglicht werden und neben Altersvorsorge und Krankenversicherung sollten auch Arbeitsausfall und die Berufsunfähigkeit versichert werden.
- Eine klare Definition der Strategien und Ziele sowie eine Reflektion der Aufstellung des eigenen Betriebes und des (aktuellen und zukünftigen) Alleinstellungsmerkmals kann Soloselbstständigen helfen, sich strategisch aufzustellen. Ausgangspunkt dafür ist idealerweise ein Unternehmensleitbild. Dies enthält eine unternehmerische „Vision“, die in Grundsätze und Leitlinien übersetzt wird. Diese wiederum werden auf konkrete Ziele herunter gebrochen, um dann über den Weg abgeleiteter Maßnahmen die Umsetzung und Steuerung der Unternehmensstrategie zu ermöglichen.
- Die Formulierung eines Businessplans ist zu empfehlen, auch wenn die Phase der Unternehmensgründung bereits vorüber ist. Eine entsprechende Unternehmensplanung unterstützt Betriebe bei einer ganzheitlichen Planung und Steuerung der Unternehmensprozesse und bei der Vorbereitung von Finanzierungsanfragen. Hier sollten auch die Kosten für die Absicherung berücksichtigt werden.



104 Die sogenannte „Handwerkerversicherung“ im Rahmen der GRV für Selbstständige, die einen Beruf der A-Handwerke ausüben, gibt nach einer Dauer von 18 Jahren oder 216 Monaten der Versicherungspflicht die Möglichkeit zur Befreiung. Ein Verbleib muss immer individuell unterschiedlich bewertet werden, doch kann es sinnvoll sein, auch nach 18 geleisteten Beitragsjahren zu verbleiben. Diese Versicherung leistet nicht nur eine Alterssicherung, sondern auch z. B. Erwerbsminderungsrenten, Reha-Ansprüche oder eine Krankenversicherung im Alter. Bei Befreiung sollte jedoch eine andere Art der Vorsorge erfolgen, da 18 Beitragsjahre einer ausreichenden Vorsorge oftmals nicht entsprechen.

- Besonders für hauptberufliche Ein-Personen-Betriebe kann der Austausch mit anderen Selbstständigen für die eigene Unternehmensentwicklung förderlich sein. Vernetzung bieten z. B. Erfahrungsaustausch-Gruppen oder Internetplattformen. Die Handwerksorganisation bietet ggf. solche Veranstaltungen an. Auch beim Wunsch nach personellem Wachstum können Handwerkskammern bei der Beschäftigung mit Berufsgenossenschaften, Löhnen, Arbeitsrecht oder Umsatzsteuer unterstützen. Infoveranstaltungen und Workshops von Handwerksorganisationen oder auch anderer Wirtschaftsförderungseinrichtungen können als Basisinformation genutzt werden, um sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren oder sein Geschäftskonzept zu prüfen.
- Von Betrieben wird eine ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen gefordert. Kontinuierliches Erwerben neuen Wissens wird zunehmend wichtiger für die Wettbewerbsfähigkeit und die Durchführung regelmäßiger Qualifizierungen ist zu empfehlen. Neben berufs- und fachspezifischen Themen sind auch Weiterbildungen im rechtlichen bzw. kaufmännischen Bereich sinnvoll. Hier kann Wissen, das teilweise im Rahmen der Meisterausbildung erarbeitet wird, aufgebaut werden.
- Kalkulation sollte in Anbetracht der Situation getätigt werden, die eigene Rente mitzufinanzieren. Tragfähigkeitsprüfungen können hilfreich sein, da Soloselbstständige in der Regel nur tatsächlich geleistete Stunden verkaufen. Produktivstunden bzw. Monats- und Jahresumsatz sollten in der Kalkulation berücksichtigt werden.
- Die Auftraggeber sollten möglichst divers sein, denn eine höhere Zahl der Abnehmer bzw. Auftraggeber erhöht die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens.
- Der Stand von Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sollte im Betrieb regelmäßig geprüft werden. Dazu gehört die Absicherung gegen Arbeitsunfälle an sich selbst und auch deren Prävention.
- Digitale Technologien können an vielen Stellen unterstützen, z. B. Kunden- oder Produktdaten oder bei der Administration, z. B. durch automatisierte Auftragsabwicklung. Damit kann an vielen Stellen wirtschaftlicher gearbeitet werden.
- Die Sicherheit der betrieblichen Daten (darunter auch Daten zu Partnern oder Kunden), regeln. Dazu gehört es, mögliche Sicherheitsrisiken zu kennen (z. B. Verlust, Manipulation, ungeregelter Zugang, unberechtigte Kenntnisnahme, Löschen) und Kontrollmechanismen im Betrieb implementieren (wie Zugangskontrolle, Firewall gegen Angriffe von Dritten). Auch für Ein-Personen-Betriebe ist die europäische Datenschutzgrundverordnung relevant. Der Umgang mit personenbezogenen Daten sollte den Beteiligten offengelegt werden und schriftliches Einverständnis zur Datenspeicherung eingeholt werden.

- Grundsätzlich bieten die Beratungsdienstleistungen der Handwerksorganisationen vielfältige Hilfen, deren Inanspruchnahme zu empfehlen ist. Vor allem soloselbstständige Gründer rücken eher ihre Geschäftsidee und ihre fachliche Kompetenz in den Mittelpunkt, als die möglich als „nebensächlich“ wahrgenommenen juristischen, organisatorischen und finanziellen Fragen.

III. Gesprächsleitfaden der Studie

Institut für Technik der Betriebsführung



Management-Partner des
Handwerks / Kompetenz
in Forschung & Training

Interviewleitfaden Solo-Selbstständige im Handwerk:

Teilstrukturierte Interviews mit ausgewählten Solo-Selbstständigen
der Handwerkskammer Freiburg

Erläuterung der Rahmenbedingungen des Gesprächs

Begrüßung und Vorstellung

Hintergrund: Das Projekt

- Projektziel: Ein verbessertes Verständnis der speziellen Situation der Solo-Selbstständigen. Untersuchung und Darstellung der Auswirkungen der Solo-Selbstständigkeit auf Erwerbsverläufe, vor allem in Bezug auf Erwerbsbiografie, Qualifizierung und soziale Sicherung
- Abschlussbericht/Checkliste erfolgt in 2019

Stichworte

Erwerbsbiografie, -verlauf, Motivation und Motive, Qualifikation, soziale Sicherung, Zukunftsthemen

Ziel des Interviews und Perspektive der Expertin

Im Rahmen dieses Gesprächs interessieren besonders die persönlichen Ansichten und Erfahrungen des Interviewten. Deshalb bitte ich Sie um spontane, offene und ehrliche Antworten.

Hinweis zur Offenheit des Gesprächs

Das Experteninterview soll leitfadenbasiert geführt werden. Der Leitfaden dient der thematischen Strukturierung des Gesprächs. Das Interview bleibt somit offen für weitere Themen und Schwerpunkte. Die bzw. der Interviewpartner/in soll im Wesentlichen über ihre/seine Erfahrungen und Einschätzungen der Situation als Solo-Selbstständige im Handwerk sprechen.

Anmerkung zum Datenschutz

Ihre Teilnahme ist freiwillig. Die Gesamtanzahl an Interviews wird ca. 15 umfassen. Die Informationen, die Sie zur Verfügung stellen, werden streng vertraulich behandelt. Die Daten werden anonymisiert, anhand von schriftlichen und grafischen Zusammenfassungen weiterverarbeitet. Es steht Ihnen frei die Beantwortung einzelner Fragen jederzeit abzulehnen oder das Interview abzubrechen.

Die Befragung wird ungefähr 45 Minuten in Anspruch nehmen.

Datum der durchgeführten Befragung

Name Interviewer



itb
Institut für Technik der Betriebsführung
im Deutschen Handwerksinstitut e.V.
Leitung: Prof. Dr. Birgit Ester

Hausadresse:
Kriegsstr. 103 a
D-76135 Karlsruhe

Tel.: 0721 / 63 103-0 US-IdNr.:
Fax: 0721 / 63 103-50 DE2026192697
E-Mail: info@itb.de
Internet: www.itb.de

Sparkasse Karlsruhe
BLZ: 600 501 01 Kto: 102 564 40
IBAN: DE95 6505 0101 0010 2594 40
BIC: KARSDE33XXX

© 2019 itb

Das Deutsche Handwerksinstitut e.V. wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie von den Wirtschaftsministern der Bundesländer und vom Deutschen Handwerkskammertag.

1. Allgemeine Daten

Allgemeine Daten zum Unternehmen

1. Betriebsbezeichnung (mit Rechtsform, Branche)
2. Gründungsjahr
3. Tätigkeitsschwerpunkte
4. Verfolgen Sie die Solo-Selbstständigkeit als ...
 - a. Nebenerwerbstätigkeit? (wenn ja: Was ist Ihre Haupttätigkeit?)
 - b. Haupteinwerbstätigkeit?

2. Erwerbsverlauf und Arbeitszeit/Urlaub

Solo-Selbstständigkeit wird als Teil der individuellen Erwerbsbiografie gesehen. Im Interesse stehen die Bildungswege und welche Stationen zur Solo-Selbstständigkeit führten.

5. Würden Sie den Verlauf Ihres Erwerbslebens kurz skizzieren?
6. Wie ist Ihre durchschnittliche Arbeitszeit? (durchschnittliche Stundenanzahl pro Woche, auch Urlaub)

3. Motivation

Was steckt hinter der Entscheidung für die Erwerbsform als Solo-Selbstständige/r

7. Was war die Motivation zur Solo-Selbstständigkeit (Entscheidungstreiber wirtschaftlich/ideologisch/sozial)? (z. B. Unzufriedenheit mit Einkommen/höheres Einkommen, eigenes Unternehmen/eigener Chef sein, neue Technologie, Marktlücke entdeckt, fehlende Beschäftigungsalternativen,...)
8. Wie beurteilen Sie aus jetziger Sicht diese Entscheidung? (mit Frage nach Veränderungen)

4. Zukunftspläne

Berufliche/Persönliche Planungen und Wünsche

9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Situation als Solo-Selbstständige/r an sich?
10. Wie sehen Ihre Planungen für die Zukunft aus?
 - a. Wachstumspläne (MA eingestellt werden oder von Neben- auf Haupttätig.), Solo-Selbstständigkeit reduzieren, aufgeben
 - b. Strategische Ausrichtung (Einsatz Technologien, Positionierung nach Außen,...), Geschäftsmodell (andere Produkte/Leistungen, Märkte/Kunden,...)

5. Unterstützungsbedarfe

Bedarfe nach konkreten Unterstützungsleistungen

11. Welche Angebote zur Unterstützung wünschen Sie sich? ([vonseiten HWO, Politik, Gesellschaft] z. B. Förderung, Beratung, Themen, Tools und Checklisten, Netzwerke mit Treffen, sollte sich Staat stärker um Absicherung von Risiken der Selbstständigen?...)
12. Sind Sie Mitglied in einer/eines Verbands/innung/Arbeitskreis/Gewerkschaft/sonst. Organisation? Was sind damit verbundene Aktivitäten? Werden Angebote dieser Organisationen etc. genutzt?

6. Einkommenssituation und soziale Absicherung

Ein großer Teil der Solo-Selbstständigen spart vom laufenden Monatseinkommen nichts; einen erheblichen Teil des Einkommens legt kaum jemand zurück – sei es freiwillig oder aus Mangel an Einnahmen

13. Eine Frage zum Lebensunterhalt: Ist die Solo-Selbstständigkeit Ihre Hauptfinanzierungsquelle?
14. Haben Sie für Alter und/oder Berufsunfähigkeit vorgesorgt?
 - a. Investitionen, Finanzierung
 - b. Verdienstausfall bei Krankheit, Krankentagegeld
 - c. Unfallversicherung betrieblich und privat
 - d. Freiwillige private Altersversorgung
15. Versicherungsschutz
 - a. Gesetzliche Krankenversicherung
 - b. Private Krankenversicherung
 - c. Gesetzliche Rentenversicherung

7. Demografische Daten

Informationen zum Interviewpartner

16. Was ist Ihr höchster Schulabschluss?
17. Welche Ausbildungsabschlüsse haben Sie?
18. Über welche Weiterbildungen und sonstige Qualifikationen verfügen Sie?
19. Geschlecht
20. Geburtsjahr
21. Familienstand
22. Im Haushalt lebende Personen, Sie selbst eingeschlossen
23. Gibt es etwas, das wir nicht erfasst haben, oder etwas, das Sie hinzufügen möchten?

Dank für Zeit und Unterstützung

Die Schriftenreihe „**Karlsruher Schriften zur Handwerksforschung**“ des Instituts für Betriebsführung im DHI e.V. (itb) veröffentlicht Forschungsarbeiten mit vertieftem Bezug zum Handwerk.

Die Schriftenreihe greift die für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), speziell Handwerksbetriebe, relevante gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen auf, um wissenschaftliche Erkenntnisse in die Breite der KMU-Forschung und des Handwerks zu tragen. So informiert das itb zu aktuellen Forschungsergebnissen aus den Bereichen Produkt- und Dienstleistungs-Innovationen, Organisations- und Führungsentwicklung, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung, Clusterbildung, Energie und Digitalisierung.

Die Schriftenreihe leistet damit einen Beitrag zum Wissensaustausch mit der interessierten Fachwelt und zum Wissenstransfer in die kleinen und mittleren Betriebe, speziell des Handwerks.

Das itb forscht seit nunmehr 100 Jahren für das Handwerk. Der **zweite Band** der Schriftenreihe „**Soloselbstständige im Handwerk: Erwerbsverläufe soloselbstständiger Personen und die Situation sozialer Absicherung**“ (2020) gibt einen Überblick zur Situation von soloselbstständigen Personen im Handwerk unter dem speziellen Fokus der Erwerbsverläufe sowie der Situation der sozialen Sicherung. Als Datenbasis dienen Interviews mit Unternehmerinnen und Unternehmern des Bezirks der Handwerkskammer Freiburg. Ziel dieser Studie ist ein verbessertes Verständnis der speziellen Situation und Kenntnisnahme der Bedürfnisse der Ein-Personen-Unternehmen, um längerfristig ein passgenaues Förderinstrumentarium für diese Betriebe im Handwerk zu entwickeln.

ISSN 2698-5756 (Print)
ISBN 978-3-9821317-1-9

Weitere Informationen unter www.itb.de

Forschen für das Handwerk.