Aus: Alexandra Krause und Christoph Köhler (Hrsg.): Arbeit als Ware? Soziologische Perspektiven, Bielefeld 2012, transkript.

X. Berufstätigkeit und Entrepreneurial Choice

Welchen Einfluss hat die Berufstätigkeit auf die Entscheidung zur unternehmerischen Selbständigkeit?[1]

MICHAEL FRITSCH, ELISABETH BUBLITZ UND ALINA RUSAKOVA[2]

1. BERUFSTÄTIGKEIT UND ENTREPRENEURIAL CHOICE

Bisher wird die Rolle unternehmerischer Selbständigkeit bzw. von Entrepreneurship in der Arbeitsmarkttheorie oft ausgeklammert, auf jeden Fall aber recht stiefmütterlich behandelt (siehe z.B. die Lehrbücher von Abraham/Hinz 2005 und Franz 2009). Dies ist insofern erstaunlich, als in Deutschland etwa 11 Prozent der Erwerbstätigen selbständig sind, was die Relevanz unternehmerischer Selbständigkeit für den Arbeitsmarkt klar belegt. Entsprechend finden vielfach Übergänge von abhängiger Beschäftigung in unternehmerische Selbständigkeit und vice versa statt (siehe hierzu etwa Fritsch, Kritikos und Rusakova 2012). So kann etwa drohende oder tatsächlich eingetretene Arbeitslosigkeit einen wesentlichen Anlass für die Gründung eines eigenen Unternehmens darstellen; umgekehrt führen die Risiken unternehmerischer Selbständigkeit und nicht selten auch unzureichende Erträge oder gar Insolvenz wieder zurück in die abhängige Beschäftigung (vgl. Kap. XIII, Apitzsch). Darüber hinaus lassen sich empirische Befunde dahingehend interpretieren, dass die Unterschiede zwischen Arbeits-

1 Wir danken den Herausgebern dieses Buches, Christoph Köhler und Alexandra Krause, für vielfältige Verbesserungsvorschläge zu früheren Fassungen dieses Aufsatzes.

2 Friedrich-Schiller-Universität Jena, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Carl-Zeiss-Str. 3, 07743 Jena. m.fritsch@uni-jena.de, elisabeth.bublitz@uni-jena.de, alina.rusakova@uni-jena.de.

markt- und Gütermarkt, d.h. zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen, kleiner werden. Das zeigt sich u.a. am Beispiel der Arbeitskraftunternehmer, die zwar Arbeitsverträge abschließen, aber durch regelmäßige Wechsel Unsicherheit, wie sie auf Gütermärkten vorzufinden ist, in Kauf nehmen. Ein Zusammenhang zwischen unternehmerischer Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung besteht auch insofern, als Unternehmensgründungen wesentliche Wachstumsimpulse generieren können. Dies ist dann in der Regel mit einem erheblichen Job-Turnover sowie entsprechenden Flexibilitäts-Anforderungen verbunden und kann letztlich zu einer Erhöhung des Arbeitsplatzangebots, also einer Ausweitung sowohl interner als auch externer Arbeitsmärkte beitragen (vgl. Fritsch 2011; Windzio 2005).

Entrepreneurship ist ein dynamischer Prozess. Die Fähigkeit und die Bereitschaft zur unternehmerischen Selbständigkeit entstehen in der Regel nicht von heute auf morgen. Sie entwickeln sich meist über längere Zeiträume auf der Grundlage von Neigungen, erworbenen Qualifikationen, Erfahrungen sowie gegebenenfalls auch angesichts von aufkommenden Notwendigkeiten wie etwa dem Fehlen einer alternativen Erwerbsmöglichkeit. Der dynamische Charakter von Entrepreneurship schlägt sich etwa darin nieder, dass der überwiegende Teil der Unternehmensgründungen nicht während oder direkt nach Beendigung der Ausbildung stattfindet, sondern dass dem Schritt in die Selbständigkeit meist eine Phase der abhängigen Beschäftigung vorausgeht (Fritsch et al. 2012). In der Regel entwickelt sich unternehmerische Selbständigkeit aus dem Arbeitsmarktgeschehen heraus und wird selbst dann, wenn die Gründung direkt im Anschluss an die Berufsausbildung erfolgt, von den auf dem Arbeitsmarkt herrschenden Bedingungen wie z.B. den Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit sowie von den auf berufsspezifischen Arbeitsmärkten herrschenden Regulierungen beeinflusst.

Unserer Argumentation und Analyse liegt der Ansatz des Entrepreneurial Choice zu Grunde, der in der Regel dem Arbeitsmarkt-Ökonomen Frank Knight (1921) zugeschrieben wird[3]. Der Ansatz des Entrepreneurial Choice geht davon aus, dass jede Person die Wahl hat, entweder abhängig Beschäftigter, selbständiger Unternehmer oder arbeits- bzw. erwerbslos zu sein. Sie wählt dann diejenige Alternative, die den größten individuellen Vorteil verspricht.[4] Dieser in der Ent-

3 Grundlegend hierzu auch Lucas (1978), Kihlstrom/Laffont (1979), Holmes/Schmitz (1990) und Jovanovic (1994). Siehe auch Parker (2009a).

4 Dabei mag man natürlich darüber streiten, ob ein bestimmter Erwerbsstatus tatsächlich als das Ergebnis einer Wahlentscheidung anzusehen ist. Dies gilt insbesondere für Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Hier kann es durchaus auch vom

repreneurship-Forschung dominierende Ansatz steht im Gegensatz zu der in der Soziologie vielfach vorherrschenden Sichtweise, die eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Unternehmer hervorhebt. In der Perspektive des Entrepreneurial Choice wird eine solche Abhängigkeit durch die Möglichkeit, die Erwerbsperspektiven durch Gründung eines eigenen Unternehmens selbst in die Hand zu nehmen, entscheidend begrenzt.

Dieser Beitrag konzentriert sich auf einen wichtigen Teilbereich des Prozesses der Entstehung von Unternehmen. Wir gehen der Frage nach, inwieweit die Berufswahl und die im Beruf erworbenen Qualifikationen einen Einfluss auf die Entscheidung haben, ein Unternehmen zu gründen. Im Mittelpunkt unserer Analyse steht die Hypothese, dass die Wahl eines bestimmten Berufes als Vorentscheidung für oder gegen unternehmerische Selbständigkeit, den Entrepreneurial Choice, aufgefasst werden kann, und dass die Art der Berufstätigkeit einer Person diese Entscheidung beeinflusst. Dabei untersuchen wir auch, inwieweit die Wahl der Selbständigkeits-Alternative von der Vielfalt der erworbenen Fähigkeiten gefördert wird.

Im Folgenden leiten wir eine Reihe von Hypothesen über den Einfluss der Berufstätigkeit auf die Entscheidung zu unternehmerischer Selbständigkeit ab und präsentieren einige entsprechende empirische Evidenz. Dabei geht es zunächst um die Bedeutung des Berufes und die Unterschiede zwischen berufsfachlichen Arbeitsmärkten (Abschnitt 2). Daran anschließend berichten wir über unsere Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Vielfalt der erworbenen Qualifikationen (Skill Balance) und der unternehmerischen Selbständigkeit (Abschnitt 3). Abschließend ziehen wir ein Fazit und zeigen Wege für weitere Forschungsarbeiten auf (Abschnitt 4). Unsere Analysen ergeben klare Hinweise auf die Bedeutung sowohl des internen wie auch des externen Arbeitsmarktes für die Entstehung von Unternehmensgründungen und belegen damit die Notwendigkeit, Unternehmensgründungen und unternehmerische Selbständigkeit wesentlich stärker als bisher in die Arbeitsmarkttheorie einzubeziehen.

Blickwinkel des Betrachters abhängen, ob Arbeitslosigkeit als freiwillig oder als unfreiwillig angesehen werden sollte. Eine pragmatische Herangehensweise an dieses Problem bestünde darin, eine auf Entlassung beruhende Arbeitslosigkeit zunächst als unfreiwillig anzusehen, da die Arbeitslosigkeit durch eine Entscheidung von anderen Personen herbeigeführt wird. Die Reaktion auf ein sich abzeichnendes Risiko von Arbeitslosigkeit bzw. der Umgang mit tatsächlich eingetretener Arbeitslosigkeit kann dann aber wieder als Rational Choice aufgefasst werden.

2. DIE ROLLE DER BERUFSTÄTIGKEIT FÜR UNTERNEHMERISCHE SELBSTÄNDIGKEIT

Unternehmerische Selbständigkeit in verschiedenen Berufen

Ein erstes Indiz für einen ausgeprägten Zusammenhang zwischen Beruf und unternehmerischer Selbständigkeit liegt darin, dass die Quote der Selbständigen und die Gründungsrate große Unterschiede aufweisen, wenn man nach Berufen differenziert (vgl. Tabelle 1). Im Durchschnitt gab es nach den Angaben des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2004 circa 10,4 Prozent

*Tabelle 1: Gewichteter Anteil der Selbständigen und Gründer an den Erwerbstätigen in verschiedenen Berufen in Deutschland 2004**

Berufe	Anteil Selbständige	Anteil Gründer mit diesem Zielberuf	Anteil Gründer aus diesem Beruf (Gründungsrate)
Landwirtschaft	33.31	0.92	1.05
Bearbeitungsberufe, Bauberufe	3.91	0.25	0.24
Köche, Gastwirte	15.26	1.7	1.06
Ingenieure	12.29	1.49	0.99
Techniker	9.48	0.73	0.43
Kaufleute	10.78	1.11	0.6
Hilfsarbeiter	1.68	0.33	0.45
Geschäftsführung	13.79	1.15	0.35
Sicherheitsberufe	2.72	0.78	0.56
Künstler	47.39	3.89	0.91
Soziale Berufe	7.3	0.64	0.43
Lehre, publizistische und verwandte Wissenschaftsberufe	12.23	1.32	0.52
Ärzte	50.12	1.76	0.99
Insgesamt	10.37	0.92	0.53

* Eigene Berechnungen auf der Grundlage des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes.

Selbständige und circa 0,9 Prozent Gründer, d.h. Personen, die während des der Erhebung vorangegangenen Jahres ein Unternehmen gegründet haben. Der Anteil der Selbständigen ist bei Ingenieuren (12,3 Prozent), Medizinern (50,1 Prozent), Künstlern (47,4 Prozent), Landwirten (33.3 Prozent) und in den übrigen freien Berufen überdurchschnittlich hoch, während unternehmerische Selbständigkeit bei Personen mit vorwiegend un- und angelernten Tätigkeiten, etwa in Bearbeitungsberufen (3,9 Prozent) oder in Sicherheitsberufen (2,7 Prozent), relativ gering ausfällt. Auch in den Sozialberufen ist der Anteil der unternehmerisch selbständigen Personen mit 7,3 Prozent unterdurchschnittlich.

Berufsspezifische Unterschiede im Ausmaß der unternehmerischen Selbständigkeit können verschiedene Gründe haben. Insbesondere kommen hierfür folgende Faktoren in Frage:

- *Erstens* kann die Ursache für berufsspezifische Gründungs- bzw. Selbständigenraten in *institutionellen Gegebenheiten* wie etwa bestimmten tradierten Organisationsformen der Berufstätigkeit liegen. So unterscheiden sich Berufe hinsichtlich der Verbreitung von unternehmerischer Selbständigkeit (Peer-Effekte), der Existenz standardisierter berufsspezifischer Rollenvorbilder in selbständiger Tätigkeit (z.B. Arztpraxis, Rechtsanwalts- oder Steuerberater-Kanzlei) oder im Bedarf an (finanziellen) Ressourcen, die für die Erreichung der mindesteffizienten Unternehmensgröße und somit für längerfristig erfolgreiche unternehmerische Selbständigkeit erforderlich sind.
- *Zweitens* prägt wahrscheinlich auch der Unterschied zwischen dem in unternehmerischer Selbständigkeit und in abhängiger Beschäftigung erzielbaren *Einkommen* die Motivation zur Gründung und damit das Ausmaß an unternehmerischer Selbständigkeit in einem Beruf. Solche Einkommensunterschiede zwischen abhängiger Beschäftigung und unternehmerischer Selbständigkeit werden auch von berufsspezifischen Regulierungen beeinflusst. So ist die unternehmerisch selbständige Tätigkeit in einer Reihe von Berufen an bestimmte Qualifikationsanforderungen (z.B. Meisterprüfung, Staatsexamen) gebunden. Auch regionale Begrenzungen der Selbständigenzahl in einem Beruf (z.B. Arzt, Apotheker) schaffen über eine Beschränkung der Konkurrenz ein gewisses Maß an Sicherheit hinsichtlich des Überlebens und des Einkommens in unternehmerischer Selbständigkeit (siehe Kap. IV, Giesecke/Groß). Solche besonders vorteilhaften Bedingungen für unternehmerische Selbständigkeit können auch die Berufswahl prägen.
- *Drittens* kann das Maß an *Arbeitsplatzsicherheit* in abhängiger Beschäftigung bzw. das Risiko, arbeitslos zu werden, eine Triebfeder dafür darstellen, das

wirtschaftliche Schicksal durch Gründung eines eigenen Unternehmens selbst in die Hand zu nehmen.

- *Viertens* wird durch einen Beruf und im Verlauf der Ausübung dieses Berufes ein spezifisches *Qualifikationsprofil* erworben. Beispielsweise erfordert eine erfolgreiche Tätigkeit als Manager oder Verkäufer häufig ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit und Extravertiertheit, wodurch die Herausbildung dieser Merkmale dann unter Umständen. wesentlich stimuliert wird. Sofern dieses berufsspezifische Qualifikationsprofil Fähigkeiten umfasst, die für unternehmerische Selbständigkeit besonders förderlich sind (z.B. Management-Qualifikationen), kann sich hieraus ein positiver Effekt auf die Gründungsneigung ergeben.
- *Fünftens* können nicht zuletzt bestimmte *Persönlichkeitsmerkmale* sowohl bei der Berufswahl als auch im Rahmen des Entrepreneurial Choice eine Rolle spielen. Die Selbstselektion von Personen mit einem „unternehmerischen" Persönlichkeitsprofil (Entrepreneurial Personality) in Berufe, in denen solche Merkmale besonders gefragt sind, kann ebenfalls zur Erklärung einer relativ hohen Selbständigenrate in bestimmten Berufen beitragen.

Wir gehen davon aus, dass der Entrepreneurial Choice als ein *zweistufiger Prozess* aufgefasst werden kann, dessen *erste Stufe* die Berufswahl darstellt. Mit der Wahl eines Berufes entscheidet man sich für ein Tätigkeitsfeld, das mit einem berufsspezifischen Arbeitsmarktrisiko (z.B. Arbeitsangebot, Arbeitsplatzsicherheit), bestimmten Einkommenserwartungen sowie insbesondere auch mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit für spätere unternehmerische Selbständigkeit (z.B. Rechtsanwalt, Arzt, Steuerberater) verbunden ist. Wer beispielsweise Medizin oder Jura studiert, der weiß, dass die spätere Berufstätigkeit relativ häufig in eigener Praxis bzw. Kanzlei stattfindet. Wer sich in seiner Ausbildung der Malerei oder der Bildhauerei widmet, muss davon ausgehen, dass er in diesem Beruf nur sehr schwer eine feste Anstellung finden wird, sodass er auf eine Tätigkeit als freischaffender Künstler, eine Form der unternehmerischen Selbständigkeit, angewiesen ist. In dieser Hinsicht stellt die Berufswahl also eine Vorentscheidung für oder gegen unternehmerische Selbständigkeit dar.

Hypothese I: Die Wahl eines bestimmten Berufes stellt bereits eine Vorentscheidung (erste Stufe des Entrepreneurial Choice) für beziehungsweise. gegen spätere unternehmerische Selbständigkeit dar.

Die *zweite Stufe* des Entrepreneurial Choice besteht dann in der eigentlichen Entscheidung für oder gegen unternehmerische Selbständigkeit. Unsere Hypo-

these, wonach Entrepreneurial Choice einen zweistufigen Prozess darstellt, wird durch die Beobachtung gestützt, dass Gründungen nur in Ausnahmefällen während oder direkt nach der Berufsausbildung stattfinden (Fritsch et al 2012). In aller Regel sind die Gründer eine Zeit lang in abhängiger Beschäftigung in dem Beruf tätig, bevor sie den Schritt in die Selbständigkeit wagen.

Persönlichkeit, Berufswahl und Entrepreneurial Choice

Die psychologische Forschung liefert verschiedene Belege für die Sichtweise, dass Entrepreneurial Choice als zweistufiger Prozess aufgefasst werden kann. Sie hat insbesondere gezeigt, dass die Berufswahl wesentlich von Persönlichkeitsmerkmalen geprägt wird[5], sodass die in einem bestimmten Beruf tätigen Personen ein relativ hohes Maß an Übereinstimmung in Bezug auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale aufweisen. Besonders prominent ist das von John Holland (1985) entwickelte Modell der Berufswahl, wonach die Entscheidung für einen bestimmten Beruf ein unmittelbares Resultat der Übereinstimmung von Persönlichkeits- und Tätigkeitsmerkmalen darstellt. Darauf aufbauend hat Schneider (1987) die Hypothese aufgestellt, dass die Divergenz zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und den Charakteristika des beruflichen Umfelds zu einer Selbstselektion führt und Personen bei einem geringen Maß an Übereinstimmung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und entsprechenden beruflichen Anforderungen zum Berufswechsel tendieren. Dadurch erhöht sich die Homogenität der Persönlichkeitsmerkmale innerhalb der Berufe. Ein relativ hohes Maß an Homogenität der Persönlichkeitsmerkmale kann sich auch durch die Einstellungsentscheidung von Arbeitgebern ergeben, wenn diese nämlich, wie Rosen (1986) behauptet, solche Personen selektieren, deren Eigenschaften besonders gut zu den Anforderungen der zu besetzenden Stelle passen.[6] Wie bereits er-

5 Die Persönlichkeitsstruktur spielt beispielsweise in der Praxis der Berufsberatung, wie sie etwa in den Berufsinformationszentren der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt wird, keine unerhebliche Rolle.

6 Beispielsweise hat die Studie von Barrick et al. (2003) ergeben, dass Sozialarbeiter ein besonders hohes Maß an ‚Verträglichkeit' aufweisen, und dass Personen in explorativen und künstlerischen Berufen häufig durch ein relativ hohes Maß an ‚Offenheit für neue Erfahrungen' gekennzeichnet sind. Nieken und Störmer (2010) haben gezeigt, dass Manager und Dienstleister häufig extrovertierter sind als Personen, die vorwiegend manuelle Tätigkeiten ausüben, wobei die Letzteren wiederum tendenziell ein höheres Maß an ‚Gewissenhaftigkeit' aufweisen. Diese Unterschiede sind selbst dann statistisch signifikant, wenn für sozioökonomische und demographische Fakto-

wähnt, geht darüber hinaus auch von der in einem bestimmten Beruf ausgeübten Tätigkeit vielfach ein prägender Einfluss auf eine Person aus (vgl. Satterwhite et al. 2009; Cable/Parsons 2001).

Zahlreiche empirische Studien haben gezeigt, dass es bestimmte Persönlichkeitsmerkmale sind, die einen Einfluss auf die Neigung zu unternehmerischer Selbständigkeit haben (vgl. Rauch/Frese 2007; Zhao/Seibert 2006; Caliendo et al. 2011). So ergeben sich unter den Big Five Persönlichkeitsmerkmalen[7] für die Selbständigen bzw. Gründer in der Regel deutlich höhere Werte für „Offenheit für Erfahrung" und „Extraversion" (vgl. Fritsch/Rusakova 2010). Wir folgern aus der Ähnlichkeit der Persönlichkeitsstruktur innerhalb eines Berufes, dass Personen mit unternehmerischer Persönlichkeitsstruktur in bestimmten Berufen häufiger vorkommen als in den anderen, was dann eine höhere Gründungsneigung impliziert (vgl. Rusakova 2012).

Hypothese II: Personen mit Berufen, in denen unternehmerische Persönlichkeitseigenschaften besonders gefordert sind, weisen eine höhere Gründungsneigung auf als Personen in Berufen, in denen diese Persönlichkeitsmerkmale weniger wichtig sind.

Berufsspezifische Rollenvorbilder und Entrepreneurial Choice

Empirische Untersuchungen zur Bedeutung von Rollenvorbildern für unternehmerische Selbständigkeit haben sehr deutlich gezeigt, dass Selbständigkeit von Eltern, Freunden, Kollegen oder sonstigen Peers im Umfeld einer Person die individuelle Gründungsneigung positiv beeinflussen (vgl. Parker 2009a für einen Überblick). Solche positiven Peer-Effekte zeigen sich auch auf regionaler Ebene. In Regionen mit hohen Gründungs- bzw. Selbständigenraten fällt auch die individuelle Gründungsneigung im Mittel relativ hoch aus. Ebenso wird durch einen relativ hohen Anteil an unternehmerischer Selbständigkeit auf der Ebene des Berufes ein entsprechendes Rollenvorbild vermittelt – so z.B. bei Handwerkern, Ärzten, Rechtsanwälten, Landwirten. Etablierte Rollenvorbilder unternehmerischer Selbständigkeit können den Schritt in die Selbständigkeit auch insofern

ren wie z.B. Bildungsniveau, Berufserfahrung, Alter, Familienstand und Einkommen, die ebenfalls einen Einfluss auf die Wahl eines bestimmten Berufes haben können, kontrolliert wird.

7 Das Konzept der Big Five versucht, die wesentlichen Merkmale einer Persönlichkeit über die fünf Dimensionen Verträglichkeit, Extraversion, Neurotizismus, Offenheit für Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit zu erfassen (vgl. Costa/McCrae 1992).

begünstigen, als sie die Kommunikation des Geschäftsmodells gegenüber Finanziers und die Abschätzung von Erfolgschancen in der Regel wesentlich erleichtern. Neben Tradition und Rollenvorbildern können hier auch institutionelle Regelungen eine erhebliche Rolle spielen.

Hypothese III: Eine hohe berufliche Selbständigenrate im sozialen Umfeld hat einen positiven Einfluss auf die individuelle Gründungsneigung.

Berufsspezifische Arbeitslosigkeit und Entrepreneurial Choice

Bisherige Studien zur Rolle von Arbeitslosigkeit für die Entscheidung zur unternehmerischen Selbständigkeit haben den Beruf weitgehend vernachlässigt (vgl. Parker 2009a), obwohl Arbeitslosigkeit durchaus ein berufsspezifisches Phänomen darstellt. So ergibt etwa eine Studie von Candelon et al. (2008), dass relativ hohe Arbeitslosenquoten vor allem in Berufen mit vergleichsweise niedrigen Qualifikationsanforderungen zu finden sind. Betrachtet man das Niveau von

*Tabelle 2: Anteil der Kurzzeit- und der Langzeit-Arbeitslosen in verschiedenen Berufen im Jahr 2004 (in %)**

Berufe	Kurzzeit-Arbeitslosenrate	Langzeit-Arbeitslosenrate
Landwirtschaft	21.06	16.24
Bearbeitungsberufe, Bauberufe	9.84	6.27
Köche, Gastwirte	17.29	9.58
Ingenieure	7.86	4.57
Techniker	13.44	7.43
Kaufleute	9.83	5.99
Hilfsarbeiter	12.92	11.30
Geschäftsführung	6.64	3.81
Sicherheitsberufe	13.47	14.40
Künstler	20.69	10.76
Soziale Berufe	6.67	2.60
Lehre, publizistische und verwandte Wissenschaftsberufe	6.37	3.08
Ärzte	3.81	0.79
Insgesamt	10.57	6.61

* Eigene Berechnungen auf der Grundlage des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Angaben zu Anzahl der Kurz- und Langzeit-Arbeitslosen: Bundesagentur für Arbeit (Nürnberg).

Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland differenziert nach Berufen, so zeigen sich erhebliche Unterschiede (Tabelle 2). Eine hohe Kurzzeit-Arbeitslosenrate (Dauer der Arbeitslosigkeit bis zu einem Jahr) in einem bestimmten Beruf kann als Indikator für die Flexibilität des berufsspezifischen Arbeitsmarktes aufgefasst werden und etwa auf einen hohen Anteil an zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen hindeuten. Ein hoher Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit (Dauer der Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr) in einem Beruf bedeutet, dass Personen mit diesem Beruf im Falle von Arbeitslosigkeit nur mit erheblichen Schwierigkeiten wieder in das Erwerbsleben zurückfinden werden.

Hypothese IV: Die berufsspezifische Gründungsneigung wird wesentlich durch berufsspezifische Arbeitslosigkeit geprägt.

Der Einfluss des berufsspezifischen Niveaus der Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit auf die Gründungswahrscheinlichkeit kann je nach Risikoneigung und Qualifikationsniveau einer Person recht unterschiedlich ausgeprägt sein. Wir erwarten, dass sich Personen mit einer relativ geringen Risikoneigung bereits in der ersten Stufe des zweistufigen Entrepreneurial Choice in Berufe mit relativ hoher Arbeitsplatzsicherheit selektieren (z.B. Berufe des öffentlichen Dienstes; siehe hierzu Pfeifer 2010). Demgegenüber schrecken Personen mit relativ stark ausgeprägter Risikotoleranz nicht vor solchen Berufen zurück, die durch relativ hohe Arbeitslosenraten gekennzeichnet sind. Dies könnte insbesondere der Fall sein, wenn diese Personen Selbständigkeit bereits bei der Berufswahl für eine attraktive Erwerbsoption halten. Da unternehmerisch selbständige Tätigkeit ein gewisses Maß an Risikotoleranz voraussetzt, sollten dann Berufe mit relativ hohen Arbeitslosenraten (ceteris paribus, d.h. bei Gleichheit aller anderen Umstände) auch eine entsprechend hohe Selbständigenquote bzw. Gründungsrate aufweisen.

Allerdings hängen die Möglichkeiten der Selbst-Selektion in ein bestimmtes berufliches Umfeld wesentlich vom Qualifikationsniveau einer Person ab: Je höher ihre allgemeine Qualifikation, desto größer auch das Spektrum der ihr zur Auswahl stehenden Alternativen. Daher kann es sein, dass Personen mit einem relativ geringen Qualifikationsniveau mehr oder weniger gezwungen sind, in einem Beruf mit hohem Arbeitslosigkeits-Risiko tätig zu sein und die Gründung eines eigenen Unternehmens dann relativ häufig aus Not heraus, d.h. mangels anderer Beschäftigungsoptionen, erfolgt (Necessity Entrepreneurship). Folglich

Tabelle 3: Der Zusammenhang zwischen berufsspezifische Arbeitslosen- und Selbständigenraten auf die individuelle Gründungsentscheidung

	I	II	III
Alter	-0,0124	-0,0128	-0,0133
	(0,0172)	(0,0168)	(0,0168)
Alter²	-1,59e-05	-1,02e-05	-7,16e-06
	(0,0002)	(0,0002)	(0,0002)
Geschlecht: männlich=1	0,123**	0,102*	0,112**
	(0,054)	(0,056)	(0,055)
Familienstand: verheiratet=1	-0,023	-0,019	-0,018
	(0,061)	(0,060)	(0,060)
Bildungsniveau: Anlernausbildung, berufliches Praktikum	0,072	0,068	0,069
	(0,071)	(0,072)	ischen D
Bildungsniveau: Lehrausbildung, Meister, Techniker	0,168***	0,180***	0,179***
	(0,065)	(0,068)	(0,068)
Bildungsniveau: Hochschul- und Universitätsabschluss	0,287*	0,300**	0,305**
	(0,148)	(0,150)	(0,151)
Ostdeutschland=1	0,007	-0,004	-0,002
	(0,063)	(0,064)	(0,064)
Berufsspezifische Kurzzeitarbeitslosenrate (t-1)	-	0,869**	-
		(0,399)	
Berufsspezifische Langzeitarbeitslosenrate (t-1)	-	-	1,122*
			(0,574)
Berufsspezifische Selbständigenrate (t-1)	-	0,011***	0,012***
		(0,003)	(0,003)
Konstante	-2,108***	-2,304***	-2,273***
	(0,321)	(0,319)	(0,318)
Anzahl der Beobachtungen	32.575	32.575	32.575
Log Pseudolikelihood	-1130	-1118	-1119
Wald Chi2	36,77***	65,28***	59,12***
Pseudo R2	0,018	0,029	0,028

Anmerkungen: Probit-Regressionen. Abhängige Variable: Gründung = 1; Verbleib in abhängiger Beschäftigung = 0. Robuste Standardfehler in Klammern. *** : statistisch signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau; **: statistisch signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau. Quelle: Mikrozensus 2004 und Bundesagentur für Arbeit (Nürnberg).

erwarten wir, dass der Selbst-Selektionseffekt in mehr oder weniger durch unternehmerische Selbständigkeit geprägte Berufe im Bereich der niedrigen Qualifikationen vergleichsweise schwach ausgeprägt ist.

Für eine empirische Analyse des Zusammenhanges zwischen berufsspezifischer Arbeitslosenrate und Gründungsneigung ziehen wir den Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2004 heran. Dabei handelt es sich um eine repräsentative Bevölkerungsstichprobe (hierzu Fritsch et al. 2012), die eine für unsere Zwecke ausreichende Anzahl an Beobachtungen aufweist. Darüber hinaus differenzieren wir zwischen berufsspezifischer Kurzzeit- und Langzeit-Arbeitslosigkeit,[8] da es Hinweise gibt, dass der Effekt je nach Dauer der Arbeitslosigkeit unterschiedlich ausfällt (Fritsch/Falck 2007). Die Schätzungen zeigen, dass beide Formen der Arbeitslosigkeit in einem positiven Zusammenhang mit der individuellen Gründungsneigung stehen (Modelle II und III in Tabelle 3). Personen in solchen Arbeitsmarktsegmenten, die durch ein hohes Maß an Arbeitsplatzwechseln (Kurzzeitarbeitslosigkeit) gekennzeichnet sind und/oder in denen ein hohes Risiko für länger andauernde Arbeitslosigkeit besteht, beteiligen sich also in überproportionalem Maße am Gründungsgeschehen. Weiterhin weist der signifikant positive Koeffizient für den Zusammenhang zwischen dem Niveau berufsspezifischer Selbständigkeit und der individuellen Gründungsneigung auf die Bedeutung des berufsspezifischen Umfeldes hin, was insbesondere als eine stimulierende Wirkung von beruflichen Rollenvorbildern aufgefasst werden kann. Alle Effekte sind auch bei Kontrolle für soziodemographische Merkmale wie Alter, Geschlecht, Familienstand und Ausbildungsstand statistisch signifikant.

3. BERUFSERFAHRUNGEN UND DIE BEDEUTUNG DER SKILL BALANCE

Nach der Berufsebene soll in der Analyse nun die Skill Ebene betrachtet werden. Skills – hier verstanden als Kenntnisse und Fähigkeiten – spielen in der Segmentationstheorie (vgl. Doeringer/Piore 1971; Lutz/Sengenberger 1974) für die Erklärung der Entstehung von Arbeitsmarktstrukturen eine wichtige Rolle. In Anlehnung an die Humankapitaltheorie (vgl. Becker 1975) fragt der Segmentationsansatz, wie sich Prozesse der Abschottung bzw. Schließung bestimmter Teilbereiche des Arbeitsmarktes erklären lassen. Hierbei wird ein Zusammenhang zwischen der Herausbildung betriebsspezifischer Qualifikationen und der Ent-

8 Daten der Bundesagentur für Arbeit (Nürnberg).

stehung betriebsinterner Arbeitsmarktsegmente hergeleitet. Der Grundgedanke dabei ist, dass durch die Spezialisierungen der Beschäftigten auf ein bestimmtes Arbeitsgebiet sowie durch die Aneignung unternehmensspezifischen Wissens sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein Interesse an einer langfristigen Bindung an einen Betrieb beziehungsweise Arbeitsplatz entsteht. Aus dieser Sicht bilden dann „allgemeine" d.h. betriebsübergreifende Qualifikationen, wie sie etwa im Rahmen standardisierter Ausbildungsgänge entstehen, eine wesentliche Voraussetzung für Beschäftigungschancen auf betriebsexternen Arbeitsmärkten. Diesem Argument zufolge kommt es auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten aufgrund eines hohen Maßes an Standardisierung der Qualifikationen zu einem entsprechend hohen Niveau an zwischenbetrieblicher Mobilität (vgl. Sengenberger 1978). Allerdings fokussiert der Segmentationsansatz auf abhängige Beschäftigung; die Frage, welche Qualifikationen es jemandem erleichtern, sich jenseits von abhängiger Beschäftigung ein den Lebensunterhalt sicherndes Einkommen zu erwirtschaften, bleibt ausgeblendet.

Antworten auf die Frage nach gründungsrelevanten Qualifikationen bietet die Theorie der „Balanced Skills", die, anders als der Segmentationsansatz, vor allem auf die Vielfalt und die Struktur, d.h. auf die Balance verschiedener Skills, abstellt (vgl. Lazear 2004, 2005). Lazear argumentiert, dass Gründer, um erfolgreich zu sein, eine Vielzahl an Aufgaben zu bewältigen haben und entsprechend vielfältige Qualifikationen (Skill Balance) benötigen. Demnach ist ein Gründer bzw. Selbständiger tendenziell ein Generalist oder „Hansdampf in allen Gassen". Durch die vielgestaltigen Anforderungen im Arbeitsalltag decken Selbständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten zumeist eine größere Anzahl an Kenntnisgebieten ab. Dabei ist wichtig, dass eine Balance zwischen den Kenntnisgebieten besteht, da der Erfolg des Gründers bzw. Selbständigen von dem Gebiet mit den geringsten Kenntnissen begrenzt wird und somit von dem schwächsten Kettenglied abhängt.

Bei der Messung von Skill Balance wird in der Literatur in der Regel unterstellt, dass eine Erhöhung der Anzahl an Skills auch zu einer Erhöhung der Balance führt. Allerdings ist wohl eher davon auszugehen, dass eine Erhöhung der Anzahl unterschiedlicher Skills nur begrenzt sinnvoll ist, da sich damit zwar die Vielfalt erhöht, jedoch nicht automatisch eine Balance erreicht wird. Für die Analysen wird hier die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 verwendet. Dabei handelt es sich um eine telefonische, computerunterstützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen (Angestellten und Selbstständigen) in Deutschland, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde (vgl. Rohrbach-Schmidt 2009, Hall/Tiemann 2006).Unser Indikator

für Skill Balance gibt eine maximale Skill Höhe (Experten-Qualifikation) sowie eine maximale Anzahl an Skills (neun Arten von Skills)[9] vor, bei der ein Skill Set als ‚ausbalanciert' angesehen werden kann.[10] Das Maß für die Skill Balance ergibt sich aus der Anzahl der vorhandenen Experten-Qualifikationen, die im Rahmen der aktuellen beruflichen Tätigkeit angewandt werden (ausführlicher hierzu Bublitz/Noseleit 2011).

Eine Berechnung der durchschnittlichen Skill Balance für verschiedene Berufsfelder weist deutlich auf Unterschiede in der Vielfalt berufsspezifischer Tätigkeitsprofile hin (Tabelle 4). Angeführt wird die Rangfolge von Ingenieuren und Naturwissenschaftlern (inklusive Chemikern und Physikern) sowie von Personen in den Bereichen Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung sowie Unternehmensberatung, die jeweils eine besonders hohe Skill Balance aufweisen. Die niedrigste durchschnittliche Skill Balance ergibt sich zum Beispiel für Packer/innen, Lager- bzw. Transportarbeiter sowie Reinigungs- und Entsorgungsberufe. Berufe mit einer hohen Skill Balance setzen in der Regel ein relativ hohes Ausbildungsniveau, insbesondere ein Hochschulstudium, voraus. Diese Unterschiede in der Skill Balance könnten zur Erklärung berufsspezifischer Unterschiede des Entrepreneurial Choice beitragen.

---

9 Unser Indikator für die Skill Balance berücksichtigt naturwissenschaftliche und handwerkliche Kenntnisse, Rechtskenntnisse, Kenntnisse in den Bereichen Projektmanagement, Layout, Gestaltung und Visualisierung, Mathematik, Fachrechnen und Statistik, Deutsch (schriftlicher Ausdruck und Rechtschreibung) sowie weiterhin technische und kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Weiterhin wird sowohl die Kenntnisbreite als auch die Kenntnishöhe berücksichtigt, sodass die Skill Balance in zwei Dimensionen gemessen werden kann (vgl. Rohrbach-Schmidt 2009). Nicht berücksichtigt wurden Kenntnisbereiche, die im Verarbeitenden Gewerbe kaum Anwendung finden, sondern vorrangig im Dienstleitungssektor relevant sind (z.B. Kenntnisse auf dem Gebiet der Medizin oder der Pädagogik). Eine Faktorenanalyse hat gezeigt, dass die verschiedenen Kenntnisgebiete statistisch weitgehen unabhängig voneinander sind.

10 Zur genaueren Bestimmung der Skill Balance, die sich günstig auf unternehmerische Selbständigkeit auswirkt, könnte versucht werden, komplementäre Skills (z.B. technische und kaufmännische Kenntnisse) zu ermitteln. Dabei ist zu vermuten, dass solche Kombinationen von Skills wiederum berufs- bzw. branchenspezifisch sind. Da derzeit keine genaueren Analysen hierzu vorliegen, gehen wir von der vereinfachenden Annahme Lazears aus, dass sämtliche Skills für eine Gründung gleichermaßen wichtig sind.

*Tabelle 4: Übersicht über die Berufsfelder (sortiert nach Skill Balance)**

	Berufsfelder (20 von 54)	*Skill Balance*	*Anzahl absolut*	*Prozent*
1	Ingenieur(e/innen)	4,734	719	3,61
2	Chemiker/innen, Physiker/innen, Naturwissenschaftler/-innen	4,077	91	0,46
3	Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	3,926	839	4,21
4	Techniker/innen	3,621	623	3,13
5	IT-Kernberufe	3,541	636	3,19
6	Werbefachleute	3,319	188	0,94
7	Gesundheitsberufe mit Approbation	3,304	270	1,36
8	Feinwerktechnische, verwandte Berufe	3,144	90	0,45
9	Lehrer/innen	3,079	1.246	6,26
10	Vermessungswesen	3,032	31	0,16
…	[…]			
45	Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	1,235	345	1,73
46	Spinnberufe, Textilherstel-ler/innen,Textilveredler/-innen	1,200	15	0,08
47	Bürohilfsberufe, Telefonist(en/innen)	1,156	243	1,22
48	Verkaufsberufe (Einzelhandel)	1,087	824	4,14
49	Getränke, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe	1,070	43	0,22
50	Verkehrsberufe	0,971	479	2,40
51	Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/	0,899	277	1,39
52	Packer/innen, Lager-, Transportarbeiter	0,700	454	2,28
53	Hilfsarbeiter/innen o.n.T.	0,653	101	0,51
54	Reinigungs-, Entsorgungsberufe	0,587	404	2,03
	Insgesamt	2,314	19.917	100

* Die Skill Balance von Berufen im Dienstleistungssektor kann aufgrund der Struktur des Indikators nur bedingt interpretiert werden. Es wurden keine weiteren Unterscheidungen vorgenommen bezüglich der Betriebsgröße, Einkommensklasse oder ob es sich um Selbständige bzw. Angestellte handelt. Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

Nachdem die Unterschiede der Skill Balance bezogen auf den Beruf aufgezeigt wurden, soll nun die Skill Balance von Selbständigen und abhängig Beschäftigten verglichen werden, wobei für das Berufsfeld kontrolliert wird. Die Gründungsforschung hat vielfach gezeigt, dass ein Großteil der Gründer unmittelbar vor dem Marktzutritt in kleinen Unternehmen tätig war (vgl. Wagner 2004; Parker 2009b). Ein möglicher Erklärungsansatz für diese Beobachtung können Unterschiede in der Skill Balance sein, die durch die Betriebsgröße gefördert oder sogar bedingt werden (vgl. Bublitz/Noseleit 2011). Allgemein sind Tätigkeitsfelder in kleinen Betrieben weiter geschnitten und die Mitarbeiter werden dort tendenziell mit vielfältigeren Aufgaben betraut als dies in Großbetrieben der Fall ist, die aufgrund ihrer Größe ein höheres Maß an innerbetrieblicher Spezialisierung realisieren können. Entsprechend erfolgt die Bewältigung komplexer Aufgaben in Großbetrieben weniger durch eine Einzelperson (Generalist), sondern eher durch ein Team von Spezialisten, was wiederum auf die Skill Balance der Angestellten rückwirkt.

Hypothese V: Selbstständige weisen die höchste Skill Balance auf, gefolgt von Beschäftigten in Kleinbetrieben und dann von Beschäftigten in Großbetrieben.

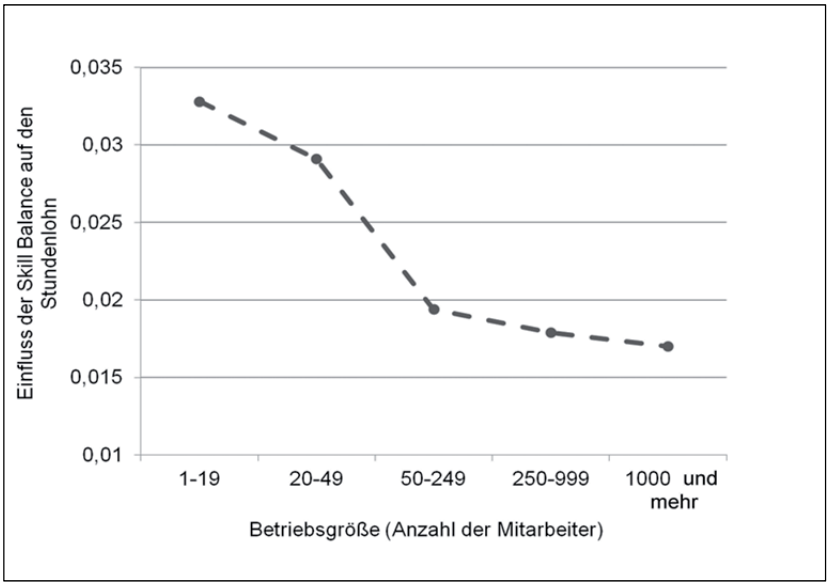
Entsprechend der unterschiedlichen Skill Balance der Beschäftigten und Selbstständigen wird zudem vermutet, dass auch das Lernverhalten der Gruppen variiert.

Hypothese VI: Eine Investition in Humankapital hat entsprechend der beruflichen Stellung sowie der Betriebsgröße unterschiedliche Effekte auf die Skill Balance.

Zunächst wurde der Zusammenhang zwischen Skill Balance, Betriebsgröße und unternehmerischer Selbständigkeit für das verarbeitende Gewerbe genauer analysiert (für eine ausführliche Darstellung siehe Bublitz/Noseleit 2011). Die Analysen wurden hier deshalb auf das verarbeitende Gewerbe beschränkt, weil die in der Datenbasis vorhandenen Informationen zu den Skills für eine Anwendung auf Beschäftigte im Dienstleistungssektor nur beschränkt geeignet sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeiter in kleinen Betrieben eine relativ hohe Skill Balance aufweisen, während Angestellte in großen Betrieben sich eher auf wenige Tätigkeitsgebiete konzentrieren und daher über eine geringere Vielfalt an Fähigkeiten verfügen. Im Vergleich zu Beschäftigten in Großbetrieben ist es für Mitarbeiter in kleinen Betrieben nicht nur einfacher, die für unternehmerische Selb-

ständigkeit förderliche Skill Balance zu erreichen, sondern es zeigt sich, dass eine solche Vielfalt an Fähigkeiten dort auch mit höheren Gehaltszuschlägen belohnt wird (vgl. Abbildung 1). Allerdings nehmen die Unterschiede in höheren Gehaltsstufen ab, was wahrscheinlich dadurch bedingt ist, dass die Tätigkeit eines leitenden Angestellten oder Managers in sämtlichen Betriebsgrößen per Definition eine relativ hohe Vielfalt an Fähigkeiten erfordert.

*Abbildung 1: Einfluss der Skill Balance auf die Gehälter von Mitarbeitern in verschiedenen Betriebsgrößen**

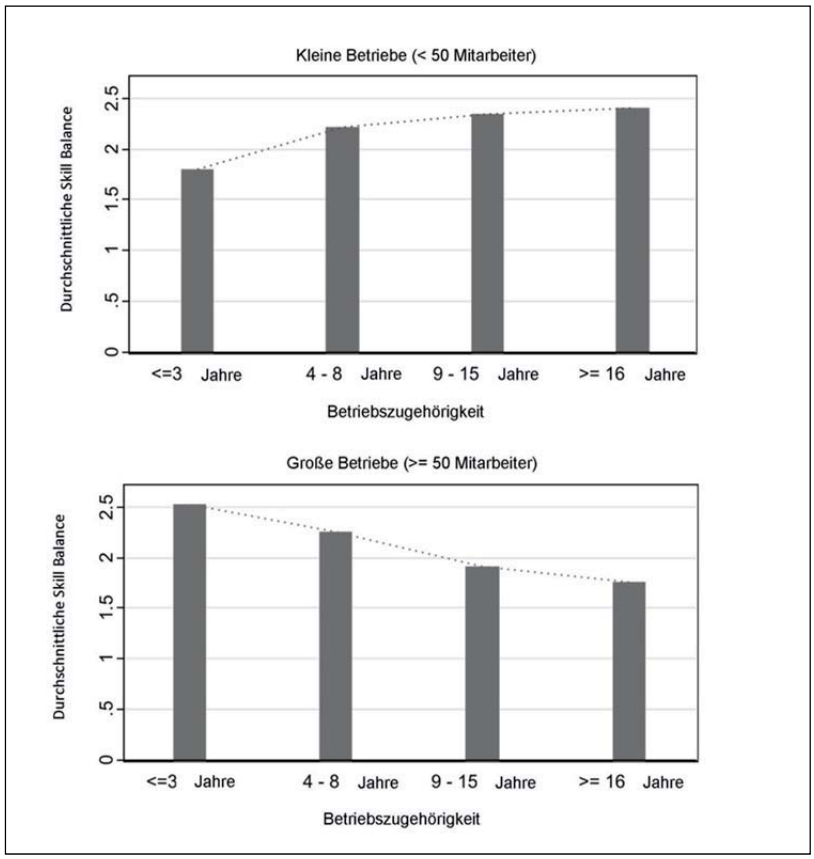


* Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

Die Analysen bestätigen zudem, dass bei abhängig Beschäftigten – neben einer Tätigkeit in einem Kleinbetrieb – offenbar eine berufsfachliche Ausbildung sowie ein Meister- oder ein Hochschulabschluss für den Erwerb der Skill Balance förderlich sind. Bei Selbständigen spielt in dieser Hinsicht neben einem Hochschulabschluss auch die Berufserfahrung als Selbständiger eine Rolle. Dieses deutet darauf hin, dass es einen Level-Effekt gibt, demnach Selbständige ihre Skill Balance nur noch mit höheren bzw. fokussierten Bildungsmaßnahmen (hohes Qualifikationslevel) steigern können, während die Skill Balance von abhängig Beschäftigten auch noch von weniger anspruchsvollen Ausbildungsabschlüssen (niedriges Qualifikationslevel) positiv beeinflusst wird. In einem weiteren

Schritt wird die Veränderung der Skill Balance in Beziehung zu der Berufserfahrung in verschiedenen Betriebsgrößen gesetzt. Für die Gruppe von abhängig Beschäftigten, die seit Arbeitsmarkteintritt ihren Arbeitgeber nicht gewechselt haben, ist in großen Betrieben tendenziell eine Abnahme, in kleinen Betrieben hingegen eine Zunahme der Skill Balance zu verzeichnen (vgl. Abbildung 2). Allerdings kann nicht festgestellt werden, inwieweit diese Entwicklungen auf Selektions- oder auf Lernprozessen beruhen. Zum einen ist denkbar, dass sich Personen selbst in bestimmte Betriebsgrößen selektieren und von Arbeitgebern aus

Abbildung 2: Durchschnittliche Skill Balance von Mitarbeitern in kleinen und großen Betrieben sortiert nach Dauer der Betriebszugehörigkeit



* Ohne Mitarbeiter des obersten Gehaltsquartils und ohne Mitarbeiter, die Arbeitgeber gewechselt haben. Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

gewählt werden, wenn die Skill-Struktur zum Betrieb passt, oder dass sie wieder entlassen werden, wenn das nicht der Fall ist. Zum anderen könnte eine Entwicklung dahingehend vermutet werden, dass Personen direkt vor Ort durch die Betriebsstruktur geprägt werden und entsprechend ihre Skill-Struktur anpassen.

Zusammenfassend lässt sich aus diesen Analysen schließen, dass ein deutlich ausgeprägter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Skill Balance der Mitarbeiter besteht (vgl. Bublitz/Noseleit 2011) und dass die Skill Balance berufsbezogen variiert. Eine hohe Skill Balance kann den Schritt in die Selbständigkeit erleichtern, vielleicht sogar fördern und hat wahrscheinlich wesentlichen Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Erwerb ausgewogener Kenntnisse eine lohnenswerte Alternative zur Fokussierung auf einzelne Skills darstellen kann, was sich dann insbesondere in Kleinbetrieben auch im Gehalt niederschlägt. Dabei spielen neben der Art von Skills (vgl. Becker 1975) die Struktur der Skills (vgl. Lazear 2004; 2005) eine wesentliche Rolle. Die Tätigkeit in kleinen Betrieben kann daher eine Erwerbsstrategie darstellen, die über die Aneignung vielfältiger Fähigkeiten zusätzliche Optionen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet und damit sowohl die Befähigung als auch die Wahrscheinlichkeit zu einem erfolgreichen Schritt in die unternehmerische Selbständigkeit erhöht. Dabei wird das Spektrum der zu erwerbenden bzw. sinnvoll einsetzbaren Kenntnisse durch die Spezifika des jeweiligen Berufes und der betreffenden Branche begrenzt.

4. ZUSAMMENFASSENDE SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK

Unsere Überlegungen und die entsprechenden empirischen Befunde sprechen für die Vermutung, dass sich die Gründungsneigung von Personen mit unterschiedlichen Berufen signifikant unterscheidet. Offenbar prägt die Wahl eines bestimmten Berufes bzw. die Tätigkeit in diesem Beruf die Entscheidung für oder gegen unternehmerische Selbständigkeit (Entrepreneurial Choice). Der Zusammenhang zwischen der Berufstätigkeit und der Entscheidung zur unternehmerischen Selbständigkeit zeigt sich in den folgenden Bereichen:

- Zunächst stehen die Berufswahl und der Verbleib in einem Beruf im Zusammenhang mit der Gründungswahrscheinlichkeit. Personen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen tendieren dazu, einen Beruf zu wählen, dessen Anforderungen ihrer Persönlichkeitsstruktur entsprechen. Folglich weisen Berufe, in denen unternehmerische Persönlichkeitsmerkmale für die Erledigung der

berufsspezifischen Aufgaben vom Vorteil sind, relativ hohe Selbständigenraten auf.

- Weiterhin spielt das berufliche Umfeld eine wichtige Rolle. So können beispielsweise Rollenvorbilder der unternehmerischen Selbständigkeit sowie berufsspezifische Regulierungen einen förderlichen Einfluss auf die Gründungsmotivation haben. Auch die auf dem betreffenden Markt erforderliche mindestoptimale Größe ist in diesem Zusammenhang sicherlich von Bedeutung. Das Niveau der berufsspezifischen Arbeitslosigkeit und damit die Arbeitsplatzunsicherheit in einem Beruf beeinflussen die Wahrscheinlichkeit für eine Gründung, wobei sich empirisch ein positiver Zusammenhang zeigt. Dabei könnte der kausale Zusammenhang je nach Qualifikationsniveau unterschiedlich ausfallen. Einmal kann es sein, dass solche in der Regel relativ gut qualifizierten Personen, die von vornherein stark unternehmerisch orientiert sind und dabei in der Regel eine vergleichsweise hohe Risikobereitschaft aufweisen, bereits auf der ersten Stufe des Entrepreneurial Choice einen Beruf mit relativ geringer Arbeitsplatzsicherheit wählen. Zum anderen könnte ein hohes Niveau an berufsspezifischer Arbeitslosigkeit relativ gering qualifizierte Personen zu Gründungen aus Not („necessity entrepreneurship“) stimulieren.
- Ein wesentlicher Zusammenhang besteht auch zwischen der Gründungsneigung einer Person und ihrer Qualifikationsstruktur. Damit rückt der Bildungsabschluss bzw. die Berufsausbildung ins Blickfeld. Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang auch die während der Ausübung des gewählten Berufes erworbenen Qualifikationen wichtig, die wesentlich von der konkreten Arbeitsorganisation innerhalb der Unternehmen geprägt werden. Die für eine erfolgreiche Selbständigkeit erforderliche Qualifikationsstruktur (Skill Balance) wird insbesondere von Faktoren wie dem der Betriebsgröße und dem des Bildungshintergrund beeinflusst.

Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Entscheidung einer Person für oder gegen unternehmerische Selbständigkeit als ein dynamischer Prozess aufzufassen ist, der in mehreren Stufen abläuft. Im Verlauf dieses Prozesses, der – wie diverse Studien belegen – bereits in der Kindheit beginnt (vgl. Obschonka et al. 2010; Schmitt-Rodermund 2007), spielen Berufswahl, Berufstätigkeit und die während der Berufstätigkeit erworbenen Kenntnisse eine wichtige Rolle. Dabei kommt insbesondere auch der Ausbildung, der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation und den berufsspezifischen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes eine wesentliche Bedeutung zu. Hieraus folgt, dass Unternehmensgründungen als ein *endogenes* Element des Arbeitsmarktes aufzufassen sind. Diese Endogenität zeigt sich etwa darin, dass die überwiegende Mehrzahl der Gründer vor dem

Schritt in die Selbständigkeit eine Zeit lang abhängig beschäftigt war und während dieser Zeit häufig wichtige Qualifikationen erworben hat, die sie zu einer erfolgreichen Gründung eines eigenen Unternehmens befähigen (Fritsch et al. 2012). Unternehmerische Selbständigkeit stellt eine wichtige Erwerbsoption dar, die meist im Sinne des Konzeptes des Entrepreneurial Choice *freiwillig* ergriffen wird.[11] Diese Option sollte sehr viel stärker als bisher in der Arbeitsmarkttheorie berücksichtigt beziehungsweise. in diese integriert werden. Dies gilt insbesondere auch für die soziologische Arbeitsmarkttheorie, in der die Erwerbsoption der unternehmerischen Selbständigkeit bisher weitgehend vernachlässigt bleibt.[12] Diese Vernachlässigung von Entrepreneurship ist insbesondere auch deshalb bedauerlich, da wirtschaftliches Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen letztendlich auf unternehmerischer Initiative beruhen.

Die hier dargestellte Evidenz ist natürlich in keiner Weise erschöpfend und es bedarf weiterer Untersuchungen, um die Zusammenhänge genauer zu verstehen. Insbesondere sollten solche weiterführenden Analysen auch danach fragen, was für qualitative Merkmale die Gründungen aus bestimmten Berufen beziehungsweise. mit bestimmten Tätigkeitsprofilen des Gründers haben und wie erfolgreich sie sind. Denn empirische Untersuchungen weisen deutlich darauf hin, dass der Wachstumsbeitrag von Gründungen wesentlich von ihrer Qualität abhängt (vgl. Fritsch 2011). Dabei meint Qualität einer Gründung vor allem, inwieweit die neuen Betriebe die etablierten Firmen herausfordern und dann im

11 In der Entrepreneurship- Forschung wird zwischen Opportunity Entrepreneurship (selbständige Tätigkeit zur Wahrnehmung einer sich bietenden Chance) und Necessity Entrepreneurship (Unternehmertum aus Not, da andere Einkommensalternativen fehlen) unterschieden. Naturgemäß lässt sich der Anteil beider Kategorien nicht exakt bestimmen. Nach den Angaben des Global Entrepreneurship Monitors, einer international vergleichenden Ermittlung des Niveaus von Gründungen und unternehmerischer Selbständigkeit, lag der Anteil der Gründungen aus Not in Deutschland im Jahr 2010 bei unter 30 Prozent, was im Umkehrschluss bedeutet, dass mehr als 70 Prozent der Gründungen freiwillig erfolgen (hierzu Sternberg 2011). In vielen anderen Ländern liegt der Anteil der Opportunity-Gründer noch deutlich höher.

12 Auch das Konstrukt des „Arbeitskraft-Unternehmers“ (vgl. Kap. IX, Pongratz) blendet die Alternative einer selbständigen unternehmerischen Tätigkeit aus. Unter Arbeitskraft-Unternehmern werden Erwerbspersonen verstanden, die zwar abhängig beschäftigt sind, ihren Arbeitsplatz aber mehr oder weniger häufig wechseln und ihre Arbeits- und Lebensgestaltung daraufhin ausrichten. Dabei wird unterstellt, dass diese Anpassungsleistung aufgrund der Abhängigkeit von Arbeitgebern gezwungenermaßen, und damit unfreiwillig erbracht wird.

Wettbewerb bestehen können. In diesem Zusammenhang kommt der Qualifikation des Gründers große Bedeutung zu, die häufig zu einem erheblichen Teil vor dem Schritt in die Selbständigkeit in abhängiger Beschäftigung erworben wird.

Weiterhin verdeutlichen diese Ergebnisse die Bedeutung von internen und externen Arbeitsmärkten für die Entstehung von Unternehmensgründungen. Neben den Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb beeinflussen die Verdienstoptionen auf externen sowie berufsfachlichen Arbeitsmärkten den Entrepreneurial Choice. Wer in seinem Beruf schlechte Verdienstaussichten hat und/oder einem hohen Risiko von Arbeitslosigkeit ausgesetzt ist, kann versuchen, durch die Gründung eines eigenen Unternehmens einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen und ein höheres Einkommen zu erzielen.