



Fach Erziehungswissenschaft

Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase
Eine qualitativ rekonstruktive Untersuchung zu
biografischen Lernwegen einer besonderen Zielgruppe in die
berufliche Selbstständigkeit

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades Dr. phil.
im Fachbereich Erziehungswissenschaft und
Sozialwissenschaften
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Vorgelegt von
Julia Krämer-Deluweit, geb. Krämer
aus Mülheim an der Ruhr
-2017-

Dekan: Prof. Dr. Martin Bosen

Vorsitzende: Prof. Dr. Sabine Gruehn

Erster Gutachter: Prof. Dr. Rainer Brödel

Zweiter Gutachter: Prof. Dr. Wolfgang Böttcher

Tag der mündlichen
Prüfung (Disputation): 17.05.2018

Tag der Promotion: 17.05.2018

Inhalt

Inhalt.....	I
Abbildungsverzeichnis.....	VI
1 Gegenstand und Zielsetzung der qualitativen Forschungsarbeit.....	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	6
Teil A: Theoretischer Hintergrund	10
2 Terminologische Grundlagen und theoretischer Bezugsrahmen	10
2.1 Die Lebensphase der Spätberuflichkeit	10
2.1.1 Lebensphasenorientierte Erwachsenenbildung	10
2.1.2 Exkurs: Phänomene des Alters und Alterns	12
2.1.3 Kalendarische Eingrenzung der Lebensphase Spätberuflichkeit	13
2.2 Selbstständigkeit – Gründung – Unternehmertum – Entrepreneurship.....	17
2.3 Lernen und Kompetenzentwicklung aus Perspektive der Erwachsenenbildung.....	19
2.3.1 Lebenslanges Lernen als Bezugsrahmen.....	20
2.3.2 Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzentwicklung.....	23
2.3.3 Implikationen für ein erwachsenenpädagogisches Lernverständnis	25
2.3.4 Ableitung eines eigenen Lernverständnisses im Kontext dieser Untersuchung... 29	
3 Zum aktuellen Forschungsstand.....	31
3.1 Gründungsaktivitäten in der Lebensphase der Spätberuflichkeit.....	31
3.2 Normalunternehmertum vs. unternehmerische Vielfalt	41
3.3 Forschungsdesiderate	44
4 Auslotung des Themas „Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase“ als erwachsenenpädagogisches Forschungsfeld	46
4.1 Erwachsenenpädagogische Bezugstheorien zur Konkretisierung der Untersuchungsperspektive.....	46
4.1.1 Verortung der Untersuchung als biografietheoretischer Zugang	46
4.1.2 Verortung der Untersuchung als subjektwissenschaftlicher Zugang	50

4.1.3	Verortung der Untersuchung als handlungstheoretischer Zugang	54
4.2	Zwischenfazit	57
4.3	Zugänge zu Lernen in der spätberuflichen Lebensphase	58
4.3.1	Konzept der Entwicklungsaufgaben vs. Pluralität biografischer Wege	58
4.3.2	Lebensspannen-Psychologie	63
4.3.2.1	Befunde der psychometrischen Intelligenzmessung	64
4.3.2.2	Berufliche Leistungsfähigkeit und Alter	67
4.3.3	Die Bedeutung des Erfahrungshintergrunds	69
4.3.4	Zusammenfassende Betrachtung und Ableitung von Merkmalen des Lernens in der Lebensphase der Spätberuflichkeit	72
4.4	Lernherausforderungen in der beruflichen Selbstständigkeit	74
4.4.1	Der Weg in die berufliche Selbstständigkeit als Lernprozess	75
4.4.2	Der Weg in die berufliche Selbstständigkeit als Diskontinuitätserfahrung	76
4.4.2.1	Kompetenzen zum Umgang mit berufsbiografischen Diskontinuitäten	79
4.4.2.2	Lernen im Prozess diskontinuierlicher Arbeit	82
5	Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase: Synthese und forschungsleitende Fragestellungen für den empirischen Teil	86
Teil B: Empirische Erhebung		90
6	Methodischer Zugang	90
6.1	Verortung der Untersuchung als qualitativer Forschungsansatz	90
6.2	Untersuchungsdesign	96
6.2.1	Zielsetzung und Fragestellung der Untersuchung	97
6.2.2	Gegenstandsbegründete Theoriebildung und zirkulärer Forschungsprozess	98
6.2.3	Auswahlverfahren und Zusammenstellung des Samples	100
6.3	Untersuchungsverfahren	103
6.3.1	Das narrativ fundierte Interview als Erhebungsmethode	103
6.3.2	Durchführung der Interviews	109
6.3.3	Dokumentation und Datenaufbereitung	110
6.3.4	Datenauswertung mit der dokumentarischen Methode	112

7	Kurzportraits ausgewählter Fälle	123
7.1	Herr Adler.....	123
7.2	Frau Brönner.....	124
7.3	Frau Camps.....	125
7.4	Herr Eiling.....	127
7.5	Frau Heiss.....	128
7.6	Herr Inkmann.....	129
7.7	Frau Mader	130
7.8	Frau Konrad.....	132
8	Forschungsergebnisse	134
8.1	Art der Ergebnisdarstellung.....	134
8.2	Stellenwert der Gründung in der Berufsbiografie	135
8.2.1	Berufsbiografische Verankerung der Selbstständigkeit	135
8.2.1.1	Selbstständigkeit als berufsbiografische Weiterentwicklung	138
8.2.1.2	Selbstständigkeit als Bruch mit der bisherigen Berufsbiografie.....	146
8.2.1.3	Selbstständigkeit als (anhaltender) Suchprozess	154
8.2.1.4	Zusammenfassende Betrachtung	161
8.2.2	Bedeutungskontexte der beruflichen Selbstständigkeit im Gründungsprozess... 164	
8.2.2.1	Bedeutung der Selbstständigkeit im Entscheidungskontext	166
8.2.2.2	Bedeutung der Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess	176
8.2.2.3	Bedeutung der Selbstständigkeit im Zukunftskontext	185
8.2.2.4	Zusammenfassende Betrachtung	189
8.3	Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes als Lernaufgabe im Gründungsprozess	190
8.3.1	Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes unter besonderer Berücksichtigung formaler Lernprozesse.....	191
8.3.2	Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes unter besonderer Berücksichtigung informeller Lernprozesse	196
8.3.3	Weiterentwicklung des Angebotes als eventuelle Zukunftsaufgabe.....	205

8.3.4	Zusammenfassende Betrachtung.....	207
8.4	Netzwerke und Kooperationen im Kontext beruflichen Handelns.....	208
8.4.1	Netzwerke und Kooperationen als Möglichkeit einer fachlich-inhaltlichen Zusammenarbeit	210
8.4.1.1	Langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit, um neue Ideen voranzutreiben	211
8.4.1.2	Temporäre und projektbezogene Zusammenarbeit, um Kundenwünschen gerecht zu werden	213
8.4.2	Netzwerke und Kooperationen als Möglichkeit, sich bei organisationalen Herausforderungen zu unterstützen.....	215
8.4.2.1	Netzwerkarbeit als gegenseitiges Geben und Nehmen.....	215
8.4.2.2	Netzwerkteilnahme als einseitiger Nutzen.....	217
8.4.3	Netzwerke und Kooperationen als Plattform für die Präsentation des eigenen Angebotes.....	219
8.4.3.1	Netzwerke und Kooperationen als Plattform für die Gewinnung neuer Kunden und Aufträge	219
8.4.3.2	Netzwerke und Kooperationen als Plattform für die Darstellung des eigenen Weges in die berufliche Selbstständigkeit	222
8.4.4	Zusammenfassende Betrachtung.....	225
8.5	Die Rolle des fortgeschrittenen Erwerbsalters im Gründungsprozess	226
8.5.1	Fortgeschrittenes Erwerbsalter begünstigt die berufliche Selbstständigkeit.....	229
8.5.1.1	Fortgeschrittenes Erwerbsalter wirkt sich positiv auf die Kundengewinnung und -akzeptanz in der Selbstständigkeit aus.....	229
8.5.1.2	Fortgeschrittenes Erwerbsalter wirkt sich positiv auf die eine berufliche Selbstständigkeit kennzeichnende Arbeitsweise aus.....	233
8.5.2	Fortgeschrittenes Erwerbsalter schränkt die berufliche Selbstständigkeit ein	236
8.5.2.1	Fortgeschrittenes Erwerbsalter als erschwerter Übergang in die berufliche Selbstständigkeit.....	237
8.5.2.2	Fortgeschrittenes Erwerbsalter steht für die Endlichkeit der Erwerbsbiografie	240

8.5.3 Zusammenfassende Betrachtung.....	246
Teil C: Ergebnisdiskussion und Ausblick	248
9 Gründer in der spätberuflichen Lebensphase als Zielgruppe für die Erwachsenenbildung?	248
9.1 Exkurs: Zielgruppenorientierung als Paradigma der Erwachsenenbildung	249
9.2 Vergleichende Ergebnisinterpretation mit der Studie „Biografische Chancen im Entrepreneurship“	251
9.2.1 Vergleich mit der Studie „Frühe Selbstständigkeit: berufliche Orientierungsfindung junger Erwachsener“	252
9.2.2 Vergleich mit der Studie „Existenzgründung als zweite Chance: Bildungs- und Lernprozesse in der Lebensmitte“	259
9.3 Orientierungsrahmen von Gründern in der spätberuflichen Lebensphase	260
9.3.1 Berufs- und Lebenserfahrung als Orientierungsrahmen	260
9.3.2 Endlichkeit der Erwerbsbiografie als Orientierungsrahmen	262
9.3.3 Flexible Unterstützungs- und Kooperationssysteme als Orientierungsrahmen ..	262
9.4 Implikationen für Beratungs- und Weiterbildungsangebote für eine Zielgruppe der spätberuflichen Gründer	263
9.4.1 Exkurs: Das Feld der (pädagogischen) Gründungsberatung in Deutschland.....	263
9.4.2 Implikationen für eine zielgruppengerechte Gründungsberatung	267
10 Fazit und Perspektiven	273
11 Literaturverzeichnis.....	278
12 Anhang	304
12.1 Akquiseschreiben	304
12.2 Interviewleitfaden.....	305
12.3 Soziodemografischer Fragebogen	306
12.4 Lebenslauf	307

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Muster des Lebensinvestments zwischen 20 und 105 Jahren	61
Abbildung 2: Entwicklungsverläufe der fluiden und kristallinen Intelligenz	66
Abbildung 3: Berufsbiografische Strukturmuster	78
Abbildung 4: Forschungsperspektiven in der qualitativen Forschung.....	91
Abbildung 5: Generierung der Zielsetzung der Untersuchung und methodische Konsequenzen	98
Abbildung 6: Zirkuläres Modell des Forschungsprozesses.....	99
Abbildung 7: Der Forschungsprozess innerhalb der eigenen Untersuchung	100
Abbildung 8: Die Zusammensetzung des Samples innerhalb der eigenen Untersuchung.....	103
Abbildung 9: Ablaufmodell des narrativen Interviews und Umsetzung in der eigenen Untersuchung	106
Abbildung 10: Etappen auf dem Weg in die Selbstständigkeit.....	108
Abbildung 11: Transkriptionssystem	112
Abbildung 12: Sinngehalt und empirische Erfassbarkeit.....	116
Abbildung 13: Stufen der dokumentarischen Interpretation	118
Abbildung 14: Transkriptionausschnitt, Herr Adler, S. 2, Z. 13–27	120
Abbildung 15: Formulierende Interpretation	120
Abbildung 16: Reflektierende Interpretation anhand des Interviewausschnittes von Herrn Adler, S. 2, Z. 13-27.....	123
Abbildung 17: Berufsbiografische Verankerung der Selbstständigkeit.....	138
Abbildung 18: Bedeutung der Selbstständigkeit.....	165
Abbildung 19: Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes als Lernaufgabe	191
Abbildung 20: Netzwerke und Kooperationen im Kontext beruflichen Handelns	210
Abbildung 21: Die Rolle des fortgeschrittenen Erwerbalters im Gründungsprozess.....	228

1 Gegenstand und Zielsetzung der qualitativen Forschungsarbeit

1.1 Ausgangslage

Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase¹ rücken zunehmend in den Fokus wirtschafts- und gesellschaftspolitischer sowie sozialwissenschaftlicher Diskussionen.

Dies ist verbunden mit aktuellen Entwicklungen, die aufzeigen, dass Gründungen von Personen jenseits des 45. Lebensjahres als ein wachsendes Phänomen gelten. Während der Anteil der 18- bis 24-Jährigen gemessen an den Gesamtgründungen seit 2002 kontinuierlich gesunken ist, nehmen laut aktuellem KfW-Gründungsmonitor Gründungen in der Gruppe der Über-45-Jährigen kontinuierlich zu. So stieg allein zwischen den Jahren 2007 und 2014 der Anteil der über 45-jährigen Gründer² oder Gründerteams von 23,3 auf 32,1 Prozent an (vgl. Metzger 2015, S. 8).

Das Interesse am Thema spiegelt sich auch in einigen jüngst veröffentlichten Studien wider, die speziell die Personengruppe „Gründer 45 plus“ in den Blick nehmen. Unter Zielsetzungen wie *„eine umfassende und realistische Darstellung der wachsenden Gruppe der Gründer 45+ zu bieten, unter Beachtung ihrer großen Heterogenität und vor allem ihres gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Potenzials“* (Fernández Sánchez 2013, S. 7) oder *„typische Probleme und Lösungswege für eine Zielgruppe Gründer 45 plus aufzuzeigen, um die Qualität dieser Gründungsvorhaben zu sichern“* (BMW i 2012, S. 1), stehen hierbei vor allem sozial-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Interessen im Fokus.

Bezogen auf das politische Interesse am Thema zeigt sich ein grundlegender Perspektivwechsel. Lagen die Bemühungen bis vor einigen Jahren fast ausschließlich auf der Etablierung arbeitsmarktpolitischer Strategien, um Erwerbstätige 45 plus im Zuge des prognostizierten Fachkräftemangels länger im Betrieb zu halten – Maßnahmen, die in Anbetracht des demografischen Wandels und der sich daraus ergebenden Verknappung

¹ Die Lebensphase der Spätberuflichkeit erstreckt sich in dieser Forschungsarbeit auf einer Altersspanne von 45 bis 65 Jahren. Die Begründung für die Verwendung des Lebensphasenbegriffs sowie der gewählten kalendarischen Eingrenzung erfolgt in Kapitel 2.

² In dieser Forschungsarbeit werden alle Personenbezeichnungen zwecks besserer Lesbarkeit in der männlichen Form verwendet.

jüngerer Arbeitnehmer zunehmend forciert wurden³ –, rückt diese Zielgruppe nun auch als potenzielle Gründer-Gruppe in den Fokus. Einst Nischenthema, werden zunehmend Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Menschen ab 45 Jahren zugunsten der Stärkung des Unternehmertums in Deutschland und zur Sicherung des Gründungsstandorts Deutschland diskutiert.

Zugleich verändert sich auch die wissenschaftliche Betrachtung der Zielgruppe der Gründer 45 plus. Wurde vor wenigen Jahren noch von „älteren Gründern“ gesprochen, ist in neueren Veröffentlichungen von „Gründern ab dem mittleren Alter“ (vgl. z. B. Fernández Sánchez 2013), von „Gründungen in der zweiten Lebenshälfte“ (vgl. z. B. Franke 2012) oder sogar von „Gründungen im besten Alter“ (vgl. BMWi 2012) die Rede, was auch ein neues Verständnis von Alter mit sich bringt. Fernández Sánchez stellt in diesem Zusammenhang fest:

„Was früher ältere Menschen waren, sind heute Menschen im mittleren Alter. Auch Ergebnisse aus der Alters- und gerontologischen Forschung (darunter zu neuen Altersbildern, der Belastbarkeit im Alter usw.) lassen erkennen, dass Menschen zwischen 45 und 65 Jahren nicht der Gruppe der Älteren, sondern heute eher dem mittleren Bevölkerungssegment angehören und eine neue demografische Klassifizierung fällig sei.“ (Fernández Sánchez 2013, S. 11)

Wissenschaftlich diskutiert werden Phänomene der Gründung jenseits des 45. Lebensjahres bislang vorrangig im Kontext von Altersproduktivitätsdebatten, in die Ansätze wie das „active ageing“ und das „productive ageing“ einfließen. Beiden Ansätzen ist gemein, dass sie für eine höhere sozioökonomische Teilhabe älterer Menschen unter anderem durch deren Integration in den Arbeitsmarkt plädieren und dabei idealerweise wirtschafts- und sozialpolitische Ziele mit geschäftlichen Interessen verbinden (vgl. ebd., S. 9).

Aus einer erwachsenenpädagogischen Sicht anschlussfähig ist diese Perspektive vor allem mit Blick auf die sich auftuenden Möglichkeiten der Inklusion und gesellschaftlichen Teilhabe durch den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit, denn noch immer herrschen vielfältige Exklusionsrisiken im fortgeschrittenen Erwerbsalter, insbesondere für abhängig Beschäftigte.

³ Während in den 1980er Jahren im Zuge der Bekämpfung struktureller Arbeitslosigkeit verstärkt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur vorzeitigen Ausgliederung älterer Erwerbstätiger aus dem Arbeitsprozess etabliert wurden, ist die politische Zielausrichtung heute eine andere. So führen die enormen Kosten des Frühverrentungssystems und steigende Kosten der Altersversorgung bei gleichzeitiger Sorge um den prognostizierten Fachkräftemangel und eine sich in Teilsegmenten vollziehende Überalterung der Belegschaft dazu, dass eine Ausdehnung der Beschäftigung von Älteren nicht mehr als kontraproduktiv, sondern als erstrebenswert erachtet wird. Darüber hinaus werden die Kompetenzen älterer Arbeitnehmer zunehmend als wertvoll für Betriebe erkannt und es wird auf die Weitergabe von sogenanntem Betriebswissen dieser Gruppe geachtet. In diesem Zusammenhang werden derzeit vielfältige betriebliche Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, wie z. B. Lernen in altersgemischten Teams, die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze und die Etablierung flexibler Arbeitszeitmodelle diskutiert (vgl. z. B. Moraal 2009, S. 34; Seyfried 2011).

Die zwar in den letzten Jahren deutlich gestiegene, jedoch anhaltend geringere Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen ab dem 50. Lebensjahr im Vergleich zu allen Personen im erwerbsfähigen Alter kann als Indikator hierfür gesehen werden. Statistiken des IAB-Betriebspanels zeigen für das Jahr 2012 auf, dass die Weiterbildungsteilnahme der 50- bis 65-Jährigen an betrieblicher Weiterbildung immer noch um sechs Prozentpunkte unter der Gruppe der Unter-50-Jährigen liegt (vgl. Bellmann/Leber/Dummert 2014, S. 52). Differenziert nach Branchen zeigt sich mit einer Differenz von elf Prozentpunkten in der Weiterbildungsbeteiligung der Über-50-Jährigen im Vergleich zu allen Personen im erwerbsfähigen Alter ein besonders gravierender Unterschied in der Finanz- und Versicherungsbranche (vgl. ebd.). Insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) verschärft sich diese Situation. Der IW-Weiterbildungserhebung für 2011 zufolge stimmten der Aussage „Weiterbildung älterer Mitarbeiter lohnt sich seltener als bei jüngeren, weil sie nicht mehr so lange im Unternehmen tätig sind“ 16 Prozent der KMU zu, im Vergleich zu nur 9,2 Prozent der großen Unternehmen (vgl. Seyda/Werner 2012, S. 15).

Einer sich wandelnden Haltung in der wissenschaftlichen Diskussion steht folglich eine noch immer dominierende jugendzentrierte Personalpolitik gegenüber, in deren Folge sich Vorurteile gegenüber Mitarbeitern im fortgeschrittenen Erwerbsalter weiter manifestieren können. Insofern besteht das Risiko, dass die betroffenen Mitarbeiter sich auch selbst von der Vorstellung zukünftiger Entwicklungsmöglichkeiten lösen und sich im Sinne einer „self-fulfilling prophecy“ in die Vorstellung einer defizitären Leistungsfähigkeit und Motivation hineinbewegen (vgl. Rump/Eilers 2006, S. 136). Folgt man etwa dem Erklärungspotenzial der „Disuse-Hypothese“, nach der nicht genutzte Fähigkeiten verloren gehen (vgl. Lehr 2007, S. 44), ist die Förderung der Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern jeglichen Alters von großer Bedeutung.

Arbeitnehmer jenseits des 45. Lebensjahres sind darüber hinaus besonders häufig von (drohender) Arbeitslosigkeit betroffen. Sie werden trotz vielfältiger arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Instrumente in der Unternehmenspraxis nach wie vor vorzeitig aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert.⁴ Insofern wandelt sich die Lebensphase der Spätberuflichkeit in einen zunehmend risikoreichen Abschnitt. Dies gilt auch und insbesondere

⁴ Obwohl ein positiver Aufwärtstrend erkennbar ist, belegen Berechnungen des Statistischen Amtes der Europäischen Union für Deutschland, dass die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen im Jahre 2011 mit knapp über 55 Prozent immer noch deutlich unter der 72,5 Prozent betragenden Erwerbsquote aller Personen im erwerbsfähigen Alter (hier der 15- bis 64-Jährigen) lag (vgl. Eurostat – Europäische Kommission 2013, S. 75).

für die Wiederaufnahme einer abhängigen Beschäftigung nach einer längeren, z. B. familiär bedingten Unterbrechungszeit. Untersuchungen belegen, dass ein solcher Wiedereinstieg ab dem 46. Lebensjahr deutlich schwieriger gelingt als in jüngeren Lebensjahren (vgl. Franke 2012, S. 46). Der Erwachsenenpädagoge Friebe weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich mit dem vorzeitigen und häufig nicht freiwilligen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erhebliche Bedrohungen – nicht nur finanzieller Art – für das Individuum ergeben können, indem die Verarbeitung des Übergangs von der Erwerbsphase in die Nacherwerbsphase erschwert würde. *„Geringere wirtschaftliche Möglichkeiten können sich mit einem Gefühl der Nutzlosigkeit verbinden und damit die Chancen für ein zufriedenstellendes Altern stark beeinträchtigen.“* (Friebe 2010, S. 158)

Auch im Kontext der Lebenslaufpolitik, die mit ihren unterschiedlichen Maßnahmen auf den gesamten menschlichen Lebenslauf zielt und Menschen unterschiedliche Optionen zur eigenständigen Gestaltung ihrer Biografie bietet (vgl. Naegele 2010), wird der Weg in die berufliche Selbstständigkeit ab dem 46. Lebensjahr als Instrument zur Flexibilisierung der Erwerbsphase diskutiert. Insbesondere vor dem Hintergrund des prognostizierten Zuwachses der Hochaltrigkeit (80. Lebensjahr und älter) von fünf Prozent im Jahr 2013 auf zwölf Prozent im Jahr 2060 (vgl. Statistisches Bundesamt 2015) bei dem gleichzeitigen Trend, dass Menschen heutzutage gesünder und aktiver altern als frühere Generationen, ist mit einer deutlich verlängerten eigenständigen Lebensphase jenseits der Erwerbsarbeit zu rechnen. Unter diesen Voraussetzungen erscheint ein erzwungenes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit etwa 65 genauso willkürlich wie mit 50 oder 70 Jahren. Dem entspricht die Beobachtung, dass Arbeitnehmer in Deutschland nicht selten dazu gezwungen werden, mit 65 Jahren abrupt und perspektivlos in den Ruhestand gehen zu müssen.⁵ In arbeits- und sozialrechtlich weniger reglementierten Ländern, wie z. B. Kanada oder den USA, können ältere Erwerbstätige dagegen weitaus stärker selbst entscheiden, wie lange sie arbeiten möchten (vgl. Niejahr 2011, S. 4). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob nicht gerade der Weg in die berufliche Selbstständigkeit in einem fortgeschrittenen Erwerbsalter Raum für die Entfaltung individueller Handlungsspielräume und die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung der spätberuflichen Lebensphase bis hin zum flexiblen Rentenübergang eröffnen könnte.

⁵ Mit dem Ende 2016 beschlossenen „Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ (Flexirentengesetz) eröffnen sich jüngst Möglichkeiten, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten.

Insgesamt wird deutlich, dass, entgegen der Situation bis vor einigen Jahren, die Auseinandersetzung mit Gründungen ab dem 46. Lebensjahr wissenschaftlich kein völliges Neuland mehr ist. Vor allem eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Franke zu Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte hat erheblich dazu beigetragen, Wissen über eine Personengruppe zu generieren, die vorher in sozialwissenschaftlichen, gerontologischen und ökonomischen Forschungsansätzen wenig Beachtung gefunden hatte (vgl. Franke 2012).

Jedoch ist den bisherigen und jüngst erschienenen Arbeiten eine Betrachtungsweise gemein, die primär nach Motiven und Gelingenbedingungen von Gründungen im fortgeschrittenen Erwerbsalter fragt mit dem Ziel, das Gründungspotenzial von Menschen ab 45 Jahren zu mobilisieren und diese Gruppe stärker als Schlüsselfaktor für die Wirtschaft zu betrachten.

Bisher vernachlässigt wurde hingegen eine Perspektive, die Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase als biografische Handlungsprojekte in den Blick nimmt, also die biografische Bedingtheit und Prozesshaftigkeit von Gründungen berücksichtigt, um Phänomene des Gründungshandelns von innen heraus zu beleuchten.

Insbesondere vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren entflammten Diskussion um neue Formen der Selbstständigkeit (vgl. z. B. Bögenhold/Fachinger 2012) und Entrepreneurial Diversity (vgl. z. B. Elven 2010; Bührmann u. a. 2007) gewinnt eine solche Perspektive an Bedeutung. So stellt sich mehr denn je die Frage, wie unterschiedlich sich Gründungen in verschiedenen Lebensphasen – und an dieser Stelle konkret in der Lebensphase der Spätberuflichkeit – ausgestalten, ob und welche gemeinsamen Orientierungsrahmen sich für spätberufliche Gründer auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit auf tun und welche Muster sozialer Mobilität in die Selbstständigkeit sich in Abhängigkeit vom Lebensalter zeigen. Besonders mit Blick auf Untersuchungsergebnisse, die hervorheben, dass sich die Gründungsberatungspraxis trotz des in der Gründungsforschung zunehmend aufkommenden Trendthemas „Entrepreneurial Diversity“ noch immer weitgehend an der Vorstellung des Normalunternehmers im Schumpeterschen Sinne⁶ orientiert (vgl. Elven 2010), gewinnen zielgruppenspezifische Beratungskonzepte an Bedeutung.

⁶ Der Nationalökonom Joseph Alois Schumpeter gilt als einer der zentralen Vordenker des neuen Unternehmertums. Mit seiner Monografie „Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung“ setzte er Akzente, die das Entrepreneur-Verständnis weltweit beeinflusst und bis heute nachhaltig geprägt haben. Den Unternehmer stellt er hierbei als elitäre Person vor, die mittels Innovationen und Durchsetzungskraft unterschiedlichste Formen eines vorhandenen Gleichgewichts durchbricht (vgl. Schumpeter 1926).

Vorausgehen sollte der Entwicklung derartiger Beratungskonzepte eine fundierte Zielgruppenanalyse, die über eine Beschreibung von Gelingensbedingungen und Motiven für die Gründung hinausgeht. Insbesondere Fragen danach, welche Situationen und Aufgaben spätberufliche Gründer vor dem Hintergrund ihrer (berufs-)biografischen Voraussetzungen als reflexionswürdig empfinden und woran sie sich auf ihrem Weg in die berufliche Selbstständigkeit orientieren, können wichtige Ansatzpunkte für Beratungs- und Weiterbildungskonzepte geben, die nicht lediglich Informationen, Hinweise oder Ratschläge für den Gründungsprozess bereitstellen.⁷

Derartige Fragestellungen wurden in vorausgegangenen Forschungsarbeiten vernachlässigt und bilden den Ausgangspunkt für diese qualitative Interviewstudie.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Zielsetzung dieser empirischen Forschungsarbeit ist es, Phänomene des Gründungshandelns in der Lebensphase der Spätberuflichkeit und sich in diesem Zusammenhang herauskristallisierende Besonderheiten, Problemfelder und Lernaufgaben der spezifischen Zielgruppe „spätberufliche Gründer“ in Form gemeinsamer Orientierungsrahmen zu rekonstruieren. Das damit verbundene übergeordnete Erkenntnisinteresse liegt darin, einen erwachsenenpädagogischen Beitrag zur bisher stark ökonomisch gefärbten Gründungsforschung zu leisten. Insbesondere interessiert hierbei eine Fragestellung, die als subjektorientierter Zugang zu Gründungsprozessen am alltagspraktischen und lebensweltlichen Handeln der Gründer ansetzt und um Dimensionen des Lernens ergänzt wird.

Praktische Relevanz für den Bildungsbereich der Erwachsenenbildung erhält eine solche Perspektive insbesondere im Zuge einer zielgruppengerechten Angebotsgestaltung und Praxisberatung für Gründer in der spätberuflichen Lebensphase oder derer, die sich selbstständig machen wollen. Vor allem vor dem Hintergrund des Trendthemas „Entrepreneurial Diversity“ und der hierbei greifenden Problematik einer noch immer stark ausgeprägten Fixierung am Normalunternehmertum in der pädagogischen Beratungstätigkeit gewinnt die Frage nach zielgruppengerechten Beratungs- und Seminarangeboten an Bedeutung. Elven resümiert in diesem Zusammenhang, dass *„Pädagoginnen und Pädagogen [...] also einen wichtigen Beitrag zur bedachten und sozial gerechten Implementierung eines*

⁷ Untermuert wird diese Perspektive durch eine empirische Studie von Siewert, die herausarbeitet, dass erfolgreiche Gründungsprozesse von berufsbiografischen Potenzialen abhängig sind und berufsbiografische Voraussetzungen demzufolge in Beratungssituationen in den Blick genommen werden sollten (vgl. Siewert 2016).

Vielfaltbewusstseins leisten [können], welches in der gegenwärtigen Gesellschaft von hoher Bedeutung ist.“ (Elven 2010, S. 104) Dabei wird auch kritisch beleuchtet, ob spätberufliche Gründer überhaupt eine für die Erwachsenenbildung bedeutsame Zielgruppe im Sinne eines weiterbildungswissenschaftlichen Zielgruppenkonzeptes darstellen, die dementsprechend zielgruppenspezifische Beratungsangebote braucht.

Den Weg in die berufliche Selbstständigkeit als Diskontinuitätserfahrung und biografisch bedeutsames und längerfristiges Handlungsprojekt betrachtend, lässt sich darüber hinaus danach fragen, wie eine Unterstützung und Begleitung durch geeignete Beratungs- und Seminarangebote, die über eine lediglich fachliche Qualifizierung hinausgehen, zu gestalten sind. Denkbar wären z. B. Ansätze des biografischen Lernens und des Identitätslernens.

Theoretisch gerahmt wird das Thema „Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase“ zum einen von der vorrangig innerhalb der Gründungsforschung zu verortenden Argumentation um neue Formen der Selbstständigkeit, die Rolle des Entrepreneurs sowie Ziele einer Entrepreneurship-Education. Zum anderen spielt der Diskurs um Lernen, Lernaufgaben und die Rolle von Erfahrungen in der spätberuflichen Lebensphase eine bedeutsame Rolle, in den auch die Auseinandersetzung mit Phänomenen des Alters, des Alterns und der Rolle Älterer im Erwerbskontext hineingreift. Aus (arbeits)soziologischer Perspektive bietet die Diskussion um diskontinuierliche Erwerbsbiografien sowie Entgrenzungen und neue Formen der Arbeit wichtige Ansatzpunkte.

Mit der Zielsetzung verbunden sind folgende zentrale Fragestellungen:

- Lassen sich Besonderheiten, Herausforderungen und Lernaufgaben von Gründern in der spätberuflichen Lebensphase zu gemeinsamen, handlungsleitenden Orientierungsrahmen verdichten?
- Welche Rolle spielt die bisherige (Berufs-)Biografie im Gründungsprozess von Personen in der spätberuflichen Lebensphase?
- Welche Rolle spielt das Lebensalter im Gründungsprozess von Personen in der spätberuflichen Lebensphase?
- Welche Ansatzpunkte für zielgruppengerechte Beratungs- und Weiterbildungsangebote resultieren daraus?

Wie bereits erwähnt, weisen die vorliegenden Studien zu Gründungen ab dem 46. Lebensjahr größtenteils bilanzierende Erkenntnisse im Sinne von Gelingensbedingungen und Motiven für Gründungen auf, jedoch weniger subjektive Lernaufgaben, Orientierungsrahmen und

Bewältigungsformen von Gründungsprozessen. In diese Lücke stößt die vorliegende Forschungsarbeit mit ihrem explorativen Charakter.

Um zum einen dem Anspruch gerecht zu werden, Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase als biografische Handlungsprojekte zu untersuchen und Phänomene des Gründungshandelns in dieser Phase von innen heraus zu beleuchten, fiel die Wahl auf die Datenerhebung mittels narrativ fundierter Interviews in Anlehnung an Schütze (vgl. 1977). So wurden insgesamt 13 Gründer zu ihren Gründungswegen befragt, die sich zum Interviewzeitpunkt zwischen dem 46. und dem 65. Lebensjahr befanden⁸ und seit mindestens zwei Jahren beruflich selbstständig waren. Um zum anderen die sich in dem Zuge herauskristallisierenden Besonderheiten, Problemfelder und Lernaufgaben zu gemeinsamen Orientierungsrahmen verdichten zu können, erfolgte die Datenauswertung mit der dokumentarischen Methode. Diese von Ralf Bohnsack in Anlehnung an den Wissenssoziologen Karl Mannheim entwickelte Analyseverfahren lässt sich als Ansatz der rekonstruktiven Sozialforschung verorten. Zielsetzung solcher Verfahrensarten ist die Rekonstruktion von Erfahrungen und handlungsleitenden Orientierungen (vgl. Bohnsack 2008).

Aufbau der Arbeit

Die hier vorliegende qualitative Forschungsarbeit gliedert sich in drei Teile. Teil A bearbeitet den theoretischen Hintergrund. So erfolgt in Kapitel 2 zunächst eine Auseinandersetzung mit den begrifflichen Grundlagen zu den relevanten Themenbereichen „Die Lebensphase der Spätberuflichkeit“, „Selbstständigkeit – Gründung – Unternehmertum – Entrepreneurship“ sowie „Lernen und Kompetenzentwicklung aus Perspektive der Erwachsenenbildung“. Alle drei Themenbereiche münden jeweils in der Eingrenzung eigener Arbeitsdefinitionen für diese Forschungsarbeit. Kapitel 3 dient der Aufarbeitung des bisherigen Forschungsstandes zu Gründungsaktivitäten in der Lebensphase der Spätberuflichkeit (Kapitel 3.1) sowie zur Diskussion „Normalunternehmertum vs. unternehmerische Vielfalt“ (Kapitel 3.2). Ausgehend von den hierdurch abgeleiteten Forschungsdesideraten (Kapitel 3.3) wird die eigene Untersuchungsperspektive konkretisiert und eine Überleitung zu den für diese Arbeit zentralen erwachsenenpädagogischen Bezugstheorien in Kapitel 4.1 hergestellt. Nachdem die bisherige Argumentation in einem ersten Zwischenfazit in Kapitel 4.2 mündet, folgt in den Kapiteln 4.3 und 4.4 die Auseinandersetzung mit zwei als besonders relevant erachteten Problemfeldern, nämlich „Zugänge zu Lernen in der spätberuflichen Lebensphase“ sowie „Lernherausforderungen in der beruflichen Selbstständigkeit“. In der den theoretischen

⁸ Zum direkten Vergleich wurde ein Interviewpartner ausgewählt, der zum Interviewzeitpunkt deutlich jünger war.

Rahmen abschließenden Synthese (Kapitel 5) werden die zuvor diskutierten Theorieansätze rund um die Zielsetzung der Rekonstruktion von Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase zusammengeführt und zu den forschungsleitenden Fragestellungen verdichtet.

Unter Teil B „Empirische Erhebung“ erfolgt zunächst die Darstellung des methodischen Vorgehens, das der Transparenz des Forschungsprozesses dient. Die Forschungsarbeit wird innerhalb der qualitativen Bildungs- und Sozialforschung verortet (Kapitel 6.1), bevor die Vorstellung des auf die Planungsebene der Untersuchung rekurrierenden Untersuchungsdesigns in Kapitel 6.2 anschließt. Eine Auseinandersetzung mit den konkreten Methoden der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung ist Gegenstand von Kapitel 6.3 „Untersuchungsverfahren“. Nachdem in Kapitel 7 die innerhalb der Ergebnisdarstellung berücksichtigten Fälle vorgestellt wurden, folgt die Darstellung der zentralen Forschungsergebnisse in Form von fünf Themenschwerpunkten und gebildeten Typiken in Kapitel 8.

In Teil C erfolgt eine Diskussion der Forschungsergebnisse im Hinblick auf deren Bedeutung für die Erwachsenenbildung in Theorie und Praxis. Hierbei wird insbesondere der Frage nachgegangen, ob spätberufliche Gründer eine für die Erwachsenenbildung relevante Zielgruppe darstellen, die einer zielgruppenspezifischen Beratung und Begleitung bedürfen. Einem Exkurs zur Zielgruppenorientierung in der Erwachsenenbildung (Kapitel 9.1) folgt deshalb eine vergleichende Ergebnisinterpretation der Ergebnisse dieser Forschungsarbeit mit zwei Studien, die sich mit Existenzgründungen in früheren Lebensphasen beschäftigen (Kapitel 9.2). Die sich hierdurch schärfenden Besonderheiten von Gründern in der spätberuflichen Lebensphase werden in Kapitel 9.3 zu drei Orientierungsrahmen verdichtet. Diese stehen für gemeinsame, lebensphasenspezifisch zu begründende Themen, die als handlungsleitend für den Weg in die berufliche Selbstständigkeit erachtet werden können. Sie bilden auch die Grundlage für die Ableitung von Implikationen für Beratungs- und Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe der spätberuflichen Gründer in Kapitel 9.4. Die Arbeit schließt mit Kapitel 10 „Fazit und Perspektiven“. Die einleitenden Fragestellungen werden aufgegriffen und zusammenfassend beantwortet sowie ein Ausblick auf relevante Anschlussfragen und Forschungsperspektiven für die Erwachsenenbildungswissenschaft und die Beratungspraxis gegeben.

Teil A: Theoretischer Hintergrund

2 Terminologische Grundlagen und theoretischer Bezugsrahmen

2.1 Die Lebensphase der Spätberuflichkeit

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit werden Besonderheiten des Gründungshandelns in der Lebensphase der Spätberuflichkeit untersucht. Dabei findet diese Phase im Gegensatz zur Lebensphase der Nachberuflichkeit zumindest unter dem Terminus „Spätberuflichkeit“ bisher wenig Beachtung in der wissenschaftlichen Diskussion. In dieser Untersuchung steht sie für gemeinsame, handlungsleitende und als reflexionswürdig erachtete Lernaufgaben. Sowohl die Berufs- und Lebenserfahrung als auch das Phänomen der vergleichsweise nahenden Endlichkeit der Erwerbsbiografie und die damit verbundenen Herausforderungen des Übergangs von der beruflichen in die nachberufliche Lebensphase spielen hierbei eine zentrale Rolle, so wird angenommen.

Im Folgenden werden zunächst die Kerngedanken einer lebensphasenorientierten Erwachsenenbildung aufgezeigt (vgl. Kapitel 2.1.1). Es folgt in Kapitel 2.1.2 ein Exkurs, in dem Phänomene des Alters und Alterns skizziert werden, geht es doch bei der Betrachtung der spätberuflichen Lebensphase auch und insbesondere um Fragen rund um die Altersthematik. Daraufhin wird die gewählte kalendarische Eingrenzung der Lebensphase der Spätberuflichkeit begründet (vgl. Kapitel 2.1.3). Eine solch kalendarische Eingrenzung steht in einem gewissen Widerspruch zu einer eher Prozesse und Übergänge und weniger klar abgrenzbare Altersstufen in den Blick nehmenden lebensphasenorientierten Betrachtungsweise, ist aber insbesondere für eine begründete Fallauswahl im empirischen Teil dieser Arbeit von Relevanz.

2.1.1 Lebensphasenorientierte Erwachsenenbildung

Wie zuvor erwähnt, geht es in dieser Untersuchung weniger um die Betrachtung einer kalendarisch klar eingrenzenden Zielgruppe als vielmehr um eine bestimmte Lebensphase und die damit verbundenen Aufgaben und Herausforderungen. Was aber bedeutet eine solche Perspektiveinnahme?

Eine Orientierung an Lebensphasen in der Erwachsenenbildung hat die biografischen Phasen im Lebens(ver)lauf und ihre Übergänge im Blick. Dabei können innerhalb der gleichen Lebensphase verschiedene *Lebenslagen* eintreten, die milieu- und geschlechtsspezifisch sowie ethnisch geprägt sein können. Während Lebensphasen früher standardisierter und einfacher

zugeordnet werden konnten, können sie heute oft nicht mehr so klar voneinander abgegrenzt werden. Die Rede ist hier von einer zunehmenden Entgrenzung und Individualisierung. Dies bedeutet, dass Übergänge schwieriger zu bestimmen sind und dass nicht nur innerhalb einer bestimmten Lebensphase (z. B. während der Schulzeit), sondern über alle Lebensphasen hinweg gelernt wird. So überlagern Weiterbildungsphasen z. B. auch die aktive Erwerbsarbeit (vgl. Tippelt/von Hippel 2005, S. 33).

Für die Erwachsenenbildung stellen sich vor dem Hintergrund solch zunehmender Individualisierungs- und Entgrenzungstendenzen vor allem die Fragen, wo Weiterbildung ansetzen kann und sollte, wie Übergänge zu begleiten sind und wie mit einer diversifizierenden Teilnehmerschaft umzugehen ist. So wird eine Orientierung an Lebensphasen häufig im Zusammenhang mit Fragen der Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung diskutiert (vgl. z. B. Tippelt/von Hippel 2005; Lassnigg 2010).

Eine Unterteilung des Lebens(ver)laufs in einzelne Lebensphasen erfolgt in der wissenschaftlichen Literatur nicht einheitlich. Mit Blick auf den Kontext „Berufsleben“ unterscheidet Lassnigg z. B. die fünf Phasen „Übergang in die Beschäftigung“, „Übergang in Partnerschaft und Familie“, „Lebensmitte – rush hour of life“, „Lebensmitte/frühes Alter – Konsolidierung/Neuorientierung“ und „Frühes Alter – Arbeitsmarktproblem“ (vgl. Lassnigg 2010, S. 7). Tippelt hingegen differenziert in Anlehnung an Kohli größer drei berufliche Lebensphasen: die „Phase der Berufsvorbereitung und -einmündung“, die „Phase der Berufsarbeit“ und die „Phase des beruflichen Rückzugs“ (vgl. Tippelt 2006, S. 96 ff.).

Die Differenzierung Lassniggs berücksichtigend, ließe sich die innerhalb dieser Untersuchung im Vordergrund stehende Lebensphase der Spätberuflichkeit am ehesten der Phase „Lebensmitte/frühes Alter – Konsolidierung und Neuorientierung“ zuordnen. Im Zentrum stehen hier berufliche Herausforderungen wie Karriereentwicklung und die Bewältigung von beruflichen Krisensituationen, wie einen möglichen Jobverlust. Auf die Unterteilung Tippetts rekurrierend, ließe sich die spätberufliche Lebensphase am ehesten der Phase des beruflichen Rückzugs zuordnen, die Tippelt als Phase der Berufserfahrung und des Übergangs in den Ruhestand konkretisiert (vgl. ebd., S. 102 f.). Beide Themen – Berufserfahrung und Übergang in den Ruhestand – und damit verbundene Aufgaben und Herausforderungen spielen auch innerhalb dieser Untersuchung eine zentrale Rolle.

Entscheidender als eine klare Zuordnung der von mir definierten Lebensphase der Spätberuflichkeit in eine der beiden genannten Systematiken ist für diese Arbeit die generelle

Perspektiveinnahme: Trotz des Wissens um die zunehmende Entgrenzung und Individualisierung von Lebensphasen wird der Versuch unternommen, Gruppen nach bestimmten Lernaufgaben innerhalb einer Lebensphase zusammenzuführen.

2.1.2 Exkurs: Phänomene des Alters und Alterns

Mit den Begrifflichkeiten „Alter“ und „Altern“ werden in verschiedenen Disziplinen unterschiedliche Phänomene diskutiert. Entgegen einer eher umgangssprachlichen Auffassung, die Alter als biologische Dimension betrachtet, gilt Alter im erziehungswissenschaftlichen und soziologischen Sinne als eine soziale Konstruktion (vgl. S. Kade 2007, S. 13). Entsprechend bezeichnet etwa Kohli das Alter als ein gesellschaftliches Strukturprinzip, welches wie Geschlecht oder Herkunft sozial zugeschrieben wird (vgl. Kohli 1978, S. 13). Die Relevanz einer solchen sozialen Zuschreibung unterstreicht der sechste Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Er beschäftigt sich umfassend mit vorherrschenden Altersbildern in unserer Gesellschaft und deren Einfluss darauf, was jüngere Menschen für ihr Alter erwarten und was Ältere sich selbst zutrauen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010).

Der Begriff des „Lebensalters“ oder auch des „kalendarischen Alters“ bezeichnet die Anzahl bisher gelebter Jahre. Damit verbunden sind verschiedene Formalkriterien, so zum Beispiel die Festlegung bestimmter Lebensabschnitte und damit einhergehender Rechte und Pflichten wie die Volljährigkeit oder das gesetzliche Renteneintrittsalter (vgl. Neidhardt 2008, S. 4). Die in dem Zusammenhang diskutierten unterschiedlichen Klassifikationsvorschläge zur Abgrenzung der Gruppe „Ältere“ werden im nachfolgenden Kapitel aufgezeigt und hinsichtlich der eigenen Zielgruppe begründet. Vom Lebensalter lässt sich der vorwiegend statistisch konnotierte Begriff der „Kohorte“ als „*Personen, die im gleichen Zeitabschnitt geboren sind*“ (Ries 1994, S. 390) abgrenzen, wobei in Erhebungen als ein solcher Zeitabschnitt häufig das Geburtsjahr gewählt wird. Der wesentliche Unterschied vom Kohortenbegriff zum Lebensalter liegt in der Gebundenheit an die absolute Zahl und der damit einhergehenden Möglichkeit, mikro- und makrohistorische Ereignisse vergleichend zu untersuchen.

Vom *Lebensalter* oder auch *kalendarischen Alter* als Anzahl gelebter Jahre eines Individuums ist *Altern* als lebenslanger und dynamisch verlaufender Prozess der irreversiblen biologischen Alterung zu unterscheiden. Altern als Prozess ist durch eine hohe intraindividuelle und eine noch größere interindividuelle Variabilität charakterisiert (vgl. Brödel 2011). Jedoch ist Altern „*nicht nur ein naturgegebener, empirisch beschreibbarer Prozess, sondern stets auch Ergebnis einer sozialen Aushandlung bzw. von Diskursen über das Alter*“ (S. Kade 2007, S. 12). So ist

Altern immer auch Folge der Verarbeitung von Erfahrungen mit altersbezogenen Rollen und deren Durchlaufen.

Neben Diskursen über das *biologische* und *soziale Altern* beschäftigt sich die Psychologie ferner mit *psychosozialen* Theorien des Alterns, wobei das vielfach kritisierte Defizitmodell⁹ eines der bekanntesten Theoreme ist (vgl. Lehr 2007, S. 46 ff.).

Altern kann zusammenfassend als ein komplexer, individueller, ja eigenständig strukturierter Prozess verstanden werden, der jedoch auch in Abhängigkeit von gesellschaftlichen und arbeitsweltbezogenen Begebenheiten verläuft. Wann jemand alt oder jung ist, welche altersgemäßen Rollen einzunehmen von ihm erwartet wird und wie er alt wird, ist folglich abhängig von gesellschaftlichen Kontexten und variiert im kulturellen und historischen Verlauf. Neben einer gesellschaftlichen unterliegt das Alter immer auch einer subjektiven Deutung. Es wird subjektiv empfunden, individuell erlebt und das Bild des Alters verändert sich mit dem eigenen Älterwerden (vgl. Seitz 2004, S. 12).

Trotz der hier betonten Relevanz individueller Alterungsprozesse und des Alter(n)s als soziale Konstruktion und gesellschaftliches Strukturprinzip wird für diese Forschungsarbeit die Dimension „kalendarisches Lebensalter“ und die Frage danach, ab welchem Lebensalter jemand in der wissenschaftlichen Diskussion zu der Gruppe der Älteren gehört, als Bezugspunkt gewählt und dient der eigenen kalendarischen Eingrenzung der Gruppe „Gründer in der spätberuflichen Lebensphase“. Für den weiteren Verlauf der Forschungsarbeit spielen die soziale Konstruktion von Alter sowie Altersselbst- und Altersfremdbilder ebenfalls eine große Rolle, insbesondere bei der Auswertungskategorie „Die Rolle des fortgeschrittenen Erwerbsalters im Gründungsprozess“ (vgl. Kapitel 8.5).

2.1.3 Kalendarische Eingrenzung der Lebensphase Spätberuflichkeit

Wie in Kapitel 1.1 erwähnt, erstreckt sich die Lebensphase der Spätberuflichkeit in dieser Arbeit auf einer Altersspanne von 45 bis 65 Jahren. Angelehnt ist diese Eingrenzung – insbesondere die Wahl des Übergangsalters von 45 Jahren – vor allem an Studien, welche die Gruppe der älteren Arbeitnehmer zum Gegenstand haben. Dies mag zunächst überraschen, doch erfolgt die kalendarische Einordnung in diesen Untersuchungen weitaus differenzierter als dies

⁹ Eine Erklärung des Defizitmodells erfolgt in Kapitel 4.3.2.1.

in wissenschaftlichen Auseinandersetzungen zum Thema „Ältere im Gründungskontext“ der Fall ist.¹⁰

Da ältere Gründer in ihrer sozialen Rolle als Erwerbstätige Parallelen zu älteren Arbeitnehmern aufweisen, wird im Folgenden eine terminologische Klärung des häufig verwendeten Begriffs des „älteren Arbeitnehmers“ vorgestellt.

Schon ein erster Blick in die Literatur lässt erkennen, dass es kein allgemein gültiges Verständnis des „älteren Arbeitnehmers“ gibt. So erstreckt sich der Begriff – wenn kalendarisch definiert – auf einer Altersspanne von 40 bis 64 Jahren, wobei es starke Abweichungen je nach Literaturgrundlage, Wirtschaftsbereich oder Betrachtungsland gibt (vgl. Bangali 2004, S. 6).

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit sieht zum Beispiel eine fließende Grenze zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr, ab welcher ein Arbeitnehmer als älterer Beschäftigter bezeichnet werden kann. Entsprechend definieren Untersuchungen des IAB-Betriebspanels ältere Arbeitnehmer vage als eine Gruppe, die älter als 50 Jahre ist (vgl. Bellmann/Leber/Stegmaier 2007).

Der Alterssoziologe Naegele unterscheidet zwischen drei möglichen Definitionen, wobei für den Begriff „älterer Arbeitnehmer“ nach Branche und Problemstellung unterschieden wird:

- Bezeichnet man Erwerbstätige im Alter von 40 Jahren als „ältere Arbeitnehmer“, dann ist Alter an anstrengende körperliche Arbeitsbedingungen in Branchen wie der Metall- und Stahlindustrie oder Bauunternehmen gebunden.
- Bezeichnet man Erwerbstätige im Alter von 45 Jahren als „ältere Arbeitnehmer“, dann ist Alter sowohl mit der Möglichkeit verbunden, Karriereschritte im Unternehmen zu vollziehen, als auch damit, eine neue Anstellung als Arbeitsloser auf dem Arbeitsmarkt zu erwerben.
- Bezeichnet man Erwerbstätige im Alter von 50 Jahren und älter als „ältere Arbeitnehmer“, dann ist Alter gebunden an erste Gedanken über Entscheidungen zur Verrentung, den Rückgang an Weiterbildungsmöglichkeiten, die Zerstörung von Mythen über die Produktivität einer alternden Belegschaft oder die Notwendigkeit, dass

¹⁰ Insbesondere in deutschsprachigen Untersuchungen finden sich häufig nicht näher dargelegte Altersabgrenzungen von 45 Jahren, 50 Jahren und 55 Jahren (vgl. z. B. Engel u. a. 2007).

ältere Arbeitnehmer weiterarbeiten, um jüngere Belegschaftsmitglieder beim Erwerb betriebsspezifischen Qualifikationswissens zu begleiten (vgl. Naegele 1992, S. 9).

Ein Blick in die internationale Literatur zeigt, dass hier unter anderem zwischen der „*EU Lisbon benchmark priority group of older workers*“ (Tikkanen/Nyhan 2006, S. 10), denen Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren zugehörig sind, und der häufig in Statistiken verwendeten Eingrenzung von 45 Jahren plus unterschieden wird. In nordeuropäischen Ländern liegt diese Grenze i. d. R. ebenfalls bei 45 Jahren (vgl. ebd.).

Die OECD dagegen vermeidet eine konkrete Altersangabe als Abgrenzung zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern. Nach ihrer Definition gelten diejenigen Mitarbeiter als ältere Arbeitnehmer, die in der zweiten Hälfte des Berufslebens stehen, das Rentenalter noch nicht erreicht haben sowie gesund und leistungsfähig sind (vgl. Böhne/Wagner 2009, S. 348).

Die sich hier zeigende Uneinheitlichkeit in der Begriffsverwendung des Terminus „älterer Arbeitnehmer“ verschärft sich noch vor dem Hintergrund der zuvor diskutierten Zugänge zum Altersbegriff, z. B. im Sinne einer gesellschaftlichen Konstruktion oder eines subjektiven Empfindens, deren Wahrnehmung einem stetigen Wandel unterliegt.

So lässt sich resümierend festhalten, dass jede Definition einer zwischen „Jüngeren“ und „Älteren“ trennenden Altersgrenze zwangsläufig willkürlichen Charakter besitzt und kritisch zu hinterfragen ist. Umso wichtiger ist es, die im Rahmen der eigenen Untersuchung notwendige kalendarische Eingrenzung entsprechend der Zielsetzung zu begründen, Phänomene des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase zu untersuchen.

Drei Argumentationsstränge werden hier verfolgt: *Zum einen* können aus einer arbeitsmarkt- und personalpolitischen Perspektive begründet verschiedene Quellen herangezogen werden. Diese können Aufschluss darüber geben, ab welchem Lebensalter Mitarbeiter einen Umbruch in ihrem Arbeitsverhältnis erfahren, häufig verbunden mit der problematischen Erfahrung von Altersdiskriminierung. Dieses Problem – das bereits einleitend erwähnt wurde – kann sich zum Beispiel im Rückgang an systematischer Karriereplanung oder geringer Berücksichtigung bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zeigen. *Ein zweiter* Argumentationsstrang besteht in der Berücksichtigung lernpsychologischer Erkenntnisse, die möglicherweise Aufschluss darüber geben können, ob und ab welchem Lebensalter gravierende Veränderungen hinsichtlich der Lern- und Leistungsfähigkeit erfolgen. *Drittens* können Gründungsstatistiken herangezogen werden, die Auskunft darüber geben, ob und inwiefern Auffälligkeiten bezüglich

der Zusammenhänge zwischen ansteigendem Lebensalter und der Gründungswahrscheinlichkeit bestehen.

Die arbeitsmarkt- und personalpolitische Diskussion folgt weitgehend dem zuvor bereits aufgezeigten definitiven Verständnis von Naegele, welches Arbeitnehmer ab dem 46. Lebensjahr zu der Gruppe der älteren Belegschaftsmitglieder zählt, wenn es um Fragen der Karriereplanung geht (vgl. Naegele 1992, S. 9). Das in dem Zusammenhang noch immer vorherrschende Karrieremuster wird durch einen kontinuierlichen Aufstieg bis etwa zum 46. Lebensjahr bestimmt, gefolgt von einem beruflichen Rückzug nach dem 50. Lebensjahr. Dies hat für das Handeln der betrieblichen Personalpolitik zur Folge, dass einige Unternehmen ihrer Belegschaft jenseits des 45. Lebensjahres kein organisiertes Lernen und keine planmäßigen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten mehr bieten (vgl. z. B. Flüter-Hoffmann 2012, S. 7). Derartige Restriktionen spiegeln sich auch in der geringen Anzahl von Beförderungen jenseits des 45. Lebensjahres wider (vgl. BMAS 2013, S. 52). Insbesondere der Wiedereinstieg in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis wird nach einer Unterbrechungszeit in der Berufsbiografie ab diesem Alter deutlich schwieriger (vgl. Brussig 2010, in Franke 2012, S. 46). Aus personalpolitischer Sicht kristallisiert sich also die Grenze von 45 Jahren als eine häufig beachtete Abgrenzung zwischen „Älteren“ und „Jüngeren“ heraus, die sich für das vorliegende Untersuchungsvorhaben hinsichtlich der Eingrenzung der Fallgruppe übernehmen ließe.

Die Herausarbeitung einer begründeten Älteren-Definition aus lernpsychologischer Sicht gestaltet sich demgegenüber als weitaus schwieriger, da die Bedeutung einer individualisierten Lernbiografie hinsichtlich der Pflege und Aufrechterhaltung der Lern- und Leistungsfähigkeit zunehmend betont wird. So hängen Lernbereitschaft und Lernfähigkeit in erster Linie von Persönlichkeitsstruktur, Berufsbiografie und Motivationslage jedes Einzelnen ab und nicht vom biologischen Alter (vgl. Rump/Eilers 2007, S. 44). Das unterstreicht auch eine Untersuchung von Schöpf, die aufzeigt, dass Gedächtnis- und Abstraktionsfähigkeiten bei Personen mit besserer Grundbildung länger erhalten bleiben und die Leistungs- und Lernmotivation bei Arbeitnehmern mit fordernden Berufsaufgaben stärker ausgeprägt ist (vgl. Schöpf 2007, S. 12). Zwar belegen Befunde der psychometrischen Intelligenzmessung für die fluide Intelligenz¹¹ einen – sich auch im Lernverhalten niederschlagenden – negativen Alterstrend. Jedoch lässt sich eine klare Altersgrenze kaum ziehen. Darüber hinaus können derartige Erkenntnisse der

¹¹ Unter fluider Intelligenz ist die bildungsunabhängige Intelligenz als angelegte Intelligenz zu verstehen, die in allen mentalen Erkenntnisleistungen wirksam wird (vgl. weitere Ausführungen dazu in Kapitel 4.3.2.1).

Intelligenzmessung nicht ohne weiteres auf die berufliche Leistungsfähigkeit übertragen werden, da hier Expertise und mit dieser einhergehendes Erfahrungswissen eine große Rolle spielen (vgl. Bergmann 2007, S. 61; Ericsson/Krampe/Tesch-Römer 1993). Aufschlussreicher scheinen hingegen Untersuchungen zu sein, die das Problem des Produktivitätsrückgangs mit zunehmendem Alter differenzierter nach Erwerbsgruppen analysieren. So wurden in einer Untersuchung des Instituts für Wirtschaftsforschung in Halle (vgl. 2006) altersbedingte Produktivitätsveränderungen zwischen Arbeitern, Angestellten und Selbstständigen verglichen. Im Ergebnis sprechen die Befunde dafür, dass bei Arbeitern ein leichter Rückgang der Produktivität ab 37 Jahren und bei Angestellten ab 45 Jahren zu verzeichnen ist, während bei Selbstständigen kein Produktivitätsrückgang festzustellen ist.

Hinsichtlich der Gründungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit vom Lebensalter als drittem möglichem Argumentationsstrang ermittelt eine Mehrzahl empirischer Studien eine Zunahme der Gründungswahrscheinlichkeit bis Mitte 40, gefolgt von einem anschließenden Abfall (vgl. Fernández Sánchez 2013, S. 25).

Führt man die drei Betrachtungsstränge und deren Ergebnisse zusammen, ergibt sich für meine Untersuchung eine sinnvolle Altersgrenze von 45 Jahren als Übergang in die spätberufliche Lebensphase. Begrenzt werden soll die spätberufliche Lebensphase durch das auch pragmatisch zu begründende Renteneintrittsalter von etwa 65 Jahren¹². Darüber hinaus werden in Anlehnung an die oben aufgeführte Definition der OECD als weitere Auswahlkriterien berufliche Erfahrung und körperliche sowie geistige Gesundheit zugrunde gelegt.

2.2 Selbstständigkeit – Gründung – Unternehmertum – Entrepreneurship

Die Auseinandersetzung mit der Thematik „Gründungshandeln in der Lebensphase der Spätberuflichkeit“ bedarf der Klärung von Begriffen wie „Gründung“, „berufliche Selbstständigkeit“, „Unternehmertum“ sowie „Entrepreneurship“. Denn insbesondere mit Blick auf die international vergleichende Gründungsforschung zeigt sich, dass der „Selbstständigen-Begriff“ keineswegs einheitlich verwendet wird. Welter z. B. weist darauf hin, dass – anders als bei dem im anglo-amerikanischen Raum verwendeten engen Begriff „self-employed“ üblich – in der deutschen Diskussion auch Ein-Personen-Unternehmen sowie Freiberufler unter die Gruppe der Selbstständigen subsumiert werden (vgl. Welter 2005). Dies

¹² Zwar wird das Renteneintrittsalter seit dem Jahr 2012 schrittweise bis zum Jahr 2029 von 65 auf 67 Jahre angehoben, jedoch gilt die Rente mit 67 nur für Personen, die im Jahr 1964 oder später geboren wurden. Die hier befragte Zielgruppe gehört aufgrund der früheren Geburtsjahrgänge nicht zu dieser Gruppe.

wird auch in der Definition des Statistischen Bundesamts deutlich. Als selbstständig werden demzufolge Personen bezeichnet,

„die einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte gewerblicher oder landwirtschaftlicher Art wirtschaftlich und organisatorisch als Eigentümer/-innen oder Pächter/-innen leiten (einschl. selbständiger Handwerker/-innen) sowie alle freiberuflich Tätigen, Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister/-innen. Zu den Selbständigen werden auch von den Arbeitsagenturen geförderte Selbständige gezählt wie z. B. Personen in „Ich-AGs“ und Empfänger/-innen von Überbrückungs- und Einstiegsgeld.“ (Statistisches Bundesamt 2010, S. 81)

Auch die in der Arbeitssoziologie geführte Diskussion über neue Formen und Entgrenzungen der Arbeit aufgreifend, gewinnt die Frage nach einer klaren Definition an Bedeutung. So lassen sich die Pole „selbstständige Tätigkeit“ und „abhängige Tätigkeit“ heute keineswegs mehr klar voneinander abgrenzen. Denn während abhängig Beschäftigte häufig über vielfältige Gestaltungsspielräume innerhalb ihres Tätigkeitsbereiches verfügen und zudem verstärkt unternehmerisch denken und handeln müssen,¹³ wodurch der Angestelltenstatus in einigen Fällen nur noch der juristischen Form entspricht, arbeiten viele beruflich Selbständige als Subunternehmer in starken Abhängigkeitsverhältnissen (vgl. RISP 2007, S. 9).

Im Rahmen dieser Arbeit bezieht sich der „Selbständigen-Begriff“ nur auf Personen, die juristisch in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen. In Anlehnung an die deutschsprachige Diskussion und die Definition des Statistischen Bundesamtes werden auch Freiberufler und Ein-Personen-Unternehmungen berücksichtigt.

Da innerhalb dieser Forschungsarbeit die Betrachtung des Weges in die Selbstständigkeit im Vordergrund steht, ist diese hier mit der Gründung gleichzusetzen. Bei differenzierter Auseinandersetzung mit der betriebswirtschaftlichen Gründungsforschung lässt sich weiter zwischen Existenz- und Unternehmensgründungen unterscheiden. Beide Gründungsarten führen zu einer Unternehmung im wirtschaftlichen Sinne, wobei die eine die „Existenz“ eines Unternehmers betrifft, was bei Unternehmensgründungen nicht in gleichem Maße gegeben ist, da es sich hierbei auch um den bloßen Einsatz der Personalkraft einer Person handeln kann (vgl. Fallgatter 2002, S. 22). Mit Blick auf die Zielgruppe dieser Untersuchung wird bei der Fallauswahl nicht explizit zwischen beiden Gründungsarten unterschieden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass ein Großteil der Befragten der Gruppe der Existenzgründer angehört.

¹³ Dies entspricht dem Leittypus des Arbeitskraftunternehmers, der zunehmend unternehmerisch mit seiner eigenen Arbeitskraft umgehen muss, um auf die Forderungen der Betriebe nach mehr Eigenverantwortung und Selbstorganisation in der täglichen Arbeit zu reagieren (vgl. Voss/Pongratz 1998, S. 131 ff.).

Der Hauptakteur im Gründungsprozess und dessen unternehmerisches Handeln werden häufig mit dem Begriff des Entrepreneurs bzw. des Entrepreneurships in Zusammenhang gebracht. Während die herkömmliche Übersetzung von Entrepreneur(-ship) aus dem Englischen Unternehmer(-tum) ist, wird im Deutschen von einer Gleichsetzung überwiegend abgesehen (vgl. Freiling 2006, S. 13 ff.). Unternehmertum bildet hier den Oberbegriff, dem Entrepreneurship als unternehmerisches Handeln im Gründungskontext zugeordnet wird. Die Unterscheidung beruht also auf dem Kontextfaktor der Gründung einer neuen Entität, wobei auch hier Gründungsaktivitäten in vielfältiger Form denkbar sind: komplette Neugründungen von Unternehmen stehen dem sogenannten Corporate Venturing gegenüber, bei dem innerhalb einer bestehenden Unternehmung neue Geschäftsgrundlagen entstehen (vgl. Sharma/Chrisman 1999, S. 13). Mit dem Begriff des Entrepreneurships ist aber auch die Forschungsrichtung eines neuen Unternehmertums verbunden. Diese Diskussion wird in Kapitel 3.2 aufgegriffen.

Der Global Entrepreneurship Monitor unterscheidet bei seiner Erfassung von Gründungsaktivitäten noch differenzierter hinsichtlich der Verweildauer in der beruflichen Selbstständigkeit. Während *Nascent Entrepreneurs* sich noch in der Planung und Vorbereitung befinden, also vor dem eigentlichen Markteintritt stehen, sind *Young Entrepreneurs* höchstens 3,5 Jahre am Markt. Beide Personengruppen stellen zusammen die *Early-Stage Entrepreneurs* dar. *Established Entrepreneurs* hingegen befinden sich seit mindestens 3,5 Jahre auf dem Markt (vgl. Sternberg u. a. 2012, S. 9). Im Rahmen diese Studie wird eine Verweildauer in der Selbstständigkeit von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt. Damit ist die Fallgruppe nicht eindeutig einer der zuvor genannten Personengruppen zuzuordnen. Es handelt sich teilweise um *Young*, teilweise um *Established Entrepreneurs*.

Innerhalb dieser Arbeit werden primär die Begriffe „berufliche Selbstständigkeit“ sowie „Gründung“ als Weg in die berufliche Selbstständigkeit verwendet. Wie zuvor erwähnt, bezieht sich der Selbstständigen-Begriff dabei nur auf Personen, die juristisch in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, und umfasst auch Freiberufler und Ein-Personen-Unternehmungen.

2.3 Lernen und Kompetenzentwicklung aus Perspektive der Erwachsenenbildung

Neben einer begrifflichen Konkretisierung und kalendarischen Eingrenzung der Lebensphase „Spätberuflichkeit“ (vgl. Kapitel 2.1) sowie des „Selbstständigen-Begriffes“ (vgl. Kapitel 2.2) erfordert eine Untersuchung von Lernprozessen spätberuflicher Gründer eine Klärung des hier

zugrunde gelegten Lernbegriffes. Als Bezugsrahmen für ein erwachsenenpädagogisches Lernverständnis sollen zunächst das Konzept des lebenslangen Lernens herangezogen (vgl. Kapitel 2.3.1) und der Paradigmenwechsel von der Wissensvermittlung zur Kompetenzentwicklung verdeutlicht werden (vgl. Kapitel 2.3.2), bevor in einem zweiten Schritt daraus resultierende Implikationen für einen erwachsenenpädagogischen Lernbegriff (vgl. Kapitel 2.3.3) und schließlich für ein eigenes Lernverständnis im Rahmen dieser Untersuchung abgeleitet werden (vgl. Kapitel 2.3.4).

2.3.1 Lebenslanges Lernen als Bezugsrahmen

Die Auseinandersetzung mit Fragen des Lernens in der spätberuflichen Lebensphase und im Zuge von Gründungsprozessen lässt sich als eine Perspektive verorten, die Lernen als einen lebenslangen und lebensbegleitenden¹⁴ Prozess versteht. So weisen S. Kade (vgl. 2007) und auch Nittel (vgl. 2006) darauf hin, dass die zeitliche Ausdehnung des Lernens zur „Entdeckung“ einer neuen Zielgruppe der „Alten“ geführt hat.

Im erwachsenenpädagogischen Diskurs lassen sich zwei Rezeptionsstränge unterscheiden: Der erste Diskurs kann vorwiegend als bildungspolitische Thematisierung beschrieben werden, der lebenslanges Lernen im Zuge sich verändernder Bedingungen der Arbeits- und Wissensgesellschaft als Mittel zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Partizipation versteht. So gesehen rücken institutionelle und gesellschaftliche Dimensionen von lebenslangem Lernen in den Blick, die Lernleistungen der Individuen werden primär als strukturelle Ressource und funktionales Element verstanden. Der zweite, primär pädagogisch konnotierte Diskurs dagegen hat die individuellen Bildungsprozesse mit ihren je spezifischen Eigenarten im Blick. Hier stehen Bedingungen und Möglichkeiten des Lernens der gesellschaftlichen Handlungssubjekte mit ihren Bildungsbiografien im Mittelpunkt.

Im Rahmen dieser Untersuchung rückt die zweite Perspektive in den Fokus. Das Individuum mit seiner Biografie wird zum Bezugspunkt für Lern- und Bildungsprozesse, unabhängig von Lernform und -ort. So sind lebenslange Lernvorgänge beispielsweise keineswegs auf

¹⁴ Die Begrifflichkeiten „lebenslanges Lernen“ und „lebensbegleitendes Lernen“ werden in der wissenschaftlichen Literatur nicht trennscharf verwendet. In der neueren Diskussion ist ein Trend hin zur Begriffsverwendung des lebensbegleitenden Lernens erkennbar, das den Blick noch stärker dahingehend weitet, Bildung als einen alle Lebensphasen umfassenden und auch informelle Lernkontexte einschließenden Prozess zu verstehen (vgl. z. B. BIBB 2003). Auch Reiserer und Mandl verwenden den Begriff des lebensbegleitenden Lernens und begründen dies mit der negativ gefärbten Konnotation des Wortes „lebenslang“ (vgl. Reiserer/Mandl 2001, S. 3). Im Rahmen dieser Arbeit wird vor allem der Begriff lebenslanges Lernen verwendet – als der in der Erwachsenenbildung derzeit geläufigere Begriff. Er wird verstanden im Sinne eines lebensbegleitenden und damit alle Lebensphasen umfassenden Lernens.

intentional gesteuerte Prozesse in spezifischen Institutionen beschränkt. Ein Großteil relevanter Lernaktivitäten erfolgt informell im Kontext der Bewältigung von Alltagsproblemen und sozialer Aktivitäten. Dies gilt auch und in besonderem Maße für die hier befragten spätberuflichen Gründer, deren Lernaktivitäten sich primär in informellen Situationen und Alltagskontexten widerspiegeln.

J. Kade (vgl. 1997) und auch Hof (vgl. 2009) sprechen von einer zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Entgrenzung des Lernens. Eine *zeitliche Entgrenzung* des Lernens lässt sich als eine Ausdehnung auf alle Lebensphasen verstehen, die im Zuge der seit Mitte der 1990er Jahre vielfach postulierten Forderung nach lebenslangem Lernen¹⁵ an Bedeutung gewinnt (vgl. Hof 2009, S. 37 ff.). Diese Forderung und Notwendigkeit einer lebenslangen Lernbereitschaft korrespondiert mit der Abkehr vom traditionellen Selbst- und Fremdbild des Erwachsenen als „*einem Menschen, der ab einem bestimmten – sozial definierten – Alter fertig und reif für die Übernahme von Rechten und Pflichten sei*“ (Seitter 2001, S. 85), hin zu einem dynamischen Begriff des Erwachsenen. Einhergehend mit dieser differenzierten Sichtweise ergeben sich vielfältige Lernmöglichkeiten und -notwendigkeiten im Erwachsenenleben. Ein Lernprozess ist nie abgeschlossen, sondern wird im Verlauf des Lebens weitergeführt. Alheit – wie der erziehungswissenschaftliche Diskurs generell – spricht in diesem Zusammenhang von einer Entgrenzung des Bildungswesens und Lernprozessen schlechthin und resümiert:

„Bildung lässt sich – und zwar für alle Menschen in modernen Gesellschaften – nicht auf eine bestimmte biographische Phase eingrenzen. Sie wird zu einem festen Bestandteil des Lebenslaufs. Und diese Bildung findet nicht nur an hehren Stätten für ausgewählte Eliten statt.“ (Alheit 1993, S. 91)

Im Zusammenhang mit einer Perspektive des lebenslangen Lernens im Lebenslauf (vgl. Olbrich 2001, S. 393 ff.) verweist der zeitliche Aspekt ferner auf eine Ausweitung kulturell definierter Altersstufen (dem Lernen der Kinder, der Jugendlichen, der Erwachsenen) auf eine Betrachtung des Lernens über die gesamte Lebensspanne (vgl. Brödel 2010, S. 235).

¹⁵ An dieser Stelle sei erwähnt, dass das lebenslange Lernen in der internationalen Diskussion bereits in den 1970er Jahren aufkam, eng verknüpft mit den Bildungsreformdebatten der 1960er bzw. 1970er Jahre, die unter anderem von der „Welt-Bildungskrise“ beeinflusst waren. Damals firmierte es jedoch eher unter Etiketten wie „Recurrent Education“ oder „Education Permanente“. In der Bundesrepublik fanden diese Konzepte damals kaum Anklang (vgl. Kraus 2001). Erst das auf internationaler Ebene in den 1990er Jahren wieder neu erwachte rege Interesse hat auch die deutsche bildungspolitische Landschaft bewegt und beispielsweise das Bundesministerium für Bildung und Forschung dazu veranlasst, eine offizielle Publikation zu diesem Thema in Auftrag zu geben (vgl. BMBF 1996).

Eine *räumliche Entgrenzung* des Lernens Erwachsener hat zur Konsequenz, dass Lernen auch jenseits von Institutionen und organisierten Lehr-Lern-Arrangements stattfindet und unterstützt werden kann.

„Fast an jeder Ecke kann und soll man etwas lernen, immer wieder wird einem gesagt, was man alles noch nicht weiß und doch besser wissen sollte, überall trifft man auf ausgeklügelte didaktische Arrangements, mit deren Hilfe die eigenen Defizite überwunden und neues Wissen bzw. neue Erfahrungen vermittelt werden sollen.“ (Kade 1997, S. 20)

Lernen über die Lebensspanne findet demnach zum einen überall dort statt, wo sich Menschen im Dialog begegnen. Dies kann in klassischen Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen ebenso wie in Vereinen, in Betrieben, am Arbeitsplatz, aber auch in Gesprächsrunden sowie im alltäglichen Lebensvollzug erfolgen.

In dem Zuge gewinnt zum anderen das informelle Lernen¹⁶ als ein Lernen an Bedeutung, das in Abgrenzung zum formalen und non-formalen Lernen *„nicht in planmäßig geregelten, aus anderen Lebenstätigkeiten herausgelösten besonderen Bildungsveranstaltungen, sondern unregelmäßig im Lebenszusammenhang stattfindet.“* (Dohmen 1996, S. 29)

Einhergehend mit der räumlichen Entgrenzung des Lernens stellt sich auch die Frage nach der Gestaltung von pädagogischen Arrangements jenseits des organisierten Lernens. Der Begriff der pädagogischen Organisation tritt zugunsten der pädagogischen Kommunikation in den Hintergrund (vgl. Hof 2009, S. 71). Eine entscheidende Frage – und auch für diese Untersuchung von Bedeutung – ist die danach, wie der Gestaltung lernförderlicher Strukturen in verschiedenen informellen Lernkontexten Rechnung getragen werden kann.

Neben einer räumlichen und einer zeitlichen Entgrenzung lässt sich der Trend hin zu einer *inhaltlichen Entgrenzung* des Lernens festmachen, der die Frage nach dem „Was“ des Lernens, also nach den Wissensinhalten und -formen betrifft. So führt die schnelle Veralterung des

¹⁶ Im erwachsenenpädagogischen Diskurs hat sich bisher noch keine einheitliche Definition dieser Lernform etablieren können. Dohmen spricht von einer Bandbreite jeweils partiell variierender Definitionen (vgl. Dohmen 2001, S. 18). Während eine Übereinkunft darin besteht, dass informelles Lernen nicht in institutionellen Kontexten, sondern innerhalb der natürlichen Lebenssituation stattfindet (vgl. Watkins/Marsick 1992, S. 287 ff.), lassen sich Variationen vor allem bei der Frage danach finden, ob das informelle Lernen auch das unbewusste Lernen umfasst oder ob es sich hierbei nur um einen bewussten, intentional geplanten Prozess handelt, zum Beispiel in Form des autodidaktischen Lernens einer Sprache mittels eines Computerprogramms. Kirchhöfer (vgl. 2001, S. 112) zum Beispiel grenzt das unbewusste Lernen – er spricht von beiläufigem Lernen – gegen das informelle Lernen im Sinne eines intentionalen Lernens ab. Auch Gnahs (vgl. 2006, S. 38) unterscheidet zwischen informellem Lernen und Lernen en passant und fasst unter informelles Lernen folglich ausschließlich intentionale Lernprozesse.

Wissens in einer Gesellschaft mit immer geringer werdenden Halbwertszeiten von Wissensbeständen dazu, Wissen zunehmend aus einer Prozessperspektive zu betrachten (vgl. Hof 2009, S. 81). Es findet eine Abkehr der Gleichsetzung von Wissen und Wissenschaft und damit einer schwerpunktmäßigen Verbreitung von wissenschaftlich fundiertem Wissen durch die Erwachsenenbildung hin zu einer Anerkennung und Berücksichtigung verschiedener Wissensformen statt. Arnold und Wieckenberg sprechen in dem Zuge von einem Wandel des Wissens:

„Paradoxerweise ist in der ‚Wissensgesellschaft‘ das Wissen flüchtig geworden. Es werden zwar weiterhin immer schneller wachsende Bestände an Speicherwissen (Speicherung von Daten, Fakten, Theorien) produziert, doch werden diese Bestände zunehmend maschinell gespeichert (Wissensmanagement). Es stellt sich hier die Frage, ob nicht gerade Bildungsinstitutionen anstatt sich auf dieses Speicherwissen festzulegen, mehr auf „reflexive“ Wissensformen (to know how to know) setzen sollten, wie z. B. Methoden-, Reflexions- und Persönlichkeitswissen.“ (Arnold/Wieckenberg 1999, S. 1)

Konstruktivistische Ansätze des Lernens tragen ebenfalls dazu bei, Wissen weniger als geprüfte und wahre Aussage zu betrachten, sondern vielmehr den individuellen Prozess der Wissensgenerierung in den Fokus zu rücken (vgl. z. B. Gerstenmaier/Mandl 1999). *„Nicht mehr die Frage nach der Wahrheit, sondern die nach dem „Konstruktionscharakter des Wissens“ steht im Vordergrund.“* (Hof 1996, S. 21)

Dieser Perspektivwechsel führt in der pädagogischen Konsequenz dazu, dass nicht mehr alleine das wissenschaftlich-curriculare Wissen oder Faktenwissen für die Erwachsenenbildung von Bedeutung ist. Besonders reflexive Wissensformen sind zunehmend erforderlich, um der Wissensexpllosion und Informationsflut erfolgreich begegnen zu können. Darüber hinaus findet eine Abkehr von der Perspektive der Wissensvermittlung durch eine Lehrperson und eine Hinwendung zur Wissensaneignung als aktivem Prozess der Lernenden statt.

2.3.2 Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzentwicklung

Die zuvor skizzierte Verschiebung hin zu einer zunehmenden Bedeutung reflexiver Wissensformen wie auch der pädagogisch konnotierte Diskurs lebenslangen Lernens mit seiner Fokussierung auf die handelnden Subjekte mit ihren individuellen Bildungsprozessen begründen einen Paradigmenwechsel von der lehrzielorientierten Wissensvermittlung hin zur subjektorientierten Kompetenzentwicklung (vgl. Hof 2009).

Trotz unterschiedlicher Bedeutungsausformungen des Kompetenzbegriffs¹⁷ kristallisiert sich im erwachsenenpädagogischen Kontext ein eher entwicklungsorientiertes Kompetenzverständnis heraus (vgl. Brödel 2010, S. 237; Arnold 2010, S. 173; Hof 2002), welches „*die Entwicklung eines subjektiven Potenzials zum selbstständigen Handeln in unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen*“ (Arnold 2010, S. 173) beinhaltet. Kompetenz als personengebundene Kategorie wird folglich nicht als Konstante, sondern als veränderbar und entwicklungsfähig verstanden. So beeinflussen situative Rahmenbedingungen – so zum Beispiel biografische Ereignisse wie Übergangssituationen oder berufliche Sozialisationsprozesse – die Entwicklung von Kompetenz (vgl. Bernien 1997, S. 24). In dem Zusammenhang wird deutlich, dass Kompetenzen nicht in institutionalisierten Lernprozessen „vermittelt“ werden, sondern sich vielmehr im Lebensvollzug – auch in institutionalisierten Bildungsprozessen, aber längst nicht nur – entwickeln und erweitern, wodurch informelle und selbstgesteuerte Lernprozesse¹⁸ an Bedeutung gewinnen.

¹⁷ Seit Beginn der Diskussion um Schlüsselqualifikationen, die Mertens im Zusammenhang mit der Forderung nach flexibleren Einsatzmöglichkeiten von Arbeitskräften geprägt hat (vgl. Mertens 1974), sowie der Einführung des Kompetenzbegriffs durch den Linguisten Chomsky (vgl. 1973) konnte sich in der einschlägigen Literatur kein klares Begriffsverständnis durchsetzen. Dies verdeutlicht die folgende Auswahl an Definitionen: Während Klieme und Leutner Kompetenzen als „*kontextspezifische kognitive Leistungsdispositionen, die sich funktional auf Situationen und Anforderungen in bestimmten Domänen beziehen.*“ (Klieme/Leutner 2006, S. 4) definieren, also ausschließlich kognitive Dispositionen berücksichtigen, wird Kompetenz in dem OECD-Projekt DeSeCo (Defining and Selecting Key Competencies) als nicht reduzierbar auf kognitive Dimensionen verstanden: „*Eine Kompetenz ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genau so ein wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen).*“ (OECD 2003, S. 2) Wieder andere Definitionen wie die von Hof (2002, S. 85) halten sich mit der Betonung personaler Handlungsvoraussetzungen recht allgemein. „*Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, in Situationen unter Berücksichtigung der personalen Handlungsvoraussetzungen und der äußeren Handlungsbedingungen Ziele zu erreichen und Pläne zu realisieren.*“ Experten der Kompetenzforschung sind mittlerweile der Ansicht, dass der Kompetenzbegriff inflationär behandelt wird (vgl. Weinert 2001) und vielfältige Komplexe in unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen betrachtet (vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2003).

¹⁸ Die Diskussion zum selbstgesteuerten Lernen zeichnet sich durch eine Vielfalt von Bedeutungsgehalten aus. So wird der Begriff des „selbstgesteuerten Lernens“ häufig synonym zu den Begriffen „selbstbestimmtes Lernen“ oder „selbstorganisiertes Lernen“ verwendet (vgl. Siebert 2009, S. 24). Siebert weist ferner darauf hin, dass die terminologische Unübersichtlichkeit zum Teil auf die Verwendung unterschiedlicher Denkgebäude zurückzuführen sei: Während der Begriff der Selbstbestimmung eher aus einem emanzipatorisch-politischen Bezugssystem stamme, ist der Begriff der Selbstorganisation geprägt durch eine systemisch-konstruktivistische Perspektive. Selbststeuerung dagegen wird als pädagogischer Begriff vor allem für Lernprozesse verwendet (vgl. Siebert 2012, S. 104). Als Übersetzung des amerikanischen Terminus „self-directed learning“ wird diese Lernform bezeichnet als „*process in which individuals take the initiative, with or without help of others, in diagnosing their learning needs, formulating learning goals, identifying human and material resources for learning, choosing and implementing appropriate learning strategies, and evaluating learning outcomes.*“ (Knowles 1975, S. 18) Daran anschlussfähig ist auch die Definition von Gnahn (vgl. 1998, S. 62), nach der die Selbststeuerung des Lernens die Freiheitsgrade in der Entscheidung für Lernprojekte, in den Prioritäten der Lernbedürfnisse und Interessen, in der Begründung der Lernziele, in der Nutzung der Lernmedien und Lernhilfen, in der Bevorzugung von Lernstilen und Lernstrategien und in der Bewertung der Lernergebnisse betrifft.

Die Hinwendung zum Paradigma der Kompetenzentwicklung bringt zwei zentrale Veränderungen für die Erwachsenenbildung mit sich. Zum einen stehen nicht mehr die reine Wissensvermittlung und der Erwerb von für konkrete Arbeiten erforderlichen Qualifikationen im Zentrum erwachsenenpädagogischer Reflexionen, sondern das Subjekt mit seinen Dispositionen und Intentionen. Zum anderen wird die Frage nach der Anwendbarkeit des Wissens akzentuiert. „*Wissen erscheint damit nicht mehr als (theoretische) Voraussetzung für (praktisches) Handeln, sondern als konkreter Umgang mit Wissen innerhalb und außerhalb pädagogischer Situationen.*“ (Hof 2009, S. 83) In diesem Zusammenhang erlangen Kompetenzen zum Umgang mit Wissen an Bedeutung. Menschen müssen zum Auffinden, Auswählen, Bewerten und Anwenden von Wissen befähigt werden. Dazu benötigen sie unter anderem metakognitive Kompetenzen, aber auch Selbstregulations- und Selbstorganisationskompetenz, Reflexionskompetenz sowie Problemlösekompetenz.

Insgesamt zeigt sich, dass es innerhalb des Bezugskonzeptes des lebenslangen Lernens zu einem erweiterten Lernverständnis kommt: Lernen erfolgt über die gesamte Lebensspanne und findet primär jenseits von Institutionen in vielfältigen situativen Zusammenhängen statt. Weitere Implikationen für ein erwachsenenpädagogisches Lernverständnis sind Gegenstand des folgenden Kapitels 2.3.3.

2.3.3 Implikationen für ein erwachsenenpädagogisches Lernverständnis

Eine Perspektive auf Lernen als lebenslanger und lebensbegleitender Prozess evoziert einen spezifischen erwachsenenpädagogischen Lernbegriff. So ist es unzureichend, den Blick im Sinne einer psychologischen Lerntheorie auf die innerpsychischen Mechanismen der Informationsverarbeitung zu richten und Lernen als reine Veränderung von Verhalten oder als kognitive Wissenserweiterung zu verstehen.¹⁹

Weitgehend Einigkeit besteht in der Erwachsenenbildung darüber, dass Erwachsenenlernen immer Anschlusslernen ist. Der erwachsene Lerner ist durch Erfahrungen geprägt und kann somit nicht als „leeres Blatt“ betrachtet werden (vgl. Faulstich/Zeuner 2008, S. 29). Lave

¹⁹ Während traditionelle psychologische Lerntheorien in den meisten Fällen ein reaktives Modell menschlichen Lernens unterstützten (am deutlichsten wird das in der behavioristischen Stimulus-Response-Theorie), bei dem Lernen als „*Veränderung von Verhalten oder im Verhaltenspotential eines Organismus in einer bestimmten Situation, das auf wiederholte Erfahrungen des Organismus in dieser Situation zurückgeht*“ (Hillgard/Bower 1983, S. 31), definiert wird, wurde dieses Verständnis im Zuge der kognitiven Wende dahingehend erweitert, dass Lernen nicht ausschließlich Veränderungen im Verhalten, sondern in erster Linie relativ überdauernde Veränderungen in Strukturen des Wissens (in qualitativer und quantitativer Hinsicht) umfasst (vgl. Bandura/Walters 1963).

spricht davon, dass die Vorstellung vom Füllen der Köpfe als „*pipeline model of educational production of human capital*“ (Lave 1997, S. 121) obsolet ist. Lernen wird vielmehr zu einem aktiven Vorgang, der nicht automatisch durch äußere Anstöße erfolgt, sondern erst durch den Lerner selbst begründet werden kann. Folglich bezieht Lernen sich primär nicht auf die Gegenstände, sondern auf deren jeweilige Bedeutung für das Individuum (vgl. Faulstich/Zeuner 2008, S. 31). Göhlich, Wulff und Zirfas (vgl. 2007) verstehen Lernen als Auseinandersetzung mit der Welt im Sinne einer reflexiven Auseinandersetzung mit Erfahrungen. Sie sprechen von Lernen als „*die erfahrungsreflexive, auf den Lernenden sich auswirkende Gewinnung von spezifischem Wissen und Können*“ (ebd., S. 17). Auch Schulze (vgl. 1993) spricht von Lernen als einem ganzheitlichen Lebenserfahrungsprozess. Der kognitive Lernbegriff wird um Leiblichkeit, Sinnlichkeit, Emotionalität und Affektivität sowie um umfassende Einstellungen und Interessenlagen erweitert.²⁰

Die Kritik Schäffters (2008, S. 67) berücksichtigend, der von einer „*bisher noch latente(n) Krise pädagogischer Lerntheorie*“ spricht, werden im Folgenden verschiedene, nicht immer eindeutig voneinander abgrenzbare Perspektiven auf Lernen skizziert, die eine Betrachtung des Lernens im gesamten Lebenslauf stützen. Daran anschließend wird ein eigener Lernbegriff für diese Arbeit abgeleitet.

Lernen als Handlung in Auseinandersetzung mit Erfahrung

Im Laufe seiner Biografie sammelt das lernende Subjekt verschiedene Erfahrungen, die es zu Erfahrungs- und Deutungsmustern²¹ verarbeitet. „*Diese bilden die Grundlage für die Gewinnung neuen Wissens und Könnens – und damit zugleich auch für neue Lernhandlungen und damit wiederum für die Auseinandersetzung mit weiteren Erfahrungen.*“ (Hof 2009, S. 132) Dieser konstitutive Zusammenhang zwischen Lernen und Erfahrung wurde unter anderem durch phänomenologische Arbeiten (vgl. Meyer-Drawe 2008), aber auch durch

²⁰ An ein solches Verständnis von Lernen anschlussfähig ist auch der Zugang Giesekes zu Lernen, der die Relevanz von Emotionen auf Bildungsprozesse und Lernen aufzeigt (vgl. Gieseke 2016).

²¹ Angestoßen Ende der 1970er Jahre im Zuge des interpretativen Paradigmas des symbolischen Interaktionismus, lassen sich Deutungsmuster als „*mehr oder weniger zeitstabile[n] und in gewisser Weise stereotype Sichtweisen und Interpretationen von Mitgliedern einer sozialen Gruppe [bezeichnen], die diese zu ihren alltäglichen Handlungs- und Interaktionsbereichen lebensgeschichtlich entwickelt haben. Im Einzelnen bilden diese Deutungsmuster ein Orientierungs- und Rechtfertigungspotential von Alltagswissensbeständen in der Form grundlegender, eher latenter Situations-, Beziehungs- und Selbstdefinitionen, in denen das Individuum seine Identität präsentiert und seine Handlungsfähigkeit aufrechterhält.*“ (Arnold 1985, S. 23) Besonders im Rahmen der Biografieforschung spielen Deutungsmuster eine zentrale Rolle, da biografische Untersuchungen Deutungen der Realität als Basis für Handlungsweisen nachgehen.

konstruktivistische²² und subjektwissenschaftliche Zugänge²³ hervorgebracht. Insbesondere ein subjektwissenschaftlicher Zugang betont über die Erfahrungsgebundenheit von Lernprozessen hinaus Lernen auch als eine (Sonder-)Form des Handelns.

Lernen als biografisch-reflexiver Prozess

Eine Perspektive, die Lernen als einen biografisch-reflexiven Prozess versteht, setzt zunächst voraus, dass Subjekte sich zu ihren eigenen Erfahrungsprozessen in ein reflektiertes Verhältnis setzen, ihre eigenen Lernprozesse wahrnehmen, auf einer „Meta-Ebene“ beobachten und Erfahrungen bilden können. Damit verbunden ist auch die Fähigkeit, über eigene Lernprozesse mit anderen – wie mit sich selbst – in einen Diskurs zu treten (vgl. Dausien 2008, S. 165 f.). Neben dieser diskursiven Verfügung über das eigene biografische Wissen impliziert eine biografische Reflexivität auch, dass die Lebensgeschichte nicht alleine als Ergebnis von Lernen anzusehen ist, sondern dass diese mit ihrem gebildeten lebensgeschichtlichen Sinn auch reflexiv auf neue Lernprozesse zurückwirkt (vgl. Hof 2009, S. 133; Dausien 2008, S. 166). Rogal führt hierzu aus: „*Ich kann ausschließlich auf der Grundlage meiner Lebensgeschichte wahrnehmen, mich verhalten und lernen.*“ (Rogal 1999, S. 22) Dies wiederum hat zur Folge, dass die Lebensgeschichte prinzipielle Handlungsspielräume ermöglicht und begrenzt, in dem Sinne, dass Lernhandeln durch die Logik der biografisch aufgeschichteten Erfahrungen auf ein bestimmtes Spektrum von Möglichkeiten reduziert wird, wobei diese Reduktion, so Dausien (vgl. 2008, S. 167), notwendig ist, um geordnetes und sinnvolles Handeln überhaupt möglich zu machen. Dieser Gedanke der Erzeugung von Lernhandeln und Bedeutungskonstruktion durch die Biografie wird von Alheit (vgl. 2003) als „Biographizität“ bezeichnet.

Lernen als Prozess der Sinnbildung

Lernen beinhaltet die Interpretation und Verbindung von einzelnen Lebensereignissen. In zeitlich aufgeschichtetes biografisches Wissen werden fortlaufend neue Erfahrungen integriert, wodurch der biografische Wissensvorrat sukzessive auf- und umgebaut wird. Dausien (2008, S. 167) vergleicht diesen Prozess mit einer Baustelle:

²² In der aktuellen Diskussion der Erwachsenenbildung wird häufig auf die Erkenntnistheorie des Konstruktivismus als Grundlage für ein Verständnis von Lernen und didaktische Implikationen verwiesen. Lernen aus konstruktivistischer Sicht gilt als ein selbstreferenzieller, rückbezüglicher Prozess. Gelernt wird nicht, was gelehrt wird, sondern was als relevant, bedeutsam und integrierbar erlebt wird (vgl. z. B. Siebert 2012, S. 19). Weitere Ausführungen zum konstruktivistischen Lernen Erwachsener lassen sich bei Arnold (vgl. 2003), Arnold/Siebert (vgl. 2006) und Siebert (vgl. 1997) finden.

²³ Die subjektwissenschaftliche Lerntheorie wird in Kapitel 4.1.2 genauer vorgestellt.

„Das Leben ist eine Baustelle, und Lernen ist der konstruktive Prozess, in dem aus Handlungen und Erlebnissen Erfahrungen und Sinn produziert werden. Welcher biographische Sinn, welche Wissenskonfigurationen entstehen, hängt zum einen von dem Material und den Werkzeugen ab, die auf der jeweiligen Baustelle verfügbar sind, zum anderen von dem Möglichkeitsraum für konkretes Handeln, für erstmaliges Erproben und immer wieder neues versuchen [...], für Fehler, Abänderungen und neue Entwürfe; schließlich auch von dem kommunikativen Raum für individuelles und gemeinsames Reflektieren.“

Lernen als Transformation von biografischen Erfahrungsstrukturen

Lernprozesse sind nicht nur abhängig von biografischen Erfahrungen, sondern sie selbst verändern biografische Erfahrungsstrukturen im Sinne eines Um- oder Verlernens. Dausien (ebd., S. 166) spricht davon, dass *„Lernprozesse eine unterschiedliche Reichweite haben, sie können bestehende Sinnstrukturen erweitern, neue Facetten hinzufügen und andere umorganisieren oder zurückbauen.“* Lernen beinhaltet demnach Erkenntnis und Reflexivität. Lernen wird zu einem Transformationsprozess, der die biografische Erfahrungsstruktur verändert. Alheit und Dausien (2002, S. 574) sprechen in diesem Zusammenhang von Lernen als *„(Trans-)formation von Erfahrungen, Wissen und Handlungsstrukturen im lebensgeschichtlichen und lebensweltlichen (,lifewide‘) Zusammenhang.“*

Lernen als sozialer Prozess

Eine Hinwendung zum Lernen als lebenslangem Prozess verweist auf eine besondere Relation zwischen Lernen und Leben. Lernen ist kein isolierter Prozess, sondern findet innerhalb vielfältiger sozialer Kontexte statt (vgl. Hof 2009). Dausien (2008, S. 164) bezeichnet dies als eine Kontextualität von Lernprozessen: *„Lernprozesse sind nicht nur ,im‘ Individuum angesiedelt, etwa als rein kognitive Aktivitäten eines selbstreferentiellen Gehirns, sie sind vielmehr in sozialen Welten lokalisiert und auf diese angewiesen.“* Lernen findet folglich innerhalb sozialer Praxen statt, womit konkrete Situationen, Lebenswelten und strukturierte historisch-soziale Räume gemeint sind. Diese sozialen Praxen sind gekennzeichnet durch eine *„ganz spezifische Verbindung von doings und sayings, von Verhaltensakten und Deutungen.“* (Hof 2009, S. 135) Ein solcher Ansatz basiert auf einem erfahrungs- und praxistheoretischen Verständnis von Lernen, der impliziert, soziale Situationen stärker in den Blick zu nehmen und Lernen als sozialen Prozess zu verstehen.

Eine weitere Perspektive auf Lernen als soziales Moment eröffnet sich im Zusammenhang mit dem Konzept des situierten Lernens nach Lave und Wenger (vgl. 1991, S. 34). Situiertes Lernen versteht soziale Praxis als Hauptgrund für Lernen, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„The notion of situated learning now appears to be a transitory concept, a bridge, between a view according to which cognitive processes (and thus learning) are primary and a view according to

which social practice is the primary, generative phenomenon, and learning is one of its characteristics.“ (ebd.)

Erst durch die Teilhabe an „Praxisgemeinschaften“ werden Lerngegenstände relevant und Lerninhalte generiert. Lernen wird folglich zum Instrument für den Ausbau der Teilhabe an Praxisgemeinschaften. Aus dem Wunsch nach Teilhabe generiert sich die Bereitschaft, sich die notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erschließen.

Lernen findet also immer in sozialen Kontexten statt, die durch komplexe, widersprüchlich organisierte, sozial geschichtete und geschichtliche Kontexte von unterschiedlicher Reichweite geprägt sind (vgl. Dausien 2008, S. 165). Neben dem Moment der Intersubjektivität als Lernprozess, an dem mehrere Individuen beteiligt sind, finden Lernprozesse auch zwischen Subjekten und den für sie relevanten und wechselnden Welten statt. Aus dieser Perspektive lässt sich das soziale Moment gewissermaßen als Rahmen für Lernprozesse verstehen. Der Ansatz des situierten Lernens dagegen versteht Lernen als Instrument zum Ausbau der Teilhabe an sozialer Praxis. Der Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe weckt die Bereitschaft zu lernen und generiert Lerninhalte. So gesehen ist soziale Praxis der Grund für Lernen.

2.3.4 Ableitung eines eigenen Lernverständnisses im Kontext dieser Untersuchung

Die zuvor aufgezeigten Perspektiven berücksichtigend, wird Lernen im Rahmen dieser Untersuchung als subjektive Handlung in Auseinandersetzung mit Erfahrung verstanden. Dabei ist Lernen weniger Ergebnis einer inneren Entwicklungsgeschichte als vielmehr (vorläufiges) Resultat einer Konstellation von biografischen Gegebenheiten und sozialen sowie institutionellen Möglichkeiten. Lernprozesse sind somit sozial eingebunden und nicht als losgelöste individuell-psychische Veränderungsprozesse zu verstehen. Ein Verständnis von Lernen als lebenslangem Prozess rückt – im Gegensatz zu traditionell-psychologischen Lerntheorien²⁴ – längerfristige Lernprozesse in den Vordergrund. Damit gewinnt insbesondere das informelle Lernen als ein Lernen innerhalb natürlicher Lebens- und Arbeitssituationen an Bedeutung. Nicht primär die Frage nach Lerninhalten für eine erfolgreiche Gründung steht folglich im Fokus, sondern vielmehr die der Kompetenzentwicklung und des Aufdeckens von Möglichkeiten der Unterstützung auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit.

²⁴ Dausien spricht im Kontext psychologischer Lerntheorien von kleinräumigen Veränderungsprozessen (vgl. 2008, S. 164).

Lernen als lebenslanger Prozess versteht Lernen nicht nur als lineare Abfolge von Lernschritten zur kontinuierlichen Erweiterung von Wissen, sondern auch im Sinne sich überlagernder und diskontinuierlicher Prozesse, die zu einem Weiter-, Um- und Verlernen führen können. Lernprozesse haben folglich ganz unterschiedliche Reichweiten: Sie sind nicht nur abhängig von biografischen Erfahrungen, sondern sie selbst können biografische Erfahrungsstrukturen verändern. Während Marotzki (vgl. 1990) sowie Fritzsche, Nohl und Schondelmayer (vgl. 2006) im Zusammenhang mit der Veränderung biografischer Erfahrungsstrukturen von Bildungsprozessen sprechen, wird im Rahmen dieser Arbeit in Anlehnung an Alheit (vgl. 1993) von *transitorischen Lernprozessen* gesprochen. So gesehen wird hier zwischen einem Lernen als erfahrungsgebundene Wissenskonstruktion in gegebenen Rahmen der Lebensorientierung und einem biografisch-reflexiven Lernen als Transformation dieser Rahmen unterschieden (vgl. auch Schäffter 2001, S. 191).

Nachdem in diesem Kapitel zentrale Begrifflichkeiten definiert und für die eigene Untersuchung konkretisiert wurden, wird im folgenden Kapitel der Forschungsstand zum Thema „Gründungen in der Lebensphase der Spätberuflichkeit“ aufgearbeitet.

3 Zum aktuellen Forschungsstand

3.1 Gründungsaktivitäten in der Lebensphase der Spätberuflichkeit

Dieses Kapitel liefert einen systematischen Überblick über den aktuellen Stand der empirischen Forschung zum Thema Gründungen in der Lebensphase der Spätberuflichkeit. Da der Begriff der Lebensphase der Spätberuflichkeit speziell für diese Arbeit – aus einer lebensphasenspezifischen Perspektive heraus begründet – gewählt wurde, ist er in anderen empirischen Arbeiten kaum zu finden. Auch werden Begrifflichkeiten wie „Gründungen im mittleren Alter“ und „Gründungen in der zweiten Lebenshälfte“ erst jüngst verwendet (vgl. Fernández Sánchez 2013), so dass hier vor allem Studien hinzugezogen werden, die ältere Gründer und den Zusammenhang von Alter und Gründungen zum Forschungsgegenstand haben.

Insgesamt ist das Forschungsfeld zum Thema Gründungen in der Lebensphase der Spätberuflichkeit diffus. So gibt es in Deutschland keine amtliche Statistik zum Gründungsgeschehen. Es existieren mehrere Datenbanken, die unterschiedliche Definitionen von Gründung und „gründender Person“ zugrunde legen und unterschiedliche Schwerpunktbereiche untersuchen. Wichtiges Unterscheidungsmerkmal in dem Zusammenhang ist die jeweilige Bezugseinheit. Während die Bevölkerungsumfragen des Mikrozensus, des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), des Gründungsmonitors, des Global Entrepreneurship Monitors (GEM) sowie des Regional Entrepreneurship Monitors (REM) auf Personenebene ansetzen, beziehen sich die übrigen einschlägigen Datenbanken, wie die des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) sowie das Gründungspanel auf die Unternehmensebene. Aus den Unterschieden in der Erfassungseinheit ergibt sich eine erhebliche Spannbreite in Gründungszahlen. Hinzu kommt, dass der Personenkreis derer, die jeweils zu den älteren Gründern gezählt werden, erheblich variiert. Je nach Studie und Herkunftsland fallen unter die Bezeichnung der älteren Gründer Menschen ab einem Alter von über 40, 45, 50 oder 55 Jahren, was zu je verschiedenen Samples führt und einen Vergleich erschwert (vgl. Franke 2012, S. 106). Auch unterscheiden sich Untersuchungen, die das Alter als Variable lediglich miterheben, von solchen, die den Zusammenhang von Alter und Gründung explizit zum Gegenstand machen.

Vergleichsanalysen sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren. Im Folgenden werden daher eher Trends und weniger Ergebnisse zum Zusammenhang von Alter und Gründung aufgezeigt.

Einschlägige deutsche Studien zu Gründungen durch Ältere

Den nachfolgend aufgeführten Studien ist gemein, dass sie das Thema „ältere Gründer“ explizit zum Gegenstand machen, das Alter also nicht bloß als eine Variable unter vielen miterheben. Jedoch liegen diesen Studien ganz unterschiedliche Studiendesigns und Samples zugrunde, was erneut die Schwierigkeit eines Vergleichs belegt.

Engel u. a. (2007) untersuchen in ihrer Studie „Unternehmensdynamik und alternde Bevölkerung“ die demografisch bedingten Auswirkungen auf das Gründungsgeschehen in Deutschland. Ihre Untersuchung basiert zum einen auf einer Sekundäranalyse des Mikrozensus und des SOEP. Zum anderen wurden Experteninterviews mit Ansprechpartnern von regionalen Kammern, vom RKW-Kompetenzzentrum und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung geführt, was wiederum Grundlage für eine anschließende bundesweite, standardisierte Fragebogenerhebung unter Gründungsexperten in diesen Institutionen war. Als ältere Gründer werden in dieser Untersuchung Personen ab dem 46. Lebensjahr einbezogen.

Mittels Experteninterviews mit regionalen Ansprechpartnern von Kammern, RKW und Banken, untersucht das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP 2007) an der Universität Duisburg-Essen in einem Kooperationsprojekt mit dem Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Gelsenkirchen Charakteristika und Motive von älteren Gründern, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen. Auch sie legen ein Alter von 45 plus zugrunde.

Für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern untersuchen Domröse und Heldner (2007) mittels standardisierter Verfahren geförderte Gründungen aus der Arbeitslosigkeit von Personen ab dem 46. Lebensjahr. Dabei reicht die Spannweite in der Stichprobe von Personen mit Gründungsabsicht bis hin zu drei Jahre nach Markteintritt. Neben einer standardisierten Befragung von Gründungsexperten ist ein weiterer zentraler Baustein eine altersdifferenzierte ebenfalls standardisierte Befragung der Gründer selbst, was einen Vergleich der Unter-45-Jährigen mit den Über-45-Jährigen ermöglicht.

Zielsetzung der Studie von Nitschke (2010) „Ältere Gründerinnen und Gründer. Was zeichnet sie aus? Welche Unterstützung benötigen sie?“ ist die systematische Erfassung und Beschreibung älterer Gründer, um Maßnahmen für diese Zielgruppe abzuleiten. Neben einer quantitativen Befragung älterer Gründer sowie leitfadengestützter Interviews mit Experten aus der Gründungsberatungspraxis liefern Fallbeispiele von älteren Gründern vertiefende

Erkenntnisse aus den beiden anderen Erhebungswegen. Auch hier sind die befragten Personen zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 45 Jahre alt.

Auf Basis einer qualitativen Analyse ermittelt die Studie „Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebensphase“ von Franke (2012) Merkmale, Charakteristika, Chancen und Risiken später Gründungen mit dem besonderen Fokus, spezifische Beweggründe für den Schritt in die Selbstständigkeit herauszuarbeiten. Methodisch besteht die Untersuchung aus zwei Bausteinen, der Durchführung von Experteninterviews sowie von Leitfadeninterviews mit den älteren Gründern selbst. Anders als in den zuvor aufgeführten Studien wird primär nicht der Terminus „Gründungen Älterer“ verwendet, sondern „Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte“. Auch kalendarisch unterscheidet sich diese Untersuchung von den vorherigen Studien, indem sie bei Gründern 50 plus ansetzt.

Die Studie „Gründerinnen und Gründer ab dem mittleren Alter: Schlüsselfaktor für die Wirtschaft“ von Fernández Sánchez (2013) schließt an die 2010 veröffentlichte Studie „Ältere Gründerinnen und Gründer“ (Nitschke 2010) an. Wie auch die Vorgängerstudie ist sie im Rahmen des RKW-Projektes „Gründen mit Erfahrung“ entstanden. Die Situation seit 2010 im Blick habend, zielt sie darauf ab, eine umfassende und realistische Darstellung einer wachsenden Gruppe der Gründer 45 plus zu bieten. Auch methodisch baut die Studie auf den Vorarbeiten aus dem Jahr 2010 auf, indem sie die Ergebnisse der damals geführten Leitfadeninterviews hinzuzieht, jedoch um Befunde aus späteren Untersuchungen (z. B. von Franke 2012) ergänzt. Auch hier wird Abstand vom Terminus „ältere Gründer“ genommen und stattdessen von „Gründungen im mittleren Alter“ gesprochen.

Alter und Gründungsentscheidung

Zahlreiche nationale und internationale Studien haben sich mit dem Einfluss des Alters auf die Entscheidung zu gründen befasst (vgl. z. B. Blanchflower 2000; Evans/Leighton 1989; Constant/Shachmurove/Zimmermann 2003; Wagner/Sternberg 2004). Das Alter des Gründers kann dabei als Proxy-Variable für eine Vielzahl von Einflussfaktoren betrachtet werden, die sich im Laufe des Lebens ändern. Dazu gehören sowohl externe Einflussfaktoren, wie das finanzielle Vermögen, die Humankapitalausstattung oder die Opportunitätskosten, als auch interne Faktoren, wie die Risikoeinstellung, der Wunsch nach sozialer Anerkennung oder die Möglichkeit zur Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung (vgl. Gottschalk/Theuer 2008, S. 3).

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen finanziellem Vermögen und Selbstständigkeit zeigt eine Reihe von Studien einen klaren Vorteil älterer Gründer auf, da diese bereits während ihrer vorangegangenen Berufslaufbahn Vermögen ansammeln konnten (vgl. Singh/DeNoble 2003; KfW u. a. 2010; Constant/Shachmurove/Zimmermann 2003; Mueller 2006). Damit verbunden ist die Feststellung, dass Menschen mit mehr Eigenkapital signifikant häufiger gründen als andere (vgl. Evans/Leighton 1989). Cavalluzzo und Wolken (vgl. 2005) zeigen darüber hinaus auf Basis des *Survey of Small Business Finances* von 1998, dass alle mit Privatvermögen in Zusammenhang stehenden Indikatoren die Wahrscheinlichkeit der Gewährung eines Kredits erhöhen. Dem jedoch halten Engel u. a. (vgl. 2007) entgegen, dass die Chancen auf den Erhalt eines Bankdarlehens bei Älteren schlechter stehen, da mit höheren Ausfallrisiken gerechnet wird.

Beim Einflussfaktor Humankapital ergeben verschiedene Untersuchungen, dass das formale Bildungsniveau Älterer keinen systematischen Einfluss auf deren Gründungswahrscheinlichkeit hat, wohl jedoch auf den Gründungserfolg (vgl. van den Sluis/van Praag/Vijverberg 2004; Brüderl/Preisendörfer/Ziegler 1998; Almus 2001). Steiner und Solem (vgl. 1988) verweisen hingegen darauf, dass nicht-formales Humankapital in Form von vorhandenen Managementenerfahrungen die Gründungswahrscheinlichkeit mit zunehmendem Alter erhöht.

Weitere extrinsische Faktoren, die sich auf das Gründungsgeschehen auswirken und sich im Laufe des Lebens verändern, sind die Opportunitätskosten. Mit zunehmendem Alter werden die Opportunitätskosten der Zeit größer, was dazu führt, dass ältere Menschen ihre verbleibende Zeit nicht für Unternehmensgründungen aufwenden wollen (vgl. Levesque/Minniti 2006). Wagner und Sternberg (vgl. 2004) argumentieren weiter, dass die Gründung eines neuen Unternehmens oftmals mit hohen „Sunk Costs“ verbunden ist. Je kürzer die erwartete Lebensdauer des Start-ups ist, desto geringer ist die Zeitspanne, während der diese Kosten amortisiert werden können.

Ein zentraler intrinsischer Faktor, der die Gründungswahrscheinlichkeit beeinflusst, ist die Risikoaversion: Eine geringe Risikoaversion führt grundsätzlich zu einer höheren Gründungswahrscheinlichkeit. Den Ergebnissen von Levesque und Minniti (vgl. 2006) zufolge nimmt die Risikoaversion aufgrund von Erfahrung, Zuversicht und Knowhow mit zunehmendem Alter ab. Dies bestätigt auch eine Umfrage in den Niederlanden von van Praag und Booij (vgl. 2003), die aufzeigt, dass das Alter und die Höhe des Einkommens einen signifikant negativen Effekt auf die Risikoaversion haben. Engel u. a. (vgl. 2007) vermuten

hingegen, dass Ältere sehr riskante Projekte aufgrund ihrer geringen Risikoneigung nicht mehr verfolgen, verweisen aber auf die Tatsache, dass bisher noch kein überzeugender empirischer Beweis für diese Hypothese existiert.

Alter und Gründungswahrscheinlichkeit

Für Deutschland ermitteln verschiedene empirische Studien einen invers, also umgedreht u-förmigen partiellen Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Übergang in die berufliche Selbstständigkeit. So steigt die Gründungswahrscheinlichkeit laut einer Studie von Bönnte, Falck und Heblich ab dem 25. Lebensjahr an, erreicht ihren Höhepunkt zwischen dem 35. und 45. Lebensjahr²⁵, bevor sie anschließend wieder abfällt (vgl. 2009, S. 280). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Mueller. Er zeigt auf Basis des SOEP einen kurvenförmigen Zusammenhang zwischen Alter und Gründungswahrscheinlichkeit auf, dessen Maximum bei 41 Jahren liegt (vgl. Mueller 2006). Als zentrale Begründung für den Abfall der Gründungswahrscheinlichkeit ab dem 45. Lebensjahr werden häufig die mit zunehmendem Alter steigenden Opportunitätskosten genannt (vgl. Hatak/Kautonen/Fink 2013).

Somit erfolgen die meisten Gründungen in Deutschland durch Personen, die sich zwischen dem 35. und 45. Lebensjahr befinden (vgl. Fernández Sánchez 2013, S. 25). Laut einer Studie von Metzger und Ullrich liegt die Gründungsquote der 25- bis 34-Jährigen im Vollerwerb derzeit bei 33,1 Prozent, verglichen mit 23,7 Prozent bei den 45- bis 54-Jährigen und nur 7,8 Prozent bei den 55- bis 64-Jährigen (vgl. 2013, S. 8). Ältere Gründer sind also noch immer unterrepräsentiert, vor allem in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen. Jedoch zeigt die Entwicklung der letzten Jahre, dass die Gründungsquote der Älteren seit dem Jahr 2007 sukzessive zunimmt, wohingegen der Anteil der 18- bis 24-jährigen Gründer seit 2002 kontinuierlich gesunken ist. Allein im Zeitraum von 2007 bis 2012 stieg der Anteil der über 45-jährigen Gründer von 23,3 auf heute 30,7 Prozent²⁶. Gründungen durch Menschen ab dem 46. Lebensjahr nehmen zu, vor allem im freiberuflichen Dienstleistungsbereich (vgl. Metzger/Ullrich 2013).

Alter und Gründungsinteressierte

Auch bezüglich des Gründungsinteresses Älterer lässt sich innerhalb der letzten zehn Jahre bei Personen ab dem 50. Lebensjahr ein Anstieg verzeichnen. Zu diesem Ergebnis kommt der

²⁵ Je nach Datengrundlage wird auch von einem Höhepunkt zwischen dem 40. und 49. Lebensjahr gesprochen (vgl. z. B. Fernández Sánchez 2013, S. 39).

²⁶ Dies betrifft sowohl Gründungen in Voll- als auch in Teilzeit.

DIHK-Gründerreport 2013. So haben sich im Jahr 2013 acht Prozentpunkte mehr Gründungsinteressierte im Alter von mindestens 50 Jahren von ihrer IHK zum Gründungskonzept beraten lassen als noch neun Jahre zuvor (Anstieg von zwölf auf 20 Prozent) (vgl. DIHK 2013, S. 22). Als Gründe für den Beratungszuwachs und das Interesse zu gründen benennt Franke die nach wie vor prekäre Arbeitsmarktlage für ältere Arbeitnehmer, die verlängerte Lebensarbeitszeit, die zunehmende Lebenserwartung, den Wunsch nach einem aktiven Altern, aber in einigen Fällen auch die steigende Altersarmut und eine damit einhergehende ökonomische Notwendigkeit, länger erwerbstätig sein zu müssen (vgl. Franke 2012, S. 155).

Alter und Gründungserfolg

Hinsichtlich der Frage des Gründungserfolges zeigen verschiedene Untersuchungen, dass Gründungen durch Ältere als vielversprechend gelten. Kohn und Spengler (vgl. 2007) stellen z. B. fest, dass nennenswerte Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Gründern in der Bestandsfestigkeit ihrer Gründungsprojekte bestehen. Selbst den Gründungen Älterer aus der Arbeitslosigkeit heraus sprechen sie eine höhere Bestandsfestigkeit zu als Gründungen Jüngerer. Dieses Ergebnis wird durch eine Studie von Merz und Paic (vgl. 2006) gestützt, die eine höhere Bestehenswahrscheinlichkeit für Projekte älterer Gründer ausweist.

Auch aktuellere Untersuchungen, wie die der KfW aus dem Jahr 2012 zum Thema „Demografischer Wandel“, stützen diese Erkenntnisse. So zeigt sich, dass Gründungsprojekte von erfahrenen Personen ab dem mittleren Lebensalter besonders erfolgversprechend sind, weil sie häufig mit einem höheren Finanz- und Investitionsbedarf betrieben werden als Gründungen jüngerer Personen. Als Hauptgrund wird angenommen, dass älteren Gründern aufgrund des längeren Zeitraums zur Vermögensbildung mehr Eigenmittel zur Verfügung stehen. Zudem führt die langjährige Berufs- und Lebenserfahrung älterer Gründer zu einer besseren Risikoeinschätzung sowie Problemlösung, was die Überlebenschancen von „jungen“ Unternehmen erhöht. Nachweise dafür sind einerseits eine geringere Insolvenzquote, andererseits die höhere Verweildauer der Start-ups von Gründern 45 plus am Markt. Ferner entscheiden sich Gründer in der zweiten Lebenshälfte häufig bewusst für Gründungen im Team und im Vollerwerb, was ihre Gründungsprojekte im Hinblick auf deren volkswirtschaftliche Bedeutung interessanter macht (vgl. Hagen/Ullrich 2012).

Alter und Branchen

Generell zeigt sich, dass ein Großteil aller Gründungen in Deutschland derzeit im Dienstleistungssektor stattfinden, was als Folge der Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft

gesehen wird. So lag die Quote der außerhalb des Dienstleistungssektors²⁷ Gründenden 2014 bei lediglich 33 Prozent (vgl. Metzger 2015, S. 3).

Empirisch belegt ist dieser Trend hin zu Gründungen im Dienstleistungssektor auch bei Gründungen durch Ältere. Bereits in einer Studie von 2007 zeigten Ergebnisse basierend auf persönlich geführten Interviews, dass es sich bei Gründungen Älterer häufig um personen- und unternehmensnahe Dienstleistungen handelt (vgl. Engel u. a. 2007, S. 187). Auch aktuellere Studien wie die von Nitschke untermauern diesen Trend. So kommen Angebote wie Beratung und Consulting, aber auch der Weiterbildungs- und Trainingsbereich bei Gründungen durch Ältere sehr häufig vor. Insbesondere Gründer ohne akademischen Bildungshintergrund bevorzugen hingegen einfache haushaltsbezogene Dienstleistungen (vgl. Nitschke 2010).

Alter und Motive zur Gründung

In der wissenschaftlichen Literatur wird häufig zwischen Gründungen aufgrund fehlender Erwerbsalternativen (Notmotiv) und solchen zum Zwecke der Ausschöpfung unternehmerischer Gelegenheiten (Selbstverwirklichungsmotiv) unterschieden (vgl. z. B. Engel u. a. 2007, S. 55; RISP 2007, S. 26 ff.). In diesem Zusammenhang ist auch von Push- oder Pull-Faktoren die Rede. Während Push-Faktoren Personen geradezu in die Existenzgründung drängen, z. B. um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden, ziehen Pull-Faktoren werdende Gründer in die Selbstständigkeit, beispielsweise motiviert von dem Wunsch, sich selbst verwirklichen zu können (vgl. Fernández Sánchez 2013, S. 42).

Im Hinblick auf die Frage, welche Gründungsmotive²⁸ bei älteren Gründern überwiegen, zeigt sich, dass sich die Motivlage bzw. die Einschätzungen hierzu innerhalb der letzten Jahre gewandelt haben. Während eine Untersuchung von Kohn und Spengler (vgl. 2007) aus dem Jahr 2007 noch zu dem Ergebnis kommen, dass bei Vollzeitgründungen mit 55 Prozent das Notmotiv überwiegt und insbesondere für ältere Gründer die Selbstständigkeit häufig eine Brückenfunktion einnimmt – eine Befundlage, die auch durch eine Untersuchung des RISP

²⁷ Gründungen im Dienstleistungsbereich setzten sich im Jahr 2014 folgendermaßen zusammen: 35 Prozent entfallen auf den Bereich der wirtschaftlichen Dienstleistungen, gefolgt von 27 Prozent im Bereich der persönlichen Dienstleistungen und weiteren 6 Prozent im Bereich „weitere Dienstleistungen“ (vgl. Metzger 2015, S. 3).

²⁸ Rosenstiel bezeichnet den Begriff des Motives als zeitlich relativ überdauernde psychische Disposition, die – entweder angeboren, nach einer für die Art des Motivs gekennzeichneten Gesetzlichkeit gereift oder aber entwickelt im Rahmen der Sozialisation einer Person – ein relativ stabiles, kognitives, affektives und wertgerichtetes Teilsystem dieser Person bildet. Motive sind im Gegensatz zu Handlungen nicht direkt beobachtbar, weshalb aufgrund einer bestimmten Handlung des Individuums auf ein verhaltensbestimmtes Motiv geschlossen werden muss (vgl. von Rosenstiel 1992, S. 216).

(vgl. 2007, S. 26 ff.) und durch eine Befragung von Gründungsintermediären aus dem Jahr 2006 gestützt wird (vgl. Engel u. a. 2007, S. 181 f.) –, zeigen aktuellere Studien und Berichte mitunter ein anderes Bild. So berichtet der GEM-Länderreport für Deutschland, dass es 2012 zwar insgesamt weniger Existenzgründungen als in den vorherigen Jahren gab, dafür jedoch mehr erfolgsversprechende Gründungsprojekte, die begleitet durch Pull-Faktoren, wie dem Wunsch nach Selbstverwirklichung, entstanden sind. Dies gilt auch für die Gruppe der Über-45-Jährigen (vgl. Sternberg u. a. 2013). Erklärungspotenzial für einen Rückgang von Gründungen insgesamt bei einem gleichzeitigen Anstieg von durch Pull-Faktoren begleiteten Gründungsprojekten bietet Fernández Sánchez, die davon spricht, dass die Wirtschaftskrise die Gründungszahlen in den letzten Jahren kurzfristig hat steigen lassen, begleitet durch die Möglichkeit, einen Gründungszuschuss zu erhalten. Dies sorgte dafür, dass bis zum Jahr 2010 mehr Notgründungen, beispielsweise aus der Arbeitslosigkeit heraus, finanziert wurden als in jüngster Zeit (vgl. Fernández Sánchez 2013, S. 41).

Die im GEM-Länderreport aufgezeigte Entwicklung hin zu weniger, dafür aber mehr durch Pull-Faktoren motivierten Gründungen auch älterer Gründer, unterstreicht auch der aktuelle DIHK-Gründerreport. Nach Einschätzung der hier einbezogenen IHK-Organisationen geht der Trend hin zu älteren Gründungsinteressierten, die nach Jahren der abhängigen Beschäftigung ihre Lebenserfahrungen und ihr Branchenwissen für eine unternehmerische Selbstständigkeit nutzen und Neuland betreten wollen. Das Notmotiv scheint nach Einschätzungen der IHK somit bei älteren Gründern nicht vorrangig zu sein (vgl. DIHK 2013, S. 23).

Jedoch kommen andere aktuelle Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass bei Gründern über 45 Jahren die „ungewollte Arbeitslosigkeit“ nach wie vor einen besonderen Stellenwert einnimmt, während die oben genannten Pull-Motive eher zweitrangig erscheinen (vgl. z. B. Franke 2012, S. 161; Hagen/Ullrich 2012). So zeigt sich insgesamt ein eher kontrovers diskutiertes Bild hinsichtlich der Motivlage, insbesondere mit Blick auf die Zielgruppe der älteren Gründer.

Verschiedene Studien reagieren auf die beschriebenen Diskrepanzen, indem sie ältere Gründer als eine zunehmend heterogene Zielgruppe in den Blick nehmen und entsprechende Typisierungen vornehmen. Hatak, Kautonen und Fink z. B. differenzieren zwischen drei Idealtypen von „Senior-Unternehmern“ (vgl. 2013, S. 9 ff):

1. „Existenzgründer“, für die die Selbstständigkeit ein negatives Ereignis ist, das aus fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt resultiert. Als Beispiel

kann eine Person genannt werden, die ihren Arbeitsplatz verloren hat und keine adäquate Anstellung finden kann.

2. „Selbstständige“, für die die Selbstständigkeit zwar ein erstrebenswertes Ziel ist, deren vorrangiges Ziel aber darin besteht, sich selbst zu beschäftigen. Als Beispiel kann ein Arzt genannt werden, der im Anschluss an seine Krankenhauskarriere eine Privatpraxis eröffnet hat.
3. „Entrepreneure“, die im Unterschied zu den beiden anderen Idealtypen stark unternehmerorientiert handeln. Diese Entrepreneure sind vor allem daran interessiert, ein Unternehmen zu besitzen, zu führen und in dieses Unternehmen zu investieren.

Ähnliche Differenzierungen finden sich bei Fernández Sánchez (vgl. 2013) und dem RISP (vgl. 2007).

Alter und Potenziale sowie Hemmnisse zur Gründung

Mit Blick auf mögliche Gründungspotenziale sprechen verschiedene Untersuchungen älteren Gründern eine Reihe von Vorteilen gegenüber jüngeren Gründern zu. Die Studie „Unternehmensdynamik und alternde Bevölkerung“ (vgl. Engel u. a. 2007) z. B. kommt mittels einer Befragung von Gründungsintermediären zu dem Ergebnis, dass ältere Gründer – vorausgesetzt, sie verfügen über den notwendigen Bildungshintergrund (Facharbeiterabschluss, akademischer Abschluss) – in der Regel folgende Vorteile gegenüber jüngeren Gründern aufweisen:

- Eine allgemeine Lebenserfahrung und (größtenteils) Erfahrungen im Familienleben, die sich oft in einer strukturierten Vorgehensweise in verschiedenen Gründungsphasen äußern.
- Eine zur Umsetzung neuer Produkt- und Serviceideen notwendige Markt- bzw. Branchenkenntnis.
- Vielfältige Kontakte zu potenziellen Kunden aufgrund langjähriger Berufserfahrung.
- Abgeklärtheit, Selbstvertrauen und sorgfältige Risikoanalyse auf Basis bisheriger Lebens- und Berufserfahrungen und oftmals ein akzeptables Maß an Eigenkapital nach langjähriger Berufstätigkeit (vgl. ebd., S. 189 ff.).

Eine Erhebung des RISP kommt zu ähnlichen Ergebnissen. So sehen die hier befragten Gründungsberater besondere Vorteile in der guten Qualifizierung und der langen Berufserfahrung Älterer, in ihren vielfältigen Kontakten und Netzwerken sowie in einem altersbedingten Risikobewusstsein und in Zielstrebigkeit (vgl. RISP 2007, S. 36).

Ähnliche Potenziale Älterer werden auch im Rahmen einer IHK-Befragung benannt. Jedoch werden hier mit den Aspekten weniger Flexibilität, weniger Aufgeschlossenheit, veraltetes Wissen, unklare Vorstellungen zu physischen Belastungen, schlechter Kreditzugang und weniger Zeit auch einige Nachteile älterer Gründer im Vergleich zu jüngeren Gründern thematisiert (vgl. DIHK 2013, S. 23).

Trotz dieser vermeintlich guten Voraussetzungen, die sich auch in den zuvor aufgezeigten Zusammenhängen zwischen Alter und Gründungserfolg widerspiegeln, zeigen Untersuchungen auf, dass ältere Gründer häufig Hemmnisse und Ängste zu gründen zeigen. Dieser Aspekt steht auch in engem Zusammenhang zu den zuvor diskutierten Untersuchungen zur Risikoaversion. In der oben schon erwähnten empirischen Studie „Unternehmensdynamik und alternde Bevölkerung“ attestieren fast 45 Prozent der Intermediäre den Gründern ab 50 Jahren eine erhöhte Angst vor dem Scheitern, wobei sie dies nicht unmittelbar und ausschließlich auf das Alter zurückführen möchten (vgl. Engel u. a. 2007, S. 193). So sehen die Intermediäre insbesondere bei älteren Personen ohne notwendige finanzielle Ressourcen Hemmnisse bei Finanzierungsfragen in Kombination mit Altersfragen. Auf Basis einer Expertenbefragung stellt auch die Studie des RISP ein Bündel von Risikofaktoren für eine erfolgreiche Unternehmensgründung Älterer zusammen, wobei sich diese insbesondere auf Langzeitarbeitslose beziehen. Neben dem Risiko einer „Arbeitnehmermentalität“ nach jahrelanger abhängiger Beschäftigung sowie fehlender intrinsischer Motivation zur Gründung aufgrund ökonomischer Notwendigkeiten sehen die Experten ein weiteres Risiko in der Entwicklung und Umsetzung schlüssiger Gründungs- und Marketingkonzepte. Ferner werden als Risikofaktoren Unsicherheiten in Finanzierungsfragen und eine geringe Kapitalausstattung bei schlechterem Zugang zu Fremdkapital aufgeführt. Damit einhergehend finden Gründungen eher in nicht-kapitalintensiven und damit wenig innovativen Bereichen statt. Dieser Umstand birgt das Risiko von hoher Konkurrenz. Auch das Risiko gesundheitlicher Probleme und schwerer Erkrankungen ist im fortgeschrittenen Lebensalter deutlich höher als in jüngeren Jahren (vgl. RISP 2007, S. 46 f.).

Altersspezifische Gründungsförderungsprogramme

Die Sicht der Politik auf ältere Gründer verändert sich zunehmend. In vielen europäischen Ländern führen die aktuellen Verschiebungen in den Gründerzahlen hin zu mittleren und älteren Bevölkerungsgruppen sowie die zunehmende Wertschätzung der Potenziale und Kompetenzen Älterer für die Wirtschaft dazu, dass die Zielgruppe „ältere Gründer“ mehr und mehr in den Blick gerät. Während die Stärkung der Gründungsbeteiligung von Älteren auf EU-Ebene schon

seit einigen Jahren gefordert wird – dies war z. B. eines der wichtigsten Ziele des „European Year of Active Ageing and Solidarity between the Generations“ (vgl. EU 2012) –, hat auch die Bundesregierung jüngst ihr Interesse an älteren Gründern formuliert. In der Demografiestrategie der Bundesregierung 2012 werden Ältere zum ersten Mal als wichtige Zielgruppe für die Gründung benannt (vgl. BMI 2012, S. 42). Konkrete Förderempfehlungen finden sich hierin allerdings nicht.

Fernández Sánchez resümiert in diesem Zusammenhang, dass es in Deutschland bisher keine zielgruppenspezifischen Förderprogramme für Gründungswillige im fortgeschrittenen Erwerbsalter gibt. Zwar lassen sich einige Maßnahmen finden, die einen gewissen Bezug zur Gründung aufweisen, jedoch nicht mit explizitem Fokus auf ältere Gründer. Diese sind im institutionellen Haushalt des Bundes oder der Länder verankert, häufig im Rahmen der Förderung von Arbeitslosen. Darunter fallen z. B. das Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) oder die bundesweite Initiative „Erfahrung ist Zukunft“ der Bundesregierung, die über die Chancen und Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft informiert sowie Hinweise und Handlungshilfen für ältere Gründungswillige gibt. Nennenswert auf Landesebene ist z. B. die Initiative „Gründer 50plus“ im Aktionsplan demografischer Wandel der bayerischen Staatsregierung und im Rahmen der Technologieförderung des bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, die die Generation der über 50-jährigen Fachkräfte bei der Entwicklung von technologisch und wirtschaftlich risikobehafteten Gründungsvorhaben unterstützen soll (vgl. Fernández Sánchez 2013, S. 38).

Insgesamt lassen sich zwischen den europäischen Ländern große Unterschiede feststellen: Während einige Staaten (beispielsweise Großbritannien) eine Vorreiterrolle in der Förderung von Gründungen ab dem 46. Lebensjahr eingenommen haben, herrscht in den meisten südeuropäischen Ländern erheblicher Nachholbedarf. Auch in Deutschland bilden ältere Gründer trotz steigender Anzahl ganz offensichtlich noch keine zentrale Zielgruppe für konkrete Maßnahmen und Initiativen zur Stärkung der Gründungsbeteiligung.

3.2 Normalunternehmertum vs. unternehmerische Vielfalt

In diesem Kapitel folgt die Aufarbeitung des Spannungsfeldes zwischen der historisch gewachsenen Vorstellung des Normalunternehmers im Schumpeterschen Sinne und den durch beschäftigungspolitische Maßnahmen hervorgebrachten und ökonomisch bedingten sich zunehmend herauskristallisierenden neuen und vielfältigen Formen des Unternehmertums.

Bereits durch den im vorherigen Kapitel 3.1 dargelegten, kontrovers diskutierten Stand zur Motivlage älterer Gründer deutet sich an, dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Person des Gründers und seiner Motive diffus und spannungsreich ist.

Die betriebswirtschaftliche Entrepreneurship-Forschung verortet die Person des Gründers häufig innerhalb einer Vier-Ebenen-Systematik, die zwischen der Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Ebene, der instrumentellen Ebene, der Unternehmensebene und eben der personellen Ebene differenziert (vgl. Fallgatter 2002, S. 85 ff.). Studien aus diesem Blickwinkel untersuchen schwerpunktmäßig Voraussetzungen und Charakteristika einer erfolgreichen unternehmerischen Betätigung.

Wesentlich geprägt wurde dieser Forschungsstrang durch die seit den frühen sechziger Jahren unter der Sammelbezeichnung „Traits School“ geführte und psychologisch gefärbte US-Diskussion um unmittelbar handlungsprägende Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale erfolgreicher Unternehmer. Mitunter wird auch eine Gleichsetzung jeglicher personenbezogener Studien mit dieser Tradition vorgenommen. Die empirischen Ergebnisse der Traits School – die mit ihrer Vernachlässigung entwicklungsbezogener Studien auch Kritik auf sich ziehen – lassen sich kursorisch wie folgt nennen: Unternehmer besitzen eine ausgeprägte Leistungs- und Anerkennungsorientierung (*need for achievement*), eine moderate Neigung zur Risikoübernahme, Ambiguitätstoleranz, einen internen *locus of control*, ein starkes Streben nach Autonomie, Dominanz, Unabhängigkeit und Selbstachtung sowie ein geringes Bedürfnis nach Konformität und Unterstützung (stellvertretend für viele vgl. Sexton/Bowman 1985, S. 130 ff.; Timmons 1999, S. 220 ff.; Bhide 2000, S. 92 ff.).

Bereits die Ausführungen des österreichischen Nationalökonomen Schumpeter (vgl. 1926), der mit seiner „Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung“ als einer der zentralen Vordenker des neuen Unternehmertums gilt, aber auch Sombart (vgl. 1996) und Wiedenfeld (vgl. 1920) zeichnen eindrucksvolle Bilder von Unternehmern und deren Wesensmerkmalen. Dabei ist den klassischen Arbeiten gemein, dass sie Unternehmer als spezifische Persönlichkeiten sehen, die nicht mit der vereinfachten Vorstellung nutzenmaximierender Akteure harmonieren. Schumpeter (vgl. 1926, S. 115) beschreibt den Unternehmer als jemanden, der Visionen hat, die er dank seines Talents zur Führerschaft auch glaubhaft weitervermitteln kann. Wie bei von Wims (vgl. 2004, S. 6) ausgeführt, wurde in der Rezeption von Schumpeters Ansatz die Vorstellung des Unternehmers als einer bestimmten Persönlichkeit – insbesondere als Innovator und Gestalter – zu einer kaum hinterfragten Grundlage der Entrepreneurship-Forschung. Dies zeigt sich beispielsweise bei Ripsas (1997, S. 138) Verweis darauf, dass der

Unternehmer „den Siegerwillen eines Sportlers und stets Freude am Gestalten und Tun“ habe. Allerdings betonte Schumpeter (vgl. 1926, S. 119) selbst, dass es ihm eher um die Beschreibung eines nicht gleichermaßen die gesamte Person vereinnahmenden Typus des Handelns gehe.

Fritzsche, Nohl und Schondelmayer (vgl. 2006, S. 11) merken hierzu kritisch an, dass sich eine Forschung, die einen derartigen Typus des Entrepreneurs beschreibt, veränderten und aktuellen Formen des Unternehmertums verschließe. Sie sprechen von einer Tendenz in der Gründungsforschung, bestimmte Anlässe für Gründungen zu ignorieren, und verweisen in dem Zusammenhang auf eine Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in der herausgestellt wird, dass „entgegen den empirischen Trends [...] Klein- und Kleinstgründungen im Allgemeinen und solche durch Frauen im Besonderen vernachlässigt [werden].“ (BMFSFJ 2001, S. 11; zit. n. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 12)

Die Relevanz solcher veränderter Formen des Unternehmertums zeigt sich auch mit Blick auf die – mittlerweile nicht mehr ganz neue, jedoch noch immer aktuelle – Diskussion um die sogenannten „neuen Gründer“. Diese sind insofern zu innovativen Gründungen gezwungen, als dass sie sich in Zeiten einer Beschäftigungskrise zu diesem Schritt entschließen und dabei kaum an branchenspezifisches Fachwissen anknüpfen können (vgl. Menzel 1997, S. 10). Ferner eröffnen derzeitige Gründungsförderungsprogramme die Chance, sich mit einfachen und nicht notwendigerweise mit auffälligen Innovationen verbundenen Dienstleistungen selbstständig zu machen. Hierdurch – konkret z. B. durch die Einführung des Existenzgründerzuschusses im Jahre 2003²⁹ – werden solche Personengruppen zur Gründung aktiviert, die bis dahin kaum vertreten waren: Personen mit geringen Ansprüchen auf Entgeltersatzleistungen, Zweiteinkommensverdiener, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose (vgl. IfM-Bonn 2005, S. 1).

Eine solche Perspektive wird in der jüngsten Diskussion um neue Formen der beruflichen Selbstständigkeit weiter vorangetrieben. So wird die heutige Gründungslandschaft als sehr differenziert hinsichtlich der Bandbreite der Lebenslagen Selbstständiger im Hinblick auf Einkommen und Arbeitszeit, Vielfalt subjektiver Motive sowie Einstellungen beschrieben. Prinzipiell typische Muster des Sich-Selbstständig-Machens gibt es nicht, die Passagen der

²⁹ An dieser Stelle sei eine Gesetzesreform vom 28.11.2011 erwähnt, die das Gründungsgeschehen beeinflusst hat. So wurde der bis dahin geltende Rechtsanspruch auf einen Gründungszuschuss in eine Ermessensleistung mit modifizierten Förderbedingungen umgestellt, was ab dem Jahr 2012 starke Auswirkungen auf die Zugangszahlen von der Arbeitslosigkeit in die geförderte Selbstständigkeit hatte. Nachdem im Jahr 2012 die Zugangszahlen um 84,8 % gegenüber dem Jahr 2011 zurückgegangen waren, stiegen sie ab 2013 jedoch wieder an (vgl. IfM 2016).

beruflichen Selbstständigkeit sind stattdessen vielschichtig (vgl. Bögenhold/Fachinger 2012). Dörre (2012) und Bührmann (2012) sprechen hier auch von einer Erosion des Normalunternehmertums.

Auch die einleitend bereits erwähnte Diskussion um „Entrepreneurial Diversity“ verweist auf eine zunehmende Verbreiterung ganz unterschiedlicher Formen des Unternehmertums. Bührmann u. a. (vgl. 2007, S. 9) zeigen auf, dass neben dem klassischen Unternehmertum im Schumpeterschen Sinne mittlerweile ein „Teilzeit- bzw. Nebenerwerbs-Unternehmertum“, ein „Not-Unternehmertum“, aber auch ein sogenanntes „Jüngst- und Spätunternehmertum“ entstanden ist. Entgegen dem damit einhergehenden Anspruch, das Verständnis eines „Normal-Unternehmertums“ zu weiten und von „One and best practice“-Lösungen unternehmerischen Handelns abzuweichen, steht ein immer noch vorherrschendes Bild eines bestimmten „Unternehmer-Typus“ – als wettbewerbsorientierter, kreativer und über ausreichend soziales und kulturelles Kapital verfügender männlicher Gründer deutscher Abstammung und mittleren Alters – im Vordergrund theoretischer Diskurse und praktischen Handelns (vgl. Bührmann/Hansen 2007, S. 73 ff.).

Eine solche gesellschaftliche Normalvorstellung von Unternehmertum dient nicht nur den Gründern selbst als (fragwürdiger) Orientierungsrahmen für ihr eigenes Selbstverständnis und ihre Handlungspraxis. Auch ist anzunehmen, dass Gründungsberater sich in ihrer Beratungstätigkeit – zumindest implizit – an dieser Vorstellung orientieren. Dies unterstreichen die Forschungsergebnisse des Verbundprojektes „Entrepreneuresse – dem unternehmerischen Handeln auf der Spur“. Im Rahmen des Marburger Teilprojektes „Habitusreflexive Beratung im Gründungsprozess“³⁰ wurden Gründungsberater unter anderem bezüglich ihrer Bilder von Unternehmerpersönlichkeiten befragt. Im Ergebnis zeigte sich, dass einige der Befragten – zumindest indirekt – stark auf den „Normalunternehmer“ als Orientierungsfigur rekurrieren (vgl. Elven 2010, S. 98 ff.).

3.3 Forschungsdesiderate

Insgesamt zeichnet sich der Forschungsstand zu Gründungsaktivitäten in der spätberuflichen Lebensphase durch einen überwiegend betriebswirtschaftlich überformten und verengten Diskurs aus. Mit seiner deskriptiven Analyse von Zusammenhängen zwischen Alter und

³⁰ Das Marburger Teilprojekt „Habitusreflexive Beratung im Gründungsprozess“ wurde im Rahmen des BMBF-geförderten Verbundforschungsprojektes der Universitäten Augsburg und Marburg initiiert. Informationen dazu finden sich unter: <https://www.uni-marburg.de/fb21/i-on/forschung/entrepreneuresse>.

Gründungsprozessen werden für die Erwachsenenbildungswissenschaft wichtige Fragen nach subjektiven Beweggründen, Lernprozessen sowie nach Wechselwirkungszusammenhängen nicht hinreichend in den Blick genommen. Mit Blick auf das in Kapitel 2.3.4 zugrunde gelegte Lernverständnis, das Lernen als längerfristigen und biografisch bedingten Prozess versteht, bleibt eine Betrachtungsweise von Gründungen als biografisch bedingte Handlungsprojekte somit außen vor.

Hinsichtlich der innerhalb der Entrepreneurship-Forschung zu verortenden Frage nach der Person des Entrepreneurs haben die vorherigen Ausführungen gezeigt, dass eine Diskrepanz zwischen der historisch gewachsenen Vorstellung des Normalunternehmers im Schumpeterschen Sinne und den durch beschäftigungspolitische Maßnahmen hervorgebrachten und ökonomisch bedingten, sich zunehmend herauskristallisierenden neuen und vielfältigen Formen des Unternehmertums besteht. Selbst die Gründungsforschung orientiert sich – trotz der Diskussion um Entrepreneurial Diversity – noch immer weitgehend an der Vorstellung des Normalunternehmers. Fritzsche, Nohl und Schondelmayer kritisieren hier, dass eine Entrepreneurship-Forschung, die sich nur für Entrepreneure interessiert, die mit ihren Unternehmen etwas Neues und Innovatives schaffen, Gefahr läuft, aktuelle Entwicklungen aus dem Blick zu verlieren (vgl. 2006, S. 12).

Vielmehr erscheinen Studien lohnend, die am lebensweltlichen und alltagspraktischen Handeln neuer Gründer ansetzen, dabei die Prozesshaftigkeit von Gründungen berücksichtigen und Gründungshandeln als subjektgebundene Lernaufgabe untersuchen. Eine solche Perspektive ermöglicht es, der realen Vielfalt aktueller Gründergeschichten gerecht zu werden. Sie wird auch im Rahmen dieser Untersuchung eingenommen.

Dieser Argumentation folgend wird im weiteren Verlauf der Arbeit eine theoretische Grundlegung durch Rückgriff auf biografie-, subjekt- und handlungstheoretische Ansätze geschaffen. Den drei im Folgenden ausgeführten theoretischen Ansätzen soll im Rahmen dieser Forschungsarbeit die Funktion erwachsenenpädagogischer Bezugstheorien zukommen, die die empirische Untersuchung theoretisch untermauern und perspektivisch konkretisieren.

4 Auslotung des Themas „Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase“ als erwachsenenpädagogisches Forschungsfeld

4.1 Erwachsenenpädagogische Bezugstheorien zur Konkretisierung der Untersuchungsperspektive

Die aufgeführten Forschungsdesiderate in Kapitel 3.3 berücksichtigend setzt diese Untersuchung mit ihrer Zielsetzung der Rekonstruktion von Phänomenen des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase am lebensweltlichen und alltagspraktischen Handeln der Gründer an, indem sie die biografische Bedingtheit und Prozesshaftigkeit von Gründungen berücksichtigt und Gründungen als subjektgebundene Lernaufgaben und Handlungsprojekte untersucht. Diese Perspektivlegung erfordert sowohl eine biografietheoretische Verortung in Kapitel 4.1.1 als auch eine subjektwissenschaftliche sowie eine handlungstheoretische Verortung dieser Untersuchung in den Kapiteln 4.1.2 und 4.1.3. Dabei kommt den drei genannten erwachsenenpädagogischen Bezugstheorien die Funktion zu, die Forschungsarbeit theoretisch zu untermauern und die Untersuchungsperspektive zu konkretisieren.

4.1.1 Verortung der Untersuchung als biografietheoretischer Zugang

Biografietheoretische Zugänge zielen darauf ab, Deutungen der Welt als Grundlage für das Handeln von Individuen herauszuarbeiten. Dabei gehen sie mit je eigenen Fragestellungen auf den Lebenslauf eines Individuums zu und sind somit nicht auf eine bestimmte Wissenschaftsdisziplin beschränkt, sondern spielen in verschiedenen Disziplinen der Geistes- und Sozialwissenschaften wie der Erziehungswissenschaft, der Geschichtswissenschaft, der Theologie, Literaturwissenschaft, Soziologie und Völkerkunde eine Rolle (vgl. Nittel 1991, S. 10; Jüttemann/Thomae 1998).

Unter biografietheoretischen Ansätzen in der erziehungswissenschaftlichen Subdisziplin der Erwachsenenbildung werden Aktivitäten zur Datenerhebung und -auswertung aus dem Umkreis qualitativer erziehungs- und sozialwissenschaftlicher Forschung verstanden, die langfristige Prozesse des Handelns – und hierbei insbesondere Phänomene der Bildung, Erziehung, Sozialisation und des Lernens im Kontext der Lebensspanne – rekonstruieren (vgl. Nittel 2011, S. 103). Biografieforschung umfasst dabei konkret die Wege der Erhebung und Auswertung von lebensgeschichtlichen Dokumenten – häufig handelt es sich hierbei um narrative Daten, aber auch um andere persönliche Quellen wie Tagebücher oder Briefe –, sie

lässt sich also als Forschungsdesign innerhalb der qualitativen Forschung verorten (vgl. Krüger/Marotzki 2006).

Mit biografiethoretischen Zugängen einhergehende Begrifflichkeiten, wie Biografie und Lebenslauf, werden im Alltagssprachlichen Gebrauch häufig synonym verwendet, sind jedoch forschungstheoretisch voneinander abzugrenzen. Während „Biografie“ wörtlich übersetzt „Lebensbeschreibung“ bedeutet und sich damit auf die Erzählform der Ereignisse bezieht (vgl. Schulze 2006, S. 37), stellt der Lebenslauf eine Verkettung tatsächlicher Ereignisse dar (vgl. Beck 1995). Der Lebenslauf ergibt sich aus den interdependenten Entscheidungen im Laufe des Lebens, während eine Biografie aus der Reflexion über die getroffenen Entscheidungen und vollzogenen Handlungen entsteht (vgl. Meulemann 1999, S. 305). Kohli (vgl. 1985, S. 3; zit. n. Meulemann 1999, S. 309) bezeichnet die Biografie als eine subjektive Konstruktion, weshalb ein Individuum nur über einen Lebenslauf, jedoch über mehrere Biografien verfügen kann. Nittel verwendet im Kontext einer erwachsenenpädagogischen Biografieforschung andere Begrifflichkeiten. Er verwendet den Begriff der Lebensgeschichte als „*Synonym für die subjektiv-sinnhafte Organisation des biographischen Erfahrungsstroms.*“ (Nittel 2011, S. 103) Davon zu unterscheiden ist der Begriff des „Lebensverlaufes“, der auf objektivierbare Lebensereignisse, Statuspassagen, Karrieremuster und Einschnitte im Lebenszyklus abhebt. Dem Biografiebegriff spricht er die Funktion zu, sowohl die subjektive als auch die objektive Seite des Lebensverlaufs zu beinhalten (vgl. ebd.).

Nittel verweist auf eine schon per se vorhandene Affinität zwischen dem Gegenstandsbereich „Lernen von Erwachsenen“ und biografischen Forschungszugängen, die er vor allem dadurch begründet sieht, dass die im Zuge des demografischen Wandels an Bedeutung gewinnende zeitliche Ausdehnung des Erwachsenenlebens in seiner Breite nur durch biografische Zugänge erfasst werden könne. Auch leite sich aus dem Umstand, dass der Besuch von Veranstaltungen in der Erwachsenenbildung nicht obligatorisch sei, ein erhöhtes Interesse an Adressatenuntersuchungen und Zielgruppenerhebungen ab. Sofern solche Erhebungen nicht an der Oberfläche verbleiben und mehr als nur die Motivstrukturen aufdecken sollen, seien sie auch hier auf biografische Methoden angewiesen (vgl. ebd., S. 104 f.).

Einsatz- und Anschlussmöglichkeiten bietet die Biografieforschung überall dort, wo prozessbezogene Fragestellungen bearbeitet werden, so auch im Rahmen dieser Forschungsarbeit, in der die Untersuchung von Lernprozessen spätberuflicher Gründer auf dem Weg in ihre berufliche Selbstständigkeit im Fokus steht. Konsequenzen für die Wahl der

eigenen Forschungsmethodik (Datenerhebung und -auswertung) werden im empirischen Teil dieser Arbeit näher erläutert (vgl. Kapitel 6).

Es existiert eine Vielzahl von Studien, die mit dieser Forschungsarbeit verwandte oder anschlussfähige Themen und Fragestellungen biografiethoretisch untersuchen. So liegt ein zentrales erwachsenenpädagogisch-biografisches Forschungsfeld mit Berührungspunkten zu meiner Fragestellung zum einen im Bereich Arbeit und Beruf. Während diesbezügliche Fragestellungen in den 1970er und Anfang der 1980er Jahre ganz eindeutig auf der Erforschung des Bewusstseins und der Lebenslagen von Industriearbeitern lagen (vgl. z. B. Bahrdt 1975; Brock/Vetter 1982), hat sich nach und nach ein sehr viel breiteres Forschungsspektrum zum Thema Arbeit und Beruf aufgetan. Zu nennen sind beispielsweise biografiethoretisch zu verortende Studien von beschäftigungslosen Hochschulabsolventen (vgl. Schlegelmilch 1987) und akademischen Berufen wie Ingenieuren (vgl. Hermanns u. a. 1984) sowie Lehrern (vgl. Klewitz 1987). Im Feld der Professionsforschung ist ebenfalls eine Reihe biografieanalytischer Untersuchungen entstanden. Untersuchungen mit eher berufssoziologischem Schwerpunkt betrachten vor allem Phänomene, die auf neue historische Formen der Arbeit hindeuten. Besonders Studien zur Verarbeitung von Arbeitslosigkeit (Vorbild ist hier häufig die bekannte Marienthal-Studie von Jahoda u. a. 1960), aber auch aktuellere Studien zum Umgang mit diskontinuierlichen Erwerbsformen wie Zeitarbeit oder virtuellen Unternehmen (vgl. z. B. Preißler 2003; Klatt/Nölle 2006) stehen im Fokus. Auch die berufliche Selbstständigkeit lässt sich als neue Form der Arbeit verorten (vgl. Kapitel 4.4.2), weshalb insbesondere Studien in diesem Bereich Anknüpfungspunkte bieten.

Darüber hinaus bildet der Bereich der Altersforschung ein erwachsenenpädagogisches Forschungsfeld mit Berührungspunkten zur Forschungsfrage dieser Untersuchung. Schweppe (vgl. 2006, S. 343 f.) weist darauf hin, dass eine Berücksichtigung des Alters in der erziehungswissenschaftlichen Biografieforschung bisher kaum stattgefunden hat, am ehesten jedoch im Bereich der Erwachsenenbildung. Hier werden über das Paradigma des lebenslangen Lernens Altersphasen durch Maßnahmen der Altenbildung inkludiert.

Bei der bisherigen biografisch angelegten Altersforschung lassen sich grob zwei Forschungsrichtungen unterscheiden: Die eine zielt auf die Erfassung von Prozessen des Altwerdens und auf Lebenssituationen im Alter, während die andere sich Maßnahmen der sozialen Altenhilfe und Altersbildung zuwendet (vgl. ebd., S. 346).

Die vereinzelt durchgeführten Studien im Bereich des Altwerdens und Altseins weisen unterschiedliche Themenschwerpunkte auf. Neben der Erforschung von Typologien und Lebensweisen im Alter – als einschlägige Studien sind hier die finnische Altersstudie von Öberg und Ruth (vgl. 1995) sowie die in Südkalifornien durchgeführte Studie zu zentralen Lebensthemen („core themes“) und deren Bedeutung für das Leben im Alter zu erwähnen, lassen sich einige deutschsprachige Studien zur Beschäftigung des Alterns im ländlichen Raum nennen (vgl. z. B. die Untersuchungen von Langen/Schlichting 1990; Kudrun 1989; Schweppe 2000).

Ein für diese Studie wichtiger Themenkomplex biografisch angelegter Forschungsthemen in der Erwachsenenbildung ist ferner der Bereich des Übergangs vom Erwerbsleben in den (Vor-)Ruhestand. Zwar mit einer deutlich soziologisch ausgerichteten Fragestellung, aber dennoch von erwachsenenpädagogischer Relevanz ist eine Untersuchung von Kohli u. a. (vgl. 1993), die danach fragt, inwieweit die Vergesellschaftungsleistung von Erwerbsarbeit durch alternative institutionalisierte Tätigkeitsformen außerhalb des privaten Bereichs ersetzt werden kann. Anhand von verschiedenen Dimensionen, wie biografische Kontinuität, soziale Interaktion, Identität, zeitliche Strukturierung des Alltags usw., werden die Vergesellschaftungsleistungen von Teilzeitarbeit, selbstständiger Arbeit, ehrenamtlicher Arbeit sowie Aktivitäten im organisierten Hobbybereich untersucht. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Leistungen der Erwerbsarbeit durch alternative Tätigkeitsformen in vielerlei Hinsicht substituiert werden können. Mit Fragen des Übergangs aus einem biografietheoretischen Blickwinkel beschäftigen sich ferner einige Studien von Amann u. a. (vgl. Amann u. a. 1985; Amann 1988) und Wolf (vgl. 1986; 1988).

Studien im Bereich der sozialen Altenarbeit und Altenbildung aus dem Bereich der Biografieforschung sind schwerpunktmäßig im Pflegebereich zu finden (vgl. z. B. Pitzschke 1990; Knobling 1985). Für die Erwachsenenbildung von Relevanz sind dagegen eher Studien zur Altenbildung. Gühne und Heinzelmann gehen in ihrer biografisch angelegten Studie der Frage nach, zu welchem Zeitpunkt Bildungsinteressen im Alter entstehen. Vor dem Hintergrund einer politischen und gesellschaftlichen Wende im Jahre 1989 kommen sie zu dem Ergebnis, dass Bildungsaktivitäten zwar durch gesellschaftliche und biografische Brüche Erschütterungen erfahren, aber im Grundmuster Kontinuität aufweisen (vgl. Gühne/Heinzelmann 1995). Aus einer lerntheoretischen Perspektive betrachtet die Studie von Lödige-Röhrs (vgl. 1995) die Bedeutung von altersstereotypen Zuschreibungen beim EDV-Lernen

älterer Erwachsener. Hier zeigt sich im Ergebnis, dass traditionelle Altersstereotypen Lernerfolge hemmen können.

Mit Blick auf einen weiteren Kernaspekt meiner Fragestellung, nämlich den der beruflichen Selbstständigkeit, haben bisher nur einige wenige Forschungsarbeiten Gründungsprozesse biografiethoretisch, sprich mit Blick auf Lern- und Bildungsprozesse innerhalb der Selbstständigkeit, untersucht. Ein Beispiel bietet die Erhebung von Bude (vgl. 2000), der empirisch herausgearbeitet hat, dass die Gründung von Kleinstunternehmen ein biografisch höchst relevanter Prozess sein kann. Auch Schütze zeigt in seiner „Biographieanalyse eines Müllerlebens“, wie die lebensgeschichtlichen Wandlungsprozesse eines jungen Müllers mit seinem Erfolg korrelieren (vgl. Schütze 1991, S. 218). Und Fritzsche, Nohl und Schondelmayer (vgl. 2006) untersuchen Existenzgründungen als berufsbiografischen Prozess, der mit Lern- und Bildungsprozessen und der Entwicklung spezifischer Handlungsstrategien und formellen wie informellen Lernprozessen verbunden ist. Ganz aktuell bietet die Forschungsarbeit „Existenzgründung als biografische Chance“ (vgl. Siewert 2016) durch die Auswertung narrativ-biografischer Interviews wichtige Erkenntnisse über Lernprozesse, die mit der Entscheidung zur Durchführung einer Unternehmensgründung einhergehen.

Die hier durchgeführte Forschungsarbeit „Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase“ kann insofern als biografiethoretischer Ansatz verortet werden, als dass der Blick auf Lern- und Bildungsprozesse spätberuflicher Gründer innerhalb ihrer Gründungsprozesse gelenkt wird. Wie im Forschungsstand in Kapitel 3 herausgearbeitet, wurde das Thema „Berufliche Selbstständigkeit in der spätberuflichen Lebensphase“ bisher nicht biografiethoretisch angegangen. Wie zuvor dargelegt, gibt es jedoch zahlreiche biografiethoretisch angelegte Studien, die mit den Themen „Alter(n)“, „Erwerbsarbeit“, „Übergänge“ und „berufliche Selbstständigkeit“ relevante Teilaspekte meiner Forschungsfrage untersuchen und die Untersuchungsperspektive konkretisieren. Ergebnisse dieser finden insbesondere in Kapitel 4.4 Berücksichtigung.

4.1.2 Verortung der Untersuchung als subjektwissenschaftlicher Zugang

Die hier eingenommene Untersuchungsperspektive lässt sich ferner als ein subjektwissenschaftlicher Zugang verorten.

Dabei wird die subjektwissenschaftliche Lerntheorie häufig als Paradigmenwechsel innerhalb der Lerntheorie-Landschaft bezeichnet, wendet sie sich doch von kausalen Ursache-Wirkungs-Modellen ab, wie sie beim Behaviorismus über den Kognitivismus bis einschließlich der

kulturhistorischen Schule vorherrschten und in immer weiteren Verfeinerungen auch noch im Konstruktivismus mitgedacht sind ³¹ (vgl. z. B. Grotlüschen 2004). Diese Perspektive wird auch von Faulstich und Ludwig (2004b, S. 10) untermauert. Sie sprechen davon, dass

„in der Lernpsychologie des Mainstreams trotz der durch den gemäßigten Konstruktivismus erreichten erheblichen Komplexitätssteigerung gegenüber dem klassischen Behaviorismus nach wie vor eine Vorherrschaft eines naturwissenschaftlichen Ursache-Wirkungs-Denkens (vorherrscht), welches Instruktionsansätze und entsprechende instrumentelle Lernarrangements stützt.“

Die subjektwissenschaftliche Konzeption sehen die Autoren hingegen als anschlussfähig an Bildungsdiskurse, die Lernprozesse aus einer empirischen und kritischen Haltung in den Blick nehmen und sich nicht mit normativen Entwürfen gelingender Instruktion zufriedengeben, in deren Rahmen Lernhandlungen als eine steuer- und manipulierbare Variable betrachtet werden (vgl. ebd., S. 11).

Lernen aus subjektwissenschaftlicher Sicht wird strikt aus der Perspektive des Subjekts und seiner individuellen Lernbegründung gesehen. Aus Lehren folgt nicht Lernen, sondern Lernhandlungen stellen einen eigenständigen und aktiven Prozess der Aneignung und Orientierung in der gesellschaftlichen Umwelt dar. Das lernende Subjekt wird als Intentionalitätszentrum verstanden, das vom Standpunkt eigener Sinnhorizonte und Lebensinteressen heraus Lernperspektiven entwickelt und daraus entsprechende Lernhandlungen generiert (vgl. Mikula 2009, S. 4).

³¹ Insbesondere eine Abgrenzung der subjektwissenschaftlichen Lerntheorie zum Konstruktivismus fällt nicht immer leicht, da beide Konzepte die Eigenaktivität der Lernenden im Lehr-Lern-Prozess betonen und sich damit zur Kritik an dem eher behavioristischen Konzepten zuzuordnenden Lehr-Lernkurzschluss eignen (vgl. Arnold 1996). Zu unterscheiden sind beide Theorien jedoch hinsichtlich ihres Zugangs zu Lernen: Während der Konstruktivismus nach Bedingungen für erfolgreiches Lernen fragt, womit er sich wissenschaftstheoretisch nicht vollständig von Ursache-Wirkungs-Modellen und einem kausalanalytischen Bedingtheitsdiskurs zu lösen vermag, geht die subjektwissenschaftliche Lerntheorie mit einem Begründungsdiskurs einher, der statt auf Beobachten auf Verstehen und Begreifen zielt. Dazu bedarf es der Einnahme eines Subjektstandpunktes. „*Der Forscher muss sich in das Subjekt hineinversetzen. Nun können wir in Subjektperspektive verstehen, warum jemand lernt oder nicht lernt. Es ist daher möglich, die Begründungen zu erforschen und es nicht bei bloßen Bedingungen zu belassen.*“ (Grotlüschen 2004, S. 18)

Auch hinsichtlich des Lernverständnisses gibt es Unterschiede zwischen beiden Theorien. Lernen aus einer subjektwissenschaftlichen Perspektive wird im Gegensatz zum Konstruktivismus nicht als Differenzierung von Deutungen im Sinne einer selbstreferenziellen Äußerung verstanden, sondern als Differenzierung von Bedeutungen im Rahmen gesellschaftlicher und individueller Lebenspraxis (vgl. Faulstich/Ludwig 2004b, S. 22). Damit wird Lernen aus subjektwissenschaftlicher Sicht als begründete und spezifische Form menschlichen Handelns zur Erschließung von neuen gesellschaftlichen Bedeutungskonstellationen prinzipiell verstehbar. Die Unterscheidung von expansiven und defensiven Lerngründen innerhalb der subjektwissenschaftlichen Lerntheorie bietet darüber hinaus eine wichtige analytische Differenzierung von Begründungsfiguren für Lernen, „*die dem konstruktivistischen Lernbegriff mit seiner abstrakten Bestimmung selbstreferentieller Systemkopplung fehlt.*“ (ebd., S. 23)

Diese auf Holzkamp (vgl. 1993) zurückgehende Forschungsperspektive wird mittlerweile in der Erwachsenenbildung vielgestaltig erforscht und weiterentwickelt (vgl. z. B. Faulstich/Ludwig 2004a; Faulstich/Zeuner 2005). Neben der Untersuchung von Lerngründen, Lerninteressen und Lernmotivationen werden auch Lernbehinderungen im Lehr-Lernverhältnis vom Standpunkt der Subjekte aus betrachtet.

„Mit der Einnahme des Subjektstandpunktes und einer rekonstruktiven Perspektive werden zugleich gesellschaftliche Lernmöglichkeiten und -behinderungen als manifeste und latente Bedeutungskonstellationen erkennbar, wie sie dem Lernenden als subjektive Bedeutungshorizonte gegeben sind und dort zum Ausdruck kommen.“ (Ludwig 2000, S. 69)

Holzkamp expliziert Lernen als spezielle Form sozialen Handelns. Der Handelnde legt demnach immer dann eine Lernschleife ein, wenn er durch ein subjektiv empfundenen Handlungsproblem eine Irritation erfährt und sich durch Lernen eine erweiterte Handlungsfähigkeit verspricht. Lernen wird also – ähnlich wie bei Luhmann – durch Diskrepanzerfahrungen ausgelöst. Folglich kommt es immer dann zu Lernprozessen, wenn Individuen in ihren Handlungsvollzügen auf Hindernisse oder Widerstände stoßen, die sie nur durch eine Lernhandlung überbrücken können (vgl. Holzkamp 1993, S. 182; 2004, S. 29). Diese Lernbegründungen zielen auf eine Erweiterung der subjektiv empfundenen gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Lernen wird zu einer sozialen Kategorie, es ist verbunden mit den Bedürfnissen und Interessen des Lernenden in seiner Lebenspraxis.

„Lernende dringen in für sie noch nicht verfügbare gesellschaftliche Handlungsmöglichkeiten im Sinne gesellschaftlicher Bedeutungskonstellationen ein. Die dem Lernenden subjektiv gegebenen gesellschaftlichen Bedeutungskonstellationen stellen sich ihm als potentielle Lerngegenstände dar, mit denen er seine gegebenen subjektiven Bedeutungshorizonte erweitern oder differenzieren kann.“ (Ludwig 2001, S. 3)

Ein solches Lernverständnis impliziert, dass Lernen zu unmittelbarem Handeln führt. Handlungsfähigkeit wird dann ausgelöst, wenn Routinen nicht greifen, wenn Diskrepanzen zwischen Handlungsproblematiken und Lösungspotenzialen entstehen. Aus der Handlungsproblematik wird intentional eine Lernhandlung ausgegliedert und eine Lernschleife eingebaut, um den nicht überwindbaren Schwierigkeiten zu begegnen. Das praktische Interesse trägt also zur Lernmotivation bei. An diese Perspektive anschlussfähig scheint auch das Konzept „Teilhabe an einer Praktikergesellschaft“ (Community of Practice) von Lave und Wenger (vgl. 1991) zu sein. Teilhabe als Grund zum Lernen („Ich lerne, weil ich an der Praxisgemeinschaft teilhaben möchte“) ist dem Handlungsproblem bei Holzkamp sehr verwandt. Der Lerngegenstand ist hier potenzieller Gegenstand mit gesellschaftlichen Bedeutungen, die erst subjektiv vom Einzelnen realisiert werden müssen. *„Lernen stellt somit eine Möglichkeit dar, sich die gesellschaftlich gegebenen Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen*

und die subjektive Verfügung über die Welt und damit die eigene Lebensqualität durch erweiterte Handlungsmöglichkeiten zu erhöhen.“ (Nolda 2008, S. 88)

Ein solches Lernen, das aus einem Handlungsproblem resultiert und zur Fortsetzung der Aktivität bzw. zur Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten dient, wird als *expansives Lernen* bezeichnet. Expansives Lernen im Sinne einer Erweiterung der Verfügung über die gesellschaftliche Lebenspraxis gelingt immer dann, wenn die Lernthematik mit den Lebensinteressen eines Individuums verbunden werden kann (vgl. Holzkamp 1993). Demgegenüber lässt sich *defensives Lernen* als ein Lernen charakterisieren, das dadurch begründet wird, dass der Lerner seine bisherige Welt bedroht sieht und notgedrungen nicht anders als mit Lernen darauf reagieren kann. Lernen dient hier lediglich der Vermeidung von Restriktionen und der Abwehr von Bedrohungen wie z. B. schlechten Schulnoten, die Lernbedingungen sind fremdgesetzt (vgl. Nolda 2008, S. 87). Defensives Lernformen finden sich häufig in pädagogischen Institutionen wieder. Sie sind nach Holzkamp besonders ineffektiv, da sie alle Arten des Schummelns, Abschreibens und Auswendig-Lernens mit anschließendem Vergessen begünstigen. Etwas abstrakter gesprochen: Alles, was dazu dient, „die Lehrenden zur Abwendung von Sanktionen zufrieden zu stellen, d. h. Lernerfolge zu demonstrieren bis vorzutäuschen.“ (Holzkamp 2004, S. 30)

Aus dieser Perspektive heraus interessieren beim subjektwissenschaftlichen Theorieansatz nicht von außen gesetzten Bedingungen, sondern Begründungen, die der Einzelne für sein Lernen gibt. Wissenschaftstheoretisch findet somit ein Paradigmenwechsel von einem Bedingtheitsdiskurs, der mit Kausalitäten argumentiert, welche Lernverhalten verursachen, hin zu einem Begründungsdiskurs, der die individuelle Bedeutungshaftigkeit von Lernhandeln unterstellt, statt.

Die hier vorgestellte Untersuchung von Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase kann insofern als ein subjektwissenschaftlicher Ansatz verortet werden, indem weniger danach gefragt wird, welche Bedingungen zu einem erfolgreichen Handeln innerhalb der beruflichen Selbstständigkeit führen. Vielmehr sollen die individuelle Bedeutungshaftigkeit von Lernen innerhalb der Selbstständigkeit sowie Handlungsprobleme, aus denen Lernanlässe erwachsen, herausgearbeitet werden.

4.1.3 Verortung der Untersuchung als handlungstheoretischer Zugang

Eine Auseinandersetzung mit Besonderheiten des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase bedarf ferner einer Konkretisierung des Handlungsbegriffs und dessen grundlagentheoretischer Einordnung.

Der Handlungsbegriff, der Gegenstand unterschiedlicher Wissenschaftsbereiche wie der Philosophie, Soziologie, Erziehungswissenschaft, Psychologie, Linguistik sowie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist, wird ausgesprochen vielfältig verwendet. So bereitet es selbst einige Schwierigkeiten, einen kleinsten gemeinsamen Nenner unterschiedlicher Definitionen zu finden, zumal Begriffe wie „Tätigkeit“, „Verhalten“, „Aktivität“ und „Betätigung“ häufig in ganz unterschiedliche Bezüge zum Handlungsbegriff gesetzt werden (vgl. Vonken 2005, S. 135).

Die Ursprünge einer grundlagentheoretischen Verortung des Handlungsbegriffs gehen im deutschsprachigen Raum auf den Soziologen Max Weber zurück. Laut Weber (1976, zit. in. Dewe 2010, S. 141) soll *„Handeln [...] ein menschliches Verhalten (einerlei, ob äußeres oder innerliches Tun, Unterlassen oder Dulden) heißen, wenn und insofern als der oder die Handelnden mit ihm einen subjektiven Sinn verbinden.“* Davidson (1998, S. 21) definiert alles, was *„eine handelnde Person absichtlich tut – einschließlich absichtlicher Unterlassungen –, als Handlung.“* Für Rutsch (1980, S. 223) stellt sich Handlung als *„bewußtes, zweckgerichtetes Einwirken eines Subjektes auf seine Umwelt“* dar. In Abgrenzung zum Verhalten als ein zunächst nur beobachtbarer Vorgang eines Organismus geht Birkhan (vgl. 1986) bei Handlungen von einer Zielgerichtetheit menschlicher Aktivität aus.

Neben der Feststellung, dass Handeln sich nicht nur in sichtbarem Verhalten äußert, sondern auch im Inneren vollzogen werden kann, ist den oben genannten Definitionen das Moment der Absicht gemeinsam, das einer Handlung zugrunde liegt. Dies betont auch Dewe. Mit Blick auf die Definition von Weber spricht er davon, dass der *„erst durch ‚Intentionalität‘ im Handlungsvollzug ergriffene Sinn [...] ‚Verhalten‘ zur Handlung werden [lässt].“* (Dewe 2010, S. 141)

Bei der Feststellung, dass Handeln ein intentionaler und intendierter Prozess ist, enden die Gemeinsamkeiten vieler Handlungstheorien. Unterscheidungen ergeben sich hinsichtlich der Frage nach dem Stellenwert von instrumentellem und sozialem Handeln. Während einige Handlungstheorien entweder explizit oder implizit davon ausgehen, dass sich menschliches Handeln zuvorderst auf den Umgang mit oder die Bearbeitung von Gegenständen bezieht –

diese Unterscheidung ist rein analytisch in Bezug auf den Gegenstandsbereich von Handlung zu sehen, negiert aber keinesfalls eine generelle soziale Eingebundenheit von Handlungen –, fokussieren andere Handlungstheorien die soziale Eingebundenheit und die gesellschaftliche Bedingtheit des Handelns (vgl. Vonken 2005, S. 136 f.). Insbesondere soziologische Handlungstheorien, zu denen auch die von Max Weber (1976, zit. in. Dewe 2010, S. 141) zählt, legen einen Schwerpunkt auf den Untersuchungsbereich sozialen Handelns als solches Handeln, „*welches seinem von dem oder den Handelnden gemeinten Sinn nach auf das Verhalten anderer bezogen wird und daran in seinem Ablauf orientiert ist.*“

Auch bezüglich der Frage, ob Handeln – wie im Sinne des Rational-Choice-Ansatzes propagiert³² – als rationales Kalkül anzusehen ist oder ob andere, nicht rationalistische Theorien das Handeln besser beschreiben können, herrschen Differenzen. Ohne klar Stellung zu beziehen, skizziert Vonken in Anlehnung an Searle, dass Intentionalität und Rationalität vom Begriff her nicht identisch zu verwenden sind. Denn während unter Rationalität das Abwägen von unterschiedlichen Nutzen bzw. Folgen im Ergebnis einer potenziellen Handlung zu verstehen ist, ist Intentionalität lediglich die Ausrichtung geistiger Zustände auf Welt (vgl. Searle 1991, S. 15, zit. in. Vonken 2005, S. 136). Auch Grotluschen und Krämer (vgl. 2009, S. 48) verweisen in ihrer Ergebnisdarstellung eines Vorprojektes der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Genese von Weiterbildungsinteressen darauf, dass Handlungstheorien keineswegs dasselbe sind wie utilitaristische Rational-Choice-Theorien, die von kognitiven und reflektierten Handlungsabsichten ausgehen. Dies wird auch von Holzkamp unterstrichen, der der Idee eines absichtsvoll handelnden Subjekts eine viel differenziertere Aussage zur Frage der Vernunft zuspricht als Rational-Choice-Theorien: „*Von uns wird lediglich angenommen, daß ich von meinem Standpunkt aus nicht ‚begründet‘ gegen meine eigenen Interessen (wie ich sie wahrnehme) handeln kann.*“ (Holzkamp 1993, S. 246) Hier zeigt sich jedoch, dass es sich um subjektive Wahrnehmungen handelt, die aus der Perspektive Dritter durchaus als unvernünftig wahrgenommen werden können.

Ferner lassen sich Handlungstheorien über die mit ihnen intendierte Reichweite als deskriptive und normative Handlungstheorien klassifizieren (vgl. Diekmann 1999, S. 142). *Deskriptive Handlungstheorien* versuchen im Wesentlichen, menschliches Handeln zu beschreiben. So

³² Der Rational-Choice-Ansatz schreibt handelnden Subjekten rationales Verhalten zu, wobei diese Subjekte aufgrund gewisser Präferenzen ein nutzenmaximierendes Verhalten zeigen. Während diese Verhaltensannahme in der Volkswirtschaftslehre dominierend ist, stellt die Theorie der rationalen Wahl in den Sozialwissenschaften ein Paradigma unter weiteren dar (vgl. z. B. Diekmann/Voss 2004).

steht z. B. bei den vornehmlich ökonomisch gefärbten Rational-Choice-Theorien die Voraussagbarkeit von Handlungen im Vordergrund, während soziologische Handlungstheorien gesellschaftliche Prozesse über menschliches Handeln zu erklären versuchen oder menschliches Handeln aus gesellschaftlichen Zusammenhängen heraus deuten. Psychologisch-analytische Handlungstheorien stellen die Entstehung der Handlung selbst in den Vordergrund (vgl. Vonken 2005, S. 137 f.). *Normative Handlungstheorien* hingegen setzen auf die Ausarbeitung dessen, was als „richtiges“ Handeln bezeichnet werden könnte. Eine solche Intention findet vor allem in der Ethik ihre Anwendung, aber auch in der psychologischen Handlungsregulationstheorie, die die Beschreibung von Handlungen auch dazu nutzt, um „richtiges“ Handeln pädagogisch zu initiieren (vgl. z. B. Volpert 1999).

Anhand der dargestellten handlungstheoretischen Differenzierungsmöglichkeiten und Ansätze wird die Intensionsvielfalt deutlich, aufgrund derer sich verschiedene Disziplinen mit dem Handlungsbegriff beschäftigen.

Im Rahmen dieser Arbeit, die sich mit Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase beschäftigt, soll die Auseinandersetzung mit dem Handlungsbegriff die Funktion einer perspektivischen Grundlegung einnehmen. So liegt dieser Untersuchung ein Verständnis von Handlung als ein absichtsvolles Verhalten, welches mit subjektivem Sinn verbunden ist, zugrunde. Holzkamp folgend handelt es sich hierbei – abgrenzend zu Rational-Choice-Theorien – um eine subjektive Wahrnehmung, die aus der Perspektive anderer als nicht notwendigerweise vernünftig wahrgenommen werden muss. Dies hat auch Konsequenzen für die empirische Herangehensweise dieser Untersuchung. Als forschender Dritter ist die Perspektive des Subjektes so differenziert einzunehmen, dass die subjektive Handlungslogik, also auch festgestellte Unvernunft des handelnden Subjekts, aus dessen Perspektive rekonstruierbar wird. Mittels der hier gewählten Auswertungsmethode der dokumentarischen Methode wird dies, wie im empirischen Teil dieser Arbeit noch genauer erläutert wird, möglich (vgl. Kapitel 6). Zuletzt soll noch ergänzt werden, dass im Rahmen dieser Arbeit nicht explizit zwischen instrumentellem und sozialem Handeln unterschieden wird. Zwar konzentriert sich die Analyse auf das Handlungssubjekt, berücksichtigt jedoch die soziale Eingebundenheit und gesellschaftliche Bedingtheit seines Handelns. Dem wird insbesondere durch die Auswertungskategorie „Netzwerke und Kooperationen im Kontext beruflichen Handelns“ (vgl. Kapitel 8.4) Rechnung getragen.

4.2 Zwischenfazit

Die bisherigen Ausführungen können als theoretische und perspektivische Grundlegung für die weitere Arbeit betrachtet werden. Ausgehend von der Zielsetzung der Rekonstruktion von Phänomenen des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase wurden zunächst begriffliche und definatorische Grundlagen geklärt, die insbesondere für den empirischen Forschungsteil dieser Arbeit bedeutsam sind. Die Auseinandersetzung mit dem interdisziplinären Forschungsstand in Kapitel 3, die Forschungsbereiche „Gründungsaktivitäten in der spätberuflichen Lebensphase“ sowie „Normalunternehmertum vs. Unternehmerische Vielfalt“ betreffend, und die daraus gewonnenen Forschungsdesiderate konnten zu einer Konkretisierung der Untersuchungsperspektive führen: Entgegen dem betriebswirtschaftlich überformten und verengten Diskurs und der schwerpunktmäßigen Orientierung am Normalunternehmertum soll innerhalb dieser Forschungsarbeit eine Perspektive eingenommen werden, welche die Gründung in der Lebensphase der Spätberuflichkeit als individuelles Handlungsprojekt und biografisch bedingten Lernprozess betrachtet. Dieser Ansatz lässt sich mit seiner prozesshaften Fragestellung und der Rekonstruktion längerfristiger Lernprozesse im Kontext der Lebensspanne als biografietheoretischer Ansatz verorten (vgl. Nittel 2011, S. 104). Zur Rekonstruktion relevanter Problemfelder und Lernaufgaben gilt es ferner, am lebensweltlichen Handeln der Zielgruppe „spätberufliche Gründer“ anzusetzen, weshalb ein Rückgriff auf subjekt- und handlungstheoretische Ansätze unabdingbar ist. Vor diesem Hintergrund wurden sowohl die Biografiethorie, die Subjektwissenschaft als auch die Handlungstheorie als erwachsenenpädagogische Bezugstheorien herangezogen.

In den nachfolgenden beiden Unterkapiteln erfolgt eine Auseinandersetzung mit zwei für diese Arbeit als bedeutsam erachteten Themenkomplexen: „Zugänge zu Lernen in der spätberuflichen Lebensphase“ (Kapitel 4.3) und „Lernherausforderungen in der beruflichen Selbstständigkeit“ (Kapitel 4.4). Während ersteres bei den Besonderheiten der spätberuflichen Lebensphase ansetzt und mögliche Lern- und Entwicklungsaufgaben im Spannungsfeld von gesellschaftlichen Anforderungen, biologischen Entwicklungen und interindividuellen Unterschieden beleuchtet, aber auch der Frage nach der Lernfähigkeit in der spätberuflichen Lebensphase nachgeht, wird in Kapitel 4.4 die Aufmerksamkeit auf den besonderen Lern- und Handlungskontext des Gründungsprozesses und die damit verbundenen Anforderungen gelegt. Die Bearbeitung beider Themen führt zu einer Verdichtung der forschungsleitenden Fragestellungen in Kapitel 5.

4.3 Zugänge zu Lernen in der spätberuflichen Lebensphase

In diesem Kapitel wird der Blick auf die Lebensphase der Spätberuflichkeit, in der sich die von mir befragten Gründer zum Gründungszeitpunkt befinden, gerichtet. Hier stellt sich die Frage nach Besonderheiten und möglichen Gemeinsamkeiten dieser Lebensphase. Neben der in Kapitel 2.1.3 begründeten kalendarischen Eingrenzung auf eine Altersspanne zwischen dem 45. und dem 65. Lebensjahr lässt sich nach gemeinsamen Lern- und Entwicklungsaufgaben suchen, gerahmt durch das Phänomen der Endlichkeit der Erwerbsbiografie. Was aber sind denkbare gemeinsame Lern- und Entwicklungsaufgaben in der Lebensphase der Spätberuflichkeit und welche Rolle spielen hierbei altersbezogene gesellschaftliche Anforderungen, biologische Entwicklungsprozesse sowie der besondere Kontext des Eintritts in die berufliche Selbstständigkeit im fortgeschrittenen Erwerbsalter?

Zur Annäherung an diese Fragen werden im Folgenden zunächst zwei Ansätze aus der Entwicklungspsychologie herangezogen, die sich mit Entwicklungsaufgaben in verschiedenen Lebensphasen (vgl. Kapitel 4.3.1) und über die gesamte Lebensspanne (vgl. Kapitel 4.3.2) beschäftigen. In diesem Zusammenhang spielt auch die Frage nach Besonderheiten der Lern- und der Leistungsfähigkeit in der spätberuflichen Lebensphase eine Rolle. Ferner wird auf den Einfluss von (Lebens- und Berufs-) Erfahrungen für Lernprozesse eingegangen (vgl. Kapitel 4.3.3).

4.3.1 Konzept der Entwicklungsaufgaben vs. Pluralität biografischer Wege

Zur Annäherung an die Frage nach spezifischen Lern- und Entwicklungsaufgaben in der spätberuflichen Lebensphase lassen sich entwicklungspsychologische Forschungsansätze hinzuziehen. Eines der zentralen Themen dieser Forschungsrichtung ist die Suche nach Konstrukten, „*die sich als übergeordnete richtungsweisende Organisationsstrukturen von Entwicklung eignen.*“ (Freund/Baltes 2005, S. 35) Unterschiedliche Entwicklungstheorien orientieren sich an dieser Leitfrage und versuchen, Prozesse zu erarbeiten, die Entwicklungsverläufe beschreiben und erklären (vgl. z. B. Baltes/Lindenberger/Staudinger 2006; Lerner 2002).

Als traditionelle Forschungsrichtung innerhalb der Entwicklungspsychologie gilt das Konzept der Entwicklungsaufgaben. Havighurst (vgl. 1948; 1956; 1973), der als dessen Begründer gilt, versteht darunter spezifische altersgebundene Anforderungen an ein Individuum. Eine Entwicklungsaufgabe ist demzufolge

„eine Aufgabe, die zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einer Phase im Leben eines Individuums auftritt, deren erfolgreiche Bewältigung zu Zufriedenheit und zu Erfolg mit späteren Aufgaben führt, während Misserfolg in der Unzufriedenheit des Individuums, der Missbilligung der Gesellschaft und Schwierigkeiten mit späteren Aufgaben resultiert.“ (Havighurst 1973, S. 2, zit. nach Freund/Baltes 2005, S. 37)

Entwicklungsaufgaben entstehen nach Havighurst aus einer Interaktion von altersbezogenen gesellschaftlichen Anforderungen, biologischen Entwicklungsprozessen und der Persönlichkeit.³³

Im Mittelpunkt des Konzeptes der Entwicklungsaufgaben steht die Einteilung des Lebensverlaufs in verschiedene Stufen und die damit verbundene Beschreibung altersbezogener Anforderungen und Aufgaben. Damit folgt diese Theorie einem eher deskriptiven Ansatz, der auf der Annahme basiert, dass Entwicklung in Form einer geordneten Folge von aufeinander aufbauenden, irreversiblen Phasen verläuft. Die Stufentheorie von Havighurst (vgl. 1956; 1973) – die Freund und Baltes (vgl. 2005, S. 42) als die detaillierteste Auflistung von Entwicklungsaufgaben bezeichnen – unterteilt den gesamten Lebensverlauf in acht Altersgruppen, in denen jeweils bestimmte zu bewältigende Aufgaben im Vordergrund stehen. Das Erwachsenenalter wird dabei mit dem frühen (23 bis 30 Jahre), dem mittleren (31 bis 50 Jahre) und dem hohen Erwachsenenalter (ab 50 Jahre) in drei Stufen unterteilt. Mit Blick auf die hier gewählte kalendarische Eingrenzung der Zielgruppe der spätberuflichen Gründer ist die Lebensphase des mittleren, aber insbesondere auch des hohen Erwachsenenalters für diese Untersuchung von Bedeutung. Einige zentrale Aufgaben in diesen Lebensphasen werden im Folgenden skizziert. Neben dem Modell der Entwicklungsaufgaben nach Havighurst (vgl. 1956) werden hierbei auch das mit diesem Modell verwandte Konzept der psychosozialen Krisen von Erikson (vgl. 1968) sowie die Forschung zum Lebensinvestment von Staudinger (vgl. 1996) berücksichtigt.

³³ Freund und Baltes weisen darauf hin, dass Entwicklungsaufgaben auch vor dem Hintergrund historischer und kultureller Kontexte variieren können. So unterscheiden sich beispielsweise die heutigen Erwartungen an ein Schulkind von denen, die Anfang des 20. Jahrhunderts vorherrschten, wird doch ein neunjähriges Kind gegenwärtig nicht mehr als eine Miniaturausgabe eines Erwachsenen angesehen, weshalb ihm sehr viel geringere gesellschaftliche Aufgaben als z. B. die, einem Broterwerb nachzugehen, übertragen werden. Dieses Beispiel verdeutlicht den Stellenwert von kulturellen und wirtschaftlichen Gegebenheiten für die Festlegung von Entwicklungsaufgaben (vgl. 2005, S. 37 f.).

Entwicklungsaufgaben im mittleren Erwachsenenalter

Als ein zentrales Thema des mittleren Erwachsenenalters benennt Havighurst die besondere Stellung und Verortung mittelalter Erwachsener innerhalb ihrer Familie, da diese gleichzeitig Eltern ihrer heranwachsenden Kinder sowie Kinder ihrer alternden Eltern sind. So gilt es, eine dem bereits fortgeschrittenen Alter angemessene Beziehung zu den eigenen Eltern aufzubauen und den heranwachsenden Kindern dazu zu verhelfen, verantwortungsbewusste und glückliche Erwachsene zu werden (vgl. Havighurst 1956). Auf eine ähnliche Aufgabe verweist auch Erikson (vgl. 1968), indem er vom Sorgetragen als Merkmal von Generativität im mittleren Erwachsenenalter spricht. Auch aktuellere Forschungsarbeiten beschäftigen sich mit der Bedeutung von Generativität im mittleren Erwachsenenalter. So fanden McAdams, de St. Aubin und Logan (vgl. 1993) mittels eines Generativitätsfragebogens heraus, dass Generativität im mittleren Erwachsenenalter eine größere Rolle spielt als im jüngeren oder höheren Erwachsenenalter. In diesem Zusammenhang wurde auch immer wieder auf die Bedeutung von Zeit für das mittlere Erwachsenenalter verwiesen, verbindet Generativität doch verschiedene Generationen, indem sie die Vergangenheit und die Zukunft miteinander verknüpft.

Neben der mit dem Merkmal der Generativität verwandten hohen Bedeutung von Familie im mittleren Erwachsenenalter, auf die auch die Forschung zum Lebensinvestment als Ausmaß der kognitiven oder handlungsbezogenen Beschäftigung mit einem Lebensbereich von Staudinger verweist (vgl. 1996), betont Havighurst (vgl. 1956) ferner den Umgang mit physiologischen Veränderungen, die Aufrechterhaltung einer befriedigenden beruflichen Leistung sowie den Aufbau von sozialen und gesellschaftlichen Verantwortlichkeiten als zentrale Entwicklungsaufgaben des mittleren Erwachsenenalters. Diese Entwicklungsaufgaben decken sich weitgehend mit den wichtigsten Bereichen des mittleren Erwachsenenalters im Modell des Lebensinvestments. So benennt Staudinger (vgl. 1996) für die Phase des mittleren Erwachsenenalters (35 bis 54 Jahre) als wichtigste Themen die Bereiche Familie, Beruf, Freunde und kognitive Leistungsfähigkeit.

Entwicklungsaufgaben im hohen Erwachsenenalter

Nach Havighurst werden Entwicklungsaufgaben im hohen Erwachsenenalter primär von der Auseinandersetzung mit Abbauprozessen, Verlusten und Tod bestimmt. So gilt es, sich an abnehmende physische Stärken und an den bevorstehenden Renteneintritt mit einem verminderten Einkommen anzupassen. Auch die Auseinandersetzung mit dem möglichen Tod des Partners, der Aufbau einer expliziten Angliederung an die eigene Altersgruppe, die Übernahme von sozialen Rollen und der Aufbau von altersgerechtem Wohnen stehen in dieser

Altersphase im Fokus (vgl. Havighurst 1956). Nach Erikson, der vom reifen Erwachsenenalter spricht, liegt der Konflikt dieser Altersstufe zwischen den beiden Polen „Integrität“ und „Lebensekel und Verzweiflung“. Dieser Konflikt wird von Freund und Baltes folgendermaßen charakterisiert:

„Integrität bezieht sich hierbei auf das Akzeptieren des eigenen Lebenslaufes, die Anerkennung der eigenen Grenzen, Möglichkeiten und der Rolle, die andere Menschen (z. B. Eltern, Lebenspartner) im eigenen Leben gespielt haben, die Wahrnehmung der Eingebettetheit der eigenen Person in einen größeren Kontext (z. B. Familie, Gesellschaft), das Gefühl der Verbundenheit mit anderen Menschen und das Akzeptieren der eigenen Endlichkeit im Tod. Der Pol der Verzweiflung ist dagegen gekennzeichnet als das Fokussieren auf das eigene Versagen, auf verpasste Gelegenheiten und Ungerechtigkeiten und führt nach Erikson zu einem Gefühl der Unzufriedenheit mit dem eigenen Leben, zu Verbitterung gegenüber der Welt und der Menschheit.“ (Freund/Baltes 2005, S. 44)

Erikson sieht die Lösung dieses Konfliktes in einer Integration beider Pole, die zur Weisheit führen kann.

In ihrer Forschung zum Lebensinvestment unterscheidet Staudinger noch differenzierter als die Modelle von Havighurst und Erikson zwischen dem höheren, dem hohen und dem sehr hohen Erwachsenenalter. Während sich das höhere Erwachsenenalter kalendarisch auf einer Altersspanne zwischen dem 55. und dem 69. Lebensjahr erstreckt, beginnt das hohe Erwachsenenalter mit dem 70. und das sehr hohe Erwachsenenalter mit dem 85. Lebensjahr. Für die Zielgruppe dieser Forschungsarbeit ist die Lebensphase des höheren Erwachsenenalters von Bedeutung. Hier zeigt sich die Wichtigkeit der Bereiche Familie, Gesundheit, Freunde und kognitive Leistungsfähigkeit, wobei die Familie oberste Priorität hat. Im Vergleich zum mittleren Erwachsenenalter fällt auf, dass die Bereiche Familie, Freunde und kognitive Leistungsfähigkeit gleichbleibend wichtig sind. Nur die hohe Bedeutung des Berufes im mittleren Erwachsenenalter wird durch den Bereich der Gesundheit im höheren Erwachsenenalter abgelöst (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Muster des Lebensinvestments zwischen 20 und 105 Jahren

Junges Erwachsenenalter (25-34 Jahre)	Mittleres Erwachsenenalter (35-54 Jahre)	Höheres Erwachsenenalter (55-65 Jahre)	Hohes Erwachsenenalter (70-84 Jahre)	Sehr hohes Erwachsenenalter (85-105 Jahre)
<ul style="list-style-type: none"> – Beruf – Freunde – Familie – Unabhängigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Familie – Beruf – Freunde – Kognitive Leistungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Familie – Gesundheit – Freunde – Kognitive Leistungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Familie – Gesundheit – Kognitive Leistungsfähigkeit – Freunde 	<ul style="list-style-type: none"> – Gesundheit – Familie – Nachdenken über das Leben – Kognitive Leistungsfähigkeit

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Staudinger 1996

Mit Blick auf die zuvor genannten relevanten Entwicklungsaufgaben des mittleren und höheren Erwachsenenalters – zentral sind hierbei zusammenfassend die Familie und das Sorgetragen, die Auseinandersetzung mit der Endlichkeit des Seins sowie der Umgang mit Abbauprozessen und Verlusten – stellt sich die Frage der Übertragbarkeit dieser universellen Aufgaben und Anforderungen auf die besondere Zielgruppe der spätberuflichen Gründer und den damit verbundenen Kontext der beruflichen Selbstständigkeit. Zwar wird auch im Rahmen dieser Forschungsarbeit angenommen, dass sowohl die Endlichkeit der Erwerbsbiografie als auch die Rolle des sozialen Umfeldes als altersgebundene und gesellschaftliche Einflussfaktoren von Bedeutung sind, jedoch liegt das zentrale Augenmerk auf dem besonderen Anlass „Gründung“ und damit einhergehenden gründungsbezogenen Lern- und Entwicklungsaufgaben, die nicht treffend genug mit den von Havighurst (vgl. 1973) benannten Einflussfaktoren „gesellschaftliche Anforderungen“, „biologische Entwicklung“ und „Persönlichkeit“ erfasst werden können.

Zielführender erscheint hier die Einnahme einer Perspektive, die von einem universellen und eindirektionalen Entwicklungsmodell – Nolda (2010, S. 76) spricht von einem Entwicklungsverständnis, welches von „*einem im Organismus selbst angelegten Programm bzw. von einer prinzipiellen Reaktivität des Organismus ausgeht*“ – abrückt. Stattdessen sind historische, kulturspezifische und interindividuelle Unterschiede stärker zu berücksichtigen. Eine solche Perspektive wird insbesondere in Anbetracht einer zunehmenden Individualisierung der Lebensführung und einer Pluralität biografischer Wege wichtig. Laut Baltes (vgl. 2001, S. 29) wird die lineare Sequenzierung des Lebenslaufs gemäß den Phasen Schule – Arbeit – Ruhestand durch eine dynamische Parallelisierung des Lebensverlaufsbildes abgelöst, wodurch Phasenmodelle obsolet werden. So wird in der Lebensphase der Arbeit häufig noch einmal eine Schule besucht oder im Ruhestand weiter gearbeitet. Siebert (vgl. 2012, S. 138) verweist hier auf eine voranschreitende Entkopplung von Lernthemen und Lebensphasen – ein Aspekt, der auch innerhalb dieser Forschungsarbeit von zentraler Bedeutung ist. So zeichnen sich Gründer in der Lebensphase der Spätberuflichkeit insbesondere dadurch aus, dass sie sich in einer Lebensphase, die der linearen Sequenzierung des Lebensverlaufes folgend eigentlich der Vorbereitung auf den Ruhestand dienen müsste, noch einmal erwerbsbiografisch neu orientieren und vor neuen Lernaufgaben stehen.

Diese Argumentation berücksichtigend gewinnt die Psychologie der Lebensspanne als neuere Perspektive der Entwicklungspsychologie an Bedeutung. Anstelle von universellen und eindirektionalen Phasenmodellen werden Multidirektionalität und Multidimensionalität von

Entwicklungsprozessen über die Dauer des gesamten Lebens betont, wie die Ausführungen im nachfolgenden Kapitel 4.3.2 verdeutlichen.

4.3.2 Lebensspannen-Psychologie

Im Gegensatz zum Konzept der Entwicklungsaufgaben, das sich schwerpunktmäßig mit der Beschreibung altersbezogener Aufgaben und Anforderungen beschäftigt, stellen spätere Entwicklungsmodelle unter dem Begriff der Lebensspannen-Psychologie die Prozesse erfolgreicher Auseinandersetzung mit Entwicklungskontexten über die Lebensspanne in den Vordergrund (vgl. Baltes 1990). Grundannahme ist hierbei, dass sich ontogenetische Prozesse über den gesamten Lebenslauf hinweg erstrecken und keine Altersstufe in der Bestimmung dessen, was Entwicklung ist, eine Vorrangstellung einnimmt (vgl. ebd., S. 4)³⁴. Insbesondere wird der Aspekt der Heterogenität von Entwicklung betont, was zu einer Öffnung universeller Stufenkonzepte führt.

Die Lebensspannen-Psychologie ist weniger eine in sich geschlossene Theorie als vielmehr eine theoretische Perspektive, die mithilfe einiger prototypischer Leitsätze versucht, eine Konzeptualisierung auf den Entwicklungsbegriff vorzunehmen. Baltes (vgl. ebd., S. 4 ff.) fasst gemeinsame Grundannahmen verschiedener Forschungsansätze folgendermaßen zusammen:

1. *Entwicklung als lebenslanger Prozess*: Entwicklung wird als ein lebenslanger Prozess verstanden, bei dem keine Altersstufe eine Vormachtstellung einnimmt. Dabei kann die lebenslange Entwicklung auch solche Veränderungsprozesse umfassen, die nicht mit der Geburt, sondern erst in späteren Lebensphasen beginnen.
2. *Multidirektionalität*: Die Richtung der ontogenetischen Entwicklung variiert nicht nur zwischen verschiedenen Verhaltensbereichen, sondern auch innerhalb derselben Verhaltenskategorie. Dies lässt sich unter anderem am Beispiel der psychometrischen Theorie zur fluiden und kristallinen Intelligenz zeigen.³⁵
3. *Entwicklung als Gewinn und Verlust*: Über die gesamte Lebensspanne hinweg setzt sich Entwicklung immer aus Gewinnen und Verlusten zusammen.

³⁴ Während vor allem in der anglo-amerikanischen Psychologie der Schwerpunkt entwicklungspsychologischer Studien lange Zeit auf dem Zeitraum der Kindheit lag, hat sich in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg vor allem die Forschergruppe um Hans Thomae (vgl. 1959) um die Entfaltung einer Entwicklungspsychologie der gesamten Lebensspanne verdient gemacht.

³⁵ Die Theorie der fluiden und kristallinen Intelligenz wird in Kapitel 4.3.2.1 weiter erläutert.

4. *Plastizität*: Entwicklung ist durch eine hohe intraindividuelle Plastizität gekennzeichnet. Diese variiert in Abhängigkeit von Lebensbedingungen und -erfahrungen.
5. *Geschichtliche Einbindung*: Entwicklung variiert auch in Abhängigkeit von historisch-kulturellen Bedingungen. So ist der Ablauf der altersbedingten Entwicklung stark von sozio-kulturellen Bedingungen einer geschichtlichen Ära geprägt.
6. *Kontextualismus*: Jeder individuelle Entwicklungsverlauf resultiert aus einer Dialektik von altersbedingten, geschichtlich bedingten und nicht-normativen Entwicklungseinflüssen. Damit erweitert sich das Spektrum von Einflussgrößen, die bei der erklärenden Analyse von Entwicklungsprozessen berücksichtigt werden.
7. *Multidisziplinäre Betrachtung*: Die Lebensspannen-Psychologie ist offen für eine Perspektive, die Entwicklung in multidisziplinären Kontexten betrachtet, also nicht nur psychologische, sondern auch andere Disziplinen berücksichtigt, die sich mit menschlicher Entwicklung beschäftigen.

Insbesondere die Grundannahmen „Multidirektionalität“, „Entwicklung als Gewinn und Verlust“, „Plastizität“, aber auch „Kontextualismus“ sind mit Blick auf bestehende Vorurteile über die Lern- und Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter bedeutsam. Im Folgenden werden zunächst einige Befunde zur psychometrischen Intelligenzmessung und hierbei insbesondere die Theorie zur fluiden und kristallinen Intelligenz dargestellt und anschließend eine mögliche Übertragbarkeit auf den beruflichen Kontext überprüft.

4.3.2.1 Befunde der psychometrischen Intelligenzmessung

Das lange Zeit vorherrschende Defizitmodell der Intelligenzentwicklung wird in der heutigen Wissenschaft von Gerontologie, Psychologie und Theorie der Erwachsenenbildung nahezu einstimmig abgelehnt. Danach wurde – basierend auf amerikanischen Studien zur Intelligenzentwicklung der 1920er und 1930er Jahre³⁶ – die Leistungsfähigkeit als eine defizitäre Veränderung mit zunehmendem Alter verstanden. Dieses Konzept gilt aus folgenden Gründen als nicht mehr haltbar: Zum einen basiert es auf fehlinterpretierten Daten aus Querschnittstudien. Diese Studien untersuchten Individuen verschiedener Altersgruppen zum selben Zeitpunkt mit demselben Verfahren, wodurch die sozialen Ausgangsbedingungen jedoch inkonsistent und somit nicht vergleichbar sind. Im Gegensatz zur Methode der Längsschnittuntersuchung können mittels Querschnittstudien nur interpersonelle Unterschiede

³⁶ Vgl. z. B. Untersuchungen von Jones und Conrad (1933) und von Miles (1934).

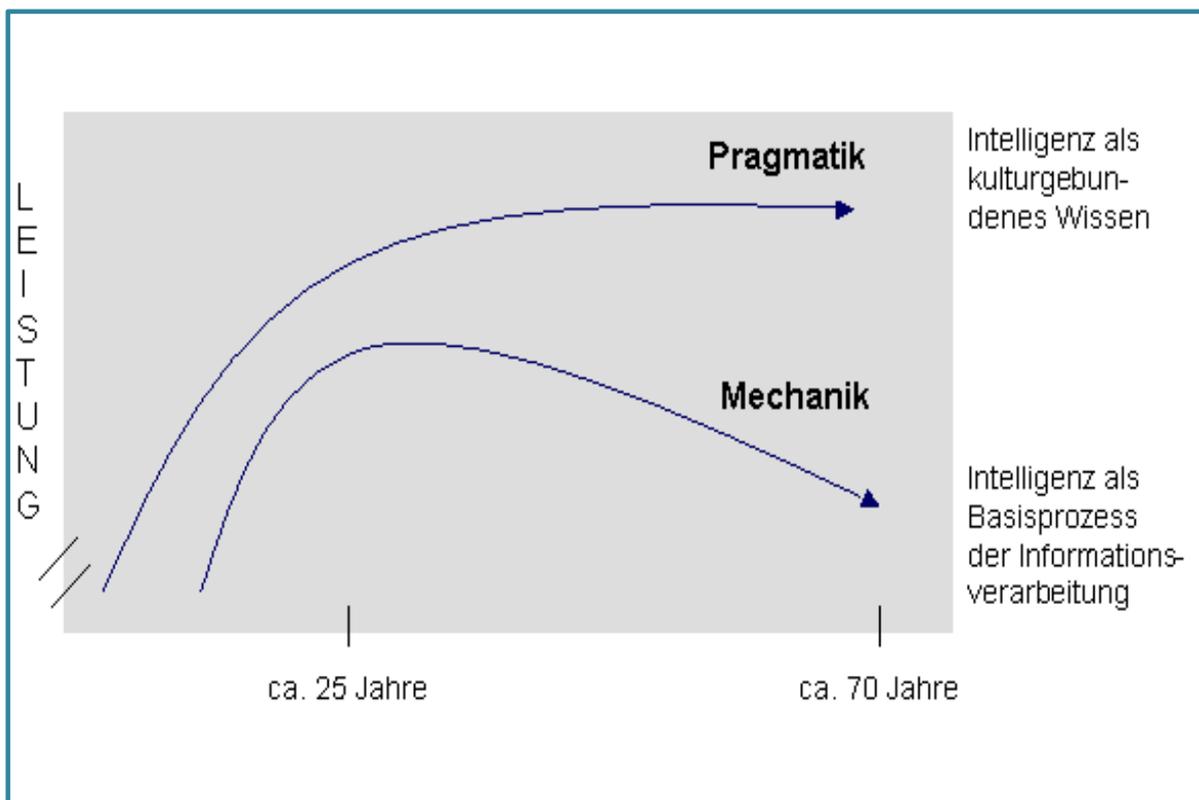
aufgezeigt werden. Verschiedene, später getätigte Längsschnittuntersuchungen zur Leistungsfähigkeit zeigten auf, dass die Ergebnisse der Querschnittstudien fehlinterpretiert wurden und die Leistungsunterschiede kaum etwas mit dem biologischen Lebensalter zu tun haben können, sondern eher mit unterschiedlichen Bildungsbiografien (vgl. Schöpf 2007, S. 11 f.). Untersuchungsergebnisse der Seattle-Längsschnittstudie von Schaie, einem der führenden Forscher auf dem Gebiet der Langzeitentwicklung der Intelligenz, stützen diese Erkenntnis. Sie bestätigen eine Stabilität der wichtigsten mentalen Fähigkeiten bis zur Mitte der achten Lebensdekade (vgl. 1995; 1996). Auch in der Längsschnittuntersuchung von Göteborg fand man die allgemeine Ansicht über eine Abnahme der Intelligenz und der Gedächtnisfunktionen im Alter nicht bestätigt (vgl. Steen/Djurfeldt 1993). In der Bonner Gerontologischen Längsschnittstudie (BOLSA) wurden ebenfalls über zwölf Jahre hinweg Verschlechterungen der Intelligenzleistungen erst nach dem Eintritt ins neunte Lebensjahrzehnt festgestellt (vgl. Lehr/Thomae 1987). Die damit einhergehende Bedeutung der individuellen Bildungsbiografie unterstreicht auch Schöpf (vgl. 2007, S. 11 f.), indem er zeigt, dass Gedächtnis- und Abstraktionsfähigkeiten bei Personen mit besserer Grundbildung länger erhalten bleiben und die Leistungs- und Lernmotivation bei Arbeitnehmern mit fordernden Berufsaufgaben stärker ausgeprägt ist.

Zum anderen gilt das dem Defizitmodell zugrunde liegende Konzept der „Allgemeinen Intelligenz“ als nicht mehr haltbar, da es keine Differenzierung unterschiedlicher Intelligenzdimensionen berücksichtigt. Es wurde zugunsten einer wesentlich breiteren Betrachtung aufgegeben, nämlich der Unterscheidung von fluider und kristalliner Intelligenz als „Zwei-Faktoren-Modell der Intelligenz“ (vgl. Horn/Cattell 1966). Unter *fluider Intelligenz* ist die bildungsunabhängige Intelligenz als angelegte Intelligenz zu verstehen, die in allen mentalen Erkenntnisleistungen wirksam wird. Dazu gehören u. a. eine schnelle Auffassung, eine hohe Wahrnehmungsgeschwindigkeit und die Fähigkeiten zum abstrakt-logischen Denken. Die sogenannte *kristalline, bildungsabhängige Intelligenz* wird als konkretisierte Intelligenz definiert, die sich insbesondere in kulturell erworbenem Wissen zeigt, das in der Interaktion mit Umweltbedingungen wie Schule entwickelt wird. Während die fluide Komponente schon ab einem Lebensalter von 30 Jahren sukzessive abnimmt, bleibt die kristalline Komponente bis ins hohe Alter stabil, unter günstigen Umständen ist sogar eine Steigerung möglich (vgl. Kubinger/Jäger 2003).

Von Baltes (vgl. 1990) und seinem Team wurde das Modell der fluiden und kristallinen Intelligenz um die Dimensionen der fluiden Mechanik und der kristallinen Pragmatik erweitert.

Unter *Mechanik der Intelligenz* wird nicht nur die Struktur des kognitiven informationsverarbeitenden Systems verstanden, sondern auch die dahinterstehenden Problemlösungsprozesse. Die *Pragmatik der Intelligenz* bezieht sich dagegen auf die Anwendung der Mechanik auf Wissenssysteme im sozialen Kontext. Für Baltes können die pragmatischen Anteile der Intelligenz nur dann erfasst werden, wenn die sich verändernden Strukturen und Funktionen von individuellen Wissenssystemen untersucht werden. So können der kontinuierliche Einsatz spezifischer kognitiver Strategien sowie deren Ausdifferenzierung mit zunehmendem Alter zu einem hohen Maß an Expertenwissen älterer Menschen führen. Dieses Expertenwissen lässt sich jedoch nach Baltes nicht alleine durch kristalline und fluide Intelligenz als Intelligenzgrundfunktionen darstellen. In diesem Sinne können die Begriffe Mechanik und Pragmatik als Modellerweiterung angesehen werden (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklungsverläufe der fluiden und der kristallinen Intelligenz



Quelle: Baltes 1990

Diese differenzierte Betrachtung der Intelligenzdimensionen, gepaart mit Ergebnissen verschiedener, ganz individuelle Intelligenzverläufe aufzeigender Längsschnittuntersuchungen, führte dazu, dass mittlerweile zwischen altersbeständigen und altersunbeständigen Leistungsfaktoren differenziert wird (vgl. z. B. Bergmann 2007; Warr

2001). Dem einstigen Defizitansatz sind damit umfangreiche Ausführungen zur Leistungsfähigkeit Älterer gewichen.

Die Ergebnisse der neueren Forschung lassen sich in Anlehnung an Wenke (vgl. 2007, S. 14) folgendermaßen zusammenfassen:

- Mit zunehmendem Alter gewinnt die individuelle Lebensgeschichte vermehrt an Bedeutung, woraus resultiert, dass die Leistungsunterschiede innerhalb einer Altersgruppe oftmals gravierender sind als zwischen verschiedenen Altersgruppen.
- Die Entwicklung der Leistungspotenziale ist abhängig von der Ausgangsbegabung und der formalen Schulbildung.
- Die biologische Erbausstattung ist nur ein Bestimmungsfaktor unter vielen.
- Ein kognitiver Leistungsabfall mit zunehmendem Alter ist hauptsächlich Folge geistiger Passivität und nicht schlechthin altersbedingt.
- Auf psychomotorischer Ebene dagegen spielt das biologische Alter eine größere Rolle. Es kommt zu allgemeinen Verlangsamungen aller psychischen Funktionen.
- Für die Leistungsmotivation sind der erreichte soziale Status und die berufliche und soziale Gesamtsituation ausschlaggebend.
- Routinen können eine langsamere Arbeitsgeschwindigkeit kompensieren.
- Die mit fortschreitendem Alter zunehmende Erfahrung kann sich sowohl positiv als auch negativ auf das Leistungspotenzial auswirken (abhängig von der Art des Erfahrungswissens – je vielfältiger es ist, desto eher wirkt es handlungsfördernd).

4.3.2.2 Berufliche Leistungsfähigkeit und Alter

Zu unterscheiden von der generellen geistigen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter ist die berufliche Leistungsfähigkeit. So sind die Befunde der psychometrischen Intelligenzmessung und die isolierten Betrachtungen von altersstabilen und altersvariablen Faktoren nicht ohne weiteres auf die berufliche Leistungsfähigkeit übertragbar. Metaanalysen bilanzieren den Zusammenhang von beruflicher Leistung und Alter eher mit null, allerdings existiert eine sehr große Variabilität (vgl. Waldmann/Aviolo 1986). Die Varianz ist auch abhängig vom gewählten Leistungsindikator. Waldmann und Aviolo berichten über einen leichten Leistungsanstieg mit zunehmendem Alter, wenn Produktivitätsindizes zur Messung der Leistung verwendet werden. Bei der Einstufung der Leistung durch Vorgesetzte dagegen ist ein leichter Leistungsabfall mit zunehmendem Alter zu verzeichnen (vgl. ebd.).

Zudem ist Erwerbsarbeit stark wissensabhängig, weshalb die psychometrischen Messungen zur Verlangsamung der Reaktionszeiten und einfachen Verarbeitungsleistungen für Schlussfolgerungen auf die Arbeitsleistung eher bedeutungslos sind (vgl. Bergmann 2007, S. 61 f.). Vielmehr kommt es auf das richtige Wissen und die Fähigkeit zur kontinuierlichen Revision des eigenen Wissens an. Während es viele Möglichkeiten gibt, eine nachlassende Leistungsfähigkeit bei tempoabhängigen Basisfunktionen auszugleichen (vgl. Olsen/Siwak 1986), verweisen Befunde der Expertiseforschung auf die Erfahrungsabhängigkeit beruflicher Leistungen und die damit einhergehende höhere berufliche Leistungsfähigkeit Älterer. Sie belegen, dass dauerhaft überdurchschnittliche Leistungen in einem Fachgebiet den Besitz umfangreichen Fachwissens erfordern, was ca. zehn Jahre intensive Arbeit in diesem Gebiet voraussetzt (vgl. Ericsson/Krampe/Tesch-Römer 1993).

Studien des Instituts für Wirtschaftsforschung in Halle haben die Frage des Produktivitätsrückgangs mit zunehmendem Alter differenzierter nach einzelnen Erwerbsgruppen untersucht. Hierbei wurde zwischen Arbeitern, Angestellten und beruflich Selbstständigen unterschieden. Im Ergebnis scheinen die Befunde dafür zu sprechen, dass bei Arbeitern ein leichter Rückgang der Produktivität ab 37 Jahren und bei Angestellten ab 45 Jahren zu verzeichnen ist. Bei Selbstständigen dagegen wurde kein Produktivitätsrückgang verzeichnet (vgl. Institut für Wirtschaftsforschung 2006). Diese Befunde sprechen dafür, dass dämpfende Alterseffekte vornehmlich bei körperlich fordernder Leistungsfähigkeit zu finden sind, während der Gewinn „weicher Kompetenzen“ mit steigendem Alter bei geistig-administrativen und dispositiven Tätigkeiten positive Auswirkungen hat.

In eine ähnliche Richtung zielt auch das Konzept des arbeitsinduzierten Alterns. Es begründet, je nach Beschaffenheit der Arbeit, eine Beschleunigung oder Verlangsamung von Alterungsprozessen. Arbeitsaufgaben, die keine oder nur geringe Lernanforderungen beinhalten, können zu einer Verkümmern von Kompetenzen führen. Nichtgebrauch führt zu einem Kompetenzverlust, der sich als negativer Alterstrend offenbart. Umgekehrt können durch eine die Gesundheit und das Lernen fördernde Arbeitsgestaltung Alterungsprozesse verlangsamt werden (vgl. Teiger 1989; Warr 1994). Vielfach nachgewiesene Zusammenhänge zwischen der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation und den Kompetenzgraden Erwerbstätiger stützen dieses Konzept (vgl. z. B. Bergmann u. a. 2004).

Es zeigt sich insgesamt, dass die Leistungsfähigkeit im beruflichen Kontext stark erfahrungsgebunden ist, was auch im Zusammenhang mit der Untersuchung von Gründungshandeln in der Lebensphase der Spätberuflichkeit von Bedeutung ist. Darüber hinaus

zeigen Studien, die den Rückgang der Leistungsfähigkeit differenziert nach Erwerbsgruppen und der Beschaffenheit der Arbeit untersuchen, dass nicht nur die Leistungsfähigkeit eine Voraussetzung für die Lernfähigkeit darstellt, sondern dass auch das Lernverhalten Folgen für die Leistungsfähigkeit und Leistungserhaltung hat. Demnach bedingen sich Leistungsfähigkeit und Lernfähigkeit gegenseitig.

Als Gegenentwurf zum Defizitmodell wird heute vor allem im beruflichen Kontext häufig das Kompetenzmodell aufgeführt. Es hebt hervor, dass ältere Menschen Kompetenzen besitzen, die sich von früheren Lebensabschnitten unterscheiden. Altersspezifische Beeinträchtigungen werden zwar nicht bestritten, aber Kompensationsmechanismen im Alter ausdrücklich betont. Entscheidend ist hierbei, dass Arbeitsergebnisse mit zunehmendem Alter nicht zwangsläufig schlechter werden (vgl. Richenhagen 2003, S. 6 f.).

Vor dem Hintergrund der bereits mehrfach herausgestellten Bedeutung von Erfahrungen und Erfahrungswissen in verschiedenen (beruflichen) Lernkontexten soll dieser Aspekt im Folgenden näher beleuchtet werden.

4.3.3 Die Bedeutung des Erfahrungshintergrunds

Erfahrungen und Lernen – das haben die Ausführungen zum eigenen Lernverständnis in Kapitel 2.3.4 sowie die Erkenntnisse zur beruflichen Leistungsfähigkeit Älterer im vorherigen Kapitel 4.3.2.2 gezeigt – hängen eng zusammen. Böhme und Potyka (vgl. 1997, S. 121) z. B. sprechen von einer wechselseitigen Beziehung in dem Sinne, dass Erfahrungen zugleich Grundlage wie auch Ergebnis von Lernprozessen sind. Mit Blick auf die Besonderheiten des Lernens Älterer wird häufig deren reiches Erfahrungswissen angeführt, das ihnen zum Beispiel in beruflichen Kontexten zugutekommt. Auf der anderen Seite können Erfahrungen Lernprozesse behindern und gelten als möglicher Auslöser für Lernhemmnisse (vgl. Bosch 2005, S. 43).

Zum Begriff der Erfahrung liegen vielfältige Definitionen und Klassifikationsvorschläge vor. So kann unter Erfahrung in einem umfassenden Sinn all das verstanden werden, was ein Mensch bislang in seinem Lebensverlauf erlebt, gedacht und gefühlt hat, also die Summe der Erinnerungen, die ihn selbst als Mensch ausmachen (vgl. Neidhardt 2008, S. 12). Böhme und Potyka (1997, S. 119) differenzieren weiter zwischen äußeren und inneren Erfahrungen. Gemeint sind hierbei „*Erfahrungen mit der Welt als dem Insgesamt des Begegnenden und zum anderen Erfahrungen mit sich selbst.*“ Ferner unterscheiden sie mit den Begriffen Alltagserfahrung, Berufserfahrung, Umgangserfahrung, Lebenserfahrung und Spontanerfahrung mehrere Sinnebenen des Erfahrungsbegriffs (vgl. ebd.).

Mit Blick auf die Frage der Bedeutung des Erfahrungshintergrundes Älterer für deren Lernprozesse werden die folgenden drei Perspektiven auf Erfahrungen als relevant eingestuft:

1. Erfahrungen in ihrer grundsätzlichen Bedeutsamkeit für Lernprozesse
2. Bisherige Erfahrungen mit Lern- und Bildungsprozessen
3. Erfahrungen mit Selbst- und Fremdzuschreibungen

Erfahrungen in ihrer grundsätzlichen Bedeutsamkeit für Lernprozesse

Im Zusammenhang mit der Entwicklung eines eigenen erwachsenenpädagogischen Lernverständnisses in Kapitel 2.3.4 wurde die Bedeutsamkeit von Erfahrungen im Kontext von Lernen aufgezeigt: Erfahrungen, verstanden als die Summe der Erinnerungen, die einen Menschen ausmachen (vgl. Neidhardt 2008, S. 12), beeinflussen Lernprozesse zum einen, zum anderen kann sich auch die Erfahrungsstruktur selbst durch Lernen im Sinne eines transformativen Lernens verändern.

Wird Lernen als rein kognitiver Prozess der Wissenserweiterung verstanden, der durch Erfahrungen beeinflusst wird, lässt sich mit Blick auf die Besonderheiten des Lernens Älterer herausstellen, dass diese aufgrund der höheren Anzahl an gelebten Jahren ein spezialisierteres Gedächtnissystem aufweisen als jüngere Lerner. Dieses spezialisierte Gedächtnissystem, das sich dadurch auszeichnet, dass es sich in Abhängigkeit von Erfahrungen zunehmend ausdifferenziert, kann dazu führen, dass ältere Lerner in den Bereichen, in denen sie über umfangreiches Erfahrungswissen (kristalline Intelligenz) verfügen, neue Inhalte schneller einfügen können als jüngere Erwachsene, obgleich diese über eine höhere fluide Intelligenz verfügen. Oft sind Ältere dadurch in den ihnen vertrauten Bereichen noch bis ins hohe Alter lernfähig. Siebert und Seidel (vgl. 2003, S. 36) sprechen zum Beispiel davon, dass sich mit zunehmendem Alter häufig ein Berufsgedächtnis entwickelt, dessen Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter erhalten bleibt.

Auf der anderen Seite ordnen Jüngere neue Inhalte in ein weniger spezialisiertes Gedächtnissystem ein, ihnen fällt Lernen insofern leichter als Älteren, da bestimmte Inhalte noch „weniger stark mit biografischen Ereignissen verknüpft [sind] und Verhaltensänderungen Identität weiterentwickeln und nicht – wie unter Umständen bei Älteren – Widerstände erzeugen.“ (Kullmann/Seidel 2000, S. 41) Erfahrungen können folglich auch zu Lernwiderständen und -hemmnissen führen, wie auch die nachfolgende Bedeutungsfacette von Erfahrung zeigt.

Bisherige Erfahrungen mit Lern- und Bildungsprozessen

Es besteht ein Zusammenhang zwischen bildungsbezogenen Erfahrungen als solchen Erfahrungen, die jemand in seinem bisherigen Leben zum Beispiel mit Schule und Lernen gemacht hat, und seinem zukünftigen Lernverhalten (vgl. Neidhardt 2008, S. 17). So wird davon ausgegangen, dass ältere Generationen insgesamt ein anderes Bild von Lernen haben als jüngere. Während letztere im Zuge sich verändernder Erwerbsstrukturen und zur Normalität werdender Patchwork-Biografien (vgl. z. B. Beck 1986) Lernen zunehmend als einen lebensbegleitenden Prozess erfahren, ist der Gedanke des lebenslangen Lernens für Ältere dagegen vermutlich weniger vertraut.

Darüber hinaus haben sich Lehr- und Lernmethoden im Laufe der Zeit gewandelt. Viele der heute Älteren sind von einer Schulsozialisation geprägt, in der dem Lehrenden die Rolle des zu respektierenden und in seinen Aussagen nicht zu kritisierenden Experten zukam und frontale Unterrichtsmethoden dominierten (vgl. Siebert 1986, S. 51). Dementsprechend werden sich auch die Erwartungen älterer Lerner an heutige Lehr-Lernprozesse darstellen. Es erfordert ein Umdenken, als gleichberechtigter Lernpartner behandelt zu werden und selbst die Chance zur aktiven Beteiligung am Lernprozess und damit zugleich Verantwortung für denselben zu erhalten. Viele ältere Lerner dürften zum Beispiel nicht hinreichend mit Lernstrategien für ein eigenverantwortliches und selbstgesteuertes Lernen vertraut sein.

Erfahrungen mit Selbst- und Fremdzuschreibungen

Eine nicht vergangenheitsorientierte, sondern gegenwärtige Erfahrung vieler Älterer besteht darin, dass die Umwelt ihnen aufgrund ihres Alters vielfach ihre Lern- und Leistungsfähigkeit abspricht. Die damit einhergehende Bedeutung von Altersbildern in unserer Gesellschaft hat der sechste Altenbericht ausführlich erforscht. Insgesamt kommen die Autoren des Berichtes zu dem Ergebnis, dass Altersbilder in vielen Bereichen unseres Lebens wirken und einen großen Einfluss darauf haben, was jüngere Menschen für ihr Alter erwarten sowie was Ältere sich zutrauen (vgl. BMFSFJ 2010).

Hinsichtlich bestehender Vorurteile und Alterszuschreibungen hat insbesondere im beruflichen Bereich ein Umdenken begonnen. Neben der bereits erwähnten wissenschaftlichen Widerlegung des einstigen Defizitmodells (vgl. Kapitel 4.3.2.1) führt der Fachkräftemangel dazu, dass die Potenziale und Kompetenzen Älterer nicht länger ignoriert werden können. Jedoch hat sich diese theoretische Trendwende bisher nicht hinlänglich in praktischem Handeln und einem Einstellungswandel manifestiert (vgl. BMFSFJ 2010, S. 167 f.).

Dies resümiert Dauderstädt folgendermaßen:

„Das lange Zeit gepflegte und kaum in Frage gestellte Defizitmodell des Alters hat hier ganze Arbeit geleistet: Höheres Alter wird mit abnehmender Leistungsfähigkeit gleichgesetzt. Es wird noch geraume Zeit brauchen, bis allgemein die Erkenntnis einsetzt, dass ein steigendes Alter nicht zu geringeren Kompetenzen führt, sondern mit sich wandelnden Fähigkeiten einhergeht.“ (2011, S. 18)

Hinzu kommt bei Älteren möglicherweise auch das eigene Erleben zunehmender Veränderungen wie einer körperlichen Anfälligkeit oder einer abnehmenden Merkfähigkeit, die das Selbstvertrauen entscheidend beeinflussen können. Dies wiederum kann sich deutlich auf das Lernverhalten und die Lernleistung auswirken (vgl. Neidhardt 2008, S. 18).

4.3.4 Zusammenfassende Betrachtung und Ableitung von Merkmalen des Lernens in der Lebensphase der Spätberuflichkeit

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Individualisierung der Lebensführung und einer Pluralität biografischer Wege wird die Frage nach universellen Entwicklungsaufgaben in verschiedenen Lebensphasen obsolet. Dennoch verweisen das Stufenkonzept von Havighurst (vgl. 1956), das Konzept der psychosozialen Krisen nach Erikson (vgl. 1968) sowie die Forschung zum Lebensinvestment von Staudinger (vgl. 1996) auf einige zentrale Themen in den Lebensphasen des mittleren und höheren Erwachsenenalters, die auch im Rahmen dieser Untersuchung als bedeutsam erachtet werden. Zu benennen sind die zentrale Rolle der Familie und sozialer Kontakte sowie die Auseinandersetzung mit Abbauprozessen und dem Thema der Endlichkeit. Vor dem Hintergrund der besonderen beruflichen Situation, in der sich die hier befragten spätberuflichen Gründer befinden, wird insbesondere dem Ausbau und der Aufrechterhaltung beruflicher Leistungsfähigkeit als ein Thema, was nach Havighurst und Staudinger zwar im mittleren, nicht jedoch im höheren Erwachsenenalter eine Rolle spielt, eine große Relevanz beigemessen.

Im Sinne der Lebensspannen-Psychologie, die die Heterogenität von Entwicklung berücksichtigt, wird diese im Rahmen dieser Forschungsarbeit als ein interindividueller sowie durch Multidirektionalität und -funktionalität bestimmter Prozess betrachtet. Als Beispiel für den zentralen Grundsatz der Multidirektionalität wurden in den Kapiteln 4.3.2.1 und 4.3.2.2 die unterschiedlichen Entwicklungsverläufe der fluiden und der kristallinen Intelligenz sowie Befunde der Expertiseforschung angeführt. Diese Befunde stützen jedoch nicht nur zentrale Grundsätze der Lebensspannen-Psychologie, sondern lassen auch Schlussfolgerungen auf die Lern- und Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter zu. Aus dem Konzept der fluiden und der kristallinen Intelligenz ergeben sich Konsequenzen hinsichtlich der Art und Weise, wie

Ältere und damit auch spätberuflich Erwerbstätige lernen. Einhergehend mit einer Verringerung der fluiden Intelligenz lassen sich ein Rückgang der Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung und damit eine Verlangsamung des Lernens mit zunehmendem Alter feststellen. Gleichzeitig kommt den Älteren aber auch die ggf. ansteigende kristalline, erfahrungsgebundene Intelligenz zugute. Durch eine intensive Beschäftigung mit einem Lernstoff sind sie in der Lage, neue Inhalte in schon bestehendes Wissen zu integrieren und komplexe Zusammenhänge herzustellen. Man kann durchaus annehmen, dass Ältere gerade wegen ihres umfangreichen Wissensbestandes und ihrer reichen Erfahrungen länger brauchen, um neues Wissen zu integrieren und zu strukturieren. Das langsame Lernen hat aber auch Vorteile: Es ist beständiger und vernetzt neues Wissen stark mit anderen Wissensbestandteilen (vgl. Lehr 2007).

Bei dem Versuch, Besonderheiten des Lernens Älterer zusammenzufassen, lassen sich nach Lehr (vgl. ebd.) folgende Merkmale identifizieren:

- Der Lernmotivation kommt eine hohe Bedeutung zu: Für Ältere ist es besonders wichtig, den Sinn des Lernens und einen klaren Verwendungszweck zu erkennen.
- Der eigenen Lernaktivität kommt eine hohe Bedeutung zu: Obwohl dieser Aspekt eigentlich für jeden Lernprozess gilt, hat er für ältere Lernende eine ganz besonders hohe Bedeutung. Je mehr das Lernen mit der eigenen Handlung verknüpft wird, umso nachhaltiger sind die Ergebnisse. Ältere fühlen sich vor allem ernst genommen, wenn sie sich Wissen selbstständig erschließen. Wenke (vgl. 2007, S. 12) betont in diesem Zusammenhang auch die Fall- und Praxisorientierung des Lernens Älterer und die Bevorzugung ganzheitlichen und anschaulichen Lernens.
- Eine hohe Geschwindigkeit der Stoffdarbietung führt zu Überlastungen: Wie zuvor beschrieben, verlaufen Verarbeitungsprozesse bei Älteren langsamer, dafür aber oft tiefgründiger. Wird dieser Umstand nicht berücksichtigt – beispielsweise durch nicht-individuell wählbare Lernwege und Lerngeschwindigkeiten –, führt das oftmals zu Blockadesituationen.
- Älteren fehlen häufig Lerntechniken: Moderne Lerntechniken – so auch die Nutzung moderner Informationstechnologien – sind allgemein nur wenig bekannt. Die nötigen Fähigkeiten zur selbstständigen Wissensaneignung (z. B. in Form von Literaturrecherche im Internet) fehlen oft.
- Eine übersichtliche Gliederung fördert das Lernen: Lerngewohnheiten Älterer sind in Zeiten entstanden, in denen das frontale Lernen dominierte. Diese Art der

Wissens*vermittlung* wurde besonders dann als erfolgreich angesehen, wenn das Wissen in einer klaren inneren Logik dargeboten wurde. Dieses Festhalten an logischen Strukturen verliert sich nicht in den Jahren, sondern wird eher noch stärker, nicht zuletzt deswegen, weil Ältere weniger spontan und intuitiv handeln, sondern eher rational logisch abwägen. Dementsprechend sollten Lernangebote für Ältere möglichst nachvollziehbar gegliedert werden. Die logische Anordnung des Stoffes erleichtert nicht nur dessen Verstehen, sondern ermöglicht auch das Auffinden von Querverbindungen und die Wiederholung bereits abgeschlossener Inhalte.

- Ältere lernen meist leichter im Ganzen als in Teilen: Aus dem Gesamtverständnis zu den einzelnen Teilen vorzudringen fällt ihnen leichter als aus vielen isolierten Einzelteilen nachträglich eine Einheit zu bilden.

Zur Lernbereitschaft und Lernfähigkeit resümieren Rump und Eilers (vgl. 2007, S. 45), dass diese in erster Linie von der Persönlichkeitsstruktur, Bildungs-, Berufs- und Motivationsbiografie jedes Einzelnen abhängt und nicht vom biologischen Alter.

Die hier dargestellten Ergebnisse über die Lern- und Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter sowie die Rolle von Erfahrungen dienen innerhalb dieser Untersuchung als wichtiges Hintergrundwissen über mögliche Besonderheiten und Charakteristika des Lernens im Kontext spätaberuflicher Gründungsprozesse. Die Erkenntnisse wurden insbesondere bei der Ausgestaltung der letzten Auswertungskategorie „Die Rolle des fortgeschrittenen Erwerbsalters im Gründungsprozess“ (vgl. Kapitel 8.5) berücksichtigt.

4.4 Lernherausforderungen in der beruflichen Selbstständigkeit

Während das Augenmerk im vorherigen Kapitel 4.3 auf der Lebensphase der Spätberuflichkeit und der Frage nach möglichen lebensphasenspezifischen Lernaufgaben lag, steht in diesem Kapitel die Auseinandersetzung mit dem besonderen Untersuchungskontext der beruflichen Selbstständigkeit im Fokus.

Dabei kommt Kapitel 4.4.1 zunächst die Funktion einer perspektivischen Grundlegung zu. In Abgrenzung zu einer Perspektive, die nach erforderlichen Kompetenzen für eine erfolgreiche Unternehmensgründung fragt, wird der Weg in die berufliche Selbstständigkeit selbst als längerfristiger und biografisch bedingter Lernprozess betrachtet, gefolgt von einem Zugang, der nach Diskontinuitätserfahrungen innerhalb der beruflichen Selbstständigkeit fragt (vgl. Kapitel 4.4.2).

4.4.1 Der Weg in die berufliche Selbstständigkeit als Lernprozess

Mit Blick auf die thematische Verbindung von „Lernen“ und „Gründung“ lassen sich zwei verschiedene Zugänge ausmachen, die sich hinsichtlich des Lernzeitpunkts, des Lernzeitraums und damit einhergehend auch hinsichtlich des Lernverständnisses unterscheiden. So lässt sich zum einen danach fragen, welche Kompetenzen werdende Gründer für eine erfolgreiche berufliche Selbstständigkeit benötigen, welche damit verbundene Fähigkeiten also vor Eintritt in die Selbstständigkeit bzw. für das erfolgreiche Bestehen in der Selbstständigkeit zu entwickeln und zu fördern sind. Zum anderen lässt sich der Weg in die berufliche Selbstständigkeit selbst als längerfristiger und biografisch bedingter Lernprozess verstehen.

An diese Differenzierung angeschlossen ist die Unterscheidung Ludwigs in ein Kompetenzmodell aus Perspektive des Außenstandpunktes und eines aus einer Binnenperspektive. Ein Kompetenzmodell aus Perspektive des Außenstandpunktes schreibt normativ fest, welche Kompetenzen als Indikator für Erfolg gelten, wohingegen aus Binnenperspektive der Prozess der Kompetenzentwicklung im Fokus steht. Anstatt danach zu fragen, welches die wichtigen und richtigen Kompetenzen sind, geht es darum herauszufinden, in welcher Weise die Kompetenzentwicklung lernender Subjekte ermöglicht bzw. begrenzt wird (vgl. Ludwig 1999).

Während sich die Gründungslehre oder auch „Entrepreneurship Education“³⁷ bislang vorrangig der Frage nach Bedingungen der Förderung und Verbesserung für ein erfolgreiches unternehmerisches Handeln, also ein Lernen *für* die Selbstständigkeit widmet, wurde die Untersuchung von Lernprozessen im Zuge von Existenzgründungen, also ein (biografisch bedingtes) Lernen *während* der beruflichen Selbstständigkeit, bisher eher vernachlässigt.³⁸ Dies zeigt sowohl die Aufarbeitung des Forschungsstandes (vgl. Kapitel 3) als auch die Ausführungen zu biografietheoretisch zu verortenden Studien in Kapitel 4.1.1.

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wird ein eben solcher Zugang gewählt, der den Weg in die berufliche Selbstständigkeit als einen Lernprozess betrachtet. Eine solche Perspektiveinnahme

³⁷ Der Begriff „Entrepreneurship Education“ steht für Gründungslehre und umfasst die Aus- und Weiterbildung von Unternehmensgründern. In Deutschland versteht man unter Entrepreneurship Education hauptsächlich eine akademische Ausbildung an speziell dafür eingerichteten „Entrepreneurship-Lehrstühlen“ (vgl. hierzu z. B. Walterscheid 1998; Fallgatter 2002). Im weiteren Sinne lassen sich jedoch auch jegliche Formen der Gründungsberatung darunter fassen.

³⁸ Ausnahmen sind hier die schon erwähnten Studien von Siewert (2016) und Fritzsche/Nohl/Schondelmayer (vgl. 2006).

berücksichtigt das Paradigma eines lebensbegleitenden Lernens, das nicht ausschließlich an Kindheit und Jugend gebunden ist und auch längerfristige und biografisch eingebundene und weitreichende, z. B. transformative, Lernprozesse umfasst. Auch lassen sich so die im Zuge der beruflichen Selbstständigkeit als besonders bedeutsam erachteten informellen Lernprozesse hinreichend in den Blick nehmen.

Mit Blick auf Herausforderungen und Lernaufgaben, die sich innerhalb des Gründungsprozesses ergeben können, lässt sich insbesondere auf die mit Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit verbundene Umbruchsituation in der (Berufs-)Biografie und damit einhergehende Anforderungen fokussieren. Dieser Gedanke wird im folgenden Kapitel aufgegriffen, indem die Gründung als ein Prozess verortet wird, der mit dem Erleben von Diskontinuität einhergehen kann.

4.4.2 Der Weg in die berufliche Selbstständigkeit als Diskontinuitätserfahrung

Schon seit den 1980er Jahren wird unter dem sozialwissenschaftlichen Konstrukt der „Individualisierungsbiografie“ der Wandel von Lebensverläufen und Biografien diskutiert. Von einem Aufbrechen der Binnenstruktur einer Normalbiografie und einer Auflösung institutionalisierter Erwerbsverläufe hin zu einer Erosion des dreigeteilten, arbeitsbezogenen Lebenslaufes (Vorbereitung auf Erwerbsarbeit/Ausbildung, Erwerbsarbeit, Ruhestand) ist bereits die Rede, wodurch *„die Biographie der Menschen aus vorgegebenen Fixierungen herausgelöst, offen, entscheidungsabhängig und als Aufgabe in das Handeln jedes einzelnen gelegt wird.“* (Beck 1986, S. 220)

Während diese Entwicklungen zur damaligen Zeit allenfalls in Randbereichen stattfanden, ist im aktuellen wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs von einem zunehmenden Anstieg diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und Berufsbiografien infolge von Deregulierungs- und Flexibilisierungstendenzen in der Arbeitswelt die Rede (vgl. Geffers 2014). Heutige Erwerbsverhältnisse sind durch die Zunahme von Flexibilität, Unstetigkeit und Risikolagen gekennzeichnet, der Trend zu sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist häufiger Gegenstand sozialwissenschaftlicher und politischer Debatten (vgl. Bögenhold/ Fachinger 2012, S. 4). Vor allem bestimmte gesellschaftliche Teilgruppen, wie Geringqualifizierte, so der wissenschaftliche Befund, sind in überproportionalem Ausmaß von Diskontinuität betroffen (vgl. Neumann/Pomsel 2010, S. 367).

Der Begriff der Diskontinuität kann dabei unterschiedlich verstanden werden. Zum einen bezeichnet er den Wandel struktureller Komponenten im Arbeitskontext. Neben zeitlich

befristeten Anstellungen kann es beispielsweise zu Ausschlüssen aus der Erwerbsarbeit kommen, verbunden mit Arbeitsplatzwechseln, Umschulungen und Weiterbildungen. Zum anderen ist aber auch der innere Wandel innerhalb einer Erwerbsarbeit gemeint, der ständig neue Anpassungsleistungen von den Beschäftigten abverlangt, sei es aufgrund technischer Innovation oder arbeitsorganisatorischer Veränderungen (vgl. Reutter 2003).

Nach Kehl und Kunzendorf (2006, S. 82) sind diskontinuierliche Berufsbiografien durch häufige Umbrüche gekennzeichnet, wodurch die *„Betroffenen flexibel am Arbeitsmarkt agieren, oftmals in verschiedenen Branchen arbeiten und eine meist unbeständige soziale und rechtliche Absicherung in Kauf nehmen.“*

Was aber wird als typische Umbruchsituation und Lücke in der eigenen Erwerbsbiografie in welcher Belastungsintensität wahrgenommen? Ergebnisse einer Online-Befragung von Wolf und Kastner (vgl. 2006, S. 117 f.) zeigen folgende Trends auf:

- Wechsel des Aufgabenfeldes sowie des Arbeitgebers: Wird als die häufigste Umbrucherfahrung innerhalb der Erwerbsbiografie genannt, jedoch mit einer relativ geringen Belastungsintensität bewertet.
- Wechsel des Berufs sowie Aufstieg in der Hierarchie: Wird nur gelegentlich benannt und ebenfalls mit einer geringen Belastungsintensität bewertet.
- Abstieg in der Hierarchie sowie Abbruch des Studiums oder der Ausbildung: Wird als selten eintretende Umbrucherfahrung benannt, die jedoch eine hohe Belastungsintensität aufweist.
- Phasen ohne Erwerbstätigkeit: Werden eher selten benannt, dafür aber als sehr belastungsintensiv bewertet.
- Phasen der beruflichen Selbstständigkeit oder Phasen mit geringer Auslastung: Als ein wesentliches Ergebnis, das auch im Rahmen dieser Untersuchung von Bedeutung ist, wurde aufgezeigt, dass Phasen der beruflichen Selbstständigkeit und Phasen mit geringer Auslastung als häufig vorkommende Situationen im Arbeitsleben genannt werden, die zugleich hohe Beanspruchungswerte in der Bewertung enthalten. Dies spiegelt sich auch in den von Wolf/Kastner im Anschluss an die Online-Erhebung geführten Interviews wider. Hier zeigen die Ergebnisse, dass die am häufigsten und einprägsamsten geschilderte Transition die von einer Festanstellung in eine Selbstständigkeit bzw. von einer instabilen Beschäftigung in eine berufliche Selbstständigkeit ist (vgl. ebd.).

Der zuvor skizzierte Befund einer überproportional hohen Betroffenheit von gering Qualifizierten an Diskontinuitätserfahrungen zeigt eine Perspektive auf, die biografische Diskontinuitäten in erster Linie als „*Resultat [...] struktureller Veränderungen – beispielsweise auf den Arbeitsmärkten, in den Unternehmensstrukturen, in den Berufen oder als Konsequenz der Entwicklung und Einführung neuer Technologien*“ (Geffers/Hoff 2010, S. 105) sehen. Dabei geraten die arbeitenden Personen mit ihren subjektiven Entscheidungen und Lebenszielen aus dem Blick. So werden Diskontinuitäten im Sinne von Beck (vgl. 1986, S. 220) nicht nur durch die Abhängigkeit von Arbeitsmarktmechanismen erzwungen, sondern durchaus auch freiwillig und zielgerichtet gewählt. Preißler (vgl. 2002, S. 17) greift diesen Gedanken in seinem berufsbiografischen Strukturmuster auf und zeigt mögliche Ausprägungen auf. So kann Diskontinuität, wenn erzwungen, zur Bedrohung werden, als selbst gewählte Form können dadurch aber auch Möglichkeiten zur Autonomie und Persönlichkeitsentfaltung geschaffen werden (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Berufsbiografische Strukturmuster

	Diskontinuität	Kontinuität
Passiv	Biografische Brüche, Bedrohung, vorübergehende Auszeit	Betriebstreue, Betrieb als Heimat, Bewahrung, Statusarrangement
Aktiv	Autonomie, Persönlichkeitsgestaltung, Erweiterung der beruflichen Optionen, Karriereambition	Betriebsidentität anstatt Berufsidentität, soziale Stabilität, Berechenbarkeit, Betriebskarriere

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Preißler 2002, S. 17

Die vorherigen Ausführungen zu den Merkmalen von Diskontinuitäten zeigen, dass auch der Weg in die berufliche Selbstständigkeit – unabhängig davon, ob freiwillig gewählt oder erzwungen – in hohem Maße durch Diskontinuitäten geprägt ist. So geht dem Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit zunächst immer ein biografischer Bruch in Form eines Übergangs von einer vorherigen Anstellung, Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Familienzeit oder dem Ruhestand voraus. Zudem bedeutet die Entscheidung für eine berufliche Selbstständigkeit eine Abkehr von gewohnten Handlungsroutinen, verbunden mit enormen Anpassungs- und Veränderungsleistungen. Hinzu kommen die in den letzten Jahren beobachteten Trends einer erhöhten Unstetigkeit, einer Erwerbshybridisierung und einer Erwerbssprekalisierung (vgl.

Bögenhold/Fachinger 2012, S. 6 f.), die im besonderen Maße zum Diskontinuitätserleben beitragen können. Auf der anderen Seite stehen jedoch die Möglichkeiten der Autonomie und der Selbstbestimmung.

Weiterführende Diskussionen zu berufsbiografischen Diskontinuitäten werden in der sozialwissenschaftlichen und erwachsenenpädagogischen Literatur schwerpunktmäßig aus zwei Perspektiven geführt. Zum einen stehen Kompetenzen im Vordergrund, die es zum erfolgreichen Umgang mit berufsbiografischen Diskontinuitäten bedarf. Zum anderen werden diskontinuierliche Erwerbsverläufe selbst als Möglichkeit von Lernen diskutiert. Beide Sichtweisen sollen im Folgenden skizziert werden.

4.4.2.1 Kompetenzen zum Umgang mit berufsbiografischen Diskontinuitäten

Zur erfolgreichen Bewältigung berufsbiografischer Diskontinuitäten werden in der einschlägigen Literatur Kompetenzen wie berufsbiografische Gestaltungskompetenz (vgl. Preißler 2003; Munz 2005), Kompetenz zur berufsbiografischen Selbstorganisation und Steuerung (vgl. Preißler 2001), Transitionskompetenz (vgl. Wolf/ Kastner 2006) oder – geht es um die Biografie allgemein – Biografizitäts-Kompetenz (vgl. Alheit 2003) genannt. Allen Begrifflichkeiten ist gemein, dass es sich um Kompetenzen zur Gestaltung entstrukturierter Lebensläufe handelt. Alheit (ebd., S. 16) spricht davon, „*dass wir unser Leben in den Kontexten, in denen wir es verbringen, immer neu auslegen können und dass wir diese Kontexte ihrerseits als ‚bildbar‘ und gestaltbar erfahren.*“ Nach Weinberg (vgl. 2000, S. 119) sind dazu zunächst Orientierungs- und Handlungswissen notwendig. Preißler (vgl. 2003, S. 90 f.) spricht ferner von der Fähigkeit zur Selbstregulation, Selbstorganisation und Selbstverantwortung sowie von Planungs- und Entscheidungsfähigkeiten.

Nach Preißler umfasst berufsbiografische Gestaltungskompetenz neben kognitiven Dimensionen (hier sind vor allem Fähigkeiten zur Selbstexploration, Bilanzierung, Reflexion und Entscheidung zu nennen) im hohen Maße auch affektive und motivationale Dimensionen. Die *affektive Dimension* bezieht sich auf begleitende emotionale Prozesse, die kognitive Lernprozesse zwar auch behindern können, jedoch unabdingbar zur Berücksichtigung von Wünschen, Präferenzen und Relevanzkriterien sind. Darüber hinaus bilden Emotionen auch eine wichtige Grundlage für *motivationale Dimensionen* der Selbststeuerung und der Zukunftsorientierung (vgl. ebd.).

Munz diskutiert unter dem Schlagwort „berufsbiografische Gestaltungskompetenz“, die sie als Fähigkeitsbündel zur Bewältigung der modernen Anforderungen in Arbeit und Beruf versteht,

vier Teilkompetenzen. Neben der Selbstlernkompetenz als Fähigkeit, sich eigene Ziele zu setzen und Neues lernend zu verarbeiten, sei es unabdingbar, sich seiner eigenen Kompetenzen bewusst zu werden und diese benennen zu können (Kompetenzprofil erstellen). Hierbei gelte es, sich realistisch einzuschätzen, wobei die Frage danach, welche Herausforderungen und schwierige Situationen schon gemeistert wurden, hilfreich sein könne. Darüber hinaus sei die Entwicklung eines biografischen Blicks von Bedeutung. Die Lebensgeschichte ist dabei als Prozess zu verstehen, wodurch die persönliche Entwicklung und die eigenständige Orientierung in den Vordergrund treten. Diese Fähigkeit, sein Leben in verschiedenen Kontexten immer wieder neu auszulegen, wird in der einschlägigen Literatur auch unter dem Stichwort der „Biografizitäts-Kompetenz“ diskutiert (vgl. z. B. Alheit 2003). Als vierte Kompetenz benennt Munz (vgl. 2005, S. 12 f.) die Fähigkeit, sich selbst in ein Verhältnis zu gesellschaftlichen Bedarfen zu setzen und sich „unternehmerisch“ auf dem Markt zu behaupten (Selbstmarketing).

Noch differenzierter und als spezifische Teilkompetenzen von Transitionskompetenz – hier definiert als die Fähigkeit zur Bewältigung krisenhafter Umbrucherfahrungen und Auftragslücken – verweisen Wolf und Kastner (vgl. 2006, S. 127 ff.) als Ergebnis ihrer explorativen Befragung mit Akteuren in virtuellen Arbeitskontexten auf die folgenden sieben notwendigen Kompetenzbereiche:

1. Soziale Kompetenzen

Aufgrund häufig wechselnder Teamkonstellationen spielen Loslösungs- und Bindungsmechanismen im Zusammenhang mit Umbrucherfahrungen eine große Rolle. Darüber hinaus sind eine hohe Kundenorientierung und -pflege zur Auftragssicherung unabdingbar. Auch spezifische Kommunikationskompetenzen, wie Strategien der Gesprächsführung sowie Präsentationsfähigkeiten, sind für die Bewältigung von Diskontinuitäten zentral.

2. Selbstlernkompetenzen

Hierunter ist zum einen die Fähigkeit eines zielgerichteten Lernens zu verstehen, aber auch die Fähigkeit, Umbruchsituationen als Lernchance zu begreifen, indem arbeitsintegrativ neue Kompetenzen erworben und Defizite im eigenen Kompetenzprofil erkannt werden. Ferner ist eine Offenheit für lebenslanges Lernen ausschlaggebend für einen kreativen Umgang mit veränderten Anforderungen. Dazu bedarf es Strategien des selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens.

3. Unternehmerische Handlungskompetenzen

Unter unternehmerischen Handlungskompetenzen sind zum einen verschiedene Akquisestrategien und -techniken sowie Strategien der prospektiven Geschäftsfeld- und Karriereplanung zu fassen. Dazu gehört auch das eigene Selbstverständnis als Arbeitskraftunternehmer³⁹. Ferner bilden elementare Fähigkeiten, wie die Verkaufsfähigkeit und das Selbstmarketing sowie ein Finanzmanagement und die Fähigkeit zur Kostenkalkulation, Bestandteile unternehmerischer Handlungskompetenz.

4. Organisationskompetenzen

Die Unplanbarkeit des beruflichen Weges verlangt von den Akteuren die Fähigkeit zur selbstständigen Organisation ihres Arbeitsalltags in Projektkontexten. Dazu bedarf es spezifischer Aspekte der Planungskompetenz, der Bereitschaft zum innovativen Denken und damit der Fähigkeit zur Voraussicht sowie zur Feinplanung und der Bereitschaft zur persönlichen Disziplin.

5. Selbstmanagementkompetenzen

Selbstmanagementkompetenzen gelten aus Sicht der Befragten als die bedeutsamste Kompetenz zur Bewältigung von Transitionen. So werden insbesondere in Umbruchsituationen Fähigkeiten zur Selbstorganisation benötigt, da kein organisationaler Rahmen Halt geben kann. Berufliche Aktivitäten sind eigenständig zu planen, was eine Bereitschaft zur Eigenverantwortlichkeit voraussetzt. Auch eine gewisse Abgrenzungsfähigkeit ist notwendig, um Formen der Selbstausbeutung und Selbstaufgabe zu vermeiden. Dazu wiederum ist die Fähigkeit zur Selbstbeobachtung unabdingbar.

6. Emotionale Kompetenzen

Die Fähigkeit, Isolation aufgrund der fehlenden Zugehörigkeit zu einer Organisation bewältigen und mit Planungsunsicherheiten umgehen zu können, ist aus Sicht der Befragten genauso notwendig wie eine emotionale Selbststeuerung im Sinne eines souveränen Umgangs mit den eigenen Gefühlen und Ängsten in Umbruchsituationen.

7. Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen

Als persönlichkeitsbezogene Kompetenzen bedarf es vor allem spezifischer Einstellungen wie der einer Dienstleistungsmentalität, einer Bereitschaft zur Eigeninitiative, zur

³⁹ Mit der These vom Arbeitskraftunternehmer als neuem Leittypus von Erwerbsarbeit gehen Voss und Pongratz (vgl. 1998) davon aus, dass Erwerbstätige zunehmend unternehmerisch mit ihrer eigenen Arbeitskraft umgehen müssen. Sie reagieren damit auf Forderungen der Betriebe nach mehr Eigenverantwortung und Selbstorganisation in der täglichen Arbeit.

Leistungsorientierung und zum unternehmerischen Risiko. Darüber hinaus sind transitionsrelevante Eigenschaften, wie Ungewissheitstoleranz, Gelassenheit gegenüber Unvorhersehbarkeiten, Veränderungsbereitschaft, hohe Frustrationsschwelle, Ehrgeiz, Selbstvertrauen, Durchsetzungsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Neugierde, Belastbarkeit und Ambiguitätstoleranz (um nur einige Kompetenzen zu nennen) von Bedeutung.

Die Liste einzelner Kompetenzen, die im Zuge des Umgangs mit berufsbiografischen Diskontinuitäten diskutiert werden, ließe sich beliebig erweitern. Wichtiger als eine erschöpfende Darstellung aller relevanten Kompetenzen erscheint die generelle Erkenntnis, dass neue Anforderungen im Arbeitskontext – wie sie auch und in besonderem Maße für den Eintritt in eine berufliche Selbstständigkeit vorherrschen – unter Gesichtspunkten erweiterter Kompetenzen zur Gestaltung entstrukturierter Lebensläufe, kognitiver, affektiver und motivationaler Art diskutiert werden. Ähnlich wie in Kapitel 4.4.1 dargestellt, ist ein solcher Zugang, der von außen beschreibt, welche Kompetenzen es zu fördern gilt, eher normativ besetzt. Eine Perspektive berücksichtigend, die den Lernprozess in den Blick nimmt (vgl. Kapitel 4.4.1), ist vor allem danach zu fragen, in welcher Weise sich die Entwicklung berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen der lernenden Subjekte vollzieht und wodurch sie ermöglicht bzw. begrenzt wird. Hieraus wiederum ließen sich Ansatzpunkte für eine mögliche Unterstützung durch die Erwachsenenbildungspraxis ziehen, zum Beispiel in Form einer begleitenden Beratung für (angehende) Selbstständige.

4.4.2.2 Lernen im Prozess diskontinuierlicher Arbeit

Wie zuvor aufgezeigt, wird der erfolgreiche Umgang mit berufsbiografischen Diskontinuitäten in der Literatur häufig aus der Perspektive notwendiger und in diesem Zusammenhang zu fördernder Kompetenzen diskutiert. Untersuchungen von Benikowski (vgl. 2006) sowie Klatt und Nölle (vgl. 2006) zeigen darüber hinaus aber auch das Lernpotenzial von diskontinuierlichen Arbeitsformen selbst auf: Lernen im Prozess diskontinuierlicher Arbeit erweitere fachliche, aber vor allem überfachliche Kompetenzen und hierbei insbesondere die Lernfähigkeit, die Selbstorganisation und das Selbstmanagement (vgl. ebd., S. 158).

Benikowski bringt im Zusammenhang mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien den Begriff der Krise ins Spiel. Unter der Annahme, dass diskontinuierliche Erwerbsbiografien häufig durch äußere Einflüsse wie zum Beispiel eine (drohende) Arbeitslosigkeit erzwungen werden und somit krisenhaften Charakter haben können, sind es zumeist solche krisenhaften Ereignisse, die den Kurswechsel einer Biografie bestimmen. Eine erfolgreiche Krisenbewältigung birgt folglich Lernpotenziale (vgl. Benikowski 2006, S. 52). Als Krise bezeichnet Benikowski eine

Situation, in der althergebrachte Denkweisen und Konstruktionen zusammenstürzen und ein Infragestellen bisheriger Werte, Normen und Verhaltensweisen in Gang gesetzt werden. Zwar werden Krisen durch äußere Ereignisse wie etwa eine häufig die Existenz bedrohende Arbeitslosigkeit, die Trennung vom Partner, den Verlust einer verantwortlichen Aufgabe oder den Umzug in ein neues Land ausgelöst, jedoch findet eine Krise immer im einzelnen Menschen selbst statt. Das eigene Leben, das gestern noch gestaltbar und kontrollierbar war, ist heute mit den eigenen Ressourcen nicht mehr zu bewältigen. Es bedarf also der Veränderung bisheriger Konstruktionen und Denkweisen. Genau darin liegt auch das Lernpotenzial von Krisen, sofern es gelingt, aus einer extrem belastenden Situation herauszufinden und sich neu zu orientieren (vgl. ebd.).

Zur Begründung des Lernpotenzials von Krisen lässt sich die aus der Psychologie stammende Resilienzforschung heranziehen, die sich damit auseinandersetzt, welche Verarbeitungsstrategien bei Menschen mit positiver Belastungsverarbeitung vorliegen. Resilienz beschreibt dabei das Meistern von Krisen im Lebenszyklus mithilfe des Rückgriffs auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen, also die Fähigkeit, auch in Krisensituationen Handlungsmöglichkeiten erarbeiten zu können. Eine zentrale Ressource scheint dabei zu sein, mit Hilflosigkeit umgehen und sich vermeintlich kaum lösbaren Situationen stellen zu können. Die Kompetenz, eine belastende Situation ohne unmittelbare Problemlösung und direktes Problemlösungsverhalten aushalten zu können, führt zu der Möglichkeit, bisherige Strategien kritisch zu betrachten und neue Herangehensweisen zu entwickeln (vgl. z. B. Werner 1971; Wright 1997).

Auch das auf Bandura zurückgehende, aus dem Bereich der pädagogisch-psychologischen Motivationsforschung stammende Konzept zur Selbstwirksamkeit (self-efficacy) ist hier anschlussfähig. Es bietet ebenfalls eine Erklärung hinsichtlich der Möglichkeiten und Voraussetzungen, aus Krisen gestärkt hervorzugehen und zu lernen. Unter Selbstwirksamkeit sind das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit (Selbstvertrauen) und die Überzeugung, einer Aufgabe oder Herausforderung gewachsen zu sein, zu verstehen. Diese Überzeugung hat einen entscheidenden Einfluss auf das Leistungsverhalten: Eine Person, die sich im Umgang mit einem schwierigen Problem für kompetent hält, denkt, fühlt und handelt anders als jemand, der an sich zweifelt. Selbstwirksame empfinden schwierige Aufgaben eher als herausfordernd, strengen sich mehr an und verlieren ihre persönlichen Ziele nicht so einfach aus den Augen. Sie entwickeln Vertrauen in die eigenen Stärken. Weniger Selbstwirksame hingegen geben häufig vorschnell auf oder gehen schwierigen Situationen aus dem Weg. Damit verbauen sie sich

Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung bzw. zum Ausbau ihrer Stärken (vgl. Bandura 1997).

Die Bedeutung von Krisen für die Entwicklung von Lernpotenzialen ist auch von der pädagogischen Forschung vielfach thematisiert worden. Krisen werden hier häufig als Auslöser für die Öffnung zu Lernen gesehen. „*Krisen schaffen bei vielen Menschen die Bereitschaft, sich mit Themen auseinanderzusetzen, die in anderen Lebensphasen keine große Bedeutung hatten.*“ (Benikowski 2006, S. 58) Dieser Zusammenhang zeigt sich auch in der anthropologischen Theorie Martin Bubers. Menschliche Entwicklung, so Buber, führe häufig dazu, bestehende Rahmenbedingungen zu festigen und Werte und Ziele nicht mehr zu hinterfragen. Krisen können jedoch ein Auslöser sein, um Verkrustungen aufzubrechen und neue Wege einzuschlagen (vgl. Buber 1973). Auch ein Bezug zur in Kapitel 4.1.2 näher aufgeführten subjektwissenschaftlichen Lerntheorie lässt sich herstellen. So wird Lernen in dieser Theorie durch Diskrepanzerfahrungen ausgelöst und es kommt folglich immer dann zu Lernprozessen, wenn Individuen in ihren Handlungsvollzügen auf Hindernisse oder Widerstände stoßen, die sie nur durch eine Lernhandlung überbrücken können (vgl. Holzkamp 1993). Die Krise als Diskrepanzerfahrung kann also zu Lernbereitschaft führen.

Unter der Voraussetzung, dass Diskontinuitäten innerhalb der Erwerbsbiografie krisenhaft erlebt werden, weisen sie demzufolge Lernchancen auf. Ob es gelingt, Krisen in Lernprozesse zu transformieren, hängt von persönlichen und sozialen Ressourcen und von der eigenen Selbstwirksamkeit ab. Anschlussaufgaben für eine Gründungsberatungspraxis könnten folglich darin liegen, verstärkt bei der Entwicklung persönlicher und sozialer Ressourcen und dem Aufbau von Selbstvertrauen zu unterstützen und nicht nur zu Fachthemen zu beraten.

Aus einem anderen Blickwinkel untersuchen Klatt und Nölle Potenziale von Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien. Entgegen dem Trend, Risiken und Gefahren der Arbeitsmarktentwicklung hin zu Patchwork-Karrieren und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien aufzuzeigen, verfolgen sie den Ansatz einer chancenorientierten Analyse dieser neuen Erwerbsformen. Nichtlineare Erwerbsverläufe werden als gestaltbare Optionen für persönliche Karrieren und innovative Unternehmensentwicklungen gesehen (vgl. Klatt/Nölle 2006, S. 135 f.). Ausgehend von der Zielsetzung, Kompetenzpotenziale dieser Personengruppe zu ermitteln, wurden in einer explorativen Untersuchung des Lehrstuhls für Arbeitssoziologie der Universität Dortmund Kompetenzprofile von Personen verglichen, die in unterschiedlichem Ausmaß von Diskontinuitäten betroffen waren. Dabei wurde das Ausmaß berufsbiografischer Diskontinuität in dieser Untersuchung an der Anzahl an durchlaufenen

Erwerbsstationen festgemacht. Im Ergebnis zeigte sich, dass Lernen im Prozess diskontinuierlicher Arbeit fachliche, aber vor allem überfachliche Kompetenzen wie Lernfähigkeit, Selbstorganisations- und Selbstmanagementkompetenz, Flexibilität und Anpassungsbereitschaft erweiterte (vgl. ebd., S. 158). Diese Ergebnisse wurden durch eine anschließende Online-Befragung zur subjektiven Einschätzung des individuellen Kompetenzprofils von 492 Befragten aus der Medien-/IT-Branche untermauert.

Während Benikowski das Lernpotenzial von diskontinuierlichen Erwerbsbiografien also darin sieht, dass Diskontinuitäten – falls krisenhaft erlebt – als Auslöser und Zeitpunkt für eine Bereitschaft zum Lernen fungieren können, die in anderen Lebensphasen vielleicht nicht gegeben wären, zeigen Untersuchungen von Klatt und Nölle auf, dass berufsbiografische Diskontinuitäten Lernpotenziale vor allem im Bereich der Schlüsselkompetenzen bergen.

Für den Fortlauf dieser Arbeit und die Ausgestaltung der forschungsleitenden Fragestellungen im nachfolgenden Kapitel können die hier dargelegten Perspektiven auf mögliche Lernherausforderungen in der beruflichen Selbstständigkeit als wichtige Orientierungspunkte dienen. So soll insbesondere den Übergängen besonderes Augenmerk geschenkt werden – zum einen von einer vorherigen Arbeitslosigkeit, Anstellung oder Familienzeit in die berufliche Selbstständigkeit und zum anderen von der beruflichen Selbstständigkeit in die nachberufliche Lebensphase. Vor diesem Hintergrund ist es von Bedeutung zu erforschen, welche hiermit einhergehenden Herausforderungen und Lernaufgaben die spätberuflichen Gründer sehen, als wie belastend bzw. herausfordernd Übergänge erlebt werden, mittels welcher Strategien und Unterstützungssysteme die Herausforderungen gemeistert werden und welche Zusammenhänge zur bisherigen Berufsbiografie bestehen.

5 Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase: Synthese und forschungsleitende Fragestellungen für den empirischen Teil

Die zuvor dargestellten Theoriekonstrukte rund um die Zielsetzung der Rekonstruktion von Phänomenen des Gründungshandelns in der Lebensphase der Spätberuflichkeit werden im Folgenden zusammengeführt und zu den forschungsleitenden Fragestellungen verdichtet.

Ausgehend von der einleitend aufgeführten Ausgangslage und Zielsetzung (vgl. Kapitel 1) und den in Kapitel 3.3 benannten Forschungsdesideraten wird der Weg in die berufliche Selbstständigkeit in dieser Untersuchung als subjektgebundenes und biografisch bedingtes Handlungsprojekt betrachtet. Die damit einhergehende prozesshafte Betrachtungsweise lässt sich als biografiethoretischer Ansatz verorten, der langfristige Prozesse des Handelns – und hierbei insbesondere Phänomene der Bildung und des Lernens im Kontext der Lebensspanne – rekonstruiert (vgl. Nittel 2011, S. 104). Gründungshandeln wird folglich als Lernprozess betrachtet – dies ist eine Perspektive, die anschlussfähig an das erwachsenenpädagogische Paradigma des lebensbegleitenden Lernens ist und insbesondere informelle Lernprozesse in den Blick nimmt. Lernen wird innerhalb dieser Untersuchung als aktiver und sozialer Handlungsprozess betrachtet, der auch sich überlagernde und diskontinuierliche Prozesse der Wissenskonstruktion bis hin zur Transformation biografischer Erfahrungsstrukturen beinhaltet. Zum einen sind Lernprozesse somit abhängig von biografischen Erfahrungen, sie selbst können jedoch als transformative Prozesse die biografische Erfahrungsstruktur ebenso verändern (vgl. Kapitel 2.3.4). Vor dem Hintergrund einer subjektwissenschaftlichen Lerntheorie wird Lernhandeln ferner im Sinne einer Erweiterung der Verfügung über die gesellschaftliche Lebenspraxis verstanden. Eine derartige Perspektive erfordert es, den Blick auf das Subjekt und seine subjektiven Lerngründe und -interessen zu richten, um Lernprozesse rekonstruieren zu können (vgl. Kapitel 4.1.2).

Die Phase der Spätberuflichkeit, die in Anlehnung an die in den Sozialwissenschaften geführte Diskussion um ältere Arbeitnehmer kalendarisch auf einer Altersspanne von 45 bis 65 Jahren eingegrenzt wurde (vgl. Kapitel 2.1.3), steht im Rahmen dieser Untersuchung für mögliche gemeinsame Lernherausforderungen und -themen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Dabei wird insbesondere das Phänomen der nahenden Endlichkeit der Erwerbsbiografie als gemeinsames Moment betrachtet. Von lebensphasenspezifisch begründeten, universell gültigen Entwicklungsaufgaben, wie sie das Konzept der Entwicklungsaufgaben aufzeigt (vgl. Kapitel 4.3.1), wird hingegen Abstand genommen.

Vielmehr gilt es, den Blick auf den besonderen Kontext der Gründung und damit verbundene (lebensphasenspezifische) Herausforderungen zu legen.

Als eine Besonderheit, die den spätberuflichen Gründern als Gemeinsamkeit zugesprochen wird, ist deren großer Erfahrungshintergrund zu berücksichtigen. Hieran anknüpfend stellt sich die Frage, inwiefern Erfahrungen den Weg in die Selbstständigkeit und die damit einhergehende Bewältigung von Herausforderungen und Lernaufgaben beeinflussen. Wie in Kapitel 4.3.2.2 aufgezeigt, verweisen Befunde der Expertiseforschung auf die Erfahrungsabhängigkeit beruflicher Leistungen und die häufig damit einhergehende höhere berufliche Leistungsfähigkeit Älterer im Vergleich zu Jüngeren. Forschungsergebnisse belegen, dass dauerhaft überdurchschnittliche Leistungen in einem Fachgebiet den Besitz umfangreichen Fachwissens erfordern, was ca. zehn Jahre intensive Arbeit auf dem Gebiet voraussetzt (vgl. Ericsson/Krampe/Tesch-Römer 1993). Vor diesem Hintergrund ist von Interesse, ob mit dem Eintritt in die Selbstständigkeit ein Anschluss an vorherige Berufserfahrungen und berufliche Expertise geschaffen wird oder ob berufliches Neuland betreten wird.

Auch beeinflussen Erfahrungen und Erfahrungswissen konkrete Lernsituationen. So zeigen lernpsychologische Untersuchungen, dass ältere Lerner aufgrund der höheren Anzahl an gelebten Jahren ein spezialisierteres Gedächtnissystem aufweisen als jüngere, was dazu führen kann, dass sie in den Bereichen, in denen sie über umfangreiches Erfahrungswissen (kristalline Intelligenz) verfügen, neue Inhalte schneller einfügen können als jüngere Erwachsene, obgleich diese über eine höhere fluide Intelligenz verfügen. Oft sind Ältere dadurch in den ihnen vertrauten Bereichen noch bis ins hohe Alter lernfähig. Auf der anderen Seite können Erfahrungen aber auch zu Lernwiderständen und -hemmnissen führen (vgl. Kullmann/Seidel 2000, S. 41). Der bisherigen Berufs-, aber auch Lernbiografie kommt folglich ein hoher Stellenwert zu, weshalb der Weg in die Selbstständigkeit in seiner berufs- und lernbiografischen Verankerung zu rekonstruieren ist: Die Gründung ist in ihrer biografischen Bedingtheit zu erfassen.

Ferner wird ein Blickwinkel eingenommen, der den Weg in die berufliche Selbstständigkeit – unabhängig davon, ob freiwillig gewählt oder erzwungen – als einen in hohem Maße durch Diskontinuitäten und Transitionen geprägten Weg versteht (vgl. Kapitel 4.4.2). So geht der Eintritt in die Selbstständigkeit zunächst mit einem biografischen Bruch einher, der eine Abkehr von gewohnten Handlungsroutinen impliziert, verbunden mit enormen Anpassungs- und Veränderungsleistungen. In diesem Zusammenhang ist von Interesse, welcher

Lernanforderungen und Kompetenzen es zum Umgang mit berufsbiografischen Diskontinuitäten bedarf und wodurch Kompetenzentwicklung im Gründungsprozess ermöglicht bzw. begrenzt wird. Darüber hinaus stellt sich in Anlehnung an Benikowski (vgl. 2006) sowie Klatt und Nölle (vgl. 2006) die Frage, inwieweit Diskontinuitäten selbst Lernpotenziale bergen. Unter der Prämisse, dass Diskontinuitäten einen krisenhaften Charakter haben und dementsprechend als Auslöser für die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Lerninhalten, die in anderen Lebensphasen vielleicht keine Rolle gespielt hätten, verstanden werden können, interessiert vor allem der Umgang mit und die Bewältigung von Krisen und Schwierigkeiten auf dem Weg in die Selbstständigkeit.

Die vorherige Zusammenführung berücksichtigend lassen sich folgende Themenkomplexe und Fragestellungen für die empirische Untersuchung ableiten⁴⁰:

1. Stellenwert der Gründung in der Berufsbiografie: Wie lassen sich Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase berufs- und kompetenzbiografisch einbetten? Welche Rolle kommt der bisherigen Berufsbiografie und den damit verbundenen beruflichen Vorerfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen zu? Welche Bedeutung nimmt die berufliche Selbstständigkeit in der Biografie der spätberuflichen Gründer ein? Fungiert diese eher als (notwendige) Übergangslösung oder als „Endstation“?

2. Lernen in der Selbstständigkeit: Welche Reichweite haben Lernprozesse von spätberuflichen Gründern in der Selbstständigkeit (Wissenskonstruktion innerhalb gegebener Lebensorientierungen oder Transformation von Lebensorientierungen)? Welche subjektiven Lerngründe, -interessen und -themen zeichnen sich im Rahmen ihres Weges in die Selbstständigkeit ab? Werden bestimmte Lernformen und Lernstrategien angewendet (selbstgesteuertes Lernen, informelles Lernen, institutionelles Lernen), die für eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung im Rahmen einer Selbstständigkeit als zentral erachtet werden können? Mit welchen (gemeinsamen) Aufgaben, Herausforderungen und Krisen sehen sich spätberufliche Gründer auf dem Weg in die Selbstständigkeit konfrontiert und wie bewältigen sie diese?

⁴⁰ Die hier aufgeführten vier Themenkomplexe und Fragestellungen resultieren nicht alleine aus der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema „Gründungshandeln in der spätberuflichen Lebensphase“. Wegweisend sind ebenfalls fallübergreifend bearbeitete Themen und Orientierungen, die sich während der Interviewführung und -auswertung herauskristallisierten. Somit erfolgte die Entwicklung und Veränderung der Fragestellungen als Wechselspiel von Induktion und Deduktion während des laufenden Forschungsprozesses.

3. *Rolle des sozialen Umfeldes im Gründungsprozess*: Wie sind Gründer in der spätberuflichen Lebensphase in ihr soziales Umfeld (Stadtteil, Familie, Netzwerke, Freunde) eingebunden? Inwiefern beeinflusst das Umfeld die Selbstständigkeit und ggf. auch die Selbstständigkeit das Umfeld? Auf welchen Ebenen findet eine Unterstützung durch das Umfeld statt?

4. *Rolle des Alters/der Lebensphasenzugehörigkeit im Kontext der Gründung*: Welche Rolle spielt das Lebensalter im Gründungsprozess von Personen in der spätberuflichen Lebensphase? Welche Vor- und Nachteile sehen sie durch ihr Alter begründet?

Teil B: Empirische Erhebung

6 Methodischer Zugang

6.1 Verortung der Untersuchung als qualitativer Forschungsansatz

Diese Forschungsarbeit ist als eine qualitative hypothesengenerierende Studie angelegt. Ein solches Vorgehen ist vor allem dann sinnvoll, wenn ein Forschungsfeld noch relativ unbearbeitet ist und kaum Erkenntnisse zum Untersuchungsgegenstand vorliegen. Im Bereich des Gründungshandelns in der Lebensphase der Spätberuflichkeit ist dies der Fall. Wie zuvor ausführlich dargelegt, gibt es zwar einige Untersuchungen, die den Gründungsprozess als Lernprozess in den Blick nehmen, jedoch nicht unter Berücksichtigung der besonderen Zielgruppe der spätberuflichen Gründer.

Um die vorliegende Untersuchung innerhalb der qualitativen Sozialforschung zu verorten, wird im Folgenden auf einige zentrale Merkmale und Prinzipien qualitativer Forschung eingegangen, die auch für diese Untersuchung handlungsleitend sind.

Der aktuelle Trend zu mehr qualitativer Forschung in Deutschland ist eine Entwicklung der letzten 20 bis 30 Jahre, wobei die Wurzeln qualitativen Denkens bis auf Aristoteles und dessen Erforschung des Menschen und seiner Seele zurückgehen (vgl. Mayring 2016, S. 12). Auch der wissenschaftshistorische Strang der Hermeneutik gilt als eine bedeutende Wurzel qualitativen Denkens.⁴¹ Grundgedanke der Hermeneutik ist, dass Texte, wie alles vom Menschen Hervorgebrachte, immer mit subjektiven Bedeutungen und Sinn verbunden sind, die es interpretativ zu erschließen gilt (vgl. ebd., S. 13 f.).

Ganz allgemein gesprochen, hat qualitative Forschung den Anspruch, Lebenswelten von innen heraus, aus der Sicht der handelnden Menschen, zu beschreiben. Damit möchte sie zum besseren Verständnis sozialer Wirklichkeiten beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2008, S. 14). Dies impliziert eine Orientierung an der sozialen Konstruktion der Wirklichkeit der Beforschten (vgl. Berger/Luckmann 2009). Terhart formuliert als Ziel qualitativer Forschung, einen

„möglichst (!) unvoreingenommenen, unmittelbaren Zugang zum jeweiligen sozialen Feld und unter Berücksichtigung der Weltansicht der dort Handelnden, ausgehend von dieser unmittelbaren

⁴¹ Vgl. zum Überblick über die Hermeneutik des 20. Jhd. Gadamer/Boehm 1976.

Erfahrung Beschreibungen, Rekonstruktion, Strukturgeneralisierungen vorzunehmen.“ (Terhart 1997, S. 28)

Eine verbindliche und einheitliche Methodologie qualitativer Forschung gibt es jedoch nicht. Das Etikett „qualitativ“ fungiert vielmehr als Sammelbegriff für eine Vielzahl von Forschungsperspektiven, innerhalb derer sich drei Hauptlinien herauskristallisiert haben (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2008, S. 18 f.):

1. *Symbolischer Interaktionismus/Phänomenologie*: Geht subjektiven Bedeutungen und individuellen Sinnzuschreibungen nach.
2. *Ethnomethodologie/Konstruktivismus*: Ist an Routinen des Alltags und der Herstellung sozialer Wirklichkeit interessiert.
3. *Psychoanalyse/Genetischer Strukturalismus*: Geht von der Annahme latenter sozialer Konfigurationen und unbewusster psychischer Strukturen und Mechanismen aus.

Den theoretischen Positionen lassen sich verschiedene idealtypische Methoden der Datenerhebung, der Interpretation sowie konkrete Anwendungsfelder zuordnen. Abbildung 4 fasst diese Zuordnung überblicksartig zusammen.

Abbildung 4: Forschungsperspektiven in der qualitativen Forschung

	Zugänge zu subjektiven Sichtweisen	Beschreibung von Prozessen der Herstellung sozialer Situationen	Hermeneutische Analyse tieferliegender Strukturen
Theoretische Position	<ul style="list-style-type: none"> – Symbolischer Interaktionismus – Phänomenologie 	<ul style="list-style-type: none"> – Ethnomethodologie – Konstruktivismus 	<ul style="list-style-type: none"> – Psychoanalyse – genetischer Strukturalismus
Methoden der Datenerhebung	<ul style="list-style-type: none"> – Leitfaden-Interviews – Narrative Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> – Gruppendiskussion – Ethnografie – Teilnehmende Beobachtung – Aufzeichnung von Interaktionen – Sammlung von Dokumenten 	<ul style="list-style-type: none"> – Aufzeichnen von Interaktionen – Fotografie – Filme
Methoden der Interpretation	<ul style="list-style-type: none"> – Theoretisches Kodieren – Qualitative Inhaltsanalyse – Narrative Analysen – Hermeneutische Verfahren 	<ul style="list-style-type: none"> – Konversationsanalyse – Diskursanalyse – Gattungsanalyse – Dokumentenanalyse 	<ul style="list-style-type: none"> – Objektive Hermeneutik – Tiefenhermeneutik – Hermeneutische Wissenssoziologie
Anwendungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> – Biografieforschung – Analyse von Alltagswissen 	<ul style="list-style-type: none"> – Analyse von Lebenswelten und Organisationen – Evaluationsforschung – Cultural Studies 	<ul style="list-style-type: none"> – Familienforschung – Biografieforschung – Generationsforschung – Genderforschung

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Flick/von Kardoff/Steinke 2008, S. 19

Die hier vorliegende Forschungsarbeit lässt sich am ehesten der theoretischen Position der Phänomenologie und dem damit verbundenen Lebensweltkonzept⁴² zuordnen. Grundlage ist das „*Alltagswissen des in Raum und Zeit situierten Handelnden, dem seine Welt selbstverständlich gegeben ist.*“ (S. Kade 2005, S. 345) Gegenstand phänomenologisch orientierter Forschung sind demnach implizite Überzeugungen, Werte und Hintergrundannahmen, die das Handeln leiten. Ferner können explizite Erwartungen, Selbst- und Fremdbilder sowie Legitimationsmuster im Fokus stehen. Bohnsack (vgl. 2008, S. 11) spricht in dem Zusammenhang auch von habituellem Handeln als einem Handeln, das nicht nur einzelne Personen, sondern ganze Gruppen umgreift, wie im Beispiel der vorliegenden Forschungsarbeit die Gruppe der spätberuflichen Gründer.

Bei aller Heterogenität hinsichtlich möglicher Methoden der Datenerhebung, -interpretation und Anwendungsfelder lassen sich gemeinsame Leitgedanken und Grundsätze qualitativen Denkens vor allem in Abgrenzung zur quantitativen Forschung formulieren. Als Hauptkritikpunkte an der traditionellen quantitativen Sozialforschung werden in der gängigen Literatur der alleinige Fokus auf das Gegebene und eine damit einhergehende Vernachlässigung nicht unmittelbar zugänglicher Phänomene, latenter Sinnstrukturen sowie von Erfahrungen und subjektiven Sichtweisen der Untersuchten genannt. Auch der sich in einer Anpassung und Verdinglichung der Gegenstände an vorgegebene Methoden zeigende Primat der Methode über die Sache, ein Messfetischismus, die Umformung kommunikativer Erfahrungen zu Daten sowie die Ausrichtung am naturwissenschaftlichen Vorbild stehen zur Diskussion (vgl. u. a. Lamnek 2005; Flick 2007). Mayring fasst die Kritik an ausschließlich quantitativ vorgenommener Sozialforschung folgendermaßen zusammen:

„Das rein quantitative Denken ist brüchig geworden; ein Denken, das sich den Menschen und Dingen annähert, indem es sie testet und vermisst, mit ihnen experimentiert und ihre statistische Repräsentanz überprüft, ohne vorher den Gegenstand verstanden zu haben, seine Qualität erfasst zu haben.“ (Mayring 2016, S. 9)

Beim Vorhaben, zentrale Merkmale und Prinzipien qualitativer Sozialforschung zusammenzuführen, zeigt sich, dass hier je nach Literaturgrundlage unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Eine große Akzeptanz in verschiedenen Forschungsarbeiten findet die Kategorisierung Lamneks (vgl. 2005, S. 20 ff.). Diese soll im Folgenden – als für diese Forschungsarbeit leitend – skizziert und um Merkmale und Prinzipien qualitativen Forschens nach Mayring (vgl. 2016) und Flick (vgl. 2007) ergänzt werden.

⁴² Vgl. z. B. Schütz (1974), Schütz/Luckmann (1979) sowie Berger/Luckmann (2009).

Lamnek unterscheidet insgesamt sechs Prinzipien qualitativer Sozialforschung (vgl. 2005, S. 20 ff.):

- *Offenheit*: Während quantitative Forschung mit genau festgelegten (standardisierten) Verfahren vorab formulierte Kategorien und Hypothesen untersucht, ist qualitative Forschung weitgehend offen in Bezug auf Untersuchungsgegenstand, -situation und -methode. Es wird auf eine Hypothesenbildung ex ante verzichtet; im Gegenteil ist der Forschende im Untersuchungsprozess angehalten, so offen wie möglich gegenüber neuen Entwicklungen und Dimensionen zu sein, die dann in die Formulierung der Hypothesen einfließen können.
- *Forschung als Kommunikation*: Forschung ist als Kommunikation und Interaktion zwischen Forscher und Erforschem zu verstehen. Dabei wird Kommunikation nicht als Störgröße, sondern als konstitutiver Bestandteil des Forschungsprozesses angesehen. Der Prozess des gegenseitigen Aushandelns von Bedeutungen und Sichtweisen zwischen Forscher und Erforschem rückt in den Mittelpunkt des Interesses.
- *Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand*: Während quantitative Forschung von einem gleichbleibenden Ursache-Wirkungs-Zusammenhang ausgeht, betont qualitative Forschung die Prozesshaftigkeit und Veränderbarkeit sozialer Phänomene. Verhaltensweisen und Aussagen der Untersuchten sind als prozesshafte Ausschnitte der Reproduktion und Konstruktion sozialer Realität zu verstehen und nicht als statische Repräsentationen eines unveränderlichen Wirkungszusammenhangs.
- *Reflexivität und Gegenstand der Analyse*: Die Reflexivität des Gegenstands gilt als Grundannahme des interpretativen Paradigmas. Jede Bedeutung ist demnach kontextgebunden und jedes Zeichen Index eines umfassenderen Regelwerks. Damit verweist jede Bedeutung reflexiv auf das Ganze und wird nur durch den Rekurs auf den Kontext seiner Erscheinung verständlich. Dem entspricht die Reflexivität oder die Zirkularität der Analyse, der Verstehensleistung. Einstieg und Beginn sind somit bei der qualitativen Forschung prinzipiell beliebig, weil sie immer wieder zu ihrem Ausgangspunkt zurückkehrt.
- *Explikation*: Die einzelnen Schritte im Forschungsprozess sollen so weit wie möglich offengelegt werden. Damit sollen eine Nachvollziehbarkeit und eine intersubjektive Nachprüfbarkeit (und damit Kritik) des methodischen Vorgehens und der Interpretation der Daten ermöglicht werden. Da das Regelwissen meist implizit und dem Anwender unbewusst ist, ist diese Forderung jedoch kaum vollständig zu erfüllen.

- *Flexibilität*: Während in der quantitativen Forschung kaum eine Veränderung im laufenden Forschungsprozess (hinsichtlich Hypothesen, Methoden, Stichprobe etc.) möglich ist (Ausnahme: Pretest), ist die flexible Anpassung der Untersuchungen an Bedingungen der Situation konstitutiv für die qualitative Forschung. So hat qualitative Forschung den Anspruch, den Forschungsprozess so zu entwickeln und zu präzisieren, „dass sein Problem, die Steuerung seiner Untersuchung, Daten, analytische Beziehungen und Interpretationen aus dem empirischen sozialen Leben entstehen und darin verwurzelt bleiben.“ (Lamnek 2005, S. 25) Dazu sind flexible Erhebungsverfahren notwendig, die an die jeweiligen Eigenheiten des Untersuchungsgegenstandes anzupassen sind, um den im Verlauf des Forschungsprozesses erzielten Erkenntnisfortschritt für die nachfolgenden Untersuchungsschritte zu verwerten.

Eine etwas andere Kategorisierung nimmt Mayring (vgl. 2016, S. 19 ff.) mit seinen folgenden fünf Grundsätzen qualitativen Denkens vor. Diese stehen in keinem Widerspruch zu den Prinzipien nach Lamnek, sondern befinden sich eher auf einer anderen methodologischen Abstraktionsebene, weisen aber durchaus Überschneidungsbereiche und Anknüpfungspunkte auf:

- *Subjektbezogenheit*: Die betroffenen Subjekte sind Ausgangspunkt und Ziel der Untersuchung. Ganzheitlichkeit, Historizität und Problemorientiertheit werden postuliert.
- *Alltagsnähe*: Die Untersuchung sollte in einem möglichst natürlichen Umfeld stattfinden und an praktischen Problemstellungen ansetzen.
- *Interpretation*: Der Untersuchungsgegenstand liegt nie völlig offen, sondern muss immer auch durch Interpretationen erschlossen werden, da er von Menschen hervorgebracht und damit mit subjektiven Intentionen, Motiven und Sinnorientierungen verbunden ist.⁴³
- *Deskription*: Dieser Grundsatz geht mit der Forderung einer genauen und umfassenden Beschreibung des Gegenstandsbereiches einher. Dies erfordert sowohl eine möglichst große Offenheit als auch ein Anknüpfen am Einzelfall. Sich daraus ergebende theoretische Implikationen fordern, den Blick durch theoretische Vorannahmen und

⁴³ Hier wird die Nähe zu Lamneks Prinzip der Reflexivität und Gegenstand der Analyse deutlich, das auf der Grundannahme des interpretativen Paradigmas beruht (vgl. Lamnek 2005, S. 23 f.).

Hypothesen nicht zu sehr zu verengen. Unter methodischen Gesichtspunkten sollen Methoden variabel einsetzbar sein, aber dennoch soll die Vorgehensweise möglichst genau beschrieben und argumentativ gestützt werden.⁴⁴

- *Verallgemeinerung*: Diese resultiert aus der Tatsache, dass qualitative Forschung häufig mit einer kleinen Fallzahl arbeitet, aber trotzdem dem Anspruch einer Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse gerecht werden soll, die schrittweise zu begründen ist. So sollte eine Verallgemeinerbarkeit nach qualitativem Denken immer am spezifischen Fall begründet und Argumente dafür angeführt werden, inwiefern und warum die hier gefundenen Ergebnisse auch für andere Situationen und Zeiten gelten.

Auch Flick (vgl. 2007, S. 26 ff.) benennt drei zentrale Kennzeichen qualitativer Forschung, die sich überwiegend mit den vorher genannten Ansätzen von Mayring und Lamnek decken bzw. mehrere der zuvor genannten Prinzipien vereinen. Er unterscheidet zwischen der *Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien*, der *Berücksichtigung der Perspektive der Beteiligten und ihrer Vielschichtigkeit* und der *Reflexivität des Forschers und der Forschung*.

Während das erste Kennzeichen der *Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien* ebenso wie Lamneks Prinzipien der Offenheit und Flexibilität (vgl. Lamnek 2005, S. 21 und 25) sowie Mayrings Grundsatz der Deskription (vgl. Mayring 2016, S. 21 f.) betont, dass die Theorieentwicklung im Vordergrund qualitativer Forschung steht und der Untersuchungsgegenstand Bezugspunkt für die Auswahl der Methoden sein sollte, berücksichtigt Flicks zweites Kennzeichen *Perspektiven der Beteiligten und ihre Vielschichtigkeit*, dass sich die auf den Gegenstand bezogenen Sicht- und Handlungsweisen im Feld schon deshalb unterscheiden, weil damit unterschiedliche subjektive Perspektiven und soziale Hintergründe verknüpft sind. Parallelen lassen sich zu Mayrings Grundsatz der Subjektbezogenheit finden (vgl. ebd., S. 20 f.). Das dritte Kennzeichen *Reflexivität des Forschers und der Forschung* lässt sich interpretieren als eine Verknüpfung von Lamneks zwei Prinzipien der Forschung als Kommunikation und Explikation. Kommunikation ist als (konstruktiver) Bestandteil der Erkenntnis statt als Störgröße zu sehen und die Reflexionen des

⁴⁴ Parallelen lassen sich zu Lamneks Prinzipien der Offenheit – verbunden mit der Forderung eines Verzichts auf eine Hypothesenbildung ex ante – sowie der Flexibilität – verbunden mit einer flexiblen Anpassung der Untersuchungen an Bedingungen der Situation – finden (vgl. Lamnek 2005, S. 23 f.).

Forschern (Eindrücke, Irritationen usw.) sind zu dokumentieren und mit in die Interpretation einfließen zu lassen.

Wie schon zuvor erwähnt, sind die hier skizzierten Merkmale und Prinzipien qualitativer Forschung auch innerhalb dieser Untersuchung zu berücksichtigen. Um dem zuvor aufgeführten Prinzip der Explikation nach Lamnek (vgl. 2005, S. 20 ff.) gerecht zu werden, wird nachfolgend zunächst das Untersuchungsdesign dieser Forschungsarbeit vorgestellt, bevor anschließend mit der Erhebungs- und Auswertungsmethode das konkrete Untersuchungsverfahren aufgezeigt wird.

6.2 Untersuchungsdesign

Eine Unterscheidung zwischen Untersuchungsdesign und Untersuchungsverfahren wird in der Literatur häufig nicht trennscharf vollzogen. Unter Berücksichtigung der Forderung nach einer Explikation des Forschungsprozesses (vgl. Lamnek 2005, S. 22 f.) ist eine differenzierte Betrachtung jedoch sinnvoll.

Während das Design mit dem Untersuchungsziel und -ablauf die Rahmenbedingungen und Kommunikationsregeln zwischen Forscher und Probanden aufstellt (vgl. Haußer 1982, S. 62) und damit die Planungsebene der Untersuchung anspricht (vgl. Flick 2007, S. 172), umfasst das Untersuchungsverfahren die konkreten Methoden der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung (vgl. Mayring 2016, S. 40).

Die wenig umfangreiche Literatur zu qualitativen Forschungsdesigns (vgl. z. B. LeCompte/Preissle 1993; Marshall/Rossmann 2006; Miles/Huberman 1994; Flick 2007) beschäftigt sich mit dem Thema in zweifacher Hinsicht. Entweder werden sogenannte Basisdesigns als Grundmodelle qualitativer Forschung aufgezeigt, an denen sich der Forscher orientieren, die er übernehmen oder in Teilen miteinander kombinieren kann. Zu nennen sind hier Einzelfallanalysen, Vergleichsstudien, retrospektive Studien, Momentaufnahmen, Längsschnittstudien usw. (vgl. Flick 2007, S. 177 f.). Oder aber die einzelnen Verfahrensbestandteile, aus denen sich ein konkretes Forschungsdesign zusammensetzt, werden benannt und diskutiert. Dies ist vor allem dann hilfreich, wenn ein Basisdesign nicht unverändert für den eigenen Forschungsprozess übernommen werden kann. Neben der Zielsetzung der Studie und daraus abzuleitenden Fragestellungen ist hier vor allem die Frage nach dem Prozessverständnis und der Auswahlstrategie zu klären. Diese Komponenten werden im Folgenden für die eigene Untersuchung konkretisiert.

6.2.1 Zielsetzung und Fragestellung der Untersuchung

Wie bereits ausführlich dargelegt, steht die Rekonstruktion von Phänomenen des Gründungshandelns in der Lebensphase der Spätberuflichkeit und den in dem Zusammenhang aufkommenden Problemfeldern und Lernaufgaben im Mittelpunkt der hier vorliegenden Forschungsarbeit. Während diese Zielsetzung einleitend in ihren Problemkontext eingebettet wurde (vgl. Kapitel 1), führte die Verdichtung der unterschiedlichen Zugänge und Problemfelder in der Synthese zu den forschungsleitenden Fragestellungen dieser Untersuchung (vgl. Kapitel 5).

Der mit der Zielsetzung und den Fragestellungen angestrebte Erkenntnisgewinn lässt sich nur im Zusammenhang mit den Prinzipien des Analyseinstruments der dokumentarischen Methode erklären. So sollen durch die Rekonstruktion des dokumentarischen Sinngehaltes Handlungen in ihrer Entstehung verstanden werden, weshalb insbesondere die Orientierungsrahmen, in welchen eine Problemstellung erarbeitet wird, von Bedeutung sind (vgl. Bohnsack 2013).⁴⁵ Zum einen gilt es, einzelfallübergreifende Besonderheiten, Problemfelder und Lernaufgaben spätberuflicher Gründer auf deren Wegen in die berufliche Selbstständigkeit zu identifizieren. Zum anderen soll rekonstruiert werden, wie unterschiedlich diese Themen von Fall zu Fall bearbeitet werden, welche unterschiedlichen Orientierungsrahmen und Relevanzsysteme dem Handeln folglich zugrunde liegen.

Praktische Relevanz erhält die Rekonstruktion handlungsleitender Orientierungen unter Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Kontexte insbesondere für eine lebensweltorientierte Begleitung und Praxisberatung spätberuflicher Gründer (oder derer, die sich selbstständig machen möchten). Wie in Kapitel 3.2 dargelegt, zeigen erste Ergebnisse einer Befragung von Gründungsberatern im Rahmen des Forschungsprojektes „Entrepreneuresse – dem unternehmerischen Habitus auf der Spur“⁴⁶, dass sich Beratende in ihrer Beratungstätigkeit häufig auf das sozial hervorgebrachte Bild des Normalunternehmers beziehen (vgl. Elven 2010, S. 99). Eine solche Beratung läuft jedoch Gefahr, marginalisierte Zielgruppen – worunter auch die Gruppe der spätberuflichen Gründer zu fassen ist – frühzeitig abzuschrecken und zu verkennen.

⁴⁵ Ausführlicher werden die Kerngedanken der dokumentarischen Methode und damit einhergehende forschungspraktische Ableitungen in Kapitel 6.3.4 dieser Arbeit vorgestellt.

⁴⁶ Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Verbundforschungsprojekt der Universitäten Augsburg und Mainz. Die oben genannte Expertenbefragung fand im Rahmen des Marburger Teilprojektes „Habitusreflexive Beratung im Gründungsprozess“ statt (vgl. www.entrepreneuresse.jörgschwarz.de/docs/Ergebnisbericht.pdf).

Die nachfolgende Abbildung stellt den Prozess der Generierung der Zielsetzung vor dem Hintergrund verschiedener theoretischer Zugänge sowie damit verbundene methodische Konsequenzen zusammenfassend dar.

Abbildung 5: Generierung der Zielsetzung der Untersuchung und methodische Konsequenzen

Forschungsstand	Vorherrschen eines überwiegend betriebswirtschaftlich überformten und verengten Diskurses zum Zusammenhang von Alter/Älteren und Gründung
	Trotz Diskussion um „Entrepreneurial Diversity“ weitgehende Orientierung der Gründungsforschung am Normalunternehmertum
<i>Forschungsdessiderate:</i> Studien, die Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase als biografische Handlungsprojekte in den Blick nehmen, also die biografische Bedingtheit und Prozesshaftigkeit von Gründungen berücksichtigen, um Phänomene des Gründungshandelns in dieser Lebensphase von innen heraus zu beleuchten	
	
Zielsetzung	Rekonstruktion von Phänomenen des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase; dabei sollen Handlungen in ihrer Herstellungsweise begriffen werden, weshalb insbesondere die Orientierungsrahmen, in welchen eine Problemstellung erarbeitet wird, von Bedeutung sind
	
Methodische Konsequenzen	Datenerhebung: Narratives Interview Datenauswertung: Dokumentarische Methode

Quelle: eigene Darstellung

6.2.2 Gegenstands begründete Theoriebildung und zirkulärer Forschungsprozess

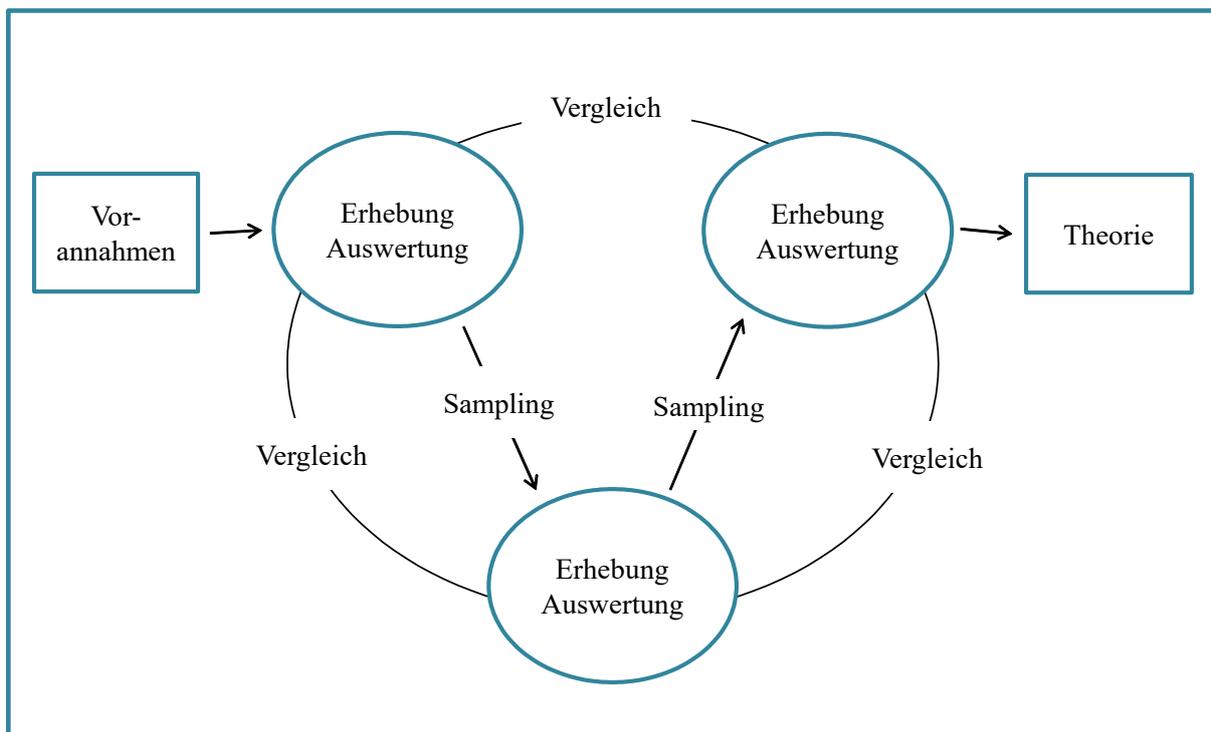
Anders als die quantifizierenden Sozialwissenschaften orientiert sich die qualitative Sozialforschung an einem Ansatz gegenstands begründeter Theoriebildung (vgl. Flick 2007, S. 124). Hierbei ist kennzeichnend, dass die „*theoretische Strukturierung des Forschungsgegenstandes zurückgestellt [wird], bis sich die Strukturierung des Forschungsgegenstandes durch die Forschungssubjekte herausgebildet hat.*“ (Hoffmann-Riem 1980, S. 343) Diese Zurückstellung bedeutet zwar einen Verzicht auf die Hypothesenbildung ex ante, nicht jedoch auf die Vorab-Formulierung der zu untersuchenden Fragestellungen. Deren begründete Festlegung und Formulierung sind sogar unbedingt notwendig, denn je weniger konkret Forschungsfragen formuliert werden, desto größer ist die Gefahr, dass der Forscher bei der Interpretation relativ ratlos einer großen Menge Text gegenübersteht (vgl. Südmersen 1983). Entscheidend ist somit, dass der Forscher eine genaue Vorstellung über seine

Fragestellungen entwickelt, dabei jedoch offen für neue und überraschende Erkenntnisse bleibt (vgl. Flick 2007, S. 133). Fragestellungen sollten folglich theoretisch begründet werden, münden aber nicht in Hypothesen.

Mit dieser Perspektive geht auch ein Verständnis des Forschungsprozesses als zirkulärem Modell einher. Hierbei bildet – anders als in einem durch ein dreistufiges Verfahren der Interviewdurchführung, -aufbereitung und -auswertung gekennzeichneten linearen Forschungsprozess – die unmittelbare Interpretation erster erhobener Daten die Basis für die Auswahlentscheidungen weiterer Fälle (vgl. ebd., S. 126 f.). Ein solch zirkuläres Vorgehen wird in Abbildung 6 dargestellt.

Gerade in der Zirkularität sehen Vertreter qualitativer Sozialforschung die Stärke des Ansatzes, lässt sich doch nur durch eine so enge Verzahnung von Datenerhebung und -auswertung überprüfen, ob die verwendeten Methoden, Kategorien und Theorien auch tatsächlich dem Gegenstand und den Daten gerecht werden (vgl. ebd.).

Abbildung 6: Zirkuläres Modell des Forschungsprozesses

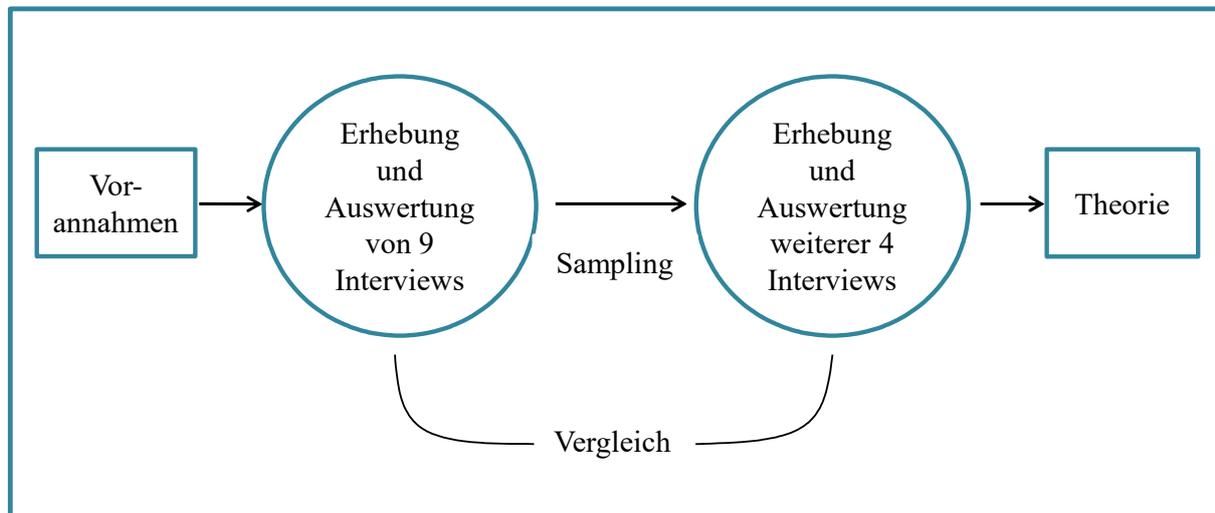


Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Flick 2007

In dieser Untersuchung konnte dem Prinzip der Zirkularität aufgrund begrenzter Forschungsressourcen nur ansatzweise – in Form eines zweistufigen Erhebungsverfahrens – gerecht werden. Hierbei bildeten Erkenntnisse aus den ersten neun Interviews die Grundlage

für die Auswahl weiterer vier Interviewpartner im Rahmen einer zweiten Erhebungswelle (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Der Forschungsprozess innerhalb der eigenen Untersuchung



Quelle: eigene Darstellung

6.2.3 Auswahlverfahren und Zusammenstellung des Samples

In enger Verbindung zum vorherigen Unterkapitel 6.2.2 steht die Frage nach dem Auswahlverfahren der Fallgruppe und der in die Untersuchung einzubeziehenden konkreten Fälle. So resultiert aus der Entscheidung für einen zirkulären bzw. zweistufigen Forschungsprozess, dass die Fallauswahl schrittweise erfolgen sollte. Solch prozesshafte Auswahlstrategien orientieren sich meist am von Glaser und Strauss (vgl. 1998) entwickelten theoretischen Sampling. Hierbei werden Entscheidungen über die Auswahl und Zusammensetzung der Fälle erst im Prozess der Datenerhebung und -auswertung getroffen.

„Theoretisches Sampling meint den auf die Generierung von Theorien zielenden Prozeß der Datensammlung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel sammelt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächste erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind, um seine Theorie zu entwickeln, während sie emergiert. Dieser Prozeß der Datenerhebung wird durch die im Entstehen begriffene [...] Theorie kontrolliert.“ (ebd., S. 53)

Es geht also weder um die Repräsentativität der Stichprobe durch eine Zufallsauswahl noch um ihre geschichtliche Zusammensetzung, sondern um den (erwarteten) Gehalt an Neuem. Auswahlentscheidungen nach dem theoretischen Sampling richten sich folglich auf das Material, das die größten Aufschlüsse verspricht (vgl. Flick 2007, S. 159). Angesichts der prinzipiell unbegrenzten Möglichkeiten, weitere Personen, Gruppen und Fälle einzubeziehen, ergibt sich jedoch auch hier die Notwendigkeit, Kriterien für die Auswahl theoriebezogen festzulegen. Die Auswahl und die Einbeziehung weiteren Materials werden abgeschlossen,

wenn eine sogenannte „theoretische Sättigung“ erreicht ist, d. h. wenn zusätzliches Material nichts Neues mehr verspricht.

Der Strategie des theoretischen Samplings steht das statistische Sampling gegenüber. Hierbei erfolgt die Fallauswahl nach bestimmten, vorab festgelegten (z. B. demografischen) Kriterien, wodurch beispielsweise eine nach Alter oder sozialer Lage homogene Stichprobe entstehen kann. Die Auswahl der Fälle orientiert sich dann an einer möglichst gleichmäßigen Besetzung der Zellen in der Samplestruktur (vgl. Flick 2007, S. 156). Przyborski und Wohlrab-Sahr (vgl. 2008, S. 174) benennen darüber hinaus die Sampletechniken der Zufallsauswahl⁴⁷ und des Schneeballsystems.

Die Auswahlstrategie dieser Forschungsarbeit folgt den Prinzipien des theoretischen Samplings. So wurden zunächst einige wenige Kriterien für die Fallauswahl der ersten Erhebungswelle festgelegt, die dann für die zweite Erhebungswelle neu überprüft wurden. Insgesamt wurde so versucht, der aus den theoretischen Vorarbeiten resultierenden Vorstellung über die als sinnvoll einzubeziehenden Fälle auf der einen Seite, aber auch dem Prinzip der Offenheit für neue Fälle und Merkmalsausprägungen auf der anderen Seite gerecht zu werden.

Für die Eingrenzung der Fallauswahl innerhalb der ersten Erhebungswelle wurden folgende theoriebezogene Kriterien festgelegt:

- Im Sinne der in Kapitel 2.1.2 begründeten kalendarischen Eingrenzung der Zielgruppe „spätberufliche Gründer“ sind solche Interviewpartner von Interesse, die sich zum Zeitpunkt der Gründung zwischen dem 45. und dem 65. Lebensjahr befinden.
- Geeignet sind ferner Interviewpartner, die zum Interviewzeitpunkt seit mindestens zwei Jahren beruflich selbstständig im Sinne der Definition aus Kapitel 2.2 sind. Die Notwendigkeit dieses Mindestzeitraums erwächst aus der Prozesshaftigkeit der Forschungsfrage und dem zugrunde liegenden Lernverständnis, das Lernen als eine

⁴⁷ Mayrings Grundsatz der Verallgemeinerung folgend (vgl. Kapitel 6.1), sind jedoch auch in der qualitativen Sozialforschung begründete Auswahlverfahren unter Angabe von Entscheidungskriterien notwendig, um eine Intersubjektivität der Forschung zu gewährleisten. Dazu muss erstens eine Vorstellung über den Fall vorliegen, den es zu untersuchen gilt, und zweitens müssen nachvollziehbare Techniken zur Ziehung der Stichprobe angegeben werden. Zwar gibt es für die Fallauswahl keine formalen Regeln wie für das Ziehen von Stichproben in standardisierten Erhebungen, allerdings sind in Diskussionen über das Sampling verschiedene Strategien herausgearbeitet worden. So stellt Patton (vgl. 2002, S. 230 ff.) insgesamt 15 Strategien eines „purposeful sampling“ vor, die zu den folgenden drei Strategien zusammengefasst werden können: die Auswahl typischer Fälle, extremer Fälle und kritischer Fälle. Die Sampletechnik der Zufallsauswahl ist hingegen abzulehnen.

längerfristige und auch sich überlagernde und diskontinuierliche Prozesse beinhaltende Handlung versteht.

Diese Kriterien berücksichtigend wurden zunächst neun Fälle für eine erste Erhebungswelle ausgewählt, wobei ein maximaler Kontrast hinsichtlich Unternehmensbranche, Unternehmensgröße, Bildungshintergrund, Beruf/Situation vor der Gründung und Geschlecht des Gründers angestrebt wurde.⁴⁸ Mit einem über das Internet ausfindig gemachten Netzwerk für Gründer ab dem vierzigsten Lebensjahr⁴⁹ tat sich ein geeignetes Portal zur Fallauswahl nach den oben formulierten Kriterien auf. Es gelang jedoch nicht, den gewünschten maximalen Kontrast im Hinblick auf die Unternehmensgröße zu erreichen. So handelt es sich bei einem Großteil der Gründungen um Ein-Personen-Unternehmungen.

Wie zuvor erwähnt, wurden im Zuge des theoretischen Samplings während des laufenden Forschungsprozesses noch vier weitere Fälle mit ins Sample aufgenommen. Folgende Auswahlkriterien ergaben sich aus der Interpretation der ersten Daten:

- Hinzuziehen weiterer Fälle, die aus der beruflichen Situation einer Anstellung heraus gegründet haben (siehe Frau Jäger und Frau Konrad). Die Fallgruppe im Sinne der oben genannten Kriterien wird dabei beibehalten.
- Hinzuziehen eines weiteren Falles aus einer neuen Fallgruppe, die sich durch eine andere Altersspanne auszeichnet (siehe Herr Lohwald, der zum Zeitpunkt der Gründung erst 36 Jahre alt ist).

Die folgende Abbildung 8 veranschaulicht die Zusammensetzung des Samples nach eben genannten Kriterien.

⁴⁸ An dieser Stelle sei erwähnt, dass auch die Zugänglichkeit zu bestimmten Personenkreisen bei der Fallauswahl eine wichtige Rolle spielt. Nicht immer kann der Forscher es sich leisten, bestimmte Auswahlprozeduren über die Fälle entscheiden zu lassen, sondern häufig wird die Auswahl über die Zugänglichkeit konstituiert (vgl. Merkmals 2008, S. 288).

⁴⁹ Der Name des Netzwerks wird aus Datenschutzgründen nicht genannt. Es bietet Gründern einer bestimmten Region ab dem 40. Lebensjahr die Möglichkeit, sich gegenseitig zu vernetzen und ihre Angebote über die Homepage des Netzwerks zu präsentieren.

Abbildung 8: Die Zusammensetzung des Samples innerhalb der eigenen Untersuchung

Erhebungswelle	Interviewpartner (Alias-Namen)	Alter bei Gründung	Branche	Bildungshintergrund	Situation vor Selbstständigkeit
Erste Erhebungswelle	Herr Adler	54	Baubranche	Universitätsabschluss	Anstellung
	Frau Brönner	51	Büroorganisation und med. Fußpflege	Realschulabschluss	Arbeitslosigkeit
	Frau Camps	45	Beratung	Universitätsabschluss	Arbeitslosigkeit
	Herr Dehner	52	EDV-Training	Realschulabschluss	Arbeitslosigkeit
	Herr Eiling	45	Hausverwaltung	Fachhochschulreife	Arbeitslosigkeit
	Frau Fritz	47	Marketing/PR	Universitätsabschluss	Anstellung
	Frau Grote	61	Computer/ IT	Realschulabschluss	Ruhestand
	Frau Heiss	46	Büromanagement/ Fortbildung	Allgemeine Hochschulreife	Familienzeit
	Herr Inkmann	46	Unternehmensberatung/ Interimsmanagement	Allgemeine Hochschulreife	Arbeitslosigkeit
Zweite Erhebungswelle	Frau Jäger	47	Externe Personalverwaltung	Fachhochschulreife	Anstellung
	Frau Konrad	45	Unternehmensberatung/Coaching	Universitätsabschluss	Anstellung
	Herr Lohwald	36	Wasser und Umwelt	Universitätsabschluss	Anstellung
	Frau Mader	59	Consulting	Realschulabschluss	Arbeitslosigkeit

Quelle: eigene Darstellung

6.3 Untersuchungsverfahren

Wie zuvor erwähnt, umfasst das Untersuchungsverfahren die konkreten Methoden der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung (vgl. Mayring 2016, S. 40). So wird im nachfolgenden Kapitel 6.3.1 zunächst die im Rahmen dieser Forschungsarbeit verwendete Datenerhebungsmethode des narrativen Interviews beschrieben und für die eigene Untersuchung mit einem narrativen und einem leitfadengestützten Interviewteil konkretisiert, gefolgt von der Beschreibung der Durchführung der Untersuchung in Kapitel 6.3.2 und der Dokumentation und Datenaufbereitung in Kapitel 6.3.3. Kapitel 6.3.4 schließt mit der ausführlichen Darstellung der Datenauswertungsmethode der dokumentarischen Analyse. Dabei werden die Auswertungsschritte exemplarisch anhand des eigenen Interviewmaterials veranschaulicht.

6.3.1 Das narrativ fundierte Interview als Erhebungsmethode

Der verbale Zugang nimmt in der qualitativen Forschung eine besondere Rolle ein. So lassen sich subjektive Bedeutungen nur schwer aus Beobachtungen ableiten als vielmehr dadurch,

dass die Subjekte selbst zur Sprache kommen (vgl. Mayring 2016, S. 66). Ganz allgemein lässt sich das Interview definieren als „eine Gesprächssituation, die bewusst und gezielt von den Beteiligten hergestellt wird, damit der eine seine Fragen stellt, die vom anderen beantwortet werden“ (Lamnek 2005, S. 330). Der wichtigste Unterschied zum Alltagsgespräch liegt folglich in der künstlichen und spezifischen Interviewsituation sowie in der theoriegeleiteten Kontrolle der gesamten Befragung (vgl. Atteslander 1995, S. 135).

Trotz methodologisch uneinheitlicher Regeln und einer großen Vielfalt unterschiedlicher Interviewarten⁵⁰ ist narrativ fundierten Interviews gemein, dass sie dem Prinzip der Offenheit der Kommunikation Rechnung tragen (vgl. Hoffmann-Riem 1980). Das bedeutet, dass der Befragte – anders als bei standardisierten Interviews – frei und ohne Antwortformulierungen antworten und darüber hinaus auch Themen ansprechen kann, die ihm in Bezug auf das Thema relevant erscheinen (vgl. Mayring 2016, S. 66). Offenheit der Kommunikation meint jedoch nicht, dass narrativ fundierte Interviews jeglicher Strukturierung entbehren. Je nach Intention und Anwendungsbereich der Befragung lässt sich zwischen wenig strukturierten, teilstrukturierten und stark strukturierten Interviews unterscheiden (vgl. Atteslander 1995, S. 161).

Die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Interviews lassen sich nicht eindeutig einer der genannten Interviewarten zuordnen. Sie bestehen vielmehr durch einen narrativen Interviewteil, der sich methodologisch dem „narrativen Interview“ nach Schütze (vgl. 1977) zuordnen lässt, und einem daran anschließenden leitfadengestützten Interviewteil. Mit der Frage nach dem Weg in die Selbstständigkeit wurden die Befragten zunächst aufgefordert, über einen Teilausschnitt ihres Lebens zu erzählen. Im exmanenten Nachfrageteil wurde ferner ein Interviewleitfaden eingesetzt, der vor dem Hintergrund der theoretischen Vorarbeiten entwickelt wurde.

Narrativer Interviewteil

Das narrative Interview gilt innerhalb der Gruppe qualitativer Interviews als wenig standardisierte Interviewvariante. Es wurde vom Soziologen Fritz Schütze (vgl. 1977) als Methode zur Rekonstruktion von Verläufen in ihrer inneren Logik entwickelt. Die Grundidee besteht darin, Interviewpartner nicht mit standardisierten Fragen zu konfrontieren, sondern

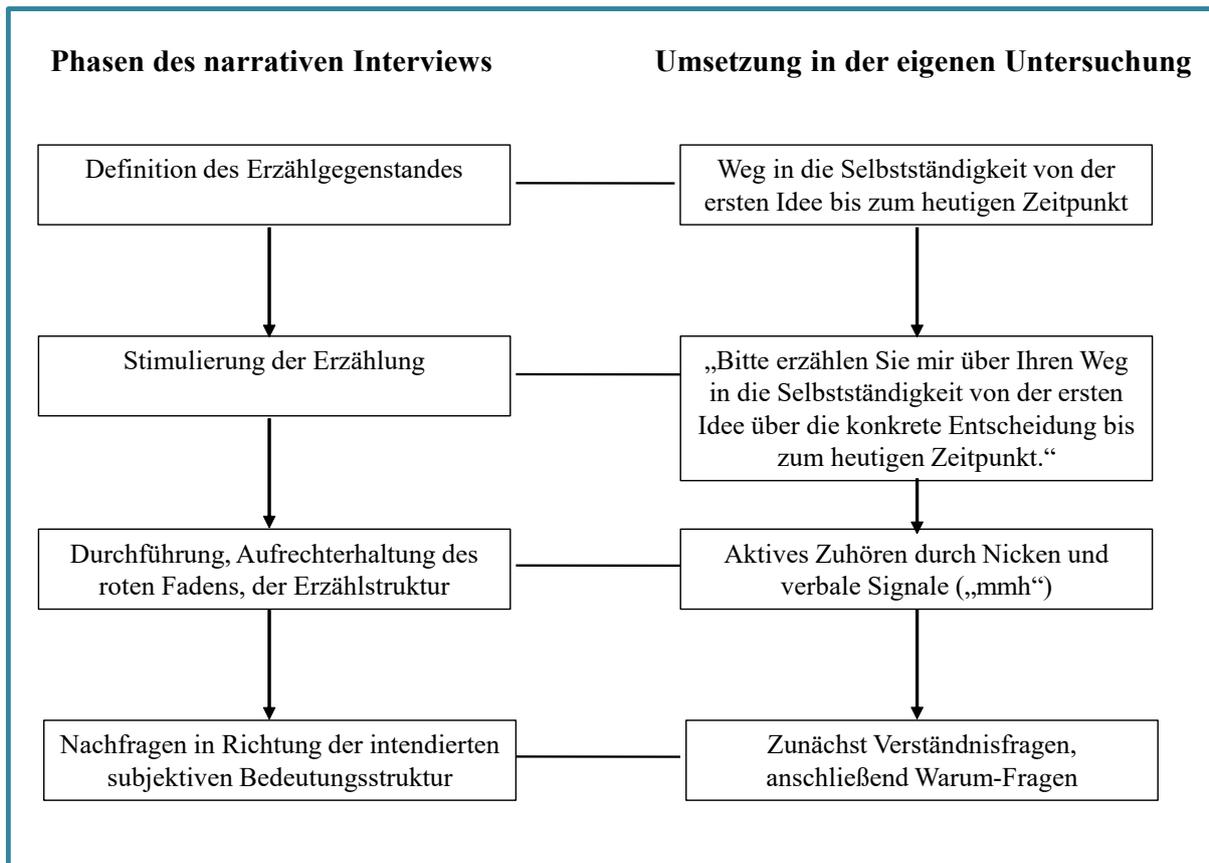
⁵⁰ Nohl (vgl. 2012, S.19) z. B. benennt eine Bandbreite unterschiedlicher Interviewarten von thematischen, problemzentrierten, biografischen und fokussierten Interviews über Experten- bis hin zu Tiefen- und Leitfadeninterviews.

ganz frei zum Erzählen zu animieren, um so zu subjektiven Bedeutungsstrukturen zu gelangen, die sich einem systematischen Abfragen versperren würden (vgl. Mayring 2016, S. 72 f.). Begründet wird das Funktionieren dieser Methode durch das Wissen um die „*dreifachen Zugzwänge des Erzählens*“ (Kallmeyer/Schütze 1977, S. 162). Diesen ist der Erzählende ausgeliefert, sobald er sich auf die Situation des narrativen Interviews eingelassen und seine Erzählung begonnen hat. Während der (1) Gestaltungszwang den Erzählenden dazu bringt, eine einmal begonnene Geschichte zu Ende zu erzählen, bewirkt der (2) Kondensierungszwang, dass nur das für das Verständnis des Ablaufs Notwendige in der Darstellung enthalten ist und so verdichtet wird, dass der Zuhörer diese verstehen und nachvollziehen kann. Der (3) Detaillierungszwang hat schließlich zur Folge, dass alle zum Verständnis notwendigen Hintergrundinformationen mitgeliefert werden (vgl. Flick 2007, S. 231).

Eröffnet wird das narrative Interview durch eine dem Thema der Untersuchung entsprechende Eingangsfrage (Erzählaufforderung), die die Haupterzählung des Interviewten stimulieren soll. Hierbei ist entscheidend, dass es sich um eine wirkliche Erzählaufforderung handelt und es zum Thema der Untersuchung auch etwas zu erzählen gibt, die Geschichte also einen starken Handlungszusammenhang aufweist, der chronologisch und detailliert rekonstruierbar ist (vgl. Mayring 2016, S. 74). Darüber hinaus muss die Eingangsfrage so breit und dennoch so spezifisch formuliert werden, dass darin der anvisierte Erfahrungsbereich als Lebensabschnitt thematisiert wird. Das Interesse kann entweder der gesamten Lebensgeschichte oder auch nur einem bestimmten Ausschnitt aus der Biografie gelten. Nachdem die Interviewpartner zu erzählen beginnen, ist für die Qualität der Daten von entscheidender Bedeutung, dass sie nicht „*seitens des Interviewers durch Fragen (z. B. ‚Um wen geht es gerade?‘), direkte (‚Hätte man dieses Problem nicht folgendermaßen lösen können...?‘) oder bewertende Interventionen (‚Das war eine gute Idee von Ihnen...!‘) behindert werden.*“ (Flick 2007, S. 230) Vielmehr gilt es, ein aktives Zuhören zu signalisieren.

Das Ende des Interviews wird durch eine Erzählkoda von Seiten des Interviewpartners signalisiert, etwa: „Das war’s eigentlich“ oder „Das wäre so der heutige Stand“ (vgl. Riemann 1987, S. 47; Hermanns 1995, S. 184). Erst nach Abschluss der Haupterzählung ist es dem Interviewer gestattet, unklare Punkte aufzugreifen und in einem zweiten Schritt „Warum-Fragen“ zu stellen. Die folgende Abbildung 9 zeigt das Ablaufmodell des narrativen Interviews (vgl. Mayring 2016) und die Umsetzung in der eigenen Untersuchung.

Abbildung 9: Ablaufmodell des narrativen Interviews und Umsetzung in der eigenen Untersuchung



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring 2016

Die Datenerhebung mittels narrativer Interviews eignet sich für diese Forschungsarbeit besonders gut, da die Erfragung des Weges in die Selbstständigkeit auf einen Teilbereich der Biografie abzielt und einen starken Handlungskontext aufweist. Die Stimulierung der Erzählung erfolgt über die Eingangsfrage „Bitte erzählen Sie mir über Ihren Weg in die Selbstständigkeit von der ersten Idee über die konkrete Entscheidung bis zum heutigen Zeitpunkt.“ Wann der biografische Zeitpunkt einsetzt, der zur Selbstständigkeit geführt hat, legen die Erzählpartner selbst fest.

Leitfadengestützter Interviewteil

Im Anschluss an die narrative Haupterzählung und den immanenten Nachfrageteil wird das Interview durch exmanente Nachfragen ergänzt. Hierfür wird ein Leitfaden⁵¹ eingesetzt, der auf Grundlage theoretischer Vorarbeiten entwickelt wurde. Er umfasst Themen, die

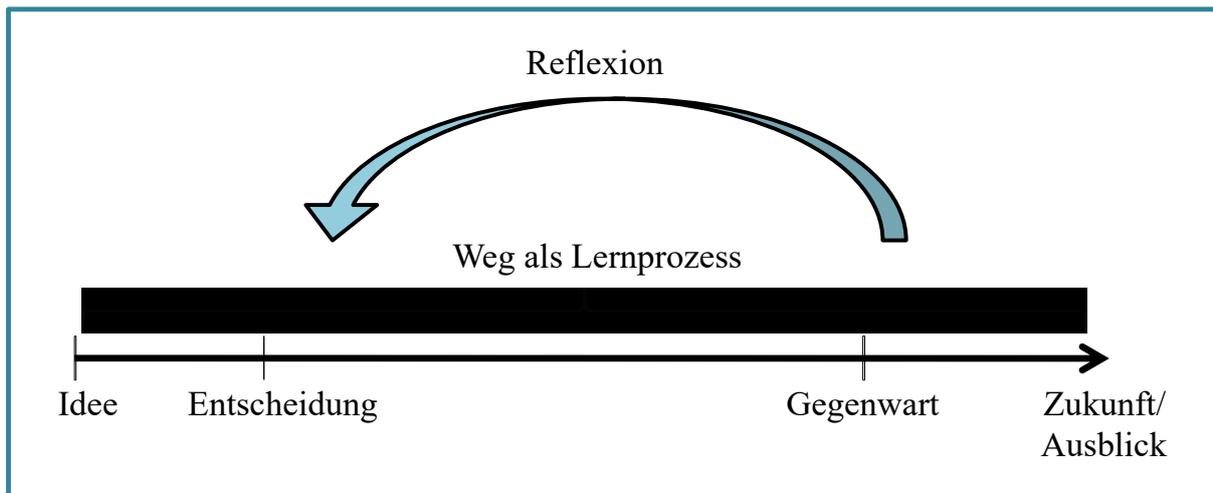
⁵¹ Der Leitfaden ist dem Anhang dieser Forschungsarbeit beigelegt.

möglicherweise zentrale Phänomene des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase aufgreifen. Gefragt wird beispielsweise nach dem Umgang mit Herausforderungen und Krisen auf dem Weg in die Selbstständigkeit sowie nach der Rolle des Alters und der Lebensphasenzugehörigkeit in verschiedenen Gründungskontexten.

Methodisch zuordnen lässt sich dieser exmanente Interviewteil dem Erhebungsverfahren des problemzentrierten Interviews nach Witzel (vgl. 1985). Die Grundidee besteht darin, dass der Forscher den Befragten durch offene Fragen zwar möglichst frei zu Wort kommen lässt, dabei aber dennoch eine bestimmte theoretisch begründete Problemstellung im Blick hat. Auf Basis theoretischer Voranalysen wird ein Interviewleitfaden konstruiert, der aus Fragen und Erzählanreizen besteht, die in einer sinnvollen Reihenfolge angeordnet sein sollten. Er ist aber nicht als rigides Vorgabenheft zu verstehen, sondern dient als Orientierungsrahmen, der je nach Interviewverlauf flexibel gehandhabt werden kann. So wird der Interviewer auch immer wieder auf Fragen stoßen, die im Interviewleitfaden nicht verzeichnet sind. Wenn diese für die Themenstellung oder die Erhaltung des Gesprächsfadens bedeutsam sind, sollten hier spontan Ad-hoc-Fragen formuliert werden (vgl. Mayring 2016, S. 70). Bezüglich der verwendeten Textsorten ist das problemzentrierte Interview sowohl gegenüber narrativen als auch gegenüber argumentativen Elementen offen, d. h. beide Arten werden grundsätzlich als erkenntnisfördernd anerkannt und ausgewertet (vgl. Richter 2004, S. 94). Es zeichnet sich darüber hinaus durch seine integrierte Methodenkombination aus. Neben dem reinen Leitfadeninterview sind häufig auch ein Kurzfragebogen und ein Postskriptum vorgesehen (vgl. Friebertshäuser/Langer/Prengel 2013, S. 380). Während der quantitativ gestaltete Kurzfragebogen die wichtigsten sozialstatistischen Daten ermittelt, die zusätzliche Interpretationshinweise liefern und eine Vergleichbarkeit zwischen den Interviews ermöglichen können, dient das Postskriptum dem Festhalten aller Eindrücke, die sich während des Interviews ergeben haben. Dies können z. B. Beobachtungen zu den Äußerlichkeiten der Interviewsituation – wie dem Interviewort – sein oder auch subjektive Eindrücke zum Interviewablauf (vgl. Witzel 1982, S. 91 f.). Das Postskriptum kann für die Interpretation wichtige Daten liefern, die dazu beitragen können, *„einzelne Gesprächspassagen besser zu verstehen und das Gesamtbild der Problematik inhaltlich abzurunden.“* (ebd., S. 92) Entgegen dem Vorschlag Witzels, den Kurzfragebogen dem eigentlichen Interview vorweg zu stellen, wurden im Rahmen dieser Untersuchung zunächst die Interviews geführt und anschließend die Fragebögen verteilt, um den Erzählfluss nicht durch ein vorheriges „Frage-Antwort-Spiel“ zu gefährden.

Die genauen Themen des Leitfadens erwachsen aus der Zielsetzung dieser Untersuchung sowie den daraus resultierenden Fragestellungen. Als Orientierung für die Reihenfolge der Leitfragen bietet es sich an, den einzelnen Etappen des Weges in die Selbstständigkeit – Idee/Entscheidung/Gegenwart/Zukunft – entsprechend vorzugehen (vgl. Abbildung 10). Da auch reflexive Handlungen entscheidend für Lernprozesse sind, bildet die Reflexion über den eigenen Weg in die Selbstständigkeit den Abschluss des leitfadengestützten Interviewteils.

Abbildung 10: Etappen auf dem Weg in die Selbstständigkeit



Quelle: eigene Darstellung

Der Leitfaden beinhaltet folgende Themenkomplexe:

- Idee und Entscheidung zur Selbstständigkeit und deren konkrete Umsetzung,
- Probleme und Krisen auf dem Weg in die Selbstständigkeit und Handlungsstrategien zur Bewältigung,
- Rolle des sozialen Umfeldes,
- individuelle Stärken (für die Selbstständigkeit) und deren Entwicklung,
- Umgang mit neuen Anforderungen und Herausforderungen,
- gegenwärtige Aufgaben und Herausforderungen,
- Zukunftsprojekte und -aufgaben,
- Reflexion über den Weg in die berufliche Selbstständigkeit.

Zum Abschluss der Interviews wurde stets gefragt, ob relevante Themen vermisst wurden oder Änderungsvorschläge vorhanden sind, um den Leitfaden gegebenenfalls modifizieren zu können und Offenheit für Anregungen zu signalisieren.

6.3.2 Durchführung der Interviews

Im Zeitraum von Januar bis Februar 2010 fand die erste Erhebungswelle mit insgesamt neun Interviews, im Januar und Februar 2011 die zweite Erhebungswelle mit vier weiteren Interviews statt. Die Interviewdauer betrug zwischen 60 und 140 Minuten. Entgegen der in der Literatur häufig thematisierten Schwierigkeit des Zugangs zum Feld, vor allem zu Einzelpersonen (vgl. z. B. Flick 2007, S. 142 ff.; Hildenbrand 1995, S. 258), gestaltete sich die Kontaktaufnahme und die Gewinnung der Interviewpartner im Rahmen dieser Untersuchung als unproblematisch. So wurden die Interviewpartner mittels primärer Selektion – also aktiv und gezielt – ausgewählt und angesprochen (vgl. Morse 1994). Dazu wurden die hinsichtlich der oben aufgeführten Auswahlkriterien (vgl. Kapitel 6.2.4) in Frage kommenden Personen über das eben schon erwähnte Netzwerk für Existenzgründungen ab dem vierzigsten Lebensjahr und dessen Internetpräsenz identifiziert. Die erste Kontaktaufnahme fand über ein postalisch versendetes Anschreiben mit dem Vermerk auf eine telefonische Rückfrage meinerseits mit konkretem Datum und Uhrzeit des Anrufs statt.⁵² So wurden die potenziellen Interviewpartner nicht überrumpelt, sondern konnten sich auf den Telefontermin einstellen. Eine Schwierigkeit in der Formulierung meines Anliegens im Anschreiben, aber auch in dem persönlichen Telefonat lag darin, zwar Informationen zum Thema, jedoch nicht die konkrete Zielsetzung des Forschungsvorhabens preiszugeben, um eine Vorab-Beeinflussung und Lenkung in eine bestimmte Richtung zu vermeiden.

Alle 13 Interviews fanden in den Geschäfts- oder Privaträumlichkeiten der Interviewpartner statt. Die vertraute Umgebung, häufig begleitet durch Getränke und Gebäck, trug insgesamt zu einer ungezwungenen und angenehmen Gesprächsatmosphäre bei.

Nachdem die Interviewpartner vor Gesprächsbeginn stets über den genauen Ablauf der Interviews informiert wurden und die erneute Zusicherung erhielten, dass alle personenbezogenen Daten anonymisiert werden, erfolgte die Aufzeichnung aller Interviews mit einem Diktiergerät.

Ein in der wissenschaftlichen Literatur häufig thematisiertes Problem bei der Durchführung narrativer Interviews ist der Umgang mit der systematischen Verletzung der Rollenerwartungen für beide Beteiligte. So kann es zum einen zu falschen Erwartungen an die Situation des Interviews kommen, da zumindest im Hauptteil keine Fragen im klassischen Sinne gestellt

⁵² Das Anschreiben befindet sich im Anhang dieser Forschungsarbeit.

werden. Zum anderen werden aber auch die Erwartungen an die Situation der Alltagserzählung nicht erfüllt, da ein so großer Spielraum zur Erzählung, der dem Interviewten hier einseitig eingeräumt wird, im Alltag kaum gegeben ist. Dies führt nicht selten zu Irritationen auf beiden Seiten (vgl. Flick 2007, S. 234). Darüber hinaus ist Erzählen zwar eine Alltagskompetenz, sie wird jedoch unterschiedlich gut beherrscht. Besonders verschlossene, schüchterne, wortkarge oder übermäßig zurückhaltende Menschen sind nicht immer zur erzählenden Darstellung ihrer Lebenssituation in der Lage (vgl. Fuchs 1984, S. 249). Somit sollte vorab geprüft werden, ob das narrative Interview die am besten geeignete Methode darstellt.

Hinsichtlich der Möglichkeit verletzter Situationserwartung zeigten sich im Rahmen dieser Untersuchung kaum Schwierigkeiten. So wurde die Besonderheit der narrativen Erzählsituation vorab angekündigt und die Interviewpartner wurden explizit darin bestärkt, frei und ohne Zeitdruck all das zu erzählen, was sie im Zusammenhang mit der gestellten Frage als wichtig empfinden. Auffällig war jedoch, dass die narrativen Erzählteile sehr unterschiedlich lang und ausführlich ausfielen. So konnten sich einige Interviewpartner nur schwer auf die Erzählsituation einlassen und handelten die einzelnen Etappen ihrer Selbstständigkeit recht knapp und in berichtender Form ab. Anderen Befragten wiederum gelang es gut, sich auf die Erzählsituation einzulassen. Hier zeigten sich dann auch deutlich die drei Zugzwänge des Erzählens (vgl. Kallmeyer/Schütze 1977, S. 162, vgl. Kapitel 6.3.1).

Bei der Verwendung von Leitfäden in Interviews ist insbesondere darauf zu achten, eine sogenannte „Leitfadenbürokratie“ zu vermeiden, also sich nicht zu starr am Leitfaden festzuhalten (vgl. Friebertshäuser/Langer/Prengel 2013, S. 377). Vielmehr sollte der Interviewer ein Gespür dafür entwickeln, wann es sich lohnt, detaillierter nachzufragen oder Ausschweifungen des Interviewpartners zu unterstützen und damit vom Leitfaden abzurücken, aber auch, wann es notwendig ist, wieder auf diesen zurückzukommen. Dies erfordert ein hohes Maß an Sensibilität für das bereits Gesagte und seine Relevanz für die Fragestellung (vgl. Flick 2007, S. 222 f.).

6.3.3 Dokumentation und Datenaufbereitung

Der zwischen Datenerhebung und -auswertung liegenden Phase der Dokumentation und Aufbereitung der erhobenen Daten kommt eine bedeutende Funktion im Forschungsprozess zu. Sie hat wesentlichen Einfluss auf die Qualität der Daten, die in aufbereiteter Form für die anschließende Interpretation zur Verfügung stehen (vgl. Flick 2007, S. 385). Dabei spielt vor allem das verwendete Transkriptionssystem eine wichtige Rolle.

Im Rahmen dieser Studie wurden alle durchgeführten Interviews digital aufgezeichnet und wörtlich transkribiert.⁵³ Hierfür stehen unterschiedlich genaue Transkriptionssysteme zur Verfügung. Ein Standard hat sich bislang noch nicht durchgesetzt. Die Literatur warnt häufig vor einem „Transkriptionsfetischismus“, der in keinem begründbaren Verhältnis mehr zur Fragestellung und zum Ertrag der Forschung steht. Anders als beispielsweise in linguistischen Untersuchungen, die oft auf die Organisation von Sprache gerichtet sind und demnach einer Feintranskription bedürfen, erscheint es bei soziologischen oder pädagogischen Fragestellungen sinnvoller, nur so viel und so genau zu transkribieren wie es die Fragestellung erfordert (vgl. Strauss 1991).

Je nach Richtung und Zielsetzung der Untersuchung ist somit die Verwendung von Fein- oder Grobtranskriptionen angemessen (vgl. Dittmar 2004). Bei dem hier verwendeten und eigens entwickelten Transkriptionssystem blieben Pausen, Dehnungen und Hörsignale des Interviewers („mmh“) zugunsten der Lesbarkeit weitgehend unberücksichtigt. Als relevant eingestuft wurden hingegen auffällige Betonungen und parasprachliche Ereignisse ((Interviewpartner lacht)), deren Verschriftlichung sich in den Regeln wiederfindet. Das verwendete Transkriptionssystem wird in Abbildung 11 dargestellt.

Alle aufgezeichneten Interviews wurden von einer zweiten Person angehört und deren Verschriftlichung parallel gegengelesen, um Transkriptionsfehler oder Sinnverschiebungen zu minimieren.

Da es sich bei den erhobenen Daten um persönliches und teilweise sensibles Material handelt, sind zur Wahrung des Datenschutzes und der Anonymität Maßnahmen zur Maskierung der Daten notwendig. In dem Zusammenhang erhielten alle Interviewpartner Alias-Namen. Orts- und weitere Eigennamen wurden ebenfalls maskiert.

⁵³ Alle transkribierten Interviews sind auf Anfrage bei der Forscherin und Autorin Julia Krämer-Deluweit unter folgender E-Mail-Adresse erhältlich: juliakraemer@gmx.net.

Abbildung 11: Transkriptionssystem

Transkriptionsregeln:

Layout

Schrift	Times New Roman 12
Rand	links 2, rechts 5
Zeilennummern	5, 10, 15 usw., jede Seite neu
Zeilenabstand	1,5
Zeilenausrichtung	links
Absatzformatierung	ingerückt 1 cm
Kopfzeile	Interview Code Nr.
Interviewer(in)	I
Interviewpartner	IP

Verschriftlichung

Orthografie	bereinigt, Dialekt nur, wenn von Bedeutung
Interpunktion	konventionell
Unverständliches	(unv. Wort) oder (...)
Gleichzeitiges Sprechen	[...]
Abbruch einer Aussage	(→)
Betonungen	unterstrichen (Beispiel: Ich habe das <u>wirklich</u> gemacht.)
Parasprachliche Ereignisse	((lacht)) ((klopft auf den Tisch))

Pausen und Dehnungen werden in der Verschriftlichung nicht berücksichtigt.

Maskierung von Daten

Eigennamen und Ortsnamen werden maskiert. Hierzu wird anstelle des Wortes die Art der Aussparung in Großbuchstaben aufgeführt. (Beispiel: Ich habe in NAME DER STADT gewohnt.)

Quelle: eigene Darstellung

6.3.4 Datenauswertung mit der dokumentarischen Methode

Ausgehend von der Zielsetzung der Rekonstruktion von Phänomenen des Gründungshandelns in der Lebensphase der Spätberuflichkeit und sich in diesem Zusammenhang herauskristallisierenden Besonderheiten, Problemfeldern und Lernaufgaben erfolgte die Entscheidung für das Analyseverfahren der dokumentarischen Methode. Diese von Ralf Bohnsack in Anlehnung an den Wissenssoziologen Karl Mannheim entwickelte Analysemethode⁵⁴ lässt sich als Ansatz der rekonstruktiven Sozialforschung verorten. Zielsetzung solcher Verfahrensarten ist die Rekonstruktion von Erfahrungen und handlungsleitenden Orientierungen, womit sie sich grundlegend von inhaltsanalytischen

⁵⁴ Während die Grundlagen der dokumentarischen Methode als Methode der Sinnauslegung auf den Wissenssoziologen Karl Mannheim zurückgehen (vgl. Mannheim 1964), entwickelte Ralf Bohnsack daran anknüpfend in den 1980er Jahren ein konkretes Verfahren der Auswertung und Interpretation von Datenmaterial (Gruppendiskussionen). Ein Kernstück ist dabei die reflektierende Interpretation, die sich im Sinne Mannheims auf den dokumentarischen Sinngehalt bezieht (vgl. Bohnsack 2013).

Auswertungsverfahren unterscheiden, die subjektive Einstellungen untersuchen (vgl. Bohnsack 2008).

Obwohl die dokumentarische Methode ursprünglich zur Interpretation von Gruppendiskussionen entwickelt wurde und sich hierbei auf kollektive Erfahrungen und Orientierungen fokussiert (vgl. u. a. Bohnsack 2013; Przyborski 2004), finden sich zunehmend Studien, in denen auch Interviews auf Basis der dokumentarischen Methode ausgewertet werden. Methodologisch begründet wurde diese Übertragung u. a. durch Nohl (vgl. 2012)⁵⁵.

Grenzen der Narrationsstrukturanalyse – Begründung für die Wahl der dokumentarischen Methode

Die zur Auswertung der hier geführten Interviews getroffene Wahl des Analyseinstruments „dokumentarische Methode“ wird nachfolgend durch die Abgrenzung zur Narrationsstrukturanalyse nach Schütze (vgl. 1983) begründet. So stellt sich die Frage, warum Interviews mit der dokumentarischen Methode auszuwerten sind, gibt es doch mit der Narrationsstrukturanalyse ein eigens für narrativ-biografische Interviews entwickeltes Auswertungsverfahren. Zur methodologischen Beantwortung werden im Folgenden zunächst einige Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dokumentarischer Methode und Narrationsstrukturanalyse skizziert, ohne jedoch die Verfahren selbst detailliert darzustellen. In Anlehnung an Nohl wird es dabei insbesondere um die Frage nach der Rolle impliziten Wissens sowie nach dem Verhältnis von Allgemeinem und Besonderem gehen (vgl. Nohl 2012, S. 42 f.).

Gemeinsam sind der dokumentarischen Methode und der Narrationsstrukturanalyse die besondere Bedeutung, die sie dem impliziten Wissen zuschreiben. Dies äußert sich forschungspraktisch in dem – beide Analyseverfahren beinhaltenden – Auswertungsschritt der Textsortentrennung, in welchem erzählende und beschreibende Textpassagen von solchen der Argumentation und Bewertung unterschieden werden. Während beide Verfahrensarten davon ausgehen, dass sich der Sinn narrativer Interviews vorrangig durch erzählende, aber auch beschreibende Passagen explizieren lässt, liegt dem Auswertungsverfahren des problemzentrierten Interviews nach Witzel (vgl. 1982, S. 57) die Idee zugrunde, dass auch argumentative Passagen den Sinn narrativer Interviews zu explizieren vermögen und deren Interpretation leiten. Dies impliziert jedoch, dass den Interviewten eine gewisse

⁵⁵ In seinem Lehrbuch „Interview und dokumentarische Methode“ begründet Nohl (2012) die Übertragbarkeit der dokumentarischen Methode auf das Erhebungsinstrument „Interview“ und erklärt beispielhaft deren forschungspraktische Umsetzung.

Selbsttransparenz dahingehend obliegt, dass ihnen ihr implizites Erfahrungswissen reflexiv zugänglich ist und dementsprechend expliziert werden kann. Diese Selbsttransparenz, die bei dem problemzentrierten Interview nach Witzel zum Bezugspunkt für die Auswertung gemacht wird, wird sowohl von der Narrationsstrukturanalyse als auch von der dokumentarischen Methode bestritten (vgl. Nohl 2012, S. 35 f.).

Hinsichtlich der Bedeutung des Einzelfalls unterscheidet sich die dokumentarische Methode hingegen von der Narrationsstrukturanalyse. So bleibt die Narrationsstrukturanalyse in ihren verschiedenen Auswertungsschritten sehr lange am Einzelfall verhaftet, weshalb auch von einer Priorität des Einzelfalls gesprochen werden kann. Bezugspunkt jeder Interpretation ist damit vornehmlich die (individuelle) Lebensgeschichte, in der es nach dem Allgemeinen im Besonderen zu suchen gilt (vgl. Schütze 1983). Erst zu einem dem entscheidenden Schritt der analytischen Abstraktion folgenden späteren Interpretationszeitpunkt löst sich die Narrationsstrukturanalyse vom Einzelfall ab, um kontrastive Vergleiche vorzunehmen. Dabei dient die komparative Analyse dann jedoch vornehmlich der Bestätigung, Kritik und Differenzierung neu gewonnener Kategorien und ihrer Bezüge untereinander (vgl. ebd.). Diese von Nohl (2012, S. 42) als „*eindimensionale, lediglich auf die Lebensgeschichte bezogene Interpretation eines Phänomens*“ kritisierte Vorgehensweise wird aus dem Blickwinkel der dokumentarischen Methode für die adäquate Interpretation sozialer Phänomene als problematisch erachtet. So geht es in der dokumentarischen Methode darum, verbale Daten nicht nur „*in Bezug auf einen Fall bzw. eine (etwa die lebensgeschichtliche) Dimension zu interpretieren, sondern sie in ihrer Mehrdimensionalität (zu der selbstverständlich auch die sich im Fall dokumentierende Lebensgeschichte gehören kann) zu erfassen.*“ (ebd., S. 43) Dazu ist es notwendig, von Beginn an komparativ vorzugehen.⁵⁶

Als Analyseinstrument, das sowohl die Besonderheit des impliziten Wissens in Form einer Textsortentrennung und der Fokussierung auf erzählende Passagen berücksichtigt als auch von Beginn an komparativ vorgeht, um soziale Phänomene in ihrer Mehrdimensionalität zu erfassen, wurde die dokumentarische Methode als Auswertungsverfahren innerhalb dieser Untersuchung gewählt.

⁵⁶ Das genaue Vorgehen bei der Auswertung mit der dokumentarischen Methode wird nachfolgend unter „Methodologische Grundlagen“ erläutert.

Methodologische Grundlagen

Bei der von Ralf Bohnsack (vgl. 2008) in Anlehnung an Mannheim entwickelten dokumentarischen Methode steht die Entwicklung formaler Theorien durch sinn- und soziogenetische Typenbildungen im Vordergrund. Dabei liegt der Kerngedanke nach Mannheim (vgl. 1964) darin, dass Erfahrungsäußerungen mit der Unterscheidung von immanentem und dokumentarischem Sinngehalt auf zwei unterschiedlichen Sinnebenen stattfinden können, die es zur Rekonstruktion handlungsleitender Orientierungen zu verschränken gilt. So ist nicht nur das, was wörtlich und explizit z. B. in den Interviewtexten mitgeteilt wird, für die empirische Analyse von Bedeutung, sondern es geht vorrangig – wie auch bei der objektiven Hermeneutik (vgl. z. B. Oevermann 2000) – um die Rekonstruktion des Sinngehaltes, der den Äußerungen zugrunde liegt (vgl. Nohl 2012, S. 4).

Die erste Sinnebene des immanenten, d. h. des wörtlichen und expliziten, Sinngehaltes lässt sich noch einmal in den intentionalen Ausdruckssinn und den objektiven Sinn unterscheiden (vgl. Mannheim 1964). Während der intentionale Ausdruckssinn das bezeichnet, was vom „*ausdrückenden Subjekt gemeint, im bewußtseinsmäßigen Daraufgerichtetsein intendiert war*“ (ebd., S. 107), richtet sich der objektive Sinngehalt nicht auf die Intentionen der Akteure, sondern auf den „*objektiven sozialen Zusammenhang, der über die Intentionen und Eigentümlichkeiten der Akteure hinausgeht.*“ (ebd.) So wird es durch diesen allgemeinen Objektsinn möglich zu beschreiben, was gesagt oder getan wird.

Auf der zweiten Sinnebene des dokumentarischen Sinngehaltes wird darüber hinaus „*die geschilderte Erfahrung als Dokument einer Orientierung rekonstruiert, die die geschilderte Erfahrung strukturiert.*“ (Nohl 2012, S. 8.) Der Dokumentensinn verweist somit auf die Herstellungsweise, auf den „*modus operandi*“ (Bohnsack 2013, S. 256) der Schilderung. Es geht darum, wie der Text und die in ihm berichtete Handlung konstruiert, d. h. in welchem Orientierungsrahmen eine Problemstellung bearbeitet wird. Dazu wechselt die Beobachtungsperspektive vom Zweck zum Prozess, wodurch Fragen zur Ausbildung von Motiven, zu bestimmten Handlungen oder eben zu Lernprozessen auf dem Weg in die Selbstständigkeit in den Mittelpunkt rücken.

Abbildung 12: Sinngehalt und empirische Erfassbarkeit

Sinngehalt		Empirische Erfassbarkeit	Interpretationsschritt
Immanenter Sinngehalt	Intentionaler Ausdruckssinn	Nicht erfassbar	-/-
	Objektiver Sinn	Thematisch zu identifizieren	Formulierende Interpretation
Dokumentarischer Sinngehalt		Anhand des Herstellungsprozesses zu rekonstruieren	Reflektierende Interpretation

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Nohl 2012, S. 9

Die zuvor aufgezeigte Unterscheidung von objektivem und dokumentarischem Sinngehalt lässt sich auch auf der Ebene des Wissens verorten: Mannheim unterscheidet zwischen dem *theoretischen Wissen*, das generalisierbare und leicht zu verbalisierende Wissensbestände beschreibt, und der für die dokumentarische Methode bedeutenderen Wissensform des *atheoretischen Wissens*, das sich in routinisiertem, habituellem Handeln äußert (vgl. Bohnsack 2008). Atheoretisch ist dieses Wissen deshalb, „weil wir in unserer Handlungspraxis darüber verfügen, ohne dass wir es alltagstheoretisch auf den Punkt bringen und explizieren müssen. Wir wissen intuitiv aus unserer Erfahrung, wie man Knoten knüpft, diskutiert, telefoniert und Fahrrad fährt.“ (Nohl 2012, S. 10) Erst wo wir gezwungen sind, Außenstehenden etwas zu erklären, versuchen wir, den Gegenstand des habituellen Handelns und damit unser atheoretisches Wissen in alltagstheoretische Begrifflichkeiten zu überführen. Atheoretisches Wissen verbindet Menschen, beruht es doch auf einer gleichartigen Handlungspraxis und Erfahrung.

Im Zentrum der dokumentarischen Methode steht folglich die Erschließung des dokumentarischen Sinngehaltes, wodurch habituelle Handlungen und atheoretisches Wissen rekonstruierbar werden. Hinsichtlich der Frage des methodischen Vorgehens schlägt Bohnsack (vgl. 2008) die *komparative Sequenzanalyse* vor, die in ihrem sequenziellen Vorgehen der Narrationsstrukturanalyse (vgl. Schütze 1983) und der objektiven Hermeneutik (vgl. Oevermann 2000) ähnelt, jedoch mit dem entscheidenden Unterschied eines konsequent vergleichenden Vorgehens. Durch die Unterteilung einer thematischen Sequenz in Erzählabschnitte wird zunächst die Bearbeitungsweise eines Problems rekonstruiert. Hierbei sind insbesondere die Anschlussäußerungen an vorherige Erzählabschnitte entscheidend, denn

diese geben Aufschluss über den Orientierungsrahmen, in welchem eine Problemstellung sequenzübergreifend bearbeitet wird (vgl. Nohl 2012, S. 12).

Die Art und Weise wie, d. h. in welchem Orientierungsrahmen, ein Thema (z. B. die Rolle des Alters im Kontext der Selbstständigkeit) in einem Interview bearbeitet wird, lässt sich jedoch – und hier besteht der entscheidende Unterschied zur Narrationsstrukturanalyse und zur objektiven Hermeneutik – am validesten rekonstruieren, indem man andere Interviewtexte dagegenhält, in denen dasselbe Thema in einem kontrastierenden Orientierungsrahmen behandelt wird. Bei nur einem Interviewtext würde der Forscher ausschließlich vor dem Hintergrund seines eigenen Alltagswissens interpretieren, wodurch die Interpretation stark durch die „*Standortgebundenheit und Seinsverbundenheit*“ (vgl. Mannheim 1985) des Interpreten geprägt wäre. Durch den thematischen Vergleich mit anderen Interviews wird das Vorwissen des Interpreten zwar nicht ausradiert, jedoch methodisch relativiert. Bohnsack spricht davon, dass die dokumentarische Interpretation „*umso mehr methodisch kontrollierbar [wird], je mehr die Vergleichshorizonte des Interpreten empirisch fundiert und somit intersubjektiv nachvollziehbar und überprüfbar sind.*“ (Bohnsack 2008, S. 137) In diesem Zusammenhang bezeichnet Nohl die komparative Analyse auch als „*Methode zur Validierung von Interpretationen*“ (2012, S. 54).

Der konsequente Vergleich mit anderen Fällen, in denen dieselbe Thematik (z. B. Rolle des Alters im Kontext der Selbstständigkeit) auf eine andere Art und Weise bearbeitet wird, ist für die dokumentarische Methode handlungsleitend. Er dient jedoch nicht nur der methodisch kontrollierten Interpretation, sondern verfolgt die primäre Zielsetzung der Bildung von sinn- und soziogenetischen Typen, womit eine Generalisierung der Ergebnisse angestrebt wird (vgl. Bohnsack 2008).

Wendet man in der komparativen Analyse ein themenbezogenes Tertium comparationis an (z. B. die Rolle der berufsbiografischen Verankerung der Selbstständigkeit), so lassen sich aus den rekonstruierten Orientierungsrahmen *sinngenetische Typen* bilden (vgl. Nohl 2012, S. 57). Während ein Orientierungsrahmen zunächst am Einzelfall verhaftet bleibt, lässt er sich dann zu einem Typus herausarbeiten, wenn nicht nur in diesem einen Fall, sondern in mehreren Fällen eine bestimmte Art und Weise, ein Problem (Thema) zu bearbeiten, identifiziert werden kann und wenn diese Art und Weise sich von kontrastierenden Orientierungsrahmen unterscheiden lässt. *Sinngenetische Typen* werden also konstruiert, indem die Orientierungsrahmen in ihrer Unterschiedlichkeit von den spezifischen Fällen abgelöst und auf diese Weise abstrahiert werden (vgl. Nohl 2012, S. 116). Die sinngenetische Typenbildung verdeutlicht, in welch

unterschiedlichen Orientierungsrahmen die erforschten Personen Themen und Problemstellungen bearbeiten, die für die Forschung von Interesse sind. Es lässt sich jedoch nicht herausarbeiten, in welchen sozialen Zusammenhängen und Konstellationen die Typiken stehen. So lässt sich durch die sinngenetische Typenbildung beispielsweise nicht herausfinden, welche Rolle das Alter und die Erfahrung für die berufsbiografische Verankerung der Selbstständigkeit aufweist. Hierzu bedarf es einer *soziogenetischen Typenbildung*, in dessen Mittelpunkt die Frage nach den Zusammenhängen zwischen Orientierungsrahmen steht. Dazu ist es notwendig, die *Tertia comparationis* systematisch zu variieren (vgl. ebd., S. 1).

Auswertungspraxis

Die Unterscheidung des immanenten und des dokumentarischen Sinngehaltes äußert sich *forschungspraktisch* in dem Vorgehen der formulierenden Interpretation als einem ersten Auswertungsschritt und der reflektierenden Interpretation als einem zweiten Auswertungsschritt (vgl. ebd., S. 45 ff.). In einem dritten Schritt folgt schließlich die sinn- und ggf. soziogenetische Typenbildung mit dem Ziel, Ergebnisse zu generalisieren und formale Theorien zu entwickeln. Dieses schrittweise Vorgehen soll im Folgenden skizziert und anhand von Beispielen aus der eigenen Untersuchung veranschaulicht werden.⁵⁷

Abbildung 13: Stufen der dokumentarischen Interpretation

Stufen	Zwischenstufen
Formulierende Interpretation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Thematischer Verlauf und Auswahl thematisch relevanter Abschnitte 2. Formulierende Feininterpretation eines Interviewabschnittes
Reflektierende Interpretation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formale Interpretation mit Textsortentrennung 2. Semantische Interpretation mit komparativer Sequenzanalyse
Typenbildung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sinngenetische Typenbildung 2. Soziogenetische Typenbildung

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Nohl 2012, S. 45

Formulierende Interpretation

Durch die Anfertigung thematischer Verläufe, worunter die tabellarische Übersicht der zeitlichen Abfolge von Themen innerhalb eines Interviews verstanden wird, können bereits vor

⁵⁷ Da ein mögliches Vorgehen zur Bildung sinngenetischer Typen sowohl in der Ergebnisdarstellung in Kapitel 8 als auch in der vergleichenden Ergebnisinterpretation in Kapitel 9.2 deutlich wird, bleibt es an dieser Stelle aus.

der Transkription jene Themen identifiziert werden, die für die Forschung besonders interessant sind. In Anlehnung an Nohl (vgl. 2012, S. 46) sind folgende drei Kriterien für die Auswahl der Themen relevant:

1. Themen, die bereits vor der empirischen Forschung vom Forscher in einer theoretischen Analyse festgelegt werden.
2. Themen, zu denen sich die Befragten besonders ausführlich, engagiert und metaphorisch äußern. Diese Fokussierungsmetaphern (vgl. Bohnsack 2013) sind schon deshalb besonders zu beachten, weil sie möglicherweise ein Korrektiv zu den zuvor durch den Forscher festgelegten Themen bedeuten.
3. Themen, die in unterschiedlichen Fällen gleichermaßen behandelt werden und sich deshalb besonders gut für eine komparative Analyse eignen.

Unter Berücksichtigung dieser Relevanzkriterien wurden im Rahmen dieser Untersuchung folgende Themen für die dokumentarische Analyse identifiziert:

1. Stellenwert der Gründung in der Berufsbiografie,
2. Lernen in der Selbstständigkeit,
3. Rolle des sozialen Umfeldes im Gründungsprozess,
4. Rolle des Alters/der Lebensphasenzugehörigkeit im Kontext der Gründung.

Der Interviewtranskription⁵⁸ und der Auswahl thematisch relevanter Abschnitte als einem ersten Schritt der formulierenden Interpretation folgt die formulierende Feininterpretation. Hierbei wird jeder ausgewählte Abschnitt sequenziell nach Themenwechseln durchgesehen. Auf diese Weise werden Ober- und Unterthemen identifiziert. Zu jedem Unterthema wird eine thematische Zusammenfassung in den eigenen Worten des Forschers angefertigt. Mit der formulierenden Interpretation bewegt sich der Forscher auf der Analyseebene des objektiven Sinngehaltes und damit auf der Ebene der kommunikativen Wissensformen.

Der Analyseschritt der formulierenden Feininterpretation wird im Folgenden anhand einer Interviewpassage zum Thema „Rolle des Alters/der Lebensphasenzugehörigkeit im Kontext der Gründung“ veranschaulicht. Der in Abbildung 14 dargestellte Transkriptionsausschnitt

⁵⁸ Der Totaltranskription des gesamten Interviewmaterials steht die Möglichkeit gegenüber, nur thematisch relevante Interviewpassagen zu transkribieren. Insbesondere für die biografische Eingangserzählung empfiehlt sich jedoch eine vollständige Transkription, da hier in einer Weise erzählt wird, die möglichst wenig durch den Forscher und möglichst weitgehend durch die Erforschten strukturiert ist (vgl. Nohl 2012, S. 46). Im Rahmen dieser Arbeit wurde das gesamte Interviewmaterial transkribiert.

dient dabei als Ausgangsmaterial für die formulierende Feininterpretation. Hierbei wird der Transkriptionsausschnitt auf Themenwechsel durchsucht und in eigenen Worten zusammengefasst (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 14: Transkriptionsausschnitt, Herr Adler, S. 2, Z. 13-27

Zeile	Transkript
15	<p><i>IP: Und das war dann der Punkt, da war ich dann 53, wo ich sagte: „Nee, das machste nicht weiter. Jetzt fängste noch mal was Neues an.“ Eigentlich schon wieder mit dem, mit dem Hinterkopf oder mit dem eigentlichen Ziel, sich selbstständig zu machen. Ich hab zwar kurzfristig mal versucht, übers Arbeitsamt oder auch sonst den Markt abzufragen zu guten Positionen, Führungspositionen in der Baubranche, musste aber relativ schnell feststellen, dass ein Mann oder auch ne Frau mit über 50 nach wie vor nicht, keine Chance hat auf dem Arbeitsmarkt. Das mag sich vielleicht in Zukunft noch ein bisschen verbessern, aber zu dem Zeitpunkt völlig unmöglich. Was mir dann den letzten Schub gegeben hat, es dann zu versuchen, weil ich hatte eigentlich keine andere Chance als mich dann selbstständig zu machen. Das heißt, ich hab mich dann letztlich selbständig gemacht, weil ich mehr oder weniger dazu gezwungen war durch die Situation, unglücklich zu sein in dem, doch in dem alten Job und nichts anderes Vernünftiges zu finden (...).</i></p>
20	

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 15: Formulierende Interpretation

Oberthema: Alter im Kontext der Entscheidung zur Selbstständigkeit		
Zeile	Unterthema	Zusammenfassung
13-18	Entschluss für berufliche Neuorientierung im fortgeschrittenen Alter	Die Unzufriedenheit im Anstellungsverhältnis führt dazu, dass Herr Adler mit 53 Jahren einen beruflichen Neuanfang wagt.
18-20	Selbstständigkeit im Hinterkopf	Dabei spielt Herr Adler schon von vorneherein mit dem Gedanken einer Selbstständigkeit.
20-27	Altersbedingte geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt als Auslöser für Selbstständigkeit	Trotzdem sieht sich Herr Adler auf dem Arbeitsmarkt nach einer Anstellung um, muss jedoch feststellen, dass er aufgrund seines Alters keine Chancen mehr hat. Dies ist der letzte Anreiz, den er für seinen Entschluss zur Selbstständigkeit braucht.

Quelle: eigene Darstellung

Reflektierende Interpretation:

Bei der reflektierenden Interpretation steht der dokumentarische Sinngehalt im Vordergrund. Damit bewegt sich dieser Interpretationsschritt auf der konjunktiven Wissensebene. Es wird untersucht, was sich im Gesagten über den Befragten dokumentiert, welcher Orientierungsrahmen seinem Handeln zugrunde liegt. Galt es also in der formulierenden Interpretation, das „Was“ eines Interviewtextes zu untersuchen, bezieht sich die reflektierende Interpretation auf das „Wie“, also die Art und Weise, wie ein Thema in einem Interviewtext bearbeitet wird (vgl. Nohl 2012, S. 47). Diese Frage verweist gleichermaßen auf den formalen wie auf den semantischen Aspekt von Texten und ist somit nicht voneinander zu trennen, wie das folgende Beispiel zeigt.

**Abbildung 16: Reflektierende Interpretation
anhand des Interviewausschnittes von Herrn Adler, S. 2, Z. 13-27**

Zeile	Formale Interpretation	Semantische Interpretation
13-22	Erzählung mit Hintergrundkonstruktion im Modus der Bewertung (15-16)	Herrn Adlers Erzählung über seine Unzufriedenheit im Anstellungsverhältnis als Auslöser für eine berufliche Neuorientierung wird durch die Bewertung Nachdruck verliehen, dass gefühlsmäßiges Unwohlsein häufig mit körperlicher Krankheit einhergeht (Z. 15-16). In diese Beschreibung über seinen Entschluss zu einer beruflichen Neuorientierung lässt Herr Adler sein Alter mit einfließen („da war ich dann 53“), was zum einen den Eindruck vermittelt, dass sein fortgeschrittenes Alter ihn unter Druck setzt (jetzt oder nie), oder aber der Tatsache Nachdruck verleihen könnte, dass Herr Adler trotz seines fortgeschrittenen Alters einen beruflichen Neuanfang wagt. Es zeigt sich jedoch deutlich, dass für Herrn Adler sein fortgeschrittenes Alter im Zusammenhang mit der Entscheidung zur Selbstständigkeit wichtig ist. So erzählt er, dass sein Entschluss zu einer beruflichen Neuorientierung mit dem Gedanken einhergeht, sich selbstständig zu machen. Die Wortwahl „eigentlich“ deutet jedoch darauf hin, dass ihn etwas in seinem Wunsch/Vorhaben blockiert. Hier könnte eine Rolle spielen, dass Herr Adler kein risikofreudiger Mensch ist und Angst/Respekt vor einer Selbstständigkeit hat. Auch spricht er von der Selbstständigkeit als eigentliches Ziel, was wieder darauf hindeutet, dass ein Wunsch zur Selbstständigkeit seit Beginn seiner Berufsbiografie besteht. Es besteht also eine Diskrepanz zwischen dem Wunsch zur Selbstständigkeit und dem Risiko. Sein fortgeschrittenes Alter sieht Herr Adler als Grund dafür, dass er keine adäquate Anstellung mehr bekommt. Seine Aussage „zu guten Positionen/Führungspositionen“ zeigt aber auch, dass er nicht bereit ist, Kompromisse hinsichtlich einer neuen Anstellung einzugehen. Sein erreichter Berufsstatus scheint Herrn Adler also sehr wichtig zu sein. Der Selbstständigkeit kommt in dem

		Kontext die Funktion einer Notlösung zu, während die erste Priorität in einer neuen Anstellung liegt. Herrn Adlers Alter ist in diesem Zusammenhang indirekter Auslöser für die Selbstständigkeit. Direkte Auslöser sind die fehlenden Angebote auf dem Arbeitsmarkt.
22-25	Bewertung	Die folgende Bewertung zeigt, dass Herr Adler die Problematik von Alter und Anstellung im Kontext gesellschaftlicher Probleme sieht. So sieht er die „Schuld“ einzig und alleine gesellschaftlich bedingt, jedoch keinesfalls bei möglichen fehlenden Qualifikationen seinerseits. Dies wird durch die Wortwahl „völlig unmöglich“ betont.
25-27	Argumentation	Die Begründung zur Selbstständigkeit mangels Alternativen steht in einem gewissen Widerspruch zu vorher getätigten Aussagen darüber, dass der eigentliche Wunsch zur Selbstständigkeit seit langem bestehe.

Quelle: eigene Darstellung

Neben der Rekonstruktion des dokumentarischen Sinngehaltes ist es in allen Interpretationsschritten von zentraler Bedeutung, Vergleichs- und Gegenhorizonte in die Interpretation mit einzubeziehen. Diese komparative Analyse ist deshalb so wichtig, weil Orientierungsrahmen häufig erst in Kontrast zu verschiedenen Gegenhorizonten an Kontur gewinnen. Sie lässt sich jedoch nicht eindeutig einem Forschungsschritt zuordnen, sondern sollte permanent stattfinden.

7 Kurzportraits ausgewählter Fälle

7.1 Herr Adler

Herr Adler gründet im Mai 2006 im Alter von 54 Jahren aus der Position einer Anstellung. Zum Interviewzeitpunkt (Januar 2010) ist Herr Adler 58 Jahre alt. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder, die zum Zeitpunkt des Interviews 27 und 28 Jahre alt sind. Herr Adler hat einen abgeschlossenen Universitätsabschluss als Bauingenieur.

Nach seinem Studium des Bauingenieurwesens an einer technischen Universität tritt Herr Adler eine Anstellung in einer mittelständischen Firma an, wo er 27 Jahre lang verbleibt. Innerhalb der Firma ergeben sich für Herrn Adler immer wieder neue Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zur Niederlassungsleitung mit der Möglichkeit einer sehr selbstständigen Arbeitsweise.

Aufgrund der Rezession in der Bauwirtschaft verkleinert sich die Firma im Jahr 2005. Herr Adler wird im Zuge der Schließung seiner Niederlassung vom 115 Kilometer entfernten Mutterhaus übernommen. Neben der lästigen Fahrerei hat die ihm dort zugetragene Aufgabe nicht mehr die gleiche Qualität wie die des Niederlassungsleiters. Herr Adler wird zunehmend unzufriedener und schließlich auch krank.

Die Krankheit bezeichnet Herr Adler als konkreten Anlass für seinen Entschluss einer beruflichen Veränderung. Nach kurzer, jedoch vergeblicher Suche nach einer neuen und adäquaten Anstellung beschließt Herr Adler, den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit zu gehen, eine Option, mit der er schon zu verschiedenen Zeitpunkten seiner Biografie geliebäugelt hat.

Mit seinem Konzept „Bauprojektmanagement“, das in erster Linie auf die Zielgruppe der Privatpersonen abzielt, gründet er im Mai 2006. In seiner Anfangszeit liegt die Schwierigkeit vor allem in der Neukundenakquise. Herr Adler kann aus seinem vorherigen Netzwerk keine Kontakte übernehmen und muss somit alle Geschäftskontakte neu knüpfen. Die ersten anderthalb Jahre laufen eher schleppend, sodass Herr Adler und seine Familie unter anderem auf Urlaub verzichten müssen.

Herrn Adlers Geschäftsbeziehungen wachsen jedoch zunehmend und im dritten Jahr der Selbstständigkeit erwirtschaftet er ein Ergebnis, von dem seine Familie und er gut leben können. Auch spezifiziert Herr Adler sein Angebot dahingehend, dass er sich zunehmend auf eine beratende Tätigkeit beim Hausbau privater Bauherren konzentriert. Zur Erweiterung seines

Angebotes besucht er eine zeit- und kostenaufwendige Weiterbildung als Sachverständiger für die Bewertung von Immobilien.

Herr Adler kann jedoch nicht dauerhaft von einer Schiene leben, sodass er sein Portfolio im Jahre 2008 auf den Bereich der Energieberatung ausweitet, ein Bereich, in dem er eine große Nachfrage sieht. Auch hier besucht er zuvor eine zeit- und kostenintensive Weiterbildung im Bereich der Energieberatung.

Seine Selbstständigkeit läuft inzwischen zufriedenstellend, was Herr Adler primär darauf zurückführt, dass er sich mit größeren Weiterbildungen immer wieder an die Nachfrage des Marktes angepasst hat.

7.2 Frau Brönner

Frau Brönner gründet im Jahr 2005 im Alter von 51 Jahren aus der Arbeitslosigkeit heraus. Zum Interviewzeitpunkt (Januar 2010) ist Frau Brönner 56 Jahre alt. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder, die bereits erwachsen (um die 30 Jahre alt) sind. Frau Brönner verfügt über einen Realschulabschluss.

Frau Brönner kündigt nach 13-jährigem Verbleib ihr Anstellungsverhältnis bei einem kirchlichen Träger im sozialpädagogischen Bereich ohne Option auf eine neue Festanstellung. Die Arbeit dort empfand sie zuletzt als so belastend, dass sie diese Unsicherheit in Kauf nimmt. Vor ihrem Wechsel in den sozialpädagogischen Bereich war Frau Brönner lange Zeit im Sekretärinnen-Beruf tätig, hat also innerhalb ihrer Berufsbiografie bereits eine berufliche Neuorientierung erfahren. Trotz intensiver und langwieriger Bemühungen um eine neue Festanstellung nach ihrer Kündigung blieb die Suche erfolglos.

Der Schritt in die berufliche Selbstständigkeit erfolgt nach einer fast zweijährigen Anlaufzeit, in der Frau Brönner immer wieder darauf hofft, doch noch eine neue Anstellung zu finden. Zwar spielte sie schon frühzeitig mit dem Gedanken, sich selbstständig zu machen, traute sich diesen Schritt und die damit verbundenen Aufgaben jedoch nicht zu. Getrieben von der Angst, im Alter von 50 Jahren zu alt für den Arbeitsmarkt zu sein, und von konkreten Erfahrungen mit der Bundesagentur für Arbeit, die Frau Brönner als schikanierend empfindet, entschließt sie sich schließlich nach langem Zögern, ihre Kompetenzen aus vorherigen Berufs- und Familienerfahrungen zu bündeln und einen Bürodienst in selbstständiger Tätigkeit anzubieten.

Die Gründung erfolgt im Jahr 2005. Im ersten Jahr ihrer Selbstständigkeit erhält Frau Brönner neben mehreren kleinen Aufträgen einen größeren Auftrag über die Kontakte eines Bekannten

im Bereich der Büroreorganisation. In der Hoffnung auf eine Festanstellung, die ihr in dem Zusammenhang gemacht wird, vernachlässigt sie die mit ihrer Selbstständigkeit zusammenhängenden Akquise- und Werbetätigkeiten, sodass neue Aufträge ausbleiben.

Als die Option auf die ihr in Aussicht gestellte Festanstellung zerplatzt und gleichzeitig das Existenzgründergeld ausläuft, sieht Frau Brönner kaum noch Chancen, allein von der Büroorganisation leben zu können. Sie entschließt sich ca. ein Jahr nach Gründung zu einer mehrwöchigen Vollzeitausbildung im Bereich der medizinischen Fußpflege, um diesen Bereich als zweites Standbein ihrer Selbstständigkeit auszubauen.

Mit Anlaufen der medizinischen Fußpflege bekommt Frau Brönner das Angebot einer Festanstellung in ihrem alten Beruf als Office-Managerin. Sie arbeitet dort seitdem halbtags und führt ihre selbstständigen Tätigkeiten nebenbei weiter, betrachtet diese mittlerweile mehr als Hobbyarbeiten, mit denen sie sich selbst verwirklichen kann.

So absolviert Frau Brönner momentan eine Clownausbildung, die sie mit in ihr Selbstständigen-Portfolio aufnehmen möchte. Darüber hinaus plant sie, noch eine Massageausbildung zu beginnen. Mittelfristig möchte Frau Brönner sich mit ihrer Selbstständigkeit mehr im Gesundheitsbereich verorten, ihren Büroservice jedoch weiter parallel betreiben. Sie kann sich vorstellen, ihre berufliche Selbstständigkeit auch über ihr Renteneintrittsalter hinaus weiterzuführen, sofern dies gesundheitlich möglich ist.

7.3 Frau Camps

Frau Camps gründet im Jahre 2005 im Alter von 45 Jahren aus der Arbeitslosigkeit heraus. Zum Interviewzeitpunkt (Februar 2010) ist Frau Camps 49 Jahre alt. Sie ist verheiratet und kinderlos. Frau Camps hat einen abgeschlossenen Universitätsabschluss im Bereich der Sinologie.

Frau Camps bezeichnet sich selbst als Spätzünderin. Als Jugendliche bricht sie die Schule ab und hält sich acht Jahre mit verschiedenen Nebenjobs über Wasser. Mit 25 Jahren beschließt sie, ihr Abitur an einer Höheren Handelsschule nachzuholen, gefolgt von einem Studium der Sinologie. Nach Studienabschluss wechselt Frau Camps häufig ihre Arbeitgeber. Zuletzt ist sie als Beauftragte des Bundes für Steuerzahler im Vertrieb tätig. Mit 45 Jahren wird ihr diese Anstellung gekündigt.

Nach ihrer Kündigung ist Frau Camps zunächst zuversichtlich, schnell wieder eine neue und adäquate Anstellung zu finden. Die Teilnahme an einem Assessment-Center für eine

Callcenter-Tätigkeit bricht sie ab, da sie auf bessere Optionen hofft. Nach einigen Monaten, geprägt von frustrierenden Vorstellungsgesprächen und Absagen, beschließt Frau Camps, sich ihre Stelle ihren Vorstellungen entsprechend selber zu gestalten und den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit zu gehen. Sie gründet Anfang 2005 im Alter von 45 Jahren. Obwohl Frau Camps auf dem Gebiet Customer Relationship Management (CRM) keine Vorerfahrungen hat, möchte sie dieses interessenbedingt zum Thema ihrer Selbstständigkeit machen.

Die ersten Jahre ihrer Selbstständigkeit sind gekennzeichnet durch ein Hineinfinden und -lesen in das Thema CRM und den Versuch, Beratungskonzepte zu entwerfen und zu verkaufen. Ein Coach steht Frau Camps in dieser Zeit beratend zur Seite und versucht sie bei der Akquise von Kunden zu unterstützen.

Den ersten Erfolg in Form eines finanziellen Verdienstes verzeichnet Frau Camps ein gutes Jahr nach Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit mit einem Seminar zum Thema „Kundenbeziehungen“. Über das Gründungsnetzwerk ihrer Region knüpft sie Kontakte mit anderen Selbstständigen, die sie anschließend als Kunden für ihr Seminar akquiriert. Bezüglich der Umsetzung ihrer Seminaridee geht sie erstmals strukturiert vor, fragt vorher telefonisch an, ob Interesse an dem Seminarthema besteht, und lädt zu einem Informationsabend ein. Hier erfährt sie auch, dass das Thema CRM gar nicht so gefragt ist, sondern vielmehr der Umgang mit Vertriebsproblemen auf großes Interesse stößt.

Ihr Coach rät Frau Camps, diese Nachfrage aufzugreifen und Kaltakquise-Tätigkeiten für Selbstständige anzubieten. Bis heute ist diese Dienstleistung ein Bestandteil von Frau Camps' Angebot, wobei ihr diese Tätigkeit mittlerweile so zuwider ist, dass sie diese zum Zeitpunkt des Interviews nicht ausführt.

Frau Camps befindet sich in einer Umbruchphase. Sie hat die Idee, ihre eigenen Erfahrungen und den eigenen Frust mit der Telefonakquise zu vermarkten, ist sich aber bezüglich einer geeigneten Form der Umsetzung noch unsicher. Als mögliche Neuorientierung thematisiert sie auch die Perspektive, als freie Handelsvertreterin im Bereich der Personalvermittlung tätig zu werden. Sie selbst beschreibt ihr Entwicklungsvorhaben dahingehend, dass es für sie in Zukunft wichtig sei, sich nicht mehr an alle Markttrends und Bedarfe anzupassen, sondern nur noch solche Dienstleistungen anzubieten, mit denen sie sich auch identifizieren könne.

7.4 Herr Eiling

Herr Eiling gründet im Jahr 2005 im Alter von 45 Jahren aus der Arbeitslosigkeit heraus. Zum Interviewzeitpunkt (Februar 2010) ist Herr Eiling 50 Jahre alt. Er ist verheiratet und kinderlos. Herr Eiling hat einen abgeschlossenen Fachhochschulabschluss in Betriebswirtschaftslehre.

Als gelernter Bürokaufmann wechselt Herr Eiling recht häufig seine Stellen. Nach 13-jährigem Verbleib bei einem großen Automobilhersteller, bei dem Herr Eiling zunächst zum Gruppenleiter und anschließend zum Abteilungsleiter aufsteigt und nebenbei seinen Fachhochschulabschluss nachholt und Betriebswirtschaft studiert, bekommt er von einem Familienmitglied das Angebot, in dessen neuer Firma in der Softwarebranche den Vertrieb aufzubauen.

Anderthalb Jahre später scheitert das Unternehmen und die Firma geht in die Insolvenz. Herr Eiling wird arbeitslos. Seine engagierte Stellensuche bleibt trotz zahlreicher Bewerbungsschreiben und der Bereitschaft, auch auf Sachbearbeiter-Ebene zu arbeiten, erfolglos.

Sehr kurzfristig beschließt Herr Eiling kurz vor Auslaufen seines Arbeitslosengeldes Ende des Jahres 2004, den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit zu gehen und sich als Hausverwalter zu versuchen. Auf dem Arbeitsmarkt sieht er für sich keine Chancen mehr. Er gründet im Januar 2005 und verbringt das erste halbe Jahr fast ausschließlich damit, Kontakte zu knüpfen und Kunden zu akquirieren.

Anfang 2006 beschließt Herr Eiling in Kooperation mit einem Bekannten, als zweites Standbein Existenzgründungsberatungen anzubieten. Herr Eiling ist hier schwerpunktmäßig für den kaufmännischen Part zuständig, während sein Kollege Marketing- und Vertriebsaufgaben übernimmt. Zunächst hauptsächlich in Süddeutschland tätig, versucht Herr Eiling mit seiner Existenzgründungsberatung auch in Nordrhein-Westfalen Fuß zu fassen und mit Wirtschaftsförderungen und Arbeitsämtern zu kooperieren, was ihm nicht zufriedenstellend gelingt.

Mit zunehmenden Anfragen im Bereich der Hausverwaltung gibt Herr Eiling die Existenzgründungsberatung schließlich auf und konzentriert sich in den anderthalb Jahren vor Interviewführung ausschließlich auf die Hausverwaltung.

Während der Hausverwaltungsbereich zunächst schleppend anläuft und Herr Eiling drei Jahre nach seiner Gründung eine Krise in Form einer Stagnation erfährt, weshalb er auch kurzfristig

darüber nachdenkt, seine Selbstständigkeit aufzugeben, läuft diese inzwischen zufriedenstellend. Seit Oktober 2007 kommen stetig neue zu verwaltende Einheiten dazu, so dass Herr Eiling zum Zeitpunkt des Interviews kurz vor seiner Kapazitätsgrenze steht. In dem Zuge denkt er darüber nach, vielleicht ein externes Büro anzumieten und gegebenenfalls einen Mitarbeiter einzustellen, um die Anfragen bewältigen zu können.

7.5 Frau Heiss

Frau Heiss gründet im September 2004 im Alter von 46 Jahren nach einer längeren Familienzeit. Zum Interviewzeitpunkt (Februar 2010) ist Frau Heiss 51 Jahre alt. Sie ist zum zweiten Mal verheiratet und hat vier Kinder aus zweiter Ehe, die zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 16 und 19 Jahre alt sind.

Nachdem Frau Heiss 15 Jahre lang im Industriesektor als Sekretärin gearbeitet hat, geht sie Ende des Jahres 1989 mit der Geburt ihrer ältesten Tochter für zwölf Jahre in Familienzeit.

Die Rückkehr ins Arbeitsleben im Jahr 2001 erfolgt über ein von der Bundesagentur für Arbeit initiiertes Programm speziell für Berufsrückkehrerinnen. Hierbei handelt es sich um eine achtmonatige Fortbildungsmaßnahme in Teilzeit mit den Schwerpunkten Computerausbildung, Wirtschaftsenglisch und Betriebswirtschaftslehre. Bestandteil dieser Fortbildung ist auch ein vierwöchiges Pflichtpraktikum, das Frau Heiss bei einem Unternehmen für Existenzgründungsberatung absolviert.

Im Rahmen dieses Praktikums setzt sich Frau Heiss erstmals mit der Möglichkeit einer beruflichen Selbstständigkeit auseinander, nachdem die Unternehmensinhaberin ihr zu diesem Schritt rät.

Nach kurzer, jedoch vergeblicher Suche nach einer neuen Anstellung beschließt Frau Heiss, mit der Unterstützung ihres Ehemannes, im Mai 2004 den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und im Bereich der Büroorganisation zu gründen.

Von Mai 2004 bis September 2004 bereitet sie sich intensiv auf ihren Eintritt die Selbstständigkeit vor und besucht tageweise Seminare zur Existenzgründung. Sie erstellt einen Businessplan und führt Zielgruppen- und Standortanalysen durch. Finanziell unterstützt wird sie dabei durch Mittel aus einem EU-Förderprogramm. Darüber hinaus erhält sie zusätzliche Mittel zur Abdeckung der Kinderbetreuungskosten für den Zeitraum von einem Jahr.

Die Gründung erfolgt im September 2004. Als Büro diente Frau Heiss zunächst ein Raum im hauseigenen Keller, von dem aus sie ihre ersten beiden Aufträge abwickelt. Bereits einige Wochen nach Gründung ergibt sich jedoch die Möglichkeit, ein Büro im Nachbarhaus anzumieten. Dies sieht Frau Heiss als Chance, ihre Selbstständigkeit voranzutreiben und professioneller zu gestalten.

Nach dreijähriger Selbstständigkeit erweitert Frau Heiss ihr Angebot erstmalig um den Bereich der Existenzgründungsberatung. Darüber hinaus entschließt sie sich im Januar 2007, in Kooperation mit Dozenten und Trainern Computerkurse für Senioren in externen Räumlichkeiten anzubieten. Aufgrund der guten Resonanz beschließt Frau Heiss, das Seminargeschäft mit in ihr Portfolio aufzunehmen.

Einen weiteren Schritt in Richtung Expansion geht Frau Heiss im Juni 2008 mit der Anmietung mehrerer Büro- und Schulungsräume. In diesem Zuge stellt sie auch eigene Mitarbeiter ein.

Mittlerweile beschäftigt Frau Heiss drei feste Mitarbeiter und einige freiberuflich arbeitende Dozenten. Neben der Büroorganisation, der Gründungsberatung und dem Seminargeschäft vermietet sie ihre Schulungsräume an externe Unternehmen. Frau Heiss ist ständig auf der Suche nach neuen Geschäftsideen. Als zentrale gegenwärtige Aufgabe sieht sie die Neukundengewinnung im Bereich der Büroorganisation.

7.6 Herr Inkmann

Herr Inkmann gründet im Februar 2007 im Alter von 46 Jahren aus der Position der Arbeitslosigkeit. Zum Interviewzeitpunkt (Februar 2010) ist Herr Inkmann 49 Jahre alt. Er lebt getrennt und hat ein Kind, das zum Zeitpunkt des Interviews neun Jahre alt ist und bei seiner Mutter lebt. Herr Inkmann hat einen abgeschlossenen Fachhochschulabschluss im Ingenieurbereich.

Nach sechsjähriger Tätigkeit als Betriebsleiter in einem mittelständischen Unternehmen, das spezielle elektronische Produkte entwickelt und herstellt, wird ihm mit Wechsel der Geschäftsführung Mitte 2006 gekündigt. Zeitgleich verändert sich auch Herrn Inkmanns private Situation dahingehend, dass seine Frau mit dem gemeinsamen Sohn auszieht.

Herr Inkmann nimmt nach kurzer Auszeit ein professionelles Outplacement in Anspruch, zunächst mit dem Ziel, bei der Suche nach einer neuen und adäquaten Festanstellung professionell unterstützt zu werden. Durch Stärken-Schwächen-Analysen und Gespräche mit seinem persönlichen Betreuer wächst in Herrn Inkmann mehr und mehr der Wunsch, seinen

breiten Erfahrungsschatz im Bereich der Elektronikproduktion, Konstruktion, Entwicklung und im Projektmanagement in selbstständiger Tätigkeit anzubieten. Dieser Erkenntnis folgt ein Akquiseschreiben an ca. 70 Unternehmen im näheren Umfeld, durch das Herr Inkmann seine ersten Kunden findet.

Schon zu einem früheren Zeitpunkt in seiner Berufsbiografie hat Herr Inkmann mit der Idee einer beruflichen Selbstständigkeit gespielt, diesen Gedanken jedoch wieder verworfen, da er insbesondere in seiner letzten Anstellungstätigkeit viele Handlungsfreiheiten und Gestaltungsspielräume hatte.

Die Gründung erfolgt im Februar 2007 im Bereich der Unternehmensberatung/ Interimsmanagement. Damit knüpft Herr Inkmann an sein vorheriges Tätigkeitsfeld und Aufgabenspektrum an. Das durch das Informationsschreiben akquirierte Unternehmen entpuppt sich bis heute als Herrn Inkmanns Hauptkunde, bei dem er mehrere Tage pro Woche die Konstruktion führt. Daneben hat er einige kleine Aufträge.

Momentan steht Herr Inkmann vor der Herausforderung, mittelfristig Ersatz für seinen bisherigen Hauptkunden zu finden. Dieser hat ihm wirtschaftlich bedingt signalisiert, ihn nicht mehr lange einsetzen zu können, sodass Herr Inkmann neue Kunden akquirieren und neue Projekte an Land ziehen muss. In diesem Zusammenhang steht ihm kurz nach dem Interviewtermin ein Kundengespräch bevor, in dem es um einen größeren Auftrag im Bereich der Fertigungsverlagerung geht. Sollte er diesen Auftrag nicht gewinnen, möchte Herr Inkmann ein erneutes Akquiseschreiben an die Geschäftsführer möglicher Unternehmen im Umfeld versenden und hierbei ganz spezifisch auf die aktuell schwierige wirtschaftliche Situation eingehen. Seine bisherige Strategie, nur zwei bis drei Kunden gleichzeitig zu bedienen, möchte Herr Inkmann beibehalten, da es in seinem Bereich nicht möglich ist, viele kleine Aufträge anzunehmen.

7.7 Frau Mader

Frau Mader gründet im Jahr 2009 im Alter von 59 Jahren aus der Arbeitslosigkeit heraus. Zum Interviewzeitpunkt (Januar 2011) ist Frau Mader 61 Jahre alt. Sie ist verwitwet und hat zwei Kinder, die zum Zeitpunkt des Interviews 41 und 37 Jahre alt sind. Außerdem hat Frau Mader einen Enkel.

Obwohl Frau Mader den Wunsch einer beruflichen Selbstständigkeit schon lange mit sich trug – sie spielte schon mit dem Gedanken, ein Café auf einem Bauernhof zu eröffnen und einen

Schreibservice anzubieten – hat sie die erste konkretere Idee einer beruflichen Selbstständigkeit während ihrer langjährigen Tätigkeit als Sekretärin einige Jahre vor ihrer Vollzeit-Gründung. Angetrieben vom baldigen Umzug ihres Arbeitgebers, dem sie aus privaten Gründen nicht folgen mochte, entwickelte sie eine Unternehmensidee und stellte diese bei den IHK-Gründungstagen vor. Obwohl sie für ihr Konzept viel positives Feedback bekommt, scheitert die Umsetzung am fehlenden Eigenkapital.

Frau Mader begibt sich auf die Suche nach einer neuen Anstellungsoption. Aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters bekommt sie aus ihrem Umfeld zunächst sehr viel Gegenwind. Bekannte raten ihr, mit dem Unternehmen umzuziehen. Die ersten Bewerbungsrückläufe sieht Frau Mader jedoch als Ansporn, um Bewerbungstrainings zu besuchen und ihre Bewerbungsstrategie zu verbessern. Schließlich findet Frau Mader eine neue Anstellung als Projektmanagerin in einem Marktforschungsinstitut. Ihrer Sekretärinnen-Tätigkeit kehrt sie bewusst den Rücken, da sie etwas Neues ausprobieren möchte. Nebenbei berät sie Bekannte im Bereich Bewerbungen, jedoch zunächst informell.

Bereits ein halbes Jahr nach Antritt der Stelle im Marktforschungsinstitut beschließt Frau Mader, zurück in den Sekretärinnen-Beruf zu wechseln, da ihre Erwartungen an ein eigenverantwortliches Arbeiten mit der Projektmanagement-Stelle nicht erfüllt wurden. Frau Mader ist zu diesem Zeitpunkt 51 Jahre alt und findet kurzfristig eine neue Anstellung im Sekretariatsbereich. Nebenbei absolviert sie eine Ausbildung zur Stil- und Imageberaterin und besucht weitere Fortbildungen, um sich im Bereich des Karrierecoachings ein zweites Standbein in selbstständiger Tätigkeit aufzubauen.

Nach sechsjährigem Verbleib in der Firma verschlechtert sich mit erneutem Wechsel der Geschäftsführung die Position in der Firma für Frau Mader zusehends. Sie wird wegen ihres fortgeschrittenen Alters aus Sitzungen und Besprechungen ausgeschlossen und schließlich wegen des zunehmenden Mobbing krank.

Dies nimmt Frau Mader als Auslöser, nach insgesamt siebenjährigem Verbleib in der Firma den Schritt in die Vollzeit-Selbstständigkeit zu gehen. 2009 gründet sie im Alter von 59 Jahren.

Zu Beginn der Selbstständigkeit nimmt sie eine Gründungsförderung sowie ein insgesamt zwei Jahre andauerndes Gründercoaching in Anspruch. Ihre ersten Kunden gewinnt sie durch Mundpropaganda. Obwohl die Selbstständigkeit insgesamt gut anläuft und das positive Feedback ihrer Kunden ihr verdeutlicht, dass sie nicht mehr in ein Angestelltenverhältnis zurück möchte, hat sie ca. sechs Monate nach Gründungseintritt ihre erste große Krise. In ihrer

neuen Rolle als Selbstständige fällt es ihr besonders schwer, auf sich alleine gestellt zu sein und Kunden zu akquirieren. Sie wird depressiv, kann dies aber durch die Unterstützung einer Ärztin überwinden und findet in ihre neue Rolle.

Neben der Image- und Stilberatung bietet Frau Mader zum Zeitpunkt des Interviews offene Seminare für Kleingruppen an. Dazu mietet sie Räumlichkeiten an. Zu ihren Coachingangeboten gehört auch die Möglichkeit des Telefoncoachings. Darüber hinaus ist Frau Mader als Rednerin und Autorin tätig. Sie besucht auch weiterhin viele Fortbildungen und liest Fachliteratur, um sich auf dem Laufenden zu halten.

Als nahes Zukunftsprojekt plant Frau Mader, ein Konzept zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und deren Sekretärinnen anzubieten. Mit einem ehemaligen Chef steht Frau Mader diesbezüglich in Kontakt. Dieser hat ihr seine Unterstützung bei der Akquise zugesagt.

7.8 Frau Konrad

Frau Konrad gründet im Jahr 2006 im Alter von 45 Jahren aus der Position einer Festanstellung. Zum Interviewzeitpunkt (Februar 2011) ist Frau Konrad 50 Jahre alt. Sie ist verheiratet und hat eine Tochter, die zum Zeitpunkt des Interviews 15 Jahre alt ist. Frau Konrad hat ein abgeschlossenes Germanistikstudium sowie eine Ausbildung zur Buchverlagskauffrau absolviert.

Vor ihrer Selbstständigkeit war Frau Konrad in einer Agentur für Marketing und PR angestellt. Ihre dortige Arbeit empfindet sie als zeitaufwendig und stressig. Sie wird zunehmend unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen und ihrer Position als Projektleiterin, in der sie zwischen den Anforderungen der Vorgesetzten und den Wünschen der Kunden vermitteln muss. Darüber hinaus wächst in Frau Konrad der Wunsch, enger in den Kontakt mit Menschen zu treten. Aus dieser Unzufriedenheit heraus entwickelt sich der Gedanke einer beruflichen Veränderung.

Frau Konrad kündigt ihre Festanstellung und entscheidet sich für den Weg in die berufliche Selbstständigkeit mit den Angebotsbereichen Coaching, Marketing und Beratung. Um ihr berufliches Ziel verwirklichen zu können, investiert sie in eine zweijährige Coachinausbildung, die zu einem Drittel von ihrer ehemaligen Chefin bezahlt wird.

Während ihr Angebot anfangs hauptsächlich aus Marketingdienstleistungen besteht, baut sie die Coachingangebote im Laufe der Zeit weiter aus. Zwei Jahre lang begleiten Frau Konrad

Anfangsschwierigkeiten und Zweifel, ob ihr Tun das Richtige sei. Auch ihr Umfeld reagiert anfangs kritisch auf die Selbstständigkeit, wohingegen ihre Coachingausbilderin sowie die Ausbildungsgruppe sie in ihrem Handeln bestärken.

Ihre ersten Aufträge nach Abschluss ihrer Coachingausbildung akquiriert Frau Konrad über selbstorganisierte Themenabende und über die Bundesagentur für Arbeit bzw. die KfW-Bank. Darüber hinaus helfen Frau Konrad ihre guten Netzwerke – zum Beispiel in Form eines Zusammenschlusses von Beraterinnen –, wodurch gemeinsame Werbemaßnahmen möglich werden und sie weitere Kunden gewinnt.

Zum Zeitpunkt des Interviews ist die Marketing- und Gründungsberatung Frau Konrads umsatzstärkster Bereich. Ihre Coachingangebote machen hingegen nur circa 20 Prozent des Umsatzes aus. Frau Konrad möchte jedoch ihre Angebote im Bereich berufliches Coaching oder Work-Life-Balance stärker in den Vordergrund rücken, weshalb sie eine Fortbildung im Gesundheitscoaching absolviert. Darüber hinaus erarbeitet sie zum Zeitpunkt des Interviews ein neues Konzept zum Thema „Selbstführung“, welches sie gemeinsam mit einer Therapeutin, einer Heilpraktikerin und einer Bürokauffrau umsetzt.

Auch eine Krise, in der sich Frau Konrad stark überfordert fühlt und Existenzsorgen hat, überwindet sie im Laufe ihrer Selbstständigkeit. Dennoch gibt es immer wieder Tage, an denen sie unruhig wird, wenn über einen längeren Zeitraum keine neuen Aufträge kommen.

Ihre Selbstständigkeit sieht Frau Konrad mit der ständigen Weiterentwicklung ihrer Person und ihrer Angebote verbunden. Eine gute Vernetzung und Selbstmarketing empfindet sie als wichtig.

8 Forschungsergebnisse

8.1 Art der Ergebnisdarstellung

In diesem Kapitel erfolgt die Darstellung der Forschungsergebnisse. Wie sich zeigen wird, wurden nicht alle der 13 von mir befragten Gründer bei der Ergebnisdarstellung explizit berücksichtigt. Ich habe mich vielmehr auf acht Fälle konzentriert, die jedoch die Vielfalt der sich in allen Interviews herauskristallisierenden Themen und Orientierungen widerspiegeln und für alle Interviews stehen. Diese acht Fälle wurden im vorherigen Kapitel 7 in Form von Kurzportraits vorgestellt.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt entlang der als bedeutsam erachteten Themen:

1. Stellenwert der Gründung in der Berufsbiografie (Kapitel 8.2),
2. Lernen in der Selbstständigkeit (Kapitel 8.3),
3. Rolle des sozialen Umfeldes (Kapitel 8.4) sowie
4. Rolle des fortgeschrittenen Erwerbalters im Gründungsprozess (Kapitel 8.5).

Gemäß dem hier verwendeten Analyseinstruments der dokumentarischen Methode, das auf die Rekonstruktion von Handlungsorientierungen zielt (vgl. hierzu Kapitel 6.3.4.), wird die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse von der Frage geleitet, wie (unterschiedlich) die spätberuflichen Gründer mit den jeweiligen Themen und möglichen Herausforderungen umgehen. Hier gibt also die Art und Weise, wie ein Thema oder ein Problem bearbeitet wird, Aufschluss über den Orientierungsrahmen, nach dem eine Person ihr Handeln ausrichtet. Im Fokus steht die Herausstellung kontrastierender Orientierungsrahmen als unterschiedliche Herangehensweisen und Bewältigungsstrategien an gemeinsame Themen und Probleme.

Während meines Auswertungsprozesses zeigte sich, dass nicht alle der eben genannten vier Themen in ihrer ganzen Breite bearbeitet werden konnten. Hinsichtlich der sehr offen formulierten Frage nach Lernaufgaben in der Selbstständigkeit zum Beispiel wurde zunehmend deutlich, dass sich die unterschiedlichen Orientierungsrahmen – als Art und Weise, wie ein Thema bearbeitet wird – besonders gut anhand einer als zentral erachteten Lernaufgabe, nämlich der „Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes als Lernaufgabe im Gründungsprozess“ zeigt. Auch das Thema „Rolle des sozialen Umfeldes im Gründungsprozess“ wurde mit der Schwerpunktsetzung auf „Vernetzung und Kooperation im Kontext beruflichen Handelns“ stark eingegrenzt. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass sowohl die Erzählausschnitte als auch die Antworten der Interviewpartner zu diesem

Schwerpunktbereich am fundiertesten ausfielen, was wiederum darauf hindeutet, dass auch die Befragten diesem Themenschwerpunkt eine besonders hohe Relevanz beimessen.

Jedes der Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Betrachtung, in der die wichtigsten Ergebnisse verdichtet und hinsichtlich ihrer möglichen Bedeutung für die spezifische Zielgruppe der spätberuflichen Gründer diskutiert werden.

8.2 Stellenwert der Gründung in der Berufsbiografie

Im Folgenden steht die erste Auswertungskategorie „Stellenwert der Gründung in der Berufsbiografie“ im Fokus. Den in der zusammenführenden Darstellung in Kapitel 5 (Synthese) entwickelten Leitfragen folgend⁵⁹, wird zunächst der Frage nach der berufsbiografischen Verankerung der Selbstständigkeit nachgegangen, anschließend mit der Bedeutung, die die berufliche Selbstständigkeit in der Biografie der spätberuflichen Gründer einnimmt.

8.2.1 Berufsbiografische Verankerung der Selbstständigkeit

Lernprozesse – das haben die vorherigen theoretischen Ausführungen verdeutlicht – sind insofern biografisch bedingt, als dass sie zum einen von biografischen Erfahrungen abhängig sind und zum anderen biografische Erfahrungsstrukturen verändern. Im Zuge einer Untersuchung von Gründungsprozessen interessieren insbesondere der Stellenwert der bisherigen Berufsbiografie und damit verbundene Lernprozesse. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden der Frage nachgegangen, woran sich die von mir befragten spätberuflichen Gründer bei ihrem Schritt in die berufliche Selbstständigkeit und deren branchenspezifischer Ausrichtung orientieren und welche Rolle die bisherige Berufsbiografie einnimmt.

Mit diesem Vorhaben verbunden ist auch die Frage, ob mit der Gründung ein Berufswechsel vollzogen wird oder nicht. Denn während der Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit immer mit einem Bruch in der bisherigen Erwerbsbiografie – in Form eines Übergangs von einer vorherigen Anstellung, Arbeitslosigkeit, Familienphase oder Ausbildung in die Selbstständigkeit – einhergeht, kristallisieren sich bei den hier befragten Gründern deutliche Unterschiede hinsichtlich der berufsbiografischen Verankerung der Selbstständigkeit heraus.

⁵⁹ Wie lassen sich Gründungen in der Lebensphase der Spätberuflichkeit berufs- und kompetenzbiografisch verorten? Welche Rolle kommt der bisherigen Berufsbiografie und den damit verbundenen beruflichen Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen zu? Welche Bedeutung nimmt die berufliche Selbstständigkeit in der Biografie der spätberuflichen Gründer ein? Fungiert diese eher als (notwendige) Übergangslösung oder als „Endstation“?

Einem Wechsel der Erwerbsform unter Beibehaltung des Berufs steht ein Berufswechsel im Zuge der Gründung gegenüber.

Vor dem Hintergrund eines in der wissenschaftlichen Diskussion als unscharf bezeichneten Berufsbegriffs⁶⁰ stellt sich die Frage, wann genau von einem Berufswechsel gesprochen werden kann. Unter Rückgriff auf einige einschlägige Definitionen des Terminus „Beruf“ soll zunächst eine kurze Begriffsklärung erfolgen:

Esser (1997, S. 106) definiert den Berufsbegriff folgendermaßen: „*Unter Beruf als didaktischer Kategorie und damit als Begriff, der unterschiedlich positioniert werden kann, verstehe ich die spezifische Form einer umfassenden Erziehung, die auf Persönlichkeitsentwicklung zielt in den Phasen der Erstausbildung sowie der Weiterbildung.*“

Kremer (vgl. 2009, S. 249) spricht von Differenzierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Eingrenzung des Berufsbegriffs: So lassen sich ein institutionell auf das duale System der beruflichen Bildung begrenztes Berufsverständnis unterscheiden von einem Berufsverständnis, das vollzeitschulische Bildungsmaßnahmen und Phasen der universitären Ausbildung einbezieht.

In der Berufsforschung des IAB wird „Beruf“ unter anderem durch folgende Merkmale charakterisiert (vgl. Kleinhenz 2002):

- Abgestimmtes Bündel von Qualifikationen im Sinne charakteristischer Ausprägungen von Wissen und Sozialkompetenz.
- Aufgabenfelder, die den Qualifikationsbündeln zugeordnet sind und die durch eine Kombination aus Arbeitsmitteln, Objekt (Gegenstand) und Arbeitsumfeld geprägt sind.

Nach Kremer wird immer dann von einem Berufswechsel gesprochen, wenn im aktuell ausgeübten Tätigkeitsbereich nicht mehr das ausgebildete Tätigkeitsspektrum zur Bewältigung der Anforderungen herangezogen werden kann. Hiervon zu unterscheiden ist der Arbeitsplatzwechsel, der gerade durch das Berufsprinzip und die damit einhergehende

⁶⁰ Schon Beck, Brater und Daheim problematisieren in ihrem 1980 erschienen Lehrbuch „Soziologie der Arbeit und der Berufe“ den unscharfen Berufsbegriff, der historisch gewachsen ist, jedoch keinesfalls mehr den Charakteristika industrieller Berufstätigkeiten entspricht. Dies verdeutlichen sie am Beispiel des Soziologen (S. 14 ff.). Auch können die für den wissenschaftlichen Sprachgebrauch vorgeschlagenen Ersatzbegriffe wie „Tätigkeit“ oder „Qualifikation“ die für den Beruf charakteristischen Merkmale nicht vollständig abdecken.

Fähigkeit der flexiblen Orientierung im Beschäftigungssystem ermöglicht werden soll (vgl. Kremer 2009, S. 247).

Im Rahmen dieser Untersuchung soll genau dann von einem Berufswechsel gesprochen werden, wenn Gründer in der spätberuflichen Lebensphase nicht auf die im Rahmen einer beruflichen Ausbildung – hierunter sollen in Anlehnung an Kremers weites Begriffsverständnis (vgl. ebd., S. 249) auch vollzeitschulische Bildungsmaßnahmen und Phasen der universitären Ausbildung gefasst werden – erworbenen Qualifikationen und Sozialkompetenzen zurückgreifen können.

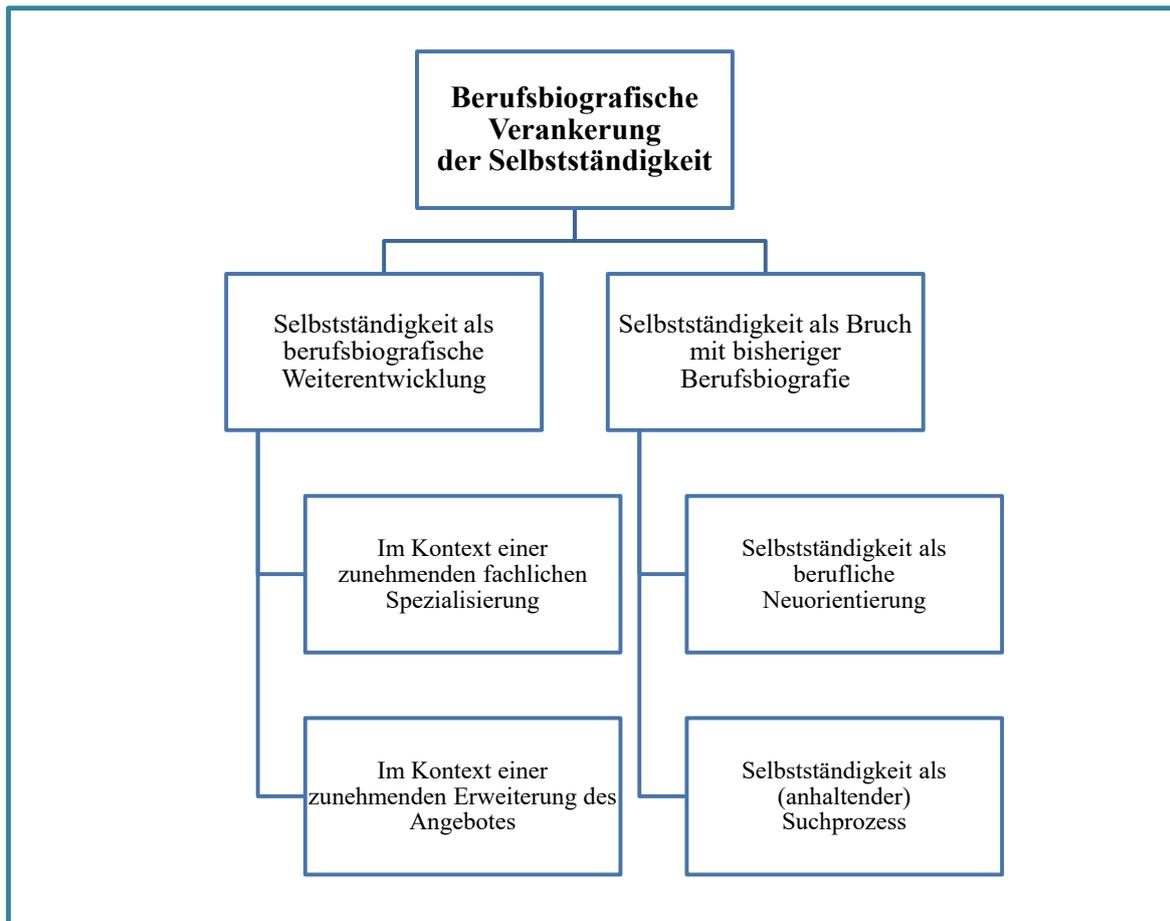
Relevanz gewinnt die Frage nach der berufsbiografischen Verankerung der Selbstständigkeit zum einen vor dem Hintergrund der wissenschaftlichen Diskussion um die Person des Gründers. Wie in Kapitel 3.2 aufgezeigt, besteht eine Diskrepanz zwischen dem häufig in der Unternehmensforschung aufgeführten Typus des Entrepreneurs als Innovator und Gestalter im Schumpeterschen Sinne (vgl. 1926) und den sogenannten neuen Gründern nach Menzel (vgl. 1997, S. 10), die bei ihren Gründungen kaum an branchenspezifisches Vorwissen anknüpfen können. Zum anderen zeigen die in Kapitel 4.3.2.2 dargestellten Ergebnisse der Expertiseforschung, die im Zusammenhang mit der Lern- und Leistungsfähigkeit Älterer diskutiert wurden, die Wissens- und Erfahrungsabhängigkeit beruflicher Leistungen. Demnach erfordern überdurchschnittliche Leistungen in einem Fachgebiet das Verfügen über umfangreiches Fachwissen, was ca. zehn Jahre intensive Arbeit in diesem Gebiet voraussetzt (vgl. Ericsson/Krampe/Tesch-Römer 1993).

Anknüpfend an diese theoretischen Vorüberlegungen stellt sich im Rahmen dieser Untersuchung nun also die konkrete Frage, woran sich Gründer in der spätberuflichen Lebensphase auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit und bei ihrer Gründungsidee orientieren und welche Rolle der bisherigen Berufsbiografie und beruflichen Vorerfahrungen hierbei zukommt.

Zwei Grundorientierungen lassen sich innerhalb dieser Untersuchung unterscheiden: Gründer in der spätberuflichen Lebensphase, die an berufliche Vorerfahrungen und fachliche Kompetenzen anknüpfen und deren Gründungen so gesehen den Stellenwert einer berufsbiografischen Weiterentwicklung erlangen, sind zu unterscheiden von Gründern, deren Selbstständigkeit mit einem Bruch mit der bisherigen Berufsbiografie einhergeht. Während innerhalb der ersten Kategorie „Selbstständigkeit als berufsbiografische Weiterentwicklung“ weiter zwischen einer berufsbiografischen Weiterentwicklung im Sinne einer zunehmenden

fachlichen Spezialisierung sowie einer berufsbiografischen Weiterentwicklung im Kontext einer zunehmenden Erweiterung des Angebotes unterschieden werden kann, lässt sich die Selbstständigkeit innerhalb der zweiten Kategorie „Bruch mit der bisherigen Berufsbiografie“ zum einen als berufliche Neuorientierung und zum anderen als (anhaltender) Suchprozess ausdifferenzieren (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Berufsbiografische Verankerung der Selbstständigkeit



Quelle: eigene Darstellung

Im Folgenden werden beide Typen mit ihren Untertypiken vorgestellt und deren Orientierungen anhand ausgewählter Fälle und Interviewausschnitte veranschaulicht. Es wird sich im weiteren Verlauf zeigen, dass mit der unterschiedlichen berufsbiografischen Verankerung auch unterschiedliche Lernaufgaben und -strategien verbunden sind.

8.2.1.1 Selbstständigkeit als berufsbiografische Weiterentwicklung

Sowohl die Gründer Herr Adler und Herr Inkmann als auch die Gründerin Frau Heiss orientieren sich auf ihrem Weg in die berufliche Selbstständigkeit an ihren ausgebildeten Berufen, vorherigen Berufserfahrungen und damit einhergehend auch an primär fachlichem

Wissen und fachlichen Kompetenzen. Im Sinne eines Anknüpfens an und Ausbaus von beruflichen Qualifikationen und Expertise kommt ihrer Selbstständigkeit somit die Funktion einer berufsbiografischen Weiterentwicklung zu.

Berufsbiografische Weiterentwicklung im Sinne einer zunehmenden fachlichen Spezialisierung

Im Falle des Gründers **Herr Adler** zeigt sich die Relevanz, die er seinen beruflichen Qualifikationen und seiner beruflichen Expertise im Gründungszusammenhang zuschreibt, bereits zu Beginn des Interviews:

„Ja, das hat, des, da muss ich dann schon ganz früh ausholen, weil das hat seinen Ursprung schon in der Überlegung ‚Was studiere ich?‘, den Bauingenieur, hab in NAME DER STADT an der TH studiert und bin dann erst mal in eine mittelgroße Firma eingetreten, um da meine Erfahrung zu sammeln, weil man sich selbstständig machen kann eigentlich nicht als Frischling, da kriegt man auf dem Markt keine Anerkennung.“ (Interview Herr Adler, S. 1, Z. 6–7)

In diesem unmittelbar auf die erzählgenerierende Einstiegsfrage nach dem Weg in die Selbstständigkeit folgenden Interviewauszug wird deutlich, dass Herr Adler die Erzählung über seinen Weg in die Selbstständigkeit in den Kontext „Berufs- bzw. Studienwahl“ einbettet. So muss er bei seiner Erzählung „ganz früh“ (ebd., Z. 6), also bei der Wahl seines Studiums beginnen, da hier der Ursprung seiner Selbstständigkeit liegt. Der erlernte Beruf ist also ausschlaggebend und eine Existenzgründung nur in dessen Rahmen denkbar. Herrn Adlers Gründung geht somit lediglich mit einem Wechsel der Erwerbsform – von der abhängigen zur selbstständigen Beschäftigung – , nicht jedoch mit einem Wechsel des Berufes einher.

Im Gegenteil spielt sein Beruf des Ingenieurs während des Gründungsprozesses eine ganz zentrale Rolle. Dies dokumentiert sich im Zuge der Beschreibung seiner schwierigen Anfangszeit innerhalb der Selbstständigkeit:

„Ja, es gab, vielleicht nicht einen Punkt, aber es gab eine Anfangssituation, die mich immer wieder zum Zweifeln und zum Überlegen und zum sorgenvollen Überlegen gebracht hat, weil ich nicht der Typ bin, der Hans-Dampf-in-allen-Gassen überall die Leute kennt und überall mitmischt, sondern ich bin eben der typische Ingenieur, der nüchtern und sachlich sein Fachwissen hat und das eigentlich nur rausgibt, wenn er, wenn es abgefragt wird. Und ich musste halt lernen, auf Leute zugehen und ihnen sagen, was ich überhaupt anbiete. Das war eigentlich mein Hauptproblem in den ersten Tagen. Ich hatte ja gar keine Kunden, ich hatte keine Kontakte, auf die ich zurückgreifen konnte. Ich musste also ganz neu anfangen und das, und für mich war das Problem als Ingenieur, dann mich selber zu verkaufen.“ (Interview Herr Adler, S. 7, Z. 29–S. 8, Z. 7)

Obgleich in den Kontext seiner schwierigen Anfangssituation eingebettet, wird dennoch deutlich, dass Herr Adler sich mit dem Beruf des Ingenieurs identifiziert. So sieht er sich als einen typischen Ingenieur, der das Problem hat *„auf Leute zu[zu]gehen und ihnen [zu] sagen, was [er] überhaupt anbietet.“* (ebd., S. 8, Z. 1–2). Hier zeigt sich die hohe Berufsidentifikation Herr Adlers, die ihm zwar Probleme bereitet, aber auch Erklärungsmuster für den schwierigen Start im Sinne von *„es ist selbstverständlich, dass es mir als Ingenieur schwerfällt, mich zu verkaufen“*, bietet.

Herr Adler kann demnach – entgegen der von Menzel (vgl. 1997, S. 10) als „neue Gründer“ bezeichneten Gruppe von Gründern – bei seiner Gründung an branchenspezifisches Vorwissen anknüpfen und auf Fachwissen zurückgreifen.

Genau dieses Fachwissen sieht Herr Adler auch als seine große Stärke, die ihm in seiner selbstständigen Tätigkeit zugutekommt. So begründet er seinen Erfolg damit, dass er *„seriös und fachlich kompetent auftreten kann. Die Leute sind dann, fühlen sich bei [ihm] sicher, fühlen sich bei [ihm] gut beraten und gut aufgehoben. Das ist der Punkt, das ist [seine] Stärke.“* (Interview Herr Adler, S. 12, Z. 17–19)

Insgesamt wird also deutlich, dass Herr Adler sich bei der Ausrichtung seiner Selbstständigkeit an seinen Qualifikationen und seinem Berufswissen orientiert. So ist der Weg in die Selbstständigkeit für ihn nur unter Beibehaltung seines Ingenieurberufs denkbar.

In der zuvor schon in Auszügen dargelegten Eingangserzählung dokumentiert sich jedoch auch, dass Herrn Adlers branchen- und tätigkeitsspezifische Ausrichtung innerhalb seiner Selbstständigkeit nicht nur Folge seiner Berufswahl „Ingenieur“ gewesen ist, sondern dass die Vorstellung einer möglichen späteren Selbstständigkeit seinen bisherigen Berufsverlauf aktiv beeinflusst hat. So erfolgte der dem Studium folgende Eintritt und langjährige Verbleib in einer „mittelgroßen Firma“ auch vor dem Hintergrund zukünftiger Pläne für eine mögliche Selbstständigkeit. Dies verdeutlicht seine Argumentation, *„erst mal in eine mittelgroße Firma (eingetreten zu sein), weil man als Frischling auf dem Markt keine Anerkennung findet“* (ebd., S. 1, Z. 9–11). Die Idee zur Selbstständigkeit trägt Herr Adler also seit seinem Berufseinstieg mit sich und hat seinen beruflichen Werdegang strategisch auf diesen Plan ausgerichtet. Dies untermauert auch die nachfolgend angeführte argumentative Interviewpassage, in der Herr Adler auf die Frage antwortet, warum er sich nicht in jungen Jahren schon selbstständig gemacht hat:

„Hm, weil ich damals der Meinung war und auch eigentlich heute noch die gleiche Erfahrung mache, dass Vertragspartner, die eine Dienstleistung fordern, eine Beratung – Ingenieure können ja, sag ich mal, als Dienstleistungen Beratung anbieten, ein Knowhow anbieten, das sie natürlich auf der Universität oder auf einer anderen Hochschule lernen können, aber die Praxis fehlt dann. So und das merkt ein Gegenüber sofort, wenn sie keine Praxis haben. Also die Praxis müssen sie auf jeden Fall haben. Deswegen wollt ich auch an diese an diesem theoretischen Studium – und die TH ist ja noch theoretischer als ne Fachhochschule – erst mal ein paar Jahre Praxis machen.“ (ebd., S. 5, Z. 1–9)

Herr Adler, der seine Berufsbiografie schon früh auf die Option einer möglichen späteren Selbstständigkeit ausgelegt hat, begründet seinen langjährigen Verbleib im Anstellungsverhältnis damit, zunächst die notwendige Praxiserfahrung für eine erfolgreiche Selbstständigkeit sammeln zu müssen.

Darüber hinaus dokumentiert sich in dieser Passage, welcher hohen Stellenwert Herr Adler seiner vorherigen Berufserfahrung für eine erfolgreiche Selbstständigkeit im Bereich des Ingenieurwesens beimisst. So spricht er davon, dass das Gegenüber es sofort merkt, *„wenn sie keine Praxis haben.“* (ebd., Z. 7–8) Dazu passt auch seine Aussage an anderer Stelle im Interview, dass man sich *„selbstständig machen kann eigentlich nicht als Frischling, da kriegt man auf dem Markt keine Anerkennung.“* (ebd., S. 1, Z. 10–11) Für Herrn Adler wäre der Weg in die berufliche Selbstständigkeit folglich nicht ohne vorherige Praxiserfahrungen in gleichem Bereich denkbar gewesen. Ein Anknüpfen an berufliche Erfahrungen und Vorwissen sind für ihn richtungsweisend. Dies wird auch im folgenden Interviewausschnitt deutlich. Herr Adler beschreibt hier seine Vorteile gegenüber anderen freiberuflich arbeitenden Ingenieuren:

„Nun hatte ich natürlich den Vorteil, kommen wir noch mal auf das Thema von eben zurück, dass ich dann 53 Jahre alt war, schon graue Haare hatte, und wenn Sie dann jemand gegenüber treten als Berater, als Bauingenieur, der erstens ne gute Ausbildung hat, zweitens 27 Jahre Erfahrung hat auf dem Bau, da kommt sie ganz anders an als nen Jüngling, der eben noch grün hinter den Ohren ist in Anführungszeichen. Gerade, was es auf dem Bau betrifft. Wenn Sie mal auf den Bau gehen und wollen als Projektsteuerer oder so was, äh was sagen und da stehen gestandene Bauleute, Maurer, Polierer von 40, 50 Jahren und Sie kommen als 25-Jähriger da hin, da kriegen Sie keine Schnitte, ne? Das ist dann der Vorteil, den ich dann hatte, der Nachteil auf dem normalen Arbeitsmarkt war eben für die Selbstständigkeit ein Vorteil ((lacht)). Und deswegen hat es bei mir eigentlich auch nur anderthalb Jahre gedauert, bis ich auf dem Markt so vertreten war, dass das schon funktionierte.“ (ebd., S. 6, Z. 13–26)

Für Herrn Adler liegen die Vorteile und das Erfolgsrezept seiner beruflichen Selbstständigkeit somit in seiner Fachkompetenz und in seiner langjährigen Berufserfahrung, die nur im Zuge eines Anknüpfens an berufsbiografische Vorerfahrungen möglich sind.

Verbunden mit dem Stellenwert, den Herr Adler seiner Berufsqualifikation und damit einhergehend seinem Berufs- und Fachwissen zuschreibt, zeigt sich auch eine zunehmende Spezialisierung im Laufe seiner selbstständigen Tätigkeit. Dies dokumentiert sich in der nachfolgend aufgeführten Passage, in der Herr Adler erzählt, wie er sein Angebot im Laufe der Zeit verändert hat:

„Ich hab dann in der, in der Zeit auch mein Angebot etwas verändert, also ich hab mich tatsächlich mehr auf die privaten Leute konzentriert, auf die privaten Bauherrn, die vom Bauen gar keine Ahnung haben, die also wirklich drauf angewiesen sind, dass sie jemand an der Seite haben, der sie berät, der ihnen Sorgen abnimmt, der ihnen Verhandlungen abnimmt, der ihnen Schwierigkeiten mit Vertragspartnern abnimmt. Äh, das hat sich als äh, doch auch nachgefragte Dienstleistung bewahrheitet. Ich hab mich dann in der Zwischenzeit auch weitergebildet und bin Sachverständiger inzwischen für die Bewertung von Immobilien. Das ist eine Frage, die in der Form der Beratung öfter auftaucht, will einer ein Haus bauen, will es verkaufen oder ein Gebrauchttes kaufen, was ist das wert? Die Frage tauchte in dem Bereich sehr oft auf, da hab ich mich weitergebildet, war nicht billig und zeitaufwendig, aber hat mir a Spaß gemacht und b hat dann auch schon relativ bald so viel Umsatz mehr gebracht, dass die Kosten schon wieder reinkamen. Es ist aber nicht so, dass ich jetzt von einer Schiene alleine leben könnte. Ich muss also nach wie vor gucken, wie wo sind die Nachfragen, wo sind die Interessen. Insofern hab ich mich vor einem guten Jahr auch wieder weitergebildet auf einer anderen Schiene, das ist die Energieberatung, das Thema ist ja seit ein, zwei Jahren auf'm Markt, wird immer mehr intensiviert. Energieeinsparung bei Häusern ist ein großes Thema, bin also inzwischen dann auch Energieberater von der Bafa anerkannt, von der Dena anerkannt, kann also auch die Privatleute dann in dem Bereich beraten, wo die Frage auftritt: ‚Wo kann ich mein Haus dämmen? Wie viel kostet das? Macht das Sinn? Wie wirtschaftlich ist das?‘ Und so weiter.“ (ebd., S. 3, Z. 24–S. 4, Z. 13)

Herr Adler spricht in dieser Passage davon, sich *„tatsächlich mehr auf die privaten Bauherren konzentriert (zu haben), die vom Bauen gar keine Ahnung haben“* (ebd., S. 3, Z. 25–26). Diese Strategie bewertet er insofern als positiv, als dass sie sich als nachgefragte Dienstleistung bewahrheitet hat. Darüber hinaus erzählt er von weiteren Spezialisierungen auf nachgefragte Nischenbereiche, wie die Energieberatung und die Bewertung von Immobilien. Der Erwähnung des Aufwandes (*„da hab ich mich weitergebildet, war nicht billig und zeitaufwendig“* ebd., S. 4, Z. 1) steht hierbei stets der Ertrag (*„und b hat dann auch schon relativ bald so viel Umsatz mehr gebracht, dass die Kosten schon wieder reinkamen“* ebd., Z. 3) gegenüber, was verdeutlicht, dass Herr Adler eine sehr rationale Herangehensweise an die Weiterentwicklung seines Angebotes verfolgt und stets Kosten und Nutzen abwägt. Der Nachfrage nach Nischenbereichen und Trendthemen passt er sich durch Weiterbildungen an, denen als formalisierte Lernform hauptsächlich die Funktion einer Anpassung an Wissensdefizite zugesprochen werden kann und die er als geldwerte Investition betrachtet.

Auch **Herr Inkmann** knüpft im Rahmen seiner Selbstständigkeit an berufliche Qualifikationen und Fachwissen an. Insofern kann auch hier von einer berufsbiografischen Weiterentwicklung gesprochen werden. Dies verdeutlicht der nachfolgende Interviewauszug, in dem Herr Inkmann die Frage beantwortet, ob ihm schon von vorneherein klar war, in welchem Bereich er sich selbstständig machen möchte:

„Aber nun war es auch nicht so, dass ich quasi da stand und sagte: ‚Ja, ich möchte mich selbstständig machen, was könnt ich denn tun?‘ Nein, es war ja quasi eins zu eins die Abbildung aus dem, was ich so gemacht habe, bis dahin, wo ich meine Stärken habe. Das ist sicherlich mit dem Outplacement-Berater zusammen passiert, dass wir einfach noch mal durchgegangen sind: ‚Okay, was hab ich denn in der Vergangenheit gemacht? Was ist da gut gelaufen, was ist da weniger gut gelaufen? Wo waren dort meine Stärken und wo waren Punkte, die verbesserungswürdig sind?‘“ (Interview Herr Inkmann, S. 4, Z. 24–32)

Neben der sich hier dokumentierenden Selbstverständlichkeit eines Anknüpfens an berufliches Vorwissen und Expertise verdeutlicht diese Textstelle auch, dass Herr Inkmann den Eintritt in die Selbstständigkeit als Möglichkeit einer Profilschärfung nutzt. Zusammen mit seinem Outplacement-Berater beleuchtet er, wo seine Stärken und Schwächen liegen, um sein Selbstständigen-Profil dementsprechend auszurichten.

Für Herrn Inkmann verbindet sich mit seinen Gründungsvorbereitungen folglich die Möglichkeit, sich über seine Stärken und Kompetenzen klar zu werden, um sich weiter spezialisieren zu können. Dies wird auch an anderer Stelle im Interview deutlich:

„und im Rahmen dieses Outplacements wuchs in mir, das waren also etliche Gespräche mit einem persönlichen Betreuer, ursprünglich mit dem Ziel, dass ich wieder in eine passende angestellte Tätigkeit reinkomme, und in diesen Gesprächen wurde mir immer deutlicher, dass ich einen doch recht breiten Erfahrungsschatz habe in diesem Lampenumfeld, der Elektronikproduktion, Konstruktion, Entwicklung und Projektmanagement und dass ich das auch freiberuflich anbieten kann.“ (ebd., S. 1, Z. 22–28)

Herr Inkmann stellt seinen breiten Erfahrungsschatz hier als ausschlaggebend für die Entscheidung zur Selbstständigkeit dar. Die Auflistung der konkreten Erfahrungen im Bereich des Lampenumfeldes deutet auf ein Alleinstellungsmerkmal hin, was einen Erfolg in der Selbstständigkeit begünstigt. Dieser Gedankengang lässt sich durch die folgende Interviewstelle unterstreichen:

„Ich war zuletzt angestellt tätig bis Ende 2005, zuletzt als Betriebsleiter für ein mittelständisches Unternehmen, die ganz spezielle elektronische Produkte, Investitionsgüter, entwickelt und hergestellt haben.“ (ebd., Z. 6–8)

So dokumentiert sich in diesem teils betonten Erzählausschnitt über seine letzte Anstellung in einem mittelständischen Unternehmen, deren Kerngeschäft die Entwicklung und Herstellung „ganz spezieller elektronischer Produkte, Investitionsgüter“ (ebd., Z. 7–8) ist, dass Herrn Inkmann die Erwähnung dieses sehr speziellen Nischenfeldes sehr wichtig ist und er dieses auch strategisch für seine Selbstständigkeit nutzen möchte.

Wie schon Herr Adler betont auch Herr Inkmann mehrfach, dass die seiner Selbstständigkeit zugutekommenden Stärken in seiner langjährigen Berufserfahrung als Ingenieur und damit einhergehendem Fachwissen und Fachkompetenzen liegen. Dies zeigt zum Beispiel die nachfolgende Antwort auf die Frage nach seinen Stärken:

„Nun gut, das ist natürlich sehr fachspezifisch. Also meine Stärken sind einfach die, dass ich das ganz salopp gesagt das Metier kenne. Also alles, was sich um Elektronik, Produktion, Konstruktion, Entwicklung, um das Herstellen solcher Geräte dreht, ja, das kenne ich, gut das klingt, das hab ich eben bis zu dem Punkt, wo ich mich selbstständig gemacht hab, habe ich 25 Jahre als Ingenieur gearbeitet. Ich war sehr früh fertig, hab sehr früh angefangen, jo. Und da ist einfach ne Wissensbasis da.“ (ebd., S. 8, Z. 22–28)

Die hier gezeigte Selbstverständlichkeit, mit der Herr Inkmann seine Stärken mit seinem Fach- und Erfahrungswissen gleichsetzt – dies dokumentiert sich z. B. in Wortwahlen wie „dass ich ganz salopp gesagt das Metier kenne“ (ebd., Z. 23–24) –, verdeutlicht, dass eine berufliche Selbstständigkeit auch für Herrn Inkmann nur im Rahmen eines Anknüpfens an seinen bisherigen Ingenieurberuf denkbar ist.

Im Gegensatz zu Herrn Adler hat Herr Inkmann seine bisherige Berufsbiografie jedoch nicht schon frühzeitig auf eine mögliche zukünftige Selbstständigkeit ausgerichtet. So verdeutlicht die schon zuvor zitierte Textstelle „und in diesen Gesprächen wurde mir immer deutlicher, dass ich einen doch recht breiten Erfahrungsschatz habe in diesem Lampenumfeld der Elektronikproduktion, Konstruktion, Entwicklung und Projektmanagement und dass ich das auch freiberuflich anbieten kann“ (ebd., S. 1, Z. 25–28), dass die Idee zur Selbstständigkeit bei Herrn Inkmann nach und nach im Prozess der Beratung wuchs, einhergehend mit dem Bewusstwerden seiner Stärken und seines Fachwissens.

Berufsbiografische Weiterentwicklung im Sinne einer zunehmenden Erweiterung des Angebots

Auch **Frau Heiss**, die nach einer längeren Familienzeit den Weg in die berufliche Selbstständigkeit einschlägt, orientiert sich bei ihrer branchenspezifischen Ausrichtung an

beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen. Dies zeigt sich unmittelbar zu Beginn des Interviews:

„Ja, ich habe über 15 Jahre in der Industrie als Sekretärin gearbeitet, daher ist also dieser Bereich Büro das gewesen, was schon immer mein liebstes Ding war und was ich auch sehr intensiv gelebt habe und auch beherrschte. Habe im Jahr 1989, Ende 89, aufgehört zu arbeiten, weil unsere älteste Tochter geboren wurde, habe dann zwölf Jahre nicht gearbeitet und hatte nach zwölf Jahren die Idee, es sei nun an der Zeit, dass ich mal wieder beruflich etwas für mich tue. Bin dann zum Arbeitsamt und hatte da ausgesprochenes Glück, was viele Menschen nicht hatten, bin dort auf eine Informationsveranstaltung gestoßen, wo viele verschiedene Programme für Frauen angeboten wurden. Da war, na das waren bestimmt 20 verschiedene Möglichkeiten für die Berufsrückkehr, es war aber nur eine einzige dabei, die Computerausbildung, Wirtschaftsenglisch und Betriebswirtschaft innehatte und das war für mich ganz klar, das ist das, was ich wollte.“ (Interview Frau Heiss, S. 7, Z. 7–19)

Die eben erwähnte Orientierung an vorherigen Berufserfahrungen und damit verbunden auch an Fachwissen dokumentiert sich zum einen in der positiven Darstellung ihrer langjährigen Tätigkeit als Sekretärin, die Frau Heiss als ihr „*liebstes Ding*“ (ebd., Z. 9) beschreibt und als etwas, was sie „*intensiv gelebt und beherrscht*“ (ebd., Z. 9–10) hat. Zum anderen wird mit der Erzählung über die unterschiedlichen fachlichen Ausrichtungen der Programme für Berufsrückkehrer und ihrer Präferenz für die Inhalte „*Computerausbildung, Wirtschaftsenglisch und Betriebswirtschaft*“ (ebd., Z. 17–18) deutlich, dass Frau Heiss innerhalb ihrer Selbstständigkeit an ihre bisherigen Berufserfahrungen anknüpfen möchte. So kommt für sie trotz vielfältiger Wahlmöglichkeiten nur ein Programm in Frage, was zu ihrem beruflichen Hintergrund und ihren Vorstellungen von Weiterentwicklung passt. Insofern kann auch hier von einer berufsbiografischen Weiterentwicklung gesprochen werden.

Noch deutlicher zeigt sich die Orientierung am ausgebildeten Beruf an anderer Stelle im Interview, nämlich in der Antwort auf die Frage danach, ob Frau Heiss schon von Beginn an klar war, sich im Bereich der Büroorganisation selbstständig machen zu wollen:

„Ja, definitiv. Das war das, was ich am Anfang sagte, für mich war völlig klar, dass ich mich nur dort selbstständig machen kann, wo ich auch meine absoluten Fähigkeiten habe. Ich wär also nicht in der Lage, jetzt mich als Dachdecker selber zu machen oder als Lehrer, weil ich das einfach nicht gelernt habe. Sondern für mich kommt eben nur in Frage, diesen Bereich umzusetzen, und das ist das, was ich auch meinen Kunden sage: ‚Ihr müsst etwas finden, wo ihr hundertprozentig drin seid und was ihr auch weitergeben könnt.‘ (ebd., S. 7, Z. 21–28)

In der Vehemenz, mit der Frau Heiss ihre Position vertritt – sie spricht hier von „*absoluten Fähigkeiten*“ (ebd., Z. 23) und „*hundertprozentig drin*“ (ebd., Z. 27) – und auch ihre Kunden

dahingehend berät, zeigt sich, dass sie ganz klare Vorstellung darüber hat, wie der Weg in die berufliche Selbstständigkeit abzulaufen hat. So ist für sie eine Orientierung an beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen entscheidend.

Im Gegensatz zu Herrn Adler, der sich im Laufe seiner beruflichen Selbstständigkeit zunehmend durch fachliche Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen spezialisiert, findet bei Frau Heiss eine schrittweise Erweiterung ihres Portfolios auf zusätzliche Dienstleistungsbereiche statt. Denn während die Gründungsidee und die ersten drei Jahre ihrer Selbstständigkeit ausschließlich den Bereich der Büroorganisation betreffen, weitet sie ihr Angebot zunächst auf den Bereich der Existenzgründung und anschließend auf die Bereiche Computerkurse und Seminarveranstaltung aus. Jedoch orientiert sie sich auch hier an ihrem erlernten Beruf. Dies wird in der folgenden Argumentation deutlich, mit der Frau Heiss den inhaltlichen Zusammenhang zwischen Büroorganisation und Existenzgründung erläutert:

„Ich hab das ausgedehnt in den Bereich Existenzgründung, weil jeder, der sich selbstständig macht, braucht Büroorganisation, das unterschätzen 90 Prozent aller Selbstständigen, die meinen, sie brauchen das nicht. Aber es ist, da kommen sie gar nicht drum rum. 50 Prozent der Selbstständigen-Tätigkeit ist Büro. Bei jedem, ob es der besagte Dachdecker ist oder der Metzger, das hat die alles genau so wie ich. Die müssen Steuer machen und so weiter.“ (ebd., S. 12, Z. 8–14)

Auch die Ausdehnung ihres Angebotes auf den Bereich der Computerkurse erklärt Frau Heiss mit der Nähe zum Bereich der Büroorganisation:

„Aber wie gesagt, diese Idee ist Büromanagement, Computerkurse, weil ich immer gesagt habe, ich kann nur Dinge machen, die zu dem Bereich Büromanagement passen. Und Computerausbildung gehört eindeutig dazu.“ (ebd., S. 13, Z. 13–16)

In der eben dargelegten Argumentation wird deutlich, wie wichtig es Frau Heiss ist, die Ausweitung ihres Angebotes mit der inhaltlichen Nähe zur Büroorganisation als ihrem erlernten Beruf zu begründen. Eine Orientierung an beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen ist in ihrer beruflichen Selbstständigkeit folglich handlungsleitend.

8.2.1.2 Selbstständigkeit als Bruch mit der bisherigen Berufsbiografie

Während der beruflichen Selbstständigkeit bei Frau Heiss, Herrn Adler und Herrn Inkmann die Funktion einer beruflichen Weiterentwicklung im Sinne eines Anknüpfens an berufliche Erfahrungen und Qualifikationen sowie an fachliches Wissen und Kompetenzen zukommt, geht der Gründungsprozess bei anderen Interviewpartnern mit einem Bruch in der bisherigen Berufsbiografie einher. Diese betreten mit ihren Gründungen berufliches Neuland oder begeben

sich auf einen längeren Suchprozess und können nur bedingt auf branchenspezifisches Vorwissen und fachliche Kompetenzen zurückgreifen, wodurch (zunächst) andere Lernaufgaben in den Fokus rücken. Neben der wichtigen Frage nach den Gründen für einen mit der Gründung einhergehenden Bruch in der bisherigen Berufsbiografie – dieser kann gewollt oder auch gezwungenermaßen stattfinden – sollen die beiden oben dargelegten Grundorientierungen „Selbstständigkeit als berufliche Neuorientierung“ und „Selbstständigkeit als anhaltender Suchprozess“ nachfolgend konkretisiert werden.

Selbstständigkeit als berufliche Neuorientierung

Neuorientierung vor dem Hintergrund von Marktbeobachtungen

Anders als die bisher vorgestellten Gründer orientiert sich **Herr Eiling**, der aus der Situation der Arbeitslosigkeit gründet, im Rahmen seiner Gründung beruflich neu. Dies verdeutlicht der folgende Interviewauszug:

„So in einem Jahr 450 Bewerbungen, drei Vorstellungsgespräche und dann überwiegend abgelehnt, überqualifiziert. Nach dem Motto, da sitzt ein 35-jähriger Abteilungsleiter, ein 30-jähriger Gruppenleiter und ich mit meinen 45, bekam dann nur zu hören vom Personalchef: ‚Sie sagen doch den Zweien, wo’s lang geht.‘ So und das hab ich dann dreimal erlebt und dann hat sich bei mir das dann ja ein bisschen manifestiert, dass ich sage: ‚Was kann ich jetzt noch tun?‘ (...) Daraufhin hab ich mir dann überlegt: ‚Was kann ich machen?‘ Unser Hausverwalter hier hat sich nicht ums Haus gekümmert. Ich sag: ‚Das kann ich auch.‘ Und nur ich komm aus dem Service-Bereich. Bei mir wird Service relativ groß geschrieben und da sag ich: ‚Das kann nur besser sein.‘“ (Interview Herr Eiling, S. 1, Z. 28–S. 2, Z. 6–10)

Neben dem mit der Gründung einhergehenden berufsbiografischen Wendepunkt, der sich durch den Ausspruch *„Daraufhin hab ich mir dann überlegt: ‚Was kann ich machen?‘“* (ebd., S. 2, Z. 6–7) andeutet, dokumentiert sich in dieser Passage auch, welche Strategie Herr Eiling beim Eintritt in die Selbstständigkeit verfolgt. So fußt seine Unternehmensidee weder auf im Rahmen einer Ausbildung erworbenen Qualifikationen noch auf bisherigen beruflichen Erfahrungen und Tätigkeitsbereichen, sondern auf einem von ihm festgestellten Bedarf in Form einer Defizitbeobachtung. Dies zeigt sich in dem Ausspruch *„Unser Hausverwalter hier hat sich nicht ums Haus gekümmert. Ich sag: ‚Das kann ich auch‘“* (ebd., S. 2, Z. 7–8).

Somit folgt Herr Eiling einem gänzlich anderen Orientierungsrahmen als die vorherigen Gründer, Frau Heiss, Herr Inkmann und Herr Adler. Nicht berufliche Qualifikationen und damit verbundenes Fachwissen und Fachkompetenzen stehen im Vordergrund, sondern persönliche Defizitbeobachtungen und antizipierte Marktbedarfe. Jedoch ist sich Herr Eiling trotzdem

darüber bewusst, dass ihm Kompetenzen zugutekommen, die er in seiner vorherigen langjährigen Tätigkeit im Service-Bereich entwickeln konnte (vgl. ebd., S. 2, Z. 8–10).

Für Herrn Eiling scheint der ausgebildete Beruf folglich keinen (hinreichenden) Orientierungs- bzw. Identifikationsrahmen zu bieten. Dies begründet sich in seiner Erzählung über seinen beruflichen Werdegang:

„Ich bin gelernter Bürokaufmann und habe, ja nach vier Jahren Bundeswehr praktisch ganz unten in der Poststelle wieder angefangen. In dem Jahr 83 gab's dann also sehr schwierig auch nen Job dann zu finden und nach ner Zeit bin ich dann in Teile und Zubehör, im Autozulieferer, Automobilhersteller, gewechselt und ja und dann bekam ich die Möglichkeit, nach NAME DER STADT zu wechseln, auch zu einem großen Automobilhersteller und nach ca. einem Jahr bin ich dort Gruppenleiter und später stellvertretender Abteilungsleiter geworden und war dann auch 13 Jahre dort tätig und hab dann gewechselt, muss dabei sagen, in der Zwischenzeit hab ich dann mein Fachkaufmann für Datenverarbeitung gemacht, meinen Handelsfachwirt gemacht und auch meinen Betriebswirt, Fachrichtung Marketing, dann noch Fachhochschulreife noch und mit allem Drum und Dran und, ja dann bin ich gewechselt zu einem Energielieferanten, weil man hat den Teile- und Zubehörbereich ausgegliedert, von NAME DES AUSLANDES aus dann organisiert und ja und dann bekam ich ein Angebot von einem Familienmitglied, in die Softwarebranche mit einzusteigen in, also den Vertrieb zu übernehmen. Hotline mit aufbauen und so weiter, weil ich da jahrelang im Kundenbetrieb oder im Kundenbereich tätig war.“ (ebd., S. 1, Z. 7–25)

Hier zeigt sich, dass Herr Eiling keinen linearen beruflichen Werdegang hat, sondern dass er sich, bedingt durch äußere Rahmenbedingungen, häufig beruflich neu orientieren musste. Ein großer Einschnitt – Herr Eiling spricht hier in betonter Form davon, „gewechselt“ (ebd., Z. 11) zu haben – ereignete sich mit dem Übergang in den Automobilbereich, in dem Herr Eiling sich in 13 Jahren bis zum stellvertretenden Abteilungsleiter hochgearbeitet hat.

Insgesamt wird in dieser Passage deutlich, dass Herr Eiling mit beruflichen Wechseln und besuchten Weiterbildungen häufig und sehr flexibel auf äußere Faktoren reagieren musste, weshalb der Beruf als Orientierungsfunktion keine große Rolle zu spielen scheint.

Vor diesem Hintergrund stellt sich auch die Frage, welche Stärken Herr Eiling sich und seiner Selbstständigkeit zuschreibt. Während Herr Adler und Herr Inkmann immer wieder die Relevanz ihres Fachwissens betonen, verdeutlicht die nachfolgende argumentative Interviewpassage, dass Herr Eiling seine Stärken weniger in einem fachspezifischen, sondern vielmehr im überfachlichen Bereich sieht:

„Meine Stärken, ich glaube die Stärken sind die Kommunikation. Wenn ich einmal anfangen, ist es so, dass man, dass ich also auch über nen Thema wirklich ja, es ist kein Monolog ((lacht)), aber ich kann gut drüber reden. Stärken sind weiterhin, ja, die gute, der gute Servicebereich,

den ich eben versuche, mit anzubieten. Stärken sind auch meine Organisation. Gut ich komm eben aus dem Metier und das ist es nun mal eben, ne, also das ganze Kaufmännische rund um, organisieren, telefonieren und so weiter und so fort.“ (ebd., S. 13, Z. 24–30)

Insgesamt wird deutlich, dass Herrn Eilings Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit nicht nur mit einem Wechsel der Erwerbsform, sondern auch mit einem Wechsel des Berufes einhergeht. So orientiert er sich bei seiner Gründungsidee an einem von ihm beobachteten Marktbedarf, nicht jedoch an seinen bisherigen Berufsqualifikationen. Dementsprechend kann er in seiner jetzigen Hausverwaltertätigkeit auch nur bedingt auf fachliches und branchenspezifisches Vorwissen zurückgreifen, betont jedoch, dass ihm „*das ganze Kaufmännische rund um, organisieren, telefonieren und so weiter*“ zugutekommt (ebd., Z. 29–30).

Neurorientierung vor dem Hintergrund persönlicher Interessen

Auch die Gründerinnen Frau Mader und Frau Konrad nutzen den Weg in die Selbstständigkeit als Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung. Im Gegensatz zu Herrn Eiling orientieren sie sich dabei jedoch weniger an beobachteten Bedarfen des Marktes, sondern vielmehr an persönlichen Interessen.

Frau Mader gründet mit 51 Jahren, zunächst in Teilzeit, mit 58 Jahren dann schließlich in Vollzeit. Unzufrieden mit ihrem Verantwortungsbereich als Sekretärin – Frau Mader spricht davon, an einem Punkt angekommen zu sein „*wo man glaubt, man kann nichts Eigenes*“, und davon, dass man als „*Sekretärin keine Chance [hat] in einem Projekt mitzuarbeiten*“ (Interview Frau Mader, S. 1, Z. 10–14) – spielt sie schon früh mit dem Gedanken einer möglichen beruflichen Veränderung bis hin zu einer beruflichen Selbstständigkeit. Ausgangspunkt für die Überlegung eines Wechsels in die berufliche Selbstständigkeit ist also unter anderem die Unzufriedenheit mit dem Verantwortungsbereich in dem bisher ausgeübten Sekretärinnen-Beruf, weshalb sich schon hier die Bedeutung der Selbstständigkeit als berufliche Neuorientierung herauskristallisiert.

Ihre eigentliche Unternehmensidee entwickelt Frau Mader vor dem Hintergrund eines notwendigen Arbeitsplatz- und dem Wunsch eines Berufswechsels. So nutzt sie den Firmenumzug ihres bisherigen Arbeitgebers, dem sie aus persönlichen Gründen nicht folgen möchte, als Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung und entwickelt sich in ihrer Bewerbungsphase zu einer Expertin für Bewerbungsschreiben und Selbstvermarktung, um eine neue Anstellung zu finden. Dass ihre Arbeit belohnt wird, dokumentiert sich in der nachfolgenden Interviewpassage:

„Also da hatte ich so den Kniff raus, was zieht, wie wird man eingeladen. Durch die vielen Vorstellungsgespräche wusste ich auch, welche Fragen kommen immer wieder. Wo sollte man sich super drauf vorbereiten und hab natürlich ne andere Stelle gefunden. Wie gesagt, damals im Marktforschungsinstitut, weil ich auch mal was anderes machen wollte als Sekretariat.“ (ebd., S. 2, Z. 16–21)

Aus der eigenen Notwendigkeit heraus entwickelt sich Frau Mader folglich zu einer Expertin im Bereich Bewerbungen und Selbstvermarktung. Durch Freundschaftsdienste im Bekanntenkreis kommt sie erstmalig auf die Idee, ihr Knowhow in diesem Bereich als professionelle Dienstleistung anzubieten:

„Ich war dann dort Projektkoordinatorin gewesen und hab ganz vielen Leuten im Bekanntenkreis und Arbeitskollegen geholfen, neue Stellen zu finden, und das ging dann halt eben so im Anfang, naja für ne Tasse Kaffee oder nen Blumensträußchen, oder auch mal 20 Mark zum Tanken, aber Vorstellungsgespräche hatten die alle bekommen, denen ich da weitergeholfen hab. Ich dachte: ‚Das ist eigentlich gar nicht so blöd, wenn du so was kannst.‘“ (ebd., Z. 21–27)

Einhergehend mit einem weiteren Arbeitsplatz- und einem erneuten Berufswechsel zurück in den alten Sekretärinnen-Beruf beschließt Frau Mader im Alter von 51 Jahren – sie ist hier vor allem motiviert durch die Möglichkeit, sich eine zusätzliche Rente zu erarbeiten – eine Selbstständigkeit als zweites Standbein parallel aufzubauen. Ihre erworbene Expertise im Bereich Bewerbungen und Selbstvermarktung bildet dabei den Ausgangspunkt, wie der nachfolgende Interviewauszug verdeutlicht:

„Bin dann also mit einundfünfzig noch mal in ne andere Firma eingestiegen und hab von da an aber gedacht: ‚Das ist mal was, wo du dir noch ne zusätzliche Rente erarbeiten kannst.‘ [...] und dann dacht ich, ‚du machst, damit machst du dir ein zweites Standbein, du perfektionierst das Ganze.‘ Hab dann noch ne Ausbildung zur Stil- und Imageberaterin gemacht, weil das einfach unheimlich wichtig ist im Karrierebereich, und hab weiter Fortbildungen besucht, ne. Noch mehr zu Rhetorik und Körpersprache, nonverbale Kommunikation, Zeitmanagement, alles, was irgendwie da rein passt, weil ich wollte, wenn ich auf den Markt gehe, den Kunden zum Komplettpaket anbieten können, so dieses Rundum-Sorglos-Paket. Von A bis Z und nicht nur sagen, ‚ziehen Sie einen Anzug oder ein Kostüm an‘, sondern auch ‚wie soll das Teil geschnitten sein, damit Sie wirklich Ihre Kompetenz sichtbar machen können.‘ Ja und dann hab ich das weiter so nebenher aufgebaut. Als Nebenberuf, also wurde immer ein bisschen mehr.“ (ebd., S. 3, Z. 12–33)

Neben der Motivation für den Aufbau der Selbstständigkeit als zweites Standbein dokumentiert sich in dieser Passage, dass Frau Mader ihr „Selbstständigen-Profil“ zunehmend schärft und perfektioniert und mit der Ausbildung zur Stil- und Imageberatung noch einen weiteren Baustein rund um das Thema „Karriere“ mit in ihr Portfolio aufnimmt. In dem Zusammenhang

besucht sie zahlreiche Aus- und Fortbildungen, die ihre berufliche Neuorientierung unterstreichen. Ihre Konzeptentwicklung stellt Frau Mader als Lernprozess dar. So fügt sie dem Konzept nach und nach weitere Bausteine hinzu, bis das Thema aus ihrer Sicht umfassend ist.

Frau Mader hat sich also im Zuge ihrer Selbstständigkeit beruflich neu orientiert. Heute als Vollzeit-Selbstständige tätig, bezeichnet sie sich als Karrierecoach für Menschen im mittleren Einkommensbereich, was ihren Berufswechsel unterstreicht (vgl. ebd., S. 6, Z. 33).

Vor dem Hintergrund dieser sich prozesshaft vollziehenden beruflichen Neuorientierung Frau Maders stellt sich die Frage, welche Rolle ihren beruflichen Vorerfahrungen und ihrem Berufswissen aus der Zeit als Sekretärin in ihrer Selbstständigkeit zukommt. Im Zusammenhang mit der Beschreibung ihrer Pläne für ein neues Weiterbildungsangebot zeigt sich, dass sie durchaus auf Erfahrungen und Kompetenzen aus ihrer Zeit als Sekretärin zurückgreifen kann. Dies verdeutlicht der nachfolgende Interviewauszug. Frau Mader beantwortet hier die Frage, was genau sich hinter ihrem Weiterbildungskonzept verbirgt und wie sie auf die Idee hierzu gekommen ist:

„Da kann ich auch wieder gut auf meine Erfahrung zurückgreifen ((lacht)). Im Sekretariat wird unheimlich viel Kapazität vergeudet. Da wird das Potenzial der Mitarbeiter in den seltensten Fällen wirklich ausgenutzt. Sekretärinnen sind heute so gut ausgebildet wie nie vorher und es gibt ganz viele Chefs, die wissen nicht, an dieses Potenzial ranzukommen. Das ist einfach so und das weiß ich aus eigener Erfahrung und ich hatte natürlich auch Chefs, mit denen ich super toll zusammengearbeitet hab.“ (ebd., S. 17, Z. 1–8)

Wie sich hier zeigt, bilden ihre eigenen Berufserfahrungen den Ausgangspunkt für ihre neue Konzeptidee. In dem Ausspruch *„Im Sekretariat wird unheimlich viel Kapazität vergeudet“* (ebd., Z. 2–3) wird ferner deutlich, dass Frau Mader sich – anderes als bei ihrem Stammangebot des Karrierecoachings, wo eigene Interessen im Vordergrund standen – bei der Weiterentwicklung ihres Angebots auch an beobachteten Marktbedarfen orientiert.

Wie sich gezeigt hat, kann auch Frau Mader trotz ihrer beruflichen Neuorientierung im Rahmen ihrer Selbstständigkeit auf vorherige Berufserfahrungen und damit verbundene Kompetenzen zurückgreifen. Jedoch sieht sie – anders als Herr Inkmann und Herr Adler – weniger ihre fachlichen Qualifikationen und ihr Berufswissen als entscheidende und ihrer Selbstständigkeit zugutekommende Stärken an, sondern vielmehr die mit ihren vielfältigen beruflichen Veränderungen einhergehende Lebenserfahrung und eine dadurch gewonnene Gelassenheit. So betont Frau Mader, dass sie *„so ziemlich alles“* (ebd., S. 15, Z. 13) mitgemacht hat, woran andere oft verzweifeln. Frau Mader sieht ihre Stärke also weniger in einem eng definierten

Berufswissen, sondern eher in ihrem selbst erlebten Umgang mit Krisen und Transitionserfahrungen, der sie bei ihren Kunden glaubwürdig macht. Ein zentraler Punkt, der ihr bei ihrer jetzigen Tätigkeit und Zielgruppe weiterhilft, ist das eigens erlebte Mobbing. Dies zeigt sich in der Antwort auf die Frage nach Stärken, die ihr in ihrer Selbstständigkeit zugutekommen:

In erster Linie meine hohe Lebenserfahrung und dass ich so ziemlich alles mitgemacht hab, wodran Leute oft verzweifeln, die sich beruflich verändern müssen. Ich war mit dem Riesenumzug meines Arbeitgebers, als sie nach NAME DER STADT gehen wollten, hing ich irgendwo in den Seilen, weil das gegen meine Lebensplanung war. Ich hab mich selbst häufig verändert, wenn es mir zu langweilig wurde. Also ich kann da schon auf sehr viel Erfahrung aus unterschiedlichen Unternehmensformen zurückgreifen. Ich hab die Firmenverkäufe mitgemacht, ich hab Mobbing durchgestanden. Ich kann den Leuten aus eigener Erfahrung viel mitgeben und meine Hauptzielgruppe ist ja auch über 40. 45 plus kann man sagen. Für die bin ich einfach glaubhaft dadurch, dass ich das alles jahrzehntelang ja mitgemacht hab und sagen kann, das hat, auch Mobbing hat fast nie was mit einem selbst zu tun. Es sind einfach politische Entscheidungen in einem Unternehmen. Nur ich weiß es aus eigener Erfahrung, obwohl ich dieses Wissen hatte, hat mich dieses Mobbing genauso hart getroffen wie jeden anderen auch, obwohl ich wusste, es geht gar nicht um mich, ne. Das hat mit mir persönlich nichts zu tun, aber es tut einfach weh, es schmeißt einen total um, man hat das Gefühl, der Boden geht unter einem auf und da kann ich halt eben den Leuten auch sagen, „ich weiß, wie Sie sich fühlen, weil ich war in der Situation auch drin“ und das ist was anderes als wenn jemand, der nie im Beruf war, sagt: „Ach ja, das ist ja ganz schrecklich.““ (ebd., Z. 13–33)

Auch im Falle der Gründerin **Frau Konrad** geht der Weg in die Selbstständigkeit mit einer beruflichen Neuorientierung einher, wobei sie, wie auch Frau Mader, vorrangig ihren eigenen Interessen und dem Wunsch nach einer Selbstverwirklichung folgt.

Ausgangspunkt für die Entscheidung ihres beruflichen Wechsels ist dabei die Unzufriedenheit mit ihrem Aufgabengebiet und ihren Arbeitsbedingungen als Projektleitern in einer Agentur für Marketing und Publik Relations (PR). So spricht Frau Konrad in ihrer Eingangserzählung davon, dass das Agenturgeschäft „*ziemlich zeitaufwendig und stressig*“ (Interview Frau Konrad, S. 1, Z. 9–10) war und sie häufig als „*Spielball*“ (ebd., Z. 20) zwischen Vorgesetzten und Kunden fungierte. Die damit einhergehende Unzufriedenheit bezeichnet sie wiederholt als „*Motor*“ (ebd., Z. 11, Z. 14) für ihren Wunsch einer beruflichen Neuorientierung.

Hinsichtlich der Frage nach der Ausrichtung einer beruflichen Neuorientierung sucht Frau Konrad zunächst Orientierungspunkte in ihrer beruflichen Qualifikation. Dies verdeutlicht die folgende Textpassage:

„und dann hab ich erst mal recherchiert, hab ich gedacht, ‚was kann ich denn mit meiner Ausbildung?‘, weil ich bin ja eigentlich, studiert hab ich Germanistik, aber vorher war ich halt

im Buchverlag, ich bin Buchverlagskauffrau. Das heißt, ich hab eine Ausbildung und hab in den Verlagen gearbeitet. Studiert mit dem Ziel, Lektorin zu werden. Das war ich ein halbes Jahr, um festzustellen, dass mich das total langweilt ((Interviewerin lacht)). Dass ich das nicht bin und das war ja schon mal ein komischer Bruch in meinem Leben oder so ein Wandel, wo ich sehr flexibel reagieren musste und sagen: ‚Was machst du denn jetzt mit diesem ewig langen Studium?‘“ (ebd., Z. 22–31)

Wie sich hier zeigt, vollzieht sich mit dem Eintritt in die Selbstständigkeit nicht der erste Bruch in Frau Konrads Berufsbiografie. Schon kurz nach ihrem Germanistikstudium mit dem ursprünglichen Ziel, im Lektoratswesen zu arbeiten, ändert Frau Konrad ihre beruflichen Pläne und orientiert sich neu.

Auch jetzt können weder ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen noch ihre Qualifikationen einen Orientierungsrahmen für ihren Neustart bieten. Stattdessen folgt Frau Konrad ihrem Wunsch, „mehr mit Menschen direkt zu tun [zu] haben“ (ebd., Z. 15–16) und noch einmal etwas ganz anderes zu machen, wobei sie durchaus ihre Stärken im Blick hat, jedoch weniger fachlicher, sondern eher überfachlicher Art. Dies wird nachfolgend deutlich:

„Und ich hab halt nachgedacht, ‚was kannst du gut oder was sagen dir Menschen, was du gut kannst‘, und da war immer, die Rolle hatte ich auch in der Agentur, ich hab Leute oft wieder aufgebaut oder ihnen zugehört. Ich war so die Vermittlerin, die Soziale da (schmunzelt).“ (ebd., S. 5, Z. 3–8)

In dieser Passage dokumentiert sich eine Haltung Frau Konrads, die sich grundlegend von der der Herren Inkmann und Adler unterscheidet. Denn während beide Gründer ihr fachliches Wissen und ihre Berufsqualifikation als zentralen und erfolgsrelevanten Orientierungsrahmen ansehen, sind für Frau Konrad eher überfachliche Kompetenzen wie Empathie und Diplomatie handlungsleitend.

In dem Beschluss Frau Konrads, noch einmal etwas ganz Neues aufzubauen, dokumentiert sich auch ihre Bereitschaft, die damit verbundenen Aufwendungen und Lernanstrengungen in Kauf zu nehmen. Dies zeigt auch der nachfolgende Interviewauszug:

„...machst du nochmal was ganz Anderes. War natürlich eine Hürde, dass ich aus dem kaufmännischen Bereich kam, ich konnte jetzt nicht irgendwas Therapeutisches machen, ne. Diese ganzen Wege waren mir eigentlich versperrt, weil die keine Quereinsteiger nehmen. Man muss irgendwie Sozialpädagoge oder sonst irgendwas im Grundberuf sein und dann hab ich ja diese Coachingausbildung gefunden und was ich dann auch feststellte, war absolut das Richtige für mich. Weil wir nicht nur ausgebildet worden, sondern parallel dazu halt auch unsere eigene Entwicklung reflektiert wurde, also wo wollen wir hin, wie geht das, wie mache ich mich selbstständig.“ (ebd., S. 1, Z. 33–S. 2, Z. 8)

Wie hier deutlich wird, entschließt sich Frau Konrad, einen ganz neuen Weg in Richtung Coaching einzuschlagen, obwohl damit vielfältige Lernanstrengungen in Form einer zweijährigen Coaching-Ausbildung und einer Fortbildung im Gesundheitscoaching (ebd., S. 8, Z. 8–10) sowie zeitliche und finanzielle Aufwendungen verbunden sind. Dass sich für Frau Konrad mit dem Weg in die Selbstständigkeit die Chance eröffnet, sich selbst zu verwirklichen, zeigt sich in der Bewertung „*war absolut das Richtige für mich*“ (ebd., S. 2, Z. 5) sowie in der Aussage „*sondern parallel dazu auch unsere eigene Entwicklung reflektiert wurde*“ (ebd., Z. 6–7).

Insgesamt hat Frau Konrad die Unzufriedenheit im Angestelltendasein und den damit verbundenen Entschluss zur Gründung als Ausgangspunkt genutzt, sich beruflich neu und unabhängig von bisherigen Berufserfahrungen und ausgebildeten Qualifikationen zu orientieren und hierbei dem Wunsch nach Selbstverwirklichung zu folgen, unabhängig von damit verbundenen Schwierigkeiten und Lernanstrengungen. Diese liegen zum Beispiel darin, dass Frau Konrad als Quereinsteigerin zum Coaching gefunden hat, jedoch keinen sozialen oder therapeutischen Beruf erlernt hat, was ihr die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen erschwert.

Wie auch Frau Mader erweitert Frau Konrad ihr anfängliches Angebot kontinuierlich weiter und folgt hierbei nicht nur ihren persönlichen Interessen, sondern auch Bedarfen, die sie identifiziert. Dies zeigt der folgende Interviewauszug als Antwort auf die Frage, wie sie zu neuen Ideen für ihre Selbstständigkeit finde.

„Mir kommt erst die Idee, also ich höre erst den Bedarf. Also die Ideen kommen daraus, dass ich höre, was Menschen brauchen, dass ich mit Menschen spreche. So diese ganze Gelassenheit, Stressthema ist ja seit ein paar Jahren wie eine Welle. Auf einmal schreiben alle da drüber, es gibt immer mehr Bücher und so weiter. Das habe ich relativ schnell begriffen, früh begriffen, dass das ein Thema ist, das ich mitverfolgen kann. Wenn jetzt, keine Ahnung, was kommt dann (–). Es ist einfach eine Frage von, kriege ich das mit, höre ich das, ist das ein Thema, mit dem ich auch was anfangen kann, auf das ich aufspringen kann und was ich mir jetzt vornehme, warum ich auch die Ausdrücke gemacht habe, ist, dass ich ein Buch schreibe endlich oder ein Buch herausgebe.“ (ebd., S. 18, Z. 27–S. 19, Z. 4)

8.2.1.3 Selbstständigkeit als (anhaltender) Suchprozess

Während der Weg in die Selbstständigkeit bei den Gründern Frau Heiss, Frau Mader, Frau Konrad und Herrn Eiling mit einer beruflichen Neuorientierung einhergeht und sie hierbei verschiedenen Strategien zur beruflichen Neu-Positionierung und zur zielstrebigem Weiterentwicklung ihres Angebotes folgen, gestalten sich die Gründungen im Falle der

Interviewpartner Frau Bröner und Frau Camps als längerfristige Suchprozesse. Diese lassen sich charakterisieren als Aushandlung zwischen den eigenen Interessen und den Anforderungen des Marktes auf der einen sowie dem Streben nach Autonomie und dem Wunsch nach festen Strukturen und Sicherheit auf der anderen Seite.

Frau Camps gründet mit 45 Jahren aus der Situation der Arbeitslosigkeit. Obwohl sie zunächst davon ausgeht, sofort wieder eine neue Anstellung zu finden – sie spricht hier davon, *„das kann ja eigentlich kein Thema sein. Ich bekomme ja sofort wieder ne tolle Stelle, es war kein Problem und ich stell mich zwei-, dreimal vor und dann hab ich wieder nen Bombenjob und dann wird alles.“* (Interview Frau Camps, S. 1, Z.10–12) – gestaltet sich dieses Unterfangen als schwierig. So berichtet Frau Camps von *„merkwürdige[n] und frustrierende[n] Erlebnisse[n] im Bereich Bewerbung und Vorstellungsgespräche“* (ebd., Z. 25–26), woraufhin sie beschließt, sich ihre Stelle selber zu *„basteln“* (ebd., Z. 32). Diese Überlegung ist Ausgangsposition für das nachfolgende Zitat:

„Und dann hab ich erst mal überlegt: ‚Was möchte ich denn wohl tun?‘ Und hab dann so ein bisschen, ja ich bin einfach mal, hab einfach mal so rumüberlegt, es war, also stand ziemlich schnell im Raum, das Thema Kundenbeziehungen, Customer Relationship Management, weil das ein Thema war, das mich sehr interessierte. Ich sag es ganz ehrlich: Ich hatte keinen blassen Schimmer davon. Überhaupt gar nichts. Null. Nur so ein kleines bisschen hier mal was gehört, da mal was gehört, ein bisschen was angelesen. Ich hatte bei meiner letzten Stelle hatte ich in dem Bereich ein bisschen gearbeitet, aber auch nicht wesentlich. Aber das Thema interessierte mich, das fand ich klasse und da wollte ich rein und ((lacht)) dann hab ich das getan.“ (ebd., Z. 32–S. 2, Z. 8)

In dieser erzählenden Passage mit einer eingeschobenen Argumentation ist dokumentiert, dass Frau Camps sich zunächst ausschließlich an ihren Interessen und weniger am Vorwissen oder bisherigen Berufserfahrungen orientiert. So begründet sie die Wahl des Themas CRM mit ihrem grundsätzlichen Interesse für dieses Gebiet (ebd., S. 2, Z. 2–3), nicht jedoch mit Erfahrungen oder antizipierten Marktbedarfen.

Es zeigt sich jedoch auch, dass Frau Camps sich der Schwierigkeiten eines solchen Vorgehens bewusst ist. Fast selbstironisch erzählt sie von ihrer Idee zum Thema CRM. Diese Selbstironie dokumentiert sich in der eingeschobenen Bewertung *„ich sag es ganz ehrlich: Ich hatte keinen blassen Schimmer davon. Überhaupt gar nichts. Null. Nur so ein kleines bisschen hier mal was gehört, da mal was gehört, ein bisschen was angelesen.“* (ebd., Z. 3–5) sowie in ihrem Lachen gegen Ende des Interviewausschnittes. So bezeichnet Frau Camps ihr erstes Jahr in der Selbstständigkeit auch als *„ein Reinformen ins Thema“* (ebd., Z. 15–17) und als *„reinen Kampf“*

mit der Materie und mir ((lacht))“ (ebd., Z. 23). Dieser „Kampf“ konkretisiert sich in der Beschreibung ihrer Arbeitsweise, wie die nachfolgende Passage verdeutlicht:

„Ich hab nur am Schreibtisch gesessen, hab irgendwie versucht, Konzepte zu erstellen, irgendwie versucht, was auf die Beine zu stellen, was man eventuell verkaufen kann. Also im Bereich Beratungsdienstleistungen. Und es kam nichts dabei rum. Gar nichts.“ (ebd., Z. 25–29)

Einen Richtungswechsel steuert Frau Camps circa ein Jahr nach ihrer Gründung an. Im Rahmen ihrer Idee für ein neues Seminarkonzept für Jungunternehmer geht sie erstmalig strategisch vor, wie der folgende Interviewausschnitt verdeutlicht:

„Das könnten meine Kunden sein. Aber was können die gebrauchen?‘ Und da war das erste Mal so die Idee, dass ich sagte: ‚Du kannst Dir jetzt nicht einfach irgendwas ausdenken, was tatsächlich, was aber niemand braucht, nur weil du das so toll findest, kann das noch lange nicht sein, dass das tatsächlich am Markt funktioniert. Du musst mal irgendwas haben, was auch wirklich gebraucht werden könnte.‘“ (ebd., S. 3, Z. 16–22)

Als Folge dieser Erkenntnis führt Frau Camps eine kleine telefonische Bedarfsanalyse bei potenziellen Seminarteilnehmern durch und erfragt Themen, die für Jungunternehmer von Interesse sein könnten. Mit diesem Vorgehen und dem anschließend durchgeführten Seminar hat Frau Camps erstmalig im Rahmen ihrer Selbstständigkeit Erfolg. Darüber hinaus ist dieses Erlebnis Ausgangspunkt für einen Richtungswechsel innerhalb ihrer Selbstständigkeit, wie die folgende Interviewpassage zeigt:

„Und ich stellte dann fest, dass dieses Bereich, dieser Bereich CRM – Customer Relationship Management –, dass der eigentlich gar nicht so gefragt ist. Also gerade bei Jungunternehmern und bei Kleingewerbetreibenden und alles was, wo ich dachte, das könnte viel eher meine Zielgruppe sein, die hatten ganz andere Probleme. Die hatten, ständig hatten die Vertriebsprobleme. Das gleiche Problem, wie ich auch. Die wussten nicht, wie sie an Kunden kommen sollten, und auf den Zug bin ich dann aufgesprungen und da hab ich dann, ich merkte das bei dieser Coachinggruppe schon, da ging es immer nur darum: ‚Wie mache ich denn Telefonakquise?‘, ‚Wie spreche ich die Kunden an?‘, ‚Was sag ich denn, wenn?‘ und ‚Wie krieg ich denn jetzt den Auftrag?‘ Und, und, und. Und das war ein ganz großes Thema und mein Coach schlug mir das dann auch vor und sagte: ‚Ja, dann geh doch in die Richtung.‘ Also wir waren dann eben auch schon bei Du, beim Du und ‚dann biete doch einfach auch mal an, Kaltakquise für die Leute zu übernehmen.‘ Und das war dann so die Richtung, die ich dann weiter eingeschlagen habe.“ (ebd., S. 4, Z. 6–13)

Hier dokumentiert sich ein grundsätzlicher Strategiewechsel Frau Camps von einer Orientierung an eigenen Interessen hin zu einer Orientierung an den Bedarfen potenzieller Kunden.

Im Zusammenhang mit diesem Strategiewechsel stellt sich auch die grundsätzliche Frage, welchen Stellenwert Frau Camps ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen in der Selbstständigkeit zuspricht. Anders als ein Großteil der von mir befragten Gründer kommt sie nicht von sich aus auf ihre Berufsbiografie zu sprechen. Jedoch zeigt sich in der Art und Weise, wie sie die Frage danach beantwortet, welcher Tätigkeit sie vor ihrer Arbeitslosigkeit nachgegangen ist. Sie berichtet davon, im Vertrieb tätig gewesen und „*von Haus zu Haus gegangen [zu sein]*“ (ebd., S. 9, Z. 2), und beschreibt den immer gleichen Ablauf als schematisch und recht penetrant, dass sie sich mit ihrem vorherigen Tätigkeitsfeld nicht identifizieren konnte. Dies untermauert auch ihre Bewertung der vorherigen Vertriebstätigkeit als „*ganz harte Schule*“ (ebd., Z. 8).

Auch die Eingangserzählung, in der Frau Camps von ihrer Bewerbung in einem Callcenter berichtet, sowie die Beschreibung ihres früheren Studiums der Sinologie an anderer Stelle im Interview lassen darauf schließen, dass Frau Camps vor Eintritt in die Selbstständigkeit keinen geradlinigen Berufsweg durchlaufen hat. So ist zu vermuten, dass sie – anders als z. B. die Gründer Herr Adler und Herr Inkmann – keine berufliche Identität entwickeln konnte, die sich unter anderem in einem spezifischen Berufswissen dokumentiert. Hierfür spricht auch, dass Frau Camps die Frage nach den ihrer Selbstständigkeit zugutekommenden Stärken mit Fähigkeiten wie einer schnellen Auffassungsgabe und analytischem Denkvermögen beantwortet, welche ihr im beruflichen Kontext vor allem bei ihren häufigen Stellenwechseln geholfen haben. Dies zeigt der folgende kurze Interviewauszug:

„Ich war immer, also ich hab häufig meine Stellen gewechselt. Ich war aber immer irgendwo diejenige, die dann vorne dabei war. Weil ich einfach sehr schnell sehen, schauen konnte, wo ist irgendwas, was ist los, wie funktioniert etwas. Dass ich wirklich. Ich hab’s einfach sehr schnell begriffen, wo’s lang geht.“ (ebd., S. 20, Z. 23–26)

Mit Blick zurück auf die Situation, in der Frau Camps sich derzeit befindet, zeigt sich, dass sie mit ihrer Akquisetätigkeit weder glücklich noch erfolgreich ist. In Bewertungen wie „*inzwischen ist bei mir so dermaßen die Luft raus, dass ich kaum noch einen Telefonhörer in die Hand nehmen möchte*“ (ebd., S. 4, Z. 24–25), über „*Ich mag es nicht mehr tun. Ich mag es echt nicht mehr tun. Ich hab echt Angst vor dem nein.*“ (ebd., Z. 26–27) bis hin zur Aussage „*ich hatte immer schon einen Kampf damit, muss ich ganz ehrlich sagen*“ (ebd., S. 5, Z. 3–4) zeigt sich, dass Frau Camps sich aktuell erneut an einem Wendepunkt befindet. Dies veranschaulicht auch der nachfolgende Interviewauszug:

„[An] dem Punkt bin ich jetzt gerade, dass ich sage: ‚Das möchte ich nicht mehr tun.‘ Ich muss irgendwo noch einmal zum wiederholten Mal ganz tief in mich gehen und endlich wirklich mal das tun, was ich möchte. Und natürlich auch gucken, ob’s am Markt gebraucht wird. Aber nicht mehr gucken, also einmal, das Erste, was ich ja gemacht hab, war, irgendwas ausdenken und damit an den Markt, mal gucken. Wird schon klappen. Das Nächste, was ich gemacht hab, mich total nach dem Markt zu richten und zu sagen: ‚So, was der Markt möchte, das biete ich an.‘ Ich muss irgendwo jetzt endlich mal den Weg finden, dass ich sage: ‚So dat muss mal passen.‘ Ich muss was haben, womit ich klarkomme und womit der Markt klarkommt. Das brauch ich. (...) Und im Moment bin ich wirklich gerade wieder in dieser Umbruchphase, dass ich denke, ich hab auch so andere Ideen. Ich überlege auch, ob ich es nicht ganz aufgebe, ob ich mich nicht doch wieder als, ich meine in eine Festanstellung komm ich nicht mehr rein, da bin ich zu alt zu. Aber ob ich nicht irgendwo als freier Handelsvertreter mich irgendwo einbinde in ein größeres Unternehmen. Ich bin im Bereich Personalvermittlung tätig, also das mach ich auch im Moment nicht, aber für nen kleines Unternehmen, für nen kleinen Personalvermittler, auch das schaffe ich noch, das Telefonieren. Das ist auch noch, es geht noch. Ne, ist nicht viel zu telefonieren, die Stunde, die halte ich noch durch oder anderthalb. Und das wäre ne Richtung, wo ich sagen würde: ‚Ja, das wäre auch noch was, wo ich reinkommen könnte.‘ Ist die Frage, ob das wirklich so sinnvoll ist, ob ich da jetzt noch mal so was ganz Neues anfangen sollte oder ob ich nicht jetzt sagen sollte: ‚So, meine Telefonakquise und mein Kampf damit, ob ich den nicht irgendwo zum Thema machen sollte. Weil ja, ich bin ja wirklich nicht die Einzige, die damit kämpft.‘ Und das ist im Moment so das, wo ich bin.“ (ebd., S. 8, Z. 1–31)

In dieser Beschreibung ihrer Umbruchphase, in der Frau Camps sich aktuell befindet, werden der oben erwähnte Aushandlungsprozess zwischen eigenen Interessen und Bedarfen auf der einen und Autonomie und dem Wunsch nach festen Strukturen auf der anderen Seite erkennbar. Wortwahlen wie „Ja, das wäre auch noch was, wo ich reinkommen könnte“ (ebd., Z. 25–26) in Verbindung mit Aussagen wie „das schaffe ich noch, das Telefonieren“ (ebd., Z. 23) und „die Stunde, die halte ich noch durch oder anderthalb“ (ebd., Z. 24–25) deuten darauf hin, dass Frau Camps bei ihrer zukünftigen Strategie nicht sehr wählerisch ist. Auf der anderen Seite spielt sie mit dem Gedanken, „noch mal so was ganz Neues“ (ebd., Z. 29) anzufangen und ihren Kampf mit der Telefonakquise als Thema zu vermarkten. Sie scheint durch die vielen Richtungswechsel innerhalb ihrer Selbstständigkeit das Gespür dafür verloren zu haben, was sie beruflich leisten kann und möchte.

So lässt sich abschließend festhalten, dass Frau Camps sich in einem anhaltenden Suchprozess befindet, der durch ein Aushandeln zwischen ihren eigenen Stärken, Interessen und Bedürfnissen des Marktes auf der einen und dem Wunsch nach festen Strukturen und dem Streben nach Autonomie auf der anderen Seite gekennzeichnet ist.

Auch **Frau Brönner** begibt sich im Zuge ihrer Gründung auf einen längeren Suchprozess. Im Gegensatz zur Interviewpartnerin Frau Camps, die zunächst sehr selbstbewusst, unvoreingenommen und zielstrebig in die Selbstständigkeit gestartet ist, sich jedoch

zunehmend in dem eben dargelegten Such- und Aushandlungsprozess verloren hat, gestaltet sich dieser im Falle von Frau Brönner eher entgegengesetzt. So lässt sich vor allem ihr Start in die berufliche Selbstständigkeit als ein von Unsicherheiten und Selbstzweifeln begleiteter Suchprozess charakterisieren, wie nachfolgend aufgezeigt wird.

Ausgehend von der von Frau Brönner als aussichtslos bewerteten Situation der Arbeitslosigkeit entschließt sie sich zunächst dazu, einen Bürodienst für Senioren anzubieten, eine Idee, die zum einen auf vorherige Berufs- und Lebenserfahrungen und zum anderen auf ihren guten Zugang zu älteren Menschen zurückzuführen ist. Dies verdeutlicht der folgende Interviewauszug:

„mit meiner vorherigen Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen und Lebenserfahrung und Familienerfahrung hab ich so gedacht, ‚Dann kannst du alles bündeln und ja nen Bürodienst anbieten‘, wo ich mir vorgestellt habe, dass so überwiegend oder dass ja Senioren davon eigentlich sehr ja begeistert sein könnten ((lacht)). [...] Hatte ne ganz gute Beratungen in der Zeit, Existenzgründerseminar mitgemacht und ja mit den Ideen das dann so gesammelt für nen Flyer gemacht und die Werbung denn auch so gezielt eigentlich mehr in den Seniorenbereich reingestreut, weil mein Mann ist von Beruf Altenpfleger. Ja irgendwie ist das so, hab ich nen ganz guten Zugang auch zu alten Menschen. Hab also wirklich gedacht, das wär nen Markt, ja der jetzt einfach interessant sein könnte ((leiser)).“ (Interview Frau Brönner, S. 1, Z. 10–25)

Neben der Orientierung an vorherigen Berufs- und Lebenserfahrungen und an dem Tätigkeitsbereich ihres Ehepartners dokumentiert sich in der Art und Weise der erzählerischen Darstellung (unsicheres Lachen und leises Sprechen), in der Wortwahl „*eigentlich*“ (ebd., Z. 15) sowie in dem Halbsatz „*hab also wirklich gedacht*“ (ebd., Z. 24) die enorme Unsicherheit Frau Brönners bei der Ausgestaltung ihres Angebotes zu Beginn ihrer Selbstständigkeit.

Diese Unsicherheit sowie ihre enormen Selbstzweifel hinsichtlich ihrer Fähigkeiten als Selbstständige ziehen sich durch den gesamten Verlauf ihrer Eingangserzählung. So spricht Frau Brönner z. B. davon, im Zuge der Hoffnung auf eine Festanstellung bereits nach kurzer Zeit ihre Werbemaßnahmen vernachlässigt zu haben. Fast selbstironisch berichtet sie davon, doch keine erfahrene Selbstständige zu sein:

„Dann hab ich ein bisschen darüber in dem, in der Hoffnung auf die Festanstellung hab ich meine Werbung vernachlässigt. Das war dann so die erste Ernüchterung. Die Einrichtung, für die ich dann gearbeitet hab, da wechselte der Geschäftsführer und da wechselte das gesamte Konzept und damit war mein Auftrag weg. Und ja das war so der erste Einbruch, so wo ich dann dachte: ‚Ach ja, du bist eben doch nicht wirklich ne, ja erfahrene Selbstständige.‘“ ((lacht)) (ebd., Z. 34–S. 2, Z. 6)

Auch ihre Angebotserweiterung auf einen gänzlich anderen Dienstleistungsbereich als den der Büroorganisation nach Auslaufen der Gründungsförderung lässt darauf schließen, dass Frau Brönner sich in einem Suchprozess befindet, der sich durch eine Orientierungslosigkeit hinsichtlich Ausrichtung und Strategie charakterisieren lässt:

„und dann hab ich ne Ausbildung noch mal gemacht in medizinischer Fußpflege. Weil ich einfach ja keine Chance sah, weiter nur von der Büroarbeit leben zu können. Und, ja danach hab ich dann noch mal ne Beratung bekommen aus dem Team, um in meiner Büroorganisation einfach auch noch andere Aspekte mit reinzunehmen, also so Fortbildungen für Senioren am PC und so was, und hab das aber parallel denn laufen lassen. Hab die Fußpflege aufgebaut und mache jetzt seitdem ambulante medizinische Fußpflege und die Büroorganisation. Aber nehme jetzt denn wirklich nur noch im privaten Bereich Aufträge an. Von Firmen nehme ich überhaupt keine mehr an, hatte auch noch mal ein oder zwei Anfragen, also auch nicht wirklich viel.“ (ebd., S. 2, Z. 24–34)

Insgesamt zeigt dieser Erzählauschnitt erneut die Orientierungslosigkeit Frau Brönners. Ihrer Auftragslage, die sie mit der Aussage *„Weil ich einfach ja keine Chance sah, weiter nur von der Büroarbeit leben zu können“* (ebd., Z. 26–27) als chancenlos bewertet, begegnet sie mit einer Angebotserweiterung auf einen gänzlich anderen Bereich. Bei dieser Ausweitung auf den Bereich der medizinischen Fußpflege orientiert sie sich weniger an antizipierten Marktbedarfen als vielmehr an ihren eigenen Interessen. Dies zeigt der nachfolgende Interviewauszug:

„Aber da hatte ich halt auch schon selber so den Impuls, dass ich diese medizinische Fußpflege, weil ich machte länger schon einfach so aus Interesse Fußreflexzonenmassage und das wollte ich auch kombinieren und dass ich auch so den direkten Umgang mit Menschen, den such ich schon immer auch.“ (ebd., S. 4, Z. 32–S. 5, Z. 2)

Ein Wendepunkt in ihrer Selbstständigkeit, der auch mit einem Wandel ihres Selbstbildes einhergeht, ergibt sich für Frau Brönner mit der erneuten Chance auf eine Festanstellung. Mit dieser Sicherheit im Rücken gelingt es ihr seitdem, ihre Selbstständigkeit als Hobbyarbeit anzusehen und auch als solche zu leben:

„Als ich die Fußpflegeausbildung fertig hatte und damit so langsam einstieg und dann bekam ich die Möglichkeit zu ner Festanstellung dann wieder und arbeite seitdem halbtags wieder in meinem alten Beruf als ja Sekretärin, Office-Managerin und die andere Hälfte gehe ich meinen beiden selbstständigen Tätigkeiten nach und kann so jetzt ganz gut leben davon und betrachte es jetzt wirklich als so meine Hobbyarbeit.“ (ebd., S. 2, Z. 24–S. 3, Z. 6)

Als Hobby betrachtend lässt sie sich bei ihrer Angebotsweiterentwicklung seitdem von ihren eigenen Interessen und Wünschen leiten. Dies dokumentiert sich zum Beispiel in ihrem ungewöhnlichen Vorhaben, demnächst eine Clownausbildung zu beginnen (ebd., S. 6, Z. 5)

und sich zukünftig mehr auf den Gesundheitsbereich zu konzentrieren. Dies zeigt die nachfolgende Interviewpassage, die Antwort auf die Frage gibt, wo Frau Brönner sich in ca. fünf Jahren sieht:

„Also ich sehe mich eigentlich mehr so in diesem Gesundheitsbereich dann. Also ich denke, dass mein Büromobil immer mit dabeibleiben wird, weil ich einfach die Kenntnisse habe, aber ich, und die gehen ja sowieso weiter, dadurch dass ich die Festanstellung habe. Also da muss ich auch beruflich weiter gucken, dass ich Fortbildungen mache oder einfach auf dem Laufenden bleibe. Von daher kann ich das gut mitlaufen lassen, aber wo ich für mich so ne, die Möglichkeit sehe oder, ach ja, mein Wunsch einfach ist, ((leiser)) dass ich mich in dem Gesundheitsbereich, in dem sozialen gesundheitlichen Bereich weiterentwickle noch, ja.“ (ebd., S. 14, Z. 8–16)

In Wortwahlen wie „*mein Wunsch*“ (ebd., Z. 14) und „*weiterentwickle*“ (ebd., Z. 16) wird zum einen der zuvor schon angesprochene Hobbycharakter der Selbstständigkeit deutlich. Dass Frau Brönner hingegen im Zusammenhang mit ihrer Festanstellung im Büroorganisationsbereich davon spricht, sich auch zukünftig beruflich weiterbilden zu müssen (ebd., Z. 11–13), zeigt die deutliche Abgrenzung zwischen ihrer eigentlichen Arbeit und ihrem „Hobby“ Selbstständigkeit.

Ferner deutet sich in dieser Passage der zuvor schon erwähnte Wandel des Selbstbildes an. Frau Brönner möchte sich weiterentwickeln, hat Freude am Weiterlernen und ist von ihrer Lernfähigkeit überzeugt. Dieser Aspekt wird im weiteren Verlauf der Arbeit noch näher ausgeführt.

8.2.1.4 Zusammenfassende Betrachtung

In diesem Kapitel wurde der Frage nachgegangen, woran sich die hier befragten spätberuflichen Gründer bei ihrem Schritt in die berufliche Selbstständigkeit und deren Angebotsausrichtung orientieren und welche Rolle dabei ihrer bisherigen Berufsbiografie zukommt. Damit verbunden war auch von Interesse, ob die jeweiligen Gründungen mit einem Berufswechsel oder lediglich mit einem Wechsel der Erwerbsform unter Beibehaltung des Berufes einhergingen und welche Lernaufgaben diese unterschiedlichen Voraussetzungen und Zugangsweisen mit sich bringen.

Hinsichtlich der Frage nach der berufsbiografischen Verankerung zeigte sich im Rahmen dieser Untersuchung kein einheitliches Bild. Während drei der Gründer auf ihren Wegen in die berufliche Selbstständigkeit an ihre jeweiligen Berufsbiografien und berufliche Vorerfahrungen anknüpfen, orientieren sich fünf – teils unterschiedlich motiviert – im Rahmen ihrer Gründung beruflich neu.

Bei denjenigen Gründern, die sich im Zuge ihrer Gründungen beruflich neu orientieren, zeigten die entsprechenden Interviews, dass auch vor Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit zumeist kein geradliniger berufsbiografischer Verlauf vorherrschte (siehe Frau Camps, Frau Konrad). Dieser Umstand lässt darauf schließen, dass der erlernte Beruf bei den Gründern, die sich im Zuge ihrer Gründung beruflich neu orientieren, auch vor dem Eintritt in die Selbstständigkeit keinen hinreichenden Orientierungsrahmen bieten konnte. Bei der Frage nach der Ausrichtung der Selbstständigkeit spielen deshalb eigene Interessen oder antizipierte Marktbedarfe eine größere Rolle als der Beruf.

Im Gegensatz dazu zeigte sich in den Fällen, in denen die Gründung eine berufsbiografische Weiterentwicklung darstellt, eine hohe Berufsidentifikation der Interviewpartner (vgl. stellvertretend für viele Herr Adler).

Ferner wurde deutlich, dass je nachdem, ob es sich bei der Gründung um eine berufsbiografische Weiterentwicklung unter Beibehaltung des Berufes oder um eine berufliche Neuorientierung handelt, ganz unterschiedliche Lernaufgaben und -strategien des Fortkommens nach Eintritt in die Selbstständigkeit im Fokus stehen.

So lässt sich diesbezüglich zusammenfassend festhalten, dass die vorrangigen Lernaufgaben der Gründer, die sich innerhalb ihres Berufes selbstständig machen, primär darin liegen, sich innerhalb eines gegebenen beruflichen Orientierungsrahmens weiterzuentwickeln. Bei Herrn Adler zum Beispiel manifestiert sich das in den zwei von ihm benannten konkreten Aufgaben, zum einen fachlich auf dem Laufenden zu bleiben und zum anderen neue Nischenbereiche im Ingenieurbereich zu identifizieren, auf die er sich durch formale Weiterbildungen spezialisieren kann. Und auch bei Frau Heiss zeigt sich, dass ihre Lernaufgaben primär darin liegen, ihr Angebot im Rahmen des erlernten und Orientierung gebenden Berufes weiterzuentwickeln.

Anders gestalten sich zentrale Lernaufgaben bei denjenigen Gründern, die sich im Zuge ihrer Selbstständigkeit beruflich neu orientieren. Sie lassen sich zusammenfassend als ein Ausräumen zwischen den eigenen Stärken und Interessen auf der einen und den Nachfragen und Bedarfen des Marktes auf der anderen Seite charakterisieren. Dabei ist insbesondere die Anfangszeit innerhalb der Selbstständigkeit häufig durch eine hohe Orientierungslosigkeit geprägt. Dies zeigt sich besonders deutlich in den Interviews mit Frau Camps und Frau Brönnner.

In Anlehnung an die Theorie Altheits, die sich mit der Reichweite von Lernprozessen beschäftigt und hierbei zwischen Lernprozessen als erfahrungsgebundene Wissenskonstruktion in gegebenen Rahmen der Lebensorientierung und biografisch reflexiven Lernprozessen als

Transformation dieser Rahmen unterscheidet (vgl. Alheit 1993), lässt sich der Trend erkennen, dass insbesondere diejenigen Gründer, die sich beruflich neu orientieren, biografisch-reflexive Lernprozesse bis hin zu einer Transformation bisher gegebener Rahmen durchlaufen). Dies zeigt sich besonders deutlich im Falle von Frau Brönner, deren Selbstbild hinsichtlich ihrer Stärken und Fähigkeiten sich im Zuge ihrer Selbstständigkeit komplett wandelt (vgl. Interview Frau Brönner, S. 5, Z. 28–34).

Bei Gründungen, die an den bisherigen Beruf anknüpfen, spielen hingegen eher Lernprozesse in Form erfahrungsgebundener Wissenskonstruktionen in gegebenen Rahmen der Lebensorientierung eine Rolle. So können sich die Gründer Frau Heiss, Herr Adler und Herr Inkmann weitgehend an gegebene Rahmen in Form ihres Berufes orientieren. Schäffter, der Lernhandlungen ähnlich wie Alheit nach Reichweiten differenziert, spricht in diesem Zusammenhang auch von einem Bestätigungslernen, in dem *„neues Wissen nur in den normativen Rahmen einer vorgegebenen, nicht thematisierbaren Wissensstruktur ergänzend eingepasst werden muss.“* (Schäffter 2001, S. 175)

Mit Blick auf die Frage nach möglichen Besonderheiten der Zielgruppe „spätberufliche Gründer“ ließe sich zum einen an die theoretischen Befunde der Expertiseforschung anknüpfen. Wie in Kapitel 4.3.2.2 dargestellt, belegen diese, dass dauerhaft überdurchschnittliche Leistungen in einem Fachgebiet den Besitz umfangreichen Fachwissens erfordern, was ca. zehn Jahre intensive Arbeit in diesem Gebiet voraussetzt. So gesehen müssten diejenigen Gründer, die innerhalb ihres Berufes gründen und an Fachwissen anknüpfen, weitaus bessere Leistungen erbringen, als diejenigen Gründer, die sich beruflich neu orientieren. Da es innerhalb dieser Untersuchung jedoch nicht um die Messung des Erfolges der beruflichen Selbstständigkeit geht, sondern vielmehr um Lernaufgaben und Herausforderungen, ist ein Beleg hierfür nur schwer möglich. Es wurde jedoch deutlich, dass Gründungsprozesse derjenigen Gründer, die innerhalb ihres Berufes gründen und somit auf umfassendes und langjähriges Fachwissen zurückgreifen können, insgesamt geradliniger verlaufen als Gründungsprozesse von Gründern, deren Wege in die berufliche Selbstständigkeit mit einem berufsbiografischen Bruch einhergehen. Ob dies als Indikator für mehr Erfolg der Gründung zu bewerten ist, bleibt offen.

Vor allem von Interesse für diese Forschungsarbeit ist hingegen die Frage, welche Rolle die vorherige Berufsbiografie und damit einhergehende Lebens- und Berufserfahrungen bei jüngeren Gründern spielen und ob sich innerhalb ähnlicher berufsbiografischer Orientierungen andere Lernaufgaben oder Bewältigungsmuster zeigen. Dieser Aspekt wird in der vergleichenden Ergebnisinterpretation in Kapitel 9.3 aufgegriffen.

8.2.2 Bedeutungskontexte der beruflichen Selbstständigkeit im Gründungsprozess

Während im vorherigen Kapitel 8.2.1 der Frage nachgegangen wurde, woran sich Gründer in der Lebensphase der Spätberuflichkeit auf ihrem Weg in die berufliche Selbstständigkeit orientieren und welche Rolle die bisherige Berufsbiografie in Form beruflicher Qualifikationen und Erfahrungen hierbei spielt, stehen in diesem Kapitel verschiedene Bedeutungskontexte im Fokus, die der Selbstständigkeit im Gründungsprozess zukommen.

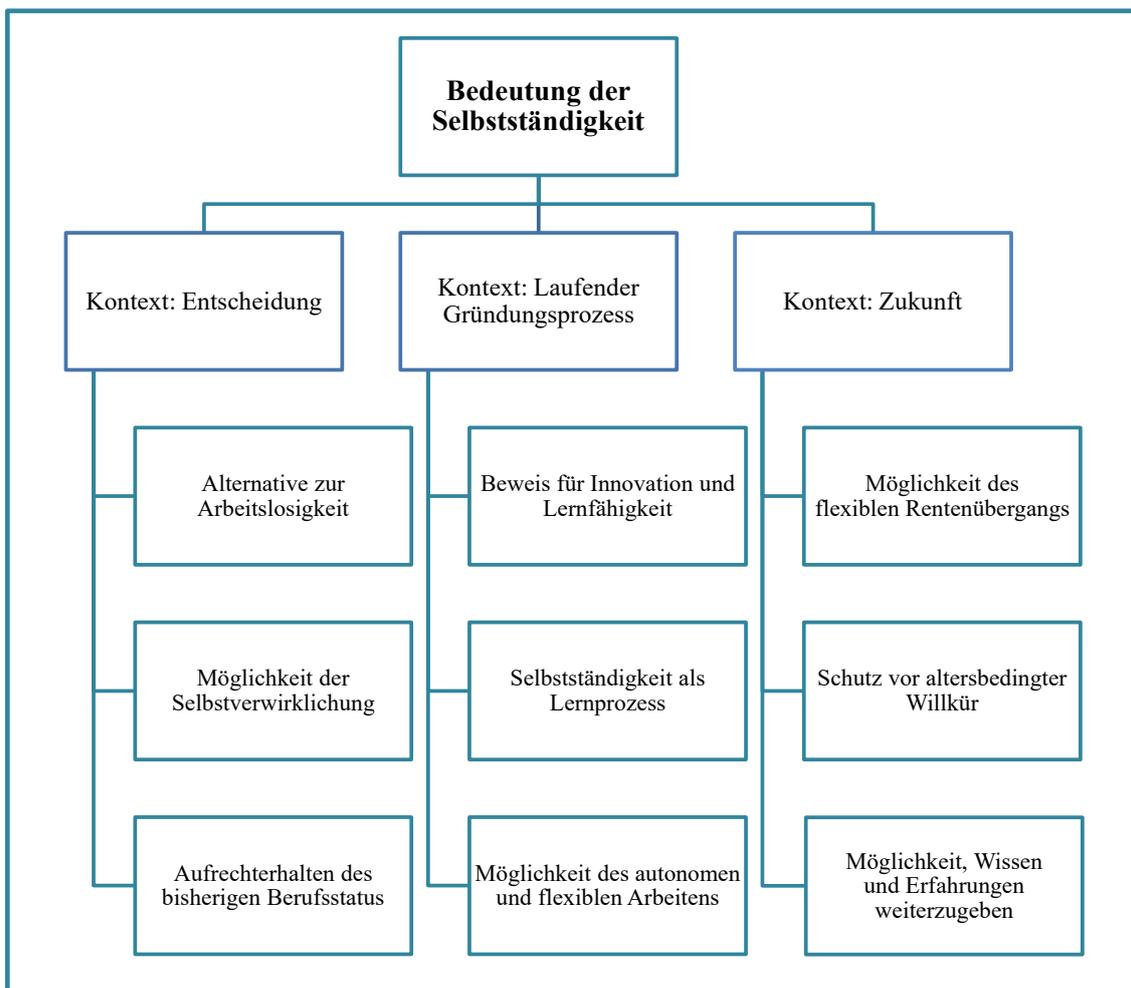
Untrennbar mit der Frage nach der Bedeutung der Selbstständigkeit verbunden ist die wissenschaftliche Diskussion um Gründungsmotive. Wie schon im theoretischen Teil dieser Arbeit aufgezeigt, differenzieren Studien, die sich mit der Motivlage auseinandersetzen, häufig zwischen dem Not- und dem Selbstverwirklichungsmotiv, wobei insbesondere die Motivlage Älterer derzeit wissenschaftlich kontrovers diskutiert wird (vgl. Kapitel 3.1).

Im Rahmen dieser Untersuchung zeigt sich, dass eine eindeutige und trennscharfe Zuordnung zum Not- oder Selbstverwirklichungsmotiv nicht immer möglich ist: So gehen eine drohende oder bestehende Arbeitslosigkeit als Push-Faktor und der wachsende Wunsch nach Autonomie als Pull-Faktor mitunter miteinander einher, wie z. B. im Falle des Gründers Herr Adler.

Darüber hinaus kristallisierte sich im laufenden Forschungsprozess heraus, dass weniger die Orientierung an Motiven als *„zeitlich relativ überdauernde psychische Dispositionen, die, entweder angeboren, nach einer für die Art des Motives kennzeichnenden Gesetzmäßigkeit gereift oder aber entwickelt im Rahmen der Sozialisation einer Person, ein relativ stabiles, kognitives, affektives und wertgerichtetes Teilsystem dieser Person bilden“* (Rosenstiel 1992, S. 216) im Rahmen dieser Untersuchung zielführend sind, als vielmehr die an der (sich wandelnden) Bedeutung und Funktion, die der Selbstständigkeit innerhalb des Gründungsprozesses zukommt.

Begründen lässt sich eine solche Perspektiveinnahme mit der wachsenden Erkenntnis, dass der beruflichen Selbstständigkeit ganz unterschiedliche Bedeutungen und Funktionen innerhalb des Gründungsprozesses zukommen können, je nachdem ob diese in den Kontext „Entscheidung zur Selbstständigkeit“, „laufender Gründungsprozess“ oder „Zukunftsperspektive“ eingebettet wird. Dies ist auch der Prozesshaftigkeit der Forschungsfrage geschuldet. Die folgende Typisierung – die in Abbildung 18 überblickartig dargestellt wird – erfolgt ausgehend von den drei eben genannten Kontexten.

Abbildung 18: Bedeutung der Selbstständigkeit



Quelle: eigene Darstellung

Kontext: Entscheidung zur Selbstständigkeit

Innerhalb des Kontextes „Entscheidung zur Selbstständigkeit“ lassen sich die folgenden drei Orientierungen unterscheiden: Zum einen kommt der Selbstständigkeit die Bedeutung einer notgedrungenen Alternative zu einer drohenden oder bestehenden Arbeitslosigkeit zu. Ein Angestelltenverhältnis würde hier in jedem Fall einer beruflichen Selbstständigkeit vorgezogen werden. Dem gegenüber steht die Möglichkeit der Selbstverwirklichung und der Umsetzung eigener Ideen durch den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit. Eine dritte, nicht trennscharf von den anderen beiden Kategorien abzugrenzende Orientierung kommt der Bedeutung zu, durch den Weg in die berufliche Selbstständigkeit den bisher erlangten Berufsstatus aufrechtzuerhalten.

Kontext: Laufender Gründungsprozess

Auch innerhalb des Kontextes „laufender Gründungsprozess“ kommen der beruflichen Selbstständigkeit unterschiedliche Bedeutungen zu: Während diese zum einen für Innovation und Lernfähigkeit steht, bietet sie zum anderen die Möglichkeit eines autonomen Arbeitens und einer flexiblen Zeit- und Aufgabeneinteilung. Des Weiteren kommt der Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess die Bedeutung eines anhaltenden Lern- und Suchprozesses zu.

Kontext: Zukunft

Mit Blick auf die Zukunftsperspektive bietet die berufliche Selbstständigkeit zum einen die Möglichkeit eines flexiblen Übergangs in die nachberufliche Lebensphase. Zum anderen schützt sie als Erwerbsform vor einer altersbedingten Willkür im abhängigen Beschäftigungsbereich. Darüber hinaus eröffnen sich Möglichkeiten, eigenes Wissen und Erfahrungen weiterzugeben.

Im Folgenden werden die verschiedenen Typen mit ihren Untertypiken vorgestellt und deren Orientierungen anhand ausgewählter Interviewbeispiele belegt.

8.2.2.1 Bedeutung der Selbstständigkeit im Entscheidungskontext

Innerhalb des Kontextes „Entscheidung zur Selbstständigkeit“ lassen sich die folgenden drei Kategorien unterscheiden:

Der Kategorie A „Selbstständigkeit als Alternative zu einer (drohenden oder anhaltenden) Arbeitslosigkeit“ lassen sich diejenigen Gründer zuordnen, die den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit mangels Alternativen im Bereich der abhängigen Beschäftigung verfolgt haben. Eine Anstellung würde hier in jedem Fall einer Selbstständigkeit vorgezogen werden. Häufig erhoffen sich die Gründer, dass der Selbstständigkeit nur eine Übergangsfunktion in ihrer Berufsbiografie zukommt.

Der Kategorie B „Selbstständigkeit als Möglichkeit, den erlangten Berufsstatus bzw. eine autonome Arbeitsweise aufrechtzuerhalten“ lassen sich diejenigen Gründer zuordnen, die mit dem Schritt in die Selbstständigkeit die Möglichkeit, aber ggf. auch einzige Chance verbinden, ihren bisherigen Berufsstatus und bisherige berufliche Freiheitsgrade zu bewahren. Es zeigt sich, dass diese Kategorie nicht trennscharf von der Kategorie A abzugrenzen ist, denn häufig nimmt auch hier die Selbstständigkeit die Funktion einer Alternative zu einer Arbeitslosigkeit ein. Das Unterscheidungskriterium liegt darin, dass nicht jede Form der Anstellung, sondern nur adäquate Positionen einer Selbstständigkeit vorgezogen würden.

Der Kategorie C „Selbstständigkeit als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung“ lassen sich diejenigen Gründer zuordnen, die mit dem Schritt in die Selbstständigkeit die Möglichkeit verbinden, eigene Ideen zu verwirklichen und etwas zu bewegen. Hierbei ist zunächst unerheblich, ob der Gründung eine vorherige Arbeitslosigkeit, eine Familienzeit oder ein nahtloser Übergang von einer Anstellung vorausgehen.

Selbstständigkeit als Alternative zu einer (drohenden oder anhaltenden) Arbeitslosigkeit
Wie schon im vorherigen Kapitel erwähnt, gründet **Frau Brönner** im Alter von 50 Jahren aus der Situation der Arbeitslosigkeit. Bereits unmittelbar zu Beginn ihrer Erzählung zeigt sich, dass es sich bei diesem Schritt zunächst ausschließlich um eine aus der Not geborene Alternative zur bestehenden Arbeitslosigkeit handelt:

„Ich war arbeitslos und ja bin, hatte irgendwie so, ja, eigentlich keine Chance mehr. Ich sah auch keine mehr, so mit 50 ne Anstellung noch mal zu bekommen. War nicht so ganz überzeugt davon, mich selbstständig machen zu wollen. Aber das Gefühl, gar nichts mehr zu tun in Anführungszeichen ((lacht)), war auch nicht befriedigend.“ (Interview Frau Brönner, S. 1, Z. 6–11)

Die Wortwahl „keine Chance“ (ebd., Z. 7) verdeutlicht, dass der Selbstständigkeit hier ausschließlich die Bedeutung einer notgedrungenen Alternative zu einer anhaltenden und von Frau Brönner als aussichtlos bewerteter Arbeitslosigkeit zukommt. Dies wird in der Aussage „*Aber das Gefühl gar nichts mehr zu tun in Anführungszeichen ((lacht)) war auch nicht befriedigend*“ (ebd., Z. 10–11) deutlich.

Im weiteren Interviewverlauf zeigt sich in Aussagen wie „*Ja, das waren immer wieder so zwischendurch die Punkte, wo ich dachte: ‚Ne, du kannst das nicht. Ne, das überblickst du alles nicht.‘*“ (ebd., S. 9, Z. 5–7), dass Frau Brönner sich das Projekt „Selbstständigkeit“ und damit verbundene Lernaufgaben zunächst nicht zutraut und mit ihrem Schicksal hadert.

Damit einhergehend kommt der Selbstständigkeit auch die Funktion einer erhofften Übergangslösung zu, wie sich in der folgenden erzählenden Interviewpassage dokumentiert:

„Dann bekam ich über nen Bekannten nen größeren Auftrag, weil ich halt auch sonst Büroorganisation mit angeboten hatte oder Urlaubsvertretungen in Büros, und denn bekam ich über nen Bekannten nen größeren Auftrag, dass ich also in einem Büro den Neuaufbau praktisch machen sollte, Neuorganisation. Das war auch, ja war sehr interessant, sehr spannend und daraus, da war die ganze Zeit so im Gespräch ne Festanstellung daraus werden zu lassen. Dann hab ich ein bisschen darüber in dem, in der Hoffnung auf die Festanstellung hab ich meine Werbung vernachlässigt.“ (ebd., S. 1, Z. 28– S. 2, Z. 2)

Insgesamt wird somit deutlich, dass der Weg in die berufliche Selbstständigkeit für Frau Brönner zunächst die Funktion einer Alternative zu einer anhaltenden Arbeitslosigkeit erfüllt, die mit dem Wunsch verbunden ist, eventuell hierüber wieder in ein Angestelltenverhältnis übernommen zu werden.

Mit der Möglichkeit der Flucht nach vorne zeigt sich eine weitere Bedeutungsfacette, die der Selbstständigkeit im Entscheidungskontext von Frau Brönner zukommt. Dies wird insbesondere in der nachfolgend aufgeführten erzählend-argumentierenden Passage deutlich, die an eine Erzählung über ein – von der Bundesagentur für Arbeit in der Phase ihrer Arbeitslosigkeit auferlegtes – Bewerbungstraining anknüpft:

„Es ging uns allen eigentlich sehr schlecht damit ((lacht)) und ja, und danach war klar für mich: Also wenn du weiterhin arbeitslos bleibst, wenn du nix findest, so was möchtest du nie wieder mitmachen und deshalb hab ich wirklich da so die Flucht nach vorn, einerseits Bewerbungen und gucken, ob ich ne Festanstellung finde, aber andererseits mich reinsteigern ins Selbstständigwerden, einfach um vom Arbeitsamt dazustehen ‚ich mach ja was‘.“ (ebd., S. 7, Z. 1–7)

Wie sich hier zeigt, wird nicht nur die Arbeitslosigkeit an sich, sondern auch die Abhängigkeit von der Bundesagentur für Arbeit von Frau Brönner als problematisch gesehen. Wortwahlen wie *„es ging uns allen eigentlich sehr schlecht damit“* (ebd., Z. 1–2) und *„nie wieder mitmachen“* (ebd., Z. 4) verdeutlichen, wie sehr Frau Brönner darum bemüht ist, nach Alternativen zur Arbeitslosigkeit zu suchen, um sich der Abhängigkeit von der Bundesagentur für Arbeit entziehen zu können. In dem Zusammenhang bezeichnet sie die Selbstständigkeit als *„Flucht nach vorn“* (ebd., Z. 4–5).

Auch im Falle von **Herrn Eiling**, der mit 45 Jahren ebenfalls aus der Position der Arbeitslosigkeit gründet, kommt der Selbstständigkeit im Entscheidungskontext die Funktion einer notgedrungenen Alternative zu einer schon seit längerem bestehenden Arbeitslosigkeit zu. Dies verdeutlicht der folgende Interviewauszug:

„Ja dann stand ich natürlich auf der Straße und hab dann überlegt: ‚Was kann ich machen?‘ So in einem Jahr 450 Bewerbungen, drei Vorstellungsgespräche und dann überwiegend abgelehnt, überqualifiziert.“ (Interview Herr Eiling, S. 1, Z. 27–29)

In der Aussage *„dann stand ich auf der Straße“* (ebd., Z. 27) sowie in der Nennung der Anzahl geschriebener Bewerbungen im Verhältnis zu den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen dokumentieren sich der große Leidensdruck und die Ausweglosigkeit, der sich Herr Eiling in der Situation vor Eintritt in die Selbstständigkeit gegenüberstehen sieht.

Die betonte Aussage *„Was kann ich jetzt noch tun“* (ebd., Z. 34) zeigt ebenfalls, dass die Selbstständigkeit ganz klar eine aus der Not geborene (und einzige) Alternative zu einer anhaltenden Arbeitslosigkeit darstellt.

In Abgrenzung zur Kategorie B „Selbstständigkeit als Möglichkeit, den erlangten Berufsstatus oder eine autonome Arbeitsweise aufrechtzuerhalten“, ist Herr Eiling bereit, seine beruflichen Ansprüche für die Möglichkeit einer Anstellung deutlich zu senken und auch Tätigkeiten zu übernehmen, für die er aufgrund seiner Berufserfahrung und seiner Qualifikationen überqualifiziert ist. Dies zeigt die nachfolgende Interviewpassage, in der er in einer Art evaluativer Stellungnahme seine Beweggründe für die Selbstständigkeit zusammenfasst:

„Beweggrund war also aus der ganzen Sache raus die Arbeitslosigkeit und ja mangelnde Chance im Bereich, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen. Ja, auf allen Ebenen, nicht nur im Bereich Führungsebene, sondern auch auf Sachbearbeiterebene. Ja, also es hat irgendwo nicht geklappt und ja und das ist nun mal die der Ausgangspunkt gewesen für alles, was ich jetzt gemacht hab.“ (ebd., S. 2, Z. 31–S. 3, Z. 1)

Anders als Herr Adler und Herr Inkmann, die sich – wie das nachfolgende Kapitel zeigen wird – für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit entscheiden, um ihren bisherigen beruflichen Status aufrechterhalten zu können, wäre Herr Eiling auch bereit, Positionen auf Sachbearbeiterebene anzunehmen, obgleich er in seinen vorherigen Tätigkeiten Führungsverantwortung trug. Die Möglichkeit einer Rückkehr in eine abhängige Beschäftigung ist ihm folglich wichtiger als das Aufrechterhalten seines bisherigen Berufsstatus, weshalb die Selbstständigkeit zunächst eine aus der Not geborene Alternative zur andauernden Arbeitslosigkeit darstellt.

Eine ganz ähnliche Bedeutung im Entscheidungszusammenhang erlangt die berufliche Selbstständigkeit im Falle von **Frau Camps**. Wie auch bei Frau Brönner dokumentiert sich dies unmittelbar zu Beginn des Interviews in Aussagen wie *„Ich habe gegründet aus der Arbeitslosigkeit“* (Interview Frau Camps, S. 1, Z. 8) sowie *„Dann sind einige Monate ins Land gegangen und ich hatte immer noch nichts. Und dann kamen noch so einige andere merkwürdige und frustrierende Erlebnisse im Bereich Bewerbung und Vorstellungsgespräche.“* (ebd., Z. 23–26)

Wie sich hier zeigt, ist Frau Camps zunächst aktiv darum bemüht, eine neue Anstellung zu finden. Dass sie dabei zunehmend bereit ist, Abstufungen zu machen und finanzielle Einbußen hinzunehmen, verdeutlicht die nachfolgende erzählende Passage über ein einschneidendes Erlebnis in ihrer Bewerbungsphase:

„Und dann hab ich meine Ansprüche schon runtergeschraubt. Ich weiß noch, ich hatte einmal ein Gespräch, ich hatte mich da irgendwo beworben und hatte postwendend meine Unterlagen zurückbekommen und das, da hab ich nur gedacht, Warum? Die müssten mich doch mit Kusshand nehmen wollen.‘ Dann hatte ich aber über verschiedene Ecken kannte ich jemand in der Firma und hab dann noch mal nachfragen lassen. Und dann hieß es: ‚Ja, sie hätten mich auch gerne gehabt, aber ich wäre wahrscheinlich zu teuer.‘ Und dann hab ich mal ganz doof nachgefragt: ‚Was zahlen die denn so?‘ Und ja, ich wäre tatsächlich zu teuer gewesen, aber ich war dann bereit, weil mir das, die Aufgabe wirklich großen Spaß gemacht hätte, war bereit, mit dem Preis runterzugehen.“ (ebd., Z. 9–20)

Wie auch Frau Brönner nutzt Frau Camps den Weg in die berufliche Selbstständigkeit als aktive Flucht nach vorne, weniger jedoch, um auferlegten Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zu entgehen, sondern vielmehr, um die scheinbare Ausweglosigkeit aus frustrierenden Erlebnissen bei der Suche nach einer neuen Anstellung zu beenden. Dies zeigt der nachfolgende Interviewausschnitt:

„Ich tu es nicht mehr, ich tu es nicht mehr. Es bringt nichts, ich bin zu alt für die Arbeitswelt. Was ich bekomme, das möchte ich nicht, und was ich wirklich möchte, das bekomme ich nicht. Und jetzt bastle ich mir halt meine Stelle selbst.“ (ebd., S. 1, Z. 29–32)

In der evaluativen Aussage *„Was ich bekomme das möchte ich nicht, und was ich wirklich möchte bekomme ich nicht.“* (ebd., Z. 30–32) dokumentieren sich auch die Nähe zur Kategorie B „Selbstständigkeit als Möglichkeit, den beruflichen Status aufrechtzuerhalten“ und die Schwierigkeit einer trennscharfen Zuordnung. Es zeigt sich jedoch an anderer Stelle im Interview, dass Frau Camps durchaus bereit ist, ihre Ansprüche für eine neue Anstellungstätigkeit herunterzuschrauben, weshalb eine Zuordnung zum Kategorie A erfolgt.

Selbstständigkeit als Möglichkeit, den erlangten Berufsstatus aufrechtzuerhalten

Sowohl Herr Adler als auch Herr Inkmann verbinden mit dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit die (einzige) Möglichkeit, ihren vorherigen Berufsstatus aufrechterhalten und weiterhin autonom und verantwortungsvoll in ihrem beruflichen Handlungsfeld agieren zu können.

Bereits zu Beginn seines Interviews betont **Herr Adler** mehrfach seine hohe Affinität und seinen seit langem bestehenden Wunsch einer beruflichen Selbstständigkeit. Dass er dennoch viele Jahre in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis geblieben ist, begründet er damit, dass sich für ihn immer wieder neue Aufstiegsmöglichkeiten und Perspektiven bis hin zur Niederlassungsleitung bei seinem langjährigen Arbeitgeber ergeben haben. Dies wird in der folgenden Interviewpassage deutlich:

„Ich führte nachher eine Niederlassung selbstständig, das heißt ich war natürlich in der Firma integriert, aber ich hatte relativ freies Arbeiten. Insofern ist mein Wunsch, den ich immer so im Hinterkopf hatte, mich, mich irgendwann mal selbstständig zu machen, ein bisschen in Hintergrund getreten.“ (Interview Herr Adler, S. 1, Z. 17–21)

Hier dokumentiert sich, dass die Möglichkeit einer selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeitsweise für Herrn Adler stets handlungsleitend war. Orientierungspunkt ist weniger die Erwerbsform der Selbstständigkeit im rechtlich wirtschaftlichen Sinne als vielmehr die Option einer eigenverantwortlichen und selbstständigen Tätigkeit. So bilden auch veränderte Arbeitsbedingungen innerhalb seines Anstellungsverhältnisses in Form eines Arbeitsplatz- und Positionswechsels von der Niederlassungsleitung ins Mutterhaus den Ausgangspunkt für seine Entscheidung zur Selbstständigkeit. Dies verdeutlicht der folgende Interviewauszug:

„Dazu kommt, dass auch die Aufgabe da im Mutterhaus nicht mehr die Qualität hatte, wie ich sie als selbstständiger Niederlassungsleiter hatte, so dass auch noch nicht mal die Arbeit Spaß machte. Das heißt, wenn man irgendwas in Kauf nimmt, wie die viele Fahrerei, dann muss wenigstens die Arbeit Spaß machen. Wenn dann beides nicht passt, wird man unglücklich. So. Und da war dann der Punkt, wo ich unglücklich wurde, auch so unglücklich, dass ich auch krank wurde, das hängt ja irgendwie auch schnell mal zusammen, und das war dann der Punkt, da war ich dann 53, wo ich sagte: ‚Nee, das machste nicht weiter. Jetzt fängste noch mal was Neues an.‘“ (ebd., S. 2, Z. 9–18)

In dieser Interviewpassage zeigen sich der hohe Stellenwert, den Herr Adler der Qualität seines Tätigkeitsbereiches beimisst, und der damit verbundene Leidensdruck aufgrund des Verlustes seiner vorherigen Position des Niederlassungsleiters. So ist es auch seine Unzufriedenheit mit dem neuen Tätigkeitsbereich, die den Auslöser für eine berufliche Neuorientierung, zunächst in Form eines kurzfristigen Abfragens neuer Positionen auf dem Arbeitsmarkt, darstellt:

„Ich hab zwar kurzfristig mal versucht, übers Arbeitsamt oder auch sonst den Markt abzufragen zu guten Positionen, Führungspositionen in der Baubranche, musste aber relativ schnell feststellen, dass ein Mann oder auch ne Frau mit über 50 nach wie vor nicht, keine Chance hat auf dem Arbeitsmarkt.“ (ebd., Z. 20–24)

Herrn Adlers eher beiläufig erwähnter Einschub „zu guten Positionen, Führungspositionen“ (ebd., Z. 21) verdeutlicht, dass er klare Vorstellungen von seinem Aufgaben- und Verantwortungsbereich hat und nicht bereit ist, Abstriche in seiner Position zu machen. Nur durch eine berufliche Selbstständigkeit kann er seinen bisher erreichten Berufsstatus aufrechterhalten, weshalb der Selbstständigkeit im Entscheidungskontext primär eine solche Bedeutung zukommt.

Auch im Falle von **Herrn Inkmann** kommt der Selbstständigkeit im Entscheidungskontext die schwerpunktmäßige Bedeutung zu, den bisher erreichten beruflichen Status aufrechterhalten zu können. Ähnlich wie bei Herrn Adler ist ein äußerer Auslöser – hier die Kündigung durch den Arbeitgeber – der Grund für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit.

Zuletzt war Herr Inkmann in einem mittelständischen Unternehmen als Betriebsleiter tätig und mit seinem dortigen Aufgabenbereich sehr zufrieden. Dies zeigt der folgende argumentative Interviewauszug, in welchem Herr Inkmann die Frage danach beantwortet, warum er trotz seiner hohen Affinität zur Selbstständigkeit – diese dokumentiert sich an anderer Stelle im Interview – nicht gegründet hätte, wenn er seine vorherige Anstellung behalten hätte.

„Dann hätte ich ihn vermutlich nicht getan, also gar nicht aus dem Gesichtspunkt wagen, sondern einfach okay, das ist herausfordernd, das ist ausfüllend. Da ist viel Bewegung gewesen. Also das war jetzt nicht etwa in diesen sechs, sechs Jahren ja, in den sechs Jahren, wo ich da war, war das, hat sich so viel verändert und da ist auch von auszugehen, dass sich weiterhin bestimmt vieles dort verändern wird oder auch hat in den Jahren, die ich jetzt nur von außen gesehen habe, dass es spannend genug gewesen wäre. Ich wäre wahrscheinlich gar nicht auf die Idee gekommen zu sagen: ‚Och nö, das tausch ich jetzt gegen ne selbstständige Tätigkeit aus.‘“ (Interview Herr Inkmann, S. 10, Z. 21–29)

Hier zeigt sich, dass für Herrn Inkmann – ähnlich wie für Herrn Adler – weniger die Erwerbsform von Bedeutung ist als vielmehr die Arbeitsweise, die sich durch Herausforderungen und Abwechslung auszeichnen sollte. Ob dies innerhalb einer Anstellung oder einer selbstständigen Tätigkeit gegeben ist, scheint zunächst nebensächlich.

Nach seiner Kündigung entscheidet sich Herr Inkmann mit Unterstützung eines Outplacement-Beraters recht schnell für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit und begründet dies mit seinem *„recht breiten Erfahrungsschatz (...) in diesem Lampenumfeld der Elektronikproduktion, Konstruktion, Entwicklung und Projektmanagement“* (ebd., S. 1, Z. 26–28). An anderer Stelle dokumentiert sich jedoch in der Antwort auf die Frage, ob Herr Inkmann sich parallel auch nach einer neuen Anstellung umgesehen hat, dass er durch seine sehr spezifische fachliche Ausrichtung bei gleichzeitiger Mobilitätseinschränkung kaum Alternativen auf eine adäquate Anstellung gehabt hätte:

„Ja, aber vielleicht nur noch so bis vielleicht, weiß ich nicht mehr, November, Dezember. Natürlich, am Anfang, auch bevor dieses Outplacement losging, Bewerbungen geschrieben. Das sind eben bei dem, was ich machen wollte, vorher als Betriebsleiter, Prokurist, da gibt es nicht so viele Jobs. Und, ich hab ein Diktat: Ich will hier bleiben. Mein Sohn wohnt eben nicht weit weg, nur ein Dorf weiter, und ich will hier bleiben, ich werde nicht komplett umziehen. Lieber fahre ich, was völlig normal ist, in der Woche durch die Gegend, fliege, fahre sonst noch was und bin dann eben nur am Wochenende hier. Aber den eigentlichen Wohnsitz verlegen,

ganz woanders hin, kommt für mich nicht mehr in Frage. Nicht mehr, also ich bin genug so quer durch Deutschland.“ (ebd., S. 4, Z. 7–17)

In dem bewertenden Einschub *„Das sind eben bei dem, was ich machen wollte, vorher als Betriebsleiter, Prokurist, da gibt es nicht so viele Jobs.“* dokumentiert sich zum einen, dass der Beweggrund für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit nicht nur in dem vorher erwähnten breiten Erfahrungsschatz liegt, sondern ggf. auch in der Erwartung fehlender Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund scheint die Selbstständigkeit für Herrn Inkmann die einfachste Möglichkeit zu sein, um zum einen inhaltlich in seinem Wunschtätigkeitsbereich bleiben und zum anderen seinen Wohnort beibehalten zu können. Insofern kommt der Selbstständigkeit auch hier die Möglichkeit der Beibehaltung des bisher erreichten beruflichen Status zu.

Selbstständigkeit als Möglichkeit der Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung

Für Frau Mader und Frau Camps eröffnet der Weg in die berufliche Selbstständigkeit die Möglichkeit, eigene Ideen voranzutreiben und sich selbst zu verwirklichen. Im Gegensatz zu den vorherigen Interviewpartnern suchen sie mit dem Schritt in die Selbstständigkeit eine Alternative zu einem bestehenden, aber unbefriedigenden Anstellungsverhältnis.

Frau Mader nutzt den Weg in die Selbstständigkeit, um eigene Projektideen voranzutreiben – eine Chance, die ihr in ihren vorherigen Anstellungstätigkeiten verwehrt blieb. Dies verdeutlicht der nachfolgende beschreibende Interviewauszug:

„Mir ging es damals dadrum, ich habe ja sehr viele Jahre, Jahrzehnte, als Sekretärin gearbeitet in unterschiedlichen Unternehmen und dann kommt man irgendwann an einen Punkt, wo man glaubt, man kann gar nichts Eigenes. Also ich jedenfalls hab immer gedacht, ich mach nur das, was mir gesagt wird und kann ich eigentlich selbst auch ein Projekt mal aufbauen und man bekommt da, also zumindest früher bekam man da als Sekretärin keine Chance, in einem Projekt mitzuarbeiten.“ (Interview Frau Mader, S. 1, Z. 8–14)

In dieser innerhalb der Eingangserzählung eingeschobenen Passage beschreibt Frau Mader ihre unbefriedigende Situation als Sekretärin. In der Bewertung *„und dann kommt man irgendwann an einen Punkt, wo man glaubt, man kann gar nichts Eigenes“* (ebd., Z. 9–11) dokumentiert sich, dass der Selbstständigkeit neben der Möglichkeit der Umsetzung eigener Ideen und Konzepte auch die Funktion zukommt, Selbstbestätigung zu erlangen. So möchte Frau Mader es sich und anderen beweisen, dass auch sie Ideen verwirklichen kann, und dies von ihrem Umfeld bestätigt wissen. Dies zeigt sich auch im weiteren Verlauf der Eingangserzählung:

„Und dann dachte ich, jetzt stell ich mal einen Plan auf zu dem, was ich im Kopf hab, und war dann bei der IHK NAME DER STADT bei den Gründungstagen war mit meinem Konzept und wollte einfach wissen, wie wird das denn von Fachleuten bewertet, was ich aufgestellt habe. Wird da auch nur gesagt: ‚Ach das können Sie ja überhaupt nicht, da haben Sie keine Fähigkeiten dazu‘, oder ‚wie ist das denn?‘“ (ebd., Z. 18–23)

Die Erwähnung der Bewertung ihres Konzeptes durch Fachleute (ebd., Z. 21) und die damit zusammenhängende Befürchtung Frau Maders *„Wird da auch nur gesagt: ‚Ach das können Sie überhaupt nicht‘“* (ebd., Z. 22–23) verdeutlichen, wie wichtig ihr der Zuspruch von außen ist, aber auch, wie groß ihre Selbstzweifel sind. So benutzt sie das Wort *„auch“* (ebd., Z. 20), was darauf schließen lässt, dass sie woanders bereits Ablehnung erfahren hat.

Der Schritt in die berufliche Vollzeit-Selbstständigkeit, den Frau Mader schließlich mit 58 Jahren wagt, eröffnet ihr also die Chance, sich selbst zu verwirklichen und Bestätigung aus ihrem Umfeld und von ihren Kunden zu erlangen. So spricht sie im Zusammenhang mit den Vorzügen einer Selbstständigkeit davon, mehr Selbstvertrauen durch das positive Feedback ihrer Kunden gewonnen zu haben (ebd., S. 5, Z. 27–30).

Dass der Weg in die berufliche Selbstständigkeit für Frau Mader mit der Möglichkeit der Selbstverwirklichung verbunden ist, zeigt sich auch darin, dass sie den Gedanken einer beruflichen Selbstständigkeit bereits sehr lange mit sich herumgetragen hat, es jedoch Zeit und den Besuch von Fort- und Weiterbildungen brauchte, bis sie ihre Nische gefunden hat. Dies verdeutlicht der folgende Interviewausschnitt, in dem sie die Frage danach beantwortet, ob sie es bereue, sich erst mit 58 Jahren selbstständig gemacht zu haben:

„Nee, für mich nicht. Weil, da habe ich erst angefangen mit meinen ganzen Fortbildungen. Da hat sich das erst rauskristallisiert. Ich wusste immer, dass ich mal was selbstständig machen will. (...) Also ich hatte viele Ideen, aber bis ich das hatte, was ich wirklich gut kann, wo ich auch Experte drin bin, das hat halt wirklich seine Zeit gebraucht. Ich wollte früher ein kleines Café eröffnen und dann dieses Hotel, so ein Landhotel, einen alten Bauernhof für Singles, damit nicht jeder immer beim Frühstück alleine an einem Tisch sitzt. Da hatte ich dieses Konzept mit dem großen Tisch und alle sitzen zusammen. Also es war immer irgendwas, was ich selbstständig machen wollte. Dann hatte ich mal überlegt, so einen Schreibservice, aber das war es dann doch nicht gewesen, weil dann hätte ich ja wieder nur alles abschreiben müssen, was andere sich ausgedacht haben. Also es war schon ganz früh was da, selbstständig was machen zu wollen, aber bis das Konzept wirklich reif war. Also gut, die Idee kann man sagen, die hatte ich dann auch mit Mitte 40. Bis das Konzept wirklich rund war und ich für mich gesagt hab, ‚ich habe jetzt alle Bausteine, um echt an den Markt zu gehen‘, musste ich einfach so alt werden.“ (ebd., S. 27, Z. 10–27)

In der Beschreibung ihres langwierigen Suchprozesses (ebd., Z. 12–22) dokumentiert sich zum einen die hohe biografische Affinität Frau Maders zur beruflichen Selbstständigkeit. Zum

anderen zeigt sich, dass Frau Mader weniger aus einem konkreten Handlungsdruck heraus den Weg in die Selbstständigkeit wählt, sondern dieses Vorhaben für sie eine Art Lebensprojekt mit dem Ziel der Selbstverwirklichung darstellt.

Somit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass der Weg in die Selbstständigkeit für Frau Mader ein längerfristiges und biografisch angelegtes Handlungsprojekt ist, mit dem sie sich selbst verwirklichen und eigene Ideen und Ziele vorantreiben möchte. Hierdurch eröffnen sich für sie die Möglichkeiten, Selbstbestätigung zu erhalten und Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten zurück zu erlangen.

Auch im Falle von **Frau Konrad** kommt dem Schritt in die Selbstständigkeit die Bedeutung zu, sich beruflich selbst verwirklichen zu können. Anders als bei den Gründern Frau Brönnner, Frau Camps, Herrn Inkmann und Herrn Adler ist weniger ein konkreter Auslöser, wie zum Beispiel eine Kündigung oder ein gezwungener Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens, als vielmehr die generelle Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen ausschlaggebend für diesen Schritt. Dies verdeutlicht der folgende Interviewauszug:

„Ich glaube das war einfach dieser Motor der Unzufriedenheit mit meinen Arbeitsbedingungen und dass ich merkte, ich möchte mehr mit Menschen direkt zu tun haben, ich möchte nicht immer von meiner Chefin Vorgänge auf den Schreibtisch gelegt bekommen unter dem Motto ‚mach das‘. So und dann war ich, also ich war Projektleiterin, das heißt in der Mitte zwischen den Anforderungen meiner Vorgesetzten und denen der Kunden. Also ich hatte immer das Gefühl von ich bin hier der Spielball und muss es irgendwie richten so und das Ganze muss auch noch wirtschaftlich für die Agentur rauskommen.“ (Interview Frau Konrad, S. 1, Z. 13–21)

Wie sich hier zeigt, wird Frau Konrad nicht durch ein bestimmtes äußeres Ereignis zum schnellen Handeln getrieben, sondern durch den langsam gereiften Wunsch nach einer beruflichen Veränderung. Hierauf lässt auch die Wortwahl *„ich merkte, ich möchte mehr mit Menschen zu tun haben“* (ebd., Z. 15–16) schließen. So stellt der Weg in die berufliche Selbstständigkeit in Frau Konrads Berufsbiografie keine Notlösung dar, sondern die Möglichkeit, sich beruflich neu und den eigenen Interessen folgend zu orientieren. Dies zeigt sich auch darin, dass Frau Konrad ganz gezielt den Weg hin zum Coaching verfolgt, ohne parallel mehrere Strategien zu fahren und sich anderswo zu bewerben:

„Als ich verstanden hab, okay, ich mach diese Coachinausbildung, ich melde mich jetzt dazu an, war auch irgendwie klar, okay, ich geh hier raus, ich bewerbe mich nirgendwo anders mehr, ich mach mich selbstständig. Und ich bin jemand, der ziemlich schnell Entscheidungen trifft, also wenn ich einmal was Richtiges finde und sich das richtig anfühlt, dann mach ich das einfach ((lacht)).“ (ebd., S. 5, Z. 14–19)

In dieser Passage dokumentiert sich auch, dass Frau Konrad nicht so sehr den konkreten Wunsch einer beruflichen Selbstständigkeit hegt, sondern die Erwerbsform „Selbstständigkeit“ Folge ihres neuen Arbeitsbereiches des Coachings ist. Diesbezüglich unterscheidet sie sich auch von Frau Mader, deren primäre Motivation der Wunsch nach der Umsetzung und Verwirklichung eigener Ideen im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit ist.

Während sich Frau Mader also zur Selbstständigkeit berufen fühlt, orientiert sich Frau Konrad an ihrem Berufswunsch des Coachings. Sie spricht davon, endlich ihren Beruf gefunden zu haben. Dies zeigt sich auch in der nachfolgenden Argumentation, in der Frau Konrad begründet, warum sie schon während ihrer Coachingausbildung mit eigenen Coachings beginnt:

„Und ich weiß auch, dass ich so zwischendrin mal dachte ‚aha, jetzt fängst du hier schon mit Coachings an, obwohl du die Ausbildung noch nicht hast‘, aber es fühlte sich, es war so als ob das einfach mein Beruf wär, also da gab es überhaupt keine Zweifel dran. Ich merkte, ich beherrsche das.“ (ebd., S. 6, Z. 3–7)

Ähnlich wie bei Frau Mader wird auch im Falle von Frau Konrad deutlich, dass mit dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung verbunden ist.

8.2.2.2 Bedeutung der Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess

Während die eben genannten Orientierungen den Entscheidungskontext für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit betreffen, kommen dieser im laufenden Gründungsprozess weitere und anders gelagerte Bedeutungsschwerpunkte zu.

Anders als zuvor ist hier jedoch keine kontrastierende Darstellung der einzelnen Bedeutungsschwerpunkte möglich. Vielmehr können der beruflichen Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess mehrere Funktionen zukommen, die sich gegenseitig nicht ausschließen müssen, wie zum Beispiel die Möglichkeit, die Lern- und Innovationsfähigkeit zu fördern und gleichzeitig flexibel und autonom arbeiten zu können. So soll es in diesem Kapitel nicht darum gehen, kontrastierende Kategorien herauszuarbeiten, sondern vielmehr darum, unterschiedliche Bedeutungsfacetten in Form von Kategorien aufzuzeigen und mit Beispielen zu belegen.

Selbstständigkeit als Beweis für Innovation und Lernfähigkeit

Im Falle von **Frau Brönnner**, die zunächst mit dem Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit hadert und sich damit verbundene Lernaufgaben und -herausforderungen nicht zutraut (vgl. Kapitel 8.2.2.1.1), kommt der Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess mehr und

mehr die Bedeutung zu, Vertrauen in ihre eigene Lernfähigkeit zu erlangen. Dies verdeutlicht die nachfolgende Interviewpassage:

„Ja, ich empfinde eine größere Freiheit. Ja, denke damit auch mehr Selbstbewusstsein, mehr dahinterzustehen, was ich kann, und nicht immer, ja, also ich hab für mich selber so entdeckt, dass ich sehr lernfähig bin, auch jetzt mit 55 noch, und das, ja war mir früher nicht so klar. Im festen Berufsleben, ja ich war vorher 13 Jahre an ein und derselben Stelle, wo es interessant und abwechslungsreich war, aber wo nicht so dieses Weiterentwickeln unbedingt erforderlich war und das hab ich als sehr bereichernd empfunden.“ (Interview Frau Brönner, S. 5, Z. 28–34)

In diesem Auszug dokumentiert sich zunächst das Selbstbild, das Frau Brönner vor Eintritt in die Selbstständigkeit von sich als älterer Lernerin und der Lern- und Leistungsfähigkeit im fortgeschrittenen Lebensalter hat. Diese Vorstellung deckt sich mit der noch immer verbreiteten Meinung eines Defizitmodells der Intelligenzentwicklung mit fortschreitendem Lebensalter.⁶¹

Jedoch steht nicht nur die Lernfähigkeit im Sinne von „weiterlernen müssen und können“ im Fokus, sondern vielmehr das Entdecken der eigenen Lust am Weiterlernen, wie sich nachfolgend zeigt:

„Diese Aktivitäten, die auch von mir ausgehen, die mich also auch jetzt wieder dahin bringen, noch ((lacht)) weiter wieder ne Ausbildung zu beginnen und ja, um weiter aktiv drin zu bleiben.“ (ebd., S. 6, Z. 1–3)

Wortwahlen wie „Aktivitäten“ (ebd., Z. 1), „von mir ausgehen“ (ebd.) und „aktiv drin zu bleiben“ (ebd., Z. 2–3) verdeutlichen, dass sich mit dem Fortschreiten der beruflichen Selbstständigkeit Frau Brönners Selbstbild deutlich gewandelt hat. Sie hat zu neuem Selbstvertrauen und zu einer neuen Lernlust gefunden und bezeichnet diese nun als Stärke, die ihr weiterhin zugutekommt:

„Ja, also ich denk, meine Stärke ist wirklich so dieses, ja wie nennt man es? Ja, Optimismus, einfach und lernfähig bleiben wollen, lernfähig sein und bleiben wollen.“ (ebd., S. 10, Z. 14–16)

Auch bei Frau Heiss und Frau Mader stehen Themen wie die eigene Lern- und Innovationsfähigkeit im Fokus ihrer beruflichen Selbstständigkeit. Anders als bei Frau Brönner rückt jedoch nicht das Entdecken der eigenen Lernfähigkeit und Lernlust und ein damit einhergehender Wandel des Selbstbildes ins Zentrum, sondern es geht beiden Gründerinnen

⁶¹ Nähere Ausführungen zum Defizitmodell vgl. Kapitel 4.3.2.1.

eher darum, ihre Lern- und Innovationsfähigkeit mittels der Plattform „Selbstständigkeit“ unter Beweis zu stellen und zu präsentieren. So zeigt sich, dass beiden Gründerinnen die Außenwirkung sowie das Bild, das das Umfeld von ihnen als erfolgreiche und sich ständig neu erfindende Geschäftsfrauen hat, sehr wichtig sind.

Im Falle von **Frau Heiss** zeigt sich dies zum Beispiel in der Antwort auf die Frage danach, wie sie sich in ihrer Selbstständigkeit auf dem Laufenden hält:

„Ständige Fortbildungen. Durch diese vielen verschiedenen Netzwerke, in denen ich aktiv bin, werden immer wieder verstärkt im Frühjahr und im Herbst Seminare und in der Regel kostenlose Seminare angeboten. Eben Netzwerke, in dem einer die Dienstleistung dem anderen anbietet und ich im Gegenzug dazu meine, und die nutzt ich einfach. Dieses Networking, Menschen kennenlernen auf Veranstaltungen, es ist das Einfachste. Ich hab heute noch ne Einladung gekriegt zum Thema Steuern, es gibt ein Netzwerk, „NAME DES NETZWERKES“, das sind also, da sind lauter Ehefrauen von Handwerksbetrieben, von Handwerkern, zusammen vereint, die machen regelmäßig Fortbildungen in Büroorganisation, hab ich selber da nen Vortrag gehalten. Das nächste Thema sind jetzt Steuern. Das geht halt immer von einem Unternehmen zum andern, man trifft sich dort und man setzt sich mit diesen sachlichen Themen auseinander.“ (Interview Frau Heiss, S. 17, Z. 6–14)

Wortwahlen wie „ständige Fortbildungen“ (ebd., Z. 6) und „Netzwerke, in denen ich aktiv bin“ (ebd., Z. 6–7) unmittelbar zu Beginn dieser Passage verdeutlichen nicht nur die hohe Weiterbildungsbereitschaft, sondern zeigen auch das Engagement von Frau Heiss, durch die Netzwerkarbeit Weiterbildungen zu verschiedenen Themen mitzugestalten und voranzutreiben. Dies wird durch die nun folgende Aufzählung ihrer vielfältigen Netzwerkaktivitäten und Weiterbildungen zu verschiedenen Themen untermauert (ebd., Z. 8–13).

Frau Heiss ist es folglich wichtig, ihre Lernbereitschaft, aber auch ihre Lernlust zu betonen. So spricht sie an anderer Stelle im Interview von „ganz tollen Seminaren“ (ebd., S. 18, Z. 17) und „hat unglaublich viel Spaß gemacht“ (ebd.).

Dass es für Frau Heiss wegweisend ist, ihre Innovationsfähigkeit im Rahmen der Selbstständigkeit nach außen zu tragen, dokumentiert sich ferner in der ausführlichen Beschreibung ihrer Weiterbildungsaktivitäten im Bereich „Reden vor der Kamera“ und „Pressearbeit“.

„Ich hab neulich nen Seminar gemacht „Reden vor der Kamera“, weil ich schon vor Augen habe, dass ich irgendwann mal ins Fernsehen möchte, und immer gedacht hab „du musst einfach lernen, wie mache ich das?“ Ja, wenn man da keine Erfahrung hat (...). Nee, man muss wissen, was ist das, wenn das Mirko hier oben hängt? Wo guck ich da hin? Wie gehe ich mit dem Interviewer um? All diese Dinge. Gibt es ganz tolle Seminare zu und hat unglaublich viel Spaß gemacht. (...) Ich werde jetzt demnächst eine Radiosendung machen, auch da hab ich dem

Journalisten gesagt, dass ich das noch nie gemacht habe, hat der gesagt: ‚Überhaupt kein Problem. Machen wir zusammen. Ich geb Ihnen ein paar Tipps und Tricks und (-)‘, ja. Pressearbeit hab ich auch Seminare mitgemacht. Wie formuliere ich, wobei ich da immer noch glaube, dass, es gibt auch viele Bereiche, die nur Fachleute wirklich selber können. Ich hab keinen Journalismus gelernt, ich kann nur so schreiben, wie ich es gelernt habe oder wie ich es mache, es gibt eben Profis, die’s besser können.“ (ebd., S. 17, Z. 30–S. 18, Z. 13)

Auch im Falle von **Frau Mader** kommt der beruflichen Selbstständigkeit die Bedeutung zu, die eigene Lern- und Innovationsfähigkeit präsentieren und nach außen tragen zu können. So möchte Frau Mader sich und ihrem Umfeld durch ihre Selbstständigkeit beweisen, dass sie trotz Ausbildung im Sekretariatsbereich und bereits fortgeschrittenem Erwerbssalter lern- und leistungsfähig und noch dazu erfolgreich ist. Dies zeigt sich schon zu Beginn des Interviews in ihrer Erzählung über die erste Idee zur beruflichen Selbstständigkeit. Frau Mader spricht hier davon, in ihrem vorherigen Berufsfeld als Sekretärin an einem Punkt angekommen zu sein, „*wo man glaubt, man kann gar nichts Eigenes*“ (Interview Frau Mader, S. 1, Z. 10–11) und dass man als „*als Sekretärin keine Chance [bekommt], in einem Projekt mitzuarbeiten.*“ (ebd., Z. 13–14).

In Verbindung mit der Interviewpassage „*aber ich habe halt eben auch viele Ideen und ich bekomme sehr viel mit. Habe schon immer sehr viel auch gemerkt, was im Berufsleben so gelaufen ist, hatte aber nie die Position, dass ich da mal hätte sagen können: ‚Da müssen wir irgendwo gegensteuern.‘*“ (ebd., S. 28, Z. 1–4) wird ersichtlich, dass der Weg in die Selbstständigkeit für Frau Mader die Möglichkeit bietet, sich und anderen ihre Lern- und Innovationsfähigkeit zu beweisen, indem sie eigene Ideen und Vorschläge verwirklicht.

Insgesamt ziehen sich Themen, die die eigene Lern- und Innovationsfähigkeit betreffen, durch das gesamte mit Frau Mader geführte Interview. Exemplarisch herausgegriffen werden sollen abschließend die folgenden zwei Interviewauszüge:

„Meistens so, wenn die anderen Leute in Urlaub gefahren sind, hab ich Fortbildungen gemacht, weil ich einfach immer noch was dazulernen wollte auch im Bereich Rhetorik und Kommunikation und alles Mögliche, was dazu notwendig war, um mich besser vermarkten zu können.“ (ebd., S. 1, Z. 32– S. 2, Z. 2)

„Also es kommt immer wieder eine neue Herausforderung. Irgendeiner fragt irgendwas oder man ist im Gespräch und da hieß es kürzlich mit jemand aus NAME DER STADT, ‚Ja wir planen fürs nächste Jahr so ein Outplacement-Projekt, da könnten Sie doch gut dran mitarbeiten.‘ Ja natürlich, ich bin da auch immer offen und freu mich dann auch über neue Herausforderungen.“ (ebd., S. 10, Z. 27–32)

Selbstständigkeit als Möglichkeit des flexiblen und autonomen Arbeitens

Eine weitere Bedeutung im laufenden Gründungsprozess kommt der Möglichkeit zu, durch die Erwerbsform „Selbstständigkeit“ flexibel und autonom arbeiten und den Arbeitstag und die Arbeitstätigkeit eigenverantwortlich gestalten und strukturieren zu können. Diese Bedeutungsfacette kristallisiert sich insbesondere in den Interviews von Herrn Inkmann und Frau Konrad heraus.

Im Falle von **Frau Konrad**, die sich im Entscheidungszusammenhang zunächst weniger an der Erwerbsform „Selbstständigkeit“ als vielmehr an ihrem konkreten Berufswunsch des Coachings orientiert (vgl. Kapitel 8.2.2.1.3), erlangt die Selbstständigkeit als Erwerbsform im laufenden Gründungsprozess zunehmend an Bedeutung. So verbindet Frau Konrad mit ihr die Chance, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können. Dies zeigt sich im nachfolgenden Interviewauszug, in dem sie auf die Vorteile einer Selbstständigkeit zu sprechen kommt:

„Und Selbstständigkeit hat halt den hohen Vorteil, das ist das, was die meisten Menschen ja lockt, dass wir flexibel sind in unserer Zeitgestaltung. Der Unterschied zwischen, ob ich acht Stunden an einen Schreibtisch festgeknebelt bin und mit Menschen arbeiten muss, mit denen ich vielleicht nicht zusammen arbeiten möchte, und selbstständig sein, das ist das halt, was am meisten lockt.“ (Interview Frau Konrad, S. 3, Z. 26–31)

Die Möglichkeit der freien Zeitgestaltung und der freien Wahl der Partner bezeichnet Frau Konrad als „*hohen Vorteil*“ (ebd., Z. 27), den sie nicht nur sich selbst, sondern allen Selbstständigen zuschreibt. Dies dokumentiert sich in Aussagen wie „*was am meisten lockt*“ oder auch „*das ist der Motor, der die meisten Menschen in die Selbstständigkeit bringt*“ (ebd., S. 22, Z. 22–23) an anderer Stelle im Interview. Kontrastierend zur Möglichkeit der freien Zeitgestaltung in der Selbstständigkeit spricht sie davon, in der Anstellungssituation „*acht Stunden an einen Schreibtisch festgeknebelt*“ zu sein (vgl. ebd., S. 3, Z. 28–29). Hier zeigt sich, als wie groß sie den Unterschied des Autonomiegrades zwischen beiden Erwerbsformen bewertet, was auf eigene negative Berufserfahrungen in ihrem vorherigen Anstellungsverhältnis schließen lässt.

Mit der Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung verbindet Frau Konrad auch die Möglichkeit eines strategischen Zeitmanagements, welches Raum für Weiterbildungen, die Familie sowie bewusste Auszeiten und Freizeit lässt. Dies zeigt sich in dem nachfolgenden Abschnitt, in dem sie auf die Frage antwortet, wie sie sich bei dem hohen Arbeitspensum auf dem Laufenden hält und Raum für eigene Weiterbildungen findet:

„Gute Frage, ich streiche mir mittlerweile Zeiten in meinem Kalender durch, an denen ich nicht

arbeite, also sagen wir mal, an denen ich keine Termine annehme. Letztendlich mache ich all das, was ich in NAME DES KONZEPTES vermittele, ist immer aus meiner eigenen Erfahrung entsprungen und ich hab jetzt zum Beispiel noch mal entschieden, ich nehme nicht mehr als weiß gar nicht, fünf Termine in der Woche an. Das bedeutet immer ein halb bis zweistündige Sitzungen, gerade nicht in Monaten, wo meine Tochter bei mir ist. Die wohnt einen Monat hier und einen Monat bei ihrem Vater.“ (ebd., S. 13, Z. 16–23)

Insgesamt wird somit im Falle von Frau Konrad deutlich, dass ihr die berufliche Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess die Möglichkeit eines flexiblen und strategischen Zeitmanagements eröffnet, das ihr erlaubt, berufliche und private Interessen im Sinne einer Work-Life-Balance miteinander zu verbinden. Dass diese Bedeutungsfacette erst im laufenden Gründungsprozess und weniger im Entscheidungszusammenhang eine Rolle spielt, zeigte sich bereits im vorherigen Kapitel 8.2.2.1 dahingehend, dass Frau Konrad die Erwerbsform „Selbstständigkeit“ nicht aktiv vorangetrieben hat, sondern diese lediglich Folge der Wahl ihres neuen Aufgabenbereichs des Coachings ist. Auch zeigt sich in der Wortwahl „*Mir geht es immer mehr darum, ich möchte mehr Zeit haben*“ (ebd., S. 18, Z. 13–14) im Zusammenhang mit der nachfolgenden Interviewpassage, dass dieses Thema zunehmend an Relevanz gewinnt:

„Mir geht es immer mehr darum, ich möchte Zeit haben, ich möchte gar nicht so viel arbeiten ((lacht)), sondern mein (–) ich merke der Luxus in der heutigen Zeit, ist Zeit zu haben für sich selber oder für schöne Dinge oder wie auch immer. Also wenn ich das so halten kann, dann bin ich glücklich.“ (ebd., Z. 13–17)

Anders stellt sich die Situation im Falle von **Herrn Inkmann** dar. Zwar betont auch er die Vorzüge einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, jedoch primär mit Blick auf seine persönlichen Vorlieben und seinen eigenen Biorhythmus. Dies zeigen die beiden nachfolgenden Interviewauszüge:

„Ich bin ein, also eher ein Spätmenschen. Früh aufstehen ist für mich ne Strafe, aber ich kann durchaus bis abends 23/24 Uhr produktiv sein, dann wird's langsam eng – so und ob ich nun, wenn ich beispielsweise etwas tue, was ich hier zu Hause mache, einen Text schreiben, eine Ausarbeitung machen. Letztes hatte ich für jemanden Handlungsempfehlungen zusammengestellt für sein Unternehmen, nachdem ich dort eben mal durchgegangen bin, um ihm deutlich zu machen, wie er was, es ging um spezielles technisches Thema für seine kleine Produktion, wie er was lösen kann, nicht. Ob ich das tagsüber schreibe, ob ich das morgens schreibe oder abends mich einfach um acht Uhr noch mal hinsetze, das juckt keinen.“ (Interview Herr Inkmann, S. 19, Z. 5–15)

„Dann hab ich aber keine festen Zeiten in dem Sinne, dass ich sag: ‚So ich muss jetzt acht Stunden etwas machen.‘ Sondern dann ist es eher, wenn es fluppt, dann geht's weiter, weiter, weiter – außer es ist irgendein Termin, privat oder was, der nicht zu verändern ist. Und wenn's

gar nicht rutscht, dann kann es auch sein, dass ich wieder aufhöre und ganz was anderes mache und nach zwei Stunden noch mal einen Ansatz wähle und auf einmal geht's.“ (ebd., S. 20, Z. 3–9)

Wie in beiden Passagen deutlich wird, verbindet Herr Inkmann mit seiner selbstständigen Tätigkeit die Möglichkeit, seinen Arbeitszeitpräferenzen und seinem Arbeitsrhythmus zu folgen.

Anders als Frau Konrad – und hier besteht ein grundlegender Unterschied beider Interviewpartner – zeigt sich im weiteren Interviewverlauf, dass Herr Inkmann auch abhängig Beschäftigten in der Regel einen hohen Grad an Autonomie und Selbstbestimmung in ihren Arbeitskontexten zuspricht:

„Wenn man mal ganz ehrlich ist, außer die arme Kassiererin beim NAME EINES SUPERMARKTES an der Kasse oder etwa ähnliche Jobs, die also komplett fremdbestimmt sind, haben das alle, die mehr oder weniger kreative Sachen machen. Ein Konstrukteur am, heutzutage immer am PC, der konstruiert auch nicht in einem durch, oder Schaltungsentwickler oder oder. Dann fängt er an, in nem Magazin zu blättern oder geht in die Kaffeeküche oder parliert mit irgendwelchen Kollegen oder dies oder das, bis auf einmal wieder ‚Ah, jetzt.‘, und dann geht's wieder los.“ (Interview Herr Inkmann, S. 20, Z. 9–16)

Diese kontrastierende Sichtweise zu Frau Konrad wird insbesondere mit Blick auf Herrn Inkmanns Berufsbiografie in Form seiner Erfahrungen in der letzten Festanstellung verständlich. So dokumentiert sich in der nachfolgenden argumentativen Interviewpassage, in der er begründet, warum er sich nicht schon zu einem früheren Zeitpunkt selbstständig gemacht hat, die große Handlungsfreiheit und Autonomie, die er in seiner vorherigen Anstellung erfahren durfte:

„Weil, wissen Sie, was ich da gemacht hab, in nem Familienbetrieb Vertriebsleiter sein und eben Prokura zu haben, da sind Sie quasi ein kleiner eigener Unternehmer, ja? Natürlich gibt es Absprachen mit der Geschäftsführung, mit den Inhabern und natürlich bestimmen die, anders als das heute bei mir jetzt hier ist, bestimmen die Strategie, wo's hingehen soll. Aber innerhalb dieser ziemlich großen Klammer, dass eben der Laden läuft, dass die Geräte produziert werden, dass die Waren eingekauft werden, dass das aber da gehörte die Logistik dazu und und und. Innerhalb dieser Geschichte hatte ich, ja, fast, grenzen wir's mit nem kleinen fast ein, fast völlige Handlungsfreiheit. Von daher hätte ich dieses Unternehmerische, das hab ich dann nicht vermisst.“ (ebd., S. 9, Z. 23–34)

Eine wesentlich größere Bedeutung kommt hingegen der Autonomie in Form einer personellen Unabhängigkeit zu, wie der nachfolgende Interviewauszug zeigt. Diesem geht die exmanente

Nachfrage voraus, ob Herr Inkmann sich den Weg zurück in ein Anstellungsverhältnis vorstellen könnte:

„Also Sie haben eben das ‚Superangebot‘ gesagt. Ich weiß, man soll nie ‚nie‘ sagen, weiß ich nicht, kann schon sein, dass ich dann schwach werde. Ich hab zu Beginn, es war mit eine Triebfeder, es war auch mit eine Triebfeder, warum ich mich selbstständig gemacht habe, ich hab zu meinem Outplacement-Coach dort gesagt: ‚Ich möchte nicht mehr von einer Person abhängig sein.‘ Wenn ich eines gelernt hab über die vielen Jahre, im Prinzip ist man als Angestellter, bei dem, was ich so gemacht habe, von dem, wie man angesehen wird von einer Person, Geschäftsführer oder meinetwegen entsprechender Bereichsleiter, vor, Jahre davor, abhängig. Und wenn der schlecht geträumt hat oder irgendwas etwas drastisch gesagt und den Daumen so macht ((zeigt mit dem Daumen nach unten)), dann war es das. Und das möchte ich nicht mehr. Ich bin gerne, natürlich bin im Abhängigkeitsverhältnis, ich bin von vielen abhängig, aber kann mir im Zweifel suchen, von wem ich abhängig sein möchte. Das klingt jetzt ein bisschen sehr euphorisch, aber im Kern ist es so.“ (Interview Herr Inkmann, S. 17, Z. 14-31)

Herr Inkmann spricht hier davon, als Angestellter von seinem Vorgesetzten und dessen Launen abhängig zu sein. Die Aussage *„Und wenn der schlecht geträumt hat“* (ebd., Z. 26) deutet darauf hin, dass er diesem eine gewisse Willkür in seinen Entscheidungen unterstellt. In einer Art Evaluation spricht er davon, dass er das nicht mehr erleben möchte (ebd., Z. 28). Dies deutet zum einen darauf hin, dass Herr Inkmann ein solches eben geschildertes willkürliches Verhalten schon einmal erlebt hat. Zum anderen zeigt sich, dass er nicht mehr bereit ist, ein derartiges Verhalten in Kauf zu nehmen. Dies wird auch durch die Aussage *„Wenn ich eines gelernt hab über die vielen Jahre“* (ebd., Z. 22) deutlich.

Weiter argumentiert Herr Inkmann, dass er zwar auch als Selbstständiger in Abhängigkeitsverhältnissen lebt, jedoch mit dem Unterschied, sich grundsätzlich aussuchen zu können, von wem er abhängig sein möchte (ebd., Z. 29–30). So weiß er, dass wirtschaftliche Aspekte dem Ganzen Grenzen setzten, die Möglichkeit, nein zu sagen, ist jedoch gegeben. Diese Option scheint Herrn Inkmann sehr wichtig zu sein. Dies wird durch die Betonung des Wortes *„grundsätzlich“* (ebd., Z. 33) sowie durch die Aussage *„Ich habe auch die Freiheit, nein zu sagen“* (ebd., Z. 31–32) deutlich.

Insgesamt kommt der beruflichen Selbstständigkeit im Falle von Herrn Inkmann somit zum einen die Möglichkeit zu, seine Arbeitszeiten flexibel und gemäß seinem Biorhythmus zu gestalten. Zum anderen eröffnet sich hierdurch die Möglichkeit einer stärkeren Unabhängigkeit von Entscheidungsträgern und deren Willkür.

Selbstständigkeit als anhaltender Suchprozess, der einen Strategiewechsel impliziert

Schon im Zusammenhang mit der Frage nach der berufsbiografischen Verankerung in Kapitel 8.2.1.3 wurde deutlich, dass sich die Selbstständigkeit im Falle von **Frau Camps** als ein anhaltender Such- und Aushandlungsprozess charakterisieren lässt, der sich zwischen ihren eigenen Interessen und Stärken und antizipierten Marktbedarfen auf der einen und dem Wunsch nach Autonomie vs. dem Streben nach Sicherheit auf der anderen Seite bewegt. Diese Typisierung lässt sich auch der Frage nach der Bedeutung, die der beruflichen Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess zukommt, zuordnen. Während im vorherigen Kapitel 8.2.1.3 jedoch im Fokus stand, woran sich spätberufliche Gründer auf ihrem Weg in die berufliche Selbstständigkeit orientieren und welche Anhaltspunkte die vorherige Berufsbiografie und damit verbundene Erfahrungen und Kompetenzen bietet, geht es hier viel mehr um eine Perspektive auf die zentralen Möglichkeiten und Aufgaben, die eine berufliche Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess bereithält.

Für Frau Camps ist der laufende Gründungsprozess mit der Aufgabe verbunden, ihre bisherigen Vorstellungen und Ziele zu überdenken, sich selbst mit ihren Wünschen und Fähigkeiten zu reflektieren und sich neue und erreichbare Ziele zu setzen. Dies dokumentiert sich in der nachfolgenden Beschreibung darüber, an welchem Punkt sich Frau Camps momentan in ihrer beruflichen Selbstständigkeit sieht:

„An dem Punkt bin ich jetzt gerade, dass ich sage: ‚Das möchte ich nicht mehr tun.‘ Ich muss irgendwo noch einmal zum wiederholten Mal ganz tief in mich gehen und endlich wirklich mal das tun, was ich möchte. Und natürlich auch gucken, ob’s am Markt gebraucht wird. Aber nicht mehr gucken, also einmal, das Erste, was ich ja gemacht hab, war, irgendwas ausdenken und damit an den Markt, mal gucken. Wird schon klappen. Das Nächste, was ich gemacht hab, mich total nach dem Markt zu richten und zu sagen: ‚So, was der Markt möchte, das biete ich an.‘ Ich muss irgendwo jetzt endlich mal den Weg finden, dass ich sage: ‚So das muss mal passen.‘ Ich muss was haben, womit ich klarkomme und womit der Markt klarkommt. Das brauch ich.“ (Interview Frau Camps, S. 8, Z. 1–11)

Frau Camps beschreibt hier den aktuellen Status ihrer Selbstständigkeit als Scheidepunkt. Sie muss erneut ihr Angebotsportfolio hinterfragen und möchte hierbei auch die Bedarfe des Marktes berücksichtigen. Die Betonung der Passage *„endlich wirklich mal das tun, was ich möchte“* (ebd., Z. 3) zeigt sehr deutlich, dass ihr dies bisher trotz mehrmaliger Versuche nicht gelungen ist. Ihre jetzige Position sieht sie als Aushandlungsprozess zwischen ihren Vorstellungen und Wünschen und denen des Marktes. Frau Camps spricht davon, dass sie *„jetzt endlich mal den Weg finden“* muss (ebd., Z. 8–9), was zeigt, dass sie sich selber unter Druck setzt.

Während in der vorherigen Interviewpassage deutlich wird, wie Frau Camps ihre bisherigen Erfahrungen reflektiert, dokumentiert sich im nachfolgenden Auszug der fortschreitende Suchprozess in Form konkreter Überlegungen:

„Und im Moment bin ich wirklich gerade wieder in dieser Umbruchphase, dass ich denke, ich hab auch so andere Ideen. Ich überlege auch, ob ich es nicht ganz aufgebe, ob ich mich nicht doch wieder als, ich meine, in eine Festanstellung komm ich nicht mehr rein, da bin ich zu alt zu. Aber ob ich nicht irgendwo als freier Handelsvertreter mich irgendwo einbinde in ein größeres Unternehmen. Ich bin im Bereich Personalvermittlung tätig, also das mach ich auch im Moment nicht, aber für nen kleines Unternehmen, für nen kleinen Personalvermittler, auch das schaffe ich noch, das Telefonieren. Das ist auch noch, es geht noch. Ne, ist nicht viel zu telefonieren, die Stunde, die halte ich noch durch oder anderthalb. Und das wäre ne Richtung, wo ich sagen würde: ‚Ja, das das wäre auch noch was, wo ich reinkommen könnte.‘ Ist die Frage, ob das wirklich so sinnvoll ist, ob ich da jetzt noch mal so was ganz Neues anfangen sollte oder ob ich nicht jetzt sagen sollte: ‚So, meine Telefonakquise und mein Kampf damit, ob ich den nicht irgendwo zum Thema machen sollte. Weil ja, ich bin ja wirklich nicht die Einzige, die damit kämpft.‘ Und das ist im Moment so das, wo ich bin.“ (ebd., Z. 15–31)

Für Frau Camps kommt der Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess somit die Bedeutung, aber vor allem Aufgabe zu, ihre bisherigen Erfahrungen zu reflektieren und bisherige Pläne, Fähigkeiten und Ziele zu hinterfragen, neue Prioritäten und Ziele zu setzen und diese dann umzusetzen. Sie befindet sich somit in einem anhaltenden Such- und Aushandlungsprozess.

8.2.2.3 Bedeutung der Selbstständigkeit im Zukunftskontext

Gegen Ende der Interviews wurde stets danach gefragt, wo die spätberuflichen Gründer sich und ihre Selbstständigkeit in circa fünf Jahren sehen – eine Frage, der insbesondere vor dem Hintergrund der besonderen Lebensphase „Spätberuflichkeit“ und der damit einhergehenden nahenden Endlichkeit der Erwerbsbiografie eine zentrale Bedeutung zukommt. Aus den Antworten auf diese erzählgenerierende Frage lassen sich die folgenden Bedeutungsfacetten herauskristallisieren:

Kategorie A: „Selbstständigkeit als Möglichkeit einer flexiblen Zukunftsgestaltung“

Kategorie B: „Selbstständigkeit als Möglichkeit, Erfahrungen und Wissen weiterzugeben“

Kategorie C: „Selbstständigkeit als Schutz vor einer altersbedingten Willkür

Selbstständigkeit als Möglichkeit einer flexiblen Zukunftsgestaltung

Eine zentrale Bedeutung, die sich in einem Großteil der Interviews zeigt, ist die Möglichkeit, durch die Erwerbsform Selbstständigkeit die nahe Zukunft flexibel gestalten zu können.

Besonders deutlich wird diese Bedeutungsfacette im Falle der Gründer Herr Adler und Herr Eiling.

Für **Herrn Adler** bietet die berufliche Selbstständigkeit zum einen die Möglichkeit, zukünftig selektiv und seinen Interessen folgend Aufträge anzunehmen. Dies verdeutlicht die folgende Interviewpassage:

„Und ich stelle mir vor, dass ich in fünf Jahren nur noch die Aufträge annehme, die mir Spaß machen. Ich muss ja zugeben, dass ich in den ersten zwei Jahren, eigentlich sogar bis jetzt, alles angenommen habe, was mir angeboten wurde an Aufträgen.“ (Interview Herr Adler, S. 17, Z. 22–25)

Hier dokumentiert sich auch eine Bedeutungsverschiebung, die der beruflichen Selbstständigkeit zukommt. Während bisher monetäre Motive im Fokus standen, die Herrn Adler dazu veranlasst haben, alle ihm angebotenen Aufträge anzunehmen, möchte er zukünftig seine eigenen Interessen in den Mittelpunkt stellen.

In dem argumentativen Einschub

„Selbst wenn ich dann etwas weniger verdiene, habe ich aber dadurch die Möglichkeit, ohne Rentenübergang, also ohne irgendwann aufhören zu müssen, das auch noch weiter zu machen, wenn ich denn hoffentlich gesund bleibe. Mir wäre das so ein Horror, mit 65 Komma soundso viel aufhören zu müssen und dann nix mehr zu tun und so hab ich, äh, bei dem, was ich jetzt vorbereitet habe und das war auch ein, es ist auch ein Hauptvorteil dieser Selbstständigkeit, die ich jetzt habe, dann sagen zu können, Man kann ja mit 65 noch weiter arbeiten. Man braucht ja nicht mehr so viel zu machen.““ (ebd., S. 18, Z. 5–13)

zeigt sich mit der Möglichkeit des flexiblen Übergangs in die nachberufliche Lebensphase ein weiterer Bedeutungsschwerpunkt. Wortwahlen wie „Horror“ (ebd., Z. 9) und „Hauptvorteil“ (ebd., Z. 11) zeigen, dass dieser Bedeutungsfacette eine große Relevanz zukommt. So eröffnet sich für Herrn Adler durch seine Selbstständigkeit die Möglichkeit, weiterhin autonom agieren und seinen Übergang in die nachberufliche Lebensphase flexibel gestalten zu können.

Auch im Falle von **Herrn Eiling** kommt der beruflichen Selbstständigkeit die Bedeutung zu, damit verbundene Freiheiten und Möglichkeiten der Selbstbestimmung in naher Zukunft noch stärker zu nutzen. Anders als Herr Adler, der seinen Schwerpunkt auf die Möglichkeit des flexiblen Übergangs in die nachberufliche Lebensphase und die zunehmende Fokussierung auf eigene Vorlieben legt, steht hier die Verbindung beruflicher Interessen und privater Vorlieben im Sinne einer Work-Life-Balance im Vordergrund. Dies zeigt sich in Herrn Eilings Plan, in fünf bis acht Jahren ein weiteres Büro an der Nordsee zu eröffnen, um seine private Vorliebe

für diese Region mit dem Renteneintrittsalter seiner Ehefrau und neuen beruflichen Möglichkeiten zu verbinden:

„Die nächste Zielsetzung ist dann ungefähr in acht Jahren ((schmunzelt)), so zwischen fünf und acht Jahren, ich möchte gern noch ein externes Büro haben an der Nordsee, weil ich bin nun mal Nordseefan und ich weiß nicht, wie lange meine Frau noch arbeiten muss, wir sind beide, wir werden dieses Jahr 50 und durch die Vorruhestandsregelung, die einige Firmen ja schon haben, kann es natürlich sein, dass vielleicht meine Frau auch da in den gewissen Genuss kommt und da sehe ich also auch meine Chancen, mich vielleicht an der Nordsee auch mit einem Büro selbstständig zu machen.“ (Interview Herr Eiling, S. 21, Z. 9–17)

Selbstständigkeit als Möglichkeit, Erfahrungen und Wissen weiterzugeben

Die Gründerinnen Frau Mader und Frau Heiss erhoffen sich durch ihre berufliche Selbstständigkeit die Möglichkeit, in naher Zukunft ihre gesammelten Erfahrungen und ihr Wissen weiterzugeben zu können.

So stellt **Frau Heiss** sich vor, zukünftig stärker informierend und beratend tätig zu werden und ihren Gründungsweg als Erfolgsgeschichte an andere (potenzielle) Gründer weiterzugeben. Dies verdeutlicht der nachfolgende beschreibende Interviewauszug:

„Und da würd ich gerne, ich sag mal, nicht überzogen, auch bundesweit aktiv sein und durch die Gegend reisen und im Rahmen von Projekten Frauen zu motivieren und auch fundiert darzustellen, ‚wie schaffe ich es, mich selbstständig zu machen?‘ und sie auch ein Stück auf ihrem Weg zu begleiten. Auch mit jungen Menschen. Also das möchte ich jetzt nicht auf ne Altersklasse festlegen.“ (Interview Frau Heiss, S. 24, Z. 5–11)

In dieser Passage dokumentiert sich zum einen, wie Frau Heiss sich ihre gewünschte Tätigkeit als „Selbstständigen-Beauftragte“ für Frauen vorstellt. Dazu gehören das bundesweite Herumreisen, das Motivieren von Frauen, die Weitergabe von Informationen darüber, wie der Schritt in die Selbstständigkeit zu schaffen ist, sowie die stückweite Begleitung der Frauen auf ihrem Weg. Wortwahlen wie „bundesweit“ (ebd., Z. 6) und „fundiert darzustellen“ (ebd., Z. 6–7) deuten zudem darauf hin, dass Frau Heiss sich in einer Vorbild- und Vorreiterrolle sieht. Von Relevanz ist auch die Betonung der Zielgruppe „Frauen“ (ebd., Z. 7). Hier wird deutlich, dass Frau Heiss ihre Selbstständigkeit sehr stark unter Genderaspekten reflektiert und nicht nur ihr eigenes Glück sucht, sondern sich anscheinend für Frauen einsetzen möchte. Die explizite Betonung der Arbeit auch mit jüngeren Menschen (ebd., Z. 10–11) lässt ferner darauf schließen, dass sie sich in ihrer Selbstständigkeit und ihrem Werdegang eher der Gruppe der älteren Selbstständigen zugehörig fühlt.

Insgesamt zeigt sich in dieser Beschreibung das positive Selbstbild, das Frau Heiss von sich als Gründerin hat. Dies unterstreicht auch die Aussage: *„wie gesagt, meine eigene Erfahrung aus der Selbstständigkeit muss eigentlich weitergegeben werden, denn nur mit positiven Beispielen wagen auch andere diese Dinge. Wer da wieder negative Beispiele hört, der ist auch vorsichtig, ne?“* (ebd., Z. 11–14)

Im Falle von Frau Heiss zeigt sich mit dem Wunsch, zukünftig als Gründungsberaterin bundesweit aktiv zu werden, auch eine gewünschte Aufgabenverschiebung. So würde der bisherige inhaltliche Fokus der Büro- und Seminarorganisation zugunsten einer (gründungs-)beratenden Funktion zurücktreten. Hierbei würde sich die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen primär auf den Umgang mit der neuen Erwerbsform „Selbstständigkeit“ und damit verbundenen Lernaufgaben, Herausforderungen, Chancen und Möglichkeiten, jedoch weniger auf Erfahrungen und ihr Wissen aus ihrem Inhaltsbereich „Büroorganisation“ beziehen.

Auch **Frau Mader** möchte die in ihrer beruflichen Selbstständigkeit gesammelten Erfahrungen und ihr Wissen zukünftig stärker weitergeben. Anders als Frau Heiss orientiert sie sich hierbei nicht so sehr an Erfahrungen und Lernaufgaben, die mit dem Eintritt in die Selbstständigkeit einhergehen, sondern eher an ihrem inhaltlichen Aufgabenfeld „Karrieremanagement“. Dies zeigt der nachfolgende Interviewausschnitt:

„Aber so, das, was ich mitbekomme und das, was ich weiß, vor allen Dingen, was ich mir an Wissen angeeignet habe, das möchte ich einfach weitergeben. Ich habe das ja nicht nur alles mir angeeignet, damit es jetzt hier drin bleibt und ich es irgendwann mal mit in die andere Welt nehme. Da können ja andere gut von profitieren.“ (Interview Frau Mader, S. 28, Z. 10–14)

In dieser Passage dokumentiert sich, dass Frau Mader ihre gesammelten Erfahrungen und ihr Wissen als wertvoll und nützlich für nachfolgende Generationen ansieht und sie dieses gerne teilen möchte. Im Zusammenhang mit der Interviewpassage, in den dieser Auszug argumentativ eingebettet ist, wird deutlich, dass es Frau Mader primär um die Weitergabe ihres Berufswissens geht und nicht so sehr um die Erfahrungen mit dem Projekt „Selbstständigkeit“.

Selbstständigkeit als Schutz vor einer altersbedingten Willkür auf dem Arbeitsmarkt

Eine andere Bedeutungsfacette zeigt sich im Falle von **Herrn Inkmann**. In seiner Antwort auf die Frage, ob er sich vorstellen könnte, zukünftig wieder zurück in ein Anstellungsverhältnis zu wechseln, wird deutlich, dass er vor allem die Abhängigkeit von einem Arbeitgeber und eine damit verbundene Willkür fürchtet. Dies wird in der nachfolgenden Interviewpassage deutlich:

„Ich hab zu Beginn, es war mit eine Triebfeder, es war auch mit eine Triebfeder, warum ich mich selbstständig gemacht habe, ich hab zu meinem Outplacement-Coach dort gesagt: ‚Ich möchte nicht mehr von einer Person abhängig sein.‘ Wenn ich eines gelernt hab über die vielen Jahre, im Prinzip ist man als Angestellter bei dem, was ich so gemacht habe, von dem, wie man angesehen wird von einer Person, Geschäftsführer oder meinetwegen entsprechender Bereichsleiter, abhängig. Und wenn der schlecht geträumt hat oder irgendwas etwas drastisch gesagt und den Daumen so macht ((zeigt mit dem Daumen nach unten)), dann war es das.“ (Interview Herr Inkmann, S. 17, Z. 19–28)

Demgegenüber sieht Herr Inkmann in seiner beruflichen Selbstständigkeit den großen Vorteil, vor einer altersbedingten Willkür auf dem Arbeitsmarkt sicher zu sein, der er als Angestellter ausgesetzt wäre:

„und, wenn man dann mit 55 vielleicht noch mal den Stuhl vor die Tür gestellt bekommt, dann wird es natürlich richtig spannend, als Angestellter. Als Selbstständiger mach ich das, was ich die ganze Zeit mache. Ich suche Aufträge. Keiner guckt mich schief an und fragt ‚Sagen Sie mal, Sie werden jetzt, nächstes Jahr werden Sie 50, ja hm‘ ((Interviewerin schmunzelt)) Und so weiter und so weiter. Keiner. Natürlich nicht.“ (ebd., Z. 34–S. 18, Z. 4)

Für Herrn Inkmann kommt der beruflichen Selbstständigkeit mit Blick auf die nahe Zukunft hier vor allem die Bedeutung zu, vor einer angenommenen altersbedingten Willkür auf dem Arbeitsmarkt sicher zu sein.

8.2.2.4 Zusammenfassende Betrachtung

Durch die Frage nach der Bedeutung, die der beruflichen Selbstständigkeit in unterschiedlichen Phasen bzw. zu unterschiedlichen Zeitpunkten innerhalb der Gründung zukommt, wird der Fokus auf die Prozesshaftigkeit von Gründungen und die Verlagerung von Themen und Schwerpunkten, mit denen sich die Gründer zu unterschiedlichen Zeitpunkten in ihrer Selbstständigkeit auseinandersetzen, gelegt. So zeigte sich bei allen der hier befragten Gründer, dass der Selbstständigkeit unterschiedliche Bedeutungsschwerpunkte im Gründungsprozess zukommen und sich diese und damit verbundene Lernaufgaben und Herausforderungen im Laufe der Gründung verändern. Im Falle der Gründerin Frau Brönnner z. B. kommt der Selbstständigkeit zunächst die Bedeutung einer notgedrungenen Alternative zu einer anhaltenden Arbeitslosigkeit und einer wachsenden Perspektivlosigkeit zu. Hiermit verbunden zeigten sich Lernaufgaben wie das Hineinfinden in die Strukturen einer selbstständigen Arbeit, Akquiseaufgaben, Durchhaltevermögen usw. Die Bewältigung dieser Lernaufgaben führte dazu, dass sich Frau Brönnners Selbstbild dahingehend wandelt, dass sie erkennt, auch in ihrem bereits fortgeschrittenen Erwerbsalter noch lern- und leistungsfähig zu sein. Somit steht die

Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess für eine anhaltende Lern- und Leistungsfähigkeit und die Lust am Weiterlernen.

Eine solche Perspektiveinnahme auf sich wandelnde Bedeutungen ist auch insofern gewinnbringend, als dass hierdurch deutlich wird, wie sehr Gründungsprozesse mit reflexiven Lernerfahrungen einhergehen. Die reflexive Verarbeitung von Irritationen führt zur Wiedergewinnung biografischer Kohärenz (vgl. Schüßler 2008, S. 1).

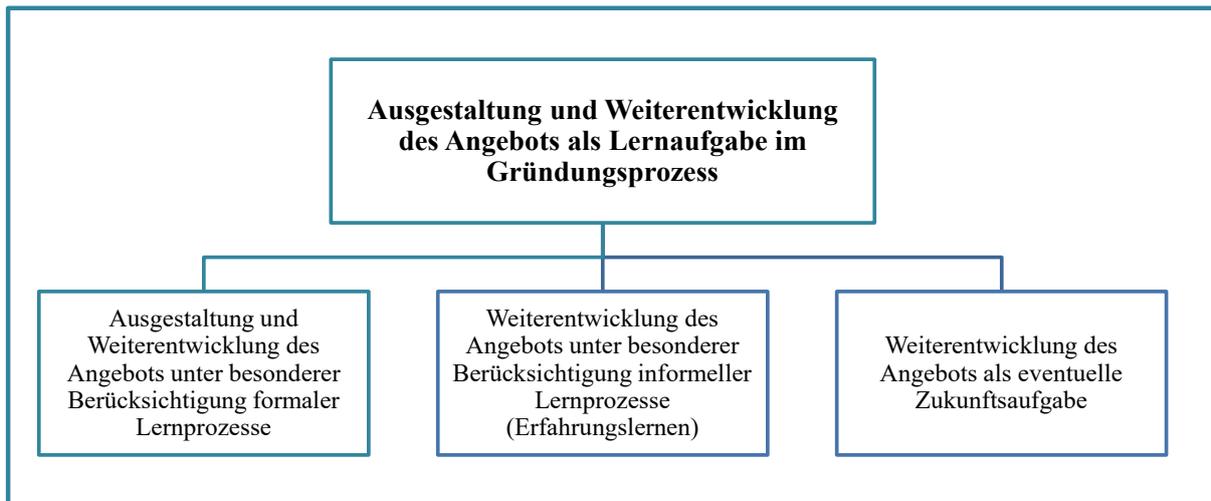
Mit Blick auf mögliche zielgruppenspezifische Besonderheiten ist von Interesse, ob sich bestimmte, für die Lebensphase der Spätberuflichkeit charakteristische, Bedeutungen ausmachen lassen, die so vielleicht nicht bei jüngeren Gründern zu finden wären. Während sich die Bedeutungen, die der beruflichen Selbstständigkeit im laufenden Gründungsprozess zukommen – so die Vermutung –, mit denen jüngerer Gründer decken könnten, fallen insbesondere die Bedeutungen im Entscheidungs- und Zukunftskontext, also in den die eigentliche Selbstständigkeit rahmenden Übergangsphasen ins Gewicht.

8.3 Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes als Lernaufgabe im Gründungsprozess

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit kann keine erschöpfende Darstellung aller relevanten Lernaufgaben im Gründungsprozess erfolgen. Mit der Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebots als einer Lernaufgabe, mit der sowohl inhaltliche als auch organisationale Herausforderungen einhergehen, kristallisierte sich im laufenden Forschungsprozess jedoch eine als für alle der hier befragten spätberuflichen Gründer besonders relevante und präzise Lernaufgabe heraus, die deshalb nachfolgend näher betrachtet wird. In dem Zusammenhang ist von besonderem Interesse, welche Lernstrategien und Lernformen die spätberuflichen Gründer bei der Weiterentwicklung ihres Portfolios verfolgen. Diesbezüglich lassen sich die folgenden Typen unterscheiden:

1. Gründer, die sich bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihres Portfolios verstärkt an formalen Lernprozessen orientieren.
2. Gründer, die sich bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihres Portfolios verstärkt an informellen und erfahrungsbasierten Lernprozessen orientieren.
3. Gründer, bei denen die Weiterentwicklung ihres Angebots bisher noch keine große Rolle spielt oder als Zukunftsaufgabe ansteht.

Abbildung 19: Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebots als Lernaufgabe



Quelle: eigene Darstellung

8.3.1 Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes unter besonderer Berücksichtigung formaler Lernprozesse

Schon im vorherigen Kapitel zeigte sich im Zusammenhang mit der Frage nach der berufsbiografischen Verankerung der beruflichen Selbstständigkeit die starke Orientierung **Herrn Adlers** an seinem erlernten Beruf des Ingenieurs und damit einhergehend an formal erworbenen Qualifikationen (vgl. Kapitel 8.2.2.1). Diese Orientierung an formalisierten Lernprozessen setzt sich bei der Weiterentwicklung seines Angebotes im laufenden Gründungsprozess fort, wie der nachfolgende Interviewauszug verdeutlicht:

„Ich hab mich dann in der Zwischenzeit auch weitergebildet und bin Sachverständiger inzwischen für die Bewertung von Immobilien. Das ist eine Frage, die in der Form der Beratung öfter auftauchte, will einer ein Haus bauen, will es verkaufen oder ein gebrauchtes kaufen, was ist das wert? Die Frage tauchte in dem Bereich sehr oft auf, da hab ich mich weitergebildet, war nicht billig und zeitaufwendig, aber hat mir a Spaß gemacht und b hat dann auch schon relativ bald so viel Umsatz mehr gebracht, dass die Kosten schon wieder reinkamen.“ (Interview Herr Adler, S. 3, Z. 30– S. 4, Z. 4)

In dieser aus einem erzählenden Einstieg und einer anschließenden Bewertung bestehenden Passage zeigt sich deutlich die Orientierung an formalen und in anerkannten Abschlüssen mündenden Weiterbildungen. So spricht Herr Adler davon, „Sachverständiger inzwischen für die Bewertung von Immobilien“ zu sein (ebd., Z. 31–32), was zeigt, dass ihm der mit der Weiterbildung einhergehende Abschluss und Titel wichtig ist. Zugleich zeigen sich in Bewertungen wie „Das ist eine Frage, die in der Form öfter auftauchte“ (ebd., Z. 32–33) sowie „hat dann auch schon relativ bald so viel Umsatz mehr gebracht, dass die Kosten schon wieder reinkamen.“ (ebd., S. 4, 2–4), dass eine hohe Markt- und Verwertungsorientierung die

Ausgangspunkte für Herrn Adlers Weiterbildungsmotivation darstellen. So ist er zwar bereit, in Weiterbildung zu investieren, jedoch nur mit der Aussicht darauf, dass sich der Zeit- und Kostenaufwand in Form einer zukünftigen Umsatzsteigerung lohnt.

Auch in dem nachfolgenden Interviewauszug, in dem Herr Adler von seiner Angebotserweiterung in Richtung Energieberatung und der diesem Schritt vorausgehenden Weiterbildung erzählt, dokumentiert sich seine hohe Orientierung an formalen Lernprozessen:

„Es ist aber nicht so, dass ich jetzt von einer Schiene alleine leben könnte. Ich muss also nach wie vor gucken, wie wo sind die Nachfragen, wo sind die Interessen. Insofern hab ich mich vor einem guten Jahr auch wieder weitergebildet auf einer anderen Schiene, das ist die Energieberatung, das Thema ist ja seit ein, zwei Jahren auf'm Markt, wird immer mehr intensiviert. Energieeinsparung bei Häusern ist ein großes Thema, bin also inzwischen dann auch Energieberater von der BAFA anerkannt, von der Dena anerkannt, kann also auch die Privatleute dann in dem Bereich beraten, wo die Frage auftritt: ‚Wo kann ich mein Haus dämmen?‘, ‚Wie viel kostet das?‘, ‚Macht das Sinn?‘, ‚Wie wirtschaftlich ist das?‘ Und so weiter.“ (ebd., S. 4, Z. 4–13)

Neben dem erneuten Aufzeigen der Marktrelevanz dieser Weiterbildungsmaßnahme berichtete Herr Adler davon, von der BAFA⁶² und der Dena⁶³ anerkannt zu sein, was erneut die Bedeutung eines anerkannten Abschlusses sowie der Seriosität seiner absolvierten Weiterbildungen verdeutlicht.

Während die beiden zuvor erwähnten Weiterbildungen fachlicher Art sind und in einer formalen Qualifikation münden, zeigt sich in seiner Antwort auf die Frage nach weiteren von ihm besuchten Weiterbildungen auch seine Einstellung zu weniger formalisierten und eher überfachlich angelegten Weiterbildungsaktivitäten:

„Dann, wie gesagt, einmal diese kleine Aktion mit dem ‚Wie präsentiert man sich innerhalb von einer Minute oder zwei maximal?‘ und die anderen, das waren schon reine technische zusätzliche Ausbildungen, während die ersten sagen wir mal ein, mehr, mehr ne Rückenstärkung war, mehr ne Weiterbildung ‚Wie pack ich das überhaupt an.‘ Diese technischen Weiterbildungen, das ist einfach aus meinem Interesse raus entstanden, wo ich dann auch merkte, ich kann anbieten, ich muss aber mehr, ich muss das auch anbieten oder ich will das auch anbieten. Dann hab ich mich da äh, technisch weitergebildet. Das ist immer relativ aufwendig vom Zeitaufwand und vom Geldaufwand und das waren eigentlich die Haupt-, die zwei Hauptpunkte.“ (ebd., S. 9, Z. 24–34)

⁶² Die Abkürzung „BAFA“ steht für Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, das sich unter anderem mit den Themen „Energie“ und „Energieeffizienz“ beschäftigt.

⁶³ Die Abkürzung „Dena“ steht für Deutsche Energie-Agentur, einem Kompetenzzentrum für Energieeffizienz, erneuerbare Energien und intelligente Energiesysteme.

Herr Adler bezeichnet eine Weiterbildung zum Thema „Präsentieren“ als „Rückenstärkung“ und „kleine Weiterbildung“ (ebd., Z. 28), seine fachlichen Weiterbildungen hingegen als technische Ausbildungen (ebd., Z. 26–27). Durch diese Abgrenzung dokumentiert sich eine Haltung, die überfachliche und eher non-formal ausgelegte Weiterbildungen als einmalige und weniger wichtige Grundlagen für „richtige“ Weiterbildungen im Sinne fachlicher Weiterqualifizierung versteht.

Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass Herr Adler der Weiterentwicklung seines Angebotes und damit verbundenen Weiterbildungen einen hohen Stellenwert in seinem Gründungsprozess beimisst. Während sein Ingenieurberuf dabei einen grundsätzlichen Orientierungsrahmen bietet – so bedeutet eine Ausweitung seines Angebotes für ihn wie selbstverständlich eine zunehmende Spezialisierung in seinem Berufsbereich – reagiert er mit formalen und abschlussbezogenen Weiterbildungen auf die Bedarfe und Nachfragen des Marktes und passt sein Angebot dahingehend an. Dies zeigt auch der nachfolgende Interviewauszug, in dem Herr Adler die Strategie seiner Angebotserweiterung resümierend bewertet:

„Und das hat sich dadurch, dass ich mich also an die Nachfrage, die es auf dem Markt gab, immer wieder so ein bisschen angepasst habe, mit Weiterbildungen, läuft mein Geschäft inzwischen sehr zufriedenstellend“ (ebd., S. 4, Z. 13–16)

So lässt sich hier insgesamt eine eher reaktive Haltung Herrn Adlers dahingehend erkennen, dass er auf Bedarfe und Nachfragen des Marktes reagiert und sich diesen durch Weiterbildungen anpasst.

Auch **Frau Brönner** orientiert sich bei der Weiterentwicklung ihres Portfolios primär an formalen Lernprozessen in Form der Teilnahme an abschlussbezogenen Weiterbildungen. Dies zeigt sich bereits in der im Rahmen ihrer Eingangserzählung dargestellten schwierigen Phase ungefähr ein Jahr nach Anlaufen ihrer Selbstständigkeit:

„Bis ich dann nach nem guten Jahr praktisch da saß und noch zwei kleine, also zwei Senioren hatte, die so ein oder zwei Mal im Monat was von mir wollten. Also nichts mehr, wovon ich leben konnte. Das Existenzgründergeld war dann auch zu Ende. Das ging ja, ich glaub, das ging damals ein halbes Jahr und ich wusste echt nicht mehr, wie ich mich dann, wovon ich mich weiter versichern sollte. Die Krankenkassenbeiträge, alles ging weiter und es, das habe ich als sehr belastend empfunden. Bis ich dann auch wieder über ganz viel Aktion und Recherchieren und Bekannte einschalten und so, bekam ich dann die Möglichkeit bei der NAME DER KRANKENKASSE mich über meinen Mann mit versichern zu lassen, dass wir da wenigstens wieder ein bisschen Entlastung hatten, und dann hab ich ne Ausbildung noch mal gemacht in medizinischer Fußpflege. Weil ich einfach ja keine Chance sah, weiter nur von der Büroarbeit leben zu können.“ (Interview Frau Brönner, S. 2, Z. 24–27)

Ihrer scheinbar ausgeweglosen Situation aufgrund mangelnder Aufträge, die sich in Aussagen wie „*ich wusste echt nicht mehr, wie ich mich dann, wovon ich mich weiterversichern sollte*“ (ebd., Z. 18–19) sowie in der betonten Bewertung „*das habe ich als sehr belastend empfunden*“ (ebd., Z. 20–21) dokumentiert, begegnet Frau Brönner mit dem Entschluss, sich ein zweites Standbein als medizinische Fußpflegerin aufzubauen. Zum einen zeigt sich damit Frau Brönners Motivation für die Weiterentwicklung ihres Angebots. So spricht sie davon, keine Chance mehr gesehen zu haben, „*nur von der Büroarbeit leben zu können*“ (ebd., Z. 26–27). Zum anderen dokumentiert sich kontrastierend zu Herrn Adler, dass ihre beiden Tätigkeitsbereiche – die Büroorganisation und die Fußpflege – sehr unterschiedlichen Fachgebieten und Branchen zuzuordnen sind, weshalb hier nicht von einer Weiterentwicklung des Angebots im Sinne einer Berufsspezialisierung und Profilschärfung gesprochen werden kann. Diesen Gedanken berücksichtigend, lohnt die Frage, wie Frau Brönner zu der Idee der medizinischen Fußpflege gefunden hat. Auf die exmanente Nachfrage der Interviewerin antwortet sie folgendermaßen

„Mmh. Als ich gewechselt habe damals aus dem Sekretärinnenberuf rein in die Sozialarbeit, da hab ich auch so meinen, ja einfach sonst meine Interessen ein bisschen verlagert und hab, habe dann die Ausbildung in der Trauerbegleitung angefangen, Ehrenamt zu Trauerbegleitung, und hab dann auch viel eigentlich solche so Seminare gemacht, in denen ich selber mehr so über mich erfahre. Dabei hab ich ne Frau kennengelernt, die Fußreflexzonenausbildung machte, Fußreflexzonentherapie. Das fand ich sehr interessant. Dann hab ich diese Ausbildung gemacht, bin Fußreflexzonentherapeutin und hab das aber eigentlich immer nur im Familien- und Freundeskreis gemacht und als es mit dem Büromobil nicht so gut lief, da hat ne Freundin zu mir gesagt: ‚Mensch, du kannst das so gut mit der Fußreflexzonenmassage, mach doch Fußpflege mit dazu. Vielleicht kannst du damit was kombinieren.‘ ((Leiser)) Und ja, und auf die Anregung hin hab ich dann wirklich die Schule besucht und in NAME EINES STADTTEILS gibt’s ne Kosmetikfachschule und die boten dann auch Ausbildung in medizinischer Fußpflege an. Das ging über sechs Wochen oder acht Wochen, Vollzeitausbildung und mit richtigen Prüfungen und allem Drum und Dran und dann das Zertifikat Medizinische Fußpflegerin.“ (ebd., S. 12, Z. 14–26)

Neben der generellen Interessenverlagerung Frau Brönners und ihrem Umgang damit zeigt sich mit Blick auf die Frage nach Orientierungsrahmen im Zuge der Angebotserweiterung in diesem erzählenden Interviewauszug sehr deutlich, dass sich Frau Brönner bei der Entscheidung für eine Angebotserweiterung primär an ihren eigenen Interessen orientiert und im Gegensatz zu Herrn Adler nicht ausschließlich danach fragt, wo Marktbedarfe bestehen. Darüber hinaus dokumentiert sich in der Aussage „*und als es mit dem Büromobil nicht so gut lief, da hat ne Freundin zu mir gesagt, Mensch du kannst das so gut mit der Fußreflexzonenmassage, mach doch Fußpflege mit dazu. Vielleicht kannst du damit was kombinieren.*“ (ebd., Z. 18–21), dass

auch Ratschläge von Freunden und Rückmeldungen über eigenes Können und Stärken Anhaltspunkte bieten.

Die detaillierte Beschreibung der Ausbildungsmodalitäten und eine Wortwahl wie „*Vollzeitausbildung*“ (ebd., Z. 24), „*mit richtigen Prüfungen*“ (ebd., Z. 24–25) und „*Zertifikat Medizinische Fußpflegerin*“ (ebd., Z. 25–26) verdeutlichen ferner – und hier bestehen wieder deutliche Parallelen zu Herrn Adler – die Relevanz, die Frau Brönner der Qualität, der Seriosität und des mit der Weiterbildung einhergehenden Abschlusses beimisst.

Die Ausführungen Frau Brönners über weitere (geplante) Angebotserweiterungen hinzuziehend, lässt sich folgendes Muster erkennen: Ihre Ideen und Pläne münden stets in neuen Angebotsbereichen wie der medizinischen Fußpflege, dem Clowndasein und der neuen Massageform, die inhaltlich nicht unmittelbar miteinander verzahnt sind. Jeder Angebotserweiterung geht dabei stets eine formale und eher langfristig angelegte und abschlussbezogene Weiterbildung voraus. Dies zeigt sich auch im nachfolgenden Abschnitt, in dem Frau Brönner die Frage nach zentralen Herausforderungen, denen sie sich aktuell gegenüberstehen sieht, beantwortet:

„Ich denke, das wird irgendwann so der nächste Schritt sein, wenn ich den Clownkurs, die Clownausbildung fertig habe, ob ich das irgendwie in dieses Repertoire aufnehme mit der Selbstständigkeit oder ob ich einfach das ehrenamtlich anwende. Das, das weiß ich noch nicht. Aber ich könnte, ja was ich mir so vorstelle für mich, dass ich irgendwann auch noch mal ne weitere Massageform dazu nehmen möchte. Ja, aber das ist halt immer wieder dann ja auch mit Kosten verbunden, diese Ausbildung zu zahlen.“ (ebd., S. 13, Z. 24–31)

Eine Veränderung im laufenden Gründungsprozess zeigt sich hingegen in der Motivation für die Weiterentwicklung des Angebots und für die damit verbundene Weiterbildungsteilnahme. Während im Zuge ihrer ersten Angebotserweiterung das Motiv des wirtschaftlichen Überlebens durch den Aufbau eines zweiten Standbeins im Fokus stand, zeigt der eben aufgeführte Auszug eine Verschiebung der Motivlage. Nicht mehr monetäre Gründe sind ausschlaggebend, sondern das Verfolgen eigener Interessen.

Verständlich wird dieser Motivwandel vor dem Hintergrund des nachfolgenden Interviewauszugs, in dem Frau Brönner von ihrer Rückkehr ins Angestelltendasein erzählt:

„und dann bekam ich die Möglichkeit zu ner Festanstellung dann wieder und arbeite seitdem halbtags wieder in meinem alten Beruf als, ja, Sekretärin, Office-Managerin und die andere Hälfte gehe ich meinen beiden selbstständigen Tätigkeiten nach und kann so jetzt ganz gut leben davon und betrachte es jetzt wirklich als so meine Hobbyarbeiten.“ (ebd., S. 3, Z. 1–6)

Hier wird deutlich, dass die berufliche Selbstständigkeit eine Bedeutungsverschiebung von einer notwendigen Alternative zu einer Festanstellung hin zu einem Hobby erlangt. Dadurch stehen nicht mehr monetäre Aspekte im Fokus, sondern die Möglichkeit, durch die Selbstständigkeit die Lernlust zu befriedigen und eigene Interessen zu verwirklichen. So erklärt sich auch die Aussage Frau Brönners, noch nicht sicher zu sein, die Clownausbildung in ihr professionelles Portfolio mit aufzunehmen oder es ehrenamtlich anzuwenden (vgl. ebd., S. 13, Z. 26–28).

Insgesamt zeigt sich im Interview mit Frau Brönner, dass dem formalen Lernen in Form (abschlussbezogener) Weiterbildungen – wie auch bei Herrn Adler – eine große Rolle bei der Angebotserweiterung zukommt. Im Gegensatz zu Herrn Adler orientiert sich Frau Brönner nicht am Verwertungsaspekt der Weiterbildung, sondern im Zuge der Bedeutungsverschiebung ihrer Selbstständigkeit zunehmend an eigenen Interessen.

8.3.2 Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Angebotes unter besonderer Berücksichtigung informeller Lernprozesse

Im Gegensatz zu Herrn Adler und Frau Brönner orientiert sich **Frau Camps** bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihres Angebots primär an eigenen Erfahrungen und autodidaktischen Lernarrangements, weshalb dem informellen Lernen hier eine zentrale Bedeutung zukommt.

Dies dokumentiert sich in der nachfolgenden Interviewpassage, in der sie über das erste Jahr ihrer beruflichen Selbstständigkeit und ihren Umgang mit der Aufgabe „Hineinfinden in das Thema“ erzählt:

„Ich muss ehrlich sagen, die ersten Jahre in meiner Selbstständigkeit oder das erste Jahr war, das war eigentlich erst mal so ein Reinformen ins Thema. Wirklich, ich hab mich erst mal reingelesen ((lacht)). Ich musste ja, ich hatte keinen blassen Schimmer, nicht? Und hab dann irgendwo versucht, was aufzubauen, irgendwo mir Themen anzueignen und die wollte ich dann weiter an den Mann bringen als Beraterin.“ (Interview Frau Camps, S. 2, Z. 14–20)

Ihre Aufgabe zu dieser Zeit bezeichnet sie als „Reinformen in das Thema“ (ebd., Z. 15–16) und zwar dahingehend, dass sie sich erst einmal eingelesen (ebd., Z. 17) und versucht hat, sich Themen anzueignen (ebd., Z. 19). Dies weist auf eine deutliche Akzentuierung des informellen und selbstgesteuerten Lernens hin. Alternativ hätte Frau Camps auch formale und non-formale Weiterbildungen zum Thema „Customer Relationship Management“ besuchen können, hat

hiervon jedoch abgesehen und sich stattdessen mühsam in Eigenregie eingearbeitet, wofür zum einen die lange Zeitspanne des ersten Jahres (ebd., Z. 14) spricht, aber auch Wortwahlen wie „*irgendwo versucht, was aufzubauen*“ (ebd., Z. 18–19).

Auch in ihrer Erzählung über die Entwicklung eines Seminarkonzepts, mit dem sie erstmalig Erfolg hat, wird Frau Camps Strategie bei der Weiterentwicklung ihres Angebotes deutlich. So sind gesammelte Erfahrungen, nicht jedoch die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, handlungsleitend für eine Veränderung ihres Angebots. Dies dokumentiert sich in der nachfolgenden Interviewpassage:

„Und ich stellte dann fest, dass dieses Bereich, dieser Bereich CRM Customer Relationship Management, dass der eigentlich gar nicht so gefragt ist. Also gerade bei Jungunternehmern und bei Kleingewerbetreibenden und alles was, wo ich dachte, das könnte viel eher meiner Zielgruppe sein, die hatten ganz andere Probleme. Die hatten, ständig hatten die Vertriebsprobleme. Das gleiche Problem wie ich auch. Die wussten nicht, wie sie an Kunden kommen sollten und auf den Zug bin ich dann aufgesprungen und da hab ich dann, ich merkte das bei dieser Coachinggruppe schon, da ging es immer nur darum: ‚Wie mache ich denn Telefonakquise?‘, ‚Wie spreche ich die Kunden an?‘, ‚Was sag ich denn, wenn?‘, ‚Und wie krieg ich denn jetzt den Auftrag?‘ Und, und, und. Und das war ein ganz großes Thema und mein Coach schlug mir das dann auch vor und sagte: ‚Ja, dann geh doch in die Richtung.‘ Also wir waren dann eben auch schon bei Du, beim Du und ‚dann biete doch einfach auch mal an, Kaltakquise für die Leute zu übernehmen‘. Und das war dann so die Richtung, die ich dann weiter eingeschlagen habe. Und in der ich jetzt auch inzwischen unterwegs bin.“ (ebd., S. 4, Z. 6–21)

Wie sich hier zeigt, erfolgt eine Veränderung ihres Angebots vor dem Hintergrund gesammelter Erfahrungen während der von ihr geleiteten Coachinggruppe. So spricht Frau Camps davon, zunehmend festgestellt zu haben, dass „*dieser Bereich CRM Customer Relationship Management, dass der eigentlich gar nicht so gefragt ist*“ (ebd., Z. 7–8) und ihre Teilnehmer stattdessen Vertriebsprobleme haben (ebd., Z. 11). Dem Erfahrungslernen als Facette des informellen Lernens kommt hier folglich eine hohe Bedeutung zu.

Organisierte Weiterbildungen spielen hingegen kaum eine Rolle. So antwortet Frau Camps auf die Frage nach besuchten Weiterbildungen oder in Anspruch genommenen Hilfen knapp und vehement mit einem betonten „*nein*“ (ebd., S. 11, Z. 13). Ein diesem unmittelbar nachgeschobenes „*nö*“ (ebd.) deutet darauf hin, dass sie in keiner Weise die Notwendigkeit dazu sieht, was sich auch darin äußert, dass sie ihre Antwort so stehen lässt, ohne sich weiter zu erklären.

In dieser Antwort deutet sich auch eine bestimmte Haltung zu formalisierten Weiterbildungen, aber auch zu möglichen Unterstützungsangeboten von außen an. So zeigt sich an anderer Stelle

im Interview, dass Frau Camps sich nicht (mehr) in ihre Selbstständigkeit hineinreden lassen möchte, sondern nur auf sich selbst vertraut und sich als Einzelgängerin sieht (vgl. ebd., S. 23, Z. 1–5). Neue Themen und Inhalte eignet sie sich fast ausschließlich autodidaktisch an. Ob hier ihre schlechten Erfahrungen mit ihrem Coach (vgl. z. B. ebd., S. 11, Z. 18–34) und die von ihr erkannte „Masche des Strategieseminars“ (vgl. ebd., S. 9, Z. 18–34) eine Rolle spielen, wäre zu vermuten.

Auch **Frau Heiss** orientiert sich bei der Weiterentwicklung ihres Angebots im laufenden Gründungsprozess vorwiegend an Lernerfahrungen außerhalb organisierter und pädagogisch angeleiteter Lernarrangements, weshalb auch hier dem informellen Lernen eine hohe Bedeutung zukommt.

Dies dokumentiert sich in den nachfolgenden beiden Interviewpassagen. Die Frage der Interviewerin nach einer Weiterentwicklung des Angebotes aufgreifend, berichtet Frau Heiss von der Weiterentwicklung ihres Angebotes nach einer ersten dreijährigen Angebotsbeschränkung auf den büroorganisatorischen Bereich:

„Ich hatte zwei große Kunden, auch das ist eine gewisse Unsicherheit. Ich wusste genau, wenn mich einer rauskickt, kippt das. Und das hat sich bei der einen Sache auch so immer mehr so angezeigt, so dann hab ich eben gedacht: ‚Es muss was Neues geben.‘“ (Interview Frau Heiss, S. 12, Z. 18–21)

In diesem ersten erzählenden Teil des Interviewauszugs dokumentiert sich Frau Heiss‘ Motivation für die Weiterentwicklung ihres Angebotes. So zeigt sich, dass der Gedanke zu etwas Neuem aus der Unsicherheit geboren wurde, die sich aus der Auftragsbeschränkung auf nur zwei große Kunden ergibt. Frau Heiss erkennt diesen Unsicherheitsfaktor und reagiert mit der Weiterentwicklung ihres Angebots rechtzeitig und proaktiv auf ihre unsichere Situation. Dabei orientiert sie sich an einer ihr zugetragenen, aber auch aus eigenen Erfahrungen erkannten Marktlücke, wie die nachfolgend beschreibende, mit argumentativen Einschüben versehene Interviewpassage zeigt:

„Ich bin immer wieder angesprochen worden, die sagten: ‚Mensch, gibt’s hier nicht jemanden, wo wir Computerkenntnisse erlernen können?‘ Weil viele Frauen in meiner Generation haben das gar nicht gelernt. Ja, wer Kinder hat, ich sag mal, die um die 20 Jahre alt sind, die sind alle ausgestiegen, als die Computer gerade eingeführt wurden, denn länger gibt es das tatsächlich noch nicht. Das ist übrigens auch vielen gar nicht bewusst, ne?“ (ebd., Z. 21–27)

Auch im weiteren Interviewverlauf dokumentiert sich in der Erzählung von der konkreten Umsetzung der Idee „Computerkurse für Senioren“ die Orientierung an informellen Lernprozessen.

„Und dann haben wir ja vor zwei Jahren, ziemlich genau vor zwei Jahren, im Januar 2007, Räume angemietet in einer Akademie hier, haben einen kleinen Artikel in die Zeitung gesetzt: ‚Computerkurse für Senioren‘ und am ersten Tag, wir hatten da so ne Einladung gemacht, kamen 65 Interessenten. Wir haben gedacht, wir standen am Fenster, im ersten Stock, konnten das ungefähr so sehen, haben gesagt: ‚Wo wollen die alle hin?‘, ja? Wir hatten nen kleinen Raum gemietet, der war viel zu klein. Wir mussten dann umziehen und da haben wir gemerkt, das ist irgendwo, das wird anscheinend gebraucht, ne? Und haben dann, hatten uns ein Konzept gemacht, wie wir die Kurse anbieten und haben das dann umgesetzt, haben das aber in diesen zwei Jahren auch unglaublich verändert. Weil wir selber auch sehr viel dazugelernt haben.“ (ebd., S. 12, Z. 32–S. 13, Z. 9)

Die Definition informellen Lernens von Kirchhof und Kreimeyer berücksichtigend – danach besteht diese Lernform aus *„bewusst als Lernprozesse angestrebten Handlungen (selbst organisiertes Lernen) und als solche wahrgenommenen Erfahrungen (Erfahrungslernen) sowie aus Lernprozessen, deren Verlauf und Ergebnis den Lernenden nicht bewusst sind (implizites Lernen).“* (Kirchhof/Kreimeyer 2003, S. 219) – zeigt die vorherige Interviewpassage ganz deutlich, dass die ersten beiden Facetten (selbstorganisiertes Lernen und Erfahrungslernen) bei Frau Heiss eine große Rolle spielen.

Im Gegensatz zu Frau Camps, die keine pädagogisch angeleiteten und organisierten Lernarrangements in Anspruch nimmt, spielen organisierte Weiterbildungen im Gründungsprozess von Frau Heiss – trotz der zuvor aufgezeigten Orientierung an informellen Lernprozessen – eine große Rolle. Im Unterschied zu Herrn Adler und Frau Brönner nutzt Frau Heiss sie jedoch nicht dazu, um ihr Angebot weiterzuentwickeln, sondern vielmehr, um sich innerhalb bestehender und auf informellem Wege ausdifferenzierter Angebotsstrukturen weiterzubilden und auf dem Laufenden zu halten. Dies zeigt der nachfolgende Interviewauszug, in dem Frau Heiss auf die exmanente und beschreibungsgenerierende Nachfrage danach antwortet, wie sie sich auf dem Laufenden hält:

„Ständige Fortbildungen. Durch diese vielen verschiedenen Netzwerke, in denen ich aktiv bin, werden immer wieder verstärkt im Frühjahr und im Herbst Seminare und in der Regel kostenlose Seminare angeboten. Eben Netzwerke, in dem einer die Dienstleistung dem anderen anbietet und ich im Gegenzug dazu meine, und die nutz ich einfach. Dieses Networking, Menschen kennenlernen auf Veranstaltungen, es ist das Einfachste. Ich hab heute noch ne Einladung gekriegt zum Thema Steuern, es gibt ein Netzwerk, ‚NAME DES NETZWERKES‘, das sind also, da sind lauter Ehefrauen von Handwerksbetrieben, von Handwerkern, zusammen vereint, die machen regelmäßig Fortbildungen in Büroorganisation, hab ich selber da nen

Vortrag gehalten. Das nächste Thema sind jetzt Steuern. Das geht halt immer von einem Unternehmen zum andern, man trifft sich dort und man setzt sich mit diesen sachlichen Themen auseinander. Da ist ein Steuerberater, der eben darüber berichtet. Computerausbildung mach ich selber und meine eigenen Seminare hier immer wieder mit. Ich gebe keine Seminare, sondern ich sitze da als Zuhörer. Ich war in Rhetorikseminaren, bei Dozenten, die mich nicht kennen, immer extern. Ich mache also meine, die Dinge, die für mich persönlich sind, immer woanders, damit ich da wirklich auch als Kunde hingehe. Das, was also das Persönlichkeitstraining anbetrifft, ne? Und gut, ich lese Zeitung, ich guck einfach, dass ich möglichst viel mitkriege. Aber ständig fortbilden. Ich hab neulich nen Seminar gemacht ‚Reden vor der Kamera‘, weil ich schon vor Augen habe, dass ich irgendwann mal ins Fernsehen möchte und immer gedacht hab, du musst einfach lernen, wie mache ich das?‘“ (Interview Frau Heiss, S. 17, Z. 10–33)

Die knappe und spontane Antwort „ständige Fortbildungen“ (ebd., Z. 10) verdeutlicht, dass die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen einen hohen Stellenwert in Frau Heiss‘ beruflicher Selbstständigkeit hat und für sie selbstverständlich ist. So wird dieses Eingangsstatement im weiteren Verlauf durch die Beschreibung der Rahmenbedingungen für ihre formalisierten Lernkontexte – Frau Heiss ist in vielen Netzwerken aktiv (ebd., Z. 10–11) – expliziert. Dadurch ist es ihr möglich, häufig an kostenlosen Weiterbildungen zu unterschiedlichen Themen teilzunehmen. Dieser Austausch von Seminarleistungen innerhalb der Netzwerke deutet auf eine hohe Selbststeuerung der Netzwerkteilnehmer zum gegenseitigen Nutzen hin.⁶⁴ Außerdem spielt für Frau Heiss das soziale Lernen eine große Rolle. In einer ab Zeile 17 auf Seite 17 des Interviews beginnenden Beschreibung stellt Frau Heiss eine Bandbreite von Seminarthemen und deren Organisation dar. Mit der Aussage „*Und gut, ich lese Zeitung, ich guck einfach, dass ich möglichst viel mitkriege. Aber ständig fortbilden*“ (ebd., Z. 29–30) zeigt sich insbesondere durch den Einschub „und gut“ (ebd., Z. 29) ferner die Selbstverständlichkeit des informellen Lernens neben anderen formalisierten Lernarrangements.

Die Beschreibung des Seminarbesuchs „*Reden vor der Kamera*“ in Verbindung mit der Argumentation „*weil ich vor Augen habe, dass ich irgendwann mal ins Fernsehen möchte*“ (ebd., Z. 30–32) macht deutlich, dass Frau Heiss ihre Seminarteilnahmen strategisch und auf zukünftige Aufgaben ausgerichtet plant. Hinsichtlich der Inhalte zeigt sich ferner, dass überfachliche Inhalte eine große Rolle spielen (Rhetorikseminare, Persönlichkeitstraining, Reden vor der Kamera usw.). Eine fachliche Erweiterung ihrer Kompetenzen, z. B. im Bereich der Büroorganisation, scheint nachrangig zu sein, wodurch sich ihr Weiterbildungsverhalten

⁶⁴ Dieser Aspekt wird im folgenden Kapitel 8.4 „Netzwerke und Kooperationen im Kontext beruflichen Handelns“ ausführlicher aufgegriffen.

grundlegend von dem von Herrn Adler unterscheidet. Auch lassen sowohl die Seminarthemen als auch die Seminararrangements vermuten, dass es sich hierbei eher um non-formale Weiterbildungen handelt, die weder langfristig angelegt sind noch mit einem anerkannten Abschluss einhergehen.

Insgesamt zeigt sich, dass Frau Heiss den Besuch organisierter Weiterbildungsveranstaltungen primär dazu nutzt, um sich innerhalb bestehender und auf informellem Wege ausdifferenzierter Angebotsstrukturen weiterzubilden und auf dem Laufenden zu halten. Damit kommt auch dem Abschluss und der Qualifikation der Weiterbildung kein so hoher Stellenwert zu wie im Falle von Herrn Adler und Frau Brönner.

Ähnlich wie bei Frau Heiss verhält es sich im Falle der Interviewpartnerin **Frau Mader**. Obgleich auch hier die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen eine große Rolle in ihrem Gründungsprozess spielt, orientiert sie sich bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihres Selbstständigen-Angebotes verstärkt an selbstorganisierten Lernarrangements und an als Lernprozessen wahrgenommenen Erfahrungen – und damit am informellen Lernen.

Dies zeigt sich bereits im Zusammenhang mit ihrer Gründungsidee des Bewerbungscoachings, die aus einem größtenteils selbstorganisierten Lernprozess noch während ihrer Anstellung hervorgeht. So erzählt Frau Mader in der nachfolgenden Interviewpassage von ihren Bewerbungsbemühungen, um im Zuge des Umzuges ihres damaligen Arbeitgebers eine neue Anstellung in ihrer Region zu finden:

„Ich habe Bewerbungstrainings mitgemacht. Ich hab was über Farbe gelernt und hab dann halt eben Bewerbungen geschrieben und die Ersten kamen immer sofort wieder zurück. Und ich wusste aus nem Seminar, das ich über die Zeitschrift NAME DER ZEITSCHRIFT Jahre zuvor mal gemacht hatte, dass es sehr auf die Nuancen ankommt, im Anschreiben, im Lebenslauf, das Foto ist wichtig, das Papier ist wichtig, und dann hab ich angefangen und hab das Ganze so für mich aufgebaut. Hab verschiedene Fotos machen lassen, hab verschiedene Mappen gekauft, verschiedene Konzepte für mich aufgestellt, von der Farbigkeit des Papiers, alles Mögliche und hab das dann so richtig, ja als Testlauf für mich auch gemacht und dann hab ich in nem halben Jahr bei 60 geschriebenen Bewerbungen 38 Vorstellungsgespräche gehabt. (...) Und die waren fast alle mit der letzten Ausführung meiner Bewerbungsmappe gekommen. Also da hatte ich so den Kniff raus, was zieht, wie wird man eingeladen. Durch die vielen Vorstellungsgespräche wusste ich auch, welche Fragen kommen immer wieder.“ (Interview Frau Mader, S. 2, Z. 2–18)

Zwar zeigt sich in diesem Auszug, dass Frau Mader auch einige formalisierte Bewerbungstrainings in Anspruch nimmt, diese bilden jedoch eher die Grundlage für den anschließend durch einen hohen Grad an Selbstorganisation und -steuerung zu

charakterisierenden Lernprozess. Dies dokumentiert sich in Wortwahlen wie „*hab das Ganze so für mich aufgebaut*“ (ebd., Z. 8), „*hab verschiedene Konzepte für mich aufgestellt*“ (ebd., Z. 9–10) sowie „*Testlauf für mich auch gemacht*“ (ebd., Z. 11–12). So entwickelt sich Frau Mader nach und nach zu einer Expertin für Bewerbungsverfahren und nutzt diese Expertise für ihr erstes Angebot des Bewerbungscoachings im Rahmen ihrer Selbstständigkeit (vgl. ebd., S. 2, Z. 23–27).

Im Zuge einer ersten Weiterentwicklung ihres Angebotes – Frau Mader spricht hier eher von einer Perfektionierung des Bereiches Bewerbungscoaching (ebd., S. 3, Z. 23) – besucht Frau Mader verschiedene Seminarangebote im Bereich Stil- und Imageberatung, Rhetorik, Körpersprache und Zeitmanagement, mit der Zielsetzung, ein umfassendes Paket im Bereich des Karrierecoachings anbieten zu können (vgl. ebd., Z. 24–29). Damit kommt dem non-formalen Lernen zwar eine entscheidende Rolle bei der Weiterentwicklung ihres Portfolios zu, jedoch innerhalb gegebener Angebotsstrukturen, die sich auf informellem Wege ausdifferenziert haben.

Dort, wo es jedoch um die Ausdifferenzierung eines neuen Angebotsbereiches als weiteres Standbein ihrer Selbstständigkeit geht, orientiert sich Frau Mader verstärkt an als Lernprozessen wahrgenommenen Erfahrungen und damit am informellen Lernen. Dies zeigt sich insbesondere im Zusammenhang mit ihrer aktuellen Projektidee, die Frau Mader in Kürze umsetzen möchte. Auf eine immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie sie zu dieser neuen Projektidee gefunden hat und was genau sie sich inhaltlich darunter vorstellt, dokumentiert diese eine Orientierung an eigenen Lernerfahrungen. Das konkretisiert sich in der nachfolgend in Auszügen aufgeführten Interviewpassage:

„Da kann ich auch wieder gut auf meine Erfahrung zurückgreifen ((lacht)). Im Sekretariat wird unheimlich viel Kapazität vergeudet. Da wird das Potenzial der Mitarbeiter in den seltensten Fällen wirklich ausgenutzt. Sekretärinnen sind heute so gut ausgebildet wie nie vorher und es gibt ganz viele Chefs, die wissen nicht an dieses Potenzial ranzukommen. Das ist einfach so und das weiß ich aus eigener Erfahrung und ich hatte natürlich auch Chefs, mit denen ich super toll zusammengearbeitet hab, und einen davon hab ich jetzt auch über NAME DES SOZIALEN NETZWERKES noch mal kontaktiert und angeschrieben. Der hat viele Geschäftskontakte und der ist daran interessiert, da für mich auch mal einen Türöffner zu spielen, und wir werden uns nächste Woche über mein Konzept unterhalten. Weil ich finde, da, das könnte viel besser laufen, ne. Die Sekretärinnen wären zufriedener und die Chefs wären entlastet. Klar können die heutzutage alles selbst. (...) Nur sag ich immer, also hab es auch gerne zu meinen Chefs gesagt: ‚Wenn Sie den Kaffee kochen für sich, kostet das die Summe X. Wenn ich das mache, kostet das die Summe Y. Überlegen Sie mal, wie teuer Ihr Kaffee sein darf.‘ Die Sekretärin, die hat viel bessere Connections zu den Reisebüros, zu Veranstaltungshotels. (...) Die kennt auch die Schleichwege. Die weiß auch, wen muss ich denn ansprechen, um ganz schnell das und das zu haben, und das wissen einfach viele Chefs nicht zu nutzen. Und außerdem ist eine Sekretärin

immer auch die Personalmanager (-) äh quatsch, PR-Managerin eines Chefs. Das vergessen auch ganz viele. (...) Aber das auch den Sekretärinnen klar zu machen, welche Funktion sie da haben. Nicht nur irgendwo abgestellt zu sein, sondern auch wirklich PR für ihren Chef machen zu können. Das ist das, was mir da wichtig wäre und wo ich finde, da gibt's noch unheimlich viel, was die Unternehmen machen können und Geld einsparen können auch.“ (ebd., S. 18, Z. 1–S. 19, Z. 9)

Neben der Orientierung an eigenen Lernerfahrungen aus ihrer Zeit als Sekretärin zeigt sich in diesem Auszug erneut der hohe Grad der Selbstorganisation im Zuge der Umsetzung ihrer Angebotsidee. So aktiviert Frau Mader einen Kontakt zu ihrem ehemaligen Vorgesetzten und plant, ihm in Kürze ihre Konzeptidee vorzustellen.

Darüber hinaus zeigt sich in dieser Passage auch, dass sich Frau Mader hinsichtlich der Frage nach der inhaltlichen Ausgestaltung der Weiterentwicklung sehr stark an eigenen Erfahrungen und erfahrungsbasierten Defizitbeobachtungen orientiert. Sie persönlich hält das Verhältnis von Sekretärinnen und deren Vorgesetzten für optimierungsbedürftig und entwickelt daraus eine Angebotsidee.

Insgesamt lässt sich sowohl im Falle von Frau Mader als auch von Frau Heiss eine hohe Orientierung an erfahrungsbasierten und selbstorganisierten Lernprozessen bei der Weiterentwicklung des Angebots beobachten. Zwar nimmt auch die Teilnahme an formalisierten Weiterbildungsveranstaltungen einen hohen Stellenwert in ihren jeweiligen Gründungsprozessen ein, jedoch primär, um sich innerhalb auf informellem Wege ausdifferenzierter Angebotsstrukturen weiterzubilden und auf dem Laufenden zu halten.

Auch in **Frau Konrads** beruflicher Selbstständigkeit bilden informelle Lernprozesse eine wesentliche Grundlage für die Weiterentwicklung ihres Angebotes. Dies dokumentiert sich vor allem im Zusammenhang mit ihrer Erzählung über ein neues Angebotsvorhaben, das sie derzeit vorbereitet:

„Mmh. Das ist im Prinzip ein Coachingthema, was mir immer mehr begegnet, ist einfach, dass ich gemerkt habe, ein Teil von Selbstständigkeit bedeutet, sich gut organisiert zu halten und früher haben wir das, oder viele Menschen betrachten das als reines Zeitmanagement. Das ist es aber nicht. Es ist eigentlich ein Selbstführungsthema, also wie gehe ich mit mir und meiner Zeit und all den Aufgaben, die anstehen, wie gehe ich damit gut um und das Zentrale ist, dass ich mit mir als Person gut umgehe, das heißt, dass ich darauf achte, genug Ausgleich zu haben, dass ich gute Beziehungen habe, dass ich mir immer wieder auch freie Zeiten nehme, mich selber nicht so unter Druck setze. Da kommen die ganzen psychologischen Themen rein, warum habe ich so große Antreiber oder so einen großen Kritiker in mir. Das ist das ganze Paket, also was mir einfach in der Beratung auch schon begegnet ist, dass ich gemerkt hab ‚oh, da ist immer so viel Stress drin‘ oder viele Fragen nach (-). Gerade auch wenn es nicht so gut läuft, dann gehen die Kritiker immer, die inneren so hoch, der Selbstzweifel und so weiter, und das

ist ein Teil von Arbeit den man mit sich selber machen kann, weil das ist das Gegenteil von förderlich, man kann zum Beispiel nicht akquirieren, wenn man nicht gut drauf ist. Das geht nicht, da kann man keine Menschen erreichen.“ (Interview Frau Konrad, S. 10, Z. 3–20)

Aussagen wie „*Was mir immer mehr begegnet, ist einfach, dass ich gemerkt habe*“ (ebd., Z. 4–5) deuten hier zunächst darauf hin, dass als Lernprozesse wahrgenommene Erfahrungen (Erfahrungslernen) den Ausgangspunkt für Frau Konrads neue Coachingidee bilden. Auch zur konkreten Umsetzung ihrer Idee besucht sie keine Weiterbildungen, sondern organisiert sich weitgehend selber. Dies zeigt der weitere Verlauf der Interviewpassage:

„So und was ich gemacht habe, ist zu sehen okay, das ist meine Kompetenz bei dem Thema. Ich kann da beratend begleiten im Coaching und ich hab mir ein Team gesucht von anderen Fachfrauen. Also wir haben jetzt eine Therapeutin mit dabei, eine Heilpraktikerin und eine Bürofrau, also die Organisation im Büro übernimmt, also entweder den Leuten hilft, den Schreibtisch so aufzuräumen, dass sie auch was wiederfinden oder tatsächlich Buchhaltung übernimmt, so tatkräftig mitwirkt. So und das ist einfach eine ganz neue Idee, weil bis jetzt Stressbewältigung, kann ich entweder ein Entspannungstraining machen oder mir ein Coaching leisten oder zu einer Therapeutin gehen, aber so diese Mischung, die wir da anbieten, dass es auf der körperlichen Ebene und auch im Büro Entlastung gibt, das ist einfach das Neue daran.“ (ebd., Z. 22–33)

Um ein ganzheitliches Coachingportfolio anbieten zu können, sucht Frau Konrad sich ein Team von Fachfrauen, die mit ihren verschiedenen Kompetenzen ganz unterschiedliche Angebotsbereiche abdecken können. Dies deutet auf einen hohen Grad der Selbstorganisation als einer weiteren Facette des informellen Lernens hin. Dieser hohe Stellenwert des selbstorganisierten Lernens bei der Angebotsweiterentwicklung zeigt sich auch in – ebenfalls mit der neuen Coachingidee einhergehenden – Aussagen, wie „*ich bin da ziemlich kreativ, ich hab jetzt kleine Aufkleber gemacht.*“ (ebd., S. 9, Z. 29–30)

In Frau Konrads Gründungsprozess spielt das informelle Lernen folglich eine große Rolle. So bilden als Lernprozesse wahrgenommene Erfahrungen sowie bewusst angestrebte Handlungen des selbstorganisierten Lernens den Ausgangspunkt bei der Weiterentwicklung ihres Angebotes. Hiermit geht auch eine bestimmte Haltung einher, die sich als Gelassenheit, einen Bedarf wahrzunehmen und aus Erfahrungen lernen zu können, charakterisieren lässt. Dies zeigt sich im Zusammenhang mit der Frage der Interviewerin, wie sie bei der Angebotsweiterentwicklung grundsätzlich vorgeht:

„Mir kommt erst die Idee, also ich höre erst den Bedarf. Also die Ideen kommen daraus, dass ich höre, was Menschen brauchen, dass ich mit Menschen spreche. So diese ganze Gelassenheit, Stressthema ist ja seit ein paar Jahren wie eine Welle. Auf einmal schreiben alle da drüber, es gibt immer mehr Bücher und so weiter. Das habe ich relativ schnell begriffen,

früh begriffen, dass das ein Thema ist, das ich mitverfolgen kann. Wenn jetzt, keine Ahnung, was kommt dann (-). Es ist einfach eine Frage von, kriege ich das mit, höre ich das, ist das ein Thema, mit dem ich auch was anfangen kann, auf das ich aufspringen kann und was ich mir jetzt vornehme, warum ich auch die Ausdrücke gemacht habe, ist, dass ich ein Buch schreibe endlich oder ein Buch herausgebe. Das ist schon ein Ziel, was ich seit vielen Jahren habe und dass ich mir gedacht habe, so jetzt ist das mal reif. Jetzt mache ich mal ein Lesebuch zu dem Thema.“ (ebd., S. 18, Z. 27–S. 19, Z. 4)

8.3.3 Weiterentwicklung des Angebotes als eventuelle Zukunftsaufgabe

Anders als in den zuvor aufgeführten Fällen unternehmen Herr Inkmann und Herr Eiling bisher keine Aktivitäten, um ihr Angebot weiterzuentwickeln. Jedoch setzen sich beide mit dieser Thematik auseinander und sind sich deren Relevanz bewusst.

So geht **Herr Inkmann** davon aus, sein Angebot zukünftig weiterentwickeln zu müssen. Dies dokumentiert sich in dem nachfolgenden Interviewauszug, der Antwort auf die Frage der Interviewerin nach einer möglichen Erweiterung seines Angebotes gibt:

*„Im Moment nicht, das mag aber in meiner, in dem Moment mangelnder Fantasie liegen. Andersrum, ich werde mein Portfolio bestimmt etwas anpassen müssen, aber ich weiß noch gar nicht, in welche Richtung, ich weiß noch nicht, was da kommen mag.“
„Warum müssen?“ (Frage der Interviewerin) „Na, weil sich das Drumherum doch ändert. Wenn ich da einfach stehen bleibe und sage: ‚Hier bin ich, ich biete genau das an.‘ und alle andern ziehen weiter, dann steh ich irgendwann alleine da. Ja, das wird nicht funktionieren, aber ich weiß noch nicht, was da kommen wird, ich hab noch keine Idee, was eben ich letztendlich, ja lernen muss. Vielleicht ergibt sich das aber auch. Also ich hab jetzt eben schon mal drüber nachgedacht.“ (Interview Herr Inkmann, S. 21. Z. 17–29)*

In dieser Passage wird deutlich, dass Herr Inkmann eher reaktiv und abwartend handelt und neue Anforderungen auf sich zukommen lässt. Damit unterscheidet er sich insbesondere von Frau Heiss, die ihrer einstigen unsicheren Auftragslage mit einer proaktiven Angebotserweiterung begegnet, aber auch von Frau Brönnner und Frau Konrad, die bei ihren Angebotserweiterungen eigenen Interessen oder wahrgenommenen Bedarfen folgen.

In Aussage wie „*ich hab noch keine Idee, was eben ich letztendlich lernen muss*“ (ebd., Z. 27) dokumentiert sich insbesondere in der Wortwahl „*muss*“ die Orientierung an konkreten Nachfragen der Kunden. Herr Inkmann geht also weniger von eigenen Interessen oder einer erfahrungsbasierten Feststellung von Bedarfen aus, sondern vielmehr von konkreten Auftragswünschen potenzieller Kunden. Dies wird auch mit Blick auf die folgende Interviewpassage deutlich, in der Herr Inkmann über Lernaufgaben im Rahmen eines möglichen Zukunftsprojektes berichtet:

„Okay, wenn dort diese Projektleitung kommt, ich vermute mal, dass die das mit MS Projekt machen werden und außer, dass ich mal ein dickes Buch dafür gekauft hab und so die Basics darin kann, mehr kann ich nicht. Das heißt, es kann sein, dass ich massiv MS Projekt lernen muss am Anfang für mich, hinsetzen, machen, damit ich da ordentlich mitspielen kann. Und dann hab ich wieder was gelernt heimlich und hab mich wieder bewegt.“ (ebd., Z. 29–S. 22, Z. 2)

Insgesamt zeigt sich hier auch ein grundlegendes Verständnis Herrn Inkmanns als Selbstständiger: So versteht er sich als innerhalb eines bestimmten Orientierungsrahmens agierend und abhängig von den Wünschen der Kunden.

In der Beschreibung der hypothetischen Lernanforderung „MS Projekt“ – und konkret in Aussagen wie *„dass ich massiv MS Projekt lernen muss am Anfang für mich, hinsetzen, machen, damit ich da ordentlich mitspielen kann“* (ebd., S. 21, Z. 32–33) – wird jedoch noch eine weitere Facette des Lernens in der Selbstständigkeit deutlich. So zeigt sich hier die Affinität zu selbstorganisierten Lernprojekten und damit zu informellem Lernen.

Diese Orientierung an informellen Lernprozessen wird auch an anderer Stelle im Interview im Zusammenhang mit der exmanenten Frage der Interviewerin danach, wie Herr Inkmann sich auf dem Laufenden hält, deutlich:

„wo ich mich immer mal wieder weiterbilde, sind alles die, sind all die Sachen, die sich eben rund um Projektmanagement, rund um, ja, Menschenführen und Ähnliches drehen, doch doch, da besuch ich zwar jetzt keine Seminare, aber das geht mal von nem Buch, über regelmäßiges Studium der entsprechenden wöchentlichen Zeitungen, NAME DER FACHZEITSCHRIFT oder Ähnliches, wo man vieles draus erfahren kann, Messebesuche, Austausch mit Kollegen, Mitglied sein in zwei Fachverbänden und Ähnliches, ja, mal nen Artikel schreiben über irgendwas, was mir aufgefallen ist, aber eben nicht mehr diese Schaltungsentwicklung, das gibt's nicht mehr.“ (ebd., S. 11, Z. 19–28)

In diese Passage dokumentiert sich erneut, dass selbstgesteuerten Lernprozessen im Rahmen informeller Lernkontexte eine höhere Bedeutung in Herrn Inkmanns Gründungsprozess zukommt als die Teilnahme an organisierten Weiterbildungen. Herr Inkmann spricht aber dennoch davon, sich weiterzubilden (ebd., Z. 20), was zeigt, dass er auch dem informellen Lernen eine hohe Bedeutung und Wertschätzung entgegenbringt.

Im Gegensatz zu Herrn Inkmann hat **Herr Eiling** zwar ganz konkrete Vorstellungen von einer möglichen Erweiterung seines Angebotes aufgrund einiger sich ihm in den Weg stellender Barrieren, dennoch schließt er diese Idee jedoch momentan für sich aus. Diese Tatsache zeigt

sich in der nachfolgenden argumentativen Passage, in der Herr Eiling auf die Frage der Interviewerin nach einer geplanten Erweiterung des Angebotes antwortet:

„Nein, ich bleib dann, ich würd, ich werde wahrscheinlich bei diesem Angebot bleiben. Weil ich hatte zwar auch noch mit schon mit dem Gedanken gespielt, eventuell in die Maklertätigkeit mit reinzugehen. Ich möchte das nicht ganz ausschließen. Nur in NAME DER STADT A kostet dieser, da gibt's ja diesen Pa(-), diesen C34, das heißt oder 34C, das ist diese Maklerberechtigung und die ist in NAME DER STADT A sehr teuer. In NAME DER STADT B kostet sie zum Beispiel nur ein Viertel davon ((schmunzelt)). So, und meine Bekannte, die sagte mir: ‚Okay, wenn wir in NAME DER STADT B auch noch zusammenarbeiten würden, kann ich den da unten beantragen und der gilt für ganz Deutschland.‘ Das wär natürlich ne Maßnahme. ((Lauter)) Es kann sein, dass ich in der Richtung was machen werde, ich weiß es noch nicht. Also ich hab mir da, meine Priorität liegt erst mal allein auf der Hausverwaltung und was dabei noch rauskommt, noch rausspringt, müssen wir einfach mal abwarten.“ (Interview Herr Eiling, S. 21, Z. 27–S. 22, Z. 6)

In dieser Passage zeigt sich, dass Herr Eiling ganz konkrete Vorstellungen davon hat, in welche Richtung eine Erweiterung seines Angebotes gehen könnte. Hiermit hat er sich intensiv auseinandergesetzt und sich aufgrund der enormen Kosten auch schon bzgl. alternativer Möglichkeiten, eine Maklerberechtigung zu erhalten, informiert. Mit einer Maklertätigkeit würde Herr Eiling sein Angebot auf einen Bereich erweitern, der branchenspezifisch und thematisch sinnvoll an seine Hausverwaltungstätigkeit anknüpft und diese gut ergänzt.

8.3.4 Zusammenfassende Betrachtung

Die Ausgangsfrage aufgreifend, welchen Strategien und Lernformen die hier befragten Gründer bei der Weiterentwicklung ihres Angebotes folgen, lassen sich zwei Strukturierungsschwerpunkte erkennen. Zum einen lässt sich danach fragen, woran sich die spätberuflichen Gründer bei der Weiterentwicklung ihres Angebotes orientieren, ob beispielsweise an wahrgenommenen Bedarfen, eigenen Interessen, konkreten Kundenwünschen usw. Zum anderen spielt eine Rolle, wie sie ihre Vorstellungen umsetzen, also ob mittels formalisierter oder eher informeller Lernprozesse.

Die Auswertung innerhalb dieser Untersuchung erfolgte ausgehend von der zweiten Dimension: So lassen sich mit der Orientierung an formalisierten und damit an organisierten und in einem Abschluss mündenden Weiterbildungen auf der einen sowie an informellen und als solchen erfahrungsbezogenen und eher selbstorganisierten Lernprozessen auf der anderen Seite zwei grundlegende Zugangsweisen unterscheiden. Hierbei lässt sich der Trend erkennen, dass sich diejenigen Gründer, die sich mittels formalisierter Weiterbildung auf eine Erweiterung ihres Angebotes vorbereiten, entweder auf solche Bereiche ausweiten, die

strategisch gut zu ihrem Stammangebot passen und eine Spezialisierung darstellen (Herr Adler), oder aber gänzlich eigenen Interessen folgen (Frau Brönner). Die Orientierung an informellen Lernprozessen geht hingegen eher mit als Lernprozesse wahrgenommenen Erfahrungen einher, weshalb sich die Angebotserweiterung in dem Fall zumeist an dem wahrgenommenen Bedarf orientiert.

Fragt man nach Zusammenhängen zwischen diesen zwei grundlegenden Zugangsweisen und der in Kapitel 8.2.1 herausgearbeiteten berufsbiografischen Verankerung der Selbstständigkeit, fällt auf, dass insbesondere diejenigen Gründer, die sich bei Eintritt in die Selbstständigkeit beruflich neu orientieren, auch die Weiterentwicklung ihrer Selbstständigkeit als eine eher dauerhafte und sich entwickelnde Aufgabe und einen Suchprozess verstehen. Hierbei folgen sie verstärkt ihren Lernerfahrungen und wahrgenommenen Bedarfen. Dies zeigt sich insbesondere im Falle der Gründerinnen Frau Mader, Frau Konrad und Frau Heiss.

In den unterschiedlichen Zugangsweisen und Strategien bei der Angebotserweiterung zeigt sich auch eine grundsätzliche Einstellung zur Selbstständigkeit und zum Selbstständigsein: Ist damit die Aufgabe verbunden, als Unternehmer permanent nach neuen Ideen zu suchen und Bedarfe proaktiv aufzuspüren – dies entspräche der visionären Vorstellung eines Entrepreneurs nach Schumpeter (vgl. 1928) –, oder lässt sich eine eher abwartende und reagierende Haltung bei der Angebotsweiterentwicklung einnehmen, wie z. B. im Falle des Gründers Herr Inkmann.

Bezüglich der Frage nach zielgruppenspezifischen Besonderheiten bei der Weiterentwicklung des Angebotes lässt sich insgesamt erkennen, dass vorherige Berufs- und Lebenserfahrungen eine wichtige Rolle spielen. Dies zeigt sich darin, dass einige Gründer auf Erfahrungen aus vorherigen Tätigkeiten verweisen, die sie auf die Idee einer Angebotserweiterung bringen (z. B. Frau Mader). Ein Vergleich mit einer jüngeren Zielgruppe und deren Vorgehen bei der Weiterentwicklung des Angebotes wäre an dieser Stelle lohnend und wird Gegenstand des Kapitels 9.2 sein.

8.4 Netzwerke und Kooperationen im Kontext beruflichen Handelns

Wie verschiedene Untersuchungen zeigen, spielt das soziale und gesellschaftliche Umfeld im Gründungsprozess eine wichtige Rolle (vgl. z. B. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006). Grob lässt sich dabei zwischen dem privaten Umfeld, welches in Form von Familie und Bekanntenkreis primär die Funktion eines Solidarsystems und einer Unterstützungsinstanz innerhalb der Selbstständigkeit einnimmt, und dem beruflichen Umfeld, welches vorrangig durch Kooperations- und Netzwerkstrukturen gekennzeichnet ist, unterscheiden. Im Folgenden

werde ich mich mit der Vernetzung und Kooperation im beruflichen Kontext – und hier konkret mit anderen beruflich Selbstständigen – auseinandersetzen.

Relevanz erhält diese Schwerpunktsetzung insbesondere deshalb, weil alle der hier befragten Gründer zum Zeitpunkt der Interviews Mitglied in dem zuvor schon erwähnten Netzwerk für Gründer ab dem 40. Lebensjahr gewesen sind (vgl. hierzu Kapitel 6.2.4) und sich somit bewusst mit anderen beruflich Selbstständigen vernetzt haben. Nicht alle der befragten Gründer nutzen Netzwerke und Kooperationen jedoch in gleichem Maße. Vielmehr zeigt sich, dass der Möglichkeit der Vernetzung ganz unterschiedliche Funktionen zukommen.

Betrachtet man die Gründung als Diskontinuitätserfahrung, erscheint der starke Hang zur Vernetzung und Kooperation nicht verwunderlich. Wie in Kapitel 4.4.2 skizziert, stellen durch Diskontinuitäten geprägte Arbeitskontexte vielfältige Anforderungen an die Betroffenen. So können Vernetzungen und Kooperationen untereinander – so die Annahme – wichtige Unterstützungs- und Orientierungsrahmen, z. B. in Bezug auf die genannten Anforderungen des Selbstmanagements, des Selbstmarketings und der Bewältigung sozialer Isolation bieten (vgl. Wolf/Kastner 2006).

Vor dem Hintergrund dieser Vorüberlegungen sollen im Folgenden die unterschiedlichen Funktionen, die Netzwerke und Kooperationen im Gründungsprozess der hier befragten spätberuflichen Gründer einnehmen, aufgezeigt werden. Obwohl das eben erwähnte Netzwerk für Gründer ab dem 40. Lebensjahr hierbei eine zentrale Rolle spielt, werden die Betrachtungen auf jegliche Kooperationsstrukturen zwischen beruflich Selbstständigen erweitert.

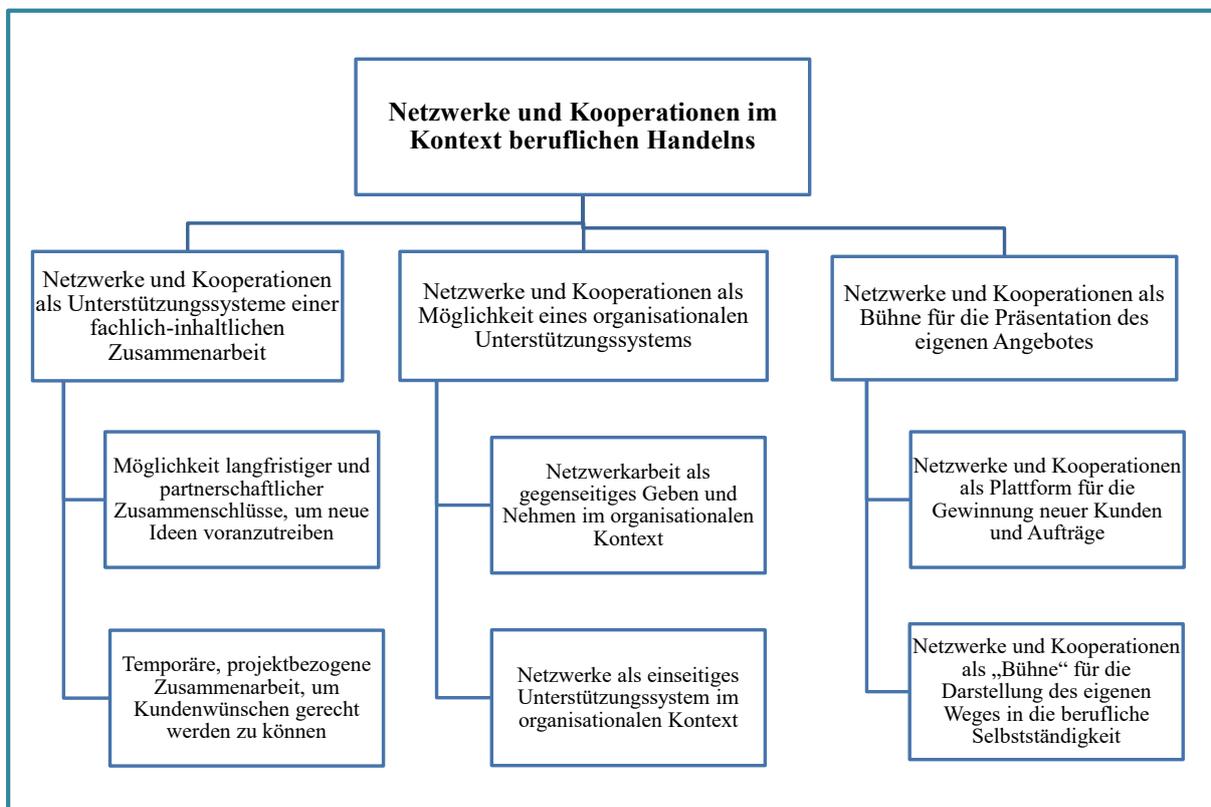
Insgesamt zeigen sich drei zu unterscheidende Funktionskontexte: Während der Vernetzung und Kooperation zum einen die Möglichkeit zukommt, fachlich-inhaltliche Austausche und Zusammenarbeit anzubahnen, nutzen andere der hier befragten spätberuflichen Gründer Netzwerk- und Kooperationsstrukturen vorrangig dazu, sich über organisationale Probleme und Herausforderungen, die mit der Erwerbsform „Selbstständigkeit“ und damit verbundenen Lernaufgaben einhergehen, auszutauschen. Eine weitere Möglichkeit besteht in der Funktion von Netzwerken als Plattform bzw. Bühne für die Darstellung der eigenen Selbstständigkeit oder die Gewinnung potenzieller Kunden und Aufträge.

Innerhalb dieser Funktionskontexte lassen sich ferner unterschiedliche Haltungen herausarbeiten, die die spätberuflichen Gründer mitunter einnehmen: So steht der Möglichkeit, im Rahmen fachlich-inhaltlicher Kooperationen langfristige und partnerschaftliche Zusammenschlüsse anzubahnen, die Bevorzugung temporärer und projektbezogener

Zusammenarbeit gegenüber. Auch innerhalb des Funktionskontexts „Austausch über organisationale Probleme und Herausforderungen, die mit der Erwerbsform Selbstständigkeit einhergehen“ zeigen sich zwei unterschiedliche Orientierungen. Während zum einen eine kooperative Haltung in Form eines gegenseitigen Gebens und Nehmens zur Aufrechterhaltung von Netzwerken eingenommen wird, ziehen andere Gründer einen eher einseitigen Nutzen aus Netzwerken.

Die eben genannten Funktionskontexte und sich hierbei herauskristallisierende Grundorientierungen und Lernaufgaben sollen im Folgenden vorgestellt und anhand von Beispielen exemplifiziert werden.

Abbildung 20: Netzwerke und Kooperationen im Kontext beruflichen Handelns



Quelle: eigene Darstellung

8.4.1 Netzwerke und Kooperationen als Möglichkeit einer fachlich-inhaltlichen Zusammenarbeit

Wie bereits erwähnt, kommt der Vernetzung und Kooperation mit anderen Gründern zum einen die Funktion zu, fachlich-inhaltliche Zusammenarbeit anzubahnen und auszubauen. Dabei lässt sich der Wunsch nach langfristigen und partnerschaftlichen Zusammenarbeiten bis hin zu gemeinsamen Strategieentwicklungen (vgl. Kapitel 8.4.1.1) von temporären, eher

zweckmäßigen Vernetzungen unterscheiden, die vorrangig dazu dienen, Kundenwünschen gerecht zu werden (vgl. Kapitel 8.4.1.2). Diese zwei unterschiedlichen Grundhaltungen zur fachlich-inhaltlichen Vernetzung und Kooperation werden in den nachfolgenden beiden Unterkapiteln ausgeführt und mit Beispielen belegt.

8.4.1.1 Langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit, um neue Ideen voranzutreiben

Die Gründerinnen Frau Konrad und Frau Heiss nutzen fachlich-inhaltliche Zusammenarbeiten in Netzwerken dazu, um langfristige und partnerschaftliche Kooperationen anbahnen, Synergieeffekte nutzen und neue Ideen vorantreiben zu können. Dies dokumentiert sich im Falle von **Frau Konrad** bereits an früher Stelle im Interview:

„Ja, und so hab ich dann angefangen und ich hatte natürlich alle Anfangsschwierigkeiten wie jetzt alle meine Gründerinnen und Gründer auch, das heißt zwei Jahre lang große Zweifel, ob das so richtig ist, warum die Menschen nicht so schnell aufmerksam werden auf mich wie ich mir das vorstelle, ob ich andere Angebote machen muss, ich hab 1.000 Mal meine Homepage umgeschrieben, ganz bestimmt, mich dann gut vernetzt in NAME DER STADT, also ein großer Pluspunkt war, dass ich in einen Zusammenschluss von Beraterinnen gekommen bin, da hab ich mich vorgestellt und die haben mich aufgenommen und das ist etwas, was heute noch sehr trägt, also dieser Austausch unter Gleichgesinnten, und wir betreiben halt gemeinsam PR oder Werbung miteinander, das ist von großem Vorteil.“ (Interview Frau Konrad, S. 2, Z. 21–32)

In dieser Erzählung Frau Konrads über ihre Anfangsschwierigkeiten und -zweifel auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit zeigt sich, dass der Vernetzung eine große Unterstützungsfunktion – Frau Konrad spricht hier von einem „großen Pluspunkt“ (ebd., Z. 28) – in dieser Zeit zukommt. Die Art und Weise der Erzählung über den Zugang zum Netzwerk „da hab ich mich vorgestellt und die haben mich aufgenommen“ (ebd., Z. 29–30) in Verbindung mit der Wortwahl „Zusammenschluss von Beraterinnen“ (ebd., Z. 28–29) verdeutlicht auch, dass die Form der Vernetzung über eine lose Kooperation hinausgeht. Dies zeigt sich auch in der Art der Aktivitäten innerhalb dieses Zusammenschlusses. Neben einem lockeren Austausch stehen gemeinsame „PR- und Werbeprojekte“ (ebd., Z. 31–32) im Vordergrund, was auf eine inhaltliche und strategisch langfristig geplante Zusammenarbeit schließen lässt. So zeigt sich insgesamt, dass dem Zusammenschluss mit anderen Beraterinnen primär die Funktion einer fachlich-inhaltlichen Zusammenarbeit zukommt, die über den Austausch organisationaler Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Erwerbsform der Selbstständigkeit hinausgeht. Davon zeugt auch, dass es sich um einen branchenspezifischen Zusammenschluss von Beraterinnen handelt.

Die genaue Art der Zusammenarbeit zeigt sich an anderer Stelle im Interview, nämlich im Zuge der Beschreibung einer neuen Projektidee, die Frau Konrad umsetzen möchte:

„So, und was ich gemacht habe, ist zu sehen, okay, das ist meine Kompetenz bei dem Thema. Ich kann da beratend begleiten im Coaching und ich hab mir ein Team gesucht von anderen Fachfrauen. Also wir haben jetzt eine Therapeutin mit dabei, eine Heilpraktikerin und eine Bürofrau, also die Organisation im Büro übernimmt also entweder den Leuten hilft, den Schreibtisch so aufzuräumen, dass sie auch was wiederfinden, oder tatsächlich Buchhaltung übernimmt, so tatkräftig mitwirkt. So und das ist einfach eine ganz neue Idee, weil bis jetzt Stressbewältigung kann ich entweder ein Entspannungstraining machen oder mir ein Coaching leisten oder zu einer Therapeutin gehen, aber so diese Mischung, die wir da anbieten, dass es auf der körperlichen Ebene und auch im Büro Entlastung gibt, das ist einfach das Neue daran.“ (ebd., S. 10, Z. 22–32)

Obwohl hier unklar bleibt, ob es sich bei dem von Frau Konrad zusammengestellten Team um Beraterinnen aus dem zuvor genannten Zusammenschluss oder aber um neue Kooperationsbeziehungen handelt, wird deutlich, dass der Fokus dieser Kooperation auf der fachlich-inhaltlichen Zusammenarbeit in Form der Umsetzung gemeinsamer Projekte liegt. Aussagen wie *„und das ist einfach eine ganz neue Idee“* (ebd., Z. 28–29) dokumentieren, dass sich Frau Konrad durch den Zusammenschluss breiter aufstellen möchte, wodurch Alleinstellungsmerkmale und Wettbewerbsvorteile entstehen können.

Der Kooperation kommt somit die Chance einer breiten und flexiblen Angebotsbereitstellung zu, wodurch sich Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Selbstständigen generieren lassen. In der Aussage *„ich hab mir ein Team gesucht von anderen Fachfrauen“* (ebd., Z. 23–24) dokumentiert sich ferner, dass Frau Konrad bei dem Projekt federführend ist und die Kooperation aktiv vorangetrieben hat.

Neben der inhaltlichen Zusammenarbeit und der damit verbundenen Möglichkeit einer breiteren und vielseitigeren Angebotsaufstellung zeigt sich eine weitere Funktion in den von Frau Konrad gepflegten Kooperationsbeziehungen. So dokumentiert sich in der nachfolgend aufgeführten Interviewpassage – diese gibt die Antwort auf die immanente Nachfrage der Interviewerin nach der genauen Organisationsform des häufig erwähnten Teams –, dass der Kooperation auch die Funktion eines Empfehlungsnetzwerkes zukommt:

„Genau, genau. Wir haben keine GmbH. Wir haben nichts miteinander, weil wir dann gegenseitig haften würden. Also sind wir alles Einzelunternehmerinnen und das heißt einfach nur Team. Wir empfehlen uns gegenseitig oder wir kooperieren miteinander, aber wir sind keine gemeinsame Firma. Das heißt, wenn wir jetzt für ein Unternehmen arbeiten würden, würde eine von uns die Rechnung stellen und die anderen dann wieder Unterrechnungen und so würden wir uns das aufteilen.“ (ebd., S. 11, Z. 18–29)

Auch **Frau Heiss** nutzt ihre vielfältigen Netzwerk- und Kooperationsstrukturen vorrangig, um einen fachlich-inhaltlichen Austausch und eine langfristige inhaltliche Zusammenarbeit mit anderen Selbstständigen voranzutreiben. Wie Frau Konrad gelingt es ihr, durch die Zusammenarbeit mit anderen Selbstständigen ein breites und interessantes Angebot aufzustellen, was sie alleine nicht in dieser Form leisten könnte. Dies zeigt die folgende Interviewpassage, in der Frau Heiss von der Weiterentwicklung ihres Angebotes im Bereich des Seminargeschäftes berichtet:

„Und durch meine Tätigkeit an der Hochschule in NAME DER STADT hatte ich viele oder habe ich sehr viele Kontakte zu Dozenten. Und die hab ich dann gefragt, ich sag mal: ‚Wie ist das denn, habt ihr nicht Lust, sollen wir nicht mal?‘ und ‚Oh, klar, machen wir.‘, so ich sag mal, viele Selbstständige sind ja unglaublich motiviert. Und dann haben wir ja vor zwei Jahren, ziemlich genau vor zwei Jahren, im Januar 2007, Räume angemietet in einer Akademie hier, haben einen kleinen Artikel in die Zeitung gesetzt: ‚Computerkurse für Senioren‘ und am ersten Tag, wir hatten da so ne Einladung gemacht, kamen 65 Interessenten. Wir haben gedacht, wir standen am Fenster, im ersten Stock, konnten das ungefähr so sehen, haben gesagt: ‚Wo wollen die alle hin?‘, ja? Wir hatten nen kleinen Raum gemietet, der war viel zu klein. Wir mussten dann umziehen und da haben wir gemerkt, das ist irgendwo, das wird anscheinend gebraucht, ne? Und haben dann, hatten uns ein Konzept gemacht, wie wir die Kurse anbieten, und haben das dann umgesetzt, haben das aber in diesen zwei Jahren auch unglaublich verändert.“ (Interview Frau Heiss, S. 12, Z. 27–S. 13, Z. 8)

Ähnlich wie bei Frau Konrad geht die Initiative zur inhaltlichen Zusammenarbeit hier von Frau Heiss aus. So akquiriert sie befreundete Dozenten und ruft das Projekt „Computerkurse für Senioren“ ins Leben. Die häufige Verwendung des Terminus „wir“ im Zusammenhang mit der Umsetzung und Weiterentwicklung des Projektes – *„Und haben dann, hatten uns ein Konzept gemacht, wie wir die Kurse anbieten, und haben das dann umgesetzt, haben das aber in diesen zwei Jahren auch unglaublich verändert.“* (ebd., S. 13, Z. 6–8) – deutet jedoch auf ein hohes Selbstverständnis als Team hin, das ein gemeinsames Projekt durchführt. So begreift Frau Heiss die Zusammenarbeit mit anderen Selbstständigen als Chance, neue Ideen zu verwirklichen.

8.4.1.2 Temporäre und projektbezogene Zusammenarbeit, um Kundenwünschen gerecht zu werden

Während sich Frau Heiss und Frau Konrad als aktive Netzwerkerinnen verstehen – Frau Heiss spricht sogar davon, Gründungsmitglied des eingangs erwähnten Netzwerks gewesen zu sein (Interview Frau Heiss, S. 8, Z. 27) –, die Netzwerke dazu nutzen, Kontakte voranzutreiben und fachlich-inhaltliche Kooperationen mit anderen Selbstständigen anzubahnen, ist die Einstellung **Herrn Adlers** zu Vernetzungen und Kooperationen eine andere. Zwar nutzt auch er Kooperationsbeziehungen zu anderen beruflich Selbstständigen als Möglichkeit einer fachlich-inhaltlichen Zusammenarbeit, jedoch eher als notwendige Reaktion auf Kundenwünsche und Aufträge, die er alleine nicht umsetzen könnte. Diese Haltung dokumentiert sich in der

nachfolgend aufgeführten Passage, in der Herr Adler aufbauend auf seiner vorherigen Argumentation – in dieser ging es darum, dass er keine Mitarbeiter einstellen möchte – beschreibt, wie er trotzdem flexibel agieren kann:

„Und dann hab ich das eben so gelöst, dass ich inzwischen Kontakte habe zu befreundeten Ingenieuren und zu Architekten, zu Spezialisten, die ich dann für ein spezielles Objekt, was ich nicht alleine machen kann, zeitlich oder auch vom Umfang her, dass ich die mit ins Boot nehme, einfach als Partner, objektbezogen, projektbezogen. Kann also da insofern schon die Kapazität ein bisschen aufmotzen und gemeinsam auftreten.“ (Interview Herr Adler, S. 11, Z. 10–16)

Ähnlich wie Frau Konrad und Frau Heiss möchte Herr Adler sich durch Kooperationen breiter aufstellen. So spricht er hier davon *„die Kapazität ein bisschen aufzumotzen“* (ebd., Z. 15–16). Während sich Frau Konrad und Frau Heiss proaktiv und längerfristig mit anderen Selbstständigen zusammenschließen, um interessantere und flexiblere Angebote vorhalten zu können als dies alleine möglich wäre, ist ein Zusammenschluss im Falle von Herrn Adler mehr als notwendige Reaktion auf Kundenwünsche zu interpretieren. In einer Wortwahl wie *„was ich nicht alleine machen kann“* (ebd., Z. 13) zeigt sich, dass er nur dann zu Kooperationen bereit ist, wenn er einen Auftrag alleine nicht bewältigen kann. Herrn Adler scheint es folglich wichtig zu sein, seine Autonomie zu wahren und Netzwerke und Kooperationen nur auf temporärer Basis einzugehen, worauf Wortwahlen wie *„objektbezogen, projektbezogen“* (ebd., Z. 14–15) hinweisen.

Eine ähnliche Haltung zu Kooperationen und fachlich-inhaltlicher Zusammenarbeit mit anderen beruflich Selbstständigen nimmt **Herr Inkmann** ein. So versteht auch er diese eher im Sinne temporärer und lockerer Kooperationsbeziehungen, wie die nachfolgende Interviewpassage darüber verdeutlicht, wo er sich in fünf Jahren sieht:

„Ich sehe mich in fünf Jahren, das wird Sie jetzt erstmal erschrecken, an ähnlicher Stelle. Allerdings in einem größeren, gewachsenen Empfehlungsnetzwerk eingebunden, vielleicht sogar in entsprechenden lockeren Kooperationen, also da, wo es für ein Projekt passt, macht man ein Ding gemeinsam, macht man ein Projekt gemeinsam, zu zweit, vielleicht sogar zu dritt. Und bei einem anderen Projekt macht man es wieder allein oder wieder mit anderen Menschen zusammen.“ (Interview Herr Inkmann, S. 16, Z. 26–32)

Im Gegensatz zu Frau Heiss und Frau Konrad geht es auch Herrn Inkmann nicht darum, langfristige Zusammenarbeiten anzubahnen, um interessante und ganzheitliche Angebote als Arbeitsteam konzipieren und weiterentwickeln zu können. Er spricht vielmehr von wechselnden Kooperationspartnern, was auf den Wunsch nach Unverbindlichkeit und fortlaufender Autonomie hindeutet.

8.4.2 Netzwerke und Kooperationen als Möglichkeit, sich bei organisationalen Herausforderungen zu unterstützen

Neben der zuvor aufgezeigten Möglichkeit, durch Netzwerke und Kooperationen fachlich-inhaltliche Zusammenarbeiten anzubahnen, werden diese auch dazu genutzt, um sich über organisationale Probleme und Herausforderungen, die mit der Erwerbsform „Selbstständigkeit“ und damit verbundenen Lernaufgaben einhergehen, auszutauschen bzw. diesen zu begegnen.

Obwohl beide Funktionen nicht immer trennscharf voneinander abzugrenzen sind – so spricht z. B. Frau Konrad im Zuge ihrer inhaltlichen Zusammenarbeit mit Beraterinnen auch von einem Austausch unter Gleichgesinnten (vgl. Interview Frau Konrad, S. 2, Z. 20–31) – sollen in diesem Unterkapitel schwerpunktmäßig verschiedene Facetten der Funktion von Netzwerken und Kooperationen als Unterstützungssysteme bei organisatorischen Herausforderungen der Erwerbsform „Selbstständigkeit“ aufgezeigt werden.

Die sich in dem Zusammenhang zeigenden kontrastierenden Haltungen – Netzwerkarbeit als gegenseitiges Geben und Nehmen vs. Netzwerke als einseitiges Unterstützungssystem – werden im Folgenden näher ausgeführt.

8.4.2.1 Netzwerkarbeit als gegenseitiges Geben und Nehmen

Die Gründerin **Frau Heiss** nutzt Netzwerke und Kooperationen nicht nur dazu, inhaltliche Zusammenarbeit anzubahnen und sich so breiter aufstellen zu können. Vielmehr verbindet sie hiermit auch die Möglichkeit, organisationale Herausforderungen zu meistern. Insbesondere die Schwierigkeit, sich auf dem Laufenden zu halten und einen kontinuierlichen Zugang zu Informationen zu erhalten, wird von Frau Heiss als Herausforderung in der Selbstständigkeit thematisiert.

So zeigt sich, dass Frau Heiss ihre vielfältigen Netzwerke und Kooperationen unter anderem dazu nutzt, um einen schnellen und unkomplizierten Zugang zu Informationen und gut aufbereitetem Wissen in den für sie hier relevanten Arbeitsbereichen (z. B. Steuerwesen) zu erlangen. Diese Bedeutung dokumentiert sich in der nachfolgenden Interviewpassage, in der sie auf die exmanente Frage der Interviewerin danach antwortet, wie sie sich innerhalb ihrer Selbstständigkeit auf dem Laufenden hält:

„Ständige Fortbildungen. Durch diese vielen verschiedenen Netzwerke, in denen ich aktiv bin, werden immer wieder verstärkt im Frühjahr und im Herbst Seminare und in der Regel kostenlose Seminare angeboten. Eben Netzwerke, in dem einer die Dienstleistung dem anderen anbietet und ich im Gegenzug dazu meine, und die nutz ich einfach. Dieses Networking, Menschen kennenlernen auf Veranstaltungen, es ist das Einfachste. Ich hab heute noch ne

Einladung gekriegt zum Thema Steuern, es gibt ein Netzwerk, ‚NAME DES NETZWERKES‘, das sind also, da sind lauter Ehefrauen von Handwerksbetrieben, von Handwerkern, zusammen vereint, die machen regelmäßig Fortbildungen in Büroorganisation, hab ich selber da nen Vortrag gehalten. Das nächste Thema sind jetzt Steuern. Das geht halt immer von einem Unternehmen zum andern, man trifft sich dort und man setzt sich mit diesen sachlichen Themen auseinander. Da ist ein Steuerberater, der eben darüber berichtet.“ (Interview Frau Heiss, S. 17, Z. 10–23)

In dieser die Weiterbildungsaktivitäten der Netzwerke beschreibenden Passage zeigt sich zum einen, dass in Form eines selbstorganisierten Wissensaustauschs ein Nutzen für alle Netzwerkpartner gestiftet wird. So profitieren alle Mitglieder von ihren unterschiedlichen Branchenzugehörigkeiten und der Weitergabe des damit verbundenen Expertenwissens, müssen jedoch auch ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung dieses Systems leisten.

Neben der Funktion von Netzwerken als Austauschforum für Wissen und Informationen dokumentiert sich in dieser Passage auch die Einstellung von Frau Heiss zur Netzwerkarbeit: Sie versteht diese als gegenseitiges Geben und Nehmen, wodurch wertvolle Synergieeffekte entstehen. Wortwahlen wie *„dieses Networking, Menschen kennenlernen auf Veranstaltungen, es ist das Einfachste“* (ebd., Z. 14–15) deuten zudem darauf hin, dass Frau Heiss die Vernetzung und den Austausch von Wissen und Informationen mit anderen Gründern als selbstverständlich empfindet.

Eine ähnliche Haltung zeigt sich im Interview mit **Herrn Adler**. So dokumentiert sich in seiner Erzählung über einen informell organisierten Weiterbildungskreis mit anderen Gründern zu Beginn seiner Selbstständigkeit, dass auch er Netzwerk- und Kooperationsstrukturen als Möglichkeit einer gegenseitigen Nutzenstiftung sieht, was wiederum ein aktives Einbringen seinerseits erfordert. Die nachfolgende Interviewpassage verdeutlicht dies:

„So hab ich das auch mal in einem ganz kleinen Kreis Weiterbildung äh, mit ein paar anderen, die sich selbstständig gemacht haben, auch versucht, mal in, festzulegen in ein paar Sätzen, was ich überhaupt mache, was ich anbiete, und zwar so, dass das Gegenüber das versteht. Das war gar nicht so einfach ((Interviewerin lacht)), weil als Ingenieur drückt man sich meist ein bisschen kompliziert aus und wenn man Leute, denen nicht klar machen kann, in wenigen Sätzen, was bietest du eigentlich an, dann kommen die ja nicht und fragen einen wieder ‚Kannste nicht mal helfen?‘, ne, wenn sie gar nicht wissen, was man tut.“ (Interview Herr Adler, S. 8, Z. 10–18)

Hier dokumentiert sich, dass Herr Adler Netzwerke und Kooperationen dazu nutzt, um von ihm identifizierte Probleme auf dem Weg in die Selbstständigkeit zusammen mit anderen

Selbstständigen zu lösen. Dazu schließt er sich mit anderen Selbstständigen in einer Art Selbsthilfegruppe zusammen, was darauf hindeutet, dass jeder davon profitieren kann.

Die Einbettung dieser Passage in die Beschreibung von Startschwierigkeiten auf dem Weg in die Selbstständigkeit zeigt jedoch auch, dass der Vernetzung und Kooperation als Möglichkeit der Bewältigung organisationaler Schwierigkeiten – in seinem Fall der Schwierigkeit, komplizierte Sachverhalte für seine Kunden verständlich darzustellen – eine eher temporäre Funktion zukommt, die er als etablierter Selbstständiger nicht mehr in Anspruch nehmen muss und möchte. Dies wird auch im Zusammenhang mit der Frage nach besuchten Weiterbildungen ersichtlich:

„Also in der Anfangsphase, wo ich da noch viel Zeit hatte, äh, bin ich äh bin ich Mitglied in einem Netzwerk gewesen, das nennt sich NAME DES NETZWERKES waren also Leute, überall Leute drin, die über 40 waren und sich selbstständig gemacht haben oder sich selbstständig machen wollen. Und da gab es relativ regelmäßig, mindestens einmal im Monat Veranstaltungen zu Themen, die einfach diese Leute interessieren. Mich interessierte nicht alles, aber ich bin relativ regelmäßig hingegangen, einfach auch weil man da auch Kontakte kriegte, ne? Äh, das könnte man in dem Sinne als Weiterbildung für die Organisation einer Selbstständigkeit schon empfinden, ne? Dann, wie gesagt, einmal diese kleine Aktion mit dem ‚Wie präsentiert man sich innerhalb von einer Minute oder zwei maximal?‘“ (ebd., S. 9, Z. 16–26)

Während Frau Heiss die Bewältigung organisationaler Herausforderungen – hier in Form eines Austauschs von Informationen und Wissen – als eine fortlaufende Lernaufgabe innerhalb ihrer Selbstständigkeit sieht, ist diese für Herrn Adler an die Einstiegsphase in die berufliche Selbstständigkeit gebunden.

8.4.2.2 Netzwerkteilnahme als einseitiger Nutzen

Eine andere Haltung nimmt die Gründerin **Frau Camps** ein. So besucht sie Netzwerktreffen, um sich mit Gleichgesinnten über Herausforderungen und Schwierigkeiten einer Selbstständigkeit austauschen zu können. Dies dokumentiert sich in der nachfolgenden Interviewpassage, eine Antwort auf die Frage der Interviewerin, wie sie zu den Netzwerken gefunden habe:

„Auch durch den Coach. Also das muss ich ganz ehrlich sagen, das war wirklich gut bei der ganzen Sache. Ich bin da wirklich in diese Netzwerke reingebracht worden. Das fand ich wirklich gut. Also dass sie sagte ‚da ist etwas, da kann man sich mal umtun. Da gibt’s etwas, da kann man morgens frühstücken gehen. Da sind aber auch, da sind lauter andere Existenzgründer und das ist ganz interessant da und hier und da und da kann man noch hingehen und da kann man noch hingehen und da kann man noch hingehen.‘ Das fand ich wirklich, das war ne tolle Sache. Das hat mich wirklich weitergebracht. Auch dann der

Austausch mit andern Gründern. Das fand ich auch gut. (Interview Frau Camps, S. 13, Z. 1–10)

Im Gegensatz zu Frau Heiss und Herrn Adler zeigt sich hier jedoch auch, dass es Frau Camps vorrangig darum geht, sich durch ein informelles Beisammensein mit anderen Selbstständigen aus ihrer sozialen Isolation zu lösen, ohne selbst einen aktiven Beitrag zur Aufrechterhaltung des Netzwerkes zu leisten. Darauf deuten Aussagen wie *„da kann man morgens frühstücken gehen. [...] das ist ganz interessant da und hier und da kann man noch hingehen“* (ebd., Z. 4–5) hin, die von einer Konsumentenhaltung zeugen.

So zeigt auch der weitere Verlauf des Interviews, dass sich bei Frau Camps eine Art Erwartungshaltung an die Netzwerktreffen abzeichnet:

„Und was ich, was ich manchmal ein bisschen vermisst hab, aber was ich dann einfach irgendwo dadurch, dass ich dann einfach das getan hab, was ich gerne wollte, dann doch wieder bekommen hab, das war so ein bisschen Offenheit. Also es ist, unter Unternehmern ist es ja gang und gäbe, man stöhnt ja nicht, ne also. Man stöhnt eventuell noch ein bisschen über, aber gerade die Existenzgründer, also ich sag es Ihnen, den geht's allen so toll und es ist alles super und ich. Ja, und da hab ich nun gesagt, das kann, ich hab nur immer gedacht: ‚Das glaub ich nicht. Ich glaub das nicht.‘ Und dann hab ich selbst mal einfach so gesagt. ‚Nee also bei mir läuft das im Moment nicht so dolle.‘ Großes Gucken und dann kam es, dann kam es nämlich auch: ‚Ja, ja ja.‘ Solche Zeiten hatten sie alle schon mal.“ (ebd., Z. 10–20)

Hier dokumentiert sich, dass Frau Camps sich einen offeneren Austausch mit anderen Gründern über Probleme und Schwierigkeiten auf dem Weg in die Selbstständigkeit wünscht. Die Beschreibung der provozierenden Art und Weise, etwas mehr Offenheit einzufordern – Frau Camps spricht hier davon, einfach mal geraderaus gesagt zu haben, dass bei ihr nicht alles rund läuft (ebd., Z. 8–19) – verdeutlicht, dass sie für sich das Recht eines offenen und ehrlichen Austauschs förmlich einfordert.

Insgesamt zeichnet sich somit eine Erwartungshaltung von Frau Heiss an die Netzwerktreffen und -partner ab. Dabei geht es ihr vorrangig darum, einen offenen und ehrlichen Austausch über Probleme und Herausforderungen voranzutreiben, und nicht so sehr darum, selbst einen fachlich-inhaltlichen Beitrag einzubringen. Somit kommt dem Netzwerk im Falle von Frau Camps die Funktion eines einseitigen Unterstützungssystems zu.

Diese Einstellung zu Netzwerken und Kooperationsstrukturen wird durch ihr Selbstverständnis als Einzelgängerin, die fachliche Zusammenarbeiten ablehnt, gestärkt. Dies dokumentiert sich

an anderer Stelle im Interview. Auf die Frage, ob sich Frau Camps im Zuge der Umsetzung einer Projektidee Hilfe holen möchte, antwortet sie folgendermaßen:

„Alleine. Ich bin der absolute Einzelgänger. Ich kann es auch nicht gut, muss ich ganz ehrlich sagen. Ich hab's jetzt mehrfach versucht, irgendwo in ne Kooperation einzusteigen, mit jemandem zusammen zu arbeiten. Ich kann das nicht gut. Ich bin da wirklich, ich bin ein, ich bin Einzelgänger. Ich kann es sehr viel besser allein.“ (ebd., S. 23, Z. 1–5)

8.4.3 Netzwerke und Kooperationen als Plattform für die Präsentation des eigenen Angebotes

Eine dritte sich in den Interviews herauskristallisierende Funktion von Netzwerken und Kooperationen liegt in der Möglichkeit, diese als Plattform in eigener Sache zu nutzen, etwa zur Kundengewinnung oder zur Präsentation des eigenen Angebotes. In dem Zusammenhang lassen sich zwei Zugangsweisen unterscheiden: Während Netzwerke und Kooperationen zum einen als Plattform für die Akquirierung und Gewinnung neuer Kunden und Aufträge dienen können, bieten sie zum anderen eine Bühne für die Darstellung eigener Themen und Erfolge im Rahmen der beruflichen Selbstständigkeit. Beide Orientierungsrahmen werden im Folgenden näher ausgeführt.

8.4.3.1 Netzwerke und Kooperationen als Plattform für die Gewinnung neuer Kunden und Aufträge

Im Falle von **Frau Camps** kommt dem Netzwerk für Gründer ab dem 40. Lebensjahr die Funktion zu, als Plattform für die Gewinnung neuer Kunden und Aufträge zu dienen. Dies dokumentiert sich insbesondere in der schon in Kapitel 8.2.1.3 herangezogenen Interviewpassage, in der Frau Camps von ihrem ersten Geschäftserfolg erzählt:

„Und meinen ersten Erfolg hatte ich mit einem Konzept, das ich mir dann ausgedacht hab. Ich hab, also ich war dann so ein bisschen drin, ich hatte schon ein gutes Jahr hatte ich schon auf dem Buckel, ist nix gelaufen, kein bisschen Geld verdient, nur Verluste gemacht ((Interviewerin lacht)). Aber wirklich gar nichts. Und dann hat, ich hatte mich aber so ein bisschen in, ja, in diese Netzwerksstrukturen reingefunden. Ich hab viele Leute kennengelernt, viele andere Gründer, viele Selbstständige, die noch nicht so lange dabei waren. Und dann hab ich gedacht: „Das könnten meine Kunden sein. Aber was können die gebrauchen?““ (Interview Frau Camps, S. 3, Z. 9–17)

Wie sich hier zeigt, nutzt Frau Camps das Hineinfinden in Netzwerkstrukturen, um andere, bevorzugt Early-Stage-Gründer, als eigene Kunden zu gewinnen. Die betonte Aussage *„Das könnten meine Kunden sein. Aber was können die gebrauchen?“* (ebd., Z. 16–17) verdeutlicht ferner die Zugangsweise Frau Camps' zur Angebotsentwicklung. So macht sie die

Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihres Angebotes von ihrer einmal ins Auge gefassten Zielgruppe und nicht von ihrem Können abhängig. Dies zeigt auch der weitere Verlauf dieser erzählenden Passage:

„die hatten ganz andere Probleme. Die hatten, ständig hatten die Vertriebsprobleme. Das gleiche Problem wie ich auch. Die wussten nicht, wie sie an Kunden kommen sollten und auf den Zug bin ich dann aufgesprungen und da hab ich dann, ich merkte das bei dieser Coachinggruppe schon, da ging es immer nur darum: ‚Wie mache ich denn Telefonakquise?‘, ‚Wie spreche ich die Kunden an?‘; ‚Was sag ich denn, wenn?‘; ‚Und wie krieg ich denn jetzt den Auftrag?‘ Und, und, und. Und das war ein ganz großes Thema und mein Coach schlug mir das dann auch vor und sagte: ‚Ja, dann geh doch in die Richtung.‘ Also wir waren dann eben auch schon bei Du, beim Du und ‚dann biete doch einfach auch mal an Kaltakquise für die Leute zu übernehmen‘. Und das war dann so die Richtung, die ich dann weiter eingeschlagen habe.“ (ebd., S. 4, Z. 10–21)

Insgesamt wird hier deutlich, dass Frau Camps die weitere Ausrichtung ihrer beruflichen Selbstständigkeit von der einmal ins Auge gefassten Zielgruppe abhängig macht, eine Vorgehensweise, die darauf schließen lässt, dass ihr die Ansprache und Akquise potenzieller Kunden sehr schwerfällt. Dies dokumentiert sich auch an einer anderen Stelle im Interview im Zusammenhang mit Frau Camps‘ Erzählung über die Ratschläge ihres Coachs:

„Ich hab, bin so ein bisschen ja akquisetechnisch losgegangen, also der Coach, mein Coach sagte, oder eine Frau war das, die sagte dann: ‚Sie müssen allen Ihren Bekannten Briefe schreiben. Werbebriefe, damit die wissen, was Sie machen.‘ Und ich sagte: ‚Ich habe keine Bekannten. Ich kenne niemanden.‘ Ich bin ja gerade mal vor zwei Jahren hier in die Gegend gezogen oder vor drei Jahren. Und ich hatte (–) wem sollte ich da was schreiben? Dann hieß es: ‚Ja, dann müssen Sie aber einmal rumgehen durch die Gewerbegebiete und sich überall vorstellen.‘ Und das ist, ich muss ganz ehrlich sagen: Ich hab, ich hab das schon mal gemacht. Ich komm ein bisschen aus dem Bereich Vertrieb und ich hatte das wirklich über, dieses von Tür. Ich hab schon wirklich Kaltakquise, ich habe Klinkenputzen gemacht. Es ist nicht lustig.“ (ebd., S. 2, Z. 29–S. 3, Z. 6)

Während die über das Netzwerk akquirierten Kunden im Falle von Frau Camps als erste gewinnbringende und nach wie vor bedeutsame Zielgruppe folglich eine wichtige und richtungsweisende Stütze im Gründungsprozess darstellen, gestaltet sich die Gewinnung neuer Kunden über Netzwerke und Kooperationen im Falle von **Herrn Inkmann** und **Herrn Eilig** anders. Zwar gelingt es auch ihnen, den einen oder anderen Kunden durch Netzwerk- und Kooperationsbeziehungen zu gewinnen, jedoch handelt es sich hierbei nicht um die Selbstständigkeit tragende, sondern eher um kleine Aufträge, die durch langfristig gewachsene Kooperationen und nicht durch gezielte, strategisch geplante Ansprachen entstanden sind.

Im Falle von **Herrn Inkmann** wird dies in der nachfolgenden Interviewpassage ersichtlich:

„Dadurch, dass ich so viel durch Deutschland gekommen bin, habe ich eben an verschiedenen Standorten in NAME DES BUNDESLANDES A, aber auch eben, bis NAME DES BUNDESLANDES B und NAME DES BUNDESLANDES C, ja wie soll ich sagen, kleine, ja mittlerweile Netzwerke schon nicht mehr, Bekanntenkreise, doch eine Sache ist daraus entstanden, aber die war gar nicht Gegenstand des Briefes. Ich habe ehemalige Kollegen, die sich auch mit nem ganzen Unternehmen als Ausgründung selbstständig gemacht hatten, in NAME DER STADT immer wieder den Kontakt gehalten. Auch über die mehreren Jahre, wir haben also alle mal zusammen gearbeitet bis 1999 und über die Jahre immer den Kontakt gehalten und als ich dann eben sagte: ‚Ich mach mich mit den und den und den Bereichen selbstständig‘, dann kam schon ‚Mensch, kommen Sie doch mal vorbei.‘ Joa, dann bin ich mal nach NAME DER STADT geflogen und daraus ist tatsächlich auch ein kleiner Auftrag entstanden, ja.“ (Interview Herr Inkmann, S. 6, Z. 5–18)

In diesem durch eine Argumentation eingeleiteten und in einer Beschreibung und anschließenden Erzählung mündenden Auszug zeigt sich zum einen der langsam gewachsene Kontakt zu Kooperationspartnern, wobei Herr Inkmann hier davon spricht, dass es sich mittlerweile eher um Bekannte handelt (vgl. ebd., Z. 9). Die Art und Weise, wie Herr Inkmann über den daraus entstandenen Auftrag spricht – er benutzt die Worte „daraus ist tatsächlich auch ein kleiner Auftrag entstanden“ (ebd., Z. 17–18) verdeutlicht zum anderen, dass er diesen eher als zufälliges „Nebenprodukt“ seiner jahrelangen Kontakte sieht, nicht jedoch strategisch darauf hingearbeitet hat.

Ein solch wenig gezieltes und geplantes Vorgehen zur Kundengewinnung dokumentiert sich auch im Falle des Gründers **Herrn Eiling**. Zwar gewinnt auch er durch seine Kontakte zu Netzwerkpartnern einige Aufträge, geht hierbei aber nicht gezielt vor. Dies dokumentiert sich in dem nachfolgenden erzählenden Interviewauszug:

„ja und dann kamen irgendwann mal die Kontakte, Netzwerke NAME DES NETZWERKS gibt’s ja in NAME DER STADT, wo ich also da auch meine Kontakte hatte, und über dieses Netzwerk kam irgendwann mal, ja jemand auf mich zu aus NAME DER STADT mit nem Elf-Familien-Haus in NAME DER STADT. Und das war auch die erste große Einheit, also die ich dann hatte, und ja, und dann irgendwo kam dann auch dann diese Mundpropaganda und mein Schwager zum Beispiel ist Friseur, hat natürlich auch mit sehr viel Kundschaft zu tun. So, und wir haben dann die Karten ausgelegt, also Visitenkarten ausgelegt, Flyer ausgelegt und da kam auch das ein oder andere rüber.“ (Interview Herr Eiling, S. 9, Z. 24–33)

Wortwahlen wie „kam irgendwann mal, ja jemand auf mich zu“ (ebd., Z. 27–28) verdeutlichen, dass Herr Eiling hier weder forsch noch aktiv auf die Gewinnung von Kunden durch Netzwerkkontakte hingearbeitet hat, sondern ein Interessent auf ihn zukam. Ferner zeigt sich ab Zeile 29 „kam dann auch dann diese Mundpropaganda“, dass weitere Aufträge langsam gewachsen und über vielfältige, jedoch weniger gezielte, Distributionswege entstanden sind.

8.4.3.2 Netzwerke und Kooperationen als Plattform für die Darstellung des eigenen Weges in die berufliche Selbstständigkeit

Während die im vorherigen Kapitel 8.4.3.1 vorgestellten Interviewpartner Netzwerkstrukturen und Kooperationen dazu nutzen, um mehr oder weniger aktiv vorantreibend und strategisch geplant zu neuen Kunden und Aufträgen zu gelangen, nutzen die Gründerinnen Frau Mader und Frau Heiss ihre aktive Mitarbeit in verschiedenen Netzwerken vor allem dazu, sich in ihrer Rolle als Selbstständige präsentieren und Werbung in eigener Sache machen zu können. Da hierdurch der Bekanntheitsgrad steigt und sich Wege eröffnen, um Kunden zu gewinnen, lässt sich diese Kategorie nicht trennscharf von der vorherigen abgrenzen. Im Unterschied zum vorherigen Orientierungsrahmen kommt der Netzwerkarbeit jedoch vorrangig die Funktion einer Plattform für die Darstellung des eigenen Weges in die berufliche Selbstständigkeit zu. So machen beide eben genannten Gründerinnen ihre eigene Gründung zum Thema und präsentieren diese als Erfolgsmodell. Damit einher geht auch das positive Selbstbild beider Gründerinnen.

Die Interviewpartnerin **Frau Mader** ist in vielfältigen Unternehmensnetzwerken aktiv. Diese Strukturen nutzt sie als Möglichkeit, um über Selbstpräsentationen ihres eigenen Weges in die berufliche Selbstständigkeit ihren Bekanntheitsgrad zu steigern und so neue Kunden zu gewinnen. Dies zeigt sich an verschiedenen Stellen im Interview, so zunächst in der Antwort auf die Frage der Interviewerin danach, wie sie an ihre ersten Kunden gekommen ist und konkreter, ob sie hierbei Akquise betrieben oder sich auf Mundpropaganda verlassen hat:

„Ja, mehr Mund-zu-Mund-Propaganda und ich bin von Anfang an in Netzwerken drin gewesen, was ich einfach wahnsinnig wichtig finde. Nicht jedes Netzwerk passt zu einem selbst, man muss da auch ein bisschen ausprobieren und gucken, wo finde ich das Richtige, und ich hatte eigentlich nie die Scheu zu sagen, ich geh jetzt auf die Bühne und erzähle was über mich und meinen Werdegang, und darüber hab ich halt eben die Kunden auch akquiriert, ne. Und dann hat sich das so rumgesprochen, wenn ich irgendwo einen Vortrag halten konnte. Ja, das da kommt dann so eins zum anderen dazu und dann halt eben auch durchs Schreiben.“ (Interview Frau Mader, S. 6, Z. 13–21)

Neben der sich hier dokumentierenden Einstellung zur Netzwerkarbeit – Frau Mader findet es wichtig, sich auszuprobieren und ein für sich und die eigenen Bedürfnisse passendes Netzwerk ausfindig zu machen (ebd., Z. 14–16) – zeigt sich ferner die eben schon erwähnte Art des Nutzens, den sie aus Netzwerken zieht. So spricht Frau Mader davon „auf die Bühne“ zu gehen (ebd., Z. 17) und über ihren Werdegang zu sprechen. Die Argumentation ab Zeile 19 „Und dann hat sich das so rumgesprochen“ verdeutlicht ferner, dass Frau Mader über ihre

Selbstpräsentationen ihren Bekanntheitsgrad steigern, nicht jedoch gezielt und forsch akquirieren und potenzielle Kunden ansprechen möchte.

Auch in der sich an anderer Stelle im Interview darstellenden thematischen Beschreibung ihrer über Netzwerke organisierten Vortragstätigkeiten zeigt sich, dass Frau Maders Themen und Inhalte verstärkt eigene Lernerfahrungen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit widerspiegeln:

„Also ich hatte jetzt einen Vortrag zum Thema ‚Bewerben mit 50.‘ Da kann ich ein schönes Seminar draus machen. Oder ‚Beruflich neu durchstarten, so geht’s.‘ Jetzt zum Jahresende hatte ich noch mal angeboten, ‚Den Erfolgswecker stellen für 2011‘. Weil es gibt ja immer viele Leute, die sagen: ‚Nächstes Jahr mach ich mal was anderes‘, und wissen nicht, wie sie es angehen sollen. Ja, das sind so meine Hauptthemen.“ (ebd., S. 11, Z. 17–22)

Mit Blick auf die berufsbiografische Eingangserzählung Frau Maders zeigt sich, dass die hier angesprochenen Themen *„Bewerben mit 50“* (ebd., Z. 17) und *„Beruflich neu durchstarten, so geht’s“* (ebd., Z. 18–19) eigene zentrale Aufgaben auf dem Weg in ihre Selbstständigkeit widerspiegeln, sodass sie hierzu erfahrungsbezogen erzählen kann.

Wie sich zeigt, möchte Frau Mader Themen und Herausforderungen ihres eigenen Gründungsprozesses weitergeben. Hier lässt sich auch ihr positives Selbstbild als Selbstständige erkennen. Dies wird an mehreren Stellen und in vielen Erzählkontexten im Interview erkennbar. Bereits an früherer Stelle im Rahmen der Eingangserzählung über ihren Weg in die berufliche Selbstständigkeit zeigt sich in Aussagen wie *„Und dann haben alle gesagt: ‚Ja, Sie sind ja schon Mitte 40 und Sie kriegen ja hier keine Stelle mehr und Sie müssen ja mit umziehen‘ und das kann ich nicht gelten lassen für mich, ne, und ich hatte vorher schon sehr viele Fortbildungen für mich gebucht. Meistens so, wenn die anderen Leute in Urlaub gefahren sind, hab ich Fortbildungen gemacht“* (ebd., S. 1, Z. 32–34), dass Frau Mader sich von anderen Personen in ähnlichen Lebenssituationen abgrenzen möchte und ihren Weg und ihre Einstellung für einzigartig und besonders hält.

Auch im das Interview schließenden Statement zeigt sich Frau Maders positives Selbstbild und damit einhergehend ein weiterer Grund für ihr Bedürfnis der Selbstpräsentation:

„Aber so, das, was ich mitbekomme und das, was ich weiß, vor allen Dingen, was ich mir an Wissen angeeignet habe, das möchte ich einfach weitergeben. Ich habe das ja nicht nur alles mir angeeignet, damit es jetzt hier drin bleibt und ich es irgendwann mal mit in die andere Welt nehme. Da können ja andere gut von profitieren.“ (ebd., S. 28, Z. 10–14)

So wird in dieser Passage, in der Frau Mader begründet, warum sie ihr Wissen an nachfolgende Generationen weitergeben möchte, die positive Einstellung zu ihrem eigenen Wissen deutlich.

Auch die Gründerin **Frau Heiss** möchte sich durch Netzwerkaktivitäten zunehmend eine Plattform für die Darstellung des eigenen Weges in die berufliche Selbstständigkeit schaffen. Im Gegensatz zu Frau Mader sieht sie dies noch als nahes Zukunftsprojekt, auf das sie strategisch hinarbeitet. Dies verdeutlicht die folgende in Auszügen dargestellte Interviewpassage, in der Frau Heiss eine Art das Interview schließenden Ausblick gibt:

„Also mir würde sehr am Herzen liegen, Frauen Mut zu machen, auch selber Seminare zu geben und zu beraten, was ich teilweise auch tue, was ich gerne ausbauen würde, um eben Frauen Mut zu machen, diesen Schritt zu wagen. Ich denke vor allen Dingen an Frauen, weil Männer es grundsätzlich leichter haben, weil sie eben keine Kinder kriegen. (...) Und da würd ich gerne, ich sag mal, nicht überzogen, auch bundesweit aktiv sein und durch die Gegend reisen und im Rahmen von Projekten Frauen zu motivieren und auch fundiert darzustellen, ‚wie schaffe ich es, mich selbstständig zu machen?‘, und sie auch ein Stück auf ihrem Weg zu begleiten. Auch mit jungen Menschen. Also das möchte ich jetzt nicht auf ne Altersklasse festlegen, wie gesagt, meine eigene Erfahrung aus der Selbstständigkeit muss eigentlich weitergegeben werden, denn nur mit positiven Beispielen wagen auch andere diese Dinge. Wer da wieder negative Beispiel hört, der ist auch vorsichtig, ne?“ (Interview Frau Heiss, S. 23, Z. 29–S. 24, Z. 14)

Während Frau Mader mit Themen wie „Bewerben mit 50“ die Zielgruppe der älteren Gründer anspricht und hier als positives Beispiel vorangehen möchte, zeigt sich im Falle von Frau Heiss eine Identifikation mit der Zielgruppe „Gründerinnen“. In der näheren Beschreibung ihrer gewünschten Aktivitäten „*Und da würde ich gerne, ich sag mal, nicht überzogen, auch bundesweit aktiv sein und durch die Gegend reisen*“ (ebd., S. 24, Z. 5–7) dokumentiert, dass sie ihr Angebot strategisch verändern und verstärkt beratend und begleitend tätig werden möchte. Wortwahlen wie „*bundesweit aktiv sein*“ (ebd., Z. 6) und „*fundiert darstellen*“ (ebd., Z. 8) deuten in dem Zusammenhang auf das geplante Ausmaß hin. Primär geht es ihr – wie auch Frau Mader – um eine Präsentation ihres eigenen Weges in die berufliche Selbstständigkeit, was darauf hindeutet, dass sie von ihrer Selbstständigkeit und ihren Fähigkeiten überzeugt ist und sich in einer Vorbildrolle für andere potenziell Selbstständige sieht.

Die Argumentation darüber, warum die eigenen Erfahrungen weitergegeben werden müssen, wird mit dem Satz „*meine eigene Erfahrung aus der Selbstständigkeit muss eigentlich weitergegeben werden*“ (ebd., S. 24, Z.11–12) begonnen, gefolgt von der Begründung, dass nur durch positive Beispiele auch andere Frauen den Schritt in die Selbstständigkeit wagen. Hier zeigt sich, dass Frau Heiss sich als positives Beispiel sieht, von dem andere profitieren können.

Die Rolle, die Netzwerke und Kooperationen für Frau Heiss in diesem Kontext spielen, deutet sich im nachfolgenden Interviewauszug an:

„Aber mir würden mehr die Menschen am Herzen liegen, die halt noch mitten im Leben stehen, und die ein Stück auf ihrem Weg zu begleiten. Also ich weiß nicht, ob sich da jemals Dinge auch bei Ihnen ergeben, in Projekten, Sie können mich jederzeit gerne einladen und ich würd das genauso wie ich es hier erzähle auch woanders, gefiltert wie auch immer es dann nötig ist, wiedergeben. Ich arbeite ja auch im Frauennetzwerk NAME EINER REGION mit. Da werd ich demnächst so ne Veranstaltung machen, ja also, das wächst so langsam.“ (Interview Frau Heiss, S. 24, Z. 20–27)

Insgesamt zeigt sich im Falle der Gründerin Frau Heiss, dass sie ihre Netzwerkkontakte dazu nutzen möchte, um ihr Angebot langfristig und strategisch dahingehend zu verändern, zukünftig stärker beratend tätig zu sein und ihre eigenen Erfahrungen weiterzugeben. Somit steht im Gegensatz zu Frau Mader nicht die Gewinnung neuer Kunden durch Netzwerke im Vordergrund. Gemeinsam ist beiden Gründerinnen das positive Selbstbild, getragen von dem Wunsch, ihren Weg in die berufliche Selbstständigkeit und gesammelte Erfahrungen zum Thema zu machen.

8.4.4 Zusammenfassende Betrachtung

Fragt man nach der Bedeutung, die Vernetzungen und Kooperationen mit anderen beruflich Selbstständigen im Gründungsprozess zukommen, zeigt sich eine Bandbreite von Funktionen – begonnen von fachlich-inhaltlich motivierten Zusammenschlüssen über die Möglichkeit, sich über organisationale Probleme auszutauschen, bis dahin, Netzwerke als Plattform zur Gewinnung neuer Kunden oder zur Selbstdarstellung zu nutzen.

Unabhängig davon, welche dieser Funktionen im Vordergrund stehen, wird insgesamt deutlich, dass Netzwerke und Kooperationen einen hohen Stellenwert im Gründungsprozess der hier befragten spätberuflichen Gründer einnehmen. Insbesondere in der Phase des Eintritts in die berufliche Selbstständigkeit, aber auch im laufenden Gründungsprozess kommt diesen eine die Selbstständigkeit (unter)stützende und begleitende Funktion zu.

Auch zeigen sich innerhalb der unterschiedlichen Funktionen, die Netzwerke und Kooperationen im Gründungsprozess einnehmen können, unterschiedliche Haltungen und Einstellungen zu Vernetzungen und Kooperationen. So gehen mit den beiden Zugängen „Vernetzungen als langfristige Zusammenschlüsse“ und „Vernetzungen als temporäre und projektbezogene Zusammenschlüsse“ zwei grundlegend unterschiedliche Haltungen zur Selbstständigkeit einher: Während temporäre Zusammenarbeiten – wie im Falle von Frau

Camps, Herrn Adler und Herrn Inkmann – eher den Charakter eines notwendigen Übels aufgrund fehlender Kapazitäten haben, dem reaktiv zu begegnen ist, empfinden andere Gründerinnen wie Frau Konrad, Frau Mader und Frau Heiss Kooperationsmöglichkeiten und Zusammenarbeiten als wertvolle und die Selbstständigkeit langfristig begleitende Stütze, um sich weiterzuentwickeln und das Beste aus der eigenen Selbstständigkeit herausholen zu können. So bahnen Frau Konrad, Frau Heiss und Frau Mader Kooperationen auch aktiv an, um neue Projekte voranbringen zu können.

Mit Blick auf die berufsbiografische Verankerung, die in Kapitel 8.2.1 untersucht wurde, fällt auf, dass insbesondere diejenigen Gründer eher temporäre und lose Kooperationen suchen, die mit ihrer Selbstständigkeit an berufliche Vorerfahrungen anknüpfen und deren Gründungen somit eine berufsbiografische Weiterentwicklung darstellen. Diejenigen Gründer, die berufliches Neuland betreten, sind hingegen häufig aufgeschlossen für langfristige Vernetzungen und Kooperationen. Zudem nutzen sie diese auch proaktiv und vorausschauend und nicht nur bei akuten Problemstellungen und Fragen. Dieser Zusammenhang untermauert insgesamt, dass dem Beruf und einem damit einhergehenden Fachwissen als Orientierungsrahmen eine große Stütze im Gründungsprozess zukommt. So scheint es, dass Gründer, deren Selbstständigkeit eine berufsbiografische Weiterentwicklung darstellt, lediglich in allein schwer zu bewältigenden Situationen auf Netzwerke und Kooperationen zurückgreifen, diese jedoch keinesfalls langfristig anbahnen, sondern nach Unabhängigkeit streben.

8.5 Die Rolle des fortgeschrittenen Erwerbsalters im Gründungsprozess

Den in dieser Untersuchung befragten Gründern ist gemein, dass sie den Weg in die berufliche Selbstständigkeit zum Zeitpunkt eines bereits fortgeschrittenen Erwerbsalters einschlagen.

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurde diese Zielgruppe – sprich „Gründer im fortgeschrittenen Erwerbsalter“ – lebensphasenspezifisch in der Phase der Spätberuflichkeit verortet. Hierdurch verschiebt sich der Fokus von einer ausschließlich kalendarisch definierten Altersspanne auf die Frage nach gemeinsamen Lernaufgaben und -herausforderungen innerhalb dieser Lebensphase. Wie die Auseinandersetzung mit verschiedenen entwicklungspsychologischen Forschungsansätzen im theoretischen Teil dieser Arbeit zeigte (vgl. Kapitel 4.3.1), sind solch gemeinsame Lernaufgaben jedoch weniger als universelle und altersbedingte Entwicklungsaufgaben zu verstehen als vielmehr in den

besonderen Kontext der sich hier auftuenden erwerbsbiografischen Veränderung in Form der Gründung einzubetten, gerahmt durch das Phänomen der Endlichkeit der Erwerbsbiografie.

In diesem Kapitel wird nun die Frage aufgegriffen, welche Rolle das fortgeschrittene Erwerbsalter und die damit einhergehende Besonderheit eines umfassenden beruflichen und privaten Erfahrungsschatzes auf der einen sowie der Endlichkeit der Erwerbsbiografie auf der anderen Seite in der besonderen Situation der Unternehmensgründung spielt.

Wie im Stand der Forschung aufgearbeitet, fokussieren bisherige Untersuchungen zum Zusammenhang von Alter und Gründung verstärkt objektivierbare Zusammenhänge zwischen Alter und beispielsweise Gründungsmotivation, Gründungswahrscheinlichkeit, Gründungshemmnissen oder Unternehmensbranchen (vgl. Kapitel 3.1). Innerhalb dieser Untersuchung stehen hingegen die Rekonstruktion alltagspraktischer (Lern-)Erfahrungen sowie eigener Einstellungen zur Bedeutung des fortgeschrittenen Lebensalters im Gründungsprozess im Vordergrund. In diesem Zusammenhang gewinnen auch individuelle Altersbilder an Bedeutung, also jene Vorstellungen und Überzeugungen, die Individuen über alte Menschen als soziale Gruppe, über das Alter als Lebensphase sowie über das Älterwerden als Prozess haben. Zu unterscheiden sind hierbei Alters-Fremdbilder als Bilder vom Alter und Altern, die gesellschaftlich erzeugt sind, von Alters-Selbstbildern als Vorstellung des eigenen Alters und Alterns (vgl. BMFSFJ 2010, S. 470 f).

Mit Blick auf die Rekonstruktion alltagspraktischer Erfahrungen und Einstellungen zum Alter lassen sich im Rahmen dieser Untersuchung zwei Grundorientierungen unterscheiden, die aber durchaus beide bei ein und demselben Gründer vorkommen können.

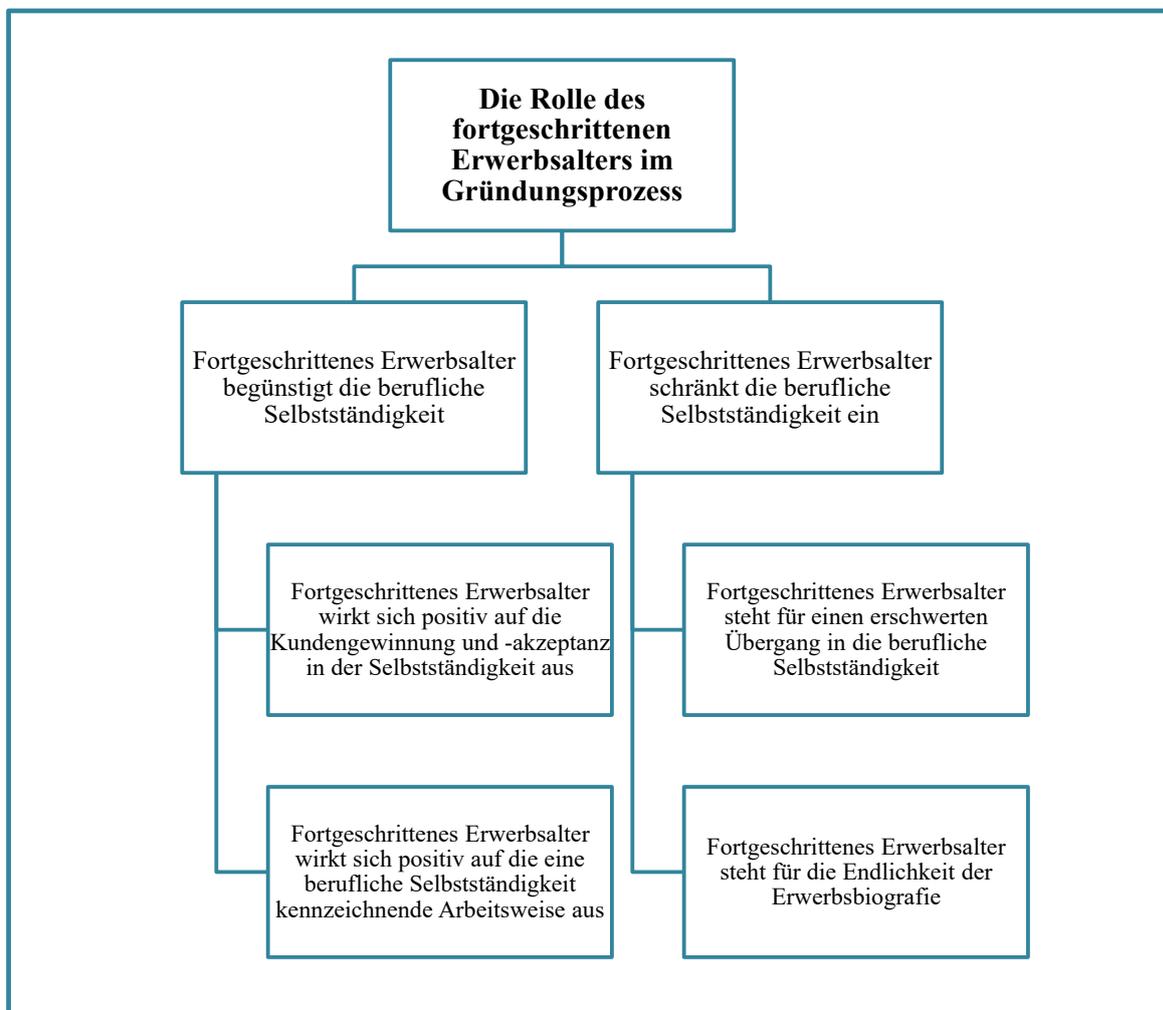
Zum einen zeigt sich eine Haltung, die das eigene fortgeschrittene Erwerbsalter als die Gründung insgesamt begünstigend erachtet. Hierbei lässt sich weiter hinsichtlich der Art der Begünstigung differenzieren. Während sich das fortgeschrittene Erwerbsalter in einigen Fällen als besonders vorteilhaft für die Kundengewinnung und -akzeptanz erweist, wird es zum anderen in einen Zusammenhang mit einer routinierten Arbeitsweise und einer Erleichterung der Arbeitsprozesse innerhalb der beruflichen Selbstständigkeit gebracht. Gemeinsam ist beiden Kategorien, dass das fortgeschrittene Erwerbsalter mit wertvollen Lebens- und Berufserfahrungen gleichgesetzt wird, die der beruflichen Selbstständigkeit zugutekommen.

Als kontrastierender Orientierungsrahmen lässt sich eine Einstellung herausarbeiten, die das fortgeschrittene Erwerbsalter als eine das Gründungshandeln erschwerende und bremsende Rahmenbedingung charakterisiert. „Fortgeschrittenes Alter“ steht in dem Zusammenhang zum

einen für (antizipierte) kognitive und physische Alterungsprozesse, aber auch für die nahende Endlichkeit der Erwerbsbiografie, die Entwicklungsmöglichkeiten bremst. Eine solche Einstellung kommt demzufolge insbesondere dann zum Tragen, wenn es um das Hineinfinden in die neue Situation der beruflichen Selbstständigkeit, die Weiterentwicklung des Angebots und das Zukunftskonzept der eigenen beruflichen Selbstständigkeit geht.

Um die typischen Unterschiede in den Orientierungsrahmen und deren Untertypiken darzustellen, werde ich im Folgenden – wie auch in den vorherigen Kapiteln – nur auf exemplarische Fälle, nicht aber notwendigerweise auf alle von mir befragten spätberuflichen Gründer eingehen.

Abbildung 21: Die Rolle des fortgeschrittenen Erwerbsalters im Gründungsprozess



Quelle: eigene Darstellung

8.5.1 Fortgeschrittenes Erwerbssalter begünstigt die berufliche Selbstständigkeit

Wie zuvor erwähnt wird das bereits fortgeschrittene Erwerbssalter zum Gründungszeitpunkt von einigen der von mir befragten Gründer als ein die Selbstständigkeit begünstigender Umstand bewertet. „Alter“ wird in dem Zusammenhang mit wertvollen Berufs- und Lebenserfahrungen gleichgesetzt, die dem Handeln im Gründungsprozess zugutekommen. Unterschieden werden kann hier insbesondere hinsichtlich der Art der Begünstigung im Gründungsprozess.

8.5.1.1 Fortgeschrittenes Erwerbssalter wirkt sich positiv auf die Kundengewinnung und -akzeptanz in der Selbstständigkeit aus

Im Falle des Gründers **Herr Adler** zieht sich die Relevanz, die er der gesammelten Lebens-, aber vor allem der Berufserfahrung für eine erfolgreiche Selbstständigkeit beimisst, durch das gesamte geführte Interview. So erwähnt er bereits zu Beginn des Interviews, für wie zentral er es erachtet, berufliche Erfahrungen gesammelt zu haben, um sich als Selbstständiger etablieren zu können. Dies verdeutlicht die nachfolgende Interviewpassage, die unmittelbar auf die erzählgenerierende Einstiegsfrage der Interviewerin nach dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit folgt:

„Ja, das hat, des, da muss ich dann schon ganz früh ausholen, weil das hat seinen Ursprung schon in der Überlegung ‚Was studiere ich?‘, den Bauingenieur, hab in NAME DER STADT an der TH studiert und bin dann erstmal in eine mittelgroße Firma eingetreten, um da meine Erfahrung zu sammeln, weil man sich selbstständig machen kann eigentlich nicht als Frischling, da kriegt man auf dem Markt keine Anerkennung. Ich war nicht sicher, wie lang ich bei der Firma bleiben würde oder ob ich noch auch in anderen Firmen gucken würde, aber es hat sich dann eben doch auch da anders entwickelt, ich bin bei dieser Firma 27 Jahre geblieben letztlich, weil sich immer wieder neue Perspektiven ergaben, immer neue Aufstiegsmöglichkeiten und auch sehr gute Verdienstmöglichkeiten, vor allen Dingen auch ne selbstständige Arbeit.“ (Interview Herr Adler, S. 1, Z. 6–17)

Der Erzähleinstieg wird argumentativ mit der Wahl des Studiums begonnen, was eine strategische Ausrichtung der beruflichen Laufbahn auf Möglichkeiten und Perspektiven zur anschließenden Selbstständigkeit erkennen lässt. Ferner wird der langjährige Verbleib in einem Anstellungsverhältnis damit begründet, dass Herr Adler erst einmal Erfahrungen sammeln musste, *„weil man sich selbstständig machen kann eigentlich nicht als Frischling, da kriegt man auf dem Markt keine Anerkennung.“* (ebd., Z. 10–11) Neben dem durch diesen argumentativen Aufbau entstehenden Eindruck, dass Herr Adler sein langjähriges Angestelltendasein mit dem Sammeln von wichtigen Berufserfahrungen und damit als notwendige Zwischenstation „rechtfertigen“ möchte, dokumentiert sich in dieser Passage seine

Einstellung zur Rolle der Berufserfahrung für eine erfolgreiche Gründung. So ist diese unerlässlich, um von Kunden akzeptiert und anerkannt zu werden.

Diese Haltung konkretisiert sich in Herrn Adlers Antwort auf die Nachfrage der Interviewerin danach, warum er der Meinung sei, dass er als „Frischling“ nicht hätte gründen können:

„Hm, weil ich damals der Meinung war und auch eigentlich heute noch die gleiche Erfahrung mache, dass Vertragspartner, die eine Dienstleistung fordern, eine Beratung – Ingenieure können ja, sag ich mal, als Dienstleistungen Beratung anbieten, ein Knowhow anbieten, das sie natürlich auf der Universität oder auf einer anderen Hochschule lernen können, aber die Praxis fehlt dann. So und das merkt ein Gegenüber sofort, wenn Sie keine Praxis haben. Also die Praxis müssen sie auf jeden Fall haben. Deswegen wollt ich auch an diese an diesem theoretischen Studium – und die TH ist ja noch theoretischer als ne Fachhochschule – erstmal ein paar Jahre Praxis machen.“ (ebd., S. 5, Z. 1–8)

In dieser argumentativen Passage zeigt sich nicht nur die Bedeutung, die Herr Adler der Berufs- und Praxiserfahrung im Gründungskontext beimisst, er liefert zugleich auch die Begründung hierfür. So dokumentiert sich in Aussagen wie *„Vertragspartner, die eine Dienstleistung fordern“* (ebd., Z. 2–3) sowie *„und das merkt ein Gegenüber sofort, wenn Sie keine Praxis haben“* (ebd., Z. 9), dass Herr Adler die Berufserfahrung als unabdingbar für die Akzeptanz seitens seiner Kunden erachtet. Es geht ihm in seiner Argumentation also verstärkt um die Außenwirkung als Berater, der sein durch Praxiserfahrungen erworbenes *„Knowhow“* (ebd., Z. 4) anbietet. Durch die Bezugnahme auf den Ingenieurberuf und seine Beratungstätigkeit (ebd., Z. 3–4) wird gleichzeitig aber auch die Relevanz der Berufs- und Praxiserfahrung insofern etwas abgeschwächt, als dass Herr Adler diese insbesondere in seinem beruflichen Handlungsfeld als bedeutsam erachtet.

Während das fortgeschrittene Lebensalter in den zuvor aufgezeigten Interviewpassagen nur indirekt – nämlich in Form der thematisierten Berufs- und Praxiserfahrung – als Vorteil für die Selbstständigkeit zum Tragen kommt, thematisiert Herr Adler im weiteren Interviewverlauf auch explizit die mit einem fortgeschrittenen Lebensalter einhergehenden Vorteile für eine Selbstständigkeit. Dies verdeutlicht der folgende Auszug:

„Nun hatte ich natürlich den Vorteil, kommen wir noch mal auf das Thema von eben zurück, dass ich dann 53 Jahre alt war, schon graue Haare hatte, und wenn Sie dann jemand gegenüber treten als Berater, als Bauingenieur, der erstens ne gute Ausbildung hat, zweitens 27 Jahre Erfahrung hat auf dem Bau, da kommen Sie ganz anders an als nen Jüngling, der eben noch grün hinter den Ohren ist in Anführungszeichen. Gerade, was es auf dem Bau betrifft. Wenn Sie mal auf den Bau gehen und wollen als Projektsteuerer oder so was, äh was sagen und da stehen gestandene Bauleute, Maurer, Polierer von 40, 50 Jahren und Sie kommen als 25-Jähriger da hin, da kriegen Sie keine Schnitte, ne? Das ist dann der Vorteil, den ich dann

hatte, der Nachteil auf dem normalen Arbeitsmarkt war eben für die Selbstständigkeit ein Vorteil ((lacht)). Und deswegen hat es bei mir eigentlich auch nur anderthalb Jahre gedauert, bis ich auf dem Markt so vertreten war, dass das schon funktionierte.“ (ebd., S. 6, Z. 13–26)

Im Zusammenhang mit der Beschreibung darüber, wie Herr Adler das Projekt „Selbstständigkeit“ konkret angegangen ist und wie sein Umfeld auf sein Vorhaben reagiert hat, kommt er erneut auf sein fortgeschrittenes Lebensalter zum Gründungszeitpunkt und die damit verbundenen Vorteile zu sprechen. In der das Thema einleitenden Aussage „*kommen wir noch mal auf das Thema von eben zurück*“ (ebd., Z. 13–14) zeigt sich, wie wichtig Herrn Adler die Erwähnung seines fortgeschrittenen Lebensalters im Gründungsprozess ist. So bewertet er dieses als klaren Vorteil gegenüber jüngeren Beratern, was er zum einen mit altersbedingten äußerlichen Veränderungen wie seinen grauen Haaren sowie mit seiner langjährigen Berufserfahrung begründet. Die Betonung der guten Ausbildung (ebd., Z. 15–16) zeigt aber auch, dass für Herrn Adler das Zusammenspiel von theoretisch fundiertem Wissen und praktischen Erfahrungen sehr wichtig ist und nicht alleine das Alter und damit verbundene Praxiserfahrungen die Qualität seiner Arbeit ausmachen. Herr Adler grenzt sich also zum einen durch sein Lebensalter von jüngeren beratend tätigen Bauingenieuren ab – dies zeigt besonders die kontrastierende Darstellung „*graue Haare – grün hinter den Ohren*“ (ebd., Z. 15–18) – und zum anderen durch seine gute theoretische Ausbildung. Das wird auch durch die Betonung seines Studiums an der Technischen Universität an einer vorherigen Textstelle deutlich (vgl. ebd., S. 5, Z. 9). Seinen Erfolg begründet Herr Adler folglich sowohl mit seinem Alter und damit verbunden mit seinem seriösen Äußeren und seiner Berufs- und Praxiserfahrung als auch mit seinem fundierten theoretischen Wissen.

Eine ähnlich zentrale Rolle spielt das fortgeschrittene Erwerbsalter im Gründungsprozess von **Frau Mader**. Dies zeigt sich ebenfalls bereits im Zuge ihrer Eingangserzählung über ihren Weg in die berufliche Selbstständigkeit. So thematisiert sie ihr fortgeschrittenes Erwerbsalter und ihr immer wieder begegnende altersbedingte Vorurteile in ihrer Berufsbiografie als Ansporn für ihr berufliches Weiterkommen bis hin zum Schritt in die Selbstständigkeit. Dies verdeutlichen die beiden nachfolgenden Interviewauszüge:

„und dann habe ich halt eben noch mal angefangen, mich hier umzugucken, damit ich nicht nach NAME DER STADT mit umziehen musste. Das wollte ich aus persönlichen Gründen nicht. Und dann haben alle gesagt: ‚Ja, Sie sind ja schon Mitte 40 und Sie kriegen ja hier keine Stelle mehr und Sie müssen ja mit umziehen‘ und das kann ich nicht gelten lassen für mich.“ (Interview Frau Mader, S. 1, Z. 26–31)

„Bin dann also mit 51 noch mal in ne andere Firma eingestiegen und hab von da an aber gedacht: ‚Das ist mal was, wo du dir noch ne zusätzliche Rente erarbeiten kannst.‘ Muss dazu sagen, ich war lange im öffentlichen Dienst nur als Halbtagskraft beschäftigt, mein Mann ist sehr früh gestorben und ich hab zwei Kinder gehabt, da war gar nicht mehr drin, zu arbeiten, wollte ich auch nicht und wusste von daher, ich werde nur ne kleine Rente bekommen, also irgendwas muss noch passieren. Noch mal ne Lebensversicherung abschließen war ich mit 50 zu alt dafür, für Riester-Rente sollt ich auch zu alt gewesen sein. Ging das so langsam los, dass es immer hieß, dafür sind sie zu alt ((Interviewerin lacht)) und da kriege ich ja nen dicken Hals ((lacht)). Das kann ich ja nicht ab.“ (ebd., S. 3, Z. 12–22)

Neben der sich in beiden Passagen zeigenden Relevanz der Altersthematik dokumentiert sich hier auch die Einstellung Frau Maders zum eigenen Alter und Älterwerden. So zeigt sich in Aussagen wie „und das kann ich nicht gelten lassen für mich“ (ebd., S. 1, Z. 30–31), dass sie sich deutlich von Vorurteilen und landläufigen Meinungen über das Alter und Altern, jedoch auch von anderen – dieses Klischee verkörpernden – Altersgenossen abgrenzen möchte.

Nicht nur als Motor für ihre Entscheidung, zu gründen, sondern auch innerhalb ihrer laufenden beruflichen Selbstständigkeit sieht Frau Mader ihr bereits fortgeschrittenes Erwerbsalter als die Selbstständigkeit begünstigend an. Ähnlich wie Herr Adler setzt sie ihr Alter mit wertvollen Erfahrungen gleich, die ihr in der Zusammenarbeit mit ihren Kunden zugutekommen. Dies verdeutlicht der nachfolgende Interviewauszug als Antwort auf die Frage nach ihren individuellen Stärken:

„In erster Linie meine hohe Lebenserfahrung und dass ich so ziemlich alles mitgemacht hab, wodran Leute oft verzweifeln, die sich beruflich verändern müssen. Ich war mit dem Riesenumzug meines Arbeitgebers, als sie nach NAME DER STADT gehen wollten, hing ich irgendwo in den Seilen, weil das gegen meine Lebensplanung war. Ich hab mich selbst häufig verändert, wenn es mir zu langweilig wurde. Also ich kann da schon auf sehr viel Erfahrung aus unterschiedlichen Unternehmensformen zurückgreifen. Ich hab die Firmenverkäufe mitgemacht, ich hab Mobbing durchgestanden. Ich kann den Leuten aus eigener Erfahrung viel mitgeben und meine Hauptzielgruppe ist ja auch über 40. 45 plus kann man sagen. Für die bin ich einfach glaubhaft dadurch, dass ich das alles jahrzehntelang ja mitgemacht hab und sagen kann, das hat, auch Mobbing hat fast nie was mit einem selbst zu tun. Es sind einfach politische Entscheidungen in einem Unternehmen. Nur ich weiß es aus eigener Erfahrung. Obwohl ich dieses Wissen hatte, hat mich dieses Mobbing genauso hart getroffen wie jeden anderen auch, obwohl ich wusste, es geht gar nicht um mich, ne. Das hat mit mir persönlich nichts zu tun, aber es tut einfach weh, es schmeißt einen total um, man hat das Gefühl, der Boden geht unter einem auf und da kann ich halt eben den Leuten auch sagen, ‚ich weiß, wie Sie sich fühlen, weil ich war in der Situation auch drin‘ und das ist was anderes, als wenn jemand, der nie im Beruf war, sagt: ‚Ach ja, das ist ja ganz schrecklich.‘“ (ebd., S. 15, Z. 10–S. 16, Z. 5)

Anders als bei Herrn Adler steht hier nicht die berufliche Erfahrung im Sinne fachlicher Expertise im Vordergrund. Vielmehr geht es um Lebens- und Diskontinuitätserfahrungen, die

Frau Mader ihren Kunden in beratender Form weitergeben kann. So spricht sie davon, „*so ziemlich alles mitgemacht [zu haben], wodran Leute oft verzweifeln, die sich beruflich verändern müssen*“ (ebd., Z. 10–11), gefolgt von der Beschreibung einiger ganz konkreter schwieriger Erfahrungen wie Firmenverkäufen und Mobbing (vgl. ebd., Z. 15–19). Diese Argumentation, aber auch Aussagen wie „*und da kann ich halt eben den Leuten auch sagen, ich weiß wie Sie sich fühlen, weil ich war in der Situation auch drin‘ und das ist was anderes, als wenn jemand, der nie im Beruf war, sagt: ‚Ach ja, das ist ja ganz schrecklich.‘*“ (ebd., Z. 31–33) zeigen, dass es für Frau Maders Tätigkeitsbereich des Karrierecoachings wichtig ist, eigene erwerbsbiografische Erfahrungen weitergeben zu können, um adäquat beraten, aber vor allem, um einfühlsam mit kritischen Themen wie Mobbing umgehen zu können. Ihre eigenen vielfältigen Diskontinuitätserfahrungen lassen sich somit als wertvoll für ihre Glaubhaftigkeit und Authentizität im Coachingprozess und damit auch als unabdingbar für die Kundenakzeptanz und ihren Erfolg charakterisieren.

Insgesamt zeigt sich eine positive Einstellung Frau Maders zu ihrem fortgeschrittenen Erwerbssalter im Gründungsprozess. Ähnlich wie bei Herrn Adler steht dieses schwerpunktmäßig für wertvolle Erfahrungen, die ihr die Akzeptanz und das Vertrauen ihrer Kunden sichern und somit zur Kundenzufriedenheit und Kundengewinnung beitragen.

8.5.1.2 Fortgeschrittenes Erwerbssalter wirkt sich positiv auf die eine berufliche Selbstständigkeit kennzeichnende Arbeitsweise aus

Auch im Falle von **Herrn Inkmann** zeigt sich, dass er sein bereits fortgeschrittenes Erwerbssalter mit wichtigen Berufs- und Lebenserfahrungen gleichsetzt, die seinem Gründungshandeln insgesamt zugutekommen.

Die hiermit einhergehende positive Einstellung zu seinen Berufs- und Lebenserfahrungen und damit indirekt auch zum fortgeschrittenen Erwerbssalter im Gründungszusammenhang wird bereits im Rahmen seiner Eingangserzählung deutlich. Denn obgleich aus der Situation der Arbeitslosigkeit motiviert, entscheidet Herr Inkmann sich nach eigener Aussage nicht aus der Not heraus für den Schritt in die Selbstständigkeit. Vielmehr berichtet er davon, dass er sich im Rahmen einer besuchten Outplacement-Maßnahme zunehmend seines breiten Erfahrungsschatzes bewusst wird, was wiederum den Ausschlag für seine Entscheidung zur Gründung gegeben hat. Dies verdeutlicht der nachfolgende Auszug:

„und im Rahmen dieses Outplacements wuchs in mir, das waren also etliche Gespräche mit einem persönlichen Betreuer, ursprünglich mit dem Ziel, dass ich wieder in eine passende angestellte Tätigkeit reinkomme, und in diesen Gesprächen wurde mir immer deutlicher, dass

ich einen doch recht breiten Erfahrungsschatz habe in diesem Lampenumfeld der Elektronikproduktion, Konstruktion, Entwicklung und Projektmanagement und dass ich das auch freiberuflich anbieten kann. Und dann haben wir so nach – ich weiß es nicht mehr genau – vielleicht einem Monat, vielleicht waren es auch zwei, hab ich dann quasi so ein bisschen das Ganze umgelenkt und zu dem guten Mann gesagt: ‚Lassen Sie uns mal die Wege weitergehen Richtung Selbstständigkeit.‘ Jo, das haben wir dann auch gemacht ((schmunzelt)).“ (Interview Herr Inkmann, S. 1, Z. 22–33)

Anders als der Großteil der von mir befragten Gründer stellt der Weg in die Selbstständigkeit hier keine aus der Not geborene Alternative zu einer neuen Anstellungstätigkeit dar. Vielmehr dokumentiert sich, dass Herr Inkmann sich aufgrund seines breiten Erfahrungsschatzes ganz bewusst für die Option einer beruflichen Selbstständigkeit entschieden und – so zeigt z. B. die Wortwahl „*umgelenkt*“ (ebd., Z. 31) – diese Idee auch von sich aus aktiv vorangetrieben hat.

Im Gegensatz zu Frau Mader und Herrn Adler sieht Herr Inkmann den Vorteil der mit seinem bereits fortgeschrittenen Erwerbssalter einhergehenden Berufs- und Lebenserfahrung weniger in einer hierdurch begründeten Kundenakzeptanz. Vielmehr stellt er seine erfahrungsbedingte Routine und Gelassenheit als Eigenschaften in den Vordergrund, die ihm bei der eine Selbstständigkeit kennzeichnenden Arbeitsweise mit all ihren Herausforderungen zugutekommen. Diese Haltung zeigt sich an mehreren Stellen im Interview. Exemplarisch herausgegriffen werden sollen im Folgenden zwei Passagen.

Zum einen zeigt sich im Zusammenhang mit der von ihm thematisierten zentralen Herausforderung der Akquise neuer Kunden die eben erwähnte erfahrungsbedingte Gelassenheit. Dies dokumentiert sich zum Beispiel in der nachfolgenden Interviewpassage, die Antwort auf die Frage der Interviewerin gibt, ob es erfolversprechender sei, potenzielle Kunden telefonisch oder postalisch zu akquirieren:

„Sagen wir mal so: Telefonische Kaltakquise, ich hab mich da mal ein bisschen so drum bemüht. Es gibt hier so ne Gründungsakademie, da konnte ich mal so ein zweiabendliches Seminar mitmachen. Und ich kenn es ja aus der anderen Seite, ich hab meiner Assistentin damals in dem Unternehmen, wo ich zuletzt war gesagt: ‚Die ganzen Klinkenputzer, die fertigen Sie bitte ab, ja. Und wenn Sie den Eindruck haben, dass irgendwas für mich besonders interessant sein könnte, dann schreiben Sie ihn auf und sagen Sie es mir und ich guck mir das vielleicht im Internet an und wenn ich das gut finde, rufe ich den an.‘ Das heißt, ein bisschen sehr drastisch gesagt ((schmunzelt)) und es sind in der Regel Damen, ich muss doch an dem, ich muss doch an der Vorzimmerdame vorbeikommen. Und meine hatte die klare Order, auch wenn die dreimal angerufen haben und viermal angerufen haben, ‚Nein, kein Interesse.‘ Während beim Brief gibt es eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass er wenigstens in der Postmappe landet. Wenn er an den Geschäftsführer oder den entsprechenden Bereichsleiter persönlich adressiert ist, also: Name, Firma, usw., erstmal so adressiert, dass er höchstens von der persönlichen Assistentin aufgemacht wird und nicht irgendwie vorne schon im Posteingang, wo

erstmal alles verwuselt wird. Das ist zumindest beim Mittelstand heute noch so üblich: Wenn der Name als Erstes steht, dann ist es ja persönlich adressiert, dann geht es wenigstens bis ins Vorzimmer hinein, ja? So, irgendeinen Weg muss ich gehen, ja? Und, klar, ich sag mal, wenn dann, ich hab ja dann immer noch die Möglichkeit, wenn da nichts passiert ist, anzurufen und zu sagen: ‚Ich hatte Ihnen dann und dann, also dem Herrn Müller-Lüdenscheid oder der Frau Soundso...‘ Das sind, da ist die klassische Verteilung, das sind meistens Männer, die dort diese entsprechenden Positionen haben, es sind meistens Damen, die die entsprechenden Vorzimmer bedienen – aber natürlich auch umgekehrt. Aber ich bleib jetzt bei den Namensklischees. ‚Ich hab doch dem Herrn Müller-Lüdenscheid vor zwei Wochen das und das geschrieben. Hatte er denn schon Gelegenheit, sich das anzugucken?‘ Da hab ich ja nen Türöffner. Einfach nur anrufen und sagen: ‚Tag, ich bin der und der, ich bin ganz nett und ich würd gern Ihren Chef sprechen.‘“ (Interview Herr Inkmann, S. 14, Z. 31–S. 15, Z. 28)

Hier zeigt sich die Relevanz, die Herr Inkmann seiner vorherigen langjährigen Berufserfahrung als Führungskraft zuschreibt. So begründet er seine Präferenz der postalischen Akquise damit, alltägliche Akquisesituationen von der Seite des potenziellen Auftraggebers her zu kennen, gefolgt von einer detaillierten Beschreibung darüber, wie er damals in seiner Führungsposition mit den „*ganzen Klinkenputzern*“ (ebd., S. 15, Z. 1) umgegangen ist. Seine betont saloppe Wortwahl in diesem Interviewausschnitt, z. B. in Form von „*Die ganzen Klinkenputzer, die fertigen Sie bitte ab, ja.*“ (ebd., Z. 1–2), verdeutlicht die Gelassenheit, mit der Herr Inkmann das Thema angeht. So weiß er ganz genau, wie hart das Akquisegeschäft ist und wie gering die Erfolgchancen sind. Dass Herr Inkmann das Metier von der anderen Seite als angestellte Führungskraft kennt, zeigt sich auch in Aussagen wie „*das ist zumindest beim Mittelstand heute noch so üblich.*“ (ebd., Z. 14–15)

Insgesamt wird in dieser Passage deutlich, dass es Herrn Inkmann durch seine langjährige Berufserfahrung leichter fällt, herausfordernde Situationen in der beruflichen Selbstständigkeit adäquat einzuschätzen und diesen mit der nötigen Gelassenheit, aber auch Distanz zu begegnen. So kommt ihm sein fortgeschrittenes Erwerbssalter bei den eine berufliche Selbstständigkeit kennzeichnenden Aufgaben und Herausforderungen – hier konkret in Form der Akquise – zugute.

Als weiterer Auszug, in dem sich diese Einstellung Herrn Inkmanns dokumentiert, soll die nachfolgende Passage herangezogen werden.

Herr Inkmann beschreibt hier als Antwort auf die Frage der Interviewerin nach dem schwierigen Umgang mit Freiräumen innerhalb der Selbstständigkeit zunächst seine Arbeitszeitpräferenzen und die damit verbundene Herausforderung, sich dazu disziplinieren zu müssen, kontinuierlich zu arbeiten, um nicht zum Druckerarbeiter zu werden.

„Früh aufstehen ist für mich ne Strafe, aber ich kann durchaus bis abends 23, 24 Uhr produktiv sein, dann wird's langsam eng – so und ob ich nun, wenn ich beispielsweise etwas tue, was ich hier zu Hause mache, einen Text schreiben, eine Ausarbeitung machen. Letzens hatte ich für jemanden Handlungsempfehlungen zusammengestellt für sein Unternehmen, nachdem ich dort eben mal durchgegangen bin, um ihm deutlich zu machen, wie er was, es ging um spezielles technisches Thema für seine kleine Produktion, wie er was lösen kann, nicht. Ob ich das tagsüber schreibe, ob ich das morgens schreibe oder abends mich einfach um acht Uhr noch mal hinsetze, das juckt keinen. Aber im Kern haben Sie recht, ich muss, ich muss mich disziplinieren und ich muss aufpassen, dass ich dann nicht in dem Moment zum sogenannten Druckarbeiter werde, also der dann so lange liegen lässt, bis irgendwann klar ist ‚Hey, in drei Tagen ist Abgabe.‘ und dann im Prinzip so dieses Studentensyndrom, ne ((beide lachen)) und dann, ich kenn es ja selber, und dann gegen Ende wird dann Tag und Nacht und was weiß ich gearbeitet, um das Ding zum Termin fertig zu bekommen. Das ist ein Risiko, ((Interviewpartner wird im Folgenden leiser)) na gut, ein bisschen doof gesagt, da spielt natürlich vielleicht auch das Lebensalter eine Rolle. Als Student hab ich das bestimmt anders gemacht als ich das heute mache, wo ich, wo man einfach, das, das kommt einfach, wenn man das ein bisschen besser einschätzen kann. Und ich bin in der Lage, mich zu disziplinieren, das ist vielleicht auch wieder eine dieser persönlichen Eigenschaften. Ich kann sagen: ‚Ja, jetzt.‘“ (ebd., S. 19, Z. 5–28)

Seiner Bewertung „Das ist ein Risiko“ (ebd., Z. 21) folgt eine Argumentation darüber, warum die Möglichkeit der freien Zeitgestaltung für ihn nicht zum Problem werden kann. Herr Inkmann begründet dies mit seinem Lebensalter und der damit verbundenen Fähigkeit, sein Arbeitspensum besser einschätzen und sich disziplinieren zu können (ebd., Z. 25–26). Dieses Argument untermauert er mit der Darstellung seiner eigenen Erfahrungen während seiner Studentenzeit (ebd., Z. 23–26). Die darauffolgende Aussage „das ist vielleicht auch wieder eine dieser persönlichen Eigenschaften“ (ebd., Z. 26–27) deutet jedoch darauf hin, dass Herr Inkmann den Zusammenhang zwischen Lebensalter und Disziplin etwas relativieren möchte.

Ähnlich wie am vorherigen Beispiel der Akquise zeigt sich auch hier im Zusammenhang mit der Herausforderung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, dass Herrn Inkmann sein fortgeschrittenes Erwerbsalter zugutekommt und die eine berufliche Selbstständigkeit kennzeichnende Arbeitsweise begünstigt.

8.5.2 Fortgeschrittenes Erwerbsalter schränkt die berufliche Selbstständigkeit ein

Entgegen dem vorherigen Orientierungsrahmen, der sich durch eine schwerpunktmäßige Gleichsetzung von Alter und wertvoller Lebens- bzw. Berufserfahrung und – damit einhergehend – durch eine positive Einstellung zum fortgeschrittenen Erwerbsalter im Gründungsprozess charakterisieren lässt, wird das fortgeschrittene Erwerbsalter von anderen Interviewpartnern, aber insbesondere auch in anderen Interview- und Fragekontexten als eine die Weiterentwicklung der beruflichen Selbstständigkeit bremsende bzw. einschränkende

Rahmenbedingung gesehen. Eine solche Haltung zeigt sich verstärkt in den Übergangsphasen, sprich im Übergang von einer abhängigen Beschäftigung, einer Familienzeit oder einer Arbeitslosigkeit in die neue Situation der beruflichen Selbstständigkeit sowie von der Selbstständigkeit in die nachberufliche Lebensphase.

In dem Zusammenhang steht das fortgeschrittene Erwerbsalter zum einen für die Schwierigkeit, sich – auch bedingt durch kognitive Veränderungsprozesse – auf die neue und durch eine Orientierungslosigkeit gekennzeichnete Situation der beruflichen Selbstständigkeit einzulassen. Zum anderen zeigt sich hinsichtlich der Frage nach weiteren Plänen und dem Zukunftsentwurf der beruflichen Selbstständigkeit, dass das fortgeschrittene Erwerbsalter häufig mit der Endlichkeit der Erwerbsbiografie in Zusammenhang gebracht wird.

8.5.2.1 Fortgeschrittenes Erwerbsalter als erschwerter Übergang in die berufliche Selbstständigkeit

Eine Haltung, die das fortgeschrittene Erwerbsalter als einen besonders den Einstieg in die berufliche Selbstständigkeit erschwerenden Umstand betrachtet, zeigt sich im Falle der Gründerin **Frau Brönnner**. Bereits unmittelbar zu Beginn ihrer Erzählung dokumentiert sich, wie überfordert sie mit ihrer Entscheidung, zu gründen, ist:

„Ich war arbeitslos und ja bin, hatte irgendwie so, ja, eigentlich keine Chance mehr. Ich sah auch keine mehr so mit 50 ne Anstellung noch mal zu bekommen. War nicht so ganz überzeugt davon, mich selbstständig machen zu wollen. Es war schon ein ziemlicher Angang für mich. Aber das Gefühl, gar nichts mehr zu tun in Anführungszeichen ((lacht)), war auch nicht befriedigend.“ (Interview Frau Brönnner, S. 1, Z. 6–11)

In dieser zunächst die Gründe für den Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit dokumentierenden Passage wird die Rolle deutlich, die Frau Brönnner ihrem fortgeschrittenen Erwerbsalter im Rahmen der Arbeitslosigkeit beimisst. So sieht sie ihr Alter als ausschlaggebend dafür an, keine neue Anstellung mehr zu finden und auf der Liste der „unvermittelbaren Fälle“ zu stehen. Dem fortgeschrittenen Erwerbsalter kommt folglich zunächst die Bedeutung einer Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt gleich.

Die betonte Aussage „*ich war nicht so ganz überzeugt davon, mich selbstständig zu machen*“ (ebd., Z. 8–9) lässt darauf schließen, dass die berufliche Selbstständigkeit zunächst gänzlich aus der Not geboren ist und mit vielen Anstrengungen einhergeht. Dies untermauert auch die nun folgende Aussage „*Es war schon ein ziemlicher Angang für mich*“ (ebd., Z. 9–10).

Die Wortwahl „Angang“ in Verbindung mit weiteren Passagen, in denen Frau Brönner davon spricht, innerhalb der Planungsphase ihrer Selbstständigkeit immer wieder Phasen gehabt zu haben, wo sie dachte *„das kannst du nicht. Ne, das überblickst du alles nicht mehr.“* (ebd., S. 9, Z. 6), verdeutlichen, dass sie sich dem Projekt „Selbstständigkeit“ und den damit einhergehenden Lernaufgaben zunächst nicht gewachsen sieht. Obgleich hier kein expliziter Bezug zu ihrem fortgeschrittenen Lebensalter deutlich wird, lässt insbesondere die Bewertung *„das überblickst du alles nicht mehr“* sowie der sich an anderer Stelle im Interview dokumentierende Einstellungswandel Frau Brönners zur eigenen Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter darauf schließen, dass ihr bereits fortgeschrittenes Erwerbsalter diesbezüglich eine zentrale Rolle spielt. So zeigt der nachfolgende Interviewauszug, dass sich Frau Brönners Einstellung zur Lernfähigkeit mit zunehmendem Lebensalter erst im Gründungsprozess gewandelt hat:

„Ja, ich empfinde eine größere Freiheit. Ja, denke damit auch mehr Selbstbewusstsein, mehr dahinter zu stehen, was ich kann und nicht immer, ja, also ich hab für mich selber so entdeckt, dass ich sehr lernfähig bin, auch jetzt mit 55 noch und das, ja war mir früher nicht so klar. Im festen Berufsleben, ja ich war vorher 13 Jahre an ein und derselben Stelle, wo es interessant und abwechslungsreich war, aber wo nicht so dieses Weiterentwickeln unbedingt erforderlich war und das hab ich als sehr bereichernd empfunden, diese Aktivitäten, die auch von mir ausgehen, die mich also auch jetzt wieder dahin bringen, noch ((lacht)) weiter wieder ne Ausbildung zu beginnen und ja, um weiter aktiv drin zu bleiben.“ (ebd., S. 5, Z. 28–S. 6, Z. 3)

Diesem Argumentationsstrang folgend steht das fortgeschrittene Erwerbsalter in der Vorbereitungs- und Planungsphase der Gründung für eine von Frau Brönner antizipierte altersbedingte Einschränkung ihrer Lernfähigkeit. Sie fühlt sich den neuen Aufgaben und Herausforderungen einer beruflichen Selbstständigkeit kaum gewachsen. Eine solche Einstellung geht auch mit dem landläufigen Defizitmodell der Intelligenz einher, das im theoretischen Teil dieser Arbeit skizziert wurde (vgl. Kapitel 4.3.2.1).

Als weiterer den Einstieg in die berufliche Selbstständigkeit erschwerender Umstand kommt hinzu, dass Frau Brönner sich in der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit mit altersbedingten Vorurteilen, insbesondere von Seiten der Bundesagentur für Arbeit, konfrontiert sah. Dies verdeutlicht der nachfolgende Interviewauszug, in dem Frau Brönner – angestoßen durch die Frage der Interviewerin nach besuchten Seminaren und Beratungsangeboten – auf die Rolle der Bundesagentur für Arbeit zu sprechen kommt:

„Mmh. Das Existenzgründerseminar, oh je, das ist schon so lange her, da muss ich noch mal überlegen. Das wurde damals angeboten, ich glaube hier von der Familienbildungsstätte in NAME DER STADT. Das hab ich mir also damals selber organisiert, da war noch kein

Coaching mit dabei. Also ich muss dazu sagen, vom Arbeitsamt hab ich eigentlich ganz wenig Hilfe und Unterstützung bekommen, also was ich mir nicht selber rausgesucht habe, vom Arbeitsamt bin ich eigentlich auf nichts aufmerksam gemacht worden. Ich denke, ich hatte damals wirklich so den Eindruck, ich war, ich war gerade 50, dass die mich so auf der Liste von Unvermittelbaren hatten und auch nicht groß Interesse hatten, in mich irgendwas reinzuinvestieren.“ (ebd., S. 3, Z. 20–26)

Im Zuge ihrer Beschreibung verschiedener Seminaraktivitäten beklagt sich Frau Brönner darüber, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Arbeitslosigkeit von der Bundesagentur für Arbeit nur sehr wenig Hilfe und Unterstützung bekommen habe. Dieses Desinteresse erklärt sich Frau Brönner mit ihrem fortgeschrittenen Erwerbssalter. So hat sie das Gefühl, mit ihrem damaligen Lebensalter von 50 Jahren bereits auf der „Liste von Unvermittelbaren“ (ebd., Z. 25) zu stehen, weshalb es sich nicht mehr lohne, in sie zu investieren. Hier zeigt sich, dass Frau Brönner den Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit ein negatives Altersfremdbild zuschreibt, das sich darin manifestiert, dass diese eine „heimliche Grenze“ zwischen Jung und Alt und damit verbunden zwischen vermittelbar und unvermittelbar ziehen. Im Falle von Frau Brönner wird deutlich, dass Altersselbst- und antizipiertes Altersfremdbild sich gegenseitig verstärken.

Obwohl der Gründer **Herr Adler** – das zeigte das vorherige Kapitel 8.5.1 – sein fortgeschrittenes Erwerbssalter als sein Gründungshandeln insgesamt begünstigend erachtet, hat auch er mit Anfangsschwierigkeiten innerhalb seiner beruflichen Selbstständigkeit zu kämpfen, die in Verbindung zu seinem fortgeschrittenen Erwerbssalter gebracht werden können. Dies verdeutlicht der nachfolgende Interviewauszug:

„Mich wirft auch so schnell nichts mehr um. Ich hab übers Jahr, ich hab auch gelernt, übers Jahr zu sehen, meinen Umsatz oder meine Erträge und nicht schon in einem Monat mal kalte Füße zu kriegen, wenn der ein bisschen schlechter läuft. Da muss man sich ja auch erst dran gewöhnen, wenn man 27 Jahre lang ein festes Gehalt gekriegt hat, nen festen Urlaub. Da muss man sich erst mal dran gewöhnen, dass man eben kein festes Gehalt mehr hat, dass auch mal ein schlechterer Monat dabei sein kann. Und wenn man’s übers Jahr, muss man erstmal lernen, das übers Jahr zu sehen, ne? Man muss auch erst mal lernen, dass es mit dem Urlaub nicht mehr so einfach ist.“ (Interview Herr Adler, S. 10, Z. 9–17)

In dieser Interviewpassage beschreibt Herr Adler den Umgang mit finanziellen Unsicherheiten, z. B. in Form eines unregelmäßigen Gehalts, als Lernprozess. Er benutzt dabei häufig und sehr betont den Terminus „lernen“, was darauf schließen lässt, dass ihn das Einnehmen dieser neuen Einstellung „man muss lernen, das übers Jahr zu sehen“ (ebd., Z. 15–16) viel Mühe gekostet hat, er jedoch stolz darauf ist, hier noch einmal gelernt zu haben. Seine 27-jährige Berufserfahrung als Angestellter sieht er in dem Zusammenhang als eher hinderlich für diesen

Prozess, da sich wahrscheinlich gewisse Routinen und ein gewisser Lebensstandard gefestigt haben, die schwer aufzubrechen sind.

8.5.2.2 Fortgeschrittenes Erwerbssalter steht für die Endlichkeit der Erwerbsbiografie

Zumeist gegen Ende der Interviews wurde stets danach gefragt, wo die Gründer sich und ihre berufliche Selbstständigkeit in circa fünf Jahren sehen und ob eine Expansion bzw. eine Erweiterung des Angebotes denkbar sei.

Hier kristallisierte sich bei einigen der befragten Interviewpartner eine Einstellung heraus, die sich dahingehend konkretisieren lässt, dass das eigene bereits fortgeschrittene Erwerbssalter die Weiterentwicklung der Selbstständigkeit stark beeinflusst und häufig einschränkt. Während hierdurch zum einen die Möglichkeit einer Expansion ausgeschlossen wird oder die Gründer sich unter Zeit- bzw. Erfolgsdruck gesetzt fühlen, zeigt sich auch, dass in naher Zukunft eine selektivere oder reduziertere Auftragsannahme geplant ist. Gemeinsam ist den eben genannten Ausprägungen, dass das fortgeschrittene Erwerbssalter mit der Endlichkeit der Erwerbsbiografie in Zusammenhang gebracht wird.

Fortgeschrittenes Erwerbssalter schließt Möglichkeit einer Unternehmensexpansion aus
In mehreren der von mir geführten Interviews zeigt sich, dass das bereits fortgeschrittene Erwerbssalter die Möglichkeit einer Expansion ausschließt. Dies wird zum Beispiel im Falle der Gründer Herr Adler und Frau Heiss sichtbar.

So benennt **Herr Adler** auf die Frage danach, wo er sich und sein Unternehmen in fünf Jahren sieht, zunächst sein Lebensalter von 58 Jahren, sozusagen als Rahmenbedingung für die folgende Argumentation:

*„Ja, äh, das ist für mich klar. Vorausschicken will ich noch mal, dass ich 58 Jahre alt bin. Wenn ich jetzt 40 Jahre alt wäre und hätte mich selbstständig gemacht, hätte ich sicherlich nen andern Ausblick und würde vielleicht über nen größeres Büro, vielleicht auch mit Partnern nachdenken. Das kommt für mich absolut nicht mehr in Frage, also ich brauche nicht mehr größer werden, ich muss den Umfang an Aufträgen behalten, brauche aber nicht mehr und will nicht weniger, das heißt, ich muss nicht expandieren, ich muss nicht wachsen, ich muss auf dem Markt bleiben, ich muss up-to-date bleiben, für die Kunden fachlich, sachlich und so weiter.“
(Interview Herr Adler, S. 17, Z. 10–22)*

Hier zeigt sich, dass Herr Adler, wäre er zum jetzigen Zeitpunkt noch jünger, ein anderes Zukunftsmodell, nämlich in Form einer Expansion und möglicher Partner, in Erwägung ziehen würde. Ein Wachstumsszenario lehnt er jedoch aufgrund seines Alters rigoros ab, was durch die Wortwahl *„das kommt für mich absolut nicht mehr in Frage“* (ebd., Z. 17–18) deutlich

wird. Den für sich feststehenden Zukunftsentwurf skizziert er so, dass er nicht mehr wachsen möchte und auch nicht muss – womit er seinen jetzigen Erfolg zum Ausdruck bringt –, jedoch gleichbleibend fachlich gut und auf dem Stand der Dinge bleiben möchte. Herr Adler möchte also in Zukunft keinesfalls hinter den neueren Entwicklungen zurückfallen, sondern sich weiter auf dem Laufenden halten, was auch für den Besuch weiterer Weiterbildungen spricht.

Ähnlich argumentiert die Gründerin **Frau Heiss**. Obgleich auch sie ihren Gründungsprozess im Interview als durchweg positiv und die mit ihrem fortgeschrittenen Erwerbsalter einhergehende Berufs- und Lebenserfahrung als ihre Selbstständigkeit insgesamt begünstigend bewertet, dokumentiert sich im Zuge der Frage nach der Zukunftsperspektive eine Haltung, die das eigene Alter als entscheidende Rahmenbedingung für weitere Pläne und Entscheidungen innerhalb der Selbstständigkeit zugrunde legt. Dies zeigt sich insbesondere in der Antwort auf die Frage, ob sie sich zukünftig noch weiter vergrößern möchte:

„Nein, das werde ich mit Sicherheit nicht machen. Da bin ich eigentlich fest entschlossen, es nicht zu tun. Irgendwo gibt es auch ne obere Grenze. Wäre ich zehn Jahre jünger, könnte ich darüber nachdenken, aber ich glaub, man muss auch realistisch sein, dass es mit 52 Grenzen gibt. Auch mit dem Ziel, dass ich natürlich auch mit meinem Mann noch ne schöne Zeit haben möchte, wo nicht nur gearbeitet wird. Immer unter der Voraussetzung, dass es uns allen so gut geht wie bisher. Ich mein, die Verhältnisse mögen sich ganz schnell ändern. Wir haben auch vier Kinder, die irgendwann alle studieren, hm, auch das fällt nicht vom Himmel, ne? Aber dieses Gefühl, dass ich mit meiner Firma dazu beitragen kann, dass ich mit meinem Erlös meinem Mann ein Geburtstagsgeschenk machen kann, was nicht aus seinem Geld ist ((lacht)).“ (Interview Frau Heiss, S. 22, Z. 5–16)

Frau Heiss begründet die Entscheidung, nicht mehr expandieren zu wollen, mit ihrem bereits fortgeschrittenen Alter von 52 Jahren. Durch die betonte Aussage „*Wäre ich zehn Jahre jünger*“ (ebd., Z. 6–7) zeigt sich, dass ein solches Szenario – wie auch bei Herrn Adler – alles ändern und zu einem gänzlich anderen Zukunftsentwurf führen könnte. Stattdessen spricht Frau Heiss davon, dass man realistisch sein muss und es mit 52 Jahren auch Grenzen gebe (ebd., Z. 7–8). Welche Grenzen Frau Heiss hier genau meint, wird nicht weiter ausgeführt. So könnten hier – dafür spricht auch die Aussage „*immer unter der Voraussetzung, dass es uns allen so gut geht wie bisher*“ (ebd., Z. 10–11) – vor allem gesundheitliche, aber auch zeitliche Grenzen gemeint sein. Ferner könnte der Ausspruch „*dass man realistisch sein muss*“ (ebd., Z. 8) auf gesellschaftliche Grenzen und Restriktionen hindeuten, z. B. dahingehend, dass Frau Heiss sich vor der Reaktion ihres Umfeldes fürchtet, wenn sie sich in ihrem Alter erneut vergrößern würde.

Insgesamt kristallisiert sich in dieser Interviewpassage heraus, dass das bereits fortgeschrittene Erwerbsalter für Frau Heiss und ihre Zukunftsvorstellungen handlungsleitend ist.

Fortgeschrittenes Erwerbssalter setzt unter Zeit- und Erfolgsdruck

In der Antwort auf die Frage danach, wo Frau Heiss sich und ihr Unternehmen in fünf Jahren sieht, zeigt sich eine weitere Bedeutung, die dem fortgeschrittenen Erwerbssalter im Gründungsprozess zukommt. Dies verdeutlicht der nachfolgende Interviewauszug:

„((Lacht)) Ich hoffe, ein ganzes Stück weiter oben. Ja, wenn sich meine Vorstellungen und meine Pläne so erfüllen, denke ich, dass wir hier gut ausgebucht sind mit Kursen und ich zusätzlich noch gut zwei, drei große Kunden habe für Büroorganisation und im Monat, na ich sag mal, wenn 5.000 Euro jeden Monat überbleiben, wäre ich ganz zufrieden, abzüglich aller Steuern und so was, was da noch runtergeht, was sowieso an Kosten da ist. Für mich ist einfach wichtig, dass ich meine persönlichen Kosten, von der Krankenkasse bis zu Versicherungen damit alle decken kann und dass so viel übrig bleibt, dass es ein Zuschuss ist zu dem, was ich zum Leben brauche und auch Rücklagen bilden kann, die ich für die, fürs Alter brauche. Ich sag mal, ich bin jetzt 52, ich denke mal, zehn Jahre werde ich mit Sicherheit noch arbeiten, vielleicht auch 20, vielleicht auch 15, wenn ich gesund bin und fit bin und dann möchte ich auch irgendwo das Ziel erreicht haben, dass dieses Unternehmen so viel abwirft, dass eins meiner Kinder das vielleicht übernimmt oder man das verkauft und sagt: ‚Das waren schöne Jahre und da guck ich gerne drauf zurück.‘“ (Interview Frau Heiss, S. 21, Z. 21–S. 22, Z. 2)

In dieser Passage, in der Frau Heiss zunächst mittels einer Beschreibung konkretisiert, was sie mit ihrer einleitenden Aussage „Ich hoffe, ein ganzes Stück weiter oben“ (ebd., S. 21, Z. 21) genau meint – nämlich keinesfalls, weiter expandieren zu wollen, sondern zukünftig ihre persönlichen Kosten decken zu können und 5.000 Euro jeden Monat übrig zu haben (ebd., Z. 21–26) –, dokumentiert sich erneut, dass sie sich in ihren Plänen von ihrem fortgeschrittenen Erwerbssalter leiten lässt. In einer Art Selbstevaluation „Ich sag mal, ich bin jetzt 52, ich denke mal, zehn Jahre werde ich mit Sicherheit noch arbeiten, vielleicht auch 20, vielleicht auch 15, wenn ich gesund bin und fit“ (ebd., Z. 30–32) wägt sie auch über die Fünf-Jahres-Perspektive hinaus ab, wie lange sie noch selbstständig tätig sein kann und möchte. Den weiteren Fortgang dieser Selbstevaluation berücksichtigend „und dann möchte ich auch irgendwo das Ziel erreicht haben, dass dieses Unternehmen so viel abwirft, dass eins meiner Kinder das vielleicht übernimmt oder man das verkauft“ (ebd., Z. 32–34) wird deutlich, dass Frau Heiss sich für diese verbleibende Zeitspanne ehrgeizige Ziele gesetzt hat und finanziell noch einiges erreichen möchte. Dass sie auf der einen Seite ihr derzeitiges Alter von 52 Jahren und auf der anderen Seite ihre Ziele für die ihr verbleibende Zeit benennt – so möchte Frau Heiss Rücklagen fürs Alter zu bilden und das Unternehmen so weit vorantreiben und dessen finanzielle Situation stabilisieren, dass es anschließend gewinnbringend verkauft oder an eines ihrer Kinder übergeben werden kann – verdeutlicht, dass ihr bereits fortgeschrittenes Erwerbssalter unter einem gewissen Zeit- und Erfolgsdruck setzt.

Eine ähnliche Bedeutung zeigt sich im Falle der **Gründerin Frau Camps**, die ihren Gründungsprozess im Interview als insgesamt eher erfolglos darstellt. Ihrer Beschreibung darüber, was sie an ihrer Arbeitsweise verändern muss, damit sie zukünftig erfolgreicher werden wird, folgt eine Argumentation, in der sie ihr baldiges Alter von 50 Jahren als Begründung dafür zugrunde legt, warum sie bei neuen Ideen und Projekten zukünftig unbedingt strukturierter vorgehen muss:

„Und da muss ich wirklich zusehen, dass ich nicht sofort drauf, mich drauf stürze, sondern wirklich ganz genau überlege: Was kann ich eigentlich? Was kann ich nicht? Denn das war immer mein großes Problem, dass ich sage: ‚Ph, dann mach ich das doch. Und dann wird schon irgendwie hinhalten. Gar nicht großartig nachdenken.‘ Und das war immer meine Devise: ‚Das wird schon irgendwie.‘ Dass ich wirklich mal mit ner Struktur rangehe, das war immer mein Problem. Ich bin immer einfach rangegangen. Denn das muss diesmal klappen. Ich werde dieses Jahr 50. Ich möchte irgendwann mal mehr Geld verdienen als mein Mann. ((beide lachen))“ (Interview Frau Camps, S. 14, Z. 31–S. 15, Z. 6)

Bereits die Wortwahl „muss“ in ihrer Bewertung „Denn das muss diesmal klappen“ (ebd., S. 15, Z. 4–5) verdeutlicht, dass Frau Camps sich unter Handlungsdruck sieht. Die Notwendigkeit eines baldigen Erfolgs begründet sie mit ihrer Vorstellung, zukünftig mehr Geld verdienen zu wollen als ihr Ehepartner. Ihr nahendes Alter von 50, welches sie dieser Argumentation vorweg einschleibt, scheint hierbei auslösend für den verspürten Zeit- und Erfolgsdruck zu sein. So deutet die Betonung des Wortes „50“ darauf hin, dass sie dieser Altersgrenze eine besondere Bedeutung beimisst, vielleicht in dem Sinn, dass die verbleibende Zeitspanne für ihren beruflichen Erfolg sich langsam verkürzt. Ihr Lachen am Ende dieser Passage deutet jedoch darauf hin, dass Frau Camps ihre Argumentation nicht ganz ernst zu meinen scheint. Stattdessen könnten Hierarchiegründe bezogen auf das Verhältnis zwischen ihrem Mann und ihr eine Rolle spielen. Auch wird deutlich, dass nicht der ökonomische Druck Auslöser für den gewünschten Erfolg ist, sondern scheinbar andere Gründe wie Eitelkeiten hier eine Rolle spielen.

Fortgeschrittenes Erwerbsalter als Legitimation für eine selektive und selbstbestimmte Arbeitsweise

Im Falle des Gründers **Herr Adler** zeigt sich, dass mit seinem fortgeschrittenen Erwerbsalter und der nahenden Endlichkeit der Erwerbsbiografie nicht nur Einschränkungen und Grenzen verbunden sind. Vielmehr eröffnet sich für ihn hierdurch auch die Möglichkeit einer selbstbestimmteren Arbeitsweise als bisher. Dies dokumentiert sich in der nachfolgenden Interviewpassage:

„Und ich stelle mir vor, dass ich in fünf Jahren nur noch die Aufträge annehme, die mir Spaß machen. Ich muss ja zugeben, dass ich in den ersten zwei Jahren, eigentlich sogar bis jetzt, alles angenommen habe, was mir angeboten wurde an Aufträgen. (...) Ich würde mir vorstellen, in fünf Jahren hauptsächlich gutachterlich und sachverständigen, als Sachverständiger gutachterlich unterwegs zu sein. Und nicht mehr den nervenaufreibenden Betrieb auf den Baustellen zu haben, den ich auch anbiete, wenn er sich jetzt ergibt, besonders bei guten Kunden, die regelmäßig da sind, da kann ich ja nicht sagen: ‚Ja, aber die Bauleitung mach ich Dir nicht mit‘ oder ‚die Projektsteuerung mach ich Dir nicht mit‘. Das kann ich da nicht machen, also mach ich das auch. Nur da denk ich schon, dass ich da in fünf Jahren so was äh dann an jüngere Leute abgeben kann, und mich dann auf Gutachten und Sachverständigenwesen beschränken kann.“ (Interview Herr Adler, S. 17, Z. 22–S. 18, Z. 5)

Während sich in Kapitel 8.5.2.2 zeigte, dass Herrn Adler für die nächsten fünf Jahre ein gleichbleibender Erfolg und eine gleichbleibende Auslastung wichtig sind, hat er über die Fünf-Jahres-Perspektive hinaus neue Pläne. So möchte er sich dann in seiner Auftragsannahme auf die Bereiche konzentrieren, die ihm „*Spaß machen*“ (ebd., S. 17, Z. 23) und unliebsame Arbeiten an jüngere Kollegen abgeben. Dabei ist es ihm besonders wichtig, „*nicht mehr den nervenaufreibenden Betrieb auf den Baustellen zu haben*“ (ebd., Z. 32–33), was durch die Betonung dieser Stelle deutlich wird. Wortwahlen wie „*nervenaufreibenden Betrieb auf Baustellen*“ in Verbindung mit der Aussage, solche Arbeiten zukünftig an jüngere Kollegen abgeben zu wollen, deuten auch darauf hin, dass Herr Adler sich schon jetzt mit der Endlichkeit seiner Erwerbsbiografie und mit altersbedingten Abbauprozessen auseinandersetzt und sich dem stressigen Betrieb auf Baustellen zukünftig nicht mehr gewachsen sieht.

Mit der zukünftigen Möglichkeit einer selektiven und selbstbestimmten Arbeitsweise verbindet Herr Adler auch die Chance eines fließenden Übergangs in die nachberufliche Lebensphase. Dies wird nachfolgend deutlich:

„Selbst wenn ich dann etwas weniger verdiene, habe ich aber dadurch die Möglichkeit, ohne Rentenübergang, also ohne irgendwann aufhören zu müssen, das auch noch weiter zu machen, wenn ich denn hoffentlich gesund bleibe. Mir wäre das so ein Horror, mit 65 Komma soundso viel aufhören zu müssen und dann nix mehr zu tun und so hab ich äh bei dem, was ich jetzt vorbereitet habe, und das war auch ein, es ist auch ein Hauptvorteil diese Selbstständigkeit, die ich jetzt habe, dann sagen zu können ‚Man kann ja mit 65 noch weiterarbeiten. Man braucht ja nicht mehr so viel zu machen.‘“ (ebd., S. 18, Z. 5–13)

In dieser Argumentation zeigt sich, wie wichtig es Herrn Adler ist, den Übergang in die nachberufliche Lebensphase selbstbestimmt gestalten zu können. Mit Erreichen des 65. Lebensjahrs „*aufhören zu müssen*“ (ebd., Z. 9) und dann „*nix mehr zu tun zu haben*“ (ebd., Z. 9–10), bewertet er als „*Horror*“ (Z. 8). Die Aussage „*bei dem, was ich jetzt vorbereitet habe*“ (ebd., Z. 10) deutet darauf hin, dass Herr Adler nicht bereit ist, etwas, das er so mühsam

aufgebaut hat, in naher Zukunft wieder aufgeben zu wollen. Stattdessen möchte er sich unbedingt die Option offenhalten, auch über das 65. Lebensjahr hinaus noch weiter tätig zu sein und dann eventuell weniger zu arbeiten.

Insgesamt zeigt sich in dieser Passage, dass es Herrn Adler wichtig ist, den Übergang in die nachberufliche Lebensphase selbstbestimmt und flexibel gestalten zu können. Dass das Modell der beruflichen Selbstständigkeit diese Möglichkeit bietet, bezeichnet er als „*einen Hauptvorteil*“ (ebd., Z. 11) dieser Erwerbsform.

Eine ähnliche Einstellung dokumentiert sich auch im Falle der Gründerin **Frau Brönner**. So spricht sie im Zusammenhang mit der Frage nach ihren Zukunftsplänen wiederholt davon, dass der beruflichen Selbstständigkeit mehr und mehr die Funktion einer „*Hobbyarbeit*“ zukomme (vgl. z. B. ebd., S. 14, Z. 34). Diese Haltung zeigt sich auch in der nachfolgenden in Auszügen dargelegten Interviewpassage:

„Aber ich könnte, ja was ich mir so vorstelle für mich, dass ich irgendwann auch noch mal ne weitere Massageform dazunehmen möchte. Ja, aber das ist halt immer wieder dann ja auch mit Kosten verbunden, diese Ausbildung zu zahlen. Und deshalb muss ich gucken, einfach wie das weitergeht. ((Leiser)) Wie ich mich selber auch entwickle, wie ich mich fühle. Ich bin jetzt 55, schön, dass es mir weiterhin so gut geht. Da denke, da kann ich auch noch ((lacht)) Massageausbildung in irgendeiner Form machen, ja. Das möchte ich ganz gerne tun. Tja. (...) Also ich sehe mich eigentlich mehr so in diesem Gesundheitsbereich dann. Also ich denke, dass mein Büromobil immer mit dabei bleiben wird, weil ich einfach mir die Kenntnisse habe, aber ich, und die gehen ja sowieso weiter, dadurch dass ich die Festanstellung habe. (...) Von daher kann ich das gut mitlaufen lassen, aber wo ich für mich so ne, die Möglichkeit sehe oder ach ja, mein Wunsch einfach ist, ((leiser)) dass ich mich in dem Gesundheitsbereich, in dem sozialen gesundheitlichen Bereich weiterentwickle noch, ja.“ (Interview Frau Brönner, S. 13, Z. 28–S. 14, Z. 16)

Wortwahlen wie „*weitere Massageform dazunehmen möchte*“ (ebd., S. 13, Z. 30) oder „*das möchte ich ganz gerne tun*“ (ebd., S. 14, Z. 1–2) verdeutlichen, dass es Frau Brönner bei der Weiterentwicklung ihres Angebotes primär darum geht, ihre eigenen Interessen zu berücksichtigen und sich mit ihren Angeboten selbst verwirklichen zu können. Dafür spricht auch, dass sie wiederholt darlegt, sich in dem sozialen gesundheitlichen Bereich weiterentwickeln zu wollen (vgl. ebd., S. 14, Z. 13–16).

Frau Brönner scheint in ihren Plänen also weniger von monetären Interessen geleitet zu werden als von ihrem Wunsch, sich in ihrer beruflichen Selbstständigkeit weiterzuentwickeln und selbst verwirklichen zu können. Hierfür spricht auch ihre Aussage an anderer Stelle im Interview, dass der beruflichen Selbstständigkeit seit der Rückkehr in eine erneute

Festanstellung nicht mehr die Funktion einer Haupteinkommensquelle zukommt, sondern diese dem Hobby dient (ebd., Z. 34–S. 15, Z. 1).

So zeigt sich insgesamt, dass es Frau Brönner ähnlich wie Herrn Adler darum geht, zukünftig noch selbstbestimmter und selektiver das eigene Angebot voranzutreiben und eigenen Interessen zu folgen. Im Gegensatz zu Herrn Adler ist Frau Brönner jedoch nicht auf die berufliche Selbstständigkeit als Einkommensquelle angewiesen, was den Spielraum ihrer Selbstbestimmung vergrößert. Während Herr Adler mit der Möglichkeit eines fließenden Übergangs in die nachberufliche Lebensphase auch monetäre Überlegungen verbindet, ist Frau Brönner sogar bereit, in ihr Hobby „Selbstständigkeit“ zu investieren, ohne zu wissen, ob sich die Kosten wieder amortisieren.

8.5.3 Zusammenfassende Betrachtung

Hinsichtlich der Rolle, die die Interviewpartner ihrem bereits fortgeschrittenen Erwerbssalter im Gründungsprozess zuschreiben, wird deutlich, dass diese stark in Abhängigkeit vom Frage- bzw. Erzählkontext variiert. Denn während das fortgeschrittene Erwerbssalter im Zuge der Erzählung über den laufenden Gründungsprozess häufig mit wertvollen, der Selbstständigkeit zugutekommenden Berufs- und Lebenserfahrungen gleichgesetzt wird, zeigen sich andere, das Gründungshandeln einschränkende Zuschreibungen, insbesondere im Zusammenhang mit die Selbstständigkeit rahmenden Übergangsphasen, wie jener von der abhängigen Beschäftigung in die berufliche Selbstständigkeit oder von der Selbstständigkeit in die nachberufliche Lebensphase.

So wird das fortgeschrittene Erwerbssalter im Zuge des Übergangs von einer abhängigen Beschäftigung in die berufliche Selbstständigkeit häufig in Zusammenhang mit einem erschwerten Hineinfinden und Eingewöhnen in die Strukturen einer Selbstständigkeit gebracht, was teilweise mit negativen Altersfremd- und Selbstzuschreibungen einhergeht, teilweise aber auch auf vorherige Erfahrungen und Gewohnheiten zurückzuführen ist. Mit Blick auf die Übergangsphase in die nachberufliche Lebensphase zeigt sich, dass das fortgeschrittene Erwerbssalter insgesamt handlungsleitend für weitere Zukunftspläne ist.

Als zentral hinsichtlich der Rolle des fortgeschrittenen Erwerbssalters im Gründungsprozess lässt sich zusammenfassen, dass unterschiedliche Einstellungen hierzu auch im gleichen Fall vorkommen können, je nach Frage- bzw. Erzählkontext. Im Falle des Gründers Herr Adler z. B. wird das fortgeschrittene Erwerbssalter im laufenden Gründungshandeln mit wichtigen Berufs- und Praxiserfahrungen gleichgesetzt, die ihm bei der Kundengewinnung und -akzeptanz

zugutekommen. Im Zusammenhang mit der Erzählung des Übergangs von der abhängigen Beschäftigung in die Selbstständigkeit zeigt sich jedoch, dass eben diese wertvollen Berufserfahrungen das Eingewöhnen Herrn Adlers in die neue und durch monetäre Unsicherheiten geprägte Situation der Selbstständigkeit erschweren, weshalb dem fortgeschrittenen Erwerbssalter – als für Berufserfahrung stehend – im Übergangskontext zunächst eine die Selbstständigkeit benachteiligende Bedeutung zukommt.

Mit Blick auf zielgruppenspezifische Besonderheiten lässt sich schlussfolgern, dass es vor allem die Phasen des Übergangs sind, die spätberufliche Gründer als herausfordernd und reflexionsbedürftig empfinden. Beratungs- und Weiterbildungsangebote könnten hier ansetzen und nicht nur Kernthemen der Gründung aufgreifen, sondern auch zentrale, die Gründung begleitende Themen, wie die Auseinandersetzung mit Altersselbst- und Fremdzuschreibungen und die Endlichkeit der Erwerbsbiografie. Ansätze des biografischen Lernens sind denkbar.

Teil C: Ergebnisdiskussion und Ausblick

9 Gründer in der spätberuflichen Lebensphase als Zielgruppe für die Erwachsenenbildung?

Nachdem im vorherigen Kapitel zentrale Forschungsergebnisse zu Phänomenen des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase vorgestellt wurden, soll nun auf Basis dieser Erkenntnisse geklärt werden, ob spätberufliche Gründer eine für die Erwachsenenbildung bedeutsame Zielgruppe im Sinne eines weiterbildungswissenschaftlichen Zielgruppenkonzeptes darstellen. Wenn ja, würde dies bedeuten, dass bestimmte, die Gruppe der spätberuflichen Gründer charakterisierende Merkmale – die über das Alter als soziodemografisches Merkmal hinausgehen – für eine Zielgruppeneinteilung herangezogen und entsprechende Zielgruppenkonzepte entwickelt werden könnten.

Geleitet ist dieses Vorhaben folglich von der Frage, ob sich spätberufliche Gründer in ihren Orientierungen und Handlungen in dem Maße von Gründern in anderen Lebensphasen unterscheiden, dass andere Lernaufgaben und Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit im Fokus stehen, die wiederum andere Beratungs- und Weiterbildungskonzepte erfordern. Dem entgegen stünde die Frage, ob nicht der Schritt in die berufliche Selbstständigkeit und damit verbundene Herausforderungen und Lernaufgaben selbst schon zielgruppenkonstituierende Merkmale sind, unabhängig davon, in welcher Lebensphase eine Person gründet. Somit wäre das Lebensalter kein zielgruppenspezifisches Merkmal bezogen auf die Gruppe der Gründer.

Relevanz erhält die Klärung dieser Frage insbesondere für die Erwachsenenbildungspraxis, v. a. hinsichtlich der Konzeption und Ausgestaltung von Beratungs- und Weiterbildungsangeboten auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit.

Antwort soll ein Vergleich der hier vorliegenden Forschungsergebnisse mit der Veröffentlichung „Biographische Chancen im Entrepreneurship“ (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006) geben. In dieser aus zwei – ebenfalls mit der dokumentarischen Methode ausgewerteten – Studien bestehenden Arbeit wurden Gründer, die sich zum Gründungszeitpunkt in anderen Lebensphasen befinden, zu ihren Wegen in die berufliche Selbstständigkeit befragt.

Dem vorweg folgt ein Exkurs zur Klärung des Zielgruppenbegriffs und möglicher erwachsenenpädagogischer Begründungsansätze für Zielgruppenarbeit.

9.1 Exkurs: Zielgruppenorientierung als Paradigma der Erwachsenenbildung

Auf die Tatsache, dass die Erwachsenenbildung sich im Gegensatz zur Schule jeweils ihrer Subjekte und Inhalte neu vergewissern muss, reagiert diese mit Zielgruppenorientierung. So gilt der Zielgruppenbegriff seit Mitte der 1970er Jahre als ein zentraler Leitbegriff dieser Disziplin, insgesamt mit dem Bemühen verbunden, Weiterbildung so zu gestalten, dass alle Bevölkerungsgruppen an Weiterbildung teilnehmen können (vgl. Iller 2009, S. 988). In seiner Entstehung von der gesellschafts- und bildungspolitischen Konstellation und den allgemeinen Bildungsreformdiskussionen dieser Zeit nicht zu trennen, hat sich bis heute keine einheitliche und konsensfähige Definition von „Zielgruppe“ durchgesetzt. So wird der Begriff für unterschiedliche Konzepte und Kontexte verwendet und auch die Begründung für Zielgruppenarbeit hat sich im Laufe der Zeit gewandelt. In Anlehnung an Schiersmann lassen sich die folgenden drei in den 1970er Jahren und zu Beginn der 1980 Jahre herausgebildeten divergierenden Begründungen für Zielgruppenarbeit unterscheiden (vgl. Schiersmann 1999; 2010):

Der *lernpsychologisch begründete Ansatz* basiert auf der Annahme, dass eine Homogenisierung der Lerngruppe unter soziodemografischen Gesichtspunkten (z. B. EDV für Senioren, Deutsch für Migranten oder Englisch für Hausfrauen) die Effektivität von Bildungsprozessen steigern und somit zu einer optimalen Gestaltung der Lernsituation beitragen kann. Zur Formierung einer Zielgruppe werden soziodemografische Gemeinsamkeiten wie das Alter herangezogen. Während dieser Ansatz die wissenschaftliche Diskussion kaum geprägt hat, hat er sich in der Weiterbildungspraxis – insbesondere mit Blick auf eine organisatorisch-effektive Angebotsplanung und das Aufspüren von Bedarfslücken in Einrichtungen der Erwachsenenbildung – am breitesten durchgesetzt. Kritisch angemerkt wird in diesem Zusammenhang häufig, dass Zielgruppen hier weitgehend als Adressaten betrachtet werden, die subjektiven Voraussetzungen sowie inter- und intraindividuelle Unterschiede der tatsächlich Teilnehmenden hingegen außen vor bleiben (vgl. z. B. Iller 2009, S. 990; Breloer 1979, S. 2).

Der *bildungs- und sozialpolitisch akzentuierte Ansatz* verfolgt vorrangig das Ziel, von Erwachsenenbildungsinstitutionen traditionell nicht erreichte Gruppen, wie z. B. Arbeitslose,

Menschen mit Behinderung oder Flüchtlinge, anzusprechen. Damit knüpft er zwar am ehesten an die aufklärerische und am Demokratisierungsanspruch orientierte Erwachsenenbildung an, steht jedoch auch vor dem Dilemma, mit der Zuschreibung von Defiziten arbeiten zu müssen. Damit verbundene Prozesse unbeabsichtigter Stigmatisierung wurden im Laufe der Zeit als zunehmend problematisch wahrgenommen.

Der *politisch akzentuierte Ansatz* versteht Zielgruppenarbeit als einen aktiven politischen Lernprozess, der gesellschaftliche Veränderungen initiieren bzw. begleiten soll. Prominentes Beispiel aus den späten 1970er Jahren ist die Stadtteilorientierung als Zielgruppenarbeit zur Veränderung des sozialräumlichen Umfeldes.

Seit den 1980er Jahren hat eine intensive theoretische Auseinandersetzung über konzeptionelle Begründungen für Zielgruppenarbeit kaum noch stattgefunden. Schiersmann spricht in diesem Zusammenhang davon, dass wir heute vor der paradoxen Situation stehen, *„dass der Zielgruppenbegriff zwar auf der einen Seite zu den gängigen Leitbegriffen in der Erwachsenenbildung zählt, auf der anderen Seite aber konzeptionell immer verschwommener wird und an bildungs- und sozialpolitischer Sprengkraft eingebüßt hat.“* (2010, S. 322) Dies führt zu recht allgemein gehaltenen und wenig aussagekräftigen Definitionen von „Zielgruppe“, wie z. B. bei Siebert, der eine Zielgruppe als ein Konstrukt und eine Klassifikation nach einem herausragenden Merkmal (z. B. Alter oder Geschlecht) versteht (vgl. 2012, S. 93).

Auch der soziologische Diskurs nach Ulrich Beck um eine zunehmende Individualisierung von Lebensläufen und Lebenslagen (vgl. Beck 1986) trägt dazu bei, dass es immer schwieriger wird, soziale Verortungen von Gruppen in unserer Gesellschaft vorzunehmen und Zielgruppen zu konstituieren. Wie lässt sich (noch) von „den Arbeitslosen“ oder „den Alten“ sprechen, wenn diesen eine Vielfalt möglicher Lebenslagen und Lernbedürfnisse zugrunde liegt? *„Die je individuelle Lebensführung, die spezifische Lebensphase und die konkrete Einzelbiographie [werden] zum Kriterium für die Konstitution von Zielgruppen“* (Schiersmann 2010, S. 322). Und auch Faulstich und Zeuner sprechen davon, dass *„Zielgruppe ein wissenschaftlich problematischer Begriff [ist], weil meist unklar bleibt, wie sich die Personenkonglomerate zur Gruppe konstituieren.“* (1999, S. 108)

Für eine institutionelle Zielgruppenarbeit hat dies zur Konsequenz, dass eigentlich zunehmend individuell zugeschnittene Angebote erforderlich werden. Dem ist entgegenzusetzen, dass eine Individualisierung in nach wie vor verallgemeinerbaren Anteilen geteilter Lebenslagen stattfindet. Hinzu kommt, dass Instabilitäten und Diskontinuitäten mehr und mehr zu

biografischen Normalerfahrungen werden, was ein neues Aufgabenverständnis von Zielgruppenarbeit erforderlich macht. Zielgruppenarbeit in diesem Sinne sollte, so Schiersmann, eher als Orientierung und Hilfestellung zur Reflexion der jeweiligen Lebenssituation dienen und eine Neustrukturierung von Wahrnehmungs-, Einstellungs- und Handlungsschemata unterstützen (vgl. 1999, S. 561). Die Beschäftigung mit Übergängen, Umbrüchen und Phasen der Neuorientierung dürfte hierbei an Bedeutung gewinnen. Mit einer solchen Perspektive verbunden ist auch, sich von Defizitzuschreibungen als Ausgangspunkt von Lernprozessen abzuwenden und den Blick auf geteilte und als reflexionsbedürftig empfundene Lebensumstände zu lenken, ohne dass damit eine dauerhafte Stigmatisierung verbunden ist.

Genau hier könnte eine zeitgemäße Zielgruppenarbeit ansetzen, indem sie geteilte und als reflexionsbedürftig empfundene Lebensumstände als Bezugspunkte für Bildungsangebote wählt und die Alltagswelt und subjektive Voraussetzungen potenzieller Teilnehmender als Gegenstand der Lernsituation nimmt.

Hieran anknüpfend lässt sich mit Blick auf die eigene Untersuchung festmachen, dass auch Gründer in der spätberuflichen Lebensphase ähnliche als reflexionsbedürftig empfundene Lebensumstände haben. Teils ähnlich motiviert, verlassen sie sicheres Terrain und oft jahrelange Routinen und begeben sich trotz der vergleichsweise nahe liegenden Endlichkeit ihrer Berufsbiografie auf den Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Dabei sind es – das zeigte die Ergebnisdarstellung im vorherigen Kapitel 8 – insbesondere die Phasen des Übergangs, die als reflexionsbedürftig erlebt werden und Bezugspunkte für Bildungsangebote bieten könnten. Unklar jedoch bleibt, ob diese Gemeinsamkeiten eine lebensphasenspezifische Besonderheit darstellen oder ob sie nicht für Gründer anderer Lebensphasen gleichermaßen bedeutend sind. Der nachfolgende Vergleich soll Antworten bringen.

9.2 Vergleichende Ergebnisinterpretation mit der Studie „Biographische Chancen im Entrepreneurship“

Es folgt ein Vergleich der Ergebnisse dieser Untersuchung mit der Veröffentlichung „Biographische Chancen im Entrepreneurship“, die aus zwei Teilstudien besteht (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006). Hier wurden zum einen Gründer befragt, die sich in einer Altersspanne zwischen dem 18. und dem 27. Lebensjahr befinden. Der Stufentheorie Havighursts zufolge entspräche dies grob der Lebensphase des frühen Erwachsenenalters mit Themen wie Beruf, Unabhängigkeit, Freunde und Familie (vgl. Havighurst 1973; Kapitel

4.3.2). Zum anderen wurden Gründer zwischen dem 31. und dem 40. Lebensjahr interviewt, die dem mittleren Erwachsenenalter innerhalb der Stufentheorie zugeordnet werden können, verbunden mit Aufgaben wie Generativität, Beruf, Freunden und kognitiver Leistungsfähigkeit (vgl. ebd.). Beiden Teilstudien ist gemein, dass sie als qualitative Evaluationsprojekte im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitung von zwei Gründungsförderungsprogrammen implementiert wurden. So steht primär die Frage nach der Nachhaltigkeit der Förderprogramme im Fokus und daran gekoppelt auch der wirtschaftliche Erfolg der durch die Förderprogramme unterstützten und begleiteten Gründungen. Zwar ist der Untersuchungsrahmen somit wesentlich enger gesteckt als innerhalb dieser Forschungsarbeit, da jedoch beide Studien bei der Erforschung der subjektiven Innenansichten der befragten Interviewpartner ansetzen und im Sinne der dokumentarischen Methode nach handlungsleitenden Orientierungsrahmen fragen (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 27), lässt sich dennoch ein vorsichtiger Vergleich in einigen Punkten ziehen.

Wie schon erwähnt, wird der nachfolgende Vergleich von der Frage geleitet, ob sich zwischen den Studien lebensphasenspezifisch zu begründende Unterschiede, denkbar in Form unterschiedlicher Orientierungen, Lernaufgaben und Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit, ausmachen lassen. Dies wiederum spräche dafür, spätberufliche Gründer als eine eigene Zielgruppe im Sinne geteilter und als reflexionswürdig empfundener Lebensumständen für die Beratungs- und Weiterbildungspraxis zu berücksichtigen. Dabei wird schwerpunktmäßig die Studie „Frühe Selbstständigkeit: berufliche Orientierungsfindung junger Erwachsener“ berücksichtigt, da sich hier die meisten Vergleichsparameter ausmachen lassen.

9.2.1 Vergleich mit der Teilstudie „Frühe Selbstständigkeit: berufliche Orientierungsfindung junger Erwachsener“

Bei den in dieser Teilstudie befragten Gründern handelt es sich um junge Erwachsene, die an einem Gründungsförderprogramm namens „Enterprise“ teilgenommen haben. Dieses hat den Auftrag, solche Existenzgründer in einem Alter von 18 bis 27 Jahren zu unterstützen und zu begleiten, die sich – von Arbeitslosigkeit bedroht und ohne finanzielle Sicherheiten gründend – eher als marginalisierte Zielgruppe charakterisieren lassen. Neben der Möglichkeit einer monetären Unterstützung stand die Qualifizierung der Gründer sowie eine kontinuierliche, individuelle und praxisorientierte Beratung und Begleitung bis maximal drei Jahre nach Gründung im Vordergrund des Programms. 300 Erstberatungen führten zu 99 durch das Programm begleiteten Gründungen, von denen 29 Gründungen auch finanziell unterstützt

wurden. Die Evaluation von „Enterprise“ wurde 2003 aufgenommen (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondeymayer 2006, S. 25).

Die Zielsetzung der qualitativen Evaluationsstudie von „Enterprise“ lag u. a. darin, zu analysieren, ob das Programm dem Anspruch gerecht wird, an den Bedürfnissen der geförderten Gründer anzusetzen. Dementsprechend lag ein Schwerpunkt auf der Erforschung der berufsbiografischen Einbettung der beruflichen Selbstständigkeit. Auch innerhalb dieser Erhebung bilden die berufsbiografische Verankerung der Gründung und damit verbundene (unterschiedliche) Lernaufgaben, Handlungs- und Problemlösungsstrategien einen Schwerpunkt (vgl. Kapitel 8.2.1), was einen diesbezüglichen Vergleich zwischen den beiden Studien nahelegt.

Berufsbiografische Verankerung

Der Vergleich zeigt zunächst, dass sich trotz der weit auseinanderliegenden Altersspannen zwei ähnliche berufsbiografische Zugänge ausmachen lassen. Wie auch in dieser Erhebung werden innerhalb der „Enterprise-Evaluationsstudie“ Gründer, die an berufliche Vorerfahrungen anknüpfen, von solchen unterschieden, die unabhängig von ihrer bisherigen Ausbildung und beruflichen Qualifikationen gründen (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 34 f.).

Ein studienübergreifender Blick auf diejenigen Gründer, die sich dem Typ „Anknüpfen an berufliche Vorerfahrungen“ zuordnen lassen, verdeutlicht, dass der erlernte Beruf und die im beruflichen Bereich entwickelten Kompetenzen den Gründern beider Lebensphasen eine starke Orientierung auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit bieten. Dies wurde in dieser Erhebung z. B. beim Gründer Herr Adler deutlich, der sich als *„typischer Ingenieur, der nüchtern und sachlich sein Fachwissen hat“* (Interview Herr Adler, S. 8, Z. 1-2) bezeichnet. Innerhalb der „Enterprise-Evaluationsstudie“ zeigt sich diese starke Orientierung in Form einer häufig strategischen und zielgerichteten Vorgehensweise, wie z. B. im Falle der Gründerin Frau Lampe, die davon spricht, dass sie mit ihrer Gründung an vorherige Berufserfahrungen anschließt: *„und mit der mittleren Reife abgeschlossen, habe danach eine dreijährige Ausbildung zur Konditorin gemacht [...] aufgrund meine Eltern hatten das Cafe schon einige Jahre und mein Traum und Wunsch war immer in der Richtung mal einzusteigen und das dann irgendwann mal zu übernehmen.“* (Interview Frau Lampe, in Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 35)

Der erlernte Beruf und das damit verbundene Professionswissen und die entsprechenden Kompetenzen scheinen folglich einen starken Orientierungsrahmen bei denjenigen Gründern

zu bilden, die mit ihrer Gründung an berufliche Vorerfahrungen anknüpfen. Dies gilt auch für jüngere Gründer, die auf eine vergleichsweise kurze Berufsbiografie zurückblicken.

Demgegenüber unterscheiden sich die Orientierungen jüngerer und spätberuflicher Gründer innerhalb des zweiten Zugangs „Selbstständigkeit als berufliche Neuorientierung“. Während sich die von mir befragten spätberuflichen Gründer dieses Typs bei ihrem Schritt in die berufliche Selbstständigkeit vorrangig an Marktbeobachtungen und antizipierten Marktbedarfen oder an eigenen inhaltlichen Interessen orientieren, ist die Gründung der im Rahmen von „Enterprise“ befragten jüngeren Gründer häufig geleitet von der Idee, als Unternehmer tätig sein zu wollen, unabhängig von Geschäftsbereichen oder Marktbedarfen (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 49). Besonders drastisch zeigt sich dies im Falle des Gründers Herr Zobel, der davon spricht, als Manager jede Art von Firma leiten zu können (vgl. Interview Herr Zobel, in ebd.). Entsprechend unbedarft starten viele der jüngeren Gründer in die berufliche Selbstständigkeit.

Gestaltung des Übergangs in die berufliche Selbstständigkeit

Verbunden mit dem vorherigen Thema der berufsbiografischen Verankerung ist die Frage nach der Gestaltung und dem Erleben des Übergangs in die berufliche Selbstständigkeit. Hier zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den beiden Studien und damit zwischen den Lebensphasen. Während die im Rahmen von „Enterprise“ befragten jüngeren Gründer häufig sehr diszipliniert und zielstrebig (betrifft vor allem diejenigen Gründer, die an berufliche Vorerfahrungen anknüpfen) oder aber spielerisch unbedarft (betrifft hauptsächlich diejenigen Gründer, die unabhängig von ihrer Ausbildung und um der Gründung willen gründen) in die berufliche Selbstständigkeit starten, ist der Einstieg bei vielen der von mir befragten spätberuflichen Gründer mit Unsicherheiten, Zweifeln oder einer längeren Phase der Orientierungslosigkeit verbunden.

In diesem Zusammenhang lohnt ein Blick auf die Motive für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit. So orientieren sich die im Rahmen der „Enterprise-Evaluationsstudie“ befragten jüngeren Gründer – unabhängig davon, ob an berufliche Qualifikationen anknüpfend oder davon losgelöst gründend – bei ihrer Entscheidung zu gründen primär an dem Wunsch, autonom zu handeln und den eigenen Traum verwirklichen zu können. Auf eine längere Phase der Arbeitslosigkeit blickt keiner der jüngeren Gründer zurück (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 59), weshalb das Motiv „Selbstständigkeit als notwendige Alternative zur Arbeitslosigkeit“ hier keine zentrale Rolle spielt. Hingegen treiben die von mir befragten spätberuflichen Gründer ganz unterschiedliche und differenziertere

Motivlagen in die berufliche Selbstständigkeit. Neben den Motiven „Selbstständigkeit als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung“ und „Selbstständigkeit als Alternative zu einer drohenden Arbeitslosigkeit“ spielt es auch eine große Rolle, durch den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit den bisherigen Berufsstatus aufrechterhalten zu können (vgl. Kapitel 8.2.2.1). Dieser Orientierungsrahmen besticht vor allem dadurch, dass nicht entscheidend ist, ob man angestellt oder selbstständig tätig ist, sondern dass eine Möglichkeit gefunden wird, (weiterhin) autonom arbeiten zu können und den erlangten Berufsstatus aufrechtzuerhalten.

Spätberufliche Gründer sind also weniger getrieben von dem generellen Wunsch, sich selbstständig zu machen bzw. sich beruflich zu entfalten, als vielmehr davon, eine Möglichkeit zu finden, (weiterhin) autonom bzw. überhaupt arbeiten zu können. Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht verwunderlich, dass bei denjenigen spätberuflichen Gründern, deren Gründung eine notgedrungene Alternative zu einer (drohenden) Arbeitslosigkeit darstellt, der Einstieg häufig als krisenhaft – weil nicht gewollt – erlebt wird, wie im Falle der Gründerinnen Frau Camps und Frau Brönner, die sich in der Hoffnung auf eine Festanstellung zunächst nicht voll und ganz auf das Projekt „Selbstständigkeit“ einlassen können (vgl. Kapitel 8.2.1.3). So bezeichnet Frau Mader ihren Start in die Selbstständigkeit als „*ziemlichen Angang*“ (*Interview Frau Brönner, S. 1, Z. 9-10*) und auch Frau Camps' unfreiwilliger Einstieg in die berufliche Selbstständigkeit ist geprägt durch eine längere Phase der Orientierungslosigkeit, verbunden mit immer wiederkehrenden Selbstzweifeln und Versuchen des Strategiewechsels (vgl. Kapitel 8.2.1.3).

Interessant ist vielmehr, dass sich auch in den Biografien derjenigen spätberuflichen Gründer, die nicht von einer drohenden oder anhaltenden Arbeitslosigkeit in die berufliche Selbstständigkeit „getrieben“ werden, Schwierigkeiten und Unsicherheiten im Übergang zeigen. Frau Konrad z. B. gründet aus einer Festanstellung, um sich beruflich im Bereich „Coaching“ entfalten zu können. Ihr Schritt in die berufliche Selbstständigkeit erfolgt somit selbstbestimmt. Dennoch begleiten sie in den ersten Jahren immer wieder Selbstzweifel, ob ihr Tun das Richtige ist. Zwar betont sie im Interview, voll und ganz hinter ihrer Entscheidung zu stehen, spricht aber in ihrer Eingangserzählung von „*Hürden*“ (*Interview Frau Konrad, S. 1, Z. 34*) und einer „*zentralen Krise*“ (*ibd., S. 23, Z. 5-6*), was ihre Unsicherheiten zu Beginn zeigt. Auch im Interview mit Herrn Adler, der seinen Eintritt in die berufliche Selbstständigkeit damit begründet, weiterhin autonom arbeiten und seinen erlangten Berufsstatus aufrechterhalten zu können, aber gleichzeitig von einem lang gehegten Wunsch einer Selbstständigkeit spricht (*Interview Herr Adler, S. 1, Z. 7*), dokumentieren sich in

verschiedenen Stellen Unsicherheiten und Schwierigkeiten im Übergang in die berufliche Selbstständigkeit, die mit seinen bereits gesammelten Berufs- und Lebenserfahrungen einhergehen. Zwei Passagen verdeutlichen dies exemplarisch:

„Da muss man sich ja auch erst dran gewöhnen, wenn man 27 Jahre lang ein festes Gehalt gekriegt hat, nen festen Urlaub. Da muss man sich erst mal dran gewöhnen, dass man eben kein festes Gehalt mehr hat, dass auch mal ein schlechterer Monat dabei sein kann. Und wenn man's über Jahr, muss man erstmal lernen, das übers Jahr zu sehen, ne? Man muss auch erst mal lernen, dass es mit dem Urlaub nicht mehr so einfach ist.“ (Interview Herr Adler, S. 10, Z. 9-17)

„Ja, es gab eine Anfangssituation, die mich immer wieder zum Zweifeln und zum sorgenvollen Überlegen gebracht hat, weil ich nicht der Typ bin, der Hans-Dampf-in-allen-Gassen überall die Leute kennt und überall mitmischt (...). Und ich musste halt lernen, auf Leute zugehen und ihnen sagen, was ich überhaupt anbiete. Das war eigentlich mein Hauptproblem in den ersten Tagen. (...) Ich musste also ganz neu anfangen und das, und für mich war das Problem als Ingenieur, dann mich selber zu verkaufen.“ (ebd., S. 7, Z. 29–S. 8, Z. 7)

Solche Phasen der Unsicherheit oder Orientierungslosigkeit beim Übergang in die berufliche Selbstständigkeit zeigen sich hingegen kaum in den dargestellten Ergebnissen der „Enterprise-Evaluationsstudie“. Unabhängig von der berufsbiografischen Einbettung der Gründung lassen sich die Herangehensweisen der jüngeren Gründer als direkt, entschlossen und selbstsicher charakterisieren. Dies zeigt sich in Zugängen einer hohen Zielstrebigkeit und Disziplin, wie bei Frau Lampe (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 36), einer Kurzentschlossenheit, wie bei Frau Michels (vgl. ebd., S. 38), einer starken Eigeninitiative, wie bei Herrn Zobel (vgl. ebd., S. 47 f.), oder einer hohen Spontaneität, wie bei Herrn Prinz (vgl. ebd., S. 52 f.). Auch Aussagen wie „*die Gründung erwies sich als **unerwartet** schwierig*“ (Interview Frau Löw in Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 41) deuten darauf hin, dass der Übergang in die berufliche Selbstständigkeit von jüngeren Gründern als wenig krisenhaft empfunden wird.

Bei den von mir befragten spätberuflichen Gründern wird dieser hingegen häufig von einer Phase der Unsicherheit, des Zweifels oder der Orientierungslosigkeit begleitet. Gründe hierfür lassen sich zum einen in Altersselbst- und Fremdzuschreibungen, im Sinne von „ich kann das alles nicht, ich überblicke das nicht mehr“ sowie in den in anderen Kontexten als so wertvoll erachteten Lebens- und Berufserfahrungen finden, die ein Aufbrechen gewisser Einstellungen und Lernmuster erschweren (vgl. Kapitel 4.3.4).

Umgang mit Herausforderungen und Lernaufgaben in der beruflichen Selbstständigkeit

Weitere Unterschiede zwischen der Gruppe der spätberuflichen Gründer dieser Befragung und den jüngeren Gründern der „Enterprise-Evaluationsstudie“ zeigen sich im Umgang mit Herausforderungen und Lernaufgaben innerhalb der beruflichen Selbstständigkeit.

So verdeutlichen die Ergebnisse der „Enterprise-Evaluationsstudie“, dass diejenigen jüngeren Gründer, die mit ihrer beruflichen Selbstständigkeit an vorherige Berufserfahrungen anknüpfen, zwar häufig besonders zielstrebig und diszipliniert in die berufliche Selbstständigkeit starten, es ihnen aber aufgrund des starren Festhaltens an dem erlernten Beruf mitunter auch schwerfällt, flexibel auf Auftragsflauten und Marktbedarfe zu reagieren und ihr Angebot zu modifizieren oder weiterzuentwickeln (vgl. Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 57 ff.). Die Gründerin Frau Michels z. B. orientiert sich so stark an ihrem Beruf als Schneiderin, dass sie bei ihrer Geschäftseröffnung nicht hinreichend berücksichtigt, ob sich eine eigene Änderungsschneiderei in einem Neubaugebiet überhaupt lohnt (vgl. ebd., S. 6 f.). Und auch die Gründerin Frau Lampe muss ihr Cafe nach einiger Zeit wieder schließen, weil ihr der Mut fehlt, neue Kundschaft anzuwerben und somit das Risiko einzugehen, die Stammkundschaft zu brüskieren (vgl. ebd., S. 72).

Innerhalb dieser Untersuchung sind die auf berufliche Vorerfahrungen und Qualifikationen zurückgreifenden spätberuflichen Gründer hingegen besonders erfolgreich. Auf ausbleibende Kunden oder Aufträge reagieren sie mit zunehmenden Spezialisierungen auf Nischenbereiche und vielfältigen Weiterbildungen, was sie wesentlich flexibler und nicht so starr in ihrem beruflichen Rahmen verhaftet sein lässt. Sie haben trotz der Orientierung am Beruf die Marktbedarfe im Blick und können abwägen, wo und in welche Richtung sich eine Weiterentwicklung lohnt; es handelt sich also nicht um ein Entweder-oder. Bei jüngeren Gründern scheinen die Orientierung am Beruf und eine hohe Berufsidentifikation folglich das Risiko zu bergen, zu starr an diesem festzuhalten und deshalb nicht flexibel genug zu agieren. Hier scheint es ihnen an wertvollem Erfahrungswissen zu fehlen, das ein „Out-of-the-Box-Thinking“ auch einhergehend mit einer hohen Berufsidentifikation ermöglicht.

Dieser Vorteil eines Repertoires an erfahrungsbasierten Handlungsstrategien, die spätberufliche Gründer hier gegenüber jüngeren Gründern aufweisen, zeigt sich auch beim kontrastierenden Zugang „Berufliche Neuorientierung“. Bei den im Rahmen von „Enterprise“ befragten jüngeren Gründern, die unabhängig von ihren Qualifikationen gründen, lässt sich die Herangehensweise an die Gründung als spielerisch, fast unbedarft charakterisieren, getrieben von dem primären Wunsch, sich selbstständig zu machen und als Unternehmer zu agieren („*nen*

eigener Laden ist ja cool [...] nen eigenen Laden aufschließen ist das Schönste auf der Welt.“ (Interview Herr Panzer, in Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 55), wobei der Gründungsbereich und Marktbedarfe eher zweitrangig sind. Dieses spielerische, mutige und kreative Herangehen führt mitunter zu erfolgreichen Gründungen, aber auch zu Gründungen, die nach kurzer Zeit wieder aufgegeben werden, nämlich immer dann, sobald Umsätze einbrechen und die Selbstständigkeit nicht die erhoffte Resonanz oder finanziellen Erfolg bringt. Bei den spätberuflichen Gründern hingegen lässt sich ein Trend beobachten, dass Auftragsflauten eher mit einem Strategiewechsel in Form einer Weiterentwicklung des Portfolios auf neue Bereiche oder gar Nischenbereiche begegnet wird. Hier kommt den spätberuflichen Gründern ganz klar ihre berufliche Erfahrung zugute, die sie beruflich flexibler und durchhaltender agieren lässt.

Insgesamt verfügen die im Rahmen dieser Studie befragten spätberuflichen Gründer folglich über wesentlich mehr erfahrungsbasierte Handlungsstrategien als ihre jüngeren Mitstreiter, was sie flexibler und kreativer handeln und länger in schwierigen Situationen ausharren lässt. Allerdings spielt wahrscheinlich auch eine Rolle, dass spätberufliche Gründer häufig über mehr monetären Handlungsspielraum verfügen.

Entwicklungsperspektiven innerhalb der beruflichen Selbstständigkeit

Wie in Kapitel 8.5.2 dieser Arbeit aufgezeigt, wirkt sich die vergleichsweise nahe liegende Endlichkeit der Erwerbsbiografie auf das Handeln und die Pläne der von mir befragten spätberuflichen Gründer aus. So wird häufig von Expansionsplänen abgesehen und die Gründer sehen sich teilweise unter Zeitdruck. Zugleich eröffnet die nahende Endlichkeit der Erwerbsbiografie eine selektivere und selbstbestimmtere Auftragsannahme.

Diese lebensphasenspezifischen Besonderheiten schärfen sich im Kontrast zu den jüngeren Gründern der Studie „Frühe Selbstständigkeit“. So wird durch die Tatsache, dass jüngere Gründer häufig sehr kurzentschlossen oder unbedarft in die Selbstständigkeit starten und vergleichsweise schnell aufgeben oder etwas Neues anfangen, deutlich, dass der beruflichen Selbstständigkeit der Charakter eines „Trial and Errors“ oder lediglich einer Station im Lebensverlauf zukommt und auch einen Auftakt für neue Pläne und Suchbewegungen bilden kann. Dementsprechend geben die jüngeren Gründer ihre berufliche Selbstständigkeit auch schneller wieder auf oder gründen erneut in einem anderen Bereich. Die von mir befragten spätberuflichen Gründer sind hingegen häufig sehr beharrlich und getrieben von dem Willen, durchzuhalten und sich innerhalb der beruflichen Selbstständigkeit weiterzuentwickeln.

Spätberufliche Gründer halten folglich eher an ihrer Selbstständigkeit fest und verändern sich im Rahmen der Gründung (wie im Falle von Frau Camps). Dies wird von den spätberuflichen Gründern auch damit begründet, die nahende Endlichkeit der eigenen Erwerbsbiografie im Blick zu haben und abzuwägen, ob sich ein Neustart oder eine Expansion noch lohnen.

9.2.2 Vergleich mit der Studie „Existenzgründung als zweite Chance: Bildungs- und Lernprozesse in der Lebensmitte“

Eine als letztes genannte lebensphasenspezifische Besonderheit zeigt sich im Vergleich mit der zweiten Teilstudie „Existenzgründung als zweite Chance: Bildungs- und Lernprozesse in der Lebensmitte“⁶⁵ Bei den hier befragten 31- bis 40-jährigen Gründern spielt das Thema „Beschäftigung von Mitarbeitern“ eine zentrale Rolle, was vor allem dadurch deutlich wird, dass *„die GründerInnen ganz spontan Erfahrungen [mit ihren Mitarbeitern schilderten], mit denen wir nicht gerechnet und nach denen wir deshalb überhaupt nicht gefragt hatten“* (Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 102).

Bei den von mir befragten spätberuflichen Gründern spielt das Thema „Mitarbeiter“ hingegen eine untergeordnete Rolle, was für die Bedeutung lebensphasenspezifischer Themen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit spricht. Einzig die Gründerin Frau Heiss, die insgesamt drei feste Mitarbeiter beschäftigt, spricht das Thema von sich aus an. Auf meine Nachfrage meist zum Ende der Interviews wird deutlich, dass sowohl die nahende Endlichkeit der Erwerbsbiografie als auch Erfahrungen mit Kollegen und Mitarbeitern aus früheren Berufskontexten Gründe dafür sind, keine Mitarbeiter einstellen zu wollen. Die Organisation in Netzwerken, als lockere und flexiblere Kooperationsbeziehungen, spielt hingegen eine tragende Rolle in den spätberuflichen Gründerbiografien, wie sich in Kapitel 8.3 in allen Ausformungen zeigt. Hier zeigt sich, dass Kooperationen im Zuge der Netzwerkarbeit in gewisser Hinsicht die Funktion von Mitarbeitern übernehmen mit dem Unterschied, wesentlich unverbindlicher und mit finanziell weniger Risiko verbunden zu sein.

⁶⁵ Hierbei handelt es sich um eine qualitative Evaluationsstudie des Gründungsförderprogramms „Citynet“, das von September 1999 bis September 2001 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung federführend implementiert wurde. Bereits 2001 wurde das Projekt von den Forschern genutzt, um biografische Interviews mit neun durch das Projekt geförderten Gründern durchzuführen. Insofern handelt es sich bei der zwischen 2003 und 2004 durchgeführten qualitativen Evaluation um eine Folgerhebung mit denselben neun Existenzgründern. Obgleich vom Programm nicht explizit so vorgegeben, ergab die erste Erhebung im Jahr 2001, dass sich alle der befragten Gründer mit einem Alter zwischen 31 und 40 Jahren in einer vergleichbaren lebenszyklischen Phase befanden, nämlich dahingehend, dass sie bereits vielfältige Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und nicht nur in ihrem erlernten Beruf gemacht haben und aus einer sozial marginalisierten Position heraus gründeten, weshalb die Autoren hier auch von der „Gründung als zweite Chance“ sprechen (vgl. Nohl/Schondelmayer 2006, S. 99 f.).

Insgesamt zeigt der Vergleich beider Studien, dass Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase einige lebensphasenspezifische Besonderheiten aufweisen, die sie als eigene Zielgruppe im Sinne eines weiterbildungswissenschaftlichen Zielgruppenkonzeptes ausmachen lassen. Damit einhergehende Orientierungsrahmen werden im nachfolgenden Kapitel zunächst verdichtet und anschließend mögliche Implikationen für Beratungs- und Weiterbildungsangebote diskutiert.

9.3 Orientierungsrahmen von Gründern in der spätberuflichen Lebensphase

In der Ergebnisdarstellung in Kapitel 8 zeigten sich bestimmte Besonderheiten und Herausforderungen, die Gründer in der spätberuflichen Lebensphase auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit begleiten. Durch den Vergleich mit den im Rahmen der „Enterprise-Evaluationsstudie“ befragten jüngeren Gründern lassen sich diese Besonderheiten zu drei Orientierungsrahmen verdichten, die für gemeinsame, lebensphasenspezifisch zu begründende Themen stehen, die als handlungsleitend für den Weg in die berufliche Selbstständigkeit erachtet werden können.

1. Berufs- und Lebenserfahrung als Orientierungsrahmen: Kann kontextuell förderlich oder hinderlich sein.
2. Endlichkeit der Erwerbsbiografie als Orientierungsrahmen: Geht mit perspektivischen Möglichkeiten und Grenzen einher.
3. Flexible Unterstützungs- und Kooperationssysteme als Orientierungsrahmen: Werden unterschiedlich genutzt.

9.3.1 Berufs- und Lebenserfahrung als Orientierungsrahmen

Bei allen von mir befragten spätberuflichen Gründern spielt die Berufs- und Lebenserfahrung in ihrem Handeln als Selbstständige eine zentrale Rolle. Teils explizit als klarer Vorteil gegenüber jüngeren Gründern geäußert und mit Attributen wie „Kenntnisse über das Berufsfeld und Arbeitsleben“, „gewachsene Kontakte und Netzwerke“, „Seriosität im Auftreten“, aber auch „erfahrungsbedingte Gelassenheit“ gleichgesetzt, zeigt sich der Stellenwert implizit darin, dass spätberufliche Gründer über ein Repertoire an erfahrungsbasierten Handlungsstrategien verfügen, das ihnen hilft, Herausforderungen und Lernaufgaben im laufenden Gründungsprozess flexibel, kreativ und proaktiv zu begegnen. Dies zeigte sich vor allem im Vergleich mit den im Rahmen der „Enterprise-Evaluationsstudie“ befragten jüngeren

Gründern, die bei Schwierigkeiten und Herausforderungen innerhalb ihrer beruflichen Selbstständigkeit häufig stark verunsichert sind oder gar mit einer Geschäftsaufgabe reagieren.

Dabei macht es einen großen Unterschied, ob innerhalb des bestehenden Berufes gegründet oder eine berufliche Neuorientierung eingeschlagen wird. Während der Beruf und die entwickelte Berufskompetenz beim ersten Zugang (Anknüpfen an den vorherigen Beruf) eine große Orientierung, auch bei der Weiterentwicklung des Angebots bieten, orientieren sich diejenigen spätberuflichen Gründer, die sich beruflich neu orientieren, eher an ihren Lebenserfahrungen und den in dem Zusammenhang entwickelten außerfachlichen und transitorischen Kompetenzen.

Insbesondere beim Übergang in die berufliche Selbstständigkeit können Berufs- und Lebenserfahrungen auch hemmend wirken und zu einer Phase der Orientierungslosigkeit, der Verunsicherung und des Zweifels führen. Zum Vergleich starten die im Rahmen von „Enterprise“ befragten jüngeren Gründer häufig unbedarfter, zielstrebig und mutiger in ihre Selbstständigkeit.

Auch hier macht der Zugang zur beruflichen Selbstständigkeit (Gründung innerhalb des Berufs vs. berufliche Neuorientierung) einen Unterschied. Während diejenigen spätberuflichen Gründer, die innerhalb ihres Berufs gründen, häufig dadurch verunsichert werden, trotz ihrer Berufskompetenz und ihres Fachwissens vor neuen mit der Gründung verbundenen Lernaufgaben und Herausforderungen zu stehen – neben Aufgaben wie Akquisetätigkeiten geht es vor allem um die Entwicklung einer neuen Haltung, die wiederum ein Aufbrechen gewisser Gewohnheiten und Routinen erfordert –, sind diejenigen Gründer, die sich beruflich neu orientieren, häufig überfordert mit den Möglichkeiten, die sich im Zuge der Selbstständigkeit für sie auftun. Exemplarisch für diesen Zugangstyp steht Frau Camps, die sich zu Beginn ihrer beruflichen Selbstständigkeit in beruflichen Möglichkeiten verliert und keine klare Entwicklungslinie findet.

Auch Verunsicherungen und Zweifel durch Altersselbstzuschreibungen im Sinne von „ich kann das alles nicht, ich überblicke das nicht mehr“ sowie durch (antizipierte) Altersfremdzuschreibungen spielen beim Übergang in die berufliche Selbstständigkeit eine Rolle. Dies trifft insbesondere auf diejenigen Gründer zu, deren Selbstständigkeit aus der Not entstanden ist und die ggf. schon vorab negative Erfahrungen mit Altersfremdzuschreibungen gesammelt haben, z. B. in Form einer Kündigung.

9.3.2 Endlichkeit der Erwerbsbiografie als Orientierungsrahmen

Für Gründer um das 50. Lebensjahr ist die vergleichsweise nahe liegende Endlichkeit ihrer Erwerbsbiografie im Gründungsprozess präsent und handlungsleitend. Dies zeigt sich zum einen darin, dass Gründungen von vornherein auf Langfristigkeit angelegt sind, also auf ein Bestehen bis zum Ende der Erwerbstätigkeit. Auftragsflauten oder anderen Herausforderungen wird daher häufig mit Beharrlichkeit und einer Weiterentwicklung des Angebots innerhalb bestehender Strukturen begegnet. Zum Vergleich hat die Selbstständigkeit bei den im Rahmen der „Enterprise-Evaluationsstudie“ befragten jüngeren Gründern häufig einen „Trial and Error“-Charakter oder sie dient als Ausgangspunkt für neue Projekte.

Zum anderen haben spätberufliche Gründer natürlich auch die vergleichsweise nahende Endlichkeit ihrer Erwerbsbiografie im Blick, wenn es um mögliche Zukunftsprojekte ihrer beruflichen Selbstständigkeit geht. Wie in Kapitel 8.5.1 ausführlich dargelegt, schließen viele der befragten Gründer eine Expansion ihres Unternehmens – z. B. in Form der Beschäftigung von Mitarbeitern – aus und begründen dies mit ihrem fortgeschrittenen Erwerbsalter. Dagegen spielt das Thema Wachstum bei den im Rahmen von „Enterprise“ befragten jüngeren Gründern eine zentrale Rolle.

Des Weiteren eröffnet sich durch die nahende Endlichkeit der Erwerbsbiografie für spätberufliche Gründer perspektivisch die Möglichkeit einer selektiveren und selbstbestimmteren Auftragsannahme, die in Richtung eines fließenden Übergangs in die nachberufliche Lebensphase geht.

9.3.3 Flexible Unterstützungs- und Kooperationssysteme als Orientierungsrahmen

Gründer in der spätberuflichen Lebensphase orientieren sich stark an flexiblen Unterstützungs- und Kooperationssystemen in Form von Netzwerken und losen Geschäftsbeziehungen. Feste Mitarbeiter beschäftigen nur die wenigsten von ihnen, im Gegensatz zu den im Rahmen von „Enterprise“ befragten Gründern in früheren Lebensphasen. Dabei erfüllen Netzwerke – dies wurde in Kapitel 8.4 dieser Arbeit ausführlich dargelegt – sowohl die Funktion, fehlende berufliche Kapazitäten aufzustocken, also auch die, sich bei organisationalen Herausforderungen des Projektes „späte Selbstständigkeit“ zusammenzutun. Der Austausch unter Gleichgesinnten, also anderen spätberuflichen Gründern, ist dabei zentral. Damit kommt Netzwerken auch die Funktion eines emotionalen Rückhalts zu. Bei den im Rahmen der „Enterprise-Evaluationsstudie“ befragten jüngeren Gründern übernehmen die Familien und das

soziale Umfeld häufig diesen Part. Die im Rahmen dieser Erhebung befragten Gründer äußerten hingegen verstärkt, dass ihr Umfeld mit Unverständnis auf den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit reagiere.

Netzwerke werden aber nicht nur für einen fachlichen und organisatorischen Austausch bis hin zur Zusammenarbeit genutzt, sondern auch als Plattform und Bühne in eigener Sache: Dabei reicht die Spannweite von der Bewerbung des eigenen Angebotes und der Akquise potenzieller Kunden bis zur Darstellung des eigenen Weges in die berufliche Selbstständigkeit.

9.4 Implikationen für Beratungs- und Weiterbildungsangebote für eine Zielgruppe der spätberuflichen Gründer

Die eben dargelegten Orientierungsrahmen liefern Anknüpfungspunkte für eine Ausgestaltung von Weiterbildungs- und Beratungssettings⁶⁶, die über eine reine Bereitstellung von Informationen, z. B. zu Ressourcen und Fördermitteln oder zum Erstellen eines Businessplans hinausgehen. Im Sinne eines modernen Verständnisses von Zielgruppenorientierung lassen sich vielmehr geteilte und als reflexionsbedürftig empfundene Lebensumstände als Bezugspunkte für deren Ausgestaltung nehmen.

Bevor erste Implikationen für Beratungsangebote abgeleitet werden, wird das Feld der Gründungsberatung im nachfolgenden Exkurs skizziert.

9.4.1 Exkurs: Das Feld der (pädagogischen) Gründungsberatung in Deutschland

Die Gründungsberatung wird im erziehungswissenschaftlichen Kontext im Bereich der beruflichen Weiterbildung/Erwachsenenbildung verortet. Dem entgegen steht ein betriebswirtschaftlicher Blick, der die Gründungsberatung als Form der Unternehmensberatung betrachtet (vgl. Maier-Gutheil 2009, S. 22 f.).

Relevanz erhält das Thema vor allem vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungsprozesse und wirtschaftlicher Globalisierungstendenzen. Diese führen dazu, dass innovative und erfolgreiche Unternehmensgründungen in Deutschland in der öffentlichen Diskussion an Bedeutung gewonnen haben. Die damit verbundene Notwendigkeit einer Unterstützung von potenziellen Gründern spiegelt sich in einer stetigen Zunahme von Förder- und Beratungsangeboten wider. So ist in den letzten Jahrzehnten eine Fülle von Maßnahmen entwickelt worden, um (potenzielle) Gründer bei ihren Gründungsvorhaben zu beraten und zu

⁶⁶ Im Folgenden wird der Begriff „Beratung“ verwendet, dies schließt jedoch jede Form der Weiterbildung mit ein.

unterstützen. Das Spektrum an diesbezüglichen Unterstützungsleistungen und den damit verbundenen Einrichtungen ist schwer zu überblicken: Neben diversen Beratungs- und Hilfsangeboten der Agentur für Arbeit, die Gründer auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit auch persönlich begleiten, gibt es pädagogisch begleitete Kurse zu spezifischen Themen und für spezielle Zielgruppen, wie z. B. für gründungswillige Frauen, Arbeitslose und Hochschulabsolventen. Daneben sorgen vielfältige Selbstlernmaterialien dafür, dass sich angehende Selbstständige Wissen auf gründungsrelevanten Gebieten wie denen des Steuerrechts oder der Betriebswirtschaft aneignen können (vgl. Siewert 2016, S. 14).

Auch die Bandbreite an Institutionen, die (pädagogische) Gründungsberatungen anbieten, ist groß und reicht von öffentlichen Anbietern, wie z. B. lokalen Beratungsstellen der Agentur für Arbeit oder an Hochschulen angesiedelten Transfer- und Existenzgründungsberatungsstellen, über wirtschaftsnahe Interessenvertretungszusammenschlüsse, z. B. die Industrie- und Handelskammern im Non-Profit-Bereich, bis hin zu Unternehmen im privatwirtschaftlichen Bereich (vgl. Elven/Schwarz 2008, S. 1 f.).

Nicht weniger breit sind die Systematisierungsvorschläge hinsichtlich Beratungsformen, Aufgaben und Themen im Beratungsprozess sowie damit verbundene Anforderungen an Gründer und Berater. So lassen sich die Beratungssettings selbst nach dem Zeitpunkt der Beratung, der Form der Beratung sowie den inhaltlichen Schwerpunkten bzw. Themen und Aufgaben im Beratungsprozess differenzieren. Beim Zeitpunkt der Gründungsberatung wird typischerweise zwischen der Beratung in der Vorgründungsphase und der Beratung in der Gründungsphase unterschieden. Während in der Vorgründungsphase Themen wie die Unterstützung bei der Gründungsplanung, die Unterstützung bei der Informationsbeschaffung und die kritische Reflexion des Gründungsvorhabens im Vordergrund stehen, sind in der eigentlichen Gründungsphase Fragen der Ressourcenbeschaffung und der weiteren Gründungsausgestaltung zentral (vgl. Wimmer-Wurm 2012, S. 37).

Bei den Formen der Gründungsberatung gibt es unterschiedliche Differenzierungsansätze. Schulte z. B. unterscheidet, der Logik abnehmender Strukturiertheit und zunehmender Individualisierung folgend, zwischen Gründungsberatungen durch standardisierte Konzepte, Gründungsberatungen durch gutachterliche Individualberatungen und persönlichkeitsorientierten Gründungsberatungen (vgl. 2008). Elven und Schwarz hingegen nehmen basierend auf Ergebnissen einer bundesweiten Online-Befragung von Gründungsberatern eine andere Systematisierung vor. Sie differenzieren Beratungsformen inhaltlich, nämlich nach

1. individuellen Erstberatungen,
2. Bereitstellungen von Infomaterial,
3. punktuellen Beratungen im Verlauf der Gründung,
4. allgemeinen Informationsveranstaltungen,
5. Bereitstellungen von Arbeitsmaterialien oder Checklisten,
6. Workshops oder Seminaren,
7. Betreuungen von Gründungsk Kooperationen oder Netzwerken und
8. kontinuierlichen Begleitungen oder Prozessberatungen (vgl. Elven/Schwarz 2008, S. 5).

Auch bezüglich der davon nicht losgelöst zu betrachtenden Frage nach Aufgaben, Themen und Inhalten in der Gründungsberatung gibt es unterschiedliche Zugänge.

Basierend auf ihrer Studie zur pädagogischen Professionalität in der Existenzgründungsberatung unterscheidet Maier-Gutheil die folgenden vier Prozessstrukturen, die die Aufgaben im Gründungsprozess aus Perspektive des Beraters beleuchten (vgl. 2009, S. 172 ff.):

- a. Begleitung des potenziellen Gründers in seinem berufsbiografischen Lernprozess zum Unternehmer. Dies impliziert einen Wechsel von der Angestellten- hin zur Unternehmeridentität.
- b. Fachspezifische Qualifizierung des Gründers zur Erweiterung seiner spezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- c. Herausarbeitungen und Nutzbarmachung familienbiografischer Entwicklungen und Einflüsse innerhalb der Gründung.
- d. Einsatz des jeweils institutionalisierten Ablauf- und Erwartungsmusters des Gründungsfahrplans als Richtlinie für die Existenzgründungsberatung. Dieser bezieht alle relevanten Bestandteile des Ablaufs des Gründungsprozesses mit ein.

Die Perspektive der Gründer aufgreifend, unterscheidet Maier-Gutheil (vgl. ebd., S. 175 ff.) des Weiteren die folgenden drei Anforderungsstrukturen an potenzielle Gründer:

- a. Die Aneignung spezifischer Fertigkeiten und speziellen Wissens, wobei hier vor allem unternehmerisches Wissen von Bedeutung ist. Siewert ergänzt in dem Zusammenhang, dass hierbei der berufsbiografische Wissens- und Kenntnisstand zentral ist, nämlich die Frage, ob die Gründerperson bereits über Leitungs- und/oder Führungs- sowie Organisationserfahrung in diesem Bereich oder in einer anderen Berufsbranche verfügt (vgl. Siewert 2016, S. 240).

- b. Den Erwerb des unternehmerischen Status, der mit der Annahme des formalen Unternehmerstatus und der Realisierung der konkreten Gründungstätigkeiten einhergeht.
- c. Die Herausbildung bzw. Entwicklung eines unternehmerischen Habitus. Hier geht es darum, dass die Gründerperson sich die für das unternehmerische Handlungsfeld typischen Handlungsweisen, -formen sowie -inhalte aneignet und somit einen spezifischen unternehmerischen Habitus entwickelt.

Basierend auf ihrer Online-Erhebung im Feld der Gründungsberatung nähern Elven und Schwarz sich den Gegenständen und Inhalten im Beratungsprozess über die Frage an, was die von ihnen befragten Gründungsberater als herausfordernd und relevant für (potenzielle) Gründer im Gründungsprozess erachten. Dabei sollten die befragten Berater verschiedene Herausforderungen der Relevanz nach auf einer Skala von 1 bis 5 bewerten. Die Autoren kommen zu folgende Ergebnissen, wobei die genannte Reihenfolge der Rangfolge in der Relevanz entspricht (vgl. Elven/Schwarz 2008, S. 9):

- Businessplan erstellen (4,55),
- finanzielle Ressourcen und Fördermittel erschließen (4,46),
- gründungsrelevantes Wissen aneignen (4,12),
- entscheidende Situationen im Gründungsprozess bestehen (3,8),
- Netzwerke und soziale Ressourcen mobilisieren (3,74),
- Gründungsformalitäten erledigen (3,44),
- gründungsrelevante Werthaltungen identifizieren (3,28),
- unternehmerisches Selbstbild entwerfen (3,11)
- biografische Erfahrungen nutzbar machen (2,89) und
- psychosoziale Belastungen bewältigen (2,29).

Wie sich hier andeutet und durch weitere Ergebnisse der Online-Erhebung untermauert wird, sehen sich viele Gründungsberater in erster Linie in der Rolle des Informationsgebers, des Fachberaters und des Wissensvermittlers und weniger in der Rolle des Anregers und Ermöglichers zur Unterstützung bei der Entwicklung eines unternehmerischen Selbstbildes oder bei der Erfahrbarmachung biografischer Erfahrungen. Schlusslicht bildet ein Selbstverständnis als Therapeut (1,20), Freund (1,47) oder Pate (1,84) (vgl. ebd., S. 11).

Gerade vor dem Hintergrund der zuvor herausgestellten hohen Relevanz (berufs)biografischer Erfahrungen bei Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase und der sich in diesem Zusammenhang häufig stellenden Herausforderung des Übergangs in die berufliche

Selbstständigkeit scheinen jedoch insbesondere Aufgaben, wie das Erfahrbarmachen biografischer Potenziale, die Unterstützung bei der Bewältigung psychosozialer Belastungen und der Entwurf eines unternehmerischen Selbstbildes eine hohe Bedeutung einzunehmen. Dem steht jedoch eine Beratungspraxis gegenüber, die diese Themen bisher vernachlässigt. Mögliche Wege, dem entgegenzuwirken, werden im folgenden Kapitel diskutiert.

9.4.2 Implikationen für eine zielgruppengerechte Gründungsberatung

Den Blick auf Implikationen für Beratungsangebote für eine Zielgruppe der spätberuflichen Gründer richtend, lässt sich zunächst am ersten Orientierungsrahmen, der **Relevanz der Berufs- und Lebenserfahrung** ansetzen. Diese berücksichtigend, gewinnen Beratungsangebote an Bedeutung, die nicht nur die aktuelle Situation, den konkreten Anlass und den Gründungsbereich mit den hierfür erforderlichen (Fach-)Kenntnissen betrachten, sondern auch und insbesondere die (berufs-)biografische Verankerung der Gründung und damit verbundene Ressourcen und Potenziale in den Blick nehmen. Untermauert wird diese Perspektive durch eine empirische Studie von Siewert, die herausarbeitet, dass erfolgreiche Gründungsprozesse von berufsbiografischen Potenzialen abhängig sind und berufsbiografische Voraussetzungen demzufolge in Beratungssituationen in den Blick genommen werden sollten (vgl. Siewert 2016).

Dabei kann das Wissen um die besondere Herausforderung des Übergangs in die berufliche Selbstständigkeit und die in diesem Zusammenhang stehenden unterschiedlichen Lernherausforderungen in Abhängigkeit von der berufsbiografischen Verankerung bei Gründern in der spätberuflichen Lebensphase helfen, den Fokus auf Unterstützungsangebote für diese Phase zu legen und Stärken und Potenziale wie ein Repertoire an erfahrungsbasierten Handlungsstrategien sichtbar zu machen.

Insbesondere Ansätze und Methoden des biografischen Lernens als bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie mit dem Ziel der Entwicklung von Handlungsperspektiven scheinen geeignet, um bestimmte Handlungen und Einstellungen zu reflektieren, aber auch Potenziale und Handlungsoptionen sichtbar zu machen (vgl. z. B. Braun 1996, S. 111). Methodisch sind Ansätze wie Stegreiferzählungen oder die Strukturlegetechnik denkbar. Auch Ansätze des Übereinander-Lernens (vgl. Meese 2005, S. 40) in altersgemischten Gründerteams erscheinen zielführend, wodurch der unterschiedliche Umgang mit lebensphasenspezifischen Herausforderungen im Gründungsprozess herausgearbeitet und reflektiert werden kann. Denkbar ist hier eine Abwandlung der Methode „Lebensweg“ (vgl. Braun 1996, S. 113 f.) in „Gründungsweg“. Hierbei skizzieren die Teilnehmenden

verschiedener Lebensphasen ihren Gründungsweg auf einem vorbereiteten Arbeitsblatt, auf dem besonders Brüche oder Entscheidungen transparent gemacht und anschließend vor dem Hintergrund der bisherigen Biografie reflektiert werden.

Das Wissen darum, dass es einen entscheidenden Unterschied im strategischen Handeln innerhalb des Gründungsprozesses ausmachen kann, ob innerhalb des Berufs gegründet wird oder Gründungen mit einer beruflichen Neuorientierung einhergehen, könnte in Beratungsprozessen genutzt werden. Methoden wie der Entwurf eines unternehmerischen Selbstbildes (in Abhängigkeit von der berufsbiografischen Verankerung) können unterstützen, sich über die eigenen Kompetenzen und Ziele klar zu werden und diese für sich und eine mögliche Weiterentwicklung des Angebotes innerhalb der Selbstständigkeit zu nutzen.

Auch mit Blick auf die beiden weiteren Orientierungsrahmen und die damit verbundenen Besonderheiten und Lernaufgaben können biografische Ansätze und dazugehörige Methoden in Beratungssettings eine zentrale Rolle spielen. So lassen sich die vergleichsweise **nahe liegende Endlichkeit der Erwerbsbiografie** bei spätberuflichen Gründern bewusst im Beratungsprozess an unterschiedlichen Stellen aufgreifen und damit verbundene Chancen, aber auch Grenzen biografisch herausarbeiten. Denkbar wäre z. B. die Entwicklung einer unternehmerischen Vision, die mit einer Leitfrage „Wo sehe ich mich und meine Selbstständigkeit in zehn Jahren und welche Ressourcen benötige ich, um dahin zu gelangen?“ eine Zehn-Jahres-Perspektive in den Blick nimmt. Auch die Methode der Zukunftsprojektion als handlungsorientierte psychodramatische Technik bietet sich an, um die möglicherweise schwierige oder noch unklare Situation des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase zu reflektieren, Entscheidungen zu erleichtern und umsetzungsfreundliche Lösungen zu erarbeiten (vgl. z. B. Ameln/Kramer 2007). Ein anschließender Austausch mit anderen Gründern in der spätberuflichen Lebensphase könnte zudem helfen, sich über alternative Übergangswege auszutauschen.

Eine weitere zentrale Aufgabe des Beraters kann in der Vermittlung von Kontakten zu anderen spätberuflichen Gründern liegen, so dass ein Austausch über Übergangsthemen möglich wird. Und schließlich sollte eine frühe Unterstützung in der Vorgründungsphase bei der Erstellung eines Businessplans helfen, realistisch einzuschätzen, ob und wie sich der Weg in die berufliche Selbstständigkeit vor dem Hintergrund der nahenden Endlichkeit der Erwerbsbiografie auch monetär noch lohnen kann.

Den dritten Orientierungsrahmen **flexible Unterstützungssysteme** in den Blick nehmend, gewinnt zunächst offensichtlich eine andere Aufgabe im Beratungsprozess an Bedeutung, nämlich die des Informierens über Netzwerke und Austauschforen. Hier könnte die Aufgabe des Gründungsberaters auch darin liegen, Kontakte herzustellen und die spätberuflichen Gründer zur Teilnahme an Netzwerktreffen zu ermutigen und ggf. zu begleiten.

Geht es jedoch zunächst darum, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, welche Art der Unterstützung spätberufliche Gründer für sich benötigen, können auch hier die eben genannten biografischen Methoden, wie die Zukunftsprojektion, verbunden z. B. mit der Frage „Was kann ich tun, wenn ich einen Auftrag nicht alleine stemmen kann?“, zur Entwicklung umsetzungsfreundlicher Lösungen zum Tragen kommen.

Wie sich im letzten genannten Punkt andeutet, birgt die Berücksichtigung der sich in den Orientierungsrahmen vereinenden Besonderheiten und Herausforderungen von Gründern in der spätberuflichen Lebensphase auch die Gefahr eines zu starren Festhaltens des Beraters an eben diesen Orientierungen. Das in diesem Zusammenhang stehende Spannungsfeld „Festhalten an (vermeintlichen) Themen und Aufgaben von spätberuflichen Gründern vs. Offenheit für die heterogenen Anliegen der Gründer“ gilt es auszutarieren, indem der Berater zu Beginn des Beratungsprozesses und jeder neuen Arbeitsphase stets das konkrete Anliegen gemeinsam mit dem (potenziellen) Gründer herausarbeitet und konkretisiert. Hier können verschiedene Techniken der Anliegenentwicklung aus der Kommunikationstheorie und der Organisationsentwicklung helfen, wie z. B. zusammengestellt von Ameln und Kramer (vgl. 2007, S. 73 ff.). Das Wissen um typische lebensphasenspezifische Besonderheiten – wie in den Orientierungsrahmen verdichtet – kann wiederum helfen, zentrale Lern- und Reflexionsthemen aufzudecken, indem z. B. die richtigen Fragen gestellt werden.

Standen bisher eher Inhalte von Beratungsangeboten und damit verbundene methodische Möglichkeiten der Umsetzung im Fokus, lassen sich auch Implikationen für die Formen und den Zeitpunkt der Beratung ableiten. Prozesshafte, längerfristige Beratungen in Richtung einer gründungsbegleitenden, schon vor der eigentlichen Gründung beginnenden Beratung, sind geeignet, um biografische Lernprozesse anzustoßen und gemeinsam ein unternehmerisches Selbstbild oder eine unternehmerische Vision vor dem Hintergrund (berufs-)biografischer Erfahrungen zu entwickeln sowie den Erwerb berufsbiografischer Gestaltungskompetenz zu fördern. Dabei könnten z. B. Ergebnisse biografischer Methoden, die in Paar- oder Gruppenarbeiten innerhalb von Weiterbildungsveranstaltungen gewonnen wurden, Grundlage für die Weiterarbeit in individuellen Beratungssettings sein.

Eine solche auf eine längerfristige Gründungsbegleitung angelegte Perspektive ist anschlussfähig an das auf bildungspolitischer Ebene ansetzende Konzept der Entwicklung einer Strategie zur lebensbegleitenden Beratung im Lebenslauf, veröffentlicht in einer Handreichung vom European Lifelong Guidance Policy Network⁶⁷ (ELGPN 2013). Die Handreichung wurde mit dem Ziel entwickelt, „*Entscheidungsträger und andere Beteiligte bei der Überprüfung bestehender Angebote zur lebensbegleitenden Beratung in ihren Ländern oder Regionen zu unterstützen und zu behandelnde Probleme und Lücken aufzuzeigen.*“ (ebd., S. 9)

Anknüpfend an ein Verständnis von lebensbegleitender Beratung als eine Reihe von Aktivitäten von Bürgern jeden Alters und an jedem Punkt ihres Lebens, die dazu befähigen sollen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen und sinnvolle Bildungs-, Berufsbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen, um den persönlichen Berufs- und Lebensweg zu gestalten (vgl. ebd., S. 15), wurden bisher die folgenden Referenzinstrumente entwickelt, die bei der Überprüfung und Weiterentwicklung der vorhandenen Beratungssysteme unterstützen sollen:

- Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung, ein Referenzrahmen für die EU und die Europäische Kommission (vgl. ELGP 2015a);
- politische Strategien zur Entwicklung und Umsetzung berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills, CMS) (vgl. ELGP 2015b);
- Stärkung der Qualitätssicherung und Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung (vgl. ELGP 2015c).

Die Instrumente erheben den Anspruch, Antworten auf Fragen danach zu geben,

- was getan werden muss, damit alle Bürger berufsbiografische Gestaltungskompetenzen entwickeln, um ihren Bildungs- und Berufsweg eigenständig und eigenverantwortlich gestalten zu können,

⁶⁷ Das ELGPN ist ein seit 2009 bestehendes, von den EU-Mitgliedstaaten getragenes und gesteuertes europäisches Netzwerk, das aus Mitteln des ERASMUS+-Programms der EU-Kommission gefördert wird. Deutschland ist in dem Netzwerk durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), die Kultusministerkonferenz (KMK), die Bundesagentur für Arbeit (BA) und das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) als Nichtregierungsorganisation vertreten und hat aktiv an der Entwicklung der Instrumente mitgearbeitet.

- welche Anforderungen an die Qualität von Beratungsdienstleistungen und an die Kompetenzen der Berater gestellt werden müssen und was getan werden muss, um die Qualität der Beratungsdienstleistungen zu verbessern,
- wie die Professionalität von Beratungsfachkräften zu stärken ist und
- wie sich die Qualität der Beratung messen lässt und welche Evidenz es für die Wirkungen von Beratungsdienstleistungen gibt? (vgl. nfb 2015).

Insbesondere vor dem Hintergrund der bereits mehrfach erwähnten Problematik einer häufigen Orientierung von Gründungsberatern am Bild des Normalunternehmertums sowie an Aufgaben, die primär in Richtung der Unterstützung bei der Erstellung eines Businessplans, bei der Erschließung finanzieller Ressourcen sowie bei der Aneignung gründungsrelevanten Wissens und weniger an berufsbiografischen Themen ansetzt, können bildungspolitische Antworten auf Fragen nach der Qualität von Beratungsdienstleistungen und den erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Berater wertvolle Impulse für eine Gründungsberatungspraxis geben. Hier bleibt abzuwarten, ob und wie die Länder, Regionen und Kommunen die Empfehlungen der ELGPN aufgreifen.

Insgesamt lassen sich die folgenden Implikationen für eine Beratung von Gründern in der spätberuflichen Lebensphase zusammenfassen:

- Der bisherigen Berufs- und Lebenserfahrung kommt ein zentraler Stellenwert innerhalb der Gründung zu. Dementsprechend sollten Potenziale und Stärken aus der bisherigen Berufs- und Lebensbiografie in Beratungssettings herausgearbeitet und sichtbar gemacht werden. Biografische Methoden zur Förderung der Entwicklung einer berufsbiografischen Gestaltungskompetenz werden hierfür als besonders geeignet erachtet.
- Je nach berufsbiografischer Verankerung der beruflichen Selbstständigkeit – Anknüpfen an den Beruf vs. berufliche Neuorientierung – konnten unterschiedliche, typischen Lernaufgaben und Herausforderungen empirisch ausgemacht werden. Das Wissen darum lässt sich sinnvoll in Form eines ressourcenorientierten Blicks in Beratungssettings aufgreifen.
- Situationen des Übergangs – sowohl in die berufliche Selbstständigkeit als auch in die nachberufliche Lebensphase – werden häufig als besonders herausfordernd, bisweilen sogar als krisenhaft erlebt. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von antizipierten Altersselbst- und Fremdzuschreibungen bis hin zu festgefahrenen Mustern, die ein Aufbrechen bisheriger Routinen erschweren. Eine entsprechend frühzeitige und

langfristige Begleitung, die biografie- und potenzialorientiert verläuft, erscheint sinnvoll.

- Die im Rahmen dieser Forschungsarbeit herausgearbeiteten Orientierungsrahmen können Beratern wertvolle Ansatzpunkte für Beratungssettings und -inhalte geben und z. B. Ausgangspunkt für die Entwicklung einer zielgruppenorientierten Toolbox, wie im Rahmen des Projektes „Habitusreflexive Beratung“⁶⁸, sein. Jedoch gilt es, ein sich in dem Zusammenhang möglicherweise auftuendes Spannungsfeld „Festhalten an (vermeintlichen) Themen von spätberuflichen Gründern vs. Offenheit für die heterogenen Anliegen der Gründer“ auszutarieren, indem Berater zu Beginn des Beratungsprozesses und jeder neuen Arbeitsphase stets das konkrete Anliegen gemeinsam mit den (potenziellen) Gründern herausarbeiten und konkretisieren.
- Auf bildungspolitischer Ebene lassen sich Strukturen aufbauen und etablieren, die langfristige, lebensbegleitende Beratungssettings unterstützen und schwerpunktmäßig auf den Erwerb berufsbiografischer Handlungskompetenz abzielen. Die vom European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) entwickelten Leitlinien und Referenzinstrumente bieten hierfür Anhaltspunkte, die sich in bundesweiten und regionalen Unterstützungsangeboten wiederfinden sollten.

An dieser Stelle konnten erste Ansatzpunkte für eine zielgruppengerechte Gründungsberatung herausgearbeitet werden. Die Entwicklung eines fundierten Beratungskonzepts, das theoretische Beratungsansätze mit bildungspolitischen Konzepten und empirischen Erkenntnissen vereint, ist Aufgabe weiterer Forschungsarbeiten.

⁶⁸ Die Toolbox „Habitusreflexive Beratung“ ist im Rahmen des Forschungsprojekts „Entrepreneuresse: Habitusreflexive Beratung im Gründungsprozess“ entwickelt worden. Das Projekt wurde von September 2007 bis Juni 2011 im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Die Toolbox ist online abrufbar unter: www.online.uni-marburg.de/hrb/?q=projektinfos.

10 Fazit und Perspektiven

Gründungen in der spätberuflichen Lebensphase verlaufen heterogen. Sie gehen mit vielfältigen Motiven und unterschiedlichen (beruflichen) Vorerfahrungen einher und bringen unterschiedliche Lernherausforderungen mit sich. Das Alter in Form kognitiver Alterungsprozesse spielt dabei kaum eine Rolle, jedoch Altersselbst- und (antizipierte) Altersfremdzuschreibungen sowie erfahrungsbedingte Muster und Routinen, die insbesondere den Übergang in die berufliche Selbstständigkeit erschweren können. Auch die nahende Endlichkeit der Erwerbsbiografie als altersbedingte Variable beeinflusst das Agieren in der beruflichen Selbstständigkeit.

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch nicht von dem „spätberuflichen Gründer“ sprechen, der – wie so häufig plakativ dargestellt – über ganz bestimmte Eigenschaften, Ressourcen und viel Lebens- und Berufserfahrung verfügt. Sinnvoller erscheint es, die Berufs- und Lebenserfahrung als zentrales Charakteristikum des Handelns spätberuflicher Gründer kontextabhängig zu betrachten. Im Kontext des laufenden Gründungsprozesses häufig als wertvoll und von Vorteil erachtet (vgl. Kapitel 8.2.2.2), zeigt sich, dass sie den spätberuflichen Gründern in der Übergangsphase in die berufliche Selbstständigkeit oftmals im Weg stehen kann (vgl. Kapitel 8.5.2).

Die im Rahmen dieser Forschungsarbeit mittels der dokumentarischen Methode herausgearbeiteten Phänomene des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase (vgl. Kapitel 8) wurden in Kapitel 9.3 zu den folgenden drei Orientierungsrahmen verdichtet:

1. Berufs- und Lebenserfahrung als Orientierungsrahmen, der kontextuell förderlich oder hinderlich sein kann. Hier zeigte sich ein Muster dahingehend, dass die Berufs- und Lebenserfahrung für die spätberuflichen Gründer im laufenden Gründungsprozess häufig von Vorteil ist, während sie den Gründern beim Übergang in die berufliche Selbstständigkeit auch im Wege stehen kann.
2. Endlichkeit der Erwerbsbiografie als Orientierungsrahmen, der mit perspektivischen Möglichkeiten und Grenzen einhergeht. Hier zeigte sich der Einfluss der nahenden Endlichkeit auf die berufliche Selbstständigkeit in den drei Themen „Beharrlichkeit innerhalb der Selbstständigkeit“, „zurückhaltende Zukunftsprojekte“ und „flexible Übergangsmodelle“.
3. Flexible Unterstützungssysteme als Orientierungsrahmen, der unterschiedlich genutzt wird. Hier zeigte sich, dass Netzwerke als flexible Unterstützungssysteme verstärkt

genutzt werden, um sich fachlich und organisational auszutauschen und eine Plattform in eigener Sache zu haben.

Die drei Orientierungsrahmen stehen für von spätberuflichen Gründern geteilte und als reflexionswürdig empfundene Themen und Lernaufgaben auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit und konnten durch einen Vergleich mit einer Studie zu Gründungen in früheren Lebensphasen geschärft werden (vgl. Kapitel 9.2). Sie können zum einen dabei helfen, Phänomene des Gründungshandelns in speziell dieser Lebensphase besser zu verstehen. Zum anderen können sie wertvolle Ansatzpunkte für eine pädagogische Gründungsberatung für die Zielgruppe der spätberuflichen Gründer liefern (vgl. Kapitel 9.4.2).

Dabei verlangt die Forderung einer kontextabhängigen und differenzierten Betrachtung verschiedener Besonderheiten, wie der langjährigen Berufs- und Lebenserfahrung, von Beratern eine hohe Beratungskompetenz. Das gemeinsame Herausarbeiten (berufs)biografischer Potenziale mittels biografischer Methoden, insbesondere mit Blick auf Übergangssituationen, die Förderung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz und eine konkrete Anliegenentwicklung sind nur einige Aufgaben, die verdeutlichen, wie herausfordernd eine Beratung ist, die über die Bereitstellung von Informationen und die Erstellung von Businessplänen hinausgeht. Mit Blick auf die Aufgaben und die Rolle, die viele Berater sich primär zuschreiben, werden diese Themen bisher nicht als Kerngeschäft gesehen. Leitlinien zur Qualitätssicherung und zur Qualifikation und Kompetenzentwicklung von Beratern wie von der ELGPN formuliert, können hier ebenso zentrale Unterstützung bieten wie der Aufbau eines flexiblen Beratungsangebotes in Form einer Toolbox, wie im zuvor erwähnten Projekt „Habitusreflexive Beratung“.

Mögliche Forschungsanschlüsse

Aus der Zielsetzung, dem methodischen Vorgehen sowie den Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit ergibt sich eine Vielzahl möglicher Forschungsanschlüsse für die Erwachsenenbildungswissenschaft.

1. *Ausweitung der Untersuchung auf einen weiteren Erhebungszeitpunkt:* Bei der Erforschung von Gründungswegen in der spätberuflichen Lebensphase handelt es sich um eine prozesshafte Fragestellung. Die Gründer befanden sich zum Zeitpunkt der qualitativen Datenerhebung mittels narrativer Interviews seit mindestens zwei Jahren in der beruflichen Selbstständigkeit, jedoch sichtlich entfernt vom Zeitpunkt des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase. Während sich der narrative Teil der

Interviews auf die Rekonstruktion des bisherigen Weges in die berufliche Selbstständigkeit bezog, wurde in einem anschließenden Leitfadenteil stets danach gefragt, wie sich die Gründer die weitere Entwicklung ihrer Selbstständigkeit über eine Fünf-Jahres-Perspektive hinweg vorstellen. Insbesondere mit Blick auf die besondere Bedeutung, die hierbei dem Übergang in die nachberufliche Lebensphase und in diesem Zusammenhang stehenden Möglichkeiten und Grenzen zugesprochen wurde, erscheint das Hinzuziehen eines weiteren Erhebungszeitpunktes nach Eintritt in die nachberufliche Lebensphase sinnvoll. Hierdurch ließen sich zum einen die Übergangswege in die nachberufliche Lebensphase genauer rekonstruieren. Zum anderen erlaubt das Design einer Längsschnittstudie die Untersuchung von intrapersonellen Veränderungen und Wandlungsprozessen in den Einstellungen der spätberuflichen Gründer (vgl. z. B. Flick 2008, S. 256). Auch unter dem Gesichtspunkt „Karriereverläufe und Verbleibe in der beruflichen Selbstständigkeit als Indikator für Erfolg“ erscheint ein weiterer späterer Erhebungszeitpunkt sinnvoll.

2. *Vertiefende Untersuchung zur Rolle von Netzwerken:* Netzwerke als lose Kooperationsbeziehungen spielen bei allen hier befragten spätberuflichen Gründern eine zentrale Rolle. Dabei konnte in den Einzelinterviews herausgearbeitet werden, dass Netzwerke unterschiedliche Funktionen für Gründer in der spätberuflichen Lebensphase übernehmen (vgl. Kapitel 8.4). Gewinnbringend erscheint eine vertiefende Erforschung von Netzwerken als kollektives Phänomen, um implizite Zugänge und Haltungen zu Netzwerken erfahrbar zu machen und aufzudecken. In Anlehnung an Bohnsack eignen sich hierzu insbesondere Gruppendiskussionen. Dieser Einschätzung liegt die Annahme zugrunde, dass Sinn- und Bedeutungszuschreibungen, Lebensorientierungen usw. primär sozial konstituierten, gemeinsamen Erfahrungsräumen entstammen und sich im Miteinander von Menschen mit gleichen oder ähnlichen Erfahrungen zeigen (vgl. Bohnsack 2008).
3. *Vertiefende Untersuchung der besonderen Zielgruppe der spätberuflichen Gründerinnen:* Wie sich innerhalb dieser Untersuchung an der einen oder anderen Stelle andeutet, sehen sich spätberufliche Gründerinnen häufig in einer besonderen Rolle als gründende Frau. Exemplarisch hierfür steht die Gründerin Frau Heiss, die davon spricht, Frauen Mut machen zu wollen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen, und hier eine Vorbildfunktion einnehmen möchte (vgl. Kapitel 8.4.3.2). In dem Zuge erscheint es lohnend, Rollenselbst- und fremdzuschreibungen genauer zu beleuchten. Die

Methode der Gruppendiskussion ist hierbei geeignet, um Einstellungen und implizite Erfahrungen sichtbar zu machen.

4. *Vertiefende Auswertung der Reichweite von Lernprozessen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit:* Den Ansatz Schöffters berücksichtigend, der Lernen als eine erfahrungsgebundene Wissenskonstruktion in gegebenen Rahmen der Lebensorientierung von einem biografisch-reflexiven Lernen als Transformation dieser Rahmen unterscheidet (vgl. Schöffter 2001, S. 191), ließen sich die erhobenen Daten vertiefend in Richtung „Reichweite von Lernprozessen“ auswerten. Unter der Prämisse, dass sich Lernprozesse von Gründern, die innerhalb ihres Berufes gründen, typischerweise von denen unterscheiden, die sich beruflich neu orientieren, wäre z. B. ein Vorhaben denkbar, das nach Zusammenhängen zwischen der Reichweite von Lernprozessen und der berufsbiografischen Verankerung fragt. Mit Blick auf eine mögliche Ausweitung der Untersuchung auf einen zweiten Erhebungszeitpunkt könnten zudem Zusammenhänge zwischen der Reichweite von Lernprozessen und möglichen Veränderungen biografischer Erfahrungsstrukturen herausgearbeitet werden, die sich z. B. in Form des Einschlagens neuer biografischer Wege zeigen könnten.
5. *Entwicklung eines fundierten Beratungskonzeptes für eine Zielgruppe der spätberuflichen Gründer:* Im Kapitel 9.4.2 konnten lediglich erste Implikationen für eine zielgruppengerechte Gründungsberatung abgeleitet werden. Die Entwicklung eines fundierten Beratungskonzeptes, das die Ergebnisse dieser Untersuchung mit theoretischen Beratungsansätzen vereint und dabei bildungspolitische Implikationen berücksichtigt, wäre Aufgabe weiterer Forschungsarbeiten. Dabei gilt es auch mitzudenken, wie sich die Qualität der Beratung messen lässt und welche Evidenz es für die Wirkungen von Beratungsdienstleistungen gibt.

Mit dieser qualitativ rekonstruktiven Forschungsarbeit wurde ein erster erwachsenenpädagogischer Zugang zum Forschungsfeld „Gründungen jenseits des 45. Lebensjahres“ geschaffen. Vor dem Hintergrund der Leitfrage „Was sind Phänomene des Gründungshandelns in der spätberuflichen Lebensphase?“ wurden drei Orientierungsrahmen herausgearbeitet, die für gemeinsame handlungsleitende und als reflexionswürdig erachtete Themen und Lernaufgaben stehen. Die größte Bedeutung kommt dabei den bisherigen Berufs- und Lebenserfahrungen der spätberuflichen Gründer zu, die je nach Kontext förderlich oder hinderlich im Gründungsprozess sind.

Der Komplexität und Entgrenzung des Themas ist geschuldet, dass im Rahmen dieser Forschungsarbeit vielfältige Themenbereiche aufgemacht wurden und teilweise nur gestreift werden konnten. So zeigen auch die zuvor dargelegten vielfältigen Forschungsanschlüsse, dass es vertiefender Untersuchungen in relevanten Teilbereichen bedarf. Diese sind Aufgabe weiterer Forschungsarbeiten.

11 Literaturverzeichnis

- Alheit, P. (1993): Transitorische Bildungsprozesse. Das „biographische Paradigma“ in der Weiterbildung. In: Mader, W. (Hrsg.): Weiterbildung und Gesellschaft. 2. Aufl. Bremen, S. 343–418.
- Alheit, P. (2003): „Biographizität“ als Schlüsselqualifikation. Plädoyer für transitorische Bildungsprozesse. In: QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 78: Weiterlernen – neu gedacht. Erfahrungen und Erkenntnisse, S. 7–21. Online abrufbar unter: www.abwf.de/content/main/publik/report/2003/-78.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Alheit, P./Dausien, B. (2002): Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen, S. 565–585.
- Almus, M. (2001): Wachstumsdeterminanten junger Unternehmen. In: Ders./Prantl, S. (Hrsg.): Bessere Unternehmensentwicklung durch Gründungsförderung? Bonn.
- Amann, A. (1988): „Weil, wenn einer 42 Jahre arbeitet, hat er ein Recht, dass er einmal ausspannen kann.“ Eine „Frühpensionierungs-Fallstudie“ in der eisenerzeugenden Industrie Österreichs. In: Gökenjan, G./Kondratowitz, H.-J. (Hrsg.): Alter und Alltag. Frankfurt a.M., S. 183–199.
- Amann, A. u. a. (1985): Zum Glück Frühpension? Eine Studie zu sozialpolitischen und biographischen Fragen einer „Aktion“. Forschungsbericht, Ludwig Boltzmann-Institut für Sozialgerontologie. Wien.
- Arnold, R. (1985): Deutungsmuster und pädagogisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Aspekte einer Sozialpsychologie der Erwachsenenbildung und einer erwachsenenpädagogischen Handlungstheorie. Bad Heilbrunn.
- Arnold, R. (1996): Weiterbildung. München.
- Arnold, R. (2003): Konstruktivismus und Erwachsenenbildung. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3, S. 51-61.
- Arnold, R. (2010): Kompetenz. In: Ders./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Aufl. Bad Heilbrunn, S. 172–173.
- Arnold, R./Siebert, H. (2006): Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit. Band 4. Baltmannsweiler.

- Arnold, R./Wieckenberg, U. (1999): Herausforderungen an die Erwachsenenbildung. In: DieVG-News. Zeitschrift der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, H. 2, S. 1–2.
- Atteslander, P. (1995): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin.
- Bahrtdt, H.P. (1975): Erzählte Lebensgeschichte von Arbeitern. In: Osterland, M. (Hrsg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Frankfurt a.M., S. 9–37.
- Baltes, P.B. (1990): Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Theoretische Leitsätze. In: Psychologische Rundschau, H. 41, S. 1–24.
- Baltes, P.B. (2001): Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen: Lebenslanges Lernen nonstop? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Band 36. S. 24–32.
- Baltes, P.B./Lindenberger, U./Staudinger, U. M. (2006): Life-span theory in developmental psychology. In: Lerner, R.M. (Hrsg.): Handbook of child psychology. Vol. 1: Theoretical models of human developments. 6. Aufl. New York, S. 569–664.
- Bandura A. (1997): Self-efficacy: The exercise of control. New York.
- Bandura, A./Walters, R.H. (1963): Social learning and personal development. New York.
- Bangali, L. (2004): Wie lange können, sollen, wollen ältere Arbeitnehmer noch arbeiten? Vortrag im Rahmen der Fachtagung auf der Grundlage § 37,6 BetrVG. Veranstaltet von der IG Bergbau, Chemie, Energie des Bezirks Kornwestheim am 12. November 2004 in Kornwestheim. Online abrufbar unter: www.fatk.uni-tuebingen.de/files/wie_lange_sollen_aeltere_arbeiten-2005.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Beck, U. (1995): Eigenes Leben. Skizzen zu einer biographischen Gesellschaftsanalyse. In: Beck, U./Vossenkuhl, W./Ziegler, U. (Hrsg.): Eigenes Leben. Ausflüge in die unbekannte Gesellschaft, in der wir leben. München.
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H. (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek bei Hamburg.
- Bellmann, L./Leber, U./Dummert, S. (2014): Betriebliche Weiterbildung für Ältere. Es geht bergauf. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 52–55.
- Bellmann, L./Leber, U./Stegmaier, J. (2007): Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsmanagement gegenüber älteren Beschäftigten. Ein Überblick mit den

- Daten des IAB-Betriebspanels. In: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld, S. 81–97.
- Benikowski, B. (2006): Diskontinuierliches Lernen. Die Bedeutung von Krisen für Weiterbildung und Qualifizierung. In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Baltmannsweiler.
- Berger, P.L./Luckmann, Th. (2009): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 24. Aufl. Frankfurt a.M.
- Bergmann, B. (2007): Alter und Leistung in der Erwerbsarbeit. In: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld, S. 59–70.
- Bergmann, B. u. a. (2004): Zusammenhänge zwischen der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation und der Kompetenz Erwerbstätiger. In: Dies. (Hrsg.): Arbeiten und Lernen. Münster, S. 37–74.
- Bernien, M. (1997): Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 97. Berufliche Weiterbildung als Transformation. Fakten und Visionen. Münster u. a.
- Bhide, A.V. (2000): The Origin and Evolution of New Business. Oxford u. a.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hrsg.) (2003): Lernen. Eine Herausforderung fürs Leben. Grundsatz des Lebensbegleitenden Lernens in der Berufsbildung. Online abrufbar unter: www.bibb.de/de/20689.php (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Birkhan, G. (1986): Handlung. In: Sarges, W./Fricke, R. (Hrsg.): Psychologie für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Ein Handbuch in Grundbegriffen. Göttingen u. a., S. 264–253.
- Blanchflower, D.G. (2000): Self-Employment in OECD Countries. In: Labour Economics, H. 7, S. 471–505.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) (2013): Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“. Ausgabe 2: Altersgerechte Arbeitsgestaltung“. Bonn. Online abrufbar unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-

- DinA4/fortschrittsreport-februar-2013.pdf?__blob=publicationFile. (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- BMBF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie) (Hrsg.) (1996): Das lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. Bonn.
- BMBFSJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Altersbilder in der Gesellschaft. Berlin. Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/bt-drucksache-sechster-altenbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- BMI (Bundesministerium des Innern) (Hrsg.) (2012): Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung. Berlin.
- BMI (Bundesministerium des Innern) (Hrsg.) (2014): GründerZeiten 19. Existenzgründungen im besten Alter. Berlin.
- BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (Hrsg.) (2012): Die Energiewende. Chancen für Gründerinnen und Gründer, eMagazin EXG. Berlin.
- Bögenhold, D./Fachinger, U. (2012): Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. Bonn.
- Böhme, G./Potyka, K. (1997): Erfahrungsspezifisches Lernen. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 2, S. 117–126.
- Böhne, A./Wagner, D. (2009): Neue Aufgabenfelder für ältere Mitarbeiter. Einsatz als Mentor. In: Speck, P. (Hrsg.): Employability. Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. 4. Aufl. Wiesbaden, S. 445–452.
- Bohnsack, R. (2008): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 7. Aufl. Opladen.
- Bohnsack, R. (2013): Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse. Grundprinzipien der dokumentarischen Methode. In: Ders./Nentwig-Gesemann, I./Nohl, A.-M. (Hrsg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. 3. Aufl. Opladen, S. 241–270.

- Bönte, W./Falck, O./Heblich, S. (2009): The impact of regional age structure on entrepreneurship. In: Economic Geography, H. 85. Worcester Mass.
- Bosch, G. (2005): Den Kuchen zwischen Jung und Alt aufteilen: Bildungsfinanzierung und demographischer Wandel. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 2, S. 42–44.
- Braun, S. (1996): Biographisches Lernen als Methode in der Erwachsenenbildung. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 37, S. 109–115.
- Brock, D./Vetter, H.-R. (1982): Alltägliche Arbeiterexistenz. Soziologische Rekonstruktionen des Zusammenhangs von Lohnarbeit und Biographie. Frankfurt a.M.
- Brödel, R. (2010): Lebenslanges Lernen. In: Fuhr, T./Gonon, P./Hof, Ch. (Hrsg.): Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Handbuch der Erziehungswissenschaft. 4. Studienausgabe. Paderborn u. a., S. 235–245.
- Brödel, R. (2011): Zur Psychologie der Lebensspanne. In: Gieseke, W./Ludwig, J. (Hrsg.): Hans Tietgens. Ein Leben für die Erwachsenenbildung. Theoretiker und Gestalter in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Dokumentation des Kolloquiums am 23.10.2009 an der Humboldt Universität zu Berlin. Berlin, S. 101–108.
- Brüderl, J./Preisendörfer, P./Ziegler, R. (1998): Der Erfolg neugegründeter Betriebe. Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen. 2. unveränd. Aufl. Berlin.
- Buber, M. (1973): Das dialogische Prinzip. Heidelberg.
- Bude, H. (2000): Neues Unternehmertum in Deutschland: Fälle aus Baden-Württemberg. Arbeitsbericht Nr. 174. Sept. 2000. Stuttgart.
- Bührmann, A.D. (2012): Unternehmertum jenseits des Normalunternehmertums: Für eine praxistheoretisch inspirierte Erforschung unternehmerischer Aktivitäten. In: Berliner Journal für Soziologie. H. 1, S. 129-156.
- Bührmann, A.D. u. a. (2007): Entrepreneurial Diversity. Unternehmerinnen zwischen Businessplan und Bricolage. Münster.
- Bührmann, A.D./Hansen, K. (2007): Die Erosion des Normalunternehmertums als Chance für eine notwendige Entrepreneurial Diversity. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, H. 1, S. 69–84.

- Cavalluzzo, K./Wolken, J. (2005): Small Business Loan Turndowns. Personal Wealth and Discrimination. In: *Journal of Business*, H. 6, S. 1253–2177.
- Chomsky, N. (1973): *Aspekte der Syntax-Theorie*. Frankfurt a.M.
- Constant, A./Shachmurove, Y./Zimmermann, K. (2003) What makes an entrepreneur and does it pay? Native Men, Turks and other migrants in Germany. IZA Discussion Paper No. 940. Bonn.
- Dauderstädt, K. (2011): Altersbilder in der Arbeitswelt. In: *Die BAGSO. Das Magazin der Bundesgemeinschaft der Senioren-Organisationen*. H. 2, S. 18. Online abrufbar unter: http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/BN/BAGSO_Nachrichten_2.2011_Web.pdf (letzter Zugriff am 04.08.2016).
- Dausien, B. (2008): Lebenslanges Lernen als Leitlinie für die Bildungspraxis? Überlegungen zur pädagogischen Konstruktion von Lernen aus biographietheoretischer Sicht. In: Herzberg, H. (Hrsg.): *Lebenslanges Lernen. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde im Kontext der Erwachsenenbildung*. Frankfurt a.M., S. 151–175.
- Davidson, D. (1998): Handlungen. Gründe und Ursachen. In: Ders. (Hrsg.): *Handlung und Ereignis*. Frankfurt a.M., S. 19–42.
- Dewe, B. (2010): Handlung – Handlungsforschung – Handlungstheorie. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): *Wörterbuch der Erwachsenenbildung*. 2. Aufl. Opladen. S. 142–143.
- Diekmann, A. (1999): Homo Oeconomicus. Anwendungen und Probleme der Theorie rationalen Handelns im Umweltbereich. In: Straub, J./Werbik, H. (Hrsg.): *Handlungstheorie. Begriff und Erklärung des Handelns im interdisziplinären Diskurs*. Frankfurt a.M., S. 137–181.
- Diekmann, A./Voss, Th. (2004): *Rational-Choice-Theorien in den Sozialwissenschaften. Anwendungen und Probleme*. Oldenburg.
- DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.) (2013): *Weniger Gründer – aber besser vorbereitet. DIHK Gründerreport 2013*. Bonn.
- Dittmar, N. (2004): *Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher, Laien*. Wiesbaden.
- Dohmen, G. (1996): *Das Lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik*. Bonn.

- Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das Lebenslange Lernen aller. Bonn.
- Domröse, H./Heldner, F. (2007): Altersdifferenzierte Auswertung einer Befragung von Gründerpersonen in Mecklenburg-Vorpommern. Rostock.
- Dörre, K. (2012): Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration – Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen. In: Heitmeyer, W./Imbusch, P. (Hrsg.): Desintegrationsdynamiken. Integrationsmechanismen auf dem Prüfstand, Wiesbaden, S. 29–55.
- ELPGN (European Lifelog Guidance Policy Network) (Hrsg.) (2015a): Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung. Ein Referenzrahmen für die Länder der Europäischen Union und für die Europäische Kommission. Berlin.
- ELPGN (European Lifelog Guidance Policy Network) (Hrsg.) (2015b): Politische Strategien zur Entwicklung und Umsetzung Berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills, CMS). Kurze Zusammenfassung. Berlin.
- ELPGN (European Lifelog Guidance Policy Network) (Hrsg.) (2015c): Stärkung der Qualitätssicherung und Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung. Kurze Zusammenfassung. Berlin.
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) (Hrsg.) (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung. Berlin.
- Elven, H. (2010): Entrepreneurial Diversity oder unternehmerische Ungleichheit? In: Der pädagogische Blick, H. 2, S. 95–105.
- Elven, H./Schwarz, J. (2008): Gründungsberatung in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Online-Erhebung im Feld der Existenzgründungsberatung. Fulda. Online abrufbar unter: <https://www.uni-marburg.de/fb21/i-on/docs/gruendungsberatung.pdf> (letzter Zugriff am 29.07.2016).
- Engel, D. u. a. (2007): Unternehmensdynamik und alternde Bevölkerung, H. 80. Berlin.
- Ericsson, K.A./Krampe, R.T./Tesch-Römer, C. (1993): The role of deliberate practise in the acquisition of expert performance. Psychological Review, H. 100, S. 363–406.

- Erikson, E.H. (1968): Identity, youth and crisis. New York.
- Erpenbeck, J./von Rosenstiel, L. (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart.
- Esser, F.-H. (1997): Beruf als didaktische Kategorie. Tradition und Innovation. Köln.
- EU (Europäische Union) (Hrsg.) (2012): Der EU-Beitrag für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen, Luxemburg.
- Eurostat – Europäische Kommission (2013): Schlüsseldaten über Europa. Kurzfassung 2013 des Online-Jahrbuchs von Eurostat. Online abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/5969602/KS-EI-13-001-DE.PDF/985df34b-1f9b-4602-be36-713a8761e0b0?version=1.0> (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Evans, D.G./Leighton, L.S. (1989): Some empirical aspects of entrepreneurship. In: American Economic Review, H. 79, S. 519–535.
- Fallgatter, M.J. (2002): Theorie des Entrepreneurship. Perspektiven zur Erforschung der Entstehung und Entwicklung junger Unternehmungen. Wiesbaden.
- Faulstich, P. (1999): Einige Grundfragen zur Diskussion um „selbstgesteuertes Lernen“? In: Dietrich, S. u. a. (Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Bonn, S. 24–40. Online abrufbar unter: <http://d-nb.info/976421232/34#page=26> (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Faulstich, P./Ludwig, J. (2004a). Expansives Lernen. Baltmannsweiler.
- Faulstich, P./Ludwig, J. (2004b): Lernen und Lehren – aus „subjektwissenschaftlicher Perspektive“. In: Dies. (Hrsg.): Expansives Lernen. Baltmannsweiler, S. 10–28.
- Faulstich, P./Zeuner, Ch. (1999): Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung. Weinheim.
- Faulstich, P./Zeuner, Ch. (2005): Entwicklung, Situation und Perspektiven „subjektorientierter Erwachsenenbildungsforschung“. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung (ZBBS), H. 1, S. 129–144.
- Faulstich, P./Zeuner, Ch. (2008): Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung in Theorie, Didaktik und Adressaten. Weinheim/München.

- Fernández Sánchez, N. (2013): Gründerinnen und Gründer ab dem mittleren Alter. Schlüsselfaktor für die Wirtschaft. Was hat sich seit der RKW-Studie „Ältere Gründerinnen und Gründer“ 2010 verändert. Eschborn.
- Flick, U. (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg.
- Flick, U./von Kardoff, E./Steinke, I. (2008): Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Dies. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg, S. 13–29.
- Franke, A. (2012): Gründungsaktivitäten in der zweiten Lebenshälfte. Eine empirische Untersuchung im Kontext der Altersproduktivitätsdiskussion. Wiesbaden.
- Freiling, J. (2006): Entrepreneurship. München.
- Freund, A.M./Baltes, P.B. (2005): Entwicklungsaufgaben als Organisationsstrukturen von Entwicklung und Entwicklungsoptimierung. In: Filipp, S.H./Staudinger, U.M. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Göttingen, S. 37–78.
- Friebe, J. (2010): Exklusion und Inklusion älterer Menschen in Weiterbildung und Gesellschaft. In: Kronauer, M. (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld, S. 141–184.
- Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel, A. (2013): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4. Aufl. Weinheim/München.
- Fritzsche B./Nohl, A.-M./Schondelmayer, A.-C. (2006): Biographische Chancen im Entrepreneurship. Duisburg.
- Gadamer, A.G./Boehm, G. (Hrsg.) (1976): Seminar: Philosophische Hermeneutik. Frankfurt a.M.
- Geffers, J. (2014): Zur Gleichzeitigkeit berufsbiografischer Kontinuität und Diskontinuität im IT-Bereich. Online veröffentlichte Dissertation. Online abrufbar unter: www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS_thesis_000000097029 (letzter Zugriff am 28.12.2015).
- Geffers, J./Hoff, E. (2010): Zur Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Erwerbsbiografien. Exemplarische Konstellationen im IT-Bereich. In: Bolder, A. u. a. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden, S. 105–121.

- Geldermann, B. (2007): Nicht alle gleichbehandeln! Personalentwicklung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld, S. 27–38.
- Gerstenmaier, J./Mandl, H. (1999): Konstruktivistische Ansätze in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 2. Aufl. Opladen, S. 184–192.
- Gieseke, W. (2016): Lebenslanges Lernen und Emotionen. Wirkungen von Emotionen auf Bildungsprozesse aus beziehungstheoretischer Perspektive. 3. Aufl. Bielefeld.
- Glaser, B.G./Strauss, A.L. (1998): The discovery of the grounded theory. Strategies for qualitative research. Chicago.
- Gnahn, D. (1998): Selbstgesteuertes Lernen: Möglichkeiten, Beispiele, Lösungsansätze, Probleme. Bonn.
- Gnahn, D. (2006): Kompetenzen. Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld.
- Göhlich, M./Wulff, Ch./Zirfas, J. (2007): Pädagogische Theorien des Lernens. Weinheim/Basel.
- Gottschalk, S./Theuer, S. (2008): Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Gründungsgeschehen in Deutschland. Online abrufbar unter: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08032.pdf> (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Grotlüschen, A. (2004): Expansives Lernen. Chancen und Grenzen subjektwissenschaftlicher Lerntheorie. In: Europäisches Journal Berufsbildung Nr. 36.
- Grotlüschen, A./Krämer, J. (2009): Genese von Weiterbildungsinteressen. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 1. S. 47–58.
- Gühne, I./Heinzelmann, G. (1995): Bildungsbiographien von SeniorInnen zwischen Kontinuität und Veränderung. In: Löw, M. u. a. (Hrsg.): Pädagogik im Umbruch. Kontinuitäten und Wandel in den neuen Bundesländern. Opladen, S. 187–208.
- Hagen, T./Ullrich, K. (2012): Demografischer Wandel in Deutschland. Auch Gründen ist eine Frage des Alters. In: KfW Economic Research, Fokus Volkswirtschaft, N. 7.
- Hatak, I./Kautonen, T./Fink, M. (2013): Senior-Untenehmertum. Empirische Evidenz aus 27 europäischen Ländern. In: Die Betriebswirtschaft (DBW), H. 1. Stuttgart, S. 7–26.

- Haußer, K. (1982): Forschungsinteraktion und Forschungskonzeption. In: Huber, G./Mandl, H. (Hrsg.): Verbale Daten. Eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung. Weinheim, S. 61–78.
- Havighurst, R.J. (1948): Developmental tasks and education. New York.
- Havighurst, R.J. (1956): Research on the developmental task concept. In: The school review. A Journal of Secondary Education, H. 64. S. 215–223.
- Havighurst, R.J. (1973): History of developmental psychology. Socialization and personality development through the life span. In Baltes, P.B./Schaie, K.W. (Hrsg.): Life-span developmental psychology. New York, S. 3–24.
- Hermanns, H. (1995): Narratives Interview. In: Flick, U. u. a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. 2. Aufl. München, S. 182–185.
- Hermanns, H. u. a. (1984): Berufsverlauf von Ingenieuren. Biografieanalytische Auswertung narrativer Interviews. Frankfurt a.M.
- Hildenbrand, B. (1995): Fallrekonstruktive Forschung. In: Flick, U. u. a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. 2. Aufl. München, S. 256–260.
- Hillgard, E./Bower, G. (1983): Theorie des Lernens I, II. Stuttgart.
- Hof, Ch. (1996): Überlegungen zum Konzept „Wissen“ in der Erwachsenenbildung. In: Nolda, S. (Hrsg.): Erwachsenenbildung in der Wissensgesellschaft. Bad Heilbrunn, S. 12–30.
- Hof, Ch. (2002): Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung? Anmerkungen zur scheinbaren Alternative zwischen Kompetenz und Wissen. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 49, S. 80–89.
- Hof, Ch. (2009): Lebenslanges Lernen. Eine Einführung. Stuttgart.
- Hoffmann-Riem, C. (1980): Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie. Der Datengewinn. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 32, S. 329–372.
- Holzcamp, K. (1993): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt a.M./New York.
- Holzcamp, K. (2004): Wider den Lehr-Lern-Kurzschluß. Interview zum Thema >Lernen<. In: Faulstich, P./Ludwig, J. (Hrsg.): Expansives Lernen. Baltmannsweiler. (Interview ist

- folgendem Band entnommen: Arnold, R. (Hrsg.) (1996): Lebendiges Lernen. Baltmannsweiler.)
- Horn, J.L./Cattell, R.B. (1966): Refinement and test of the theory of fluid and crystallized intelligence. In: Journal of Educational Psychology, H. 57, S. 253–270.
- IfM-Bonn (Institut für Mittelstandsforschung) (Hrsg.) (2005): Gründungen aus der Arbeitslosigkeit. Stand der Forschung. In: IfM-Bonn-Forschungsnews Nr. 2, S. 1–2.
- IfM-Bonn (Institut für Mittelstandsforschung) (Hrsg.) (2016): Gründungen und Unternehmensschließungen. Online abrufbar unter: <http://www.ifm-bonn.org/statistiken/gruendungen-und-unternehmensschliessungen/#accordion=0&tab=3> (letzter Zugriff am 08.08.2016).
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Hrsg.) (2006): Demographische Entwicklung in Ostdeutschland. Forschungsauftrag des BMWi. (Projekt Nr. 27/04) Endbericht, 15. Dezember 2006. Halle.
- Jahoda, M u. a. (1960): Die Arbeitslosen von Marienthal. Allensbach/Bonn.
- Jones, H.E./Conrad, H.S. (1933): The growth and decline of intelligence. A study of a homogenous group between the ages ten and sixty. Genet. Psycho. Monogr. 13, S. 223–298.
- Jüttemann, G./Thomae, H. (1998): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften. Weinheim.
- Kade, J. (1997): Entgrenzung und Entstrukturierung. Zum Wandel der Erwachsenenbildung in der Moderne. In: Derichs-Kunstmann, K./Faulstich, P./Tippelt, R. (Hrsg.): Enttraditionalisierung der Erwachsenenbildung. Frankfurt a.M., S. 13–31.
- Kade, S. (2005): Qualitative Erwachsenenbildungsforschung. Methoden und Ergebnisse. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 2. überarb. u. aktualis. Aufl. Wiesbaden, S. 340–359.
- Kade, S. (2007): Altern und Bildung. Eine Einführung. Bielefeld.
- Kallmeyer, W./Schütze, F. (1977): Zur Konstitution von Kommunikationsschemata der Sachverhaltsdarstellung. In: Wegener, D. (Hrsg.): Gesprächsanalysen. Hamburg, S. 159–274.

- Kehl, V./Kunzendorf, M. (2006): Potenziale diskontinuierlicher Erwerbsbiographien in Bezug auf organisationale Innovationskompetenz. In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Baltmannsweiler.
- KfW u. a. (2010): Mittelstandsmonitor 2010. Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen. Frankfurt a.M.
- Kirchhöfer, D. (2001): Perspektiven des Lernens im sozialen Umfeld. In: ABWF (Hrsg.): Kompetenzentwicklung. Münster, S. 95–145.
- Klatt, R./Nölle, K. (2006): „Können Jobnomaden mehr?“ Kompetenzprofile von Beschäftigten mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen. Ergebnisse einer Onlinebefragung von Beschäftigten in der Medien-/IT-Wirtschaft. In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Baltmannsweiler.
- Kleinhenz, G. (2002): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.
- Klewitz, M. (1987): Lehrersein im Dritten Reich. Analysen lebensgeschichtlicher Erzählungen zum beruflichen Selbstverständnis. Weinheim/München.
- Klieme, E./Leutner, D. (2006): Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Überarbeitete Fassung des Antrags an die DFG auf Einrichtung eines Schwerpunktprogramms. Online abrufbar unter: <http://kompetenzmodelle.dipf.de/pdf/rahmenantrag> (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Knobling, C. (1985): Konfliktsituationen im Altenheim. Eine Bewährungsprobe für das Pflegepersonal. Freiburg im Breisgau.
- Knowles, M.S. (1975): Self-directed Learning. Chicago.
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37 Jg, S. 1–29.
- Kohli, M. (1978): „Offenes“ und „geschlossenes“ Interview. Neue Argumente zu einer alten Kontroverse. In: Soziale Welt, H. 9, S. 1–25.
- Kohli, M. u. a. (1993): Engagement im Ruhestand. Opladen.
- Kohn, K./Spengler, H. (2007): KfW-Gründungsmonitor 2007. Gründungen im Vollerwerb stark rückläufig. Aussicht auf Trendwende in 2007. KfW Bankengruppe. Frankfurt a.M.
- Kraus, K. (2001): Lebenslanges Lernen – Karriere einer Leitidee. Bielefeld.

- Kremer, H.H. (2009): Bewältigung beruflicher Übergänge im Lebensverlauf. In: Dehmel, A./Kremer, H. H./Schaper, N./Sloane, P. F. E. (2009): Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften. Frankfurt a.M., S. 247–259.
- Kremer, H.H. (2009): Bewältigung beruflicher Übergänge im Lebensverlauf. In: Dehmel, A. u. a. (Hrsg.): Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften. Frankfurt a.M., S. 247–259.
- Kirchhof, S./Kreimeyer, J. (2003): Informelles Lernen im sozialen Umfeld. In: Kirchhof, S./Wittwer, W. (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege der Kompetenzentwicklung. Neuwied, S. 213–240.
- Krüger, H.-H./Marotzki, W. (2006): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. überarb. u. aktualis. Aufl. Wiesbaden.
- Kubinger, K.D./Jäger, R.S. (2003): Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik. Weinheim.
- Kudrun, V. (1989): Alte Menschen auf dem Lande. Münster.
- Kullmann, H.-M./Seidel, E. (2000): Lernen und Gedächtnis im Erwachsenenalter. Bielefeld.
- Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. Aufl. Weinheim.
- Lang von Wins, T. (2004): Der Unternehmer. Arbeits- und organisationspsychologische Grundlagen. Berlin/Heidelberg/New York.
- Langen, I./Schlichting, R. (1990): Altenhilfe auf dem Lande. Marburg.
- Lassnigg, L. (2010): Zielgruppen und Lebensphasen. Programmatische Überlegungen für die Entwicklung und Umsetzung einer LLL-Strategie. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, H. 10. Online abrufbar unter: http://erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10_05_lassnigg.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Lave, J. (1997): „On Learning“. In Kritische Psychologie. Lernen. H. 38, S. 120–135.
- Lave, J./Wenger, E. (1991): Situated Learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge.
- LeCompte, M.D./Preissle, J. (1993): Ethnography and Qualitative Design in Educational Research. San Diego.
- Lehr, U. (2007): Psychologie des Alterns. 11. korrig. Aufl. Wiebelsheim.

- Lehr, U./Thomae, H. (1987): Formen seelischen Alterns. Ergebnisse der Bonner Gerontologischen Längsschnittstudie (BOLSA). Stuttgart.
- Lerner, R.M. (2002): Concepts and theories of human development. 3. Aufl. Mahway/NJ.
- Levesque, M./Minniti, M. (2006): The Effect of Ageing on Entrepreneurial Behaviour. In: Journal of Business Venturing, H. 21, S. 177–194.
- Liesner, A. (2004): Von kleinen Herren und großen Knechten. Gouvernementalitätstheoretische Anmerkungen zum Selbständigkeitskult in Politik und Pädagogik. In: Rocken, N./Rieger-Ladich, M. (Hrsg.): Michael Foucault: Pädagogische Lektüren. Opladen, S. 285–300.
- Lödige-Röhrs, L. (1995): „Vielleicht, wenn ich zwanzig wäre, aber heute nicht mehr!“ Altersstereotype Zuschreibungen beim EDV-Lernen älterer Erwachsener. In: Mader, W. (Hrsg.): Älterwerden in einer alternden Gesellschaft. Kontinuitäten und Krisen in biographischen Verläufen. Opladen.
- Ludwig, J. (1999): Zugänge zum selbstgestalteten Lernen aus subjektwissenschaftlicher Sicht. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 43, S. 60–73.
- Ludwig, J. (2000): Lernende verstehen. Bielefeld.
- Ludwig, J. (2001): Die Kategorie „subjektive Lernbegründung“ als Beitrag zur empirischen Differenzierung der Vermittlungs- und Lernerperspektive mit Blick auf das Forschungsmemorandum für die Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Faulstich (Hrsg.): Wissen und Lernen, didaktisches Handeln und Institutionalisierung: Befunde und Perspektiven der Erwachsenenbildungsforschung. Dokumentation der Jahrestagung 2000 der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Bielefeld, S. 29–38.
- Maier-Gutheil, C. (2009): Zwischen Beratung und Begutachtung. Pädagogische Professionalität in der Existenzgründungsberatung. Wiesbaden.
- Mannheim, K. (1964): Beiträge zur Theorie der Weltanschauungsinterpretation. In: Ders. (Hrsg.): Wissenssoziologie. Neuwied, S. 91–154.
- Marotzki, W. (1990): Entwurf einer strukturalen Bildungstheorie. Biographietheoretische Auslegung von Bildungsprozessen in hochkomplexen Gesellschaften. Weinheim.
- Marshall, C./Rossman, G.B. (2006): Designing Qualitative Research. 4. Aufl. Thousand Oaks/London/New Deli.

- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Aufl. Weinheim/Basel.
- McAdams, D.P./de St. Aubin, E./Logan, R.L. (1993): Generativity among young, midlife and older adults. In: *Psychology and Aging*, H. 8, S. 221–230.
- Menzel, K. (1997): „Gründe Dir Deine eigene Existenz.“ Eine Chance für Frauen? In: Buschmann, B./Ders./Oltman, I. (Hrsg.): *Not macht gründerisch? Frauen und Existenzgründung*. Sankt Augustin, S. 9–17.
- Merkens, H. (2008): Auswahlverfahren, Sampling, Fallrekonstruktion. In: Flick, U./von Kardoff, E./Steinke, I. (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg, S. 286–299.
- Mertens, D. (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 7, H 1, S. 36–43.
- Merz, J./Paic, P. (2006): Erfolgsfaktoren freiberuflicher Existenzgründung. Neue mikroökonomische Ergebnisse mit Daten des Sozioökonomischen Panels. FFB Diskussionspapier Nr. 55. Lüneburg.
- Metzger, G. (2015): *KfW-Gründungsmonitor 2015. Tabellen- und Methodenband*. Frankfurt a.M.
- Metzger, G./Ullrich, K. (2013): *KfW-Gründungsmonitor 2013. Tabellen und Methodenband*. Frankfurt a.M.
- Meulemann, H. (1999): Stichwort. Lebenslauf, Biographie und Bildung. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, H. 3, S. 305–324.
- Meyer-Drawe, K. (2008): *Diskurse des Lernens*. Paderborn u. a.
- Mikula, R. (2009): Lernen in der Erwachsenenbildung. Theoretische Perspektiven und Einblicke in die Forschungslandschaft. In: *MAGAZIN erwachsenenbildung.at*. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. H. 7/8. Online abrufbar unter: www.erwachsenenbildung.at/magazin/09-7u8/meb09-7u8.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Miles, C.C. (1934): The influence of speed and age on intelligence scores of adultes. In: *Journal of Genetic Psychology*, H. 10, S. 208–210.

- Miles, M.B./Huberman, A.M. (1994): *Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook*. 2. Aufl. Thousand Oaks/London/New Delhi.
- Moraal, D. (2009): Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen. In: *BWP. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, H. 1, S. 34–37.
- Morse, J.M. (1994): Designing Funded Qualitative Research. In: Denzin, N.K./Lincoln, Y.S. (Hrsg.): *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks/London/New Dehli, S. 220–235.
- Mueller, P. (2006): Entrepreneurship in the Region. Breeding Ground for Nascent Entrepreneurs? In: *Small Business Economics*, H. 27, S. 41–58.
- Munz, C. (2005): *Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen*. Bielefeld.
- Naegele, G. (1992): *Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer*. Augsburg.
- Naegele, G. (2010): *Soziale Lebenslaufpolitik*. Wiesbaden.
- Neidhardt, H. (2008): Wenn jüngere und ältere Erwachsene gemeinsam lernen... Altersintegrative Erwachsenenbildung. Bonn. Online abrufbar unter: www.die-bonn.de/doks/neidhardt0801.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Neumann, U./Pomsel, M. (2010): Brüche im Erwerbsleben als Herausforderung und Chance für die Erwachsenenbildung. In: Bolder, A. u. a. (Hrsg.): *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* Wiesbaden, S. 367–387.
- NFB (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung) (2015): *Europäische Instrumente für eine Politik lebensbegleitender Beratung. Neue Leitlinien für Politik und Praxis der Bildungs- und Berufsberatung* veröffentlicht. Pressemitteilung 05/ 2015. 03.12.2015. Berlin. Online abrufbar unter: http://www.bvppt.de/index.php?article_id=131 (letzter Zugriff am 21.08.2016).
- Niejahr, E. (2011): Lasst uns länger arbeiten. In: *Die Zeit*, Ausgabe 22, 26.05.2011, S. 4–5.
- Nitschke, A. (2010): *Ältere Gründerinnen und Gründer. Was zeichnet sie aus? Welche Unterstützung benötigen sie?* Studie des RKW Kompetenzzentrums. Eschborn.
- Nittel, D. (1991): *Report. Biographieforschung*. Bonn.

- Nittel, D. (2011): Biographietheoretische Ansätze in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Aufl. Wiesbaden, S. 103–115.
- Nittel, D. (2006): Das Erwachsenenleben aus der Sicht der Biographieforschung. In: Krüger, H.-H./Marotzki, W. (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. überarb. u. aktualis. Aufl. Wiesbaden, S. 317–340.
- Nohl, A.-M. (2012): Interview und dokumentarische Methode. Anleitung für die Forschungspraxis. 4. Aufl. Wiesbaden.
- Nolda, S. (2008): Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. Darmstadt.
- Nolda, S. (2010): Entwicklung. In: Arnold, R./Dies./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Aufl. Bad Heilbrunn, S. 75–76.
- Öberg, P./Ruth, J.-E. (1995): Alter und Altern in der Lebensgeschichte älterer Finnen. In Mader, W. (Hrsg.): Älterwerden in einer alternden Gesellschaft. Kontinuitäten und Krisen in biographischen Verläufen. Opladen, S. 155–170.
- OECD (2003): Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo). Summary of the final report “Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society”. Paris.
- Oevermann, U. (2000): Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis. In: Kraimer, K. (Hrsg.): Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Frankfurt a.M., S. 58–156.
- Olbrich, J. (2001): Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland. Bonn.
- Olsen, P.L./Siwak, M. (1986): Perception-response time to unexpected roadway hazards. In: Human Factors, H. 28, S. 91–96.
- Patton, M.Q. (2002): Qualitative Evaluation and Research Methods. 3. Aufl. London.
- Pitzschke, A. (1990): Lebensgeschichte und Altersbewältigung. Möglichkeiten und Grenzen der Methode der Biographieforschung für gerontologische Fragestellungen. In: Bracker, M./Meiswinkel, P. (Hrsg.): Quantitative und Qualitative Methoden der Sozialforschung in der Sozialen Gerontologie. Unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts Hilfsbedürftigkeit im Alter. Kassel, S. 207–260.

- Preißler, J. (2001): Dimensionen der Kompetenz zur berufsbiographischen Selbstorganisation und Flexibilität. In: Franke, G. (Hrsg.): Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bielefeld.
- Preißler, R. (2002): Berufsbiographische Steuerungskompetenz als Voraussetzung für berufliche Neuorientierung. Herausforderungen für die Weiterbildungspraxis. In: Ders./Wirkner, B. (Hrsg.): Berufliche Neuorientierung. Bielefeld, S. 9–31.
- Preißler, R. (2003): Berufsbiografische Selbstorganisation, biografisches Lernen, Selbstsozialisation – Herausforderungen für die Erwachsenenbildung? In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3, S. 87–95.
- Przyborski, A. (2004): Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen. Opladen.
- Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München.
- Reiserer, M./Mandl, F. (2001): Individuelle Bedingungen lebensbegleitenden Lernens. In: Forschungsberichte Lehrstuhl für empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie, Nr. 136, S. 1–34.
- Reutter, G. (2003): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien: Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt. Neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung. Erweitert Fassung des Referats auf dem TAK/ProLern-Workshop. Mainz. Online abrufbar unter: http://bbb-dortmund.de/jobbb2file/Diskontinuierliche_Erwerbsbiographien.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Richenhagen, G. (2003): Länger gesünder arbeiten. Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen im demografischen Wandel. Düsseldorf.
- Richter, S. (2004): Die Nutzung des Internets durch Kinder. Eine qualitative Studie zu internetspezifischen Nutzungsstrategien, Kompetenzen und Präferenzen von Kindern im Alter zwischen 11 und 13 Jahren. Frankfurt a.M.
- Riemann, G. (1987): Das Fremdverstehen der eigenen Biographie. Narrative Interviews mit psychiatrischen Patienten. München.
- Ries, H. (1994): Kohorte. In: Dorsch, F./Häcker, H./Stapf, K.H. (Hrsg.): Psychologisches Wörterbuch. Bern u. a., S. 390.
- Ripsas, S. (1997): Entrepreneurship als ökonomischer Prozess. Wiesbaden.

- RISP (Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen/Projektgruppe Prolog) (2007): Neue Selbstständigkeit für Ältere. Untersuchung zur Zielgruppe und ihrer Gründungswege in der Region Emscher-Lippe. Duisburg.
- Rogal, S. (1999): Möglichkeiten biografischen Lernens im Pädagogikunterricht. Baltmannsweiler.
- Rosenstiel, L. von (1992): Grundlagen der Organisationspsychologie. 3. Aufl. Stuttgart.
- Rump, J./Eilers, S. (2006): Employability im Zuge des demografischen Wandels. In: Rump, J./Fischer, H./Sattelberger, T. (Hrsg.): Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven. Wiesbaden, S. 129–148.
- Rump, J./Eilers, S. (2007): Employability Management. Lebenslange Beschäftigungsfähigkeit als Antwort auf den demografischen Wandel. In: H. Loebe/E. Severing (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld, S. 39–59.
- Rutsch, M. (1980): Handeln in entscheidungstheoretischer Sicht. In: Lenk, H. (Hrsg.): Handlungstheorien interdisziplinär. München, S. 223–247.
- Schäffter, O. (2001): Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Baltmannsweiler.
- Schäffter, O. (2008): Lebenslanges Lernen im Prozess der der Institutionalisierung. Umriss einer erwachsenenpädagogischen Theorie des Lernens in kulturtheoretischer Perspektive. In: Herzberg, H. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde im Kontext der Erwachsenenbildung. Frankfurt a.M., S. 67–89.
- Schaie, K.W. (1995): Intellectual Development in Adulthood. The Seattle Longitudinal Study. New York.
- Schaie, K.W. (1996): Intellectual development in adulthood. In: Birren, J.E./Schaie, K.W. (Hrsg.): Handbook of Psychology of Aging. 4. Aufl. San Diego, S. 266–286.
- Schiersmann, Ch. (1999): Zielgruppenforschung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 2. erw. Aufl. Opladen, S. 557–565.
- Schiersmann: Ch. (2010): Zielgruppen: In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Aufl. Bad Heilbrunn, S. 321–323.
- Schlegelmilch, C. (1987): Taxifahrer Dr. phil. Akademiker in der Grauzone des Arbeitsmarktes. Opladen.

- Schöpf, N. (2007): Vintage und Weiterbildung. Defizitmodelle oder bildungsbiografische Unterschiede als Referenzpunkte der Personalentwicklung? In: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld, S. 9–27.
- Schulze, Th. (1993): Lebenslauf und Lebensgeschichte. Zwei unterschiedliche Sichtweisen und Gestaltungsprinzipien biografischer Prozesse. In: Baacke, D./Ders. (Hrsg.): Aus Geschichten lernen. Zur Einübung pädagogischen Verstehens. Weinheim/München, S. 174–228.
- Schulze, Th. (2006): Biografieforschung in der Erziehungswissenschaft. Gegenstandsbereich und Bedeutung. In: Krüger, H.-H./Marotzki, W. (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. überarb. u. aktualis. Aufl. Wiesbaden, S. 35–59.
- Schumpeter, J.A. (1926): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin.
- Schumpeter, J.A. (1928): Unternehmer. In: Elster, L./Weber, A./Wieser, F. (Hrsg.): Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Band 8. 4. Aufl. Jena, S. 476–487.
- Schübler, I. (2008): Reflexives Lernen in der Erwachsenenbildung. Zwischen Irritation und Kohärenz. In: Bildungsforschung, H. 2, S. 1–22.
- Schütz, A. (1974): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Frankfurt a.M.
- Schütz, A./Luckmann, Th. (1979): Strukturen der Lebenswelt. Band 1. Frankfurt a.M.
- Schütze, F. (1977): Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien. Dargestellt an einem Projekt zur Erforschung kommunaler Machtstrukturen. Arbeitsberichte und Materialien Nr. 1. Bielefeld.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, H. 3, S. 283–293.
- Schütze, F. (1991): Biographieanalyse eines Müllerlebens. In: Scholz, H.-D. (Hrsg.): Wasser- und Windmühlen in Kurhessen und Waldeck-Pyrmont. Kaufungen, S. 206–227.
- Schweppe, C. (2000): Alter(n) auf dem Land. Lebenssituation und Lebensentwürfe. Opladen.
- Schweppe, C. (2006): Biographieforschung und Altersforschung. In: Krüger, H.-H./Marotzki, W. (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. überarb. u. aktualis. Aufl. Wiesbaden.

- Searle, J.R. (1991): *Intentionalität. Eine Abhandlung zur Philosophie des Geistes*. Frankfurt a.M.
- Seitter, W. (2001): *Von der Volksbildung zum Lebenslangen Lernen. Erwachsenenbildung als Medium zur Temporalisierung des Lebenslaufes*. In: Friedenthal-Haase, M. (Hrsg.): *Erwachsenenbildung im 20. Jahrhundert. Was war wesentlich?* München, S. 83–96.
- Seitz, C. (2004): *Generationenbeziehungen in der Arbeitswelt. Zur Gestaltung intergenerativer Lern- und Arbeitsstrukturen in Organisationen*. Gießen.
- Sexton, D.L./Bowman, N. (1985): *The Entrepreneur. A Capable Executive and More*. In: *JoBV*, Jg. 1, H 4, S. 129–140.
- Seyda, S./Werner, D. (2012): *IW-Weiterbildungserhebung 2011. Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten*. In: *IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln*, H. 1, S. 1–19.
- Seyfried, B. (2011): *Zu jung um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente*. Bielefeld.
- Sharma, P./Chrisman, J.J. (1999): *Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship*. In: *Entrepreneurship Theory and Practice*, Nr. 3, S. 11–27.
- Siebert, H. (1986): *Studienerfahrungen und Lernprobleme*. In: Seidel, H. (Hrsg.): *Seniorenstudium an der Universität Hannover*. Hannover, S. 51–68.
- Siebert, H. (1997): *Konstruktivistische (Theorie-)Ansichten der Erwachsenenbildung*. In: Brödel, R. (Hrsg.): *Erwachsenenbildung in der Moderne*. Opladen, S. 285–300.
- Siebert, H. (2009): *Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Konstruktivistische Perspektiven*. 3. überarb. Aufl. Augsburg.
- Siebert, H. (2012): *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*. 6. Aufl. Neuwied/Kriftel.
- Siebert, H./Seidel, E. (2003): *Lernen im Lebenslauf. Studienbrief Nr. 0052 des Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern*. Kaiserslautern.
- Siewert, A. (2016): *Existenzgründung als biographische Chance. Berufliche Selbständigkeit im Kontext lebensgeschichtlichen Lernens*. Wiesbaden.

- Singh, G./DeNoble, A. (2003): Early Retirees as the Next Generation of Entrepreneurship. In: Entrepreneurship. Theory and Practise, H. 27, S. 207–226.
- Sombart, W. (1996): Der moderne Kapitalismus. Historisch-systematische Darstellung des gesamteuropäischen Wirtschaftslebens von seinen Anfängen bis zur Gegenwart. Band 1. Nachdruck der 2. Aufl. von 1916, Berlin.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010): Statistisches Jahrbuch 2010. Für die Bundesrepublik Deutschland mit internationalen Übersichten. Wiesbaden. Online abrufbar unter: www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/B3/Publikation/Jahrbuch/StatistischesJahrbuch,property=file.pdf (letzter Zugriff am 10.12.2015).
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2015): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales. Wiesbaden. Online abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2015.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff am 28.07.2016).
- Staudinger, U.M. (1996): Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter. In: Baltes, M.M./Montada, L. (Hrsg.): Produktives Leben im Alter. Frankfurt a.M., S. 344–373.
- Steen, B./Djurfeldt, H. (1993): The gerontological and geriatric population studies in Gothenburg/Sweden. In: Zeitschrift für Gerontologie, H. 26, S. 163–169.
- Steiner, M.P./Solem, O. (1988): Factors for Success in Small Manufacturing Firms. In: Journal of Small Business Management, H. 1. S. 51–55.
- Sternberg, R. u. a. (2013): Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2012. Hannover/Nürnberg.
- Strauss, A.L. (1991): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München.
- Südmersen, I. (1983): Hilfe, ich ersticke in Texten! Eine Anleitung zur Aufarbeitung narrativer Interviews. In: Neue Praxis, Jg. 13, S. 294–306.
- Teiger, C. (1989): Le vieillessement-différentiel dans et par le travail. Un vieux problème dans un contexte récent. Différentiel ageing at work and by work. An old problem in a recent context. In: Travail-Humain, H. 1, S. 21–56.
- Terhart, E. (1997): Entwicklung und Situation des qualitativen Forschungsansatzes in der Erziehungswissenschaft. In: Friebertshäuser, B./Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch

- qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München, S. 27–43.
- Thomae, H. (1959): Entwicklungspsychologie. Handbuch der Psychologie in 12 Bänden. Band 3. 2. unveränd. Aufl. Göttingen.
- Tikkanen, T./Nyhan, B (2006): Introduction: Promoting age-friendly work and learning policies. In: Dies. (Hrsg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxemburg.
- Timmons, J.A. (1999): New Venture Creation. Entrepreneurship for the 21st Century. 4. Aufl. Boston/Mass. u. a.
- Tippelt, R. (2006): Beruf und Lebenslauf. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. Aufl. Wiesbaden, S. 95–111.
- Tippelt, R./von Hippel, A. (2005): Entgrenzungen der Teilnehmerschaft. Lebenslagen – Lebensphasen – Lebensstile. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 1, S. 33–35.
- Van der Sluis, J. u. a. (2004): Entrepreneurship Selection and Performance. A Meta Analysis of the Impact of Education in Industrialized Countries. Tinbergen Institute Working Paper TI03-046/3. Amsterdam.
- Van Praag, B.M.S./Booij, A.S. (2003): Risk Aversion and the Subjective Time Discount Rate. A Joint Approach. CESifo Working Paper 923. Amsterdam.
- Volpert, W. (1999): Wie wir handeln – was wir können. Ein Disput als Einführung in die Handlungspsychologie. 2. Aufl. Sottrum.
- Vonken, M. (2005): Handlung und Kompetenz. Theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik. Wiesbaden.
- Voss, G.G./Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 50, S. 131–158.
- Wagner, J./Sternberg, R. (2004): Start-Up Activities. Individual Characteristics and the Regional Milieu: Lessons for Entrepreneurship Support Policies from German Micro Data. In: The Annals of Regional Science, H. 38, S. 219–240.
- Waldmann, D.A./Avilio, B.J. (1986): A metaanalysis of age differences in job performance. In: Journal of Applied Psychology, H. 71, S. 33–38.

- Walterscheid, K. (1998): Entrepreneurship Education als universitäre Lehre. Diskussionsbeitrag Nr. 261. Diskussionsbeiträge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der Fernuniversität Hagen. Hagen.
- Warr, P. (1994): Age and employment. In: Dunette, M.D./Hough, L.M./Triandis, H.C. (Hrsg.): Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, S. 485–550.
- Warr, P. (2001): Age and work behavior. Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. In: International Review of Industrial and Organizational Psychology, H. 16, S. 1–36.
- Watkins, K.E./Marsick, V.J. (1992): Towards a Theory of Informal and Incidental Learning in Organisations. In: International Journal of Lifelong Education, Nr. 4, S. 287–300.
- Weber, M. (1976): Soziologische Grundbegriffe. Tübingen.
- Weinberg, J. (2000): Über die Entstehung von Wissen und Lernen aus Alltäglichkeit und Erinnerung. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 45, S. 116–122.
- Weinert, F.E. (2001): Concept of Competences. A conceptual Clarification. In: Rychen, D.S./Salgnik, L.H. (Hrsg.): Key Competencies. Cambridge u. a., S. 45–65.
- Welter, F. (2005): Reflexionen zur theoretischen und empirischen Gründungsforschung. In: Welter, B. (Hrsg.): Dynamik im Unternehmenssektor. Theorie, Empirie und Politik. Berlin, S. 11–26.
- Werner, E. (1971): The children of Kauai. A longitudinal study from the prenatal period to age ten. Honolulu.
- Wiedenfeld, K. (1920): Das Persönliche im modernen Unternehmertum. München/Leipzig.
- Wimmer-Wurm, B. (2012): Lernprozesse in der Gründungsphase. Eine empirische Analyse von Kleinstunternehmen. Hamburg.
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Bremen.
- Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Weinheim, S. 227–255.
- Wolf, J. (1986): Wie flexibel ist der flexible Ruhestand? Der „Vorruhestand“ als berufsbigraphische Phase bei Beschäftigten der deutschen Zigarettenindustrie. In: Brose, H.G. (Hrsg.): Berufsbiographien im Umbruch. Opladen, S. 194–219.

- Wolf, J. (1988): Langeweile und immer Termine. Zeitperspektiven beim Übergang in den Ruhestand. In: Gökenjan, G. von/Kondratowitz, H.-J. von (Hrsg.): *Alter und Alltag*. Frankfurt a.M., S. 200–218.
- Wolf, R./Kastner, M. (2006): Beanspruchung durch Brüche und Lücken in diskontinuierlichen Erwerbsverkäufen. Transitionskompetenz als Bewältigungsressource. Ergebnisse aus den Untersuchungen im Rahmen des Projektes VICO (virtueller Qualifizierungscoach): In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität*. Baltmannsweiler, S. 101–133.
- Wright, H.N. (1997): *Resilience. Rebounding When Life's Upsets Knock You Down*. Michigan.

12 Anhang

12.1 Akquiseschreiben

Anfrage für ein Interview

Sehr geehrte Frau Mader,

über NAME DES NETZWERKS bin ich auf Sie als Gründerin aufmerksam geworden.

Im Rahmen meiner Doktorarbeit beschäftige ich mich mit den besonderen und einzigartigen Erfahrungen von Menschen, die aus den unterschiedlichsten Gründen den Weg in die Selbstständigkeit eingeschlagen haben.

Den Schwerpunkt meiner Arbeit bildet ein forschungspraktischer Teil, in dem ich Interviews mit Selbstständigen führen möchte. Dazu suche ich erfahrene Gesprächspartner, die bereit sind, über ihren ganz persönlichen Weg in die Selbstständigkeit zu sprechen – von der Entscheidung zu diesem Schritt bis hin zur erfolgreichen Etablierung.

Die Interviews werden auf Tonband aufgezeichnet, anschließend verschriftlicht und dann von mir ausgewertet. Natürlich wird jedes Interview in meiner Arbeit anonymisiert und streng vertraulich behandelt.

Über Ihre Bereitschaft zu einer Mitarbeit würde ich mich sehr freuen. Von Ihren Erfahrungen können dabei auch andere Gründer und Gründungsinteressierte profitieren.

Meine Arbeit wird von Prof. Dr. Rainer Brödel von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster betreut. Gerne reiche ich Ihnen bei Interesse eine Bescheinigung nach.

Bitte erlauben Sie mir, mich am Donnerstag, den 14.10.10 telefonisch gegen 11 Uhr bei Ihnen zu melden, um Ihr Interesse zu erfragen und weitere Einzelheiten mit Ihnen zu klären.

Viele Grüße aus Münster

Dipl.-Päd. Julia Krämer
Lehrstuhl Prof. Dr. Rainer Brödel
Abteilung II: Erwachsenenbildung/Außerschulische Jugendbildung

12.2 Interviewleitfaden

A: Narrativer Teil

„Bitte erzählen Sie mir über Ihren persönlichen Weg in die Selbstständigkeit von der Idee über die konkrete Entscheidung zu diesem Schritt bis zum heutigen Zeitpunkt“.

B: Themengestützter Nachfrageteil

(folgende Themen sollen durch vertiefendes Nachfragen im Anschluss an das narrative Interview aufgegriffen werden)

- Nach der Entscheidung
 - Wie haben Sie nach der Entscheidung das Projekt Selbstständigkeit konkret umgesetzt?
- Probleme und Krisen während der Gründung und Handlungsstrategien zur Überwindung
 - Wenn Sie mal zurückdenken, was war ein oder mehrere zentrale Problem(e) auf dem Weg in die Selbstständigkeit?
 - Was haben Sie gemacht, um dieses Problem zu überwinden?
 - Erinnern Sie sich an eine Situation, in der die weitere Planung/ Entwicklung Ihres Unternehmens unsicher war?
 - Wie sind Sie mit dieser Unsicherheit umgegangen?
- Umgang mit neuen Anforderungen/ Aufgaben
 - Wie gehen Sie mit neuen Aufgaben/ Herausforderungen um?
 - Welche Unterstützungsmöglichkeiten nehmen oder haben Sie dabei in Anspruch genommen?
- Rolle des Umfeldes
 - Welche Rolle hat Ihr soziales Umfeld auf dem Weg in die Gründung gespielt?
- Individuelle Stärken
 - Wo sehen Sie bei sich Stärken, die Ihnen bei der Gründung und auch heute noch zugutekommen? Beispiel
 - Sie haben jetzt die Stärke x benannt. Wodurch (wo, wann, wie) haben Sie diese Stärke entwickelt?
 - Wie beeinflusst die Stärke Ihr Unternehmen?
- Gegenwart
 - Was sind momentan zentrale Aufgaben und Herausforderungen im Rahmen Ihrer Selbstständigkeit?
- Zukunft
 - Wo sehen Sie sich und Ihr Unternehmen in 5 Jahren?
- Gesamtreflexion

- Was würden Sie, wenn Sie sich noch einmal selbstständig machen würden, anders machen? Warum?
- Haben Sie jemals Ihre Entscheidung in die Selbstständigkeit bereut?
- Meinen Sie, dass eine Selbstständigkeit zu einem früheren Zeitpunkt Ihres Lebens erfolgreich gewesen wäre? Begründung

12.3 Soziodemografischer Fragebogen

01. Name, Vorname

02. Geschlecht

- männlich
 weiblich

03. Geburtsdatum

04. Familienstand

- ledig
 verheiratet
 in einer unverheirateten Beziehung lebend
 geschieden
 verwitwet

05a. Kinder

- ja
 nein (weiter mit Frage 6)

05b. Anzahl und Alter der Kinder

06. Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie erlangt?

- Hauptschulabschluss
 Realschulabschluss
 Fachhochschulreife
 Allgemeine Hochschulreife
 Universitätsabschluss
 Dokortitel
 keinen Abschluss
 sonstigen _____

07. Aus welcher beruflichen Ausgangssituation heraus haben Sie sich selbstständig gemacht?

- Anstellung
- Familienzeit (weiter mit Frage 11)
- Arbeitslosigkeit (weiter mit Frage 11)
- sonstiges _____

08a. In welchem Bereich waren Sie vorher tätig?

08b. Welche Position hatten Sie vorher inne?

09. Seit wann sind Sie selbstständig?

10. In welcher Branche sind Sie selbstständig tätig?

11. Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen?

12. Von wo aus üben Sie Ihre selbstständige Tätigkeit aus?

- Arbeitsplatz zuhause
- externes Büro
- sonstiges _____

13a. Haben Sie Mitarbeiter?

- ja
- nein

13b. Wie viele Mitarbeiter haben Sie insgesamt?

12.4 Lebenslauf

