

# Berufliche Mobilität von Geisteswissenschaftlern Völkerwanderung

## *P*rolog: Auf Wanderschaft

*Etwa um das Jahr 375 nach Christus drangen die Hunnen aus der zentralasiatischen Steppe nach Ostmitteleuropa ein und lösten damit eine Fluchtbewegung anderer in diesem Raum ansässiger Völker aus. Seither bezeichnet man die Abwanderung und Umsiedlung einer Volksgruppe in ein anderes Gebiet als Völkerwanderung. Völkerwanderungen unterschiedlichster Art gibt es bis zum heutigen Tage. Sie sind typischerweise ein Prozess ohne eindeutig definierten Endpunkt: Oft ist nicht klar, ob man die Endstation erreicht hat, oder ob es sich lediglich um eine Etappe handelt.*

Vordergründig bezeichnet die Völkerwanderung ein klassisches Beispiel räumlicher Mobilität. Darüber hinaus hat sie aber auch die soziale und die berufliche Mobilität außerordentlich stimuliert. Neben der Konkurrenz

durch „Eindringlinge“ gibt es eine Vielzahl weiterer Abwanderungsgründe, die oft mit der Suche nach besseren Lebensbedingungen einhergehen. In der modernen Arbeitswelt etwa stehen die Lebensumstände in einem



engen Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Bedingungen, der Möglichkeit zur Teilhabe an der Gesellschaft und am Erwerbsleben und der Aufnahmefähigkeit von Märkten oder Teilmärkten. Solche Wanderungsströme zwischen Sektoren, Branchen oder Berufsfeldern sind Gegenstand der nachfolgenden Überlegungen.

### **Mobilität in der Arbeitswelt**

Ein gravierender Unterschied gegenüber dem historischen Vorbild besteht darin, dass heute keine Stämme oder Sippen wandern, sondern Familien und Individuen. Auch bedeutet Mobilität am Arbeitsmarkt nicht unbedingt, die Heimat oder die Herkunftsregion zu verlassen. Ebenso möglich ist in unserer Erwerbsgesellschaft die berufliche Mobilität. Diese kann horizontal stattfinden, beispielsweise zwischen verschiedenen Berufsfeldern oder zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen. Mobilität hat außerdem eine vertikale Dimension, die den beruflichen Aufstieg bezeichnet. Ein typisches Akademikerproblem im doppelten Sinne ist hier die sogenannte Ausbildungsadäquanz der beruflichen Tätigkeit: Unter-

qualifizierte Beschäftigung soll möglichst vermieden werden. Denn abgesehen von persönlicher Frustration sind dafür sowohl die individuellen Kosten für den Bildungsaufwand als auch die gesamtgesellschaftlichen Kosten für die Bereitstellung eines Studienplatzes viel zu hoch. Gelingt dies nicht, so setzt dies einen Verdrängungswettbewerb zulasten geringer qualifizierter Bewerber in Gang.

Nicht selten entwickelt sich parallel zu diesen Wanderungsbewegungen eine berufliche Professionalisierung, mit deren Hilfe die Etablierung und Eingewöhnung auch auf neuen Tätigkeitsfeldern besser und schneller vonstatten geht: Aus dem „Job“ zum kurzfristigen Gelderwerb wird ein „Beruf“ zur dauerhaften Sicherung des Lebensunterhaltes. Wandelt sich dieser über Qualitätsverbesserungen und Standardisierungen schließlich zur „Profession“, so geht damit oft auch die öffentliche Anerkennung im gesellschaftlichen Kontext einher.

Auf vielen beruflichen Gebieten sind die Grenzen fließend, und entsprechend stark vermischen sich dort Berufsangehörige verschiedenster Provenienzen. Dabei



werden auch herkömmliche Vorstellungen von Schichten und Klassen mehr und mehr obsolet. Zugleich ist eine zunehmende Atomisierung der Erwerbsgesellschaft zu beobachten. Entwicklungen wie Individualisierung bis hin zur Vereinzelung, Einzelgängertum anstelle von Freelancern, Stockungen und Störungen von Berufsverläufen und die Pluralisierung von Lebensverläufen bis hin zu „Bastel-Biografien“ führen zunehmend auch zur Herausbildung eines akademischen Prekariats. Angehörige geisteswissenschaftlicher Fachrichtungen scheinen dabei besonders gefährdet zu sein.



### „Wandergruppe“ Geisteswissenschaftler?

Nachfolgend soll diskutiert werden, inwieweit unter Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern eine „Völkerwanderung“ stattfindet, innerhalb derer Berufe mit nur schwach ausgeprägten spezifischen Arbeitsmärkten einander zu verdrängen versuchen. Diese Frage drängt sich auf, weil es in Deutschland derzeit mehr als 800.000 akademisch ausgebildete Geisteswissenschaftler im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren gibt, wie die Autoren dieses Beitrags in ihrem Buch „Arbeits-

marktchancen für Geisteswissenschaftler“ darlegen. Zudem ist derzeit rund eine halbe Million Studierender an deutschen Hochschulen in einem geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftlichen Fach immatrikuliert – das ist immerhin jeder Vierte aller Studierenden.

Demgegenüber sind die originären Arbeitsmärkte dieser Fachrichtungen jedoch weitaus kleiner und weniger aufnahmefähig. Auch führt die oft unzureichende Ausrichtung der disziplinären Ausbildung am außeruniversitären Arbeitsmarkt jenseits der Scientific Community letztendlich zu einer „Überproduktion“ von Absolventen verschiedener geisteswissenschaftlicher Fachrichtungen, so dass hier – wenigstens teilweise – eine erzwungene Abwanderung unumgänglich scheint. In der Folge ist unter den Berufsangehörigen eine zunehmende Diskontinuität von Berufsverläufen zu beobachten.

Betrachtet man die tatsächlich ausgeübten Erwerbsberufe, so finden sich im Teilarbeitsmarkt für Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler fast 1,5 Millionen Erwerbstätige, also weitaus mehr, als die Ausbildung erwarten ließe. Demnach verfügen bei weitem nicht alle, die eine solche Tätigkeit ausüben, über eine akademische Ausbildung in einem entsprechenden Fach. Die meisten von ihnen dürften wohl unterrichtend oder lehrend tätig sein, aber in anderen, beispielsweise naturwissenschaftlichen Fächern. Umgekehrt wandern auch Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler selbst in andere „Jagdgründe“ ab. Wie die Tabelle auf Seite 73 zeigt, bleibt gerade einmal die Hälfte von ihnen ihrer Ausbildung im weitesten Sinne treu und ist in typisch geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftlichen Berufen tätig, beispielsweise als Publizisten, Übersetzer oder im Kulturbereich.

Die knappe Mehrheit der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler ist hingegen beruflich mobil, das heißt sie wechseln in andere, teils verwandte, teils aber auch eher fachferne oder gar fachfremde Berufe. Dabei streuen sie über ein enorm breites Spektrum beruflicher Tätigkeiten. Fachfremde Tätigkeiten als Ausdruck beruflicher Mobilität sind hierbei weder ein Makel noch ein zwingender Beweis für eine übermäßig schlechte Arbeitsmarktlage in geistes-, kultur- oder sozialwissenschaft-

Tabelle

**Ausbildung und berufliche Tätigkeit von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern**

	Geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftlicher Beruf	Anderer Beruf
Ausbildung als Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftler	49,8 %	50,2 %
Andere akademische Ausbildung	18,5 %	81,5 %

Quelle: Mikrozensus 2005; eigene Berechnungen: Grundgesamtheit: Erwerbstätige zwischen 15 und 65 Jahren mit Universitätsabschluss bzw. Promotion (n = 3.895.300 Personen).

© IAB

lichen Berufen. Denn Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt werden überhaupt erst ermöglicht durch ein breit angelegtes Studium, das für viele Tätigkeitsfelder zumindest eine Basisqualifikation liefert. Umgekehrt machen die Zahlen deutlich, dass Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler durchaus auch Chancen haben, in „ihren“ Berufen eine Beschäftigung zu finden.

Konkurrenz zwischen Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftlern und anderen Akademikern gibt es beispielsweise im Bereich der Publizisten. Zuwanderer machen sich den Umstand zunutze, dass der Berufszugang und die Berufsausübung bei Publizisten kaum geregelt sind. Vier von fünf Fällen, in denen andere Akademiker den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern Konkurrenz machen, fallen in die Tätigkeitsbereiche Publizistik und Lehre. Eine genauere Analyse des Wettbewerbsdrucks ist jedoch ohne tiefer disaggregierte Daten zum Ausbildungs- bzw. Erwerbsberuf nicht möglich.

Bemerkenswert erscheint indes, dass die berufliche Mobilität bei selbstständig tätigen Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern deutlich schwächer ausgeprägt ist: Von diesen sind gut 60 Prozent berufstreu. Eine Erklärung könnte darin bestehen, dass die meisten von ihnen ihre originären Stärken bzw. Wettbewerbsvorteile eben auch bewusst auf solchen Gebieten sehen, die primär mit Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften in Verbindung gebracht werden. Allerdings sind hier auch starke sektorale Effekte zu beachten: So ist beispielsweise in der Medienbranche die selbstständige Berufsausübung die dominierende Erwerbsform. Vor überzogenen Erwartun-

gen an die Absorptionsfähigkeit eines Marktes für selbstständige Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler sei deshalb ausdrücklich gewarnt.

**Mobilität und Kombinatorik: neue Berufe**

Nicht immer haben die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler ein Berufsfeld für sich allein, einen „Claim“, den ihnen kein Wettbewerber streitig macht. Was im Detail passiert, wenn unterschiedliche Berufsgruppen auf einem Teilmarkt aufeinander treffen, ist bislang noch weitgehend unerforscht. Vorstellbar sind verschiedene Szenarien.

Im ungünstigsten Fall käme es zu Auseinandersetzungen oder Abgrenzungs- und Verteilungskonflikten, die zum Teil über berufsständische Organisationen ausgetragen würden. In einem positiveren Szenario könnte es aber auch zu einer „freundlichen Vermischung“ kommen, also zur Entwicklung neuer Berufsbilder oder Hybrid-Berufen, die Qualifikationen verschiedener Fachrichtungen vereinen. Neu auf dem Markt sind seit Kurzem der Life Science Engineer, der Biotechnologe, der Informationsjurist, der Patentingenieur, der Bauökologe, der Fitnesspädagoge oder der Content Manager, um hier nur einige zu nennen (siehe Kasten „Beispiele für neue Berufe“ auf S. 76).

Damit sind natürlich noch längst nicht alle denkbaren Szenarien ausgereizt. So siedeln sich beispielsweise einzelne Berufsangehörige, die – um im Bild zu bleiben – während der Wanderung verloren gehen, als Minderheiten, Randgruppen oder Einzelkämp-

## Ausgeprägte Fähigkeiten der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler

- umfangreiches Fachwissen
- Selbstmotivation
- Flexibilität
- Kommunikationsfähigkeit
- selbstständige Arbeitsweise
- sprachliches Ausdrucksvermögen/ Sprachkompetenz
- Organisationsfähigkeit
- Kreativität
- hohe Lernfähigkeit/permanentes Lernen als Grundhaltung
- Abstraktionsvermögen
- schnelle Einarbeitung in neue Themen
- umfänglich geschulte Persönlichkeit
- hoher Reflexionsgrad
- Universalität
- wissenschaftliches Arbeiten
- Kenntnisse der Quellenerschließung und -nutzung sowie Bewertung
- Meinungsfähigkeit
- fundiertes Methodenwissen
- Fähigkeit zu komplexem Denken
- hohe Frustrationstoleranz
- Durchhaltevermögen

Quelle: Ergebnisse der Expertenbefragungen

fer in oftmals weniger erfolgversprechenden beruflichen Nischen an. Zu solchen neuen Berufen mit Fragezeichen zählen etwa der Kryptoingenieur, der Photoniker, der Tissue Engineer oder der Contractor (siehe Kasten „Beispiele für neue Berufe“ auf S. 76)

### Die Ausrüstung macht den Unterschied

Die allegorische „Völkerwanderung“ mündet in zwei Kernfragen, die für die Marktfähigkeit der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler von entscheidender Bedeutung sind: Mit welchem Rüstzeug müsste man die Berufsangehörigen ausstatten, damit sie nicht aus ihren originären Betätigungsfeldern verdrängt werden? Oder umgekehrt: Welche Ausstattung bräuchten sie, um neue Gebiete und Arbeitsmärkte für sich zu erschließen? Bei der Lösung dieser Fragen kommt den Hochschulen aufgrund ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft eine Schlüsselfunktion zu. Es ist schlichtweg nicht akzeptabel, dass Absolventen trotz eines anspruchsvollen Studiums auf dem Arbeitsmarkt nur schwer unterkommen. Tatsächlich ist die berufliche Situation von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern nicht unproblematisch und von vielerlei Unwägbarkeiten und Friktionen gekennzeichnet. So gibt es etwa für die Angehörigen dieser Fachdisziplinen vergleichsweise wenige typische Berufsbilder und dementsprechend nur wenige Stellenangebote, die sich direkt und bevorzugt an Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftler richten. Es ist daher notwendig, aus dieser Not eine Tugend zu machen und die Chancen, Stärken und Potenziale des Berufsstandes zu identifizieren, um die Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Ansatzpunkte gibt es genug. Denn neben ihren fachspezifischen Qualifikationen verfügen die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler über ein breites Spektrum an weiteren Kompetenzen und Fähigkeiten, sogenannten „Skills“, die sich in dieser Zusammensetzung von anderen akademischen Fachrichtungen abheben (siehe Kasten „Ausgeprägte Fähigkeiten der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler“ auf dieser Seite).

Viele dieser Skills werden auch als Schlüsselqualifikationen bezeichnet. Oft stehen solche Fähigkeiten



jedoch in dem Ruf, zwar im Prinzip wichtig, im Vergleich zu hartem Faktenwissen – etwa im technisch-naturwissenschaftlichen oder im betriebswirtschaftlichen Bereich – von nachgeordneter Bedeutung zu sein. Damit werden diese Kompetenzen und ihre Bedeutung für den beruflichen Alltag und das kommunikative Miteinander im Beruf jedoch leicht unterschätzt. Werden beispielsweise bei Umstrukturierungen, Reorganisation, Neuausrichtung oder anderen grundlegenden strategischen Veränderungen von Unternehmen die Befindlichkeiten, Sorgen und Ängste der Mitarbeiter nicht hinreichend berücksichtigt oder wird der Bedeutung der Unternehmenskultur nicht genügend Beachtung geschenkt, so führt dies in der Regel zu großen Reibungsverlusten und Qualitätseinbußen. Eine Fokussierung auf rein technische Steuerungsaspekte und Umsetzungsstrategien greift hier zu kurz.

Gleichwohl sollte jedem, der sich für ein geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftliches Fach entscheidet, von Anfang an bewusst sein, dass diese Studiengänge ein in hohem Maße eigenverantwortliches und kreatives Handeln erfordern. Gerade weil das Fächerangebot eine Vielzahl individueller Kombinationsmöglichkeiten bietet und zugleich die Berufsziele und Berufswege weniger klar strukturiert sind, als dies in technisch-naturwissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen oft der Fall ist, sind die Studierenden hier weitaus stärker gefordert, ihren eigenen Studienweg zu finden und sich darüber hinaus zusätzliche arbeitsmarktrelevante Qualifikationen selbst anzueignen. Gerade dieser Zwang zu aktivem Handeln und Gestalten bietet eine gute Vorbereitung für spätere berufliche Tätigkeiten. Der „Bologna-Prozess“, der bislang eher zu einer stärkeren Verschulung der Studiengänge führt, ist der Entwicklung dieser Fähigkeiten zu Selbstreflexion und selbstständigem Handeln nicht förderlich.

### **Selbstbewusstsein und Selbstmarketing**

Die bisherigen Ausführungen dürfen über einen ganz zentralen Aspekt nicht hinwegtäuschen: Eine große Hürde für eine erfolgreiche berufliche Karriere von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern ist deren häufig wenig

ausgeprägtes kollektives Selbstbewusstsein hinsichtlich der eigenen Kompetenzen und deren Verwertbarkeit in der Arbeitswelt. Fast gewinnt man den Eindruck, als würden ihre Skills außerhalb der Hochschulen deutlicher wahrgenommen, als dies hochschulintern der Fall ist. Denn auch den Disziplinen selbst scheint es am nötigen Selbstvertrauen hinsichtlich ihrer Bedeutung zu mangeln. Zumindest deuten etliche aktuelle Diskussionen darauf hin, wie sehr die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften in energieraubenden Prozessen der Selbstvergewisserung, der Abgrenzung gegenüber den Wirtschafts-, Natur- und Technikwissenschaften sowie nicht zuletzt auch in internen Grabenkämpfen gefangen sind. Für die Berufsangehörigen ist es deshalb umso wichtiger, ihre vielseitigen und fachlich herausragenden Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgreich zu kommunizieren und so effektives (Selbst-)Marketing zu betreiben.

Die große Herausforderung für Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler wird künftig sein, mit ihrem unverwechselbaren und wichtigen Beitrag, den sie in der Arbeitswelt leisten können, sichtbar zu werden. Hier geht es ganz entscheidend um Profilbildung und Profilschärfung. Dies setzt eine kritische Bestandsaufnahme und Würdigung der vorhandenen Kenntnisse, Ressourcen und Fähigkeiten voraus. Gleichzeitig ist eine sorgfältige Analyse der beruflichen und persönlichen Anforderungen des gewünschten Tätigkeitsfeldes oder Berufes zwingend erforderlich.

Häufig ist zudem eine gewisse Übersetzungsleistung durch Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler gegenüber Personalverantwortlichen notwendig, denn in der Regel sind Stellenanzeigen eben vordergründig nicht auf das Profil dieser Berufsgruppe zugeschnitten. Doch wird diese Überzeugungskraft ebenso von jenen gefordert, die eine klassische Hochschulkarriere anstreben. Auch wer Drittmittel akquirieren will oder Forschungsprojekte beantragt, muss über sehr gute Selbstvermarktungskompetenzen verfügen und sein Profil als Wissenschaftler schärfen. Die Zeiten, in denen man in aller Abgeschlossenheit seinen Forschungen nachgehen konnte, sind endgültig vorüber. Vielmehr geht es auch

in diesem Berufskontext darum, sichtbar zu werden und sich ein klares Profil in der Scientific Community zu erarbeiten. Eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung ist hier eine notwendige Voraussetzung, sie alleine reicht jedoch bei weitem nicht mehr aus.

Eine leicht gängige Gruppe auf dem Arbeitsmarkt sind die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler in der Tat nicht. Ein „Auslaufmodell“ sind sie jedoch keineswegs. Mit Sicherheit bieten diese Disziplinen weiterhin Beschäftigungsperspektiven sowohl in selbstständiger als auch in abhängiger Beschäftigung. Allerdings sollten die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler nicht darauf warten, dass ihr unterschätztes Innovationspotenzial von der Wirtschaft endlich wahrgenommen wird,

sondern stattdessen eine aktive Selbstvermarktung betreiben. Wer das ABC der Menschheit auch in Zukunft bewahren will, der muss beweisen, dass er seinen Platz in der Arbeitsgesellschaft selbst einnehmen kann.



### **Epilog: Kontinuierlich ist der Wandel**

*Die historische Völkerwanderung fand ihr Ende, indem die Wandernden sesshaft wurden. Gleichwohl hat die räumliche Mobilität in einer Welt mit immer mehr offenen Grenzen bis zum heutigen Tage nichts an Aktualität eingebüßt. Mit der beruflichen und der sozialen Mobilität hat sie jedoch zwei mindestens ebenso prominente Begleiter erhalten.*

### **Beispiele für neue Berufe**

- Der Life Science Engineer nimmt eine Schnittstellenfunktion zwischen den Bereichen Biologie, Ingenieurwesen, Pharmazie und Lebensmitteltechnologie ein und entwickelt neue Produkte und Herstellungsprozesse.
- Informationsjuristen sind im IT- und Internetbereich rechtsberatend tätig und kümmern sich um Verträge, Lizenzen, Urheberrecht usw.
- Der Patentingenieur ist ein Spezialist im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes und stellt eine Symbiose aus ingenieurtechnischem Wissen und spezifischer juristischer Kenntnis dar.
- Baubiologen kombinieren Wissen aus Bereichen wie Bauphysik oder Baubiologie, etwa um innovative Raumklimakonzepte zu entwickeln und zu realisieren.
- Der Fitnesspädagoge deckt sämtliche Arbeitsbereiche des Bewegungstrainers und Fitnessfachwirtes ab und arbeitet darüber hinaus bei Bildungsinstituten als Ausbilder, oder als Personal Trainer, er hält Seminare in großen Firmen über Gesundheit und Fitness und er ist tätig als Berater für Krankenkassen und Zeitschriften.
- Content-Manager sind zuständig für komplette Internet-Auftritte, Schwerpunkte sind dabei die redaktionelle Arbeit und die technische Umsetzung.
- Der Kryptoingenieur ist ein Fachmann auf dem Gebiet der IT-Sicherheit.
- Photonik erschließt neue Möglichkeiten im Anwendungsbereich der Optik.
- Der Tissue Engineer ist „Ingenieur in der Herstellung von menschlichen Organen“.
- Der Contractor stellt das erweiterte Berufsbild des Energiemaklers dar. Die Tätigkeit kann sich auf die Planung, Finanzierung und Realisierung sowie den Betrieb von Energieanlagen erstrecken.

## Datengrundlage und Methodik

- Datengrundlage der vorliegenden Analyse ist der Mikrozensus 2005. Hochgerechnet sind darin 3.895.300 Personen mit Universitätsabschluss bzw. Promotion enthalten. Von diesen sind etwa 918.000 Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftler.
- Ergänzend wurden Experteninterviews geführt. Die Auswahl der Gesprächspartnerinnen und -partner orientierte sich an ihrem persönlichen, fachlichen oder politischen Bezug zu den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften.
- Die Bestimmung der ausgeübten Tätigkeit erfolgte anhand der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit von 1988. Berufsordnungen werden hier mit einer dreistelligen Kennziffer identifiziert und fassen jeweils Berufe zusammen, die nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit gleich sind.
- Die Aussagen zur beruflichen Mobilität beziehen sich auf diese Berufsordnungen. Dabei ist zu beachten, dass die berufliche Mobilität ansteigt, je tiefer man die Berufsklassifizierung disaggregiert. Auch liegen der Untersuchung nur Informationen zur Fachrichtung der Ausbildung und der aktuellen beruflichen Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt vor. Mögliche dazwischen liegende Berufswechsel in der individuellen Erwerbsbiografie können nicht beobachtet werden.

## Literatur

Huntington, Samuel (2002): *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. New York: Simon & Schuster.

Kräuter, Maria; Oberlander, Willi; Wießner, Frank (2009): *Arbeitsmarktchancen für Geisteswissenschaftler*. IAB-Bibliothek 320, wbv.

Lamnek, Siegfried; Ottermann, Ralf (2003): *Professionalisierung, Berufsbild und Berufschancen von Soziologen*. In: Orth, Barbara; Schwierting, Thomas; Weiß, Johannes (2003): *Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven*. Opladen: Leske + Budrich.

Oberlander, Willi; Fassmann, Hendrik; Werner, Christoph; Fortunato, Alexander; Heckel, Annika; Petermüller, Martin (2009): *Neue Freie Berufe in Deutschland*. Köln: Deutscher Ärzte-Verlag.

## Die Autoren



### Dr. Maria Kräuter

ist Unternehmensberaterin und Trainerin mit dem Schwerpunkt Kreativwirtschaft.

[info@maria.kraeuter.de](mailto:info@maria.kraeuter.de)



### Dr. Willi Oberlander

ist Geschäftsführer des Instituts für Freie Berufe an der Universität Erlangen-Nürnberg.

[willi.oberlander@ifb.uni-erlangen.de](mailto:willi.oberlander@ifb.uni-erlangen.de)



### Dr. Frank Wießner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

[frank.wiessner@iab.de](mailto:frank.wiessner@iab.de)