

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	5
1 Einleitung	11
1.1 Hinführung zur Fragestellung	11
1.2 Aufbau der Arbeit	21
2 Grundlagentheoretische Dimensionen	23
2.1 Die zwei Kulturen	23
2.1.1 Divergenzen und Konvergenzen zwischen den Fachkulturen	23
2.1.2 Die kulturelle und die ökonomische Fachwelt	26
2.2 Das Konzept der sozialen Welten	32
2.2.1 Historische Wurzeln und Bedeutung	32
2.2.2 Begriffsbestimmung	34
2.2.3 Strukturen und Entstehung sozialer Welten	35
2.2.4 Neue soziale Welten infolge von Abspaltung, Teilung und Aushandlungsprozessen	39
2.3 Zwischen den Welten	45
2.3.1 Hybriditäts- und Transdifferenzkonzepte in den Kultur- und Sozialwissenschaften	45
2.3.2 Hybriditätskonzepte und ihre Anwendung	47
2.3.3 Entstehung transdifferenter Räume	49
2.4 Aneignung sozialer Welten	53
2.4.1 Klassische Figuren des Fremden	53
2.4.2 Der Fremde als Heimkehrer	55
2.4.3 Der Gastarbeiter als Fremder auf Zeit	56
2.4.4 Der „Fremdblick“ als besondere Fähigkeit und Herausforderung des Fremden	57

3	Forschungsmethode und Ablauf der Untersuchung	59
3.1	Methodenauswahl	59
3.1.1	Qualitative Sozialforschung.....	59
3.1.2	Die erzähltheoretischen Grundlagen des autobiografisch-narrativen Interviews	60
3.1.3	Formen und Funktionen des Expert/inneninterviews	62
3.2	Datengewinnung	63
3.2.1	Fallauswahl und Interviewsettings.....	63
3.2.2	Interviewdurchführung	67
3.3	Datenanalyse und Theoriebildung.....	73
3.3.1	Biografietheoretische und forschungspraktische Grundlagen des autobiografisch-narrativen Interviews	73
3.3.2	Schritte bei der Auswertung der Expert/inneninterviews	81
3.3.3	Datenanalyse im Rahmen der Forschungswerkstatt	83
4	Fallporträts.....	89
4.1	Porträts.....	89
4.1.1	Der Fall Sandra Wichert: von der Realschullehrerin zur Geschäftsführerin.....	89
4.1.2	Der Fall Roman Bader: vom Wirtschaftsstudium in die Jugendarbeit.....	108
4.1.3	Schlussfolgerungen aus dem maximalen kontrastiven Vergleich zwischen Sandra Wichert und Roman Bader: projektförmige Arbeitsarrangements und signifikante Andere als Rahmenbedingungen für Crossover-Erfahrungen	123
4.1.4	Der Fall Frank Stein: wiederholte Fachweltwechsel als Theologe, Gemeindeassistent, Unternehmensberater und Supervisor.....	125
4.1.5	Der Fall Michael Larsen: wiederholte Fachweltwechsel als Wirtschaftswissenschaftler, Politikwissenschaftler und Versicherungskaufmann	135
4.1.6	Schlussfolgerungen aus dem minimalen kontrastiven Vergleich zwischen Frank Stein und Michael Larsen: Suche nach hybriden Handlungsfeldern	140

4.2	Kurzporträts	142
4.2.1	Der Fall Roland Vogel: vom Manager zur Jugendarbeit	142
4.2.2	Der Fall Marco Hauser: wiederholte Fachweltwechsel als Industriekaufmann, Theologe, Philosoph und Unternehmensberater	147
4.2.3	Der Fall Julia Werth: wiederholte Fachweltwechsel als Sozialpädagogin, Wirtschaftswissenschaftlerin, Unternehmensberaterin und Mitarbeiterin in einer Hilfsorganisation	153
4.3	Fallvergleich Expert/innen	156
4.3.1	Transdisziplinäre Sozialisation der Expert/innen als biografische Voraussetzung	157
4.3.2	Fachweltspezifische und fachweltübergreifende Wissensanwendung durch die Mitarbeiter/innen	157
4.3.3	Missmatch vorbeugen als Aufgabe der Expert/innen	158
5	Theoretisches Modell zu den Dimensionen des fachlichen Crossovers.....	161
5.1	Figuren „biografischer Bewegungsschemata“	161
5.1.1	Das „biografische Bewegungsschema produktiver Überträger“	162
5.1.2	Das „biografische Bewegungsschema Fachweltschützer“	170
5.1.3	Das „biografische Bewegungsschema Suchender“	178
5.2	Individuelle Voraussetzungen des Crossovers: lebensgeschichtliche Ressourcen und hybride Schlüsselqualifikationen	185
5.3	Soziale und institutionelle Rahmenbedingungen des Crossovers: Traineeprogramme und Wissensträger	189
5.3.1	Fachweltenwechsel innerhalb institutionalisierter Bildungsangebote und Bildungsarrangements	189
5.3.2	Transdifferente Übertragungsprozesse durch „Wissensträger“	195

6	Abschließender Gesamtblick.....	199
6.1	Individuelle und institutionelle Bedingungen des fachlichen Crossovers.....	199
6.2	Das fachliche Crossover als gesamtbiografischer Prozess.....	202
6.3	Schlussbetrachtung.....	204
	Literaturverzeichnis	207
	Anhänge	219
	Anhang 1.....	219
	Anhang 2.....	220
	Anhang 3.....	222
	Anhang 4.....	223

1 Einleitung

1.1 Hinführung zur Fragestellung

Gegenstand dieser Forschungsarbeit ist das Crossover¹ von Absolvent/innen² geistes- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge in wirtschaftliche Arbeitsfelder einerseits und von Absolvent/innen wirtschaftlicher Studiengänge in kulturelle, künstlerische, pädagogische oder soziale Arbeitsfelder andererseits.

Die vorliegende Arbeit basiert auf einer bereits vorhandenen Forschungsarbeit zum Übergang von Hochschulabsolvent/innen in die Berufspraxis. Das Erkenntnisinteresse einer von mir durchgeführten Untersuchung zum Verbleib von Absolvent/innen des Magisterstudiengangs der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (vgl. Melerski 2002)³ zielt auf die Entwicklung unterschiedlicher Formen von Fachorientierung, auf Chancen und Probleme transdisziplinärer Studiumsausrichtung und auf die Gestaltung der Berufseinmündungsphase ab. Diese Studie zeigt u. a. auf, dass die Berufseinmündungsphase von den Studierenden im Hauptstudium vorbereitet wird. Dabei werden die Berufseinmündungsphase wie auch das Hauptstudium von den Absolvent/innen als eigenständige und berufsbiografisch notwendige integrale Studienphase wahrgenommen. Im Hauptstudium verfügen die Studierenden bereits über eine entwickelte fachliche Identität und beherrschen die fachrelevanten Kategorien und das methodische Instrumentarium der jeweiligen Fachwelt des Hauptfaches. Auch schneiden sie ihr Hauptstudium auf die spätere Beruflichkeit zu, indem sie interdisziplinäre Bezüge zwischen den Haupt- und Nebenfächern erkennen bzw. herstellen. Die Berufseinmündungsphase dient der fachlichen und beruflichen Reflexion und Qualifikation

- 1 Der Begriff Crossover bezieht sich in dieser Arbeit im Sinne des Sich-Bewegens zwischen etwas, und zwar ausschließlich auf den Wechsel zwischen zwei verschiedenen Fachwelten.
- 2 In der vorliegenden Arbeit erfolgt die Kennzeichnung der männlichen *und* weiblichen Form durch die Ergänzung der weiblichen Endung nach dem Schrägstrich. Wenn es möglich ist, wird eine genderneutrale Schreibweise verwendet.
- 3 Die Forschungsarbeit „Das Magisterstudium in Magdeburg: Fachorientierung, Transdisziplinarität und die Berufseinmündung der ersten Studiengeneration“ ist unter meinem Geburtsnamen Melerski an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg einzusehen.

und dehnt sich über das Studieneende in die Zeit der ersten Beruflichkeit aus (vgl. Melerski 2002: 138).

In der zuvor von mir durchgeführten Forschung konnten Paradoxien⁴ des Magisterstudiums benannt und diskutiert werden. Dazu gehört u. a. der Gegensatz, dass „den MagisterstudentInnen sowohl ein Interesse an interdisziplinären Fragestellungen und Theorieansätzen abverlangt als auch eine Fokussierung auf eine fachspezifische theoretische bzw. methodische Betrachtungsweise nahegelegt [wird]“ (Melerski 2002: 126). Aufgrund der Auseinandersetzung mit dieser Paradoxie, innerhalb eines interdisziplinär angelegten Studiengangs eine fachliche Spezialisierung vorzunehmen, können die Absolvent/innen während der Berufseinmündungsphase auf ein breites Interessenrepertoire, eine erweiterte Fachperspektive und einen im Studium entwickelten Mut, sich biografischen Wandlungsprozessen auszusetzen, zurückgreifen. So können „sie [...] flexibler Angebote der Berufseinmündungsphase nutzen, indem sie sich z. B. in andere Berufsrollen hineinversetzen und sich damit von der ‚eigenen Profession‘ für einen bestimmten Zeitraum [unter Einnahme eines verfremdenden Blickes auf die eigene Fachlichkeit] entfernen“ (Melerski 2002: 134).

Aufbauend auf der zuvor durchgeführten Untersuchung beabsichtigte die vorliegende Arbeit ursprünglich, das Crossover als eine Übergangsphase in den Biografien der Hochschulabsolvent/innen nach absolviertem Studium zu betrachten. Die Analyse der ersten Interviews machte jedoch deutlich, dass sich fachliche Crossover nicht allein in der beruflichen Einmündungsphase zeigen, sondern bereits in vorhergehenden und auch noch in nachfolgenden Phasen der Biografie. Somit gehört das fachliche Crossover nicht ausschließlich zu den „Übergangsprofilen“, wie „Werks- und Honorartätigkeit“, „zweite Ausbildungsphase“, „Übergangsjobs“ usw. (Kerst, Schramm 2008: 15 ff.). Vielmehr sammeln die Akteur/innen bereits in der Kindheit und Jugend Crossover-Erfahrungen und nehmen auch nach der Berufseinmündungsphase wiederholt einen Fachweltenwechsel vor.

Mit Biografien, deren Verlauf durch Bewegungen zwischen Fachwelten beeinflusst wird, beschäftigt sich u. a. Dieter Nittel in einer qualitativen Un-

4 Unter „Paradoxien“ sollen in Anlehnung an die Ausführungen von Schütze (1996) zu den „Paradoxien des professionellen Handelns“ „unaufhebbare Kernprobleme“ verstanden werden. Diese Kernprobleme sind nach der interaktionistischen Sichtweise Schützes zusammen mit „systematischen Fehlerpotentialen [innerhalb gesellschaftlicher Institutionen] immer und unvermeidbar gegeben“. Nur durch die offene Auseinandersetzung mit den Paradoxien ist es möglich, die Fehlerpotenziale bewusst und wirksam zu kontrollieren. Den Paradoxien kann man nach Schütze somit nur erfolgreich begegnen, wenn „an der (Selbst-)Bewußtmachung und der permanenten Berücksichtigung“ des Vorhandenseins dieser „unaufhebbaren Kernprobleme“ systematisch gearbeitet wird (Schütze 1996: 187 f.).

tersuchung zu „Pädagogen in der Wirtschaft“ (1996, 2003). Neben den Wissensbeständen (Deutungsmustern) freiberuflich tätiger Erwachsenenbildner/innen fokussiert er insbesondere die den Akteur/innen reflexiv zunächst unzugänglichen Mechanismen des Übergangs von der pädagogischen Fachwelt in die der Wirtschaft (vgl. Nittel 2003: 300). Das „Strukturmuster des berufsbiographischen Kompromisses“ erzeugt nach Nittel Flexibilität im Aufgreifen neuer Themen und ihrer Ausarbeitung: „Alles ist an alles anchlussfähig; alles ist mit allem kombinierbar“ (Nittel 2003: 324). Erwachsenenbildner/innen in der Wirtschaft bearbeiten Problemkonstellationen, die für die klassischen Professionen und Institutionen in der Fachwelt der Wirtschaftswissenschaften unscharf und damit nur schwer greifbar sind bzw. keinem spezifischen Zuständigkeitsbereich zugeordnet werden können. Sie häufig im spannungsreichen Dreieck Bildung-Therapie-Beratung bewegend, setzen sich freiberuflich tätige Erwachsenenbildner/innen mit besonders komplexen und hybriden Problemkonstellationen auseinander, die von anderen Professionen nicht erkannt bzw. nicht gelöst werden können. Damit erweisen sich ein unscharfes professionelles Mandat und eine diffuse berufliche Lizenz als biografisch nutzbare Ressourcen zur Absorption von berufsbiografischer „Ungewissheit“ (vgl. Nittel 2003: 314 f.), die mit einem beruflichen Crossover einhergehen kann.

Heiko Konrad (1998) verweist auf die „pragmatische Intelligenz“ von Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen, die in der Wirtschaft beruflich tätig sind. Diese zeigt sich u. a. in einer vertriebsorientierten Denkweise, der Bereitschaft, im Außendienst zu arbeiten oder an einem vorhandenen Interesse an fachübergreifendem Wissen. Diese Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen bringen beispielsweise ein Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge in Traineeprogramme ein, wo sie ihre Kenntnisse mit betriebswissenschaftlichem Fachwissen anreichern. Im Sinne einer „pragmatischen Intelligenz“ sind sie in der Lage, ihr allgemeines Hintergrundwissen für die Praxis zu öffnen und in funktionierende Entscheidungen einfließen zu lassen, ohne dabei in akademischen Denkstrukturen zu verharren (vgl. Konrad 1998).

Anja Schröders Untersuchung zu „Professionalisierungsprozessen zwischen ökonomischer Rationalität und sozialer Orientierung“ (2010) zeigt auf, unter welchen biografischen Voraussetzungen und in welchem Aktivitätsrahmen Manager/innen die nicht ökonomischen Aufgaben in ihrer Arbeit erfolgreich bewältigen können. Zu diesen Voraussetzungen gehört u. a. das berufliche Handeln in „unstrukturierten Räumen“ (Schröder 2010: 242). Diese sozialen Räume sind aus der Linienstruktur ausgelagert, wodurch sie als Innovationsmilieus und wandlungsfördernde Aktivitätsrahmen genutzt werden können. Innerhalb dieser Räume, die sich der Logik des Routinehandelns entziehen und sich in peripher liegenden Arbeitsbereichen des Unternehmens entfalten, ist die Steuerungszentrale der Unternehmensleitung abgeschwächt. Als wandlungsfördernde Aktivitätsrahmen lassen sie Raum zum

Experimentieren (Kreativitätserzeugung) und zur Beziehungsgestaltung (vgl. Schröder 2010: 242 f.).

Wiederholt vorgenommene Wechsel zwischen zwei Fachwelten zu untersuchen, erfordert die Betrachtung der gesamten Lebensgeschichte der zu erforschenden Personen. Es wurden Biografien von Akteur/innen aus der Fachwelt der Wirtschaft sowie aus der Fachwelt der Sozial- und der Geisteswissenschaften erhoben. Dabei sollen die Fachwelten nicht nur auf ein bestimmtes berufliches Handlungsfeld (z. B. Beratung) und die dort agierenden Professionen (z. B. Pädagog/innen⁵ oder Supervisor/innen⁶) hin beschrieben werden, sondern auch im Sinne sozialer Welten mit „eigener Orientierungs- und Arrangierungsstruktur“ (Schütze 2001: 198). Aus diesem Grund wird in dem vorliegenden Untersuchungsbericht auf eine Beschränkung der Fachdisziplinen auf eine bestimmte Geistes-, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaft bzw. die Auswahl bestimmter beruflicher Handlungsfelder verzichtet.

Wie schon angedeutet, kann ein fachliches Crossover nicht auf den Übergang der Hochschulabsolvent/innen in die Berufspraxis reduziert werden. Das gilt auch für Sozial- und Geisteswissenschaftler/innen, die mit Verlassen der Hochschule in den Arbeitsmarkt eintreten und damit in einem Wirtschafts- bzw. Dienstleistungssektor tätig sind. Vielmehr soll von einem fachlichen Crossover nur dann gesprochen werden, wenn die Akteur/innen auf dem Arbeitsmarkt Aufgaben übernehmen, die nicht zu den klassischen beruflichen Arbeitsfeldern der Wirtschaftswissenschaften bzw. der Geistes- oder Sozialwissenschaften gehören. Dazu gehören u. a. Philosoph/innen und Theolog/innen, die für eine Versicherung als Unternehmensberater/innen tätig sind, oder Betriebswirt/innen, die sich in die Jugendarbeit einbringen.

Neben den angeführten qualitativen Forschungsarbeiten machen auch eine Vielzahl quantitativer Studien deutlich, dass das Crossover zwischen Fachwelten immer mehr Teil eines durchaus normalen akademisch-professionellen Berufswegedgangs wird. Die im Weiteren beschriebenen Studien zeigen die Gründe für einen Fachweltenwechsel auf, verweisen aber auch auf individuelle Ressourcen, auf welche die Absolvent/innen zurückgreifen können.

Berufseinsteiger/innen verfügen über ein breites Repertoire an fachübergreifenden Kompetenzen, wie „Fähigkeiten des autonomen Handelns und kritischen Reflektierens“ sowie Lernkompetenz, soziale Kompetenz und allgemeinbildende Fach- und Methodenkompetenz (Dippelhofer-Stiem, Jopp-Nakath 2006: 31). Auch ist bei den Unternehmen eine zunehmende Bereitschaft zu erkennen, die fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen und die Persönlichkeit der Hochschulabsolvent/innen bei der Rekrutierung stärker als fachspezifisches Wissen zu gewichten, womit sich die Chancen der Absol-

5 Vgl. Nittel (1996).

6 Vgl. Otten (2000).

vent/innen erhöhen, auch in fachtypischen Arbeitsfeldern eine Anstellung zu finden.⁷ Diese Nachfrage zeigt sich u. a. in der Vielzahl der Trainee-programme, die sowohl von mittelständischen Unternehmen als auch von Konzernen, wie Audi, Allianz, Bertelsmann oder Lufthansa, speziell für Quereinsteiger/innen angeboten werden. Beispielsweise richtet sich das Traineeprogramm „JOPP“ der Lufthansa speziell an Absolvent/innen aus wirtschaftsfernen Studiengängen wie Geistes- und Sozialwissenschaften, ebenso ist das seit 2017 laufende „Creative Management Program“ des Unternehmens Bertelsmann so angelegt. Solche Programme verfolgen das Ziel, durch den Aufbau betriebswirtschaftlicher Kompetenzen in einem internationalen Umfeld die Chancen für eine Karriere in der Wirtschaft zu erhöhen. Absolvent/innen wirtschaftsnaher Studienfächer werden wiederum vermehrt fachübergreifende Kompetenzen abverlangt, die eine Annäherung an klassische Arbeitsfelder der Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen erleichtern (vgl. Hedtke 2015: 30 ff.). Damit ist der Wechsel zwischen den Fachwelten einerseits eine individuell durch die Crossover-Kandidat/innen erbrachte Leistung, auch fachtypische Aufgaben zu übernehmen und dem zunehmenden Wissens- und Kompetenzbedarf moderner Wissensgesellschaften zu entsprechen. Andererseits haben die Institutionen in der jeweiligen Fachwelt auch erkannt, dass institutionelle und soziale Rahmenbedingungen bereitgestellt werden müssen, um den Übergang zwischen den Fachwelten zu ermöglichen.

Als Gründe für die Studienwahl geben Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen ihre Interessen, Neigungen und Fähigkeiten an. Die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung wird insbesondere von Geisteswissenschaftler/innen als besonders bedeutsam bewertet; dagegen sind ihnen ein gutes Einkommen und eine sichere Berufsposition weniger wichtig (vgl. Briedis et al. 2008: 9).

7 Eine Befragung von Arbeitgeber/innen kommt zu dem Ergebnis, dass bei der Auswahl der Mitarbeiter/innen gegenüber dem absolvierten Studiengang bzw. der Studienfachkombination immer mehr die Persönlichkeit an Bedeutung gewinnt (vgl. Nasched 2014). Wurde die Persönlichkeit des Bewerbers 2011 von 89,0 % der befragten Arbeitnehmer/innen (n = 185) als bedeutsam angegeben, waren es 2012 bereits 91,1 % (n = 177). Im Unterschied dazu fiel die Bedeutung des Studienfaches von 80,6 % (2011) auf 77,9 % (2012). Das Interesse der Unternehmen an Absolvent/innen mit praktischen beruflichen Erfahrungen, Computerkenntnissen und Fremdsprachenkenntnissen stieg. Fachliche Spezialisierung liegt unverändert bei 66 %. Daneben gewannen Empfehlungen und Referenzen von Dritten mit einer Steigerung von 28,2 % (2011) auf 33,5 % (2012) an Bedeutung (vgl. Nasched 2014: 13). Es lassen sich jedoch auch Statistiken finden, die belegen, dass die Soft Skills, die Interessensbreite und die Interdisziplinarität für Arbeitgeber/innen an Wichtigkeit verloren haben (vgl. Riedel, Pohl 2016: 7 f.); ein Trend, der mit der Forderung nach frühzeitiger fachlicher Spezialisierung der Studierenden einhergeht, jedoch nicht im Widerspruch zu dem anhaltenden Interesse der Unternehmen an Quereinsteiger/innen steht.

Es kann davon ausgegangen werden, dass auch das Crossover in die Fachwelt der Wirtschaft von der Möglichkeit begleitet sein wird, sich neue fachliche und biografische Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu erschließen. Studierende der Wirtschaftswissenschaften messen dagegen den Erfolg ihres Studiums an der Höhe des Einkommens und den damit verbundenen Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs. Damit lassen sich die Gründe für ein Crossover der Wirtschaftswissenschaftler/innen in ein berufliches Arbeitsfeld der Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen vermutlich nicht an erster Stelle in der Möglichkeit der persönlichen Entfaltung finden. Vielmehr setzen sich Wirtschaftswissenschaftler/innen einem Crossover mit dem Ziel aus, ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Auch zeigen Absolvent/innenstudien, dass der Einfluss von Freunden, Bekannten und Kommiliton/innen bei der Arbeitsplatzsuche gestiegen ist und sich bei Arbeitgeber/innen die Bedeutung von Empfehlungen durch Dozent/innen oder andere Arbeitgeber/innen erhöht hat (vgl. Nasched 2014: 11). Daraus kann geschlussfolgert werden, dass signifikante Andere aller Art bei der Entscheidung der Hochschulabsolvent/innen, ein Crossover vorzunehmen, nachhaltig Einfluss nehmen.

Im Unterschied zur Studienfachwahl sind die Beweggründe, nach dem Studium in einer anderen Fachwelt beruflich tätig zu sein, sehr unterschiedlich. Dazu gehören eine rezessive Konjunkturlage und der damit verbundene Arbeitsplatzmangel für Hochschulabsolvent/innen, wie es die Absolvent/innen des Lehramtes in den letzten zwei Jahrzehnten des letzten Jh.s erfahren mussten, genauso wie Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs, die u. a. Anfang des 21. Jh.s von den Hochschulabsolvent/innen genutzt werden konnten.⁸ Das erhöhte Interesse des Arbeitsmarktes an Hochschulabsolvent/innen infolge des wirtschaftlichen Aufschwungs ist ein weiterer Grund für eine zunehmende Anzahl an Crossover-Akteur/innen, da die Studierenden erst nach dem Studium eine mögliche persönliche Inkompatibilität mit den durch das Studium erreichten Berufsfeldern und den dortigen Anforderungen des Arbeitsmarktes feststellen. Dieser persönlichen Inkompatibilität treten sie mit einem Crossover in eine neue Fachwelt entgegen. Andererseits ist die Zahl sowohl der Hochschulabsolvent/innen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge als auch derer, die Geistes- oder Sozialwissenschaften studiert haben, seit den 1980er Jahren stark gestiegen. Infolgedessen gelingt es nur noch einem Teil von ihnen, in eine „traditionelle“ Laufbahn einzumünden (vgl. Briedis et al. 2008: 44). Eine frühzeitige fachliche Spezialisierung im Studium bzw. eine bereits mit der Wahl des Studienfaches erfolgte Spezialisierung auf ein bestimmtes Arbeitsfeld in der jeweiligen Fachwelt – insbe-

8 In den Branchen Finanzen, Verkauf und Management wurden im Jahr 2000 gegen Ende des New Economy Booms mehr Quereinsteiger/innen eingestellt. Ein Einflussfaktor, der sich auf andere Branchen, wie Sozialwesen und Bildung, nicht ausgewirkt hat (vgl. IWD 2014).

sondere bei Wirtschaftswissenschaftler/innen – kann die Orientierung und damit eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche erleichtern.⁹ Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass mit zunehmender „Verspezialisierung“¹⁰ der Hochschulen auch die Zahl der Student/innen zunehmen wird, die nach ihrem Studium aufgrund einer veränderter Interessen- oder Arbeitsmarktlage ein Crossover innerhalb der eigenen Fachwelt oder in eine andere Fachwelt vornehmen werden. Auch richtet die mit der Bologna-Reform einhergehende „Ökonomisierung“ der Hochschulen an die Studierenden die Erwartung, sich als Teil eines Unternehmens zu verstehen und frühzeitig – auch als Geistes- oder Sozialwissenschaftler/innen – die eigenen Leistungen und das eigene „unternehmerische Selbst“¹¹ zu verwalten.

Fast jede/r zweite Geistes- bzw. Sozialwissenschaftler/in gibt an, nicht fachadäquat beschäftigt zu sein und mehr als jede/r dritte Wirtschaftswissenschaftler/in¹² ist nicht dem studierten Fach entsprechend eingesetzt (vgl. Rehn et al. 2011).¹³ Werden ausschließlich Absolvent/innen befragt, die ein Crossover absolviert haben, gibt jede/r fünfte Geistes- und Sozialwissenschaftler/in an, in der Wirtschaft tätig zu sein. Unter den Wirtschaftswissenschaftler/innen führt jede/r zehnte an, in einem Berufsfeld der Geistes- und Sozialwissenschaften einen Arbeitsplatz gefunden zu haben (vgl. Borchardt 2003;

- 9 Neben einer Spezialisierung auf ein Fachgebiet, wie Marketing, Finanzen oder Steuern, werden von den Absolvent/innen Soft Skills wie Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft und Selbstständigkeit erwartet (vgl. Riedel, Pohl 2016: 7 f.).
- 10 Der Begriff der „Verspezialisierung“ hat wertende Funktion und begleitet die aktuelle Diskussion um die zunehmende Tendenz der Hochschulen zur frühzeitigen Spezialisierung der Studierenden im Rahmen der Bologna-Bildungsreform. In der Betriebswirtschaftslehre wird der Ausdruck „Verspezialisierung“ als Gegenstück zum ganzheitlichen Management verwendet. Neben der Forderung nach einer ganzheitlichen Unternehmensführung findet der Begriff u. a. auch in der Betriebspädagogik, bezogen auf die Gefahren einer frühzeitigen Überspezialisierung von Auszubildenden und Mitarbeiter/innen, Anwendung (vgl. Eggers 1994).
- 11 Vgl. Bröckling (2007).
- 12 Die hier und im Weiteren angeführten Zahlen zu den Wirtschaftswissenschaften beziehen sich der Einfachheit halber auf Studierende und Absolvent/innen von Universitäten. Nur wenn die Zahlen sich stark von denen der Fachhochschulstudent/innen bzw. -absolvent/innen unterscheiden, werden diese separat angegeben.
- 13 Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Vergleichsstudie von Stefanie Fehse und Christian Kerst (2007). Demnach gaben 2001 31 % der Absolvent/innen der Wirtschaftswissenschaften (n = 725) an, inadäquat beschäftigt zu sein (19 % davon waren nicht fachlich, aber bezüglich ihrer Stellung adäquat beschäftigt). 54 % der Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen (n = 403) gaben an, nicht adäquat beschäftigt zu sein (28 % waren nur auf ihre Stellung bezogen adäquat beschäftigt).

Konegen-Grenier 2019; Rippler, Woischwill 2014).¹⁴ Während bei den Geisteswissenschaftler/innen und den Sozialwissenschaftler/innen das Argument einer mangelnden Passung zwischen Studium und beruflichen Einsatzfeldern infolge einer inhaltlich-mentalenen Entkopplung von Studium und Beruf während der Studienphase greift, stellen fehlende thematische Zusammenhänge zwischen den Studienfächern und den beruflichen Einsatzfeldern keinen Grund für die Wirtschaftswissenschaftler/innen dar, nicht fachadäquat beruflich beschäftigt zu sein (vgl. Fehse, Kerst 2007). Vielmehr spielen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften „diffuse Qualifikationsvoraussetzungen eine Rolle, die etwa dazu führen, dass auch auf Sachbearbeitungspositionen Hochschulabsolvent/innen eingesetzt werden, die dann mit Absolvent/innen beruflicher Ausbildungen konkurrieren oder diese verdrängen. Verständlicherweise können dann hohe Karriereerwartungen seitens der Absolvent/innen der Wirtschaftswissenschaften zur Enttäuschung über die in der ersten Zeit nach dem Abschluss ausgeübten Tätigkeiten führen“ (Fehse, Kerst 2007: 75). Zu einer „prinzipiellen Unterdeterminiertheit“ der beruflichen Tätigkeitsbereiche von Hochschulabsolvent/innen kommt die „Unübersichtlichkeit der Dynamik eines sich flexibilisierenden Arbeitsmarktes hinzu, in dem sowohl ‚klassische Berufe‘ als auch ‚Normalarbeitsverhältnisse‘ zunehmend erodieren“ (Hessler 2013: 56).

Ein weiterer Grund für die vergleichsweise hohe Anzahl¹⁵ fachlicher Quereinsteiger/innen unter den Wirtschaftswissenschaftler/innen sowie den Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen ist durch das Unterscheiden zwischen horizontal adäquater und vertikal adäquater¹⁶ beruflicher Beschäftigung

14 Auch Jens Gillessen und Peer Pasternack (2013) kommen zu dem Ergebnis, dass „[d]er überwiegende Teil der geisteswissenschaftlichen Absolventen – ca. 61 % – [...] auch heute noch auf klassischen Berufsfeldern für Geisteswissenschaftler tätig sind. Ein erheblicher Anteil – ca. 37 % – arbeitet mittlerweile jedoch in Bereichen, die noch vor dreißig Jahren niemand mit den Geisteswissenschaften in Verbindung gebracht hätte“ (Gillessen, Pasternack 2013: 101).

15 Insgesamt geben 27 % der Absolvent/innen aller Fachrichtungen (n = 5.616) an, nicht adäquat beschäftigt zu sein (vgl. Rehn et al. 2011: 338).

16 Die Adäquanz ist ein Merkmal, an der die Übereinstimmung der Qualifikationen mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit zum Ausdruck kommt. Es ist jedoch nicht ausreichend, die Angemessenheit der beruflichen Platzierung nur anhand eines globalen Maßes zu bestimmen. Vielmehr ist Adäquanz ein mehrdimensionales Konstrukt. Dabei wird vertikale Adäquanz, die sich auf die berufliche Position bezieht, von horizontaler Adäquanz im Sinne inhaltlicher Angemessenheit unterschieden (vgl. Pflicht et al. 1994: 178). Zwischen beiden Dimensionen besteht zwar ein Zusammenhang, allerdings können positionale und fachliche Adäquanz in der beruflichen Praxis auseinanderfallen. So kann eine Tätigkeit zwar fachlich dem abgeschlossenen Studium entsprechen, nicht jedoch hinsichtlich der beruflichen Position (vgl. Rehn et al 2011: 334).

nachvollziehbar. Der Vergleich zwischen Absolvent/innenbefragungen, die ein Jahr nach dem Studium durchgeführt wurden, und Wiederholungsbefragungen fünf Jahre nach dem Studium zeigt, dass sich der Anteil der inhaltlich (horizontal) adäquat Beschäftigten entgegen dem Anteil der nur in ihrer beruflichen Stellung (vertikal) adäquat beschäftigten Hochschulabsolvent/innen eher negativ entwickelt. Gaben zwölf Monate nach Studienabschluss 36 % der Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen (n = 333) an, inhaltlich adäquat beschäftigt zu sein, sind es 60 Monate später nur noch 29 % (n = 403). Dagegen nimmt der Anteil derer von 26 % auf 37 % zu, die angeben, in ihrer beruflichen Stellung ihrem Hochschulabschluss entsprechend vertikal adäquat beschäftigt zu sein. Durch das Crossover in eine andere Fachwelt können sich die Absolvent/innen benachbarte oder gänzlich andere berufliche Felder erschließen, in denen sie sich ihrem akademischen Abschluss entsprechend adäquat eingesetzt sehen (vgl. Fehse, Kerst 2007: 84 f.).¹⁷

Somit liegt die Entscheidung für ein Crossover auch in der Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs bzw. in der Verbesserung der beruflichen Stellung begründet. Zwar lassen sich auch Studien finden, die eine geringere Zahl an Quereinsteiger/innen generell zählen, jedoch kommt die Mehrheit der Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass in den letzten 20 Jahren – seit Mitte der 1990er Jahre – die Anzahl der Quereinsteiger/innen unter allen Hochschulabsolvent/innen unverändert hoch war (vgl. IDW 2014: 4 f.).¹⁸

Die Gründe für einen Berufsweltwechsel ist mit der Frage nach dem Sinn der Arbeit verbunden, auf die u. a. in Forschungs- und Praxisfeldern der Arbeits- oder Medizinsoziologie Antworten gefunden wurden. Demnach vermittelt Erwerbsarbeit dem Bestreben nach Identität und soziale Anerkennung, stiftet Sinn sowie Orientierung und sichert materielle Existenz (vgl. Ohlbrecht 2018: 117). Bereits die Wahl eines Beschäftigungsverhältnisses erfolgt

17 Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Hochschulabsolvent/innen der Magisterstudiengänge der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften, der Physik, der Mathematik und der Pharmazie, die nach fünf Jahren zwar vertikal adäquat beschäftigt sind, sich aber nicht (mehr) als fachlich adäquat eingesetzt einstufen. Besonders geringe Anteile dieser Gruppe zeigen sich in der Medizin und der Informatik. Vor allem in Fächern mit einem diffusen Berufsfeldbezug ist der Anteil dieser Gruppe hoch (vgl. Fehse, Kerst 2007: 84 f.).

18 Die Auswertung des Sozioökonomischen Panels (eine repräsentative Wiederholungsbefragung von 30.000 deutschen Haushalten im Auftrag des Deutschen Institutes für Wirtschaft Berlin) durch das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln hat u. a. ergeben, dass von 1997 bis 2014 konstant 15 % der Akademiker Quereinsteiger/innen sind, also nicht in dem Fachbereich beruflich tätig waren, in dem sie studiert haben. Dabei wurden in den Branchen Finanzen, Verkauf und Management mehr Quereinsteiger/innen als in den Branchen Sozialwesen und Bildung gezählt. Im Jahr 2000 gegen Ende des New Economy Booms stieg der Anteil der Quereinsteiger/innen insgesamt auf 17 % (vgl. IWD 2014: 4 f.).

unter der Einschätzung, ob die Arbeit als sinnvoll erachtet wird. Neben der Frage nach dem Nutzen der Arbeit wird diese auch danach bewertet, ob sie sinnvoll ausgeführt werden kann. Die Arbeitnehmer/innen stellen sich neben der Arbeitsorganisation und der Arbeitsweise die Frage, ob die Möglichkeit besteht, die Arbeit gemäß berufs- und berufsethischer Werte auszuführen (vgl. Voswinkel 2018: 193). Dabei hat gemessen an den berufsethischen Maßstäben der jeweiligen Berufsgruppe insbesondere die zunehmende Ökonomisierung und Bürokratisierung einen Sinnverlust der Arbeit zur Folge. Im Gesundheitssektor wird von Ärzt/innen und Pflegekräften beklagt, dass ökonomische Ziele und zunehmende Dokumentationspflichten die eigentliche patientenorientierte Arbeit überlagern bzw. sogar verdrängen (vgl. Hardering 2018). Kundenberater/innen in Versicherungen und Banken sehen den Sinn ihrer Arbeit, Kund/innen bedarfsgerecht zu beraten, von Vertriebsserwartungen bedroht (vgl. Nies 2015: 212 ff.). Bei der Wahl eines Beschäftigungsverhältnisses sind auch Arbeitsuchende oft Zwängen ausgesetzt, die dazu führen, dass biografisch nicht sinnstiftende Arbeit angenommen wird, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. Auch kann sich erst im Laufe der Zeit herausstellen, dass eine Arbeit als sinnlos erlebt wird, da sich die Einstellung geändert hat oder im Bewerbungsgespräch Versprechen gemacht wurden, die nicht eingelöst werden können (vgl. Voswinkel 2018: 193). All diese Sinn- und Notwendigkeitsträger spielen bei Berufsfeldwechslern eine besonders gravierende Rolle.

Vor dem Hintergrund der angeführten qualitativen und vorrangig quantitativen Studien eröffnen sich drei Dimensionen, die in dieser Forschungsarbeit betrachtet werden sollen.

1. Das Crossover zwischen den Fachwelten soll als gesamtbiografischer Prozess herausgearbeitet werden.
2. Weiterhin werden die zwei Fachkulturen als soziale Welten der Wirtschaftswissenschaftler/innen einerseits und der Sozial- und Geisteswissenschaftler/innen andererseits beschrieben. Dabei soll besonders auf solche Inhalte und Anforderungen der jeweiligen Fachkultur eingegangen werden, die sich als fachübergreifend oder auch einander ausschließend erweisen können. Es werden jedoch keine *bestimmten* beruflichen Handlungsfelder innerhalb der jeweiligen Fachwelt fokussiert wie das der Manager/innen in einem Wirtschaftsunternehmen (vgl. Schröder 2010) oder das der Erwachsenenbildner/innen in einem Weiterbildungsinstitut (vgl. Nittel 2003), sondern die Fachkulturen als generelle soziale Welten.
3. Die dritte Fragestellung zielt auf die Existenz sozialer Arrangements und Institutionen ab, die den Übergang in die neue Fachwelt erleichtern bzw. erst ermöglichen – eine Frage, die im wissenschaftlichen Diskurs bisher nur geringe Berücksichtigung fand. Die Existenz sozialer Arrangements und Institutionen könnte nicht nur die Aneignung fachübergreifender Kenntnisse erleichtern, sondern auch die Aneignung von Kompetenzen,