HSPVNRW

Verwaltung als Zweitberuf: Motive und Erfahrungen bei der beruflichen Neuorientierung

Forschungsbericht, Januar 2021

Prof. Dr. Bettina Franzke
Professur für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW
Erna-Scheffler-Str. 4, 51103 Köln
Mobil: 0170 / 270 0270
Email: Bettina.Franzke@hspv.nrw.de
Internet: www.professor-franzke.de

Abstract

Menschen mit beruflichen Vorerfahrungen tragen zur Diversität einer Organisation bei. In der vorliegenden Studie wurden die Beweggründe sowie Erfahrungen von Menschen untersucht, die nach beruflichen Erfahrungen außerhalb der Verwaltung eine Ausbildung oder ein Studium für die öffentliche Verwaltung absolvieren. Den Forschungsfragen wurde über eine Analyse von 41 leitfadengestützten Interviews nachgegangen. Es wurden Personen mit einem Erststudium oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung außerhalb der Verwaltung einbezogen, darunter Absolventinnen und Absolventen dualer, schulischer bzw. handwerklicher Berufsausbildungen sowie ehemalige Zeitsoldatinnen/-soldaten. Die qualitativen Daten wurden einer Inhaltsanalyse unterzogen.

Die Ergebnisse zeigen, dass unterschiedliche Gründe zu einer Um- und Neuorientierung hin zur Verwaltung führen können: Häufig liegt der Anstoß für Veränderungen in der Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalten, Arbeitsweisen und Rahmenbedingungen im Vorberuf. Oftmals spielen aber auch prekäre Beschäftigungen, Arbeitslosigkeit, Berufsunfähigkeit und das subjektive Gefühl eine Rolle, die Bedingungen im bisherigen Beruf nicht weiter ertragen zu können oder zu wollen. Verwaltungsberufe bieten sich ggf. als Ausweg an, da sie bezahlte Ausbildungen, Jobsicherheit, einen festen Verdienst und ein breites Aufgabenfeld in Aussicht stellen. Das Interesse an der Verwaltung entsteht während der Ausbildung weniger durch die Auseinandersetzung mit theoretischen Inhalten, als hauptsächlich in der praktischen Arbeit. Die Betreffenden lernen im Laufe der Berufspraxis die Vielfalt der Verwaltung kennen und schätzen. Die meisten sind mit dem Berufswechsel zufrieden und zuversichtlich, dass sie ihren Platz im neuen Berufsfeld finden werden. Ihre Zukunft bewerten sie überwiegend positiv.

Die Erkenntnisse aus der Studie erlauben Schlussfolgerungen hinsichtlich einer zielgerichteten Ansprache, Gewinnung, Ausbildung, Entwicklung und Beschäftigung von Personen mit beruflichen Vorerfahrungen. Die von den Betreffenden mitgebrachten fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen können für bestimmte Arbeitsfelder der Verwaltung sowie für die Weiterentwicklung der Verwaltungskultur genutzt werden.

Die Autorin

Bettina Franzke, Dipl.-Psych., Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Köln. Arbeitsschwerpunkte: Chancengleichheit im Beruf, klischeefreie Berufs- und Studienwahl, gendersensible Beratung, Gendertrainings für Fachkräfte in Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen, interkulturelles Lernen.

Inhalt

1. Einführung 4
2. Theoretische Anknüpfungspunkte 6
2.1 Berufswahl heute 7
2.2 Die Berufswahltheorie von Holland 7
2.3 Die Happenstance Learning Theory von Krumboltz 10
2.4 Soziologische Annahmen über berufliche Umbrüche 11
2.5 Die öffentliche Verwaltung als attraktiver Arbeitgeber 13
2.6 Die Eingliederung von Zeitsoldatinnen und -soldaten ins zivile Erwerbsleben als Sonderfall beruflicher Neuorientierung 14
2.7 Fazit: Ressourcen, Hürden und Merkmale einer Um- und Neuorientierung 17
3. Methodik 19
3.1 Datenerhebung 19
3.2 Stichprobe 21
3.3 Datenauswertung 22
4. Ergebnisse 24
4.1 Erstberuf: Motive und Erfahrungen 24
4.2 Die berufliche Um- und Neuorientierung 41
4.3 Der Zweitberuf in der öffentlichen Verwaltung 52
5. Diskussion 67
6. Handlungsempfehlungen und Ausblick auf weitere Forschung 76
7. Literatur 81

Anhang A: Kategoriensystem 86
Anhang B: Motive für Erst- und Zweitberuf, Entwicklungen im Erst- und Zweitberuf (Übersicht) 102

Abkürzungen

FHöV NRW	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (bis 2019)
HSPV NRW	Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (ab 2020)
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

1. Einführung

Dass sich in Ausbildungen und Studiengängen für die öffentliche Verwaltung eine nennenswerte Zahl von Personen befindet, die über Qualifikationen und Erfahrungen in anderweitigen Berufen verfügt, ist offensichtlich. Bisher existieren in Deutschland keine Studien über die Motive und Erfahrungswerte dieser Gruppe.

Bei der Polizei NRW gibt es einen Erlass, der Nachwuchskräften mit polizeirelevanter beruflicher Vorbildung Ansätze und Verwendungen in Arbeitsfeldern ermöglicht, in denen z. B. kaufmännisches Wissen oder Expertise aus einem IT-Beruf nutzbar gemacht wird (Magoley, 2019). Über die Besonderheiten beruflich Vorqualifizierter in der Verwaltung ist hingegen wenig bekannt. Auch die Chancen und Potenziale, die mit der Beschäftigung von beruflich vorgebildeten Personen im Verwaltungsbereich verbunden sein könnten, liegen wissenschaftlich im Dunkeln.

Forschungsleitend waren daher folgende Fragen:

- Was waren Motive für den Erstberuf bzw. das Erststudium?
- Was sind Motive für einen Zweitberuf in der öffentlichen Verwaltung?
- Welche Rolle spielen persönliche Interessen, Einflüsse aus dem sozialen Umfeld sowie Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsbedingungen im Erstberuf) und Lebensereignisse als Gründe bzw. Anlässe für Neuorientierungen?
- Wie erleben die Betreffenden die berufliche Um- und Neuorientierung? Welche Gedanken und Gefühle treten in diesem Prozess auf?
- Wie erleben und bewerten die Betreffenden die Verwaltungsausbildung bzw. das Verwaltungsstudium?
- Wie zufrieden sind sie mit der Ausbildung und den Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung?
- Gibt es ggf. spezifische Motive, Einflüsse und Erlebensweisen je nach Ausgangsberuf? Handelt es sich bei der Orientierung hin zum Verwaltungsdienst um eine Berufung oder Notlösung?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich für die Personalgewinnung, -ausbildung und -beschäftigung in Verwaltungsberufen ableiten?

Den Forschungsfragen wurde über eine Analyse von 41 leitfadengestützten Interviews mit Menschen nachgegangen, die sich in einer Ausbildung oder einem Studium für den Verwaltungsdienst befinden oder eine solche Qualifizierung bereits durchlaufen haben. Einbezogen wurden Personen mit einem Erststudium oder einer Berufsausbildung außerhalb der Verwaltung. Die qualitativen Daten wurden einer Inhaltsanalyse unterzogen, bei der unter anderem die Motive für einen Verwaltungsberuf sowie die Erfahrungen bei der beruflichen Neuorientierung in den Blick genommen wurden.

In einer Zeit, in der viele Behörden an Chancengleichheit in der Personalauswahl und an der Gewinnung kompetenter Nachwuchskräfte interessiert sind, gehen von den Erkenntnissen wichtige Impulse für das Personalmanagement öffentlicher Arbeitgeber aus.

Eine Zusammenfassung des vorliegenden Berichts wird in der Zeitschrift „Der Öffentliche Dienst“ abgedruckt (Franzke, 2021). Eine Detailanalyse für die Gruppe der ehemaligen Soldatinnen und Soldaten wurde in der Zeitschrift „Verwaltung & Management“ publiziert (Franzke & Esser, 2021).

Dank

Die Autorin dankt den fünf Absolventinnen und Absolventen der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV NRW), dass sie engagiert den Kontakt zu 41 Personen, für die Verwaltung ein Zweitberuf ist, hergestellt haben. Im Rahmen ihrer Bachelorarbeit haben sie Interviews durchgeführt und nach den Anforderungen qualitativer Forschung ausgewertet. Ohne das Engagement von Benjamin Esser (Soldatinnen und Soldaten schulen um), Christina Drees (vom Handwerk zur Verwaltung), Celina Henkes (mit einem anderweitigen Erststudium zu Verwaltung), Christina Reuber (mit einer anderweitigen Berufsausbildung zur Verwaltung) und Julia Schwanitz (mit einem anderweitigen Erststudium zur Verwaltung) wäre die vorliegende Studie niemals möglich gewesen. Die ehemaligen Studierenden haben einer Nachauswertung ihrer Daten aus der Thesis zugestimmt.

Die HSPV NRW hat die Nachanalyse und Zusammenführung der Daten aus den unterschiedlichen Abschlussarbeiten im Rahmen der Forschungsförderung unterstützt – auch dafür sei herzlich gedankt.

2. Theoretische Anknüpfungspunkte

In wirtschaftlich entwickelten Ländern verbringen Menschen einen Großteil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz. Der Beruf gilt als eine „durch Erfahrung oder Ausbildung erlernte Tätigkeit, die zu anderen Tätigkeiten […] in Beziehung steht und deren Ziel es ist, in der arbeitsteiligen Wirtschaft im weitesten Sinne nützliche Dinge (Güter) und Dienste […] gegen Entgelt zu schaffen und bereitzustellen“ (Wissen.de, 2020). Berufe werden von (Hilfs-)tätigkeiten („Jobs“) abgegrenzt, die in der Regel kurzfristig angelegt sind und nur geringe Qualifikationsanforderungen stellen (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019, S. 210). 2018 war die Arbeitslosenquote in Deutschland bei Personen ohne Berufsausbildung oder Studium fünfmal so hoch wie bei denjenigen mit Berufsausbildung (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2019).

Die Berufs- oder Studienfachwahl stellt eine wichtige Weiche im Lebenslauf: Von ihr hängen unter anderem die Ausbildungsvergütung, das Einkommen in der späteren beruflichen Tätigkeit, die Aufstiegsoptionen und Arbeitsmarktchancen genauso wie der gesellschaftliche Status, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und persönliche Zufriedenheit ab. Die auf die Berufswahl aufbauende berufliche Identität und Beschäftigung nehmen im Leben vieler Menschen eine zentrale Rolle ein (Nerdinger et al., 2019, S. 210). Neben der manifesten Funktion der Erwerbsarbeit – der Sicherung des Lebensunterhalts – erfüllt die berufliche Tätigkeit auch latente Funktionen wie Zeitstrukturierung, soziale Kontakte, Sinnerleben, Identität und Aktivierung (Jahoda, 1995). Eine längere Arbeitslosigkeit stellt diese Funktionen in Frage.

Bevor ein Beruf ausgeübt werden kann, ist in der Regel eine vorherige Qualifizierung erforderlich. In der Ausbildung werden die zur Ausübung eines Berufs notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernt (Nerdinger et al., 2019). Es handelt sich um einen Lernprozess mit dem Ziel, die Befähigung für bestimmte Tätigkeiten zu erlangen.

Die Berufswahl ist ein seit langem erforschtes Themenfeld. Sie wird heutzutage als ein mehrdimensionaler Prozess verstanden, in dem Faktoren inner- und außerhalb der Person zusammenspielen (Rübner & Höft, 2019). Relativ neu ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Motiven eines selbstbestimmten, freiwilligen Berufswechsels und den Erfahrungen von Menschen in beruflicher Um- und Neuorientierung. Diesbezügliche Erkenntnisse sind bislang von unterschiedlichen Fachdisziplinen gewonnen worden, die oftmals isoliert nebeneinanderstehen und wenig konzeptionell verknüpft sind. Nachfolgend sollen sowohl theoretische Ansätze aus der Berufswahlforschung als auch soziologische Annahmen zu beruflichen Umbrüchen zur Erklärung beruflicher Um- und Neuorientierung beleuchtet werden.

2.1 Berufswahl heute

Durch die Festlegung auf Leistungs- oder Profilkurse in der Schule, findet in Deutschland die Berufswahl in einem Alter statt, in denen sich die betreffenden jungen Menschen über die Tragweite dieser Entscheidung selten bewusst sind.

Seit vielen Jahrzehnten fokussieren sich Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Berufs- und Studienfachwahl auf wenige Berufe. So finden sich im dualen System über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden in einem der zehn häufigsten Ausbildungsberufe wieder. Und ein Drittel der Männer entscheidet sich für einen Beruf unter den Top-Ten. Erfreuen sich unter den Frauen die Kauffrau für Büromanagement, medizinische Fachangestellte, zahnmedizinische Fachangestellte, Verkäuferin und die Kauffrau im Einzelhandel besonderer Beliebtheit, so stehen bei den Männern der Kraftfahrzeugmechatroniker, Fachinformatiker, Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie der Industriemechaniker an der Spitze (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020).

Die Studienfachwahlen folgen einer ähnlichen Richtung: Während sich unter den zehn häufigsten Studienfächern bei den Männern sieben MINT-Studiengänge (u. a. Maschinenbau und Informatik) befinden, ist es bei den Frauen mit Biologie nur ein einziges Fach, das dem Bereich „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik“ (MINT) zuordenbar ist (Statistisches Bundesamt, 2019). Im Unterschied zu den Männern studieren Frauen häufiger geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer, für die im Anschluss an das Studium nur wenige bzw. wenig konkrete Berufsbilder bzw. Stellen zur Verfügung stehen. Für viele Absolventinnen und Absolventen folgt dem Studium eine längere Phase der Orientierung, Arbeitsplatzsuche bzw. eine gewisse Zeit bis zur Einmündung in eine existenzsichernde Tätigkeit.

Dass sich die Berufs- und Studienfachwahl an Fähigkeiten und Interessen ausrichten sollte, dies aber nicht immer so ist, darauf deutet die oben beschriebene Fokussierung. Zu der Frage, wie Berufswahlen zustande kommen, gibt es unterschiedliche Erklärungsansätze. Eine der bekanntesten Theorien hat John Holland formuliert.

2.2 Die Berufswahltheorie von Holland

Nach der Theorie von John Holland (1997) orientiert sich die Berufswahl an Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen. Stimmen Interessen bzw. Persönlichkeitsmerkmale mit den Anforderungen bzw. Tätigkeiten im jeweiligen Berufsfeld überein, so hat das hohe Leistung, Arbeitszufriedenheit und Laufbahnstabilität zur Folge. Entsprechende Zusammenhänge gelten als empirisch gesichert (zusammengefasst bei Eder & Bergmann, 2015; Rübner & Höft, 2019). Die in der Berufsorientierung heute gängigen Interessentests bauen mehrheitlich auf dem Modell von Holland auf.

Tab. 1: Berufliche Interessen nach Holland (1997)
(zusammengefasst nach Eder & Bergmann, 2015; Rübner & Höft, 2019)

Realistic
Realistische Menschen interessieren sich für Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeit erfordern. Sie bearbeiten Materialien und stellen mit Werkzeugen oder Maschinen konkrete Produkte her. Sie verfügen über technische und handwerkliche Fähigkeiten. Beispielberufe sind Landwirt, Tischler oder Ingenieur.
Investigative
Forschende Typen sind von Neugier und analytischem Denken geprägt. Sie mögen Aufgaben, die strukturiertes Denken, Beobachtung, Forschung und Problemlösen erfordern. Dabei bringen sie ihre mathematischen und naturwissenschaftlichen Interessen ein. Der Beruf eines Biologen fällt beispielsweise in diese Kategorie.
Artistic
Künstlerisch veranlagte Menschen mögen offene, unstrukturierte und originelle Tätigkeiten. Ihnen liegen Ästhetik, künstlerische Selbstdarstellung und die Schaffung kreativer Produkte. Sie verfügen über sprachliche und musische Fähigkeiten. Schriftsteller oder Musiker gelten als Repräsentanten dieser Kategorie.
Social
Sozial orientierte Personen bevorzugen die Arbeit mit Menschen: Die helfen, unterrichten, lehren, versorgen und pflegen gerne. Ihre Stärken liegen in der Empathie, Geduld und im pädagogischen Geschick. Beispielberufe sind Ausbilder, Beraterinnen und Fachkräfte in der Pflege.
Enterprising
Unternehmerische Typen streben in der Regel danach, zur Erreichung bestimmter Ziele und wirtschaftlicher Gewinne andere Menschen zu beeinflussen und sie zu führen. Sie verfügen über hohes Selbstvertrauen, Führungs- und Überzeugungsfähigkeiten. Rechtsanwälte oder Manager sind Repräsentanten dieser Kategorie.
Conventional
Konventionell ausgerichtete Menschen mögen den strukturierten, geregelten und geordneten Umgang mit Daten oder Dingen. Ihre Ziele sind auf Kontrolle, Ordnung, Genauigkeit, Anpassung, Durchhaltevermögen und die Einhaltung von Normen gerichtet. Pflichtbewusstsein und Gewissenhaftigkeit kommen ihnen hierbei zugute. Konventionelle Personen können gut rechnen und haben eher wenig Interesse an offenen, unstrukturierten oder künstlerischen Aufgaben. Buchhalter, Finanzexperten, aber auch Verwaltungswirte lassen sich dieser Kategorie zuordnen.

Holland (1997) unterscheidet in seinem sog. RIASEC-Modell sechs Orientierungsmuster, und zwar Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) und Conventional (C) (s. Tab. 1). Der realistische Typ (R) ist zufrieden in seinem Beruf, wenn er auf ein Umfeld mit praktisch-technischen Anforderungen trifft, der investigativ

veranlagte Typ (I) hingegen braucht intellektuell-forschende Anforderungen. Der artistische Typ (A) möchte künstlerisch-sprachlich tätig sein und der sozial Ausgerichtete (S) arbeitet gerne in Berufen mit Menschen. Der Unternehmertyp (E) widmet sich Aufgaben mit Führungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und konventionelle Personen (C) können sich in einem Umfeld mit administrativen Tätigkeiten und Zahlen verwirklichen. Klassische Verwaltungsaufgaben sind dem C-Typ bzw. C-Arbeitsumfeld zugeordnet. Es wird angenommen, dass mehrere Typen auch in einer Person zusammenkommen können. So wäre ein CSR-Typ überwiegend konventionell, nachgeordnet aber auch sozial und realistisch orientiert.

Die Persönlichkeitsorientierungen sind in einem Hexagon bzw. Sechseck angeordnet, wobei benachbarte Dimensionen eine höhere Ähnlichkeit aufweisen als gegenüberliegende (s. Abb. 1). So ist der C-Typ, dem Verwaltungsaufgaben zugeordnet sind, am Weitesten von künstlerischen Arbeitsfeldern entfernt.

Im deutschsprachigen Raum wurden in Verfahren, die auf dem RAISEC-Modell von Holland aufbauen, für Männer höhere Wert bei den Interessen R und I ermittelt, während Frauen bei den Interessen S und A höhere Ausprägungen aufweisen (Eder & Bergmann, 2015).

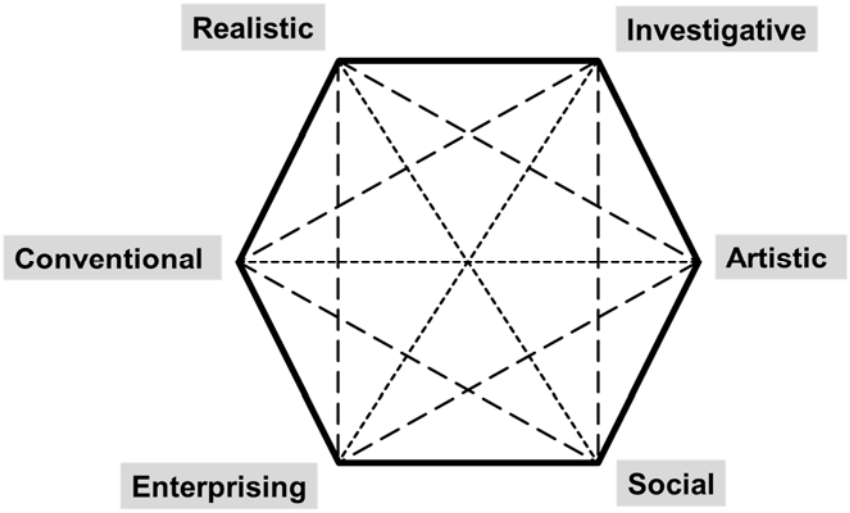

Abb. 1: Hexagonstruktur der Interessen im RAISEC-Modell von Holland (1997)

Menschen streben danach, Arbeitsumwelten zu schaffen und zu realisieren, die ihren individuellen Interessen am meisten entsprechen. Wenn sie feststellen, dass ihre momentane Arbeitsumwelt diesen nicht gerecht wird, werden sie sich nach geeigneteren umsehen. Eine Um- oder Neuorientierung hin zu einem Verwaltungsberuf würde also bedeuten, dass die Betreffenden bei ihrer Erstwahl eine Ausbildung durchliefen, die

nicht ihren Interessen entsprach oder diesen aktuell nicht mehr entspricht. Ein Verwaltungsberuf – so die Annahme – passt hingegen besser zu ihren Fähigkeiten und Neigungen.

Nach heutiger Sicht gelten die klassischen Berufswahltheorien, zu denen auch der Ansatz von Holland gehört, als zu vereinfacht und unzureichend. Neben dem Individuum spielen auch weitere Faktoren (z. B. Lebenserfahrung, äußere Einflüsse) eine wichtige Rolle bei der Berufswahl. So schreibt Hirschi (2013, S. 31): „Die Berufswahl ist nach einem modernen Verständnis ein komplexes, dynamisches und kontextuelles Phänomen, das sich nicht auf Einzelpersonen oder bestimmte, festgelegte Phasen reduzieren lässt.“ Die neuen Berufswahltheorien erweitern die klassischen Ansätze, indem sie Menschen als „komplexe, sich selbst gestaltende, entwickelnde Systeme verstehen, die in permanenter Interaktion mit ihrer Umwelt stehen“ (ebd., S. 38).

2.3 Die Happenstance Learning Theory von Krumboltz

Die Happenstance Learning Theory von John Krumboltz (2009) stellt die Bedeutung zufälliger Ereignisse bei der Berufswahl in den Vordergrund. Demnach werden Menschen bei ihrer Berufswahl von ungeahnten Umständen und Zufällen beeinflusst, sodass diese am Ende eines komplexen Prozesses steht und nicht einer rational planbaren Wahl entspricht. Nach diesem Ansatz ist das menschliche Verhalten das Ergebnis von Lernerfahrungen, die unter anderem instrumentell (Belohnung und Bestrafung) sowie beobachtend durch Eltern, Peers und im pädagogischen Umfeld erworben werden. Lernen bildet die Grundlage für Interessen, Fähigkeiten, Wissen (z. B. über Berufsbilder), Einstellungen (z. B. Selbstwirksamkeitserwartungen), Emotionen, Vorlieben sowie künftige Handlungen des Menschen.

Das Leben besteht aus einer Vielzahl unterschiedlicher Situationen, welche aus dem Zusammenspiel unkontrollierbarer Umstände und selbst herbeigeführter Verhaltensweisen resultieren. Menschen lernen, Zufälle bzw. glückliche Umstände wahrzunehmen und sich diese zunutze zu machen. Hirschi (2013, S. 33) schreibt: „Die Interaktion zwischen geplantem und ungeplantem Verhalten als Reaktion auf selbstinitiierte und vorgefundene Situationen ist dabei so komplex, dass die Konsequenzen praktisch unvorhersehbar sind und am besten als ‚Zufall‘ […] beschrieben werden können.“ Dies spiegelt sich auch in der Bezeichnung der Theorie wieder. Das englische Wort „happenstance“, das einen Teil des theoriegebenden Namens ausmacht, ist eine Zusammensetzung aus den Wörtern „happen“ und „circumstance“ und bedeutet so viel wie „Zufall“, „glücklicher Umstand“ oder „zufällige Gelegenheit“.

Ähnliche Annahmen wie die Happenstance Learning Theory vertritt die Chaostheorie der Laufbahnentwicklung (Pryor & Bright, 2011): Das Leben und so auch die berufliche Laufbahn wird von komplexen, vielschichtigen sowie sich schnell und ständig wandeln-

den Bedingungen, Unsicherheit, unvorhergesehenen Einflüssen und Zufällen mitbestimmt. Dabei bewerten Pryor und Bright (2012) berufliches Scheitern nicht negativ. Im Gegenteil: Sie sehen es als Möglichkeit zu lernen und als Ermutigung kreativ zu werden. Scheitern rege dazu an, selbständig Strategien und Alternativen zu entwickeln und trage so zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Offenheit, Selbstvertrauen, Optimismus, Beharrlichkeit, visionäres Denken, Risikobereitschaft und Flexibilität kämen Menschen zugute, das Beste aus den sie umgebendem „Chaos“ zu machen.

Nach der Happenstance Learning Theory könnte eine berufliche Um- und Neuorientierung aus zufälligen Ereignissen und aus notwendigen Anforderungen heraus erfolgen. Diese Überlegungen ergänzen die Annahmen von Holland.

2.4 Soziologische Annahmen über berufliche Umbrüche

Die heutigen Beschäftigten werden an ihren Arbeitsplätzen mit sich stetig wandelnden Anforderungen konfrontiert. Soziologischen Annahmen zufolge werden von ihnen immer wieder Anpassungsleistungen an neue Bedingungen verlangt. Moderne Lebensläufe sind von mangelnder Planungssicherheit, diskontinuierlichen Erwerbsbiografien und Übergängen geprägt. Insofern ist die Vorstellung, einen einmal gelernten Beruf das ganze Leben lang auszuüben, überholt (Bolder, Dobischat, Kutscha & Reutter, 2012, S. 7). Es ereignen sich Berufswechsel oder vom Beruf abweichende Arbeitstätigkeiten genauso wie Quereinstiege bis hin zu individualisierten Berufsausübungen, in denen persönlicher Gestaltungsraum besteht und sich Qualifikationen und Kompetenzen permanent erweitern (ebd., S. 7f.; Rosendahl & Wahle, 2012, S. 34). Zacher behauptet, viele berufliche Laufbahnen würden „einem Flickenteppich“ gleichen (2019, S. 587).

Moderne Lebensläufe setzen sich aus einer Abfolge von Lebensaltersphasen und Übergängen zusammen (Walther & Stauber 2013, S. 28). Übergänge sind Zustands- und Positionswechsel, die entweder durch externe Handlungsanforderungen oder Rollenerwartungen einerseits oder durch veränderte Selbstkonzepte (z. B. neue Orientierungen und Ansprüche) andererseits ausgelöst werden (ebd., S. 29). Bei einem Übergang folgt nach einem Aufbruch zum Neuen bzw. Abschied vom Alten ein Schwebezustand, der idealtypisch durch ein neues Ziel abgelöst wird (Schicke, 2014, S. 282).

Übergänge haben sich laut Nestmann (2013) „multipliziert, verdichtet und beschleunigt“ (S. 838). Sie würden zunehmen, länger andauern, weniger planbar und geordnet sein (Walther & Stauber, 2013, S. 34). Das Bild vom Erwachsenenalter als „Hort gesellschaftlicher Stabilität“ habe sich aufgelöst (Nittel, 2006, S. 322). Erwachsene müssten sich auf „Neues, Überraschendes, Ungeplantes und Unvorhergesehenes“ einstellen (Schlüter, 2014, S. 254). „Übergangskompetenz“ (Schicke, 2014, S. 281) sei hier die Fähigkeit, sich auf Gefühle von Unsicherheit auslösende und Identitätsfragen aufwerfende Notwendigkeiten einzustellen und Umbrüche, einschließlich der mit ihnen

einhergehenden Überforderungen, Gefährdungen und existenziellen Bedrohungen, konstruktiv zu meistern, ohne sich diesen resignativ zu unterwerfen (von Felden, Schäffter & Schicke, 2014, S. 7).

Hier knüpft auch der Life-Designing-Ansatz als neues theoretisches Konzept an (Savickas et al., 2009): Angesichts der vielen Unwägbarkeiten und Planungsunsicherheiten eigenen sich stabile Persönlichkeitsmerkmale immer weniger, um berufliche Entwicklungen vorherzusagen. Vielmehr sei jede/r Einzelne gefordert, seine Biografie aktiv und flexibel zu gestalten. Eine Person müsse ihren Lebensweg eigenverantwortlich planen, sozusagen in Auseinandersetzung mit dem Umfeld und in sozialen Interaktionen konstruieren und umsetzen.

Soziologisch betrachtet sind berufliche Um- und Neuorientierungen Antworten auf Anforderungen aus der Arbeitswelt und unsichere Beschäftigungsverhältnisse. Sie können aber auch als Ausdruck und Folge der individualisierten und pluralisierten Gesellschaft verstanden werden (Beck & Beck-Gernsheim, 1994). In einer Welt, die immer schneller und komplexer wird, von vielfältigen Verunsicherungen geprägt ist und in der die frühere „Normalbiografie“ keine Orientierung mehr bietet, steigt das Bedürfnis, das eigene Leben in all seinen Bezügen selbstbestimmt zu gestalten. Die Erwerbsarbeit ist davon in besonderer Weise betroffen.

Neu ist das Phänomen, dass nicht von Beschäftigungslosigkeit bedrohte oder betroffene Menschen über berufliche Neuorientierungen nachdenken. Angesichts der zeitlichen Eingebundenheit und der großen existenziellen und subjektiven Bedeutung von Erwerbsarbeit – gerade in Deutschland herrsche ein erwerbsarbeitszentriertes Lebenslaufregime (Walther & Stauber, 2013, S. 26) – haben immer mehr Menschen das Bedürfnis, das Leben in Einklang mit ihren individuellen Zielen und Bedürfnissen zu bringen. Sie erleben starke Unstimmigkeiten zwischen ihrer persönlichen und beruflichen Situation und sehen sich herausgefordert, diese durch Anpassungs- und Veränderungsleistungen zu reduzieren (Bußhoff, 2009). Viele von ihnen wollen sich beruflich verändern oder ihr berufliches Leben neu ausrichten. Diese Auffassung vertritt auch die kaleidoskopische Laufbahntheorie (Hall, 1996, 2004), nach der Menschen selbstbestimmt und selbstgesteuert ihre Laufbahn gestalten. Dabei stellen Sinnhaftigkeit und Zufriedenheit sowie eigene Ziele und Werte wichtige Orientierungspunkte dar, die Bindung an eine einzige Organisation dagegen habe sich aufgelöst.

Soziologische Annahmen zur beruflichen Um- und Neuorientierung bilden gewissermaßen eine Klammer zwischen dem persönlichkeitszentierten Ansatz von Holland (1997) und der Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009), nach der diese zufällig hervorgerufen werden. Sich wandelnde Arbeitswelten, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, aber auch der Anspruch auf ein erfülltes Berufsleben können Ausgangspunkte beruflicher Um- und Neuorientierung sein.

2.5 Die öffentliche Verwaltung als attraktiver Arbeitgeber

Es stellt sich die Frage, was den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber nicht nur, aber insbesondere für Menschen in beruflichen Um- und Neuorientierung interessant und attraktiv macht. Nach Gulder (2013) spielen auch die Arbeitsbedingungen bei einer Neuausrichtung eine Rolle. Unter Arbeitsbedingungen werden dabei die Umstände bezeichnet, unter denen eine Arbeit verrichtet wird (Duden, 2020a).

Ein Blick auf die Rangliste der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen aus dem Jahr 2019 zeigt, dass der Beruf der bzw. des Verwaltungsfachangestellten bei Frauen auf Platz 10 und bei Männern auf Platz 39 steht. Insgesamt nimmt der Beruf den 22. Platz ein und gehört damit zu den Top 25 Ausbildungsberufen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020).

Demnach scheint die öffentliche Verwaltung bzw. die Ausbildung im öffentlichen Dienst einige Vorteile bzw. positive Charakteristika zu besitzen. Allerdings ist in Zeiten, da junge Menschen ein großes Angebot an Ausbildungsplätzen vorfinden, ein konstanter Bewerberzulauf nicht garantiert. Die Vorteile der öffentlichen Verwaltung müssen klar kommuniziert werden (Böhle, 2017). Eine Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung ist für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiv, weil „Aufgaben mit Gemeinwohlorientierung, die Sinn stiften – mit Gestaltungsspielräumen und Arbeitsplatzsicherheit“ als herausragende Alleinstellungsmerkmale geboten werden (ebd., S. 18). Darüber hinaus können öffentliche Arbeitgeber mit einer durch fairen Umgang geprägten Kultur, mit Fort- und Weiterbildungsangeboten, guter Führung, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und Chancengerechtigkeit punkten. Außerdem sei die Perspektive auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance für viele Menschen interessant. Flexible Arbeitszeiten, Wiedereinstiegsförderung und Teilzeitbeschäftigungen erleichtern eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben.

Die Gewerkschaft Ver.di (2020) wirbt im Internet für den öffentlichen Dienst mit den Begriffen „Sicherheit, keine Zukunftsängste, abwechslungsreiche Tätigkeit (Innendienst, Außendienst, Kontakt zu Menschen), fundierte Ausbildung in Theorie und Praxis, Bürgerfreundlichkeit […], sinnvolle Tätigkeit, das Gefühl gebraucht zu werden […], Familienfreundlichkeit: gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Möglichkeit der Verbeamtung […], soziale Verantwortung und Fürsorgepflicht“.

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist aus Sicht der Beschäftigten hauptsächlich in der beruflichen Sicherheit begründet (Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, 2015). Diese spielt auch in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit eine wichtige Rolle, welche im öffentlichen Dienst seit vielen Jahren auf einem hohen Niveau liegt. 76 Prozent der öffentlich Bediensteten geben an, mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein (ebd., S. 40).

So verwundert es nicht, dass bereits Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten beim jährlichen DGB-Ausbildungsreport (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2020) zusammen mit angehenden Bankkaufleuten sowie Industriemechanikerinnen/-industriemechanikern gleich bei mehreren Parametern einen positiven Spitzenplatz einnehmen. Während 84 Prozent der Auszubildenden für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten angeben zufrieden zu sein, sind es beispielsweise unter den Auszubildenden zu zahnmedizinischen Fachangestellten lediglich 62 Prozent. Insbesondere die Qualität der Ausbildung in der Verwaltung wird als hoch eingeschätzt. So wird nur selten Unter- oder Überforderung empfunden. Weit überdurchschnittlich wird auch der Verdienst während der Ausbildung eingestuft (etwa 1.100 Euro im dritten Ausbildungsjahr). Geschätzt werden darüber hinaus die korrekte Behandlung und die guten Übernahmechancen.

Das Motiv der Sicherheit könnte für Menschen, die im Erwachsenenalter eine berufliche Neuausrichtung vornehmen und dabei die öffentliche Verwaltung anstreben, eine Rolle spielen. Dies ist möglicherweise insbesondere dann der Fall sein, wenn sie aus Branchen kommen, die durch schwierige Arbeitsbedingungen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse geprägt sind.

2.6 Die Eingliederung von Zeitsoldatinnen und -soldaten ins zivile Erwerbsleben als Sonderfall beruflicher Neuorientierung

Zum Forschungszeitpunkt, August 2020, leisteten 184.258 Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst bei der Bundeswehr (Bundesministerium der Verteidigung, 2020a). Soldatinnen und Soldaten bilden dabei ca. 0,22 Prozent der Bevölkerung. Der Frauenanteil lag mit 22.951 bei rund 12 Prozent. Die Soldatinnen und Soldaten sind unter anderem in den Bereichen Heer, Marine, Luftwaffe, in der Streitkräftebasis, im Sanitätsdienst, im Cyber- und Informationsraum, im Verteidigungsministerium und in der Bundeswehrverwaltung tätig. 54.024 sind Berufssoldatinnen/-soldaten, 122.178 Zeitsoldatinnen/-soldaten und 8.056 freiwillig Wehrdienstleistende.

Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten verpflichten sich für einige Jahre, militärischen Dienst zu leisten. Zumeist liegen diese Zeiträume zwischen acht und zwölf Jahren. Je nach persönlicher Eignung, Leistung und Befähigung dienen sie in verschiedenen militärischen Laufbahngruppen. Diese reichen vom Mannschaftsdienstgrad, der Laufbahn der Unteroffizier ohne Portepee über den Unteroffizier mit Portepee[1] bis hin zum Offizier (Bundesministerium der Verteidigung, 2020b). Sowohl bei Unteroffizieren mit und ohne Portepee sind Spezialisierungen möglich.

[1] „Portepee“ ist ein historischer Begriff, der sich auf die Tradition, eine Schlaufe am Degen zu tragen, bezieht. Feldwebel und Offiziere besaßen eine solche, während niedrigere Ränge keine trugen (Bundesministerium für Verteidigung, 2020b).

Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere haben in der Regel eine dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen, die beispielsweise eine Fachverwendung als Sanitäter ermöglichen. Die dazugehörigen Dienstgrade sind Unteroffizier und Stabsunteroffizier. Feldwebel haben in der Regel eine berufliche Weiterbildung auf Meisterebene absolviert. Die Laufbahn beinhaltet die Dienstgrade „Feldwebel“ bis „Oberstabsfeldwebel“.

Einige Zeitsoldatinnen und -soldaten werden im Laufe ihrer Dienstzeit Berufssoldatin bzw. Berufssoldat, der Großteil verlässt jedoch die Bundeswehr mit Ablauf des Zeitvertrages. Mit der Verpflichtung bei der Bundeswehr erwerben Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten nach § 3 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) einen Anspruch Berufsförderung. Diese umfasst Beratung in Fragen der schulischen und beruflichen Bildung sowie hinsichtlich der Eingliederung in das zivile Erwerbsleben, die Teilnahme an dienstzeitbegleitenden Bildungs- und Eingliederungsmaßnahmen, den Besuch von Lehrgängen an einer Bundeswehrfachschule, die Förderung der beruflichen Bildung in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen und Hilfen zur Eingliederung in das zivile Erwerbsleben. In der Zeit der Umorientierung werden Zeitsoldatinnen und -soldaten unter anderem mit einer Übergangsbeihilfe und Einmalzahlungen finanziell versorgt.

Bei Soldatenverhältnissen, die bis zum Juli 2012 begründet wurden, waren bei zwölfjähriger Verpflichtung zwei Jahre Freistellung für die Neuorientierung bzw. Integration ins zivile Erwerbsleben vorgesehen.[2] Der Freistellungszeitraum konnte jedoch auch kürzer ausfallen. Dies war in den Fällen gegeben, wenn sich jemand z. B. für acht Jahre verpflichtet oder während der Dienstzeit eine Ausbildung absolviert hatte.

Die Beratung und Förderung bei der Berufswahl, insbesondere für die Zeit nach der Bundeswehr, wird vom Berufsförderungsdienst durchgeführt (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, 2019). Dabei handelt es sich um eine bundeswehreigene Beratungsstelle, die unter anderem für freiwillig Wehrdienstleistende, Zeitsoldatinnen und -soldaten, Berufsoffiziere mit besonderer Altersgrenze und in Einzelfällen auch Berufssoldatinnen und -soldaten ansprechbar ist. Zeitsoldatinnen und -soldaten haben die Möglichkeit, sich über ihre gesamte militärische Zeit hinweg unter anderem hinsichtlich des Erwerbs von Schulabschlüssen über berufliche Qualifizierungen bis hin zur finanziellen Absicherung beim Einstieg in die zivile Arbeitswelt informieren und beraten zu lassen.

Eine Statistik über den Verbleib von Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten weist den öffentlichen Dienst mit 31,2 Prozent als größten Bereich aus, in den sie eingegliedert werden (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, 2019). Es folgen mit

[2] „Die militärische Freistellung läuft aus. Soldatenverhältnisse auf Zeit, die ab dem 26. Juli 2012 begründet wurden, haben keinen Anspruch mehr auf militärische Freistellung. Stattdessen verlängert sich der Anspruch auf Berufsförderung nach der Wehrdienstzeit.

17,3 Prozent die Industrie, mit 12,7 Prozent der Dienstleistungssektor, mit 10,7 Prozent das Handwerk, mit 6,7 Prozent das Gesundheitswesen, mit 6,0 Prozent die IT-Branche, mit 5,4 Prozent der Bereich Transport und Logistik und mit 4,9 Prozent der Handel. Die Übrigen sind sonstigen Sparten zugeordnet. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als neues, ziviles Arbeitsfeld hat dabei in den vergangenen Jahren zugenommen. So waren es 2017 mit 27 Prozent noch 4 Prozent weniger Eingliederungen in den öffentlichen Sektor.

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes mag auch mit den für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit geschaffenen Vorbehaltsstellen zusammenhängen. Dabei handelt es sich um Stellen, welche Bund, Länder und Gemeinden sowie andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst für ehemalige Bundeswehrangehörige vorbehalten bzw. reserviert halten müssen. Dieser Stellenvorbehalt gilt nicht bei Einstellungen in den Polizeivollzugsdienst, in den Schuldienst für eine Verwendung als Lehrkräfte und für Stellen des Deutschen Roten Kreuzes in Bayern. Die Eingliederung von Soldatinnen und Soldaten auf vorbehaltene Stellen ermöglicht diesen den unmittelbaren Übergang vom Wehrdienst in ein Beamtenverhältnis. Rechtsgrundlage für die Vorbehaltsstellen im öffentlichen Dienst bildet § 10 SVG sowie die nach Absatz 4 Satz 7 dieses Paragraphen erlassene Stellenvorbehaltsverordnung (StVorV).

Eingliederungsberechtigt für eine vorbehaltene Stelle ist, wer als Soldat auf Zeit aufgrund einer Dienstzeit von in der Regel zwölf Jahren Anspruch auf einen Eingliederungs- oder Zulassungsschein hat (s. § 9 SVO). Der Eingliederungsschein ermöglicht den direkten Übergang des Dienstverhältnisses vom Soldaten zum Beamten unmittelbar nach Dienstzeitende. Mit dem Zulassungsschein hingegen können sich Soldaten auch unabhängig von ihrem Dienstzeitende als Beamte oder Tarifbeschäftigte bewerben (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, 2018).

Aufgrund des militärischen Dienstes kann abgeleitet werden, dass ehemalige Soldatinnen und Soldaten eine Affinität zu den Interessen „Enterprising (E)“ und „Conventional (C)“ haben. Aufgrund der zahlreichen fachlichen Spezialisierungen sind aber auch andere Interessenschwerpunkte möglich, beispielsweise „Realistic (R)“ für Personen, die eher technisch-handwerklich ausgerichtet waren oder sogar „Social (S)“ bei denjenigen, die ins Personalmanagement oder in den Sanitätsdienst eingebunden waren. Werden die beim Berufsförderungsdienst genannten Berufswünsche ausgewertet, so streben 12,2 Prozent Berufe im kaufmännisch-administrativen Bereich, 10,6 Prozent Berufe in den Geistes- und Naturwissenschaften, 10,2 Prozent Berufe in Recht und Verwaltung sowie 9,5 Prozent Berufe im technischen Bereich an – um nur die größten Bereiche zu nennen (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, 2019). Dies würde die These von der konventionellen und auf Führung ausgerichteten Interessenlage ehemaliger Soldatinnen und Soldaten unterstreichen.

2.7 Fazit: Ressourcen, Hürden und Merkmale einer Um- und Neuorientierung

Berufliche Um- und Neuorientierungen bringen für die Betreffenden Veränderungen und Herausforderungen mit sich (Hillebrecht, 2017, S. 27). Dabei werden nicht nur Arbeitgeberwechsel oder Weiterentwicklungen in vertikaler Richtung (z. B. in eine Führungsposition) oder horizontaler Richtung (z. B. neue Aufgaben) innerhalb eines Berufs vollzogen, sondern ein kompletter Berufswechsel. Für einen solchen Schritt müssen zum einen neue fachliche Qualifikationen erarbeitet werden, die in der Regel nur durch effektives Lernen und bestandene Prüfungen erzielt werden können. Ferner wartet das neue Berufsbild mit anderen Gewohnheiten (Habitus) und anderskulturellen/-organisationalen Bedingungen auf. Nicht zuletzt muss eine finanzielle bzw. materielle Absicherung sichergestellt sein, um die erneute Zeit der Ausbildung gut überbrücken zu können, das wirtschaftliche Risiko möglichst gering zu halten und nicht von existenziellen Sorgen begleitet zu werden.

Menschen, die sich im Erwachsenenalter beruflich neu orientieren wollen, fühlen sich häufig auf sich selbst gestellt. Bei Bedarf haben sie die Möglichkeit, sich von Menschen in ihrem Umfeld oder einem professionellen Coach beraten lassen. Von Berufsunfähigkeit Betroffene werden in der Regel durch die Bundesagentur für Arbeit beraten und gefördert. Seit 2020 bietet diese Institution darüber hinaus eine lebensbegleitende Berufsberatung an, die allen Erwerbsfähigen offen steht (Bundesagentur für Arbeit, 2019).

Bei einer beruflichen Um- und Neuorientierung spielt auch die psychische Verfassung eine wichtige Rolle, da mögliche Zweifel, Ängste und Startschwierigkeiten bewältigt und eine neue (Lern-)Situation geschaffen werden müssen. Berufliche Veränderungen erfordern die Bereitschaft zur Identitätsarbeit, denn sie können Rollen und damit die persönliche Identität fundamental verändern (Zacher, 2019). Um- und Neuorientierungen können von Verlust- und Katastrophendenken, negativen Zukunftsaussichten, geringer Frustrationstoleranz sowie Selbstabwertung bzw. negativer Be- und Abwertung durch Andere begleitet werden (Franzke, 2013; Franzke, Böhnke & Diaz, 2015).

Zacher (2019) nennt zusammengefasst folgende empirisch bestätigte Faktoren als begünstigende Ressourcen für die Bewältigung beruflicher Veränderungen:

- Erfolg im bisherigen Beruf, gemessen an Arbeitszufriedenheit, Einkommen und Gesundheit
- Freiwilligkeit und Vorbereitungszeit
- Vorhandensein eines realistischen Plans
- finanzielle Unterstützung
- soziale Netzwerke
- ein für die Veränderung günstiger Ort (lokaler Arbeitsmarkt usw.)
- soziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Geduld und Ausdauer

Eine Um- und Neuorientierung bedeutet einen doppelten Bruch: zum einen den Wechsel des langjährig ausgeübten Berufsfeldes und zum anderen des Arbeitgebers (Hillebrecht, 2017, S. 15). Das hat zur Folge, dass sich die Berufswechselnden in ihrer neuen Tätigkeit auf veränderte Verhaltensweisen und Organisationskulturen sowie andere berufliche Inhalte und Anforderungen einstellen müssen. Lange Zeit lag der Grund für eine berufliche Neuausrichtung in einer Berufsunfähigkeit bzw. in gesundheitlichen Einschränkungen. Die Betreffenden waren seitens der Sozialversicherung verpflichtet, sich einer Umschulung zu unterziehen.

In der heutigen Zeit können Anlässe und Ausgangssituationen für berufliche Umbrüche vielfältig sein (Franzke et al., 2015; Hillebrecht, 2017). Ein Teil der Personen will sich aus freier Entscheidung heraus um- oder neuorientieren. Die Betroffenen sind – gemessen an Parametern wie Verdienst, Status, Sicherheit und Verantwortung – erfolgreich. Sie verfügen in der Regel über gute Qualifikationen sowie arbeitsmarktkonforme Berufserfahrung. Bei ihrer Um- oder Neuorientierung treffen sie in dem jeweiligen Beruf auf gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Auf einem durch Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt stehen ihnen vielseitige Optionen offen. Bei einem anderen Teil sind berufliche Umbrüche eine Folge äußerer Umstände wie eingetretene oder drohende Beschäftigungslosigkeit (z. B. veraltete Berufserfahrung, von Digitalisierung gefährdete Berufsbilder), gesundheitliche Einschränkungen/Krankheit (einschließlich Überlastungssyndromen), familienbedingte oder anderweitige (z. B. Sabbatical) Erwerbsunterbrechungen. Zeitsoldatinnen und -soldaten bilden eine Gruppe, die nicht freiwillig, aber planbar und mit finanzieller Unterstützung ihres bisherigen Dienstherrn in einen zivilen Beruf wechselt (s. Abschnitt 2.6).

Nach Gulder (2013) machen sich Menschen im Verlauf ihres Lebens auf die Suche nach ihrer Bestimmung bzw. Berufung, und damit nach einer Aufgabe, die sie nicht nur materiell versorgt, sondern auch erfüllt. Der Duden (2020b) beschreibt Berufung als „besondere Befähigung, die jemand als Auftrag in sich fühlt“. Eine Berufung kann auf unterschiedlichen Wegen, beispielsweise durch eine Eingebung, einen Schicksalsschlag, einen inneren Antrieb oder eine bestimmte Situation gefunden werden (Gulder, 2013). Stimmen Berufung und Beruf überein, führt dies zu hoher Arbeitszufriedenheit und -motivation und der Beruf wird als sinnvoll und erfüllend wahrgenommen. Eine berufliche Um- und Neuorientierung hin zur öffentlichen Verwaltung würde demnach bedeuten, dass die Betreffenden einer individuellen Berufung folgen und der Verwaltungsdienst ihren Fähigkeiten und Interessen mehr oder besser entspricht als ihre bisherige berufliche Tätigkeit.

Ein Beruf im Verwaltungsdienst könnte aber auch eine Notlösung bedeuten. Die Notlösung kann als eine „nicht ganz zufriedenstellende, aber unter den gegebenen Umständen nicht anders mögliche Lösung für etwas“ verstanden werden (Duden, 2020c). Wird diese Definition auf eine berufliche Um- und Neuorientierung angewendet, kann die Notlösung die nahezu einzige noch mögliche berufliche Alternative sein, die dabei

nicht unbedingt dem gewünschten bzw. geplanten Berufsweg entspricht, aber die besten Optionen bietet und besser als keine Berufstätigkeit ist. Der öffentliche Dienst könnte aufgrund von unkontrollierbaren und überraschenden äußeren Ereignissen (z. B. Krankheit, Kündigung) als Notlösung angestrebt werden.

Neben der Berufung und Notlösung können auch schwierige Arbeitsbedingungen zu einer beruflichen Um- und Neuorientierung führen. In solchen Fällen entspricht der Beruf zwar den individuellen Vorstellungen eines Menschen, er hat Spaß an der Arbeit und kann sich darin auch wiederfinden. Allerdings ist das momentane Arbeitsumfeld mit den gewünschten Vorstellungen nicht kompatibel oder eine höherwertige Tätigkeit scheint nicht realisierbar (Franzke et al., 2015).

3. Methodik

In diesem Kapitel werden die Vorgehensweisen bzw. Instrumente bei der Datenerhebung und Auswertung sowie die spezifischen Stichprobenmerkmale vorgestellt.

3.1 Datenerhebung

Wie im Theorieteil aufgezeigt, gibt es vielfältige Motive und Wege, sich beruflich umzuorientieren. Eine Alternative bietet dabei eine erneute Ausbildung in einem anderen Berufsfeld, hier in der öffentlichen Verwaltung.

Es wurden 41 qualitative Interviews mit Personen durchgeführt, die nach einem anderweitig abgeschlossenen Studium oder einer Berufsausbildung außerhalb der Verwaltung einen Beruf im nichttechnischen Verwaltungsdienst anstreben oder in einem solchen bereits tätig sind. Im Rahmen einer Um- oder Neuorientierung haben die Befragen eine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellte(n) oder zur/zum Verwaltungswirt(in) (Tarifbeschäftigte) bzw. im mittleren/gehobenen Verwaltungsdienst durchlaufen (Beamtinnen/Beamte). Alternativ haben sie eine Ausbildung im Rahmen des Angestelltenlehrgangs I absolviert.[3] Oder, und das betrifft die Mehrheit, sie studierten zum Befragungszeitpunkt Verwaltung im dritten Studienjahr an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (Beamtenanwärterinnen und -anwärter für den gehobenen Dienst).

Die Befragungspersonen wurden über persönliche Ansprache an der HSPV NRW oder in Behörden gewonnen. Die Interviews wurden zwischen Dezember 2018 und Mai 2020 von Studierenden im Rahmen von Bachelorarbeiten in persönlichen Gesprächen

[3] Der Angestelltenlehrgang I ist eine Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden, die auf unterschiedlichen Wegen in die Kommunalverwaltung gekommen sind und noch keine Verwaltungsausbildung besitzen. Der Lehrgang ist inhaltlich mit der Ausbildung des Verwaltungsfachangestellten gleichzusetzen.

nach einem von der Forscherin durchgesehenen Leitfaden (s. Tab. 2) durchgeführt. Die Interviewleitfäden variierten leicht, je nach beruflichen Vorerfahrungen. Die Interviews mit den ehemaligen Bundeswehrangehörigen wurden, bedingt durch die Corona-Pandemie, telefonisch umgesetzt. Ein Interview dauerte im Durchschnitt 30 bis 45 Minuten. Pro Interview lagen ca. zehn Seiten Transkript vor.[4]

Tab. 2: Themen des Interviewleitfadens für die Abfrage von Motiven und Erfahrungen bei der beruflichen Um- und Neuorientierung

Fragen zum Erstberuf

- Erstberuf, Alter der beruflichen Erstwahl, Faktoren bei der Wahl des Erstberufs, Einfluss des sozialen Umfelds auf die berufliche Erstwahl, Arbeitserfahrungen im Erstberuf, Entstehung des Wunsches nach beruflicher Umorientierung

Fragen zur beruflichen Umorientierung

- Auslöser für den Wunsch nach einem Neuanfang, Motive für einen Beruf in der öffentlichen Verwaltung, Zeitspanne zwischen dem ersten Gedanken, sich beruflich umzuorientieren und der Bewerbung auf eine Ausbildungsstelle bzw. einen Studienplatz in der öffentlichen Verwaltung, Rolle des sozialen Umfeldes hinsichtlich der Zweitwahl, Reaktionen von Familie und aus dem Freundeskreis auf die berufliche Neuorientierung, organisatorische Umsetzung des beruflichen Neuanfangs, Ängste oder Zweifel während der beruflichen Umorientierung

Fragen zum Zweitberuf in der Verwaltung

- Einstieg in die Verwaltung: Vor- und Nachteile im Vergleich zu den Auszubildenden ohne Vorberuf oder Erststudium/Erstausbildung, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Erst- und Zweitberuf, Zufriedenheit mit der Entscheidung

Bewertung der beruflichen Laufbahn

- Rückblickende Bewertung der persönlichen Entscheidung zur beruflichen Neuorientierung, Einschätzungen zur Zukunft in der öffentlichen Verwaltung

[4] Zugrunde lagen die Daten aus den Abschlussarbeiten folgender Studierender: Benjamin Esser (Soldatinnen und Soldaten schulen um, Befragte S1-S10), Christina Drees (Vom Handwerk zur Verwaltung, Befragte H1-H6), Celina Henkes (mit einem anderweitigen Erststudium zu Verwaltung, Befragte E7-E16), Christina Reuber (mit einer anderweitigen Berufsausbildung zur Verwaltung, Befragte A1-A6, H7-H9) und Julia Schwanitz (mit einem anderweitigen Erststudium zu Verwaltung, E1-E6).

3.2 Stichprobe

Die Stichprobe setzte sich wie folgt zusammen:

- n = 16 Personen (darunter 3 Männer) mit einem anderweitig abgeschlossenen Erststudium
- n = 6 Personen (darunter 1 Mann) mit anderweitigen Berufsausbildungen
- n = 9 Personen (darunter 6 Männer) mit abgeschlossener Handwerksausbildung. H7 ist gelernter Dachdecker, der nach seinem damals verpflichtenden Wehrdienst acht Jahre bei der Bundeswehr blieb, bevor er zu einer Kommune wechselte. Da die Bundeswehrzeit im Interview kein Thema war, wurde er hier der Untergruppe Handwerker und nicht derjenigen der Soldaten zugeordnet.
- n = 10 ehemalige Zeitsoldatinnen und -soldaten (darunter 8 Männer), die nach einer Beschäftigung bei der Bundeswehr in einen zivilen Beruf umschulen

In der zweiten und dritten Teilgruppen waren auch Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungen zur/zur Verwaltungswirt/in sowie zum/zur Verwaltungsfachangestellten. In der ersten und vierten Teilgruppe studierten sämtliche Befragte für den gehobenen Verwaltungsdienst (3. Studienjahr).

Die Befragten wurden folgendermaßen kodiert (s. Tab. 3):

Tab. 3: Kürzel und Geschlecht der Befragungspersonen

Kürzel	Berufliche Vorbildung und Geschlecht der Befragten
E1 bis E16	Befragte mit Erststudium außerhalb der Verwaltung: E3, E13, E14 sind Männer, die anderen sind Frauen
A1 bis A6	Befragte mit Berufsausbildung außerhalb der Verwaltung: A1 ist Mann, die anderen sind Frauen
H1 bis H9	Befragte aus dem Handwerk: H1, H4-H8 sind Männer, H2, H3 und H9 sind Frauen
S1 bis S10	Ehemalige Soldatinnen und Soldaten: S3 und S7 sind Frauen, die anderen Männer

Geschlecht der Befragten (s. Tab. 3)

In der Teilgruppe der Befragten mit Erststudium außerhalb der Verwaltung sind E3, E13 und E14 männlich, die anderen 13 weiblich. Unter den Befragten mit Berufsausbildung außerhalb der Verwaltung ist lediglich A1 ein Mann, die anderen sind Frauen. Unter den neun Personen mit handwerklicher Vorbildung sind H2, H3 und H9 Frauen, die übrigen sechs sind Männer. Bei den ehemaligen Bundeswehrangehörigen sind S3 und S7 weiblichen Geschlechts.

Alter der Befragten

Die Befragten mit Erststudium außerhalb der Verwaltung sind mehrheitlich bis 30 Jahre alt. Lediglich E14 und E15 sind über 30. Das Alter der Befragten mit Berufsausbildung außerhalb der Verwaltung bewegt sich zwischen 25 und 50 Jahren. Hier wurden teilweise auch Personen befragt, die bereits seit vielen Jahren in der Verwaltung tätig sind und schon vor längerer Zeit den Berufswechsel vollzogen haben. Das Alter der ehemaligen Handwerkerinnen und Handwerker liegt größtenteils um die 30, wenige von ihnen sind deutlich älter. Neun der zehn ehemaligen Soldatinnen bzw. Soldaten bewegen sich vom Alter her zwischen 30 und 35 Jahren, lediglich S9 weicht mit 39 Jahren davon ab.

3.3 Datenauswertung

Die Auswertung erfolgte über eine qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2016). Dazu wurde in einem ersten Schritt das gesamte transkribierte Material Zeile für Zeile durchgegangen. Paraphrasierte Textpassagen und Originaltöne der Befragten wurden in einer Tabelle festgehalten, in welcher diese nach Fragen bzw. Themenblöcken und Befragten zusammengestellt waren. Sofern relevant, wurden Besonderheiten der Wechselmotive und beruflichen Umorientierung je nach Ausgangsberuf festgehalten.

Aus dieser Zusammenstellung wurde während der weiteren Analysearbeit ein Kategoriensystem im Sinne der Grounded Theory (vgl. Glaser & Strauss, 2010) entwickelt. Dieses wurde induktiv und fortlaufend geändert sowie weiter ausdifferenziert. Aus den Interviewaussagen wurden neue Kategorien entdeckt, definiert und zur Kodierung bzw. Kategorisierung des Materials angewendet. Sofern relevant, wurden arbeitsfeldspezifische Merkmale bzw. Besonderheiten herausgearbeitet.

Eine Übersicht zum Kategoriensystem findet sich in Tabelle 4. Eine ausführliche Darstellung des Kategoriensystems mit Kategoriennummer, Bezeichnung, Themen, ggf. Querverbindungen und Ankerbeispielen ist im Anhang A wiedergegeben. Anhang B enthält darüber hinaus Angaben zu Kategorie 1.6 (Die berufliche Erstwahl: Berufung oder Notlösung?) sowie zu Kategorie 3.7 (Verwaltung als Zweitberuf: Berufung oder Notlösung?). Dort findet sich ein Abgleich der Motive für Erst- und Zweitberuf sowie der Entwicklungen im Erst- und Zweitberuf.

Tab. 4: Codebaum im Überblick

1. Erstberuf: Motive und Erfahrungen
- 1.1 Erststudium/Erstausbildung
- 1.2 Studien-/Ausbildungsdauer
- 1.3 Berufserfahrung im Erstberuf (Anzahl Jahre, konkrete Tätigkeit)
- 1.4 Gründe für die berufliche Erstwahl
- 1.5 Einfluss des sozialen Umfeldes (z. B. Eltern, Freunde, Lehrer) auf die berufliche Erstwahl
- 1.6 Die berufliche Erstwahl: Berufung oder Notlösung?
- 1.7 Positive Erfahrungen im Erstberuf
- 1.8 Negative Erfahrungen im Erstberuf
- 1.9 Auslösende Ereignisse für den Wunsch nach beruflicher Um- und Neuorientierung

2. Die berufliche Um- und Neuorientierung
- 2.1 Entstehung von Gedanken an eine berufliche Um- und Neuorientierung
- 2.2 Motive und Motivation für die berufliche Um- und Neuorientierung
- 2.3 Schritte/Ablauf der beruflichen Um- und Neuorientierung
- 2.4 Ressourcen und Einbußen während der beruflichen Um- und Neuorientierung
- 2.5 Reaktionen des sozialen Umfelds auf den Zweitberuf
- 2.6 Einfluss der Familie auf den Zweitberuf
- 2.7 Erlebensweisen und Ängste während der beruflichen Um- und Neuorientierung

3. Der Zweitberuf in der öffentlichen Verwaltung
- 3.1 Ist der Erstberuf im Zweitberuf hilfreich?
- 3.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Erst- und Zweitberuf
- 3.3 Grad und Aspekte, in denen sich die Erwartungen an den Zweitberuf erfüllt haben
- 3.4 Bewertung der beruflichen Zukunft in der öffentlichen Verwaltung
- 3.5 Bewertung des Wechsels bzw. der Entscheidung
- 3.6 Quellen der Zufriedenheit
- 3.7 Verwaltung als Zweitberuf: Berufung oder Notlösung?

4. Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung erfolgt entlang der Kategorien. Darin eingebunden sind Paraphrasen und Originaltöne aus den Interviews. Die Referenz auf die Interviewtranskripte wird über die Angabe der Befragten und Zeilennummer realisiert.

„H2 17“ bedeutet beispielsweise, dass eine Aussage des Befragten H2 mit Handwerksausbildung zitiert wird, die in Zeile 17 des Transkriptes steht. Da die heutige HSPV NRW Zeitpunkt der meisten Befragungen noch FHöV NRW hieß, wird diese Bezeichnung in den Aussagen der Befragten beibehalten. Lediglich die ehemaligen Soldatinnen und Soldaten sind erst nach der Namensänderung interviewt worden.

Themen bzw. inhaltliche Schwerpunkte einer Kategorie sind *kursiv* wiedergegeben. Sollte es innerhalb einer Kategorie übergeordnete Themen geben, werden diese in **Fettschrift** eingeführt. Eine Übersicht aller Kategorien und Themen befindet sich im Anhang A.

4.1 Erstberuf: Motive und Erfahrungen

K 1.1 Erststudium/Erstausbildung

Unter den Befragten mit *abgeschlossenem Erststudium* überwiegen geisteswissenschaftliche Fächer. Sieben Frauen (E4-E8) studierten schwerpunktmäßig Sprach- und Kulturwissenschaften, beispielsweise Germanistik, Anglistik, Romanistik oder Geschichte. Eine Befragte entschied sich für Journalismus (E9), eine andere für Medienwissenschaften (E10). Drei Befragte wählten sozialwissenschaftliche Fächer wie Soziologie (E11), Pädagogik (E12) oder Wirtschaftspsychologie (E13). Vier Befragte setzten im Erststudium auf wirtschaftswissenschaftliche Fächer, wobei E1 mit Spedition und Logistik im Vergleich zu E2, E14 und E15 bereits eine Spezialisierung wahrnahm. E3 studierte Maschinenbau und E16 Mathematik mit Nebenfach BWL. Die Befragten absolvierten ihr Studium überwiegend an Universitäten. Sie erreichten in der Regel den Bachelor-Abschluss, E15 absolvierte darüber hinaus noch einen Master. Wenige Befragte waren an Fachhochschulen und die älteren unter ihnen erzielten statt Bachelor- noch Diplomabschlüsse.

Bei den Befragten mit *Berufsausbildung außerhalb der Verwaltung* gibt es zwei kaufmännische Ausrichtungen: Kaufmann im Groß- und Außenhandel (A1) sowie Bürokauffrau (A5). Zwei Frauen qualifizierten sich im medizinischen Bereich: A3 war tiermedizinische Fachangestellte, A6 Zahnarzthelferin. A6 schulte später zur Erzieherin um. A2 lernte direkt nach der Schule Erzieherin und A4 ist ausgebildete Hotelkauffrau.

Die Berufe in der *Handwerker-Stichprobe* sind weitgehend geschlechtstypisch segregiert: Zwei der drei Frauen lernten Friseurin (H3, H9), eine Konditorin (H2). In der

männlichen Stichprobe befinden sich ein Elektroinstallateur (H1), ein Stahlbetonbauer (H4), ein Dachdecker (H7), ein Anlagenmechaniker (H8), ein Zahntechniker (H6), aber auch ein Friseur(meister) (H5).

Vier der zehn *Soldatinnen bzw. Soldaten* hatten vor der Bundeswehr bereits zivile Berufe erlernt: S1 und S8 durchliefen Ausbildungen in der IT (IT-Assistent bzw. IT-Systemelektroniker), ein Befragter war Einzelhandelskaufmann (S2) und ein anderer Groß- und Außenhandelskaufmann (S4). Fünf Befragte kamen direkt von der Schule, und zwar S3, S5, S6, S7 und S10. Darunter sind die beiden Frauen, wobei eine von ihnen (S3) zuvor ein freiwilliges soziales Jahr absolvierte. Ein Befragter (S8) war einige Jahre in Helferjobs tätig, bevor er zur Bundeswehr ging. Davon abgesehen, erlernten einige Soldatinnen bzw. Soldaten während ihrer Bundeswehrzeit im zivilen Leben anerkannte Ausbildungsberufe wie medizinisch-pharmazeutische Assistentin (S3) oder Bürokauffrau (S7). Acht Befragte geben an, in der Feldwebellaufbahn gewesen zu sein, zwei waren in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere.

K 1.2 Studien-/Ausbildungsdauer

Die Befragten mit Studienabschluss investierten zwischen *drei und vier Jahren* in ihr Erststudium. Bei E15 waren es zusammen mit dem Master sechs Jahre.

Die Qualifizierung derjenigen, die eine handwerkliche oder anderweitige Berufsausbildung durchliefen, dauerte zwischen *zwei und vier Jahren*. Im Ausnahmefall (A3) konnte wegen des Abiturs die Ausbildung verkürzt werden, mitunter musste wegen des Nichtbestehens von Prüfungen die Ausbildung aber auch verlängert werden (A6). Die schulische Ausbildung zur Erzieherin war bei A2 regulär auf vier Jahre angelegt.

Die ehemaligen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr erfuhren *laufbahnspezifische, militärische* und sehr unterschiedliche Ausbildungen und Qualifizierungen, auf deren Art und Dauer hier nicht weiter eingegangen werden soll.

K 1.3 Berufserfahrung im Erstberuf (Anzahl Jahre, konkrete Tätigkeit)

Unter den *Studierten* verfügt die Mehrheit über keine oder lediglich kurze Berufserfahrung von maximal drei Jahren. Einblicke in die Berufswelt erwarben die Betreffenden über Praktika oder studienbegleitende Nebentätigkeiten mit und ohne Bezug zum Studienfach. So machte E7 ein Praktikum in einer Praxis für Logopädie, E9 bei einem Fernsehsender und E12 bei einem Bildungsträger. E11 arbeitete neben dem Studium als Kunstvermittlerin. Über langjährige Berufserfahrung im Erstberuf verfügt lediglich E14. Er war zehn Jahre als Betriebswirt in der Wirtschaft tätig, bevor er sich umorientierte.

Unter den sechs Befragten mit *Erstausbildung außerhalb der Verwaltung* sind zwei, die über keine (A3) oder nur kurze Berufserfahrung (A5) als tiermedizinische Fachangestellte bzw. Bürokauffrau verfügen. A1 war lange Jahre in einer Unternehmensberatung und Immobilienverwaltung tätig, A2 hat über 20 Jahre lang als Erzieherin gearbeitet, darunter auch in Leitungsfunktionen. Die gelernte Hotelfachfrau A4 war über einen Zeitraum von 20 Jahren fachfremd in der Marktforschung tätig und A6 war vor dem Wechsel in die Verwaltung bereits über zehn Jahre berufstätig, berufstätig – teils in ihrem Erstberuf als Zahnarzthelferin und teils in ihrem Zweitberuf als Erzieherin.

In der Stichprobe der *Handwerker* blieben zwei Personen mit handwerklicher Ausbildung ohne Berufserfahrung (H8, H9). Sieben waren zwischen sechs Monaten und drei Jahren in ihrem erlernten Beruf tätig. H5 ist der einzige mit über zehn Jahren Berufserfahrung als Friseur.

Die *Soldatinnen und Soldaten* hatten sich im Durchschnitt für 11,8 Jahre der Bundeswehr verpflichtet, wobei S4 die geringste Laufzeit von acht Jahren aufweist und S3 mit 13 Jahren und neun Monaten die längste. Alle anderen waren zwölf Jahre bei der Bundeswehr. Während der Zeit beim Militär durchliefen die Betreffenden unterschiedliche Arbeitsfelder bis hin zu fachspezifischen Einsätzen, beispielsweise als Sanitäter (S3, S10), Personaler (S6, S7, S10) oder in der IT (S8).

K 1.4 Gründe für die berufliche Erstwahl

Über die verschiedenen Studienfächer und Berufsbilder hinweg konnten drei **Motive** identifiziert werden, die als **intrinsisch** einzustufen sind: Die Betreffenden suchten aktiv und bewusst nach einem Beruf bzw. Studienfach, das ihren jeweiligen Interessen, Begabungen und (oder) Vorerfahrungen entsprach.

In allen Berufsgruppen finden sich *Interesse bzw. Spaß* als Motiv der Berufswahl. Die Befragten betonen ihr Interesse und teilweise den Spaß am jeweiligen Fach und an den Studieninhalten. Für 14 der 16 Studienabsolventinnen und -absolventen, ausgenommen E1 (Spedition/Logistik) und E2 (BWL), war dies bei der Richtungswahl dominierend. Für E12 ergab sich das Studium der Erziehungswissenschaften aus einem Interesse an Erziehung und ihrem Einfluss auf das Leben. A1 nennt ein Interesse für kaufmännische Berufe und A3 folgte schließlich mit der Ausbildung zur tiermedizinischen Fachangestelltem ihrem Interesse an Tieren: „Ich habe gedacht, weil ich mit Tieren gut auskomme, wäre das vielleicht was für mich“ (A3 12-13). Auch die Konditorin (H2) betont den Spaß, den sie mit der Tätigkeit verband. H6 (Zahntechniker) wünschte sich eine kreative Arbeit mit einem sichtbaren Resultat am Ende des Tages. H7 stellt heraus, dass ein handwerklicher Beruf seinem damaligen Interesse entsprach. Und H9 konnte sich nie vorstellen, etwas anderes als Friseurin zu werden. Sie sagt: „Also ich hatte nie einen anderen Berufswunsch“ (H9 6-7). Unter den ehemaligen

Bundeswehrangehörigen sind eine Frau (S3), die seit dem 13. Lebensjahr den Berufswunsch „Soldatin“ hegte, sowie ein Mann (S10), der sich schon vor der Bundeswehr ehrenamtlich als Sanitäter engagiert hatte und diese Richtung weiterverfolgen wollte.

Spezielle Begabungen fürs Fach bzw. für die Ausbildung oder relevante Vorkenntnisse bzw. Vorerfahrungen betonen hauptsächlich die Studienabsolventinnen und -absolventen. Hier sind es 11 Befragte, die beispielsweise ein Talent fürs Schreiben (E5) oder für die Mathematik (E16) hervorheben. In diesem Zusammenhang werden oft auch fach- bzw. berufsrelevante Vorkenntnisse oder Vorerfahrungen genannt: So verfügen E4, E6 über die Familie oder Auslandsaufenthalte erworbene Fremdsprachenkenntnisse. E5 gibt an, eine Leidenschaft fürs Schreiben zu haben. Hinzu kommen Schwerpunkte in der schulischen Bildung, beispielsweise bestimmte Schulfächer (E12: Pädagogik), Leistungskurse (E5: Deutsch, E11: Kunst und Soziologie, E16: Mathematik) oder Ausbildungsinhalte (E13: BWL und Psychologie).

Unter den sechs Absolventinnen/Absolventen einer Berufsausbildung ist lediglich A1, der während des Wirtschaftsabiturs begann, sich für kaufmännische Berufs zu interessieren. Außerdem entdeckte A4 infolge eines Au-Pair-Aufenthaltes in Frankreich ihr Interesse am Reisen und sie sah den Beruf der Hotelfachfrau als passend dazu an.

In der Handwerker-Stichprobe ist einzig H2, die über ein Praktikum in ihrem Berufswunsch als Konditorin bestätigt wurde. Alle anderen und auch die Soldaten nennen keine Aspekte, die darauf schließen lassen, dass ihre Berufswahl mit bestimmten Vorkenntnissen oder Vorerfahrungen korrelierten.

Interessante berufliche Perspektiven spielten bei sechs Befragten mit abgeschlossenem Studium eine Rolle, wobei es hierbei fließende Übergänge zu extrinsischen Motiven gibt: E1 (Spedition/Logistik) wurde von guten Verdienstaussichten und Arbeitsmarktchancen angezogen. Sie meint, es gäbe in der Branche große Arbeitgeber, bei denen „man (…) richtig gut Geld verdienen kann“ (E1 31). E7 (Sprachwissenschaften mit Schwerpunkt Neurolinguistik), E10 (Kulturwissenschaften) und E12 (Pädagogik) waren bei der Studienfachwahl von der Vielzahl potenzieller Arbeitsfelder nach Studienende beeindruckt. E7 sagt: „Du hast so viele Möglichkeiten, wo du arbeiten kannst. Deswegen dachte ich mir: Das ist schön breit gefächert, du wirst schon irgendwas finden“ (E7 71-73). E10 ergänzt, dass sie sich während des Studiums „noch alle Möglichkeiten offen“ halten wollte (E10 20-21). Aber auch die Vorstellung, mit dem Studienfach Talente zu verwirklichen und berufliche Erfüllung zu finden, war vorhanden. So stellt E8 heraus: „Das war eigentlich meine Leidenschaft, mein Wunsch, Lehrer zu werden“ (E8 33). Und E9 war der Auffassung, dass Journalistin „am besten zu mir“ passt (E9 41). Von den beruflichen Perspektiven angezogen war auch H3, die den Friseurberuf als Brücke für ihr eigentliches Berufsziel „Maskenbildnerin“ lernen wollte. S8 und S10 nennen die guten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr als Motiv ihrer Berufswahl.

Neben intrinsischen Motiven finden sich bei der Wahl des Erstberufs auch zahlreiche **extrinsische Gründe:** Die Einmündung in ein Studienfach oder eine Ausbildung erfolgte im Kontext einer bestimmten Situation (situative Faktoren) oder auf Anregung des sozialen Umfelds oder als Abgrenzung dazu.

Die Studienfach- und Berufswahlen sind bei drei Personen Ergebnis einer *Orientierungslosigkeit bei oder nach Schulende*. E10 hielt sich nach dem Abitur für orientierungslos und hatte auch Jura in Betracht gezogen. E16 erging es trotz Interesse und Begabung für das spätere Studienfach Mathematik ähnlich. Auch A3, die spätere tiermedizinische Fachangestellte, beschreibt ihren mentalen Zustand unmittelbar nach dem Abitur – bei gleichzeitigem Interesse an Tieren – als orientierungslos. H5 meint, „ich hatte keine Ahnung“ (H5 5). Orientierungslosigkeit und intrinsisches Interesse an bestimmten Themen bzw. Berufen scheinen sich in bestimmten Fällen nicht auszuschließen.

Die Studienfach- und Berufswahl war bei einigen Befragten auch eine Antwort auf die Erfahrung, dass *Bewerbungen um anderweitige (Wunsch-)berufe oder -fächer nicht erfolgreich waren*. So hatten E3 und E10 ursprünglich Fächer in Betracht gezogen, bei denen sie nicht den Numerus Clausus erreichten (E3) oder sie Absagen auf ihre Bewerbungen um Studienplätze erhielten (E10). Das löste bei E10 Panik aus. Die Befragte sagt: „Aber wenn du dann irgendwann so die Panik hast, du kriegst nichts, nimmst du lieber mal was und änderst es später, bevor du ohne alles dastehst“ (E10 62-63). E1 wollte eigentlich Polizistin werden, doch „als das dann nicht funktioniert hat, hatte ich einfach keine richtige Idee und keine Alternativen“ (E1 95-96). A3 hatte sich bereits nach dem Abitur für eine Ausbildung bei der Stadt interessiert, aber eine Absage bekommen. Als H1 Leistungen in der Schule abfielen, schien ein Schulbesuch nicht weiter sinnvoll und er folgte der beruflichen Empfehlung des Vaters. Auch für H4 war die Ausbildung zum Stahlbetonbauer ein Ausweg, nachdem seine Bewerbungen in anderen Bereichen keinen Erfolg hatten. H8 wollte eigentlich zur Bundeswehr. Für S2 war die Bundeswehr eine berufliche Option, nachdem seine Bewerbungen im gelernten Beruf als Einzelhandelskaufmann nicht erfolgreich waren. Er führte dies darauf zurück, dass seine mögliche Einberufung zum Wehrdienst (damals noch Pflicht) Arbeitgeber abschreckte.

Eng verbunden mit dem Scheitern von Bewerbungen um anderweitige Ausbildungen oder Arbeitsplätze ist das *Nutzen von Gelegenheiten*. Gerade diejenigen, die Absagen und Zurückweisungen erlebten, sich in Orientierungslosigkeit oder gar Unsicherheit bzw. Panik befanden, nahmen sich bietende Gelegenheiten wahr: So stellt E1 heraus: Das Studium „war eigentlich nicht meine Wahl, aber es hat sich angeboten“ (E1 22-23). Dass A5 Bürokauffrau wurde, hing vom Zufall bzw. folgender Gelegenheit ab: Die Besitzerin ihres Stammkiosks hatte von einer freien Ausbildungsstelle gehört. Daraufhin schickte sie noch am gleichen Tag eine Bewerbung ab und drei Tage später unterschrieb sie den Ausbildungsvertrag. Als sich nach anderweitigen Absagen für H4 die Möglichkeit zu einer Handwerksausbildung auftat, dachte er sich, „es würde nicht

schaden, mit einem Handwerk zu beginnen“ (H4 8-9). Nach einer Abweisung durch die Bundeswehr war für H8 klar, „dann nimmt man halt das, was übrigbleibt“ (H8 9). Für S9 war die Bundeswehr eine Jobperspektive und eine gewisse Sicherheit, nachdem er sein Abitur abgebrochen hatte und einige Jahre als ungelernter Helfer tätig war.

Bei der beruflichen Erstwahl spielte bei einigen Befragten auch der Wunsch eine Rolle, den *Erwartungen, Erfahrungen oder Empfehlungen aus dem sozialen Umfeld zu entsprechen*. E1 folgte bei der Studienfachwahl der Empfehlung einer Freundin. A2 hebt hervor, dass ihre Herkunftsfamilie keinen Blick für andere Richtungen hatte. Sie sagt: „Wenn man in so eine Pädagogen-Familie reingeboren wird, hat man vielleicht gar keinen Blick für einen anderen Beruf“ (A2 8-10). Genau umgekehrt war es bei A6, die den Beruf als zahnmedizinische Fachgestellte lernte, nachdem ihre Eltern ihr von einer Ausbildung zur Erzieherin abrieten. H1 beschreibt die Aufnahme seiner Ausbildung zum Elektroinstallateur als damals 17-Jähriger nicht als eigenständige Entscheidung, sondern als Entschluss seines Vaters. H1 sagt: „Die Entscheidung, einen Handwerksberuf zu erlernen, hat mein Vater getroffen“ (H1 2-3). Auf die Interessen des Sohnes wurde keine Rücksicht genommen, was H1 kommentiert mit: „Es hat mich anfangs sehr viel Überwindung gekostet, überhaupt ins Handwerk zu gehen, weil ich eigentlich nie der Typ Handwerker war“ (H1 10-12). H5 behalf sich in seiner Orientierungslosigkeit damit, dass er seinem damaligen Freund folgte. „Mein Ex-Freund war in der Friseurausbildung und ich dachte mir, och, das ist ganz lustig, das machst du auch mal“ (H5 5-6), so seine Einschätzung. H4 und H7 kamen aus Familien mit Handwerkern, was sie in der Berufswahl bestärkte. S6 und S7 hatten bereits in ihrer Kindheit und Jugend Kontakte zur Bundeswehr: Bei S6 war der Vater Soldat und bei S7 betrieb die Mutter als Pächterin in Kasernen mehrere Mannschaftsheime, wo er aushalf. S7 meint dazu: „Ich kenne die Bundeswehr bereits, da war ich ein kleines Kind“ (S7 28). Nach dem Abitur hat ihr Vater dann vorgeschlagen sich zu verpflichten. Auch bei S6 war aufgrund des Bezugs zur Bundeswehr klar, dass er Militärdienst leisten würde, was er dann mit 17 Jahren auch tat. Bei S9 wollten die Eltern ihren Sohn in einer konkreten beruflichen Perspektive einmünden sehen und ermutigten ihn zu diesem Schritt.

Insbesondere in der Teilgruppe der Studienabsolventinnen und -absolventen spielte eine Rolle, dass sie sich bei der Fächerwahl *gegenüber ihrem sozialen Umfeld abgrenzen* wollten. Interessanterweise hätten die Eltern von E7 und E10 gerne ihre Töchter bereits direkt nach dem Abitur in einem Verwaltungsberuf gesehen. E7 erzählt: „Vor allem meine Mama hätte das gerne gesehen, dass ich in die Verwaltung gehe, weil sicherer Job und ‚Du bist eine Frau, du willst ja irgendwann mal Kinder haben und so weiter‘“ (E7 163-165). Nach dem Abitur hatte E7 jedoch nicht den Wunsch, eine Verwaltungstätigkeit auszuüben. Sie sagt: „Ich glaube, ich habe das deswegen gemacht, um … ja, so ein bisschen meinen Eltern zu widersprechen, weil die beide auch Beamte sind. Nach dem Abi war ich noch der felsenfesten Überzeugung, dass ich niemals in der Verwaltung arbeiten möchte“ (E7 52-56). Auch die Mutter von E10 war der Auffassung, dass es für eine Frau nichts Besserer gibt als den Verwaltungsdienst.

E10 pochte jedoch auf Autonomie. Sie sagt: „Ich habe mich mit Händen und Füßen dagegen gewehrt“ (E10 78-80). Insofern war die Berufs- bzw. Studienfachwahl Ausdruck einer gewissen Trotzreaktion bzw. Abgrenzung gegenüber dem Elternhaus.

In der Gruppe der ehemaligen *Soldatinnen und Soldaten gibt es weitere Aspekte der Berufswahl*. Aus innerer Überzeugung heraus und aus ideellen Gründen haben sich sechs Befragte bei der Bundeswehr verpflichtet. So äußern S1 und S8, dass sie zur Bundeswehr gegangen ist, um ihrem Land zu dienen. Für S3 und S10 waren gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein Beweggrund. S4 verband mit dem Soldatenberuf eine gesellschaftliche Aufwertung bzw. einen Statusgewinn. Er führt an, dass er den Soldatenberuf immer als „etwas Ehrenhaftes“ ansah (S4 27), der für ihn einen sozialen Aufstieg bedeutete.

Bei der Entscheidung für die Bundeswehr spielte bei einigen auch familiäre Bezüge und Freunde eine Rolle, die bereits unter den Erwartungen, Erfahrungen und Empfehlungen des sozialen Umfeldes wiedergegeben wurden. Andere Befragte nennen wirtschaftliche Interessen (s. Aspekte „keine anderweitigen erfolgreichen Bewerbungen“ sowie „Nutzen von Gelegenheiten“) und zweckbezogene Gründe. S5 besaß die doppelte Staatsangehörigkeit. Mit dem neunmonatigen Grundwehrdienst in Deutschland entzog er sich dem zweijährigen Militärdienst in einem arabischen Land. Er ging zur Bundeswehr, obwohl er von seinen Werten her eher den Zivildienst angestrebt hätte.

Letztlich nennt S3 ein genderspezifisches Motiv: Mit Eintritt in die Bundeswehr wollte sie den dortigen Frauenanteil erhöhen. Seit ihrem 13. Lebensjahr hatte sie den Berufswunsch Soldatin. Sie hatte mitbekommen, dass sich eine Frau das Recht erstritten hatte, in der Bundeswehr grundsätzlich jede Tätigkeit, nicht nur den Sanitätsdienst, wahrnehmen zu dürfen. Das hatte ihr Interesse geweckt.

Es kann festgehalten werden, dass sich die berufliche Erstwahl bei den Befragten in der Regel aus einem komplexen Gefüge ergab, in das intrinsische Motive wie Interessen, Begabungen und berufliche Vorkenntnisse einerseits sowie externe Faktoren wie situative Aspekte, Gelegenheiten und Einflüsse aus dem sozialen Umfeld andererseits, hineinspielten.

K 1.5 Einfluss des sozialen Umfeldes auf die berufliche Erstwahl

Der Einfluss des sozialen Umfeldes auf die berufliche Erstwahl kann sich unterschiedlich hoch und verschieden gestalten. Während dieser bei den Studienabsolventinnen und -absolventen relativ gering oder gar nicht vorhanden war, spielten insbesondere die Eltern bei den Befragten mit Berufsausbildung und denjenigen, die sich für einen Dienst bei der Bundeswehr entschieden, häufiger eine Rolle.

Unter den Studierten sind lediglich zwei Fälle, in denen ein **direkter Einfluss** der *Herkunftsfamilie* erkennbar war, und zwar bei E3, dessen Vater ihn „ziemlich gedrängt" habe, ein technisches Fach zu studieren (E3 20-21). Bei E8 hatte die Mutter die Entscheidung fürs Lehramt mitbestimmt, welche die Betreffende dann mittrug. Bei den Studienabsolventinnen erwähnen zwei Befragte, dass sie durch ihre Kunstlehrerin (E11) bzw. durch einen Lehrer im Leistungskurs Sozialwissenschaften (E14) Anstöße für ihre Studienfachwahl bekamen.

Bei den Nicht-Studierten waren die Einflüsse aus dem Umfeld größer. In der Regel waren sie bei der Berufswahl auch jünger und teilweise noch nicht volljährig. Bei A2 war hinsichtlich der Entscheidung für den Beruf der Erzieherin prägend, dass sie aus einer Pädagogen-Familie kommt. A6 konnte ihren Berufswunsch Erzieherin nicht gegen die Eltern durchsetzen und orientierte sich dann bei der Ausbildung als zahnmedizinische Fachangestellte am Ausbildungsberuf der Schwester. Bei H1 setzte sich der Vater bei der Entscheidung über die Berufswahl durch. Er sagte: „Entweder Schule oder du machst eine Ausbildung" (H1 4-5). Hinzu kam der Einfluss aus dem *Freundeskreis*, denn ein Handwerksberuf „das war zu der Zeit normal. Da ging jeder ins Handwerk. Genau, wie heute jeder studiert" (H1 16-17). H3 wurde hingegen von der Mutter beeinflusst. Sie sagt: „Ich habe auf Mama gehört" (H3 4). H5 nahm sich seinen damaligen Freund, einen Friseurausbilder, zum Vorbild. Bei H6 hat die Familie den Kontakt zum Ausbildungsbetrieb hergestellt, der Chef war ein Verwandter. H6 berichtet: „Er hatte einen Laden und ich keine Lehrstelle" (H6 12). Von den zehn Soldaten hatten sechs familiäre oder freundschaftliche Verbindungen zur Bundeswehr, was nicht ohne Einfluss blieb.

Bei zahlreichen Befragten nahm das soziale Umfeld **indirekt Einfluss** auf die Berufswahl. So erwähnt E11, dass ihre Familie und ihr Freundeskreis Kunst*interessen förderten* und ihre Eltern den Besuch von Kulturveranstaltungen und Museen unterstützten. H4 arbeitete in den Ferien im Handwerksbetrieb des Vaters.

Bei den meisten Befragten wurde der *Berufswunsch bzw. die Studienfachwahl vom Elternhaus und übrigen sozialen Umfeld anerkannt bzw. akzeptiert*. Großen Respekt fand E16, die sagt: „Die Reaktion war meistens immer: Mathe? Krass!" (E16 32-33). Die Eltern von E13 rechneten ihrem Sohn hoch an, dass er nebenberuflich studierte und damit eine Doppelbelastung auf sich nahm. Eine Anerkennung war auch dann der Fall, wenn die Eltern zu dem Beruf keinen Bezug hatten. Beispielsweise berichtet E5, dass sie Bildungsaufsteigerin und die erste in der Familie mit Abitur gewesen sei. Ihre Eltern hätten teilweise nicht verstanden, was genau sie studiert. S3 musste ihre Eltern vom Beruf der Soldatin überzeugen. Sie erzählt: „Mein privates Umfeld war eigentlich eher dagegen, weil ich war jung, Mädchen, Einzelkind. Wie kann sie? Warum tut sie? Ja, also der Rückhalt war da jetzt erstmal nicht so gegeben, weil sie auch gedacht haben, ich schaffe das nicht, weil (…) das halt auch nicht der typische Frauenberuf ist" (S3 30-33).

Viele Befragte, insbesondere in der Gruppe der Studienabsolventinnen und -absolventen, geben an, dass ihre Berufs- bzw. Studienfachwahl von Anderen unbeeinflusst und selbstbestimmt stattfand. 13 der 16 Personen in dieser Teilstichprobe meinen, dass sie die Entscheidung selbst getroffen hatten. Bei den Befragten mit Ausbildung außerhalb des Handwerks schätzt die Hälfte (3 Personen) den Einfluss anderer auf ihre Berufswahl für unbedeutend ein. Unter den Handwerkern sind es fünf von neun Befragten, die angeben, eigenständig entschieden zu haben. So sagt H2 (Konditorin): „Es gab keinen Einfluss. Das war ich selbst“ (H2 16). Bei den Soldaten sind es lediglich zwei, die behaupten, dass ihr familiäres und sonstiges soziales Umfeld keinen oder lediglich wenig Einfluss nahmen. S10 hebt hervor, er habe seine Eltern vor vollendete Tatsachen gestellt.

K 1.6 Die berufliche Erstwahl: Berufung oder Notlösung?

Die Aussagen der Befragten zur beruflichen Erstwahl wurden übergreifend in fünf Unterkategorien unterteilt: Entscheidung aufgrund von Interesse, Interesse und Notlösung zugleich, auf Vermittlung bzw. Empfehlung des sozialen Umfeldes, Zufall und Notlösung. Eine Aufschlüsselung nach Befragten findet sich im Anhang B. Außerdem sind die Ergebnisse in nachfolgender Tabelle 5 im Überblick zusammengefasst.

Tab. 5: Die berufliche Erstwahl: Berufung oder Notlösung?

Motivation für den Erstberuf	**Kürzel**
Interesse (n = 29)	E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E11, E12, E13, E14, E15, E16, A1, A2, A3, A4, H2, H3, H6, H7, H9, S1, S3, S4, S6, S7, S8, S10
Interesse/Notlösung (n = 1)	E10
Soziales Umfeld (n = 3)	A5, H1, H5
Notlösung (n = 8)	E1, E2, A6, H4, H8, S2, S5, S9

Die Einstufung „Interesse“ wurde vorgenommen, wenn die Betreffenden nicht ausschließlich einer Empfehlung oder Anweisung aus dem sozialen Umfeld (Familie, Freunde usw.) folgten, sondern den Beruf auch aus intrinsischen Motiven heraus anstrebten. Bei E10 lag gleichermaßen Interesse, aber auch eine Notlage vor, da der Studienplatz in den Kulturwissenschaften die einzige Zusage darstellte. Das „soziale Umfeld“ wurde als Hintergrund für die berufliche Erstwahl als Kategorieneigenschaft zugewiesen, wenn dies der einzig ausschlaggebende Faktor war und die Betreffenden kein Interesse am Beruf zum Zeitpunkt der Berufseinmündung nannten. Als „Notlö-

sung“ wurde eine Berufswahl bei Orientierungs- und Alternativlosigkeit deklariert, beispielsweise wenn keine anderweitigen Studien- oder Ausbildungsplatzangebote vorlagen.

29 Befragte strebten ihren Erstberuf aus *Interesse* an. Personen im sozialen Umfeld (Familie, Freunde, Lehrkräfte) konnten dieses Interesse wecken, mental unterstützen oder mit konkreten Stellenangeboten flankieren. Das heißt, die Mehrheit orientierte die Erstwahl maßgeblich an Interessen, bei den Studienabsolventinnen und -absolventen spielten oft auch Begabungen eine Rolle. Dass trotzdem später eine Umorientierung erfolgte, ist dann Enttäuschungen im Studium bzw. Ernüchterungen im Beruf sowie ungünstigen situativen Umständen zuzuschreiben (s. Abschnitt 4.2). Für eine Person (E10) resultierte die Studienwahl daraus, dass sie keinen anderen Studienplatz bekam. Es war eine *Notlösung*, obwohl gleichzeitig auch *Interesse* für das Studienfach gegeben war.

Bei der Bürokauffrau (A5) sowie bei zwei Handwerkern (H1, H5) beeinflusste *soziale Umfeld* die Berufswahl. Für acht Befragte stellte die Erstwahl zum damaligen Zeitpunkt eine *Notlösung* dar. Diese Eigenschaft wurde vergeben, wenn die Berufs- oder Studienfachwahl maßgeblich Folge von Orientierungslosigkeit oder Absagen auf anderweitige Qualifizierungen war und (oder) sich diese aus Gelegenheiten ergab. In dieser Kategorie finden sich Angehörige aus allen vier Teilstichproben: zwei Studierte, genauso wie zwei Befragten mit dualer bzw. handwerklicher Ausbildung und nicht zuletzt drei Soldaten.

K 1.7 Positive Erfahrungen im Erstberuf

Die Befragten nennen zahlreiche Aspekte, die sie in ihrem Erstberuf schätzten. Das Spektrum reicht von interessanten Aufgaben über den Zuwachs an Menschenkenntnis und Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung bis hin zu der Erfahrung von Teamzusammenhalt.

Bei den Studienabsolventinnen und -absolventen geben neun Personen an, dass sie die *Studieninhalte interessant* fanden. Übergreifende Bewertungen fallen mitunter sehr euphorisch aus. So fand E8 „das Studium total schön“ (E8 49) und E13 war von den Inhalten der Wirtschaftspsychologie „so geflasht und so gehypt, das war einfach total cool“ (E13 93-94). Der Mathematikerin E16 hat vor allem die Zahlentheorie gefallen. Und E4 und E6 heben die interkulturellen Erfahrungen im Studium positiv hervor. E14 gefiel das Erlernen von Methodenkompetenz. Er sagt: „Man beweist durch das Studium einen gewissen Intellekt, dass man in der Lage ist, komplizierte Sachen relativ schnell zu lösen und einfach darzustellen“ (E14 47-48). Drei Befragte (E9, E10, E14) nennen darüber hinaus den Praxisbezug im Studium als positive Facetten. Aber auch diejenigen mit Berufsausbildungen schätzten bestimmte Aspekte ihres Erstberufs: A5

gefiel das große Aufgabengebiet als Bürokauffrau, A6 die Verantwortung in ihrem medizinischen Beruf. H3 schätzte das Ausleben von Kreativität im Friseurberuf. Sie sagt: „Ich konnte kreativ arbeiten und das hat mir Spaß gemacht“ (H3 120). H6 kommentiert die Arbeit als Zahntechniker als „schönen Beruf“ (H6 23). H5 mochte die Arbeit mit Händen und sagt: „Es gibt Tage, da vermisse ich es einfach, etwas mit den Händen zu machen und nicht mit dem Kopf“ (H5 127-128). Auch A6 betont ihr handwerkliches Geschick als zahnmedizinische Fachangestellte und ihre Fähigkeit zum gewissenhaften Arbeiten. H8 war stolz auf sein handwerkliches Können als Anlagenmechaniker. Unter den Soldaten sind es S2 und S6, welche die Vielseitigkeit und Abwechslung bei den Tätigkeiten positiv erlebten. Es sei auch etwas Abenteuer dabei gewesen (S2).

Sieben der 16 Befragten mit abgeschlossenem Erststudium stellen die *Freiräume und Freiheiten während ihres Studiums* heraus (E5, E7, E8, E11, E12, E15, E16). E5 sagt: „Es gab eine Menge an Freiheiten, die an der FHöV unvorstellbar wären“ (E5 65-66). Auch E7 meint, man sei freier und selbständiger gewesen, „man ist einfach ein erwachsener Mensch irgendwie“ (E8 57). In ihrem Studium habe es kaum Vorgaben gegeben, seinen Stundenplan habe man sich selbst zusammengestellt. E11 und E15 gefielen das eigenständige, selbstorganisierte Arbeiten an der Universität. Und drei Befragte (E8, E15, E16) heben die fehlende Anwesenheitspflicht positiv hervor.

Befragte aus allen Teilstichproben erwähnen die durch das Studium, die Berufsausbildung oder den militärischen Dienst vollzogene *Persönlichkeitsentwicklung*. So erlebte E11 während des Studiums ein Zugewinn an Offenheit. Sie erweiterte ihren Blickwinkel, entdeckte neuer Facetten in der eigenen Person wie beispielsweise ihre technische Begabung. E13 bestätigt diese Aspekte und ergänzt, dass er durch das nebenberufliche Studium Selbstdisziplin erlernte. H9 gibt an, im Friseurberuf selbstbewusster und selbständiger geworden zu sein. Die meisten Nennungen in dieser Kategorie erfolgten durch ehemaligen Soldatinnen und Soldaten. S1 stellt heraus, er habe bei der Bundeswehr persönliche Grenzen kennengelernt und dadurch sein Selbstvertrauen gesteigert. Er sagt: „Einmal durfte man sich selbst ausprobieren, was seine Grenzen sind, was man kann. Man wurde auch herausgefordert, mehr zu tun, als man sich selbst eigentlich zutraut“ (S1 47-48). Und S7 und S8 erwähnen, sehr an den Aufgaben gewachsen zu sein. S7 meint: „Ins kalte Wasser geschmissen zu werden, ist nicht das Verkehrteste“ (S7 71-72). Die gleiche Soldatin sowie ein Soldat nennen die große Verantwortung, die sie als Personaler für 160 (S6) bzw. rund 500 Soldatinnen und Soldaten (S7) hatten als Beispiele dafür, wie sie an den Aufgaben wuchsen.

Bei der Bundeswehr fand für manche auch eine Werteentwicklung oder Wertereflexion statt. S9 lernte unter anderem Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Ordnung, Fleiß, Disziplin, Vertrauen, Rücksichtnahme, Zusammenhalt und Sozialverhalten. Er eignete sich darüber hinaus Hierarchiedenken und die Bereitschaft an, Folge zu leisten, auch bei sinnlosen Aufgaben. S4 lernte den Lebensstandard in Deutschland neu zu beurteilen. Er sagt: „Also ich muss sagen, Afghanistan hat mir viel klargemacht, was ich alles wertzuschätzen habe. In Deutschland und allgemein in der Situation, in der man selber ist“

(S4 56-58). S3 betont, dass sie als Soldatin „ein extremes Durchsetzungsvermögen“ entwickelte (S3 62) und bewertet dies als „das Beste, was mir passieren konnte“ (S3 69-70).

Fachliche und persönliche Entwicklung sind bei einigen Befragten mitunter nicht klar abgrenzbar, gingen Hand in Hand. Die ehemaligen Soldatinnen und Soldaten betonen in diesem Zusammenhang, dass die Bundeswehr die fachliche und persönliche Weiterentwicklung sowie den Aufstieg der Betreffenden durch ihre zahlreichen Angebote der Aus- und Weiterbildung (z. B. Sprachkurse), mit Beratung (Berufsförderungsdienst) und Übergangszahlungen förderte.

Neben der Persönlichkeitsentwicklung schätzten die Befragten den *Umgang mit Menschen* und die damit einhergehende *Erweiterung von Menschenkenntnis*. Unter den Studierten sind es vor allem diejenigen mit Berufserfahrung, die den Zuwachs an Menschenkenntnis erwähnen. So meint E1, sie „habe viele verschiedene Menschen kennengelernt und mit vielen auch zusammengearbeitet. Dadurch habe ich gelernt, wie es ist, mit vielen verschiedenen Charakteren auszukommen“ (E1 38-41). Einige heben den Umgang mit Mitstudierenden positiv hervor, sie hätten neue Bekanntschaften gemacht (E14) und sehr vielfältige Menschen kennengelernt (E10, E12). Aber auch in den Ausbildungsberufen gab es viel Kontakt zu anderen Personen, welche die Betreffenden prägten: So erwähnt A1 den Umgang mit Kundinnen und Kunden im kaufmännischen Bereich, die tiermedizinische Fachangestellte (A3) lernte den Umgang mit schwierigem Publikum und die zahnmedizinische Fachangestellte (A6) musste auf Patientinnen und Patienten eingehen, was Einfühlungsvermögen erforderte. Auch die Erzieherin A2 ordnet die Auseinandersetzung mit Menschen positiv ein. H3 hält Kommunikationsfähigkeit im Friseurberuf für unabdingbar, „es ist halt ein Dienstleistungsberuf“ (H3 17). H9 berichtet, sie habe erst in ihrer Friseurausbildung den Umgang mit Menschen gelernt.

Nicht zuletzt nennen viele Befragte einen *ausgeprägten Teamzusammenhalt und nette Kollegen* als gute Erfahrung aus ihren Erstberufen. E1 bezeichnet das Verhältnis zu den Kollegen als freundschaftlich. E16 nennt die wechselseitige Unterstützung in Lerngruppen als positive Erfahrung und A1 den Zusammenhalt der Belegschaft im kaufmännischen Bereich. A4 schätzte die Teamarbeit in der Hotellerie. H2 wurde als Konditorin in zwei Familienbetrieben gut aufgenommen, obwohl sie die einzige Frau war. Die Zusammenarbeit hätte stets funktioniert. Auch H7 hebt ein ausgeprägtes Zusammengehörigkeitsgefühl hervor und kommentiert die Arbeit unter Handwerkern als „Männerdomäne“ (H7 23). Mit sieben Nennungen unter zehn Befragten kommt der Aspekt des Teamzusammenhalts bei den ehemaligen Soldaten am häufigsten vor. Dieser wird hier von den Betreffenden als „Kameradschaft“ (S2 49, S3 55, S4 49, S7 54, S8 30, S9 51, S10 50) bezeichnet.

K 1.8 Negative Erfahrungen im Erstberuf

Die Unzufriedenheit mit dem Erstberuf resultierte im Wesentlichen aus uninteressanten Studieninhalten bzw. Arbeitsaufgaben, aus Problemen mit Vorgesetzten, schlechten Berufsaussichten und Belastungserfahrungen.

Insgesamt fanden nur wenige Befragte ihren **erlernten Beruf oder die Studieninhalte uninteressant** bzw. ihnen ging das Interesse daran verloren. Diejenigen, die dies betraf, waren jedoch sehr unzufrieden und schildern ihre damalige Situation sehr belastend. Unter den Studierten sind drei Befragte, welche die Studieninhalte bzw. die sich anschließenden Tätigkeiten als wenig spannend empfanden. E1 hielt ihre Arbeit im Unternehmen für „komplett sinnlos und langweilig“ (E1 59). Sie sagt weiterhin: „Meine neue Stelle war echt schlimm“ (E1 72), „eine absolute Katastrophe“ (E1 78). Die Betreffende fühlte sich nicht mehr gefordert. Auch E2 wandte sich gedanklich von der Betriebswirtschaft ab, nachdem von ihr im Beruf erwartet wurde, „viele einfache Tätigkeiten zu übernehmen, da ich mit dem Bachelor nicht hoch genug qualifiziert war“ (E2 50-52). Ebenso verlor E3 das Interesse an seinem Fach, dem Maschinenbau. Er sagt: „Das Studium war einfach unfassbar schwer für mich“ (E3 32). Er habe sich „durch Klausuren gekämpft“ (E3 34) und das Studium zog sich in die Länge: „Bis zum Bachelor zu kommen war ein riesen Kampf für mich, den Spaß an der Sache hatte ich schon lange verloren“ (E3 42-43). Von der tiermedizinischen Fachangestellten A3 wurde schon in der Ausbildung die Übernahme von Aufgaben erwartet, die nichts mit ihrem Beruf zu tun hatten, beispielsweise Rasenmähen. Für die Konditorin H2 stellte sich im Beruf „stupides und monotones Arbeiten“ ein (H2 25). Unter den Soldaten ist es lediglich S9, der mit teilweise sinnlosen Aufgaben unzufrieden war.

Das mangelnde Interesse an Studieninhalten stand auch in Zusammenhang mit *fehlendem oder zu gering erlebtem Praxis-/Anwendungsbezug im Studium*. E7 meint: „Du hast überhaupt keine praktischen Erfahrungen gekriegt“ (E7 120-121). Ihm sei nicht vermittelt worden, wie die Theorie in der Praxis angewendet werden soll und es fand seinem Erleben nach keine Berufsvorbereitung statt. Auch E10 fehlte der Praxisbezug. Das merkten auch potenzielle Arbeitgeber, die ihr mit der Haltung entgegentraten: „So der klassische Student, philosophisch weit bewandert, aber praktisch ein bisschen schwierig“ (E10 27-28). Sie musste sich ständig für ihren Studiengang (Kulturwissenschaften) rechtfertigen, „weil keiner so wirklich was damit anfangen kann“ (E10 23-24), immer wieder wurde sie gefragt: „Was ist das? Was ist das?“ (E10 116). Auch die Mathematikerin E16 merkt kritisch an, dass die Theorie in der Praxis kaum Anwendung findet und dies die beruflichen Chancen schmälerte, „weil es mega-theoretisch war, überhaupt nicht praxisbezogen“ (E16 68).

Probleme mit Vorgesetzten und schlechter Führung wurden vor allem von den Befragten mit Bundeswehrhintergrund beschrieben. Neun der zehn ehemaligen Soldatinnen und Soldaten, ausgenommen S6, nennen Vorgesetzte sowie schlechte oder mangelnde Führung als negative Erfahrung. Die Führungskräfte werden unter anderem als

„ungerecht“ bezeichnet (z. B. S9 54, S4 80) und als Personen, die „Machtmissbrauch“ betreiben (S9 71). Sie hätten insbesondere den Frauen wenig Rückendeckung bei Belästigungen gegeben oder seien daran sogar selbst beteiligt gewesen. S10 sah sich als „Spielball der Vorgesetzten und des Systems“ (S10 61-62). In den anderen Stichproben hatten tendenziell diejenigen mit Berufsausbildung Schwierigkeiten mit Vorgesetzten, beispielsweise die tiermedizinische Fachangestellte A3. Die Hotelfachfrau A4 vermisste Wertschätzung und die zahnmedizinische Fachangestellte A6 fand ihren Chef herrisch und dass er ihr zu wenig Wissen vermittelte. Aber auch der Anlagenmechaniker H8 findet klare Worte über den Führungsstil auf Baustellen. Man habe sich nicht um die Auszubildenden gekümmert mit der Folge, dass „alles, was schiefgehen konnte, schiefgegangen ist“ (H8 34). Die Akademikerin E1 hatte in ihrem Beruf Probleme mit dem Personalchef.

Sehr häufig, insbesondere von den Absolventinnen geisteswissenschaftlicher Studienfächer, werden als kritische Erfahrung die antizipierten oder real erfahrenen **schlechten Berufsaussichten** genannt. So gab es einige, die keinen Erfolg bei der Jobsuche hatten oder bei denen eine Beschäftigungslosigkeit absehbar war. In der Gruppe der Studierten waren es neun der 16 Personen, die diese Einschätzung teilten. E5 meint, es hätte hunderte Bewerbungen auf eine Stelle gegeben. E11 hatte angesichts dieser Situation „schon Panik“ (E11 134). Auch E16 fand nach ihrem Mathe-Studium (Bachelor) keine Stelle. Die Betriebswirte klagen außerdem über einen hohen Konkurrenzdruck, E15 spricht von einem „survival of the fittest“ (E15 90). Bei den Auszubildenden erhielten A1 (Kaufmann im Groß- und Außenhandel) sowie A3 (tiermedizinische Fachangestellte) kein Übernahmeangebot durch ihren Arbeitgeber. Obwohl A1 umgehend wieder in Arbeit einmündete und sich A3 sofort umorientierte, bedeutet dies nicht, dass es die Auszubildenden nicht weniger traf. A1 berichtet, dass in seinem Jahrgang zum Zeitpunkt einer Wirtschaftskrise kein einziger Auszubildender übernommen wurde: „Das war natürlich die größte negativste Erfahrung“ (A1 33-34).

Dies war bei den Handwerkern nicht der Fall: Alle wurden nach der Ausbildung übernommen oder gingen von sich aus. Insgesamt schienen die beruflichen Perspektiven der Befragten mit Berufsausbildung weniger kritisch wie die der akademisch Gebildeten. In letzterer Gruppe waren, wenn sich in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern überhaupt Perspektiven auftaten, in der Regel Zeitverträge oder freie Mitarbeit üblich, woraus sich fehlende Planungssicherheit ergab. Unzufriedenheit bestand auch mit dem im Beruf erfahrenen oder befürchteten *Verdienst*. Vor allem in der Gruppe der Studierten nennen fünf explizit diesen Punkt. E4 spricht von schlecht bezahlten Volontariaten, E9 antizipierte ein unregelmäßiges Einkommen. Unter den Handwerkern sind es vor allem die Konditorin (H2), eine Friseurin (H3) und der Friseur (H5), die den schlechten Verdienst beklagten. Aber auch der Stahlbetonbauer H4 war mit seinem Verdienst unzufrieden. H3 hatte noch einen Nebenjob, um sich ein Auto und eine Wohnung leisten zu können.

Lange Arbeitszeiten werden von Befragten über alle Gruppen hinweg als negative Erfahrung angeführt. Der Betriebswirt E14 sagt: „50, 55 Stunden [in der Woche], das war es mir nicht mehr wert“ (E14, 74-75). E7 fürchtete, dass in ihrem späteren Berufsfeld – der Neurolinguistik – lange Arbeitszeiten auf sie zukommen würden. Auch die tiermedizinische Fachangestellte (A3) kam oft erst um 19.30 Uhr nach Hause und hatte kaum planbare Freizeit. Der Stahlbetonbauer H4 machte viele Überstunden. Und auch bei der Konditorin H2 kann dies vermutet werden, wenn sie sagt: „Wenn man im Handwerk ist und in der Konditorei, dann geht man morgens hin und bleibt so lange, bis man fertig ist“ (H2 146-147). Hinzu kommen in einigen Berufen ungeregelte Arbeitszeiten (z. B. bei den Friseuren wie H9) oder Schichtdienst. Die Hotelfachfrau H4 meint: „Es entwickelt sich so eine Parallelwelt, denn Sie haben nachher kaum noch Freunde, eigentlich keine außerhalb dieser Welt“ (A4 44-46). Und E1 wurde überrumpelt, als es hieß: „Plötzlich auch noch Schichtdienst“ (E1 73). Hier deutet sich bereits an, dass sich die Work-Life-Balance für einige Befragte in ihren Ausgangsberufen herausfordernd gestaltete: Es gab wenig Freizeit und durch variable Arbeitszeiten Schwierigkeiten bei der Pflege von Freundschaften.

Eine umfangreiche Kategorie negativer Erfahrungen steht in Verbindung mit **Belastungen im Studium oder während der Berufsausübung**. An erster Stelle ist hier die *körperliche Beanspruchung* in bestimmten Berufsbildern zu nennen. Drei Handwerker machen hierzu nähere Angaben. H7 empfand die Arbeit als Dachdecker als körperlich sehr hart, gerade bei schlechten oder heißen Witterungsbedingungen. Ähnlich erging es dem Elektroinstallateur, der seine Arbeit als körperlich anspruchsvoll beschreibt. So sei er zum Beispiel Schmutz, Kälte und Nässe ausgesetzt gewesen. Er sagt: „Man macht sich seine Knochen kaputt“ (H1 107-108). Der Anlagenmechaniker H4 sieht ebenfalls diverse gesundheitliche Risiken. Insbesondere auf Montage und bei Außenarbeiten bestehe die Gefahr von Arbeitsunfällen.

Neben der körperlichen Beanspruchung nennen die Befragten zahlreiche Aspekte, die auf *psychische und soziale Belastungen* hindeuten. Zum einen werden hier finanzielle Belastungen während des Studiums genannt. So finanzierte E7 ihr Studium mit Nebentätigkeiten nachts und am Wochenende. Auch E5 litt unter der finanziellen Belastung und stellt heraus: Es war „definitiv meine schönste und schlimmste Zeit gleichermaßen“ (E5 69-70). E13 studierte nebenberuflich und erlebte das Fehlen von Freizeit als psychisch belastend. Bei der tiermedizinischen Fachangestellten entstanden durch den langen Arbeitsweg hohe Ausgaben, die sie selbst tragen musste. Aber auch der Umgang mit Menschen wurde als Strapaze empfunden. So hatte E7 während eines Praktikums in einer Logopädie-Praxis Kontakt zu schwerkranken Menschen. Die Soldatin S3 wurde im Sanitätsdienst mehrfach mit gefallenen Kameraden konfrontiert. H9 erlebte den Umgang mit unfreundlichen m Klientel im Friseurberuf als negativ. Und auch der Friseur H5 deklariert im Rückblick das ständige Am-Kundensein, unter Beobachtung stehen, sich nicht zurückziehen können und fremdbestimmt sein als Stressfaktor.

Ein *hohes Arbeitspensum* (A4, H5) bzw. „*Leistungsdruck*“ (E15 72) waren aus Sicht von vier Befragten Belastungsfaktoren.

Die beiden Soldatinnen erfuhren Ablehnung als Frauen bzw. sexuelle Belästigung. S3 bewertet die von ihr erfahrenen Belästigungen mit „Man muss es ja nicht totschweigen“ (S3 96). Aufgrund des geringen Frauenanteils in manchen Einheiten sei nach Meinung von S7 der „Sexismus sehr extrem“ (S7 88).

Hohe Mobilität, auch infolge *kurzfristiger Abstellungen und Arbeitseinsätze*, erlebten vor allem die Soldatinnen und Soldaten als negativ. S2 bezeichnet die lange Abwesenheit von Zuhause als „Negativdauerklassiker“ (S2 63). Aber auch S4, S7, S8, S9 und S10 hatten das Pendeln und die Entfernung vom Wohnort irgendwann satt. Dies habe die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit enorm erschwert (S6). S5 fühlte sich isoliert, phasenweise hatte er keine festen Freundschaften mehr. Auch S7 berichtet, dass sich Freunde abgewendet haben, nachdem sie nur am Wochenende zu Hause war. Unter den zivilen Beschäftigten erwähnt lediglich A5 den weiten Weg zur Arbeit, der über die Zeit hinweg immer länger wurde.

K 1.9 Auslösende Ereignisse für den Wunsch nach beruflicher Um- und Neuorientierung

Die von den Befragten genannten Auslöser für die berufliche Um- und Neuorientierung liegen in fünf Aspekten, wobei mehrere Faktoren in einer Person zusammenkommen können.

Tatsächliche oder antizipierte *Arbeitslosigkeit oder fehlende berufliche Perspektiven* spielten bei elf Befragten eine Rolle, darunter zehn Akademikerinnen: Manche unter ihnen hatten trotz umfangreicher Bewerbungsbemühungen keinen Erfolg bei der Stellensuche bzw. Berufseinmündung. Die Betreffenden erlebten dies größtenteils als enorme psychische Belastung. So sagt E4: „Insgesamt habe ich ein knappes Jahr versucht, beruflich Fuß zu fassen, aber ohne Erfolg. Das war eine sehr negative und verstörende Erfahrung“ (E4 43-45), niemand schien auf eine Person mit ihrer Qualifikation zu warten (Sprach- und Kulturwissenschaften). Und auch E6 fand keine Festanstellung mit Bezug zum Studienfach. Sie erklärt: „Ich habe lange gesucht und nichts Passendes gefunden“ (E6 39-40). Das zehrte an ihren Nerven. Sie sagt: „Ich hatte das Gefühl, meine Studienzeit komplett verschwendet zu haben (…) ich habe festgestellt, dass Geschichte scheinbar eine Sackgasse war und wollte mich dann komplett neu erfinden“ (E6 57-58). E8 machte die Erfahrung, dass ihr Lehramtsstudium beim Wechsel in ein anderes Bundesland nicht anerkannt wurde. Obwohl sich die Stellensuche von E15 (Betriebswirtin) über anderthalb Jahre zog, hatte sie keinen Erfolg. Hinzu kam der Eindruck, dass potenzielle Arbeitgeber ihr einen Familienwunsch unterstellten. Sie be-

kam darüber hinaus mit, dass eine Frau nach der Heirat entlassen wurde. Alle Akademikerinnen mit geistes- oder sozialwissenschaftlichem Studium sowie die Betriebswirtin berichten über Schwierigkeiten bei der Berufseinmündung.

Unter den Befragten mit Berufsausbildung ist lediglich die tiermedizinische Fachangestellte A3, die nach der Ausbildung nicht übernommen wurde und weder eine Anschlussbeschäftigung suchte noch fand. Die Zeitsoldatinnen und -soldaten waren nicht direkt von Arbeitslosigkeit betroffen. Acht der zehn Soldatinnen bzw. -soldaten wollten zunächst Berufssoldat/in werden, zogen ihren Antrag jedoch zurück oder stellten ihr Bemühen darum aus unterschiedlichen Gründen ein. Angesichts des planbaren Ausstiegs, der vielen Angebote zur beruflichen Neuorientierung sowie der Übergangsfinanzierung waren die Betreffenden nicht so unmittelbar und existenziell von Beschäftigungslosigkeit bedroht wie die oben genannten Befragten.

Anlass der beruflichen Um- und Neuorientierung war in einigen Fällen auch die *Unzufriedenheit mit den Studieninhalten und (oder) Aufgaben im Beruf*. Vier Studierte sowie drei Befragte mit allgemeiner oder handwerklicher Berufsausbildung waren davon betroffen. E2 berichtet von seinem Unmut mit der damaligen Gesamtsituation in seinem betriebswirtschaftlichen Berufsfeld. Auch die tiermedizinische Fachangestellte A3 merkte, „dass es nicht das ist, was ich mein Leben lang machen möchte“ (A3 47-48). Die Konditorin spricht von einem allgemeinen Unbehagen: „Und nach der Urlaubszeit habe ich gemerkt, dass ich mit einem sehr unguten Gefühl dorthin gehe. Und, dass ich das Gefühl nicht will. Mir war klar, dass ich mir dieses Gefühl merken muss, um etwas zu verändern“ (H2 28-32). Der Anlagenmechaniker H8 berichtet von einer negativen Stimmung schon bei Ausbildungsbeginn. Bei manchen Befragten kündigte sich die Unzufriedenheit bereits im Studium an, beispielsweise ließ beim Maschinenbauer E3 das Interesse am Fach rapide nach. E5 erlebte einen „Schlüsselmoment“ (E5 110), bei der ihr die „Sinnlosigkeit“ des Germanistik-Studiums bewusst wurde: „Ich hatte sowas wie eine Erleuchtung“ (E5 110) im Sinne von „mit Germanistik kannst du keinen Blumentopf gewinnen“ (E5 117). E11 befand sich nach der Absage der Betreuungsbereitschaft für ihre Abschlussarbeit in einem „tiefen Motivationsloch“ (E11 79).

Schlechte Arbeitsbedingungen wie ein schlechter Verdienst oder ungünstige Arbeitszeiten, waren ein weiterer Auslöser für Neuorientierungen. Anders als die vorher genannten Faktoren sind hier explizit keine Studierten betroffen, auch wenn sie beispielsweise eine hohe Arbeitslast oder schlechte Verdienste als negative Facetten ihres Berufs ansahen (s. Kategorie 1.7 Negative Erfahrungen im Erstberuf), der letztendliche Anstoß zur Neuorientierung war dies für die Akademiker und Akademikerinnen nicht. Dafür sind unter denjenigen mit Berufsausbildung neun Personen, die schlechte Arbeitsbedingungen als Ausgangspunkt ihrer Neuorientierung nennen. Die meisten von ihnen, mehrheitlich die Handwerker, litten unter einem als gering wahrgenommenen Verdienst (A6, H2, H3, H4, H7, H9). H2 sagt: „Man muss dazu sagen, dass man in diesen Handwerksbereichen wenig verdient und es schlechte Aufstiegsmöglichkeiten gibt“ (H2 19-22). A1 klagt zudem, dass er als kaufmännischer Angestellter immer nur

Zeitverträge bekam: „Irgendwie gab es da kein Rauskommen und ich habe immer wieder was Neues gesucht, immer wieder neue Befristungen bekommen. Immer diese Unsicherheit“ (A1 63-64). Die Hotelfachfrau A4 kritisiert, dass in ihrer Branche und später in der Marktforschung Arbeitnehmerrechte nicht beachtet wurden. Sie sagt: „Auf die Mitarbeiter selbst wurde überhaupt keine Rücksicht genommen“ (A4 162-163).

Bei vier Befragten waren *gesundheitliche Probleme* maßgeblicher Grund der beruflichen Neuorientierung. A2 (Erzieherin), H1 (Elektroninstallateur) und H5 (Friseur) waren aufgrund körperlicher Einschränkungen von Berufsunfähigkeit bedroht bzw. betroffen und wurden deshalb von der Arbeitsagentur zu Umschulungen beraten. A4 hingegen machte am Ende ihrer Berufstätigkeit außerhalb der Verwaltung die große Arbeitslast zu schaffen: Sie berichtet: „Es geht mir immer schlechter, ich schlafe nachts kaum, gar nicht, weil ich so aufgeregt bin, sondern einfach viel zu viel zu tun habe, ich nehme Arbeit abends und am Wochenende mit nach Hause“ (A4 233-235).

Hohe Mobilität bzw. kein Arbeitsplatz in Wohnortnähe waren bei E14 (Betriebswirt) und A5 (Bürokauffrau) Auslöser, sich nach einem neuen Beruf umzusehen.

Die *Perspektive Berufssoldatin bzw. Berufssoldat fiel für die Zeitsoldatinnen und -soldaten aus unterschiedlichen Gründen weg*. Hauptargument war der Wunsch nach Sesshaftigkeit und damit nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit. Darüber hinaus hatten einige zunehmend Schwierigkeiten, sich mit den Einsätzen der Bundeswehr zu identifizieren. Auch die Aussicht auf (weitere) Auslandseinsätze schreckte sie ab. Ferner schien der Aufstieg bzw. die Weiterentwicklung über die Feldwebel-Laufbahn als zu aufwendig bzw. unattraktiv. Manche Soldaten sahen bessere und leichter zu erreichende Alternativen in zivilen Berufsfeldern.

4.2 Die berufliche Um- und Neuorientierung

K 2.1 Entstehung von Gedanken an eine berufliche Um- und Neuorientierung

Unter den Befragten mit abgeschlossenem Erststudium haben neun und damit die meisten von ihnen schon *während des Studiums* an ihrem Fach bzw. Beruf gezweifelt. E1 sagt, das „hat sich eigentlich schon während des Studiums rauskristallisiert“ (E1 85). Unter denjenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung sind es zwei (A1, A3), die schon während der Ausbildung über einen (späteren) Wechsel nachdachten. Bei den Handwerkern trifft dies nur auf einen (H6) zu.

Direkt *nach Ende des Studiums oder der Ausbildung* entstand für fünf Studierte der Wunsch nach einer Umorientierung oder er wurde bekräftigt. Vier Akademikerinnen waren wenige Monate (maximal ein halbes Jahr) berufstätig. Lediglich zwei Männer (E3 und E14) waren mehrere Jahre in der Privatwirtschaft beschäftigt. Bei denjenigen

mit einer Berufsausbildung (allgemein oder handwerklich) fiel der Entschluss zur Neuorientierung nach unterschiedlich langer Berufstätigkeit in der Regel schnell, das heißt innerhalb weniger Wochen bis maximal einem Jahr.

Bei den *Zeitsoldatinnen und -soldaten* vollzog sich die *Neuorientierung über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren vor Ablauf der Dienstzeit*. Die Neuorientierung wurde dabei von Information, Beratung, Orientierungsseminaren, Nachholen von Schulabschlüssen (Abitur) sowie Bewerbungstrainings seitens der Bundeswehr flankiert.

K 2.2 Motive und Motivation für die berufliche Um- und Neuorientierung

Die Motive und Motivation für die berufliche Um- und Neuorientierung liegen zum einen in dem Bestreben, das bisherige Berufsfeld zu verlassen, zum anderen in Erwartungen an den angestrebten neuen Beruf. Während die Pull-Faktoren – also die Beweggründe weg vom bisherigen Beruf – überwiegend die Auslöser darstellten, bildeten die Push-Faktoren – also die Bestrebungen hin zur öffentlichen Verwaltung – den Antrieb für neue Ziele. Diese Motive reichen von Sicherheit über das Interesse an einer sinnvollen oder abwechslungsreichen Tätigkeit sowie der Verwirklichung eigener Fähigkeiten bis hin zu einer Beschäftigung am Wohnort. Oft nennen die Befragten mehrere Motive bzw. Aspekte gleichzeitig.

Dominierend ist das Bestreben nach *Sicherheit*. Dies umfasst verschiedene Facetten wie die Übernahme nach der Ausbildung bzw. nach dem Studium, eine Festanstellung, Arbeitsplatzsicherheit, ein sicheres Gehalt, finanzielle Absicherung sowie ein bezahltes Studium. Einige Befragte verbinden Sicherheit mit einer vorhersehbaren oder planbaren Zukunft, die beispielsweise den Kauf einer Immobilie ermöglicht. Mit 14 Nennungen bei den Akademikerinnen und Akademikern sowie 5 Nennungen bei den Soldatinnen und Soldaten ist das Motiv „Sicherheit“ in diesen beiden Gruppen besonders bestimmend. S4 meint, Beamtentum sei „Sicherheit ohne Ende“ (S4 185). In der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung zitieren A1 (Kaufmann im Groß- und Außenhandel) sowie A2 (Erzieherin) das Motiv Sicherheit. Für A2 ging es darum, nach Berufsunfähigkeit und mit dauerhaften gesundheitliche Beeinträchtigungen überhaupt noch einmal in einem Beruf Fuß fassen zu können. Unter den Handwerkern nennen vier der neun Befragten das Streben nach Sicherheit. Die Facetten, welche die Befragten der unterschiedlichen Gruppen mit Sicherheit assoziierten, entsprechen dabei den oben genannten Teilkomponenten.

Das Motiv eines *besseren Gehalts* spielte lediglich in der Gruppe der Handwerker (H2, H3, H9) und Soldaten (S3, S7) eine Rolle. So meint H3, „als Friseurin verdient man nichts“ (H3 23). Auch S3 wünschte sich ein besseres Einkommen und S7 ging es darum, einen einkommensgleichen Beruf zu ergreifen, um den aufgebauten Lebensstandard halten zu können. Zwei Soldaten wollten ihre berufliche Neuorientierung mit einem *Studium* (S1, S2) verbinden, einer mit einem beruflichen Aufstieg (S5).

Das Bestreben nach einer *sinnvollen Tätigkeit* wurde ausschließlich in der Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker geäußert (E1, E3, E5, E10). E10 führt an, dass sie den Nutzen der eigenen Arbeit für die Bürgerinnen und Bürger und das mit der Verwaltungsarbeit verbundene sichtbare Ergebnis schätze.

Die *Aufgabenvielfalt* der öffentlichen Verwaltung als Motiv nennen sieben Befragte: fünf Akademikerinnen bzw. Akademiker (E8, E11, E12, E15, E16) sowie zwei Absolventinnen von Berufsausbildungen (A5, A6). Nach Information seitens der Familie habe E8 „erst mal gesehen, was da noch alles hinter steckt, wie vielfältig das ist und so“ (E8 170-171).

Drei Befragte geben an, dass sie an einen Beruf in der öffentlichen Verwaltung die Erwartung legten, diese *verändern oder gestalten zu können*. E13 wollte hierfür seine Kenntnisse aus dem wirtschaftspsychologischen Studium nutzen. E15 plante, seine Erfahrungen aus der Betriebswirtschaftslehre einzubringen, um Verwaltung effizienter zu machen. Und auch E16 erwartete, ihr mathematisches Know-How im Bereich der öffentlichen Finanzen anzuwenden.

Die *Verwirklichung von persönlichen Interessen und Fähigkeiten* war für vier Akademikerinnen, drei Absolventinnen bzw. Absolventen von Berufsausbildungen und zwei ehemalige Soldaten ein in der Regel starker Beweggrund für eine berufliche Neuorientierung. E8 vereinnahmt für sich die Merkmale, die für Verwaltungstätigkeiten typischerweise erforderlich sind wie strukturiertes Denken, organisiertes Handeln und Ordnungssinn. Sie sagt: „Ich bin schon so ein Ordnungsfanatiker, ich habe gerne alles strukturiert und so was. Diese kleinen Eigenschaften, die man diesen typischen Büromenschen unterjubelt, habe ich in mir selbst auch wiedergefunden“ (E8 228-231). Ferner werden Interessen und Talente im Umgang mit Recht und Gesetz angeführt. E10 schreibt sich eine „juristische Neigung“ zu (E10 187). Und auch S1 gibt an, dass die Tätigkeit im Stabsdienst der Bundeswehr sowie ein Praktikum sein Interesse für die Verwaltung geweckt habe. Er erklärt, er habe „schon immer alles Rechtliche und Schriftliche, den ganzen Papierkram, wie man sagt, gerne gemacht“ (S1 120-121). „Und dementsprechend ist das keine ganze Neuorientierung, sondern eher eine weitere Fortführung und Vertiefung“ (S1 152-154). Auch A6 liegen rechtliche Themen. A1 hatte sich schon direkt nach dem Abitur für eine Verwaltungsausbildung interessiert, eine solche damals jedoch nicht bekommen. Er sagt: „Also ich wollte es schon immer“ (A1 56-57). Hingegen fand bei der Mathematikerin eine Interessenverschiebung hin zur Verwaltung statt. Für S2 war die Verwaltung interessant, weil er viele Parallelen zur Bundeswehr sah. Einen Sonderfall bildet A4, die sich einen neuen Beruf wünschte, der ihr durch seine Struktur dabei helfen sollte, sich (zeitlich) zu beschränken: „Ich habe dann nach was gesucht, was mir dabei hilft, mich selber zu beschränken“ (A4 201-203). Unter den neun Handwerkern ist nicht ein einziger, der die Verwirklichung von persönlichen Interessen und Fähigkeiten als Motiv für die Umorientierung angab

– vielleicht war der bisherige Beruf einfach zu weit weg von der Verwaltung (s. Diskussion). Hier spielten andere Motive wie der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen, besserem Gehalt, Sicherheit sowie Berufsunfähigkeit Rolle.

Das Streben nach einer (besseren) *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* war für sechs Befragte Motiv für die Neuorientierung (E7, E12, E14, E16, H4, S6). E16 sagt: „Familienplanung ist dann auch einfacher“ (E16 131-132). H4 meint, dass ihm die flexiblen Arbeitszeiten Spielräume eröffnen würden, die er auch familiär nutzen könne. S6 wollte wieder mehr Zeit für die Familie haben. Er stellt heraus: „Manchmal ist Leben einfach wichtiger als Geld. Macht vieles einfacher, aber macht das Leben noch lange nicht lebenswert oder schön“ (S6 158-159).

Neun Soldatinnen bzw. Soldaten und zwei weitere Befragte geben an, dass die Suche nach einer Beschäftigung in *Wohnortnähe* ein ausschlaggebendes Motiv für die Umorientierung darstellte. S3 erklärt: „Ich wollte nur noch zu Hause sein, nicht mehr“ (S3 169-170). Auch S7 und S8 wollten wieder mehr Zeit am Wohnort verbringen. S10 suchte sich explizit eine Kommune und nicht das Land als neuen bzw. den Bund als bleibenden Dienstherrn, um heimatnah sein zu können. Einige der befragten Soldatinnen und Soldaten waren das Pendeln zwischen Wohnort und variierenden Dienstorten leid. Auch E14 hatte das Bedürfnis, seinen Arbeitsweg zu verkürzen und eine Stelle in Wohnortnähe wahrzunehmen. A5 hatte den Wunsch, in ihrer Heimatstadt zu bleiben.

In zwei Fällen (H1, H5), vermutlich auch bei A2, spielte bei der beruflichen Neuorientierung das *Arbeitsamt* eine entscheidende Rolle. Der Anstoß zu einer Tätigkeit in der Verwaltung kam aus dieser Richtung, nachdem klar war, dass der bisherige Beruf aus gesundheitlichen Gründen (*Berufsunfähigkeit*) nicht weiter ausgeübt werden konnte. H1 sagt: „Ich hätte nicht gewusst, was man im Rathaus macht“ (H1 37). H5 bekam ein Studium zum Berufsberater bei der Arbeitsagentur angeboten. Da dachte er sich, „wenn die Bundesagentur mich schon nimmt, dann probierst du es noch einmal bei anderen Arbeitgebern“ (H5 32-33).

Zwei Befragte (A4 und H6) meinen, dass sie in den öffentlichen Dienst durch *Zufall* gekommen seien. „In den öffentlichen Dienst bin ich durch Zufall gekommen“, erläutert H6 (36).

K 2.3 Schritte/Ablauf der beruflichen Um- und Neuorientierung

Der Einmündung in die öffentliche Verwaltung gingen in allen Fällen eine Recherche relevanter Stellen, eine oder mehrere Bewerbungen, die erfolgreiche Teilnahme an Einstellungstests sowie an Vorstellungsgesprächen voraus, bevor eine Stellenzusage erfolgte.

Der Weg vom Erststudium bzw. der Erstausbildung außerhalb der Verwaltung hin zum Studium bzw. der Ausbildung innerhalb der Verwaltung war nicht immer gradlinig oder direkt, er erfolgte mitunter über Zwischenschritte oder Umwege (s. Abb. 2).

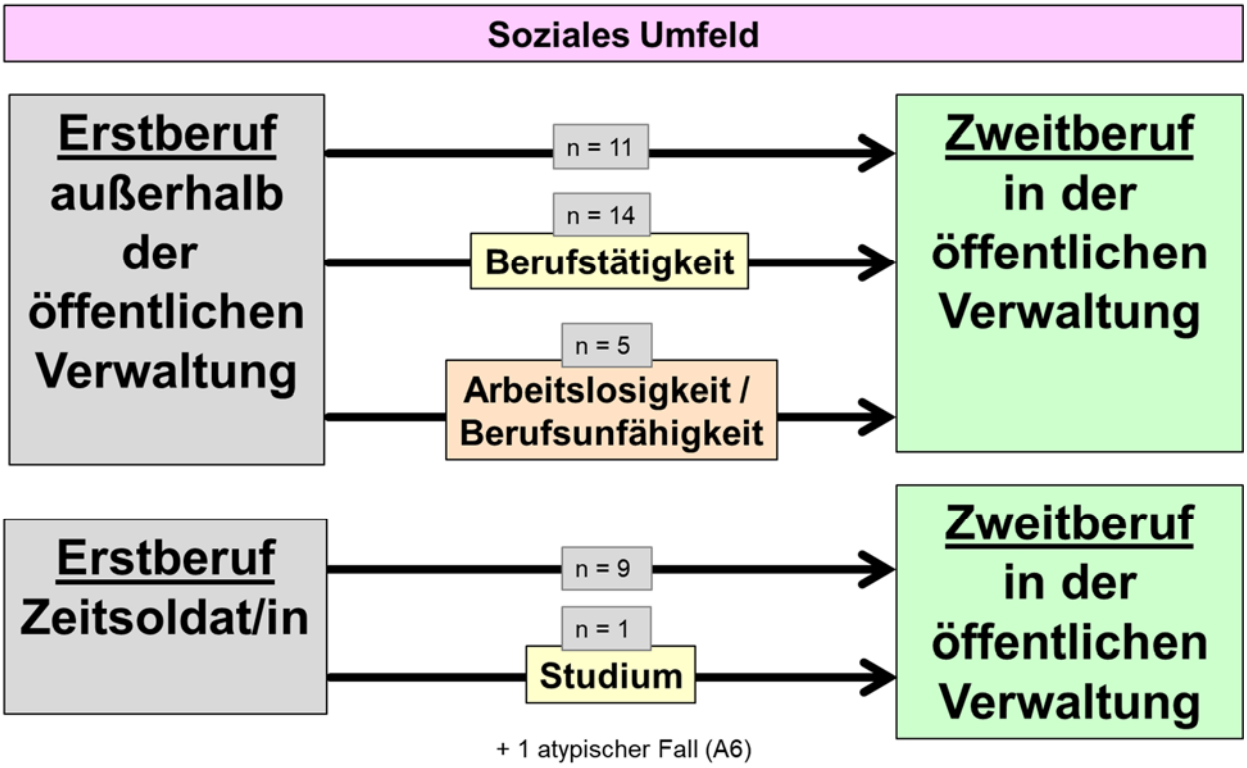

Abb. 2: Wege vom Erst- zum Zweitberuf in der Verwaltung
(n = 41; eigene Darstellung)

In den Abläufen sind folgende Muster erkennbar:

Bei elf Befragten (E3, E4, E5, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, A3), von denen alle bis auf eine studiert haben, führte der Weg *vom Studium bzw. von der Erstausbildung direkt, also ohne Umwege und ohne Zeitverzug, in den öffentlichen Dienst.* Die Akademikerinnen wussten bereits bei Studienende, dass sie in ihrem Fach keine Stellen finden würden oder sie keine Stelle wollten. Sie bewarben sich direkt für ein Studium zum gehobenen Verwaltungsdienst. Nur E4 suchte parallel nach Stellen in ihrem absolvierten Studienfach. E9 bewarb sich zudem bei Studienende zeitgleich in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wie Polizei und Verfassungsschutz, die ihr jedoch eine Absage erteilten. Auch eine Ausbildung für den mittleren Verwaltungsdienst klappte nicht, da man sie für überqualifiziert einstufte. Drei der studierten Befragten

(E7, E8, E10) zogen alternativ zum Wechsel in den Verwaltungsdienst ein Masterstudium in Betracht. E13 bildet hierbei einen Sonderfall, weil er nebenberuflich zu einer Tätigkeit in der Verwaltung studierte.

Bei zwei der genannten Fälle (E7, E8) spielten beim Wechsel in die öffentliche Verwaltung die Eltern eine Rolle. E7 bewarb sich nur den Eltern zuliebe in diesem Bereich. Sie sagt: „Versuchst du es halt, damit deine Eltern zufrieden sind“ (E7 197-198). Auch bei E8 war der Ratschlag der Eltern, sich umzuorientieren, von Bedeutung. Genauso wie E9 bemühte sie sich zusätzlich um eine Ausbildung im mittleren Dienst, aber auch sie galt hierfür als überqualifiziert.

14 Befragte (E2, E6, E14, E15, A1, A4, A5, H2, H3, H4, H6, H7, H8, H9) *orientierten sich aus einer bestehenden Berufstätigkeit heraus* hin zur öffentlichen Verwaltung. Dabei spielte das soziale Umfeld (Familie, Freunde) mal mehr und mal weniger eine Rolle. Teilweise waren die Betreffenden zum Zeitpunkt der Umorientierung in ihren erlernten Berufen tätig, sechs Befragte hatten sich diesen bereits abgewendet. A4 hatte schon Jahre zuvor die Hotellerie verlassen und sich der Marktforschung zugewandt, H4 übte zum Zeitpunkt der Umorientierung diverse Helferjobs aus, H6 fuhr LKW, H3 arbeitete als Versicherungsfachfrau und H8 hatte zwischenzeitlich ein Maschinenbaustudium begonnen, bevor er ein Praktikum bei der Stadtverwaltung machte. H9 holte das Abitur nach. E14 profitierte bei seiner Neuorientierung davon, dass sein Bruder Beamter ist und er darüber die Vorzüge des Beamtenstatus schätzen lernte. E15 stand in Kontakt mit einer Freundin, die einen Berufswechsel vollzog und nach einem Studium an der HSPV NRW in den gehobenen Verwaltungsdienst einmündete. Sie hatte sich parallel in der Finanzverwaltung beworben, stellte aber beim Vorstellungsgespräch fest, dass diese nicht ihre Interessen traf. H1 hatte auch eine Bewerbung zum Amtsgericht geschickt, entschied sich dann aber für die Stadtverwaltung.

Bei zwei Befragten führte der *Weg über eine mehrmonatige Arbeitslosigkeit* zum öffentlichen Dienst. Dies betraf E1 und E16. Bei E16 kam noch der Rat einer Bekannten dazu, die das Studium an der HSPV NRW absolviert hatte.

Drei Befragte waren von einer *Berufsunfähigkeit* betroffen (A2, H1 und H5). Sie wurden in ihrem Umorientierungsprozess von Arbeitsmarkinstitutionen beraten.

A6 ist ein *atypischer Fall*, der sich in keiner der vorgenannten Verläufe einordnen lässt. Die gelernte zahnmedizinische Fachangestellte holte das Fachabitur nach und studierte einige Semester, bevor sie eine Umschulung zur Erzieherin machte. Über eine Tätigkeit im Personalrat einer Kommune lernte sie Verwaltungsaufgaben kennen, was sie dazu bewog, sich hierfür zu qualifizieren. Sie durchlief den Angestelltenlehrgang 1 (s. Abschnitt 3.1).

Die Zeitsoldatinnen und -soldaten profitierten, wie schon in der Kategorie 2.1 (Entstehung von Gedanken an eine berufliche Um- und Neuorientierung) beschrieben, von den vorgegebenen Strukturen und Angeboten der Bundeswehr. Die Neuorientierung erstreckte sich dabei über einen Zeitraum von *zwei bis drei Jahren* und wurde mit finanzieller Unterstützung und Beratung flankiert. Vier der zehn Befragten bewarben sich auf Vorbehaltsstellen im öffentlichen Dienst, die für ehemalige Zeitsoldatinnen und -soldaten reserviert sind. In allen vier Fällen waren die Bewerbungen erfolgreich. Die für die Einmündung in die öffentliche Verwaltung erforderliche Anzahl an Bewerbungen schwankte zwischen einer einzigen (S8) über drei (S4) bis hin zu rund 50 (S6). S1 und S5 absolvierten zuvor ein Verwaltungspraktikum. S9 durchlief nach der Bundeswehr ein anderweitiges Studium, fand jedoch keine Stelle in dem Bereich und orientierte sich dann hin zur Verwaltung.

K 2.4 Ressourcen und Einbußen während der beruflichen Um- und Neuorientierung

Es stellt sich die Frage, woher die Befragten während der Um- und Neuorientierung Informationen, Beratung bzw. hilfreiche Gespräche, Empfehlungen und Ratschläge bezogen (**Ressourcen**). Dies betrifft beispielsweise das Berufsbild der öffentlichen Verwaltung, den Zugang zu Stellenausschreibungen, Unterstützung beim Verfassen von Bewerbungen oder Tipps für Vorstellungsgespräche und Einstellungstests. Im Einzelfall umfasst dies auch finanzielle Unterstützung.

Die am häufigsten genannte Quelle ist mit 23 Nennungen das *Internet*. Vor allem die Akademikerinnen und Akademiker nutzten diese Ressource.

Darüber hinaus waren für 16 Befragte *Familienangehörige* hilfreich bzw. unterstützend. Dies betraf unter anderem sieben der zehn Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten. Zu nennen sind hier insbesondere Eltern (z. B. sind Mutter und Vater von E7 verbeamtet), einschließlich Stiefeltern (z. B. E8), Geschwister (z. B. hat sich der Bruder von E13 aus dem mittleren Dienst entlassen lassen, um an der HSPV NRW für den gehobenen Verwaltungsdienst zu studieren, der Bruder von A6 ist Berufsberater), aber auch eine Cousine (die Cousine von E10 studierte an der HSPV NRW), eine Tante und einen Onkel (H8). Darüber hinaus waren insbesondere, aber nicht nur in der Stichprobe der Soldaten die Ehefrauen relevant (H7, S2, S4, S6, S9, S10). Die Familienangehörigen sind oft selbst in der Verwaltung oder zumindest im öffentlichen Dienst beschäftigt und konnten als Informationsquelle genutzt werden. Manchmal haben sie auch bei Bewerbungsschreiben bzw. mit Empfehlungen zum Auftreten in Vorstellungsgesprächen auf die Betreffenden Einfluss genommen (z. B. E7, E10, S10). E7 stellt heraus, ihre Mutter habe sie „gebrieft“ (E7 226). Und die Mutter von E10 habe mit ihr Einstellungstests geübt. Finanzielle Unterstützung aus dem sozialen Umfeld erhielten E6, E16 und A5 durch die Eltern oder den Ehemann.

In 15 Fällen stellten auch *Freundinnen und Freunde* wichtige Ressourcen dar. So berichtet E5, dass Freunde von ihr im öffentlichen Dienst studierten. E9 hat Freunde, die in der Verwaltung tätig sind. Der Freund von E11 hatte das Studium an der HSPV NRW abgeschlossen. A2 erwähnt, dass sie während der Ausbildung kollegiale Unterstützung erfuhr, denn mit ihr durchlief eine weitere Kollegin den Lehrgang zur Verwaltungsfachangestellten. Bei A3 und A4 haben Freundinnen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen geholfen.

Drei Befragte nennen die *Arbeitsagentur* als mehr oder weniger hilfreiche Institution. E1 durchlief dort Tests zur Selbsterkundung. Ansonsten sei die Arbeitsagentur jedoch nicht hilfreich für sie gewesen. E1 sagt: „Die wollten von beruflicher Neuorientierung natürlich nichts hören, weil es dutzende Stellen für Spedition und Logistik gab, für die ich in Frage gekommen wäre. Dass ich nie wieder in einer Spedition arbeiten wollte, hat sie nicht interessiert, also war von da keine Unterstützung zu erwarten“ (E1 114-117). Andere Erfahrungen machte H1, der von der Arbeitsagentur überhaupt erst auf die öffentliche Verwaltung aufmerksam gemacht wurde. Er fühlte sich bei der Umschulung aufgrund von Berufsunfähigkeit gut unterstützt und gefördert, wenn er erklärt: „Ich fand es jetzt nicht schwer, in den öffentlichen Dienst zu wechseln“ (H1 87-88). Auch H5 ist erst im Rahmen der Beratung bei der Agentur für Arbeit auf das Berufsfeld der Verwaltung aufmerksam geworden. Er meint, dass die Möglichkeit einer Ausbildung bzw. eines Studiums für ältere Menschen bekannter gemacht werden könnte. H5 sagt: „Ich finde, die Verwaltung könnte einfach mal ein bisschen mehr publik machen, dass sie nicht nur Leute frisch von der Schulbank haben möchte, sondern, dass sie überhaupt auch Ältere einstellt. Das war mir vorher gar nicht so bewusst. Ich dachte immer, die wollen das gar nicht. Sondern die wollen ihre Eigengewächse haben, die, seit sie neunzehn sind, da rumrennen“ (H5 75-79).

E1 und E5 erwähnen, dass sie zur Neuorientierung *Ratgeberliteratur* nutzten. Und H9 besuchte *Berufsmessen*. Für einige Soldaten und Soldatinnen war der *Berufsförderungsdienst* hilfreich.

Einige Befragte heben hervor, dass Sie während der Neuorientierung **Einbußen** in Kauf nehmen mussten. Für A1, A2 und H5 waren diese *finanzieller* Art. Der frühere kaufmännische Angestellte A1 sagt: „Es klappt. Also wenn man sich einschränkt, dann klappt das“ (A1 77). Die ehemalige Erzieherin spricht mit großem Dank darüber, dass ihr die Stadt zur Überbrückung des Engpasses während der Ausbildung ein Darlehen gewährte. Und H5 berichtet, dass er während des Verwaltungsstudiums an der HSPV NRW nur halb so viel verdient habe wie als Friseurmeister. A1 erwähnt darüber hinaus, dass sie während der Ausbildung weniger Freizeit hatte. A2 betont, dass sie sich mit der Entscheidung für einen Verwaltungsberuf von der Perspektive verabschiedete, jemals wieder eine Führungsposition einzunehmen („Ich werde niemals mehr eine Führungsposition bekommen“, A2 96). A6 hatte schon vorher, also nicht nur während der Neuorientierung zur Verwaltung, Zeiten mit wenig Geld kennengelernt. Sie meint, dadurch noch ehrgeiziger und zielstrebiger geworden zu sein. Sie habe sich

„eine gewisse Art an Ehrgeiz, Fleiß, Stärke und Durchhaltevermögen angeeignet“ (A6 201-202). Weiterhin erklärt sie: „Ich finde, der wichtigere Aspekt ist, dass es aus dir geboren wird, etwas anders zu machen. Das sind so die Bausteine, die auch zu einem guten Gelingen beitragen“ (A6 239-240).

Es gab aber auch das Gegenteil von finanziellen Verzichten: So hebt A3 hervor, dass sie während der Verwaltungsausbildung bereits doppelt so viel verdiente wie in ihrer Ausbildung zur tiermedizinischen Fachangestellten.

K 2.5 Reaktionen des sozialen Umfelds auf den Zweitberuf

Aus der in Kategorie 2.4 dargestellten umfangreichen Unterstützung seitens der Familie und aus dem Freundeskreis ist bereits erkennbar, dass die meisten Befragten in ihrem Zweitberuf bzw. in ihrer Neuorientierung durch ihr soziales Umfeld bestärkt wurden. *Der neue Berufswunsch in der Verwaltung wurde also akzeptiert.* E5 sagt, ihre Familienangehörigen „waren gleich Feuer und Flamme“ (E5 175). Auch E7 meint, ihre Familie habe sie „super unterstützt“ (E7 225). Zudem war die Mutter von E10 „ganz happy“ (E10 245). Dass sich E15 hin zu einem Beruf in der Verwaltung orientierte, wurde ihr hoch anerkannt. Sie sagt: „Im Endeffekt fanden das alle gut, dass die Beamtentradition quasi weitergeführt wird“ (E15, 201-202), denn „das ist ein ehrbarer Beruf (…) das wird bei uns in der Familie sehr hoch geschätzt“ (E15 203-204). Gerade in den Herkunftsfamilien, in denen die Eltern Berufe in der Verwaltung oder im Beamtenstatus ausüben, war die Resonanz besonders positiv.

Es gab aber auch Abweichungen von den mehrheitlich zustimmenden Reaktionen, die sowohl aus der Familie als auch aus dem Freundeskreis kamen. In den Fällen wurde *der neue Berufswunsch nicht akzeptiert*, also hinterfragt oder sogar abgelehnt. Während sich E5’s Familie wie oben beschrieben anerkennend verhielt, waren die Reaktionen im Freundes- und Bekanntenkreis gemischt bis „vernichtend“ (E5 176). Seitdem meidet E5 Gespräche über Berufliches im Freundeskreis. E7 wohnte zum Zeitpunkt der Umorientierung nicht in dem Bundesland, in dem sie den Verwaltungsberuf lernen wollte. Der Ex-Partner und seine Familie unterstützten sie deshalb nicht. In der Familie von E9 gab es ein Bedauern darüber, dass das Wissen aus dem Erststudium (Journalismus) untergehen könnte. Freunde von E11 waren der Auffassung, dass Verwaltung nicht zur ihrer Persönlichkeit passe, trugen aber E11’s Vorhaben mit, die Vision einer modernen Verwaltung umzusetzen. E11 meint, dass ihre Freunde es „cool finden, dass ich die Vision habe, dass Verwaltung eben nicht nur Menschen sind, die keinen Bock haben, richtig zu arbeiten“ (E11 167-169).

Einige Befragte informierten Familie und (oder) Freunde über ihre Umorientierung nicht, sondern legten diese erst im Nachhinein offen. *Der Berufswechsel wurde also erst nach Zusage kommuniziert.* Dies betraf E7 und E14.

K 2.6 Einfluss der Familie auf den Zweitberuf

17 Befragte geben an, dass ihre Familie *keinen oder keinen direkten Einfluss* auf die Wahl des Berufs in der Verwaltung hatte. Obwohl das familiäre Umfeld oder der Freundeskreis mit Information, Beratung und konkreten Hilfestellungen unterstützte (s. Kategorie 2.4 zu den Ressourcen während der beruflichen Um- und Neuorientierung), betonen die meisten, dass es ihre eigene Entscheidung war, in die öffentliche Verwaltung zu wechseln. H6 meint: „Letzten Endes war es meine Entscheidung“ (H6 54-55). E14 gibt an, dass sie ihre Entscheidung „gut geplant“ fand (E14 126). Bei H1 sei ein gewisser familiärer Einfluss vorhanden gewesen (Mutter arbeitet bei der Bundesagentur für Arbeit), aber „ich hätte es auch gemacht, wenn sie einen anderen Einfluss genommen hätte“ (H1 60-61).

Bei der Mehrheit der Befragten (n = 24) nahm das soziale Umfeld mehr oder weniger *direkt Einfluss auf die berufliche Zweitwahl*. Eine große Rolle spielten hier Ermutigung, positive Bekräftigung, Informationen aus erster Hand von Beschäftigten im öffentlichen Dienst und konkrete Tipps bei der Bewerbung. Vor allem in der Gruppe der Anfang 20-jährigen Akademikerinnen und Akademiker war ein Einfluss seitens der Familie und Freunde deutlich erkennbar. Währenddessen schein der Einfluss in der Gruppe der Handwerker auszufallen.

Es muss angemerkt werden, dass die Subkategorien zum Einfluss der Familie auf den Zweitberuf nicht trennscharf sind. Es kann vermutet werden, dass der Einfluss aus dem sozialen Umfeld höher war, als die Betreffenden wahrnahmen.

K 2.7 Erlebensweisen und Ängste während der beruflichen Um- und Neuorientierung

Wenige Befragte nennen positive Erlebensweisen während der beruflichen Um- und Neuorientierung. Die überwiegende Mehrheit jedoch erwähnt negative emotionale Begleiterscheinungen wie Zweifel, Befürchtungen, Belastungen und diverse Sorgen. Mitunter traten positive und negative Gefühle gleichzeitig auf.

Neun Befragte machen Aussagen, aus denen **positive Erlebensweisen** ersichtlich sind. A3 erlebte die Abwendung von ihrem Ausbildungsberuf der tiermedizinischen Fachangestellten als Befreiung. Sie sagt: „Also ich habe mich damals befreit gefühlt und ich war so stolz auf mich, dass ich diesen Schritt dann auch gemacht habe“ (A3 225-227). Auch H4 erlebte nach Kündigung ihrer Stelle in der Marktforschung ein befreiendes Gefühl. H2 stellt heraus, dass sie in der Neuorientierung eine große Chance sah: „Ich habe gedacht, dass es eine Chance ist“ (H2 64). E10 und E11 hatten vor dem Hintergrund ihres abgeschlossenen Erststudiums keine Ängste. Ebenso erklärt H2: „Ich hatte keine Zweifel“ (H3 58). E14 stand zu ihrer Neuorientierung und Bereitschaft, in sich persönlich zu investieren („Die drei Jahre investierst du“, E14 81).

Hinsichtlich des Studiums hatte H16 keine Bedenken, „weil ich mir gedacht habe: Nach Mathe kann nichts Schlimmeres kommen. Das kriege ich schon hin“ (E16 172-173).

Die **negativen Erlebensweisen** in Zusammenhang mit der beruflichen Neuorientierung überwiegen jedoch.

Elf Befragte hatten die *Befürchtung, keine Einstellungsbehörde zu finden*. E7 hatte „immer Angst, dass man es nicht schafft“ (E7 212). Sie sagt aber gleichzeitig: „Also du entwickelst irgendwann diesen Willen, es zu schaffen“ (E7 212-213). Auch E9 meint, „ganz schlimm war bei mir die Angst, dass ich gar keine Zusage bekomme“ (E9 153). E12 und E16 sorgten sich, dass insbesondere kleinere Behörden ortsansässige Schulabgängerinnen und Schulabgänger bevorzugen könnten. Unter denjenigen mit abgeschlossener Ausbildung hatte lediglich H8 die Angst, keine Ausbildungsstelle in der Verwaltung zu finden. Hingegen trieb auch vier Soldatinnen bzw. Soldaten die Furcht um, dass Bewerbungen für ein Studium in der Verwaltung nicht erfolgreich sein könnten. Als „mega stressig“ (S5 426), „Herausforderung“ (S4 202), „absolut belastend“ (S3 228) und eine „ganz furchtbare Zeit“ (S7 185) wird diese Phase des Lebens beschrieben. Dies auch deshalb, weil teilweise parallel Prüfungen für Schulabschlüsse bestanden werden mussten oder Absagen auf Bewerbungen eintrafen.

Angst vor dem Neuanfang hatten sechs Befragte. E4 sagt: „Ich musste wieder von vorne anfangen und hatte große Angst, einen Fehler zu machen“ (E4 79-80). Auch A2 beschreibt den beruflichen Einstieg und die Orientierung im Verwaltungsberuf als hart: „Das sind so zwei Universen, die aufeinander schießen, und dann muss man sich wirklich erstmal ganz neu orientieren“ (A2 76-77). Auch wenn die Verwaltung bessere Rahmenbedingungen bot, war das für den Handwerker H4 „natürlich Neuland“ (H4 50).

Neun Befragte geben an, *Angst* gehabt zu haben*, den Anforderungen in der Verwaltungsausbildung bzw. im Verwaltungsstudium nicht zu genügen*. E8 und E12 empfanden einen großen „Leistungsdruck“ (E15 72): Klausuren sollten bestanden werden, die Durchfallquote war hoch und auch eine Konkurrenz zu Personen mit Vorerfahrungen sei spürbar gewesen. Hinzu kam die aus dem dualen System resultierende Parallelität von Theorie und Praxis. E8 sagt: „Man war schon ein bisschen panisch, ob man das überhaupt schafft“ (E8 148-149). A6 und H5 hatten Angst, bestimmte, rechtswissenschaftliche Fächer während der Ausbildung bzw. im Studium nicht zu bestehen.

Eng verbunden mit dem Leistungsdruck in der Ausbildung sind die *Angst vorm Scheitern bzw. existenzielle Sorgen*. Diese bestanden zu Beginn der neuen Ausbildung und für einige, die sich noch in der Qualifizierung befinden, noch jetzt. Sechs Befragte sind bzw. waren davon betroffen. A1 meint: „Man hat ja immer diese Versagensängste“ (A1 80-81). Auch E12 verwendet diesen Begriff, um ihren Zustand während des Studiums zu beschreiben, denn wer durch die Prüfungen fällt, „hat dann wieder nichts und steht wieder ohne alles da“ (E12 203). E1 erlebte psychischen und sozialen Druck, der Arbeitslosigkeit zu entkommen und damit einer Situation, für die es die gesellschaftliche

Zuschreibung als „gescheitert“ geben kann. E5 geht sogar so weit, dass sie das „Scheitern“ schon heute für sich vereinnahmt. Sie erklärt: „Ich hasse es, wenn mich jemand fragt, wie ich zum öffentlichen Dienst gekommen bin. Es ist für mich eine Geschichte des Scheiterns, ich hätte nie gedacht, dass ich einmal gezwungen wäre eine Sachbearbeiterin zu sein“ (E5 162-166). Bei E15 existierten im Freundeskreis Bedenken, was passieren könnte, wenn die Investition weiterer drei Jahre nicht zum gewünschten Erfolgt führte. Auch S3 hatte Angst vorm Scheitern, aber das bereits in der Bewerbungsphase.

Fünf Befragte meinen, dass sie *Angst vor erneuter Unzufriedenheit bzw. verfehlter Berufswahl* hatten. So hatte E6 „Angst, einen Fehler zu machen und wieder Jahre zu verlieren“ (E6 72-73). Auch E1 und E2 äußern die Möglichkeit, dass sie erneut unzufrieden sein könnten und sich ihre Situation nicht verbessern würde. H6 hatte nur anfangs Zweifel, dass er sich nicht richtig entschieden haben könnte, inzwischen nicht mehr. Er sagt: „Nach dem ersten halben Jahr habe ich mich gefragt, ob das die richtige Entscheidung war. Ich fand die Inhalte doch in Teilen sehr seltsam und ich hatte auch nicht damit gerechnet, dass ich den Pack-an bekam. Aber dann ist der Knoten geplatzt und ich habe auch die juristischen Fächer verstanden“ (H6 66-69).

Sechs Befragte erwähnen *finanzielle Engpässe* oder Einschränkungen während der Verwaltungsausbildung bzw. während des Studiums. E1 war sich bewusst, dass sie mit dem Wechsel in die Verwaltung ihr damals hohes Einkommen in der Logistik aufgeben würde. Auch E16 und H5 machten sich Sorgen, ob sie drei Jahre ohne volles Gehalt auskommen würden. H2 und H3 bezogen während der Ausbildung Wohngeld. H6 übte während der Ausbildung Nebenjobs aus, um seinen Lebensstandard halten zu können.

4.3 Der Zweitberuf in der öffentlichen Verwaltung

K 3.1 Ist der Erstberuf im Zweitberuf hilfreich?

Für sechs Befragte sind die Erfahrungen aus dem Vorberuf in der Verwaltung **nicht oder nur eingeschränkt hilfreich.** Entsprechende Aussagen kommen ausschließlich von Akademikerinnen und Handwerkern. E7 behauptet, der Verwaltungsberuf hätte mit ihrem sprachwissenschaftlichen Studium nichts zu tun. Auch E4 meint, im Studium „musste ich bei null anfangen“ (E4 95). H7 und H8 vertreten die Ansicht, dass Handwerk und Verwaltung komplett andere Berufsbilder darstellen. H7 meint, dass seine handwerkliche Erfahrung allenfalls privat nützlich sei, wenn handwerkliche Aufgaben erledigt werden sollen. E15 würde sich wünschen, dass die Verwaltung betriebswirtschaftlicher denkt und handelt, er sieht aber bei den Beschäftigten wenig diesbezügliche Bereitschaft. E5 gibt an, dass ihre beruflichen Vorerfahrungen, insbesondere aus Nebenjobs als Helferin in einem Schnellrestaurant, im Büro einer Internetfirma, als

Kellnerin und Nachhilfelehrerin sogar eher hinderlich sind. Sie sagt: „Ich denke manchmal, es wäre einfacher für mich, weniger zu wissen, da ich mich aufgrund meines Vorwissens oft an den Arbeitsprozessen im öffentlichen Dienst stoße“ (E5 209-211).

Nach Ansicht der meisten Befragten ist der Vorberuf in verschiedener Weise für den Zweitberuf in der Verwaltung **hilfreich**. Von Nutzen sind Fachkenntnisse aus dem Erstberuf, Erfahrungen im Umgang mit Menschen, bestimmte Methodenkompetenzen sowie berufsbezogene Einstellungen und Haltungen.

Neun Befragte vertreten die Auffassung, dass sie spezifis*che Fachkenntnisse aus dem Vorberuf* in die Verwaltung einbringen können. Bei den Befragten mit kaufmännischen Vorkenntnissen (z. B. aus dem Studium oder der Meisterweiterbildung im Handwerk) betrifft dies das Wissen aus der BWL und VWL (E2, E13, E14, E16, A1, H5), das sich in der Verwaltung bei den Themen „Doppik“ (doppelte Buchführung), „NKF“ (Neues kommunales Finanzmanagement) oder „KLR“ (Kosten-Leistungs-Rechnung) wiederfindet. Vorkenntnisse aus der Personalwirtschaft sind in bestimmten Bereichen der Verwaltung ebenfalls von Vorteil (E13) und beispielsweise aus der vorherigen Tätigkeit als Personal-Feldwebel transferierbar (S6). E10 und S2 nutzen im Verwaltungsberuf Vorwissen aus der IT. Auch E12 hält ihr Pädagogik-Studium für hilfreich: „Ich glaube, dass man so ein Fach wie Pädagogik immer gebrauchen kann, weil man grundsätzlich mit Menschen zu tun hat“ (E12 239-240). Ähnlich geht es E13 (Wirtschaftspsychologe) nicht nur hinsichtlich der BWL, sondern auch bezüglich der Psychologie. Und E11 meint: „Soziologie ist sehr prägend, das passt hier hervorragend rein“ (E11 57-58). E10 würde auf dem Kulturamt ihr Wissen aus dem Erststudium der Kulturwissenschaften einbringen können.

Die beruflichen Vorerfahrungen helfen außerdem dabei, den Aufbau und die Abläufe in Organisationen (besser) zu verstehen. E1 stellt heraus: „Ich weiß ganz genau, welche Hebel ich in Bewegung setzen muss, damit ich an das komme, was ich möchte, und wie weit der Weg sein wird, bis ich meine Ziele erreichen kann“ (E1 181-183). E5 hat in ihren studentischen Nebenjobs unter anderem in einem Schnellrestaurant, aber auch in einer Internetfirma „sehr innovative und effektive Arbeitsprozesse beobachten und erlernen können“ (E5 205-206). H4 und S1 meinen, durch ihre Vorberufe über ein besseres Verständnis von Arbeitsabläufen zu verfügen. S10 nennt dies „Strukturkompetenz“ (S10 156).

Sechs Soldaten (S1, S2, S4, S8, S9, S10) geben an, durch ihre Erfahrungen in der Bundeswehr den Umgang mit Gesetzen gelernt zu haben. S8 erläutert: „Wenn du einmal Gesetze verstanden hast, kannst du immer Gesetze, egal welche es sind“ (S8 130-131). Dabei ist es weniger die Kenntnis bestimmter Gesetze, sondern die Auslegung von Gesetzen und der Umgang mit Vorschriften, der prägend war und auch im Verwaltungsberuf nützt.

E4 sagt aus, ihre vor oder im Studium erworbenen Fremdsprachenkenntnisse wiederverwenden zu können. Sie selbst und fünf weitere Befragte (E10, E11, E12, S4, S8), darunter auch zwei Soldaten, nennen ferner interkulturelle Kompetenzen, welche sie in den Zweitberuf transferieren können und die zu einer größeren Offenheit führen (s. persönliche Kompetenzen).

E8 und E9 betonen, dass sie aufgrund ihres Erststudiums (Lehramt Deutsch/Journalismus) in der Lage zum fehlerfreien Schreiben und Formulieren von Texten sind, was ihnen beispielsweise bei Klausuren zugutekommt. Darüber hinaus hält sich E9 für Öffentlichkeitsarbeit besonders geeignet.

Neben Fachwissen stellen der im Vorberuf erlernte *Umgang mit Menschen* und die erworbene *soziale Kompetenz* Vorteile dar. Mehrere Befragte schreiben sich eine gute Menschenkenntnis zu, beispielsweise E1, E6, E14, A2 und S10. Einige haben ihre sozialen Kompetenzen erweitert und ihre Kommunikationsfähigkeit ausgebaut. E1 und S8 haben einen professionellen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen gelernt, S7 und S8 auch Teamfähigkeit. In der Bundeswehr habe S8 den Umgang und die Kommunikation mit vielen unterschiedlichen Menschen und Persönlichkeiten geübt. Er sagt: „Dann kannst du eigentlich mit jeder Spezies umgehen“ (S8 134-135).

Befragte aus verschiedenen Berufsfeldern bringen darüber hinaus Expertise und Erfahrung in der Gestaltung von Kunden- bzw. Bürgerkontakten mit (E12, E14, H1, H3, H4, H9). S2 gibt an, über hohes Einfühlungsvermögen zu verfügen. H4 schreibt sich eine hohe Sensibilität zu und A6 ist in der Lage, auf andere einzugehen. H4 sagt: „Man weiß auf Kunden zuzugehen, man weiß mit bestimmten Stimmungslagen umzugehen und man ist in supervielen Bereichen sensibilisiert. Und man hat einen viel größeren Erfahrungsschatz als jemand, der gerade von der Schule kommt“ (H4 80-83).

S2, S6 und A6 haben in ihren Vorberufen Führungspositionen ausgeübt, in denen sie Durchhaltevermögen, Entscheidungsfreude und allgemein ihre Führungskompetenz unter Beweis gestellt haben.

Die Befragten nennen auch zahlreiche *Methodenkompetenzen*, welche ihnen den Einstieg in einen Verwaltungsberuf und dessen Ausübung erleichtern. Zunächst einmal ist da der Rückgriff auf eine bereits angeeignete und erprobe Lernfähigkeit. Das Einfinden ins Lernen fällt leichter. E16 behauptet, man habe gelernt, zu lernen. Auch E14 hält sich geübt in der Wissensaneignung, -speicherung und im Wissensabruf. H4 meint, dass man vor dem Hintergrund beruflicher Vorerfahrungen anders lerne und sich schnell einarbeiten könne: „Man lernt anders und man geht ganz anders mit den Dingen um“ (H4 85). E10 beansprucht für sich eine sogenannte philosophische Denkweise, bei der sie in der Lage ist, deduktiv zu denken und Entscheidungen zu treffen. Nicht zuletzt haben die Akademiker und Akademikerinnen schon einmal das wissenschaftliche Arbeiten kennengelernt und eingeübt. So wissen sie, wie Literaturrecherchen durchgeführt und Hausarbeiten abgefasst werden (E13).

Vier Befragte (E11, H14, H3, H9) antworten, dass sie durch den Erstberuf selbständiges Arbeiten gelernt hätten. Eng damit verbunden sind die Fähigkeiten zur Selbstorganisation (E11), zum Setzen von Prioritäten (E14), ein gutes Zeitmanagement (S7), Selbstmotivation (E13), Disziplin (S7, S8) sowie die Bereitschaft zur Verantwortung und die Erfahrung damit (H2, H3, H5, S3, S6, S10). Die ehemalige Friseurin H3 sagt: „Ich denke, das hat mir sehr geholfen und ich war wesentlich selbstständiger als jemand, der jetzt gerade als Ersteinstieg angefangen hat“ (H3 71-73). Und S10 bringt es auf den Punkt, wenn er über das eigenständige, verantwortungsvolle Arbeiten berichtet: „Ich denke mal, da sind wir als Soldaten eine ganz gute Grundsubstanz, die wir da mitbringen an Erziehung und Verantwortungsbewusstsein“ (S10 325-326). Auffällig ist hier, dass sich vor allem diejenigen mit Berufserfahrung entsprechende Eigenschaften zuschreiben.

Eine weitere methodische Kompetenz, welche durch den Vorberuf gefördert wurde, sind Präsentationsfähigkeiten (E10) und professionelles Auftreten vor Publikum bzw. anderen Menschen (E14, S7, S10). S10 hat in der Bundeswehr sicheres, souveränes Auftreten gelernt, was ihm heute zugutekommt.

Die Vorberufe nahmen auch Einfluss auf die *persönlichen Kompetenzen* bzw. die berufsbezogenen Einstellungen und Haltungen der Befragten. Fünf Befragte beanspruchen für sich infolge interkultureller Erfahrungen Offenheit, Unvoreingenommenheit, Neutralität, Kontaktfreudigkeit und ein Bewusstsein für Stereotypisierung (E4, E10, S1, S5 und S7). E 4 sagt: „Aufgrund dieser interkulturellen Erfahrung bin ich heute viel offener und kontaktfreudiger“ (E4 30-31). E13 betont einen gewissen Weitblick bzw. das durchs Studium erworbene Problembewusstsein und die Perspektiverweiterung. Auch S7 gibt an, über den Tellerrand schauen zu können.

Einige Befragte heben auch ihre Lebenserfahrung (E14) und persönliche Reife (H1) hervor. H6 meint, dass ihn aus diesem Grunde die Erlebnisse auf dem Sozialamt „nicht geschockt“ hätten (H6 77). A3 gibt an, sich in der Zeit als tiermedizinische Fachangestellte persönlich weiterentwickelt und viel gelernt zu haben: „Ich habe viel mitgenommen aus dem ersten Beruf“ (A3 104).

Durch den Erstberuf entwickelten einige Befragte bestimmte arbeitsbezogene Haltungen. S4 hält sich für engagiert, S7 für fleißig. A5 eignete sich eine gewisse Arbeitsmoral an. Sie sagt: „Ich glaube, dass alle, die von der Schule aus direkt zur Stadt gekommen sind, gar nicht wissen, was richtiges Arbeiten ist“ (A5 120-121). H4 lernte in der Hotellerie Dienstleistungsorientierung und die Bereitschaft zur Arbeit außerhalb normaler Arbeitszeiten.

In ihren Antworten auf die Frage, welche Erfahrungen aus der Bundeswehr für sie hilfreich in der öffentlichen Verwaltung sind, heben sich die Soldatinnen und Soldaten

hinsichtlich der berufsbezogenen Werte und Haltungen von den anderen Berufsgruppen ab. So haben sie aus der Bundeswehrzeit die Identifikation mit dem Staat (S2, S5) bzw. die Loyalität zum Staat (S6) mitgenommen. S2 umschreibt das mit den Worten: „Für den öffentlichen Dienst, gerade als Beamter, muss man ein besonderes Näheverhältnis zum Staat der Bundesrepublik Deutschland haben. Man muss ebenfalls damit einverstanden sein, was hier passiert“ (S2 186-188). Betont wird auch das verinnerlichte Hierarchiedenken (S3, S7, S8, S8). S8 illustriert das mit den Worten: „Ich weiß, wie ein öffentlicher Dienst tickt“ (S8 123). Drei Befragte nennen ferner Zuverlässigkeit, Gewissenhaftigkeit und Verschwiegenheit (S1, S2, S3, S10). So ginge es nach Auffassung von S10 darum, Aufträge emotionslos abzuarbeiten. S7 und S9 nennen noch eine bei der Bundeswehr notwendige Flexibilität, das heißt sich je nach Lage schnell anpassen zu können. Mehrere Befragte erwähnen darüber hinaus die Belastbarkeit und Stressresistenz, die sie sich im Militärdienst aneigneten (S4, S5, S7, S8, S9). Die diesbezüglichen Beschreibungen variieren zwischen „dickes Fell“ (S7 213, S8 113), „abgehärtet“ (S5 525) oder in den Worten von S8: „Du hast dann Bundeswehr hinter dir. Und wenn du in die Verwaltung kommst, schlimmer geht es nicht mehr. Es kann nur besser werden“ (S8 162-163).

Die **beruflichen Vorerfahrungen** der Befragten bleiben in der öffentlichen Verwaltung **nicht unbeachtet**. Entsprechend sind die Reaktionen. Mehrere erklären, dass ihnen in der Praxis mehr Verantwortung übertragen wird als anderen Auszubildenden, Studierenden oder Berufstätigen (z. B. S6). E14 berichtet, dass sein Ausbilder vom selbständigen Umgang mit Bürgern überrascht sei. Auch H3 und H5 bemerken eine höhere Eigenständigkeit. H5 sagt: „Und es wird schneller mehr Verantwortung an ältere Azubis abgegeben“ (H5 84-85). E7 würde sich wünschen, ihr Wissen aus ihrem sprachwissenschaftlichen Studium einbringen zu können.

K 3.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Erst- und Zweitberuf

Zwischen Erst- und Zweitberuf sehen wenige Befragte sehr große Unterschiede. Die meisten nehmen aber eine Reihe von Gemeinsamkeiten wahr. Dies ist vor dem Hintergrund der zuvor berichteten Aussagen über die vielen Möglichkeiten, im Erstberuf ausgebildete Eigenschaften und Fähigkeiten in den Verwaltungsberuf einzubringen, logisch und verständlich.

Vier Akademikerinnen und drei Befragte mit Ausbildungsabschluss sehen zwischen ihrem Erst- und Zweitstudium **keinerlei Ähnlichkeiten**. E 7 meint, dass „es wirklich zwei komplett unterschiedliche Sachen sind“ (E7 257). Auch einige Befragte aus dem Handwerk sehen wenig Gemeinsamkeiten bei den *Aufgaben*. H6 erklärt: „Die sind völlig konträr. Das Handwerk hat nichts mit diesem Job zu tun“ (H6 86-87). H1 konkretisiert: „Man macht sich seine Knochen kaputt und das ist in der Verwaltung anders“ (H1 107-108). H4 ergänzt, wenn er sagt: „Das eine ist Handwerk und das andere eine Bü-

rotätigkeit“ (H4 50). Auch H2 vertritt die Auffassung, „das ist wirklich was ganz anderes“ (H2 89). Im Handwerk bekomme man Arbeitsaufträge, dabei herrsche mitunter ein rauer Ton und man werde nicht „in Watte gepackt“ (H1 82).

Einen großen Unterschied sehen die Handwerker (H2, H3, H4, H5, H6) bei den in ihrem Vorberuf aufgrund der flexiblen und längeren Arbeitszeiten eingeschränkteren Möglichkeiten zu einer ausgeglichenen *Work-Life-Balance*. H5 bringt es auf den Punkt, wenn er sagt: „Die Work-Life-Balance war im Erstberuf eine Vollkatastrophe“ (H5 139-140). Gleichzeitig schätzte er die Arbeit mit Händen, die H5 bei seiner jetzigen Tätigkeit gelegentlich vermisst. Auch H4 hat durch den Wechsel eine Verbesserung seiner Work-Life-Balance erreicht: „Man kann den Tag so schieben, wie man ihn gerne hätte. Dadurch hat man einen geregelten Freizeitablauf“ (H4 132-133).

A4 sieht in der Verwaltung eine *geringere Orientierung an Menschen, geringere Dienstleistungsmentalität* und *weniger Arbeitseinsatz* als im Hotelgewerbe. Die Verwaltung geize mit Freundlichkeit, geht Mehrarbeit aus dem Weg, was sie als „seltsam“ erlebt (A4 54): „Dass man bloß nicht freundlich ist, dass man nur nichts tut, was Mehrarbeit bedeuten könnte“ (A4 269-270). „Das empfinde ich als großes Manko im öffentlichen Dienst. Dass der Bürger als Störfaktor gesehen wird“ (A4 279-280). Auch S4 hat die Erfahrung gemacht, dass in seiner Kommune wenig Arbeitseinsatz gezeigt werde. Auch er lässt über die Arbeitseinstellung in der Verwaltung kein gutes Wort: „Ich bin so richtig Bundeswehr-getaktet. (…) Wenn es länger dauert, bleibe ich länger. Und ich versuche, immer mein Bestes zu geben. Und ich finde, das sieht man zumindest bei uns in der Kommune nicht so“ (S4 237-239). Zudem geben die ehemaligen Soldaten S8 und S10 an, in der Verwaltung weniger *Teamgeist* als in der Bundeswehr vorzufinden.

S3 meint, dass die *Hierarchie* in der Verwaltung nicht so sichtbar sei wie in der Bundeswehr. S6 erklärt, dass es in der Bundeswehr aufgrund der ausgeprägten Befehlsstrukturen mehr psychischen Druck gegeben hätte.

In Bezug auf das *Studium* gehen die Meinungen auseinander: E11 hält die Strukturen an Universitäten und Fachhochschulen für grundlegend unterschiedlich. E10 hält das Verwaltungsstudium für arbeitsintensiver. E5 schätzt die besseren Rahmenbedingungen an der HSPV NRW im Vergleich zur Uni. Sie meint damit die kleinen Kurse und dass man sich um die Studierenden kümmere. Sie sagt: „Die Frischlinge vom Abitur wissen im Grunde nicht, welche Privilegien sie hier genießen. Ich weiß das aufgrund meiner Erfahrungen natürlich richtig zu schätzen“ (E5 90-93). Und E15 ergänzt: „Hier wird einem schon sehr viel abgenommen“ (E15 63).

Daneben nennen die Befragten zahlreiche **Gemeinsamkeiten zwischen Erst- und Zweitberuf**.

Drei Studierte weisen darauf hin, dass sie erneut einer *Bürotätigkeit* nachgehen. E1 meint, sie habe jetzt aber „mehr Spaß und die neuen Aufgaben empfinde ich als sinnvoller und es liegt mir viel mehr“ (E1 198-199). E2 hält seine jetzigen Verwaltungsaufgaben für „anspruchsvoller“ (E2 88) als diejenigen zuvor in der Privatwirtschaft. Dem gegenüber erklärt E6, die Bürotätigkeiten seien vergleichbar.

Überschneidungen mit den beruflichen Vorerfahrungen sind auch *abhängig von der jeweiligen Dienststelle*. Die Journalistin E9 sieht ihre Kompetenzen vor allem im Bereich der Bürgerbeteiligung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verwirklicht. Dieses Arbeitsfeld entspricht genau ihrem Erststudium. Die Pädagogin E12 erkennt Schnittpunkte zu ihren beruflichen Vorerfahrungen auf allen Ämtern mit Bezug zur Sozialarbeit. E14, A1, A5, E15 und E16 kommen aus wirtschaftswissenschaftlichen bzw. mathematischen Berufsfeldern und sehen Überschneidungen in den Arbeitsgebieten Rechnungswesen, Controlling, Buchhaltung bzw. bei allen Stellen mit Finanzanteil. A5 ist erneut in der Buchhaltung eingesetzt und übt damit eine vergleichbare Tätigkeit wie in der Privatwirtschaft aus.

Den *Umgang mit (unterschiedlichen) Menschen* als Klammer zwischen Erst- und Zweitberuf nennen E1, E14, A6 und H9. A6 möchte sich „für Menschen stark machen, die Hilfe brauchen“ (A6 100). Sie will sich „für Menschen einsetzen (…) gerne helfen, gerne etwas bewegen, sich gerne um etwas kümmern“ (A6 2987-300) – ähnlich wie in ihrer langjährigen Berufstätigkeit als Hotelfachfrau und in der Marktforschung. E5 erwähnt ein *hohes Maß an Kommunikation* und dass der *Sprache* eine große Bedeutung zukommt als Gemeinsamkeit mit ihrem sprachwissenschaftlichen Erststudium.

Nicht zuletzt berichtet eine Befragte mit anderweitigem Erststudium über *Ähnlichkeiten mit dem Zweitstudium* – allerdings mit negativer Bewertung: E12 hält das Verwaltungsstudium für ähnlich anonym wie das an der Universität.

Soldatinnen und Soldaten nennen über die genannten Aspekte hinaus weitere Gemeinsamkeiten. S1 betont die Rechtsbindung: „Im Endeffekt ist es das gleiche, ob ich jetzt hier eine Verordnung habe, die ausführe, oder ob ich die Zentralen Dienstvorschriften nehme“ (S1 334-335) Für S7, S8 und S9 bedeutet dies die Arbeit mit und auf Grundlage von Vorschriften und Gesetzen. S5 sieht den Umgang mit Steuergeldern und die Repräsentanz des Staates als Gemeinsamkeit mit der Bundeswehr. S2 verweist auf die beiden Arbeitsfeldern immanente hoheitliche Aufgabenerfüllung. S2 und S6 sehen in Bundeswehr und Verwaltung eine hierarchische Ordnung (ein „klares Gefüge von Befehl und Gehorsam“, S2 244-245), S7 erwähnt eine ähnliche Aufbaustruktur, was S8 folgendermaßen kommentiert: Die Bundeswehr in ihrer Verwaltungsform sei „nichts anderes als die öffentliche Verwaltung der Stadt“ (S8 172-173), lediglich mit dem Unterschied, dass die Soldaten Uniform und Waffe tragen würden und die Verwaltung nicht. Und S7 merkt noch an, dass er Bundeswehr und Verwaltung für gleichermaßen chaotisch hält.

K 3.3 Grad und Aspekte, in denen sich die Erwartungen an den Zweitberuf erfüllt haben

Aus den Antworten der Befragten, inwieweit die Erwartungen an ihren Zweitberuf in der Verwaltung erfüllt wurden, ist ersichtlich, dass niemand völlig enttäuscht ist. Bei manchen haben sich die Erwartungen teils bestätigt, teils nicht. Die meisten sind mit dem Wechsel und dem neuen Beruf jedoch zufrieden. Bei einigen wurden die Erwartungen sogar übertroffen. So bezeichnet S6 seine Berufswahl als „Lottogewinn“ (S6 349). Für E7 „war es die beste Entscheidung, die ich treffen konnte“ (E7 271-272). Sie hatte genauso wie E10 bislang nur positive Praxisphasen. Mitunter resultiert die Zufriedenheit auch aus dem Vergleich mit dem Erstberuf. So sagt der ehemalige Handwerker H1, dass er im Vergleich zum Erstberuf wisse, „wie gut ich es hier habe“ (H8 121). Die Gründe hierfür sind facettenreich und werden weiter unten detaillierter beschrieben.

Zunächst soll auf Aspekte eingegangen werden, in denen sich die Erwartungen aus Sicht mancher Befragter nicht erfüllt haben. Ein übergeordneter Punkt sind hierbei die *Theoriephasen an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung*. S4 sagt: „Mit der Leistung der HSPV bin ich unzufrieden“ (S4 388). Auch E8 meint, „den FH-Blödsinn könnte man echt schöner organisieren“ (E8 255). Ihr ist sogar die Freude am Studieren verloren gegangen. Die HSPV NRW wird mit den Attributen „verschult“ (E10 254, E15 56), nicht altersgerecht („Man ist ein erwachsener Mensch (…). Das ist man an der FH irgendwie nicht so“, E11 57-58), inhaltlich oberflächlich und wenig nachhaltig („ist sehr schmal“, E11 256), anonym (man werde nicht mit Namen angesprochen, „da bist du einfach nur eine Nummer“, E12 66-67) und „absolut nicht hilfreich“ belegt (S3 336). Anzumerken ist, dass die meisten der mit der Hochschule unzufriedenen Befragten jedoch großen Gefallen an der Praxis haben. So sagt E8: „Dafür hat mich die Praxis total begeistert“ (E8 203). Außerdem sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass manche Befragte wie E15 die Theoriephasen positiv bewerten (s. Kategorie 3.2 zu den Unterschieden zwischen Erst- und Zweitberuf).

Ferner haben sich nach Meinung der Befragten einige *Klischees über die öffentliche Verwaltung bestätigt*. A1 hält die Verwaltung für „bürokratisch“ (A1 113), A4 für wenig dienstleistungsorientiert. A4 sagt: „Das vermiest es mir manchmal. Da ecke ich auch an, weil ich das anders handhabe. Das kommt im Team nicht so gut an, weil man damit ja die gewohnten und festen Abläufe stört“ (A4 289-291). Und weiter: „Immer wenn ich auf ein Amt gehe, muss ich mich vorher in eine besondere Verfassung bringen, eine Art Panzer anziehen, damit die mögliche negative Energie mich nicht so trifft“ (A4 296-298). S1 und S2 konnotieren die Verwaltung als nicht besonders arbeitsam. S1 sagt: „Es gibt manche Bereiche, die doch sehr, wie beim Bund auch, dafür sorgen, dass sie nichts zu tun haben (S1 349-350). Darüber hinaus werde „viel gelästert“ (S7 279). S3 beschreibt die Verwaltung als „trantütig“ (S3 266), genauso wie E10, die angibt, in der Verwaltung werde langsam und unwirtschaftlich gearbeitet (E10). E10 würde gerne

Einsparpotenziale aufdecken und umsetzen, denn eine Kommune sollte „solvent bleiben“ (E15 254). E11 hält die Verwaltung für wenig innovativ und nicht modern.

A3 verband mit dem Wechsel in die Verwaltung Karriereabsichten, nunmehr sei sie jedoch über ihre *Aufstiegschancen verunsichert*. Die Germanistin E5 gibt an, dass ihr die *Tätigkeiten* in der Verwaltung *nicht gefallen*. Sie sagt: „Nur Sachbearbeitung wird mich auf Dauer nicht glücklich machen, da bin ich mir sicher“ (E5 227-228). Mit dem Gehalt und der Absicherung ist sie allerdings zufrieden.

Für die Mehrheit haben sich die **Erwartungen erfüllt,** teilweise wurden sie sogar übertroffen. Nachfolgend werden die Aspekte aufgelistet, welche den Betreffenden gefallen. Diese kamen für die Befragten teilweise unerwartet, das heißt sie wurden in bestimmter Hinsicht positiv überrascht.

Dass die Verwaltung eine Vielzahl *interessanter, abwechslungsreicher und sinnvoller Tätigkeiten* umfasst, ist ein Erfahrungswert, den sechs Befragte (E1, E2, E3, H1, H5, S3) würdigen. H1 stellt heraus: „Die Arbeit macht Spaß (…) Ich bin glücklich“ (H1 102-103). Und S8 sagt: „Ich habe da wirklich Bock drauf“ (S8 206). Teilweise haben die Befragten ihr Interesse an den Aufgaben erst während des Studiums entdeckt.

Dass Verwaltung ebenso eine große *Aufgabenvielfalt* bedeutet, ist ebenfalls ein Aspekt, den manche erst mit Eintritt in den neuen Beruf kennenlernten. E8, E9, E10, E12 und H3 nennen dies als positiven Punkt.

Für E8 und E9 haben sich bestimmte befürchtete *Klischees nicht bestätigt*. E8 assoziierte seine Tätigkeit zu Beginn mit der Vorstellung, dass sie viel „Papierkram“ (E8 206) bzw. „Schreibtischarbeit“ (E8 207) zu erledigen hätte. Sie hat nunmehr die Erfahrung gemacht, dass es auch interaktionsintensive Arbeitsbereiche gibt, in denen die Kommunikation im Vordergrund steht. Ähnlich geht es E9, die ursprünglich den Wunsch hatte, in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu gehen. Jetzt kann sie sich auch eine Tätigkeit im Sozialamt vorstellen.

E2, A5, S5 und S6 gefallen die *Verantwortung* bzw. sie heben diesen Aspekt der Verwaltung als positiv hervor. E2 sagt, sie habe „jetzt viel mehr Möglichkeiten und gerade bei (((Behörde))) gibt es viele Wege, mich immer wieder neu zu erfinden und Verantwortung zu übernehmen“ (E2 83-85).

Eine ausgewogene *Work-Life-Balance* im Verwaltungsberuf haben E14 und E15 kennen- und schätzen gelernt. E14 berichtet, er habe jetzt mehr Zeit für Familie und Kinder. Er fühle sich als Mensch stärker wahrgenommen. Die Verwaltung sei allgemein „arbeitnehmerfreundlicher, menschennäher“ (E14 187), so müsse er nicht krank zur Arbeit gehen.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Verdienstes würdigen viele Befragte, auch wenn sie es nicht explizit an- oder aussprechen – da es vermutlich wie selbstverständlich zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst dazugehört. Zwölf Befragte (u. a. E5, E8, E10, E11, E14, E16, A1, H3, H8, H9, S5 und S9) heben diesen Aspekt ausdrücklich hervor.

K 3.4 Bewertung der beruflichen Zukunft in der öffentlichen Verwaltung

Nur wenige Befragte tragen sich mit **Wechselgedanken** oder halten sich die Option offen, die öffentliche Verwaltung zu verlassen. Am stärksten ausgeprägt sind diese Überlegungen bei E5, die mit der Vorstellung, eine Sachbearbeitertätigkeit auszuüben, nicht zufrieden ist. Dass sie den öffentlichen Dienst mittel- oder langfristig verlassen werden, schließen auch E8 und E11 nicht aus, wobei sie den Beamtenstatus aber als attraktiv und Hürde ansehen. Drei Befragte denken darüber nach, zu einer anderen Behörde zu wechseln, um besser voranzukommen oder inhaltliche Interessen stärker realisieren zu können (S1, E11, S7).

Alle anderen – also die große Mehrheit – sehen ihre Zukunft in der Verwaltung als **gut** oder sogar sehr gut an. S4 bezeichnet seine Möglichkeiten als „rosig“ (S4 378). Sie äußern diverse **Zukunftspläne**:

Sechs Befragte streben eine *Führungsposition* an (E1, E5, E15, A1, A3, H7). Drei weiteren Befragten wäre eine Führungsposition auf der *unteren Ebene* (Sachgebiets-/Teamleitung) recht. Zwei ehemalige Handwerkerinnen (H2, H3) und ein Handwerker (H6) haben *bereits einen Laufbahnaufstieg vollzogen*, H6 ist gerade dabei, in den höheren Dienst aufzusteigen.

Fünf Befragte (E1, E5, H5, S3, S4) planen einen *Master*, wobei S3 die damit verbundene Hoffnung konkretisiert: „Ich möchte weiterkommen, als ich bei der Bundeswehr gekommen wäre“ (S3 151-152), und zwar „gehaltsmäßig“ (S3 152). H5 visiert einen Studiengang im Gesundheitsmanagement an, das heißt außerhalb der Verwaltung, der jedoch sehr gut zu seinem Aufgabengebiet passt. Er sagt: „Ich kann das in der Verwaltung on top brauchen. Das ist ein Spezialfall“ (H5 164-167). E16 und S1 überlegen noch, ob sie zeitnah an ihren Studienabschluss einen Master anschließen. E15 hofft, dass er auch ohne Abschluss eines Verwaltungsmasters in den höheren Dienst aufsteigen kann, da er bereits über einen Masterabschluss in BWL verfügt.

Für vier Befragte (E10, H9, S6, S10) sind *unterschiedliche, abwechslungsreiche Aufgaben* ein Ziel.

Bei den gewünschten Einsatzgebieten haben sechs Befragte die Vorstellung, ihre *Erfahrungen aus dem Erststudium einbringen* zu können. Bei E10 geht es um einen Be-

zug zum Kulturmanagement. E12 würde als Pädagogin gerne ins Amt für Schulentwicklung und E13 (Wirtschaftspsychologe) in die Wirtschaftsförderung. E13, E15 und E16 wünschen sich eine Stelle mit wirtschaftswissenschaftlichem Bezug, beispielsweise Finanzen, Marketing oder Controlling. E11 und S7 können sich vorstellen, zu einem Ministerium oder einer Bundesbehörde zu wechseln, um ihre inhaltlichen Interessen zu realisieren. Dabei vertritt E11 ein Lebenskonzept, bei dem sie ihren perspektivisch in Teilzeit ausgeübten Verwaltungsberuf mit einer anderen Tätigkeit kombinieren möchte. Den Verwaltungsberuf allein hält sie für nicht erfüllend. S3 strebt erneut eine Beschäftigung bei der Bundeswehr an.

Fünf Befragte wollen zwar kein Sachgebiet, das die Erfahrungen aus dem Vorberuf aufgreift, haben aber dennoch *konkrete Einsatzwünsche*: E7 kann sich die Organisationsentwicklung, das Personal- oder Kulturamt vorstellen, E8 eine Tätigkeit im Ratsbüro, E9 im Sozialamt, S5 in der Sozialverwaltung. S6 wäre mit einer Stelle im Personalmanagement zufrieden.

Zwei Befragte (E12, A5) deuten an, dass ihre berufliche Zukunft auch mit *privaten Vorhaben* wie Familiengründung und der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben verbunden sein wird.

K 3.5 Bewertung des Wechsels bzw. der Entscheidung

Wenige Befragte sind *unentschlossen*, *wie sie ihre Entscheidung*, in die öffentliche Verwaltung zu wechseln, *bewerten sollen bzw. sie zweifeln an*, dass dies eine gute Entscheidung war. Beim selbstkritischsten ist E5, die – wie bei den Zukunftsvorstellungen unter 3.4 dargestellt – am intensivsten von allen darüber nachdenkt, aus dem öffentlichen Dienst wieder auszusteigen. Sie hält sich für gescheitert und sagt: „Ich habe lebenslänglich“ (E5 240). E5 treibt der Gedanke um, sie hätte vielleicht nicht genug in den Erstberuf investiert. Sie hofft dennoch, dass sich auf lange Sicht Zufriedenheit einstellt: „Ich weiß aber, dass sich im Berufsleben viel aus Zufällen und günstigen Fügungen entwickeln kann und ich hoffe, dass mir so etwas passiert und ich dann doch noch meinen Platz finde“ (E5 232-234). H6 deutet an, dass er mit dem Wissen von heute vielleicht nicht noch einmal so entschieden hätte – und das, obwohl er gerade den Aufstieg in den höheren Dienst macht. Er sagt: „Es gibt gewisse Rahmenbedingungen, die finde ich nach wie vor nicht gut und die missfallen mir auch. Wenn ich das noch einmal entscheiden müsste, weiß ich nicht, ob ich das mit dem Wissen von heute noch einmal entscheiden würde“ (H6 98-99). S7 möchte sich noch kein Urteil über ihre Entscheidung bzw. den Wechsel erlauben.

Zwei Befragte, von denen einer uneingeschränkt zufrieden ist, würden den Wechsel nicht allen empfehlen. In Anspielung auf die Dienstwege sagt H5: „Es gibt Menschen, die würden dieses System nicht ertragen“ (H5 113-114). Und H6 vertritt die Auffas-

sung, dass bestimmte Leute nicht gut in der öffentlichen Verwaltung aufgehoben wären. Er erklärt: „Es gibt Fälle, wo ich sage, mache lieber was anderes. Manchmal habe ich Leute hier sitzen, wo ich denke, Leute, ihr könnt euch besser verkaufen“ (H6 113-115). Denn „wenn jemand von der Schule kommt und es demjenigen dann nicht gefällt, kann er ja noch was anderes machen. Man muss es ja nicht bis an sein Lebensende machen“ (H6 116-118). Und auch H3 würde nicht allen die Verwaltung empfehlen: „Wenn jemand Ingenieur gelernt hat, würde ich den in der freien Wirtschaft belassen, weil er da mehr Geld machen und weiterkommen kann“ (H3 93-95).

38 der 41 Befragten sind *mit ihrer Entscheidung zufrieden* oder sogar „sehr zufrieden“ (E9 239). Die meisten wären den Weg wieder so gegangen. Die Aussagen über die rückblickende Bewertung der Entscheidung muten dabei fast euphorisch an:

- „Zurückblickend war es die beste Entscheidung, die ich treffen konnte“ (E7 274-275).
- „Das war mit die beste berufliche Entscheidung meines Lebens“ (E14 198-199).
- „Heutzutage würde ich sagen, dass das die beste Entscheidung war, die ich je getroffen habe“ (H1 55-56).
- Ich war mit wenigen Entscheidungen in meinem Leben so glücklich“ (H5 98).
- „Die beste Entscheidung, die ich beruflich treffen konnte“ (H2 132). „Es hätte mich nicht besser treffen können. Ich bin da wirklich sehr happy“ (H2 109).
- „Ich denke, das war genau das Richtige und es geht mir viel besser als vorher. Ich gehe mit einem guten Gefühl zur Fachhochschule und zur Arbeit“ (E3 96-98).
- „Ich bin auf jeden Fall sehr zufrieden mit meiner Wahl, ich bereue das auf gar keinen Fall“ (E15 287). „Ich bin eigentlich nur positiv überrascht“ (E15 299).
- E16 gibt an, der Verwaltungsberuf sei „sogar noch besser, als ich es erwartet hätte“ (E16 241).
- „Ich bin froh, dass ich diesen Schritt gemacht habe“ (E9 263-264).
- „Ich kann es nur jedem empfehlen, der unglücklich in seinem Beruf ist, man sollte mal über den Tellerrand hinausschauen und gucken, was es noch so gibt, egal wie alt man ist“ (E1 229-231).

A6 ist froh, eine Gelegenheit erkannt und genutzt zu haben. Sie sagt: „Das Leben wird vorwärts gelebt und rückwärts verstanden. Der Sinn zeigt sich ja“ (A6 134-135). „Es gibt oft viele Möglichkeiten und es ist halt die Frage, ob man wach ist, diese zu sehen. Ich habe meine Möglichkeiten zum Glück gesehen“ (A6 136-138).

K 3.6 Quellen der Zufriedenheit

Erneut werden Sicherheit, die Arbeitszeiten und damit guten Möglichkeiten der Vereinbarkeit und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance, interessante, vielfältige und sinnvolle Aufgaben sowie Aufstiegsmöglichkeiten als Quellen der Zufriedenheit mit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst genannt.

Hinsichtlich der erlebten *Sicherheit* des Arbeitsplatzes, des Einkommens und der Altersversorgung sagt E4: „Es ist ein gutes Gefühl zu wissen, dass man nach dem Studium direkt übernommen wird und ein geregeltes Einkommen erhält. Wenn die Arbeit einem dann auch noch Spaß macht, kann man sich nicht beschweren“ (E4 109-111). Auch H1 weiß die Sicherheit zu schätzen, wenn er sagt: „Ich sitze jeden Tag warm und muss auf keine Baustelle mehr. Ich habe einen sicheren Job und ich habe immer mein Geld am Ersten auf dem Konto“ (H1 56-58). H3 hält die Verwaltung für sicherheitsbedachte Menschen für besonders geeignet: „Also ich bin ein Sicherheitsmensch und ich würde es insofern empfehlen, wenn jemand auch ein Sicherheitsmensch ist, so wie ich, dass es eben ein sicherer Arbeitsplatz ist“ (H3 88-89).

H5 schätzt die *flexiblen Arbeitszeiten* und sagt: „Das ist Luxus pur“ (H5 152). Das Berufsleben sei insgesamt stressfreier (A3) und auch „Die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (…) ist eine super Sache“ (H4 104), „gerade, wenn auf lange Sicht Familienplanung geplant ist“ (H4 103).

Mehrere Befragte betonen, dass ihnen die *Aufgaben Spaß machen* und diese ihre Interessen treffen (z. B. E6, E7, H8). Auch E8 stellt heraus, dass sie „die Praxis total begeistert“ (E8 203). H6 meint: „Die Aufgabe, die ich hier habe, ist eine schöne Aufgabe. Sie macht mir Spaß“ (H6 97-98). A1 geht noch weiter, wenn sie sagt: „Es ist der Beruf, den ich schon immer gerne ausüben wollte“ (A1 119). Mehrere Befragte unterstreichen die Vielfalt der Aufgaben und dass diese abwechslungsreich sind.

Für zwei Befragte sind die ausgeübten *Tätigkeiten wichtig und sinnvoll*: A4 sagt: „Das, was ich jetzt hier bei der Stadt mache, das ist ein sozial wertvoller Job“ (A4 349-350), anders als in der Marktforschung, die sie als „Luxusbranche“ (A4 345) bewertet. Auch H3 stellt heraus: „Und da würde ich sagen, das ist Berufung, mit Personen zu arbeiten, an Menschen zu arbeiten und dieses Gefühl, tatsächlich was für Menschen, für Kollegen bewegen zu können. Das ist schon eher Berufung“ (H3 126-129).

H2 betont, dass es im öffentlichen Dienst gute *Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichen* gibt. Er sagt: „Und wir haben Aufstiegsmöglichkeiten“ (H2 126-127). Darüber hinaus biete der „öffentliche Dienst, so schlecht er ja manchmal dargestellt wird, für die Beschäftigten sehr viel“ (H2 112-113).

K 3.7 Verwaltung als Zweitberuf: Berufung oder Notlösung?

Die Beantwortung der übergreifenden Frage, ob der Verwaltungsberuf für die Befragten eine Berufung oder Notlösung bedeutet, setzte eine Nachkodierung der Interviewaussagen voraus (s. Anhang B). Zunächst einmal wurden die Anlässe und Motive für den Verwaltungsberuf in fünf Unterkategorien unterteilt. Anschließend wurde bestimmt, ob der Verwaltungsberuf für die betreffenden Personen einem Beruf oder einer Berufung entspricht. Für die Kodierung waren hier die Aussagen der Befragten selbst maßgeblich. Bei Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht explizit gefragt wurden, ob die Verwaltung einen Beruf oder eine Berufung für sie darstellt, wurde die Einschätzung aus Aussagen zum Interesse an Verwaltungsaufgaben, dem beruflichen Engagement und dem Grad der Zufriedenheit abgeleitet. Großes Interesse, hohes Engagement und überdurchschnittliche Zufriedenheit wurden als Berufung eingestuft.

Eine Übersicht der Ergebnisse aus dem Vergleich von Anfangsmotivation (Interesse, Interesse und Notlösung, keine Not, Zufall, Notlösung) und der Entwicklung des Verwaltungsberufs zu einem Beruf oder einer Berufung findet sich in Tabelle 6.

Tab. 6: Verwaltung als Zweitberuf: Berufung oder Notlösung?

Motivation für die Verwaltung als Zweitberuf	**Entwicklung des Verwaltungsberufs**	**Anzahl (n) Befragte**	**Kürzel**
Interesse (n = 6)	Beruf	2	S5, S7
	Berufung	4	A6, H8, S1, S2
Interesse/Notlösung (n = 6)	Beruf	2	E10, E11
	Berufung	4	E3, E8, E16, A1
Keine Not (n = 9)	Beruf	6	E13, A5, S3, S6, S8, S10
	Berufung	3	E2, E14, S4
Zufall (n = 2)	Berufung	2	A4, H6
Notlösung (n = 18)	Beruf	12	E4, E5, E6, E9, E12, E15, A3, H1, H5, H7, H9, S9
	Berufung	6	E1, E7, A2, H2, H3, H4
Summe	n = 23 Beruf (56 %) n = 18 Berufung (44 %)		

Sechs Befragte strebten den Verwaltungsberuf aus *Interesse* an. Darunter sind vier Soldaten und eine Soldatin. Geschätzt werden die Art und Vielfalt der Aufgaben. E10 und S1 verwirklichen hier zudem ihre juristische Neigung bzw. ihre Talente für Recht und Schriftliches. Bei den beiden Soldaten und der Soldatin scheint dies ein Ergebnis eines bewussten Umorientierungsprozesses zu sein, bei dem auch eigene Interessen und teilweise Begabungen mit reflektiert wurden. Für vier der sechs Befragten in dieser Kategorie hat sich die Verwaltung zu einer Berufung entwickelt, für zwei ist dies ein Beruf.

Für ebenfalls sechs Befragte bedeutete die Entscheidung für die Verwaltung sowohl die Umsetzung von *Interessen als auch eine Notlösung*. Dies betrifft fünf Akademikerinnen und einen Absolventen einer beruflichen Ausbildung. Bei A1 war es so, dass er sich schon bei der Erstwahl für die Verwaltung interessierte und er gleichzeitig aufgrund befristeter Stellen immer wieder von Beschäftigungslosigkeit bedroht war. E8 hält sich für einen konventionellen Typ, wäre aber ohne den Umstand, dass ihr Lehramtsstudium nach einem Wohnortwechsel nicht anerkannt wurde, vermutlich nicht in die Verwaltung eingemündet. Auch in dieser Kategorie ist die Verwaltung für vier der sechs Befragten zu einer Berufung geworden, für zwei von ihnen ist sie Beruf.

Bei neun Befragten bestand für einen Wechsel *keine Not*. Fünf Soldatinnen/Soldaten und drei Akademikerinnen/Akademiker fallen in diese Kategorie. Diese wurde zugeordnet, wenn keine unmittelbare Arbeitslosigkeit drohte, sondern beispielsweise Wohnortnähe (z. B. A5, S10) oder fehlende Aufstiegs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten beklagt wurden (z. B. E14). Darüber hinaus wurde das Bestreben, die Vorteile des öffentlichen Dienstes in den Anschlussberuf zu übernehmen, bei den Soldatinnen und Soldaten entsprechend gewertet (z. B. S3, S4, S8). Für sechs Personen, die ohne Not in den öffentlichen Dienst einmündeten, hat sich die Tätigkeit in der Verwaltung zu einem Beruf entwickelt, für drei bedeutet sie Berufung.

Bei zwei Personen ist der Verwaltungsberuf *Zufall*. A4 befand sich zum Zeitpunkt der Umorientierung in einer Lebenskrise und suchte nach neuen Optionen, die ihr helfen würden, sich zu begrenzen. Auch H6 stieß zufällig auf die Verwaltung. Detaillierte Vorstellungen oder Kenntnisse über den Beruf schienen die beiden nicht zu haben. Interessanterweise hat sich die Verwaltung für beide zu einer Berufung entwickelt.

Für 18 der 41 Befragten stellte der Verwaltungsberuf zum Zeitpunkt des Wechsels eine *Notlösung* dar. Das Etikett wurde dann vergeben, wenn der Berufswechsel aufgrund eingetretener oder drohender Arbeitslosigkeit (z. B. E4, E6, E15, E16, A3, S9), infolge von Berufsunfähigkeit (A2, H1, H5) oder existenzbedrohender Arbeitsbedingungen wie einem schlechten Verdienst bzw. einer gefahrvollen Arbeit erfolgte (z. B. H3, H4, H8). Auffällig ist, dass sieben der neun Handwerkerinnen bzw. Handwerker in diese Kategorie fallen. Aber auch einige Absolventinnen, insbesondere der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer, finden sich hier wieder. Bei den Akademikerinnen spielten

auch genderspezifische Faktoren eine Rolle, insofern E12 und E15 Benachteiligungen als Frau am Arbeitsmarkt erlebten (Unterstellung eines Kinderwunsches, im Vergleich zu Männern schlechtere Einstellungschancen). Für zwölf Befragte hat sich aus der Notlösung ein Beruf entwickelt, für sechs ist es eine Berufung geworden.

Insgesamt betrachtet hat sich für n = 23 oder 56 Prozent der Befragten die Verwaltung zu einem Beruf und für n = 18 oder 44 Prozent der Befragten zu einer Berufung entwickelt. Für diejenigen, die sich noch im Studium befinden, ist dies natürlich nur eine Momentaufnahme, da ihnen der Einstieg ins Berufsleben als vollwertige Verwaltungsfachkräfte noch bevorsteht. Auffällig ist jedoch, dass sich unter denjenigen, die einen Verwaltungsberuf aus Interesse bzw. aus einer Kombination von Interesse und Notlösung anstrebten, mehr Personen befinden, für die sich der Verwaltungsberuf zu einer Berufung entwickelt hat. Interessanterweise ist das auch bei den zwei Befragten der Fall, die zufällig in die Verwaltung gefunden haben. Bei denjenigen, für die der Verwaltungsberuf eine Notlösung bedeutete oder die in die Verwaltung „ohne Not“ kamen, ist die Verteilung anders: Jeweils zwei Drittel von ihnen erleben ihren neuen Beruf als Beruf, ein Drittel als Berufung. Die Einmündung in die Verwaltung aus Interesse und nicht aus Not bzw. fehlender Not heraus, wirkt sich also tendenziell positiv auf die weitere Entwicklung der Zufriedenheit aus.

5. Diskussion

In diesem Kapitel werden die forschungsleitenden Fragen beantwortet und die Erkenntnisse in den Forschungsstand eingeordnet.

Motive für den Erstberuf: Die Erstwahl ergab sich aus einem komplexen Gefüge, in das intrinsische Motive wie Interessen, Begabungen und berufliche Vorkenntnisse einerseits sowie externe Faktoren wie situative Aspekte, Gelegenheiten und Einflüsse aus dem sozialen Umfeld andererseits, hineinspielten.

Die meisten Befragten qualifizierten sich über eine dreijährige Berufsausbildung oder ein dreijähriges Bachelorstudium für ihren Erstberuf. Die Soldatinnen und Soldaten durchliefen eine militärische Ausbildung und teilweise darüber hinaus gehende Weiterbildungen, die eine fachspezifische Spezialisierung erlaubten.

Über alle Berufsgruppen hinweg überwiegen intrinsische Motive: Die Mehrheit (n = 29) folgte ihren Interessen, Begabungen und (oder) Vorerfahrungen. Insbesondere die Abiturientinnen und Abiturienten suchten aktiv und bewusst nach einem Studienfach, das ihren damaligen Interessen entsprach. Dabei spielten auch antizipierte interessante Perspektiven nach dem Studienabschluss eine Rolle. Einige wurden von ihrem sozialen Umfeld im Studienwunsch bestätigt, bei vielen erfolgte aber die Suche und Entscheidung für einen Studienplatz eigenständig. Zwei Frauen wollten sich in der

Studienfachwahl bewusst gegenüber den Erwartungen ihrer Mütter abgrenzen, die damals schon einen Verwaltungsberuf für ihre Töchter favorisierten. Die berufliche Erstwahl entsprach somit vor allem in der Stichprobe der Akademikerinnen und Akademiker der Berufswahltheorie von Holland (1997), die annimmt, dass sich die Berufswahl an Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen orientiert.

Insbesondere bei denjenigen mit Berufsausbildung (allgemein oder handwerklich) waren jedoch auch extrinsische Gründe für die Einmündung in einen bestimmten Beruf entscheidend. Orientierungslosigkeit und Misserfolg bei der Suche nach gewünschten Berufsausbildungen bzw. Studienplätzen förderten bei den Befragten die Bereitschaft, sich auf Notlösungen einzulassen (n = 8) oder den Empfehlungen bzw. Erwartungen des sozialen Umfeldes ganz (n = 3) oder teilweise zu folgen. Gerade diejenigen, die Absagen erhielten, sich in Orientierungslosigkeit oder Unsicherheit befanden, nahmen sich bietende Gelegenheiten bzw. noch unbesetzte Ausbildungsstellen wahr. Eine Abiturientin (n = 1) folgte bei der Studienfachwahl einer Notlösung, die gleichzeitig aber ihren Interessen entsprach. Insofern kommt hier der Theorie von Krumboltz (2009) eine gewisse Erklärungskraft zu, nach der Menschen bei ihrer Berufswahl von Erfahrungen, Beobachtungen, situativen Umständen und Zufällen beeinflusst werden.

In der Gruppe der ehemaligen Soldatinnen und Soldaten spielten bei der Entscheidung für die Bundeswehr zudem bestimmte Haltungen, Werte und Einstellungen eine Rolle, beispielsweise das Bestreben, dem Land zu dienen, einen Statusgewinn zu erzielen oder den Frauenanteil zu erhöhen. Hier kommen Facetten der kaleidoskopischen Laufbahntheorie (Hall, 1996, 2004) zur Geltung, nach der eigene Ziele und Werte wichtige Orientierungspunkte im Leben bilden.

Erfahrungen im Erstberuf: Als positiv werden interessante Arbeitsaufgaben, Freiheiten, die eigene Persönlichkeitsentwicklung, ein Zugewinn an Menschenkenntnis und Teamzusammenhalt genannt. Unzufriedenheit resultierte aus uninteressanten Studieninhalten, aus Problemen mit Vorgesetzten, schlechten Berufsaussichten und Belastungserfahrungen.

Die Befragten nennen zahlreiche Aspekte, die sie in ihrem Erstberuf schätzten. Insbesondere die Akademikerinnen und Akademiker fanden die Studieninhalte interessant und erlebten die Freiräume bzw. Freiheiten während des Studiums positiv. Aber auch einige Handwerker mochten die Kreativität und Arbeit mit Händen. Zwei Soldaten schätzten die Vielseitigkeit und Abwechslung bei den Tätigkeiten der Bundeswehr. Durch das Studium, die Berufsausbildung oder den militärischen Dienst vollzog sich eine Persönlichkeitsentwicklung. Viele Befragte erwähnen einen Zugewinn an Offenheit, Selbstvertrauen und Selbstdisziplin. Einige Soldatinnen und Soldaten übernahmen Verantwortung für Personal und lernten gleichermaßen Durchsetzungsvermögen, aber auch ihre Grenzen überwinden. Zudem schärfte die Bundeswehr das eigene Werteprofil. Diesbezüglich werden unter anderem Zuverlässigkeit, Ordnung, Arbeitseinsatz und Zusammenhalt betont.

Befragte über alle vier Bereiche hinweg nennen die Erweiterung ihrer Menschenkenntnis. Im Kontakt mit Kindern, Kundschaft oder Patinnen und Patienten erweiterten sie ihr Einfühlungsvermögen und den Umgang mit unterschiedlichen Menschen und ihren Bedürfnissen. Einige Befragte heben außerdem den Zusammenhalt im Team bzw. im Kollegium positiv hervor – eine Tugend, die in der Bundeswehr „Kameradschaft“ genannt wird.

Die Befragten berichten allerdings auch von negativen Erfahrungen im Erstberuf. Unzufriedenheit resultierte aus uninteressanten Studieninhalten bzw. Arbeitsaufgaben, aus Problemen mit Vorgesetzten, schlechten Berufsaussichten und Belastungserfahrungen.

Die Unzufriedenheit mit Studieninhalten bzw. Arbeitsaufgaben wird nur von wenigen Befragten genannt. Die Akademikerinnen und Akademiker beklagen in dem Zusammenhang den fehlenden und geringen Praxisbezug im Studium. Andere Befragte nennen fachfremde oder monotone Aufgaben als Quellen für Unmut. Probleme mit Vorgesetzten und schlechter Führung werden vorrangig von den Befragten mit Bundeswehrhintergrund angeführt. Führungskräfte werden als ungerecht und herrisch sowie Machtmissbrauch praktizierend beschrieben, aber auch mit wenig Interesse an den Auszubildenden. Sehr negativ werden vor allem von den Akademikerinnen mit geistes- und sozialwissenschaftlicher Ausrichtung die Berufsaussichten genannt. Viele antizipierten schon im Studium Probleme bei der Suche nach einer Arbeitsstelle, die eine sichere und existenzsichernde Perspektive bieten würde. Andere Akademikerinnen und Akademiker machten die Erfahrung von Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung. In der Gruppe der Handwerkerinnen und Handwerker machte sich die Unzufriedenheit nicht an fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten fest, sondern an einem als schlecht erlebten Verdienst sowie langen und ungeregelten Arbeitszeiten. Belastungen im Studium oder während der Berufsausbildung bildeten einen weiteren Anlass für Missmut: Während einige Handwerker die körperliche Beanspruchung kritisieren, sind es bei den anderen Berufsgruppen auch psychische und soziale Belastungen, darunter Leistungsdruck und bei den Soldatinnen und Soldaten hohe Mobilität, kurzfristige Arbeitseinsätze und Sexismus.

Die Anlässe für die berufliche Um- und Neuorientierung reichten von fehlenden beruflichen Perspektiven und Berufsunfähigkeit über die Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen bis hin zum Wunsch nach wohnortnaher Beschäftigung.

Der Wunsch nach einer beruflichen Um- und Neuorientierung resultierte aus unterschiedlichen Überlegungen heraus, wobei sich die oben genannten Quellen für Unzufriedenheit wiederfinden:

- Arbeitslosigkeit oder fehlende berufliche Perspektiven
- Unzufriedenheit mit Studien- oder Arbeitsinhalten
- schlechte Arbeitsbedingungen
- gesundheitliche Probleme
- hohe Mobilität bzw. keine wohnortnahe Beschäftigung

Anlässe für die Um- und Neuorientierung waren also in der Regel unsichere Beschäftigungsperspektiven sowie Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen. Wenige Befragte wechselten in Jobs, die mit ihrem gelernten Beruf inhaltlich nicht mehr viel gemeinsam hatten bzw. sie lernten noch einen weiteren Beruf, bevor auch dieser für sie nicht mehr attraktiv bzw. auszuüben war. Nur wenige lösten jedoch ihren Missmut bzw. die berufliche Sackgasse durch abweichende Arbeitstätigkeiten oder Berufswechsel außerhalb der Verwaltung auf. Eine Anpassung an unsichere und subjektiv ungünstige Arbeitssituationen im Sinne von Bolder et al. (2012) fand letztlich erst mit dem Wechsel in den Verwaltungsberuf statt.

Der Wechsel in die Verwaltung erfolgte nach einem Erststudium oder einer Erstausbildung außerhalb der Verwaltung in der Regel innerhalb der ersten drei Jahre nach Studien- bzw. Ausbildungsabschluss.

Bei den meisten Befragten erfolgte der Wechsel in die Verwaltung relativ rasch nach dem Studium bzw. der Berufsausbildung, in der Regel unmittelbar oder nach zwei bis drei Jahren Berufserfahrung. Nur wenige verfügten über langjährige Berufserfahrung von zehn oder mehr Jahren. Eine Ausnahme bilden die Zeitsoldatinnen und -soldaten, die durchschnittlich erst nach zwölf Jahren die Bundeswehr verließen und in einen zivilen Beruf umschulen.

Die Motive und Motivation für die berufliche Um- und Neuorientierung liegen zum einen in dem Bestreben, das bisherige Berufsfeld zu verlassen. Zum anderen besteht an einen Verwaltungsberuf die Erwartung, persönliche Interessen und Fähigkeiten zu verwirklichen sowie eine sichere Stellung zu erreichen. Der Berufswechsel kann an Interessen orientiert sein, ist aber auch häufig als Notlösung zu verstehen.

Während die Pull-Faktoren – also die Beweggründe weg vom bisherigen Beruf – überwiegend die Auslöser darstellten, bildeten die Push-Faktoren – also die Bestrebungen hin zur öffentlichen Verwaltung – den Antrieb für neue Ziele. Als intrinsische Motive für einen Verwaltungsberuf werden genannt:

- Verwirklichung von persönlichen Interessen und Fähigkeiten
- Wunsch nach einer sinnvollen Tätigkeit
- Wunsch nach Aufgabenvielfalt
- Erwartung, die öffentliche Verwaltung verändern und gestalten zu können

Folgende, von den Befragten berichtete Motive sind eher als extrinsisch zu bewerten:

- Streben nach Sicherheit/Beendigung drohender oder bestehender Arbeitslosigkeit bzw. prekärer Beschäftigung
- Wunsch nach einem besseren Verdienst
- Perspektive einer (besseren) Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Beschäftigung in Wohnortnähe
- Berufswechsel aufgrund Berufsunfähigkeit

Aus der Zusammenstellung ist ersichtlich, dass die berufliche Um- und Neuorientierung einerseits aus dem Wunsch oder der Notwendigkeit resultierte, das alte Berufsbild zu verlassen, andererseits aber auch davon angetrieben wurde, mit dem Verwaltungsberuf korrelierende persönliche Interessen bzw. Begabungen zu verwirklichen. Bei der Entscheidung für einen Verwaltungsberuf bestätigen sich sowohl die an Persönlichkeitsmerkmalen und Interessen orientierte Berufswahltheorie von Holland (1997) als auch die soziologischen Annahmen über berufliche Umbrüche (vgl. z. B. Bolder et al., 2012). In seltenen Fällen ist auch die kaleidoskopische Laufbahntheorie von Hall (1996, 2004) relevant, wonach Menschen ihren beruflichen Weg selbst gestalten und nach Sinn suchen. Quantitativ gesehen, erwogen jedoch nur sechs Befragte den Wechsel in die Verwaltung aus Interesse heraus, für 18 war dies eine „Notlösung“. Bei sechs Befragten erfolgte der Berufswechsel aus Interesse heraus und als Notlösung zugleich. Für zwei ergab sich die Verwaltung aus Zufall, was den Annahmen der Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009) entsprechen würde. Neun Befragte, darunter wenige Studierte sowie die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten, hatten keine Not, das heißt bei ihnen bestand keine existenzielle Dringlichkeit. Die berufliche Neuorientierung lässt sich zumindest bei den betreffenden Soldatinnen und Soldaten im Sinne des Life-Designing-Ansatzes (Savickas et al., 2009) als Ergebnis eines intensiven und mehrere Umstände berücksichtigenden Planungsprozesses betrachten.

Das soziale Umfeld ist eine wichtige Quelle für Information und Unterstützung während der Umorientierung.

Als Ressourcen während der beruflichen Neuorientierung nennen die Befragten das Internet und Ratgeberliteratur. Wichtiger als diese Quellen waren jedoch für 24 Befragte Informationen und Unterstützung aus dem sozialen Umfeld wie Familie und Freunde, die oft selbst in der öffentlichen Verwaltung tätig sind. Bei Berufsunfähigkeit kommt die Arbeitsagentur hinzu. Lediglich 17 Befragte geben an, dass ihre Familie oder Freude keinen oder keinen direkten Einfluss auf die Wahl eines Berufs in der Verwaltung hatte. Dabei mögen einige Aussagen, wonach die Entscheidung für die Verwaltung eigenständig getroffen wurde, eher einem Bedürfnis nach Autonomie entsprechen.

Die Zeit der Um- und Neuorientierung ging für viele Befragte mit negativen emotionalen Begleiterscheinungen wie Zweifeln, Befürchtungen, Belastungen und diversen Sorgen einher.

Oft traten positive und negative Gefühle gleichzeitig auf. Neun Befragte nennen positive Erlebensweisen bzw. ein Gefühl der Befreiung oder die Bewertung der Neuorientierung als Chance. Negative Erlebensweisen überwiegen jedoch. Im Zusammenhang mit dem Wechsel in die Verwaltung werden genannt:

- Ängste vor dem Neuanfang
- Befürchtungen, keine Einstellungsbehörde zu finden
- Ängste, den Anforderungen der Verwaltungsausbildung bzw. des Verwaltungsstudiums nicht zu genügen
- Angst vorm Scheitern
- Angst vor erneuter Unzufriedenheit bzw. verfehlter Berufswahl
- finanzielle Engpässe

Der Umgang mit Unsicherheit, Übergängen und die erforderlichen Anpassungen im Zuge des Berufswechsels fielen vielen Befragten schwer. Nur wenige scheinen über sog. „Übergangskompetenz“ im Sinne von Schicke (2014, S. 281) zu verfügen. Auf die Konfrontation mit Gefährdungen, Bedrohungen und (Über-)Forderung war keiner vorbereitet. Es scheint allerdings, dass im Laufe der Verwaltungsausbildung bzw. des Verwaltungsstudiums ein konstruktiver Umgang damit gefunden wird bzw. eine kognitive Umstrukturierung einsetzt. Die Sicherheit des öffentlichen Dienstes ist für die Attraktivität des Berufsbildes von herausragender Bedeutung (s. Erkenntnisse zur Attraktivität der öffentlichen Verwaltung im Abschnitt 2.5) und scheint dabei über kritische Aspekte des neuen Berufs hinwegsehen zu lassen.

Der Erstberuf wird von fast allen als hilfreich angesehen. Ein Transfer fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Kompetenzen in den Verwaltungsberuf erscheint möglich.

Nur sechs Befragte geben an, dass Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Vorberuf nicht oder nur wenig für die Verwaltung hilfreich sind. Dagegen besteht bei 35 Befragten die Auffassung, dass der Vorberuf auf verschiedene Weise für den Zweitberuf in der Verwaltung verwertbar gemacht werden kann. Von Nutzen sind bestimmte Fachkenntnisse aus dem Vorberuf, zum Beispiel:

- Fachwissen aus BWL, VWL, Soziologie, Psychologie und Pädagogik
- Verständnis von Aufbau und Abläufen in Organisationen
- Umgang mit Gesetzen (von 6 der Soldatinnen/Soldaten genannt)
- Fremdsprachen, interkulturelle Kompetenz
- Schreiben von Texten

Darüber hinaus halten viele Befragte die erworbenen sozialen Kompetenzen und die Erfahrungen mit Menschen für hilfreich. Im Erstberuf gewannen sie an:

- Menschenkenntnis
- Kommunikationsfähigkeit
- Erfahrung mit Teamarbeit und im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen
- Erfahrung im Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten
- Expertise bei der Gestaltung von Kunden-/Bürgerkontakten
- Einfühlungsvermögen
- Führungskompetenz

Einigen Befragten, insbesondere solchen mit Erststudium, kommen auch bestimmte Methodenkompetenzen zugute, vor allem:

- Lernfähigkeit
- selbständiges Arbeiten
- Präsentationsfähigkeit, professionelles Auftreten

Nicht zuletzt berichten viele Befragte über ihre durch die beruflichen Vorerfahrungen vollzogene Persönlichkeitsentwicklung: Sie stufen unter anderem folgende persönliche Kompetenzen als hilfreich ein:

- Offenheit, Neutralität und Perspektiverweiterung
- Lebenserfahrung und persönliche Reife
- Engagement und Arbeitseinsatz

Die Soldatinnen und Soldaten erwähnen weitere Einstellungen und Haltungen, und zwar:

- Identifikation mit dem Staat
- Hierarchiedenken
- Belastbarkeit

Die beruflichen Vorerfahrungen der Befragten bleiben in der Verwaltung nicht unbeachtet. Einige berichten, dass ihnen in der Praxis viel zugetraut, mehr Eigenständigkeit unterstellt und größere Verantwortung zugeschrieben wird als anderen Studierenden.

Es werden Gemeinsamkeiten zwischen Erst- und Zweitberuf betont, insbesondere der Umgang und die Kommunikation mit Menschen. Je nach Vorerfahrungen gibt es auch aufgabenbezogene Überschneidungen.

Vor dem Hintergrund der zahlreichen Möglichkeiten, im Erstberuf ausgebildete Eigenschaften und Fähigkeiten in den Verwaltungsberuf einzubringen, erscheint es nur folgerichtig, dass viele Befragte Gemeinsamkeiten zwischen Erst- und Zweitberuf betonen.

Als Gemeinsamkeiten zwischen dem Erstberuf außerhalb der Verwaltung und einem Beruf in der Verwaltung werden häufig der Umgang mit (unterschiedlichen) Menschen, ein hohes Maß an Kommunikation und – abhängig vom Vorberuf bzw. Arbeitsfeld in der Verwaltung – Überschneidungen bei bestimmten Aufgaben (z. B. mit wirtschaftlichem Bezug) genannt. Außerdem verbindet nach Ansicht vieler Befragter die Bürotätigkeit. Die Soldatinnen und Soldaten sehen die Arbeit auf Grundlage von Gesetzen und Verordnungen, die hoheitliche Aufgabenerfüllung und die hierarchische Ordnung als Gemeinsamkeiten an. Je nach Vorberuf können sich die Tätigkeiten in der Verwaltung aber auch stark von den zuvor ausgeübten Aufgaben unterscheiden. Beispielsweise gibt es nach Meinung von Befragten aus dem Handwerk wenig Überschneidungen. Darüber hinaus werden die Voraussetzungen für eine bessere Work-Life-Balance und Wortortnähe geschätzt – Rahmenbedingungen, welche bestimmte Befragte in ihren Vorberufen vermissten. Umgekehrt nehmen manche Befragte die Dienstleistungsmentalität, den Arbeitseinsatz und den Teamgeist in der Verwaltung im Vergleich zum Vorberuf als weniger ausgeprägt wahr.

Um in die Verwaltungsaufgaben und verwaltungstypischen Denkmuster hineinzuwachsen, sind je nach Ausgangsberuf unterschiedlich starke Anpassungsleistungen notwendig.

Es bestätigt sich, dass die Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten eine – nach der Nomenklatur von Holland (1997) betrachtet – konventionelle Orientierung mitbringen und damit sowohl von ihrem Denken als auch Handeln an die öffentliche Verwaltung anschlussfähiger sind als beispielsweise Personen mit einem abgeschlossenen sozial- oder geisteswissenschaftlichen Studium. Letztere müssen stärkere Anpassungsleistungen erbringen, um von sozialen und kulturellen Interessen in die Verwaltungsaufgaben und verwaltungstypischen Denkmuster hineinzufinden. Hingegen fühlen sich viele der ehemaligen Handwerkerinnen und Handwerkern durch die ihrer Meinung nach guten Arbeitsbedingungen und den Verdienst für den Verwaltungsberuf motiviert. Und die Akademikerinnen und Akademiker genießen die Perspektive auf einen sicheren Job. Die Quellen für Motivation und Zufriedenheit können sich also je nach Ausgangsberuf unterscheiden.

Die Vorstellungen über den Verwaltungsberuf und entsprechende Erwartungen haben sich mehrheitlich erfüllt, teilweise wurden diese übertroffen. Nur eine Minderheit hat Wechselgedanken. Viele blicken optimistisch in die Zukunft und nennen Aufstiegs- oder Weiterqualifizierungspläne.

Viele Befragte sehen sich in ihren Vorstellungen über den Verwaltungsberuf bestätigt oder ihre Erwartungen wurden sogar übertroffen. Sie betonen oftmals die Vielfalt, die Sinnhaftigkeit und ihr Interesse an den Aufgaben und die Aussichten, Verantwortung zu übernehmen. Ferner werden die guten Möglichkeiten einer ausgeglichenen Work-Life-Balance sowie die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit gewürdigt. Nicht zuletzt schätzen viele die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und das regelmäßige Einkommen. Umgekehrt kann der neue Beruf aber auch mit enttäuschten Erwartungen oder ungeahnten negativen Seiten einhergehen. Im Mittelpunkt der Kritik stehen dabei die Theoriephasen im Verwaltungsstudium, welche von den Betreffenden oftmals als verschult, oberflächlich und anonym beurteilt werden. Außerdem bestätigt sich manches Klischee über Bürokratismus in der Verwaltung. Im Einzelfall gefallen die Tätigkeiten nicht und es gibt Verunsicherungen darüber, ob die Aufstiegschancen so gut sind, wie angenommen.

Nur drei der 41 Befragten haben Wechselgedanken, wobei diese bei den Betreffenden ggf. noch diffus und nicht konkret sind. Alle anderen bewerten ihre Entscheidung für die Verwaltung positiv und sie blicken optimistisch in die Zukunft. Sie sind mit den Tätigkeiten (sinnvoll, interessant) und Rahmenbedingungen (Verdienst, Arbeitszeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten) zufrieden.

Als Zukunftspläne werden unter anderem die Verwirklichung von Führungsaspirationen (Sachgebiets-/Teamleitung oder höher) genannt. Einige derjenigen, die den Wechsel in die Verwaltung vor Jahren bereits vollzogen, haben den Laufbahnaufstieg geschafft. Manche Überlegungen beinhalten Master-Studiengänge oder den Wunsch nach bestimmten Arbeitsfeldern – teilweise explizit mit Bezug zum Vorberuf. In die Zukunftspläne gehen auch private Vorhaben ein.

Verwaltung als Zweitberuf: Angetrieben von der Notwendigkeit, eine Notlage zu beenden, kann sich die Verwaltung trotzdem zu einem Beruf oder sogar zu einer Berufung entwickeln.

Nur ein Teil der Befragten wechselte aus Interesse zur Verwaltung. Für andere war dies Interesse und Notlösung zugleich oder hauptsächlich eine „Notlösung“, welche einen Ausweg aus einer persönlich, beruflich und (oder) finanziell schwierigen Situation liefern sollte. Viele Befragte erbringen enorme Anpassungsleistungen, um in das neue Berufsfeld fachlich, persönlich und kulturell hineinzuwachsen, obwohl sie dieses ursprünglich nicht auf Grundlage bestimmter Stärken und Talente gewählt haben. Im Ergebnis gelingt das jedoch in fast allen Fällen: Angetrieben von der Notwendigkeit, eine Notlage zu beenden, hat sich die Verwaltung trotzdem für 23 (56 %) zu einem Beruf oder für 18 von ihnen (44 %) sogar zu einer Berufung entwickelt. Die Vielfalt an Aufgaben ermöglicht es offenbar, dass Menschen mit sehr unterschiedlichen Horizonten und Vorerfahrungen in der Verwaltung eine zufriedenstellende und sinnvolle Tätigkeit finden. Wobei diejenigen, die schon mit Interesse in die Verwaltung einmündeten, die Verwaltung häufiger nicht nur als einen Beruf, sondern als Berufung erleben.

6. Handlungsempfehlungen und Ausblick auf weitere Forschung

Abschließend werden Empfehlungen für die Personalgewinnung, -ausbildung und -beschäftigung in Verwaltungsberufen abgeleitet. Die Aufnahme von Menschen mit beruflichen Vorerfahrungen betrifft dabei gleich mehrere Handlungsfelder des Personalmanagements (vgl. Gourmelon et al., 2019): die Personalbeschaffung, den Personaleinsatz und die Personal(ein-)führung.

1. Personen mit beruflichen Vorerfahrungen gezielt ansprechen und anwerben

Öffentliche Arbeitgeber sollten sich für unkonventionelle Erwerbsbiografien und nichtlineare Werdegänge sowohl aus personalwirtschaftlichen als auch arbeitsmarktpolitischen Gründen weiter öffnen. Denn Quereinstiege bergen in verschiedener Hinsicht Potenzial: Die Betreffenden bringen Fachwissen aus anderen Bereichen, oft eine hohe Motivation und Veränderungsbereitschaft mit. Öffentliche Arbeitgeber sollten Personen mit beruflichen Vorerfahrungen unter anderem in Stellenanzeigen zielgerichtet ansprechen und anwerben, beispielsweise von Studienabbruch Betroffene oder Studienabsolventinnen und -absolventen anderer Disziplinen mit enttäuschten Erwartungen an das Berufsbild. Außerdem kann eine Gewinnung von Erwachsenen in beruflicher Um- und Neuorientierung sowie Berufserfahrenen bewusst angestrebt werden. Das Berufsbild sollte bekannter gemacht werden und es sollte eine realistische Erwartungsbildung stattfinden. Es sollte kommuniziert werden, dass ein Einstieg in Verwaltungsberufe auch noch im mittleren Erwachsenalter möglich und nicht nur Schulabgängerinnen und -abgängern vorbehalten ist. Die beruflichen Vorerfahrungen sind dabei unter Umständen sogar ein Vorteil, die in bestimmte Arbeitsfelder der öffentlichen Verwaltung eingebracht werden können, sie sind zumindest keinesfalls ein Hindernis.

Dass eine Behörde explizit an Menschen mit beruflichen Vorerfahrungen interessiert ist, trägt zur Attraktivität als Arbeitgeber bei. Bei den Werbemaßnahmen sollten die Einstellungsbehörden ein breites Spektrum umsetzen. In der vorliegenden Studie hat sich gezeigt, dass nicht nur das Internet, sondern auch Familienangehörige und Bekannte eine entscheidende Rolle spielen. Ferner können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits den Berufswechsel gemeistert haben, als Multiplikatorinnen/Multiplikatoren, Mentorinnen/Mentoren oder Paten einbezogen werden.

2. Mit Arbeitsmarktinstitutionen kooperieren

Einstellungsbehörden sollten Kooperationen mit Arbeitsmarktinstitutionen aufbauen bzw. stärken. Es ist zu vermuten, dass sich gerade von Studienabbruch Betroffene, Studienabsolventinnen und -absolventen sowie Erwachsene in beruflicher Um- und Neuorientierung an die 2020 neu geschaffene lebensbegleitende Berufsberatung der Arbeitsagentur wenden. Die dortigen Beraterinnen und Beraterin sollten über die spezifischen Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten der lokal ansässigen Behörden

informiert werden. Außerdem wären Flyer und Ähnliches mit Kontaktdaten zu den Einstellungsbehörden für Interessierte hilfreich. Eventuell könnten auch Gruppen-Informationsveranstaltungen zu den Berufsbildern und Karrierewegen in der öffentlichen Verwaltung durchgeführt werden, bei denen Quereinsteigerinnen und -einsteiger über ihre Erfahrungen berichten.

3. Möglichkeiten zum Kennenlernen von Verwaltungsberufen bekannter machen und als Instrument der Berufsorientierung stärker nutzen

Die Möglichkeiten zum Kennenlernen von Verwaltungsberufen sollten bekannter gemacht und als Instrument der Berufsorientierung stärker genutzt werden. Hier ist beispielsweise an Hospitationen oder (Kurz-)Praktika zu denken. Diese sollten nicht nur Maßnahmen von Arbeitsmarktinstitutionen sein (z. B. bei Beschäftigungslosigkeit oder Berufsunfähigkeit), sondern entsprechende Angebote sollten auch Erwachsenen in beruflicher Um- und Neuorientierung offen stehen. Die Einblicke in die Verwaltung sollten dabei gut flankiert, das heißt mit vor- und nachbereitenden Gesprächen begleitet werden. So gewinnen potenzielle Bewerberinnen und Bewerber überzeugende Argumente für Einstellungsgespräche und persönliche Sicherheit im Umorientierungsprozess. Für ggf. noch bestehende Barrieren hinsichtlich Praktika (z. B. Datenschutz, Unfallversicherung) sollten Lösungen gefunden werden.

4. Mit beruflich vorerfahrenen Auszubildenden und Studierenden Entwicklungsgespräche führen, um Vorerfahrungen verwertbar zu machen

Verwaltungs-Auszubildenden und -Studierenden, die Vorerfahrungen in anderen Berufen mitbringen, sollten Entwicklungsgespräche angeboten werden, in denen gemeinsam ausgelotet wird, inwiefern die Vorerfahrungen für die Verwaltung nutzbar gemacht werden können. Dabei sind nicht nur fachliche, sondern auch methodische, soziale und persönliche Kompetenzen zu berücksichtigen. Die Betreffenden sollten aber nicht gezwungen werden, einen Arbeitsbereich in der Verwaltung anzustreben, der ihren Vorkenntnissen entspricht. Mitunter wollen sie sich bewusst vom alten Beruf abgrenzen und einen Neuanfang machen. Das Angebot solcher Entwicklungsgespräche sollte lediglich als Signal der Wertschätzung gegenüber den Betroffenen und ihren mitgebrachten Kompetenzen verstanden werden. Haben die Auszubildenden und Studierenden den Wunsch, ihre Vorerfahrungen einzubringen, sollten Praxisphasen in relevanten Arbeitsbereichen stattfinden. Darüber hinaus sollte ein entsprechender Ansatz (Placement und Assignment, s. Gourmelon et al., 2019) nach Ausbildungs- bzw. Studienabschluss angestrebt werden.

5. Bewusstsein für Vielfalt bei den Ausbildungsverantwortlichen schärfen

Bei den in die Verwaltungsausbildung bzw. in das Verwaltungsstudium Eingebundenen sollte ein Bewusstsein für Vielfalt bei den Lernenden auf- und ausgebaut werden. Gerade Personen mit anderweitigem Erststudium und solche mit langjähriger Berufserfahrung tun sich mit den Theoriephasen schwer. Berufs- bzw. Hochschule warten mit einem durchgeplanten und verschulten Programm auf, das wenig Freiräume zulässt. Dies liegt größtenteils in der Natur des öffentlichen Dienstes, denn es handelt sich um bezahlte Ausbildungen bzw. Studiengänge, für die Anwesenheit, Lerneinsatz und die Aneignung bestimmter Fachkenntnisse erwartet werden.

Lehrende sollten ihr Bewusstsein schärfen, dass es sehr unterschiedliche Zugänge zum Verwaltungsberuf geben kann und sie in den Gruppen oft mit sehr heterogenen Lernerfahrungen zu tun haben. Nicht immer können sie den Bedarfen einer so vielfältigen Klientel gerecht werden. Dennoch können Zeichen für mangelndes Interesse und mangelnde Motivation bei einzelnen Auszubildenden und Studierenden hinterfragt werden. Oftmals erfährt man in Gesprächen mehr über die Hintergründe und Situation der Betreffenden und entwickelt allein dadurch ein Verständnis füreinander. Personen mit beruflichen Vorerfahrungen in separaten Gruppen zu bündeln, wäre aber nicht hilfreich. Die in der vorliegenden Studie gewonnenen Erkenntnisse weisen darauf hin, dass die Betreffenden sehr unterschiedliche Vorstellungen und Merkmale mitbringen und es eine einheitliche Didaktik für berufliche Vorerfahrene nicht gibt.

6. Beruflich Vorerfahrene mit Beratung unterstützen

Beruflich Vorerfahrene sollten bei Unzufriedenheit, Verunsicherung und Fremdheitsgefühlen während der Ausbildung oder des Studiums mit Beratung unterstützt werden. An der HSPV NRW gibt es an allen Studienstandorten Beratungsstellen, an die sich Studierende bei persönlichen und studienbezogenen Schwierigkeiten wenden können. Es sollte bekannter gemacht werden, dass dort auch Probleme bei der beruflichen Um- und Neuorientierung bzw. Einsozialisation in den Verwaltungsberuf besprochen werden können. Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass Frustrationspotenzial, Unzufriedenheit und Verunsicherung bei den Betreffenden mit kognitiver Umstrukturierung begegnet werden kann. Solche Durststrecken werden dadurch aufgefangen, dass die kurzfristigen Nachteile mit den langfristigen Vorteilen wie Arbeitsplatzsicherheit, regelmäßigem Einkommen, planbaren Arbeitszeiten sowie Aufstiegsmöglichkeiten aufgewogen werden. Außerdem können die Notwendigkeit und Gründe für das verschulte Programm den Betreffenden schon bei der Einstellung transparent gemacht werden. Oftmals müssen auch bestimmte positiv konnotierte Facetten des Erstberufs nicht fallen oder losgelassen werden, sondern sie können in Arbeitsfelder der öffentlichen Verwaltung eingebracht werden.

7. Vielfaltspotenziale zur Weiterentwicklung der Verwaltungskultur nutzen

Menschen mit beruflichen Vorerfahrungen bilden einen Aspekt von Diversität innerhalb der Organisation. Sie bringen neue Impulse in die Verwaltung. Mehrere Befragte äußerten den Wunsch, Strukturen, Mentalitäten und Gewohnheiten in der Verwaltung zu ändern. Im Moment scheint es jedoch eher so, dass sich die meisten von ihnen der bestehenden Verwaltungskultur anpassen oder unterordnen. Heterogenität beim Personal bringt Konfliktpotenzial mit sich. Öffentliche Arbeitgeber sollten klären, ob sie die Chancen zur Weiterentwicklung der Verwaltungskultur heben, bewusst nutzen und sich darauf einlassen wollen, dass manche Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt werden. Aus der Sozialpsychologie ist bekannt, dass zahlenmäßige Minderheiten erst einen Einfluss auf Mehrheiten haben, und somit auch auf eine Organisationskultur, wenn der Anteil bei 30 Prozent oder mehr liegt (Allmendinger & Hackman, 1995). Dass Menschen mit beruflichen Vorerfahrungen neue Ideen einbringen und Veränderungsmöglichkeiten aufzeigen, ist also kein Automatismus, sondern ein entsprechender Diskurs muss ggf. initiiert und begleitet werden.

8. Forschung über berufliche Um- und Neuorientierung im Erwachsenenalter intensivieren; Beratungsansätze zur beruflichen Um- und Neuorientierung erweitern

Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie widersprechen teilweise persönlichkeitspsychologischen Annahmen, dass eine gelungene Berufswahl darin besteht, persönliche Interessen zu verwirklichen. Im Gegenteil: Münden Menschen im Zweitberuf in die Verwaltung ein, spielen auch pragmatische Überlegungen sowie situative und soziale Einflüsse eine Rolle. Dies bestätigt die soziologischen Ansätze, nach denen sich berufliche Umbrüche auch aus Notlagen heraus ergeben können.

Künftige Forschung sollte noch stärker den Prozess beruflicher Um- und Neuorientierung untersuchen, während dessen sich Motive, Erlebensweisen und Rahmenbedingungen mehrfach ändern und subjektiv neu bewertet werden können. Außerdem sollten sich Beratungsansätze zur beruflichen Um- und Neuorientierung nicht nur an persönlichen Interessen und Fähigkeiten orientieren, sondern auch die Gesamtsituation und Beschäftigungschancen einer Person auf dem Arbeitsmarkt in den Blick nehmen.

Schließlich sollte auch die Bedeutung der sozialen Herkunft von Verwaltungsnachwuchskräften im Allgemeinen und bei einer beruflichen Neuorientierung hin zur Verwaltung untersucht werden. Möglicherweise werden bestimme Denk- und Verhaltensmuster in der Verwaltung und Verwaltungskultur durch bestimmte Herkunftsmilieus mit geprägt. Darüber hinaus scheint es, dass gerade Frauen als Absolventinnen sozial- und geisteswissenschaftlicher Studienfächer sowie aus unterdurchschnittlich bezahlten Berufsbildern (Friseurhandwerk) den Weg in die Verwaltung finden. Auch dieser Aspekt könnte in der Zukunft wissenschaftlich tiefer untersucht werden.

Fazit

Berufliche Um- und Neuorientierung hin zur Verwaltung kann unterschiedliche Gründe haben: Häufig liegt der Anstoß für Veränderungen in der Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalten, Arbeitsweisen und Rahmenbedingungen im Vorberuf. Oftmals spielen prekäre Beschäftigungen, Arbeitslosigkeit, Berufsunfähigkeit und das subjektive Gefühl eine Rolle, die Bedingungen im bisherigen Beruf nicht weiter ertragen zu können oder zu wollen.

Verwaltungsberufe bieten sich ggf. als Ausweg an, da sie bezahlte Ausbildungen, Jobsicherheit, einen festen Verdienst und ein breites Aufgabenfeld bereithalten. Dabei entsteht Interesse an der Verwaltung während der Ausbildung weniger durch die Auseinandersetzung mit theoretischen Inhalten, sondern hauptsächlich in der praktischen Arbeit.

Die Betreffenden lernen im Laufe der Berufspraxis die Vielfalt der Verwaltung kennen und schätzen. Die meisten sind mit dem Berufswechsel zufrieden und zuversichtlich, dass sie ihren Platz im neuen Berufsfeld finden werden. Ihre Zukunft bewerten sie überwiegend positiv.

7. Literatur

Grundlage der Analyse bilden **fünf unveröffentlichte Bachelorthesen** an der HSPV NRW:

Drees, C. (2019). Vom Handwerk zur Verwaltung. Motive für den beruflichen Wechsel und Erfahrungen.

Esser, B. (2020). Verwaltung als Zweitberuf – Soldatinnen und Soldaten schulen um.

Henkes. C. (2019). Verwaltung als Zweitberuf: Motive und Hürden aus Sicht von Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW.

Reuber, C. (2019). Verwaltung auf Umwegen – Motive für eine Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung nach abgeschlossener Ausbildung in einem anderen Berufsfeld.

Schwanitz, J. (2018). Verwaltung als Zweitberuf – Berufung versus Notlösung.

Darüber hinaus wurde folgende Literatur einbezogen:

Allmendinger, J. & Hackman, J. R. (1995). The More, the Better? A Four-Nation Study of the Inclusion of Women in Symphony Orchestras. Social Forces, 74 423-460.

Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1994). Riskante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Böhle, T. (2017): Kommunen als attraktive Arbeitgeber. Infoline, 3/2017, 18-19. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.bfd.de/fileadmin/62bfd/medien/06_Aktuelles/Infoline/2017/Infoline_03/Kommunen_als_attraktive_Arbeitgeber_Kommunen.pdf

Bolder, A., Dobischat, R., Kutscha, G. & Reutter, G. (2012) (Hrsg.). Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biografischem Projekt. Wiesbaden: VS.

Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (2019). Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr – Jahresbilanz 2018. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.bundeswehr.de/resource/blob/91174/64e0fadffc998e5e64358e69fdd6ffed/jahresbilanz-des-berufsfoerderungsdienstes-2018-data.pdf

Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (2018). „Eingliederungs- und Zulassungsschein“. Eingliederung in den öffentlichen Dienst. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.bundeswehr.de/resource/blob/91150/b8a1b2b2f88d9cc3b0c0a533d1042265/bf-04-eingliederungs-und-zulassungsschein--data.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2019). Weisung 201912024 vom 20.12.2019 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.arbeitsagentur.de/datei/ba146210.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020). Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2019 / Stand: 09.12.2019. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.bibb.de/naa309-2019

Bundesministerium der Verteidigung (2020a). Personalzahlen der Bundeswehr. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/zahlen-daten-fakten/personalzahlen-bundeswehr

Bundesministerium der Verteidigung (2020b). Dienstgrade und Laufbahnen der Bundeswehr. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/dienstgrade-laufbahnen-bundeswehr

Bußhoff, L. (2009). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Hrsg.), Berufswahl in Theorie und Praxis (3. Aufl.) (S. 9-77). Bern: SDBB.

Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion (2015). Bürgerbefragung öffentlicher Dienst 2015. Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen. Abgerufen am 01.01.2021 unter https://dbb.de/fileadmin/pdfs/2015/forsa_2015.pdf

DGB-Bundesvorstand (2020). Ausbildungsreport 2020. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.dgb.de/++co++b79d0ae4-e7ab-11ea-807a-001a4a160123

Duden (2020a). Bedeutungen des Begriffs „Arbeitsbedingung“. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.duden.de/rechtschreibung/Arbeitsbedingung#bedeutung

Duden (2020b). Bedeutung des Begriffs „Berufung“. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.duden.de/rechtschreibung/Berufung#bedeutungen

Duden (2020c). Bedeutung des Begriffs „Notlösung“. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.duden.de/rechtschreibung/Notloesung#bedeutung

Eder, F. & Bergmann, C. (2015). Das Person-Umwelt-Modell von J. L. Holland: Grundlagen-Konzepte-Anwendungen. In C. Tarnai & F. G. Hartmann (Hrsg.), Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland (S. 11-30). Münster: Waxmann.

Franzke, B. (2013). Kognitionen von Erwachsenen in beruflicher Um- und Neuorientierung. Motivierende und blockierende Denkmuster. In B. Hoellen (Hrsg.), „Herzlich Willkommen Dr. Ellis!“ (Eine Hommage zum 100. Geburtstag) (S. 203-225). Tübingen: DGVT-Verlag.

Franzke, B. (2021). Quereinstiege in die Verwaltung: Motive und Erfahrungen bei der beruflichen Neuorientierung. Der Öffentliche Dienst (im Druck).

Franzke, B., Böhnke, K. & Diaz, M. (2015). Erwachsene im beruflichen Umbruch – eine Analyse funktionaler und dysfunktionaler Denkmuster. BWP@ - Online-Journal der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Ausgabe 29. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.bwpat.de/ausgabe29/franzke_etal_bwpat29.pdf

Franzke, B. & Esser, B. (2021). Verwaltung als Zweitberuf: Soldatinnen und Soldaten schulen um. Verwaltung & Management, 27, Heft 1/2021, 19-27.

Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (2010). Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung (3. Aufl.). Bern: Huber.

Gulder, A. (2013). Finde den Job, der Dich glücklich macht. Von der Berufung zum Beruf (3. Aufl.). Frankfurt usw.: Campus.

Hall, D. T. (1996). Protean careers oft he 21st century. The Academy of Management Executive, 10 (4), 8-16.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior, 65 (1), 1-13.

Hillebrecht, S. (2017). Die zweite Karriere. Theoretische Basis und praktische Modelle für den beruflichen Neustart. Wiesbaden: Gabler.

Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), Berufsorientierung (S. 27-41). Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster usw.: Waxmann.

Holland, J. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (Vol. 3rd). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019). Ohne Berufsausbildung fünfmal so hohe Arbeitslosenquote. Presseinformation vom 15.10.2019. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/qualo2019.aspx

Jahoda, M. (1995). Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert (3. Aufl.). Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlags-Union.

Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. Journal of Career Assessment, 17 (2), 135-154.

Mayring, P. (2016). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Magoley, N. (2019). Turbostart für junge Kriminalbeamte. WDR Nachrichten. Abgerufen am 01.04.2020 unter www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/kriminalpolizei-anwaerter-100.html

Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Nestmann, F. (2013). Übergangsberatung. In W. Schröer, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch & K. Lenz (Hrsg.), Handbuch Übergänge (S. 834-852). Weinheim, Basel: Beltz.

Nittel, D. (2006). Das Erwachsenenleben aus der Sicht der Biografieforschung. In H.-H. Krüger & W. Morotzki (Hrsg.), Handbuch erziehungswissenschaftliche Biografieforschung (2. Aufl.) (S. 317-339). Wiesbaden: VS.

Pryor, R. & Bright, J. (2011). The chaos theory of careers: a new perspective on working in the twenty-first century. New York, London: Routledge.

Pryor, R.G.L. & Bright, J. (2012). The value of failing in career development: A chaos theory perspective. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 12 (1), 66–79.

Rosendahl, A. & Wahle, M. (2012). Erosion des Berufs. Ein Rückblick auf die Krisenszenarien der letzten vierzig Jahre. In A. Bolder, A., R. Dobischat, G. Kutscha & G. Reutter (Hrsg.), Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biografischem Projekt (S. 25-47). Wiesbaden.

Rübner, M. & Höft, S. (2019). Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement (S. 39-64). Wiesbaden: Springer.

Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., van Esbroeck, R. & van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. Journal of Vocational Behavior, 75 (3), 239–250. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.researchgate.net/publication/287768964_Life_designing_A_paradigm_for_career_construction_in_the_21st_century

Schicke, H. (2014). Professionalität für eine lernförderliche Unterstützung in berufs- und lernbiografischen Übergängen. In H. von Felden, O. Schäffter & S. Schicke (Hrsg.), Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen (S. 267-286). Wiesbaden.

Schlüter, A. (2014). Von der Transparenz der Weiterbildung zur lebensbegleitenden Übergangsberatung – zum Funktionswandel von Weiterbildungsberatung. In H. von Felden, O. Schäffter & S. Schicke (Hrsg.), Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen (S. 253-266). Wiesbaden: Springer VS.

Statistisches Bundesamt (2019). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen Wintersemester 2018/2019. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410197004.pdf?__blob=publicationFile

Ver.di (Hrsg.). (2020). Vorteile auf einen Blick. Abgerufen am 01.01.2021 unter: www.öffentlicherdienst.de/index.php/vorteile/auf-einen-blick

Von Felden, H., Schäffter, O. & Schicke, S. (2014) (Hrsg.). Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen. Wiesbaden: Springer VS.

Walther, A. & Stauber, A. (2013). Übergänge im Lebenslauf. In W. Schröer, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch & K. Lenz (Hrsg.), Handbuch Übergänge (S. 23-43). Weinheim, Basel: Beltz

Wissen.de (2020). Lexikon Beruf. Abgerufen am 01.01.2021 unter: www.wissen.de/lexikon/beruf

Zacher, H. (2019). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg), Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement (S. 585-607). Wiesbaden: Springer.

Anhang A: Kategoriensystem

Anmerkung zur Darstellung:

Themen bzw. inhaltliche Schwerpunkte einer Kategorie sind *kursiv* wiedergegeben. Sollte es innerhalb einer Kategorie übergeordnete Themen geben, werden diese in **Fettschrift** eingeführt. Erläuterungen zu den Kategorien sowie Unterkategorien sind in Normalschrift notiert.

Als Ankerbeispiele werden Zitate aus den Transkripten, Paraphrasen oder beispielhafte Nennungen ausgegeben. Bei manchen Kategorien sind die Themenbezeichnungen so treffend, dass es keiner Ankerbeispiele bedarf. Dies ist beispielsweise bei den Kategorien 1.2 (Studien- und Ausbildungsdauer) sowie 2.3 (Schritte/Ablauf der beruflichen Um- und Neuorientierung) der Fall. Hier sind die genannten Themen bereits selbsterklärend.

1. Erstberuf: Motive und Erfahrungen

Nr.	Kategorienname	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
1.1	Erststudium/ Erstausbildung	*Abgeschlossenes Erststudium* außerhalb der Verwaltung *Abgeschlossene Berufsausbildung* außerhalb der Verwaltung *Abgeschlossene Ausbildung im Handwerk* *Tätigkeit als Zeitsoldat oder Zeitsoldatin* bei der Bundeswehr	Germanistik Hauptfach, Anglistik Nebenfach (E5) Tiermedizinische Fachangestellte (A3) Elektroninstallateur (H1)
1.2	Studien-/ Ausbildungsdauer	*3-4 Jahre Bachelor/Diplom/Magister* *2-4 Jahre Berufsausbildung* *Bundeswehr: u.a. laufbahnspezifisch*	

1.3	Berufserfahrung im Erstberuf (Anzahl Jahre, konkrete Tätigkeit)	*Abgeschlossenes Erststudium außerhalb der Verwaltung:* Praktikum, studienbegleitende Nebenjobs, keine, kurze (max. 3 Jahre) oder langjährige (ca. 10 Jahre) Berufserfahrung inner-/außerhalb des Studienfachs *Abgeschlossene Berufsausbildung/Handwerk:* keine, kurze oder langjährige Berufserfahrung inner-/außerhalb des gelernten Berufs *Bundeswehr*: in der Regel 12 Jahre Dienstzeit, verschiedene Einsatzbereiche und Fachverwendungen	Praktikum bei einem Fernsehsender (E9) Nebenjob als Kunstvermittlerin (E11) Zehn Jahre Berufstätigkeit als Betriebswirt (E14) Keine Berufserfahrung als tiermedizinische Fachangestellte (A3), dagegen war eine Hotelfachfrau (A4) einige Jahre in ihrem gelernten Beruf sowie anschließend 20 Jahre in der Marktforschung tätig
1.4	Gründe für die berufliche Erstwahl	**Intrinsische Motive**: bewusste, aktive Suche nach einem Studienfach oder Beruf, der die Interessen, Begabungen und (oder) Vorerfahrungen trifft (Kategorie nicht ganz trennscharf zu extrinsischen Motiven) *Interesse/Spaß* *Begabung/relevante Vorkenntnisse oder Vorerfahrungen* *Interessante berufliche Perspektiven*	„Also ich hatte nie einen anderen Berufswunsch“ (H9 6-7, Friseurin). Fürs Studienfach relevante Leistungskurse, z. B. Pädagogik (E12), oder anderweitige Kenntnisse wie Fremdsprachen (E4, E6), Praktikum (H2) Vielzahl möglicher Arbeitsfelder (E7, E10, E12)

		Extrinsische Gründe: Einmündung in ein Studienfach oder eine Ausbildung angesichts einer bestimmten Situation, auf Anregung des sozialen Umfelds oder als Abgrenzung dazu	
		Orientierungslosigkeit bei oder nach Schulende	„Ich hatte keine Ahnung“ (H5 5).
		Andere Qualifizierungen klappten nicht	„Als das dann nicht funktioniert hat, hatte ich einfach keine richtige Idee und keine Alternativen“ (E1 95-96).
		Nutzen von Gelegenheiten	„Dann nimmt man halt das, was übrig-bleibt“ (H8 9).
		Erwartungen, Erfahrungen und Empfehlungen aus dem sozialen Umfeld	„Ich kenne die Bundeswehr bereits, da war ich ein kleines Kind“ (S7, 28). „Die Entscheidung, einen Handwerksberuf zu erlernen, hat mein Vater getroffen“ (H1 2-3).
		Abgrenzung gegenüber sozialem Umfeld	„Ich glaube, ich habe das deswegen gemacht, um … ja, so ein bisschen meinen Eltern zu widersprechen, weil die beide auch Beamte sind. Nach dem Abi war ich noch der felsenfesten Überzeugung, dass ich niemals in der Verwaltung arbeiten möchte“ (E7 52-56).
		Zusätzliche Motive für den Beruf als Zeitsoldat/in	dem Land dienen, gute Ausbildung und Besoldung, gesellschaftliche Aufwertung („etwas Ehrenhafte“, S4 27), Statusgewinn, sich dem Wehrdienst in einem anderen Land entziehen (Doppelstaatler), den Frauenanteil erhöhen

1.5	Einfluss des sozialen Umfeldes (z. B. Eltern, Freunde, Lehrer) auf die berufliche Erstwahl	**Direkter Einfluss** Direkter/Offensichtlicher Einfluss von *Eltern oder Freunden* **Indirekter Einfluss** *Förderung von Interessen seitens der Familie* *Anerkennung/Akzeptanz des Berufswunsches bzw. Studienfachs im sozialen Umfeld* **Kein Einfluss**	„Ich habe auf Mama gehört“ (H3 4) „Die Reaktion war meistens immer: Mathe? Krass!“ (E16 32-33) „Es gab keinen Einfluss. Das war ich selbst“ (H2 16).
1.6	Die berufliche Erstwahl: Berufung oder Notlösung? (s. Anhang B)		
1.7	Positive Erfahrungen im Erstberuf	*Interessante Studieninhalte oder Arbeitsinhalte* *Freiheiten/Freiräume im Studium/ Gute Rahmenbedingungen* *Persönlichkeitsentwicklung* *Umgang mit Menschen/Menschenkenntnis* *Teamzusammenhalt/nettes kollegiales Umfeld*	„Ich konnte kreativ arbeiten und das hat mir Spaß gemacht“ (H3 120). „Es gab eine Menge an Freiheiten“ (E5 65). „Einmal durfte man sich selbst ausprobieren, was seine Grenzen sind, was man kann. Man wurde auch herausgefordert, mehr zu tun, als man sich selbst eigentlich zutraut“ (S1 47-48). E1 hat „viele verschiedene Menschen kennengelernt (…). Dadurch habe ich gelernt, wie es ist, mit vielen verschiedenen Charakteren auszukommen“ (E1 38-41). H7 betont ein ausgeprägtes Zusammengehörigkeitsgefühl und bewertet den Dachdeckerberuf als „Männerdomäne“ (H7 23).

			In Bundeswehr: „Kameradschaft“ (z. B. S2 49)
1.8	Negative Erfahrungen im Erstberuf	**Uninteressante Studieninhalte oder Arbeitsaufgaben**	„komplett sinnlos und langweilig“ (E1 59)
		Kein/Wenig Praxis-/Anwendungsbezug im Studium	„weil es mega theoretisch war, überhaupt nicht praxisbezogen“ (E16 68)
		Probleme mit Vorgesetzten und schlechter Führung	„Machtmissbrauch“ (S9 71)
		Als schlecht bewertete Berufsaussichten (antizipiert oder real):	
		Kein Erfolg bei der Jobsuche/ Hoher Wettbewerb unter Bewerbern	Es gab hunderte Bewerbungen auf eine Stelle (E5), „survival of the fittest“ (E15 90)
		Zeitverträge	
		Schlechter Verdienst	H3 (Friseurin) hatte noch einen Neben-job, um sich ein Auto und eine Wohnung leisten zu können.
		Lange Arbeitszeiten, schwierige Work-Life-Balance	„Wenn man im Handwerk ist und in der Konditorei, dann geht man morgens hin und bleibt so lange, bis man fertig ist“ (H2 146-147).
		Belastungen im Studium oder während der Berufsausübung:	
		Körperliche Beanspruchung	„Man macht sich seine Knochen kaputt“ (H1 107-108).

		Psychische und soziale Belastungen	ständiges Am-Kundensein, unter Beobachtung stehen, sich nicht zurückziehen können und fremdbestimmt sein als Stressfaktor (H5)
		Leistungsdruck	„Leistungsdruck“ (E15 72), hohe Arbeitslast (A4)
		Sexuelle Belästigung	„Sexismus sehr extrem“ (S7 88)
		Hohe Mobilität/kurzfristige Abstellungen und Einsätze	„Negativdauerklassiker“ (S2 63)
1.9	Auslösende Ereignisse für den Wunsch nach beruflicher Um- und Neuorientierung	*Arbeitslosigkeit/fehlende berufliche Perspektiven (tatsächlich oder antizipiert)*	„Insgesamt habe ich ein knappes Jahr versucht, beruflich Fuß zu fassen, aber ohne Erfolg. Das war eine sehr negative und verstörende Erfahrung“ (E43-45).
		Unzufriedenheit mit den Studieninhalten und (oder) Aufgaben im Beruf	„Und nach der Urlaubszeit habe ich gemerkt, dass ich mit einem sehr unguten Gefühl dorthin gehe. Und dass ich das Gefühl nicht will“ (H2 28-32).
		Schlechte Arbeitsbedingungen (z. B. schlechter Verdienst oder ungünstige Arbeitszeiten)	„Man muss dazu sagen, dass man in diesen Handwerksbereichen wenig verdient“ (H2 19-20).
		Gesundheitliche Probleme	Berufsunfähigkeit aufgrund körperlicher Einschränkungen bei zwei Handwerkern (H1, H5) sowie einer Erzieherin (A2)
		Hohe Mobilität bzw. kein Arbeitsplatz in Wohnortnähe	weite Anfahrt zur Arbeitsstelle
		Bei den Soldatinnen und Soldaten: *Perspektive Berufssoldatin bzw. Berufssoldat fiel weg*	Gründe u. a.: Wunsch nach Sesshaftigkeit und einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Alternativen in zivilen Berufen

2. Die berufliche Um- und Neuorientierung

Nr.	Kategorienname	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
2.1	Entstehung von Gedanken an eine berufliche Um- und Neuorientierung	*Schon während des Studiums/der Ausbildung an Neuorientierung gedacht*	Dies betrifft vor allem die Studierten: „hat sich eigentlich schon während des Studiums rauskristallisiert“ (E1 85)
		Nach Ende des Studiums/der Ausbildung	Auch dies betrifft vor allem die Studierten.
		Entschluss fiel schnell, innerhalb weniger Wochen bis maximal einem Jahr.	Dies betrifft die meisten mit Berufsausbildung.
		Neuorientierung begann zwei bis drei Jahre vor Ablauf der Dienstzeit	Dies betrifft die Zeitsoldaten / -soldatinnen.
2.2	Motive und Motivation für die berufliche Um- und Neuorientierung	*Sicherheit*: Übernahme, Festanstellung, Arbeitsplatzsicherheit, sicheres Gehalt, finanzielle Absicherung, bezahltes Studium, private Planungssicherheit	S4 meint, Beamtentum bedeute „Sicherheit ohne Ende“ (S4 185).
		Besseres Gehalt	„als Friseurin verdient man nichts“ (H3 23)
		Beruflicher Aufstieg, Studium	dies betrifft drei Soldaten
		Sinnvolle Tätigkeit	Sichtbares Ergebnis/unmittelbarer Nutzen von Verwaltungsarbeit für die Bürgerinnen und Bürger (E10)
		Aufgabenvielfalt in der öffentlichen Verwaltung	E8 hat erkannt „was da noch alles hinter steckt, wie vielfältig das ist und so“ (E8 170-171).

		Verwaltung verändern wollen	E13 wollte seine Kenntnisse aus dem wirtschaftspsychologischen Studium in die Verwaltung einbringen.
		Verwirklichung von Interessen und Fähigkeiten	E10 schreibt sich eine „juristische Neigung“ zu (E10 187).
		Vereinbarkeit von Beruf und Familie	„Manchmal ist Leben einfach wichtiger als Geld“ (S6 158-159).
		Wohnortnähe	„Ich wollte nur noch zu Hause sein, nicht mehr“ (S3 169-170).
		Externe Anstöße:	
		Berufsunfähigkeit/Arbeitsamt	„Ich hätte nicht gewusst, was man im Rathaus macht“ (H1 37).
		Zufall	„In den öffentlichen Dienst bin ich durch Zufall gekommen“ (H6 36).
2.3	Schritte/Ablauf der beruflichen Um- und Neuorientierung	*Direkter Weg* vom Studium bzw. von der Erstausbildung in den öffentlichen Dienst (n = 11) Sich aus einer *Berufstätigkeit* heraus (in der Regel im erlernten Beruf) zur öffentlichen Verwaltung hin orientieren (n = 14) Öffentlicher Dienst nach *mehrmonatiger Arbeitslosigkeit* (n = 2) Öffentlicher Dienst infolge von *Berufsunfähigkeit* im erlernten Beruf (n = 3) *Atypischer Fall* (n = 1)	

		Ehemalige Soldatinnen und Soldaten: Flankierung über finanzielle Unterstützung und Beratung (2-3 Jahre) (n = 10)	
2.4	Ressourcen und Einbußen während der beruflichen Um- und Neuorientierung	**Ressourcen**: z. B. Informationen, Beratung, Empfehlungen *Internet* (n = 23) *Familienangehörige* (n = 16) *Freundinnen und Freunde/Bekannte* (n = 15) *Kollegen* (n = 1) *Arbeitsagentur* (n = 3) *Ratgeberliteratur* (n = 3) *Berufsmessen* (n = 1) Berufsförderungsdienst (Soldatinnen und Soldaten) **Einbußen** *Finanziell* (n = 4) *Weniger Freizeit* (n = 1) *Verzicht auf Führungsverantwortung* (n = 1)	 z. B. Eltern, Geschwister, Ehepartnerin „Ich fand es jetzt nicht schwer in den öffentlichen Dienst zu wechseln“ (H1 87-88). A6 hat sich durch finanzielle Engpässe im Leben „eine gewisse Art an Ehrgeiz, Fleiß, Stärke und Durchhaltevermögen angeeignet“ (A6, 201-202). „Ich werde niemals mehr eine Führungsposition bekommen“ (A2 96).
2.5	Reaktionen des sozialen Umfelds auf den Zweitberuf	*Bestärkung/Akzeptanz des neuen Berufswunsches in der Verwaltung* *Keine Akzeptanz des neuen Berufswunsches* *Berufswechsel erst nach Zusage kommuniziert* (E7, E14)	Die Familienangehörigen „waren gleich Feuer und Flamme“ (E5 175). Freunde von E11 waren der Auffassung, dass Verwaltung nicht zur ihrer Persönlichkeit passe.

2.6	Einfluss der Familie auf den Zweitberuf	*Kein (direkter) Einfluss* (n = 17) *Einfluss gegeben: direkt oder indirekt* (n = 24) Die Subkategorien sind nicht trennscharf.	„Letzten Endes war es meine Entscheidung“ (H6 54-55). z. B. Informationen aus erster Hand von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung
2.7	Erlebensweisen und Ängste während der beruflichen Um- und Neuorientierung	**Positives Erleben** **Negatives Erleben** *Befürchtung, keine Einstellungsbehörde zu finden* *Angst vor dem Neuanfang* *Angst, den Anforderungen in der Verwaltungsausbildung bzw. im Verwaltungsstudium nicht zu genügen* *Angst vorm Scheitern/Existenzielle Sorgen* *Angst vor erneuter Unzufriedenheit/verfehlter Berufswahl* *Finanzielle Engpässe*	„Ich habe gedacht, dass es eine Chance ist“ (H2 64). „Ganz schlimm war bei mir die Angst, dass ich gar keine Zusage bekomme“ (E9 153). „natürlich Neuland“ (H4 50) „Man war schon ein bisschen panisch, ob man das überhaupt schafft“ (E8 148-149). „Man hat ja immer diese Versagensängste“ (A1 80-81). E6 hatte „Angst, einen Fehler zu machen und wieder Jahre zu verlieren“ (E6 72-73). E16 und H5 machten sich Sorgen, ob sie drei Jahre ohne volles Gehalt auskommen würden.

3. Der Zweitberuf in der öffentlichen Verwaltung

Nr.	Kategorienname	Themen, ggf. Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
3.1	Ist der Erstberuf im Zweitberuf hilfreich?	**Nicht gegeben**	Entsprechende Befragte geben an, der Vorberuf (z. B. im Handwerk oder ein sprachwissenschaftliches Studium) hätten mit der öffentlichen Verwaltung nichts zu tun.
		Gegeben	
		Hilfreiche Fachkenntnisse aus dem Vorberuf • Fachwissen aus BWL, VWL, Soziologie, Psychologie, Pädagogik • Verständnis von Aufbau und Abläufen in Organisationen • Umgang mit Gesetzen (von 6 der Soldatinnen/Soldaten genannt) • Fremdsprachen, interkulturelle Kompetenz • Schreiben von Texten	„Soziologie ist sehr prägend, das passt hier hervorragend rein“ (E11 57-58).
		Umgang mit Menschen/Soziale Kompetenz • Menschenkenntnis • Kommunikationsfähigkeit • Umgang mit Kollegen, Teamfähigkeit • Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten • Gestaltung von Kunden-/Bürgerkontakten • Einfühlungsvermögen • Führungskompetenz	Aufgrund der Bundeswehrzeit behauptet S8: „Dann kannst du eigentlich mit jeder Spezies umgehen“ (S8 134-135).
		Methodenkompetenz • Lernfähigkeit • Selbständiges Arbeiten • Präsentationsfähigkeit, professionelles Auftreten	„Man lernt anders und man geht ganz anders mit den Dingen um“ (H4 85). „Ich denke, ich war wesentlich selbstständiger als jemand, der jetzt gerade als Ersteinstieg angefangen hat“ (H3 72-73).

		Persönliche Kompetenz/ *Berufsbezogene Einstellungen und Haltungen* • Offenheit, Neutralität, Perspektiverweiterung • Lebenserfahrung, persönliche Reife • Engagement, Arbeitseinsatz Soldatinnen und Soldaten • Identifikation mit dem Staat • Hierarchiedenken • Belastbarkeit **Folgen der beruflichen Vorerfahrungen beim Arbeitgeber in der öffentlichen Verwaltung**	u. a. Offenheit (E4), Dienstleistungs-orientierung (A4), Arbeitsbereitschaft (A5, S4, S7) „Und es wird schneller mehr Verantwortung an ältere Azubis abgegeben“ (H5 84-85).
3.2	Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Erst- und Zweitberuf	**Unterschiede** *Andere Aufgaben und Arbeitsweisen* *Bessere Work-Life-Balance in der Verwaltung* *Andere Mentalität/Arbeitshaltung* *In Verwaltung weniger Teamgeist und nicht so ausgeprägte Hierarchie wie in Bundeswehr*	 „Die sind völlig konträr. Das Handwerk hat nichts mit diesem Job zu tun“ (H6 86-87). „Die Work-Life-Balance war im Erstberuf eine Vollkatastrophe“ (H5 139-140). „Ich bin so richtig Bundeswehr-getaktet. (…) Wenn es länger dauert, bleibe ich länger. Und ich versuche, immer mein Bestes zu geben. Und ich finde, das sieht man zumindest bei uns in der Kommune nicht so“ (S4 237-239). u. a. S10

		Andere Rahmenbedingungen im Studium	„Die Frischlinge vom Abitur wissen im Grunde nicht, welche Privilegien sie hier genießen. Ich weiß das aufgrund meiner Erfahrungen natürlich richtig zu schätzen“ (E5 90-93).
		Gemeinsamkeiten	
		Bürotätigkeit	E6 gibt an, die Bürotätigkeiten seien vergleichbar.
		Abhängig von Dienststelle	u. a. Überschneidungen Erst- und Zweiberuf in den Arbeitsgebieten Journalismus, Pädagogik und Wirtschaft.
		Umgang mit (unterschiedlichen) Menschen	A6 möchte sich „für Menschen stark machen, die Hilfe brauchen“ (A6 100).
		Hohes Maß an Kommunikation	Große Bedeutung von Sprache (E5)
		Ähnlichkeiten im Studium	Erst- und Verwaltungsstudium sind gleichermaßen anonym (E12).
		Ähnlichkeiten aus Sicht der Soldatinnen und Soldaten	z. B. Arbeit mit und auf Grundlage von Gesetzen (S1, S7, S8, S9), hoheitliche Aufgabenerfüllung (S2), ähnliche Aufbaustruktur (S7, S8)
3.3	Grad und Aspekte, in denen sich die Erwartungen an den Zweitberuf erfüllt haben	**Erwartungen nicht erfüllt bzw. enttäuscht.** **Kritische Aspekte:**	
		Theorie an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV NRW)	„verschult“ (E10 254, E15 56), „sehr schmal“ (E11 256), „da bist du einfach nur eine Nummer“ (E12 66-67) und „absolut nicht hilfreich“ (S3 336)

		Bestätigung von Klischees über Verwaltung	„bürokratisch“ (A1 113)
		Unsicherheit über Aufstiegschancen	A3
		Nichtgefallen von Tätigkeiten	„Nur Sachbearbeitung wird mich auf Dauer nicht glücklich machen“ (E5 227-228).
		Erwartungen erfüllt, teilweise übertroffen. Was gefällt:	ein „Lottogewinn“ (S6 349)
		Interessante, sinnvolle Tätigkeiten	Die Verwaltungsaufgaben werden als interessant, abwechslungsreich und sinnvoll erlebt.
		Aufgabenvielfalt	
		Keine Bestätigung von Klischees	Verwaltung wurde mit Schreibtischarbeit assoziiert, jetzt auch interaktionsintensive Arbeitsbereiche kennengelernt (E8, E9).
		Verantwortung	E2 sagt, es gebe „viele Wege, (…) Verantwortung zu übernehmen“ (E2 83-85).
		Work-Life-Balance/gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
		Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Verdienstes	
3.4	Bewertung der beruflichen Zukunft in der öffentlichen Verwaltung	**Wechselgedanken haben oder sich offenhalten** (n = 3)	Drei Befragte schließen nicht aus, die öffentliche Verwaltung zu verlassen.
		Positiv	S4 sieht seine Zukunft als „rosig“ an (S4 378).

		Zukunftspläne: *Führungsposition* (n = 6) *Kleine Führungsposition* (Sachgebiets-/Teamleitung) (n = 3) *Bereits in Laufbahn aufgestiegen oder dabei* (n = 3) *Master* (n = 5) *Unterschiedliche, abwechslungsreiche Aufgaben als Ziel* (n = 4) *Möglichkeit der Anwendung von Erfahrungen aus dem Erststudium* (n = 6) *Wunsch, auf bestimmten Dienststellen eingesetzt zu werden* (n = 5) *Private Vorhaben/Vereinbarkeit* (n = 2)	„Ich möchte weiterkommen, als ich bei der Bundeswehr gekommen wäre“ (S3 151-152).
3.5	Bewertung des Wechsels bzw. der Entscheidung	*Unentschlossenheit/(Kleine) Zweifel* (n = 3) *Positive Bewertung der Entscheidung* (n = 38)	E5 treibt der Gedanke um, eventuell nicht genug in den Erstberuf investiert zu haben. „Das war mit die beste berufliche Entscheidung meines Lebens“ (E14 198-199).
3.6	Quellen der Zufriedenheit	*Sicherheit* *Arbeitszeiten/Vereinbarkeit*	„Ich habe einen sicheren Job und ich habe immer mein Geld am Ersten auf dem Konto“ (H1 56-58). „Das ist Luxus pur“ (H5 152).

		Interessante Aufgaben	„Die Aufgabe, die ich hier habe, ist eine schöne Aufgabe. Sie macht mir Spaß“ (H6 97-98).
		Sinnvolle, wichtige Tätigkeiten	„Das, was ich jetzt hier bei der Stadt mache, das ist ein sozial wertvoller Job“ (A4 349-350).
		Aufstiegsmöglichkeiten	„Und wir haben Aufstiegsmöglichkeiten“ (H2 126-127).

Anhang B: Motive für Erst- und Zweitberuf, Entwicklungen im Erst- und Zweitberuf (Übersicht)

Zu Definitionen und Kodierregeln siehe Ausführungen zu K 1.6 (Die berufliche Erstwahl: Berufung oder Notlösung?) sowie zu K 3.7 (Verwaltung als Zweitberuf: Berufung oder Notlösung?) im Text.
Links: Kürzel (K) für Befragungsperson und Geschlecht (F = Frau, M = Mann)

Befragte mit abgeschlossenem Erststudium

K	Erststudium/Erst-beruf und Motive dafür	Entwicklung des Erstberufs	Anlass/Motiv für Zweit-studium/Zweitberuf in der Verwaltung	Entwicklung des Zweitberufs	Ggf. relevante Zitate
E1 F	Spedition/Logistik Notlösung über Freundin, war nicht ihre Wahl, Polizistin ging nicht, war orientierungslos und hatte keine Alternativen **Notlösung**	Studium und Beruf nicht interessant	Arbeitslosigkeit **Notlösung**	Erwartungen erfüllt, hat Spaß an der Arbeit und ist sehr zufrieden **Berufung**	„Ich kann es nur jedem empfehlen, der unglücklich in seinem Beruf ist, man sollte mal über den Tellerrand hinausschauen und gucken, was es noch so gibt, egal wie alt man ist“ (E1 229-231).
E2 F	BWL, hat anderweitig keinen Studienplatz bekommen, kein Interesse am Fach **Notlösung**	Studium trifft nicht das Interesse	Befristete Stellen, Wunsch nach mehr Verantwortung **Keine Not**	Erwartungen haben sich weitgehend erfüllt, hat Spaß an der Arbeit, findet diese interessant und abwechslungsreich **Berufung**	Sie hat „jetzt viel mehr Möglichkeiten und (…) es gibt viele Wege, mich immer wieder neu zu erfinden und Verantwortung zu übernehmen“ (E2 83-85).
E3 M	Maschinenbau: Interesse an Mathe	Interesse am Fach geht verloren, Begabung fehlt	Wunsch nach sinnvoller Tätigkeit und sicherem Einkommen	Interesse an Arbeit	„Ich denke, das war genau das Richtige und es geht mir viel besser als vorher. Ich gehe mit einem guten

	Interesse		**Interesse/Notlösung**	**Berufung**	Gefühl zur Fachhochschule und zur Arbeit“ (E3 96-98).
E4 F	Sprach-/Kultur-/Translationswiss., Interesse an Sprachen, Talent für Sprachen **Interesse/Begabung**	Studium interessant, schlechte Beschäftigungsaussichten	Arbeitslosigkeit **Notlösung**	Studium uninteressant, Praxis gut **Beruf**	„Es ist ein gutes Gefühl zu wissen, dass man nach dem Studium direkt übernommen wird und ein geregeltes Einkommen erhält. Wenn die Arbeit einem dann auch noch Spaß macht, kann man sich nicht beschweren“ (E4 109-111).
E5 F	Germanistik/Anglistik, Interesse und Talent fürs Schreiben, Ziel: Journalistin **Interesse/Begabung**	Studium sinnlos, schlechte Beschäftigungsaussichten	Drohende Arbeitslosigkeit, Wunsch nach sinnvoller Tätigkeit **Notlösung**	Rahmenbedingungen sehr gut (Beamtenstatus), aber konkrete Tätigkeit negativ bewertet **Beruf**	„Ich weiß aber, dass sich im Berufsleben viel aus Zufällen und günstigen Fügungen entwickeln kann und ich hoffe, dass mir so etwas passiert und ich noch meinen Platz finde“ (E5 232-234).
E6 F	Geschichte/Anglistik **Interesse**	Studium interessant, schlechte Beschäftigungsaussichten	Arbeitslosigkeit **Notlösung**	Studium uninteressant, Praxis gut **Beruf**	
E7 F	Sprachwiss./ Neurolinguistik **Interesse/Begabung**	Praxisferne, Umgang mit Kranken, schlechte Beschäftigungsaussichten	Drohende Arbeitslosigkeit **Notlösung**	Erwartungen übertroffen, interessante Tätigkeiten **Berufung**	„Zurückblickend war es die beste Entscheidung, die ich treffen konnte“ (E7 274-275).
E8 F	Lehramt Deutsch/ Sachunterricht **Interesse**	Studium interessant, aber bei Wechsel in anderes Bundesland nicht anerkannt	Nicht-Anerkennung des Lehramtsstudiums konventioneller Typ **Interesse/Notlösung**	Studium negativ, Praxis interessant **Berufung**	„Dafür hat mich die Praxis total begeistert“ (E8 203).

E9 F	Ressortjournalismus **Interesse/Begabung**	Studium praxisnah, schlechte Beschäfti-gungsaussichten	Drohende Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigungs-verhältnisse **Notlösung**	Erwartungen übertroffen, Interesse für bestimmte Aufgabengebiete **Beruf**	„Ich bin froh, dass ich die-sen Schritt gemacht habe“ (E9 263-264).
E10 F	Kulturwiss., hat nichts anderes bekommen **Interesse/Notlösung**	Kein Praxisbezug, schlechte Beschäfti-gungsaussichten	Drohende Arbeitslosigkeit, Juristische Neigung **Interesse (+ Begabung)/ Notlösung**	Zufrieden, sieht aber auch negative Aspekte: man-gende Wirtschaftlichkeit, langsames Arbeitstempo **Beruf**	
E11 F	Soziologie/ Kunstgeschichte **Interesse/Begabung**	Studium ok, Schlechte Beschäfti-gungsaussichten	Drohende Arbeitslosigkeit, Vision über Verwaltung umsetzen **Interesse/Notlösung**	Studium negativ, in Praxis wenig Innovation **Beruf**	„Ich will jetzt nicht sagen, (es war eine) Notlösung, aber so in die Richtung“ (E11 131).
E12 F	Erziehungswiss. **Interesse/Begabung**	Studium ok, schlechte Beschäfti-gungsaussichten	Drohende Arbeitslosigkeit, Benachteiligung als Frau **Notlösung**	Studium negativ, Praxis positiv **Beruf**	
E13 M	Wirtschafts-psychologie **Interesse**	Studium ok, keine Anerkennung des nebenberuflichen Studi-ums durch Arbeitgeber	Aufstiegsambitionen, Kombination mit Erstberuf **Keine Not**	Erwartungen erfüllt **Beruf**	
E14 M	BWL **Interesse**	Studium ok, in Praxis wenig Aufstiegs-und Weiterentwicklungs-perspektiven	Vorteile des Berufsbeam-tentums, Wunsch nach Wohnortnähe **Keine Not**	Erwartungen übertroffen **Berufung**	„Von der Tätigkeit her ist es ja nicht wirklich ein Zweitberuf, weil ich werde jetzt, wenn ich fertig bin, im Controlling landen“ (E14 129-130).

E15 F	Wirtschaft **Interesse/Begabung**	Studium interessant, in Berufspraxis hoher Leistungsdruck	Arbeitslosigkeit, Diskriminierung als Frau, Wunsch nach Kombination mit Erstberuf **Notlösung**	Studium negativ, Praxis ok, will Einsparpotenziale aufdecken **Beruf**	„Ich bin auf jeden Fall sehr zufrieden mit meiner Wahl, ich bereue das auf gar keinen Fall“ (E15 287).
E16 F	Mathematik, nach Abi orientierungslos **Interesse/Begabung**	Studium teilweise interessant, schlechte Beschäftigungsaussichten	Arbeitslosigkeit, Interesse **Interesse/Notlösung**	Erwartungen übertroffen **Berufung**	Der Verwaltungsberuf ist „sogar noch besser, als ich es erwartet hätte“ (E16 241).

Befragte mit abgeschlossener Berufsausbildung

A1 M	Kaufmann im Groß- und Außenhandel **Interesse** an Wirtschaft, wollte aber schon immer für Stadt arbeiten	Inhaltlich ok	Befristete Stellen, Interesse am Verwaltungsberuf **Interesse/Notlösung**	Zufrieden, sieht aber auch negative Aspekte (Bürokratie) **Berufung**	Würde wieder so entscheiden, weil Wunschberuf: „Es der Beruf ist, den ich schon immer gerne ausüben wollte“ (A1 119).
A2 F	Erzieherin **Interesse** (vermutl.), Erwartung Eltern	Insgesamt positive Erfahrungen	Berufsunfähigkeit **Notlösung**	Erwartungen erfüllt **Berufung**	Vermisst Erstberuf nicht, würde wieder so entscheiden, spannende Tätigkeit und viel Kontakt mit Bürgern, Betrieben.
A3 F	Tiermedizinische Fachangestellte **Interesse** für Tiere, zuvor orientierungslos	geringer Verdienst, ungünstige Arbeitszeiten, Tätigkeit an sich gut	Keine Übernahme nach der Ausbildung **Notlösung**	Verunsichert, ob Aufstieg möglich **Beruf**	Vermisst manchmal die Arbeit mit Tieren, würde aber wieder so entscheiden, weil Stadt im Gegensatz zum Erstberuf gute Arbeitsbedingungen hat (strukturierte Arbeitsabläufe; stressfreier Job; bessere Work-Life-Balance).

A4 F	Hotelfachfrau **Interesse** am Reisen	geringer Verdienst, ungünstige Arbeitszeiten, Marktforschung: Krankheit, hohe Arbeitslast	Suchte Ausweg/ neue Optionen für ihr Leben **Zufall**	eckt mit Dienstleistungsorientierung an, hält ihren Job aber für wertvoll **Berufung**	Würde wieder so entscheiden, weil viel Neues gelernt und sinnvoller bzw. sozial wertvoller Job; Entspricht mehr der eigenen Lebensanschauung.
A5 F	Bürokauffrau Tipp von **Kioskbesitzerin**	Tätigkeit immer weiter weg vom Wohnort, Partner am Wohnort	Wunsch nach wohnortnaher Beschäftigung **Keine Not**	zufrieden **Beruf**	Würde wieder so entscheiden wegen des sicheren Arbeitsplatzes und Wohnortnähe.
A6 F	Zahnarzthelferin **Notlösung**, da Wunschberuf Erzieherin von Eltern missbilligt Erzieherin **Interesse**, mehr Gehalt	geringer Verdienst, keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten	Wollte ihre Interessen und Optionen erweitern **Interesse**	zufrieden **Berufung**	Würde wieder so entscheiden, weil spannende Tätigkeit; Menschen helfen und etwas bewegen, „das Leben wird vorwärts gelebt und rückwärts verstanden. Der Sinn zeigt sich ja“ (A6 134-135), „Es gibt oft viele Möglichkeiten und es ist halt die Frage, ob man wach ist, diese zu sehen. Ich habe meine Möglichkeiten zum Glück gesehen“ (A6 136-138).

Befragte mit abgeschlossener Handwerksausbildung

H1 M	Elektroinstallateur, kein Typ fürs Handwerk, Vater entscheidet **Anstoß durch Vater**	Körperliche Belastung, schlechte Arbeitsbedingungen	Gesundheitliche Probleme, Berufsunfähigkeit **Notlösung**	Zufrieden, hat Spaß an der Arbeit **Beruf**	Erstberuf war Beruf, Zweitberuf ist Beruf, „Als Berufung würde ich etwas anderes machen (lächelt). Dann hätte ich wahrscheinlich die Musikrichtung eingeschlagen, aber das war mir leider zu unsicher. Das ist jetzt auch nicht schlimm. Ich habe das privat gemacht. Nein, also weder das Handwerk noch der öffentliche Dienst waren für mich die Berufung. Beides war eher ein Beruf“ (H1 128-132)
H2 F	Konditorin **Interesse**	Geringer Verdienst, ungünstige Arbeitszeiten	Unbehagen, Wunsch nach besserem Verdienst **Notlösung**	Zufrieden **Berufung**	Erstberuf war Beruf, Zweitberuf ein Stück weit Berufung (H2 164-168), „Ich bin da wirklich sehr happy“ (H2 109).
H3 F	Friseurin **Interesse** mit Ziel Maskenbildnerin	Geringer Verdienst, kreative Arbeit, Interesse	Wunsch nach besserem Verdienst **Notlösung**	Zufrieden **Berufung**	Sowohl Erst- als auch Zweitberuf sind Berufung, arbeitet gern an, mit und für Menschen, „Und da würde ich wirklich sagen, das ist Berufung, mit Personen zu arbeiten, an Menschen zu arbeiten und dieses Gefühl, tatsächlich was für Menschen, für Kollegen bewegen zu können. Das ist schon eher Berufung“ (H3 119-129).

H4 M	Stahlbetonbauer, bekam keine andere Ausbildungsstelle **Notlösung**	Geringer Verdienst, ungeregelte Arbeitszeiten, schlechte Arbeitsbedingungen, Arbeitsunfälle	Auslandsaufenthalt öffnete Augen **Notlösung**	Zufrieden **Berufung**	Erstberuf war Beruf; Zweitberuf ist eher Berufung wegen Interessenabdeckung, die Arbeit mit juristischen Texten macht ihm Spaß, entspricht seinen Interessen, aber es gibt auch Verwaltungsbereiche mit monotoner Arbeit, das kann sehr ernüchternd sein.
H5 M	Friseur **Anstoß durch Ex-Freund**	Fremdbestimmung, hohes Arbeitspensum, schätzt Handarbeit	Gesundheitliche Probleme/Berufsunfähigkeit **Notlösung**	Zufrieden, kann seine Interessen verwirklichen **Beruf**	Erstberuf war Beruf; Zweitberuf ist ebenfalls Beruf, trotz der Aussage: „Ich war mit wenigen Entscheidungen in meinem Leben so glücklich“ (H5 98).
H6 M	Zahntechniker **Interesse**	Geringer Verdienst, keine Kreativität	Wunsch nach besserem Verdienst und Neuanfang **Zufall**	Zufrieden **Berufung**	Erstberuf war Beruf; Zweitberuf ist (teilweise) Berufung, „weil ich das wirklich gerne mache“ (H6 145). Es gibt aber auch Aufgaben, bei denen er keine Berufung verspürt.
H7 M	Dachdecker (und Soldat) **Interesse**	Körperliche Belastung, Zusammengehörigkeit	Anschlussbeschäftigung nach Bundeswehr, weg von Uniform **Notlösung?**	Zufrieden **Beruf**	

H8 M	Anlagenmechaniker, nahm, was übrig war **Notlösung**	Schlechte Arbeitsbedingungen, verlorene Jahre, Dinge liefen schief	Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen **Interesse** (nach Praktikum)	Zufrieden, weiß Arbeitsbedingungen zu schätzen **Berufung**	
H9 F	Friseurin **Interesse**	Schlechte Arbeitszeiten, unfreundliche Kunden, geringer Verdienst	Wunsch nach besserem Verdienst und Aufstieg **Notlösung**	Zufrieden **Beruf**	

Ehemalige Soldatinnen und Soldaten

S1 M	Land dienen **Interesse**		Talent für Rechtliches und Schriftliches **Interesse (+ Begabung)**	Zufrieden, sieht viele Gemeinsamkeiten mit Bundeswehr **Berufung**	„Dementsprechend ist das keine ganze Neuorientierung, sondern eher eine weitere Fortführung und Vertiefung“ (S1 152-154).
S2 M	Anderweitige Absagen **Notlösung**		Will studieren **Interesse**	Zufrieden mit den Möglichkeiten, was zu bewegen **Berufung**	
S3 F	Als Frau bei der Bundeswehr arbeiten **Interesse**		Wunsch nach Wohnortnähe und gutem Einkommen, Arbeit im Öffentlichen Dienst **Keine Not**	Studium uninteressant, Praxis gut **Beruf**	„Ich möchte weiterkommen, als ich bei der Bundeswehr gekommen wäre“ (S3 151-152), und zwar „gehaltsmäßig“ (S3 152).
S4 M	Etwas Ehrenhaftes machen **Interesse**		Arbeit im Öffentlichen Dienst **Keine Not**	Gute Aufstiegs-möglichkeiten **Berufung**	S4 bezeichnet seine Möglichkeiten als „rosig“ (S4 378).

S5 M	Sich dem Militärdienst in anderem Land entziehen **Notlösung**		Unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten, Arbeit im Öffentlichen Dienst **Interesse**	Es gibt Einsatzfelder, die ihn interessieren **Beruf**	
S6 M	Mit Bundeswehr aufgewachsen **Interesse**		Vereinbarkeit Beruf / Familie **Keine Not**	Gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten **Beruf**	
S7 F	Vater bei Bundeswehr, Interesse **Interesse**		Wunsch nach Wohnortnähe, breite Tätigkeit, Arbeit im Öffentlichen Dienst **Interesse**	Will in andere Behörde wechseln **Beruf**	
S8 M	Dem Land dienen **Interesse**		Wunsch nach Wohnortnähe, Arbeit im Öffentlichen Dienst **Keine Not**	Freut sich auf Tätigkeiten, ist zufrieden **Beruf**	
S9 M	Ausweg aus Helferjobs **Notlösung**		Arbeitslosigkeit nach Studium **Notlösung**	Einarbeitung ins Fach **Beruf**	
S10 M	Ehrenamtlicher Sanitäter **Interesse**		Wunsch nach Wohnortnähe **Keine Not**	Mag abwechslungsreiche Tätigkeit **Beruf**	