



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Abstieg aus der Mittelschicht?

Soziale Herkunft, Arbeitsorientierungen und Karrieren von  
Neuen Selbstständigen und EPU

Verfasserin

Anna Wanka

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Mag.rer.soc.oec.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Soziologie

Betreuerin / Betreuer:

Prof. Dr. Franz Kolland

## **Danksagung**

Ich danke allen, von denen ich lernen durfte.

Danke an Prof.Kolland und an meine InterviewpartnerInnen.

Besonders danke ich meiner Mutter und Andreas.

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
Teil I: Problembenennung.....	6
1. Forschungsfrage .....	6
2. Begriffsdefinitionen.....	8
2.1. Was ist Arbeit? .....	8
2.2. Arbeit oder Beruf(ung)? .....	12
2.3. Sozialer Status und soziales Ansehen .....	15
2.4. Karrieremuster.....	17
2.5. Soziale Mobilität .....	20
2.6. Sozialisation und Wertorientierungen.....	28
2.7. Zusammenfassung .....	31
3. Anomie im Arbeitskontext .....	33
3.1. Die Anomietheorie von Robert K.Merton .....	34
3.2. Anomie, sozialer Status und Sozialisation.....	37
3.4. Zusammenfassung .....	41
Teil II: Gegenstandsbenennung.....	44
1. Die historische Entwicklung der Grenze zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit.....	45
1.1. Berufliche Autonomie und soziale Sicherheit .....	46
1.2. Berufliche Sozialisation und soziale Mobilität .....	51
1.3. Zusammenfassung .....	53
2. Selbstständige Arbeit in Österreich im 20. Jahrhundert .....	55
2.1. Berufliche Autonomie und soziale Sicherheit .....	58
2.2. Berufliche Sozialisation und soziale Mobilität .....	63
2.2.1. Intergenerationelle Mobilität.....	64
2.2.2. Intragenerationelle Mobilität.....	66
2.3. Zusammenfassung .....	67
3. Selbstständige Arbeit in Österreich 2011 .....	68
3.1. Ein-Personen-Unternehmen (EPU) .....	75
3.2. Neue Selbstständige .....	77
3.3. Berufliche Autonomie und soziale Sicherheit .....	79
3.4. Berufliche Sozialisation und soziale Mobilität .....	83
3.5. Neue Formen der Selbstständigkeit zwischen Prekarität und wirtschaftlichem Erfolg.....	84
3.6. Zusammenfassung .....	88
4. Hypothesen.....	92
Teil III: Methode.....	94
1. Fragebogenkonstruktion .....	94
1.1. Fragebogenkonstruktion bei Online-Erhebungen .....	95
1.2. Operationalisierung zentraler latenter Variablen.....	96
1.2.1. Arbeitsorientierung und Funktionserfüllung.....	96
1.2.2. Soziales Ansehen und soziale Herkunft.....	98
1.2.3. Anomie.....	100
2. Auswahlverfahren .....	102
2.1. Stichprobe und Stichprobenziehung bei Online-Erhebungen .....	103
2.2. Auswahlverfahren der durchgeführten Erhebung .....	104
3. Beschreibung der Stichprobe.....	105

3.1. Persönliche Merkmale und Berufsvariablen .....	105
3.2. Analyse fehlender Antworten.....	108
Teil IV: Datenauswertung .....	110
1. Soziale Mobilität postmoderner Selbstständiger .....	110
1.1. Soziales Ansehen postmoderner selbstständiger Tätigkeiten .....	112
1.2. Karrieremuster und Karrieremobilität.....	114
1.2.1. Karrieremuster .....	115
1.2.2. Intragenerationelle Mobilität.....	119
1.2.3. Unfreiwillige und tolerierte soziale Abwärtsmobilität .....	125
1.2.4. Zusammenfassung .....	129
1.3. Soziale Herkunft und intergenerationelle Mobilität.....	133
1.3.1. Soziale Herkunft.....	133
1.3.2. Intergenerationelle Mobilität.....	143
1.3.3. Unfreiwillige und tolerierte soziale Abwärtsmobilität .....	148
1.3.4. Zusammenfassung .....	152
2. Anomie im Kontext selbstständiger Arbeit.....	153
2.1. Werthaltungen postmoderner Selbstständiger .....	154
2.1.1. Sinn und Sicherheit.....	154
2.1.2. Arbeitsorientierungen .....	157
2.2. Sozialer Abstieg als Resultat abweichender Werte .....	161
2.2.1. Werte der Elterngeneration .....	162
2.2.2. „Erfolg“ oder „Misserfolg“ der Sozialisation .....	167
2.3. Sozialer Abstieg als Resultat geringer Normenintensität.....	169
2.4. Subjektive Anomie – Anomia.....	171
2.5. Zusammenfassung .....	178
4. Regressionsmodelle.....	180
4.1. Die Wahl der selbstständigen Arbeitsform.....	180
4.1.1. Klassische UnternehmerInnen .....	181
4.1.2. Ein-Personen-UnternehmerInnen .....	183
4.1.3. Neue Selbstständige .....	183
4.2 Soziale Abwärtsmobilität .....	184
4.3. Zusammenfassung .....	187
Zusammenfassung und Ausblick.....	189
Anhang .....	199
Literaturverzeichnis .....	199
Tabellenverzeichnis .....	206
Abbildungsverzeichnis .....	207
Abstract (deutsch) .....	207
Abstract (englisch) .....	208
Fragebogen.....	209
Lebenslauf .....	215

# Einleitung

Die Erwerbsarbeit, und mit ihr die Erwerbsgesellschaft, befinden sich im Wandel. Dieser Wandel betrifft die Verfügbarkeit, die Sicherheit, die Flexibilität und die Grenzen von Arbeit und Freizeit und wirft Probleme auf, die der sozialwissenschaftlichen Behandlung bedürfen: Arbeitslosigkeit, Prekarisierung, Individualisierung von Ungleichheit und die Auflösung bzw. Reorganisation bisheriger Normen (z.B. des Normalarbeitsverhältnisses) und Institutionen (z.B. der Rolle und Bedeutung von Gewerkschaften). Der Wandel der Erwerbsarbeit hat in den letzten zwei Jahrzehnten die Herausbildung neuer, sog. „atypischer“ Arbeits(vertrags-)formen stimuliert. Die Zunahme dieser atypischen Arbeitsverhältnisse stellt einen gesamteuropäischen Trend dar, der in der Literatur vor allem auf die Integration junger, weiblicher und/oder ehemals arbeitsloser Personen zurückgeführt wird. Der Begriff „atypische Arbeitsverhältnisse“ umfasst unterschiedliche Erwerbsarten, von denen für die vorliegende Arbeit atypische bzw. postmoderne Formen der selbstständigen Arbeit herausgegriffen werden sollen. Die Selbstständigenquoten in Europa sind, simultan mit der Zunahme anderer atypischer Erwerbsverhältnisse, seit den 1990er Jahren gestiegen. Träger dieses Wachstums sind fast ausschließlich Ein-Personen-Unternehmen und Neue Selbstständige. Obwohl diese nur eine Minderheit der Erwerbsbevölkerung darstellen (in Österreich liegt die Selbstständigenquote etwa bei knapp 12%), ist ihre wissenschaftliche und politische Berücksichtigung für das Verständnis des Wandels der Arbeitswelt essentiell. Die Erwerbsrealität postmoderner Selbstständiger ist beispielhaft für die Kommodifizierung und Entgrenzung von Arbeit, für ihre Flexibilisierung und den damit einhergehenden Verlust von Sicherheit – also für Tendenzen, die sich auch zunehmend auf die unselbstständige Arbeit ausweiten.

Neben der Erwerbsrealität, die in der neuen Selbstständigkeit erfahren wird, sind auch ihre konkreten AkteurlInnen von soziologischem Interesse. Bei ihnen handelt es sich großteils um hoch qualifizierte Personen, die trotzdem in meist unsicheren und ökonomisch prekären Erwerbsformen arbeiten. Bestätigt sich hier also die Annahme neuerer soziologischer Ungleichheitsforschung, dass Ungleichheit und Prekarität nicht mehr nur Personen aus unterprivilegierten Positionen betreffen, sondern auch die Mittelschicht? „Wo“ kommen Neue Selbstständige und EPU her –

teilen sie eine soziale Herkunft oder bestehen Karrieremuster, die in die postmoderne Selbstständigkeit führen? Gibt es Gemeinsamkeiten in der familialen und beruflichen Sozialisation, die das Ergreifen einer selbstständigen beruflichen Tätigkeit wahrscheinlicher machen – einen sozialen Typus „postmoderneR UnternehmerIn“? Warum entscheiden sich gut ausgebildete Personen für ein Erwerbsleben in der Unsicherheit?

Diese Fragen versucht die vorliegende Diplomarbeit zu beantworten. Dazu erfolgt im ersten Teil eine konzeptuelle Annäherung an die Problemstellung, wobei einleitend die zentrale Forschungsfrage spezifiziert und anschließend die zu ihrer Beantwortung ausgewählten Begriffe definiert und die theoretische Grundlage dargestellt werden. Im zweiten Teil erfolgt eine Beschäftigung mit dem konkreten Gegenstandsbereich der selbstständigen Arbeit und schließlich seine Eingrenzung auf Ein-Personen-UnternehmerInnen und Neue Selbstständige in Wien. Dazu werden aus dem bisherigen Kenntnisstand vier forschungsleitende Hypothesen zur Beantwortung der zentralen Fragestellung formuliert. Zu ihrer empirischen Überprüfung wird im dritten Teil das methodische Vorgehen in Form der Entwicklung eines standardisierten Online-Fragebogens und der anschließenden Primärerhebung dokumentiert. Im vierten Teil werden die so gewonnenen Daten einer detaillierten Analyse unterzogen, um abschließend die zentrale Forschungsfrage zu beantworten.

# Teil I:

## Problembenennung

### 1. Forschungsfrage

Die vorliegende Diplomarbeit befasst sich mit Berufsentscheidungen von Personen(-gruppen). Bei der Berufsentscheidung treffen die Wertkonstrukte und Reglementierungen der Berufe auf die Möglichkeiten, die Arbeits- und Lebensorientierungen des Einzelnen. Jedes Individuum hat von Geburt an durch die Familie, die Schule und – je nach Lebensabschnitt – vorherige berufliche Erfahrung eine Sozialisation erfahren, die es mit bestimmten Fähigkeiten und Fertigkeiten, Präferenzen, Ansprüchen, Zielen und Werthaltungen ausstattet, welche bestmöglich mit den zur Wahl stehenden beruflichen Tätigkeiten in Einklang zu bringen sind. Zwei Fragen sind dabei zu berücksichtigen:

1. Inwieweit beeinflusst die soziale Lage einer Person ihre beruflichen Möglichkeiten und damit die Freiwilligkeit ihrer Berufsentscheidung? Diese Frage befasst sich mit den strukturellen Voraussetzungen wie dem sozialen Status von Berufen und der sozialen Selektion zu ihnen auseinander und soll als "Kann ich?"-Frage bezeichnet werden.

2. Inwieweit beeinflussen die persönlichen Wertorientierungen und Präferenzen sowie der Stellenwert der Arbeit an sich (gegenüber anderen Lebensbereichen) als Resultat der persönlichen und beruflichen Sozialisation die Berufsentscheidung? Diese Frage befasst sich aus der Perspektive des Individuums mit der Übertragung von Werten und Einstellungen auseinander und kann als "Will ich?"-Frage bezeichnet werden.

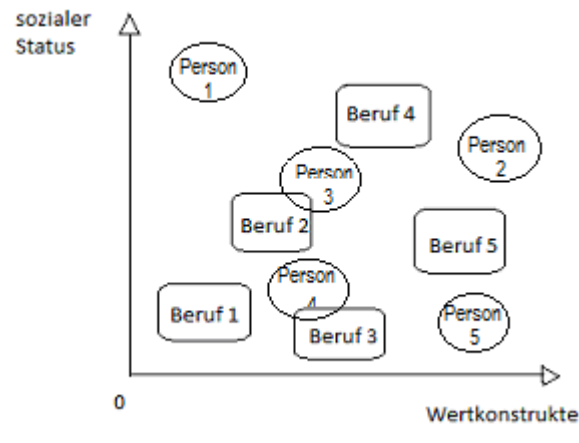


Abb. 1: Wertorientierungen, sozialer Status und Berufsentscheidungen

Konkret behandelt die vorliegende Diplomarbeit dabei, *warum* sich jemand für die Ausübung eines bestimmten Berufs bzw. die Verfolgung einer bestimmten Karriere entscheidet - im konkreten Fall für die Wahl einer (neuen) selbstständigen Tätigkeit – auch wenn damit soziale Nachteile verbunden sind. Während die Aussage, dass ein bestimmter Beruf gewählt wird, um damit sozial aufzusteigen, keinem weiteren Erklärungsansatz bedarf, wirft die Frage, warum ein bestimmter Beruf gewählt wird, obwohl damit ein sozialer Abstieg bzw. zumindest ein hohes Risiko des sozialen Abstiegs verbunden ist, mehrere weitere Fragen auf: Warum wird ein solcher sozialer Abstieg in Kauf genommen?

Die zentralen Forschungsfragen lauten daher:

Warum wird eine neue Form selbstständiger Arbeit als Beruf gewählt und ist mit dieser Berufswahl ein sozialer Auf- oder Abstieg verbunden? Und wenn letzteres der Fall ist, warum wird eine neue Form selbstständiger Arbeit als Beruf gewählt, *obwohl* damit sozialen Abstiegs verbunden ist?

Zur Beantwortung dieser Fragen braucht es einerseits das Konzept sozialer Mobilität und sozialer Schichtung, um sozialen Auf- oder Abstieg zu definieren und seine Rahmenbedingungen aufzuzeigen, andererseits aber auch einen dahinterliegenden Erklärungsansatz – eine *Theorie*. Das Konzept der Sozialen Mobilität stellt dafür die strukturelle Dimension bereit: Wo befindet sich eine Person in der sozialen Schichtung? Wo ist ihr Ausgangspunkt, ihre Herkunft? Wie stehen damit die Chancen, auf eine gänzlich anders bewertete Position zu gelangen? Sie beantwortet also die „Kann ich?“-Frage. Die erklärende Theorie soll dagegen die Frage nach der Berufswahl und jene nach der Richtung (Auf- oder Abstieg), in die diese im Sinne der



sozialen Mobilität führt, zusammenführen helfen. Sie widmet sich dabei der „Will ich?“-Frage und transformiert beide in die Frage „Warum will ich?“

Zur Beantwortung der zentralen Forschungsfragen sollen im theorie-fokussierten Teil der Diplomarbeit die zentralen verwendeten Begriffe definiert werden. Anschließend soll auf den Erklärungsansatz des abweichenden Verhaltens eingegangen und abschließend Hypothesen abgeleitet werden, die die empirischen Auswertungen strukturieren helfen.

## 2. Begriffsdefinitionen

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit aktuellen Entwicklungen in der selbstständigen Arbeit und ist damit im Bereich der Arbeitssoziologie angesiedelt. Arbeit als *Begriff* ist Gegenstand verschiedener Fachgebiete: die Wirtschaftswissenschaft und das Rechtswissenschaft befassen sich genauso intensiv mit ihr wie die Philosophie und die Theologie. Als konkrete *Tätigkeit* strukturiert sie die Lebensbedingungen des Einzelnen genauso wie die Organisation der Gesellschaft als Ganzes. Sie ist Lebensgrundlage, Mittel und Selbstzweck, denn: „Was Menschen zur Sicherung und Verbesserung ihrer Lebensbedingungen brauchen, müssen sie sich erarbeiten.“ (Kellermann 2002: 204). Das Konzept der *Arbeit* ist mehrdimensional. Für die vorliegende *Diplomarbeit* muss es daher insoweit definiert und damit eingeschränkt werden, wie es für die Forschungsfrage sinnvoll ist. Dazu sollen in diesem Kapitel grundlegende Begriffe wie „Arbeit“, „Beruf“, „Profession“, „Karriere“, „soziales Ansehen“ und „soziale Mobilität“ definiert werden.

### 2.1. Was ist Arbeit?

Die nationalökonomische Definition von Arbeit bezeichnet eine Tätigkeit mit Marktrelevanz, d.h. eine Tätigkeit, die Teil des arbeitsteiligen Leistungssystems ist. SoziologInnen sind dieser Auffassung zum Teil gefolgt, haben die Definition des Begriffs aber mit mehreren Dimensionen angereichert. Arbeit wird in der Soziologie als mehrdimensionales Konzept verstanden: Sie ist anstrengend (im Gegensatz zur Muße), ernst (im Gegensatz zum Spiel), sinnvoll und wirtschaftlich – kurz: Arbeit ist der Gegenpol zur Freizeit (Luckmann 1972: 11). Eine über diese Definition hinausgehende Eingrenzung erfährt der Begriff, wenn man Arbeit mit „Erwerbsarbeit“ gleichsetzt. Zentrales Abgrenzungskriterium der Erwerbsarbeit von anderen Formen der Arbeit ist der Einkommenserwerb. Gerade bei neuen Erwerbsformen und speziell

neuen Formen der Selbstständigkeit, in denen sich Arbeits- und Privatsphäre nicht mehr trennscharf voneinander abgrenzen lassen, wird es aber immer schwieriger, zu unterscheiden, was dem Erwerbszweck dient und was nicht. Zählt es zur Erwerbsarbeit, sich mit Personen zu treffen, die – möglicherweise auch erst in ferner Zukunft – als GeschäftspartnerInnen fungieren könnten? Ist es Erwerbsarbeit, sich bis spät nachts Gedanken über seine Geschäftsidee zu machen? Ist Weiterbildung Erwerbsarbeit? Die Schwierigkeit der Unterscheidung liegt darin, dass diese als Beispiele genannten Tätigkeiten nicht direkt reziprok sind, man also keine sofortige Gegenleistung (in Form von Bezahlung) erhält oder Gewinn aus ihnen zieht. Trotzdem kann es sein, dass sie als „Investitionen“ in zukünftigen Einkommenserwerb dienen.

Aufgrund dieser Schwierigkeit scheint die Definition von Arbeit durch ihren Erwerbszweck für die vorliegende Arbeit, die sich ja genau mit diesen neuen Berufsformen befasst, als nicht hinreichend. Vielmehr soll ihr eine Definition zugrundegelegt werden, die die Sicherung des Lebensunterhalts als eine neben mehreren anderen Funktionen der Arbeit beinhaltet. Neben der Sicherungsfunktion beinhaltet Arbeit als „Merkmal von Personen“ ein identitäts- und sinnstiftendes Element (Kramer 1982: 37-39). Statt einem universalen Sinn muss dabei von verschiedenen Dimensionen der Sinnhaftigkeit ausgegangen werden: Arbeit hat einen individualistischen Sinn, indem in ihr das eigene Selbst entfaltet werden kann, einen sozialen Sinn, indem in ihr Gemeinschaft gesetzt und erlebt wird und einen funktionalen Sinn, indem sie Anerkennung, Macht und Prestige verspricht (ebd.: 58-59). Wenn Arbeit zwar den Lebensunterhalt sichert, ihr aber eine darüber hinausgehende, sinnstiftende Wirkung fehlt, spricht man in der Soziologie nach Karl Marx von „Entfremdung“ von der Arbeit. Da die neuen selbstständigen Arbeitsformen, wie sie in der vorliegenden Arbeit untersucht werden, medial oft als „neues Proletariat“ bezeichnet werden, soll auf den Marx'schen Begriff der Entfremdung hier etwas näher eingegangen werden. Nach Marx bezeichnet Arbeit die zweckgerichtete und erfolgskontrollierte Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur; ihr Produkt dient unmittelbar der Bedürfnisbefriedigung (Luckmann 1972: 12). Entfremdung bedeutet dabei zum einen, dass das Produkt der Arbeit nicht dem Produzierenden gehört, er seine Bedürfnisse also nicht direkt durch es befriedigen kann<sup>1</sup>. Zum anderen ist das Arbeiten als Tätigkeit an sich entfremdet, wenn es nicht der

---

<sup>1</sup> Der lateinische Begriff „alienato“ wird auch heute in den Rechtswissenschaften verwendet und bedeutet Ent- bzw. Veräußerung von Eigentum oder Rechten.

Selbstverwirklichung, sondern allein dem Lebensunterhalt dient.

„(...) die Arbeit dem Arbeiter äußerlich ist, d.h. nicht zu seinem Wesen gehört, dass er sich daher in seiner Arbeit nicht bejaht, sondern verneint, nicht wohl, sondern unglücklich fühlt (...) Der Arbeiter fühlt sich daher erst außer der Arbeit bei sich und in der Arbeit außer sich. Zu Hause ist er, wenn er nicht arbeitet, und weil er arbeitet, ist er nicht zu Haus. Seine Arbeit (...) ist nur ein Mittel, um Bedürfnisse außer ihr zu befriedigen.“ (Marx 1844: 78)

Der Arbeitende verwirklicht sich selbst, seine *Individualität*, dann außerhalb der Arbeitswelt. Es entsteht damit eine qualitative Trennung von Arbeits- und Privatleben. Die Trennung von Arbeitsplatz und Wohnort im Zuge der industriellen Revolution – also zu der Zeit, zu der Marx über die Entfremdung von der Arbeit geschrieben hat – macht diese Trennung von Sicherungsfunktion und sinnstiftender Funktion sichtbar. Die Gründe für die Entfremdung des Menschen von „seiner“ Arbeit liegen nach Marx in der differenzierte Arbeitsteilung, in der sich der Mensch nicht mehr ganzheitlich verwirklichen kann und im Fehlen bzw. der ungleichen Verteilung von Produktionsmitteleigentum (Marx 1844). Das Fehlen eigener Produktionsmittel lässt aber nicht nur auf eigentumsrechtliche Ungleichheiten schließen, sondern impliziert auch das Vorhandensein von *Hierarchien* innerhalb der Arbeitsteilung. Wem die Produktionsmittel gehören, der hat die Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft der anderen. Je mehr die Dispositionsmacht über die eigene Arbeitsleistung jemand anderem übertragen, je stärker die berufliche Autonomie eingeschränkt ist, desto größer ist die Entfremdung von der Arbeit. Folglich ist der selbstständige Arbeitende weniger von seiner Arbeit entfremdet als der unselbstständig Beschäftigte. Er kann sich stärker in seiner Arbeit verwirklichen, autonom sein und sogar über die Arbeitskraft anderer verfügen, während die Arbeit dem Unselbstständigen die Sicherungsfunktion, aber nicht die sinnstiftende Funktion gewährleisten kann.

Was hat das für Folgen für eine Gesellschaft wie Österreich, in der der Anteil beruflich Selbstständiger ein Zehntel aller Erwerbstätigen ausmacht (Statistik Austria)? „Heute ist die Lösung der Arbeit von der Befriedigung des unmittelbaren Bedarfs (...) ein Strukturprinzip der Gesellschaft.“ (Luckmann 1972: 15). Ist die primäre Funktion der Arbeit der Erwerbszweck, so ist die logische Folge, dass Arbeitstätigkeit zunehmend daran gemessen wird, wie viel Geld man für sie auf dem Markt erhält. Zweckrational wird dabei sowohl vonseite der ArbeitgeberInnen als auch vonseite der ArbeitnehmerInnen abgewogen, welche „Leistung“ wie viel wert ist und welche es überhaupt nicht mehr wert sind, erbracht zu werden. Durch die

Entfremdung kommt es also zu einer zunehmenden Kommodifizierung von Arbeit (sog. „Warencharakter der Arbeit“; Kramer 1982.:50-52).

„Die vorrangige Orientierung am Warencharakter einer durch Arbeit entstandenen Leistung, die Bedürfnisse stillen kann, scheint die heute völlig selbstverständliche Ethik abzugeben. Wer ohne Berechnung sich bemüht oder etwas gibt, gilt tendenziell als pathologisch, wer arbeitet, ohne dafür Geld zu erhalten, gilt als arbeitslos.“  
(Kellermann 2002: 197)

Gerade bei der Gegenüberstellung von selbstständiger und unselbstständiger Arbeit scheint es daher sinnvoll, Entfremdung und die durch sie bedingte Kommodifizierung als wesentliche Trennlinie zwischen beiden Arbeitsformen heranzuziehen. Eine solche Trennlinie bezieht sich darauf, ob primär gearbeitet wird, um den Lebensunterhalt zu bestreiten und daneben das „Was“ und „Wie“ des Arbeitens in den Hintergrund rückt („Warencharakter der Arbeit“) oder ob primär gearbeitet wird, weil darin ein bestimmter, vom Erwerbszweck abweichender „Sinn“ erkannt wird - was nicht ausschließt, dass mit der Tätigkeit trotzdem ein Einkommen erzielt wird („Wertecharakter der Arbeit“). Diese Diskussion findet sich auch in der Politik oft zum Thema Arbeitslosigkeit und der Höhe des Arbeitslosengeldes/einer Mindestsicherung bzw. eines Grundeinkommens. Die zentrale Frage dabei ist: Würde jemand arbeiten, wenn er auch ohne zu arbeiten genügend Geld zu Verfügung hätte? Hat die Arbeit nur noch eine Sicherungsfunktion, lautet die Antwort: Nein. Hat sie daneben aber auch eine sinnstiftende Funktion, könnte diese nicht allein durch eine ökonomische Absicherung kompensiert werden. Die Frage ist aber viel eher, wer es sich leisten kann, die Priorität der sinnstiftenden über die Priorität der sichernden Funktion von Arbeit zu stellen.

„Es erhebt sich also die Frage, ob heute mit einem einzigen Arbeitsbegriff auszukommen ist oder ob differenziert werden muss, etwa einerseits Arbeit als Tätigkeit der Abhängigen oder andererseits Arbeit als Tätigkeit der Privilegierten.“  
(Kramer 1982: 7)

Was ist also Arbeit? Eine für die vorliegende Arbeit sinnvolle Definition kann wie folgt lauten: Arbeit ist eine Tätigkeit, die eine sichernde und eine (individuell, sozial oder funktional) sinnstiftende Funktion hat. Durch soziale Ungleichheiten, die in der gesellschaftlichen (Ver-)Teilung von Arbeit begründet sind, steht bei bestimmten Personengruppen der Warencharakter, bei anderen der Wertecharakter von Arbeit stärker im Vordergrund.

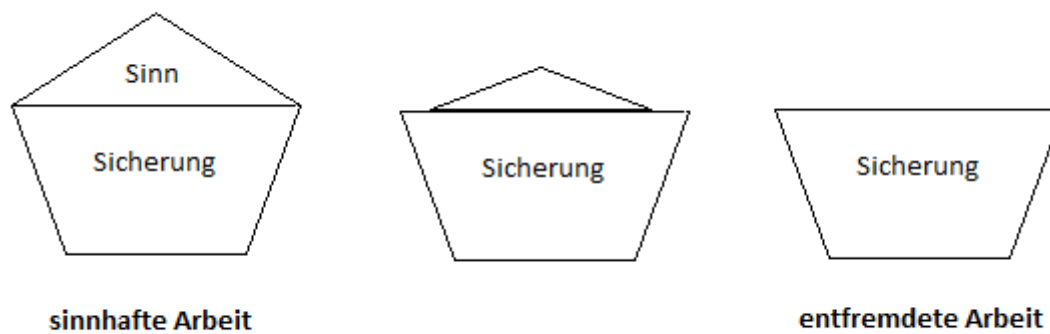


Abb. 2: Sinnhafte und entfremdete Arbeit

## 2.2. Arbeit oder Beruf(ung)?

Dass Arbeit nicht nur Waren- sondern auch Wertecharakter hat, wird speziell an einer Sonderform der Arbeit, dem „Beruf“ (bzw. noch stärker der „Profession“) deutlich. Während Arbeit mit Tätigkeit gleichgesetzt werden kann, haftet dem Beruf ein Bündel an Wertigkeiten an. Es handelt sich bei Berufen nicht um reine Verbindungen von Tätigkeitsabläufen; im Gegensatz zu „Arbeit“ ist der Begriff „Beruf“ viel stärker sozial determiniert. „Beruf ist die historisch entstandene Form gesellschaftlicher Arbeit.“ (Tatschmurat 1983: 104). Beruf kann also als die vergesellschaftete Form der Arbeit definiert werden. Er ist eine mit Werten versehene Tätigkeit, die das Sinnkonstrukt bilden, in denen sich eine Person selbst verwirklichen kann. Beruf ist damit „derjenige Aspekt des Einzeldaseins, der zwar (...) von der Sozialstruktur und den durch sie bestimmten Handlungsnormen unmittelbar determiniert wird, aber zugleich subjektiv sinnvoll bleibt.“ Wie stark diese sinn- und identitätsstiftende Funktion des Berufs ausgeprägt ist, hängt von mehreren Faktoren ab.

Wichtig ist zum einen der Zeitraum, in dem ein Beruf ausgeübt wird, also *wie lange* er ausgeübt wird bzw. eine Person vorhat, denselben Beruf auszuüben. Der zweite wichtige Punkt zur Bestimmung der sinn- und identitätsstiftenden Funktion eines Berufs ist seine Platzierung innerhalb der Berufs- und Gesellschaftsstruktur, quasi seine „soziale Lage“. Berufe strukturieren die Gesellschaft und begründen damit soziale Ungleichheiten – Schelsky nennt sie sogar „das einzig ungleichmachende Prinzip“ der (post-)industriellen Gesellschaften ( Schelsky 1972: 28) -, sind dadurch aber auch in sich strukturiert und ungleich bewertet. Ihre Position

im sozialen Berufsspektrum hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen, z.B. ob damit eine selbstständigen oder unselbstständige, eine manuelle oder nicht manuelle Tätigkeit verbunden ist usw. (Luckmann 1972: 17). Charakteristisch für die Qualifikation als Beruf sind die Reglementierungen von Zugang und Inhalt der Tätigkeit, die eine bestimmte Berufsgruppe in ihrem Einflussbereich und in ihren Interessen durchsetzt. Früher waren es Stände oder Zünfte, die sowohl Ausbildung als auch Einkommen, Transparenz und Qualität des Arbeitsprozesses stark kontrollierten und Abweichungen sofort ahndeten, heute sind es Berufsvereinigungen (z.B. Ärztekammer). Zum einen geschieht diese Regulierung extern, d.h. meist von staatlicher Seite, durch die Vergabe von Lizenzen; zum anderen bilden die Berufsvereinigungen aber auch interne Selbstregulierungsmechanismen heraus (Krause 1971: 75-76). Dazu zählen interne Kontrollen, aber auch eine stark institutionalisierte und regulierte Ausbildung und berufliche Sozialisation, die Herausbildung ethischer Kodizes und dadurch die Konstituierung eines stark durch Werte geprägten Berufsbildes, das die AspirantInnen möglichst früh internalisieren sollen (Goode 1972: 159). Die Reglementierung des Zugangs zu bestimmten selbstständigen Tätigkeiten zeigt sich etwa daran, dass sie nur mit Gewerbeschein ausgeübt werden dürfen.

Berufe sind also nicht bloß klassifikatorische Einheiten von Aktivitätsbündeln, sondern "soziale Konstrukte, an deren Zustandekommen verschiedene Parteien interessiert und beteiligt sind." Es handelt sich bei der Transformation von "Arbeit" in "Beruf" um einen sozialen Prozess, der nicht nur das Arbeitsvermögen mit der Funktionalität für die Gesellschaft kombiniert, sondern "darüber hinaus normative Orientierungen setzt (...) und erhebliche (...) Bedeutung für Sinnsetzung und Identifikation des Individuums" hat (Brater 1983: 49).

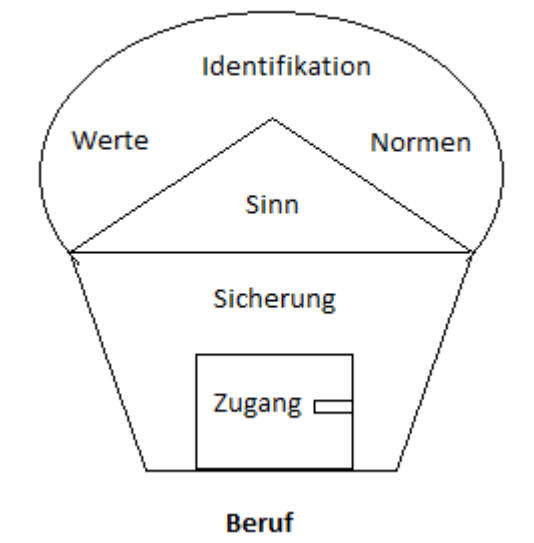


Abb. 3: Berufe

Was bedeutet also der Begriff „Beruf“? Eine für die vorliegende Arbeit sinnvolle Definition kann wie folgt lauten: Berufe sind Bündel von Tätigkeiten, die Werte und Normen transportieren, durch ihre ungleiche Bewertung sozial strukturierend wirken und zu denen der Zugang (mehr oder weniger stark) reglementiert ist. Besonders deutlich werden diese Eigenschaften, wenn man sich eine besondere Form der Berufe ansieht: Die Profession. Professionen sind Sonderformen von Berufen, die eine gemeinsame berufliche Identität und gemeinsame berufliche Werte teilen, Normen für das (berufliche) Handeln ihrer Mitglieder aufstellen und autonom kontrollieren und die nachfolgenden Professionsgenerationen durch intensive berufliche Sozialisation und soziale Selektion produzieren.

An den Professionen werden daher die Faktoren, durch die Berufe strukturierend auf die Gesellschaft einwirken, besonders deutlich: Vertikal durch ihr soziales Ansehen (Prestige), nicht-vertikal durch die Werte, die mit ihnen verknüpft sind und ausschließlich durch die soziale Selektion ihrer Mitglieder. Wiewohl *Berufsrollen* (s.unten) der persönlichen Interpretation und Ausgestaltung zugänglich sind, haben Berufe eine über die mit ihnen verbundenen Tätigkeiten hinausgehende gesellschaftsstrukturierende Wirkung, die von der sie ausübenden Person weitgehend unabhängig ist. Berufe “weisen ihren Inhabern den sozialen Status zu und ermöglichen die unterschiedliche Befriedigung sozialer Bedürfnisse”, wodurch sie eng verknüpft sind mit Lebensbereichen außerhalb der Arbeit, wie Gesundheit, Lebenserwartung, Wohnviertel usw. (Brater 1983: 58). Der Beruf steuert die

Handlungschancen des Einzelnen: Er bedingt die persönliche Entwicklung, entscheidet über die Chancen, subjektive Fähigkeiten in objektiv vorgegebenen Arbeitssituationen zu realisieren, führt in unterschiedliche Kommunikations- und Interaktionsstrukturen und eröffnet unterschiedliche Möglichkeiten der Partizipation und Machtausübung (ebd: 49). Berufe *an sich* enthalten also bestimmten sozialen Status (s.unten), der den sie Ausübenden nur *verliehen* wird und sie sind ebenso Träger von Werten, Normen und Pflichten. Berufe strukturieren die Gesellschaft also vertikal, in dem sie eine ungleiche soziale Bewertung erfahren. Ihr sozialer Status – also ihr Einkommen, ihr Prestige, ihre Qualifikation, ihre Autonomie, ihre soziale Absicherung – sind unterschiedlich *hoch* (vertikale Unterschiedlichkeit). Gleichzeitig strukturieren sie die Gesellschaft auch nicht-vertikal, indem sie qualitativ ungleiche Wertorientierungen in sich tragen: Die Werte, die mit dem Beruf des Arztes verknüpft sind, sind andere als jene des Berufs Pilot (nicht-vertikale Unterschiedlichkeit).

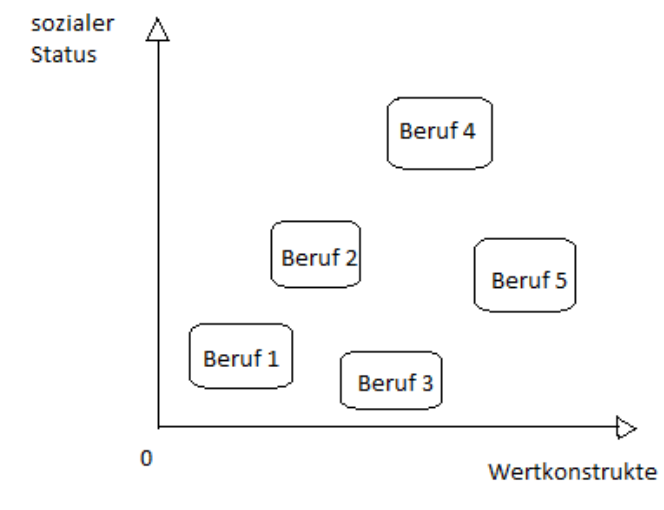


Abb. 4: Werthaltungen und sozialer Status von Berufen

### 2.3. Sozialer Status und soziales Ansehen

Zentral für die Beschreibung vertikaler Ungleichheiten zwischen den Berufen ist das Konzept des sozialen Status'. Dieser, überwiegend innerhalb soziologischer Schichtungstheorien gebrauchte Begriff wird als Konglomerat aus Einkommen, Lebensstil und sozialem Ansehen definiert und konstituiert die Verortung in bestimmten sozialen Schichten der Gesellschaft (Dahrendorf 1957: 136). Der soziale Status bezieht sich immer auf die Positionen anderer (Personen oder Berufe bzw. Berufsrollen); er ist ein relationales Merkmal. Für die vorliegende Arbeit ist besonders das Staturelement des sozialen Ansehens von Interesse. Soziales Ansehen wird in



der Soziologie als vertikales Strukturierungsmerkmal von Gesellschaften verstanden, es kann also höher oder weniger hoch sein. Das soziale Ansehen ist eine Bewertung vonseiten eines Kollektivs, das soziale Ansehen eines Berufs also das Ansehen, dass einer beruflichen Tätigkeit von der Gesellschaft zugeschrieben wird (Hoffmeyer-Zlotnik / Geis 2003: 126).

Auf Grundlage welcher Kriterien entscheidet aber die Gesellschaft über die Höhe des sozialen Ansehens von Berufen? Eine weit verbreitete Antwort auf diese Fragen bietet die funktionalistische Schichtungstheorie. Nach ihr erfolgt die Bewertung eines Berufs nach der Wichtigkeit seines Beitrags zum Funktionieren einer Gesellschaft. Warum das soziale Ansehen bei vielen Berufen nicht (mehr) mit ihrer funktionalen Bedeutung übereinstimmt, wird dabei den immer schnelleren Wandel der Arbeitswelt und die relative Trägheit des sozialen Ansehens erklärt. Funktionalistisch wichtige Berufe wie z.B. Facharbeiter würden aus diesem Grund noch für eine gewisse Zeit über ein geringeres Ansehen verfügen als z.B. funktionalistisch weniger wichtige Berufstypen wie Angestellte.

„Das öffentliche Ansehen, das Prestige, folgt dieser Entwicklung oft sehr langsam, so dass das Sozialprestige, das ein Beruf genießt, und seine Produktionswichtigkeit und damit seine Erwerbsergiebigkeit durchaus auseinanderklaffen können“ (Schelsky 1972: 28)

Die politökonomischen Theorien bezeichnen den funktionalistischen Erklärungsansatz dagegen als Ideologie zur Rechtfertigung und Verschleierung bestehender Klassenverhältnisse. Tatsächlich muss zur Erklärung der durch die Berufsstruktur geschaffenen Ungleichheit wohl nicht zuletzt auf vorherige Ungleichheitsverhältnisse zurückgegriffen werden (Bolte/ Beck/ Brater 1983: 77-79).

"Hierin ist die These enthalten, dass die Entstehung neuer Berufe die sozialstrukturell vorgegebenen ungleichen Reproduktionsstrukturen nicht durchbrechen kann. Das heißt z.B., dass Berufe schichtspezifische Erfahrungshintergründe, Lernbarrieren etc. der Individuen nicht aufbrechen, sondern verlängern" (ebd.: 80)

Berufe bringen also soziale Ungleichheit nicht hervor, sondern konkretisieren lediglich bereits gegebene Strukturen sozialer Ungleichheit. Sie schreiben die gegebenen Strukturen fort und reproduzieren soziale Ungleichheit damit viel eher, als dass sie sie selber schaffen. Steht also bereits eine machtvolle Interessensgruppe hinter einem Beruf, wird dieser dementsprechend gesellschaftlich hoch bewertet. Auf diese Art kann beispielsweise auch erklärt werden, warum Arbeit, die von Frauen als in der Gesellschaft diskriminierter Gruppe verrichtet wird, oft "unterhalb der Berufsform" und damit eher informell und ungeschützt bleibt oder Berufsfelder mit der zunehmenden Beteiligung von Frauen an sozialem Status und

sozialem Ansehen verlieren (Ostner 1983: 127).

"(...)the range of possibilities for a given social group (...) are limited: shaped negatively by restrictions such as lack of economic or cultural resources but also by group prejudice and privilege, positively by opportunities provided by local and national economy, access to education, means of travel and social imagination."  
(Bertaux/ Thompson 1997: 3)

Die Messung des sozialen Ansehens erfolgt entweder direkt durch Befragungen oder indirekte durch vermittelnde Merkmale, von denen angenommen wird, dass sie zu erhöhtem Ansehen beitragen wie Grad der Ausbildung oder Höhe des Einkommens. Diese vermittelnde Merkmale stimmen nicht immer mit dem sozialem Ansehen überein - so verdient etwa der österreichische Bundespräsident (brutto) mehr als der amerikanische Präsident – im Allgemeinen stimmt aber das Prestigesystem in westlichen Gesellschaften mit dem Entlohnungssystem überein (Krause 1971: 69). Dabei gibt es durchaus Gruppen, die dieses System ablehnen: Gerade innerhalb von Jugendbewegungen kommt es zu Verwerfung der gesellschaftlichen Bewertung von sozialem Ansehen und zur Konstruktion alternativer (oft idealistischer) Wege der Evaluation von Berufen und ihrem sozialen Beitrag (ebd.: 70). Hierbei wird deutlich, dass das soziale Ansehen als kollektive Bewertung in einer werteppluralistischen Gesellschaft kontroversiell ist.

## 2.4. Karrieremuster

Der letzte Abschnitt, der aus der berufssoziologischer Perspektive theoretisch definiert werden soll, ist jener der beruflichen Karrieremuster. Um die Begriffe voneinander abzugrenzen, soll „Karrieremuster“ dann verwendet werden, wenn es um die institutionalisierte Karrieren, also die strukturelle Dimension von beruflichen Werdegängen geht, der Begriff „Karriere“ dagegen, wenn der individuelle berufliche Werdegang einer Person behandelt wird.

„Strukturell ist die Karriere die Abfolge aufeinander bezogener und nach dem Prestige geschichteter Tätigkeiten, die Individuen in geordneter, voraussagbarer Sequenz durchlaufen. Damit ist gesagt, dass das Tätigkeitsmuster institutionalisiert ist (d.h. innerhalb einer sozialen Einheit anerkannt und sanktioniert ist), und ein gewisses Maß an Stabilität zeigt (d.h. es überdauert mindestens in die nächste Generation von Positionsinhabern).“ (Wilensky 1972: 327)

Ein Karrieremuster ist also ein vorgegebener Verlauf verschiedener Tätigkeiten, der in seiner klassischen Form meist im selben Berufsfeld stattfindet. Vorgegeben werden die Muster wiederum von den in diesem Berufsfeld dominierenden Gruppen. Wie jede relativ geschlossene Gruppe stehen auch Berufsgruppe vor dem „Problem“, einerseits neue Berufsgenerationen produzieren zu müssen, andererseits die

Zersplitterung der Gruppe durch zu viel Heterogenität zu verhindern, was durch die Vorgabe von Karrieremustern geschieht. Aus (berufs-)soziologischer Sicht gibt es zwei Mechanismen, die zu deren Herausbildung beitragen: soziale Schließung und (berufliche) Sozialisation. Der Begriff der „sozialen Schließung“ geht auf Max Weber zurück, welcher wie folgt zwischen in diesem Sinne „offenen“ bzw. „geschlossenen“ sozialen Beziehungsgeflechten unterscheidet:

„Eine soziale Beziehung (gleichviel ob Vergemeinschaftung oder Vergesellschaftung) soll nach außen ‚offen‘ heißen, wenn und insoweit die Teilnahme an dem an ihrem Sinngehalt orientierten gegenseitigen sozialen Handeln, welches sie konstituiert, nach ihren geltenden Ordnungen niemand verwehrt wird, der dazu tatsächlich in der Lage und geneigt ist. Dagegen nach außen ‚geschlossen‘ dann, insoweit und in dem Grade, als ihr Sinngehalt oder ihre geltenden Ordnungen die Teilnahme ausschließen oder beschränken oder an Bedingungen knüpfen.“ (Weber 1972: 23)

Wie bereits beschrieben sind Berufe desto geschlossener, je stärker sie verberuflicht bzw. professionalisiert sind: Es ist also leichter, KellnerIn zu werden als Barkeeper und leichter Barkeeper zu werden als LehrerIn. Bedingungen für die Teilnahme, wie Weber es ausdrückt, also in diesem Fall die Ausübung eines bestimmten Berufs, sind kurzzeitiger und direkter Natur wie die Vergabe von Lizenzen oder Gewerbescheinen, aber auch längerfristiger und indirekterer Natur vom Erfordernis einer bestimmter Ausbildung bis zur Erfordernis eines bestimmten sozialen („Vitamin B“) oder kulturellen Kapitals. Der Prozess der sozialen Schließung nach außen findet aus einem Interesse nach Privilegien heraus statt, an denen nicht alle, sondern nur ausgewählte Mitglieder teilhaben sollen<sup>2</sup>. Durch die ungleiche interne Verteilung der so gewonnenen Privilegien findet dabei gleichzeitig eine interne Schließung statt, was etwa in Unternehmen mit einer Stammebelegschaft und wechselnden MitarbeiterInnen wie Leiharbeitskräften oder (Schein-)Selbstständigen deutlich wird, aber auch durch die Privilegienverteilung zwischen ProfessorIn und junger/jungem WissenschaftlerIn, Primar oder Turnusarzt/Turnusärztin usw (ebd.: 23).

Hier setzen berufliche Selektion und Sozialisation an. Genau wie die Phase der sozialen Schließung können sie temporär nicht genau abgegrenzt werden. Man könnte sogar argumentieren, die Wahrscheinlichkeit, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, wäre bereits mit der Geburt festgelegt. Soziale Herkunft, kulturelles Kapital, soziale Netzwerke, bis zu einem gewissen Teil der Bildungsweg – also alle vorberuflichen Sozialisationsarten – beeinflussen die Wahrscheinlichkeit der

---

<sup>2</sup> Der Übergang zwischen Geschlossenheit und Offenheit ist dabei fließend: Der Besuch eines vornehmen Lokals bedarf z.B. als Voraussetzung Geld und kulturelles Kapital (eventuell soziales Kapital, wenn das Lokal Jahre im Voraus ausgebucht ist und man trotzdem einen Platz bekommen möchte), der Besuch einer Theatervorstellung wird nur jenen mit gültiger Eintrittskarte gewährt, die Zugangsregeln zu einem Geheimbund sind um einiges komplexer...

Selektion. Sowohl vonseiten der Berufsgruppen als auch von seiten der AspirantInnen ist soziale und kulturelle Nähe ein Selektionskriterium: je näher, desto eher wird eine Person überhaupt versuchen, einen bestimmten Beruf zu ergreifen (dazu später mehr), aber desto eher wird auch die Berufsgruppe daran interessiert sein, die betreffende Person aufzunehmen, um den bevorzugten Grad an Homogenität der Gruppe zu gewährleisten. Abgesehen von den vorberuflich akquirierten Kriterien, auf die sie keinen Einfluss haben, etablieren berufliche Gruppen aber oft auch eigene Sozialisationsarten, um innerhalb der BerufsaspirantInnen eine gemeinsame Identität, gleichartige Wertorientierungen und gemeinsame Ziele zu entwickeln. Diese Sozialisation, die meist während der Berufsausbildung und der Zeiten erster Berufserfahrung stattfindet, wird als berufliche Sozialisation bezeichnet.

„Drei klassische Professionen – die Priester, das Militär und die Medizin – isolieren zu diesem Zweck ihren Nachwuchs nahezu vollständig von Laienkontakten, etablieren ein neues (professionelles) Ich-Ideal und zu dessen Stützung adäquate Bezugsgruppen. Sie führen ihren Studenten die absolute Abhängigkeit von der Profession für ihre Berufskarriere deutlich vor Augen und belegen unerwünschte Verhaltensweisen mit negativen Sanktionen.“ (Goode 1972: 160)

Die berufliche Sozialisation macht die Berufsneulinge mit den formellen und informellen Regeln, Werthaltungen und ethischen Kodizes bekannt, belegt Normenverstöße mit negativen Sanktionen und belohnt gruppenkonformes Verhalten. Die verschiedenen Stufen einer solchen „Karriereleiter“ werden sequenziell entweder abhängig vom Verstreichen einer gewissen Zeitspanne (z.B. bei BeamtInnen) oder aber abhängig von bestimmten Leistungen erreicht. Sequenzen eines Karrieremusters haben Richtungen – (meist) aufwärts, abwärts, seitlich – und können sich auf verschiedene Aspekte der Tätigkeit – die Funktion, die Höhe des Einkommens, den Grad an Verantwortung oder Autonomie, das Prestige, den räumlichen Tätigkeitsbereich, etc. – beziehen (Krause 1971: 43-44). Im engeren Wortsinn ist damit allerdings eine positive Sanktionierung von erwünschtem Verhalten innerhalb der Berufsgruppe (bei BeamtInnen war es etwa ein „Wert an sich“, sich dem Beruf ein Leben lang zu widmen, weshalb das reine „Ausharren“ bereits positiv bewertet wurde) intendiert. Ein in diesem Sinne erfolgreiche berufliche Sozialisation legt damit den Grundstein für eine ebenso erfolgreiche, d.h. in der betreffenden Berufsgruppe als wünschenswert erachtete, Berufslaufbahn und konstituiert damit ein *Karrieremuster*.

Das Karrieremuster ist dabei abhängig von der Tätigkeitsfeld und den in ihm dominierenden Berufsgruppen: Während z.B. Karrieremuster in künstlerischen

Berufsfeldern aus einer ständigen Kommunikation mit der Öffentlichkeit bestehen, also von den RezipientInnen der Kunst abhängen, beginnen religiöse Karrieremuster etwa mit einer innere Erleuchtung usw. Die Karrieremuster in stark professionalisierten Berufen sind dabei meist genau vorgegeben, in nicht oder nur teilprofessionalisierten Berufen gibt es dagegen oft mehrere mögliche Karrieremuster (Krause 1971:50). Es gibt allerdings auch Berufsgruppen, die keine Karrieren im klassischen Sinn haben, z.B. Angehörige der freien Wirtschaft wie Neue Selbstständige. Karrieren in diesen Feldern definieren sich meist stärker extern als intern durch den Aufbau, Erhalt oder Erweiterung der Klientel, die Einladung zu Fachtagungen, ggf Medienpräsenz etc. (Hall 1972: 303).

Karrieremuster sind, ebenso wie die gesamte Arbeitswelt, nicht statisch, sondern in ständigem Wandel. „Alte“ Karrieremuster werden seltener und „neue“ Karrieremuster entwickeln sich. „Wenn eine Anzahl von Personen traditionelle Fahrstühle in ungefähr der gleichen Phase verlassen hat, zeichnet sich der Beginn einer neuen Karriere ab.“ (Becker / Strauß 1972: 356). Das geschieht oft dort, „wo sämtliche Möglichkeiten, zu Ehren zu kommen, erschöpft sind“ (ebd.: 366). Neue Karrieremuster entwickeln also mit höherer Wahrscheinlichkeit aus den oberen Sequenzen eines bereits bestehenden Karrieremusters heraus. Das kann entweder bedeuten, dass neue Karrieremuster vornehmlich von Personen in höheren beruflichen Positionen entwickelt werden, von denen aus keine institutionalisierten Karriereschritte mehr bestehen. Oder aber neue Karrieremuster werden von Personengruppen entwickelt, für die zwar weitere institutionalisierte Karriereschritte bestehen würden, welche für die bestimmte Personengruppe aber aus anderen Gründen nicht zugänglich sind. Neue Karrieremuster entwickeln sich also auch mit größerer Wahrscheinlichkeit dort, wo eine „gläsernen Decke“ für bestimmte Personengruppen besteht (z.B. Frauen, Nicht-StaatsbürgerInnen). “To sum up, the concept of career must be seen as a device for terracing the patterns of individuals through social structures at given points in social history.” (Krause 1971: 47)

## **2.5. Soziale Mobilität**

In der obigen Begriffsdefinition von “Karriere” und “Karrieremustern” wurde bereits darauf Bezug genommen, dass sich das Erwerbsleben von Individuen, aber auch Gruppen in bestimmte “Sequenzen” unterteilen lässt. Mit dem Übergang zwischen diesen “Sequenzen” befasst sich der soziologische Forschungsbereich der sozialen

Mobilität. Bei ihrer Definition ist dabei zuerst festzuhalten, dass soziale Mobilität „an sich“ nicht existiert.

"Was wir Mobilität nennen, ist ja keineswegs von Natur aus als eigenständige Erscheinung vorgegeben, sondern wird dadurch sichtbar, dass wir einen aus soziologischer Perspektive bedeutsam erscheinenden Aspekt der sozialen Wirklichkeit heraustrennen und bezeichnen." (Bolte et al 1968: 38)

Was in der Soziologie ganz allgemein unter sozialer Mobilität verstanden wird, ist die Bewegungen von Personen zwischen sozialen Positionen. Es sind dabei verschiedene Mobilitätsarten denkbar, so z.B. regionale Mobilität, politische Mobilität, konfessionale Mobilität oder berufliche Mobilität, oder es kann unterschieden werden, ob die Bewegungen zwischen Institutionen (z.B. Betrieben, politischen Parteien) oder zwischen verhaltensrelevanten Sozialkategorien (z.B. Einkommen) stattfinden, etc. (ebd.). Ein erster konzeptuell wichtiger Schritt stellt die Unterscheidung zwischen vertikaler und nicht-vertikaler Mobilität dar. Um diese überhaupt treffen zu können, muss der Definition von sozialer Mobilität die Annahme beigefügt werden, dass es sich bei ihr um Bewegungen zwischen *ungleich bewerteten* sozialen Positionen handelt, wie das Sorokin 1927 in „Social Mobility“, dem ersten umfassenden Werk über soziale Mobilität, getan hat. Trifft man diese Annahme, lassen sich damit nicht nur Aussagen über Anzahl, Ausgangs- und Endpunkt von Bewegungen treffen, sondern auch feststellen, ob es sich bei der Bewegung um einen sozialen Auf- oder Abstieg handelt (Vgl. Mayer/Wiehn 1975).

In einem zweiten Schritt muss definiert werden, *wessen* soziale Positionen miteinander verglichen werden sollen. Wenn die Veränderung der sozialen Situation zwischen Eltern und Kindern analysiert wird, spricht man von intergenerationeller Mobilität; ist die Veränderung der sozialen Situation während der Berufslaufbahn des Einzelnen von Interesse, spricht man von intragenerationeller bzw. Karrieremobilität. Weiters kann zwischen Veränderungen, die lediglich das Individuum betreffen (individuelle Mobilität) und jenen, die ganze Gruppe bzw. Kohorten betreffen (kollektive Mobilität) unterschieden werden. Die unterschiedlichen Arten der Mobilität sind dabei, so lange sie sich nicht ausschließen, frei kombinierbar (Bolte et al 1968: 40). Oft wurde in der klassischen Soziologie etwa die vertikale, intergenerationelle Mobilität von Söhnen in Bezug zu ihren Vätern untersucht; aktuelle Bestseller wie Uta Glaubitz' „Generation Praktikum“ (2006) beschreiben dagegen die kollektive Karrieremobilität ganzer Kohorten.

Will man darüber hinausgehen, Mobilitätsprozesse nur zu klassifizieren, sie also lediglich zu beschreiben, müssen die Faktoren, die soziale Mobilität bedingen,

analysiert werden. Dieser Aufgabe widmen sich SoziologInnen schon seit geraumer Zeit.

“Both Weber and Simmel sought to identify the games and rules of this generalized competition, whose outcome was and still is the sharply differentiated life trajectories which mark out mobility” (Bertaux/Thompson 1997: 5)

Die Faktoren sozialer Mobilität sind dabei mehrdimensional und betreffen sowohl die Makro- als auch die Mikroebene. Als “gesichertes Wissen über Mobilität in den Industriegesellschaften” gilt auf der Makroebene die Verschiebung der Wirtschafts- und Berufsstruktur, etwa durch den Bedeutungsverlust eines Wirtschaftssektors oder der Entwicklung neuer Technologien, sowie der demographische Wandel. Staatliche Interventionen wie der Ausbau des Bildungsangebots oder soziale Sicherungssysteme greifen lenkend in diese Veränderungen ein (Bolte et al 1968: 41). Einen interessanten Zugang wählt Kaelble, der zwischen Faktoren zur Entwicklung sozialer Mobilitätschancen auf der einen Seite und der Verteilung ebendieser Chancen auf der anderen Seite unterscheidet (Kaelble 1986).

*Tabelle 1: Faktoren sozialer Mobilität (Vgl. Kaelble 1986: 69-71)*

<b>Faktoren zur <i>Entwicklung</i> sozialer Mobilitätschancen</b>	<b>Faktoren zur <i>Verteilung</i> sozialer Mobilitätschancen</b>
Wandel der Berufsstruktur, verursacht primär durch die wirtschaftliche Entwicklung	Zugang zu Kapital
Wandel des Umfangs sozialer Schichten und Klassen, verursacht durch sich verändernde Durchlässigkeiten und Auf- bzw. Abstiege ganzer Schichten oder Klassen im Kollektiv	Soziale Unterschiede bezüglich der Bewältigung kritischer Situationen wie Geburt, Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit
Demographische Entwicklung bezüglich Lebenserwartung und Bevölkerungswachstum, deren Anstieg zu einer Abnahme von Mobilitätschancen insgesamt führt	Demographische Entwicklung bezüglich Lebenserwartung und Bevölkerungswachstum, deren Anstieg speziell die Berufschancen von BerufsbeginnerInnen senkt
Räumliche Mobilität	Räumliche Mobilität
Mentalitäts- und Wertewandel	Staatliche Interventionen

Auf der Mikroebene spielen soziale und kulturelle Unterschiede, die Unterschiede in den “Mentalitäten und Werten” (Vgl. Kaelble 1986) eine große Rolle. Diese können persönlichkeitsbedingt, traditionsbedingt oder milieubedingt variieren (Vgl. Mitgau 1928). So ist die Mobilität unter jüngeren Menschen höher als unter Älteren; die Positionsvererbung zwischen Vater und Sohn an den “sozialen Polen”, also den

obersten und untersten sozialen Schichten, stärker ausgeprägt als in der Mitte und davon unabhängig besonders hoch bei Berufen mit stark ausgeprägter Berufstradition, z.B. bei Offizieren oder Rechtsanwälten (Bolte et al 1968: 41).

Thompson hat in einer Studie sogar eine Verbindung zwischen sozialer Mobilität und Scheidung der Eltern feststellen können (Thompson 1997: 53). Auch die Fragen, warum es entweder zu sozialem Auf- oder Abstieg kommt, ist für die vorliegende Arbeit am sinnvollsten auf der Mikroebene zu beantworten. Als primäre Faktoren macht Haller bei den Absteigenden niedrige bildungsbezogene Aspirationen der Eltern sowie eine damit korrelierende geringe eigene Berufsverbundenheit aus (Haller 1973: 618). Bei den Aufsteigenden werden meist die entgegengesetzten Wertcluster, die den Wert harter Arbeit und einer guten Ausbildung betonen, genannt (Thompson 1997: 53).

Zu wissen, ob, wie und an wen soziale Positionen weitergegeben werden (können) stellt die Grundlage der sozialen Ungleichheitsforschung dar. Aus diesem Grund ist die Erforschung sozialer Mobilität als Determinante sozialer Ungleichheit, dem zentralen Forschungsfeld der Soziologie, für SoziologInnen seit langer Zeit von großem Interesse.

"It goes without saying that the study of social mobility is fundamental to the study of social structures and relationships. The processes which inhibit and facilitate social mobility play a vital role in constructing and transmitting social inequalities. And, the factors which affect an individual's life chances include virtually every aspect of social life (...). In short, the study of social mobility is central to any social scientific analysis."(Savage 1997: 299)

Der für die Soziologie essentielle Charakter des Verständnisses für soziale Mobilitätsprozesse bringt es mit sich, dass fast alle soziologischen „Klassiker“ sich auf die eine oder andere Weise mit ihr auseinandergesetzt haben. Durkheim und Parsons betrachteten sie etwa als Störfaktor für soziale Integration (Bertaux/Thompson 1997: 3). Marx dagegen erkannte den „Störfaktor“, den Konflikt, als beherrschendes Prinzip des sozialen Wandels. Seine Vorstellung von Revolution funktionierte allerdings nicht mit hoher sozialer (Aufwärts-)Mobilität, denn „a working class with such a fluidity is inimical to solidarity“ (ebd.: 4). Die ersten Soziologen, die den Fokus ihrer Forschung tatsächlich auf soziale Mobilität richteten, waren Tocqueville („The Old Regime and the French Revolution, 1856) und Pareto („The Rise and Fall of Elites, 1901). Beide beschäftigten sich nur mit einem sehr kleinen Feld der sozialen Mobilität, dem Wechsel von und Zugang zu Eliten sowie dem Effekt ihrer Offen- oder Geschlossenheit auf gesellschaftliche Veränderungen (z.B. Revolutionen). Max Weber bot dabei mit dem von ihm deklarierten Effekt der



protestantischen Ethik als erster eine tiefergehende Erklärung für historische Aufwärtsmobilität. Als „Vater“ einer umfassenderen sozialen Mobilitätsforschung muss allerdings Sorokin mit seinem Werk „Social Mobility“ von 1927 gelten, mit dem er gleichzeitig eine der gängigsten Definitionen sozialer Mobilität (s.o.) lieferte (ebd.: 3). Zum soziologischen „Mainstream“ wurde Mobilitätsforschung allerdings erst mit dem allmählichen Nachlassen des Arbeitskräftebedarfs in der Landwirtschaft in der zweiten Hälfte der 1950er Jahre (Gruber 1968: 7). Als revolutionäre Studie muss dabei die 1967 erschienene „The American Occupational Structure“ der amerikanischen Soziologen Duncan und Blau genannt werden. Davor war soziale Mobilität "(...) generally represented by the cross-tabulation of fathers' and sons' occupational positions, which had been classified into gross categories" (Kerckhoff 1984: 140). Duncan und Blau legten ihrer intergenerationellen Forschung nicht nur eine Liste von 17 differenzierten Berufen zugrunde, sondern ordneten diese hierarchische nach dem ihnen „inhärenten“ Prestige (sog. „Berufsprestigeskala“). So war z.B. der Beruf des Straßenkehrers jener des Arztes um eine bestimmte Anzahl von Punkten (Distanz) untergeordnet; erreichte der Sohn eines Straßenkehrers die Position eines Arztes, handelte es sich also um einen sozialen Aufstieg (Savage 1997: 301). Dadurch wurde der Prozess der sozialen Mobilität zu einem Prozess des Statusgewinns oder –verlusts.

An dieser einfachen wie effektiven Möglichkeit, Berufe hierarchisch zu ordnen, wurde jedoch bald Kritik geübt. Eine Alternative bot Goldthorpe 1980 mit „Social Mobility and Class Structure in Modern Britain“, dem er, ganz nach dem europäischen Trend dieser Zeit, einen klassenstrukturellen Ansatz zugrunde legte: Er gruppierte mehrere Berufe in Klassen und erforscht die Möglichkeit der Mobilität zwischen ihnen. Die zentrale Frage dabei war, ob sich die Klassengrenzen in einer modernen Gesellschaft auflösen würden. Anders als z.B. Duncan und Blau waren diese Klassen nicht hierarchisch geordnet, sondern unterschieden sich nur nominal (ebd.: 303). Während Duncan und Blau mit ihrem individualisierteren, Stratifikation als Kontinuum begreifenden Ansatz in Amerika starke Rezeption erfuhren (z.B. in William Sewell „Wisconsin Model“ von 1969), war Goldthorpes Mobilität zwischen Klassen, die in der unterschiedlichen Verteilung von Produktionsmitteln wurzelten, der in Europa vorherrschende und weiterentwickelte Ansatz (z.B. im 4-Klassen-Modell von Perrone und Wright 1977) (Kerckhoff 1984: 144). Die Kritik an der hierarchischen Ordnung von Berufen blieb allerdings nicht die einzige Kritik an der

Mobilitätsforschung. Kritikpunkte gliedern sich in zwei große Bereiche: erstens Kritik an der theoretischen Untermauerung, zweitens Kritik an der methodischen Umsetzung. Dieser zweite Punkt soll hier zuerst behandelt werden. Die für meine Arbeit relevanten und häufigsten Kritikpunkte möchte ich hier in einer Übersicht darstellen und erläutern, wie ich sie in meinem Survey Design handhaben werde.

### *1. Beruf als zentraler Indikator*

Bei der Mobilitätsforschung steht meist der Beruf als zentraler Indikator für sozialen Status und soziales Ansehen im Vordergrund; dabei wird kritisiert, dass er nicht das einzige Medium von sozialem Auf- und Abstieg ist (König 1976: 81). Ungeachtet dessen, dass man sich dieser Kritik bewusst sein muss, ist der Beruf doch von besonderer Relevanz für die soziale Situation.

"Ein zentraler Aspekt klassen- und schichtspezifischer Lebensbedingungen und Lebenschancen ist ohne Zweifel die berufliche Tätigkeit selbst und die mit ihr verbundenen Belastungen, aber auch die Chancen zur Selbstverwirklichung anzusehen." (Haller/Dimitz 1982: 109)

Wie in zahlreichen Studien gezeigt, hängt der Beruf tatsächlich stark mit den unterschiedlichen Dimensionen des sozialen Status zusammen. Bestimmte Indikatoren, wie Einkommen, soziale Absicherung oder berufliche Autonomie – stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Beruf; andere – wie Ausbildung, soziales Ansehen oder Lebensstil – werden durch den Beruf zumindest beeinflusst bzw. durch Prozesse der sozialen Schließung einer Berufsgruppe vorausgesetzt. Der Beruf strukturiert einen großen Teil des Alltags und Verhaltens von erwerbstätigen Personen und ihren Familien. Um als zentraler Indikator für soziale Mobilität herangezogen zu werden, muss die ihn ausübenden Personen und sein soziales Umfeld diesen Beruf allerdings auch als bedeutendes Identitätsmerkmal *wahrnehmen*. Ist das nicht der Fall, kann sich sozialer Auf- und Abstieg sehr wohl viel eher auf andere mit der Person verbundene Merkmale beziehen (bei berufstätigen Frauen war sozialer Aufstieg oft eher durch Heirat bestimmt als durch den Beruf, auch wenn sie erwerbstätig waren, Vgl. Haller 1973). Die Bedeutung des Berufs für das Individuum muss daher im Survey-Design berücksichtigt werden.

### *2. Patrilineare Berufsvererbung*

Ein zweiter Kritikpunkt an der bisherigen Mobilitätsforschung ist, dass die „Berufsvererbung“ mehrheitlich als patrilinearer Vorgang dargestellt wurde, d.h. ausschließlich die berufliche Position des Vaters für die Bestimmung der beruflichen Position der Söhne (und in wenigen Fällen auch der Töchter; Vgl. Haller 1982) herangezogen wurde (Thompson 1997: 34). Das liegt vor allem daran, dass die Hausarbeit, die früher fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wurde, nicht als „Beruf“ klassifiziert wird und daher auch keine Determinanten des sozialen Status – und dabei vor allem kein Berufsprestige – aufweist. 2011 ist der Großteil der Frauen erwerbstätig (Statistik Austria), was die Annahme der Berufsvererbung als patrilinear überholt erscheinen lässt. Gleichzeitig ist es für die Klassifizierung der sozialen Herkunft auch nicht unbedeutend, ob ein Elternteil für Hausarbeit und Kindererziehung „freigestellt“ werden konnte (ökonomische Komponente) bzw. ob ein Elternteil Hausarbeit und Kindererziehung aus wertorientierten Gründen einer Erwerbsmöglichkeit vorgezogen hat. Es müssen also gleichsam die sozialen Ausgangspunkte von Vater *und* Mutter bei der Ermittlung der sozialen Herkunft berücksichtigt werden.

### *3. Andere strukturelle Faktoren*

Vor allem bei der intergenerationellen Mobilität ist es essentiell, strukturelle Veränderungen, die sich seit dem Berufseintritt der Eltern ereignet haben, in die Forschung einzubeziehen. Eine solche Veränderung kann sich aus dem Wandel der Berufs- oder Bildungsstruktur (z.B. Verschiebung der Wirtschaftssektoren), dem Wandel sozialer Schichten und Klassen (z.B. in Umfang, Prestige, Durchlässigkeit), der demographischen Entwicklung, der räumlichen Mobilität oder auch durch Staatsinterventionen (Veränderung der Zugangsvoraussetzungen, Förderung) usw. ergeben (Kaelble 1986: 69-71). Haller und Dimitz unterscheiden dafür zwischen „struktureller Mobilität“, d.h. „beruflichen Wechseln, die notwendig gewesen wären, um allein die Veränderung der beruflichen Verteilung der Söhne gegenüber den Vätern herbeizuführen“ und Zirkulationsmobilität, die über das „strukturell notwendige‘ Ausmaß hinausgeht“ (Haller/Dimitz 1982: 426). Im Fall der vorliegenden Forschung müssen also Faktoren wie die weitere Verlagerung der Wirtschaftsstruktur in den tertiären Sektor, die Verschiebung der Berufsstruktur hin zu schlechter abgesicherten bzw. atypischen Erwerbsverhältnissen oder staatliche Förderungen

der Selbstständigkeit berücksichtigt werden.

#### 4. Soziale Lage über Generationen

Ein weiteres Problem, das sich bei der intergenerationellen Mobilitätsforschung stellt, betrifft die Vergleichbarkeit der sozialen Lage der Eltern und der Kinder aufgrund altersbezogener Faktoren. Es darf nicht übersehen werden, dass der Nachfahre zum Befragungszeitpunkt meist noch nicht die soziale Position erreicht haben wird, die seine Eltern zuletzt innehatten/innehaben. Eine Möglichkeit, diese Problematik zu umgehen, ist es, eine gewisse Altersgrenze einzuziehen, ab der angenommen werden kann, dass sich die soziale Position nicht mehr allzu stark verändert. Haller und Dimitz schließen in ihrer Studie dagegen alle Altersgruppen ein. Ihre Begründung dafür ist, dass der *gesamte Karriereverlauf* als „strukturelles Charakteristikum der Berufschancen der Kinder bestimmter Herkunftsschichten“ (Haller/Dimitz 1982: 425) interpretiert werden kann und damit über typische Karriereverläufe Personen bestimmter Herkunft Aufschluss geben kann. Dieses Interesse an typischen Karriereverläufen teilt die vorliegende Arbeit. Daher wird in in der Erhebung nach Haller/Dimitz vorgegangen und keine Altersgrenze als Kriterium für die Stichprobe eingezogen.

#### 5. Structure versus Agency

Während auf den Einfluss struktureller Bedingungen bereits eingegangen wurde, wird gleichzeitig Kritik daran geübt, ihnen eine zu große Bedeutung beizumessen. "Individuals are embedded within family, occupational and local contexts, and mobility is as much a matter of family praxis as of individual agency" (Bertaux/Thompson 1997: 7). KritikerInnen proklamieren, dass strukturelle Faktoren soziale Mobilität nicht vollständig erklären können, sondern dass sozialer Auf- und Abstieg auch immer von autonomen Entscheidungen des Individuums abhängen. Hier setzt die in den 1980ern verwurzelte Debatte in der französischen Soziologie, „Structure versus Agency“ an, in der sich der strukturalistische und der aktivistische Ansatz gegenüberstehen (Bertaux/Bertaux-Wiame 1997: 62).

"On the one side there have been those who hold that social phenomena are determined by underlying laws (Comte), functions and constraints (Durkheim), structures (Levi-Strauss, Bourdieu), systems and sub-systems (Parsons, Luhmann);

and on the other, those who believe that, ultimately, they are the results of human action or micro-interactions, from Simmel and Mead to Touraine, Morin, Boudon, the constructivists or the 'rational choice' theorists of today- It has never been solved (...)" (ebd.: 63)

Die Mikro- und Makroebene müssen dabei immer gemeinsam betrachtet werden, die sozialen und kulturellen Unterschiede mit den strukturellen Bedingungen verknüpft werden, um Prozesse sozialer Mobilität sinnvoll zu analysieren. Was Struktur nicht erklärt, erklärt daher möglicherweise "Agency" als eigenständiges Moment des Subjekts, des Abweichens von strukturellen „Vorgaben“, und umgekehrt. Eine Brücke zwischen Struktur und Agency schlagen Bertaux und Thompson mit einem speziellen, familiengeschichtlich orientierten Mobilitätsansatz, der die essentiellen, mikrosoziologischen Momente sozialer Mobilität, Werte und Familie, in sein Zentrum rückt (Bertaux/Thompson 1997). Ihr Konzept bildet damit gleichzeitig eine Überleitung von der ersten hier gestellten Frage „Inwieweit beeinflusst die soziale Lage einer Person ihre beruflichen Möglichkeiten und damit die Freiwilligkeit ihrer Berufsentscheidung?“ zur zweiten hier gestellten Frage "Inwieweit beeinflussen die persönlichen Wertorientierungen und Präferenzen als Resultat der persönlichen und beruflichen Sozialisation die Berufsentscheidung?"

## 2.6. Sozialisation und Wertorientierungen

Daniel Bertaux und Paul Thompson stellen in ihrem 1997 erschienenen Sammelband „Pathways to social class“ die Familie und die durch sie übertragenen Werte in den Mittelpunkt der qualitativen Mobilitätsforschungen. Sie konstatieren, dass die Wünsche und Bestrebungen bezüglich des zukünftigen Lebensweges jedes Einzelnen in der Familie wurzeln.

„And in the development of this drive, the engine of social change and individual fulfilment – or disappointment – the primary location of generation and transmission lies within families, which provide the social and emotional launch pads for individual take-off.“ (Bertaux/Thompson 1997: 3)

Ihr Fokus dabei liegt dabei *erstens* auf der Familie als primärer Sozialisationsinstitution (also Institution zur Übertragung von Werten und Zielen), *zweitens* auf der Übertragung des sozialen Status' von der Eltern- auf die Kindergeneration und *drittens* auf der Übertragbarkeit der einzelnen Staturelemente.

„For family is still the principal channel for the transmission of languages, names, land and housing, local social standing, and religion; and beyond that, and for our purposes here crucially, also of social values and aspirations“ (Thompson 1997: 43)

Ihre Grundhypothese ist, dass die Elterngenerationen über die Vermittlung von Werten und Zielen ihren sozialen Status an die Kindergeneration zu übertragen versucht bzw. durch die Übertragung von Werten und Zielen zu einem sozialen Aufstieg der Kinder beitragen will. Sozialen Status bezeichnen sie dabei als Eigenschaft und „Eigentum“ von Familien, nicht Individuen. Letztere hätten nur beruflichen, aber keinen umfassenderen, eben „sozialen“ Status. Gleichzeitig stellen sie fest, dass in einer (post-)modernen Gesellschaft sozialer Status nicht an sich weitergegeben, also „vererbt“ werden kann. Die einzige Möglichkeit einer „Vererbung“ von sozialem Status besteht daher einerseits in der Übertragung des Zugangs zu bestimmten Ressourcen (strukturelle Komponente) und andererseits in der Übertragung von bestimmten Wertorientierungen und damit einhergehenden Aspirationen (Bertaux/Bertaux-Wiame 1997: 64).

"(...) so that instead of focusing our attention on individuals and their trajectories, we look at the relations between parents and children (...) We view socialization processes as structured around the transmission of role models, attitudes, values, and taboos, and of linguistic, perceptual, cognitive, educational, communicational, and emotional resources (or handicaps) along with economic and patrimonial resources (...) The conceptual framework behind (...) is therefore one of the 'shaping of social trajectories' focused on the idea of transmission."(ebd.: 65-66)

Die Übertragung vonseiten der Elterngeneration einerseits und Aufnahme dieses Übertragungsprozesses vonseiten der Kindergeneration andererseits – die familiäre Sozialisation - stellt dabei einen mehr oder weniger bewussten und freiwilligen Vorgang dar (ebd.). Deswegen ist es schwierig, vorauszusagen, wann eine solche Sozialisation erfolgreich sein wird und wann nicht: Wenn Eltern etwa versuchen, ihren Kindern ihre eigenen Vorlieben aufzudrängen, wird das von geringem Erfolg gekrönt sein. Die Übertragung von Gleichheit ist die Ausnahme; viel öfter wird Gleichwertigkeit, Äquivalenz übertragen. Die erste Hürde im Sozialisationsprozess stellt also die Eigenständigkeit, die Individualität des Sozialisanden dar.

"Because transmission of sameness reifies the heir (treats him as an object), it seems to carry the kiss of death. To become the subject of the heritage, the heir must act on it by leaving his or her mark on it. (...) The new element, involving both the rejection of the past and innovation, enables the heir to take possession of something that actually was passed on to him."(ebd.: 93)

Neben diesem individuellen „Moment“ im Sozialisationsprozess spielt die Übertragbarkeit verschiedener Werte und Einstellungen eine zentrale Rolle bei der Weitergabe von sozialem Status. Welche Staturelemente sind überhaupt übertragbar? Als Faustregel gilt, dass die Übertragbarkeit direkt proportional zum Grad ihrer Objektivierung und umgekehrt proportional zu ihrer Subjektivierung ist

(ebd.). So ist z.B. Geld als „absolut neutrales Medium“ vollständig übertragbar, während freundschaftliche Kontakte nur sehr bedingt übertragbar sind. Die Folge davon ist, dass Übertragungen meist dadurch praktikabel werden, dass Ressourcen in Voraussetzungen umgewandelt werden: So kann eine Mutter ihren Kindern zwar nicht garantieren, dass diese dasselbe Einkommen wie sie haben werden (Ressource), sie kann aber für ihre bestmögliche Ausbildung sorgen, die die Bedingung für hohes Einkommen darstellt (Voraussetzung).

Der Erfolg innerfamiliärer Übertragung von Status - und damit zum Teil auch die erfolgreiche Sozialisation - hängt also einerseits davon ab, inwieweit der Sozialisand in der Lage ist, ein eigenes Element zum Objekt der Übertragung hinzuzufügen und andererseits, welche Bestandteile des sozialen Status übertragen werden sollen. Die Übertragung in Form von Voraussetzungen bietet in beiden Fällen hohe Erfolgchancen, da sie als Bestandteile leichter übertragbar sind und gleichzeitig offen genug, um Gestaltungsspielraum zu lassen. Der Kern solcher Voraussetzungen wie Ausbildung oder berufliche Karriere – also quasi die Vor-Voraussetzung - sind dabei Werte und Ambitionen. Wenn die Elterngeneration der nachfolgenden Generation ihre eigenen Werte und Ambitionen *erfolgreich* vermittelt, wird der/die NachfolgerIn als Individuum nach demselben sozialen Status streben, den die Elterngeneration sich für es wünscht. Da die Werte der Eltern bei erfolgreicher Sozialisation mit jenen der Kinder übereinstimmen, gibt es keinen Grund für Rebellion gegen diesen Vermittlungsprozess. Auch wenn mit der erfolgreichen Vermittlung von Werten nicht die Übertragung von Gleichheit garantiert werden kann – das Kind wird also nicht unbedingt Sekretärin, wenn die Mutter Sekretärin ist – so wird doch die Übertragung von Gleichwertigkeit garantiert: Das Kind wird eher einen Beruf ergreifen, der den Werten der Eltern – die ja seine eigenen sind – entspricht als einen, der diesen entgegensteht - wenn es nicht durch externe Faktoren (z.B. hohe Arbeitslosigkeit) dazu gezwungen ist. Das Kind, das die Werte und Ambitionen seiner Eltern teilt, wird also danach streben, einen gleichwertigen (oder, je nach Status und Ambitionen der Eltern besseren) Beruf mit gleichwertigem Einkommen zu ergreifen und einen gleichwertigen Lebensstil zu pflegen. Es wird also den sozialen Status seiner Eltern anstreben und damit – im Sinne vertikaler sozialer Mobilität – entweder nur nicht-vertikal mobil bleiben oder sozial aufsteigen. Sozialer *Abstieg* kann dagegen nur dann erfolgen, wenn erstens die Berufswahl *unfreiwillig* erfolgt oder zweitens, die Sozialisation *nicht* erfolgreich ist.

Das heißt, sozialen AbsteigerInnen fehlen entweder die Mittel oder der Wille, sozial aufzusteigen. Worin dieses Fehlen begründet liegt und wie es für die zentrale Forschungsfrage in einen systematischen, theoretischen Zusammenhang mit der Entscheidung, sich beruflich selbstständig zu machen, gebracht werden kann, soll im folgenden Kapitel behandelt werden.

## **2.7. Zusammenfassung**

In diesem Kapitel wurden die zur Beantwortung der Forschungsfrage zentralen Begriffe definiert und die dahinterliegenden theoretischen Konzepte dargestellt. Der zentrale Begriff ist dabei jener der sozialen Mobilität. Soziale Mobilität wird für die vorliegende Arbeit als die Bewegungen von Personen zwischen ungleich bewerteten sozialen Positionen definiert (Vgl. Sorokin 1927). Zu wissen, warum, wie und welche sozialen Positionen bewertet werden, stellt die Grundlage der sozialen Ungleichheitsforschung dar. Im Mittelpunkt des Verständnisses von (vertikaler) sozialer Ungleichheit steht dabei aus soziologischer Sicht oft der Beruf, denn er weist Personen ihren sozialen Status zu, beeinflusst ihr Einkommen, ihr soziales Ansehen und ihren Lebensstil (Dahrendorf 1957: 136). Berufe sind Bündel von Tätigkeiten, die Werte und Normen transportieren, durch ihre ungleiche Bewertung sozial strukturierend wirken und zu denen der Zugang (mehr oder weniger stark) reglementiert ist. Arbeit ist „weniger“ als ein Beruf; sie ist eine Tätigkeit, die eine sichernde und eine sinnstiftende Funktion beinhaltet und sich vom Beruf dabei vor allem durch den Grad der Vergesellschaftung unterscheidet. Durch soziale Ungleichheiten, die in der gesellschaftlichen (Ver-)Teilung von Arbeit begründet sind, steht bei bestimmten Personengruppen der Warencharakter, bei anderen der Wertecharakter von Arbeit stärker im Vordergrund. Ein wichtiger Punkt zur Bestimmung der sinn- und identitätsstiftenden Funktion eines Berufs ist seine Platzierung innerhalb der sozialen Struktur. Berufe bringen dabei soziale Ungleichheit nicht hervor, sondern konkretisieren lediglich bereits gegebene Strukturen sozialer Ungleichheit (Bolte/ Beck/ Brater 1983: 77-79).

Die Reproduktion sozialer Ungleichheit wird durch die Institutionalisierung von Karrieremustern verstärkt. Ein Karrieremuster ist ein von den in diesem Berufsfeld dominierenden Gruppen vorgegebener Verlauf verschiedener Tätigkeiten, die dadurch weitgehende Homogenität innerhalb ihrer Berufsgruppe sichern wollen. Die Konstituierung geschieht dabei durch zwei Mechanismen: soziale Schließung und



(berufliche) Sozialisation. Alle vorberuflichen Sozialisationsarten (z.B. Bildungsweg, soziale Herkunft) beeinflussen die Wahrscheinlichkeit der beruflichen Selektion sowohl vonseiten der Berufsgruppen als auch vonseiten der AspirantInnen, wobei kulturelle Nähe in beiden Fällen förderlich ist. Das Karrieremuster ist abhängig vom Tätigkeitsfeld und kann stärker extern (wie bei Selbstständigen) oder intern orientiert sein. Karrieremuster sind dabei im Wandel; neue Karrieremuster entwickeln sich vermehrt ausgehend von beruflichen Positionen, von denen aus keine institutionalisierten Karriereschritte mehr bestehen oder die für die bestimmte Personengruppe aus bestimmten Gründen nicht zugänglich sind („gläsernen Decke“).

Das Erwerbsleben lässt sich also in bestimmte „Sequenzen“ unterteilen. Mit dem Übergang zwischen diesen „Sequenzen“ befasst sich der soziologische Forschungsbereich der sozialen Mobilität. Sie beantwortet Fragen wie: Wo befindet sich eine Person in der sozialen Schichtung und wie stehen damit die Chancen, auf eine bestimmte andere Position zu gelangen? Faktoren, die Mobilitätschancen beeinflussen, sind u.a. Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur, Veränderung des Umfangs sozialer Gruppen (z.B. Rückgang der beruflich Selbstständigen in Österreich), die demographische Entwicklung, die räumliche Mobilität und Veränderungen von Mentalitäten und Wertorientierungen (Vgl. Webers protestantische Ethik). Methodische Kritik an der soziologischen Mobilitätsforschung kann unter fünf Kategorien subsumiert werden: der Beruf und seine hierarchische Ordnung als zentraler Indikator sozialer Schichtung; eine rein patrilinear berücksichtigte Berufsvererbung; die Vernachlässigung struktureller bzw. wirtschaftlicher Faktoren; der Vergleich der sozialen Lage über Generationen; die Vernachlässigung der individuellen „Agency“. Vor allem diesem letzten Kritikpunkt widmen sich Bertaux und Thompson (1997), in dem sie die Prozesse beschreiben, wie durch familiäre Sozialisation Werte und damit sozialer Status übertragen wird. Ihre Grundhypothese lautet, dass Eltern ihren Kindern den eigenen oder einen besseren sozialen Status zu übertragen versuchen, allerdings nicht alle Staturelemente gleich gut übertragbar sind. Die Vermittlung von Wertorientierungen und Aspirationen stellt daher, falls sie erfolgreich ist, eine Quasi-Garantie dafür dar, dass die Kinder einen zumindest gleichwertigen Status erlangen, wie die Eltern ihn für sie vorgesehen haben. Das Kind, das die Werte und Ambitionen seiner Eltern teilt, wird also danach streben, einen gleichwertigen (oder, je nach Status und

Ambitionen der Eltern besseren) sozialen Status wie seine Eltern anstreben und damit – im Sinne vertikaler sozialer Mobilität – entweder nicht-vertikal mobil sein oder sozial aufsteigen. Sozialer *Abstieg* kann dagegen nur dann erfolgen, wenn erstens die Berufswahl *unfreiwillig* erfolgt oder zweitens, die Sozialisation *nicht* erfolgreich ist.

### 3. Anomie im Arbeitskontext

Im folgenden Kapitel soll die Schnittstelle zwischen sozialer Mobilität und abweichendem Verhalten herausgearbeitet und die Wichtigkeit einer Anomietheorie für die Erklärung sozialer (Abwärts-)Mobilität argumentiert werden. Ein Kritikpunkt an der sozialen Mobilitätsforschung, der im vorangegangenen Kapitel nur gestreift wurde, soll zu diesem Zweck herangezogen werden: der deskriptive Charakter sozialer Mobilitätsstudien. „Today social mobility research has become a highly specialized and technical field.“ (Bertaux/Thompson 1997: 5) Diese methodische Ausrichtung birgt eine gewisse "narrowness of theoretical perspective" (ebd.: 6), denn die einzige Theorie, auf die sich Mobilitätsforschung zumeist bezieht, ist jene der sozialen Schichtung. Soziale Schichtung und soziale Mobilität liefern beide Beschreibungen eines bestimmten gesellschaftlichen Zustands zu einer bestimmten Zeit und sind auch in ihrer Verbindung daher noch nicht in der Lage, Sachverhalte zu *erklären* (Bertaux/Thompson 1997: 6). Eine soziale Mobilitätsstudie kann stets nur aufzeigen, wie und inwieweit soziale Mobilität zu einem bestimmten Zeitpunkt stattgefunden *hat*; sie beschreibt damit einen Zustand, auf dessen Grundlage es nicht möglich ist, Rückschlüsse auf vergangene Ereignisse zu ziehen oder zukünftige Mobilitätsprozesse zu antizipieren. Vor allem aber erklärt sie nicht, *warum* es zu einem sozialen Auf- oder Abstieg von Einzelpersonen kommt.

"Mobilitätsstudien, die sich mit ihnen [Anm.: Merkmalen sozialer Schichtung] befassen, haben deshalb primär einen soziographischen Charakter und erhalten erst in dem Maße, wie sie auch an theoretisch begründeten Fragestellungen orientiert werden, eine genuin soziologische Bedeutung." (Bolte et al 1968)

Um soziologisch und nicht nur soziographisch zu arbeiten, bedarf es zur Analyse sozialer Mobilität also einer anderen theoretischen Basis als jener der sozialen Schichtung. Eine umfassende Grundlage zu finden, auf der jegliche Mobilitätsvorgänge erklärt werden können, ist dabei nicht zielführend. Vielmehr sollte die herangezogene Theorie von der jeweiligen Forschungsfrage geleitet sein. Eine theoretische Basis zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage der

vorliegenden Arbeit (s.oben) liefert Robert K.Merton mit seinem Werk „Social Structure and Anomie“ (1938). Im folgenden Kapitel wird zuerst die Anomietheorie von Merton beschrieben und anschließend ihre Verwendung für die Arbeitswelt – ein Gebiet, in dem sie doch seltener angewandt wird – erklärt.

### **3.1. Die Anomietheorie von Robert K.Merton**

Bevor die Anwendung von Mertons Anomietheorie auf die Arbeitswelt erklärt werden kann, muss zuerst der Anomiebegriff in der Soziologie erklärt und die konkrete Definition bei Merton erläutert werden. Zu klären ist: Was bedeutet Anomie in der Soziologie?

Das Ziel einer Anomietheorie ist es in erster Linie, abweichendes Verhalten zu erklären. In diesem Sinne benutzt auch Durkheim 1893 in „De la division du travail social“ erstmals den Anomiebegriff (Hüpping 2005: 21). In seinem Werk „Der Selbstmord“ (1897) kommt er zu dem Schluss, dass Suizid als Form von abweichendem Verhalten in einer Gesellschaft durch abrupte Erschütterung von Normen und Handlungsorientierungen sowie daraus resultierenden kulturellen und normativen Diskontinuitäten ausgelöst bzw.verstärkt wird. Durkheim sieht damit Anomie als soziales Phänomen, das mit gesellschaftlichen Kontexten („sozialen Tatsachen“) und nicht (allein) durch Persönlichkeitsmerkmale des Individuums zu erklären ist (ebd.: 24). Diesen Ansatz greift Robert K. Merton 1938 in seinem kurzen Artikel „Social Structure and Anomie“ auf. Während Durkheim Anomie durch eine Art „gesellschaftlichen Ausnahmezustand“, in dem zuvor bestehende gesellschaftliche Normen (kurzzeitig) außer Kraft gesetzt werden, zu erklären versucht, sieht Merton anomisches Verhalten als „chronischen“ und unvermeidbaren Bestandteil jeder Gesellschaft, in der Ressourcen nicht gleichmäßig verteilt sind, an (Teevan 1975: 159-160). Dementsprechend unterscheiden sich die Untersuchungsgebiete von Durkheim und Merton, der sich in seiner Erklärung von abweichendem Verhalten vor allem auf das Feld der Kriminalität konzentriert (Mongardini/Tabboni 1998: 164). Anomie ist in der frühen Soziologie also ein weiter Begriff, der seine Einschränkung auf das Feld der Kriminalsoziologie erst durch die starke Rezeption von Mertons Anomietheorie erfahren hat. In Mertons zentraler Hypothese nimmt er dabei durchaus noch Anleihen an Durkheim: Er nimmt grundsätzlich an, dass bestimmte Strukturen Druck auf das Individuum ausüben, sich von gesellschaftlichen Normen

abweichend zu verhalten (Hüpping 2005: 25). Der „Anreiz“ zu abweichendem Verhalten liegt auch bei Merton in der strukturellen Dimension begründet.

„Abweichende Handlungen von institutionalisierten Erwartungen werden als Ergebnis des Auseinanderklaffens von Sozialstruktur, begriffen als Komplex sozialer Beziehungen, in die Mitglieder einer Gesellschaft durch unterschiedlichen Integritätsgrad eingebunden sind, und kultureller Struktur, definiert als Komplex gemeinsamer Wertvorstellungen, die das Verhalten der Mitglieder einer Gesellschaft regelt, verstanden.“ (ebd.)

Abweichendes Verhalten nach Merton baut allerdings auf zwei unterschiedlichen Arten von Strukturen auf: Einerseits der kulturellen Struktur mit gesellschaftlich festgelegten Werten und Zielen, andererseits der Sozialstruktur. Sozial- und kulturelle Struktur stehen dabei in ständiger Interaktion, da in der Sozialstruktur die Werte und Ziele vermittelt und reproduziert werden. Gleichzeitig bietet die Integration in die Sozialstruktur auch unterschiedlichen Zugang zu den institutionalisierten Werten und Mitteln, diese Ziele zu erreichen. Ein Auseinanderklaffen von sozialer und kultureller Struktur wird als „Anomie“ bezeichnet, d.h. Ziele und Mittel passen nicht mehr zusammen.

Stellen wir uns dazu eine Gruppe Schuljungen vor, die Sportlichkeit einen hohen Wert zumessen. Sie stehen um einen Apfelbaum und wetten, wer den höchsten Apfel herunterholen kann. Ein Junge, dessen Eltern einen großen Garten haben und dessen Bruder ihm beigebracht hat, wie man auf Bäume klettert, gewinnt. Ein anderer Junge wohnt in einer kleinen Wohnung und hat keine Geschwister. Er will trotzdem das nächste Mal gewinnen, weiß aber, dass er es nicht schaffen wird, wenn er auch versucht, auf den Baum zu klettern. Er muss sich also etwas anderes überlegen, darum rüttelt er so lange am Apfelbaum, bis der höchste Apfel herunterfällt. Aus den verschiedenen Zusammensetzungen, in denen abweichendes Verhalten somit auftreten kann, definiert Merton vier „Anomie-Typen“ - Ritualismus, Innovation, Apathie und Rebellion – in Abgrenzung zum hegemonialen Typus der Konformität.

*Tabelle 2: Reaktionsarten auf Anomie nach Merton (Vgl. Hüpping 2005:27)*

<b>Art der Abweichung</b>	<b>Ziele</b>	<b>Mittel</b>
Konformität	+	+
Ritualismus	-	+
Innovation	+	-

Apathie	-	-
Rebellion	~	~

Ein konformer Idealtyp akzeptiert die gesellschaftlichen Ziele und nutzt zu ihrer Erreichung die institutionalisierten Mittel. Beim Ritualismus als erster Stufe der Anomie werden dagegen die gesellschaftlichen Ziele eigentlich bereits abgelehnt, die institutionalisierten Mittel aber weiterhin genutzt. Die Abweichung äußert sich also erst in den kulturellen Werten und Zielen und tritt damit noch nicht nach außen. Tatsächlich abweichendes *Verhalten*, das nach außen sichtbar wird, zeigen daher nur die drei Typen Innovation, Apathie und Rebellion. Diese sollen deshalb näher beschrieben werden:

### 1. Innovation:

InnovateurlInnen haben die gesellschaftlichen Ziele verinnerlicht, sie bedienen sich aber „falscher“, also illegitimer Mittel, um diese zu erreichen. Das klassische Beispiel hierfür ist der Bankräuber, der nach Reichtum (gesellschaftliches Ziel) strebt, aber zur Erreichung dieses Ziels ein illegitimes Mittel (Straftat statt harter Arbeit) wählt. Merton erklärt diesen Typus des abweichenden Verhaltens mit den ungleich verteilten Zugangschancen zu bestimmten Mitteln und Wegen, weshalb er öfter in unteren Schichten vorkommt: Der Bankräuber hatte also aufgrund seines bildungsfernen Elternhauses keinen Zugang zu höherer Bildung; ihm lag der Weg zum Reichtum durch Raub näher als durch eine Managerkarriere.

### 2. Apathie:

Apathie ist die seltenste Form abweichenden Verhaltens. Sowohl die gesellschaftlichen Ziele als auch die institutionalisierten Mittel werden abgelehnt; das Individuum verharrt ob dieser doppelten Ablehnung in Agonie. Apathie wird meist bei Personen mit hohem Grad an sozialer Desintegration beobachtet. Im Arbeitskontext kann sie etwa bei Personen zu finden sein, die bereits lange Zeit arbeitslos sind und keine Ambitionen mehr haben, einen Job zu finden. Sie lehnen das gesellschaftliche Ziel des Einkommenserwerbs, genau wie die Erwerbsarbeit als Mittel zum Ziel ab.

### 3. Rebellion:

Bei der Rebellion werden ebenfalls sowohl gesellschaftlich anerkannte Ziele als auch legitime Mittel abgelehnt. Allerdings werden hier im Gegensatz zur Apathie alternative Strukturen aufgebaut, statt im Nichtstun zu versinken. Es werden, zumindest für den Einzelnen selbst, alternative, also abweichende Ziele und Mittel definiert. Ein klassischer Fall von Rebellion in der Arbeitswelt sind dabei etwa „Aussteiger“, die, statt einem ertragreichen Beruf nachzugehen, zu subsistenten Landwirten werden.

### **3.2. Anomie, sozialer Status und Sozialisation**

Obwohl der Anomiebegriff primär schichtunabhängig ist, bildet die soziale Schichtung die Grundlage für das Anomieverständnis Mertons. Der soziale Status, definiert als Position einer Person innerhalb der sozialen Schichtung, besteht nach Merton nämlich aus drei Aspekten: einem „normative aspect“, einem „opportunity aspect“ und einem „ideal aspect“. Der normative Aspekt beinhaltet ein Set von Erwartungshaltungen an die Verhaltensweisen von Personen mit bestimmtem sozialen Status, das üblicherweise von allen Gesellschaftsschichten geteilt wird. Der „Opportunity Aspect“ reguliert die Zugangsmöglichkeiten zu Ressourcen, Institutionen, sozialen Netzwerken, etc., die üblicherweise mit einem bestimmten sozialen Status verbunden sind. Der „Ideal Aspect“ besteht aus den typischen Werten, Einstellungen und Überzeugungen, die mit einem bestimmten Status verbunden sind (Mongardini/Tabboni 1998: 165). Die soziale Schicht übt damit einen nicht zu unterschätzenden indirekten Effekt auf abweichendes Verhalten aus: Sie reglementiert die Zugangschancen von Personen zu bestimmten Ressourcen und erleichtert, erschwert oder verunmöglicht damit die Wahl bestimmter Wege und Mittel (Hüpping 2005: 26). Andererseits wirkt sich die soziale Herkunft über die durch sie beeinflusste Sozialisation mit den Werten und Zielen einer Person. Sozialisation wird definiert als

„Prozess, durch den ein Individuum in eine soziale Gruppe eingegliedert wird, indem es die in dieser Gruppe geltenden sozialen Normen, insbesondere die an das Individuum als Inhaber bestimmter Positionen gerichteten Rollenerwartungen, die zur Erfüllung dieser Normen und Erwartungen erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die zur Kultur der Gruppe gehörenden Werte, Überzeugungen usw. erlernt und in sich aufnimmt.“ (Fuchs-Heinritz et al. 2007: 605-606)

Als Sozialisationsinstanzen gelten Familie, Schule, Beruf usw. (ebd.). In der vorliegenden Arbeit soll speziell auf die Familie als primäre Sozialisationsinstanz

fokussiert werden. Eine „erfolgreiche“ familiäre Sozialisation bzw. Vermittlung von Werten und Zielen, d.h. die Übereinstimmung der Werte zwischen Eltern- und Kindergeneration, bedarf dabei wie die gesamtgesellschaftliche eine gewisse Normenintensität bzw. Kontrolle der zu übertragenden Normen. Ist die Normenkontrolle nicht ausreichend gegeben, steigt die Wahrscheinlichkeit einer unzureichenden Wertevermittlung, was abweichendes Verhalten auslösen kann (Vgl. Merton 1938). Hier trifft Mertons Anomiebegriff als defizitiäre Internalisierung von Zielen und Mitteln auf Bertaux' und Thompsons familienzentrierten Mobilitätsansatz. Während Merton die „unzureichende Verinnerlichung“ als Auslöser abweichenden Verhaltens primär negativ einschätzt (Vgl. Merton 1938), konstatieren Bertaux und Thompson, dass eine Übertragung von Werten nur dann *erfolgreich* sein kann, wenn dem Rezipienten/der Rezipientin Spielraum zur Abweichung, quasi als anomales Moment, bleibt. Eine nach Merton „defizitiäre“ Internalisierung gilt für sie damit als unvermeidbares Resultat der unterschiedlichen Übertragbarkeiten von Staturelementen (Vgl. Bertaux/Thomson 1997). Im Gegensatz zu Merton sehen Bertaux und Thompson Anomie daher als ein notwendiges Phänomen, das sich über alle gesellschaftlichen Schichten erstreckt.

Sozialisation beschränkt sich jedoch nicht auf die Familie, sondern ist, wie oben bereits erwähnt, Teil von verschiedensten sozialen Beziehungen (z.B. in der Schule, im Freundeskreis, in der Arbeit, etc.). Während der Grad der Anomie in der familialen Sozialisation als abgegrenztes Teilgebiet noch leichter zu beobachten und damit zu messen ist, gestaltet sich die Messung von Anomie als gesamtgesellschaftlichem Phänomen sehr schwierig bis unmöglich. Srole (1956) hat zur Lösung dieses Problems versucht, Anomie als strukturelles, gesellschaftliches Phänomen an ihren direkten, sozial-psychologischen Auswirkungen auf das Individuum messbar zu machen. Die Skala, die er dazu entwickelte, setzt sich aus fünf Indikatoren zusammen: der Wahrnehmung der gesellschaftlichen EntscheidungsträgerInnen als gleichgültig, der Wahrnehmung der Gesellschaft als unvorhersehbar, der Entfernung von den eigenen Lebenszielen, dem Gefühle der Sinnlosigkeit sowie der Erwartung, im sozialen Umfeld keine Unterstützung zu erhalten (Hüpping 2005: 32).

Fasst man die Anomietheorie von Merton und den familienzentrierten Mobilitätsansatz von Bertaux und Thompson zusammen, ergibt sich daraus folgender Prozess abweichenden Verhaltens: Werte, Ziele und Mittel werden in

Sozialisationsprozessen übertragen. Die Schichtzugehörigkeit, die familiale und gesellschaftliche Normenintensität und die Übertragbarkeit der Werte und Mittel beeinflussen diesen Übertragungsprozess. Das Ergebnis dieses Prozesses ist ein bestimmtes Verhalten, das – je nach Übereinstimmung mit gesellschaftlichen Zielen und legitimen Mitteln – als konform, ritualistisch oder abweichend definiert werden kann. Ist ein Verhalten abweichend, muss überprüft werden, welche Status Elemente nicht „zureichend“ übertragen wurden: Bezieht sich die Anomie allein auf die verwendeten Mittel, spricht man von innovativem Verhalten, bezieht sie sich auf Mittel und Werte, je nach Aktivitätsgrad von Apathie oder Rebellion. Je nach defizitärem Status element kann damit überprüft werden, welcher der oben genannten Faktoren den stärksten Einfluss auf die Übertragung ausgeübt hat (z.B. Schichtzugehörigkeit wirkt sich am stärksten auf die Vermittlung legitimer Mittel aus usw.).

### **3.3. Anomie und neue Formen der Selbstständigkeit**

Nach dieser theoretischen Annäherung stellt sich nun die Frage, wie man Theorie und forschungsrelevante Praxis miteinander verknüpfen kann: Wie muss man sich abweichendes Verhalten abseits von Kriminalität in einem arbeitssoziologischen Kontext vorstellen? Wichtig dabei ist, den Kern der Erklärungsansätze über abweichendes Verhalten (egal ob von Durkheim, Merton oder anderen) im Fokus zu behalten: Jede Verhaltensweise kann nur in Abgrenzung zu „normalem“ Verhalten als „abweichend“ definiert werden und umgekehrt. Um die Frage: „Verhalten sich neue Selbstständige anomisch?“ beantworten zu können, muss daher gefragt werden: Welches Verhalten wird in der österreichischen Arbeitswelt als normal bezeichnet? In Anlehnung an Merton kann diese Frage anhand der zwei zentralen Dimensionen seiner Anomietheorie, die gesellschaftlichen Ziele und die institutionalisierten Mittel, im Arbeitskontext beantwortet werden.

#### *1. Ziele:*

Sozialer Aufstieg, in der Arbeitswelt vor allem gekennzeichnet durch einen Zugewinn an Einkommen und Berufsprestige, kann – das zeigen nicht nur die zahlreichen Mobilitätsstudien, die überhaupt nur von sozialem Aufstieg als einzig relevanter Mobilitätsform ausgehen – als gesellschaftliches, generelles Ziel definiert werden.



"(...) wird man doch annehmen können, dass über die Richtung von gewünschten und angestrebten Mobilitätsprozessen im allgemeinen Übereinstimmung herrscht, nämlich von untergeordneten, benachteiligten, wenig angesehenen zu privilegierten, einflussreichen und höherbewerteten Positionen zu gelangen (...)"(Haller/Dimitz 1982: 165)

Wer keinen sozialen Aufstieg anstrebt, kann somit allein aufgrund dessen als nach Merton als non-konform bezeichnet werden. Daneben scheint in der österreichischen Arbeitswelt aber ein weiteres Ziel zu bestehen, das die Wahl der Mittel (s.unten), um sozialen Aufstieg zu erreichen, einschränkt: Sicherheit. Dass Sicherheit in einem negativen Zusammenhang mit abweichendem Verhalten steht, ist im Kontext der Kriminalitätsforschung nicht neu. Auch im österreichischen Arbeitskontext kann (anders als etwa in den USA) Sicherheit allerdings als mehrheitsgesellschaftliches Ziel bzw. zumindest hoher Wert in einen negativen Zusammenhang mit abweichendem Verhalten gebracht werden: Wer keinen „sicheren“ (iSv sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Sicherheit) Arbeitsplatz anstrebt, weicht von den „normalen“ Werten ab. Das Ziel beruflichen Aufstiegs ist also: Chef sein, aber in einem sicheren Angestelltenverhältnis. Einkommen, soziales Ansehen und Sicherheit sollen somit als die Werte definiert werden, die im Arbeitskontext im Allgemeinen angestrebt werden (Vgl. Haller/Dimitz 1982: 29-40).

## *2. Mittel:*

Welche legitimen Mittel bestehen, um ein hohes Erwerbseinkommen, Berufsprestige und Arbeitssicherheit zu erlangen? Je nach Berufsfeld bestehen, wie bereits beschrieben, unterschiedliche Karrieremuster. Als „gesamtgültige“, allgemeinste Form eines Karrieremusters bzw. sozialen Aufstiegs kann folgender Prozess skizziert werden: Auf eine fundierte Ausbildung, zu der der Zugang möglichst limitiert ist (z.B. Hochschulabschluss) folgt die Einordnung in eine fremdbestimmte Hierarchie auf einer beruflichen Position, die genug Raum für Beförderungen lässt. Große, transnational agierende Konzerne geben dazu (zumindest theoretisch) die Möglichkeiten. Das Ziel einer solchen Karriereleiter ist schließlich eine elitäre, mit möglichst viel Entscheidungsbefugnis und Kontrolle (also Autonomie) sowie hohem Einkommen, hohem Prestige und hoher sozialer Sicherheit ausgestattete berufliche Position.

Beruflich Selbstständige folgen diesem „normalen“ Werdegang allerdings nicht. Ohne Einordnung in eine fremdbestimmte Hierarchie, aber auch ohne Sicherheit, nehmen sie quasi eine „Abkürzung“ zum Ziel des sozialen Aufstiegs.

Diese Art von Karrieremuster führt für einige wenige GroßunternehmerInnen zu hohem Einkommen und hohem Ansehen. Inwiefern selbstständige Arbeit aber von einem legitimen beruflichen Werdegang abweicht, erkennt man, wenn man die zwei Charakteristika Autonomie und Sicherheit betrachtet: Während Autonomie von Beginn der selbstständigen Tätigkeit an stärker gegeben ist als in abhängigen Arbeitsverhältnissen, zeigt sich bezüglich der Sicherheit das „anomische Moment“ der selbstständigen Arbeit: Sicherheit gibt es im Rahmen selbstständiger Arbeit, selbst bei Führung eines wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmens, in viel geringerem Ausmaß. Dieses „Manko“ führt dazu, dass sich Selbstständigkeit als Mittel zu sozialem Aufstieg im Österreich des 20. Jahrhundert nicht stark durchsetzen konnte, wie die niedrige Selbstständigenquote von um die 10% zeigt (s. Teil II).

### **3.4. Zusammenfassung**

In diesem Kapitel wurde die Bedeutung einer Anomietheorie für die Erklärungs sozialer (Abwärts-)Mobilität argumentiert. Diese Bedeutung baut auf einem weiteren Kritikpunkt der sozialen Mobilitätsforschung, nämlich ihrer fehlenden theoretischen Grundlage. Die Heranziehung der Anomietheorie zur Erklärung sozialer Mobilität macht die ansonsten soziographische Mobilitätsforschung soziologisch. Theoretische Grundlage für die vorliegende Arbeit stellt Mertons Anomietheorie (1938) dar.

Das Ziel einer Anomietheorie ist primär, abweichendes Verhalten zu erklären. Der Anomiebegriff wurde von Durkheim (1893) in die Soziologie eingeführt und bezeichnete eine Erschütterung von Normen und Handlungsorientierungen und den daraus resultierenden kulturellen und normativen Diskontinuitäten. Merton fasste diesen Ansatz, abweichendes Verhalten durch „soziale Tatsachen“ zu erklären, auf, definierte es aber als Resultat eines Auseinanderklaffens von kultureller und sozialer Struktur. Die soziale Schichtung bildet damit die Grundlage für Mertons Anomiebegriff, der somit „chronischer“ Bestandteil jeder Gesellschaft, in der Ressourcen ungleich verteilt sind, ist. Der soziale Status besteht nach Merton aus drei Aspekten: einem „normative aspect“ (d.h. Verhaltenserwartungen anderer), einem „opportunity aspect“ (Zugang zu Ressourcen bzw. Mitteln) und einem „ideal aspect“ (Werte, Normen) und wird auch nach Merton durch die familiäre und berufliche Sozialisation vermittelt. Eine „erfolgreiche“ familiäre Sozialisation, d.h. die Übereinstimmung der Werte zwischen Eltern- und Kindergeneration, bedarf dabei einer gewisse Normenintensität bzw. Kontrolle der zu übertragenden Normen.

Ist die Sozialisation also nicht erfolgreich oder klaffen Sozialstruktur und kulturelle Struktur aus anderen (z.B. wirtschaftlichen) Gründen auseinander, definiert Merton aus den verschiedenen Zusammensetzungen, in denen abweichendes Verhalten auftreten kann, vier „Anomie-Typen“ in Abgrenzung zum hegemonialen Typus der Konformität. Ein konformer Idealtyp akzeptiert die gesellschaftlichen Ziele und nutzt zu ihrer Erreichung die institutionalisierten Mittel. Beim Ritualismus als erster Stufe der Anomie werden dagegen die gesellschaftlichen Ziele eigentlich bereits abgelehnt, die institutionalisierten Mittel aber weiterhin genutzt. InnovateurlInnen haben die gesellschaftlichen Ziele verinnerlicht, sie bedienen sich aber „falscher“, also illegitimer Mittel, um diese zu erreichen. Apathische Personen lehnen sowohl die gesellschaftlichen Ziele als auch die institutionalisierten Mittel ab und verharren dabei in Agonie. Bei der Rebellion werden dagegen ebenfalls sowohl gesellschaftlich anerkannte Ziele als auch legitime Mittel abgelehnt, allerdings werden im Gegensatz zur Apathie alternative Strukturen aufgebaut. Da sich aber die Messung von Anomie schwierig gestaltet, hat Srole (1956) mittels einer Skalenkonstruktion versucht, Anomie an ihren direkten, sozial-psychologischen Auswirkungen auf das Individuum in Survey Designs messbar zu machen. Seine enthält fünf Indikatoren: der Wahrnehmung der gesellschaftlichen EntscheidungsträgerInnen als gleichgültig, der Wahrnehmung der Gesellschaft als unvorhersehbar, der Entfernung von den eigenen Lebenszielen, das Gefühl der Sinnlosigkeit sowie der Erwartung, im sozialen Umfeld keine Unterstützung zu erhalten (Hüpping 2005: 32).

Fasst man die Anomietheorie von Merton und den familienzentrierten Mobilitätsansatz von Bertaux und Thompson zusammen, ergibt sich daraus folgender Prozess abweichenden Verhaltens: Werte, Ziele und Mittel werden in Sozialisationsprozessen übertragen. Die Schichtzugehörigkeit, die familiäre und gesellschaftliche Normenintensität und die Übertragbarkeit der Werte und Mittel beeinflussen diesen Übertragungsprozess. Das Ergebnis dieses Prozesses ist ein bestimmtes Verhalten, das – je nach Übereinstimmung mit gesellschaftlichen Zielen und legitimen Mitteln – als konform, ritualistisch oder abweichend definiert werden kann. Ist ein Verhalten abweichend, muss überprüft werden, welche Staturelemente nicht „zureichend“ übertragen wurden: Bezieht sich die Anomie allein auf die verwendeten Mittel, spricht man von innovativem Verhalten, bezieht sie sich auf Mittel und Werte, ja nach Aktivitätsgrad von Apathie oder Rebellion.

Allerdings stellt sich für die vorliegende Arbeit die Frage, wie man Theorie und forschungsrelevante Praxis miteinander verknüpfen kann, d.h. wie abweichendes Verhalten bezogen auf selbstständige Arbeit operationalisiert und gemessen werden kann. Da jede Verhaltensweise kann nur in Abgrenzung zu „normalem“ Verhalten als „abweichend“ definiert werden kann, muss dazu ermittelt werden, was in der österreichischen Arbeitswelt als normal gilt. Dabei konnten als „normale“, d.h. allgemein anerkannte, Ziele sozialer Aufstieg und als österreichisches Spezifikum (anders als etwa in den USA) Sicherheit definiert werden. Als legitime Mittel wurden bereits im vorigen Kapitel die von den dominierenden Berufsgruppen je nach Tätigkeitsfeld unterschiedlichen Karrieremuster genannt. Bei beruflich Selbstständigen, und dabei vor allem bei neuen Formen der Selbstständigkeit, bestehen solche institutionalisierten Karrieren allerdings nicht. Wie viele erreichen dennoch das Ziel des sozialen Aufstiegs und der sozialer Sicherheit und wie viele streben diese Ziele überhaupt an? Diese und die folgenden weiteren Fragen zur soziale Lagen und Mobilität selbstständig arbeitender Personen in Österreich sollen im folgenden Abschnitt beantwortet werden:

1. Wie hoch ist das soziale Ansehen selbstständiger Tätigkeiten? Wie sind sie in eine Berufsprestigeskala einzuordnen?

2. Welche gemeinsamen Werthaltungen sind mit selbstständigen Tätigkeiten verknüpft? Wie ausgeprägt ist die sinnstiftende Funktion und die Sicherungsfunktion bei selbstständigen Tätigkeiten?

3. Gibt es Karrieremuster innerhalb neuer selbstständiger Tätigkeiten? Wie gestaltet sich der Zugang zu ihnen?

4. Wie hoch ist das Ausmaß der intra- und intergenerationellen Mobilität? Überwiegen soziale Auf- oder Abstiege? Welche Faktoren bedingen diese Mobilität?

5. Streben neue Selbstständige danach, sozialen Aufstieg zu erreichen (und scheitern teilweise dabei) – handelt es sich bei ihnen also um InnovateurInnen?

6. Oder streben sie das Ziel des sozialen Aufstiegs gar nicht an? Haben Sie stattdessen alternative Handlungsorientierungen, die in ihrer Wertehierarchie dem sozialen Aufstieg übergeordnet sind – handelt es sich bei ihnen also nach Merton um RebellInnen?

7. Wenn ja, ist schließlich diese alternative Wertehierarchie Resultat einer defizitären Verinnerlichung von Werten während der Sozialisation und worauf gründet diese?

## Teil II: Gegenstandsbenennung

Im Anschluss an den theoretischen Teil soll auf das tatsächliche Forschungsfeld, die selbstständige Arbeit, eingegangen werden. Der zweite Teil der vorliegenden Arbeit widmet sich der Definition selbstständiger Arbeit. Er ist dabei trichterförmig aufgebaut: Zuerst soll ein kurzer Abriss über die geschichtliche Entwicklung der beruflichen Selbstständigkeit in Europa gegeben werden, um sich an den Kern der selbstständigen Arbeit vorzutasten. Dieser historischen Darstellung folgt eine detaillierte Beschreibung der spezifischen Situation österreichischer Selbstständiger in den 1970er und 1980er Jahren. Dabei wird nach den vier in Teil I aufgeworfenen Fragen vorgegangen. Aus diesen Erkenntnissen sollen Charakteristika klassischer Selbstständigkeit gezogen werden, die im dritten Teil mit den neuen Formen der selbstständigen Arbeit des beginnenden 21. Jahrhunderts in Österreich und besonders in Wien verglichen werden.

Die Aufgabe des vorliegenden Kapitels ist es, Charakteristika selbstständiger Arbeit hinsichtlich ihres sozialen Ansehens, der mit ihnen verbundenen Werthaltungen und Bedürfnissen sowie den ihnen inherenten Karrieremustern zu extrahieren und den Begriff der beruflichen Selbstständigkeit damit zu definieren.. Die Extraktion solch allgemeiner Eigenschaften wird allerdings dadurch erschwert, dass die inhaltliche und formale Ausgestaltung selbstständiger Tätigkeiten genauso Wandel unterworfen sind wie die Auffassung darüber, was als selbstständige Tätigkeit zu gelten hat. Daher soll zuerst nach Krause (1971) eine historische Annäherung an die Fragestellung erfolgen.

„In general, what are the uses of the historical approach to occupations and professions? (...) First, general themes can be discovered which appear relevant to almost all historical periods and can therefore be considered as universal issues concerning the relationships of individuals, occupations, and the wider society. Second, a historical approach provides depth to the analysis of present processes and a check against which to compare conclusions about the present situation. Third, the past acts as a reference point, along with the present, to allow a projection into the future.”(Krause 1971: 32)

Die historische Entwicklung macht deutlich, welche Eigenschaften als Universalien selbstständiger Arbeit gelten können und welche variabel sind; sie erleichtert das Verständnis für die heutige Situation und erlaubt eventuell sogar Prognosen. Um das Aufkommen neuer Formen selbstständiger Arbeit in ihrem heutigen Erscheinungsbild begreifen zu können, ist es also essentiell, ihre historische Entwicklung zu kennen.

Die folgende skizzenhafte Darstellung dieser Entwicklung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es wurden in ihrer Aufarbeitung ausschließlich die Aspekte berücksichtigt, die für das Thema der vorliegenden Diplomarbeit von Bedeutung sind. Dementsprechend erfolgt die Darstellung der Entwicklung entlang der zwei Dimensionen der beruflichen Autonomie und sozialen Sicherheit einerseits sowie dem Ausmaß der sozialen Schließung, von Reglementierungen, Selektion und Anforderungen an die BerufsaspirantInnen sowie die berufliche Sozialisation und darauf sozialen Mobilität beruflich Selbstständiger andererseits. Die erste Dimension umfasst dabei die zentralen Merkmale der Grenzziehung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit (die jedoch im historischen Vergleich nicht immer eindeutig ist) und ist damit auch mit Fragen von Ungleichheit und sozialem Status verknüpft. Der Übergang in die zweite Dimension, die sich mit der sozialen Organisation, dadurch sozialer Schließung und letztlich der Frage der sozialen Mobilität beschäftigt, ist hierbei fließend. Für den Versuch einer Systematisierung werden trotzdem beide Dimensionen für die Analyse der selbstständigen Arbeit getrennten Kapiteln, chronologisch vom Mittelalter im europäischen Raum ausgehend bis zum 21. Jahrhundert, behandelt.

## **1. Die historische Entwicklung der Grenze zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit**

Als Ausgangspunkt für die Analyse der historischen Entwicklung wurde der europäische Raum im frühen Mittelalter gewählt, da in dieser Periode stattfindende Veränderungen großen Einfluss auf die spätere Ausgestaltung selbstständiger Arbeit hatten. Im frühen Mittelalter war selbstständige Arbeit im weitesten Sinne dessen, was wir heute darunter verstehen, zwar die vorherrschende Arbeitsform; sie war allerdings teilweise so stark mit Elementen abhängiger Arbeit vermischt, dass die Unterscheidung aus heutiger Sicht schwer fällt. Neben der landwirtschaftlichen Arbeit als wohl ältester heute noch bestehender Form selbstständiger Arbeit ist dabei die Entwicklung des Handwerks, des Handels und der Professionen bzw. freien Berufe von Bedeutung. Handwerk und Handel standen dabei in ihrer Expansion in engem Zusammenhang mit der landwirtschaftlichen Entwicklung und dem dadurch gewährleisteten Bevölkerungswachstum: Zur effizienteren Güterversorgung bildeten

sich Märkte und um diese Städte, in denen ungewohnt viele Menschen auf ungewohnt reduziertem Raum zusammenkamen. Resultat davon war eine im Vergleich zu ruralen Gebieten differenziertere Arbeitsteilung mit zahlreichen Spezialisierungen (Vgl. Eggebrecht 1980; Luckmann 1972: 14)<sup>3</sup>. Etwas später entwickelten sich mit der Gründung der ersten Universitäten in Europa die Professionen, wie sie von heutiger Berufssoziologie verstanden werden. Der Begriff „Profession“ lässt sich auf das lateinische Verb „profiteri“, also „bekennen“ bzw. „geloben“ zurückführen, der etwa für das Ordensgelübde verwendet wurde, was seine religiöse Konnotation belegt (Pfadenhauer/Sander 2009: 361). Die klassischen Professionen Arzt, Geistlicher und Rechtsgelehrter gelten demnach auch als eine Art „Trias des menschlichen Wissens“, nämlich des Wissens über die Beziehung des Menschen zu Gott, zu sich selbst (Medizin) und zu anderen (Recht) (Stichweh 2005: 31). Sie stellen eine besondere, und besonders stark beforschte, Form der selbstständigen Arbeit dar, auf die hier nur am Rande eingegangen werden kann.

### **1.1. Berufliche Autonomie und soziale Sicherheit**

Landarbeit war lange Zeit der dominante Sektor der europäischen Wirtschaft. Heute wird die landwirtschaftliche Tätigkeit oft als älteste Form des selbstständigen Arbeitens angesehen; vor allem, weil sie im Marx'schen Entfremdungskonzept geradezu die Antithese zur Lohnarbeit darstellt. Der mittelalterliche Bauer war nicht von seiner Tätigkeit entfremdet, da er – so zumindest die heutige Vorstellung - seine Bedürfnisse direkt am Produkt seiner Arbeit befriedigen konnte. Seine tatsächliche Autonomie war dagegen für das heutige Verständnis von Selbstständigkeit relativ stark eingeschränkt: Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung (im 9. Jahrhundert etwa 90%) gehörte zu den sog. „unfreien Schichten“, d.h. sie arbeiteten für Grundherren, die ihren Grund und Boden von den Bauern bewirtschaften ließen (Eggebrecht 1980 : 157). Durch das Bevölkerungswachstum im 11. Jahrhundert und die damit einhergehende gesteigerte Nachfrage nach landwirtschaftlichen Gütern begannen Bauern bestimmte, zuerst meist niedrig qualifizierte Tätigkeiten wie Erntehilfe an landwirtschaftliche Arbeiter gegen geringes Entgelt auszulagern. Resultat war eine erste Abgrenzung und Differenzierung innerhalb der

---

<sup>3</sup> Der Handel wurde darüber hinaus auch durch die von Europa ausgehenden Kreuzzüge und Eroberungen vorangetrieben.

landwirtschaftlichen Tätigkeit zwischen Bauern und landwirtschaftlichen ArbeiterInnen, die sich sowohl im Selbstverständnis als auch im Prestige ausdrückte. Nahezu alle landwirtschaftlichen ArbeiterInnen, so auch die TagelöhnerInnen, entstammten der Landarmut und stellten damit eine "zahlenmäßig recht bedeutende Gruppe am unteren Ende der sozialen Skala" dar (Richartz-Sasse 2000: 47). Gesinde und TagelöhnerInnen leisteten beide auf Basis eines „freien Lohnvertrags“ Arbeit gegen Lohn. Während aber das Gesinde dem Hausverband seines Dienstherrn angehörte und damit seiner Rechtsgewalt unterstand (sog. „Muntherrschaft“), führten die TagelöhnerInnen einen eigenen Hausstand. Sie waren ihrem Dienstherrn allein durch den Lohnvertrag verpflichtet (Eggebrecht 1980: 168).

"Der Tagelöhner lässt sich generell als ein *freier* Landarbeiter beschreiben, der seine Arbeitskraft gegen Bezahlung vermietet. In der Regel besitzt er ein eigenes Haus, führt seinen eigenen Haushalt, ist verheiratet und hat Kinder. Der Tagelöhner wie auch das Gesinde erledigen geringe Arbeiten ähnlicher Art. Der Unterschied zwischen den Arbeitskräften liegt in ihrer rechtlichen Stellung, ihrem Besitz und ihrem Arbeitsverhältnis." (Richartz-Sasse 2000: 48)

Tagelöhner waren also in keinen fremden Betrieb eingegliedert und standen unter niemandes Herrschaft. Sie stellten damit die einzige Gruppe in der Landarbeit ihrer Zeit dar, die vollkommen ungebunden war; im Gegensatz zu anderen ArbeiterInnen in der Landwirtschaft „erfreute er sich größerer Unabhängigkeit und Mobilität, erkaufte dies aber durch ein höheres Maß an existenzieller Unsicherheit" (Eggebrecht 1980: 262). Da sie großteils kein Land besaßen, wohnten sie in Häusern und Wohnungen zur Miete, wodurch sie andererseits auch keinem Grundherren verpflichtet waren. Die Bauern, bei denen sie arbeiteten, konnten ihnen nicht länger als einen Tag Weisungen erteilen; danach waren sie frei, sich nach Belieben eine neue Arbeitsstätte zu suchen (Vgl. Richartz-Sasse 2000). Obwohl die Tätigkeitsform der TagelöhnerInnen quasi ein „Nebenprodukt“ des ansetzenden Vergesellschaftungsprozess der Bauern war, standen sie der heutigen Definition von Selbstständigkeit näher als die meisten anderen Arbeitsformen dieser Zeit. Was sie allerdings von den klassischen Unternehmern (näheres dazu s.u.) unterschied, war, dass sie nicht danach strebten, zu expandieren, MitarbeiterInnen zu beschäftigen oder FacharbeiterInnen nach ihren Vorgaben auszubilden. TagelöhnerInnen arbeiteten für sich (höchstens unter Zuziehung der eigenen Familie) und daran änderte sich in der gesamten „Karriere“ – die viele durchaus durch Spezialisierung („Weiterbildung“) vorantrieben – nichts. Dahingehend stehen sie durchaus auf einer Stufe mit den hier zu untersuchenden neuen Selbstständigen



und Ein-Personen-Unternehmen.

Anders als die Landarbeit war das Handwerk, ein weiteres wichtiges Berufsfeld der selbstständigen Arbeit, von der Grund-Innehabung unabhängig. Handwerker besaßen meist kein Land und waren damit keinem Grundherren verpflichtet; sie standen also in keiner vergleichbaren persönlichen Abhängigkeit. Werkmeister arbeiteten selbstbestimmt und waren mit spezialisierten Fertigkeiten ausgestattet. Die Folge dieser Spezialisierung war die „sittlich-soziale Überhöhung der Tätigkeiten als ‚Berufe‘“ und schließlich die Herausbildung von Berufsgemeinschaften, den sog. „Zünften“ (Eggebrecht 1980: 174). Der Zweck der Zünfte war gegenseitige Hilfe, aber zu einem großen Teil auch Reglementierung der Tätigkeit zur Aufrechterhaltung bestimmter Qualitätsstandards und die Ausschaltung der Konkurrenz durch Preisabsprachen. Gewissen Handwerkern wurde im Zuge dieser Reglementierungen auferlegt, dass, wer immer das Handwerk ausüben möchte, bei einem Meister zu lernen habe – was die Geburtsstunde der heutigen Lehre (der beruflichen Sozialisation) bedeutete. Der Lehrling hatte erst eine stark institutionalisierte Hierarchieleiter zu besteigen (Lehrling, Geselle, Meister), bevor er sich als Meister selbstständig machen konnte; die Zeit, die ein Handwerker damit in abhängiger Beschäftigung verbrachte, wurde ausgeweitet. Durch die erhöhte Nachfrage wurden zusätzlich zu den Lehrlingen oft auch ländliche Arbeitskräfte in der gewerblichen Produktion eingesetzt, was Nachteile, aber Vorteile wie z.B. niedrigere Besteuerung, Freiheit von Zunftbeschränkungen und niedrigere Löhne mit sich brachte (Sella 1979: 254). Auch im Handwerk passierte also ein „Outsourcing“, um institutionalisierte Trägheiten zu umgehen. Um ihre Interessen durchzusetzen, begannen sich im späten Mittelalter sowohl Lehrlinge bzw. unselbstständige Handwerker auf der einen Seite als auch Meister auf der anderen Seite zu organisieren und für höhere bzw. niedrigere Löhne einzutreten (Thrupp 1978: 171). Im mittelalterlichen Handwerk formierte sich daher bereits, was später zum „Klassenkampf“ zwischen UnternehmerInnen und ArbeiterInnen stilisiert wurde.

Mit der industriellen Revolution bekam die Trennung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit, die – wie oben dargestellt – je nach Berufsfeld in anderen Linien verlief, eine grundlegend andere Qualität. Die industrielle Revolution wird dementsprechend oft als „Bruch“ in der Geschichte angesehen. Tatsächlich stellte die industrielle Revolution einen gesamtgesellschaftlichen *Prozess* dar, der die vorherige Ordnung nicht einfach überwältigte, sondern Elemente von ihr aufgriff und

verstärkte (Vgl. Kaelble 1986; Eggebrecht 1980). Ein weiterer weitverbreiteter Irrglaube ist die Betrachtung der industriellen Revolution als „Geburtsstunde“ der Lohnarbeit. Lohnarbeit war zu Beginn der industriellen Revolution in Form der LandarbeiterInnen und Lehrlingen bzw. Gesellen bereits relativ weit verbreitet (s. oben). Bei den vorindustriellen Formen der Lohnarbeit handelte es sich aber meist um Heimarbeit bzw. Arbeit in kleinen Werkstätten. Die große Änderung, die die industrielle Revolution daher brachte, war die Versetzung der LohnarbeiterInnen in zentrale Anlagen (Fabriken, in denen die zur gesteigerten Produktion notwendigen Maschinen Platz hatten) und dessen Folgen. Vorindustrielle selbstständige Arbeit war – und ist dahingehend mit der neuen Selbstständigkeit durchaus zu vergleichen – gekennzeichnet von der Einheit des Wohn- und Arbeitsplatzes, unregelmäßiger Jahresbeschäftigungszeit und Arbeitsintensität, relativ freier Zeiteinteilung und Stücklohn statt Wochenlohn (Eggebrecht 1980: 199). Industrielle Lohnarbeit wies aufgrund der Versammlung einer großen Anzahl an ArbeitnehmerInnen in einer Anlage viele Unterschiede dazu auf; vor allem war sie geprägt durch Disziplin, Unterordnung und Fügsamkeit (ebd.: 325f).

Die ArbeitnehmerInnen an diese Art von Erwerbsrealität, die uns heute so normal erscheint, zu gewöhnen, war nicht einfach. Es bedurfte eines strikten Disziplinierungsprozesses vonseiten der UnternehmerInnen (also einer starken externen Kontrolle), der auf mehreren Ebenen angesetzt wurde. Es wurden arbeitsteilige Funktionsstrukturen mit funktionellen Abteilungen entwickelt, Hierarchieebenen eingezogen, für deren Einhaltung Aufseher (und später Manager) zuständig waren, Autoritäts- und Verantwortungsstrukturen und Regeln ihrer Delegation eingeführt sowie informelle durch formelle Informationskanäle ersetzt, kurz: Es wurde eine Unternehmensverfassung mit genauen Verhaltensregeln erstellt (Pierenkemper 2000: 94). Zu ihrer Durchsetzung griffen UnternehmerInnen zu, aus heutiger Sicht drastischen, Maßnahmen: so wurden etwa die Fabrikstore nach Arbeitsbeginn verschlossen und jegliche informelle Kommunikation verboten. Wer die Regeln nicht einhielt, wurde durch körperliche Züchtigung oder Lohnstreichungen bestraft (ebd.: 151-152). Die vormals oft selbstständigen LohnarbeiterInnen in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu überführen („Unternehmensbindung“), gestaltete sich schwierig: die Fluktuationsraten in den ersten Jahrzehnten der industriellen Lohnarbeit lagen regelmäßig bei jährlich fast 100% (ebd.:158). Erst mit der Professionalisierung des Management durch Taylor („Scientific Management“, d.h.

dem Abgehen von den repressiven „Fabriksordnungen“ hin zu einem Anreizsystem, effizienteren Arbeitsabläufen und weniger Selbstbestimmtheit der Arbeiter Vgl. <http://www.uni-muenster.de/PeaCon/kapzeit/Fordismus.htm>), verbunden mit einem Generationenwechsel der Erwerbstätigen konnte sich die industrielle Lohnarbeit als dominierende Erwerbsform durchsetzen (Pierenkemper 2000: 162).

Mit der industriellen Revolution sank dadurch zwar der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen, nicht aber ihre Relevanz. Die „neue Selbstständigen“ dieser Zeit waren zwar weitaus rarer, besaßen dafür aber auch weitaus mehr Prestige. „Das Zeitalter der Industrie ist auch dasjenige des ‚Unternehmers‘“ (Pierenkemper 2000: 185), genauer gesagt jenes des kapitalistischen Großunternehmers. Seine Entwicklung beruht auf den Kaufherren des Mittelalters und den Bankiers der frühen Neuzeit, die er als mächtiger Sozialtypus ablöste. Bergier bezeichnet diese UnternehmerInnen als „Industriebürgertum“ und definierte sie wie folgt:

„(...) der auf eigene Rechnung und Gefahr einen Industriebetrieb (oder auch einen Betrieb für nichtindustrielle Güter einschließlich Dienstleistungen) führt und der Arbeitskräfte beschäftigt, (...) dessen Initiative und Erfindungsgeist (...) im Verbund mit seiner Bereitschaft, im Wettbewerb Risiken zu übernehmen, schließlich zum ‚Fortschritt‘ führen (...) ein Mann mit einer schöpferischen geistigen, um nicht zu sagen: sittlichen Einstellung.“ (Bergier 1979: 267)

Das Industriebürgertum unterschied sich dabei in zweifacher Weise vom restlichen Bürgertum seiner Zeit: Zum einen unterschieden sich ihre Erwerbsrealitäten – das Industriebürgertum führte auf eigenes Risiko Industriebetriebe, während das klassische Bürgertum zum Großteil unselbstständig im öffentlichen Dienst beschäftigt war oder den Professionen angehörte -, zum anderen ihre Werthaltungen. Ein ganz spezifisches Bündel an Wertvorstellungen kennzeichnete die GroßunternehmerInnen. Sie dachten, wie auch die Händler und Finanzleute, kapitalistisch iS Max Webers, besaßen darüber hinaus aber auch „Anpassungsfähigkeit, Spürsinn für Gegebenheiten und Mut zu Neuerungen“, also eine Fortschrittsaffinität. Dadurch konnten sie die technischen Errungenschaften ihrer Zeit für ihre Zwecke nutzen. Der Berufsethos des Industriebürgertums war zwiegespalten zwischen egoistischen und altruistischen Motiven: „In erster Linie wollten sie reich werden, doch an zweiter Stelle stand der Wunsch, mit beizutragen zum Fortschritt der Gesellschaft“(ebd.). Als „wirtschaftliche Avantgarde“ brachen sie auch mit so manchen sozialen Beschränkungen, was nicht selten zu sozialen Konflikten führte. Das Industriebürgertum erwirtschaftete zwar Geld, ihm kam aber nicht dasselbe soziale Ansehen zuteil wie dem klassischen Bürgertum. Das lag zum

Teil an ihrer sozialen Herkunft, zum Teil auch an ihrem Lebensstil; so bekannten sich z.B. einige GroßunternehmerInnen zum „religiösen Dissidententum“, teilten also nicht dieselbe Religion wie die Mehrheitsgesellschaft (Bergier 1979: 264).

## **1.2. Berufliche Sozialisation und soziale Mobilität**

Für die landwirtschaftliche Arbeit, oder konkreter für die Arbeit als Bauer bzw. Bäuerin war der Berufseinstieg neben dem Kriterium der Innehabung von Land (hier im rechtlichen Sinne als Innehabung und nicht Eigentum zu verstehen) an keine weiteren Hürden geknüpft. Er erfolgte über die Familie, wodurch die berufliche Sozialisation mit der „privaten“ als überlappend gesehen werden kann.

Anders verhielt es sich im Handwerk: Bei den Handwerkern handelte es sich oft um sog. „Landflüchtlinge“, die ihre Familien in ländlichen Gegenden zurückgelassen hatten. Ihre berufliche Sozialisation erfolgte stärker durch die Berufsgemeinschaft, die „Zunft“ als durch die Familie (Luckmann 1972: 14). Es bildeten sich differenzierte Wertestrukturen innerhalb dieser Zusammenschlüsse heraus, die unter dem Leitmotiv der „Qualitätssicherung“ auch mit drastischen Mitteln durchgesetzt wurden (z.B. Verbote technischer Neuerungen). Krause beschreibt die Zünfte daher als „anti-individualistic, anti-progressive, and anti-capitalistic institution“ (Krause 1971: 17). Hinter ihren wertgeleiteten Vorschriften stand meist die Angst vor Störung der mühsam errichteten Privilegien, mit denen sie ihre unsichere soziale Situation (anders als die Bauern konnten sie in schlechten Wirtschaftszeiten nicht einmal ihren Grundbedarf sichern) auszugleichen versuchten (Vgl. Eggebrecht 1980).

Für die Ausübung des Handelsgewerbes waren weder Eigentum in Form von Land – wie bei den Bauern - oder Werkzeug – wie im Handwerk -, noch eine bestimmte (soziale) Herkunft oder spezialisierte Ausbildung vonnöten. Der Zugang war im Gegensatz zur Landwirtschaft und dem Handwerk zu Anfang unreglementiert. Gleichzeitig erforderte jede Handelsunternehmung ein hohes Maß an Mobilität und Bereitschaft, auch Risiko einzugehen. Aufgrund dieser Faktoren bot der Handel im Mittelalter vor allem Personen aus unteren sozialen Schichten die Aussicht auf Reichtum und gesellschaftlichen Aufstieg und seine „Gefahren trugen nicht dazu bei, das gesellschaftliche Niveau der dabei tätigen Männer zu heben.“ (Bernard 1978: 197; 177-178). Mit der zunehmenden Bedeutung des Fernhandels kam es allerdings bald zu einer zunehmenden Verberuflichung, es wurden komplexere Organisations-

und Gesellschaftsbildungsformen gegründet, sowie Methoden der Vertretung, Kommunikation und Versicherung zur maximalen Aufteilung des wirtschaftlichen Risikos auf alle Berufsmitglieder eingeführt. Durch das verringerte Risiko verbesserte sich auch das Ansehen der Handelstreibenden (ebd.: 200; Glasmann 1979: 325). Es entstanden erstmals Organisationseinheiten selbstständiger Arbeit, die keine eng mit einer einzigen Person verknüpften Höfe oder Werkstätten waren – es entstanden *Unternehmen*. Der Beruf des „Kaufmannes“ wurde mit spezifischen Fähigkeiten (Schreiben, Rechnen, Buch führen, usw.) sowie einem besonderen Ethikkodex verbunden. Dadurch änderte sich auch der zuvor niederschwellige Zugang, da eine bestimmte Ausbildung und gleichzeitig berufliche Sozialisation in Form von Lehrjahren bei einem, meist im Ausland ansässigen, Kaufmann zur Voraussetzung wurde. Anders als im Handwerk, wo grundsätzlich jeder (die Herkunft war aufgrund der Mobilität vom Land in die Stadt meist ohnehin unbekannt) bei einem Meister in die Lehre gehen konnte, etablierte sich im Handel die Tendenz der Berufsvererbung: Kaufleute wollten ihre Kinder ebenfalls zu Kaufleuten „erzogen“ sehen (Glasmann 1979: 329).

Eine solche Berufsvererbung war auch innerhalb der Professionen Usus. Der Zugang und die berufliche Sozialisation zu einer professionellen (heute: freiberuflichen) Tätigkeit war darüber hinaus aber wohl am komplexesten. Die Professionen waren dabei wie die Handwerker und Händler in Berufsvereinigungen organisiert, die eigene, gesetzesähnliche Verordnungen erließen (z.B. zum Schutz der Patienten). Dadurch, dass sie dermaßen „heikles Wissen“ verwalteten, wurde die Voraussetzung, Mitglied in einer solchen Vereinigung zu werden, oft an eine „Approbation“, also eine Zulassung, geknüpft. Der Zugang zu den Professionen, der durch das erforderliche Universitätsstudium von Anfang an stark eingeschränkt war, wurde durch diese Zusammenschlüsse weiter erschwert (<http://www.freieberufe.de/Historie-der-Freien-Berufe.481.0.html>). Wer es allerdings in eine Berufsvereinigung schaffte, bekam eine einflussreiche und hoch angesehene Stellung in der Gesellschaft. Krause bezeichnet ihre zunftähnlichen Zusammenschlüsse daher auch als „power elite of the time“ (Krause 1971: 16). Einen Aufschwung erfuhren die Professionen durch die mit der Aufklärung einhergehende Säkularisierung, durch die sie sich und ihre beruflichen Sozialisationsorte, die Universitäten, von der kirchlichen Organisation unabhängig machen konnten. Gleichzeitig erweiterte sich das Spektrum an Studienrichtungen,

die an den Universitäten gelehrt wurden, wodurch weitere Berufe – vor allem die „freien Berufe“, die aus den „artes liberales“ der philosophischen und künstlerischen Fakultäten hervorgegangen – in den Kreis der Professionen aufgenommen wurden, z.B. Architekten, bildende Künstler, Autoren usw. (ebd.: 20).

Mit der industriellen Revolution drängte eine neue Gruppe in die selbstständige Erwerbslandschaft, die erstmals den UnternehmerInnenbegriff prägte: das Industriebürgertum. Die Entwicklung seines Berufsbildes beruhte auf den Kaufherren des Mittelalters und den Bankiers der frühen Neuzeit; personell setzte es sich jedoch weder aus dem traditionellen Bürgertum, noch aus Handels- oder Finanzleuten zusammen. Viele kamen aus sehr bescheidenen Verhältnissen; ihre Eltern waren Ladenbesitzer, ländliche Handwerker, Wirtsleute oder Bauern gewesen. Die meisten fingen mit einem kleinen Betrieb an, für dessen Eröffnung sie wenig Kapital brauchten. Sie besaßen oft, wie die frühen Kaufleute, keine höhere Bildung, sondern waren eher Improvisateure und „self-made men“.

„Das Unternehmertum bestand also nicht daraus, dass eine bestimmte Gruppe ihre Tätigkeit änderte, sondern es bildete sich gleichsam spontan als neue Gruppe, deren Mitglieder aus allen Schichten der Gesellschaft kamen. Nicht Geburt, Beruf oder Vermögen waren maßgeblich.“ (Bergier 1979: 267)

Ihre Verberuflichung in Form eines Berufsethos und kulturellen Gemeinsamkeiten war stark geprägt durch die Abgrenzung gegen andere soziale Gruppen (wie Politiker oder das Großbürgertum), womit eine hohe Berufsvererbung und das Stattfinden der beruflichen Sozialisation innerhalb der Familie korrelierte. In den nächsten Generationen des Industriebürgertums stieg dadurch sowohl das Bildungsniveau als auch das Eigenkapital an und führte zu einer Erschwerung des Zugangs (Bergier 1979: 270-274).

### **1.3. Zusammenfassung**

Durch die Aufarbeitung der sozialhistorischen Literatur wird deutlich, dass es bestimmte, wiederkehrende Muster bezüglich des sozialen Ansehens selbstständiger Tätigkeiten gab. Anfangs waren die meisten neu entstandenen selbstständigen Tätigkeiten wenig angesehen (z.B. Kaufleute). Je stärker eine Vergemeinschaftung mit der eigenen Berufsgruppe und, darauf folgend, eine Vergesellschaftung dieser Berufsgruppe stattfand, desto höher wurde ihr soziales Ansehen. Das geschah einerseits, indem sie sich, oft durch externe Faktoren erzwungen, an der Gesamtgesellschaft zu orientieren begannen bzw. sich an ihr orientieren mussten:

Die Bauern begannen sich etwa dadurch stärker an der Gesamtgesellschaft zu orientieren, als das Bevölkerungswachstum ihre Tätigkeit mit einer existenziellen, über ihre eigene Versorgung hinausgehende Bedeutung ausstattete. Hier könnte mit einer funktionalistischen Sichtweise argumentiert werden, dass das soziale Ansehen direkt mit der gesellschaftlichen Bedeutung einer Tätigkeit einhergehe. Andererseits stieg das soziale Ansehen, indem nicht elementare Bestandteile der Tätigkeit ausgelagert wurden – bei den Bauern etwa an LandarbeiterInnen, bei den Handwerksmeistern an Lehrlinge und Gesellen – und damit Tätigkeitsbereiche geschaffen wurden, die der selbstständigen Tätigkeit unterstellt und damit weniger angesehen waren. Damit ließen die Angehörigen einer Berufsgruppe Abhängigkeiten – Machtverhältnisse – entstehen, die sie umso mehr ausnutzen konnten, je besser sie sich organisierten. Es waren also gleichzeitig externe und interne (iSv innerhalb der Berufsgruppe stattfindende) Prozesse, die das soziale Ansehen steigerten.

War einmal ein gewisses Ansehen vorhanden, konnten sich die Berufsgruppen ihre BerufsaspirantInnen aussuchen; ihre soziale Schließung verstärkte sich, was wiederum das Prestige steigerte. Die Auswahlkriterien waren dabei je nach „Branche“ unterschiedlich: Während Bauer zu werden aufgrund des reglementierten Landbesitzes stark von der sozialen Herkunft abhing, wurden angehende Handwerker durch eine lange Ausbildung in der Werkstätte ihres Meisters, die Professionen an den Universitäten (oder früher in Orden und Klöstern) beruflich sozialisiert. Während die soziale Herkunft bei den Handwerkern kaum eine Rolle spielte, war sie bei den Professionen natürlich dahingehend von Bedeutung, dass nicht „jeder“ studieren konnte – die Selektion war also vorgeschaltet. Eine andere Art der Schließung wurde in der selbstständigen Arbeit mit der Entstehung des Industriebürgertums relevant: der erschwerte Zugang durch das Erfordernis von Betriebsmitteln und damit Kapital. Durch die Trennung von Kapital und und Management verstärkte sich das Prestige jener GroßunternehmerInnen weiter: Sie trafen die wichtigen Entscheidungen, die den Substanzwert des Unternehmens betrafen, waren aber frei, sich nicht mit den alltäglichen Entscheidungen auseinandersetzen zu müssen. Sie verkörperten damit die Autonomie - das selbstständige Elemente in der selbstständigen Arbeit – auf größtmögliche Weise.

Autonomie zu erlangen war dabei nicht immer ein Motiv, einen selbstständigen Beruf zu ergreifen: Der Wertekodex der Handwerker war stark kollektivistisch und anti-progressiv (also sehr sicherheitsbewusst) ausgerichtet, und

auch die Professionen sahen sich selbst stark als „im Dienste“ von jemandem – zuerst Gott, später der Gesellschaft. Erst mit dem Handel und später den kapitalistischen UnternehmerInnen kamen Risikofreude, Individualismus und Fortschrittsaffinität in die Werthaltungen früherer Selbstständiger. Autonomie im Sinne von Autorität diente während und nach der industriellen Revolution auch dazu, sich als (Groß-)UnternehmerIn von anderen Berufsgruppen abzugrenzen.

Das Industriebürgertum prägte schließlich nicht nur den UnternehmerInnenbegriff, wie er heute verwendet wird, sondern beeinflusst auch bis heute die – rechtliche und ideelle - Vorstellung darüber, wo die Grenze zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit zu ziehen ist: Selbstständige besitzen Produktionsmittel in Form von Maschinen, Fabriken, Betrieben, und sie haben die Verfügungsmacht über „ihre“ ArbeiterInnen – eine Vorstellung, wie sie sich u.a. im Konzept des „Klassenkampfes“ niederschlägt. Die Ab- oder Unabhängigkeit von Arbeit wurde mit dem Industriebürgertum zu einer (soziologischen) Kategorie der sozialen Ungleichheit. Sie führte zur Vorstellung einer elementaren Unterschiedlichkeit zwischen Autonomen und nicht-Autonomen; zwischen dem unabhängigen, sich selbst formenden und verwirklichenden Individuum und der abhängigen, von ihrer Arbeit entfremdeten Masse. Anders als die seither relativ statische Konzeptualisierung des Unternehmertums, das seit dem Industriebürgertum in Österreich vor allem quantitativ an Relevanz verlor, hat die Beschäftigung mit der unselbstständigen Erwerbsperson seit der industriellen Revolution eine viel stärkere Differenzierung erfahren, an deren Hauptachsen vor allem die Trennung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten zu nennen ist. Die Dynamik der Grenzziehung, was selbstständige und was unselbstständige Arbeit ist, ging im 20. Jahrhundert stärker vonseiten der (unselbstständigen) ArbeitnehmerInnen aus. Auf diese und die weitere Entwicklung der selbstständigen Arbeit soll im folgenden Kapitel Bezug genommen werden.

## **2. Selbstständige Arbeit in Österreich im 20. Jahrhundert**

Die auf die industrielle Revolution folgende Wirtschaftsepoche, die etwa bis in die 1970er Jahre andauerte, wird im Folgenden nach Kaelble als „organisierter Kapitalismus“ bezeichnet. Sie ist charakterisiert durch die Entstehung von Großunternehmen, dem Aufschwung großer Banken, Expansion des



Verkehrssektors und einer zunehmende Bürokratisierung. In engem Zusammenhang damit steht eine Entwicklung, auf die im Folgenden näher eingegangen werden muss: die sog. „Dienstleistungsrevolution“ (Kaelble 1986: 82; Hartwell 1979: 233). Der tertiäre Sektor wurde in dieser Arbeit – trotz seiner hohen Bedeutsamkeit für die heutige berufliche Selbstständigkeit – noch weitgehend ausgespart. Das liegt nicht daran, dass es Dienstleistungen vor der industriellen Revolution noch nicht gegeben hätte – es gab sie in Form der Verwaltungsbeamten, der Dienstboten, und selbstständig vor allem in den freien Berufen als Theologen, Mediziner und Juristen. Meist aber handelte es sich dabei um eine sehr kleine Gruppe spezialisierter Erwerbstätiger (Hartwell 1979: 238). Mit der industriellen Revolution gewannen sie stark an Bedeutung, so dass im 19. Jahrhundert von einer Dienstleistungsrevolution gesprochen werden kann, die möglicherweise einen noch stärkeren Bruch mit der vorherigen Wirtschaftsordnung darstellte als die Industrialisierung.

„Gewerbliche Produktion und Landwirtschaft hatten lange nebeneinander existiert, und die Expansion der Gewerbe stellte, selbst in ihrer neuen Form der Fabrikproduktion, für die Menschen kein Novum dar. Neu war nur, dass mit der industriellen Revolution sich eine Gruppe neuer Beschäftigungsarten entwickelte, die wir heute Dienstleistungen nennen und die in der Wirtschaft der vorindustriellen Zeit nur eine unbedeutende Rolle gespielt hatten.“ (ebd.: 236)

Das tatsächlich „Neue“ am organisierten Kapitalismus war also nicht die Mechanisierung des Gewerbes, sondern der Strukturwandel auf Kosten des Agrarsektors hin zu einem neuen Wirtschaftsbereich - dem Dienstleistungssektor. Dieser beherbergt seitdem Berufe wie Groß- und Einzelhandel, Finanz- und Immobilienwesen, juristische und technische Dienstleistungen, öffentliche Dienstleistungen (z.B. Erziehung, Gesundheit, Forschung), Kultur und persönliche Dienstleistungen – also Branchen, in dem neue Formen der Selbstständigkeit weit verbreitet sind (wko.at). Die Gründe für diesen Strukturwandel sind mehrdimensional und stark mit der Industrialisierung verknüpft: Durch das Wachstum der Städte, der Entstehung der Nationalstaaten und der von Europa ausgehenden Kolonialisierung wuchs der Bedarf nach Verwaltungspersonal; durch den zunehmenden Wohlstand und die industriebedingte Trennung von Arbeit und „freier“ Zeit nahm das Interesse an Kultur und Freizeitangeboten zu; die Trennung von Arbeits- und Wohnort führte zu einer zunehmenden „Auslagerung“ von Erziehung und Versorgungstätigkeiten; die zunehmende Spezialisierung und Arbeitsteilung „befreiter“ Berufe, die früher in den Gewerbebetrieb eingegliedert waren (z.B. Architekten), etc.. Die Dienstleistungsrevolution wurde also durch größere Interdependenz, Mobilität, Flexibilität und Geschwindigkeit bedingt, worin sie der heutigen Zeit nicht unähnlich

ist (Hartwell 1979: 237-239)<sup>4</sup>.

Für die abhängige Arbeit bedeutete dieser Strukturwandel und der durch ihn bedingte Übergang von der industriellen Revolution in den organisierten Kapitalismus den Übergang in den „Fordismus“, eines nach Henry Ford benannten Rationalisierungsprozesses mit zunehmender arbeitsteiliger Spezialisierung, Austauschbarkeit der ArbeiterInnen und kostengünstiger Massenproduktion (<http://www.uni-muenster.de/PeaCon/kapzeit/Fordismus.htm>). Der „verberuflichte Arbeitnehmer“ hatte standardisierte Qualifikationen und Arbeitstugenden und stand unter struktureller Kontrolle; in seinem (männlichen) Idealtypus basierte er auf der bis in die 1970er andauernde traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter, der Alltagsform der bürgerlichen Kleinfamilie mit konsumorientierter Freizeit und verfestigte diese (Pongratz/ Voß 2001: 6-7). Für die selbstständige Arbeit bedeutete es vor allem die Weiterentwicklung des Industrieunternehmers hin zum kapitalistischen Unternehmer/zur kapitalistischen Unternehmerin (Pierenkemper 2000: 192).

In der heutigen, postindustriellen österreichischen Gesellschaft nimmt die selbstständige Arbeit quantitativ nur noch eine Randposition ein. Bis Ende des 20. Jahrhunderts zeigte sich eine kontinuierlicher Verringerung der Selbstständigenquote; zwischen 1960 und 1980 sogar auf knapp die Hälfte<sup>5</sup> (WIFO). 1971 lag die Selbstständigenquote in Österreich bei 8,7% der Gesamtbevölkerung bzw. 21% aller Erwerbstätiger; sie nahm bis 1985 auf 6% der Gesamtbevölkerung bzw. 14% aller Erwerbstätiger ab (WIFO). Die Selbstständigenquote unter Männern war mit über 9% (davon 4% kleine, 3% mittlere, 2% große Unternehmer) etwa doppelt so hoch wie jene unter den Frauen<sup>6</sup> (Haller/Dimitz 1982: 59). Während selbstständige Arbeit zuvor eher in urbanen Gebieten zu finden war (s.vorige Kapitel), gab es in den 1980ern in Österreich Polarisierungen des Selbstständigenanteils in kleinen Gemeinden unter 2.000 EinwohnerInnen, in denen vor allem KleinunternehmerInnen tätig waren (34%) sowie in sehr großen Gemeinden mit über 50.000 EinwohnerInnen (28% der Klein- und 36%

---

<sup>4</sup> Die Expansion des Dienstleistungssektors setzt sich daher auch heute fort - was in den 1970ern bei Hartwell noch für Erstaunen sorgte: „Es entstehen Volkswirtschaften, in denen mehr als fünfzig Prozent aller Arbeitskräfte mit der Hervorbringung von nicht-materiellen Gütern beschäftigt sind!“ (ebd.: 240).

<sup>5</sup> Die Selbstständigenquote verringerte sich von 29,3% aller Erwerbstätigen 1960 auf 14,8% aller Erwerbstätigen 1980; der Rückgang war dabei größtenteils vom Rückgang der Selbstständigkeit im primären Sektor, der im selben Zeitraum von 18,7% auf 7,8% sank, getragen.

<sup>6</sup> Durch die vergleichsweise geringe Erwerbstätigenquote von Frauen zu dieser Zeit ist deren Anteil an allen Selbstständigen vernachlässigbar.

GroßunternehmerInnen<sup>7</sup>). Selbstständige Frauen waren eher in urbanen Gebieten zu finden (ein Viertel der weiblichen Selbstständigen war in Wien tätig; ebd.: 65). Erst in den späten 1990ern stieg die Selbstständigenquote in Österreich seit wieder markant an (in den meisten europäischen Ländern kann dieser Trend bereits seit Mitte der 1980er festgestellt werden; Eichmann/Kaup/Steiner 2002: 71). Im folgenden Abschnitt soll daher eine eingehende Beschreibung der Entwicklung der selbstständigen Arbeit in Österreich im 20. Jahrhundert erfolgen. Diese ist wiederum an den Dimensionen der beruflichen Autonomie und sozialen Sicherheit, und damit den Charakteristika der Unterscheidung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit, sowie beruflicher Sozialisation und sozialer Mobilität, also dem Zugang zu selbstständiger Arbeit, aufgespannt.

## **2.1. Berufliche Autonomie und soziale Sicherheit**

Im frühen 20. Jahrhundert erfuhr die selbstständige Arbeit eine Veränderung aufseiten der beruflichen Autonomie, die mit ihrem späteren (zahlenmäßigen) Bedeutungsverlust verknüpft ist. Aufgabe des kapitalistischen Unternehmers war es, strategische Entscheidungen für eine große Anzahl von Personen zu treffen, große Mengen an Kapital zu verwalten und moderne Technologien so effizient wie möglich einzusetzen (Pierenkemper 2000: 185). Damit begann sich der Aufgabenbereich des idealtypisch Selbstständigen immer mehr vom „Machen“ auf das „Delegieren“ zu verschieben, was sich in neuartigen Leitungsstrukturen mit immer mehr Hierarchieebenen äußerte. Ein besonderes Merkmal dieses Prozesses war die damit notwendigerweise einhergehende Trennung von Eigentum und Kontrolle: Der Eigentümer hatte keinen direkten Einfluss mehr auf die Produktion, sondern konnte nur noch indirekt durch die Verteilung von Kapital und durch in der Unternehmensverfassung verankerte Gremien über sein Unternehmen bestimmen. Die Produktionsmittel selbst und ihr Einsatz wurden dagegen zunehmend von Managern kontrolliert, was James Burnham Mitte des 20. Jahrhunderts sogar dazu anregte, von einer „Managerial Revolution“ zu sprechen (ebd.:192-193). Der

---

<sup>7</sup> Haller und Dimitz zählen Selbstständige mit maximal einem familienfremden Mitarbeitenden zu den Kleinstselbstständigen bzw. Familienbetrieben, Selbstständige mit zwei bis neun familienfremden Mitarbeitenden zu den und Selbstständige mit 10 und mehr Lohnabhängigen zu den Mittel- und GroßunternehmerInnen. In die Kategorie „Mittel- und GroßunternehmerInnen“ werden von ihnen allerdings aufgrund der sonst zu geringen Fallzahlen auch freie Berufe mit akademischer Ausbildung gerechnet, was in diesem Zusammenhang kritisiert werden muss (Haller/Dimitz 1982: 39-40).

Manager war jedoch nur eine Erscheinung der neuen Arbeitsform, die mit Ende des 19. Jahrhunderts rechtlich verankert wurde: Jene der Angestellten, die eine betriebliche und soziale Sonderstellung (besonders durch die Expansion der sozialen Sicherheitssystem) innehatten (ebd.: 206). Über die die soziale Gruppe der Angestellten ist viel geforscht worden; auf die Erkenntnisse kann hier nicht näher eingegangen werden. Worauf sie aber einen großen Einfluss hatten und weshalb so manche Erkenntnis für diese Arbeit von Bedeutung ist, ist die im organisierter Kapitalismus entstehende Arbeitsform des „Normalarbeitsverhältnisses“, von dem heute noch die „atypischen Arbeitsverhältnisse“ abgegrenzt und an dem sie hinsichtlich ihrer sozialen Position gemessen werden.

Das Normalarbeitsverhältnis hat dabei besondere Bedeutung für die Trennlinie zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit: Lag das Hauptkriterium der Grenzziehung vor dem organisierten Kapitalismus stärker auf der beruflichen Autonomie und den Entscheidungsbefugnissen selbstständiger bzw. unselbstständiger Erwerbstätiger, so verschob es sich danach auf einen Aspekt, der für die Definition unselbstständiger Arbeit bis heute charakteristisch ist: (soziale) Sicherheit. Der Begriff des „Normalarbeitsverhältnis“ beschreibt dabei den Idealtypus unselbstständiger Arbeit: die unbefristete Vollzeitwerbstätigkeit mit sozialer Absicherung und rechtlichen Privilegien wie Urlaubs- und Entgeltfortzahlungsanspruch, geregelter Arbeitszeit und geregelter, monatlichen Einkommen<sup>8</sup>.

„Wenn wir also heute vom Normalarbeitsverhältnis sprechen, dann von dem in der Ausgestaltung Ende der 70er Anfang der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts inklusive Arbeitslosenversicherung und Kündigungsschutz.“ (Kendzia 2010: 36)  
In welchem sozialen Kontext entstand das Normalarbeitsverhältnis? Eigentlich war es die „Antwort auf die soziale Frage des 19. Jahrhunderts“ (Mitterndorfer 2005: 11). Diese Frage, ausgelöst durch die Etablierung der Lohnarbeit als dominanter Arbeitsform, befasste sich dabei vor allem damit, der „Verelendung“ der LohnarbeiterInnen gegenzusteuern. Die größten Herausforderungen waren dabei vor allem die Absicherung bei Unfällen (die unter den schlechten Arbeitsbedingungen der damaligen Zeit relativ oft vorkamen), aber auch die Versorgung im Krankheitsfall und im Alter und damit Aufgaben, die vor der Trennung von Arbeit und Privatleben

---

<sup>8</sup> Das Normalarbeitsverhältnis in dieser Form hat in Österreich einen starken Bezug zur pragmatisierten Beamtenschaft. Der Ausbau der Bürokratie, bei der der Staat für einen immer größeren Teil der ArbeitnehmerInnen als Arbeitgeber an die Stelle der kapitalistischen UnternehmerInnen tritt, hängt dabei wesentlich mit dem zunehmenden Verschiebung der bisherigen Grenze zwischen selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigen zusammen.

von der Familie übernommen worden waren. Schon früh in der Industrialisierung gab es Initiativen von UnternehmerInnen, um qualifizierte ArbeiterInnen (die damals rar waren) an den Betrieb zu binden und die hohen Fluktuations- und Absentismusraten zu bekämpfen (Kendzia 2010: 35). Mit der Entwicklung eines „Wohlfahrtsstaates“ bekam die Aufgabe, der Existenz der LohnarbeiterInnen, „die durch Unsicherheit, Unordnung und Unruhe gekennzeichnet war, Gewissheit, Vorhersehbarkeit und Frieden“ zu bringen, aber auch die Stärkung der Arbeiterbewegung zu verhindern, einen noch größeren Stellenwert. Weitergetragen durch die Gewerkschaftsbewegung wurde das Normalarbeitsverhältnis mit seinen gesetzlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zur vorherrschenden Beschäftigungsform in der Nachkriegszeit und damit zum sozialpolitischen Leitbild und Orientierungsrahmen (Mitterndorfer 2005: 11; Kendzia 2010: 36)<sup>9</sup>.

Während die unselbstständige Erwerbstätigkeit also eine Aufwertung in seiner Sicherung, damit einhergehend im Wohlstand und einer quantitativen Expansion erfuhr, änderte sich aufseiten der selbstständigen Erwerbstätigkeit vom Industriebürgertum bis in die 1980er – abgesehen von einer quantitativen Reduktion (s.oben) – vergleichsweise wenig. Die selbstständig Erwerbstätigen grenzten sich weiterhin durch ihre berufliche Autonomie und ihre zwar theoretisch unsichere, praktisch jedoch trotzdem tendenziell privilegierte soziale Lage von den ArbeitnehmerInnen ab. Eine Studie, die die Lage (ua) österreichischer Selbstständiger detailliert beschreibt, liefern Haller und Dimitz (1982). Um das soziale Ansehen verschiedener Berufe zu analysieren, erstellten sie auf Basis in einer Pilotstudie unter Beschäftigten am Institut für Höhere Studien eine Prestigeskala. In dieser Erhebung wurden für jeden „Berufskreis“ (z.B. Selbstständige in der Landwirtschaft) vier bis zehn detailliert beschriebene Berufe, die als typische Beispiele für den jeweiligen Berufskreis gelten können, abgefragt und Prestigescores aus deren Durchschnittswerten errechnet. Die Berufe waren dabei von den Befragten auf einer Prestigeskala von 1 = sehr niedrig bis 10 = sehr hoch einzuordnen. Auf

---

<sup>9</sup> Obwohl das Normalarbeitsverhältnis ein entscheidendes Instrument der Armutsbekämpfung und ein Mittel der gesellschaftlichen Integration darstellte, schloss es gleichzeitig große Gruppen der Bevölkerung – vor allem Frauen und MigrantInnen - von seinen Privilegien aus (Mitterndorfer 2005: 11). Es war für „normale Lebensverhältnisse“ konzipiert und entsprach traditionellen Vorstellungen. Durch das vorherrschende Familienbild setzte es daher stabile Familienverhältnisse (Ehen), die auf der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau beruhten und damit einen Verzicht der Frauen auf eine eigenständige Existenzsicherung und die Akzeptanz ihrer Abhängigkeit vom Partner mit sich brachten, voraus (Mitterndorfer 2005: 11). Trotz seiner integrierenden Funktion verfestigte es daher bestehende Ungleichheiten und bremste damit die neuen Mobilitätschancen des organisierten Kapitalismus ein.

dieser Skala rangierten Selbstständige in den 1980ern recht weit oben oben: Der Prestigewert von GroßunternehmerInnen und FreiberuflerInnen wurde mit durchschnittlich 7,7 angegeben, darauf folgten leitende Angestellte und BeamtInnen mit 7,4 und qualifizierte Angestellte in den Bereichen Gesundheit, Lehre, Kultur und Technik mit 7,2. Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) in den Bereichen Handel, Gastronomie und Dienstleistungen sind mit einem Prestigewert von 4,7 dagegen weniger hoch angesehen als qualifizierte Angestellte im Bereich Dienstleistungen (6,3) oder Handel (5,9), sondern eher mit einfachen Verwaltungsangestellten (4,1) oder selbstständigen Landwirten (ebenfalls 4,1) zu vergleichen. KMUS Selbstständige in Produktionsberufen rangierten mit einem Prestigewert von 3,9 ähnlich hoch angesehen wie FacharbeiterInnen (3,4-3,9 je nach Tätigkeitsbereich; S. 225, 305).

Auch wenn auf Basis einer solchen Studie noch nicht auf das tatsächliche Ansehen bestimmter Berufe in der Gesellschaft geschlossen werden kann, gibt es doch Indikatoren des sozioökonomischen Status', die – wie bereits erwähnt – in modernen Gesellschaften hoch mit dem sozialen Ansehen korrelieren (Krause 1971: 69). Diese sind (eben neben dem Beruf) vor allem Einkommen und Bildungsstand (wobei beide Indikatoren sowohl als Ursache als auch als Folge des sozialen Ansehens gelten können). In der Studie von Haller und Dimitz ist der Bildungsstand eines der herausragendsten Merkmale der österreichischen Selbstständigen in den 1980er Jahren: Größere UnternehmerInnen hatten zu 80% einen Hochschulabschluss (bei einem AkademikerInnenanteil an der Gesamtbevölkerung von 4,3%), KMUs zu 71% einen Lehrabschluss (Haller/Dimitz 1982: 41). HochschulabsolventInnen fanden sich „praktisch ausschließlich in autonomen und weisungsbefugten Angestellten- bzw. Selbstständigenpositionen“ - also Positionen, die mit Autonomie ausgestattet sind (ebd.:45). Daraus schließt Haller, dass Selbstständige "normalerweise nicht nur über Produktionsmittel im sachlichen Sinne (Maschinen, Betriebsstätten usw.), sondern auch über ein 'human capital' (...) verfügen". Unter den weiblichen GroßunternehmerInnen hatten immerhin 50% einen Hochschulabschluss. Frauen, die KMUs vorstehen, verfügen dagegen zu einem Drittel nur über einen Pflichtschulabschluss, was mit der Notwendigkeit, nach dem Tod des Ehemannes dessen Unternehmen zu übernehmen, begründet wird (ebd.: 46). Der Bildungsstand österreichischer Selbstständiger korreliert also mit der zuvor präsentierten Prestigeskala: Während GroßunternehmerInnen und

FreiberuflerInnen den höchsten Bildungsstand aufweisen, ist sowohl Bildungsstand als auch Prestige der KMUs mit jenem der FacharbeiterInnen und einfachen Angestellten vergleichbar. Dabei wird jedoch auch deutlich, dass Bildungsstand und Prestige nicht perfekt übereinstimmen: Die Berufsform – SelbstständigeR, AngestellteR, ArbeiterIn – wirkt sich doch über die Ausbildung hinaus auf das soziale Ansehen aus.

Ein weiterer Indikator des sozioökonomischen Status', dessen Korrelation mit dem sozialen Ansehen vermutet wird, ist das Einkommen. Der Großteil der GroßunternehmerInnen und FreiberuflerInnen gibt in der Studie von Haller und Dimitz an, mehr als 12.000 ÖS (872 Euro) im Monat zu verdienen. Auch wenn dieser Wert heute sehr gering erscheint, handelt es sich in der 1982 durchgeführten Studie um die höchste anzugebende Einkommenskategorie (ebd.: 103). Auch in den Auswertungen des Sozialen Survey 1986 lag das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen beruflich Selbstständiger bei etwa 12.000 ÖS, wobei Männer geringfügig mehr verdienten (ca. 12.500 ÖS) als Frauen (ca. 11.000 ÖS; Cyba 1987: 49)<sup>10</sup>. Das Einkommen spiegelt sich auch im Lebensstil wider: Selbstständige – auch und vor allem außerhalb der Landwirtschaft – verfügten 1980 sehr viel öfter über ein eigenes Haus als Unselbstständige. Ihr kulturelles Verhalten (häufige Lektüre von Sachbüchern und Tageszeitungen, Opern- und Theaterbesuche, etc.) entsprach etwa dem von gehobenen Angestellten und BeamtInnen (Haller/Dimitz 1982: 127).

Merkmale, die mit dem sozialen Ansehen der beruflich Selbstständigen (abgesehen von ihrem Einkommen) korrelieren, sind das Geschlecht – überwiegend männlich – und ihr Alter – mehr als die Hälfte der UnternehmerInnen war über 46 Jahre alt, weniger als 10% unter 30 - aber auch Merkmale und Bedingungen der Tätigkeitsform an sich wie Besitz an Produktionsmitteln und Grad der Autonomie. Nach den als erfüllt angesehenen Merkmalen der selbstständigen Tätigkeiten wurde im Sozialen Survey von 1986 gefragt. Überdurchschnittlich häufig wurden dabei Merkmale, die sich auf den Inhalt der Tätigkeit beziehen wie Verantwortung (58% im Vergleich zu insgesamt 43%), Abwechslung (46% im Vergleich zu insgesamt 42%) und Selbstentfaltung (32% im Vergleich zu insgesamt 18%) genannt. Unterdurchschnittlich häufig wurden Merkmale, die sich aus den Arbeitsbedingungen bzw. der Form der Tätigkeit ergeben, wie ausreichenden Einkommen (23% im

---

<sup>10</sup> Im Vergleich dazu lag das durchschnittliche Nettoeinkommen von leitenden Angestellten 1986 bei fast 20.000 ÖS pro Monat, wobei Frauen in dieser Berufsposition durchschnittlich um mehr als die Hälfte weniger verdienten als Männer (Cyba 1987: 49).

Vergleich zu insgesamt 26%), Sicherheit (19% im Vergleich zu insgesamt 41%), wenig Stress (9% im Vergleich zu insgesamt 11%) und Aufstiegsmöglichkeiten (4% im Vergleich zu insgesamt 7%) genannt (Cyba 1987: 51). Bezogen auf die persönliche Arbeitsorientierung (und nicht das Erfüllt-Sein bzw. Nicht-Erfüllt-Sein einzelner Arbeitsaspekte) unterscheidet Cyba zwischen „VertreterInnen neuer Werte“, denen ein erfülltes Leben wichtiger ist als das stete „Vorwärtsstreben“ und „Traditionalisten“, die eine starke Leistungs- und Karriereorientierung aufweisen. VertreterInnen neuer Werte sind dabei vor allem Selbstständige und jüngere qualifizierte Angestellte, TraditionalistInnen FacharbeiterInnen und leitende Angestellte. In Korrelation mit Ingleharts Postmaterialismusskala, die im Sozialen Survey von 1986 ebenfalls angewendet wurde, ist der Anteil der „PostmaterialistInnen“ (bei diesen haben Werte wie „Selbstbestimmung“ und „freie Meinungsäußerung“ Priorität) unter den VertreterInnen neuer Werte fast doppelt so hoch wie unter TraditionalistInnen (Cyba 1987: 55-56). Hier stellt sich also ein Unterschied zwischen beruflich Selbstständigen und unselbstständig Beschäftigten dar. Die Merkmale selbstständiger Arbeit weichen aber schon in den 1980ern auch von den Vorstellungen der Gesamtbevölkerung darüber, was einen „guten Beruf“ ausmacht, ab: In einer repräsentativen Umfrage des Fessel GfK Instituts von 1979 wurden Einkommen und Sicherheit des Arbeitsplatzes als wichtigste Faktoren eines guten Berufs genannt, nur ein Fünftel betrachtet Eigenverantwortung und Selbstentfaltung im Beruf als prioritär (Cyba 1987: 61) .

## **2.2. Berufliche Sozialisation und soziale Mobilität**

Aus dem sozioökonomischen Status und dem sozialen Ansehen kann bereits geschlossen werden, dass der Zugang zur beruflichen Selbstständigen in den 1980ern nicht jedem offenstand. Vor allem „monopolistische Fachqualifikationen“ (etwa Universitätsstudien), die durch ihre künstlich herbeigeführte Knappheit als Fall von Produktionsmitteleigentum angesehen werden können, führten eine erste Selektion und berufliche Sozialisationsprozesse ein. Daneben bestanden aber auch formelle Zugangshürden, die speziell für die selbstständige Arbeit galten und gelten. Die wichtigste Zugangshürde stellte die Gewerbeanmeldung (Gewerbeschein) dar, für die – abgesehen von den freien Gewerben – ein Nachweis der Befähigung (z.B. Meisterprüfungszeugnis) nötig war, sowie bei üblicherweise nicht in der Wohnung



ausgeübten Tätigkeiten (z.B. Handel, Handwerk, Gastgewerbe) eine Widmung für den Betriebsstandort und eine Benützungsbewilligung. Dazu kamen die rechtlichen Modalitäten zur Gründung einer Gesellschaft, denn diese war – im Gegensatz zu heute – in den 1980ern noch eine weit verbreitete Gründungsform<sup>11</sup> (wko.at). Der Zugang zur Selbstständigkeit war also institutionalisiert und formal geschlossen. Für die vorliegende Arbeit ist insbesondere die Frage von Bedeutung, „wo“ die österreichischen Selbstständigen der 1980er Jahre „hergekommen“ sind, d.h. welche vorherige(n) Berufsposition(en) sie selber (intragenerationelle Mobilität) oder ihre Eltern (intergenerationelle Mobilität) innehatten. Inwieweit wirkte sich diese soziale Schließung auf die soziale Mobilität beruflich Selbstständiger aus?

Grundlage für die folgende Beschreibung ist eine von Haller und Dimitz in 1978 durchgeführte Analyse zur Klassenbildung in sozialen Schichtung in Österreich (Haller/Dimitz 1982). Soziale Mobilität wurde dabei im Sinne vertikaler sozialer Mobilität (d.h. im Sinne ungleich bewerteter sozialer Positionen) sowohl inter- als auch intragenerationell untersucht.

### **2.2.1. Intergenerationelle Mobilität**

Haller und Dimitz beschränken ihre Analyse der intergenerationelle Mobilität auf die Veränderung der (Berufs-) Position zwischen Vater und Sohn (bzw. Tochter). Sie unterscheiden zwischen struktureller Mobilität, also den „beruflichen Wechseln, die notwendig gewesen wären, um allein die Veränderung der beruflichen Verteilung der Söhne gegenüber den Vätern herbeizuführen“ (verursacht z.B. durch eine Verschiebung von Wirtschaftssektoren) und Zirkulationsmobilität, die „über das notwendige Ausmaß hinaus“ geht, also frei von externen (gesellschaftlichen und wirtschaftlichen) Faktoren angetrieben wird (Haller/Dimitz 1982: 426). Für die vorliegende Arbeit ist vor allem die Mobilität der beruflich Selbstständigen interessant. Bei diesen war der Mobilitätsgrad in den 1980ern ähnlich hoch wie in der Gesamtbevölkerung: Proportional zur Größe des Unternehmens wurden 26%-47% der Söhne selbstständig arbeitender Väter wieder selbstständig, bei den Töchtern etwa 20%. Führte der Vater ein kleineres Unternehmen, gelangten also 74% in eine andere (unselbstständigen) Berufsform, führte er ein großes Unternehmen waren es nur mehr 53%. Auf die Töchtermobilität hatte die Unternehmensgröße keinen Einfluss, was die Annahme nahelegt, dass hier noch eine gewisse „Erben-Mentalität“

---

<sup>11</sup> So waren 1993 etwa 66% der Neugründungen nicht eingetragene Einzelunternehmen. Ihr Anteil stieg bis 2010 auf über 80% (wko.at; Statistisches Jahrbuch 2010).

vorhanden war. In welche Berufspositionen gelangten dabei jene Söhne und Töchter, die als mobil einzustufen sind (sog. „Abstromquote“)?

Die Abstromquote bzw. Berufsvererbungsquote fragt danach, in welche Berufspositionen Personen, deren Väter die Berufsposition X innehaben, gelangen. Bei den selbstständigen Vätern wird ein „Abstrom“ der Söhne in Angestelltenpositionen deutlich: 41% wurden Angestellte oder Beamte, zwischen 12% und 31% (negativ proportional zur Unternehmensgröße) Arbeiter (ebd.: 426). Dieser Abstrom kann zum Großteil durch den Ausbau von Angestelltenpositionen und den kontinuierlichen Rückgang der Selbstständigenquote als strukturell bedingt angenommen werden (die Berufsvererbung bei Angestellten war z.B. höher und lag je nach Position bei 57-76%; ebd.: 429). In der Tatsache, dass die Söhne von Großunternehmen eher Angestellte wurden, die Söhne von Kleinunternehmen dagegen Arbeiter werden allerdings auch Ungleichheiten bezüglich der sozialen Möglichkeiten und der Mentalitäten sichtbar, die zu den strukturellen Faktoren hinzutreten.

Von dieser Abstromquote kann die Zustromquote bzw. Binnenrekrutierungsquote unterschieden werden. Sie zeigt an, woher (iSv sozialer Herkunft) sich die *gegenwärtigen* Inhaber einer Berufsposition X rekrutieren. Die Zustromquote ist dadurch besonders bei quantitativ kleinen Berufsgruppen relevant. 40-55% der damals beruflich Selbstständigen hatten selber beruflich selbstständige Väter; der Rest hatte vor allem Facharbeiter als Väter (ebd.). Stellt man Ab- und Zustromquote nun nebeneinander, erkennt man, dass die Hälfte aller Selbstständigen auch selbstständige Väter hatte, allerdings nur 27-47% der selbstständigen Väter ihre Berufsposition „vererbt“ haben. Hier muss angemerkt werden, dass der Grad der Berufsvererbung mit der Expansion einer Berufsgruppe zunimmt (wie z.B. bei Angestellten), die Selbstständigen von der Väter- zur Sohngeneration 1978 aber eine schrumpfende Gruppe waren. Daher geben weniger Väter ihren Beruf an ihre Söhne weiter, während die wenigen Söhne, die in den 1980ern selbstständig waren, öfter auch selbstständige Väter hatten. Bei Großunternehmen stimmt der Wert noch in etwa überein (55% Zustromquote/Binnenrekrutierung versus 47% Abstromquote/Berufsvererbung), bei kleineren Unternehmen ist die Differenz hingegen größer (40% Binnenrekrutierungsquote versus 26% Berufsvererbungsquote). Bei kleineren Unternehmen kann daher von einem offeneren Zugang, bei Großunternehmen von

einer Tendenz zur „sozialen Schließung“ ausgegangen werden.

Wie viel Prozent in der Varianz der Berufsposition konnte zur Zeit der Studie aber tatsächlich durch die soziale Herkunft erklärt werden? In der Studie von Haller und Dimitz sind es 38% der Varianz bei Männern und 43% der Varianz bei Frauen. Als intervenierende Drittvariable muss die Ausbildung berücksichtigt werden, die sowohl stark mit der sozialen Herkunft (als unabhängige Variable) als auch mit der Berufswahl (als abhängige Variable) korreliert. Sie erklärt bereits die Hälfte der Varianz der Berufsposition; ihre Varianz wird selbst wiederum zu einem Viertel von der sozialen Herkunft erklärt. Bereinigt man den Effekt sozialer Herkunft um die Drittvariable Ausbildung, erklärt soziale Herkunft bei Männern 16%, bei Frauen 23% der Varianz in der Berufsposition (ebd.: 517). Andere Variablen wie Geschlecht (4%) oder regionale Herkunft (2%) erklären im Vergleich dazu einen weniger großen Anteil (ebd.: 520-521).

### **2.2.2. Intragenerationelle Mobilität**

Bei beruflich Selbstständigen zeigte sich in den 1980ern eine auffallend hohe Karrierestabilität: Von jenen, die sich 25 Jahre zuvor (1953) selbstständig gemacht hatten, waren zur Zeit der Studie 80% immer noch selbstständig (ebd.: 178). Geht man dagegen von den damals aktiv Selbstständigen aus und fragt nach ihrem beruflichen Werdegang, ergibt sich, dass nur noch 25% vor 25 Jahren bereits selbstständig waren. GroßunternehmerInnen und FreiberuflerInnen waren zu 58% ehemalige Angestellte, die sich irgendwann selbstständig gemacht haben (10% leitende, 37% qualifizierte und 10% mittlere Angestellte<sup>12</sup>; ebd.: 32-33).

KleinunternehmerInnen rekrutieren sich dagegen zu 57% aus FacharbeiterInnen. Hier wird deutlich, dass bei kleineren Betrieben der/die UnternehmensleiterIn meist selbst „anpacken“ muss, wobei spezifische – auch manuelle – Fachkenntnisse gefragt sind, während es bei LeiterInnen von Großunternehmen eher auf die Weisungsfähigkeit ankommt (ebd.: 178). Für die Zukunft ergab sich angesichts der hohen Stabilitätsquote, sobald eine selbstständige Tätigkeit einmal angefangen wurde, eine andere Prognose: Die Wahrscheinlichkeit, als SelbstständigeR in eine andere Berufsposition zu wechseln, war insgesamt eher gering. Auch innerhalb der selbstständigen Arbeit gab es kaum „Karrieren“, die sich an quantitativen Kriterien orientierten: Die Wahrscheinlichkeit eines Kleinunternehmers, später ein großes

---

<sup>12</sup> Den Unterschied zwischen leitenden, qualifizierten und mittleren Angestellten andererseits zieht Haller bei ihrer Weisungsgebundenheit.

Unternehmen zu führen, lag 1972 bei 0,2% (ebd.: 199).

### **2.3. Zusammenfassung**

Ausgangspunkt der Charakterisierung der selbstständigen Arbeit im 20. Jahrhundert ist die mit dem Fordismus einsetzende Veränderung des Aufgabenbereichs von UnternehmerInnen: Mehrere Hierarchieebenen wurden eingezogen und an diese immer mehr Tätigkeiten delegiert. Resultat war eine zunehmende Trennung von Eigentum an Produktionsmitteln und Kontrolle über diese, die zunehmend den ManagerInnen zukam. Mit der Schaffung dieses Erwerbstätigen-Typus ging eine Reihe von Veränderungen in der unselbstständigen Arbeit einher: die Trennung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten und die damit verbundene Entstehung des Normalarbeitsverhältnisses sind dabei die für die vorliegende Arbeit am Wichtigsten. Das Normalarbeitsverhältnis ist vor allem deswegen von Bedeutung für die Entwicklung der selbstständigen Arbeit, weil sie erstmals den unselbstständig Beschäftigten einen nicht unbedeutenden Vorteil gegenüber der selbstständigen Arbeit bot: Sicherheit. Dieser Aspekt gewann seitdem für die Unterscheidung zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit immer mehr Bedeutung.

In den 1980ern legten Selbstständige dabei im Gegensatz zu ArbeitnehmerInnen wenig Wert auf diese Sicherheit: Ihre Arbeitsorientierung war eher auf „postmaterialistische“ Werte gerichtet, die weniger auf Einkommen, Sicherheit und sozialen Aufstieg fokussierten als auf Selbstverwirklichung und Eigenverantwortlichkeit, was sie von anderen Arbeitsformen unterschied. Allerdings lebten sie auch großteils nicht in deprivierten sozialen Lagen, sondern konnten durchaus als privilegiert bezeichnet werden: Obwohl es auch in den 1980ern Differenzierungen, vor allem hinsichtlich der Unternehmensgröße, gab, waren Selbstständige im Allgemeinen hoch angesehen und hatten ein überdurchschnittlich hohes Einkommen. Besonders bei GroßunternehmerInnen überwog eine hohe Berufsvererbung, ansonsten waren ihnen hinsichtlich der Berufsrekrutierung höhere Angestelltenpositionen nahe, während KleinunternehmerInnen sich eher aus der Facharbeiterschaft rekrutierten bzw. in diese abströmten. Diese so charakterisierte „typische Selbstständigkeit“ wird im folgenden als „klassisches Unternehmertum“ bezeichnet. Zu diesem sind in den letzten 30 Jahren neue Formen der selbstständigen Arbeit dazugetreten, die im Gegensatz dazu als „postmoderne

Selbstständige“ (nicht alle sind UnternehmerInnen!) bezeichnet werden. Auf diese neue Formen, konkret die „Ein-Personen-UnternehmerInnen“ und „Neuen Selbstständigen“, fokussiert der folgende Abschnitt.

### **3. Selbstständige Arbeit in Österreich 2011**

Mit den 1980ern setzte eine Gegenbewegung zur sozialen Absicherung, der Abbau von sozialstaatlichen Leistungen, ein, die im Licht der wirtschaftliche Deregulierung und dem mit ihr einhergehenden „Trend“ zur Eigenverantwortung gesehen werden muss. Dieser Trend basiert auf der bereits in den 1960ern beginnende Diskussion über die Humanisierung von Arbeit, die den Nährboden für die Einführung der postfordistischen Arbeitsorganisation bildete (<http://www.uni-muenster.de/PeaCon/kapzeit/Fordismus.htm>). Der Postfordismus begann in Österreich erst ab den 1980ern die selbstständige und unselbstständige Arbeit zu beeinflussen; ihr Einfluss hält aber bis heute an. Sein Ziel ist es dabei primär, flexibel auf die Nachfrage reagieren zu können. Eine bedeutende Begleiterscheinung für die Arbeitswelt war die daraus resultierende Dezentralisierung von Unternehmen: Personal wurde flexibel ein- (und ab-)gesetzt und Arbeitsteilung sowie Hierarchien damit zum Teil abgebaut (wobei es auch Gegenbewegungen, z.B. in Callcentern, gibt). Waren Personen früher beruflich dahingehend sozialisiert worden, ihre Arbeitskraft nach genormten beruflichen Mustern zur Verfügung zu stellen und sich passiv der exogenen Kontrolle zu unterwerfen, folgte nun die Rückkehr der Selbstbestimmtheit und damit auch der Selbstverantwortlichkeit und Selbstkontrolle (Pongratz/Voß 2001: 3; Schindler 2001: 32). Der „verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer“ des Postfordismus plant, steuert und überwacht seine eigene Tätigkeit (Selbstkontrolle), vermarktet sich aktiv zweckgerichtet selbst (Selbstökonomisierung) und organisiert seinen Alltag und Lebensverlauf rational durch (Selbstrationalisierung). Damit beutet er sich aber auch selbst aus und hilft den Unternehmen damit, sich kostenaufwendige Kontrollsysteme zu sparen (Pongratz/Voß 2001: 4-6). Durch das dieser Bewegung zugrundeliegende ideologisch stilisierte Leitbild, dass „jeder seines Glückes Schmied“ sei, wurden zum einen Ungleichheiten in der Ressourcenverteilung verschleiert, zum anderen aber auch die abhängige Arbeit in ihren Arbeitsbedingungen an die selbstständige Arbeit wieder angenähert. Es entstanden neue „atypische“ Arbeitsverhältnisse, die sowohl in

ihren Arbeits- als auch in ihren rechtlichen Rahmenbedingungen Mischformen zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit bilden.

Durch diese neuerliche Verschiebung der Grenze zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit erfuhr die selbstständige Arbeit wieder einen Aufschwung: Seit den 1990er Jahren hat sie eine neue Dynamik ergriffen, die sowohl quantitative als auch qualitative Veränderungen mit sich bringt.

„In den Debatten über die Zukunft der Erwerbsarbeit (...) nimmt das Thema Selbstständigkeit einen prominenten Platz ein. (...) Selbstständige Arbeit hat in der letzten Zeit eine deutliche Aufwertung erfahren.“ (Vanselow 2003: 9-10)

Der neue Bedeutungsgewinn selbstständiger Arbeit schlägt sich sowohl in ihrer zahlenmäßigen Expansion, als auch in neuen Formen, einer neuen „Kultur“ der selbstständigen Arbeit, nieder, von der die Quantitätssteigerung letztlich getragen wird. Die quantitative Expansion ist eingebettet in die generelle Zunahme neuer Erwerbsformen, die zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit „oszillieren“ – den sogenannten „atypischer Arbeitsverhältnissen“ (Leiharbeit, freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung und neue Selbstständigkeit). Diese stellt einen internationalen Trend dar, der in Europa insbesondere von Großbritannien, Portugal und Griechenland ausgeht und vor allem auf die Beschäftigung weiblicher, junger oder vormals arbeitsloser Personen zurückzuführen ist (Fink et al 2005: 6; Kaupa et al 2008 : 15). Unter den neuen Erwerbsformen spielt gerade die Zunahme neuer Formen der selbstständigen Arbeit eine wirtschaftspolitische Rolle innerhalb der EU, wie zahlreiche Studien und Förderprogramme (z.B. Microstars, Mikrokredite) belegen (Fink et al 2005: 5).

2003 stieg die Selbstständigenquote EU-weit auf 16% (Wirtschaftsbericht 2010: 85). Die Träger dieses Wachstums sind in fast allen Ländern allerdings nicht die „klassischen UnternehmerInnen“, sondern neue Formen der selbstständigen Arbeit, die als Klein- und KleinstunternehmerInnen tätig sind. 2003 erließ die Europäische Kommission in diesem Sinne die Richtlinie 2003/361/EC, die sich mit der Definition von kleinen und mittleren Unternehmen (SMEs) befasst. Unternehmen, die weniger als 10 Personen beschäftigen, werden nach dieser Richtlinie als Mikrounternehmen bezeichnet. 9 von 10 Unternehmen außerhalb des Finanzsektors waren 2003 EU-weit zu diesen zu rechnen. Die europäischen Daten unterscheiden sich nur wenig von den Österreichischen: Im 1. Quartal 2010 betrug die Selbstständigenquote in Österreich 11,6%, der Anteil von Mikrounternehmen daran beträgt 93% (wko.at). Seit 1999 stieg die Selbstständigenquote in Österreich dabei um rund 20% (Statistik Austria). Es gibt doppelt so viele Gründungen wie

Schließungen, wodurch mit einem weiteren Wachstum der Selbstständigenquote in Österreich zu rechnen ist (Wirtschaftsbericht 2010: 86).

„Trotz angespannter wirtschaftlicher Situation war die Zahl der Unternehmensgründungen 2009 nur leicht rückläufig, gegenüber 2008 konnte man nur einen Rückgang von 2% feststellen. Der Vergleich der letzten Jahre zeigt, dass der Trend zu mehr Unternehmensgründungen in Österreich nachhaltig ist und sich seit 2006 laut Wirtschaftskammer Österreich auf einem annähernd gleich hohen Niveau bewegt.“ (Wirtschaftsbericht 2010 : 85).

Mit 467.000 waren 2009 bereits um 15.600 Personen mehr selbstständig als im Vorjahr, was einem Zuwachs von 3,5% entspricht. Der kontinuierliche Anstieg der Selbstständigenquote seit 2001 ist dabei vor allem auf Unternehmen außerhalb der Landwirtschaft – betrug deren Quote 2001 noch 7,3%, so lag sie 2010 bereits bei 8,7% (wko.at) - und fast ausschließlich auf Gründungen von Ein-Personen-Unternehmen (EPUs) zurückzuführen. Den höchsten Anteil an Selbstständigen gibt es innerhalb der gesamten gewerblichen Wirtschaft – also bei Ein- und Mehrpersonenunternehmen - in Österreich mit 37% in der Unternehmensgruppe „Gewerbe und Handwerk“, gefolgt von 26% im „Handel“ und 23% in der Sparte „Information und Consulting“ (wko.at). Im Vorjahr (2009) gründeten 29.051 Personen ein eigenes Unternehmen; fünf Jahre nach Gründung existierten noch 70% davon (Statistik Austria).

Neben der Veränderung in der Anzahl der beruflich selbstständigen Personen hat die Selbstständigkeit in Österreich Anfang dieses Jahrhunderts auch qualitative Veränderungen erfahren. Wie oben dargestellt, geht die neue Dynamik in der Selbstständigenquote fast ausschließlich auf Neue Selbstständige und Ein-Personen-Unternehmen zurück (Vanselow 2003: 14). Diese Mikroselbstständigen stimmen so gar nicht mehr mit dem Bild des klassischen Unternehmers - also des arbeitschaffenden Industriellen, des expandierenden Kapitalisten - überein. Die postmodernen Selbstständigen<sup>13</sup> des 21. Jahrhunderts unterscheiden sich von ihnen durch ihre Ausgangssituation, ihre Rekrutierungswege und ihre Werteorientierung (ebd., zit.Vonderach 1980:154). Genau diese Punkte, die zuvor als zentrale Merkmale der Selbstständigen der 1970er bis frühen 1980er Jahre herausgearbeitet wurden, sollen im folgenden Kapitel nun für die Selbstständigen von heute analysiert werden.

Dabei ist zuerst nachzuzeichnen, wie sich die selbstständige Arbeit seit den

---

<sup>13</sup> Wenn im folgenden von „postmodernen Selbstständigen“ die Rede ist, so sind die neuen Formen der Selbstständigkeit und damit sowohl Neue Selbstständige als auch Ein-Personen-Unternehmen gemeint.

1980er Jahren, die im vorherigen Abschnitt beschrieben worden sind, entwickelt hat. Nachdem ein umfassender Wertewandel die westlichen Gesellschaften in den 1970ern erfasst hatte, begannen diese Veränderungen in den Mentalitäten Mitte der 1980er auch langsam in die Erwerbslandschaft einzudringen. „Neue Selbstständige“ wurden erstmals zum Schlagwort: Damit wurden beruflich selbstständige Personen bezeichnet, in deren Wertorientierungen Selbstverwirklichung und sinnvolles Engagement über hohem Einkommen und einer linearen Karriere standen. Die neuen KleinunternehmerInnen strebten Kostendeckung statt Profitmaximierung an und betrieben so Bioläden, Theater oder Reiseagenturen. Sie verstanden sich als Aussteiger und standen der Modernisierung und dem technologischen Fortschritt eher kritisch gegenüber (Vanselow 2003: 13). Gleichzeitig formierte sich etwa zur selben Zeit der Gegentrend in der selbstständigen Arbeit: Die beruflich Selbstständigen der „New Economy“ erlebten eine kurze, aber heftige Hochphase. In der „New Economy“, einem Sammelbegriff für junge, innovative Branchen, in denen moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) verstärkte eingesetzt wurden (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/12194/new-economy-v5.html>), arbeiteten zum Großteil Technologie-affine, junge und gut ausgebildete Selbstständige. Im Gegensatz zu den nach alternativen Wirtschaftsformen suchenden „Neuen Selbstständigen“, strebten sie sehr wohl Geld und sozialen Aufstieg an: Viele verkauften ihre „Garagenfirmen“ nach wenigen Jahren an der Börse und setzten sich mit Mitte 30 mit dem Gewinn zur Ruhe (Vgl. Eichmann et al 2002). Ab 2000 kam es in Österreich zu einer erneuten Expansion einer neuen Selbstständigkeit, die zwischen „Aussteigertum“ und „New Economy“ angesiedelt scheint: den Neuen Selbstständigen und Ein-Personen-Unternehmen (Statistik Austria; WKO). Als Auslöser dieser zahlenmäßigen Expansion können Einflussfaktoren auf der Makro-, Meso- und Mikroebene genannt werden.

### *1. Makroebene*

Auf der Makroebene sind primär fünf Faktoren auszumachen, die zu einem Wandel der selbstständigen Erwerbslandschaft beitragen: technologischer Fortschritt, die Ausweitung des Dienstleistungssektors, Globalisierungsprozesse, strukturelle Arbeitslosigkeit und die erhöhte Frauenerwerbsbeteiligung,.

Das klassische Unternehmertum ist, wie im vorigen Abschnitt aufgezeigt wurde, männlich dominiert. Neue Formen der selbstständigen Arbeit bieten Frauen



aufgrund ihrer frei einteilbaren Arbeitszeit hingegen eine Möglichkeit, Beruf und Familienleben besser zu vereinbaren (was dementsprechend auch oft als Gründungsmotiv genannt wird) als im auf das androzentristische „Ernährermodell“ ausgerichtete Normalarbeitsverhältnis (Prattes 2001: 27).

„Ein wichtiger Anknüpfungspunkt an die ‚neuen Selbstständigen‘ der ersten Generation dürfte in dem Anspruch liegen, ‚Arbeiten‘ und ‚Leben‘ wieder enger miteinander zu verbinden.“ (Vanselow 2002: 160)

Die steigende Frauenerwerbsbeteiligung ist damit also auch gleichzeitig Motor für die postmoderne Selbstständigkeit. Die expandierenden Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnologien erleichtern zusätzlich das Arbeiten von zu Hause aus und die freie Einteilung der Arbeitszeit (Mosberger/Steiner 2002: 92-100). Durch sie änderten sich aber auch die Tätigkeitsbereiche der postmodernen Selbstständigen hin zu stärker technologieorientierten Berufen wie WebdesignerIn oder ProgrammiererIn. Die Expansion des Dienstleistungssektors, in dem Frauen ebenfalls relativ stark vertreten sind, und die gleichzeitige Stagnation des sekundären Sektors hatten einen Rückgang der Unternehmensgründungen im Produktionsbereich, die eine große Anzahl an Arbeitskräften und Kapital benötigten, zur Folge. Demgegenüber nahmen Gründungen im tertiären Sektor, die wenig Eigenkapital und keine Produktionsmittel benötigten, zu. Global agierende Unternehmen begannen, nicht mehr selbst auf regionalen Märkten aufzutreten, da diese ihnen zu weit entfernt und damit unberechenbar waren, und bestimmte Dienstleistungen auf diesen Märkten auszulagern (Outsourcing). Vor allem Einzelunternehmen bzw. -selbstständigen kommt bei der Vergabe dieser ausgelagerten Tätigkeiten durch ihre immense Flexibilität eine Schlüsselrolle zu. Neue Selbstständige (Selbstständige ohne Gewerbeschein, s.unten) bewegen sich dazu in innovativen Tätigkeitsfeldern und bringen dadurch einen weiteren Standortvorteil (Mosberger / Steiner 2002: 91). Allerdings werden nicht alle Tätigkeiten großer Unternehmen in regionale Märkte in Europa ausgelagert, sondern oftmals in Länder, in denen die Lohnkosten niedriger sind. Die strukturelle Arbeitslosigkeit, mit der sich die europäischen Staaten zum Teil auch durch diese Auslagerungen konfrontiert sehen, fördert es zusätzlich, dass sich Personen ihre Arbeitsplätze – und damit auch ihre Arbeitsbedingungen – selbst schaffen bzw. schaffen müssen: Mosberger und Steiner schätzen die Gründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus auf 25% (ebd.). Dynamik in der Selbstständigkeit kann also auch Zeichen fehlender volkswirtschaftlicher Prosperität sein.

## 2. Mesoebene

Auch auf der Mesoebene spielt der technologische Fortschritt in der sich seit den 1980ern stark verändernde Organisationskultur eine zentrale Rolle (Mosberger/Steiner 2002: 100; zit. Scheuten 1989 : 119). Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien hängen mit der Veränderung von Unternehmensorganisation und Managementkonzepten zusammen.

„Fabrik und Büro als Metaphern industrielladministrativer Arbeitsorganisation verlieren ihre historische Bedeutung aufgrund anderer Arbeitsorganisationsformen, die mit den Metaphern ‚Internet‘ und ‚symbolische Produktion‘ gekennzeichnet werden können.“ (Kellermann 2002: 205)

„Die Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien (...) unterstützen diesen Trend, weil sie die Verlagerung von Leistungen (...) auf heimische Büros bzw. Kleinbetriebe erleichtern und Markteintrittsbarrieren senken.“ (Vanselow 2002: 159)

Der technologische Fortschritt betrifft dabei natürlich nicht nur die selbstständige Arbeit – auch die abhängige Beschäftigung ist mit neuen Anforderungen konfrontiert. „Neue Selbstständigkeit ist deshalb auch Vorbote einer veränderten Arbeitskultur.“ (Mosberger / Steiner 2002: 101) Pongratz und Voß prägten darauf bezogen 1998 den Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ bzw. der Arbeitskraftunternehmerin, der/die der Entwicklung Rechnung tragen sollte, dass (sowohl selbstständige als auch unselbstständige) „Erwerbstätige zukünftig immer mehr vor der Anforderung stehen, als ‚Unternehmer ihrer selbst‘ zu agieren.“ (Pongratz/Voß 2001: 1). Diese Anforderung basiert auf dem durch zunehmende Globalisierung verschärften Wettbewerb, auf den viele WirtschaftsakteurInnen mit Kostenabbau und Flexibilisierung reagieren. (Kosten-)Aufwendige Hierarchien und Kontrollmechanismen werden zugunsten einer zunehmenden „Autonomisierung“ der Beschäftigten abgebaut. Statt Fremdkontrolle, vonseiten des/der ArbeitgeberIn ausübt, wird Selbstkontrolle von den Erwerbstätigen gefordert. „Das komplizierte Geschäft der ‚Transformation‘ von Arbeitspotenzial in konkrete Leistung wird zunehmend den Erwerbstätigen zugewiesen.“ (ebd.:3). Innerhalb eines Betriebes bedeutet das Teamarbeit, Zielvereinbarungen, flexible Arbeitszeiten (z.B. Gleitzeit), Telearbeit usw., außerhalb Outsourcing und Kooperation mit Einzelselbstständigen.

## 3. Mikroebene

Die oben erwähnten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen schaffen Erwerbsmöglichkeiten für postmoderne Selbstständige und bedienen damit die Seite

der Nachfrage. Gleichzeitig muss es vonseiten der Erwerbstätigen jedoch auch die Bereitschaft geben, in diesen neuen Erwerbsformen zu arbeiten. Es besteht offensichtlich ein Bedürfnis nach dieser Art von Veränderung der Erwerbslandschaft auf beiden Seiten – also sowohl auf Seite der (Groß-)Unternehmen als auch auf Seite der Erwerbstätigen. „Der Veränderungsdruck geht von Unternehmen und Individuen aus.“ (Vanselow 2003: 13).

Um das Bedürfnis der Individuen nach einer neuen Kultur der Selbstständigkeit zu erklären, muss zum sogenannten „Wertewandel“, der in den 1970ern in den westlichen Gesellschaften einsetzte, zurückgegangen werden. Unter anderem wurden dabei die „Humanisierung der Arbeitswelt“ thematisiert und die Bedeutung der Werte Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, Individualität und Selbstdisziplin auch in Bezug auf das Erwerbsleben diskutiert. In den darauf folgenden Jahrzehnten kam es zu einem „Aufbruch der Institution Lebenslauf und damit zu einem Wegfall einer sogenannte Normalbiographie (...), was in einer Individualisierung von Lebensläufen mündete“ (Prattes 2001: 7). Auf diese Entwicklungen kann in der vorliegenden Arbeit nicht näher eingegangen werden; wichtig für die Entwicklung neuer selbstständiger Arbeitsformen ist jedoch, dass mit dem „Wegfall“ der Normalbiographie auch das Normalarbeitsverhältnis mit seinem klaren Karriereverlauf seltener und weniger stark begehrt wurde<sup>14</sup>. Es entspricht „heute weder den Bedürfnissen des Marktes, noch der Individuen“ (Mitterndorfer 2005: 16): Das Bedürfnis nach Autonomie, also nach Selbstverwirklichung, Individualität und Unabhängigkeit, kann in herkömmlichen Arbeitsverhältnissen nicht mehr ausreichend befriedigt werden. Also begeben sich Menschen auf die Suche nach alternativen Lebensentwürfen (Mosberger / Steiner 2002: 96; 100), wobei „die Möglichkeit, sich als ‚sich verweigerndes Individuum‘ (Aussteiger) sein Leben autark zu sichern“, vor allem in den Städten schwindet (Kellermann 2002: 205). Alternative Lebensentwürfe werden heute weniger im „Ausstieg aus der Gesellschaft“ (was auch immer das bedeuten mag) als viel eher innerhalb des kapitalistischen Systems gesucht – und in der postmodernen Selbstständigkeit gefunden. Denn diese erfüllt – zumindest theoretisch - gleichzeitig das Bedürfnis nach Autonomie und existenzieller Absicherung.

„Die geschilderten Veränderungstendenzen belegen, dass die Innovationsfähigkeit kapitalistischer Wirtschaftslogik mit dem fordistischen Produktionsmodell keineswegs

---

<sup>14</sup> Das gilt zumindest für Männer; Frauen kannten die flexible Erwerbsbiographie durch Phasen der Arbeitslosigkeit und der Karenz bereits länger (Mitterndorfer 2005: 18).

erschöpft ist. Im Gegenteil, statt einer Erosion betrieblicher Machtstrukturen und gesellschaftlicher Arbeitsbeziehungen zeichnet sich eine neue Stufe der Entwicklung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit ab.“(Pongratz / Voß 2001: 11)

Konkret geht es, wenn hier von postmoderner Selbstständigkeit die Rede ist, um die Arbeitsformen „Ein-Personen-Unternehmen“ und „Neue Selbstständigkeit“. Diese sollen im folgenden Abschnitt charakterisiert werden.

### **3.1. Ein-Personen-Unternehmen (EPU)**

2010 machten Ein-Personen-Unternehmen mit 412.965 Unternehmen 77% der Mitglieder der österreichischen Wirtschaftskammer aus. 86% aller Unternehmensneugründungen waren in diesem Jahr EPU (1995 waren es etwa noch 68%, wko.at). EPU sind Unternehmen, die eine

- auf Dauer angelegt
- in einem Zielschuldverhältnis
- persönlich und wirtschaftlich unabhängig arbeiten/ nicht weisungsgebunden sind,
- sich jederzeit vertreten lassen können,
- eigene unternehmerische Strukturen zur Verfügung stellen,
- einen Gewerbeschein besitzen und in diesem Sinne
- Mitglieder der Wirtschaftskammer sind sowie außerdem
- ohne dauerhaft angestellte MitarbeiterInnen
- von einem einzelnen Unternehmer/einer einzelnen UnternehmerIn geführt werden, welcheR
- in der Krankenversicherung, der Unfallversicherung und der Pensionsversicherung, allerdings nicht der Arbeitslosenversicherung, pflichtversichert ist (§1 UGB; Mandl et al 2007 : 6-7).

EPU sind also juristische Personen – eben Unternehmen - und als solche Teil der gewerblichen Wirtschaft. Besonders hoch ist ihr Anteil in den Sparten Information und Consulting mit 62% EPU (v.a. in den Fachgruppen Finanzdienstleister, Unternehmensberatung und Informationstechnologie, Werbung und Marktkommunikation) sowie im Gewerbe und Handwerk mit 60%, aber auch im Handel sind sie mit 48% stark vertreten (dabei besonders in der Fachgruppe Direktvertrieb mit 90%, aber auch in der Versicherungsbranche und der

Filmindustrie). Ihr Anteil ist in fast allen Sparten der gewerblichen Wirtschaft steigend, besonders bei Wirtschaftsdienstleistungen und sonstigen Dienstleistungen z.B. im Bereich Kunst, Journalismus und Gesundheit (wko.at; Mandl et al 2007: 2, 20, 22).

EU-weit sind 42% der Ein-Personen-UnternehmerInnen weiblich, wohingegen der Gesamtanteil an Frauen als UnternehmensführerInnen bei nur 30% liegt<sup>15</sup>. Die klassische Selbstständigkeit stellt also viel stärker als die postmoderne Selbstständigkeit eine Zugangshürde für Frauen dar. In Österreich sind 38% der EinzelunternehmerInnen im Vergleich zu 31% aller UnternehmerInnen in der gewerblichen Wirtschaft weiblich (Schiffbänker et al 2007: 24). Der Frauenanteil in der postmodernen Selbstständigkeit ist steigend: Waren 2006 noch 36% aller (Neu-)GründerInnen weiblich, so waren es 2009 bereits über 40% (Schiffbänker et al 2007: 24; Wirtschaftsbericht 2010: 85). Allerdings sind die „typischen Frauenberufe“ auch in der postmodernen selbstständigen Arbeit zu finden: Frauen sind öfter in den Sparten Tourismus und Freizeitwirtschaft und im Handel, Männer öfter in den Sparten Transport und Verkehr, Industrie sowie Information und Consulting (hier liegt der Frauenanteil bei nur 26%) tätig. Friseurinnen, Kosmetikerinnen, Masseurinnen, Fußpflegerinnen und Berufe im Bekleidungsgewerbe machen ein Viertel der weiblichen Neugründungen aus (Schiffbänker et al 2007: 24). Der vergleichsweise höhere Frauenanteil unter den EPU hängt auch mit der vergleichsweise hohen Teilzeitquote von einem Drittel zusammen, die um 10% höher ist als in der gesamten gewerblichen Wirtschaft (Mandl et al 2007: 2). Die durchschnittliche Arbeitszeit von EinzelunternehmerInnen ist daher zwar höher als bei unselbstständiger Beschäftigung und Neuen Selbstständigen, aber niedriger als bei klassischer Selbstständigkeit. Mehr als die Hälfte arbeitet mehr als 40 Stunden pro Woche, bei den „alten“ Selbstständigen sind es um die 80%. Vollzeit-EinzelunternehmerInnen arbeiten durchschnittlich 56 Stunden pro Woche, Teilzeit-EinzelunternehmerInnen 18 Stunden pro Woche. Unter diesen überwiegen Frauen mit 37% (der gesamten weiblichen EPU) gegenüber 25% der männlichen EPU. Während bei den Vollzeit Arbeitenden die selbstständige Tätigkeit die einzige berufliche Tätigkeit darstellt, gehen von den Teilzeit-EPU drei Viertel zusätzlich einer anderen Tätigkeit nach (die meisten davon unselbstständig oder im Haushalt; Mandl et al 2007: 47-48, Fink et al 2005: 32).

---

<sup>15</sup> Im Vergleich dazu sind EU-weit 47% der unselbstständig Beschäftigten Frauen (Schiffbänker et al 2007: 24).

Das Durchschnittsalter von Ein-Personen-UnternehmerInnen liegt etwas höher als unter den unselbstständig Beschäftigten, ist aber niedriger als bei den klassischen UnternehmerInnen. 38% der EPU sind 25-39 Jahre alt, 30% 40-49, ein Viertel 51-59 und 10% über 60 Jahre alt, wobei der Anteil der 50+ seit 1998 kontinuierlich gestiegen ist (Mandl et al 2007: 27). Neue Formen der Selbstständigkeit scheinen also durchaus auch eine Alternative für Personen im Pensionsalter zu sein. Diese machen sich dabei vor allem im Handel und im Transport selbstständig, Jüngere in der Industrie, in Information und Consulting, sowie im Gewerbe und Handwerk (ebd: 40).

### **3.2. Neue Selbstständige**

Neue Selbstständige gab es 2010 im Bundesgebiet 23.900, was 5% aller beruflich Selbstständiger (inklusive der freien Berufe und Selbstständigen in der Land- und Forstwirtschaft) entspricht (Statistik Austria). Warum wurden Neue Selbstständige überhaupt ein Thema in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion? Es entsteht bei dieser oft fälschlicherweise der Eindruck einer massiven Expansion dieser neuen selbstständigen Arbeitsform. „Der Kreis der Neuen Selbstständigen erfuhr seit dem Jahr 1998 eine stetige Ausweitung.“ (Kaupa et al 2008: 126). Diese Einschätzung teilen viele Studien, allerdings muss dabei auch betont werden, dass es den (statistischen) Begriff des „Neuen Selbstständigen“ auch erst seit 1998 gibt. Das Ausmaß dieser neuen Arbeitsform wird somit oft überzeichnet: Neue Selbstständige stellen in Wien mit 6.111 Personen die kleinste Gruppe der atypisch Erwerbstätigen dar. 2001 hatten sie mit 7.653 Personen ihren Höchststand (Kaupa et al. 2008 : 29). Auch handelt es sich nicht unbedingt um ein urbanes Phänomen. In Wien waren 2005 0,7% aller Erwerbstätigen Neue Selbstständige, im gesamten Bundesgebiet 0,6% (Kaupa etl al 2008: 130).

Der Begriff der „Neuen Selbstständigen“ wurde 1997 mit dem Allgemeinen Sozialversicherungsrechts-Änderungsgesetz (ASRÄG) eingeführt, das die „Verhinderung der Flucht aus der Sozialversicherung“ zum Ziel hatte (Fink et al 2005: 9). Damit wurden auch Selbstständige, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen, für die keine Gewerbeberechtigung notwendig ist – eben die sogenannten „Neuen Selbstständigen“ -, ins Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG) eingegliedert (ebd: 6). „Neue Selbstständige“, die vor dieser

Gesetzesänderung einfache „WerkvertragsnehmerInnen“ waren, sind seither unter bestimmten Bedingungen (s.unten) versichert und können seither auch statistisch besser erfasst werden. Sie fallen im GSVG unter den „Sammelparagraph“ §2/1 Z4 zusammen mit (seit der 23.GSVG Novelle mit 01.01.2001) Kunstschaffenden und freien Berufen wie WirtschaftstreuhänderInnen, DentistInnen, JournalistInnen, TierärztInnen usw. (ebd: 13). Der Begriff „Neue Selbstständige“ umfasst Personen, die

- auf Dauer angelegt
- in einem Zielschuldverhältnis
- persönlich und wirtschaftlich unabhängig arbeiten/ nicht weisungsgebunden sind,
- sich jederzeit vertreten lassen können
- eigene unternehmerische Strukturen zur Verfügung stellen und in diesem Sinne Selbstständige sind, aber
- einer Tätigkeit nachgehen, für die kein Gewerbeschein notwendig ist und daher
- keine Mitglieder der Wirtschaftskammer sind und
- seit 01.01.1998 bei Erreichen einer bestimmten Einkommensschwelle in der Krankenversicherung, der Unfallversicherung und der Pensionsversicherung, allerdings nicht der Arbeitslosenversicherung, pflichtversichert sind (ebd : 6-7).

Anders als Ein-Personen-UnternehmerInnen unterscheiden können Neue Selbstständige MitarbeiterInnen beschäftigen können, die überwiegende Mehrheit (je nach Studie 70-85%) arbeitet jedoch ebenso wie die EPU alleine (Fink et al 2005: 30). Die Tätigkeitsfelder Neuer Selbstständiger liegen mehrheitlich in hochqualifizierten Bereichen wie Kultur- und Lehrberufen, Gesundheitswesen sowie in den Creative Industries und Hochtechnologie-Branchen (Fink et al 2005: 25; Kaupa et al 2008: 115). Nach der Studie von Fink arbeitet etwa ein Fünftel für private AuftraggeberInnen (z.B. in der Beratung oder gesundheitlichen Dienstleistungen wie Physiotherapie, Yoga, etc.), etwa ebensoviele im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und je 11% in unternehmensbezogenen Dienstleistungen und Kultur, Sport oder Unterhaltung (Fink et al 2005: 28).

Der Frauenanteil unter Neuen Selbstständigen übersteigt leicht jenen unter Ein-Personen-UnternehmerInnen mit 43% (Stand 2005; Kaupa et al 2008: 32). Der Anteil weiblicher Neuer Selbstständiger nimmt ebenso wie bei den EPU zu (er lag

1998 noch bei 35%). Das Durchschnittsalter liegt in Wien bei 41 Jahren, was in etwa mit dem Durchschnittsalter unselbstständig Beschäftigter übereinstimmt, aber sehr viel höher ist als bei anderen atypischen Arbeitsverhältnissen und geringer als bei klassischen UnternehmerInnen. Insgesamt waren 2003 2% unter 25, 24% 25-34 und 53% 35-49 Jahre alt. Der Anteil Älterer ist dabei ebenfalls steigend: 1998 waren noch 15% über 50 Jahre alt, 2003 bereits 21% (ebd: 22-24).

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt je nach Studie bei 30-40% (doppelt so viele Männer wie Frauen), die mindestens 40 Stunden pro Woche arbeiten (Fink et al 2005: 32; Kaupa et al 2008: 122). Wenn eine Nebentätigkeit ausgeübt wird, so ist es zum Großteil eine unselbstständige Beschäftigung, gefolgt von Kinderbetreuung und Studium (Fink et al 2005: 36). Für zwei Drittel stellt die Neue Selbstständigkeit den Haupterwerb dar (Kaupa et al 2008: 119; Fink et al 2005: 34).

### **3.3. Berufliche Autonomie und soziale Sicherheit**

Im folgenden Abschnitt soll, wie bereits in den vorhergehenden Kapiteln, die postmoderne Selbstständigkeit hinsichtlich ihrer beruflichen Autonomie und sozialen Sicherheit charakterisiert und damit von unselbstständig Beschäftigten abgegrenzt werden. Dabei bestehen Unterschiede zwischen Ein-Personen-UnternehmerInnen und Neuen Selbstständigen vor allem bezüglich der Sicherheit. Der Begriff „Unternehmen“ impliziert sowohl eine Rechtsform (z.B. EinzelunternehmerIn oder Ein-Personen-GmbH), als auch einen Gewerbeschein und somit die Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer. EinzelunternehmerInnen sind genauso wie alle anderen UnternehmerInnen kranken-, unfall- und pensionsversichert, allerdings nicht arbeitslosenversichert. EinzelunternehmerInnen, die nach dem 01.01.2009 gegründet haben, können sich aber freiwillig (Opting-In) in der staatlichen Arbeitslosenversicherung anmelden (die Beiträge dafür sind recht hoch – für ein monatlichen Arbeitslosengeld von € 886,50 zahlt man € 140,70 im Monat). Der Großteil der EPU hat keine private Arbeitslosenversicherung (Mandl et al 2007: 52). Die Versicherungsleistungen unterscheiden sich ebenso wie die Versicherungspflicht von jenen für unselbstständig Beschäftigte: so werden bei der Krankenversicherung etwa nur Sachleistungen erbracht, es wird bei der Pflichtversicherung kein Krankengeld gezahlt (eine Zusatzversicherung ist aber möglich; Vgl. OEGB).



Das Vorhandensein oder Fehlen eines Gewerbescheins ist hinsichtlich der sozialen Sicherheit das zentrale formale Abgrenzungskriterium zwischen EPU und Neuen Selbstständigen, an das weitere (Rechts-)Folgen geknüpft sind: So beginnt die Pflichtversicherung ohne Gewerbeschein erst bei einer Einkommensgrenze von € 6.453,36 im Jahr bzw. € 537, 78 im Monat, wenn im selben Kalenderjahr keine anderen Erwerbseinkünfte (z.B. aus unselbstständiger Beschäftigung) erzielt wurden (2010; WKO). Wird die Einkommensgrenze nicht erreicht, gibt es die Möglichkeit eines „Opting-Ins“ bei der Unfall- und Krankenversicherung, nicht aber in der Arbeitslosen- und Pensionversicherung. Die soziale Absicherung neuer Selbstständiger ist dementsprechend prekär. 81% haben keine Arbeitslosenversicherung, 37% keine Unfallversicherung und 51% keine Lebensversicherung; 20% sind nicht pensionsversichert, und 7% nicht krankenversichert (Kaupa et al 2008: 19, 121). Neue Selbstständige sind also gegenüber Ein- und Mehrpersonen-UnternehmerInnen dahingehend schlechter gestellt, als dass sie erst bei Erreichung einer Versicherungsgrenze pflichtversichert sind und sich unterhalb dieser Grenze nicht freiwillig in der staatlichen Pensionsversicherung oder Arbeitslosenversicherung versichern können. Private, aber meist sehr viel teurere, Alternative stehen ihnen natürlich offen, werden aber nicht von allen genutzt (s.oben).

Ebenso bestehen Unterschiede hinsichtlich der sozialen Lage zwischen EPU und Neuen Selbstständigen einerseits, aber auch zwischen beiden Formen postmoderner Selbstständigkeit und unselbstständig Beschäftigten. Das Ausbildungsniveau ist bei Selbstständigen insgesamt höher als in der gesamten Wohnbevölkerung. Das betrifft vor allem die beiden „Extreme“, also den Anteil von Pflichtschulabschlüssen und Hochschulabschlüssen. Während in der gesamten Wohnbevölkerung 2005 29% nur einen Pflichtschulabschluss, 34% eine Lehre, 13% eine mittlere, 14% eine höhere berufsbildende Schule und 10% eine Hochschule abgeschlossen hatten, waren es unter den Selbstständigen insgesamt 12% Pflichtschulabschlüsse, 65% Lehrabschlüsse und 18% Hochschulabschlüsse. Auch bei EPU überwiegt nach der Studie von Mandl die Lehre mit 41%, hebt sich aber nicht so deutlich als dominante Ausbildungsform ab wie bei den klassischen Selbstständigen. 15% haben eine Hochschule (Fachhochschule oder Universität) absolviert, in den Sparten Industrie und Information und Consulting sogar ein Drittel (Mandl et al 2007: 41). Noch höher ist der Bildungsstand der Neuen Selbstständigen:

In der Studie von Fink ergibt sich ein AkademikerInnenanteil von 49%, der bei Frauen mit 67% sogar doppelt so hoch ist wie der ihrer männlichen Kollegen; andere Studien bringen ähnliche (wenn auch nicht ganz so hohe) Ergebnisse (Fink et al 2005: 25; Schiffbänker et al 2007: 27). Trotz ihres überdurchschnittlich hohen Bildungsniveaus sehen sich 60% nicht als überqualifiziert (Kaupa et al 2008: 122; Fink et al 2005: 25). Die Disziplinierung des eigenen Selbst als Teil der Autonomie (Vgl. Sennett 2008) lässt sich dabei auch an der Weiterbildungsquote von Neuen Selbstständigen (70%) und Ein-Personen-UnternehmerInnen (90%) ablesen, obwohl die wenigsten von ihren AuftraggeberInnen finanziell unterstützt werden (Kaupa et al 2008: 119).

Der durchschnittliche jährlich Unternehmerlohn von EPU beträgt trotz ihres vergleichsweise hohen Bildungsstandes zwischen 25.700-25.970 , was einem Monatslohn von ca. 1.850 (bei 14maliger Auszahlung) entspricht und damit dem durchschnittlichen Brutto Jahreseinkommen der unselbstständigen Bevölkerung (Mandl et al 2007: 35; 37). Obwohl der kalkulatorische Unternehmerlohn von € 29.185 im Jahr nicht erreicht wird, ist aber „aufgrund der vergleichsweise geringen Personalausgaben das Ergebnis (...) besser als jenes des Gesamtdurchschnittes der Gewerblichen Wirtschaft.“ (ebd.: 35). Das durchschnittliche Monatseinkommen Neuer Selbstständiger liegt dagegen zwar über der Armutsgrenze, betrug 1998-2003 aber nur etwa € 970. Weibliche Neue Selbstständige verdienen mit € 934 93% des durchschnittlichen Einkommens ihrer männlichen Kollegen (€ 1006), während Frauen in Normalarbeitsverhältnissen nur 69% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen (und Vorgesetzten) erhalten – die Gehaltsschere spreizt sich bei Neuen Selbstständigen also nicht ganz so weit. Dafür ist das Gehalt in Normalarbeitsverhältnissen durchschnittlich auch höher: 20% der Neuen Selbstständigen geben in der Studie von Kaupa et al an, ihre Lebenserhaltungskosten nicht decken zu können, während es bei Personen in Normalarbeitsverhältnissen in Wien nur 7% sind (Kaupa et al 2008 : 120). Fink kommt mit einem Anteil von 17%, die unter der Armutsgrenze leben, zu einem ähnlichen Ergebnis<sup>16</sup> (Stand 2005, österreichweit waren es damals

---

<sup>16</sup> Als weiteres sozialpolitisches Problem neben der Versicherungssituation und dem geringen Einkommen wird medial oft das hohe Ausmaß sogenannter „Scheinselbstständiger“ angeführt. Damit werden Personen bezeichnet, die nur formal selbstständig tätig, tatsächlich aber genau wie ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin abhängig sind (Mosberger/Steiner 2002: 99). Diese Vermutung wird von nahezu allen Studien widerlegt: Bei Kaupa beträgt das Ausmaß derer, die nur für einen Auftraggeber/eine Auftraggeberin tätig sind (wobei auch hier noch nicht auf Scheinselbstständigkeit geschlossen werden kann) ein Drittel (Kaupa et al 2008: 122). Etwa die Hälfte der Neuen Selbstständigen hat mindestens 3 AuftraggeberInnen (Kaupa et al

11%, Fink et al 2005: 46).

Wohlstand und soziale Sicherheit sind also nicht unbedingt die Punkte, die an der Ausübung postmoderner selbstständiger Tätigkeiten attraktiv erscheinen. Die Motive für die Unternehmensgründung stellen dementsprechend die Bedeutung von Autonomie innerhalb des Wertekanons von Neuen Selbstständigen und Ein-Personen-UnternehmerInnen an erste Stelle. In der Studie von Mandl nannten zwei Drittel der EPU den Wunsch nach Unabhängigkeit, flexibler Zeiteinteilung und danach, die eigene Tätigkeit inhaltlich selbst zu bestimmen, als Gründungsmotiv (Mandl et al 2007: 43-44). In der Studie von Kaupa et al nannte ein Drittel der Neuen Selbstständigen den Wunsch nach Unabhängigkeit, flexibler Zeiteinteilung und danach, die eigene Tätigkeit inhaltlich selbst zu bestimmen, als Gründungsmotiv. Nur wenige (je nach Studie 10-25%, meist mehr Frauen als Männer) beginnen aus der Not (Kaupa et al 2008:116). Zu ähnlichen Ergebnissen kam (für EPU) auch das Eurobarometer 2004 für den EU-Raum: Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit belegten dort mit 93% Platz 1 der Gründungsmotive (Schiemann 2006 : 6). Allerdings spielen bei EPU auch Einkommenssteigerungen als Gründungsmotiv eine Rolle. Trotzdem wollen nur wenige einen möglichst hohen Gewinn erzielen, die Mehrheit will vor allem ihren Lebensunterhalt decken. Interessant ist dabei auch die Einstellung, dass die Freude an der Arbeit wichtiger ist als ein geregeltes Einkommen, die sich direkt proportional zum Bildungsniveau verhält (Mandl et al 2007: 45).

Auch bezüglich des Arbeitsinhalts zelebrieren Neue Selbstständige und EPU die Autonomie, die sich hier vor allem im Aspekt der Freiheit verwirklicht: Mehr als die Hälfte gibt an, einen sehr großen inhaltlichen und zeitlichen Gestaltungsspielraum zu haben. 44% freuen sich darüber, dass sie sich nun aussuchen können, mit wem sie arbeiten (Kaupa et al 2008: 122). Dementsprechend hoch ist die Arbeitszufriedenheit unter EPU: Zwei Drittel geben an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein (Mandl et al 2007: 51). Auch 43% der Neuen Selbstständigen sehen ihre derzeitige Erwerbsform dementsprechend als optimal an, unter Personen über 35 Jahren sind es sogar 79%, die ihre Selbstständigkeit als „vorteilhafte Dauerlösung“ bezeichnen (ebd: 118-119).

„Betrachtet man die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt weisen Neue Selbstständige und EPU verglichen mit allen anderen Erwerbsgruppen

---

2008: 115). Fink geht von einem Anteil an Scheinselbstständigen unter den Neuen Selbstständigen von insgesamt nicht mehr als 10-20% aus (Fink et al 2005: 28).

inklusive Vollzeitbeschäftigten den höchsten Anteil an sehr Zufriedenen auf .“(Kaupa et al 2008: 122)

Besonders hoch ist die Zufriedenheit dabei mit der Selbstbestimmung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsinhalt, der Unabhängigkeit von Vorgesetzten, den Weiterbildungsmöglichkeiten, den beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten (Vgl. Fink et al 2005; Kaupa et al 2008).

Im Gegensatz dazu belastet die Mehrheit ihr schwankendes Einkommen, das Planungssicherheit unmöglich macht (Kaupa et al 2008 : 125). Allerdings wird die Situation von den Betroffenen von vorneherein realistisch eingeschätzt: Nur 10% geben bei der Gründungsmotivation die Aussicht auf Einkommensvorteile an (ebd: 117). Die Gründe dafür, keine MitarbeiterInnen anzustellen, liegen ebenfalls mehrheitlich in der Vorliebe für Autonomie: 39% der Ein-Personen-UnternehmerInnen geben an, lieber alleine zu arbeiten, ein Viertel hält seine Tätigkeit für so auf die eigenen Person zugeschnitten, dass sie ausschließlich von ihm oder ihr selbst erbracht werden kann (Mandl et al 2007: 65).

### **3.4. Berufliche Sozialisation und soziale Mobilität**

Der Zugang zu postmodernen Selbstständigkeit ist im Vergleich zum klassischen Unternehmertum teilweise erleichtert. Das gilt in besonderem Maß für die Neuen Selbstständigen: Diese unterscheiden sich von anderen Selbstständigen, also klassischen UnternehmerInnen und EPU, primär dadurch, dass für ihre Tätigkeit kein Gewerbeschein erforderlich ist (oder für den sie keinen Gewerbeschein gelöst haben). Sie müssen sie sich lediglich bei der Sozialversicherungsanstalt anmelden (Fink et al 2005: 7). Sie sind damit auch keine (Pflicht-)Mitglieder einer bestimmten Interessensgemeinschaft (wie der Wirtschaftskammer). EPU benötigen dagegen eine Gewerbeberechtigung und sind auch WKO-Mitglieder. Bei ihnen ist der Zugang also nicht formal, aber qualitativ dadurch erleichtert, dass sie keine MitarbeiterInnen beschäftigen, diese damit also nicht anmelden, versichern und natürlich auch nicht bezahlen müssen. Die finanzielle Hürde ist für postmoderne Formen der Selbstständigkeit auch aufgrund der Tätigkeitsbereiche (wie Consulting) erleichtert, für die relativ wenig Produktionsmittel (oft nur ein Computer) und meist auch keine eigene Arbeitsstätte notwendig sind. Nur wenige postmoderne Selbstständige benötigen dementsprechend zu ihrer Unternehmensgründung Startkapital: Bei einer von Fink 2005 durchgeführten Studie ist es etwa nur ein Drittel, während die

klassischen Selbstständigen zu 90% Startkapital brauchen (Fink et al 2005: 46).

Trotz des erleichterten Zugangs beginnt der Großteil der EinzelunternehmerInnen seine Karriere nicht als (postmoderneR) SelbstständigeR. 60% haben vor der Unternehmensgründung bereits Berufserfahrung in unselbständigen Berufen als ArbeiterInnen oder Angestellte gesammelt. 4% waren dabei in leitenden Positionen tätig, haben also zum Zeitpunkt ihrer Unternehmensgründung schon eine berufliche Karriere gemacht. Ein Fünftel war vor der Gründung in Karenz oder im Haushalt tätig; von diesen arbeitet die Hälfte auf Teilzeitbasis und ist daneben weiterhin im Haushalt und/oder der Kinderbetreuung tätig (was wiederum ein Indiz dafür ist, das mit der Selbstständigkeit eine bessere Vereinbarkeit und Arbeit und Familie angestrebt wird). 5% gründen direkt nach der Ausbildung und zwar besonders häufig in der Sparte Information und Consulting. Nur ein geringer Teil setzt ein Familienunternehmen fort, was besonders häufig am Land in der Tourismusbranche der Fall ist (Mandl et al 2007: 43-44; 48-49). Ähnlich wie bei den EinzelunternehmerInnen haben die meisten Neuen Selbstständigen bereits Berufserfahrung gesammelt, bevor sie sich selbstständig machen. Etwa die Hälfte wechselt aus einer unselbständigen Erwerbstätigkeit in die Neue Selbstständigkeit. (Kaupa et al 2008: 113-115; Schiffbänker et al 2007: 27).

Über die soziale Herkunft und damit die intergenerationelle Mobilität postmoderner Selbstständiger liegen dagegen bisweilen keine Daten vor; diesem Umstand wird im III. Teil der vorliegenden Arbeit mit der Durchführung einer eigenen Primärerhebung begegnet.

### **3.5. Neue Formen der Selbstständigkeit zwischen Prekarität und wirtschaftlichem Erfolg**

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass sowohl die Vorteile, als auch die Belastungen bei beiden postmodernen selbstständigen Arbeitsformen – EPU und Neue Selbstständige – (zT unterschiedlich) stark ausgeprägt sind: Unsichere Arbeitsverhältnisse, die Zukunftsplanung unmöglich machen, treffen auf hohe Autonomie, Einkommen an der Armutsgrenze auf hohe Zufriedenheitswerte, der Wunsch nach Sicherheit auf den Wunsch nach Freiheit. Bei der Beschreibung der sozialen Situation postmoderner Selbstständiger wird deutlich, dass die klassische Unterscheidung zwischen selbstständiger und abhängiger Arbeit ihren analytischen

Charakter immer mehr einbüßt. EinzelunternehmerInnen stehen in keiner hierarchischen Beziehung zu ihnen unterstellten (Mit-)ArbeiterInnen und Angestellten, Neue Selbstständige haben als nicht-WKO-Mitglieder keinen politischen Einfluss und beide Arbeitsformen reichen in ihrem Einkommen (ebenfalls ein Machtfaktor) oft nicht einmal an unselbstständig Beschäftigte heran. Das Ausmaß an Autonomie, das selbstständige von unselbstständiger Arbeit unterscheidet, bezieht sich also lediglich auf die Personen, die diese Tätigkeiten ausüben und erstreckt sich nicht auf andere Personen oder Lebensbereiche. Die postmodernen Selbstständigen sind darüber hinaus in einem wichtigen Bereich gegenüber unselbstständig Beschäftigten benachteiligt: Sie verfügen kaum über Sicherheit – weder über existenzielle Sicherheit in Form von Einkommen oder sozialer Sicherheit noch über Planungssicherheit im Berufs- und Privatleben. Sie treffen damit die Nachteile, die der selbstständigen Arbeit inherent sind, ohne die entsprechenden Privilegien zu genießen. Das ist auch der Grund, warum postmoderne Selbstständige in der öffentlichen Diskussion als soziales Problem oder „neues Proletariat“ (z.B. bei der Veröffentlichung der Sinus-Milieustudie 2006) dargestellt werden (Vogel 2009: 199).

So pauschal trifft die Problematik, die durch diese Bedingungen gegeben ist, aber nicht auf alle postmodernen Selbstständigen zu. Dementsprechend versuchen viele Studien, sie anhand eines GewinnerInnen-VerliererInnen-Schemas zu klassifizieren und Faktoren für Erfolg und Misserfolg in diesen neuen Arbeitsformen zu extrahieren. Das Unterscheidungskriterium, dessen sie sich dabei bedienen, ist jenes der „Prekarität“.

Die soziologische Bedeutung des Prekaritätsbegriff wurde in den späten 1990ern von Bourdieu geprägt, der Unsicherheit und eingeschränkte Antizipationsmöglichkeiten als Zukunftsszenario kapitalistischer Gesellschaften in Diskussion gestellt hat, worin ihm viele SoziologInnen folgten. Die damit einhergehende partielle Entstrukturierung der Gesellschaft werde soziale Ungleichheiten verschärfen, aber auch die Chance bieten, Herrschaftsbeziehungen aufzulösen (Völker 2009: 223, zit. Bourdieu 1998).

“Prekarisierung und Prekarität sind soziale Prozesse, bei denen Wirkkräfte aus unterschiedlichen Sphären des Gesellschaftlichen und des Ökonomischen ineinandergreifen: Rahmen setzende Politik, betriebliche Strategien, soziale Lagen und deren Erwartungshorizonte sowie differenzierte subjektive Reaktionsweisen.” (Behr 2009: 171)

Prekarisierung nicht als gesamtgesellschaftlicher bzw. wirtschaftlicher Prozess,

sondern bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse ist gekennzeichnet durch das Fehlen existenzieller Sicherheit - in Form von geringem Einkommen, mangelnder sozialer Sicherheit, unkalkulierbarer Beschäftigungsstabilität und/oder ökonomischer Abhängigkeit-, durch zeitliche Belastungen – in Form von Zeitdruck oder Unterforderung, ständigem Verfügbarsein-Müssen, Vermischung von Arbeits- und Privatleben, fehlenden Erholungszeiten - und das Fehlen persönlicher Einflussmöglichkeiten in Form von eingeschränkter Wahlfreiheit, wenig Perspektiven, geringen Karrierechancen, geringer inhaltliche und organisatorischer Autonomie, geringen Möglichkeiten kollektiver Einflussnahme (Kaupa/Steiner 2002: 126).

„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.“ (Brinkmann et al 2006: 17)

Prekarität in einem engen Sinn umfasst also (existenzielle) Sicherheit, in einem weiteren Sinn aber auch die subjektiven Verarbeitungsformen der Person in einem prekären Erwerbsverhältnis. „Eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, muss (...) subjektiv keineswegs heikel eingestuft werden“ (ebd.) So bewegt sich der Prekaritätsbegriff im Arbeitskontext in einem Spektrum zwischen objektiver und subjektiver Unsicherheit. Worauf kommt es an, ob jemand ein prekäres Erwerbsverhältnis auch als prekär erlebt?

Mit dieser Frage beschäftigt sich der Großteil der Studien, die zu prekären Erwerbsverhältnissen durchgeführt wurden. Die Ergebnisse, zu denen sie kommen, sind allesamt ähnlich und unterscheiden weitestgehend zwischen einer „Ökonomie der Not“ neben einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ (Mosberger und Steiner 2002): Unabhängigkeit, Verwirklichung eigener Ideen und eine als positiv erlebte Work-Life-Balance unter- oder überwiegen dabei geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung, ungenügende Interessensvertretung, geringe Karrierechancen und psychische Belastungen durch Instabilität, Leistungsdruck und Vermischung von Arbeits- und Privatbereich. Bezogen auf EPU identifizieren Mandl et al dazu vier Typen, die sie als „dynamisch“ (24%), „risikobewusst“ (37%), „etabliert“ (22%) und „UnternehmerInnen aus Notwendigkeit“ (13%) bezeichnen (Mandl et al 2007 : 73). Während die ersten drei Typen als Motive, selbstständig zu werden und zu bleiben Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung angeben und damit fast 90% der befragten EPU ausmachen, ist nur etwa ein Zehntel unfreiwillig selbstständig. Bei

Kaup et al etwa werden 42% der Befragten als „SelbstverwirklicherInnen“, 27% als „Privilegierte“, 13% als „Gefährdete“, 10% als „Resignative“ und 9% als „Übergangsorientierte“ definiert (Kaupa et al 2008: 136). Während die Mehrheit der „SelbstverwirklicherInnen“ und „Privilegierten“ dabei überdurchschnittlich gebildet ist (30-40% Hochschulabschluss) und sozial wie ökonomisch abgesichert ist, fristet das restliche Drittel sein Erwerbsdasein in einer prekären Zone des Arbeitsmarktes. Ebenfalls zu einer Vierer- Typologisierung kommen Schiffbänker und Kernbeiß, wobei sie einerseits „selbstständige ArbeitskraftunternehmerInnen“ und „klassische UnternehmerInnen“, die zusätzlich zur Selbstverwirklichung einem stark ausgeprägten Leistungsmotiv folgen, und andererseits „ungeplant Selbstständige“ und „Scheinselbstständige“ unterscheiden (Schiffbänker / Kernbeiß 2002 : 98-99). Es steht also eine Mehrheit freiwilliger, nicht objektiv bzw. objektiv, aber nicht subjektiv prekärer Selbstständiger einem unfreiwilligen, „neuen Prekariat“ gegenüber, das ohne soziale Absicherung und Perspektiven zu den „GlobalisierungsverliererInnen“ gezählt werden kann. Innerhalb dieses Spektrums finden sich verschiedene Kombinationen, in denen einmal die Prekarität weder objektiv in den strukturellen Arbeitsbedingungen noch subjektiv in der sinnstiftenden Funktion gegeben ist, ein andermal die objektive Prekarität subjektiv nicht als belastend erlebt wird.

In der postmodernen Arbeitswelt entsteht mit der Prekarität, der Unsicherheit, ein neues analytisches Unterscheidungsinstrument zwischen Privilegierten und Benachteiligten. Warum können manche postmoderne Selbstständige mit den neuen Anforderungen der Arbeitswelt – Flexibilität, Selbstmanagement und Eigenverantwortung – besser umgehen als andere? Was macht die einen zu GewinnerInnen, die anderen zu VerliererInnen im postmodernen Arbeitsmarkt? Es ist dabei möglich, dass bei diesen Personen die sinnstiftenden Elementen der selbstständigen Arbeit die fehlende Sicherheit kompensieren, aber auch, dass andere Indikatoren – z.B. Sozialisation, Ausbildung oder sozialen Netzwerke – die Fähigkeit verbessern, mit objektiver Prekarität umzugehen.

„Chancen und Gefahren (...) bleiben eng verknüpft mit bekannten Ungleichheitsfaktoren, insbesondere Bildung, Besitz, soziale Beziehungen, nationaler oder sozialer Herkunft und Geschlecht. Als wichtige neue Ungleichheitsdimension könnte sich die Verteilung von Fähigkeiten zur Bewältigung spezifischer Dilemmata selbstorganisierten Arbeitens erweisen.“ (Pongratz/Voß 2001: 9)

Anpassungsfähigkeit in Form von aktiver Beweglichkeit statt passiver Beugsamkeit sind mehr und mehr gefragt (Vanselow 2003: 15). Die Abkehr von formalisierten Kriterien und reaktivem Verhalten kommt dabei manchen Personengruppen



entgegen, allerdings sind nicht alle gleichermaßen gut für ein derartiges Maß an Selbstbestimmtheit und Verantwortung „gewappnet“. Ihnen fehlt die entsprechende Sozialisation hin zu eigenständigen, selbstverantwortlichen Individuen (Castel 2009: 26).

### **3.6. Zusammenfassung**

Bevor zur eigenen empirischen Erhebung der vorliegenden Arbeit übergeleitet wird, sollen die Ergebnisse des vorigen Abschnitts noch einmal kurz zusammengefasst werden. Dazu soll ein Vergleich der selbstständigen Arbeit in Österreich zwischen 1980 und 2008 (und dabei insbesondere ein Vergleich zwischen klassischer und postmoderner Selbstständigkeit) entlang der in Teil I aufgeworfenen Fragen gemacht werden:

1. Wie hoch ist das soziale Ansehen selbstständiger Tätigkeiten?
2. Welche Werthaltungen sind mit selbstständigen Tätigkeiten verknüpft?
3. Gibt es Karrieremuster innerhalb selbstständiger Tätigkeiten? Wie stark ist der Grad der sozialen Schließung und Reglementierung innerhalb der selbstständiger Tätigkeiten? Welche Selektionsmechanismen, Anforderungen und Hürden (z.B. Gewerbeschein, bestimmte Ausbildung, kulturelles Kapital) zum Berufseinstieg gibt es? Wie gestaltet sich die berufliche Sozialisation?

#### *1. Wie hoch ist das soziale Ansehen selbstständiger Tätigkeiten?*

Basierend auf Hallers Berufsprestigeeinordnung kann das soziale Ansehen der klassischen Selbstständigen der 1980er nicht einheitlich bewertet werden. Es ist vor allem abhängig von der Anzahl der MitarbeiterInnen (je mehr, desto höher ist das soziale Ansehen) und dem Wirtschaftsbereich, in dem die Selbstständigen tätig sind (wobei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor höher bewertet werden als Tätigkeiten im Produktionssektor). In diesem Spektrum bewegen sich auch die mit dem sozialen Ansehen korrelierenden anderen Merkmalen des sozialen und sozioökonomischen Status' wie Einkommen, Bildungsstand und Lebensstil. Insgesamt scheint die Autonomie in der selbstständigen Arbeit jedoch unabhängig dieser Merkmale einen Zugewinn an Prestige gegenüber unselbstständigen Tätigkeiten zu bringen. Die zu dieser Zeit in den Sozialwissenschaften oft durchgeführte Unterscheidung zwischen selbstständiger Arbeit als privilegierter, mit Macht ausgestatteter Arbeit und

unselbstständiger Arbeit als entfremdeter, „ohnmächtiger“ Arbeit, scheint in den 1980ern in Österreich trotz der damals bereits geringen Selbstständigenquote noch in der Realität zu wurzeln.

Relativ konträr dazu stellt sich der soziale Status postmoderner selbstständiger Arbeitsformen dar. Es liegen leider keine Ergebnisse einer Berufsprestigeeinschätzung vor (was mit der empirischen Erhebung geändert werden soll), weshalb auf mit dem sozialen Ansehen korrelierende Merkmale zurückgegriffen werden muss. Während der durchschnittliche Unternehmerlohn eines Ein-Personen-Unternehmers etwa dem durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten entspricht, leben vor allem Neue Selbstständige zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil unter der Armutsgrenze. Anhand des Einkommens kann also nicht auf eine besonders angesehene Stellung in der Gesellschaft geschlossen werden – eher im Gegenteil. Die berufliche Tätigkeit von Frauen innerhalb der Neuen Selbstständigen ist dabei allerdings im Einkommensvergleich nicht weniger „wert“ als jene der männlichen Neuen Selbstständigen, weshalb man hier – im Gegensatz zu den klassischen Selbstständigen der 1980er – auf ein in gleichwertiges soziales Ansehen schließen könnte. Ungewöhnlich konträr zur Einkommenssituation verhält es sich bei der postmodernen Selbstständigkeit mit einem weiteren mit dem sozialen Ansehen korrelierenden Merkmal: dem Bildungsstand. Dieser ist gerade bei den ökonomisch benachteiligten Neuen Selbstständigen überdurchschnittlich hoch. Auch die überwiegende Tätigkeit in technologieintensiven Branchen und Dienstleistungsberufen würde eher für ein höheres soziales Ansehen sprechen, als es sich anhand der Einkommenssituation vermuten lässt. Der Grad der Vergesellschaftung unterscheidet sich dagegen bei den postmodernen selbstständigen Arbeitsformen: EPU sind als Mitglieder der Wirtschaftskammer (und ihrer verschiedenen Suborganisationen), in der sie sogar die Mehrheit stellen, mit ihren BerufskollegInnen zusammengeschlossen, wodurch sich jedenfalls ein Mindestmaß an Verberuflichung vermuten lässt. Neue Selbstständige sind dagegen in keiner vergleichbaren Form zusammengeschlossen (auch wenn sie statistisch mit den freien Berufen in „einen Topf“ geworfen werden).

## *2. Welche Werthaltungen sind mit selbstständigen Tätigkeiten verknüpft?*

Es ist eine wichtige Erkenntnis in der vorliegenden Arbeit, dass Autonomie sowohl

als Gründungsmotiv als auch für die Arbeitszufriedenheit ein zentrales Element (postmoderner) selbstständiger Arbeit darstellt. Autonomie setzt sich nach Sennett (2008) dabei aus den fünf Elementen Individualismus, Freiheit, Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit und Selbstdisziplin zusammen. Die Bedeutung der Autonomie für den Weg in die Selbstständigkeit wird allen Studien zu diesem Thema, auch bereits vor mehr als 20 Jahren, deutlich. Im Sozialen Survey von 1986 charakterisierten Selbstständige ihre Arbeit bereits eher mit Begriffen wie „Selbstentfaltung“, „Abwechslung“ oder „Verantwortung“ als mit „Sicherheit, Einkommen“, oder „Aufstiegsmöglichkeiten“. Auch ihre Arbeitsorientierungen bezogen sich eher auf das, was damals noch „neue Werte“ genannt wurde.

Heute beziehen sich auch Gründungsmotive stark auf Unabhängigkeit, Flexibilität und Selbstbestimmtheit, was für EPU in einem noch höheren Maße zuzutreffen scheint als für Neue Selbstständige. Der Schritt in die Selbstständigkeit an sich ist darüber hinaus für die meisten ein sehr autonomer Schritt, der nur bei wenigen durch ökonomischen oder sozialen Druck wie Arbeitslosigkeit oder die Weiterführung eines Familienunternehmens stattfindet. Autonomie ist auch ein Wert, den die postmodernen Selbstständigen in ihrer Erwerbsrealität erleben – etwa in der freien Einteilung von Arbeitszeit und –ort, und den sie auch bei den beruflichen Aspekten, mit denen sie besonders zufrieden sind, herausstreichen. Autonomie kann also als mit der Arbeitsform an sich korreliert begriffen werden. Das liegt zum einen darin begründet, keinem Vorgesetzten *unterstellt* zu sein, was ja auch das Wesen der klassischen Selbstständigkeit ausmacht. Andererseits ergibt sich ein noch höheres Ausmaß an Autonomie an der fehlenden Eingliederung in eine Organisationsstruktur: EinzelunternehmerInnen und auch die meisten Neuen Selbstständigen beschäftigen keine MitarbeiterInnen und brauchen aufgrund ihrer Tätigkeitsfelder keine großen Organisationsstrukturen, was sie besonders flexibel macht. Die postmoderne selbstständige Arbeitsorganisation besteht überspitzt ausgedrückt aus einer Person, deren Fähigkeiten ihr Know-How ist, und ihrem Laptop.

### *3. Gibt es Karrieremuster innerhalb selbstständiger Tätigkeiten?*

Die Frage, ob es innerhalb selbstständiger Tätigkeiten Karrieremuster gibt, ist anhand des Datenmaterials schwer zu beantworten. Es gibt allerdings berufliche Werdegänge, die typischerweise zum Weg in die Selbstständigkeit führen bzw.

typischerweise hinter dem Weg in die Selbstständigkeit liegen.

In den 1980ern waren es meist höhere Angestellte, die sich als GroßunternehmerInnen oder FreiberuflerInnen selbstständig machten bzw. FacharbeiterInnen, die kleinere Unternehmen gründeten. Hatte man sich erst einmal selbstständig gemacht, so war ein erneuter Wechsel in eine unselbstständige Tätigkeit eher unwahrscheinlich, ebenso aber auch eine Expansion vom Klein- zum Großunternehmer/unternehmerin.

Auch postmoderne Selbstständige beginnen ihre Karrieren zum Großteil in unselbstständigen Berufen. Die These, dass der Weg in die Selbstständigkeit mit dem Ausschöpfen der Möglichkeiten innerhalb der dortigen Karrieremuster zusammenhängt, ist in dieser Hinsicht durchaus interessant. Auch der steigende Frauenanteil könnte dadurch - aufgrund des Erreichens der „gläsernen Decke“, Einkommensunterschieden, Schwierigkeiten, nach der Karenz in den unselbstständigen Beruf zurückzukehren etc. - erklärt werden. So wie weibliche Karrieren oft nach der Familiengründung in eine Teilzeitanstellung führen, können sie auch in flexible postmoderne Selbstständigkeit führen.

Der Zugang zur beruflichen Selbstständigkeit stand in den 1980ern nicht jedem offen, wie es auch heute bei der klassischen Selbstständigkeit der Fall ist. Heute wie damals mussten „klassische Selbstständige“, die ein sog. „reglementiertes Gewerbe“ ausüben wollten, einen Gewerbeschein lösen. Dafür nötig ist der Nachweis der Befähigung, der als Kriterien zur Ausübung des Gewerbes fachliche und kaufmännische Fähigkeiten sowie Berufserfahrung umfasst und je nach Gewerbe meist einen bestimmten Bildungsabschluss (z.B. Lehrabschluss- oder Meisterprüfung) plus Berufserfahrung und in einigen Fällen auch eine zusätzliche (ebenso kostenpflichtige) Befähigungsprüfung umfasst. Der Befähigungsnachweis setzt damit eine weitere formale Zugangshürde – die richtige Ausbildung – voraus, die (wie auch in unselbstständigen Berufen) den ersten beruflichen Selektionsprozess darstellt. Weiters bedarf es der Gründung einer Gesellschaft, einer Widmung für den Betriebsstandort und eine Benützungsbewilligung usw.. Studien zeigen außerdem, dass 90% der „klassischen Selbstständige“ Startkapital benötigen. Dieses wird für die Anschaffung von Räumlichkeiten und Produktionsmitteln, aber auch für die Beschäftigung von MitarbeiterInnen verwendet.

Der Zugang zur Selbstständigkeit hat sich im Vergleich zum klassischen Unternehmertum stark verändert bzw. unterscheidet sich stark zwischen

postmoderner und klassischer Selbstständigkeit (die ja, wenn auch in der Minderheit, immer noch existiert). Primär wurde er – auch aufgrund politischer Maßnahmen – erleichtert. Neue Selbstständige sind nicht dazu verpflichtet, für ihre selbstständige Tätigkeit einen Gewerbeschein zu besitzen. Auch sind sie keine Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer. Sie operieren abseits der standardisierten Qualitätskriterien und Ethikkodizes der Berufsvereinigungen. In der Praxis müssen sie sich lediglich bei der Sozialversicherungsanstalt anmelden. Aber auch in Bezug auf Produktionsmittel- bzw. Kapitalbesitz haben starke Veränderungen die Markteintrittsbarriere für postmoderne Selbstständige gesenkt. Das moderne Kapital in Form des Fachwissens und der Innovationsfähigkeit befindet sich im Kopf. Dementsprechend wenige postmoderne Selbstständige benötigen überhaupt Startkapital.

#### **4. Hypothesen**

Der III. und IV. Teil der vorliegenden Diplomarbeit widmet sich nun der eigenen Erhebung. In der Datenauswertung sollen die drei oben zusammengefassten Fragen zusammen mit den anomiebezogenen Fragen aus Teil I für die eigene Stichprobe ausgewertet und schließlich mit forschungsleitenden Hypothesen verknüpft werden. Es sollen also in der empirischen Untersuchung also die folgenden Fragen beantwortet werden:

1. Wie hoch ist das soziale Ansehen selbstständiger Tätigkeiten? Wie sind sie in eine Berufsprestigeskala einzuordnen?

2. Welche gemeinsamen Werthaltungen sind mit selbstständigen Tätigkeiten verknüpft? Wie ausgeprägt ist die sinnstiftende Funktion und die Sicherungsfunktion bei selbstständigen Tätigkeiten?

3. Gibt es Karrieremuster innerhalb neuer selbstständiger Tätigkeiten? Wie gestaltet sich der Zugang zu ihnen?

4. Wie hoch ist das Ausmaß der intra- und intergenerationellen Mobilität? Überwiegen soziale Auf- oder Abstiege? Welche Faktoren bedingen diese Mobilität?

5. Streben neue Selbstständige danach, sozialen Aufstieg zu erreichen (und scheitern teilweise dabei) – handelt es sich bei ihnen also um InnovateurInnen?

6. Oder streben sie das Ziel des sozialen Aufstiegs gar nicht an? Haben Sie stattdessen alternative Handlungsorientierungen, die in ihrer Wertehierarchie dem sozialen Aufstieg übergeordnet sind – handelt es sich bei ihnen also nach Merton um RebellInnen?

7. Wenn ja, ist schließlich diese alternative Wertehierarchie Resultat einer

defizitären Verinnerlichung von Werten während der Sozialisation und worauf gründet diese?

Folgende forschungsrelevante Hypothesen können dazu aus den vorangegangenen Kapiteln abgeleitet werden:

H1: Der Anteil der Personen, die überhaupt als „mobil“ iSv vertikaler Mobilität einzustufen sind, variiert persönlichkeitsbedingt, traditionsbedingt und milieubedingt.

H1a: Die Mobilitätsrate ist unter jüngeren Personen höher als unter Älteren.

H1b: Die Mobilitätsrate ist an den obersten und untersten sozialen Positionen höher als in der Mitte.

H2: Die Karrieremuster, die zu postmodernen selbstständigen Tätigkeiten führen, beruhen auf dem Ausschöpfen der Möglichkeiten des bisherigen Karrierewegs...

H2a. ...entweder aufgrund der Höhe der beruflichen Position, für die keine institutionalisierten Karriereschritte mehr bestehen.

H2b. ... oder aufgrund bestimmter Merkmale von Personengruppen, die in bestimmten Karrieremustern an eine „gläserne Decke“ stoßen.

H3: Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als ihre Eltern [ihre vorhergehende berufliche Tätigkeit], wenn...

H3a: ... die Berufswahl [der Berufswechsel] unfreiwillig erfolgte.

H3b: ...die Sozialisation nicht erfolgreich war.

H3c: ... die Sozialisation erfolgreich war, aber niedrige berufliche Aspirationen enthielt.

H3d: Übertragbarkeit der Statuselemente („normative und ideal“ als Werte und Ziele, „opportunity“ als Zugangschancen zu Mitteln) schwierig war.

H4: Die Wahl einer selbstständigen Arbeitsform ist Resultat der schichtspezifischen und/oder beruflichen Sozialisation, die beeinflusst wurde durch...

H4a: ... Schichtzugehörigkeit.

H4b: ... mangelnde Normenintensität.

H4c: ... hohe subjektive Anomie/Anomia

H4d: ... die Möglichkeit des/der RezipientIn, etwas „Eigenes“ hinzuzufügen.

## Teil III: Methode

Der Forschungsablauf der vorliegenden Arbeit folgt einer quantitativ ausgerichteten Methodologie: Aufbauend auf eine zentrale Forschungsfrage und der daraufhin ausgewählten und bearbeiteten Literatur wurden im vorhergehenden Abschnitt Hypothesen aufgestellt, auf deren Grundlage eine quantitative Datenauswertung erfolgen soll. Anfangs war dafür eine Sekundäranalyse bereits erhobener Daten geplant, allerdings gab es zu Beginn des Forschungsprozesses keine zugänglichen österreichischen Erhebungen, die die zentralen Variablen für die Forschungsfrage abdeckten. Speziell die für die vorliegende Arbeit zentrale Unterscheidung zwischen Neuen Selbstständige (Selbstständige ohne Gewerbeschein) und UnternehmerInnen konnte basierend auf einem bereits vorhandenen Datenset nicht durchgeführt werden. Aus diesem Grund wurde die Entscheidung getroffen, ein eigenes Erhebungsinstrument zu entwickeln und eine eigene Erhebung durchzuführen. Als Erhebungsart wurde aufgrund der speziellen Zielgruppe eine Online-Erhebung gewählt<sup>17</sup>.

„Unter Online-Befragungen werden Erhebungen verstanden, bei denen die Befragten den bei einem Server abgelegten Fragebogen im Internet online ausfüllen, ihn von einem Server herunterladen und per e-Mail zurücksenden.“ (Atteslander 2010: 166; zit. Pötschke/Simonson 2001: 6)

Eine Online-Erhebung bietet eine Reihe von Vorteilen (z.B. Unabhängigkeit von Zeit und Raum, Wegfall der Dateneingabe, finanzielle Vorteile, Gestaltungsvorteile), bringt aber auch Herausforderungen mit sich, die sich zum Teil von anderen Erhebungsarten unterscheiden. Im dritten Teil der vorliegenden Arbeit wird auf die Erhebungsmethode der Online-Erhebung eingegangen und diese kritisch analysiert. Unter dem Fokus ihrer Besonderheiten wird die Erstellung des Fragebogens und die Operationalisierung der zentralen Konstrukte, sowie die Art der Stichprobenziehung dokumentiert. Im abschließenden Teil erfolgt eine allgemeine Beschreibung der Stichprobe und eine Analyse der fehlenden Werte.

### 1. Fragebogenkonstruktion

---

<sup>17</sup> Die Zielgruppe der Neuen Selbstständigen und Ein-Personen-UnternehmerInnen wird deswegen als besonders geeignet für die Ansprache durch eine Online-Erhebung eingeschätzt, da sie zu großen Teilen mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien arbeitet (s.II. Teil, Kapitel 3) und daher mit der interaktiven Nutzung des Internets vertraut ist.

## 1.1. Fragebogenkonstruktion bei Online-Erhebungen

Gräf (1999) benennt in seinem frühen Standardwerk die fünf häufigsten Fehler bei Online-Erhebungen betreffend der Fragebogenkonstruktion. Es handelt sich dabei um handwerkliche Fehler, die Länge des Fragebogens, Langeweile, nicht medienadäquater Formulierung und Gestaltung und Fragebatterien in Tabellenform (S.159). Mit handwerklichen Fehlern sind dabei technische Fehler bei der Erstellung der Webmaske gemeint, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll. Ob ein Fragebogen „langweilig“ ist oder nicht, ist auch für andere Erhebungsarten ausschlaggebend - bei jeder Art von Befragung sollte auf ein ausreichendes Maß an Zentralität für die Befragten geachtet werden. Bei Online-Befragungen nimmt der „Spaß-Faktor“ jedoch nach einer Studie von Bosnjak, Metzger und Gräf (2010) eine besondere Rolle ein: Nach ihren Ergebnissen beruht die Teilnahmebereitschaft an Online-Befragungen vor allem auf hedonistischen oder affektiven Motiven und wird durch Vertrauen (Zusicherung der Anonymität) und den Willen zur Selbstdarstellung gesteigert.

Auch auf die Länge des Fragebogens sollte aus diesem Grund immer geachtet werden, wobei ein Vorteil der Online-Erhebung die Möglichkeit ist, den Befragten mittels eines Balkens (am oberen Bildschirmrand) anzuzeigen, was für ein Anteil der Befragung noch vor ihnen liegt (meist Prozentangabe). Davon wurde in der vorliegenden Erhebung Gebrauch gemacht; außerdem wurden die Befragten mehrmals im Fragebogen darauf hingewiesen, wie viele Fragen ihnen noch bevorstehen und sie dabei gebeten, die Befragung bis zum Ende zu beantworten.



The image shows a screenshot of a survey interface. At the top, there is a red header with the text "Neue Selbstständigkeit". Below this, a light blue box contains the text "Eine Studie zu Veränderungen der Arbeit, der Karrieren und der Lebensentwürfe". Underneath the text is a progress bar showing 0% on the left and 100% on the right, with a blue segment indicating the current progress. Below the progress bar, there is a text box with the following content:

**Im vorigen Abschnitt haben Sie Auskunft über Ihre gegenwärtige berufliche Situation gegeben. Damit haben Sie bereits die Hälfte der Fragen beantwortet.**

**In der zweiten Hälfte möchte ich Sie nun bitten, einige Fragen über Ihre Vergangenheit zu beantworten.**



### *Abb. 5: Online-Survey, Screenshot 1*

Für eine medienadäquate Präsentation steht beim Großteil der Survey-Software eine breite Palette an Effekten zur Verfügung. Bei der vorliegenden Befragung wurde darauf geachtet, möglichst kurze und prägnante Formulierungen zu verwenden (die Lesegeschwindigkeit sinkt um bis zu 25%, Texte werden eher überflogen, Vgl. Gräf 1999: 165). Weiters wurde die Antwortkategorie, über die mit der Maus gefahren wurde, mit einer dunkleren Ausprägung der Hintergrundfarbe unterlegt, um die Konzentration zu fördern und das Zurechtfinden im Fragebogen zu erleichtern. Es wurde außerdem darauf geachtet, die Antwortmöglichkeiten möglichst unterschiedlich und damit kurzweilig zu gestalten, also z.B. abwechselnd Anklicken, Schieberegler, Scroll-Down-Menüs, usw.

## **1.2. Operationalisierung zentraler latenter Variablen**

Nachdem im vorigen Abschnitt auf die Besonderheiten und Herausforderungen bei Online-Erhebungen hingewiesen wurde, soll hier die Fragebogenkonstruktion für die durchgeführte Erhebung dokumentiert werden. Der Fragebogen wurde vor seiner Finalisierung in verschiedenen Stadien (vom Leitfaden bis zum standardisierten Fragebogen) in mehreren Feedback-Schleifen getestet. Pretests wurden mit Personen, die gerade eine Unternehmensgründung bzw. einen Wechsel in die Selbstständigkeit planen ( $n=2$ ), als auch mit Personen, die sich vor kurzem selbstständig gemacht haben ( $n=2$ ) und Personen, die sich bereits vor längerer Zeit selbstständig gemacht haben ( $n=2$ ) durchgeführt. Unter den sechs getesteten Personen waren vier Männer und zwei Frauen im Alter von 19 bis 45 Jahren. Die teilweise basierend auf der Literatur, teilweise auf den Ergebnissen der Pretests vorgenommenen Operationalisierungen sollen anhand drei für die Forschungsfrage zentraler latenter Variablen dargestellt werden. Der gesamte Fragebogen ist im Anhang einsehbar.

### **1.2.1. Arbeitsorientierung und Funktionserfüllung**

In der vorliegenden Arbeit sind sowohl die Arbeitsorientierung des Individuums als auch deren Verwirklichung in der Berufsrealität von Bedeutung und wie stark sich beides überschneidet bzw. voneinander abweicht. Durch die Ermittlung der

Arbeitsorientierung soll dabei herausgefunden, ob die Werte und Ziele postmoderner Selbstständiger von den allgemein anerkannten Zielen in der Gesellschaft abweichen. Durch die Ermittlung der Funktionserfüllung soll erkannt werden, ob es bei neuen Formen selbstständiger Arbeit eine Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit gibt, d.h. überhaupt ein Problem, gibt. Dazu wurde erstens gefragt „Welche der folgenden Aspekte sind Ihnen ganz allgemein bei einer beruflichen Tätigkeit wichtig?“ (Arbeitsorientierung) und zweitens „Gibt es Dinge, die Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit fehlen?“ (Funktionserfüllung des Berufs).

Bei der Funktionserfüllung wird problemorientiert vorgegangen (Fokus auf das *Fehlen* bestimmter Aspekte in der Berufsrealität). Bei der Frageformulierung ist allerdings darauf Bedacht zu nehmen, dass die Formulierung „Dinge, die Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit *fehlen*“ zum einen eine objektive und zum anderen eine subjektive Konnotation hat. Bestimmte Funktionen können der beruflichen Tätigkeit also tatsächlich fehlen (z.B. eine Person verdient im statistischen Vergleich wenig), aber von der sie ausübenden Person nicht als subjektiv fehlend wahrgenommen werden und umgekehrt.

„Mögliche Erklärungen für gruppenspezifische Wahrnehmung der Arbeitssituation verweisen bereits auf die komplexen Auswirkungen von Einstellungen, Ansprüchen und der gegebenen Arbeitssituation auf die Wahrnehmung derselben. Es sind demnach nicht nur die vorgegebenen Merkmale der Arbeitssituation, die die Wahrnehmung von erfüllten bzw. nicht erfüllten Arbeitsbedingungen bestimmen, sondern auch die berufsspezifischen Vorstellungen von Gruppen über ihre eigene Arbeitssituation und deren positive und negative Aspekte. Es kann hier nicht geklärt werden, inwieweit stereotype Vorstellungen über die eigene Arbeitssituation und der Vergleich bzw. das Sich-Absetzen-Wollen von anderen Gruppen die Wahrnehmung der Arbeitssituation ‚verzerren‘.“ (Cyba 1987: 53)

Aus der European Values Studie (2008) und dem ISSP zu Arbeitsorientierungen (1997) wurden Fragebatterien für den hier verwendeten Fragebogen übernommen, die sich in die Dimensionen „instrumentelle Arbeitsorientierung“ bzw. „Sicherungsfunktion“, „expressive Arbeitsorientierung“ bzw. „sinnstiftende Funktion“ und „altruistische Arbeitsorientierung“ bzw. „soziale Funktion“ untergliedern lassen (Vgl. Halman 1996; Zucha 2002). Als Items, die auf eine instrumentelle Arbeitsorientierung bzw. auf die Sicherungsfunktion des Berufs schließen lassen, wurden übernommen:

- Hohes Einkommen
- Arbeitsplatzsicherheit
- Geringe Arbeitszeit
- Aufstiegsmöglichkeiten (diese werden unterschiedlich eingeordnet: bei

Zucha gelten sie als instrumentelles Item, bei Halman als ambivalentes Item; Halman 1996: 8; Zucha 2002: 6)

Aufgrund der Prekaritätsdiskussion, die bezüglich neuer Arbeitsformen geführt wird (s. Teil II) wurden die Items „Soziale Sicherheit“ und „Langfristige Zukunftsplanung“ hinzugefügt. Als Items, die auf eine expressive Arbeitsorientierung bzw. auf die sinnstiftende Funktion des Berufs schließen lassen, wurden übernommen:

- Verantwortung
- Interessante Tätigkeit
- (Mit-)Entscheidungsmöglichkeiten

Aufgrund des Autonomiebegriffs von Sennett wurden dabei die Items „Unabhängigkeit“, „Selbstverwirklichung“ und „Neues Lernen“ hinzugefügt. Als Items, die auf eine altruistische Arbeitsorientierung bzw. eine soziale Funktion der Tätigkeit schließen lassen, wurden übernommen:

- Nutzen für die Gesellschaft
- Leute kennenlernen
- Anerkennung

### **1.2.2. Soziales Ansehen und soziale Herkunft**

Bei der Frage nach dem sozialen Ansehen der eigenen selbstständigen Tätigkeit, der ehemaligen beruflichen Tätigkeit und der beruflichen Tätigkeiten der Eltern handelt es sich um Kernfragen der Untersuchung. Es sollte daher besonders viel Wert auf ihr Erhebungsinstrument gelegt werden. Um Ausstrahlungs- bzw. Platzierungseffekte kontrollieren zu können und damit eine größtmögliche Reliabilität zu gewährleisten, wurden im Fragebogen verschiedene Arten der Fragestellung angewandt. Aufgrund positiver Erfahrungen in den Pretests lautet die Frageformulierung dabei immer ganz einfach: „Wie schätzen Sie das Ansehen Ihrer [selbstständigen Tätigkeit] ein?“

### Wie schätzen Sie das Ansehen Ihrer selbstständigen Tätigkeit ein?

"1" bedeutet dabei "Sehr niedrig", "10" bedeutet "Sehr hoch".

The image shows two horizontal sliders for rating the perceived status of a self-employed activity. The first slider is for 'in meinem persönlichen Umfeld' and the second is for 'in der Gesellschaft allgemein'. Both sliders have a range from 1 to 10 and a small blue slider icon at the start.

Abb. 6: Online-Survey, Screenshot 2

Als Antwortmöglichkeit befindet sich darunter ein Schieberegler, auf dem der die Befragten ihr Ansehen von 1 (sehr niedrig) bis 10 (sehr hoch) einschätzen konnten. Die erste Frage zielt auf das soziale Ansehen der eigenen selbstständigen Tätigkeit ab und befindet sich zwischen den Fragen nach der Arbeitszufriedenheit und dem wirtschaftlichen Erfolg (s. Anhang I: Fragebogen). Dadurch sollen sowohl eine stark subjektive als auch eine zu stark an wirtschaftliche Faktoren geknüpfte Einschätzung des sozialen Ansehens vermieden werden.

Es wird außerdem angenommen, dass die Selbsteinschätzung des sozialen Ansehens (ähnlich wie eine Angabe des eigenen Einkommens) gerade bei Personen, die ihre Tätigkeit als wenig angesehen einschätzen, heikel ist und zu Antwortverweigerungen oder Abbruch führen kann. Aufgrund der Ergebnisse der Pretests wurde den Befragten daher die Möglichkeit gegeben, das Ansehen erstens „in Ihrem persönlichen Umfeld“ und zweitens „in der Gesellschaft allgemein“ einzuschätzen. Diese Antwortmöglichkeiten sollten gleichzeitig das soziale Umfeld abbilden und Hemmungen abbauen, bei zumindest einer Antwortmöglichkeit ein geringes soziales Ansehen anzugeben.

Zusätzlich zu dieser Selbsteinschätzung findet sich dieselbe Frage noch einmal am Ende des Fragebogens in Zusammenhang mit dem Erwerbsleben der Eltern wieder. In dieser Frage wird primär gebeten, das soziale Ansehen der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeit der Eltern einzuschätzen. Darunter befindet sich noch einmal die Möglichkeit, das soziale Ansehen der eigenen beruflichen Tätigkeit anzugeben, diesmal jedoch ohne die Möglichkeit, es in gesellschaftliches Ansehen und Ansehen im sozialen Umfeld zu teilen. Mit dieser Platzierung wird bewusst darauf abgezielt, dass die Befragten ihr Ansehen mit dem ihrer Eltern vergleichen, um die intergenerationelle Mobilität untersuchen zu können.

In der Fragebogenerstellung wurde weiters versucht, die soziale Herkunft der befragten Selbstständigen messbar, kategorisierbar und damit vergleichbar zu machen und die für die vorliegende Forschungsfrage relevanten Informationen zu erhalten. Soziale Herkunft bezeichnet dabei den sozialen bzw. sozio-ökonomischen Status der Abstammungsfamilie (Vgl. Fuchs-Heinritz et al 2008: 268) und wird für Mobilitätsstudien oft auch auf das Berufsprestige des Vaters reduziert (was in Teil I bereits kritisiert wurde). Sozialer Status nach Dahrendorf (1957) bezeichnet das Einkommen, den Lebensstil und das soziale Ansehen, weiters sind der Beruf und das Ausbildungsniveau relevant. Haller unterscheidet für seine Unterteilung in Klassenlagen dazu weiters nach der Position in der innerbetrieblichen Arbeitsteilung bzw. den mit der beruflichen Position verbundenen Kontrollbefugnissen (Haller / Dimitz 1982: 28). Um die soziale Herkunft möglichst präzise abbilden zu können, werden daher folgende Informationen über die Eltern erhoben:

- Höchste abgeschlossene Ausbildung
- (zuletzt ausgeübte) berufliche Tätigkeit(en)
- Position der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeit
- Soziales Ansehen
- Einkommen, berufliche Autonomie und soziale Absicherung
- Wertorientierungen

### **1.2.3. Anomie**

Zur Erfassung der Anomie im Kontext postmoderner Selbstständigkeit müssen folgende theoretische Dimensionen berücksichtigt werden:

- Werteorientierung der Eltern- und Kindergeneration
- Übereinstimmung zwischen diesen Wertorientierungen
- Normenintensität
- Subjektive Anomie (Anomia)

Zur Messung der Anomia, wurde Sroles (1956) Eunomia-Anomia-Skala herangezogen. Diese soll Anomie als strukturelles Merkmal einer Gesellschaft bzw. eines sozialen Milieus durch ihren sozial-psychologischen Einfluss auf das Individuum messen. Sie setzt sich aus fünf Dimensionen zusammen, die mit fünf Aussagen operationalisiert wurden (Vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Operationalisierung von Anomia bei Srole (Vgl. Hüpping 2005: 32; Srole 1956)

Dimension	Operationalisierung
Wahrnehmung der gesellschaftlichen EntscheidungsträgerInnen als gleichgültig	There is little use in writing to public officials because often they aren't really interested in the problems of the average man.
Wahrnehmung der Gesellschaft als unvorhersehbar	Nowadays a person has to live pretty much for today and let tomorrow take care of itself
Entfernung von den eigenen Lebenszielen	In spite of what some people say, the lot of the average man is getting worse, not better.
Gefühle der Sinnlosigkeit	It's hardly fair to bring children into the world, the way things look for the future.
Erwartung, im sozialen Umfeld keine Unterstützung zu erhalten	These days a person doesn't really know whom he can count on.

Als Antwortkategorien benutzte Srole eine fünfstufige Likert-Skala. Die fünf Items sind laut Srole eindimensional, was jedoch in Folgestudien mehrfach widerlegt wurde (Vgl. Miller/Butler 1966). Auch abgesehen von ihrer Mehrdimensionalität blieb die Srole-Skala nicht ohne Kritik: Durch die gleiche Polung ihrer Items weisen hohe Zustimmungsraten auf eine hohe subjektive Anomie hin, was Gruppen, die generell zu hoher Zustimmung neigen (z.B. Personen aus unteren sozialen Schichten) anomischer erscheinen lassen könnte, als sie wirklich „sind“ (Teevan 1975: 160, zit. Lenski/Leggett 1960, Carr 1971). Inhaltlich wurde kritisiert, dass die Srole-Skala eher Entfremdung von Personen und nicht von Normen (ebd., zit. Putney/Middletown 1962) und durch die Formulierungen teilweise nicht einmal die Einschätzung der eigenen Anomia, sondern die Einschätzung der Anomia eines „durchschnittlichen Menschen“ („average man“) misst (ebd.: 161). Für die eigene Erhebung muss daher jedenfalls eine gegengleiche Polung der Items und eine stärkere Personalisierung, d.h. ein Bezug auf die befragte Person, berücksichtigt werden.

Ein weit größeres Operationalisierungsproblem stellen allerdings zwei Faktoren dar: Da die subjektive Anomie als *auslösendes* Element zur Entscheidung, sich selbstständig zu machen, interpretiert werden soll, muss sie zum einen zu der Zeit, *bevor* eine Person sich selbstständig gemacht hat, abgefragt werden. Die Frage muss also rückblickend beantwortet werden, was methodische gerade bei einem ohnehin eher „diffusen“ Konstrukt wie der Anomia heikel ist. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die subjektive Anomie im Rückblick anders gedeutet

wird, als sie zu der Zeit tatsächlich wahrgenommen wurde. Vor allem bei der Operationalisierung der ersten Dimension (Gleichgültigkeit politischer EntscheidungsträgerInnen) gelang es trotz mehrmaliger Pretests nicht, eine Vermischung von aktueller Einschätzung und damaliger Einschätzung zu vermeiden, weshalb das Item schließlich aus der Skala entfernt wurde.

Das zweite Problem ist, dass die Srole-Skala sehr allgemeine Aussagen macht, was methodisch auch kritisiert wurde. Im Zuge ihrer stärkeren Personalisierung muss sie für die vorliegende Arbeit damit auch stärker auf die berufliche Situation und weniger stark auf die allgemeine Lebenssituation bezogen werden. Da die Srole-Skala Entfremdung von allgemeinen gesellschaftlichen Normen messen soll, wurde sie mit einer Skala von Fischer und Kohr (1980) kombiniert, die sich ebenfalls mit Anomie befasst und die Entfremdung im Arbeitskontext messen sollte. Item zwei und drei der eigenen Skala wurden schließlich an diese Skala angelehnt bzw. aus ihr übernommen. Die Aussagen für die eigens entwickelte Skala wurden schließlich insgesamt stärker an die dahinterliegenden Dimensionen angelehnt und unterschiedlich gepolt. Die Interviewpersonen wurden dazu gebeten, sich an die Zeit, bevor sie sich selbstständig gemacht haben, zurückzuerinnern. Danach wurden sie auf einer vierstufigen Skala nach dem Ausmaß ihrer Zustimmung (sehr, eher, eher nicht, gar nicht) zu den Aussagen gefragt.

*Tabelle 4: Operationalisierung von Anomia im Survey (Vgl. Hüpping 2005: 32)*

<b>Dimension</b>	<b>Operationalisierung</b>
Wahrnehmung der gesellschaftlichen EntscheidungsträgerInnen als gleichgültig	-
Wahrnehmung der Gesellschaft als unvorhersehbar	Ich hatte volle Kontrolle über mein Leben.
Entfernung von den eigenen Lebenszielen	Ich dachte, dass ich mich von meinen eigentlichen Lebenszielen entferne.
Gefühle der Sinnlosigkeit	Vieles von dem, was ich beruflich tat, fand ich eigentlich sinnlos.
Erwartung, im sozialen Umfeld keine Unterstützung zu erhalten	Ich wurde von meinem Umfeld immer zu 100% unterstützt.

## **2. Auswahlverfahren**

## 2.1. Stichprobe und Stichprobenziehung bei Online-Erhebungen

Ein erster Kritikpunkt, der sich mit der Stichprobe bei Online-Erhebungen auseinandersetzt, ist die Erreichbarkeit der Zielgruppe: Erreicht werden nur diejenigen Personen, die das Internet nutzen und in ihrer Nutzung kompetent genug für die Beantwortung sind (Atteslander 2010: 166). Bei der Zielgruppe der postmodernen Selbstständigen kann allerdings aufgrund ihrer hauptsächlich Tätigkeitsfelder wie „IT“ oder „Grafikdesign“ davon ausgegangen werden, dass es sich um eine Internet-affine Gruppe handelt, die wahrscheinlich auch mit Online-Befragungen vertraut ist oder diese auch selber für Geschäftszwecke nutzt.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die soziale Zusammensetzung der „Grundgesamtheit“ der InternetnutzerInnen: Bei diesen handelt es sich im Allgemeinen eher um Männer, jüngere Menschen und vor allem Personen mit höheren Bildungsabschlüssen (ebd., zit. Bandilla/Bosnjak/Altdorfer 2001: 17). Da nicht geplant ist, eine repräsentative Stichprobe der österreichischen Bevölkerung zu ziehen und wie oben erwähnt bei der speziellen Zielgruppe der postmodernen Selbstständigen angenommen werden kann, dass sie sich mehrheitlich auch online bewegen, stellt auch das kein zu großes Problem dar. Was jedoch berücksichtigt werden muss, ist, dass es trotzdem zu Verzerrungen kommen kann: Wie auch bei traditionellen Erhebungen ist von einem „Mittelschichts-Bias“ und einem Überwiegen von Personen mit ausreichenden Deutschkenntnissen auszugehen. Durch die Ermittlung der sozialen Herkunft und sozialen Schicht-Variablen können diese Verzerrungen jedoch zumindest dokumentiert und kontrolliert werden.

Als schwierigstes Problem im Zusammenhang zwischen Online-Erhebung und Stichprobe wird weitgehend die Stichprobenziehung und die Gewährleistung der Repräsentativität (ebd.: 167) verstanden. Grundsätzlich ist die Ziehung einer Zufallsstichprobe dabei genauso möglich wie bei traditionellen Erhebungsarten, z.B. bei der postalischen Befragung. Vonnöten ist dafür aber eine vollständige Liste mit Kontaktdaten der Grundgesamtheit - diese kann dann genauso kontaktiert und um ihre Teilnahme gebeten werden. Der Online-Fragebogen muss dabei lediglich mittels Passwort für Personen, die nicht kontaktiert wurden, gesperrt werden, was aber mit heutigen Online-Befragungstools kein Problem mehr darstellt. Die kontaktierten Personen „loggen“ sich dann mit dem an sie versandten Passwort ein und erhalten



Zugang zum Online-Fragebogen. Auch das Problem der Selbstselektion der Befragten sehe ich nicht stärker gegeben als bei postalischer oder telefonischer Befragung – auch hier kann niemand zur Teilnahme gezwungen werden. Es liegen dabei zwar über die Nonrespondents keine Informationen vor (Vgl. Bandilla 1999: 41), dasselbe ist jedoch bei telefonischen Befragungen mit Random-Digit-Dialing-Technik der Fall. Wie bei anderen Erhebungsmethoden kommt es daher vor allem auf die konkrete Definition und Zugang zu ausreichend Informationen über die Grundgesamtheit sowie eine saubere Stichprobenziehung an, um Repräsentativität bei Online-Erhebungen zu gewährleisten.

## **2.2. Auswahlverfahren der durchgeführten Erhebung**

Ziel der Erhebungsphase war die Erhebung von Daten, die eine problemorientierte Auswertung entlang der aufgeworfenen Fragestellungen gewährleisten. Im Idealfall sollte es sich dabei um eine repräsentative Zufallsstichprobe handeln; dieser Vorsatz konnte jedoch leider nicht erreicht werden. Die Grundgesamtheit stellen dabei alle zu diesem Zeitpunkt in Wien lebenden Selbstständigen dar. Geplant war daher die Ziehung einer disproportionalen (um ein ähnliches Verhältnis zwischen den drei Gruppen zu erreichen) geschichteten Stichprobe bestehend aus Neuen Selbstständigen, EPU und klassischen UnternehmerInnen. Das zentrale Problem war jedoch, ausreichend Informationen zu erhalten, um eine Zufallsauswahl durchführen und die „gezogenen“ Personen kontaktieren zu können. Die benötigten Daten waren für mich nicht zugänglich.

Ich begann also eine Recherche nach Stellen in Wien, die in Zusammenhang mit selbstständiger Arbeit stehen (z.B. Vereinigungen von Selbstständigen in bestimmten Branchen, Gründungsberatungen, Gemeinschaftsbüros) und bei denen Kontaktlisten von Personen, die in Wien selbstständig arbeiten, öffentlich verfügbar sind<sup>18</sup>. Alle Personen, die ich auf diese Weise fand, hatten auch (teilweise auch nur) eine E-Mail-Adresse angegeben. Die E-Mail-Adressen stellte ich in einer Liste zusammen und sandte an alle von mir gefundenen Adressen ein E-Mail mit einer kurzen Beschreibung der Befragung, dem Befragungszweck, einem Passwort und einem Link zu der Befragung. Auf der Startseite der Befragung war ihr Inhalt und

---

<sup>18</sup> Aufgrund dieses selektiven Auswahlverfahrens wurden bestimmte Personengruppen nicht erreicht, z.B. beinhaltet die Stichprobe trotz ihrer quantitativen Bedeutung in neuen Formen der selbstständigen Arbeit keine Selbstständigen im Finanz- und Immobilienwesen.

Zweck noch einmal genauer beschrieben und den TeilnehmerInnen wurde Anonymität zugesichert. Auf diese Weise konnte ich von Juni bis September 2010 1.160 selbstständige Personen aus Wien kontaktieren. Ende August schickte ich ein Dankschreiben inklusive Erinnerungsmail für diejenigen, die noch nicht teilgenommen hatten, aus. Insgesamt nahmen 210 Personen an der Erhebung teil, was einer Response-Rate von 18% entspricht. Über die Non-Respondents kann keine Aussage getroffen werden, allerdings kann die Zusammensetzung der Stichprobe zumindest hinsichtlich bestimmter sozio-demographischer Variablen mit anderen Studien zu dem Thema (s. Teil II) verglichen werden. Trotz dieses Abgleichs ist aufgrund der Erhebungsweise keine Repräsentativität gegeben. Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit können nicht mittels Wahrscheinlichkeitsberechnungen gesichert werden, Signifikanzmessungen werden damit obsolet und in der Datenauswertung nicht angegeben.

### 3. Beschreibung der Stichprobe

210 Personen haben an der Befragung teilgenommen. Die Zusammensetzung der (nicht repräsentativen, s.oben) Stichprobe wird im Folgenden anhand ihrer sozio-demographischen Merkmale und ausgewählten Merkmalen zu ihrer selbstständigen Tätigkeit beschrieben. Im Anschluss werden fehlende Antworten analysiert.

#### 3.1. Persönliche Merkmale und Berufsvariablen

Tabelle 5 stellt die Stichprobenzusammensetzung hinsichtlich der sozio-demographischen Merkmale Geschlecht, Alter und Bildungsstand dar.

*Tabelle 5: Stichprobendeskription, persönliche Variablen*

<b>Soziodemographische Merkmale</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Geschlecht		
Männlich	100	56
Weiblich	79	44
Alter		
25-35 Jahre	46	26
36-40 Jahre	42	24
41-46 Jahre	44	25
47-65 Jahre	46	26
Höchste abgeschlossene Ausbildung		
Kein Abschluss	1	1
Hauptschule	1	1

Lehre	19	9
BMS	7	3
BHS	32	15
AHS	26	12
FH	27	13
Universität	65	31

Das Alter der befragten Personen reicht von 25 bis 65 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 42 Jahre, der Median liegt bei 41 Jahren. Ein Viertel ist zwischen 25 und 35, die Hälfte zwischen 36 und 46 und ein letztes Viertel über 47 Jahre alt. 44% der Befragten haben einen tertiären Bildungsabschluss (Universität oder Fachhochschule), wobei die befragten Frauen durchschnittlich besser gebildet sind als die befragten Männer: 65% der weiblichen Selbstständigen haben einen tertiären Bildungsabschluss (46% einen Universitätsabschluss), unter den Männern sind es 46% - diese haben dafür häufiger (14%) einen Lehrabschluss als Frauen (6%). Dieser Unterschied ist teilweise auch im Alter der Befragten begründet: 33% der weiblichen Selbstständigen in der Stichprobe sind jünger als 35 Jahre. 80% der jungen UniversitätsabsolventInnen in der Stichprobe sind demnach weiblich.

Alle 210 Befragten sind selbstständig tätig. 92% üben ihre selbstständige Tätigkeit hauptberuflich aus, 4% nebenberuflich und 4% üben zu gleichen Teilen andere Tätigkeiten aus. 16% üben ihre Tätigkeit ohne Gewerbeschein aus, 84% mit Gewerbeschein. Insgesamt beschäftigen 25% MitarbeiterInnen, 75% sind Solo-Selbstständige. Von den Neuen Selbstständigen beschäftigen 18% MitarbeiterInnen, von den UnternehmerInnen beschäftigen 27% MitarbeiterInnen. In der Stichprobe sind also 13% bzw. 23 Personen Neue Selbstständige ohne MitarbeiterInnen, 3% bzw. 5 Personen Neue Selbstständige mit MitarbeiterInnen (auch in der vorliegenden Stichprobe bestätigt sich also, dass Neue Selbstständige großteils alleine arbeiten), 62% Ein-Personen-UnternehmerInnen und 22% „klassische UnternehmerInnen“ idS, dass sie sowohl einen Gewerbeschein besitzen als auch MitarbeiterInnen beschäftigen. Der Anteil der EPU stimmt in etwa mit den Wirtschaftskammerdaten (60%, s. Teil II) überein – allerdings werden in diesen Daten keine Neuen Selbstständigen berücksichtigt, die in der vorliegenden Stichprobe natürlich (absichtlich) stark überrepräsentiert sind. Je älter eine Person ist, desto eher beschäftigt sie MitarbeiterInnen und besitzt einen Gewerbeschein (13% der 25 bis 35-Jährigen und 28% der 47 bis 65-Jährigen). Drei Viertel der befragten unter 35-jährigen haben keine MitarbeiterInnen. Je höher der Bildungsabschluss, desto

flexibler ist die selbstständige Organisationsform: 13% der Personen mit Lehr-, aber 20% der Personen mit Hochschulabschluss arbeiten ohne Gewerbeschein, 56% resp. 69% als EPU und 28% resp. 13% als klassische UnternehmerInnen. Die Unterteilung der selbstständigen Arbeit in diese drei Typen ist also nicht nur eine formale, sondern weist auch auf unterschiedliche Personengruppen hin, die die eine oder andere Arbeitsform eher ausüben.

Die Tätigkeitsfelder sind dabei breit gestreut und reichen von „Telepathischer Tierkommunikation“ über Fachpflege zu „Human Design Management“. Sie lassen sich jedoch größtenteils unter die Kategorien „Buchhaltung“, „Gesundheit“, „Kreatives“ (z.B. Film, Musik, Theater), „Lebensberatung“, „Marketing und Vertrieb“, „Unternehmensberatung“ sowie „Grafik und Design“ unterteilen. Tätigkeiten, die in keine dieser Kategorien einordenbar waren, werden unter „Sonstiges“ subsumiert. Die Tätigkeitsbereiche „Lebensberatung“ (+10%) sowie „Grafik und Design“ (+14%) werden dabei eher von jüngeren Menschen ausgeübt. Hoch gebildete Selbstständige arbeiten häufiger im Bereich „Unternehmensberatung“ (24%), weniger hoch Gebildete im „Marketing und Vertrieb“ (22%). Im Bereich „Lebensberatung“ überwiegen die Frauen mit drei Viertel, in den Bereichen „Kreatives“, „Marketing und Vertrieb“ und in der Sammelkategorie „Sonstiges“ überwiegen Männer mit etwa zwei Drittel. Ansonsten ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgewogen. Neue Selbstständige konzentrieren sich dabei zu zwei Dritteln auf die Bereiche „Gesundheit“, „Kreatives“ und „Lebensberatung“. EPU sind in allen Bereichen relativ stark vertreten, weniger jedoch im Bereich „Gesundheit“ (5%) und „Kreatives“ (4%), dafür häufiger in der „Unternehmensberatung“ (24%). Klassische UnternehmerInnen arbeiten dagegen basierend auf den vorliegenden Daten zum größten Teil im Bereich „Marketing und Vertrieb“ (24%). Diese Ergebnisse spiegeln die österreichischen Wirtschaftsdaten wieder (s.II.Teil).

*Tabelle 6: Stichprobendesktopion, Berufsvariablen*

<b>Merkmale der selbstständigen Tätigkeit</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Hauptberufliche Tätigkeit	183	92
Arbeitsform		
Neue Selbstständige	28	16
Ein-Personen-UnternehmerInnen	107	62
UnternehmerInnen mit MitarbeiterInnen	39	22
Tätigkeitsfeld		

Gesundheit	13	6
Kreatives	19	9
Lebensberatung	25	12
Marketing, Vertrieb	31	15
Unternehmensberatung	33	16
Grafik, Design	36	17
Sonstiges	36	17
Dauer		
< 1 Jahr	37	21
1 bis 3 Jahre	70	39
> 3 Jahre	71	40
Berufserfahrung	165	87
BerufseinsteigerInnen	24	13

13% sind BerufseinsteigerInnen, d.h. sie haben noch nicht gearbeitet, bevor sie ihre selbstständige Tätigkeit begonnen haben. Der Großteil hat bereits Berufserfahrung gesammelt. Etwa ein Viertel hat sich vor weniger als einem Jahr selbstständig gemacht, die Dauer der selbstständigen Erwerbstätigkeit korreliert dabei positiv mit dem Alter ( $\text{Gamma}=0,35$ ) und negativ mit der Höhe des Bildungsabschlusses (der den Erwerbseinstieg generell nach hinten verschiebt).

### 3.2. Analyse fehlender Antworten

210 Personen haben den Fragebogen ausgefüllt. Nur die erste Frage nach der beruflichen Tätigkeit war verpflichtend zu beantworten; dadurch ergeben sich verschiedene Antworthäufigkeiten pro Frage. Etwa 30 Personen haben den letzten Teil des Fragebogens nicht mehr beantwortet. Es können dabei bestimmte Stellen ausgemacht werden, von denen an nicht mehr geantwortet wurde.

Bei der zweiten Fragebatterie in Tabellenform „Gibt es Dinge, die Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit fehlen?“ steigt die Anzahl der fehlenden Antworten von zuvor unter 10 auf 19-30. Da diese Fragebatterie dieselben Ausprägungen beinhaltet wie die erste Fragebatterie („Welche der folgenden Aspekte sind Ihnen ganz allgemein bei einer beruflichen Tätigkeit wichtig?“) kann hier von einem Fall von Langeweile bzw. Enerviertheit aufgrund der Wiederholung ausgegangen werden. Die Personen, die hier nicht mehr antworten, brechen die Befragung zum Großteil ab.

Anschließend bleibt der Wert von 20-30 fehlenden Antworten bis zum Ende des Fragebogens konstant. Dort wird die Frage gestellt „Glauben Sie, dass Sie es einmal besser haben werden als Ihre Eltern?“, auf die bereits 37 Personen nicht

antworten. Darauf folgt „Sind Ihre Eltern über Ihre derzeitige selbstständige Tätigkeit glücklich“, worauf 60 Personen nicht antworten. Im Anschluss werden die Befragten gebeten, ihre eigene berufliche Tätigkeit mit der Tätigkeit ihrer Eltern hinsichtlich Einkommen, beruflicher Autonomie und sozialer Absicherung zu vergleichen, was etwa 50 Personen verweigern. Diese Personen brechen die Befragung jedoch an dieser Stelle größtenteils nicht ab. Sie setzen die Befragung ab der darauffolgenden Frage, die auffordert, das eigene soziale Ansehen mit jenem der Eltern zu vergleichen, bis zum Ende fort. Während über die AbbrecherInnen daher keine Aussage getroffen werden kann, können die Personen hinsichtlich bestimmter Merkmale analysiert werden. Personen, die nicht darauf antworten, es sie es einmal besser haben werden als ihre Eltern, sind größtenteils jünger (25 bis 35 Jahre alt), haben einen AHS- oder BHS-Abschluss und entstammen der Mittelschicht<sup>19</sup>. Alle Personen aus der Ober- und Unterschicht sowie alle Personen mit Lehr- oder Universitätsabschluss haben geantwortet (soweit die Daten vorliegen). Personen, die nicht angegeben haben, ob ihre Eltern glücklich über ihre derzeitige Tätigkeit sind, sind größtenteils männlich (22% gaben keine Antwort), aus der Mittelschicht (hier haben 23% nicht geantwortet), haben AHS-, BHS- oder Universitätsabschluss (24% bzw. 15% haben nicht geantwortet) und über 47 Jahre alt (39% haben nicht geantwortet), was wahrscheinlich darauf zurückzuführen ist, dass die Eltern dieser Personen entweder nicht mehr am Leben sind oder sich kein Urteil über die Arbeit ihrer Kinder diesen Alters mehr erlauben. Bei Personen, die ihre eigene berufliche Tätigkeit nicht mit der ihrer Eltern vergleichen wollten, handelt es sich vor allem um Männer (ca. drei Viertel der Missings).

---

<sup>19</sup> Zur Operationalisierung der Kategorie „Mittelschicht“ s.IV.Teil, Kapitel 1.3.1.

## Teil IV:

### Datenauswertung

Das Kernstück der vorliegenden Diplomarbeit widmet sich der Analyse der eigens erhobenen Daten zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage:

Warum wird eine neue Form selbstständiger Arbeit als Beruf gewählt und ist mit dieser Berufswahl ein sozialer Auf- oder Abstieg verbunden? Und wenn letzteres der Fall ist, warum wird eine neue Form selbstständiger Arbeit als Beruf gewählt, *obwohl* damit sozialer Abstieg verbunden ist?

Dazu sollen die aus Teil I und II abgeleiteten Hypothesen überprüft werden.

#### 1. Soziale Mobilität postmoderner Selbstständiger

Im ersten Abschnitt der empirischen Untersuchung soll der Frage nach der sozialen Mobilität postmoderner Selbstständiger nachgegangen werden. Dazu soll *erstens* geklärt werden, wie hoch die befragten Personen ihr soziales Ansehen in ihrer derzeitigen selbstständigen Tätigkeit einschätzen. *Zweitens* soll dargestellt werden, welche unterschiedlichen beruflichen Positionen postmoderne Selbstständige in ihrem bisherigen Berufsleben bereits innehatten und wie hoch sie das Ansehen dieser Tätigkeiten bewerten (intragenerationelle Mobilität bzw. Karrieremobilität). Es soll herausgefunden werden, ob es bestimmte Karrieremuster gibt, die mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zur Ergreifung einer postmodernen selbstständigen Tätigkeit führen *und* es soll ermittelt werden, ob es sich beim Wechsel in die Selbstständigkeit um soziale Mobilität iSv einem Wechsel aus einer ungleich (zur aktuellen selbstständigen Tätigkeit) bewerteten sozialen Position gehandelt hat. Dabei steht die Frage im Zentrum, ob dieser Wechsel einen sozialen Auf- oder Abstieg mit sich gebracht hat. Fragen aus dem theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit sind dazu:

Gibt es Karrieremuster, die zu postmodernen selbstständigen Tätigkeiten führen? Wenn ja, wie gestalten sich diese?

Wie hoch ist das Ausmaß der Karrieremobilität? Überwiegen soziale Auf- oder Abstiege? Welche Faktoren bedingen diese Mobilität?

*Drittens* soll geklärt werden, welche berufliche(n) Position(en) die Eltern der postmodernen Selbstständigen innehatten bzw. innehaben und wie hoch das soziale

Ansehen der beruflichen Tätigkeiten der Eltern bewertet wird (intergenerationelle Mobilität). Es soll herausgefunden werden, ob es bestimmte soziale Schichten gibt, aus denen sich postmoderne Selbstständige zu einem höheren Prozentsatz „rekrutieren“. Schließlich soll ermittelt werden, ob postmoderne Selbstständige im Vergleich zur sozialen Position ihrer Eltern als (intergenerationell) mobil eingestuft werden können und wenn ja, ob dabei eine Aufwärts- oder Abwärtsmobilität vorliegt. Hypothesen zum Untersuchungsbereich der sozialen Mobilität sind:

H1: Der Anteil der Personen, die überhaupt als „mobil“ iSv vertikaler Mobilität einzustufen sind, variiert persönlichkeitsbedingt, traditionsbedingt und milieubedingt.

H1a: Die Mobilitätsrate ist unter jüngeren Personen höher als unter Älteren.

H1b: Die Mobilitätsrate ist an den obersten und untersten sozialen Positionen höher als in der Mitte.

H2: Die Karrieremuster, die zu postmodernen selbstständigen Tätigkeiten führen, beruhen auf dem Ausschöpfen der Möglichkeiten des bisherigen Karrierewegs...

H2a. ...entweder aufgrund der Höhe der beruflichen Position, für die keine institutionalisierten Karriereschritte mehr bestehen.

H2b. ... oder aufgrund bestimmter Merkmale von Personengruppen, die in bestimmten Karrieremustern an eine „gläserne Decke“ stoßen.

H3: Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als ihre Eltern [ihre vorhergehende berufliche Tätigkeit], wenn...

H3a: ... die Berufswahl [der Berufswechsel] unfreiwillig erfolgte.

H3b: ...die Sozialisation nicht erfolgreich war.

H3c: ... die Sozialisation erfolgreich war, aber niedrige berufliche Aspirationen enthielt.

H3d: ... die Übertragbarkeit der Status Elemente („normative und ideal“ als Werte und Ziele, „opportunity“ als Zugangschancen zu Mitteln) schwierig war.

H4: Die Wahl einer selbstständigen Arbeitsform ist Resultat der schichtspezifischen und/oder beruflichen Sozialisation, die beeinflusst wurde durch ...

H4a: ... Schichtzugehörigkeit.

H4b: ... mangelnde Normenintensität.



H4c: ... hohe subjektive Anomie/Anomia (Wahrnehmung der EntscheidungsträgerInnen als gleichgültig, Wahrnehmung der Gesellschaft als unvorhersehbar, Entfernung von den eigenen Lebenszielen, Gefühl der Sinnlosigkeit, Erwartung, im sozialen Umfeld keine Unterstützung zu erhalten).

H4d: ... Möglichkeit des/der RezipientIn, etwas „Eigenes“ hinzuzufügen.

## 1.1. Soziales Ansehen postmoderner selbstständiger Tätigkeiten

Um das soziale Ansehen postmoderner selbstständiger Berufe zu ermitteln, wurden im Fragebogen verschiedene Fragestellungen angewandt (s. Teil III). Bei der ersten Frage dazu bestand zwischen den Fragen die Möglichkeit, das Ansehen erstens „in Ihrem persönlichen Umfeld“ und zweitens „in der Gesellschaft allgemein“ einzuschätzen. In der zweiten Frage wurde primär gebeten, das soziale Ansehen der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeit der Eltern einzuschätzen. Darunter befand sich noch einmal die Möglichkeit, das soziale Ansehen der eigenen beruflichen Tätigkeit anzugeben. Die Befragten konnten aus einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 10 (sehr hoch) wählen. Das Antwortverhalten fiel dabei relativ unterschiedlich aus.

*Tabelle 7: Soziales Ansehen der selbstständigen beruflichen Tätigkeit*

<b>Ansehen der selbstständigen beruflichen Tätigkeit in %</b>	<b>Sehr niedrig (1-4)</b>	<b>Eher niedrig (5-6)</b>	<b>Eher hoch (7-8)</b>	<b>Sehr hoch (9-10)</b>	<b>Fehlend</b>
Frage 1: im persönlichen Umfeld	7	16	41	32	4
Frage 1: in der Gesellschaft allgemein	15	34	33	14	4
Frage 2: im Vergleich mit den Eltern	6	26	43	11	14

n = 210

Im persönlichen Umfeld schätzen 23% das Ansehen ihrer selbstständigen beruflichen Tätigkeit als sehr oder eher gering ein, 73% schätzen es als eher oder sehr hoch ein. In der Gesellschaft allgemein schätzen allerdings 47% das Ansehen ihrer beruflichen Tätigkeit als eher oder sehr hoch ein, 49% als eher oder sehr gering. Im direkten Vergleich mit den beruflichen Tätigkeiten der Eltern schätzten 32% das Ansehen seiner eigenen beruflichen Tätigkeit als gering und 55% als hoch ein. Diese Einschätzung entspricht in etwa dem Mittelwert der ersten beiden Einschätzungen:

$$(23\%+49\%)/2 = 36\% \text{ und } (73\%+47\%)/2 = 60\%$$

Frage 1 bezieht sich auf das soziale Ansehen als Attribut der beruflichen Tätigkeit an sich, d.h. um den Stellenwert, den eine berufliche Tätigkeit aufgrund der kollektiven gesellschaftlichen Bewertung zugewiesen bekommt. Daher soll für ihre Beantwortung die erste Frage mit der Ausprägung „in der Gesellschaft allgemein“ herangezogen werden. Der Mittelwert dieser Selbsteinschätzung liegt bei 6, ebenso wie der am häufigsten genannte Wert (Median). Die Standardabweichung beträgt 2. Am häufigsten geben postmoderne Selbstständige dem sozialen Ansehen ihrer Tätigkeit also Werte im Bereich zwischen 4 und 8. Mit einem Mittelwert von 6 kann das gesellschaftliche Ansehen postmoderner selbstständiger Tätigkeiten daher als eher gering gewertet werden.

Aus der Bearbeitung der Literatur wurde im vorherigen Kapitel angemerkt, dass das soziale Ansehen (klassischer und postmoderner) selbstständiger Tätigkeiten sich abhängig von bestimmten Faktoren unterscheidet. Zusammenhänge bestehen primär mit dem Tätigkeitsbereich, der Anzahl der MitarbeiterInnen und dem Bildungsstand. Bei den postmodernen selbstständigen Tätigkeiten fand sich darüber hinaus ein Unterschied zwischen EPU und Neuen Selbstständigen. Wie stellen sich diese Korrelationen in der vorliegenden Stichprobe dar?

*Tabelle 8: Ansehen der selbstständigen beruflichen Tätigkeit in der Gesellschaft nach Organisationsform*

<b>Ansehen der selbstständigen beruflichen Tätigkeit in der Gesellschaft allgemein in %</b>	(sehr/eher) hoch	(sehr/eher) niedrig
Neue Selbstständige	46	54
EPU	45	55
klassische UnternehmerInnen	67	33

n = 210

Abhängig von der Organisationsform wird deutlich, dass postmoderne Selbstständige – also Neue Selbstständige und EPU – ihr soziales Ansehen schlechter einschätzen als „klassische“ UnternehmerInnen (mit Gewerbeschein und MitarbeiterInnen). Bei diesen liegt der Mittelwert der Selbsteinschätzung bei 7 (und damit um 1 höher als bei den Neuen Selbstständigen und EPU), der Median als meistgenannter Wert liegt mit 8 sogar um 2 Punkte höher als der Median bei der Selbsteinschätzung von Neuen Selbstständigen und EPU. Im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich wird deutlich, dass Tätigkeiten in den Bereichen Gesundheit, Kreatives und

Lebensberatung zu mehr als der Hälfte (60-63%) als wenig angesehen eingeschätzt werden. Als besonders schlecht angesehen schätzen Personen aus dem Bereich Kreatives diese ein: 42% bewerten sie mit einer Punktezahl bis 4 (von 10). Personen, die in Marketing und Vertrieb, Unternehmensberatung oder Grafik und Design arbeiten, schätzen ihre berufliche Tätigkeiten dagegen mehrheitlich (53-51%) als hoch angesehen ein. GrafikdesignerInnen schätzen das Ansehen ihrer Tätigkeit mit 19%, die einen Wert von 9 oder 10 vergeben haben, am höchsten ein.

Keinen Zusammenhang gibt es dagegen mit der Einschätzung des sozialen Ansehens und der Ausbildung. Das ist insofern nicht verwunderlich, als bereits bei der Literaturrecherche deutlich wurde, dass Ausbildung und sonstige Merkmale des sozioökonomischen Status' gerade bei postmodernen Selbstständigen wenig zusammenhängen. Keinen bzw. kaum einen Zusammenhang gibt es auch in der vorliegenden Stichprobe zwischen der Einschätzung des sozialen Ansehens des Berufs in der Gesellschaft von Männern (48% niedrig) und Frauen (52% niedrig) sowie mit der Tatsache, ob es sich die befragte Person einen Gewerbeschein hat oder nicht. Was jedoch einen Unterschied macht ist, ob MitarbeiterInnen beschäftigt werden: Sind MitarbeiterInnen vorhanden, schätzen 68% das Ansehen ihrer Tätigkeit als hoch ein (48% eher hoch, 21% sehr hoch). Sind keine MitarbeiterInnen vorhanden schätzen dagegen nur 44% das Ansehen ihrer beruflichen Tätigkeit als hoch ein.

## **1.2. Karrieremuster und Karrieremobilität**

Insgesamt geben 165 von 210 befragten Personen an, vor ihrer derzeitigen selbstständigen Tätigkeit bereits andere berufliche Tätigkeiten ausgeübt zu haben. 79% haben also bereits Berufserfahrung gesammelt, bevor sie sich selbstständig gemacht haben, 11% haben noch keine Berufserfahrung gesammelt (10% haben die Frage nicht beantwortet). Für 79% der Stichprobe können also Aussagen darüber getroffen werden, wie sich ihre Berufslaufbahn und ihre Karrieremobilität gestaltet. Ob bereits Berufserfahrung in anderen Erwerbsverhältnissen gesammelt wurde, steht überraschenderweise in keinem Zusammenhang mit dem Alter, dafür aber in einem negativen Zusammenhang mit der Tatsache, wie lange die aktuelle selbstständige Tätigkeit bereits ausgeübt wird. Je länger, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass bereits in anderen Berufen gearbeitet wurde. Weniger Neue Selbstständige (61%) als

EPU und klassische UnternehmerInnen (94% bzw. 90%) verfügen über Berufserfahrung in anderen Erwerbsverhältnissen. Überdurchschnittlich häufig verfügen Selbstständige im Marketing und Vertrieb und der Unternehmensberatung (97%) über Berufserfahrung, unterdurchschnittlich häufig Selbstständige in den Bereichen Gesundheit (67%) und Kreatives (77%).

### 1.2.1. Karrieremuster

Die überwiegende Mehrheit der postmodernen Selbstständigen, die über Berufserfahrung verfügt, hat sich aus einer unselbstständigen Tätigkeit heraus selbstständig gemacht. Nur 4% waren bereits in einem anderen Wirtschaftsbereich selbstständig tätig. Auch wurde die selbstständige Tätigkeit offensichtlich nicht aufgrund der Weiterführung eines Familienbetriebs begonnen (1 Person gibt an, zuvor im Familienbetrieb mitgeholfen zu haben). 2 Personen waren BeamtInnen, 6% FacharbeiterInnen, 7% einfache Angestellte und je 41% qualifizierte bzw. leitende Angestellte. Die ehemaligen Tätigkeitsfelder sind dabei weiter gestreut als bei den aktuellen selbstständigen Tätigkeiten. Sie können grob eingeordnet werden in die Kategorien „Marketing, Vertrieb und Public Relations“, „Grafik und Design, Programmierung und IT“, „Administration“ (z.B. AssistentIn der Geschäftsführung, SekretärIn), „Wissenschaft und Lehre“ (z.B. UniversitätslektorIn, VHS KursleiterIn), „Kreatives“ (z.B. Journalismus, Film und Fernsehen, Fotografie), „(Elektro-)Technik und Industrie“ (z.B. StarkstrommonteurIn, MetallarbeiterIn), „Management“ (Key Account Management, Projektmanagement, Produktmanagement), „Unternehmensberatung“ und „Finanz- und Versicherungswesen“. In der Sammelkategorie „Sonstiges“ finden sich berufliche Tätigkeiten wie PolizistIn, KonditormeisterIn oder BauarbeiterIn.

*Tabelle 9: Ehemalige Tätigkeitsfelder*

<b>Tätigkeitsfeld</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Marketing, Vertrieb, PR	31	19 %
Grafik, Design, Programmierung, IT	20	12 %
Administration	16	10%
Kreatives	16	10%
Key Account Management, Produktmanagement, Projektmanagement	15	9%
Finanz- und Versicherungswesen	10	6%

(Elektro-)Technik, Industrie	8	5%
Wissenschaft, Lehre	8	5%
Unternehmensberatung	4	2%
Sonstiges	28	17%

n= 165

Obwohl aufgrund der Heterogenität der Tätigkeitsbereiche und der dadurch entsprechend kleinen Fallzahlen nicht wirklich von einem „Großteil“ gesprochen werden kann, hat doch ein größerer Prozentsatz direkt vor dem Weg in die postmoderne Selbstständigkeit entweder in „Marketing und Vertrieb“ oder im Bereich „Grafik und Design“ gearbeitet. Diese Tätigkeitsfelder finden sich ebenso wie „Kreatives“ und „Unternehmensberatung“ auch innerhalb der selbstständigen Arbeitsbereiche wieder. Die Tätigkeitsfelder „Finanzwesen“ und „Wissenschaft“ kommen dagegen innerhalb der selbstständigen Tätigkeiten der vorliegenden Stichprobe nicht oder zu einer viel geringeren Anzahl vor, obwohl es möglich wäre, sie im Rahmen einer postmodern organisierten selbstständigen Tätigkeit (d.h. ohne Gewerbeschein bzw. ohne MitarbeiterInnen) auszuüben. Tätigkeiten in den Bereichen „Management“, „Administration“ und „Industrie“ werden durch die Organisationsform postmoderner Selbstständigkeit weitgehend von dieser ausgeschlossen (ohne MitarbeiterInnen braucht es keine Managementfunktion etc.).

Betrachten wir nun ausgehend von den ehemaligen beruflichen Tätigkeiten die *Abstromquoten*, d.h. die Anteile, zu denen ehemals in unterschiedlichen Positionen und unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern unselbstständig Beschäftigte in unterschiedliche Formen und Tätigkeitsfelder postmoderner Selbstständigkeit „strömen“. Dabei wird deutlich, dass sich Personen zum größten Teil in den Bereichen selbstständig machen, in denen sie zuvor bereits unselbstständig tätig waren. Das Wissen um die vorhergehende berufliche Tätigkeit bewirkt eine proportionale Fehlerreduktion in der Vorhersage der aktuellen beruflichen Tätigkeit um 20% ( $\lambda = 0,2$ ). Abbildung 1 veranschaulicht die Abstromquoten ehemals unselbstständiger Beschäftigter in die am häufigsten genannten Berufsfelder der selbstständigen Arbeit.

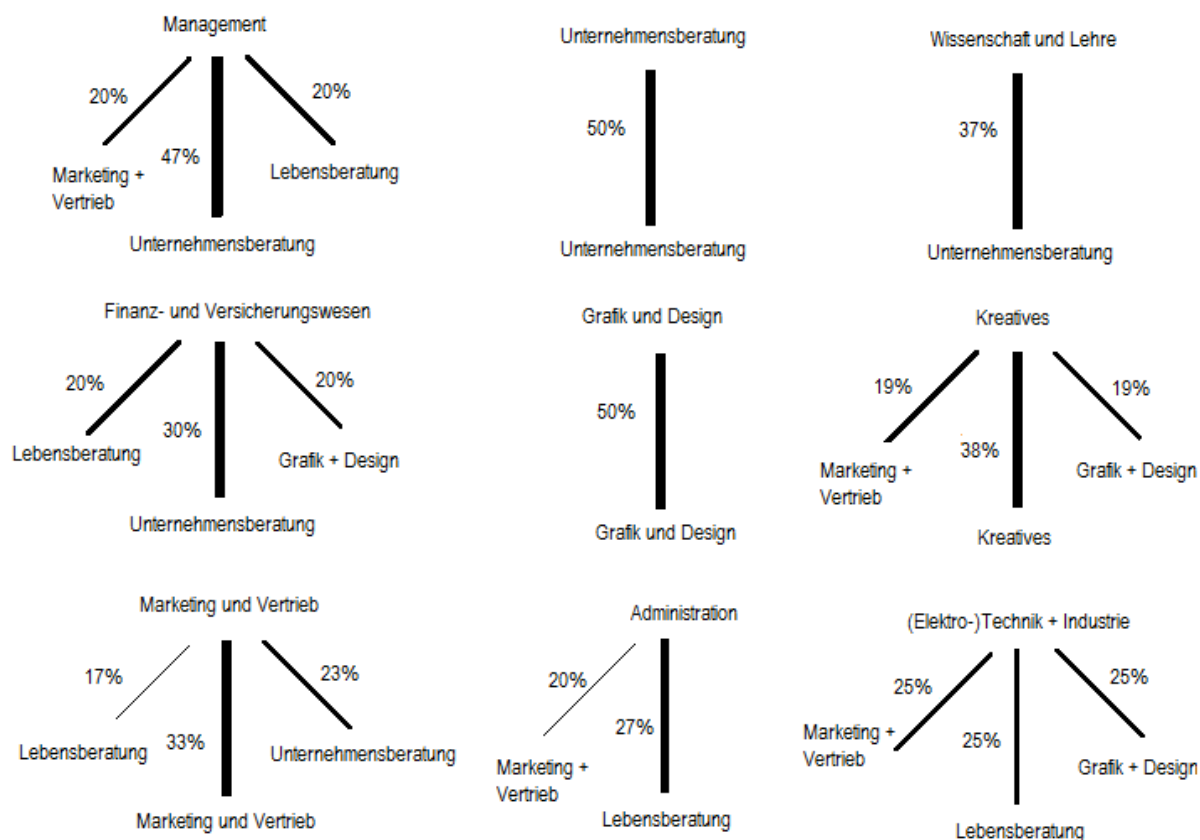


Abb. 7: Karrieremobilität, Abstromquoten

Die oberen Zeilen bezeichnen die Berufsfelder, aus denen *hinaus* geströmt wird, die unteren Zeilen die Berufsfelder, in die *hinein* geströmt wird.

Die relative Heterogenität der Inhalte der ehemaligen Tätigkeiten steht neben der relativen Homogenität der Position des ehemaligen Berufs: Mehr als drei Viertel der befragten Selbstständigen waren davor qualifizierte oder leitende Angestellte. Daraus ergibt sich die Vermutung, dass die Berufsposition für Karrieremuster, die in die postmoderne Selbstständigkeit führen, von größerer Bedeutung ist als der Inhalt der Tätigkeit. Im Bereich „Grafik und Design“ etwa sinkt der Anteil mit der Höhe ihrer ehemaligen beruflichen Position (FacharbeiterInnen: 44%, einfache Angestellte 36%, qualifizierte Angestellte 20%, leitende Angestellte 12%). Umgekehrt steigt der Anteil derjenigen, die sich in den Bereichen „Unternehmensberatung“ sowie „Marketing und Vertrieb“ selbstständig machen, (in geringerem Ausmaß) mit Höhe der ehemaligen beruflichen Position (14% der qualifizierten und 25% der leitenden Angestellten machen sich im „Marketing und Vertrieb“, 17% der qualifizierten und 26% der leitenden Angestellten in der „Unternehmensberatung“ selbstständig). Auch mit der Organisationsform, in der sich Personen selbstständig machen, gibt es Korrelationen: Je höher die ehemalige berufliche Position, desto reglementierter ist die Arbeitsform

in der Selbstständigkeit (Somer's  $d=0,14$ ). Personen, die zuvor in den Bereichen „Wissenschaft“ (alle 8 befragten Personen), „Finanz- und Versicherungswesen“ (89%) und „Management“ (79%) gearbeitet haben, machen sich überdurchschnittlich oft (im Durchschnitt: 67%) als EPU selbstständig. Aus den Bereichen „Administration“ (31%) sowie „Marketing und Vertrieb“ (27%) heraus machen sich Personen überdurchschnittlich oft (im Durchschnitt: 22%) als „klassische“ UnternehmerInnen mit Gewerbeschein und MitarbeiterInnen selbstständig<sup>20</sup>. Dieses Ergebnis gibt insofern Fragen auf, als gerade Personen aus dem Bereich „Management“ in ihrem ehemaligen Beruf koordinierend über (oft vielen) MitarbeiterInnen gestanden sind, während Personen aus der Administration einem oder mehreren Vorgesetzten unterstellt waren (mehr als die Hälfte des ehemaligen Administrationspersonals war AssistentIn bzw. Sekretärin der Geschäftsführung). In ihrer neuen selbstständigen Tätigkeit wechseln sie damit die Rollen. Ein möglicher Erklärungsansatz für dieses Ergebnis ist, dass die selbstständige Tätigkeit entweder nicht freiwillig aufgenommen wurde oder aber dass die betreffenden Personen in ihren ehemaligen Beruf verlassen haben, weil sie dort bei ihren Karrieremöglichkeiten an eine „gläserne Decke“ gestoßen sind. Gerade Administrationspersonal erwirbt teilweise viel Wissen über Unternehmensführung, kann jedoch selten über eine gewisse Schwelle hinaus in leitende Positionen aufsteigen. Das führt zu der Frage, ob sich Personen aus bestimmten Tätigkeitsfeldern und beruflichen Positionen heraus selbstständig machen, weil sie in ihrer vorhergehenden Tätigkeit nicht zufrieden waren. Diese Frage wurde im Fragebogen hinsichtlich der *Freiwilligkeit* der Entscheidung, sich selbstständig zu machen, abgefragt.

Betrachten wir nun anschließend zuerst die *Zustromquoten* in postmoderne Tätigkeiten, also zu welchen Anteilen sich die postmodernen Selbstständigen aus welchen Berufspositionen und Tätigkeitsfeldern *rekrutieren*. Abbildung 2 veranschaulicht die Ergebnisse. Die oberen Zeilen bezeichnen nun die aktuellen Berufsfelder (in denen selbstständig gearbeitet wird), die unteren Zeilen die ehemaligen Berufsfelder, aus denen sich die postmodernen Selbstständigen zusammensetzen. Im Gegensatz zur Abbildung 1 stellt Abbildung 2 bereits stark vereinfachte Zusammenhänge dar: Drei von sechs Berufsfeldern („Kreatives“, „Marketing und Vertrieb“ sowie „Grafik und Design“) rekrutieren sich zum größten Teil

---

<sup>20</sup> Die Abstromquoten zu Neuen Selbstständigen werden hier aufgrund der kleinen Fallzahlen (nur zwei Drittel der insgesamt 28 Neuen Selbstständigen der Stichprobe haben überhaupt Berufserfahrung) und der geringen Anteile (unter 20%) außer Acht gelassen.

aus „sich selber“. Nur die Beratungsberufe, die selten bzw. gar nicht unselbstständig ausgeübt wurden, rekrutieren sich aus anderen Tätigkeitsbereichen; vornehmlich den Bereichen „Marketing und Vertrieb“ sowie „Administration“ („Lebensberatung“) bzw. „Management“ („Unternehmensberatung“)<sup>21</sup>.

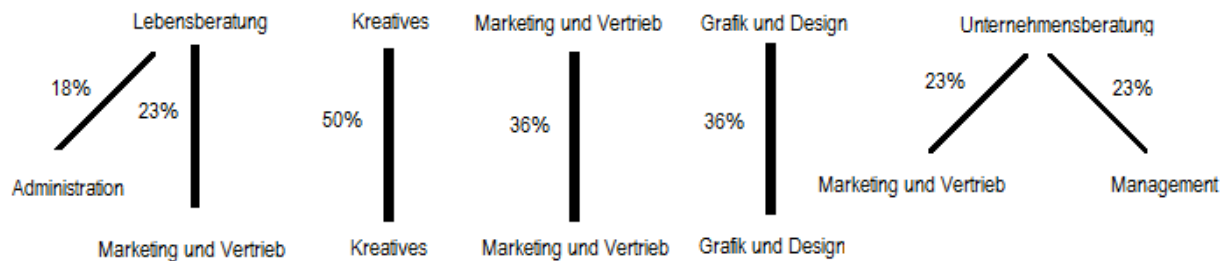


Abb. 8: Zustromquoten bzw. anteilmäßige Zusammensetzung der selbstständigen Berufsfelder

Ermittelt man die Zustromquote der Organisationsformen der selbstständigen Arbeit und der ehemaligen Berufsposition, kommt man zu ähnlichen Ergebnissen wie bei den Abstromquoten. Neue Selbstständige rekrutieren sich zu etwa gleichen Teilen (je ein Drittel) aus einfachen, qualifizierten und leitenden Angestellten, EPU zu etwa gleichen Teilen (etwa die Hälfte) aus qualifizierten und leitenden Angestellten und klassische UnternehmerInnen zu einem doppelt so hohen Anteil aus leitenden Angestellten (53%) wie aus qualifizierten Angestellten (27%). Der Zusammenhang zwischen Höhe der ehemaligen Berufsposition und Organisationsform spiegelt dabei die Ergebnisse wieder, die bereits aus den Abstromquoten gelesen werden konnten: Je höher die ehemalige berufliche Position war, desto „klassischer“ bzw. reglementierter ist die Organisationsform, die in der selbstständigen Arbeit gewählt wird.

### 1.2.2. Intragenerationelle Mobilität

Im folgenden Abschnitt soll ermittelt werden, ob der Wechsel aus der vorhergehenden unselbstständigen in die derzeitige selbstständige Tätigkeit Veränderungen bezüglich der gesellschaftlichen und milieuspezifischen Bewertung nach sich gezogen hat (Karrieremobilität). Möglich ist, dass sich die Bewertung verbessert (sozialer Aufstieg), verschlechtert (sozialer Abstieg) oder gar nicht

<sup>21</sup> Das Tätigkeitsfeld „Gesundheit“ wurde aufgrund zu geringer Fallzahlen in der Grafik nicht berücksichtigt; ebenso wurden Zustromquoten von unter 15% in der Grafik nicht berücksichtigt.



verändert (soziale Immobilität bzw. nicht-vertikaler Mobilität) hat.

Die Befragten wurden gebeten, das Ansehen ihrer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit auf einer zehnstufigen Skala einmal in ihrem persönlichen Umfeld und einmal in der Gesellschaft allgemein einzuschätzen (s.auch Teil III). Somit kann die Einschätzungen des sozialen Ansehens des vorhergehenden mit der Einschätzung des sozialen Ansehens des derzeitigen Berufs (s.IV.1.) verglichen werden. Tabelle 10 illustriert den Vergleich.

Tabelle 10: Soziales Ansehen, ehemalige und derzeitige berufliche Tätigkeit (Angaben in %)

<b>Soziales Ansehen</b>		<b>Sehr niedrig (1-4)</b>	<b>Eher niedrig (5-6)</b>	<b>Eher hoch (7-8)</b>	<b>Sehr hoch (9-10)</b>	<b>Mittelwert</b>
<b>der derzeitigen beruflichen Tätigkeit*</b>	im persönlichen Umfeld	7	16	43	33	8
	in der Gesellschaft allgemein	16	36	34	14	6
<b>der vorhergehenden beruflichen Tätigkeit**</b>	im persönlichen Umfeld	14	23	38	25	7
	in der Gesellschaft allgemein	19	29	37	16	6

\* n=202 \*\* n=165

Es gibt kaum Unterschiede in der Bewertung des sozialen Ansehens in der Gesellschaft allgemein zwischen dem derzeitigen und dem vorhergehenden Beruf. Vergleicht man jedoch das soziale Ansehen im persönlichen Umfeld, scheint es so, als ob das soziale Umfeld der Befragten die selbstständige Tätigkeit besser bewertet als die Unselbstständige.

Wie viele Personen sind nun basierend auf dieser Frage überhaupt als mobil iSv vertikaler, intragenerationeller Mobilität einzustufen? Zur Beantwortung dieser Frage werden aus den vier metrischen Variablen zum sozialen Ansehen zwei Variablen - einmal für das persönliche Umfeld, einmal für die Gesellschaft allgemein - konstruiert. Dafür wird jeweils der Wert des sozialen Ansehens in der vorhergehenden Tätigkeit vom Wert des sozialen Ansehens in der derzeitigen

Tätigkeit abgezogen. Weisen diese Mobilitätsvariablen den Wert „0“ auf, wurde genau die gleiche Zahl auf der Berufsprestigeskala für die ehemalige und die derzeitige berufliche Tätigkeit angegeben– der Wert „0“ bedeutet also, dass die Person iSv vertikaler sozialer Mobilität nicht mobil ist. Positive Werte weisen darauf hin, dass das Ansehen der derzeitigen selbstständigen Tätigkeit höher ist als jenes der vorhergehenden beruflichen Tätigkeit, d.h., eine Person ist aufwärtsmobil. Negative Werte weisen auf Abwärtsmobilität hin. Tabelle 11 weist die Anteile der intragenerationell aufwärts-, abwärts- und nicht mobilen Personen in der Stichprobe aus.

*Tabelle 11: Karrieremobilität*

<b>Karrieremobilität (intervallskalierte Daten)</b> Angaben in %	<b>...im persönlichen Umfeld</b>	<b>...in der Gesellschaft allgemein</b>
<b>nicht-vertikale Mobilität</b>	25	26
<b>Aufstiege insgesamt</b>	47	36
<b>Abstiege insgesamt</b>	29	38
<b>Insgesamt</b>	100	100
<b>Aufstiege/ vertikal Mobile</b>	<b>62</b>	<b>49</b>
<b>Abstiege/ vertikal Mobile</b>	<b>38</b>	<b>51</b>

n= 165

Insgesamt sind also ein Viertel der Personen sowohl im persönlichen Umfeld als auch in der Gesellschaft allgemein als nicht-vertikal mobil einzustufen. Je höher das ehemalige soziale Ansehen war, desto eher wird es im persönlichen Umfeld gehalten, d.h. desto eher kann eine Person als nicht-vertikal mobil in der Bewertung ihres persönlichen Umfelds angesehen werden. In der gesamtgesellschaftlichen Bewertung kommt soziale horizontale (bzw. nicht-vertikale) Mobilität im Karriereverlauf dagegen eher auf mittleren Positionen als auf den Randpositionen vor. Die Bewertung der Gesellschaft ist also in der Mitte „statischer“.

Die Aufwärtsmobilität unterscheidet sich bereits stärker zwischen persönlichem Umfeld und der Gesellschaft allgemein: Von den Mobilien sind 62% im Umfeld, aber nur 49% in der Gesellschaft aufwärtsmobil. Der Anteil der Aufwärtsmobilen bei einem Berufswechsel ist innerhalb der sehr oder eher niedrig bewerteten ehemaligen Tätigkeiten sehr hoch (drei Viertel sind aufwärtsmobil) und sinkt mit der Höhe des ehemaligen sozialen Ansehens linear. Das Ansehen in der Gesellschaft allgemein ist

„träger“ als im persönlichen Umfeld: Gesamtgesellschaftlich wird sozialer Aufstieg umso unwahrscheinlicher, je weiter die sozialen Positionen voneinander entfernt sind. Besonders interessant für die vorliegende Arbeit ist der Anteil derjenigen, die beim Wechsel von einer unselbstständigen in eine (postmoderne) selbstständige Tätigkeit *sozial absteigen*. Wie stellt sich die Datenlage zum sozialen Abstieg in der vorliegenden Stichprobe dar? Die Hälfte aller Personen, die mit einem Berufswechsel auch eine Veränderung in ihrem sozialen Ansehen erfahren, ist abwärtsmobil. Im sozialen Umfeld beträgt dieser Anteil vergleichsweise weniger (38%).

Abwärtsmobilität über kurze Distanzen ist ebenfalls wahrscheinlicher als über größere Distanzen. Außerdem wird Abwärtsmobilität wahrscheinlicher, je höher die bereits erreichte soziale Position ist – diese Tendenz ist in der gesamtgesellschaftlichen Bewertung stärker als im persönlichen Umfeld. Sowohl die Wahrscheinlichkeit, sozial aufzusteigen, wenn man „ganz unten“ ist als auch die Wahrscheinlichkeit, sozial abzustiegen, wenn man „ganz oben“ ist, liegen damit in der gesamtgesellschaftlichen Bewertung bei um die 70%. Im persönlichen Umfeld liegt die Wahrscheinlichkeit des sozialen Abstiegs dagegen bei höchstens 46%, während die Wahrscheinlichkeit des sozialen Aufstiegs bei höchstens 74% liegt. Im persönlichen Umfeld steigt man also „leichter“ im Ansehen auf als in der gesamtgesellschaftlichen Bewertung.

Wer sind nun diese Personen, die durch den beruflichen Wechsel in die Selbstständigkeit sozial auf- oder absteigen? Es gibt einige Charakteristika, die bei „AufsteigerInnen“ bzw. „AbsteigerInnen“ überdurchschnittlich häufig vorkommen; diese sind sowohl Merkmale der Person, als auch Merkmale der Tätigkeit. Ein persönliches Merkmal, das in signifikantem Zusammenhang mit der Art der sozialen Mobilität steht, ist das Alter. Der Anteil der nicht-vertikal Mobilen steigt mit zunehmendem Alter besonders im persönlichen Umfeld (von 17% auf 37%), aber auch in der Gesellschaft allgemein (von 20% auf 29%). Hier kann einerseits ein mit dem Alter zunehmendes Sicherheitsbedürfnis „riskante“ Berufswechsel vermeiden lassen; andererseits kann durch die verstärkte Steigerung der nicht-vertikalen Mobilitätsquote im persönlichen Umfeld davon ausgegangen werden, dass das soziale Ansehen im persönlichen Umfeld ab einem gewissen Alter relativ „stabil“ ist. Ebenfalls mit zunehmendem Alter steigend ist die Abstiegsquote, wobei sich die Tendenz eines umgekehrt u-förmigen Zusammenhangs abzeichnet. Die Aufstiegsquote sinkt mit zunehmendem Alter von 42% in der Altersgruppe der 25-35

Jährigen (in der Gesellschaft allgemein) oder sogar 66% (im persönlichen Umfeld) auf 32% in der Altersgruppe der 47-65 Jährigen. Der auffallend hohe Anteil an „AufsteigerInnen“ unter den 25-35 Jährigen in der Bewertung ihres persönlichen Umfelds im Vergleich zur gesamtgesellschaftlichen Bewertung (66% im Vergleich zu 42%) lässt darauf schließen, dass das soziale Umfeld jüngerer Personen des Berufswechsel in eine selbstständige Tätigkeit besonders positiv bewertet. Das kann entweder auf einen „Trend zur Selbstständigkeit“ innerhalb der jüngeren Altersgruppen hindeuten oder auf den beruflichen Positionen, die Personen innerhalb des persönlichen Umfelds (als *Vergleichsgruppe*) innehaben, beruhen. Jüngere Personen haben tendenziell (auch und gerade in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen) geringer angesehene berufliche Positionen und werten einen Wechsel in die Selbstständigkeit dadurch tendenziell positiver als ein älteres Umfeld, das selber höher bewertete berufliche Positionen besetzt (bzw. wird ihnen das von den Befragten unterstellt). Davon abgesehen spielt aber wohl auch eine gewisse „Kulanz“ der Bewertung des persönlichen Umfelds bzw. eine positive Verzerrung der eigenen Einschätzung über dessen Bewertung eine Rolle.

Die Einschätzung der Gesellschaft und des persönlichen Umfelds divergiert nicht nur nach Alter, sondern auch nach der Höhe des Bildungsabschluss'. Personen mit Lehr-, BHS- oder AHS-Abschluss unterscheiden kaum zwischen der Bewertung des persönlichen Umfelds und der Gesellschaft allgemein, bei Personen mit Universitätsabschluss ergeben sich dagegen große Differenzen: Während die Abstiegsquote unter UniversitätsabsolventInnen im persönlichen Umfeld bei 35% und die Aufstiegsquote im persönlichen Umfeld bei 47% liegt (diese also überwiegt), ergibt die Einschätzung der gesellschaftlichen Bewertung eine Abstiegsquote von 53% und eine Aufstiegsquote von 29%. Das persönliche Umfeld von UniversitätsabsolventInnen scheint also besonders „selbstständigkeits-affin“ zu sein. Abgesehen von diesem auffälligen Antwortverhalten besteht ein linear negativer Zusammenhang zwischen nicht-vertikaler Mobilitätsquote und Bildungsabschluss von 39% innerhalb der Personen mit Lehrabschluss auf ein Fünftel der Personen mit Universitätsabschluss. Der Zusammenhang zwischen Abstiegsquote und Höhe des Bildungsabschlusses ist positiv ( $\lambda = 0,15$ ). Das erhöhte Abstiegsrisiko der HochschulabsolventInnen liegt dabei vor allem daran, dass diese zuvor höhere berufliche Positionen innehatten. Da in der selbstständigen Arbeit ein höherer Bildungsabschluss nicht quasi-automatisch (wie in der unselbstständigen Arbeit) zu

einer höheren beruflichen Position bzw. wirtschaftlichem Erfolg führt, verliert das „Asset Bildung“ gegenüber der ehemaligen Beschäftigung an Wert und bedingt dadurch das erhöhte Abstiegsrisiko.

Ein drittes wichtiges Merkmal der Person im Zusammenhang mit dem sozialen Ansehen ist das Geschlecht. Da postmoderne Selbstständigkeit als berufliche Alternative vor allem von Frauen gewählt wird, um Arbeit und Familie besser zu vereinbaren (s. Teil II) also mit einem beruflichen „Kürzertreten“ assoziiert werden kann, könnte eine höhere Abstiegsquote für Frauen vermutet werden. Während es bezogen auf die gesellschaftliche Bewertung kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, empfindet das persönliche Umfeld den Wechsel in die selbstständige Arbeit bei Frauen öfter als sozialen Aufstieg (50%) als bei Männern (40%).

Als Merkmale der beruflichen Tätigkeit, die einen Zusammenhang mit der Auf- bzw. Abstiegsquote haben, können die berufliche Position und das Tätigkeitsfeld der ehemaligen unselbstständigen Arbeit sowie die Organisationsform und das Tätigkeitsfeld der derzeitigen selbstständigen Arbeit genannt werden.

Überdurchschnittliche Abstiegsquoten beim Wechsel in eine selbstständige Tätigkeit im persönlichen Umfeld weisen die ehemaligen Tätigkeitsfelder „Finanz- und Versicherungswesen“ (50%) sowie „Technik und Industrie“ (38%) auf; bezogen auf die gesamtgesellschaftliche Bewertung wird diese Aufzählung um die Tätigkeitsbereiche „Wissenschaft und Lehre“ (63%) und „Unternehmensberatung“ (50%) erweitert. Überdurchschnittliche Aufstiegsquoten im persönlichen Umfeld weisen die ehemaligen Tätigkeitsfelder „Administration“ (63%), „Grafik und Design“ (60%) sowie „Kreatives“ (56%) auf; bezogen auf das gesellschaftliche Ansehen wird diese Aufzählung um das Tätigkeitsfeld Management (47%) erweitert. Der Bereich Kreatives hat dagegen gesamtgesellschaftlich nur eine unterdurchschnittliche Aufstiegsquote (25%).

Hochsignifikante Zusammenhänge bestehen zwischen Karrieremobilität und ehemaliger beruflicher Position. Die Aufstiegsquote sinkt mit zunehmender Höhe der ehemaligen beruflichen Position von 64% unter einfachen, auf 46% unter qualifizierten und 19% unter leitenden Angestellten; gleichzeitig steigt die Abwärtsmobilität. Sieht man die Karrieremobilität als von der ehemaligen beruflichen Position bedingte Variable (weil sie die Wahrscheinlichkeit eines sozialen Auf- oder Abstieges verändert), reduziert sich der proportionale Vorhersagefehler bei Kenntnis

der beruflichen Position um 21% ( $\lambda = 0,21$ ). Geht man von der derzeitigen beruflichen Tätigkeit aus, entspricht das Ergebnis den Auf- und Abstiegsquoten der bisherigen Tätigkeitsfelder nach ihren Zustromquoten. Überdurchschnittliche Aufstiegsquoten im persönlichen Umfeld weisen die Tätigkeitsfelder „Lebensberatung“ (64%) und „Kreatives“ (62%) auf, bezogen auf das gesellschaftliche Ansehen wird diese Aufzählung um das Tätigkeitsfeld „Grafik und Design“ (45%) erweitert. Überdurchschnittliche Abstiegsquoten im persönlichen Umfeld weist die „Unternehmensberatung“ mit 40% auf, den niedrigsten Wert findet man im Bereich „Grafik und Design“ mit einer Abstiegsquote von 21%. Die gesamtgesellschaftliche Bewertung spiegelt dieses Ergebnis wieder, zeigt aber im Bereich „Lebensberatung“ eine deutliche Diskrepanz: Die Abstiegsquote beläuft sich in diesem Tätigkeitsbereich auf 77%. Im Gegensatz zum ehemaligen Tätigkeitsfeld ist der Zusammenhang zwischen dem derzeitigen Tätigkeitsfeld und der Karrieremobilität signifikant ( $\lambda = 0,15$ ).

Sowohl bezogen auf die gesellschaftliche Bewertung als auch auf jene des persönlichen Umfelds nimmt der Anteil der nicht-vertikal Mobilen zu, je konventioneller die selbstständige Tätigkeit organisiert ist, d.h. die nicht-vertikale Mobilitätsrate unter den Neuen Selbstständigen ohne MitarbeiterInnen ist am niedrigsten, jene unter den klassischen UnternehmerInnen am höchsten. Innerhalb der Bewertung des persönlichen Umfelds überwiegt die Aufstiegsquote bei Neuen Selbstständigen und EPU die Abstiegsquote leicht, innerhalb der gesamtgesellschaftlichen Bewertung überwiegt die Abstiegsquote um je 18%. Bei den klassischen UnternehmerInnen überwiegt die Aufstiegsquote die Abstiegsquote bei beiden Bewertungen um fast 40%.

### **1.2.3. Unfreiwillige und tolerierte soziale Abwärtsmobilität**

Eine wichtige Frage, die bereits im Zusammenhang mit der intragenerationellen Mobilität gestellt werden soll, ist, ob sozialer Abstieg *toleriert* bzw. in bestimmten Situationen *in Kauf* genommen wird. Dazu wurden die Befragten gebeten, jene Aussage zu wählen, die ihre Situation bei Beginn ihrer selbstständigen Tätigkeit am besten beschreibt. Zur Auswahl standen die Antwortkategorien „Ich habe mich selbstständig gemacht, weil die Arbeitsmarktlage es erfordert hat“ (23%), „Ich habe mich selbstständig gemacht, weil ich mit meinem vorherigen Arbeitsplatz unzufrieden war“ (19%) und „Ich habe mich aus freien Stücken selbstständig gemacht“ (53%).

Personen, die die erste Aussage gewählt haben, werden im Folgenden als „unfreiwillig“ Selbstständige, Personen, die die zweite Aussage gewählt haben, als „semifreiwillig“ Selbstständige und Personen, die die dritte Aussage gewählt haben, als „freiwillig“ Selbstständige bezeichnet.

Tabelle 12: Freiwilligkeit der Berufsentscheidung

<b>Freiwilligkeit</b> Angaben in %	<b>freiwillig</b>	<b>semi-freiwillig</b>	<b>unfreiwillig</b>
<b>Alter</b>			
25-35 Jahre	56	31	13
36-46 Jahre	59	22	19
47-65 Jahre	53	11	36
<b>höchste abgeschlossene Schulbildung</b>			
AHS/BHS	48	26	26
Universität	66	19	16

n= 151-176

Der Grad der Freiwilligkeit der Berufsentscheidung steigt linear mit der Höhe der Schulbildung: Ein Viertel der AHS- bzw. BHS-AbsolventInnen im Vergleich zu 16% der UniversitätsabsolventInnen hat sich aufgrund der Arbeitsmarktlage selbstständig machen müssen. Darüber hinaus steht die Verteilung in signifikantem Zusammenhang mit dem Alter. Die Wahrscheinlichkeit eines unfreiwilligen Wechsels in die Selbstständigkeit nimmt mit dem Alter zu, Unzufriedenheit als Gründungsmotiv dagegen ab - was entweder durch sinkende Ansprüche an den Arbeitsplatz oder aber durch Zufriedenheit mit dem Erreichten gewertet werden kann. Der Anteil derjenigen, der sich „aus freien Stücken“ selbstständig gemacht hat, variiert dagegen in den unterschiedlichen Altersstufen kaum.

Die Freiwilligkeit als strukturelles Merkmal, das auf die wirtschaftliche Situation vor dem Weg in die Selbstständigkeit Rückschlüsse ziehen lässt, steht darüber hinaus aber auch in Zusammenhang mit der ehemaligen beruflichen Position und Tätigkeit. Ehemalige FacharbeiterInnen und einfache Angestellte haben sich zu mehr als einem Drittel aufgrund der Arbeitsmarktlage selbstständig gemacht. Diese Begründung haben auch mehr als ein Drittel der Personenen, die sich aus der Kreativbranche und dem Management heraus selbstständig gemacht haben, angegeben. Das kann einerseits mit den Ansprüchen von Unternehmen nach mehr Flexibilität, andererseits mit dem Abbau von Hierarchien, durch den nicht mehr so

viele koordinierende Tätigkeiten im Management benötigt werden, begründet sein (s. Teil II). Unzufriedenheit mit dem ehemaligen Arbeitsplatz geben vor allem ehemalige qualifizierte Angestellte und Personen aus den Bereichen Technik und Industrie sowie Finanz- und Versicherungswesen an. In der Administration liegt der Anteil der Unzufriedenen mit 19% überraschenderweise im Durchschnitt.

Administrationspersonal macht sich also nicht überdurchschnittlich oft aufgrund eines Strebens danach, ohne Order der Vorgesetzten arbeiten zu können, selbstständig.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich auch unter den weniger privilegierten Personengruppen – einfache Angestellte und ArbeiterInnen, Personen mit niedriger Schulbildung, ältere Menschen – noch immer etwa die Hälfte aus freien Stücken für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit entscheidet. Dem scheint das Ergebnis, dass ebenfalls fast die Hälfte sozial abgestiegen sind, zu widersprechen. Man könnte nun davon ausgehen, dass ein unfreiwilliger Berufswechsel aufgrund der Arbeitsmarktlage mit höherer Wahrscheinlichkeit zu sozialem Abstieg führt als ein freiwilliger Berufswechsel. Dies ist in der vorliegenden Stichprobe aber nicht der Fall: 39% derjenigen, die sich aufgrund der Wirtschaftslage selbstständig gemacht haben, können als nicht-vertikale mobil eingestuft werden, 28% haben einen sozialen Ab- und 33% einen sozialen Aufstieg hinter sich (in der Gesellschaft allgemein). Von denjenigen, die sich aus freien Stücken selbstständig gemacht haben, sind dagegen 22% als nicht-vertikal mobil, 37% als AufsteigerInnen und 41% als AbsteigerInnen einzustufen. In der gesellschaftlichen Bewertung sind also um 13% mehr „freiwillig“ Selbstständige abgestiegen als diejenigen, die sich „unfreiwillig“ selbstständig gemacht haben. Wie ist dieser Widerspruch des sozialen Aufstiegs bei unfreiwilligem Berufswechsel und des sozialen Abstiegs bei freiwilligem Berufswechsel zu erklären?

Zuerst ist daran zu denken, dass sozialer Abstieg kurzzeitig in Kauf genommen wird, um langfristig auf eine höhere berufliche Position zu gelangen. Der berufliche Wechsel von unselbstständiger zu selbstständiger Arbeit könnte zuerst mit einem sozialen Abstieg einhergehen (die selbstständige Tätigkeit muss erst erlernt werden, Kunden müssen gewonnen werden usw.), sich aber langfristig als sozialer Aufstieg herausstellen und sich damit „gelohnt“ haben. Ein Beispiel eines, in Hinblick auf in der Zukunft liegende positive Effekte in Kauf genommenen, sozialen Abstiegs stellt z.B. die Aufnahme eines Universitätsstudiums dar: Dieses stellt Studierende kurzzeitig (ökonomisch) schlechter als ihre Altersgenossen, die bereits in der



Arbeitswelt stehen, führt aber auf lange Sicht (mit größerer Wahrscheinlichkeit) in höhere soziale Positionen. Tatsächlich zeigen die vorliegenden Daten, dass die Abstiegsquote mit zunehmender Dauer der Selbstständigkeit abnimmt. Sie liegt bei Personen, die weniger als ein Jahr selbstständig sind, bei 47% in der Gesellschaft allgemein und sinkt auf 31% bei denjenigen, die bereits länger als drei Jahre lang selbstständig sind (eine ähnliche Tendenz besteht im persönlichen Umfeld). Die Aufstiegsquote steigt dagegen von 29% auf 42%. Unter Konstanthaltung der Erwerbsdauer verringert der Anteil der „hinnehmenden AbsteigerInnen“ von 44% (seit weniger als einem Jahr selbstständig) auf 35% (länger als drei Jahre); gleichzeitig erhöht sich der Anteil der freiwillig berufswechselnden AufsteigerInnen“ von 25% auf 41%. Hier muss allerdings zusätzlich berücksichtigt werden, dass sich Personen, die sich erst vor kurzem selbstständig gemacht haben, aufgrund der Wirtschaftskrise in Österreich seit dem Jahr 2007 eher aufgrund der Arbeitsmarktlage (also unfreiwillig) selbstständig gemacht haben. 28% derjenigen, die im Sommer 2010 seit weniger als einem Jahr selbstständig waren, haben sich aufgrund der Arbeitsmarktlage selbstständig gemacht im Vergleich zu 17% derjenigen, die seit über drei Jahren selbstständig sind.

Inwieweit sozialer Abstieg dabei subjektiv toleriert wird, zeigt sich im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Würde der sozialer Abstieg leichtfertig toleriert, weil andere Vorteile der Selbstständigkeit überwiegen, müsste die Arbeitszufriedenheit unter den sozialen AbsteigerInnen ebenso hoch sein wie unter den AufsteigerInnen bzw. nicht-vertikal Mobilen. Das ist allerdings nicht der Fall: Während der Anteil der „sehr Zufriedenen“ unter sozial nicht-vertikal Mobilen und den AufsteigerInnen bei etwa 60% liegt, liegt er innerhalb der AbsteigerInnen in der gesamtgesellschaftlichen Bewertung bei 40% und innerhalb der AbsteigerInnen in der Bewertung des persönlichen Umfelds mit 28% sogar bei weniger als der Hälfte ( $\lambda = 0,16$ ). Die Bewertung des persönlichen Umfelds wirkt sich also stärker auf die Arbeitszufriedenheit aus als die gesamtgesellschaftliche Bewertung. Die Bewertung im persönlichen Umfeld steht der gesellschaftlichen Einschätzung bezüglich der Freiwilligkeit des Berufswechsels fast diametral gegenüber: Es ergibt sich eine Diskrepanz von 14% mehr sozialen Aufstiegen und 17% weniger sozialen Abstiegen bei freiwilligem Berufswechsel im Vergleich zu unfreiwilligem Berufswechsel. Sozialer Abstieg kann damit in den meisten Fällen als zwar hingenommen, aber nicht leichtfertig toleriert betrachtet werden. Die immer

wiederkehrende Diskrepanz zwischen der gesamtgesellschaftlichen Einschätzung und der Einschätzung des eigenen sozialen Umfelds deutet allerdings darauf hin, dass sozialer Abstieg für bestimmte Dinge in Kauf genommen wird, welche das soziale Umfeld positiv sanktioniert. Eine derartige positive Bewertung im sozialen Umfeld könnte als „Pull“-Faktor in die selbstständige Arbeit gewertet werden und dadurch auch zu den verhältnismäßig hohen Anteilen bestimmter Personengruppen, deren soziales Umfeld besonders positiv im Vergleich zur Gesellschaft bewertet, an den postmodernen Selbstständigen führen. Bei den Personengruppen, bei denen die allgemeine Bewertung mit derjenigen des persönlichen Umfelds am stärksten divergiert, handelt es sich vor allem um jüngere Personen, UniversitätsabsolventInnen, Personen, die früher in der Kreativbranche bzw. derzeit in der Lebensberatung tätig sind und Frauen. Was könnten das persönliche Umfeld dieser Personengruppen gemeinsam haben?

Im Fragebogen wurden Informationen über die Wichtigkeit der Familie bzw. Partnerschaft sowie Freunden erhoben. Ein Berufswechsel könnte von der Familie bzw. vom Partner/der Partnerin als Faktor im persönlichen Umfeld wohl dann „ungewöhnlich“ positiv (iSv stark abweichend von der gesellschaftlichen Bewertung) bewertet werden, wenn damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergeht. Dass der Berufswechsel in die Selbstständigkeit mit einem solchen Motiv einhergeht, ergibt sich aus der Literatur (s. Teil II). Auch in der Stichprobe deuten die hohen Anteile derjenigen, die Familie und Partnerschaft in ihrem Leben an erste Stelle setzen, auf die Wichtigkeit von Work-Life Balance hin. Dass besonders bei Frauen und Personen zwischen 25-35 Jahren – ein Alter, in dem viele eine Familie gründen (und in dem die Familie bzw. Partnerschaft in noch größerem Ausmaß an erster Stelle steht)– die Bewertung des Umfelds stark von der gesellschaftlichen Bewertung abweicht, kann hier ebenfalls angeführt werden. Zwischen den Wichtigkeiten bestehen zwischen Frauen und Männern keine derart großen Unterschiede, allerdings bewerten die Partner von Frauen (als persönliches Umfeld) eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wohl aufgrund der Rollenvorstellungen positiver als die Partnerinnen von Männern (was die überdurchschnittliche positive Bewertung im persönlichen Umfeld von Frauen im Vergleich zu dem von Männern erklären würde).

#### **1.2.4. Zusammenfassung**

Die erste Frage, die bezüglich der Karrieremobilität gestellt wurde, ist folgende: „Gibt es Karrieremuster, die zu postmodernen selbstständigen Tätigkeiten führen? Wenn ja, wie gestalten sich diese?“ Ein erstes Ergebnis diesbezüglich ist, dass die befragten Selbstständigen unmittelbar vor ihrer derzeitigen Tätigkeit fast ausschließlich in unselbstständigen beruflichen Tätigkeiten beschäftigt waren. Deutlich überwiegt der Anteil von Personen, die sich aus höheren beruflichen Positionen selbstständig machen (83%), den Anteil derer, die sich aus niedrigeren beruflichen Positionen selbstständig machen (13%). Die ehemaligen Tätigkeitsbereiche, die in der vorliegenden Stichprobe genannt wurden, sind<sup>22</sup>:

- *Marketing, Vertrieb und Public Relations*
- *Grafik und Design, Programmierung und IT*
- Administration
- Wissenschaft und Lehre
- *Kreatives*
- (Elektro-)Technik und Industrie
- Management
- *Unternehmensberatung*
- Finanz- und Versicherungswesen

Dabei kann natürlich keine Aussage getroffen werden, ob diese Tätigkeiten in diesen Berufsfeldern insgesamt häufiger zur Ergreifung einer selbstständigen Tätigkeit führen. Da sich Personen tendenziell im selben Berufsfeld selbstständig machen, in dem sie bereits zuvor gearbeitet haben, ergibt sich allerdings folgende Annahme: Personen, die unselbstständig in Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind, die auch in einer postmodernen Arbeitsorganisationsform ausgeübt werden können, machen sich eher selbstständig. Insgesamt gilt für die vorliegende Stichprobe: Je höher die ehemalige berufliche Position war, desto eher wird die selbstständige Arbeit in einem reglementierten Gewerbe ausgeübt und desto eher werden MitarbeiterInnen beschäftigt. Wer aus niedrigeren beruflichen Positionen in die Selbstständigkeit wechselt, tut dies vornehmlich in den Tätigkeitsbereichen „Grafik und Design“ (in dem der Großteil auch unselbstständig gearbeitet hat), „Kreatives“ (in dem ebenfalls der Großteil auch unselbstständig gearbeitet hat) und „Lebensberatung“ (größtenteils aus den Bereichen Marketing und Vertrieb sowie Administration). Wer sich aus

---

<sup>22</sup> *Kursiv* geschriebene Tätigkeitsbereiche kommen in der Stichprobe sowohl als unselbstständige als auch als selbstständige Tätigkeitsbereiche vor.

höheren beruflichen Positionen selbstständig machen, tut dies eher in den Bereichen „Marketing und Vertrieb“ (wiederum größtenteils aus demselben Bereich) und „Unternehmensberatung“ (größtenteils aus den Bereichen Marketing und Vertrieb sowie Management).

Die erste Hypothese zu den sozialen Auf- und Abstiegen beim Berufswechsel, die H1, lautet: „Der Anteil der Personen, die überhaupt als mobil iSv vertikaler Mobilität einzustufen sind, variiert persönlichkeitsbedingt, traditionsbedingt und milieubedingt.“ Unterhypothesen dazu sind:

H1a: Die Mobilitätsrate ist unter jüngeren Personen höher als unter Älteren.

H1b: Die Mobilitätsrate ist an den obersten und untersten sozialen Positionen höher als in der Mitte.

Die H1a kann basierend auf der vorliegenden Stichprobe nicht widerlegt werden. Der Anteil der nicht-vertikal Mobilen verdoppelt sich bezogen auf die Bewertung im persönlichen Umfeld mit zunehmendem Alter sogar. Die H1b ist dagegen differenzierter zu beantworten. Im persönlichen Umfeld wird das soziale Ansehen an den mittleren und oberen Positionen eher gehalten als an den unteren. Leitende Angestellte sind im persönlichen Umfeld überdurchschnittlich nicht-vertikal mobil, UniversitätsabsolventInnen allerdings überdurchschnittlich mobil. Bezogen auf die Bewertung der Gesellschaft allgemein ergibt sich allerdings der angenommene u-förmige Zusammenhang zwischen sozialer Mobilität und ehemaligem sozialen Ansehen. Für die die Höhe der (ehemaligen) beruflichen Position bestätigt er sich allerdings nicht; ebensowenig für das Bildungsniveau: Hier sind Personen mit Universitätsabschluss (oberste Position) überdurchschnittlich mobil, Personen mit Lehrabschluss (unterste Position) dagegen unterdurchschnittlich mobil. Die H1b kann daher für die gesellschaftliche Einschätzung des sozialen Ansehens nicht widerlegt, für die Einschätzung des persönlichen Umfelds allerdings widerlegt werden.

Zieht man dazu die H2a heran: „Die Karrieremuster, die zu postmodernen selbstständigen Tätigkeiten führen, beruhen auf dem Ausschöpfen der Möglichkeiten des bisherigen Karrierewegs aufgrund der Höhe der beruflichen Position, für die keine institutionalisierten Karriereschritte mehr bestehen“, so kann diese basierend auf der vorliegenden Stichprobe mit ihrem hohen Anteil an leitenden Angestellten (41%) nicht widerlegt werden. Dabei ist für die Personen, die aufgrund des Ausschöpfens der Möglichkeiten ihres bisherigen Karrierewegs in die Selbstständigkeit wechseln, das „klassische Unternehmertum“ eine attraktivere

Möglichkeit als postmoderne selbstständige Arbeitsformen.

Zieht man die H2b „Die Karrieremuster, die zu postmodernen selbstständigen Tätigkeiten führen, beruhen auf dem Erreichen einer ‚gläsernen Decke‘“ fällt die Beantwortung bereits schwerer. Insgesamt geben nur 19% an, sich aufgrund von Unzufriedenheit mit dem ehemaligen Beruf – was bei einer solchen „gläsernen Decke“ angenommen werden kann – selbstständig gemacht zu haben. Darunter sind etwas mehr Männer (24%) sowie jüngere Personen und Personen mit Lehr- oder BHS-Abschluss (32%). Bei Jüngeren könnte darauf geschlossen werden, dass sie die Karriereschritte in einer unselbstständigen Beschäftigung nicht so schnell, wie sie gerne würden, vollziehen können. Es kann weiters angenommen werden, dass Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau in der unselbstständigen Beschäftigung weniger Möglichkeiten offen stehen bzw. dass der Bildungsabschluss in der selbstständigen Arbeit kein so bedeutsames Karrierekriterium darstellt. Ehemals qualifizierte Angestellte geben ebenfalls eher als Motiv für den Berufswechsel an, mit ihrem vorhergehenden Beruf unzufrieden gewesen zu sein. Dass diese einen ebenso großen Anteil an der Stichprobe ausmachen wie die leitenden Angestellten (41%) macht deutlich, dass nicht immer das vorhandene institutionalisierte Karrieremuster ausgeschöpft wird, bevor ein Berufswechsel in die Selbstständigkeit vollzogen wird. Ob aber die Möglichkeit der Ausschöpfung besteht oder nicht, kann mangels einer eindeutigen Datenlage nicht entschieden werden. Daher kann die H2b nicht verifiziert werden.

Die zweite Frage, die sich auf die Karrieremobilität bezieht, ist „Wie hoch ist das Ausmaß der Karrieremobilität? Überwiegen soziale Auf- oder Abstiege? Welche Faktoren bedingen diese Mobilität?“ Die erste Hypothese dazu lautet (H3a): „Eine Person erreicht bei einem Berufswechsel eine gesellschaftlich gleichwertig oder höher bewertete berufliche Position, es sei denn, der Berufswechsel erfolgt unfreiwillig“. Beim sozialen Ansehen kann (und muss) zwischen der Bewertung des sozialen Umfelds einer Person und der Bewertung der „Gesellschaft“ als Allgemeinheit unterschieden werden. Bei einem Berufswechsel wird von insgesamt 71% ein Beruf gewählt, der *im sozialen Umfeld* entweder gleichwertig (gerundet 25%) oder höherwertig (gerundet 47%) ist. Aber auch entsprechend der Einschätzung der Gesamtgesellschaft wählen insgesamt 62% einen gleichwertigen (26%) oder höherwertigen (36%) neuen Beruf. Die Einschränkung, dass nur ein unfreiwilliger Berufswechsel zu sozialem Abstieg führt, muss dabei widerlegt werden

– ganz im Gegenteil: Nur mit zunehmender Erwerbsdauer in der Selbstständigkeit überwiegen bei den Aufsteigenden freiwillige Berufswechsel die unfreiwilligen Berufswechsel langsam. Eine unfreiwillige Unternehmensgründung führt also nicht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem sozialen Abstieg als eine freiwillige.

Überdurchschnittlich hohe Chancen, ihr soziales Ansehen durch einen Wechsel in die selbstständige Arbeit zu *steigern*, haben in der vorliegenden Stichprobe

- jüngere Personen (zwischen 25 und 35 Jahre)
- Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau
- Personen, die sich aus niedrigeren und mittleren beruflichen Positionen heraus selbstständig machen
- Personen, die sich aus den Tätigkeitsfeldern Administration, Grafik und Design und Management selbstständig machen
- Personen, die sich in der Kreativbranche oder im Tätigkeitsfeld Grafik und Design selbstständig machen
- Personen, die sich mit Gewerbeschein und MitarbeiterInnen selbstständig machen.

Eine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit, ihr soziales Ansehen durch einen Wechsel in die selbstständige Arbeit zu *verringern*, haben in der vorliegenden Stichprobe

- Personen zwischen 36 und 46 Jahren
- UniversitätsabsolventInnen
- Personen, die sich aus leitenden Positionen heraus selbstständig machen
- Personen, die sich aus den Tätigkeitsfeldern Finanz- und Versicherungswesen, Technik und Industrie, Wissenschaft und Lehre oder Unternehmensberatung selbstständig machen
- Personen, die sich im Tätigkeitsfeld Unternehmensberatung selbstständig machen

### **1.3. Soziale Herkunft und intergenerationelle Mobilität**

#### **1.3.1. Soziale Herkunft**

Ziel des folgenden Abschnitts ist es, die soziale Herkunft der postmodernen Selbstständigen darzustellen. Die vorliegende Stichprobe enthält Personen, die 2010

zwischen 25 und 65 Jahre alt und dementsprechend zwischen 1945-1985 geboren wurden. Man kann davon ausgehen, dass ihre Eltern etwa zwischen 1920 und 1960 geboren wurden und sich die Antworten dementsprechend heterogen zwischen den Kohorten verteilen werden (z.B. bezüglich des Ausbildungsniveau, Berufstätigkeit der Mutter, etc.)

Sieht man sich zuerst die höchste abgeschlossene Ausbildung an, so ergeben sich keine gravierenden Differenzen zwischen der Mutter und dem Vater. Sowohl bei den Müttern (25%) als auch bei den Vätern (38%) ist die häufigste Ausbildung die Lehre. Etwas mehr Mütter (21%) als Väter (12%) haben nur einen Hauptschul- oder gar keinen Abschluss. Dafür haben mehr Mütter (38%) einen BMS-, BHS- oder AHS-Abschluss als Väter (25%). Nur geringfügig mehr Väter (24%) als Mütter (17%) haben einen Hochschulabschluss.

*Tabelle 13: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern*

<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung in %</b>	<b>Mutter</b>	<b>Vater</b>
Kein Abschluss	5	3
Hauptschule	16	9
Lehre	25	38
BMS	16	6
BHS	9	9
AHS	13	10
Fachhochschulstudium	5	5
Universitätsstudium	12	19

n= 171

Verglichen nach den Altersgruppen der Befragten haben nur 4% der Väter der 25-35 Jährigen nur einen Hauptschul- oder gar keinen Abschluss, der größte Anteil der Väter der über 47-Jährigen hat einen BMS-, BHS- oder AHS- Abschluss (37%), dafür weniger oft einen Lehrabschluss (26%). Deutlicher ist die Diskrepanz beim Bildungsniveau der Mütter. Ein Drittel der Mütter der über 47-Jährigen hat nur einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Abschluss (im Vergleich zu 17% bei den 25-35 Jährigen), 12% haben einen Universitätsabschluss (im Vergleich zu 28% bei den 25-35 Jährigen). Korreliert man das Bildungsniveau des Vaters und jenes der Mutter nun zur Ermittlung des „Bildungsniveaus der sozialen Herkunft“ zusammen, ergeben sich deutlich Zusammenhänge zwischen den Bildungsabschlüssen beider Eltern. Mehrere

soziologischen Studien haben sich bereits in diesem Sinne mit der Rolle der Bildung für die Paarfindung beschäftigt. Dabei wurde (vor allem in älteren Studien, deren Ergebnisse aber auf die Elterngeneration umlegbar sein müssten) oft nachgewiesen, dass bei der Mehrheit der Beziehungen, die in Ehen führen, der Mann höher gebildet ist als die Frau (Vgl. etwa Haller 1973). In der vorliegenden Stichprobe ist das nicht der Fall. In der Mehrheit der Fälle würde man ein gutes Ergebnis erzielen, wenn man für die Mutter denselben Bildungsstand wie für den Vater annimmt (Gamma = 0,57). 42% der Väter mit Lehrabschluss haben Frauen mit Lehrabschluss, 64% der Männer mit BMS-, BHS- oder AHS-Abschluss haben Frauen mit ebendiesem Abschluss und 53% der Väter mit Hochschulabschluss haben Frauen mit Hochschulabschluss. Allein bei den Vätern ohne Schulabschluss bzw. mit Hauptschulabschluss haben nur 33% Frauen auf demselben Bildungsniveau, 48% haben dagegen Frauen mit BMS-, BHS- oder AHS-Abschluss. Bis auf diese Väter – und die Väter mit Universitätsabschluss – haben die Väter zu etwa gleichen Prozentsätzen Frauen mit niedrigeren und höheren Bildungsabschlüssen. Die Bildungsniveaus der Eltern können also bei den meisten postmodernen Selbstständigen als in etwa gleich angenommen werden.

Anders sieht es dagegen mit den Berufsformen der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeiten der Eltern aus, die in Tabelle 14 dargestellt sind.

*Tabelle 14: (ehemalige) berufliche Position und Berufsfeld der Eltern*

<b>(ehemalige) berufliche Position und Berufsfeld der Eltern in %</b>	<b>Mutter</b>	<b>Vater</b>
(ehemalige) berufliche Position		
im Haushalt tätig	21	-
einfacheR ArbeiterIn	5	5
FacharbeiterIn	2	10
einfacheR AngestellteR	21	5
qualifizierteR AngestellteR	24	10
leitendeR AngestellteR	7	23
Beamter / Beamtin	10	18
MithelfendeR im Familienbetrieb	2	1
SelbstständigeR id Landwirtschaft	1	3
SelbstständigeR ad Landwirtschaft	8	25
(ehemaliges) Berufsfeld		
Transportwesen, Baugewerbe	-	13



Textilbranche	5	-
Metall, Handwerk	-	13
Technik, Elektronik, Mechanik	-	17
Lehre, Soziales	19	6
Handel, Vertrieb	11	10
Administration	25	-
Finanz-, Versicherungswesen	-	7
Freie Berufe	11	14
Sonstiges	16	19
Hausarbeit	11	-

n= 181

Die berufliche Position der (zuletzt ausgeübten) Tätigkeiten der Eltern werden aufgrund der geringen Prozentsätze in manchen Kategorien zusammengefasst: „1=ArbeiterIn“, „2=einfacheR AngestellteR“, „3=qualifizierteR AngestellteR“, „4=leitendeR AngestellteR „5=Beamter/Beamtin“, „6=SelbstständigeR außerhalb der Landwirtschaft“<sup>23</sup> und für die Mütter „0=Hausfrau“<sup>24</sup>. Die meistgenannte Kategorie bei den Müttern ist „einfache Angestellte“, bei den Vätern „leitender Angestellter“.

Mit der Information über den Bildungsstand kann man sowohl beim Vater (Gamma = 0,41) als auch bei der Mutter (Gamma = 0,43) die berufliche Position relativ leicht vorhersagen. Die Selbstständigen der Vätergeneration setzen sich damit zu 41% aus Männern mit Lehrabschluss, zu 33% aus Männern mit Hochschulabschluss und zu 24% aus Männern mit BMS-, BHS- oder AHS-Abschluss zusammen. Die (wenigen) Selbstständigen unter den Müttern setzen sich zu 58% aus Frauen mit BMS-, BHS- oder AHS-Abschluss und zu einem Viertel aus Frauen mit Lehrabschluss zusammen. Väter und Mütter gemeinsam betrachtend setzen sich die Selbstständigen der Elterngeneration damit zu 37% aus Personen mit Lehrabschluss, 31% aus Personen mit BMS-, BHS- oder AHS-Abschluss und 28% aus Personen mit Hochschulabschluss zusammen – im Gegensatz zu den heutigen Selbstständigen mit 11% Lehrabschlüssen, 34% BHS- und AHS-Abschlüssen und 55% Hochschulabschlüssen.

<sup>23</sup> Die Mithelfenden und Selbstständigen in der Landwirtschaft werden aufgrund ihrer geringen Fallzahlen und weil sie nicht mit den Selbstständigen außerhalb der Landwirtschaft vermischt werden sollen als fehlend definiert.

<sup>24</sup> Die Nummerierung mit „0“ bedeutet nicht, dass der Beruf der Hausfrau als wertlos oder unter der Kategorie „ArbeiterIn“ stehend angenommen wird; er wird allein gewählt um die Daten (z.B. Mittelwert) mit jenen der Männer vergleichbar zu machen.

Bezogen auf die Berufsform werden die Elternpaare bereits heterogener als bezogen auf die Ausbildung ( $\text{Gamma} = 0,19$ ). Mit einer Hausfrau sind nur wenige Arbeiter (4%) und Selbstständige (8%) zusammen, mit steigender Position des Mannes wird eine Hausfrauentätigkeit der Partnerin dagegen immer wahrscheinlicher (24% der qualifizierten, 30% der leitenden Angestellten und 39% der Beamten). Abgesehen davon sind Männer der Elterngeneration am ehesten mit Frauen zusammen, die dieselbe oder eine etwas niedrigere Position hat als sie selbst. Die Hälfte der beruflich selbstständigen Mütter sind mit beruflich selbstständigen Männern zusammen, was darauf schließen lässt, dass die selbstständige Tätigkeit von Frauen meist gemeinsam mit ihrem Partner ausgeübt wurde (umgekehrt sind nur 15% der selbstständigen Väter mit selbstständigen Frauen zusammen).

Der Inhalt der beruflichen Tätigkeiten sind weit gestreut und widerlegen die Annahme einer *zunehmenden* Differenzierung in der Arbeitswelt. Die Tätigkeiten reichen vom Fließbandarbeiter bis zur Botschafterin. Sie konnten bei den Vätern und Müttern in acht Kategorien eingeteilt werden. Bei den Müttern dominieren dabei die Bereiche „Soziales“ (Lehrerin, Krankenschwester, Sozialarbeiterin, etc.) und „Administration“, bei den Vätern „Ingenieurwesen“, die „Freien Berufe“ und die Sammelkategorie „Sonstiges“, unter die Tätigkeiten wie Polizist, Gärtner oder Briefträger fallen. Die Karriereverläufe der Elterngeneration sind vor allem bei den Vätern (und damit der These widersprechend, dass Frauen eher an brüchige Erwerbslaufbahnen gewohnt sind) mit auffallend vielen und starken Wechseln des Berufsfelds verbunden: Nichtlineare Werdegänge – wie vom Gärtner zum selbstständigen Seminarleiter, vom Polizisten zum Prothesenmacher, vom Soldaten zum Lateinprofessor, vom Schreiner zum Energetiker - dominieren die Angaben. Bei den Müttern überwiegen Berufswechsel in die Hausarbeit. 41% der Mütter, die zuletzt im Haushalt tätig waren, sind zuvor nie einer Erwerbsarbeit nachgegangen.

Stark mit der Berufsform und dem Tätigkeitsfeld korreliert das soziale Ansehen der Elterngeneration. Bereits Median und Mittelwert lassen erkennen, dass das soziale Ansehen der Mütter weit weniger hoch eingeschätzt wird als das der Väter: Auf die Skalierung von 1 bis 10 bezogen liegen Median und Mittelwert bei der Mutter bei 5, beim Vater bei 7.

Tabelle 15: Soziales Ansehen der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeit der Eltern

Ansehen der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeit der Eltern in %	Sehr niedrig (1-4)	Eher niedrig (5-6)	Eher hoch (7-8)	Sehr hoch (9-10)	Mittelwert
Mutter	38	30	17	16	5
Vater	16	28	33	24	7

n = 181

Als sehr wenig angesehen werden bei den Müttern Tätigkeiten in den Bereichen „Gastgewerbe, Reinigungswesen, Friseurin“ (59%), Administration (36%) und im Handel (33%) eingeschätzt. Als sehr hoch angesehene Tätigkeiten gelten die freiberuflichen (41%) und sozialen (32%) Tätigkeiten. Die Tätigkeit als Hausfrau wird zu zwei Dritteln als sehr gering, zu einem Drittel als eher gering angesehen eingestuft ( $\lambda = 0,12$ ). Besonders schlecht bewerten die befragten Söhne dabei die Tätigkeit im Haushalt: Für 71% ist sie sehr gering angesehen; von den Töchtern bewerten „nur“ 47% gleich kritisch. Frauen scheinen das soziale Ansehen ihrer Eltern generell „kulanter“ zu bewerten. Das liegt allerdings auch teilweise daran, dass die befragten Frauen „aus besserem Haus“ kommen als die befragten Männer (siehe unten). Bei den Vätern wird vor allem das Transportwesen als sehr niedrig angesehen eingestuft (57%). Eher hoch werden Tätigkeiten im Finanz- und Versicherungswesen (64%), sehr hoch vor allem die freiberuflichen Tätigkeiten (57%) eingeschätzt. Die unterschiedliche Bewertung des Ansehens von Müttern und Vätern (etwa im Handel, aber auch bei den freien Berufen) beruht wohl darauf, dass die Frauen der Elterngeneration in demselben beruflichen Tätigkeitsfeld oft auf einer anderen hierarchischen bzw. mit unterschiedlich viel Autonomie ausgestatteten Ebene (eher als qualifizierte denn als leitende Angestellte, viel weniger selbstständige Frauen) beschäftigt sind. Auch in der Elterngeneration gilt dabei weitgehend, dass, je höher die erreichte berufliche Position, desto größer ist das soziale Ansehen<sup>25</sup>.

Um nun die soziale Herkunft endgültig zu ermitteln, müssen die verschiedenen Ausbildungsniveaus, beruflichen Positionen und das soziale Ansehen von Vätern und Müttern in einer Variable vereint werden. Dazu werden drei Summenscores – „Bildungsniveau der Eltern“, „Ausmaß der beruflichen Autonomie der Eltern“ und

<sup>25</sup> Allerdings gibt es bei den Vätern auch die unterschiedlichen Berufsformen höher angesehen als bei den Müttern.

„Soziales Ansehen der Eltern“ – erstellt<sup>26</sup>, aus denen im Anschluss eine Gesamtvariable „Schichtzugehörigkeit der Eltern“ für die soziale Herkunft errechnet wird. Die Summenscores setzen sich aus den Werten der Antwortkategorien bezogen auf die Mutter und den Vater, geteilt durch zwei, zusammen und errechnen somit einen Mittelwert für beide Eltern<sup>27</sup>. Die Maximalwerte betragen jeweils 6, Mittelwert und Median liegen jeweils bei 4. Abbildung 3 stellt die Zusammensetzungen der drei Summenscores zur besseren Vergleichbarkeit geteilt in drei Kategorien dar<sup>28</sup>.

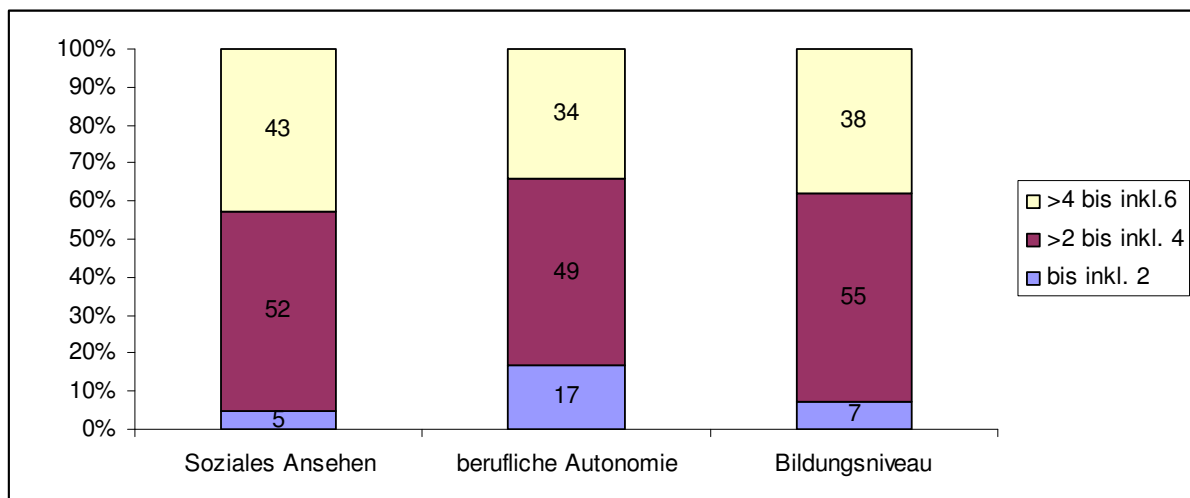


Abb. 9: Summenscores des sozialen Ansehens, der beruflichen Autonomie und des Bildungsniveaus

<sup>26</sup> Dazu werden bei der höchsten abgeschlossenen Schulbildung die Kategorien auf 6 qualitativ in etwa gleichwertige Ausprägungen in einer ordinalen Skala rekodiert, d.h. 1=kein Schulabschluss, 2=Hauptschulabschluss, 3=Lehrabschluss, 4=Berufsbildende mittlere Schule, 5=Berufsbildende höhere Schule oder Allgemeinbildende höhere Schule (Studienberechtigung), 6= Universität oder Fachhochschule (Hochschule). Bei der Berufsform werden ebenfalls die kategorisierten Variablen verwendet, die von 1=einfacheR ArbeiterIn bis 6=SelbstständigeR außerhalb der Landwirtschaft in einer bezogen auf das Ausmaß der beruflichen Autonomie ebenfalls ansteigenden ordinalen Skala reichen. Beim sozialen Ansehen werden die nicht-kategorisierten Daten der intervallskalierten Berufsprestigeskala von 1-10 verwendet und mit dem Faktor 0,6 multipliziert.

<sup>27</sup> Ist die Mutter (zuletzt) im Haushalt tätig (gewesen), wird für die Summenscores „Berufsform Eltern“ und „Soziales Ansehen Eltern“ nur der Wert des Vaters verwendet, da die Tätigkeit der Mutter als Hausfrau die Schichtzugehörigkeit nicht negativ beeinflussen darf. Viel eher kann davon ausgegangen werden, dass dies zur damaligen Zeit normal war, wenn nicht sogar als Privileg gelten konnten.

<sup>28</sup> Als Kategorien wurden die Werte 1 bis inklusive 2, von 2,5 bis inklusive 4 und von 4,5 bis inklusive 6 verwendet, da angenommen werden kann, dass diese mit den Beschreibungen „sehr oder eher niedrig“, „mittel“ und „sehr oder eher hoch“ gleichgesetzt werden können. Ein Wert im Summenscore von 1 bis 2 impliziert etwa, dass zumindest ein Elternteil keinen Schulabschluss bzw. beide einen Hauptschulabschluss haben, ein höherer Wert schließt dagegen nicht aus, dass ein Elternteil keinen bzw. nur einen Hauptschulabschluss hat, besagt allerdings, dass das andere Elternteil einen höheren Schulabschluss hat.

Die drei Summenscores korrelieren signifikant miteinander ( $R=0,47$  zwischen Bildungsniveau und sozialem Ansehen und  $R=0,56$  zwischen beruflicher Position und sozialem Ansehen). Das Bildungsniveau wirkt dabei als antezedierende Drittvariable, die die Bedingungen, unter denen ein bestimmtes soziales Ansehen erreicht wird, spezifiziert. Die berufliche Position bzw. das mit ihr verbundene Ausmaß an beruflicher Autonomie ist dagegen eine zwischen Bildungsniveau und sozialem Ansehen intervenierende Variable, die in bestimmten Ausprägungen realisiert sein muss, um die Vorhersage des Bildungsniveaus auf das soziale Ansehen zu gewährleisten (Vgl. Benninghaus 2007: 264). Durch ihre theoretisch begründete und empirisch untermauerte starke Korrelation eignen sich die drei Indizes zur Konstruktion der Variablen „Schichtzugehörigkeit“. Dafür werden die drei Summenscores addiert und durch drei geteilt. Der Index „Schichtzugehörigkeit“ ist dabei mit der „sozialen Herkunft“ der postmodernen Selbstständigen, die an der Erhebung teilgenommen haben, gleichzusetzen. Mit seiner Hilfe soll die Frage beantwortet werden, aus welchen sozialen Schichten die postmodernen Selbstständigen kommen.

Der Index zur Schichtzugehörigkeit der Elterngeneration hat ebenfalls einen Mittelwert von 4, die Verteilung ähnelt einer Normalverteilung. Der Schichtindex wird in fünf Kategorien geteilt, und zwar in Unterschicht (1-2), „untere Mittelschicht“ (3), „Mittelschicht“ (5), „obere Mittelschicht“ (5) und „Oberschicht“ (6). Etwa ein Zehntel der befragten Selbstständigen kommt basierend auf dieser Unterteilung aus der „Unterschicht“, halb so viele der „Oberschicht“ und 82% der Mittelschicht, wobei obere und untere Mittelschicht sich hier in etwa die Waage halten.

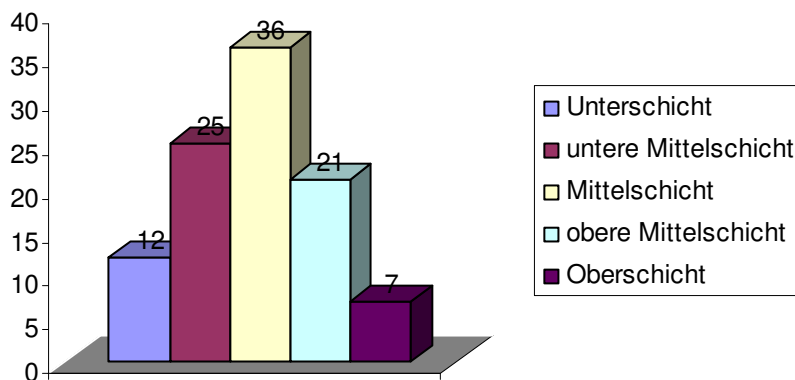


Abb. 10: Soziale Schichtzugehörigkeit der Elterngeneration

Die befragten Frauen kommen dabei aus in diesem Sinne „besseren“ Verhältnissen als die Männer: 9% der Frauen und 14% der Männer kommen aus der „Unterschicht“, 34% der Frauen und 23% der Männer aus der oberen Mittelschicht bzw. Oberschicht. Auch der Bildungsstand der Befragten korreliert mit der sozialen Herkunft, allerdings weniger stark als angenommen ( $\text{Gamma}=0,23$ ). Der Anteil der Personen mit Lehrabschluss nimmt mit zunehmender Herkunftsschicht von 28% auf 0 ab. Aus der „Unterschicht“ absolvieren zwar 28% eine Lehre, aber auch 33% eine Hochschule; aus der unteren Mittelschicht kommend absolvieren 37% eine Hochschule, aus der oberen und „mittleren“ Mittelschicht die Hälfte bzw. zwei Drittel. Aus der Oberschicht haben sogar 70% einen Universitäts(!)abschluss.

Bezogen auf das Tätigkeitsfeld ist es aufgrund der durch die vielen Kategorien relativ geringen Fallzahlen schwierig, genaue Aussagen zu treffen. Auffällig ist einzig der hohe Anteil von Personen aus der unteren Mittelschicht, die in der Lebensberatung tätig sind (23% im Vergleich zu durchschnittlich 13%) und, dass sich Personen aus der Oberschicht fast ausschließlich in Marketing und Vertrieb sowie Grafik und Design selbstständig machen<sup>29</sup>. Ansonsten gibt es keine erkennbaren Zusammenhänge zwischen dem derzeitigen Tätigkeitsfeld und der sozialen Herkunft. Was dagegen deutlich auffällt ist der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Arbeitsorganisation, die in der selbstständigen Tätigkeit gewählt wird: Je höher die Schicht, desto größer wird der Anteil der derjenigen, die sich ohne Gewerbeschein (und zum Großteil ohne MitarbeiterInnen) als Neue Selbstständige selbstständig

<sup>29</sup> n < 10

machen (5% aus der Unterschicht, 24% aus der oberen Mittelschicht) und desto kleiner wird der Anteil derjenigen, die sich mit Gewerbeschein und MitarbeiterInnen als klassische UnternehmerInnen selbstständig machen (32% aus der Unterschicht, 21% aus der oberen Mittelschicht). Umgekehrt beträgt die Zustromquote bzw. die Rekrutierungsquote unter den Neuen Selbstständigen aus der Unterschicht bzw. unteren Mittelschicht 21% (im Vergleich zu 38% der EPU bzw. 34% der klassischen UnternehmerInnen) und aus der oberen Mittelschicht bzw. Oberschicht 38% (im Vergleich zu 28% der EPU und 24% der klassischen UnternehmerInnen). Neue Selbstständige setzen sich also zu einem größeren Teil aus Personen aus der Oberschicht bzw. oberen Mittelschicht zusammen, allerdings „strömen“ Personen aus der Oberschicht bzw. oberen Mittelschicht nicht zu einem größeren Anteil in die Neue Selbstständigkeit als in andere Formen der Selbstständigkeit. Umgekehrt setzen sich die klassischen UnternehmerInnen nicht zu einem deutlich größeren Anteil aus Personen aus der Unterschicht zusammen, dafür „strömen“ diese vermehrt ins klassische Unternehmertum. Soziale Herkunft und selbstständige Arbeitsform sind dabei auch über das Ausbildungsniveau und den beruflichen Tätigkeitsbereich miteinander verbunden: Neuer Selbstständige sind in der vorliegenden Stichprobe großteils in den Bereichen „Kreatives“ (33%) und „Lebensberatung“ (19%) tätig sind, für die keine Gewerbeberechtigung und auch keine spezielle Ausbildung erforderlich ist. Sie verfügen daher generell auch über weniger spezifische (z.B. Lehre oder BHS, 15%), dafür häufiger über allgemeinere Ausbildungsarten (Hochschule, AHS), die in höheren sozialen Schichten stärker vertreten sind.

Interessanterweise besteht kaum ein Zusammenhang mit der Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolgs und der sozialen Herkunft. Vor allem bezüglich der Einschätzungen, nicht oder eher nicht erfolgreich zu sein, gibt es keine Unterschiede. Dagegen stufen sich Personen aus niedrigeren sozialen Schichten eher als „durchschnittlich“ oder „eher“ erfolgreich ein, Personen aus höheren sozialen Schichten eher als „sehr erfolgreich“. Dagegen gibt es einen Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der sozialen Herkunft, der jedoch allein Personen aus der Unterschicht betrifft: Diese sind zu 37% sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit, während Personen aus höheren sozialen Schichten zu 49-55% sehr zufrieden sind. Der Zusammenhang bleibt auch unter Konstanthaltung des sozialen Ansehens der derzeitigen beruflichen Tätigkeit bestehen. Das soziale

Ansehen beruflich Selbstständiger „vererbt“ sich dagegen nicht: Zwar ist es bei Personen aus der Oberschicht zu 40% sehr hoch (Mittelwert =8), Personen aus anderen sozialen Schichten unterscheidet sich aber hinsichtlich ihres sozialen Ansehens nicht voneinander (10-16% sehr hoch, Mittelwert=6). Personen aus der „Mitte der Mittelschicht“ geben zu 26% (im Vergleich zu ansonsten etwa 13%) an, ein sehr geringes Ansehen zu haben. Ist die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg in Form der postmodernen Selbstständigkeit also tatsächlich begründet? Dieser Frage soll im anschließenden Kapitel zur intergenerationellen Mobilität nachgegangen werden.

### **1.3.2. Intergenerationelle Mobilität**

Wendet man sich nun der intergenerationellen Mobilität zu, kann auf Basis der oben beschriebenen Variablen die Frage „Inwieweit unterscheidet sich die berufliche Position der Befragten von der beruflichen Position ihrer Eltern?“ beantwortet werden. Diese Frage beinhaltet verschiedene Dimensionen: Zum einen muss definiert werden, wer als Eltern heranzuziehen ist. Wie bereits in Teil II argumentiert wurde, werden sowohl Vater als auch Mutter dabei gleichwertig behandelt. Zudem muss festgelegt werden, wie die Unterschiedlichkeit der beruflichen Position definiert wird: Neben einer nicht-vertikalen Ungleichheit interessiert dabei vor allem, wie schon im vorangegangenen Kapitel zur Karrieremobilität, die vertikale Ungleichwertigkeit der beruflichen Positionen von Eltern- und Kindergeneration. Diese Ungleichwertigkeit kann sich dabei auf verschiedenen Faktoren beziehen. In der vorliegenden Untersuchung ist allem das soziale Ansehen (Prestigefaktor) von besonderem Interesse. Basierend auf den Differenzen kann eine Kategorisierung in sozialen Aufstieg, sozialen Abstieg und soziale nicht-vertikale Mobilität sowohl für die derzeitige berufliche Tätigkeit als auch für die ehemalige berufliche Tätigkeit getroffen werden.

Das soziale Ansehen wurde, wie bereits beschrieben (Vgl. Teil III) sechsfach ermittelt: Zuerst sollten die Befragten das soziale Ansehen ihrer derzeitigen (selbstständigen) beruflichen Tätigkeit einmal im persönlichen Umfeld und einmal in der Gesellschaft einschätzen, danach das soziale Ansehen ihrer davor ausgeübten (unselbstständigen) Tätigkeit einmal im persönlichen Umfeld und einmal in der Gesellschaft allgemein und anschließend das soziale Ansehen der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeit von ihrem Vater, ihrer Mutter und schlussendlich



im direkten Vergleich mit den Eltern von ihrer eigenen, derzeitigen Tätigkeit. Die Ergebnisse sind in Tabelle 16 zusammengefasst.

Tabelle 16: Soziales Ansehen Zusammenfassung

<b>Soziales Ansehen der beruflichen Tätigkeiten in %</b>	<b>Sehr niedrig (1-4)</b>	<b>Eher niedrig (5-6)</b>	<b>Eher hoch (7-8)</b>	<b>Sehr hoch (9-10)</b>	<b>Mittelwert</b>
derzeitige selbstständige Tätigkeit im persönlichen Umfeld	7	17	43	33	7,5
derzeitige selbstständige Tätigkeit in der Gesellschaft allgemein	16	36	34	24	6,3
ehemalige unselbstständige Tätigkeit im persönlichen Umfeld	14	23	38	25	6,9
ehemalige unselbstständige Tätigkeit in der Gesellschaft allgemein	19	29	36	26	6,3
(ehemalige) berufliche Tätigkeit der Mutter	38	30	17	15	5,4
(ehemalige) berufliche Tätigkeit des Vaters	16	28	33	24	6,7
derzeitige selbstständige Tätigkeit im Vergleich mit den Eltern	7	30	50	13	6,8

Auffallend sind die Differenzen zwischen der ersten Einschätzung des Ansehens der beruflichen Tätigkeit und der zweiten Einschätzung im Vergleich zu den Eltern. Die erste Einschätzung korreliert mit der zweiten Einschätzung nur zu etwas mehr als 50% ( $R=0,56$  bzw.  $0,54$ ). Die zweite, vergleichende Einschätzung scheint dabei eine Mischung aus der Einschätzung im persönlichen Umfeld und in der Gesellschaft allgemein zu sein. Da die Befragten um einen direkten Vergleich gebeten wurden und somit bei der zweiten Frage die Positionen der Eltern mit ihren eigenen Positionen vergleichen konnten, soll die Einschätzung dieser zweiten Frage für die folgende Bestimmung der intergenerationellen Mobilität herangezogen werden. Durchschnittlich wird das Ansehen hier geringfügig besser bewertet als jenes des Vaters (+0,1).

Die zweite Einschätzung korreliert stärker ( $R= 0,39$ ) mit dem sozialen Ansehen der Mutter als mit jenem des Vaters ( $R= 0,22$  mit). Das Ansehen der befragten Frauen korreliert mit dem Ansehen ihren Vätern höher ( $R=0,2$ ) als das der

befragten Männer ( $R= 0,12$ ). Das liegt daran, dass das Ansehen der Väter höher eingeschätzt wird und auch die weiblichen Selbstständigen das Ansehen ihrer beruflichen Tätigkeit im Vergleich mit den Eltern zu drei Vierteln als hoch einschätzen (22% sehr, 49% eher), die befragten Männer aber nur zu 57% (7 sehr, 50% eher). Vergleicht man diese Angaben mit der ersten Einschätzung des sozialen Ansehens in der Gesellschaft allgemein, so ergibt sich für Frauen eine durchschnittliche Abweichung von +0,9, für Männer von +0,3: Die befragten Frauen schätzen sich also im direkten intergenerationellen Vergleich auch relational zu den Männern besser ein als zuvor.

Wie bereits im Kapitel zur intragenerationellen Mobilität werden für die Bestimmung der intergenerationellen Mobilität zwei Variablen „Intergenerationelle Mobilität“ im Vergleich zur Mutter bzw. des Vaters errechnet, die den Wert 0 erhält, wenn die Einschätzung der eigenen Tätigkeit genau jener der Tätigkeit der Mutter/des Vaters entspricht (soziale nicht-vertikale Mobilität), einen negativen Wert, wenn sie geringer ist (sozialer Abstieg) und einen positiven Wert, wenn sie höher ist (sozialer Aufstieg)<sup>30</sup>. Auf dieselbe Weise wird eine Variable, die die intergenerationelle Mobilität in Bezug auf das durchschnittliche soziale Ansehen beider Eltern ausdrückt (die also sowohl den Vater als auch die Mutter berücksichtigt), berechnet. Diese Variable wird in den folgenden Berechnungen herangezogen, wenn nicht ausdrücklich erwähnt wird, dass es sich um die intergenerationelle Mobilität in Bezug zum Vater bzw. der Mutter alleine handelt. Tabelle 17 stellt die intergenerationellen Mobilitäts-, Auf- und Abstiegsquoten im Vergleich dar.

*Tabelle 17: Intergenerationelle Mobilität*

<b>Intergenerationelle Mobilität in %</b>	<b>...im Vergleich zur Mutter*</b>	<b>...im Vergleich zum Vater*</b>	<b>...im Vergleich zu Vater und Mutter**</b>
<b>nicht-vertikale Mobilität</b>	20	28	20
<b>Aufstiege insgesamt</b>	61	38	53
<b>Abstiege insgesamt</b>	19	34	27
<b>Insgesamt</b>	100	100	100

<sup>30</sup> Da auch hier die Befragten das Ansehen der beruflichen Tätigkeiten ihrer Eltern und ihrer eigenen Tätigkeit auf einem Balken untereinander markieren mussten, bin ich der Ansicht, dass auch geringfügige Abweichungen von den Befragten intendiert waren und als sozialer Abstieg/Aufstieg gewertet werden können.

<b>Aufstiege/ vertikal Mobile</b>	<b>77</b>	<b>53</b>	<b>66</b>
<b>Abstiege/ vertikal Mobile</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>34</b>

\*n= 181 \*\*n=164

Durch das generell schlechter bewertete soziale Ansehen der beruflichen Tätigkeit der Mutter ist es nicht verwunderlich, dass die Befragten das soziale Ansehen ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit zu 61% (respektive 77% der überhaupt Mobilen) besser als das ihrer Mutter einschätzen. Beim Vergleich mit dem Vater sinkt dieser Wert dagegen um fast die Hälfte auf 38% (respektive 53% der überhaupt Mobilen). Frauen steigen im intergenerationellen Vergleich sowohl zum Vater (41%) als zur Mutter (22%) häufiger ab als Männer (29% bzw. 16%). Erklärender Faktor dafür dürfte die Tatsache, dass die befragten Frauen um 11% häufiger aus der oberen Mittelschicht oder Oberschicht kommen als die befragten Männer sein, da Frauen ihr soziales Ansehen verglichen mit den Männern besser einschätzen (s.oben), die soziale Mobilität aber relational zwischen Eltern- und Kindergeneration gemessen wird. Je höher die Herkunftsschicht, desto eher wird eine Person daher als „AbsteigerIn“ eingestuft, auch wenn das soziale Ansehen ihrer beruflichen Tätigkeit besser sein mag als das von jemandem, der im Vergleich zu seinen Eltern als „AufsteigerIn“ eingestuft wird. Die sozialen Abstiege steigen von 8% aus der unteren Mittelschicht auf 58% aus der oberen Mittelschicht, die sozialen Aufstiege sinken von 79% aus der unteren Mittelschicht auf 27% aus der oberen Mittelschicht. Der Anteil der nicht-vertikal Mobilen steigt von 11% aus der Unterschicht auf 26% aus der Mittelschicht und fällt daraufhin auf 15% in der oberen Mittelschicht. Auch intergenerationell betrachtet ist die Mobilität in der gesellschaftlichen Mitte am schwächsten, an den Rändern dagegen am stärksten ausgeprägt. Ebenso wie beim sozialen Ansehen wird sozialer Aufstieg weniger wahrscheinlich, je höher die berufliche der Eltern ist bzw. war. Dabei steigt die Abstiegsquote von 0 bei den Arbeiterinnen bzw. 12% bei den Arbeiter-Vätern auf 46% bei den leitenden Angestellten-Müttern bzw. 47% der Beamten-Väter. Die Aufstiegsquote sinkt dementsprechend von 92% bei den Arbeiterinnen und 73% bei den Arbeitern auf etwa ein Fünftel bei den leitenden Angestellten, steigt bei den Selbstständigen (26%) und Beamten (31%) allerdings wieder an. Die nicht-vertikale Mobilitätsrate ist am höchsten unter den qualifizierten (30%) und leitenden Angestellten-Müttern (36%) bzw. -Vätern (39%). Interessant ist auch, dass 9% der Befragten ihre selbstständige Tätigkeit als schlechter angesehen einschätzen als die Hausfrauentätigkeit ihrer Mütter.

Ebenso wie bei der Karrieremobilität bestehen negative lineare Zusammenhänge zwischen Höhe des Bildungsstandes und der Aufstiegswahrscheinlichkeit: Befragte mit Lehrabschluss steigen zu 17% im Vergleich zu ihren Eltern ab und zu 72% auf, Personen mit Hochschulabschluss steigen zu 34% ab und zu 46% auf. Die nicht-vertikale Mobilitätsrate bleibt dabei in etwa gleich. Die Erklärung dafür ist wiederum in der sozialen Herkunftsschicht zu finden: Personen aus höheren Schichten haben viel eher einen Hochschulabschluss, können diesen jedoch in der selbstständigen Arbeit weniger gut in einen Erhalt oder eine Verbesserung des sozialen Status' „verwandeln“ als Personen aus niedrigeren sozialen Schichten und dementsprechend (mit höherer Wahrscheinlichkeit) niedrigerem Bildungsabschluss. Unter Konstanthaltung der sozialen Herkunftsschicht korreliert die Höhe des Bildungsabschlusses mit der sozialen Mobilität nur noch für die untere (Somer's  $d = 0,11$ ) und für die obere Mittelschicht (Somer's  $d = -0,16$ ), wobei sich jedoch die Richtung des Zusammenhangs umdreht. Zusammenfassend steigen also aus der Unterschicht Personen, unabhängig von ihrem Bildungsstand, im intergenerationellen Vergleich eher auf, in der unteren Mittelschicht bringen höhere Bildungstitel bessere Aufstiegschancen, in der Mittelschicht haben sie keinen Einfluss auf Auf- oder Abstieg und in der oberen Mittelschicht haben sie sogar einen negativen Effekt.

Abgesehen von den Merkmalen der postmodernen Selbstständigen gibt es Merkmale der postmodernen Selbstständigkeit, die auf das soziale Ansehen der beruflichen Tätigkeit einwirken und damit die intergenerationelle Mobilität beeinflussen. Diese sind vor allem das Tätigkeitsfeld und die Organisationsform der Arbeit. Unter den Neuen Selbstständigen steigen 60% auf und 23% ab, unter den klassischen UnternehmerInnen (am anderen Ende des „Postmodernitäts-spektrums“) steigen 68% auf und 11% ab. Unter den EPU steigen 46% auf und 38% ab, Auf- und Abstiege halten sich also in etwa die Waage. Die nicht-vertikalen Mobilitätsquoten sind von der Organisationsform der Arbeit weitgehend unbeeinflusst.

Bezüglich des Tätigkeitsfelds, in dem die Befragten selbstständig tätig sind, sind die Auf- und Abstiegsquoten sehr unterschiedlich. Überdurchschnittlich hoch ist die Aufstiegsquote nur im Bereich Marketing und Vertrieb mit 67% (dort ist gleichzeitig die Abstiegsquote mit 15% am Geringsten). Die Abstiegsquote ist dagegen in der Lebensberatung (40%) überdurchschnittlich hoch. Die Unternehmensberatung ist der einzige Bereich mit einem besonders hohen Anteil

nicht-vertikal Mobiler (31%), wodurch sie ebenfalls weniger Abstiege (17%) verzeichnet, aber auch nur durchschnittlich viele Aufstiege (52%). Ansonsten sind die Anteile in den verschiedenen Kategorien relativ gleichmäßig verteilt. Verglichen mit dem sozialen Ansehen des Vaters alleine verändern sich die Ergebnisse dahingehend, dass die Aufstiegsquote nirgends mehr besonders heraussticht (auch im Marketing nicht, wo dagegen die nicht-vertikale Mobilitätsquote dementsprechend auf 38% ansteigt), dafür ist neben der Lebensberatung der Bereich Kreatives das zweite Feld, in dem es eine überdurchschnittlich hohe (44% im Vergleich zu durchschnittlich 33%) Abstiegsquote gibt. Im Vergleich zur Mutter gibt es dafür im Bereich Kreatives als einzigem Tätigkeitsfeld überdurchschnittlich viele (72% im Vergleich zu durchschnittlich 63%) AufsteigerInnen<sup>31</sup>.

### **1.3.3. Unfreiwillige und tolerierte soziale Abwärtsmobilität**

Auch bezüglich der intergenerationellen Mobilität muss die Frage gestellt werden, ob eine Verschlechterung des Ansehens der eigenen beruflichen Tätigkeit im Vergleich zu den Eltern eine freiwillig in Kauf genommene Verschlechterung ist oder aber von äußeren (wirtschaftlichen) Umständen erzwungen wurde.

Zuerst ist dabei, wie bei der Karrieremobilität, zu prüfen, ob es sich beim sozialen Abstieg um einen kurzfristigen Effekt handelt, der auf das Alter oder die Dauer des bisherigen beruflichen Werdegangs zurückgeführt werden kann. Wie bereits im Kapitel zur Karrieremobilität erwähnt, können die Effekte von Alter oder Dauer der beruflichen Tätigkeit gerade bei der Betrachtung der intergenerationellen Mobilität zu erheblichen Verzerrungen führen. In der selber durchgeführten Erhebung wurde keine Altersgrenze eingezogen, weshalb bei der Analyse besonders auf die verschiedenen Altersgruppen eingegangen werden muss: Nimmt man an, dass sich die soziale Position ab einem bestimmten Alter nicht mehr allzu stark verändert, müsste es hier über die verschiedenen Altersgruppen zu einem „Schnitt“ in der Abstiegsquote kommen, sollte die These des kurzfristigen sozialen Abstiegs zutreffen. Um darüber hinaus zu bestimmen, ob der soziale Abstieg als kurzfristig oder langfristig gewertet werden kann, muss der gesamte Karriereverlauf als „strukturelles Charakteristikum der Berufschancen der Kinder bestimmter

---

<sup>31</sup> Personen, die im Bereich „Kreatives“ selbstständig sind, haben zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil Mütter, die als qualifizierte Angestellte arbeiten/gearbeitet haben (44%) und Väter, die entweder als leitende Angestellte oder als Beamte arbeiten/gearbeitet haben (61%). Trotzdem wird das soziale Ansehen der Mutter als unterdurchschnittlich bewertet, jenes des Vaters als überdurchschnittlich.

Herkunftsschichten“ (Haller/Dimitz 1982: 425) berücksichtigt werden. Daten, die dazu in der vorliegenden Stichprobe zur Verfügung stehen, sind einerseits, wie lange die selbstständige Tätigkeit bereits ausgeübt wird (Dauer), andererseits aber auch der gesamte bisherige berufliche Werdegang – denn gerade für die jüngeren Befragten stellt die selbstständige Tätigkeit wahrscheinlich nicht das „Ende“ ihrer Karriere dar. Über die Frage, welche Karriereverläufe typischerweise auf eine selbstständige Tätigkeit folgen, liegen keine Daten vor, jedoch können aus den bisherigen Karrieren eventuell auf zukünftige Ereignisse geschlossen werden.

Anders als bei der Karrieremobilität scheinen das Alter und die Dauer der Ausübung der selbstständigen Tätigkeit zuerst keine Rolle für einen Auf- oder Abstieg zu spielen. Die Zusammenhänge werden jedoch von der Variable „Geschlecht“ spezifiziert, was sich sowohl auf das Geschlecht der Befragten als auch auf die Vergleichsperson in Form von Mutter oder Vater bezieht. Bei den befragten Frauen sinkt die Abstiegsquote von 41% unter den unter 35-Jährigen auf 20% unter den über 47-Jährigen; ebenso steigt die Aufstiegsquote von 32% auf 60%. Bei den Männern ist der entgegengesetzte Trend zu beobachten, was bei der unspezifizierten Betrachtung das Ergebnis ausgleicht: Die Abstiegsquote steigt von 5% auf 30%, die Aufstiegsquote sinkt von 74% auf 52%. Diese Zusammenhänge zeigen sich sowohl bezogen auf die Mutter als auch auf den Vater, bei diesem jedoch in verstärkter Form.

Handelt es sich dabei aber wirklich um den Beweis eines kurzfristigen (für Frauen) bzw. eines langfristigen (für Männer) sozialen Abstiegs oder sind vielmehr Altersgruppeneffekte für diese Ergebnisse verantwortlich? Für einen Gruppeneffekt spricht, dass 73% der selbstständigen Frauen zwischen 25 und 35 Jahren aus der Mittelschicht oder oberen Mittelschicht kommen, aber nur 32% der gleichaltrigen Männer (die zu 63% aus der unteren Mittelschicht oder Unterschicht kommen). In den oberen Altersgruppen überwiegen unter den Frauen jedoch die Anteile der unteren Mittelschicht oder der Unterschicht die Anteile unter den Männern. Junge Frauen, die sich in postmodernen Arbeitsformen selbstständig machen, kommen also aus einem anderen, „besseren“ sozialen Milieu als ältere Frauen, die sich in denselben Arbeitsformen selbstständig machen. Junge selbstständige Männer kommen dagegen aus einem „schlechteren“ Milieu als ältere selbstständige Männer.

Weiters kann die Dauer, die die selbstständige Tätigkeit bereits ausgeübt wird, herangezogen werden. Während die Abstiegsquote bei den befragten Frauen

bezogen auf ihre Mutter in etwa gleich bleibt, steigt die Aufstiegsquote stark von 44% der weniger als einem Jahr selbstständig tätigen Frauen auf 65% der seit mehr als drei Jahren selbstständig tätigen Frauen. Vergleichen sich die befragten Männer mit ihren Müttern, so steigt die Aufstiegsquote mit der Dauer der Tätigkeit nur leicht, dagegen sinkt die Abstiegsquote stark von 29% der weniger als ein Jahr selbstständigen Männer auf 3% der länger als drei Jahre selbstständigen Männer. Dasselbe Bild bietet sich leicht abgeschwächt im Vergleich mit den Vätern: Während die Abstiegsquoten bei den befragten Frauen fast gleich bleiben, verdoppeln sich die Aufstiegsquote fast von 19% auf 36%. Bei den befragten Männern bleiben dagegen die Aufstiegsquoten fast gleich, die Abstiegsquote verringert sich aber von 33% auf 20%. Diese Ergebnisse sprechen für einen kurzfristigen „Einbruch“ des Ansehens, der sich aber mit zunehmender Dauer, die die selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, neutralisiert oder sogar umkehrt.

Auch hier sollte allerdings geprüft werden, ob es sich dabei wirklich um Effekte der Dauer handelt oder ob sich die erst seit kurzem selbstständig Tätigen aufgrund der Wirtschaftskrise unfreiwillig selbstständig gemacht haben und viel eher das der Grund für ihren sozialen Abstieg ist. Insgesamt sind 36% derjenigen, die sich aufgrund der Arbeitsmarktlage selbstständig gemacht haben, im Vergleich zu ihren Eltern abgestiegen, aber nur 26% der freiwillig Selbstständigen und 22% derjenigen, die sich wegen der Unzufriedenheit mit ihrem vorhergehenden Arbeitsplatz selbstständig gemacht haben. 42% der unfreiwillig, 53% der freiwillig Selbstständigen und 65% derjenigen, die mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden waren, sind im Vergleich zu ihren Eltern aufgestiegen. In den nicht-vertikalen Mobilitätsraten gibt es kaum Unterschiede.

Hier zeigen sich Unterschiede zur Karrieremobilität: Während bei dieser die Freiwilligkeit des Berufswechsels keinen (positiven) Einfluss auf die soziale Mobilität hat, ist es im Vergleich zur Elterngeneration sehr wohl der Fall<sup>32</sup>. Wer sich freiwillig selbstständig macht, verzichtet damit zwar eventuell auf ein gleichwertiges Ansehen wie beim vorhergehenden Beruf, aber nur selten auf ein gleichwertiges oder sogar höherwertiges Ansehen als das der Eltern. Besonders deutlich wird das im Vergleich zum Vater: 25% der unfreiwillig, aber 42% der freiwillig Selbstständigen und 45% der

---

<sup>32</sup> Zur Erinnerung: Im Vergleich zu ihrem vorhergehenden Beruf sind 28% der unfreiwillig Selbstständigen und 41% der freiwillig Selbstständigen abgestiegen; 33% der unfreiwillig Selbstständigen und 37% der freiwillig selbstständigen Aufgestiegen; 39% der unfreiwillig und 22% der freiwillig Selbstständigen ware als immobil zu charakterisieren.

Unzufriedenen steigen im Vergleich zum Vater sozial auf. Die hohen Aufstiegsquoten unter den mit dem vorigen Arbeitsplatz Unzufriedenen lässt sogar darauf schließen, dass das soziale Ansehen der Eltern einen nicht unerheblichen Referenzpunkt für die Bewertung der eigenen beruflichen Tätigkeit darstellt. Trotzdem zeigt sich in einer linearen Regression, die die Faktoren Freiwilligkeit, Dauer, Alter und Geschlecht berücksichtigt, nur eine Erklärungskraft für einen sozialen Auf- oder Abstieg von 1%.

Die Wichtigkeit des sozialen Ab- oder Aufstiegs im Vergleich zu den Eltern kann weiters anhand der Arbeitszufriedenheit gemessen werden. Wenn das soziale Ansehen der Eltern tatsächlich ein wichtiger Referenzpunkt zur Bewertung der eigenen beruflichen Tätigkeit ist, so müssten die AbsteigerInnen weit unzufriedener sein als die nicht-vertikal Mobilen oder AufsteigerInnen. Dieses Muster zeigt sich nicht unbedingt: 45% der Auf-, aber auch 46% der AbsteigerInnen und 56% der nicht-vertikal Mobilen sind sehr zufrieden. Zieht man den Vergleich nur mit dem Vater, sind dagegen 42% der Ab-, aber 52% der AufsteigerInnen und nicht-vertikal Mobilen sehr zufrieden, 13% der Ab- und 2% bzw. 4% der AufsteigerInnen und nicht-vertikal Mobilen unzufrieden. Im Vergleich zur Mutter gibt es keine Zusammenhänge. Daraus kann geschlossen werden, dass eher das soziale Ansehen des Vaters als Referenzpunkt für die eigene Arbeitszufriedenheit herangezogen wird.

Im vorigen Abschnitt wurde weiters die Frage behandelt, warum die Einschätzung des sozialen Ansehens im persönlichen Umfeld so stark vom sozialen Ansehen in der Gesamtgesellschaft abweicht, ob diese Abweichung eventuell die Ursache für den Wechsel in die Selbstständigkeit darstellen kann und auf wen sich diese Einschätzung des „persönlichen Umfelds“ überhaupt bezieht. Es könnte sein, dass die Eltern und ihre Bewertung der eigenen beruflichen Tätigkeit dabei eine große Rolle spielen. Die Zusammenhänge zwischen intergenerationaler Mobilität und Bewertung des Ansehens der selbstständigen Tätigkeit im persönlichen Umfeld sind hochsignifikant. 51% der intergenerationalen AbsteigerInnen sagen, dass das soziale Ansehen ihrer selbstständigen Tätigkeit im persönlichen Umfeld als (sehr oder eher) niedrig bewertet wird. 86% der intergenerationalen AufsteigerInnen und 78% der intergenerational nicht-vertikal Mobilen sagen dagegen, dass ihr soziales Ansehen im persönlichen Umfeld als (sehr oder eher) hoch bewertet wird ( $\eta^2=0,39$ ). Der Vergleich mit den Eltern allein erklärt also bereits 15% der Varianz des sozialen Ansehens im persönlichen Umfeld. Er erklärt allerdings auch 12% der Varianz des sozialen Ansehens in der Gesellschaft allgemein. Bei beiden sind die



Zusammenhänge mit dem Vergleich zur Mutter etwa um die Hälfte schwächer als zum Vater. Weiters wäre zu vermuten, dass der Vergleich mit den Eltern gerade im persönlichen Umfeld bei den jüngeren Selbstständigen (25 bis 35 Jahre) größeres Gewicht hat als bei den älteren Selbstständigen – doch das Gegenteil ist der Fall. Die Erklärungskraft des Vergleichs mit den Eltern an der Streuung des sozialen Ansehens im persönlichen Umfeld steigt von 11% ( $\eta^2=0,33$ ) unter den 25 bis 35 Jährigen auf 24% unter den 47 bis 65 Jährigen ( $\eta^2=0,49$ ; ähnlich bei der Bewertung des Ansehens in der Gesellschaft allgemein). Der Vergleich mit dem Vater ist für das persönliche Umfeld dabei vor allem für die Altersgruppe zwischen 36 und 46 erklärungsstark ( $\eta^2=0,54$ ), weniger für die älteren ( $\eta^2=0,34$ ) und fast gar nicht für die jüngeren ( $\eta^2=0,16$ ) Selbstständigen. Für die Jüngeren ist der Vergleich mit der Mutter bedeutsamer ( $\eta^2=0,39$ ), verliert aber für die über 40-Jährigen kontinuierlich an Relevanz ( $\eta^2=0,25$  bzw.  $0,17$  für die über 47-Jährigen). Für die Einschätzung der Gesamtgesellschaft ist der Vergleich mit beiden Elternteilen unter den Altersgruppen ähnlich. Allerdings ist hier der Vergleich mit dem Vater auch für die Jüngeren bedeutsamer ( $\eta^2=0,34$ ). Der Vergleich mit der Mutter ist nur für die jüngeren Selbstständigen von Bedeutung ( $\eta^2=0,44$ ), für die Älteren weniger ( $\eta^2=0,26$ ). Die Mütter sind für die höheren Altersgruppen wohl deswegen weniger relevant, weil sie wohl nicht gleichwertig im Erwerbsleben standen wie die Mütter der jüngeren Generation. Auch ist der Vergleich mit der Mutter für Männer in der Gesamtgesellschaft ( $\eta^2=0,11$ ) weniger relevant als für Frauen ( $\eta^2=0,34$ ). Frauen messen sich dagegen bei der gesamtgesellschaftlichen Bewertung ihres Ansehens offensichtlich sehr wohl mit den Vätern ( $\eta^2=0,44$ ). Im persönlichen Umfeld ist für Frauen und Männer der Vergleich mit der Mutter gleich relevant, allerdings machen Frauen bei der Einschätzung des persönlichen Umfelds keinen Unterschied zwischen Vater und Mutter ( $\eta^2=0,26$  bzw.  $0,29$ ), Männer dagegen sehr ( $\eta^2=0,25$  bzw.  $0,44$ ).

#### **1.3.4. Zusammenfassung**

Die Fragen, die bezüglich der intergenerationellen Mobilität gestellt wurden, sind folgende: „Wie hoch ist das Ausmaß der intergenerationellen Mobilität? Überwiegen soziale Auf- oder Abstiege? Welche Faktoren bedingen diese Mobilität?“

Die H1 besagt dazu „Der Anteil der Personen, die überhaupt als mobil in vertikaler Mobilität einzustufen sind, variiert persönlichkeitsbedingt, traditionsbedingt und milieubedingt.“ Unterhypothesen dazu sind:

H1a: Die Mobilitätsrate ist unter jüngeren Personen höher als unter Älteren.

H1b: Die Mobilitätsrate ist an den obersten und untersten sozialen Positionen höher als in der Mitte.

Bezüglich der Karrieremobilität konnte die H1a mit der vorliegenden Stichprobe nicht widerlegt werden. Für die intergenerationelle Mobilität muss dabei nach Geschlecht differenziert werden: Tatsächlich steigt die Mobilitätsquote der Frauen mit zunehmendem Alter (von 65% auf 82% verglichen mit dem Vater bzw. von 73% auf 94% verglichen mit der Mutter), die der Männer sinkt jedoch (von 85% auf 65% verglichen mit dem Vater bzw. von 90% auf 73% verglichen mit der Mutter). Die H1a kann daher für die Männer der Stichprobe verifiziert, für die Frauen falsifiziert werden. Die H1b kann dagegen für beide Geschlechter verifiziert werden: Der Anteil der Mobilen sinkt von 89% in der Unterschicht auf 74% in der Mittelschicht und steigt daraufhin auf 85% in der oberen Mittelschicht.

Die H3a besagt: „Eine Person erreicht eine gesellschaftlich gleichwertig oder höher bewertete berufliche Position als ihre, es sei denn, die Berufswahl erfolgt unfreiwillig.“ Wie in im Kapitel zur Karrieremobilität wird auch in diesem Kapitel nur die Bedingung der Freiwilligkeit überprüft. Bezüglich der Karrieremobilität konnte sie nicht verifiziert werden. Die Abstiegsraten gemessen am Vergleich des sozialen Ansehens zwischen Eltern- und Kindergeneration der unfreiwillig Selbstständigen sind allerdings entsprechend der Hypothese höher und die Aufstiegsraten niedriger als bei freiwilliger und vor allem semi-freiwilliger Selbstständigkeit. Hier gibt es also bivariate Zusammenhänge, die im Vergleich zum Vater besonders stark sind. Trotzdem erklärt die Freiwilligkeit kaum etwas an der Streuung der Veränderung des sozialen Ansehens. Somit kann die H3a jedenfalls nicht eindeutig bestätigt werden.

## **2. Anomie im Kontext selbstständiger Arbeit**

Der zweite Abschnitt der empirischen Untersuchung beschäftigt sich schließlich mit der Erklärung der zuvor dargestellten Mobilitätsprozesse. Die abhängige Variable dabei ist also immer der soziale Aufstieg im Vergleich zur Elterngeneration. Die erklärende Variable ist dabei das abweichende Verhalten, welches in Teil I definiert und in Teil III operationalisiert wurde. Folgende Fragen sollen nun empirisch mittels der vorliegenden Stichprobe beantwortet werden: Streben neue Selbstständige danach, sozialen Aufstieg zu erreichen oder haben Sie andere Prioritäten? Wenn ja,

ist diese alternative Wertehierarchie Resultat einer defizitären (familialen und gesellschaftlichen) Sozialisation?

## 2.1. Werthaltungen postmoderner Selbstständiger

### 2.1.1. Sinn und Sicherheit

In diesem Abschnitt soll die Frage beantwortet werden, wie ausgeprägt einerseits die sinnstiftende Funktion und andererseits die Sicherungsfunktion bei neuen selbstständigen Tätigkeiten ist und wie stark beide Bereiche miteinander korrelieren bzw. auseinanderklaffen. Dazu wurde erstens gefragt „Welche der folgenden Aspekte sind Ihnen ganz allgemein bei einer beruflichen Tätigkeit wichtig?“ (Arbeitsorientierung) und zweitens „Gibt es Dinge, die Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit fehlen?“ (Funktionserfüllung des Berufs). Durch die doppelte Befragung soll herausgefunden werden, inwieweit der Beruf welche Funktion – sichernd oder sinnstiftend – eher erfüllt und inwieweit Individuum und Beruf dabei „zusammenpassen“. Die persönliche Wichtigkeit der einzelnen Items sowie die Wahrnehmung ihres ausreichenden Vorhandenseins bzw. Fehlens wird für die vorliegende Stichprobe in Tabelle 18 dargestellt.

*Tabelle 18: Arbeitsorientierungen und Arbeitsfunktion*

<b>Orientierung / Funktion in %</b>		<b>Fehlt</b>	<b>Wichtig</b>
Instrumentell / Sicherungsfunktion	Hohes Einkommen	49	66
	Soziale Sicherheit	37	64
	Arbeitsplatzsicherheit	27	56
	Langfristige Zukunftsplanung	26	59
	Geringe Arbeitszeit	26	29
	Aufstiegsmöglichkeiten	10	58
Expressiv / Sinnstiftende Funktion	Verantwortung	1	86
	Entscheidungsmöglichkeiten	2	95
	Unabhängigkeit	3	97
	Selbstverwirklichung	4	95
	Interessante Tätigkeit	4	98
	Neues Lernen	7	91
Altruistisch /	Anerkennung	12	78

Soziale Funktion	Nutzen für die Gesellschaft	6	62
	Leute kennenlernen	6	67

n= 210

Sieht man sich Tabelle 18 an, wird deutlich, dass die sinnstiftende Funktion kaum Befragten *fehlt*. Gleichzeitig wird die aber mehrheitlich als wichtig eingestuft, woraus geschlossen werden kann, dass sie nicht nur subjektiv, sondern auch objektiv nicht fehlt. Das Bedürfnis der befragten Selbstständigen nach einer sinnstiftenden Arbeit wird durch ihre Tätigkeit also erfüllt. Auch die soziale Funktion fehlt den Befragten kaum, dabei ist sie zwei Dritteln wichtig. Daraus kann geschlossen werden, dass die soziale Funktion auch erfüllt wird. Sie wird offensichtlich stärker subjektiv als nicht fehlend erlebt, da sie den Befragten auch nicht so wichtig ist – das Item „Anerkennung“, das bereits 78% der Personen wichtig ist, fehlt auch schon doppelt so vielen (12%).

Anders sieht es dagegen bei der Sicherungsfunktion der beruflichen Tätigkeit neuer Selbstständiger aus: Die Hälfte bewertet ihr Einkommen als nicht ausreichend, 37% fehlt darüber hinaus soziale Sicherheit, etwa einem Viertel die Möglichkeit langfristiger Zukunftsplanung und Arbeitsplatzsicherheit bei ihrem Beruf. Ebenso viele schätzen ihr Arbeitsausmaß als zu hoch ein. Auch wenn die sichernde Funktion den Befragten insgesamt nicht so wichtig ist wie die sinnstiftende Funktion, ist hier doch eine Problematik gegeben. Um der Heterogenität der neuen selbstständigen Arbeitsformen gerecht zu werden, muss dabei die Frage gestellt werden: Welche Gruppen innerhalb der neuen Selbstständigen fühlen eine besondere Belastung und welche Belastungen werden von welchen Gruppen unterschiedlich stark wahrgenommen?

Aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsfeld bzw. Branche wird deutlich, dass Selbstständigen in der Kreativbranche insgesamt die Sicherungsfunktion am meisten und Selbstständigen in der Unternehmensberatung am wenigsten fehlt, diese also als (ökonomisch) abgesicherter gelten können. In der Kreativbranche fehlt das Gefühl, die eigene Zukunft langfristig planen zu können (77%), soziale Sicherheit (71%) und Arbeitsplatzsicherheit (58%) überdurchschnittlich oft; die Hälfte gibt überdies an, dass ihre geringe Arbeitszeit fehlt. Diese Faktoren fehlen in der Unternehmensberatung unterdurchschnittlich oft (Soziale Sicherheit: 22%, Arbeitsplatzsicherheit: 18%). Auch Personen in der mit der klassischen Kreativbranche verwandten Sparte des Grafikdesigns leiden unter hoher Arbeitszeit

und fehlender sozialer Sicherheit (55%). Hohes Einkommen fehlt dagegen vor allem im Gesundheitsbereich (73%, wobei es sich dabei allerdings nur um insgesamt 11 Personen handelt), während es in der Sparte Unternehmensberatung „nur“ 43% als fehlend sehen. Das kann auch mit dem Bildungsstand zusammenhängen: Hier besteht ein fast linearer Zusammenhang zwischen Höhe der Ausbildung und Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheitsproblem (kein Zusammenhang mit der Sozialen Sicherheit). Einen noch deutlicheren Zusammenhang findet man mit der Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolgs, des Ansehens der eigenen beruflichen Tätigkeit und der Arbeitszufriedenheit, wobei es hier natürlich zu Wechselwirkungen kommt. Manche Sicherheitsaspekte fehlen vor allem lebensabschnittsabhängig, z.B. fehlt soziale Sicherheit mit zunehmendem Lebensalter mehr (30% bis 46%) oder geringe Arbeitszeiten im Alter zwischen 36 und 40 (44% im Vergleich zu 16-26%). Die Arbeitszeitbelastung steigt darüber hinaus mit zunehmender Tätigkeitsdauer: 17% derjenigen, die weniger als 1 Jahr selbstständig sind und 34% derjenigen, die mehr als 3 Jahre selbstständig sind, geben an, dass ihnen geringe Arbeitszeit fehlt. Außerdem ist das bei 35% der Männern und nur 17% der Frauen der Fall, was damit erklärt werden kann, dass selbstständige Frauen durchschnittlich weniger Stunden arbeiten als Männer (Vgl. Teil II). Männer leider auch öfter darunter, das Gefühl zu haben, die Zukunft nicht langfristig planen zu können (38% gegenüber 23%). Davon abgesehen besteht kein Unterschied in der Sicherheitswahrnehmung zwischen Männern und Frauen.

Diejenigen, die MitarbeiterInnen beschäftigen, geben weniger Sicherheitsprobleme an, wobei hier natürlich die nicht-Beschäftigung von MitarbeiterInnen auch durch die Sicherheitsproblematik verursacht sein kann. „Solo-Selbstständigen“ fehlt hohes Einkommen (58% im Vergleich zu 46%), soziale Sicherheit (42% im Vergleich zu 33%), langfristige Zukunftsplanung (37% gegenüber 18%) und Arbeitsplatzsicherheit (34% gegenüber 15%) mehr als Personen, die MitarbeiterInnen haben. Dafür leiden Letztere doppelt so oft (45%) unter hoher Arbeitszeit. Während die Tatsache, ob die Tätigkeit mit Gewerbeschein als UnternehmerIn oder ohne Gewerbeschein als NeueR SelbstständigeR in Bezug auf das Einkommen keinen Unterschied macht, leiden die Neuen Selbstständigen vor allem mehr unter dem Fehlen Sozialer Sicherheit (73% im Vergleich zu 33%), langfristiger Zukunftsplanung (58% vs 27%), und Arbeitsplatzsicherheit (46% gegenüber 26%), was als Folge der fehlenden Pflichtversicherung gelten kann (s.

Teil II).

Sinnstiftende und sichernde Funktion der beruflichen Tätigkeit fallen bei neuen selbstständigen Tätigkeiten also oft auseinander. Inwieweit wirkt sich das auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit aus? 47% geben an, mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit „Sehr zufrieden“ zu sein, 42% sagen, sie seien „Eher zufrieden“, 5% sind „Eher nicht zufrieden“ und 1% „Gar nicht“. Trotz der für einen Großteil der Befragten fehlenden Sicherheit liegt die Arbeitszufriedenheit mit 89% also relativ hoch.

### **2.1.2. Arbeitsorientierungen**

Im vorigen Abschnitt wurde deutlich, dass die Aspekte einer instrumentellen Arbeitsorientierung (Hohes Einkommen, Soziale Sicherheit, Arbeitsplatzsicherheit, langfristige Zukunftsplanung und geringe Arbeitszeit) „nur“ etwa zwei Drittel der Befragten wichtig sind, während fast alle die Elemente der expressiven Orientierung (Verantwortung, Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung, Entscheidungsmöglichkeiten zu haben, eine interessante Tätigkeit ausüben und Neues zu lernen) als wichtig für eine berufliche Tätigkeit erachtet werden. Dass Autonomie eine Werthaltung ist, die mit Selbstständigkeit an sich verknüpft ist, (s. Teil II), bestätigt sich also auch in den vorliegenden Daten.

Sieht man sich genauer an, welche Personen in welchen Tätigkeiten welche Prioritäten bezogen auf ihre Erwerbsarbeit setzen, ist vor allem die soziale Orientierung unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders deutlich wird das beim „Altruismus-Item“ „Nutzen für die Gesellschaft“: Dieser ist vor allem Frauen wichtig (79% im Vergleich zu 52% der Männer) und steigt in ihrer Bedeutung mit höherem Alter, was sowohl als lebensabschnittsabhängig als auch als kohortenabhängig interpretiert werden kann. Er ist Selbstständigen ohne MitarbeiterInnen wichtiger (70% im Vergleich zu 49%) als solchen, die MitarbeiterInnen beschäftigen und Neuen Selbstständigen wichtiger (76% im Vergleich zu 63%) als UnternehmerInnen. In den Wirtschaftsbereichen Gesundheit, Kreatives und Lebensberatung ist er über 80% wichtig, im Marketing und Vertrieb, der Unternehmensberatung und im Grafikdesign nur der Hälfte. Unter Berücksichtigung des Inhalts der Tätigkeiten kann daher davon ausgegangen werden, dass die Branchen Gesundheit, Kreatives und Lebensberatung an sich – und nicht allein die sie Ausübenden – altruistischer ausgerichtet sind.

Unterschiede ergeben sich auch in der Wichtigkeit der Items, die auf eine instrumentelle Arbeitsorientierung schließen lassen. Dazu wird ein Summenscore zur instrumentellen Arbeitsorientierung erstellt<sup>33</sup>. Eine Person erhält auf diesem umso höhere Werte, je wichtiger ihr ein hohes Einkommen, eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und soziale Sicherheit sowie die Möglichkeit zur langfristigen Zukunftsplanung sind. Der Summenscore hat eine Spannweite von 0,5 bis 2 bei einem Mittelwert von 1,6. Zur Gegenüberstellung von Wunsch und Wirklichkeit wird aus denselben Items ein Sicherungsindex erstellt, der umso höher ist, je höher die Sicherungsfunktion der beruflichen Tätigkeit ausgeprägt ist. Der Sicherungsindex reicht von 0,25 bis 2 bei einem Mittelwert von 1,5. In Tabelle 19 sind die Mittelwerte nach ausgewählten Faktoren dargestellt.

*Tabelle 19: Arbeitsorientierung und Arbeitsfunktion*

Mittelwerte	Instrumentelle Arbeitsorientierung	Sicherungsfunktion
<b>Tätigkeitsfeld</b>		
Grafik, Design	1,5	1,5
Gesundheit	1,6	1,5
Kreatives	1,6	1,3
Unternehmensberatung	1,6	1,6
Marketing, Vertrieb	1,7	1,6
Lebensberatung	1,7	1,6
<b>Arbeitsform</b>		
NeueR SelbstständigeR	1,7	1,3
EPU	1,6	1,5
klassischeR UnternehmerIn	1,6	1,7
<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b>		
Lehrabschluss	1,8	1,4
> Lehrabschluss	1,6	1,6
<b>Arbeitszufriedenheit</b>		
sehr zufrieden	1,6	1,6
nicht zufrieden	1,4	1,3

<sup>33</sup> Da die Antwortmuster zu den expressiven Arbeitsorientierungs-Items extrem schief sind (Zustimmungsquoten von über 90%) kann nur ein (mit der Anzahl der Items gewichteter) Summenscore zur instrumentellen Arbeitsorientierung verwendet werden..

Wirtschaftlicher Erfolg		
erfolgreich	1,6	1,7
nicht erfolgreich	1,4	1,5

n= 168-198

Insgesamt unterscheidet sich die Arbeitsorientierung zwischen den Geschlechtern und den unterschiedlichen Altersgruppen kaum. Allerdings bestehen Unterschiede hinsichtlich einzelner Aussagen. Die Wichtigkeit sozialer Sicherheit und eine geringer Arbeitszeit nimmt mit dem Alter ab, was als lebensabschnittsabhängige Veränderung aufgrund wegfallender familiärer Verpflichtungen gewertet werden kann.

Pensionsansprüche sind zu dieser Zeit offensichtlich schon ausreichend vorhanden oder es wird zwischen 47 und 65 Jahren noch nicht an eine baldige Pensionierung gedacht. Auch Aufstiegsmöglichkeiten werden im Alter weniger wichtig. Das kann entweder damit zusammenhängen, dass sich die Ambitionen mit zunehmendem Alter abschwächen, oder aber, dass die berufliche Stellung, die angestrebt wurde, bereits erreicht bzw. die Karriere bereits „gemacht“ ist.

In Korrelation mit der Organisationsform der selbstständigen Arbeit ergeben sich ebenfalls kaum Unterschiede innerhalb der UnternehmerInnen. Neue Selbstständige sind dagegen stärker auf wirtschaftlichen Erfolg orientiert. Eine Arbeitsorientierung, in der Wert auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (geringe Arbeitszeit, Work-Life-Balance) gelegt wird, ist bei postmodernen Selbstständigen häufiger als bei Selbstständigen, die sowohl einen Gewerbeschein besitzen als auch MitarbeiterInnen beschäftigen („klassischen UnternehmerInnen“). Soziale Sicherheit ist Selbstständigen (unabhängig von der MitarbeiterInnenanzahl) wichtiger, die keinen Gewerbeschein besitzen – da soziale Sicherheit bei dieser Personengruppe weniger gegeben ist, kann diese Angabe als Bedürfnis aus der aktuellen beruflichen Situation heraus gelesen werden.

Unterschiede gibt es auch zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Während Selbstständigen in der Gesundheits- und Kreativbranche generell eine unterdurchschnittlich ausgeprägte instrumentelle Arbeitsorientierung aufweisen, ist das Gegenteil bei Selbstständigen in den Bereichen Marketing und Vertrieb und Lebensberatung der Fall. Ein besonders starkes Profil hinsichtlich der Arbeitsorientierung ergibt sich bei den selbstständigen UnternehmensberaterInnen: Diesen sind ein hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten



überdurchschnittlich wichtig, andere Sicherheitsaspekte wie soziale Sicherheit oder langfristige Zukunftsplanung aber unterdurchschnittlich wichtig. Man kann diese Gruppe also als risikofreudig bezeichnen. Die dahinterliegende Variable scheint die Höhe des Bildungsstandes zu sein (Personen, die in der Unternehmensberatung selbstständig sind, verfügen über einen überdurchschnittlich hohen Bildungsstand). Die Wichtigkeit von Arbeitsplatzsicherheit, sozialer Sicherheit und langfristiger Zukunftsplanung steht in negativem linearem Zusammenhang mit der Höhe der Schulbildung. Es kann also angenommen werden, dass Bildung als „monopolistische Fachqualifikation“ (Vgl. Haller/Dimitz 1982) als quasi-Versicherung für das zukünftige Leben betrachtet wird. Die Wichtigkeit von hohem Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten nimmt dagegen mit der Höhe des Bildungsstandes zu.

Eine instrumentelle Arbeitsorientierung scheint dabei aber einen positiven Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg und damit die Arbeitszufriedenheit zu haben: Wer angibt, wirtschaftlich erfolgreich und mit seiner Tätigkeit zufrieden zu sein, ist insgesamt stärker instrumentell orientiert. Obwohl die Arbeitszufriedenheit und der wirtschaftliche Erfolg ebenfalls (und zwar noch stärker) mit einer ausgeprägten Sicherungsfunktion korreliert (s.oben), gibt es zwischen einer instrumentellen Arbeitsorientierung und einer tatsächlich finanziell und sozial gesicherten Tätigkeit (Sicherungsfunktions-Index) keinen Zusammenhang.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass eine expressive Arbeitsorientierung stark unter den befragten postmodernen Selbstständigen, aber auch unter den klassischen UnternehmerInnen verbreitet ist. Die Autonomieorientierung kann daher als Werthaltung, die selbstständiger Arbeit an sich anhaftet, angenommen werden. Diese einheitliche Grundhaltung betont allerdings mit Werten wie Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit die Individualität des Einzelnen. Salopp gesagt teilen die Selbstständigen die Haltung, dass sie alle individuell sind. Abgesehen von der Autonomie sind die Arbeitsorientierungen innerhalb der postmodernen Selbstständigkeit heterogen. Die sinnstiftende Funktion neuer selbstständiger Arbeitsformen ist ebenso wie die Orientierung an dieser Funktion überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Weniger als 10% geben an, dass ihnen die sinnstiftende Funktion ihrer beruflichen Tätigkeit - gemessen durch die Merkmale Verantwortung, Entscheidungsmöglichkeiten, Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung, Interessante Tätigkeit und Neues Lernen - in irgendeiner Weise bei ihrer Tätigkeit fehlt. Diese Einschätzung wird über alle Branchen geteilt und scheint damit ein

universelles Charakteristikum selbstständigen Arbeitsformen und der in ihnen gegebenen Arbeitsbedingungen zu sein.

Die Sicherungsfunktion ist bei neuen selbstständigen Tätigkeiten dagegen weniger stark ausgeprägt als die sinnstiftende Funktion. Nach Branchen differenziert ist sind vor allem Personen in kreativen selbstständigen Berufe von Prekarität iSv fehlender Sicherheit betroffen. Bei neuen selbstständigen Berufe, die stärker an das klassische Unternehmertum angelehnt sind ist die Sicherungsfunktion dagegen stärker ausgeprägt. Das trifft auf die Branche – z.B. Unternehmensberatung, die stark im Kontext des klassischen Unternehmertums stattfindet – ebenso zu wie auf die Organisationsform. Besonders stark klafft der Wunsch nach einer finanziell und sozial abgesicherten Arbeit und der tatsächlichen Erwerbsrealität bei Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen und bei Neuen Selbstständigen auseinander: Beide Gruppen sind überdurchschnittlich instrumentell orientiert, arbeiten aber unter überdurchschnittlich prekären Verhältnissen.

## **2.2. Sozialer Abstieg als Resultat abweichender Werte**

In der empirischen Analyse wurde bereits deutlich, dass eine expressive Arbeitsorientierung unter den befragten Selbstständigen vorherrschend ist und diese die instrumentelle, auf sozialen Aufstieg ausgerichtete Arbeitsorientierung weitgehend überwiegt. Es besteht also tatsächlich eine von der gesellschaftlichen Norm *abweichende*, alternative Wertehierarchie. Auch ist der Anteil der sozialen AbsteigerInnen relativ hoch und nicht durch die Freiwilligkeit oder Unfreiwilligkeit der Entscheidung, sich selbstständig zu machen, erklärbar, d.h.: Postmoderne Selbstständige nehmen sozialen Abstieg eher in Kauf und sie setzen andere, nicht auf sozialen Aufstieg gerichtete Prioritäten bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit. Wie korreliert die Arbeitsorientierung der (Neuen) Selbstständigen nun mit sozialem Auf- oder Abstieg?

Das Herausbilden einer expressiven Arbeitsorientierung als (abweichender) Wert, der zur Zurückweisung des Versuchs eines sozialen Aufstiegs führt, soll in der vorliegenden Arbeit auf die Sozialisation zurückgeführt werden. Nach Merton sowie Bertaux und Thompson sind dabei folgende Alternativen denkbar:

H3: Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als ihre Eltern, wenn...

H3a: ... der Berufswechsel unfreiwillig erfolgte.

H3b: ...die Sozialisation nicht erfolgreich war.

H3c: ... die Sozialisation erfolgreich war, aber niedrige berufliche Aspirationen enthielt.

H3d: Übertragbarkeit der Statuselemente („normative und ideal“ als Werte und Ziele, „opportunity“ als Zugangschancen zu Mitteln) schwierig war.

Es ist also denkbar, dass die Elterngeneration der Kindergeneration selbst abweichende Werte (also eine geringe instrumentelle Arbeitsorientierung) vermittelt hat und die familiäre Sozialisation damit trotz eines sozialen Abstiegs als erfolgreich zu werten ist. Es ist aber auch denkbar, dass zwar eine instrumentelle Arbeitsorientierung vermittelt werden sollte, die Übertragung dieses Wertes allerdings nicht erfolgreich war. Zuerst muss also geprüft werden, welche Werte die Eltern den Kindern vermitteln wollten.

### 2.2.1. Werte der Elterngeneration

Zur Ermittlung der Werte, die die Eltern ihren Kindern mitgeben wollten, dienen die Fragen 18 und 19 des Fragebogens. Dabei wurde einerseits nach der allgemeinen Wertorientierung der Eltern gefragt (Frage 18), andererseits nach ihrer spezifischen Arbeitsorientierung (Frage 19).

*Tabelle 20: Wertorientierung der Eltern*

Wertorientierung der Eltern in %		Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher oder gar nicht wichtig
Konformistisch	Gute Manieren	62	33	5
	Durchhaltevermögen	45	43	13
	Hart zu arbeiten	39	39	22
	Ehrgeiz	30	46	24
	Gehorsam	26	36	39
Individualistisch	Verantwortung	50	33	17
	Toleranz	36	34	30
	Unabhängigkeit	34	30	36
	Kreativität	26	30	45
Altruistisch	Bescheidenheit	34	49	16
	Selbstlosigkeit	13	33	54
	Religiösen Glauben	9	19	71

n = 180-184

Die höchste Zustimmung erhielten dabei die Werte Gute Manieren (95%), Durchhaltevermögen (88%), Verantwortung und Bescheidenheit (83%), die geringste Zustimmung Kreativität mit 26% und Religiöser Glaube mit 28%. Die stärkste Ablehnung erfuhr Letzterer mit 46%, deren Eltern diesen Wert „gar nicht“ vermittelt haben, gefolgt von Kreativität mit 15% und Selbstlosigkeit mit 12% starker Ablehnung. Insgesamt überwiegt eine konformistische Wertorientierung der Eltern mit durchschnittlich 80% Zustimmung die individualistische Orientierung mit 68% und die altruistische Orientierung mit 52% durchschnittlicher Zustimmung. Führt man einen Skalentest mit allen 12 Items durch, ergibt sich eine Reliabilitätskoeffizient von 0,7 (Cronbach's Alpha). Allerdings lassen sich bereits Gruppen mit hoher Inter-Item-Korrelation erkennen, weshalb eine Faktorenanalyse durchgeführt wird (Hauptkomponentenanalyse, Oblimin-Rotation, 100 Iterationen). Der KMO-Test ergibt einen Wert von 0,76. Es werden drei Faktoren extrahiert, die zusammen 59% der Varianz erklären. Die Faktorenanalyse bestätigt dabei die theoretischen Überlegungen der Trennung in eine konformistische, individualistische und altruistische Orientierung mit den oben aufgezählten Items. Einzig die Werte „Gehorsam“ und „Hart zu arbeiten“ landen gleich hoch auf den konformistischen und altruistischen Faktor. Diese beiden Faktoren korrelieren positiv (0.27) miteinander, der Faktor „individualistische Orientierung“ korreliert schwach negativ mit den anderen (-0.01 bzw. -0.03).

Die Variablen werden daher nach der Darstellung in Tabelle 20 zu additiven Indizes zusammengefasst, wobei fünf Items den Index „konformistische Orientierung der Eltern“, vier Items den Index „individualistische Orientierung der Eltern“ und drei Items den Index „altruistische Orientierung der Eltern“ konstituieren. Die Items werden für die Indexbildung dahingehend rekodiert, dass keine Wichtigkeit (eher nicht oder gar nicht) den Wert 0, eher starke Wichtigkeit den Wert 1 und sehr starke Wichtigkeit den Wert 2 erhält. Anschließend wird der Wert durch die Summe der Items dividiert, um die Indizes vergleichbar zu machen (wobei trotzdem berücksichtigt werden muss, dass eine Messung mit mehreren Items zu besseren Ergebnissen führt als mit weniger Items). Die meisten Befragten der Stichprobe haben dabei konformistische Werte mitbekommen (Mittelwert = 1,2), darauf folgt eine individualistische Wertorientierung (Mittelwert = 1); bei den wenigsten waren die Eltern altruistisch ausgerichtet (Mittelwert = 0,7). Wie bereits in der Faktorenanalyse

ersichtlich korreliert der Index für die altruistische Orientierung relativ stark mit dem Index für die konformistische Orientierung ( $R=0,45$ ), und leicht mit dem Index der individualistischen Orientierung ( $R=0,18$ ); individualistische und konformistische Orientierung korrelieren nicht miteinander ( $R=0,07$ ). Je niedriger der Bildungsstand der Mutter und je „einfacher“ ihr Beruf, desto eher wurden die Kinder mit konformistischen Werten erzogen. Dagegen bestehen signifikante positive Korrelationen zwischen einer individualistischen Wertorientierung der Eltern und der Einschätzung des sozialen Ansehens des Vaters ( $R=0,21$ ). Befragte aus höheren sozialen Schichten wurden also eher individualistisch, Befragte aus niedrigeren sozialen Schichten konformistisch erzogen<sup>34</sup>.

Bezogen auf die Erklärung sozialer Abstiege kann bereits ein Mittelwertvergleich der drei Gruppen (bzw. unabhängigen Stichproben) der sozial nicht-vertikal Mobilen sowie der Auf- und AbsteigerInnen durchgeführt werden. Allerdings ergeben sich (auch unter Konstanthaltung der Freiwilligkeit des Berufswechsels) keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Wertorientierung der Eltern zwischen den Gruppen, wobei die AufsteigerInnen durchschnittlich etwas weniger individualistisch orientierte Eltern hatten (Mittelwertdifferenz  $=0,2$ ). Auch bestehen keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsformen und der Wertorientierung der Eltern. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass individualistisch orientierte Eltern sozial eher besser gestellt sind (s.oben) und ein sozialer Aufstieg damit weniger wahrscheinlich wird. Die Tendenz bestätigt sich allerdings auch beim Vergleich der Einschätzung des sozialen Ansehens der selbstständigen Tätigkeit: Selbstständige, die ihr Ansehen (im direkten Vergleich zu den Eltern) niedrig einschätzen, kommen aus weniger konformistisch (Mittelwertsdifferenz  $=0,3$ ) und eher individualistisch ( $0,2$ ) orientierten Elternhäusern<sup>35</sup>.

Die zweite Frage zu den Werten, die die Eltern den Kindern vermitteln wollten, bezieht sich konkret auf ihre berufliche Orientierung (Frage 19). Dabei wurde nach dem Grad der Zustimmung (sehr, eher, eher nicht, gar nicht) zu folgenden Aussagen

---

<sup>34</sup> Allerdings besteht keine Korrelation zwischen dem Index der sozialen Herkunft, der den Bildungsstand, die Berufsformen und das Ansehen beider Elternteile umfasst, und der Wertorientierung. Es ist also davon auszugehen, dass jeweils ein Elternteil prägender für die Wertevermittlung war und eine Vermischung der sozio-kulturellen Hintergründe beider Eltern daher die Tendenzen aufhebt.

<sup>35</sup> Dasselbe Ergebnis bringt das gesellschaftliche Ansehen der ehemaligen, unselbstständigen Tätigkeit hinsichtlich konformistischer Werte der Eltern. Eine konformistische elterliche Wertorientierung und das ehemalige gesellschaftliche Ansehen korrelieren mit  $0,24$  daher auch relativ stark.

gefragt:

- a) „Meine Eltern wollten, dass ich einen sicheren Job mit gutem Einkommen finde.“
- b) „Meine Eltern haben viel Wert auf eine gute Ausbildung gelegt.“
- c) „Meine Eltern haben hohe Erwartungen an mich gestellt.“
- d) „Meine Eltern wollten immer, dass ich meine eigenen Wege gehe.“

Dabei wurde sowohl nach der Instrumentalität der Arbeitsorientierung (Item a) gefragt, als auch danach, wie viel Raum die Eltern innerhalb des Übertragungsprozesses ihrer Arbeitsorientierung ließen.

*Tabelle 21: Arbeitsorientierung der Eltern*

<b>Arbeitsorientierung der Eltern in %</b>	<b>Starke Zustimmung</b>	<b>Mittlere Zustimmung</b>	<b>Ablehnung</b>
Gute Ausbildung	59	35	6
Sicherer Job mit gutem Einkommen	58	32	10
Hohe Erwartungen	31	37	32
Eigenen Weg gehen	31	37	32

n = 179-182

Die höchsten Zustimmungsraten hinsichtlich der elterlichen Ambitionen erhalten eine gute Ausbildung (94% Zustimmung) sowie die Sicherheit und das Einkommen des zukünftigen Berufs (90%). Korreliert man die einzelnen Items miteinander ergeben sich hohe Korrelationen zwischen der Bedeutung der Ausbildung, den Erwartungen und den Berufsambitionen hinsichtlich Sicherheit und Einkommen. Ausbildungsambitionen korrelieren dabei mit allen anderen Aussagen relativ hoch, weshalb sie als „kleinster gemeinsamer Nenner“ elterlicher Arbeitsorientierungen gelten können.

*Tabelle 22: Arbeitsorientierung der Eltern, Inter-Item-Korrelation, Gamma-Werte*

Inter-Item-Korrelationen Gamma	Sicherer Job, gutes Einkommen	Gute Ausbildung	Hohe Erwartungen	Eigenen Weg gehen
Sicherer Job, gutes Einkommen	1			
Gute Ausbildung	0,5	1		
Hohe Erwartungen	0,28	0,68	1	
Eigenen Weg gehen	-0,17	0,28	0,03	1

n = 179-182

Bei einer darauffolgenden Faktorenanalyse wird deutlich, dass die Items sich in einem „Koordinatensystem der Arbeitsorientierung“ in einem Kontinuum befinden, wobei die Berufsambitionen auf dem einen Ende liegen, dazwischen Ausbildungsambitionen und generelle Erwartungen, auf dem anderen Ende eine liberale Orientierung, bei der die Eltern ihr Kind seinen eigenen Weg gehen lassen. Die Arbeitsorientierungen sollten also zumindest an ihren Polen den generellen Wertorientierungen der Eltern entsprechen. Korreliert man die standardisierten (z-transformierten) Indizes der generellen Wertorientierungen mit den standardisierten Arbeitsorientierungs-Items, bestätigt sich diese Annahme: Eine generell individualistische Wertorientierung korreliert hoch mit einer liberalen Arbeitsorientierung ( $R=0,46$ ), schwächer mit hohen Ausbildungsambitionen ( $R=0,2$ ) und negativ mit konkreten Berufsambitionen ( $R=-0,15$ ). Eine konformistische Wertorientierung korreliert dagegen in etwa gleich hoch mit konkreten Berufsambitionen, Ausbildungsambitionen und generell hohen Erwartungen ( $R=0,3$ ). Es wird daher mit den standardisierten Indizes der konformistischen und individualistischen Wertorientierung der Eltern sowie ihrer Arbeitsorientierung eine Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse, Oblimin-Rotation, 100 Iterationen) durchgeführt, bei der zwei Faktoren extrahiert werden, welche zusammen 59% der Gesamtvarianz erklären. Wiederum wird eine eindeutige und starke Ladung ( $> 0,8$ ) einer individualistischen Orientierung zusammen mit einer liberalen Arbeitsorientierung auf einen Faktor und einer konformistischen Orientierung mit einer instrumentellen Arbeitsorientierung auf den zweiten Faktor deutlich. Da hohe Ausbildungsambitionen auf beide Faktoren hoch laden, werden sie aus der folgenden Indexbildung ausgeschlossen. Es werden basierend auf diesen Ergebnissen zwei additive Indizes (gewichtet mit der Anzahl ihrer Items) gebildet: „konformistisch-instrumentelle Orientierung“ (z-transformierter Konformitäts-Index mit den z-transformierten Items „Sicherer Job mit gutem Einkommen“ und „Hohe Erwartungen“) sowie „individualistisch-liberale Orientierung“ (z-transformierter Individualitäts-Index mit z-transformiertem Item „Eigenen Weg gehen“). Die zwei Indizes werden nach Quartilen in vier Kategorien (sehr und eher niedrig, sehr und eher hoch) unterteilt.

Die befragten Ein-Personen-UnternehmerInnen stammen aus eher individualistisch-liberalen Elternhäusern (45% im Vergleich zu sonst ca. 1/3), die klassischen Selbstständigen eher aus konformistisch-instrumentellen Elternhäusern

(62% im Vergleich zu sonst ca. 1/3). Wer im Vergleich zu seinen Eltern sozial aufsteigt, kommt eher aus einem individualistisch-liberalen Elternhaus (+6%), wer absteigt oder nicht-vertikal mobil ist, aus einem konformistisch-instrumentellen Elternhaus (+9 bzw. 10%). Personen mit individualistisch-liberaler Erziehung bleiben in ihrem Karriereverlauf hinsichtlich ihres sozialen Ansehens auch eher stabil (34%) als Personen mit konformistisch-instrumenteller Erziehung (25%).

### **2.2.2. „Erfolg“ oder „Misserfolg“ der Sozialisation**

Nun soll geprüft werden, ob die (berufsbezogene) Sozialisation der befragten Personen „erfolgreich“ war, d.h. ob sie dieselben oder ähnliche Arbeitsorientierungen besitzen wie ihre Eltern. Dazu werden die oben gebildeten Indizes verglichen mit den Indizes zur persönlichen Arbeitsorientierung der Befragten (s.Kapitel 2.1.). Die befragten Personen sollten dabei verschiedene Arbeitsaspekte, z.B. ein hohes Einkommen oder berufliche Unabhängigkeit, auf ihre Wichtigkeit für sie persönlich bewerten.

Wer eine stark instrumentelle Arbeitsorientierung hat, steigt dabei im Vergleich zu seinen Eltern beruflich eher ab: 35% der Personen mit stark instrumenteller Arbeitsorientierung sind in ihrem sozialen Ansehen im Vergleich zu ihren Eltern abgestiegen, aber nur 20% der Personen mit gering ausgeprägter instrumenteller Arbeitsorientierung. Umgekehrt sind 33% der AbsteigerInnen, aber nur 24% der AufsteigerInnen hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes instrumentell orientiert. Ebenso, jedoch mit geringeren Unterschieden, verhält es sich im persönlichen Karriereverlauf: 33% der instrumentell Orientierten und 40% der nicht instrumentell orientierten Befragten sind durch den Wechsel in die Selbstständigkeit im gesellschaftlichen Ansehen aufgestiegen, 39% resp. 37% abgestiegen. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch unter Konstanthaltung der Freiwilligkeit des Berufswechsels: Hat eine Person eine instrumentelle, d.h. eigentlich auf sozialen Aufstieg gerichtete, Orientierung, und wechselt freiwillig den Beruf, so resultiert das in 30% der Fälle in sozialem Abstieg. Ist eine Person dagegen gar nicht instrumentell orientiert und wechselt freiwillig den Beruf, resultiert das nur in 21% der Fälle in sozialem Abstieg (bei unfreiwilligem Berufswechsel ist es umgekehrt). Auch die Erklärung, dass das soziale Ansehen der Eltern nicht als Referenzpunkt herangezogen wird, hält hier nicht: Auch bei der Karrieremobilität finden sich unter den freiwilligen BerufswechslerInnen mit instrumenteller Arbeitsorientierung mehr AbsteigerInnen.



Eine instrumentelle Arbeitsorientierung der befragten Selbstständigen korreliert mit einer konformistisch-instrumentellen Wertorientierung ihrer Eltern dabei weit höher ( $R=0,21$ ) als mit einer individualistisch-liberalen Wertorientierung der Eltern ( $R=0,12$ ). Wer gar nicht konformistisch-instrumentell orientierte Eltern hatte, ist zu 44% selber nicht instrumentell seiner Arbeit gegenüber eingestellt. Einkommen und Sicherheit sind der Hälfte derart erzogener Personen gar nicht und weiteren 19% eher nicht wichtig. Das Assoziationsmaß kann dabei als Indikator für die Übereinstimmung zwischen elterlichen und eigenen Werten als Erfolgsfaktor für die Sozialisation gelten. Vergleicht man nun intergenerationelle Auf- und AbsteigerInnen hinsichtlich dieses Erfolgs, erkennt man, dass dieser bei absteigenden größer ( $R=0,31$ ) als bei aufsteigenden ( $R=0,21$ ) oder nicht-vertikal mobilen ( $R=0,11$ ) Personen ist. Bei intergenerationell nicht-vertikal Mobilen Personen korreliert eine instrumentelle Arbeitsorientierung darüber hinaus stark mit einer individualistisch-liberalen Erziehung ( $R=0,41$ ), d.h. einer Sozialisation, die in gegenteiligen Werten resultiert hat. Intergenerationelle AbsteigerInnen sind damit nicht nur häufiger konformistisch-instrumentell, also auf sozialen Aufstieg aus, erzogen worden, sondern diese Erziehung war auch öfter erfolgreich als bei Personen, die nicht sozial abgestiegen sind. Wieso? Ein Erklärungsansatz liegt darin, dass Personen aus niedrigeren sozialen Schichten eher instrumentell erzogen wurden, diesen Personen aber durchschnittlich auch größere gesellschaftliche Hürden für den sozialen Aufstieg im Weg stehen, da sie nicht über dieselben Mittel und Ressourcen verfügen wie Personen aus höheren sozialen Schichten. Unter Kontrolle der Variable „Freiwilligkeit“ bestätigt sich dieser Erklärungsansatz allerdings nicht: Bei Personen, die *freiwillig* in die berufliche Selbstständigkeit gewechselt und dadurch im Vergleich zu ihren Eltern an sozialem Ansehen verloren haben, ist die Erfolgsquote einer instrumentellen Wertesozialisation höher ( $R=0,38$ ) als bei Personen, die *unfreiwillig* in die berufliche Selbstständigkeit gewechselt und dadurch im Vergleich zu ihren Eltern an sozialem Ansehen verloren haben ( $R=0,3$ ).

Auch im Karriereverlauf war die Übermittlung einer instrumentellen Arbeitsorientierungen eher bei den sozialen AbsteigerInnen erfolgreich ( $R=0,2$ , bei sozialen Aufstiegen  $-0,04$ ). Allerdings gilt hinsichtlich der Karrieremobilität: Wer im Karriereverlauf hinsichtlich seines sozialen Ansehens stabil bleibt, bei dem war die Weitergabe von instrumentell-konformistischen Werten besonders häufig erfolgreich ( $R=0,41$ ). Bei im Karriereverlauf nicht-vertikal mobilen Personen hat auch eine

individualistisch-liberale Erziehung häufiger zur Herausbildung einer instrumentellen Arbeitsorientierung geführt ( $R=0,29$ ) als bei intragenerationellen Auf- ( $R=0,22$ ) oder AbsteigerInnen ( $R=0,02$ ).

### 2.3. Sozialer Abstieg als Resultat geringer Normenintensität

Neben der sozialen Herkunftsschicht und der Art sowie des Erfolgs der familialen Sozialisation kann die Normenintensität auf die Entwicklung abweichender Verhaltensstrategien wirken. Normen können dabei über verschiedene gesellschaftliche AkteurInnen vermittelt werden – da sich die vorliegende Arbeit vorrangig mit der familialen Sozialisation beschäftigt, soll daher auf die Normenintensität in der Familie fokussiert werden. Im vorangegangenen Abschnitt wurde dabei ermittelt, dass in der vorliegenden Stichprobe Fälle von sozialem Abstieg häufiger bei einem freiwilligen Berufswechsel und einer instrumentellen Arbeitsorientierung vorkommen als bei einer weniger instrumentellen Arbeitsorientierung. Eine geringe Normenintensität in der Familie kann dabei trotz erfolgreicher Vermittlung des Wertes „sozialer Aufstieg“ zu abweichendem Verhalten führen. Wie stark die Normenintensität bzw. das Fehlen einer solchen auf familialer Ebene war ist Thema des folgenden Abschnittes.

Um die Normenintensität in der elterlichen Erziehung zu ermitteln, wurden die RespondentInnen nach dem Grad der Zustimmung (sehr, eher, eher nicht, gar nicht) zu drei Aussagen betreffend ihrer Erziehung gefragt: Das Antwortverhalten ist in Tabelle 23 dargestellt. Der Median und der Modus betragen bei allen Aussagen „3“, was der Kategorie „Stimme eher zu“ entspricht.

*Tabelle 23: Normenintensität in der Erziehung*

<b>Normenintensität in der Erziehung in %</b>	<b>Stimme zu</b>	<b>Stimme nicht zu</b>
„Als Kind wurden mir klare Grenzen gesetzt“	77	23
„Der Sinn und Zweck der Regeln wurde mir erklärt.“	61	39
„Wenn ich mich nicht an die Vorschriften gehalten habe, hatte das Konsequenzen.“	81	19

n = 182-183

Die Items korrelieren mit Werten zwischen 0,17 (Grenzen-Erklärung), 0,27 (Konsequenzen-Erklärung) und 0,56 (Grenzen-Konsequenzen; symmetrisches

Somer's d) miteinander. In einem Skalentest erhalten sie einen Reliabilitätskoeffizienten von 0,67 (Cronbach's Alpha). Die Items „Grenzen“ und „Konsequenzen“ erklären dabei fast die Hälfte der jeweils gegenseitigen Varianz, die Korrelationen zum Item „Erklärung“ sind schwächer. Würde es aus der Skala entfernt, würde der Reliabilitätskoeffizient dementsprechend auf 0,79 steigen. Da der Reliabilitätskoeffizient mit 0,67 akzeptabel ist, die Items nicht negativ korrelieren und der Index theoriegeleitet aus allen drei Items bestehen sollte – der Erklärung der Regeln wird dabei unterstellt, dass sie Normen-verinnerlichend wirkt – wird ein Summenscore gebildet. Dieser wird derart konstruiert, dass er umso höher ist, je intensiver die Normenintensität in der Erziehung war. Jedes Item wirkt dabei mit einem bis maximal vier Punkten auf die Gesamtpunktezahl, der Index hat damit eine theoretische Spannweite von drei (keine Zustimmung bei allen drei Items) bis 16 (volle Zustimmung bei allen drei Items). Tatsächlich liegen nur im Bereich von drei bis 12 Fälle vor. Der Mittelwert beträgt dabei 8,8, Median und Modus 9. Die Verteilung ist dabei linksschiefer, als diese Werte vermuten lassen: Das erste Quartil liegt bei 8, das zweite bei 9 und das dritte bei 10. Der Index wird daher dreigeteilt, so dass die erste und dritte Kategorie jeweils 36%, die mittlere 29% umfassen.

Je regulierter die selbstständige Tätigkeit ist, die eine Person ausübt, desto eher wurde die Person auch mit festen Grenzen und Konsequenzen erzogen: Unter den Neuen Selbstständigen haben 30%, unter den EPU 34% und unter den klassischen Selbstständigen 46% eine solche Erziehung erfahren. UnternehmensberaterInnen und Personen, die im Marketing und/oder Vertrieb tätig sind, wurden in ihrer Erziehung stärker kontrolliert (Mittelwert=9,1) als Personen aus der Kreativbranche (Mittelwert=8,1). Je stärker die Normenintensität war, desto höher wird auch das soziale Ansehen der selbstständigen Tätigkeit eingeschätzt (Prozentsatzdifferenz  $d=29\%$ ,  $R=0,18$ ). Dass die intergenerationelle Mobilität trotzdem nicht mit der Normenintensität korreliert ( $R=0,07$ ), liegt daran, dass diese in Familien der Oberschicht und oberen Mittelschicht stärker ist (Mittelwertsdifferenz=1,2). Unter Konstanthaltung der sozialen Herkunftsschicht korreliert die Normenintensität doch stark positiv mit der sozialen Mobilität, d.h. je höher die Normenintensität, desto größer ist der soziale Aufstieg bzw. desto schwächer der soziale Abstieg (iSv sozialem Ansehen). Besonders stark ist die Korrelation dabei an den gesellschaftlichen „Polen“, also in der untersten Schicht ( $R=0,41$ ) und der oberen Mittelschicht ( $R=0,38$ ; Oberschicht  $R=0,58$ , aber  $n=10$ ). In

der Mittelschicht gibt es nur moderate Korrelationen. Eine hohe Normenkontrolle korreliert dabei erwartungsgemäß stärker mit einem konformistisch-instrumentellen Erziehungsstil ( $R=0,38$ ,  $p < 0,01$ ) als mit einem individualistisch-liberalen ( $R=0,24$ , n.s.). Unter Konstanthaltung der sozialen Herkunft wird allerdings deutlich, dass Normenintensität umso stärker mit einem konformistisch-instrumentellen Erziehungsstil korreliert, je niedriger die Herkunftsschicht ist (von  $R=0,63$  in der Unterschicht zu  $R=0,19$  in der oberen Mittelschicht bzw.  $-0,43$  in der Oberschicht). In den oberen Schichten korreliert dagegen ein individualistisch-liberaler Erziehungsstil stärker mit einer hohen Normenkontrolle (von  $R=0,04$  in der Unterschicht zu  $R=0,44$  in der oberen Mittelschicht bzw.  $0,52$  in der Oberschicht). Obwohl sich der Erziehungsstil schichtabhängig unterscheidet, unterscheidet sich die Normenkontrolle schichtabhängig kaum – es wird der jeweils vorherrschende Erziehungsstil, je stärker dieser ausgeprägt ist, auch umso stärker durchgesetzt. Eine erfolgreiche Weitergabe einer instrumentellen Orientierung erfolgt allerdings häufiger in Familien, in denen die Normenkontrolle eher niedrig ( $R=0,2$ ) als hoch ( $R=0,13$ ) ist. Die Korrelation zwischen einer individualistischen Orientierung der Eltern und einer instrumentellen Orientierung der Kinder ist unabhängig von der Normenkontrolle ( $R < 0,1$ ). Zusammenfassend lässt sich zur Intensität der Normenkontrolle feststellen, dass diese in der Stichprobe primär schichtunabhängig ist. Sie bedingt das Ergreifen einer stärker regulierten selbstständigen Tätigkeit, was (unter Konstanthaltung der sozialen Herkunft) eher zu sozialem Aufstieg führt.

## **2.4. Subjektive Anomie – Anomia**

Neben dem „Erfolg“ der familialen Sozialisation dient die subjektive Anomie, die sog. „Anomia“, als Indikator für die Verinnerlichung von gesellschaftlichen Werten und legitimen Mitteln. „Anomia“ wird in der sozialwissenschaftlichen Forschung für gewöhnlich durch die „Srole-Skala“ gemessen. Die Srole-Skala wurde derart modifiziert, dass sie sich stärker auf die ehemalige berufliche Situation als auf eine allgemeine Einschätzung bezieht. Da der Einfluss der Anomia auf die Entscheidung, sich selbstständig zu machen, untersucht werden soll, müssen diese Eindrücke der Befragten im Rückblick, d.h. bevor sie sich selbstständig gemacht haben, erhoben werden. Eine solche rückblickende Einschätzung, speziell wenn es sich dabei um „diffuse“ Gefühle wie jenes der subjektiven Anomie handelt, sind dabei

erhebungstechnisch heikel und bedürfen besonderer Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse (s.III.Teil). Die Interviewpersonen wurden zuerst gebeten, an die Zeit, bevor sie sich selbstständig gemacht haben zurückzudenken. Danach wurden sie nach dem Ausmaß ihrer Zustimmung (sehr, eher, eher nicht, gar nicht) zu folgenden Aussagen gefragt<sup>36</sup>:

- Ich hatte volle Kontrolle über mein Leben.
- Ich dachte, dass ich mich von meinen eigentlichen Lebenszielen entferne.
- Ich wurde von meinem Umfeld immer zu 100% unterstützt.
- Vieles von dem, was ich beruflich tat, fand ich eigentlich sinnlos.

Item 1 und 3 wurden umgepolt. Es zeigt sich dabei, dass die Verteilung ausgeglichen ist und jeweils etwa die Hälfte einer Aussage zustimmt bzw. sie ablehnt. Die höchste Zustimmungsquote erhält das Item „Entfernung von den eigenen Lebenszielen“ mit 59%, die niedrigste Zustimmung das Gefühl der fehlenden Kontrolle mit 51%. Während sich jeweils etwas weniger als ein Fünftel auf die „Extrem“-Kategorien „Stimme sehr zu“ bzw. „Stimme gar nicht zu“ verteilt, stimmen dem Gefühl, sich von seinen eigenen Lebenszielen zu entfernen, 27% der Befragten zu.

Tabelle 24: Anomia, Inter-Item-Korrelation, Gamma-Werte

Inter-Item-Korrelationen Gamma	Entfernung von eigenen Lebenszielen	Keine Unterstützung	Berufliche Sinnlosigkeit
Entfernung von eigenen Lebenszielen	1		
Keine Unterstützung	0,03	1	
Berufliche Sinnlosigkeit	0,48	0,11	1
Keine Kontrolle	0,44	0,35	0,16

n = 153-159, Assoziationsmaß: Gamma

Tabelle 24 zeigt die Inter-Item-Korrelationen, die doch teilweise eher niedrig sind. Vor allem die soziale Unterstützung korreliert nur schwach mit den stärker berufsbezogenen Aussagen. Ein Skalentest ergibt daher auch nur einen schwachen Reliabilitätskoeffizienten von 0,54 (Cronbach's Alpha<sup>37</sup>). Die Items bilden

<sup>36</sup> Bei der Entwicklung eines Items zur Einstellung gegenüber gesellschaftlichen EntscheidungsträgerInnen wurde in den Pretests deutlich, dass diese besonders schwer zu rekonstruieren sind. Testpersonen konnten sich nicht bzw. nur spärlich rückblickend an ihre Einstellungen erinnern und vermischten diese häufig mit ihren aktuellen Einstellungen zu tagespolitischem Geschehen (ev. aufgrund mangelnder Zentralität), weshalb das Item letztlich aus dem Fragebogen gestrichen wurde (s.III.Teil).

<sup>37</sup> In Reliabilitätsanalysen der originalen Srole-Skala, die damals im General Social Survey des NORC

offensichtlich keine eindimensionale Skala; um die dahinterliegenden Dimensionen besser interpretieren zu können, wird daher eine Faktorenanalyse durchgeführt (Hauptkomponentenanalyse, Oblimin-Rotation, 100 Iterationen). Es werden zwei Faktoren extrahiert, die zusammen 70% der Gesamtvarianz erklären. Auf einen Faktor laden dabei das Gefühl der Sinnlosigkeit der beruflichen Aufgaben (0,8) und der Eindruck, sich von den eigenen Lebenszielen zu entfernen (0,9), auf den zweiten Faktor die soziale Unterstützung (0,9) und das Gefühl der Kontrolllosigkeit (0,8). Letzteres lädt allerdings auch recht hoch auf den ersten Faktor (0,4), weshalb die Faktoren insgesamt moderat korrelieren ( $R=0,17$ ). Bei der weiteren Behandlung der Daten bestehen nun folgende Möglichkeiten: Zum einen könnten zwei Indizes mit den jeweils zwei nach der Faktorenanalyse zusammengehörigen Items erstellt werden oder es könnten die Faktorwerte gespeichert werden. Erstere Vorgehensweise würde allerdings den bivariaten Korrelationen widersprechen (Kontrolllosigkeit und soziale Unterstützung korrelieren schwächer als Kontrolllosigkeit und Entfernung von den Lebenszielen). Letztere Vorgehensweise hätte den Vorteil, dass etwa bei den Faktorwerten des ersten Faktors auch die Ladung des Items „Kontrolllosigkeit“ berücksichtigt würde, was bei einer Indexbildung wegfallen würde, allerdings auch den Nachteil eines Informationsverlusts (die Faktoren erklären ja „nur“ 70% der Varianz). Schließlich könnte das Item „soziale Unterstützung“ aus der weiteren Analyse ausgeschlossen werden. Diese Vorgehensweise würde den Reliabilitätskoeffizienten allerdings auch nur geringfügig erhöhen (auf 0,58). Daher werden einstweilen nur die zwei Aussagen zur beruflichen Sinnlosigkeit und der Entfernung von den eigenen Lebenszielen in einen „beruflichen Anomia-Index“ zusammengeführt (der, um ihn mit den anderen Items vergleichbar zu halten, durch zwei geteilt wird-er hat damit ebenfalls eine Spannweite von 1 bis 4 mit einem Mittelwert von 2,6).

Der berufliche Anomia-Index, das Ausmaß der sozialen Unterstützung und die Kontrollüberzeugung werden in Tabelle 25 in Zusammenhang mit den forschungsrelevanten Variablen des elterlichen Erziehungsstils, der familialen Normenintensität, der eigenen Arbeitsorientierung, der Freiwilligkeit des Berufswechsels und schließlich der sozialen Mobilität dargestellt. Tabelle 25 gibt die

---

(National Opinion Research Center) in den inkludiert war, ergaben sich zwischen 1974-1976 in den USA etwas höhere Alpha-Werte von 0,60-0,67 (Travis 1993: 79). Die Skala wurde jedoch so oft evaluiert, dass die Alpha-Werte je nach Studie eine breite Streuung aufweisen.

Mittelwerte<sup>38</sup> wieder, wobei ein hoher Wert auf eine hohe Zustimmung hindeutet und umgekehrt. Sind die Mittelwertsunterschiede < 0,1 werden sie in der Tabelle nicht angeführt.

Tabelle 25: Anomia nach Erziehungsstil, Normenintensität und Mobilität

Mittelwerte	Berufliche Anomia	Keine Unterstützung	Keine Kontrolle
Erziehungsstil			
konformistisch-instrumentell	2,9	2,5	2,7
individualistisch-liberal	2,3	2,3	2,5
Normenintensität			
hoch	2,4	2,3	2,6
niedrig	2,7	2,4	2,4
Intergenerationelle Mobilität			
Abstieg	2,4	2,5	-
nicht-vertikal Mobile	2,6	2,3	-
Aufstieg	2,6	2,4	-

n = 153-159

Die in Tabelle 25 dargestellten Ergebnisse machen Folgendes deutlich: Zum einen ist die subjektive Anomie von Personen, die aus konformistisch-instrumentell orientierten Elternhäusern kommen, durchschnittlich höher als die subjektive Anomie von Personen, die aus individualistisch-liberalen Elternhäusern kommen. Das kann damit begründet werden, dass liberalere Einstellungen zu einer erhöhten „Anomie-Toleranz“ führen können, Anomie also subjektiv nicht so stark wahrgenommen wird, weil die eigene Wertehierarchie flexibler gegenüber Ambivalenzen ist. Eine höhere Normenkontrolle in der Weitergabe dieser Einstellungen (also vor allem individualistisch-liberaler Einstellungen) verringert dabei ebenso die subjektive Anomie. Ein gegenteiliges Ergebnis gibt es aber überraschenderweise hinsichtlich des Gefühls der eigenen Kontrolllosigkeit: Je stärker die familiäre Normenkontrolle, desto schwächer die eigene Kontrollüberzeugung. Unter Konstanthaltung des Erziehungsstils gilt das allerdings nur für eine konformistisch-instrumentelle, stark kontrollierende Erziehung (Somers  $d=0,21$ ; bei individualistisch-liberalem Erziehungsstil  $0,06$ ), d.h. eine starke Normenkontrolle verstärkt das Gefühl der

<sup>38</sup> Obwohl es sich bei den Anomia-Items um ordinale Variablen handelt, sollen diese zur Herausarbeitung der feineren Unterschiede im Antwortverhalten diesbezüglich als metrisch behandelt werden.

Kontrolllosigkeit bei einer konformistisch-instrumentellen Erziehung. Demgegenüber schwächt eine starke Normenkontrolle bei diesem Erziehungsstil das Gefühl der Sinnlosigkeit der beruflichen Tätigkeit eher ab (Somers  $d=-0,23$ ) als bei einem individualistisch-liberalen Erziehungsstil ( $-0,1$ ). Die eigene Arbeitsorientierung korreliert dabei nicht mit der subjektiven Anomie, was darauf schließen lässt, dass für eine Anomie-Toleranz generelle Wertesysteme relevanter sind als rein berufsbezogene Orientierungen.

Hinsichtlich der intergenerationellen Mobilität unterscheiden sich AufsteigerInnen, AbsteigerInnen und nicht-vertikal Mobile auf den ersten Blick nicht sehr stark. Allerdings unterscheiden sich sie hinsichtlich des Ausmaßes der sozialen Mobilität, wenn man die metrischen Variablen der intergenerationellen Mobilität heranzieht. Eine hohe berufliche Anomie als Motivation zum Berufswechsel beeinflusst die soziale Mobilität dabei sogar positiv: Wer ein starkes Gefühl der beruflichen Sinnlosigkeit hatte, dessen Ansehen steigt mit dem Berufswechsel um etwa 8% über das seiner Eltern (21% über das der Mutter, 5% über das des Vaters), wer nicht unter Sinnlosigkeit litt, dessen Ansehen sinkt durchschnittlich um 5% unter das seiner Eltern. Darüber hinaus wird deutlich, dass Personen, die in ihrem sozialen Umfeld keine Unterstützung erfahren haben, ein durchschnittlich um 4% schlechteres Ansehen haben als ihre Eltern (um 6% schlechter als der Vater, aber um 9% besser als die Mutter), Personen mit viel sozialer Unterstützung ein um durchschnittlich 11% besseres Ansehen (um 13% besser als der Vater, um 20% besser als die Mutter). Bezüglich der Kontrollüberzeugung bestehen nur geringfügige Unterschiede.

Hinsichtlich der rückblickend auf die Situation vor dem Wechsel in die Selbstständigkeit bezogene Erhebung der Anomie sind dabei zwei weitere Fragen zu stellen:

1. Gibt es Unterschiede hinsichtlich der (beruflichen) Anomie in unterschiedlichen unselbstständigen Berufsformen und -feldern?
2. Unterscheiden sich die Berufsentscheidungen abhängig vom Grad der (beruflichen) Anomie?

Tabelle 26<sup>39</sup> stellt zur Veranschaulichung die Mittelwerte des beruflichen Anomie-Index', der (fehlenden) sozialen Unterstützung und der (fehlenden)

---

<sup>39</sup> Hinsichtlich des ehemaligen und derzeitigen Berufsfelds wurden die Felder in Übereinstimmung aufeinander ausgewählt: Wie im Kapitel zur Karrieremobilität bereits ausgeführt, rekrutieren sich dabei die meisten Personen, die selbstständig in der Unternehmensberatung tätig sind, aus dem Marketing oder dem Management.



Kontrollüberzeugung dar (je höher der Wert, desto stärker die Anomia).

Tabelle 26: Anomia nach ehemaligen und derzeitigen beruflichen Charakteristika

Mittelwerte	berufliche Anomia	Fehlende Unterstützung	Kontrolllosigkeit
Ehem. Berufsfeld			
Marketing	2,4	2,5	2,4
Kreatives	2,5	2,4	2,6
Management	2,7	2,4	2,1
Ehem. Berufsform			
leitende Angestellte	2,5	2,5	2,6
einfache Angestellte	3	2,8	2,9
Jetziges Berufsfeld			
Marketing	2,7	2,8	3
Kreatives	3	2,6	2,4
Unternehmensberatung	2,6	2,1	2,3
Jetzige Berufsform			
Neue Selbstständige	2,8	2,9	2,2
EPU	2,6	2,3	2,6
Alte Selbstständige	2,2	2,3	2,3
Freiwilligkeit Berufswechsel			
unfreiwillig	2,4	2,4	2,6
semi-freiwillig	2,7	2,6	2,7
freiwillig	2,6	2,3	2,5
Karrieremobilität (Gesellschaft)			
Abstieg	2,6	2,5	2,5
nicht-vertikal Mobile	2,3	2,3	2,7
Aufstieg	2,7	2,4	2,5

n = 153-159

Hinsichtlich der subjektiven beruflichen Anomie ergeben sich klare Unterschiede abhängig vom ehemaligen Tätigkeitsfeld: Personen aus kreativeren Wirtschaftsbereichen wie dem Marketing, dem Kreativ- oder Grafikdesign-Bereich haben ihre unselbstständigen Tätigkeit weniger sinnentleert wahrgenommen (Mittelwerte von 2,4-2,6) als Personen im Management, der Administration oder dem Finanz- und Versicherungswesen (Mittelwerte von 2,7-3). Die Kontrollüberzeugung war dagegen gerade in diesen Bereichen durchschnittlich höher (2,4-2,1) als im

Kreativ- oder Grafikbereich (2,7-2,6). Erstere ArbeitnehmerInnen litten also eher unter dem Gefühl der Sinn- und Orientierungslosigkeit, letztere unter fehlender Autonomie. Hinsichtlich der Unterstützung des sozialen Umfelds ergeben sich erwartungsgemäß keine großen Unterschiede (Spannweite 2,1-2,5). Je höher die ehemalige berufliche Position, desto weniger stark war die subjektive Anomie ausgeprägt, was ebenfalls mit erhöhter Autonomie erklärt werden kann.

Wer seine unselbstständige Tätigkeit als besonders sinnlos empfunden hat, macht sich dann auch eher im Kreativbereich selbstständig als Personen, die unter mangelnder Kontrolle über ihr (Berufs-)Leben gelitten haben – letztere machen sich eher im Marketing und Vertrieb selbstständig. Dass in der Unternehmensberatung tätige Selbstständige nie unter einem Mangel an sozialer Unterstützung gelitten haben, spricht wohl dafür, dass man sich in diesem Feld vor allem bei Bestehen ausreichender sozialer Kontakte selbstständig macht. Die Arbeitsform, die die Befragten dabei wählen, ist ebenso je nach Anomiantensität unterschiedlich. Wie bereits bei der Normenintensität gilt, dass klassische Selbstständige vor ihrem Wechsel in die Selbstständigkeit die geringste berufliche Anomia gespürt haben, berufliche Sinn- und Orientierungssuche war daher wohl weniger ausschlaggebend für ihre Berufsentscheidung. EPU haben zusätzlich zur beruflichen Sinnlosigkeit in ihrer unselbstständigen Tätigkeit ein stärkeres Gefühl der Kontrolllosigkeit verspürt, Neue Selbstständige wenig Unterstützung von ihrem sozialen Umfeld erfahren<sup>40</sup>. Wie bereits im Kapitel zur Karrieremobilität beschrieben, wurde der Wechsel in die Selbstständigkeit vom sozialen Umfeld der Neuen Selbstständigen besonders positiv bewertet: Während 35% von ihnen angeben, durch ihren Berufswechsel im gesellschaftlichen Ansehen aufgestiegen zu sein, finden 53%, im Ansehen ihres persönlichen Umfelds aufgestiegen zu sein (die Prozentsatzdifferenz beträgt bei klassischen Selbstständigen und EPU dagegen nur 9%).

Hinsichtlich der subjektiven Anomie unterscheiden sich Personen, die aufgrund der Arbeitsmarktsituation unfreiwillig in die Selbstständigkeit „gedrängt“ wurden kaum von jenen, die sich freiwillig selbstständig gemacht haben. Allerdings ist die subjektive Anomie bei denen, die mit ihrer vorhergehenden Tätigkeit unzufrieden waren, erwartungsgemäß am höchsten. Zwischen inter- und intragenerationeller Mobilität und subjektiver Anomie besteht kein bivariater Zusammenhang. Besonders interessant ist nun das Ausmaß der Karrieremobilität.

---

<sup>40</sup> Dieselben Ergebnisse finden sich bei Ausschluss der unfreiwillig Selbstständigen.

Bezüglich der intergenerationellen Mobilität hat sich dabei gezeigt, dass berufliche Anomia sich *positiv* auf soziale Mobilität auswirkt. Bezüglich der Karrieremobilität kann im Gegensatz dazu angenommen werden, dass bei hohem „Leidensdruck“ im Sinne einer stark ausgeprägten Anomia beim Berufswechsel eher auch ein sozialer Abstieg in Kauf genommen wird. Diese Annahme bestätigt sich, wenn das soziale Ansehen in der Gesellschaft allgemein verglichen wird, nicht – die Ergebnisse sind hier bezüglich des Index' widersprüchlich. Eine starke Kontrollüberzeugung verbessert dabei das Ansehen in der Gesellschaft beim Berufswechsel durchschnittlich (um bis zu 10%), fehlende soziale Unterstützung verschlechtert es (um bis zu 8%). Überraschenderweise gilt für die Karrieremobilität im persönlichen Umfeld aber dasselbe wie für die intergenerationelle Mobilität: Ist das Gefühl beruflicher Sinnlosigkeit vor dem Wechsel in die selbstständige Arbeit stark ausgeprägt, verbessert sich das soziale Ansehen im persönlichen Umfeld mit dem Berufswechsel um bis zu 16%, bei großer sozialer Unterstützung und hoher Kontrollüberzeugung durchschnittlich um je 10%. Wie schon mehrmals in der vorliegenden Untersuchung wird dabei deutlich, dass das soziale Umfeld im Hinblick von Berufsentscheidungen nicht nur im Jugendalter eine große Rolle spielt: So wäre es etwa möglich, dass die berufliche Anomia durch abweichende Werte im sozialen Umfeld erst *ausgelöst* bzw. verstärkt wird und der Wechsel in die Selbstständigkeit eine Strategie ist, die Werte-Dissonanz zwischen beruflichem und persönlichem Umfeld aufzulösen.

## **2.5. Zusammenfassung**

Aus dem vorhergehenden Abschnitt sind folgende Hauptergebnisse herauszugreifen: Die Elterngeneration der befragten Selbstständigen hat in ihrer Erziehung mehrheitlich versucht, konformistische Werte an ihre Kinder weiterzugeben: Besonders wichtig waren ihnen dabei gute Manieren, Verantwortungsbewusstsein, Durchhaltevermögen und Bescheidenheit. Dementsprechend war fast allen Eltern wichtig, dass ihre Kinder einmal einen sicheren Job mit gutem Einkommen erhalten. Eigenständigkeit und Kreativität, die im Berufsalltag vieler (Neuer) Selbstständiger eine große Rolle spielt, war dagegen nicht von großer Wichtigkeit für die Eltern. Je höher die soziale Herkunftsschicht allerdings bewertet wird, desto eher haben die Eltern individualistischere Werthaltungen vermittelt. Die Wertevermittlung ist bei

einem Teil der Befragten auch erfolgreich verlaufen: Wer gar nicht konformistisch-instrumentell orientierte Eltern hatte, ist zu 44% selber gar nicht und zu weiteren 19% nur wenig instrumentell seiner Arbeit gegenüber eingestellt.

Wie korreliert die Wertesozialisation nun mit der Berufswahl und der sozialen Mobilität der Selbstständigen? EPUs wurden eher individualistisch-liberal erzogen, klassische Selbstständige konformistisch-instrumentell. Intergenerationelle Aufwärtsmobilität korreliert dabei eher mit ersterer, intergenerationelle Abwärtsmobilität oder nicht-vertikal Mobilität eher mit letzterer Sozialisation. Intragenerationell bleiben individualistisch-liberal erzogene Selbstständige hinsichtlich ihres sozialen Ansehens häufiger stabil als konformistisch-instrumentell erzogene Selbstständige. Allerdings kommt es für einen sozialen Auf- oder Abstieg nicht nur auf die Werte an, die zu vermitteln versucht wurden, sondern auch darauf, ob diese Vermittlung geglückt ist. Hypothese 3b besagt dazu: „Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als seine Eltern, wenn die Sozialisation nicht erfolgreich war.“ Diese Hypothese kann widerlegt werden. Die Weitergabe einer instrumentellen Arbeitsorientierung von der Eltern- an die Kindergeneration war bei sozialen AbsteigerInnen im Gegenteil eher erfolgreich als bei AufsteigerInnen oder nicht-vertikal Mobilien. Intergenerationelle AbsteigerInnen sind damit nicht nur häufiger konformistisch-instrumentell, also auf sozialen Aufstieg aus, erzogen worden, sondern diese Erziehung war auch öfter erfolgreich als bei Personen, die nicht sozial abgestiegen sind – und das auch, wenn der Berufswechsel in die selbstständige Arbeit freiwillig erfolgte. Hinsichtlich der Karrieremobilität ist die Wirkung einer erfolgreichen Vermittlung instrumenteller Werte dabei ähnlich, allerdings resultiert sie hier öfter in sozialer nicht-vertikaler Mobilität als in sozialen Abstiegen. Wer individualistisch-liberal erzogen wurde und trotzdem eine instrumentelle Arbeitsorientierung entwickelt hat, bleibt sowohl inter- als auch intragenerationell eher stabil.

H3c reichert den Gehalt der H3b mit einer zusätzlichen Bedingung an und besagt: „Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als seine Eltern, wenn die Sozialisation erfolgreich war, aber niedrige berufliche Aspirationen enthielt.“ Die H3c kann also dahingehend abgekürzt werden, dass Personen eher sozial absteigen, wenn ihre Arbeitsorientierung eher nicht an hohem Einkommen und beruflicher Sicherheit orientiert ist. Auch die H3c kann auf Basis der vorliegenden Daten nur widerlegt werden: Wer eine stark instrumentelle

Arbeitsorientierung hat, steigt dabei im Vergleich zu seinen Eltern beruflich und auch im Karriereverlauf eher ab als Personen mit einer nicht-instrumentellen Arbeitsorientierung.

## **4. Regressionsmodelle**

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die beruflich Selbstständigen, die an der Befragung teilgenommen haben, bereits genau analysiert und die forschungsleitenden Hypothesen geprüft. Im letzten Kapitel soll mittels der multivariaten Analyseverfahren der binären logistischen Regression abschließend festgehalten werden, welche Faktoren iSd Forschungsfrage

1. die Wahl der selbstständigen Arbeitsform
2. inter- und intragenerationelle soziale Abwärtsmobilität

letztendlich am stärksten beeinflussen.

### **4.1. Die Wahl der selbstständigen Arbeitsform**

Im folgenden Abschnitt soll die H4 getestet werden, die Bedingungen aufstellt, unter denen eine bestimmte Form der selbstständigen Tätigkeit ergriffen wird. Je nach der Ausprägung dieser Bedingungen wird dabei eine eher konventionelle oder eher atypische Form der Selbstständigkeit gewählt. Die H4 besagt: Die Wahl der Arbeitsform ist Resultat der schichtspezifischen und/oder beruflichen Sozialisation, die beeinflusst wurde durch die

H4a: Schichtzugehörigkeit

H4b: Normenintensität

H4c: hohe subjektive Anomie (Anomia)

H4d: Übertragbarkeit der Staturelemente („normative und ideal“ als Werte und Ziele, „opportunity“ als Zugangschancen zu Mitteln)

Zu diesem Zweck wird eine binäre logistische Regression mit der selbstständigen Arbeitsform (Neue Selbstständige, Ein-Personen-UnternehmerInnen oder klassische Selbstständige) als (kategoriale, dummy-kodierte) abhängige Variable, der Schichtzugehörigkeit, der Normenintensität, der subjektiven Anomie und der Arbeitsorientierung als (metrischen) unabhängigen Variablen. Geschlecht, Alter und

Bildungsstand der Befragten werden dabei konstant gehalten. Die Einführung der Variablen in das Modell erfolgt schrittweise. In einem ersten Schritt werden nur die soziodemographischen Variablen Altern, Geschlecht und Bildungsstand (kategoriale Variablen) in das Modell eingeführt. Tabelle 27 stellt die Einflussfaktoren auf das Ergreifen einer bestimmten selbstständigen Arbeitsform zusammenfassend dar.

Tabelle 27: Einflussfaktoren auf die Wahl der selbstständigen Arbeitsform (binäre logistische Regressionen)

Odds	Klassische UnternehmerInnen	Ein-Personen-UnternehmerInnen	Neue Selbstständige
Soziale Herkunft	0,8	1	2
Normenkontrolle	1,2	0,8	1,1
Aufstiegsorientierung	0,4	1	4,2
subjektive Anomie	0,5	1	2,8
Kontrolllosigkeit	0,7	1,7	0,5
fehlende Unterstützung	1	0,6	2,1
Freiwilligkeit der Berufswahl**			
unfreiwillig	0,2	1,6	6,3
semifreiwillig	0,7	1	2
Soziodemographie			
Geschlecht (weiblich)	0,6	0,8	1,7
Ausbildung*			
Lehre	12,2	0,3	-
AHS, BHS	14,2	0,3	0,4
FH	1,1	0,8	0,8
Nagelkerke's R <sup>2</sup>	0,40	0,19	0,37
n	123	121	121

\* Referenzkategorie: Universitätsabschluss \* Referenzkategorie: Freiwillig

#### 4.1.1. Klassische UnternehmerInnen

Zuerst wird das Modell für die Entscheidung, sich als klassischeR UnternehmerIn – d.h. mit Gewerbeschein und MitarbeiterInnen – selbstständig zu machen, getestet. In einem ersten Schritten werden die soziodemographischen Variablen Alter, Geschlecht und Bildungsstand (kategoriale Variablen) eingeführt. Sie erklären bereits 26% der Varianz (Nagelkere's R<sup>2</sup>) der Entscheidung für diese selbstständige Arbeitsform. Die Güte der Vorhersage verbessert sich von 77% korrekt vorhergesagte Fälle (basierend auf einer reinen Wahrscheinlichkeitsauswahl) auf

79% bei ihrer Berücksichtigung. Bei zusätzlicher Einführung der Schichtzugehörigkeit, der Normenintensität, der subjektiven Anomie und der Arbeitsorientierung als metrische sowie der Freiwilligkeit der Berufswahl als kategoriale unabhängigen Variablen erhöht sich der Erklärungsanteil auf 40% der Varianz (Nagelkerke's  $R^2$ ) und die Vorhersagegüte auf 81%. Die Effekte der soziodemographischen Variablen verstärken sich in die bereits zuvor erkennbare Richtung: Während das Alter in der vorliegenden Stichprobe fast keinen Einfluss hat, machen sich Männer doppelt häufig in der klassischen Form selbstständig wie Frauen und Personen mit einer Lehr-, AHS- oder BHS-Ausbildung 12 bis 14-mal so häufig als klassische UnternehmerInnen selbstständig wie Personen mit FH- oder Universitätsausbildung. Je schwächer die instrumentelle Arbeitsorientierung dabei ist, desto wahrscheinlicher fällt die Wahl der selbstständigen Arbeitsform auf die klassische Selbstständigkeit mit Gewerbeschein und MitarbeiterInnen. Dieses Ergebnis ist dahingehend widersprüchlich, als klassische Selbstständige sowohl in der Stichprobe als auch in österreichischen Vergleichsdaten und aufgrund der Rechtslage im Vergleich zu Neuen Selbstständigen weniger finanzielle Schwierigkeiten und eine weit höhere soziale Absicherung genießen. Da in der binären Regression allerdings Neue Selbstständige und EPU für die Dummy-Kodierung in einer Kategorie vermischt wurden, kann es sein, dass sich Personen mit hoher instrumenteller Arbeitsorientierung eher als EPU selbstständig machen, da sie in dieser Arbeitsform die gleiche Absicherung, aber durch die fehlenden MitarbeiterInnen eine weniger starke finanzielle Belastung haben (näheres dazu s. 5.1.2.). Je schwächer das Gefühl der subjektiven beruflichen Anomie und der Kontrolllosigkeit, desto eher wird als selbstständige Arbeitsform die klassische Selbstständigkeit gewählt. Dieses Ergebnis ist insofern plausibel, als die klassische Selbstständigkeit die am stärksten regulierte Form der Selbstständigkeit und der unselbstständigen Erwerbsarbeit damit am nächsten ist. Wer sich in seiner vorhergehenden, unselbstständigen Berufstätigkeit daher nicht besonders „deplatziert“ gefühlt hat, wird auch eher eine ähnliche Arbeitsform in der selbstständigen Arbeit wählen. Diese Wahl ist meistens auch freiwillig: Die Arbeitsmarktlage hat die wenigsten der befragten klassischen UnternehmerInnen zu ihrer Berufswahl „gezwungen“. Nur einen marginalen Einfluss auf die Entscheidung, sich auf herkömmliche Art selbstständig zu machen, haben die soziale Herkunft, die soziale Unterstützung im persönlichen Umfeld und die Normenkontrolle der

elterlichen Erziehung.

#### **4.1.2. Ein-Personen-UnternehmerInnen**

Ein-Personen-UnternehmerInnen machen mit 107 Personen den größten Teil der Stichprobe aus. Eine richtige Vorhersage zu treffen, ob es sich bei einer zufällig aus der Stichprobe herausgegriffenen Person um eineN EPU handelt, ist damit weit schwieriger: Die anfängliche Vorhersagegüte beträgt nur (d.h. im Vgl. zu oben) 66%. Auch die soziodemographischen Variablen erklären allein nur 11% an der Entscheidung, sich als EPU selbstständig zu machen und verbessern die Vorhersagegüte auf 69%. EPU scheinen sich damit nicht so stark von den anderen untersuchten Arbeitsformen abzugrenzen wie diese voneinander. Auch hier hat das Alter keinen Einfluss, das Geschlecht jedoch ebenfalls nicht, d.h. Männer und Frauen machen sich etwa gleich häufig als EPU selbstständig. Dagegen gilt anders als bei den klassischen UnternehmerInnen, dass die Wahrscheinlichkeit, sich als EPU selbstständig zu machen, mit zunehmender Schulbildung steigt und bei UnversitätsabsolventInnen am höchsten ist.

Mit Einführung der unabhängigen Faktoren steigt der Erklärungsanteil auf 18%, das Modell erreicht aber nicht dieselbe Erklärungskraft wie bei klassischen UnternehmerInnen. Das „Profil“ der EPU hinsichtlich der ausgewählten, erklärenden Variablen grenzt sich also nicht so scharf von einerseits Neuen, andererseits klassischen Selbstständigen ab, was an der „Mittelposition“ dieser Art von Selbstständigkeit liegen kann. Die Vorhersagegüte sinkt erneut auf 66%. Eine starkes Gefühl fehlender Kontrolle im unselbstständigen Erwerbsleben bei gleichzeitig hoher sozialer Unterstützung im persönlichen Umfeld kennzeichnen die Entscheidung für den Berufswechsel. Diese fällt auch öfter unfreiwillig, d.h. beeinflusst durch die Arbeitsmarktlage, als aus freien Stücken. Anders als erwartet wirkt sich der Grad der Instrumentalität der Arbeitsorientierung weder positiv noch negativ auf die Wahl der Arbeitsform als EPU aus. Auch die soziale Herkunft, die familiäre Normenkontrolle und die berufliche, subjektive Anomie haben keinen bzw. kaum Einfluss.

#### **4.1.3. Neue Selbstständige**

Neue Selbstständige stellen mit 28 Personen den geringsten Anteil der Stichprobe dar. Auf Basis einer reinen Wahrscheinlichkeitsauswahl werden daher bereits 89%



der Fälle korrekt vorhergesagt. Mit Einführung der soziodemographischen Variablen erklärt das Modell 15% an der Entscheidung, als NeueR SelbstständigeR zu arbeiten (die Vorhersagegüte verbessert sich jedoch dadurch noch nicht).

Die Erklärungsfaktoren zeigen bei den Neuen Selbstständigen im Vergleich zu klassischen Selbstständigen und EPU die höchste Erklärungskraft: Der Erklärungsanteil steigt unter ihrer Einführung von 15% auf 37% (die Vorhersagegüte verbessert sich auf 90%). Damit erklärt das Modell für klassische und Neue Selbstständige gleich viel an der Berufsentscheidung, allerdings spielen bei den klassischen Selbstständigen soziodemographische Faktoren eine größere Rolle als bei den Neuen Selbstständigen. Hinsichtlich der Soziodemographie sind klassische und Neue Selbstständige dabei gegensätzlich: Frauen machen sich fast doppelt so häufig ohne Gewerbeschein selbstständig als Männer. Wie bei den EPU gilt auch hier, dass eine höhere Ausbildung diesen Berufsweg wahrscheinlicher macht. Die soziale Herkunft zeigt hier erstmals einen Einfluss: Je höher diese ist, desto eher macht sich eine Person ohne Gewerbeschein selbstständig. Gleichzeitig haben Neue Selbstständige aber nicht das Gefühl, vom sozialen Umfeld ausreichend Unterstützung zu erhalten. Ihre unselbstständigen Erwerbsarbeit ist ihnen eher sinnlos vorgekommen und sie hatten vermehrt das Gefühl, sich von ihren eigenen Lebenszielen zu entfernen. Dabei besitzen sie eine hohe Kontrollüberzeugung, was eine riskantere, d.h. weniger abgesicherte, Art der Selbstständigkeit attraktiver erscheinen lassen könnte. Überraschend ist dabei die stärkere Ausprägung einer instrumentellen Arbeitsorientierung: Wird auf Geld und Sicherheit viel Wert gelegt, so entscheiden sich Personen eher für die Neue Selbstständigkeit als für das stärker abgesicherte Unternehmertum. Eine Erklärung dafür bietet der Umstand, dass der Wechsel in die Selbstständigkeit für die Neuen Selbstständigen von allen selbstständigen Arbeitsformen am wenigsten häufig freiwillig ist, sondern sechsmal wahrscheinlicher aufgrund der Arbeitsmarktlage gewählt wird als bei UnternehmerInnen. Durch den niederschweligen Zugang bietet die Neue Selbstständigkeit damit eine Perspektive auf sozialen Aufstieg, wenn andere Mittel – trotz hoher Ressourcen (Ausbildung, soziale Herkunft) - momentan nicht verfügbar sind.

## **4.2 Soziale Abwärtsmobilität**

Im abschließenden binären logistischen Regressionsmodell soll schließlich ermittelt werden, ob die Personen, die inter- und intragenerationell durch den Wechsel in die Selbstständigkeit an Ansehen verlieren, sozialen Aufstieg überhaupt anstreben – und wenn nein, warum sie das nicht tun. Dabei soll die H3 geprüft werden, die besagt: Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als ihre Eltern [ihre vorhergehende berufliche Tätigkeit], wenn...

H3a: ... die Berufswahl [der Berufswechsel] unfreiwillig erfolgte.

H3b: ...die Sozialisation nicht erfolgreich war.

H3c: ... die Sozialisation erfolgreich war, aber niedrige berufliche Aspirationen enthielt.

H3d: Übertragbarkeit der Staturelemente („normative und ideal“ als Werte und Ziele, „opportunity“ als Zugangschancen zu Mitteln) schwierig war.

Zur Beantwortung der Frage und zum Hypothesentest ist zuerst festzuhalten, dass die sozio-demographischen Variablen Alter, Geschlecht und Bildungsstand nur sehr wenig (9-11%) zur Erklärung von sozialem Abstieg beitragen. Die Erklärungskraft des Modells verbessert sich vor allem bezüglich der Erklärung eines intergenerationellen Abstiegs stark (auf 48%) bei Einführung der restlichen erklärenden Faktoren, welche in Tabelle 28 dargestellt sind.

*Tabelle 28: Einflussfaktoren auf inter- und intragenerationelle soziale Abwärtsmobilität (binäre logistische Regressionen)*

Odds	Abstieg (intergenerationell)	Abstieg (intragenerationell, allgemein)	Abstieg (intragenerationell, Umfeld)
Soziale Herkunft	3,5	0,8	0,8
Aufstiegsorientierung	2,2	1,7	0,6
subjektive Anomie	0,6	1,6	1
Kontrolllosigkeit	1	0,8	0,7
fehlende Unterstützung	1	1	2
Freiwilligkeit**			
unfreiwillig	1,7	0,6	1,5
semifreiwillig	0,8	1,2	1,6
Arbeitsform***			
Neue Selbstständige	2,4	4,1	2,8
EPU	7,1	4,5	5,9

Soziodemographie			
Geschlecht (w)	4,5	0,9	0,8
Ausbildung*			
Lehre	0,4	0,3	0,4
AHS, BHS	0,8	0,5	0,6
FH	1,1	1,3	0,6
Nagelkerke's R <sup>2</sup>	0,48	0,25	0,24
n	102	121	121

\* Referenzkategorie: Universitätsabschluss \*\* Referenzkategorie: Freiwillig

\*\*\*Referenzkategorie: klassische UnternehmerInnen

Alter, Normenkontrolle: kein Einfluss

Intergenerationell kann zusammenfassend festgestellt werden, dass die „typische Absteigerin“ weiblich ist, aus einer höheren sozialen Schicht kommt, einen tertiären Bildungsabschluss hat und stark aufstiegsorientiert ist. Sie hat sich aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage als Ein-Personen-Unternehmerin selbstständig gemacht, obwohl sie mit ihrer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit relativ zufrieden war (vermutlich hat sie also den vorhergehenden Arbeitsplatz verloren).

Intragenerationell erklärt verliert das Modell an Erklärungskraft, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass die soziale Herkunft und das Geschlecht keinen Einfluss auf einen sozialen Abstieg im Karriereverlauf haben. Dafür spielen Variablen, die sich auf das subjektive Anomie-Gefühl während der Tätigkeit, die vor dem Wechsel in die Selbstständigkeit ausgeübt wurde, beziehen, eine größere Rolle. Wer im Karriereverlauf absteigt, ist ebenfalls durchschnittlich gut gebildet und eher auf sozialen Aufstieg orientiert. Er oder sie macht sich als NeueR SelbstständigeR oder Ein-Personen-UnternehmerIn selbstständig, weil er oder sie mit der zuvor unselbstständig ausgeübten beruflichen Tätigkeit unzufrieden war und sich von dieser entfremdet gefühlt hat. Im persönlichen Umfeld verliert am ehesten der- oder diejenige an Ansehen, der oder die trotz guter Ausbildung den Arbeitsplatz verloren oder aufgrund von Unzufriedenheit aufgegeben hat, um sich als EPU selbstständig zu machen. Seine oder ihre Aufstiegsorientierung ist nur gering ausgeprägt, was von einem wenig Unterstützung bietenden sozialen Umfeld negativ bewertet wird.

Die H3a (Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als ihre Eltern [ihre vorhergehende berufliche Tätigkeit], wenn die Berufswahl [der Berufswechsel] unfreiwillig erfolgte) kann dabei für die intergenerationelle Mobilität und die Mobilität im persönlichen Umfeld nicht widerlegt

werden – allerdings: Verliert eine Person ihren Job und macht sich daraufhin selbstständig, dann erreicht sie damit eher ein höheres soziales Ansehen als sie in der vorhergehenden Tätigkeit hatte, ist intragenerationell also eher aufwärts mobil. Die H3b und H3c, die sozialen Abstieg mit fehlenden beruflichen Ambitionen erklären, müssen dagegen falsifiziert werden: Hohe Aufstiegsambitionen führen im Gegenteil zu einer höheren Wahrscheinlichkeit des sozialen Abstiegs. Die H3d versucht, sozialen Abstieg mit einer schwierigen Übertragbarkeit von Mitteln und Werten zu erklären. Wie bereits erwähnt, hilft auch eine erfolgreiche Vermittlung aufstiegsorientierter Werte nicht dabei, sozialen Aufstieg zu erreichen. Auch bei anderen Statuselementen, wie einer hohen Ausbildung, ergibt sich selbst bei erfolgreicher Übertragung ein gegenteiliger Effekt. Vor allem für die intergenerationelle Mobilität gilt also: Je höher die soziale Herkunftsschicht, je höher der Bildungsstand und je höher die beruflichen Ambitionen, desto wahrscheinlicher wird soziale Abwärtsmobilität.

### **4.3. Zusammenfassung**

Die zentrale Forschungsfrage, die im ersten Teil der vorliegenden Diplomarbeit aufgeworfen wurden, lautete:

Warum wird eine neue Form selbstständiger Arbeit als Beruf gewählt?

Dazu sollte ermittelt werden, inwieweit einerseits strukturelle Faktoren, wie die soziale Herkunft oder die Arbeitsmarktsituation, andererseits persönlichen Wertorientierungen und Präferenzen die Berufsentscheidung beeinflussen. Obwohl nur ansatzweise beantwortet werden kann, warum eine selbstständige Tätigkeit einer unselbstständigen Tätigkeit vorgezogen wird, können doch Schlüsse gezogen werden, warum eine bestimmte *Form* der selbstständigen Arbeit gewählt wird.

Interpretiert man die selbstständige Arbeitsform als quasi-ordinale Variable iSd Grades ihrer Reguliertheit und Absicherung, so steigt die Affinität für riskantere, aber auch flexiblere Arbeitsformen mit der Höhe des Ausbildungsabschlusses, der sozialen Herkunft, der Instrumentalität der Arbeitsorientierung und der subjektiven Anomie im vorhergehenden unselbstständigen Arbeitsverhältnis. Bei Frauen ist sie stärker ausgeprägt als bei Männern. Die Wahl fällt jedoch auch umso eher auf unreglementiertere Arbeitsformen, je weniger andere Wege am Arbeitsmarkt gerade zur Verfügung stehen. Überprüft man nun die H4, können folgende Aussagen

getroffen werden: Die H4a kann insofern spezifiziert werden, als gilt „Je höher die soziale Herkunftsschicht, desto atypischer die selbstständige Arbeitsform“. Die H4c „Je höher die subjektive Anomie, desto atypischer die selbstständige Arbeitsform“ kann (aufgrund der Operationalisierungsschwierigkeiten zumindest bezüglich des Anomia-Index) nicht widerlegt werden. Die H4b kann widerlegt werden.

In Teil I wurde darauf Bezug genommen, dass das Ergreifen einer Arbeitsform, die wenig bis keine Sicherheit bietet, in Österreich an sich atypisch bzw. abweichend ist. Bei Neuen Selbstständigen handelt es sich damit im Sinne einer merton'sche Klassifizierung um InnovateurInnen, die zwar als Ziel sozialen Aufstieg anstreben, denen aber keine anderen Mittel als der Wechsel in die berufliche Selbstständigkeit zur Verfügung stehen. Klassische UnternehmerInnen könnten dagegen eher als RebellInnen, denen sozialer Aufstieg nicht wichtig ist und die diesen daher auch nicht anstreben, eingeordnet werden. Um tatsächlich eine Einordnung vornehmen zu können, muss jedoch ein weiterer Faktor berücksichtigt werden: Das Resultat der Berufswahl iSv sozialem Auf- oder Abstieg. Im folgenden Abschnitt wird eine binäre logistische Regression mit sozialem Abstieg als dummy-kodierter abhängiger Variable durchgeführt, um eine abschließende Einordnung vornehmen zu können.

Die Wahl, sich als klassischer Unternehmer selbstständig zu machen, wird dabei am ehesten von Männern mit geringem Bildungsstand getroffen und erfolgt meist aus freien Stücken. Als Neue Selbstständige machen sich dagegen eher hoch gebildete Frauen aus hohen sozialen Schichten selbstständig, allerdings zu einem großen Teil nur dann, wenn ihnen keine anderen Möglichkeiten bleiben. Ein starkes Anomiegefühl in der unselbstständigen Tätigkeit bei gleichzeitig starker Aufstiegsorientierung beeinflussen die Entscheidung ebenfalls eher in Richtung Neue Selbstständigkeit als klassisches Unternehmertum.

Frauen, AkademikerInnen und Personen, die sich unfreiwillig selbstständig machen müssen, sind es auch am ehesten, die durch den Wechsel in die Selbstständigkeit – vor allem als EPU, aber auch als Neue Selbstständige - an sozialem Ansehen verlieren. Sozialer Abstieg korreliert dabei mit einer starken Aufstiegsorientierung, d.h. obwohl der Wechsel in die Selbstständigkeit zT freiwillig erfolgt, ist sozialer Abstieg nicht freiwillig. Klassische UnternehmerInnen steigen dagegen trotz einer geringen Aufstiegsorientierung am seltensten ab. Sozialer Abstieg bei neue Formen der Selbstständigkeit wird also nicht deswegen in Kauf

genommen, weil die Selbstständigen alternative Ziele verfolgen – sozialer Abstieg erfolgt meist unfreiwillig. Vor allem Neue Selbstständige sind nach Merton am ehesten als InnovateurlInnen zu bezeichnen, da sie das Ziel des sozialen Aufstiegs mit atypischen Mitteln zu erreichen versuchen – dabei allerdings auch oft, zumindest temporär, scheitern.

## **Zusammenfassung und Ausblick**

Die vorliegende Diplomarbeit befasste sich aus einem arbeitssoziologischen Blickwinkel mit den Berufsentscheidungen im Lebenslauf von „neuen“ und „alten“ Selbstständigen. Im Fokus standen dabei die Übergänge zwischen sozialen Positionen und damit die Frage: Inwieweit beeinflusst die soziale Lage einer Person ihre beruflichen Möglichkeiten und inwieweit beeinflussen die persönlichen Wertorientierungen und Präferenzen als Resultat der persönlichen und beruflichen Sozialisation Berufsentscheidungen? Besonders Interesse galt dabei der vertikalen sozialen Mobilität, also Veränderungen in der gesellschaftlichen Bewertung bei diesen Übergängen. Insbesondere war dabei zu klären, warum in einen bestimmten Beruf gewechselt wird, obwohl damit ein sozialer Abstieg verbunden ist.

Entsprechend dieser Forschungsfrage wurde im ersten Teil der Diplomarbeit Literatur aufgearbeitet, relevante theoretische Konzepte – insbesondere jenes der sozialen Mobilität und damit verbundener Konzepte – dargestellt und zentrale Begriffe definiert. Soziale Mobilität wurde für die vorliegende Arbeit als die Bewegungen von Personen zwischen ungleich bewerteten sozialen Positionen definiert (Vgl. Sorokin 1927). Im Mittelpunkt des Verständnisses von (vertikaler) sozialer Ungleichheit steht dabei aus soziologischer Sicht der Beruf, da er Personen ihren sozialen Status (Einkommen, soziales Ansehen) zuweist (Dahrendorf 1957: 136). Berufe sind Bündel von Tätigkeiten, die Werte und Normen transportieren, durch ihre ungleiche Bewertung sozial strukturierend wirken und zu denen der Zugang (mehr oder weniger stark) reglementiert ist. Sie bringen jedoch soziale Ungleichheiten nicht hervor, sondern konkretisieren bereits gegebene Ungleichheit (Bolte/Beck/Brater 1983: 77-79). Arten der Reproduktion sozialer Ungleichheiten lassen sich einerseits in der familialen, andererseits in der beruflichen Sozialisation ausmachen. Hinsichtlich der beruflichen Sozialisation ist dabei die

Institutionalisierung bzw. Verfestigung von Karrieren in Karrieremuster zu nennen. Karrieremuster sind von der in einem bestimmten Berufsfeld dominierenden Gruppe vorgegebene Tätigkeitsverläufe, die sich durch Prozesse sozialer Schließung institutionalisieren. Sie spielen mit vorberuflicher, also etwa familialer, Sozialisation zusammen, da diese die Wahrscheinlichkeit der beruflichen Selektion sowohl vonseiten der Berufsgruppen als auch vonseiten der AspirantInnen beeinflusst. Aber Karrieremuster verändern sich auch – etwa dann, wenn von beruflichen Positionen aus (für bestimmte Personengruppen) keine institutionalisierten Karriereschritte mehr bestehen (z.B. „gläserne Decke“). Mit den Übergängen und Brüchen in Karrieren und dem Einfluss der vorberuflichen und beruflichen Sozialisation beschäftigt sich die soziologische Mobilitätsforschung. Wie Sozialisationsprozesse, die auf den Erwerb eines bestimmten sozialen Status' gerichtet sind, funktionieren, beschreiben Bertaux und Thompson (1997) in einer qualitativen Studie. Ihre Grundhypothese lautet, dass Eltern ihren Kindern den eigenen oder einen besseren sozialen Status zu übertragen versuchen. Die Vermittlung von Wertorientierungen und (beruflichen) Aspirationen steht dabei im Mittelpunkt. Erfolgreiche Wertevermittlung, d.h. weitgehende Übereinstimmung zwischen den Werten der Eltern- und Kindergeneration, führt dabei zu Statuserhalt oder sogar sozialem Aufstieg. Sozialer Abstieg kann dagegen nur dann erfolgen, wenn die Berufswahl unfreiwillig erfolgt oder die Sozialisation nicht erfolgreich ist. Warum kann Sozialisation allerdings nicht erfolgreich sein?

Zur Beantwortung dieser Frage wurde in der vorliegenden Arbeit Mertons Anomietheorie (1938) herangezogen. Mertons Ziel ist es in dieser primär, abweichendes Verhalten durch gesellschaftliche Bedingungen zu erklären. Auch er setzt an der Sozialstruktur bzw. dem sozialen Status an, der sowohl Zugangs zu Ressourcen („opportunity aspect“) als auch idealtypische Werte und Normen („ideal aspect“) für eine Person beinhaltet. Auch nach Merton wird Status dabei durch Sozialisation übertragen bzw. erworben, wobei es zum „Erfolg“ einer gewisse Normenintensität bzw. Kontrolle der zu übertragenden Normen bedarf. Gibt es Differenzen zwischen den angestrebten Zielen und den verfügbaren Mitteln, so kann diese Dissonanz in abweichendem Verhalten resultieren, wobei Merton vier Reaktionsarten (Ritualismus, Innovation, Apathie, Rebellion) unterscheidet. Fasst man die Anomietheorie von Merto und den familienzentrierten Mobilitätsansatz von Bertaux und Thompson zusammen, ergibt sich daraus folgende Aussage: Werte, Ziele und Mittel werden in Sozialisationsprozessen übertragen. Die

Schichtzugehörigkeit, die familiale und gesellschaftliche Normenintensität und die Übertragbarkeit der Werte und Mittel beeinflussen diesen Übertragungsprozess. Sein Resultat ist ein bestimmtes Verhalten, das – je nach Übereinstimmung mit gesellschaftlichen Zielen und legitimen Mitteln – als konform, ritualistisch oder abweichend definiert werden kann.

Zur Verbindung von Theorie und forschungsrelevanter Praxis war schließlich von zentralem Interesse, wie abweichendes Verhalten bezogen auf selbstständige Arbeit operationalisiert und gemessen werden kann. Es wurden sieben Fragen zur Konkretisierung der zentralen Forschungsfrage formuliert:

1. Wie hoch ist das soziale Ansehen selbstständiger Tätigkeiten?
2. Welche gemeinsamen Werthaltungen sind mit selbstständigen Tätigkeiten verbunden?
3. Gibt es Karrieremuster innerhalb neuer selbstständiger Tätigkeiten?
4. Wie hoch ist das Ausmaß der intra- und intergenerationellen Mobilität?
5. Streben neue Selbstständige danach, sozialen Aufstieg zu erreichen?
6. Oder haben sie stattdessen alternative Handlungsorientierungen?
7. Wenn ja, ist schließlich diese alternative Wertehierarchie Resultat einer defizitären Verinnerlichung von Werten während der Sozialisation und worauf gründet diese?

Zur praxisbezogenen Beantwortung dieser Fragen wurde im zweiten Teil der vorliegenden Arbeit auf das tatsächliche Forschungsfeld, die selbstständige Arbeit, eingegangen. Dabei wurde ein – hinsichtlich der Forschungsfrage eingeschränkter - Überblick über die historische Entwicklung der beruflichen Selbstständigkeit in Europa gegeben sowie die soziale Situation österreichischer Selbstständiger in den 1970er und 1980er Jahren beschrieben und mit jener der neuen Formen der selbstständigen Arbeit zu Beginn des 21. Jahrhunderts verglichen. Die Darstellung erfolgte dabei jeweils entlang der zwei Dimensionen der beruflichen Autonomie und sozialen Sicherheit einerseits (sie umfasst damit die zentralen Merkmale der Grenzziehung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit) sowie dem Ausmaß der beruflichen Sozialisation und sozialen Mobilität beruflich Selbstständiger andererseits. Durch die Aufarbeitung der sozialhistorischen Literatur wurden dabei bestimmte Muster deutlich: Neu entstandene selbstständige Tätigkeiten waren erst wenig angesehen; mit zunehmender Vergemeinschaftung und schließlich Vergesellschaftung der Berufsgruppe erhöhte sich ihr soziales Ansehen. Merkmale



dieses Prozesses stellten externe und interne Faktoren dar, wie eine (oft erzwungene) Orientierung an der Gesamtgesellschaft oder Auslagerung von wenig angesehenen Elementen der beruflichen Tätigkeit. Mit der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung verstärkte sich auch die soziale Schließung und unterschiedliche, teils sehr spezielle berufliche Sozialisationsarten bildeten sich heraus. Autonomie als Charakteristikum selbstständiger Arbeit wurde dabei erst durch das Industriebürgertum geprägt. Die Vorstellung einer elementaren Unterschiedlichkeit zwischen Autonomen und nicht-Autonomen, der Ab- oder Unabhängigkeit von Arbeit wurde mit ihm zu einer (soziologischen) Kategorie der sozialen Ungleichheit.

Seither ist die Konzeptualisierung der selbstständigen im Vergleich zu unselbstständiger Arbeit relativ statisch geblieben. Eine zentrale Veränderung ereignete sich jedoch durch die von Eigentum an Produktionsmitteln und Kontrolle über diese. Sie führte zu einer Differenzierung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten und der Entstehung des Normalarbeitsverhältnisses, welches erstmals den ArbeitnehmerInnen den Vorteil der Sicherheit gegenüber der selbstständigen Arbeit bot. Selbstständigen war in den 1980ern Sicherheit allerdings auch weniger wichtig als ArbeitnehmerInnen, ihre Arbeitsorientierung war stärker „postmaterialistisch“ (Vgl. Cyba 1987). Obwohl ihre soziale Lage etwa abhängig von der Anzahl der MitarbeiterInnen und dem Wirtschaftsbereich variierte, befanden sie sich jedoch auch größtenteils in privilegierten sozialen Lagen, waren im Allgemeinen hoch angesehen und hatten ein überdurchschnittlich hohes Einkommen. Besonders bei GroßunternehmerInnen überwog eine hohe Berufsvererbung, ansonsten rekrutierten sie sich über höhere Angestelltenpositionen, KleinunternehmerInnen dagegen aus der Facharbeiterschaft (Vgl. Haller/Dimitz 1982). Neben diesen „klassischen“ UnternehmerInnen entwickelten sich seit den 1980er Jahren neue, „postmoderne“ Formen der selbstständigen Arbeit, wie „Ein-Personen-UnternehmerInnen“ (EPU) und „Neue Selbstständige“. Ihre soziale Lage stellt sich relativ konträr zu den klassischen UnternehmerInnen dar. Zwar liegen keine empirischen Ergebnisse zur Berufsprestigeeinordnung vor (was mit der empirischen Erhebung geändert werden soll), allerdings ist ihr Einkommen bestenfalls durchschnittlich bis unter der Armutsgrenze (wie bei Neuen Selbstständigen). Ihr Bildungsstand ist dagegen überdurchschnittlich hoch. EPU und Neue Selbstständige unterscheiden sich hinsichtlich ihres Vergesellschaftungsgrades, da erstere mit klassischen UnternehmerInnen zusammen in der Wirtschaftskammer organisiert

sind. Die Wertorientierung ist jedoch bei klassischen und postmodernen Formen selbstständiger Arbeit ähnlich: Häufige Gründungsmotive und positiv bewertete Tätigkeitsmerkmale sind Unabhängigkeit, Flexibilität und Selbstbestimmtheit. Autonomie hat für postmoderne Selbstständige jedoch eine andere Qualität: Wie bei klassischen UnternehmerInnen liegt sie zum einen darin begründet, keinem Vorgesetzten unterstellt zu sein, zum anderen durch die (aufgrund fehlender MitarbeiterInnen) fehlenden Eingliederung in eine Organisationsstruktur. Damit ist auch der Zugang zur postmodernen – va aber zur „Neuen“ - Selbstständigkeit im Vergleich zum klassischen Unternehmertum erleichtert: Neue Selbstständige brauchen keinen Gewerbeschein, sind damit keine Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer und operieren so abseits der standardisierten Qualitätskriterien. Aber auch EPU brauchen wesentlich weniger Startkapital und Betriebsmittel als klassische UnternehmerInnen – ihr Kapital befindet sich meist „im Kopf“.

Um die sozialen Mobilitätsprozesse postmoderner Selbstständiger noch besser zu erfassen, wurde im dritten Teil der vorliegenden Arbeit eine Primärerhebung vorbereitet und durchgeführt. Dabei wurden die zentralen Konzepte für ein online Survey-Design operationalisiert (z.B. Anomia mittels der Srole-Skala 1956) und von Juni bis September 2010 eine Online-Befragung unter Wiener Selbstständigen durchgeführt, mit der 210 Personen erreicht wurden. Bei der Stichprobe handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe, was hinsichtlich der Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu beachten ist.

Im vierten und abschließenden Teil wurden die so gewonnenen Daten schließlich einer detaillierten Auswertung unterzogen. Grundlage dafür waren vier forschungsrelevante Hypothesen, die aus der Aufarbeitung der Literatur gezogen werden konnten:

- H1: Der Anteil der Personen, die überhaupt als „mobil“ iSv vertikaler Mobilität einzustufen sind, variiert persönlichkeitsbedingt, traditionsbedingt und milieubedingt.
  - H1a: Die Mobilitätsrate ist unter jüngeren Personen höher als unter Älteren.
  - H1b: Die Mobilitätsrate ist an den obersten und untersten sozialen Positionen höher als in der Mitte.
- H2: Die Karrieremuster, die zu postmodernen selbstständigen Tätigkeiten führen, beruhen auf dem Ausschöpfen der Möglichkeiten des bisherigen

Karrierewegs...

H2a. ...entweder aufgrund der Höhe der beruflichen Position, für die keine institutionalisierten Karriereschritte mehr bestehen

H2b. ... oder aufgrund bestimmter Merkmale von Personengruppen, die in bestimmten Karrieremustern an eine „gläserne Decke“ stoßen.

- H3: Eine Person erreicht eine gesellschaftlich niedriger bewertete berufliche Position als ihre Eltern [ihre vorhergehende berufliche Tätigkeit], wenn...

H3a: ... die Berufswahl [der Berufswechsel] unfreiwillig erfolgte.

H3b: ...die Sozialisation nicht erfolgreich war.

H3c: ... die Sozialisation erfolgreich war, aber niedrige berufliche Aspirationen enthielt.

H3d: ... die Übertragbarkeit der Staturelemente („normative und ideal“ als Werte und Ziele, „opportunity“ als Zugangschancen zu Mitteln) schwierig war.

- H4: Die Wahl einer selbstständigen Arbeitsform ist Resultat der schichtspezifischen und/oder beruflichen Sozialisation, die beeinflusst wurde durch ... H4a: ... Schichtzugehörigkeit.

H4b: ... mangelnde Normenintensität.

H4c: ... hohe subjektive Anomie/Anomia (Wahrnehmung der EntscheidungsträgerInnen als gleichgültig, Wahrnehmung der Gesellschaft als unvorhersehbar, Entfernung von den eigenen Lebenszielen, Gefühl der Sinnlosigkeit, Erwartung, im sozialen Umfeld keine Unterstützung zu erhalten).

H4d: ... die Möglichkeit des/der RezipientIn, etwas „Eigenes“

hinzuzufügen

Die Hypothesen sind dabei einerseits bezüglich der intragenerationellen Mobilität – also unterschiedlichen Bewertungen beim Übergang zwischen vorhergehender und derzeitiger, d.h. selbstständiger Tätigkeit – und andererseits bezüglich der intergenerationellen Mobilität – also den unterschiedlichen Bewertungen der selbstständigen Tätigkeit im Vergleich zu den Tätigkeiten der Eltern – zu testen.

Die Karriere der befragten Selbstständigen führt dabei vor dem Schritt in die Selbstständigkeit mehrheitlich in die Position eines qualifizierten (42%) oder leitenden Angestellten (41%). H2a kann somit basierend auf der vorliegenden Stichprobe nicht widerlegt werden. Personen, die aufgrund des Ausschöpfens der

Möglichkeiten ihres bisherigen Karrierewegs in die Selbstständigkeit wechseln, tun das jedoch eher als „klassische“ UnternehmerInnen mit Gewerbeschein und MitarbeiterInnen. Ob aber gemäß der H2b eine gläserne Decke für dieses Ausschöpfen verantwortlich ist, kann mangels einer eindeutigen Datenlage nicht entschieden werden. Die H1a – mit zunehmendem Alter verändert sich bei einem Berufswechsel weniger hinsichtlich der gesellschaftlichen Bewertung - wird im intragenerationellen Vergleich ebenfalls nicht widerlegt. Die H1b ist dagegen differenzierter zu beantworten. Im persönlichen Umfeld bleibt das soziale Ansehen an den mittleren und oberen Positionen eher stabil als an den unteren – die Hypothese kann im persönlichen Umfeld widerlegt werden. Bezogen auf die Bewertung der Gesellschaft allgemein ergibt sich allerdings der angenommene u-förmige Zusammenhang zwischen sozialer Mobilität und ehemaligem sozialen Ansehen. Anknüpfend an die Karrieremobilität kann die H3a dahingehend unterstützt werden, als beim Wechsel in eine selbstständige Arbeitsform das soziale Ansehen mehrheitlich beibehalten oder sogar verbessert wird. Dies gilt in der Stichprobe bezüglich der Bewertung des sozialen Umfelds zu 71% (ein Viertel gleichwertig, die Hälfte höherwertig), bezüglich der Bewertung der Gesamtgesellschaft zu 62% (ein Viertel gleichwertig, ein Drittel höherwertig). Die Einschränkung der H3a, dass nur ein unfreiwilliger Berufswechsel zu sozialem Abstieg führt, muss dabei widerlegt werden. Im Gegenteil überwiegen erst mit zunehmender Erwerbsdauer in der Selbstständigkeit bei den Aufwärtsmobilen freiwillige Berufswechsel. Eine unfreiwillige Unternehmensgründung führt also nicht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem sozialen Abstieg als eine freiwillige.

Bezüglich der intergenerationellen Mobilität, also der sozialen Mobilität im Vergleich zur Elterngeneration, unterscheiden sich die Ergebnisse. Die Mobilitätsquote nimmt dabei für Frauen mit zunehmendem Alter (wahrscheinlich aufgrund der veränderten Erwerbschancen von Frauen) zu, die der Männer nimmt ab. Die H1a gilt daher vorläufig nur für die Männer der Stichprobe, für die Frauen kann sie als widerlegt bezeichnet werden. Die H1b kann dagegen für beide Geschlechter nicht widerlegt werden: Der Anteil der Mobilen ist unter Personen, die aus den untersten und obersten sozialen Positionen kommen, höher als unter Personen aus der Mittelschicht. Die H3a kann dagegen anders als hinsichtlich der Karrieremobilität nicht widerlegt werden: Ein freiwilliger Berufswechsel korreliert in der vorliegenden Stichprobe sehr wohl damit, ob die Befragten verglichen mit ihrer

sozialen Herkunft sozial auf- oder abgestiegen sind. Die H3b führt neben der (Un-)Freiwilligkeit der Berufswahl als weitere Erklärung für sozialen Auf- oder Abstieg den Erfolg der Sozialisation an. Die H3c führt dahingehend eine zusätzliche Bedingung an: Personen steigen sozial eher ab, wenn ihre Arbeitsorientierung nicht auf hohes Einkommen und berufliche Sicherheit fokussiert ist. Die Elterngeneration der Befragten hat in ihrer Erziehung mehrheitlich versucht, konformistische Werte (z.B. gute Manieren, Verantwortungsbewusstsein, Durchhaltevermögen und Bescheidenheit) und instrumentelle Berufsaspirationen (berufliche Sicherheit, hohes Einkommen) an ihre Kinder weiterzugeben. Individualistischere Werte wie Eigenständigkeit und Kreativität, die im Berufsalltag vieler (Neuer) Selbstständiger wichtig sind, wurden dagegen seltener und eher in höheren sozialen Schichten vermittelt. Die Sozialisation ist dabei auch mehrheitlich erfolgreich verlaufen, hat allerdings nicht zum erwünschten Resultat geführt: Intergenerationelle Aufwärtsmobilität korreliert stärker mit individualistisch-liberaler Erziehung, intergenerationelle Abwärtsmobilität stärker mit instrumentell-konformistischer Erziehung. Vor allem bei erfolgreicher Weitergabe einer instrumentellen Arbeitsorientierung von der Eltern- an die Kindergeneration kommt es in der vorliegenden Stichprobe zu intergenerationellem Abstieg – was auch bei freiwilliger Berufswahl gilt. Die H3b und die H3c können für die vorliegende Stichprobe also widerlegt werden.

Die H4 kann mittels der vorliegenden Datengrundlage spezifiziert werden. Interpretiert man die selbstständige Arbeitsform als quasi-ordinale Variable iSd Grades ihrer Reguliertheit und Absicherung, so steigt die Affinität für riskantere, aber auch flexiblere Arbeitsformen mit der Höhe des Ausbildungsabschlusses, der sozialen Herkunft, der Instrumentalität der Arbeitsorientierung und der subjektiven Anomie im vorhergehenden unselbstständigen Arbeitsverhältnis. Die Wahl fällt jedoch auch umso eher auf unreglementiertere Arbeitsformen, je weniger andere Wege am Arbeitsmarkt gerade zur Verfügung stehen. Statt des Faktors der Normenkontrolle (H4b), welcher in den vorliegenden Daten nicht bestätigt wird, kann als zusätzlicher Faktor das Geschlecht einbezogen werden: Bei Frauen ist die Affinität für weniger regulierte und abgesicherte Arbeitsformen höher als bei Männern. Frauen, AkademikerInnen und Personen, die sich unfreiwillig selbstständig machen müssen, erleben durch den Wechsel in die Selbstständigkeit – vor allem als EPU, aber auch als Neue Selbstständige – in der vorliegenden Stichprobe aber auch

mit der höchsten Wahrscheinlichkeit einen sozialen Abstieg. Dieser korreliert auch mit einer starken Aufstiegsorientierung, d.h. obwohl der Wechsel in die Selbstständigkeit zT freiwillig erfolgt, ist sozialer Abstieg nicht freiwillig. Sozialer Abstieg bei neue Formen der Selbstständigkeit wird also nicht deswegen in Kauf genommen, weil die Selbstständigen alternative Ziele verfolgen – sozialer Abstieg erfolgt meist unfreiwillig. Bei Neuen Selbstständigen handelt es sich damit im Sinne einer merton'sche Klassifizierung um InnovateurInnen, die das Ziel des sozialen Aufstiegs mit atypischen Mitteln zu erreichen versuchen – dabei allerdings auch oft, zumindest temporär, scheitern.

Was für Schlüsse sind nun aus dieser Analyse zu ziehen? Zum einen ergibt sich in Kohärenz mit anderen, repräsentativen Studien, eine hohe Zufriedenheit in postmodernen selbstständigen Tätigkeiten. Diese wird jedoch durch das Erleben von sozialem Abstieg beeinträchtigt. Diese Beeinträchtigung wird dadurch verstärkt, dass mit dem sozialen Abstieg in der vorliegenden Stichprobe oft eine starke Aufstiegsorientierung korreliert – das angestrebte Ziel wird nicht erreicht, was als Scheitern erlebt werden kann. Es sind dabei dieselben Faktoren, die mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zum Ergreifen einer weniger postmodernen selbstständigen Tätigkeit führen, die auch mit höherer Wahrscheinlichkeit zu sozialem Abstieg führen: das Geschlecht (weiblich), der Bildungsstand (Hochschulbildung) und die Alternativen am Arbeitsmarkt (wenig). Es handelt sich also nicht um „traditionell“ vulnerable Personengruppen: Zwar sind Frauen am Arbeitsmarkt stärker benachteiligt als Männer, Personen mit Hochschulabschluss jedoch generell privilegiert. Die Ursache für sozialen Abstieg ist damit weniger auf personenbezogener Ebene zu suchen als hinsichtlich der Ausgestaltung bzw. Regulation postmoderner selbstständiger Arbeitsformen. Diese erklärt auch in einer multivariaten Analyse am meisten daran, ob eine Person, sozial auf- oder absteigt. Die formale Gestaltung der postmodernen selbstständigen Arbeitsformen verstärkt somit soziale Abwärtsmobilität bzw. verhindert diese jedenfalls nicht. Ein-Personen-UnternehmerInnen sind dahingehend in der vorliegenden Stichprobe sogar stärker gefährdet als Neue Selbstständige, was darauf schließen lässt, dass das Kriterium der fehlenden MitarbeiterInnen bei EPU die (sozialversicherungs-)rechtlichen Benachteiligungen Neuer Selbstständiger überwiegt. Hier könnten neue Formen arbeitsteiliger Zusammenschlüsse einen positiven Beitrag leisten. Die hohe

Zufriedenheit mit der Flexibilität der Arbeitsbedingungen zeigt, dass es dabei nicht zielführend ist, Anleihen an traditionellen Unternehmensstrukturen zu nehmen. Es sind jedoch Formen der Zusammenarbeit iSv „Joint Ventures“ denkbar, die die Flexibilität und Autonomie der EinzelunternehmerInnen und – selbstständigen nicht einschränken und trotzdem (kohärent mit dem Flexicurity-Gedanken) größere (wirtschaftliche) Sicherheit und Risikoverteilung gewährleisten. Derartige Konzepte existieren auch in Wien bereits (z.B. „The Hub“, die „Hutfabrik“) und scheinen dabei Erfolg zu verzeichnen. Inwieweit sie sozialen Abstieg verhindern können, wäre eine interessante Frage für weitere Forschungen.

# Anhang

## *Literaturverzeichnis*

- Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Erich Schmidt Verlag
- Bandilla, Wolfgang (1999): WWW-Umfragen – Eine alternative Datenerhebungstechnik für die empirische Sozialforschung? In: Batinic, Bernad / Werner, Andreas / Gräf, Lorenz / Bandilla, Wolfgang (Hrsg.): Online research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen: Hofgrete Verlag für Psychologie. S. 9-20.
- Becker, Howard / Strauß, Anselm (1972): Karriere, Persönlichkeit und sekundäre Sozialisation. In: Luckmann, Thomas / Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Neue Wissenschaftliche Bibliothek 55 Soziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch. S. 355-371
- Behr, Michael (2009): Zur Einführung. Die "Prekariert": Verstetigung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensformen. In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S.171-174
- Benninghaus, Hans (2007): Deskriptive Statistik: Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. Wiesbaden: VS
- Bertaux, Daniel / Thompson, Paul (1997): Pathways to social class: a qualitative approach to social mobility. Oxford [u.a.]: Clarendon Press
- Bertaux, Daniel / Bertaux-Wiame, Isabelle (1997): Heritage and its Lineage: A Case History of Transmission and Social Mobility over Five Generations. In: Bertaux, Daniel / Thompson, Paul: Pathways to social class: a qualitative approach to social mobility. Oxford [u.a.]: Clarendon Press. S.62-97
- Bergier, Jean-Francois (1979): Das Industriebürgertum und die Entstehung der Arbeiterklasse 1700-1914. In: Cipolla, Carlo M. / Borchartd, Karl (Hrsg.): Europäische Wirtschaftsgeschichte. Band 3: Die industrielle Revolution. Uni-Taschenbücher 1315. Stuttgart / New York: Gustav Fischer Verlag. S.261-296
- Bernard, Jacques (1978): Das Handels- und Geldwesen im Mittelalter 900-1500. In: Cipolla, Carlo M. / Borchartd, Karl (Hrsg.) (1978): Europäische Wirtschaftsgeschichte. Band 1: Mittelalter. Stuttgart / New York: Gustav Fischer Verlag. S.177-217
- Bolte, Martin / Gruber, Uta / Landwehrmann, Friedrich / Kreckel, Reinhard (1968): Soziale Mobilität heute. Bochumer Schriften zur Arbeitswissenschaft: 1. Herford: Maximilian-Verlag
- Bolte, Karl Martin/ Beck, Ulrich/ Brater, Michael (1983): Beruf als Kategorie



- soziologischer Analyse. In: Bolte, Karl Martin/ Treutner, Erhard (Hrsg.)(1983): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S.62-83
- Bosnjak, Michael / Metzger, Gottfried / Gräf, Lorenz (2010): Understanding the willingness to participate in mobile surveys: Exploring the role of utilitarian, affective, hedonic, social, self-expressive, and trust-related factors. In: Social Science Computer Review, 28(3). S. 350-370
- Brater, Michael (1983): Die Aktualität der Berufsproblematik und die Frage nach der Berufskonstitution. In: Bolte, Karl Martin/ Treutner, Erhard (Hrsg.) (1983): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S.38-61
- Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Kraemer, Klaus / Röbenack, Silke / Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik.  
 Letzter Zugriff: 09.02.2011 15:57  
 URL: [http://www.uni-graz.at/~kraemer/PrekaereArbeit\\_fes.pdf](http://www.uni-graz.at/~kraemer/PrekaereArbeit_fes.pdf)
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S.21-34
- Cyba, Eva (1987): Arbeitsbedingungen und berufliche Wertorientierungen. In: Haller, Max/ Holm, Kurt (Hrsg.): Werthaltungen und Lebensformen in Österreich. Ergebnisse des sozialen Survey 1986. Wien: Verlag für Geschichte und Politik. S. 37-79
- Dahrendorf, Ralf (1957) : Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Soziologische Gegenwartsfragen. Stuttgart: Enke.
- Durkheim, Emile (1983, orig.1897): Der Selbstmord. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Eggebrecht, Arne (1980): Geschichte der Arbeit: vom alten Ägypten bis zur Gegenwart. Köln: Kiepenheuer & Witsch
- Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hrsg.) (2002): Game over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype. Schriftenreihe „ Soziale Innovation und Neue Soziologie“, Band 7. Wien: Falter Verlag
- Eichmann, Hubert (2002): Zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung. ArbeitskraftunternehmerInnen in IT- und Medienjobs. In: Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hrsg.): Game over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype. Schriftenreihe „Soziale Innovation und Neue Soziologie“, Band 7. Wien: Falter Verlag.S. 185-213.
- Fink, Marcel / Riesenfelder, Andreas / Tálos, Emmerich / Wetzels, Petra (2005): Neue Selbstständige in Österreich. Forschungsbericht. Wien.

- Fischer, Arthur / Kohr, Heinz-Ulreich (1980): Politisches Verhalten und empirische Sozialforschung: Leistung und Grenzen von Befragungsinstrumenten. München: Juventa.
- Fuchs-Heinritz, Werner/ Lautmann, Rüdiger/ Otthein, Rammstedt/ Wienold, Hanns (Hrsg.) (2007): Lexikon zur Soziologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Glasmann, Kristof (1979): Der europäische Handel 1500-1750. In: Cipolla, Carlo M. / Borchardt, Karl (Hrsg.) (1979): Europäische Wirtschaftsgeschichte. Band 2: Sechzehntes und Siebzehntes Jahrhundert. Stuttgart / New York: Gustav Fischer Verlag. S.271-333
- Glaubitz, Uta (2006): Generation Praktikum. Mit den richtigen Einstiegsjobs zum Traumberuf. München: Heyne
- Goode, William (1972): Professionen und die Gesellschaft. Die Struktur ihrer Beziehungen. In: Luckmann, Thomas / Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Neue Wissenschaftliche Bibliothek 55 Soziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch. S. 157-167
- Gräf, Lorenz (1999): Optimierung von WWW-Umfragen: Das Online-Pretest-Studio. In: Batinic, Bernad / Werner, Andreas / Gräf, Lorenz / Bandilla, Wolfgang (Hrsg.): Online research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen: Hofgreffe Verlag für Psychologie. S. 159-178.
- Gruber, Utta (1968): Erscheinungen und Auswirkungen des Arbeitsplatzwechsels. In: Bolte, Martin / Gruber, Utta / Landwehrmann, Friedrich / Kreckel, Reinhard: Soziale Mobilität heute. Bochumer Schriften zur Arbeitswissenschaft: 1. Herford: Maximilian-Verlag. S. 7-23
- Hall, Oswald (1972): Die Stufen einer Arztkarriere. In: Luckmann, Thomas / Sprondel, Walter Michael (Hrsg): Berufssoziologie. Neue Wissenschaftliche Bibliothek 55, Soziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch. S. 303-317
- Haller, Max (1973): Die Frau in der Gesellschaft. Eine soziologische Studie junger Frauen im Beruf. 2. Band: Familie und soziale Mobilität. Universität Wien: Dissertation
- Haller, Max / Dimitz, Erich (1982): Klassenbildung und soziale Schichtung in Österreich. Analysen zur Sozialstruktur, sozialen Ungleichheit und Mobilität. Frankfurt am Main: Campus-Verlag
- Halman, Loek (1996): Individualism in individualized society? Results from the European Values surveys. In: International Journal of Comparative Sociology. S. 195-214
- Hartwell, Ronald (1979): Die Dienstleistungsrevolution: die Expansion des Dienstleistungssektors in der modernen Volkswirtschaft. In: Cipolla, Carlo M. / Borchardt, Karl (Hrsg.): Europäische Wirtschaftsgeschichte. Band 3: Die

- industrielle Revolution. Uni-Taschenbücher 1315. Stuttgart / New York: Gustav Fischer Verlag . S.233-260
- Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen / Geis, Alfons (2003): Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/Prestige. In: ZUMA-Nachrichten 52, Jg.27. S.125-138  
 Letzter Zugriff: 13.01.2011 19:17  
 URL:[http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/zuma\\_nachrichten/zn\\_52.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/zuma_nachrichten/zn_52.pdf)
- Hüpping, Sandra (2005): Determinanten abweichenden Verhaltens. Ein empirischer Theorienvergleich zwischen der Anomietheorie und der Theorie des geplanten Verhaltens. Marburger Beiträge zur Sozialwissenschaftlichen Forschung. Münster: LIT-Verlag
- Kaelble, Hartmut (1986): Gesellschaftsepochen und soziale Mobilität. In: Bergmann, Jürgen/ Brockstedt, Jürgen/ Kaelble, Hartmut/ Rupieper, Hermann-Josef/ Steinbach, Peter/ Volkmann, Heinrich (1986): Arbeit, Mobilität, Partizipation, Protest. Gesellschaftlicher Wandel in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert. Schriften des Zentralinstituts für sozialwissenschaftliche Forschung der Freien Universität Berlin: Band 47. Opladen: Westdeutscher Verlag. S.66-95
- Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (2002): Atypische Beschäftigung: Notlösung, Übergangsstadium oder freie Wahl? In: Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hrsg.): Game over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype. Schriftenreihe „Soziale Innovation und Neue Soziologie“, Band 7. Wien: Falter Verlag. S. 121-153
- Kaupa, Isabella / Kien, Christian / Kreiml, Thomas / Riesenfelder, Andreas / Steiner, Karin / Weber, Maria/ Wetzel, Petra (2008): Neue Erwerbsformen in Wien. Eine Studie im Auftrag der MA27 in Kooperation mit dem WAFF. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft 3. Wien: Lit-Verlag
- Kellermann, Paul (2002): Soziologie und globale Herausforderungen: Zum Verhältnis von Bedürfnis, Arbeit und Ware. In: Anderwald, Karl / Karpf, Peter / Valentin, Hellwig (Hrsg.): Kärntner Jahrbuch für Politik 2002. Klagenfurt: Kärntner Druckverlag
- Kendzia, Michael (2010): Herausbildung erster Wesenszüge des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland. IZA Discussion Paper No.5107. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit  
 Letzter Zugriff: 24.08.2010 13:30  
 URL: <http://ftp.iza.org/dp5107.pdf>
- Kerckhoff, Alan (1984): The Current State of Social Mobility Research. In: The Sociological Quarterly: Vol.25, No.2. S.139-153
- König, René (Hrsg.) (1976): Soziale Schichtung und Mobilität. Handbuch der empirischen Sozialforschung. dtv wissenschaftliche Reihe. Stuttgart: Deutscher Taschenbuchverlag (dtv)
- Kramer, Rolf (1982): Arbeit - theologische, wirtschaftliche und soziale Aspekte .

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

- Krause, Elliot (1971): *The Sociology of Occupations*. Boston: Little, Brown & Company
- Luckmann, Thomas / Sprondel, Walter Michael (Hrsg.) (1972): *Berufssoziologie*. Neue Wissenschaftliche Bibliothek 55, Soziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch
- Mandl, Irene / Dörflinger, Céline / Gavac, Karin / Hölzl, Kerstin / Kremser, Sigrid / Pecher, Ingrid (2007): *Ein-Personen-Unternehmen in Österreich*. Endbericht. Wien: Austrian Institute for SME Research.
- Marx, Karl (1844): *Aus den Exzerptheften: die entfremdete und die unentfremdete Gesellschaft, Geld, Kredit und Menschlichkeit*. In: Marx, Karl / Engels, Friedrich (1990): *Studienausgabe Band II: Politische Ökonomie*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag
- Mayer, Karl Ulrich / Wiehn, Erhard Roy (1975): *Soziale Schichtung und Mobilität: eine kritische Einführung*. Beck'sche Schwarze Reihe. München: Beck
- Miller, Curtis / Butler, Edgar (1966): *Anomia and Enomia: A Methodological Evaluation of Srole's Anomia Scale*. In: *American Sociological Review*, Vol. 31, No. 3. S. 400-406
- Mitgau, Hermann (1928): *Familienschicksal und soziale Rangordnung. Untersuchungen über den sozialen Aufstieg und Abstieg*. Leipzig : Zentralstelle für deutsche Personen- und Familiengeschichte
- Mitterndorfer, Brigitte (2005): *Motive und soziale Hintergründe für atypische Beschäftigung - Push oder Pull?* Diplomarbeit, Universität Wien
- Merton, Robert K. (1938): *Social Structure and Anomie*. In: *American Sociological Review*, Vol. 3, No.5. S. 672-682
- Mongardini, Carlo/ Tabboni, Simonetta (1998): *Robert K. Merton and contemporary sociology*. New Brunswick: Transaction Publishers
- Mosberger, Brigitte / Steiner, Karin (2002): *Unternehmerisches Agieren oder unternehmerisches Reagieren? Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbstständiger*. In: *Qualifikationsstrukturbericht des AMS für Österreich 2001*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich /BIQ, S.89 – 102.
- Ostner, Ilona (1983): *Berufsform und berufliche Sozialisation von Frauen*. In: Bolte, Karl Martin/ Treutner, Erhard (Hrsg.)(1983): *Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie*. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S.110-140
- Pfadenhauer, Michaela / Sander, Tobias (2009): *Professionssoziologie*. In: Kneer, Georg / Schroer, Markus (Hrsg.): *Handbuch Spezielle Soziologien*. Wiesbaden: VS. S.361-378

- Pierenkemper, Toni (2000): Unternehmensgeschichte. Eine Einführung in ihre Methoden und Ergebnisse. Grundzüge der modernen Wirtschaftsgeschichte: Band 1. Stuttgart: Franz Steiner Verlag
- Pongratz, Hans / Voß, Günter (2001): Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“. Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? In: SOWI-Sozialwissenschaftliche Informationen, 30.Jhg./Heft 4 2001. S.42-52
- Prattes, Helmut (2001): Zwischen Institutionalisierung und Individualisierung. Die Auflösung der Normalbiographie am Beispiel des Berufseinstiegs von Absolventinnen der Soziologie. Diplomarbeit, Universität Wien
- Richartz-Sasse, Claudia (2000): Ländliche Tagelöhner im östlichen Paderborner Land: eine mikroanalytische Studie über das Bauen und Wohnen zwischen 1830 und 1930. Europäische Hochschulschriften: Reihe 19. Frankfurt am Main; Berlin; Bern; Bruxelles, New York; Wien: Lang
- Savage, Mike (1997): Social Mobility and the Survey Method: A Critical Analysis. In: Bertaux, Daniel / Thompson, Paul: Pathways to social class: a qualitative approach to social mobility. Oxford [u.a.]: Clarendon Press. S.299-325
- Schelsky, Helmut (1972): Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: Luckmann, Thomas / Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Neue Wissenschaftliche Bibliothek 55 Soziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch. S.25-35
- Schiemann, Manfred (2006): SMEs and entrepreneurship in the EU. In: Statistics in focus: Industry, trade and services 24/2006. Eurostat.
- Schiffbänker, Helene / Kernbeiß, Günter (2002): Informations- und Kommunikationstechnologien – Auswirkungen auf Beschäftigung und Qualifizierung (am Beispiel Kulturwirtschaft). In: Qualifikationsstrukturbericht des AMS für Österreich 2001. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich /BIQ. S.8–25
- Schiffbänker, Helene / Woitech, Birgit / Gassler, Helmut / Heckl, Eva / Dörflinger, Alette / Dörflinger, Céline (2007): Gründerinnen in Österreich. Vergleich internationaler Förderungsmodelle für forschungs- und technologieintensive Unternehmensgründungen. Wien: FFG  
 Letzter Zugriff: 07.08.2010 16:38  
 URL: [http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Daten/KnowledgeBase/Gruenderinnen\\_in\\_Oesterreich.pdf](http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Daten/KnowledgeBase/Gruenderinnen_in_Oesterreich.pdf)
- Schindler, Larissa (2001): Zwischen Anspruch und Ausstieg - eine Fallstudie über neue Arbeitsorganisation im Dienstleistungssektor. Diplomarbeit, Universität Wien
- Sella, Domenico (1979): Die gewerbliche Produktion in Europa, 1500-1700. In: Cipolla, Carlo M. / Borchardt, Karl (Hrsg.): Europäische Wirtschaftsgeschichte. Band 2: Sechzehntes und Siebzehntes Jahrhundert. Stuttgart / New York: Gustav Fischer Verlag. S.223-269

- Sennett, Richard (2008): *Autorität*. Berlin: Berliner Taschenbuchverlag
- Sorokin, Pitrim (1959, orig.1927): *Social and Cultural Mobility*. Glence: The Free Press.
- Srole, Leo (1956): *Social Integration and Certain Corollaries: An Exploratory Study*. In: *American Sociological Review*, Vol. 21, No.6. S. 709-716
- Stichweh, Rudolf (2005): *Wissen und die Profession in einer Organisationsgesellschaft*. In: Klatetzki, Thomas / Tacke, Veronika (Hrsg.): *Organisation und Profession*. Wiesbaden: VS. S. 31-45
- Tatschmurat, Carmen (1983): *Beruf als Medium gesellschaftlicher Teilhabe?* In: Bolte, Karl Martin/ Treutner, Erhard (Hrsg.) (1983): *Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie*. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S.84-109
- Teevan, James (1975): *On Measuring Anomia: Suggested Modification of the Srole Scale*. In: *The Pacific Sociological Review*, Vol. 18, No. 2. S. 159-170
- Thompson, Paul (1997): *Women, Men and Transgenerational Family Influences in Social Mobility*. In: Bertaux, Daniel / Thompson, Paul: *Pathways to social class: a qualitative approach to social mobility*. Oxford [u.a.]: Clarendon Press. S.32-61
- Thrupp, Sylvia (1978): *Das mittelalterliche Gewerbe 1000-1500*. In: Cipolla, Carlo M. / Borchardt, Karl (Hrsg.): *Europäische Wirtschaftsgeschichte. Band 1: Mittelalter*. Stuttgart / New York: Gustav Fischer Verlag. S.141-177
- Travis, Robert (1993): *The MOS Alienation Scale: An Alternative to Srole's Anomia Scale*. In: *Social Indicators Research* 28. S.71-91
- Vanselow, Achim (2002): *Neue Selbstständigkeit in der New Economy – Beobachtungen zur Situation von E-Lancern in Deutschland*. In: Eichmann, Hubert / Kaupa, Isabella / Steiner, Karin (Hrsg.): *Game over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype*. Schriftenreihe „Soziale Innovation und Neue Soziologie“, Band 7. Wien: Falter Verlag. S.157-183
- Vanselow, Achim (2003): *Neue Selbstständige und die Zukunft der Arbeit: Auf dem Weg in die Werkvertragsgesellschaft?* In: *Die berufsbildende Schule (BbSch)*, Nr. 55. S.9-18
- Vogel, Berthold (2009): *Das Prekariat – eine neue soziale Lage?* In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S.197-208
- Völker, Susanne (2009): *Entsicherte Verhältnisse – veränderte Dynamiken sozialer Ein- und Entbindung*. In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S.219-240

Wilensky, Harold (1972): Arbeit, Karriere und soziale Integration. In: Luckmann, Thomas / Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Neue Wissenschaftliche Bibliothek 55 Soziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch S. 318-341

Wirtschaftsbericht Österreich 2010. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.  
Letzter Zugriff: 08.08.2010 14:35  
URL: <http://www.bmwfj.gv.at/Wirtschaftspolitik/Wirtschaftspolitik/Documents/Wirtschaftsbericht%20%C3%96sterreich%202010.pdf>

Weber, Max (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: J.C.B.Mohr

Zucha, Vlasta (2002): Überprüfung der internationalen Vergleichbarkeit von Indikatoren zur Messung von Arbeitsorientierungen mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse. In: Dutter, Rudolf (Hrsg.): Festschrift 50 Jahre Österreichische Statistische Gesellschaft. Wien: Österreichische Statistische Gesellschaft. S.171-192

#### *Internetadressen:*

##### Fordismus:

Letzter Zugriff: 28.04.2010 12:30

URL: <http://www.uni-muenster.de/PeaCon/kapzeit/Fordismus.htm>

##### Historie der Freien Berufe:

Letzter Zugriff: 28.04.2010 12:11

URL: <http://www.freie-berufe.de/Historie-der-Freien-Berufe.481.0.html>

Österreichischer Gewerkschaftsbund: <http://www.oegb.at>

Statistik Austria: <http://www.statistik.at>

WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung: <http://www.wifo.ac.at>

Wirtschaftskammer Österreich: <http://www.wko.at>

##### Wirtschaftslexikon, Definition „New Economy“:

Letzter Zugriff: 28.04.2010 12:43

URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/12194/new-economy-v5.html>

#### **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Faktoren sozialer Mobilität (Vgl. Kaelble 1986: 69-71) .....	22
Tabelle 2: Reaktionsarten auf Anomie nach Merton (Vgl. Hüpping 2005:27).....	35
Tabelle 3: Operationalisierung von Anomia bei Srole (Vgl. Hüpping 2005: 32; Srole 1956).....	101
Tabelle 4: Operationalisierung von Anomia im Survey (Vgl. Hüpping 2005: 32).....	102
Tabelle 5: Stichprobendeskription, persönliche Variablen.....	105

Tabelle 6: Stichprobendesektion, Berufsvariablen .....	107
Tabelle 7: Soziales Ansehen der selbstständigen beruflichen Tätigkeit.....	112
Tabelle 8: Ansehen der selbstständigen beruflichen Tätigkeit in der Gesellschaft nach Organisationsform.....	113
Tabelle 9: Ehemalige Tätigkeitsfelder.....	115
Tabelle 10: Soziales Ansehen, ehemalige und derzeitige berufliche Tätigkeit (Angaben in %) .....	120
Tabelle 11: Karrieremobilität.....	121
Tabelle 12: Freiwilligkeit der Berufsentscheidung .....	126
Tabelle 13: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern .....	134
Tabelle 14: (ehemalige) berufliche Position und Berufsfeld der Eltern .....	135
Tabelle 15: Soziales Ansehen der (zuletzt ausgeübten) beruflichen Tätigkeit der Eltern.....	138
Tabelle 16: Soziales Ansehen Zusammenfassung.....	144
Tabelle 17: Intergenerationelle Mobilität.....	145
Tabelle 18: Arbeitsorientierungen und Arbeitsfunktion .....	154
Tabelle 19: Arbeitsorientierung und Arbeitsfunktion .....	158
Tabelle 20: Wertorientierung der Eltern.....	162
Tabelle 21: Arbeitsorientierung der Eltern .....	165
Tabelle 22: Arbeitsorientierung der Eltern, Inter-Item-Korrelation, Gamma-Werte .....	165
Tabelle 23: Normenintensität in der Erziehung.....	169
Tabelle 24: Anomia, Inter-Item-Korrelation, Gamma-Werte .....	172
Tabelle 25: Anomia nach Erziehungsstil, Normenintensität und Mobilität .....	174
Tabelle 26: Anomia nach ehemaligen und derzeitigen beruflichen Charakteristika .....	176
Tabelle 27: Einflussfaktoren auf die Wahl der selbstständigen Arbeitsform (binäre logistische Regressionen) ..	181
Tabelle 28: Einflussfaktoren auf inter- und intragenerationelle soziale Abwärtsmobilität (binäre logistische Regressionen) .....	185

## **Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Wertorientierungen, sozialer Status und Berufsentscheidungen.....	7
Abb. 2: Sinnhafte und entfremdete Arbeit.....	12
Abb. 3: Berufe.....	14
Abb. 4: Werthaltungen und sozialer Status von Berufen .....	15
Abb. 5: Online-Survey, Screenshot 1 .....	96
Abb. 6: Online-Survey, Screenshot 2 .....	99
Abb. 7: Karrieremobilität, Abstromquoten.....	117
Abb. 8: Zustromquoten bzw. anteilmäßige Zusammensetzung der selbstständigen Berufsfelder.....	119
Abb. 9: Summenscores des sozialen Ansehens, der beruflichen Autonomie und des Bildungsniveaus.....	139
Abb. 10: Soziale Schichtzugehörigkeit der Elterngeneration.....	141

## **Abstract (deutsch)**

Die Erwerbsarbeit befindet sich in einem Wandel, der Herausforderungen für die Erwerbsgesellschaft mit sich bringt: Arbeitslosigkeit, Prekarisierung und Verlust von Sicherheit, Individualisierung von Ungleichheit und die Auflösung bzw.

Reorganisation bisheriger Normen (z.B. des Normalarbeitsverhältnisses) und Institutionen (z.B. der Rolle und Bedeutung von Gewerkschaften). Im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen die postmodernen Formen der selbstständigen Arbeit „Ein-Personen-UnternehmerInnen“ und „Neue Selbstständige“, deren Erwerbsrealität beispielhaft für diese Entwicklungen ist. Die vorliegende Arbeit möchte dabei klären,



ob Gemeinsamkeiten in der familialen und beruflichen Sozialisation oder den Karrieremustern bestehen, die das Ergreifen einer selbstständigen beruflichen Tätigkeit wahrscheinlicher machen. Im Zentrum steht dabei die Frage, warum sich Personen für ein Erwerbsleben in Unsicherheit entscheiden. Dazu wurde mittels Online-Survey eine Primärerhebung unter 210 Neuen Selbstständigen und Ein-Personen-UnternehmerInnen in Wien durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass es vor allem das Gefühl der Entfremdung und der Verlust von Kontrolle im bisherigen Berufsleben sind, die, zusammen mit einer ausgeprägten Aufstiegsorientierung, die Berufsentscheidung für eine postmoderne selbstständige Arbeitsform bedingen. Andererseits sind auch durch die wirtschaftliche Situation eingeschränkte Berufsalternativen zu berücksichtigen. Wie in anderen Studien bestätigt sich dabei das Überwiegen von hoch qualifizierten Personen und Frauen in diesen Erwerbsformen. Diese beiden Gruppen sind auch besonders gefährdet, bei einem Wechsel in die berufliche Selbstständigkeit eine Verschlechterung ihrer sozialen Position (einen sozialen Abstieg) zu erfahren.

***Abstract (englisch)***

Working life is changing and inducing challenges for the working society: unemployment, precarisation and loss of security, individualisation of social inequality and dissolution resp. reorganization of present norms (e.g. the standard employment relationship) and institutions (e.g. the role and significance of trade unions). This thesis focuses on the postmodern forms of self-employed labour “one-person-entrepreneurs” and “new self-employed” whose working lives are exemplary for these developments. This thesis wants to detect if there are any commonalities in familial and occupational socialisation or career patterns that make people more likely to enter postmodern self-employed occupational activities. The key question is why people choose to enter an insecure career. For this purpose data was gathered among 210 one-person-entrepreneurs and “new self-employed” in Vienna by means of an online survey. Results show that it is particularly the feeling of alienation and loss of control regarding the former career that, together with a distinctive orientation on ascent, influences the decision to enter a postmodern self-employed occupational activity. However, limited occupational alternatives caused by the economic situation must also be considered. Furthermore the data shows, in accordance to other findings, that highly qualified persons and women are predominant among these forms of work. Both groups are also especially vulnerable to experience a

degradation of their social position (social downwards mobility) when entering postmodern self-employment.

## **Fragebogen**

### Neue Selbstständigkeit

Eine Studie zu Veränderungen der Arbeit, der Karrieren und der Lebensentwürfe

"Why join the Navy, if you can be a pirate?"

Seit den 1980ern schwappt eine Welle der Veränderung über die Arbeitswelt - eine Welle, die vor allem das sogenannte "Normalarbeitsverhältnis" überschwemmt.

Der 40-Stunden Job mit geregelterm Einkommen, geregelter Arbeitszeit und voller sozialer Absicherung verliert zunehmend an Bedeutung.

Aber auch in der selbstständigen Erwerbstätigkeit "tut sich was":

75% der Neugründungen sind Einzelunternehmen, die Zahl der Selbstständigen ohne Gewerbeschein nimmt stetig zu und unzählige neue Berufsfelder werden erschlossen.

Diesen Veränderungen widmet sich die Befragung

"Neue Selbstständigkeit : Eine Studie zu Veränderung der Arbeit, der Karrieren und der Lebensentwürfe".

Der Fragebogen beinhaltet 23 Fragen.

Die Beantwortung dauert ca. 10 Minuten.

Er richtet sich an beruflich selbstständige Personen.

Ziel ist es, eine neue Generation selbstständiger Erwerbstätiger mit ihren VorgängerInnen zu vergleichen und so eine neue Kultur selbstständiger Arbeit auszumachen.

Ich führe die Studie im Rahmen meines Diplomprojekts zur Erlangung des Magistergrades der Soziologie an der Universität Wien durch.

Gerne werde ich Ihnen die Ergebnisse zur Verfügung stellen. Hinterlassen Sie dafür einfach Ihre E-Mail Adresse am Ende der Befragung.

Die Umfrage ist anonym.

Sie müssen keine "Neue Selbstständige" / kein "Neuer Selbstständiger" sein, um teilzunehmen.

Wenn Sie nicht beruflich selbstständig sind, können Sie leider nicht teilnehmen. Ich danke Ihnen trotzdem für Ihr Interesse.

Zuerst ein paar Fragen zu Ihrer Einstellung zur Arbeit im Allgemeinen:

1. Reihen Sie bitte folgende Lebensbereiche danach, wie wichtig diese für Sie persönlich sind.

Der zuerst gereichte Bereich ist Ihnen dabei der Wichtigste, der Zweitgereichte der Zweitwichtigste, etc.

- a. Beruf /Arbeit
- b. Familie/ Partnerschaft
- c. Freunde
- d. Freizeit
- e. Politik
- f. Religion

2. Welche der folgenden Aspekte sind Ihnen ganz allgemein bei einer beruflichen Tätigkeit wichtig?

(Gar nicht wichtig – Eher nicht wichtig – Eher wichtig – sehr wichtig)

- a. Hohes Einkommen
- b. Verantwortung
- c. Arbeitsplatzsicherheit
- d. Unabhängigkeit
- e. Geringe Arbeitszeit
- f. Nutzen für die Gesellschaft
- g. Soziale Sicherheit
- h. Leute kennenlernen
- i. Anerkennung
- j. Selbstverwirklichung
- k. Aufstiegsmöglichkeiten
- l. Interessante Tätigkeit
- m. Work-Life-Balance
- n. Neues Lernen
- o. (Mit-)Entscheidungsmöglichkeiten
- p. langfristige Zukunftsplanung

Nun ein paar Fragen zu Ihrer selbstständigen Tätigkeit:

3. Was ist Ihre derzeitige selbstständige Tätigkeit? (Wenn Ihre Tätigkeit nicht eindeutig zuordenbar ist, beschreiben Sie einfach kurz, was Sie tun.)

4. Was ist diese selbstständige Tätigkeit für Sie?

- a. Haupterwerb
- b. Nebenerwerb
- c. Ich übe zu gleichen Teilen andere Tätigkeiten aus

5. Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer selbstständigen Tätigkeit?

Sehr zufrieden – Eher zufrieden – Eher nicht zufrieden – Gar nicht zufrieden

6. Wie schätzen Sie das Ansehen Ihrer selbstständigen Tätigkeit ein?

"1" bedeutet dabei "Sehr niedrig", "10" bedeutet "Sehr hoch".

6a. in meinem persönlichen Umfeld

6b. In der Gesellschaft allgemein

7. Wie schätzen Sie den wirtschaftlichen Erfolg Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?

sehr erfolgreich – eher erfolgreich – durchschnittlich erfolgreich – eher nicht erfolgreich – noch nicht erfolgreich

8. Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie eher zu?

- a. Ich habe mich selbstständig gemacht, weil die Arbeitsmarktlage es erfordert hat.
- b. Ich habe mich aus freien Stücken selbstständig gemacht.
- c. Ich habe mich selbstständig gemacht, weil ich mit meinem vorherigen Arbeitsplatz unzufrieden

war.

9. Wenn Sie es sich heute aussuchen könnten, würden Sie lieber in einem Angestelltenverhältnis arbeiten?

- a. Ja, aber es bietet sich nicht die Möglichkeit
- b. Das kommt auf das Angebot an
- c. Nein, ich arbeite lieber selbstständig

d. Ich arbeite bereits zusätzlich in einem Angestelltenverhältnis

10. Gibt es Dinge, die Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit fehlen?

Fehlt mir sehr – fehlt mir eher – fehlt mir eher nicht – fehlt mir gar nicht

- a. Hohes Einkommen
- b. Verantwortung
- c. Arbeitsplatzsicherheit
- d. Unabhängigkeit
- e. Geringe Arbeitszeit
- f. Nutzen für die Gesellschaft
- g. Soziale Sicherheit
- h. Leute kennenlernen
- i. Anerkennung
- j. Selbstverwirklichung
- k. Aufstiegsmöglichkeiten
- l. Interessante Tätigkeit
- m. Work-Life-Balance
- n. Neues lernen
- o. (Mit-)Entscheidungsmöglichkeiten
- p. langfristige Zukunftsplanung

[Filterfrage:]

11. Haben Sie vor Ihrer derzeitigen selbstständigen Tätigkeit bereits andere berufliche Tätigkeiten ausgeübt?

Ja – Nein

12. Bitte geben Sie die berufliche Tätigkeit an, die Sie zuletzt - also vor Beginn Ihrer derzeitigen selbstständigen Tätigkeit - ausgeübt haben.

13. Bitte geben Sie die Berufsform dieser Tätigkeit an.

- a. EinfacheR ArbeiterIn
- b. FacharbeiterIn
- c. EinfacheR AngestellteR
- d. QualifizierteR AngestellteR
- e. LeitendeR AngestellteR
- f. Beamter/Beamtin
- e. MithelfendeR im Familienbetrieb
- g. SelbstständigeR in der Landwirtschaft
- h. SelbstständigeR außerhalb der Landwirtschaft
- i. Hausfrau/Hausmann
- j. keine Antwort

14. Wie hoch würden Sie das Ansehen Ihres vorhergehenden Berufs einschätzen?

"1" bedeutet dabei "Sehr niedrig", "10" bedeutet "Sehr hoch".

14a. in meinem persönlichen Umfeld

14b. In der Gesellschaft allgemein

15. Verglichen mit Ihrer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit, welche Aussagen treffen auf Ihre derzeitige selbstständige Tätigkeit zu?

- a. Höheres Einkommen – niedrigeres Einkommen
- b. niedrigeres soziales Ansehen – höheres soziales Ansehen
- c. größere berufliche Autonomie – kleinere berufliche Autonomie
- d. schlechtere soziale Absicherung – bessere soziale Absicherung

16. Wenn Sie an die Zeit zurückdenken, bevor Sie sich selbstständig gemacht haben, welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie zu?

Stimme sehr zu – Stimme eher zu – Stimme eher nicht zu – Stimme gar nicht zu

- a. Ich hatte volle Kontrolle über mein Leben
- b. Ich dachte, dass ich mich von meinen eigentlichen Lebenszielen entferne
- c. Ich wurde von meinem Umfeld immer zu 100% unterstützt
- d. Vieles von dem, was ich beruflich tat, fand ich eigentlich sinnlos

Im vorigen Abschnitt haben Sie Auskunft über Ihre gegenwärtige berufliche Situation gegeben. Damit haben Sie bereits die Hälfte der Fragen beantwortet.

In der zweiten Hälfte möchte ich Sie nun bitten, einige Fragen über Ihre Vergangenheit zu beantworten.

17. Wenn Sie an Ihre Kindheit und Jugend zurückdenken, welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie zu?  
Stimme sehr zu – Stimme eher zu – Stimme eher nicht zu – Stimme gar nicht zu

- a. Als Kind wurden mir klare Grenzen gesetzt
- b. Der Sinn und Zweck der Regeln wurde mir erklärt
- c. Wenn ich mich nicht an die Vorschriften gehalten habe, hatte das Konsequenzen

18. Hier sehen Sie eine Liste von Eigenschaften, die Eltern ihren Kindern mitgeben können.  
Welche davon fanden Ihre Eltern besonders wichtig?

- a. Gute Manieren
- b. Unabhängigkeit
- c. Hart zu arbeiten
- d. Verantwortung zu übernehmen
- e. Kreativität
- f. Toleranz
- g. Bescheidenheit
- h. Ehrgeiz
- i. Durchhaltevermögen
- j. Gehorsam
- k. Selbstlosigkeit
- l. Religiösen Glauben

19. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Meine Eltern... (Stimme sehr zu – Stimme eher zu – Stimme eher nicht zu – Stimme gar nicht zu)

- a. ...wollten, dass ich einen sicheren Job mit gutem Einkommen finde.
- b. ... haben viel Wert darauf gelegt, dass ich eine gute Ausbildung bekomme
- c. ... haben hohe Erwartungen an mich gestellt
- d. ... wollten immer, dass ich meinen eigenen Weg gehe

20. Würden Sie sagen, dass Sie dieselben Einstellungen und Werte haben wie Ihre Eltern?

- a. Ja, genau dieselben
- b. Nicht genau dieselben, aber sie sind ähnlich
- c. Eher nicht
- d. Ich vertrete ganz andere Einstellungen und Werte.
- e. keine Antwort

21. Glauben Sie, dass sie es einmal besser haben werden als Ihre Eltern?

Viel besser – Eher besser – Weder besser noch schlechter – Eher schlechter – Viel schlechter – keine Antwort

22. Sind Ihre Eltern über Ihre derzeitige selbstständige Tätigkeit glücklich?

Ja, sehr – Eher ja – Eher nein – Überhaupt nicht – keine Antwort

Danke, dass Sie sich die Zeit zur Beantwortung nehmen.  
Jetzt fehlen Ihnen nur noch 5 Fragen.

Da sich die Studie auch mit dem Generationenwechsel in der Arbeitswelt beschäftigt, möchte ich abschließend etwas über die Berufe Ihrer Eltern wissen.

23. Welche berufliche(n) Tätigkeit(en), von denen Sie wissen, hat Ihre Mutter bis jetzt ausgeübt?  
(Wenn möglich, ordnen Sie die Tätigkeiten chronologisch.)

24. Welche berufliche(n) Tätigkeit(en), von denen Sie wissen, hat Ihr Vater ausgeübt?  
(Wenn möglich, ordnen Sie die Tätigkeiten chronologisch.)

25. Verglichen mit der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit Ihrer Mutter, welche Aussagen treffen auf Ihre derzeitige selbstständige Tätigkeit zu?

- a. Höheres Einkommen – niedrigeres Einkommen
- b. niedrigeres soziales Ansehen – höheres soziales Ansehen
- c. größere berufliche Autonomie – kleinere berufliche Autonomie
- d. schlechtere soziale Absicherung – bessere soziale Absicherung

26. Verglichen mit der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit Ihres Vaters, welche Aussagen treffen auf Ihre derzeitige selbstständige Tätigkeit zu?

- a. Höheres Einkommen – niedrigeres Einkommen
- b. niedrigeres soziales Ansehen – höheres soziales Ansehen
- c. größere berufliche Autonomie – kleinere berufliche Autonomie
- d. schlechtere soziale Absicherung – bessere soziale Absicherung

27. Denken Sie an die zuletzt ausgeübte bzw. derzeitige Tätigkeit Ihrer Eltern.

Wie hoch schätzen Sie das Ansehen dieser Tätigkeiten ein?

"1" bedeutet dabei "sehr niedrig", "10" bedeutet "sehr hoch".

27a. (zuletzt ausgeübte) berufliche Tätigkeit meiner Mutter

27b. (zuletzt ausgeübte) berufliche Tätigkeit meines Vaters

27c. Meine derzeitige berufliche Tätigkeit

Sie haben es fast geschafft!

Bitte geben Sie abschließend noch die folgenden statistischen Daten an.

28. Geschlecht: m / w

29. Alter:

30. Wählen Sie aus der Liste Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung und geben Sie im Feld daneben die inhaltliche Ausrichtung an. (z.B. BMS - Hotelfachschule ; Universität - Soziologie , usw.)

- a. Kein Abschluss
- b. Hauptschule
- c. Lehre
- d. Berufsbildende mittlere Schule
- e. Berufsbildende höhere Schule
- f. Allgemeinbildende höhere Schule
- g. Fachhochschulabschluss
- h. Universitätsabschluss
- i. keine Antwort

31. Seit wann sind Sie beruflich selbstständig?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten.

- a. weniger als 1 Jahr
- b. 1-3 Jahre
- c. mehr als 3 Jahre
- d. keine Antwort

32. Üben Sie Ihre selbstständige berufliche Tätigkeit mit oder ohne Gewerbeschein aus?  
Ohne Gewerbeschein – mit Gewerbeschein – keine Antwort

33. Beschäftigen Sie MitarbeiterInnen? Ja / Nein – keine Antwort

34. Höchste abgeschlossene Ausbildung Ihrer Mutter:

- a. Kein Abschluss
- b. Hauptschule
- c. Lehre
- d. Berufsbildende mittlere Schule
- e. Berufsbildende höhere Schule
- f. Allgemeinbildende höhere Schule
- g. Fachhochschule
- h. Universität
- i. keine Antwort

35. Höchste abgeschlossene Ausbildung Ihres Vaters:

- a. Kein Abschluss
- b. Hauptschule
- c. Lehre
- d. Berufsbildende mittlere Schule
- e. Berufsbildende höhere Schule
- f. Allgemeinbildende höhere Schule
- g. Fachhochschule
- h. Universität
- i. keine Antwort

36. (zuletzt ausgeübte) Berufsform Ihrer Mutter:

- a. Einfach Arbeiterin
- b. Facharbeiterin
- c. Einfache Angestellte
- d. Qualifizierte Angestellte
- e. Leitende Angestellte
- f. Beamtin
- e. Selbstständige
- g. Selbstständige Landwirtin
- h. Mithelfende im Familienbetrieb
- i. Hausfrau
- j. keine Antwort

37. (zuletzt ausgeübte) Berufsform Ihres Vater:

- a. Einfacher Arbeiter
- b. Facharbeiter
- c. Einfacher Angestellter
- d. Qualifizierter Angestellter
- e. Leitender Angestellter
- f. Beamter
- e. Selbstständiger
- g. Selbstständiger Landwirt
- h. Mithelfender im Familienbetrieb
- i. Hausmann

## Lebenslauf



### Europass Lebenslauf



#### Angaben zur Person

Nachname(n) / Vorname(n) **Wanka, Anna**  
Adresse(n) Margaretenstraße 21/11, 1040 Wien, Österreich  
Telefon 0043 699 105 500 32  
E-Mail anna.wanka@yahoo.de

Staatsangehörigkeit Österreichische Staatsbürgerschaft

Geburtsdatum 24.07.1987

Geschlecht weiblich

#### Berufserfahrung

muss da nicht auch das am kürzesten zurückliegende vorangestellt werden?

Beruf oder Funktion Wissenschaftliche Mitarbeiterin, EU-Projekt SEELERNETZ (Jänner 2008-November 2010)

Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten Transnationales und transdisziplinäres Projektkonsortium (Bulgarien, Deutschland, Griechenland, Rumänien, Österreich)  
Verfassen des Projektantrags  
Organisation, Administration der anderen ProjektmitarbeiterInnen  
Fragebogenerstellung, Datenauswertung (quantitativ, qualitativ)  
Verfassen der Projektberichte (Zwischen- und Endbericht)  
Übersetzung des Endberichts in englische Sprache  
Dissemination (s. Publikationen)  
Finanzielle Gebahrung, Finanzbericht

Beruf oder Funktion Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Geragogische Bibliographie (September-November 2009)

Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten Erstellung einer Bibliographie von relevanten geragogischen Publikationen, persönliche Zuständigkeit: Fokus auf englischsprachiger Literatur

Beruf oder Funktion Studienassistentz (September 2010-Juni 2011)

Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten Betreuung der Studierenden der Lehrveranstaltungen von Prof. Franz Kolland und Rudolf Richter  
Eigenständiges Abhalten eines zweisemestrigen Forschungspraktikums zum Thema „Arbeit und Gesundheit“  
Eigenständiges Abhalten des Seminarteils eines Vortrags-Seminars zum Thema „Bildungssoziologie“



Beruf oder Funktion Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projekt „Bildung und Alter im ländlichen Raum“ (April 2011-August 2011)

Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten Literaturrecherche  
Fragebogenerstellung, Datenauswertung (quantitativ)  
Verfassen der Projektberichte (Zwischen- und Endbericht)

Beruf oder Funktion Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projekt „Stop Hot“ (seit Juni 2011)

Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten Transdisziplinäres Projektkonsortium (MedUni, BOKU, Universität Wien)  
Fragebogenerstellung

Name und Adresse des Arbeitgebers Universität Wien, Institut für Soziologie

## Schul- und Berufsbildung

Daten

Bezeichnung der erworbenen Qualifikation Matura mit ausgezeichnetem Erfolg (19.06.2006)

Hauptfächer/berufliche Fähigkeiten Wirtschaftskunde

Name und Art der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung GWIKU Haizingergasse (1998-2006)

Stufe der nationalen oder internationalen Klassifikation ISCED 3A

Hauptfächer/berufliche Fähigkeiten Diplomstudium Soziologie; rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Zweig (WS 2006/07)  
Rechtswissenschaften (SS 2007)

Name und Art der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung Universität Wien

Stufe der nationalen oder internationalen Klassifikation ISCED 5A

## Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen

Muttersprache(n) **Deutsch**

Sonstige Sprache(n) **Englisch, Französisch, Tschechisch**

Selbstbeurteilung  
*Europäische Kompetenzstufe (\*)*

**Englisch**

**Französisch**

**Tschechisch**

Verstehen		Sprechen		Schreiben
Hören	Lesen	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen	
C2	C2	C2	C2	C2
B1	B2	B1	B1	B2
A1	A1	A1	A1	A1

(\*) Referenzniveau des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens

## Publikationen

Bibliographie zu Bildung im Alter/Geragogik  
[http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/bibliographie\\_bildung\\_im\\_alter.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/bibliographie_bildung_im_alter.pdf)

Köster, Dietmar / Kolland, Franz / Gankova, Zwetelina / Wanka, Anna / Ranga, Myrto-Maria / Saftu, Luminita (2010): SEELERNETZ – SeniorInnen in Europa Lernen in Netzwerken – Das Europäische Modell (Broschüre)

Köster, Dietmar / Kolland, Franz / Gankova, Zvetelina / Wanka, Anna / Ranga, Myrto-Maria / Saftu, Luminita (2010): Handbuch SEELERNETZ / Handbook SEELERNET  
<http://www.seelernetz.eu/index.php?page=infoCenter>

Kolland, Franz / Saftu, Luminita / Martin, Catalin / Wanka, Anna (2010): Meaningful learning in older age: a model for life betterment. In: Journal of Educational Sciences, Nr. 1 2010, Timisoara. S.70-78

Wanka, Anna (2010): Lernen und gesellschaftliche Partizipation im Wohnquartier. Ein europäisches Modellprojekt für bildungsbenachteiligte SeniorInnen. In: Die Erwachsenenbildung, Ausgabe 11 zu „Citizenship Education“, 2010.