



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

Soziologie, und dann?

Berufserwartungen in der Retrospektive. Eine Exploration unter
Soziologie-AbsolventInnen in Wien

Verfasserin

Elisabeth Mayr, Bakk.phil.

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, September 2010

Studienkennzahl (lt. Studienblatt): 066/905

Studienrichtung (lt. Studienblatt): Masterstudium Soziologie

Betreuer:

Univ. Prof. Dr. Friedhelm Kröll

DANKSAGUNG

Besonderer Dank gilt meinem Betreuer, Herrn Prof. Kröll, der mich durch das Gewähren einer kreativen Handlungsfreiheit und durch die hilfreichen Gespräche mit ihm sehr beim Bearbeiten des Themas unterstützt hat. Er ließ mich meine eigenen Ideen umsetzen, und stand mir bei Problemen jederzeit hilfreich zur Seite, wodurch ich das Besondere dieser Arbeit entwickeln konnte.

Ein weiterer Dank gilt jenen Menschen, die bereit waren mir Einblicke in ihre Lebenswelt zu gewähren und diese als Grundlage für meine Studie zu verwenden, ohne sie wäre diese Studie nicht realisierbar gewesen.

Ganz besonders möchte ich mich an dieser Stelle bei meinen Eltern, Hedwig und Felix Mayr, bedanken, welche mich nicht nur in der Endphase meines Studiums, sondern die ganze Zeit über begleitet haben, Interesse an dem zeigten was ich mache, und mich sowohl emotional, als auch finanziell all die Jahre unterstützt haben. Durch ihre Unterstützung und Liebe wurde mir die Freiheit gegeben, zu dem Menschen zu werden, der ich heute bin.

Weiters möchte ich diesen Anlass nutzen, um mich bei meinen wunderbaren Geschwistern, Michaela und Felix Mayr, für das Mutmachen und die hilfreichen Anmerkungen zu meiner Arbeit in aller Form zu bedanken. Einen besonderen Dank möchte ich meiner Schwester aussprechen, die mir immer mit vollster Unterstützung zur Seite stand, und mir auch in der Endphase meiner Arbeit mit Anregungen behilflich war.

An dieser Stelle möchte ich auch meinen Freunden danken, welche immer für mich da waren, und sind, egal um welche Belange es sich handelt/e. Lisa, Raphaela und Horst, ich möchte euch für das Korrekturlesen meiner Arbeit, die soziologischen Anmerkungen zu dieser und natürlich dem ehrlichen Interesse am vorliegenden Werk danken. Insbesondere möchte ich an dieser Stelle eure hilfreichen und kritischen Anmerkungen zu der Arbeit anerkennen und euch dafür von Herzen danken.

Auch all meinen anderen Freunden möchte ich in diesem Zusammenhang ein Dankeswort, für ihre Unterstützungen auf unterschiedlichste Art und Weisen, aussprechen.

Ein abschließender Dank, dass diese Arbeit nun in gebundener Form existiert, gilt meinem Freund, Robert.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	7
1.1	Ausgangslage.....	7
1.2	Forschungsansatz.....	7
1.3	Relevanz des Themas	10
2	Theoretischer Rahmen und Begriffe.....	14
2.1	Theoretische Erwartungskonzepte.....	14
2.2	Erwartungen.....	17
2.3	Berufserwartungen.....	19
2.4	Arbeitsmarkt	23
2.4.1	Arbeitsmarkt für AkademikerInnen.....	23
2.4.2	Berufseinstieg von AkademikerInnen	27
2.5	Transformation des Arbeitsmarktes.....	33
2.5.1	Prekäre Arbeitsverhältnisse	33
2.5.2	„Generation Praktikum“	37
2.5.3	Soziale Netzwerke	42
3	Methodisches Vorgehen	46
3.1	Erhebung.....	46
3.1.1	Das problemzentrierte Interview	48
3.1.2	Das Experteninterview	51
3.1.3	Auswahl der GesprächspartnerInnen.....	51
3.1.4	SoNet – SoziologInnen-Netzwerk	53
3.1.5	Ablauf der Interviews	55
3.2	Auswertung.....	57
3.2.1	Inhaltsanalyse nach Mayring.....	57
3.2.2	Vorgangsweise dieser Studie.....	60
3.2.3	Typenbildung.....	61
3.3	Qualitätssicherung	64
4	Präsentation der Ergebnisse	66
4.1	Deskription der Kategorien	66
4.1.1	Das Soziologiestudium an der Universität Wien.....	66
4.1.2	Erwartungen an den Beruf nach dem Studienabschluss.....	68
4.1.3	Aktuelle Beschäftigung	71
4.1.4	Berufseinstieg	72
4.1.5	Soziales Umfeld beim Berufseinstieg.....	74
4.1.6	Praktika.....	75
4.1.7	Networking	76
4.1.8	Arbeitsverhältnisse	76
4.1.9	SoziologInnen am Arbeitsmarkt.....	78
4.1.10	Erwartungen bezüglich beruflicher Zukunft.....	79

4.1.11	Selbstwahrnehmung von SoziologInnen.....	80
4.2	Typologie	81
4.2.1	Der Erwartungsdiffuse	82
4.2.2	Der Phantast	84
4.2.3	Der Planer	86
4.3	Ergebnisdarstellung der Experteninterviews	88
5	Diskussion der Ergebnisse.....	93
6	Reflexion und Ausblick.....	99
6.1	Reflexion des Forschungsprozesses.....	99
6.2	Ausblick	100
	LITERATURVERZEICHNIS	102
	ANHANG	109

1 Einleitung

*Arbeit befreit uns von drei Übeln:
Langeweile, Laster und Not.
Voltaire*

„Soziologie, und dann?“ Diese Studie rekonstruiert welche Erwartungen AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie¹ an eine berufliche Tätigkeit nach dem Studienabschluss haben. Diese Erwartungen werden mittels eines qualitativen Forschungszuganges aus der aktuellen Perspektive der Interviewpersonen erforscht, woraus ein retrospektiver Blick auf ehemalige Berufserwartungen während der Studienzeit entsteht.

1.1 Ausgangslage

Ausgangspunkt dieser Arbeit waren im Grunde meine Erwartungen und Vorstellungen an eine berufliche Tätigkeit nach dem Studium. Durch meine persönliche Betroffenheit und durch Kommunikation mit KommilitonInnen stieg mein Interesse an diesem Thema. Daraus entstand der Eindruck, dass Studierende während der Studienzeit, beziehungsweise bereits davor, bestimmte Erwartungen im Bezug auf die Erwerbstätigkeit nach dem Studienabschluss haben.

Oft sind es vage Bilder von Tätigkeitsbereichen, die interessant erscheinen, oder aber auch schon ganz konkrete Vorstellungen vom späteren Berufsalltag. Diese Erwartungen könnten sich auf unterschiedliche Kriterien beziehen, wie zum Beispiel die Art der Beschäftigung, die Nähe der beruflichen Anforderungen zum absolvierten Studium, die Entlohnung, die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung oder Aufstiegschancen.

Des Weiteren soll diskutiert werden, wodurch diese Erwartungen, von StudentInnen gegenüber dem Arbeitsmarkt geprägt, beziehungsweise durch welche Faktoren diese beeinflusst werden.

1.2 Forschungsansatz

Ziel dieser Arbeit ist es, Wissen darüber zu generieren, wie sich SoziologInnen aus heutiger Sicht ihre berufliche Tätigkeit nach dem Studienabschluss vorstellten. Die gesamte mediale

¹ In dieser Arbeit werden ausschließlich AbsolventInnen des Diplomstudienganges Soziologie befragt.

Debatte² bezüglich AkademikerInnenarbeitslosigkeit, von welcher vor allem SozialwissenschaftlerInnen stark betroffen sind, gab mir schließlich den Anreiz mich in dieser Arbeit mit den Erwartungen und Vorstellungen zu beschäftigen, welche StudentInnen an ein späteres Berufsfeld haben könnten.

Daher stehen die subjektiven Sichtweisen und retrospektiv konstruierten Erwartungen von SoziologInnen und darauf folgend die Nachvollziehbarkeit ihrer Denkweisen im Vordergrund meines Forschungsinteresses.

Es handelt sich in dieser Arbeit um einen qualitativen Zugang zu früheren Erwartungen und dem Generieren dieser, um daraus interessante Wahrnehmungsprozesse zum Berufseinstieg, zur Selbstwahrnehmung von SoziologInnen am Arbeitsmarkt und weitere interessante Aspekte gewinnen zu können.

Für die vorliegende Masterarbeit wird ein explorativer Zugang zum Thema mit einer empirischen Untersuchungsphase gewählt. Bei dieser Vorgangsweise ist aufgrund der geringen Anzahl der befragten Personen davon auszugehen, dass die Aussagekraft der Ergebnisse eingeschränkt sein wird, was sich dadurch auf die Reichweite dieser auswirkt. Dennoch stellen sie eine Basis dar, an welcher weitergearbeitet werden könnte.

Ich schätze den Erkenntnisgewinn dieser Arbeit, wie bereits erwähnt, nicht nur für mich persönlich, sondern auch für die Berufsforschung als äußerst aufschlussreich ein.

Im Folgenden werde ich meine zentrale Forschungsfrage darstellen und Unterfragen anführen, an welchen ich mich einerseits beim Erstellen des Interviewleitfadens orientiert habe und welche mir andererseits eine Unterstützung beim Strukturieren dieser Arbeit boten.

² Ein Beispiel zu dieser Debatte: vgl. derstandard.at (2009)

Forschungsfrage

"Welche Berufserwartungen werden von AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie rückblickend, aus der Perspektive ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit, als zentral wahrgenommen?"

- Wodurch werden die Erwartungen an ein mögliches Berufsfeld während der Studienzeit beeinflusst und geprägt?
- Wie beschreiben die befragten Personen den Prozess zwischen Studienabschluss und Eintritt in den Arbeitsmarkt?
- Wie nehmen die befragten Personen die allgemeine Stellung von SoziologInnen am Arbeitsmarkt wahr?
- Wie stellen die befragten Personen die früheren Erwartungen und Vorstellungen an eine berufliche Tätigkeit, im Hinblick auf ihre aktuelle berufliche Situation, dar?

Aufbau der Arbeit

Um diese Erwartungen analysieren zu können ist es zunächst notwendig, sich mit dem Begriff aus soziologischer Sicht zu beschäftigen. Weiters ist eine Beschäftigung mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation erforderlich um herausfinden zu können, wie sich AkademikerInnen und SoziologInnen im Speziellen in diesem positionieren.

Dafür wird ein qualitativer Forschungszugang mit problemzentrierten Interviews mit SoziologInnen gewählt. Um nicht nur einen theoretischen Zugang zu diesem Thema als Grundlage meiner Arbeit verwenden zu können, wird meine Arbeit durch Experteninterviews³ und Interviews mit SoziologInnen unterstützt, welche weitere, interessante Perspektiven zu diesem Bereich eröffnen werden.

Im Anschluss daran wird eine Präsentation der empirisch gewonnenen Daten und eine Interpretation dieser hinsichtlich der Forschungsfrage folgen.

³ Da in der Literatur bei diesem Begriff auf die weibliche Form verzichtet wird, wird dies auch in dieser Arbeit so gehandhabt, soll aber gleichermaßen für beide Geschlechter gelten.

Die Arbeit wird mit einem Resümee und einem Ausblick abgeschlossen. Weiters soll dieses Kapitel auch Vorschläge für eventuelle Folgestudien bezüglich dieses Themenbereiches und eine Reflexion über den Forschungsverlauf dieser Arbeit enthalten.

1.3 Relevanz des Themas

Voranstellen möchte ich in diesem Abschnitt meiner Arbeit, dass ich dieses Thema vor allem aus persönlicher Betroffenheit gewählt habe. Ich beschäftigte mich einerseits mit meinen eigenen beruflichen Erwartungen für die Zukunft, und andererseits interessiert mich, wie ehemalige Berufserwartungen der Soziologie-AbsolventInnen aus heutiger Sicht wahrgenommen werden. Ich glaube weiters, dass gerade dieses Thema durch die mediale Präsenz im Bezug auf Arbeitslosigkeit, Berufsvorstellungen und wirtschaftliche Krisensituationen sehr aktuell ist.

Gerade in krisenbedingten Zeiten werden diese arbeitsmarktbezogenen Thematiken auch in öffentlichen Diskursen von InteressensvertreterInnen unterschiedlichster Bereiche diskutiert, worin ich den gesellschaftlichen Problembezug begründet sehe, durch welchen dieses Thema nicht nur für mich persönlich interessant ist.

Dass auch das Institut für Soziologie der Universität Wien jedes Jahr eine Untersuchung zur Studien- und Lebenssituation von Studierenden, zu welcher auch die Erwartungen an eine berufliche Zukunft zählen, durchführt, ist für mich weiters eine Bestätigung, dass das von mir gewählte Thema soziologische Relevanz besitzt. Dieses Online Studierenden-Panel nennt sich STUPS und wird jährlich erhoben. Im Studienjahr 2008/09 wurde mit dem Aufbau des Panels begonnen. Als wichtigstes Ergebnis des STUPS09 sehe ich im Bezug auf die Ergebnisse meiner Arbeit, dass sich nur ein Fünftel der SoziologiestudentInnen mit den eigenen beruflichen Perspektiven nach dem Studium auseinandersetzt und im Hinblick auf diese Soziologie studiert (vgl. GRABHER et al. 2009).

Die Forschungsfrage dieser Studie beschäftigte sich mit einer Korrelation der Motive zu Beginn des Studiums mit den Erwartungen während des und Vorstellungen nach dem Studium. Mittels einer Faktorenanalyse wurden latente Motivmuster von SoziologiestudentInnen erarbeitet, welche in weiterer Folge mit Variablen zur Bestimmung der Motiv-, Interessens- und Erwartungslagen kombiniert wurden.

Im Zuge der Faktorenanalyse konnten vier interessante, latente Motivationen herausgefunden werden, aus welchen Gründen Soziologie studiert wurde:

- Selbstverwirklichung und Forschung
- Berufliche Orientierung und Weiterbildung
- Überbrückung von Wartezeiten
- Unentschlossenheit

Zwar konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen der sozialen Herkunft, dem Geschlecht oder dem Migrationshintergrund der Studierenden gefunden werden, interessant ist jedoch, dass das Alter eine große Rolle spielt, nämlich: je älter die/der Studierende, desto berufsorientierter ist sie/er (vgl. GRABHER et al. 2009).

Interessant für die vorliegende Studie ist die Clusteranalyse, welche in der STUPS09 angewendet wurde und aufgrund welcher vier Typen von Studierenden am Institut für Soziologie der Universität Wien definiert werden konnten. Die vier Cluster wurden ausgehend von den latenten Motivlagen der Studierenden gebildet (vgl. ebd., 2009).

Der Cluster der „Berufsorientierten“ (20 %) wird durch den höchsten Index-Score für den Berufsfaktor definiert, obwohl diese Studierende durchaus auch wissenschaftsorientiert sind. Bei den „Wissenschaftsorientierten“ (48 %) verhält es sich so, dass diese StudentInnen ausschließlich in diesem Index einen hohen Wert aufweisen. Dem Cluster der „Durchschnittlichen Studierenden“ werden zwar die Eigenschaften der Unentschlossenheit und Indifferenz zugeschrieben, jedoch hat diese Gruppe keinerlei weitere Auffälligkeiten. Beim vierten Cluster den „WartezeitüberbrückerInnen“ ist auffallend, dass sie zwar einen hohen Wert im entsprechenden Index aufweisen, jedoch auch einen höheren Wert im Wissensindex, welcher jenen Wert der „Durchschnittlichen Studierenden“ überschreitet. Dies wird laut den ForscherInnen dieser Studie damit begründet, dass Soziologie als ein Durchgangsstudium für andere (Sozial-)Wissenschaften gesehen wird.

Aus soziologischer Sicht ist das Erforschen von Erwartungen an eine zukünftige Tätigkeit aus unterschiedlichen Perspektiven interessant. Eine davon ist die Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt, beziehungsweise den Erkenntnissen daraus, die in weiterer Folge wiederum als Ansätze für eine Verbesserung des Ist-Zustandes herangezogen werden könnten.

Viele bestehende Probleme resultieren aus dem Umstand, „*dass Arbeitsmärkte in soziale, institutionelle und kulturelle Zusammenhänge eingebettet sind*“ (ABRAHAM/HINZ 2005, 13).

Arbeitsmärkte sind keine stabilen Märkte, sondern werden durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Außerdem besteht eine enge Verknüpfung mit gesellschaftlichen Bereichen wie zum Beispiel dem Bildungssystem, den Norm- und Wertvorstellungen einer Gesellschaft und aktuellen ökonomischen Gegebenheiten, welche nicht außer Acht gelassen werden sollten. Dies führt dazu, dass die Arbeitsmarktforschung interdisziplinär verläuft mit Einbezug von ökonomischen, politikwissenschaftlichen, psychologischen und soziologischen Aspekten.

Aus soziologischer Sicht ist der Arbeitsmarkt somit ein gesellschaftliches Subsystem, welches in institutionelle und soziale Rahmenbedingungen integriert ist (vgl. ebd., 13-17).

Um die Relevanz dieser Thematik auch aus psychologischer Perspektive erläutern zu können, folgt an dieser Stelle ein kurzer Exkurs in die psychologische Betrachtungsweise der Erwerbsarbeit. Dies ist meiner Meinung nach wichtig, da die Psychologie Antworten auf Fragen gibt, welche sich mit der individuellen Sinnbildung im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit und den Erwartungen, welche diesen vorausgehen, beschäftigt. In diesem Rahmen soll jedoch nur kurz erklärt werden, welche positiven aber auch negativen Auswirkungen eine geglückte oder nicht geglückte Berufswahl auf den Menschen haben können.

Wird eine glückliche Berufswahl getroffen, kann der Beruf zur Berufung werden, woraus eine Sinnquelle entstehen kann, was Zufriedenheit, Kreativität und Möglichkeit zur Selbstverwirklichung eröffnet. Andererseits können zu hohe Zielsetzungen, ideale, normative oder unrealistische Selbststandards dazu führen, dass emotionale Erschöpfung, Antriebslosigkeit und eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit eine mögliche Folge sind. Hierbei ist zu erwähnen, dass das berufliche Selbstkonzept aufgrund von arbeitsmarktbezogenen Entscheidungen aber auch persönlichen Lebensumständen immer stärker werdenden Veränderungen ausgesetzt ist (vgl. SCHACHINGER 2005, 221-222).

Unabhängig von diesen Veränderungen deutet vieles darauf hin, dass speziell die Erwerbsarbeit einen großen Einfluss auf die Bildung des eigenen Selbstwertes und auf die Gestaltung des sozialen Lebens hat.

„Keine andere Technik der Lebensführung bindet den einzelnen so fest an die Realität als die Betonung der Arbeit, die ihn [...] in ein Stück der Realität, in die menschliche Gemeinschaft, sicher einfügt.“ (FREUD 1930, zit. nach KRÖLL 1988, 3).

Dieser Umstand ist dadurch begründet, dass eine Berufstätigkeit, welcher regelmäßig nachgegangen wird, ein hoher Stellenwert in der Lebensplanung zugeschrieben wird, der nur schwer zu ersetzen ist. Aus diesem Grund kann bereits eine kurzzeitige Arbeitslosigkeit dramatische Auswirkungen auf das eigene Lebensgefüge haben, da diese einen „Verlust an sozialer Erfahrung und Schwächung festgefügtter Sozialität“ (KRÖLL 1988, 4) herbeiführen kann.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass „persönliche Identitätsstrukturen [...] wesentlich auf der perspektivischen Stabilität eines arbeitsbiografisch unterbauten Lebensplans errichtet“ (ebd., 4) werden.

2 Theoretischer Rahmen und Begriffe

Im ersten Abschnitt dieses Kapitels wird zunächst auf unterschiedliche soziologische Klassiker hingewiesen und kurz erläutert, wie diese den Begriff der Erwartungen in ihren Arbeiten verwendet haben.

Im Anschluss daran wird erläutert, wie der Erwartungsbegriff in dieser Arbeit verwendet wird, mit besonderer Rücksichtnahme auf Berufserwartungen.

Im darauf folgenden Abschnitt wird der Arbeitsmarkt beschrieben und auf seine Besonderheiten für AkademikerInnen und im Speziellen für SoziologInnen eingegangen.

Im letzten Teil dieses Kapitels werden Transformationen beschrieben, welche den Arbeitsmarkt beeinflussen und durch welche bestimmte Probleme für BerufseinsteigerInnen entstehen.

2.1 *Theoretische Erwartungskonzepte*

Es ist zunächst hilfreich einen soziologischen Exkurs zu machen, in welchem erläutert werden soll wie soziologische Klassiker, wie zum Beispiel Niklas Luhmann, Talcott Parson oder auch Peter Berger und Thomas Luckmann den Erwartungsbegriff verwendet haben.

Niklas Luhmann

Luhmann verwendet den Erwartungsbegriff unter anderem im Bezug auf die Umwelt, in welcher der Mensch lebt und welche sinnhaft konstituiert ist. Durch die unzähligen Möglichkeiten welche ein Individuum in dieser Welt hat, ist es mittels Verwendung von wiederholt brauchbaren Regeln und der Lenkung des selektiven Verhaltens möglich, Erwartungen im Zusammenhang mit den eigenen Lebenszusammenhängen zu bilden und das Erleben der Welt dadurch zu stabilisieren. Hierbei sind die Begriffe der Kontingenz und der Komplexität sehr wichtig. Unter Kontingenz versteht Luhmann, dass die Möglichkeiten des Erlebens der eigenen Umwelt anders ablaufen können, als dies vom Individuum erwartet wurde, zum Beispiel, dass etwas nicht so ist wie erwartet oder nicht erreicht werden kann. Daraus entsteht die Gefahr zur Enttäuschung durch das Eingehen von möglichen Risiken. Unter Komplexität wird in diesem Zusammenhang der Zwang zur Selektion verstanden, da es

immer mehr Möglichkeiten gibt, als wahrgenommen werden können (vgl. LUHMANN 1983, 31-42).

Durch Erwarten entsteht diese unumgängliche Selektion von Möglichkeiten, welche auch bei Enttäuschungen zu einem Festhalten an den jeweiligen Strukturen motiviert. Erwartungen verleihen einer Umwelt im Bezug auf die Komplexität und die Kontingenz eine Struktur. Durch die Ungewissheit dieser Struktur und die Möglichkeit der Erwartungsenttäuschung gibt es Strategien, mit den enttäuschten Erwartungen umzugehen und diese an die eigene Wirklichkeit anzupassen, nämlich die kognitiven und die normativen Erwartungen (vgl. LUHMANN 1983, 31-42).

„Als kognitiv werden Erwartungen erlebt und behandelt, die im Falle der Enttäuschung an die Wirklichkeit angepaßt werden. Für normative Erwartungen gilt das Gegenteil: daß man sie nicht fallenläßt, wenn jemand ihnen zuwiderhandelt“ (ebd., 42).

Diese Differenzierung meint jedoch keinen Gegensatz im eigentlichen Sinne, sondern erleichtert das Umgehen mit Enttäuschungen, denn je nachdem welche Bedeutung die Erwartung für ein Individuum hatte, kann daran festgehalten oder diese aufgegeben werden.

Dadurch wird es innerhalb einer Gesellschaft möglich *„einen Kompromiß [...] zwischen den Notwendigkeiten der Wirklichkeitsanpassung und der Erwartungskonstanz“* (ebd., 44) zu finden.

Talcott Parson

Parson versteht in seinen Arbeiten den Begriff der normativen Erwartungen im Zusammenhang mit seiner Theorie der Rolle. Diese erklärt, warum Individuen sich so verhalten wollten, wie sie sich verhalten sollen und, wie dies von ihnen erwartet wird. Parson geht es hierbei um eine Theorie der Ordnung, zu welcher das Individuum in dem Ausmaß beiträgt, in dem es bereit ist, sich so zu verhalten wie es die gesellschaftliche Ordnung vorsieht. Wichtig ist bei der Konstruktion dieser Ordnung ein Zusammenspiel zwischen einem Persönlichkeitssystem, einem sozialen und einem kulturellen System. Die Schnittstelle zwischen diesen drei Systemen wird durch die Rolle hergestellt (vgl. ABELS 2004, 111-112).

Der Erwartungsbegriff ist bei Parson eng mit dem Begriff der Rolle verbunden, „[...] *da in seinem Status der Handelnde Gegenstand der Orientierungen der anderen ist, indem er seine Rolle spielt, orientiert er sich an den anderen. Rolle meint die sozialen Erwartungen an das Handeln*“ (ebd., 112).

Diese Rollen werden von Normen reguliert, welche sich aus den Wertvorstellungen einer Gesellschaft herausbilden.

Dieses Konzept der Rolle ist weiters wichtig für die Rollentheorie von Parson, welcher damit einen wichtigen Beitrag für die Soziologie liefert, da er sich mit einer soziologischen Grundfrage beschäftigt, nämlich wie Gesellschaft überhaupt möglich ist. Die Antwort darauf liefert Parson indem er davon ausgeht, dass eine normative Integration dadurch erfolgt, dass die Menschen ihre Rollen spielen. Nach dieser Theorie ist das Verhältnis zwischen Individuum und Gesellschaft eindeutig. Dieser Ansatz wurde von einem Schüler von Parson, nämlich Robert K. Merton, weiterentwickelt, indem er davon ausging, dass das Individuum nicht nur eine, sondern im Zusammenhang mit unterschiedlichen Gruppen mehrere Rollen spielt (vgl. ABELS 2004, 110-111).

Ralf Dahrendorf kritisiert diese Theorie dahingehend, dass er, im Gegensatz zu Parson, davon ausgeht, dass sich der Mensch diese Rollen nicht freiwillig aussucht, sondern diese ihm zugeteilt werden. Der Mensch kann sich diesen Rollen nicht entziehen, und befürchtet oder erhofft weiters die Sanktionen, welche eintreten würden, wenn die Rolle nicht gespielt werden würde, beziehungsweise nicht so, wie sich die Gesellschaft dies erwartet (vgl. ebd., 111).

Peter L. Berger, Thomas Luckmann

Berger und Luckmann verwenden in ihrem Werk ‚Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie‘ (1969) den Erwartungsbegriff im Zusammenhang mit Wissen. Wissen über die gesellschaftlichen Verhaltensweisen, über Riten und Gebräuche. Ist jemand mit diesen Konventionen einer Gesellschaft nicht vertraut, können diese auch nicht erfüllt werden, da kein Konsens über die Erwartungen herrscht.

Berger und Luckmann schreiben in ihrem Werk in diesem Zusammenhang nicht von Erwartungen, sondern wie auch Parson, von Rollen.

Von Rollen kann laut Berger und Luckmann erst dann gesprochen werden, wenn „*die Form der Typisierung sich innerhalb der Zusammenhänge eines objektivierten Wissensbestandes ereignet, der einer Mehrheit von Handelnden gemeinsam zu eigen ist*“ (BERGER/LUCKMANN 1996, 78).

Diese Rollen formen eine Gesellschaft und sind daher ein wesentlicher Bestandteil um die Umwelt für Individuen greifbar zu machen. Durch das Tragen einer oder mehrerer Rollen bekommt die/der Einzelne Zugang zu dieser gesellschaftlichen Welt, die für sie/ihn subjektiv wirklich wird, indem sie/er diese Rolle trägt und ausführt. Diese Rollen mit ihrer allgemeinen Gültigkeit stellen somit einen Wissensvorrat dar, zu welchem alle Mitglieder einer Gesellschaft Zugang haben. Dies bedeutet, dass die Mitglieder einer Gesellschaft nicht nur wissen was eine bestimmte Rolle ausmacht, sondern dass auch Konsens darüber herrscht, dass dies jede/r weiß. Daher wird von jeder/m die/der eine Rolle trägt, erwartet, dass diese/r sich an die Regeln, welche zu dieser Rolle gehören, hält (vgl. BERGER/LUCKMANN 1996, 78-79).

„*Institutionalisiertes Verhalten kommt ohne Rollen nicht aus*“ (ebd., 79).

Diese kleine Auswahl an soziologischen Klassikern bildet den Ausgangspunkt dafür wie der Erwartungsbegriff in dieser Arbeit verwendet wird.

2.2 Erwartungen

„Erwartungen“ werden in dieser Arbeit nicht als Verhaltensansprüche an eine Person, sondern einerseits als Vorstellungen über zukünftige Ereignisse und andererseits als Rollenerwartungen an die eigene Person verstanden.

Deshalb ist bei der Verwendung des Begriffes „Erwartung“ in der vorliegenden Arbeit auch von Zukunftserwartungen die Rede, und bezieht sich daher nicht auf normative Erwartungen.

Eine strikte Trennung zwischen den beiden Erwartungsbegriffen ist jedoch nicht möglich, da auch normative Erwartungen zu einem gewissen Grad Vorstellungen sind. Bei Zukunftserwartungen beurteilt ein Mensch zukünftige Ereignisse als wahrscheinlich, möglich, unwahrscheinlich oder unmöglich.

Rosenmayr und Kreutz verwenden den Begriff der normativen Erwartungen im Zusammenhang mit einem Menschen, welcher Forderungen an das Verhalten einer anderen Person, oder an sich selber stellt (vgl. ROSENMAYR/KREUTZ 1973, 24-25).

Normen sind Verhaltensregeln, welche kulturelle Wertvorstellungen einer Gesellschaft verkörpern. Werte und Normen gestalten das Verhalten von Menschen gegenüber anderen Menschen oder gegenüber ihrer eigenen Lebensweise. In modernen Gesellschaften ist daher das Nachgehen einer Erwerbstätigkeit eine Verhaltensnorm, welche zur sozialen Ordnung innerhalb dieses Kulturkreises beiträgt.

„Soziale Ordnung im menschlichen Lebenszusammenhang, d.h. normenregulierte soziale Interaktion, ist nur möglich, wenn auf die intersubjektive Geltung sozialer Normen vertraut werden, wenn auf ihre reziproke Einhaltung gerechnet werden kann“ (KRÖLL 2009, 127).

In unserer Gesellschaft führt deshalb das Nichtnachgehen einer Erwerbstätigkeit, unter Berücksichtigung gesellschaftlich akzeptierter Gründe dafür, zu Normenkonflikten beziehungsweise zu Sanktionen.

Die moderne Gesellschaft, in der wir leben, ist gekennzeichnet durch strukturelle Veränderungen und es scheint, als würden diese fortwährend komplexer und verzweigter. Dies führt dazu, dass sich immer mehr Menschen durch diese Umbrüche in ihrer Lebens- und Arbeitssituation unsicher fühlen. Dadurch ergeben sich Veränderungen in den Zukunftsorientierungen der Menschen, was nicht nur Auswirkungen auf die aktuell arbeitende Gesellschaft hat, sondern auch auf jene, die noch nicht ins Berufsleben eingestiegen sind (vgl. RINDERSPACHER 1994, 19).

So beschreibt beispielsweise Rinderspacher (1994), dass die Zukunft immer unvorhersehbarer wird. Dies hängt zum Einen mit technischen Entwicklungen, zum Anderen aber auch mit ökonomischen und gesellschaftlichen Prozessen zusammen. Unsere Gesellschaft verlangt nach individuellen Entscheidungen in allen Lebensbereichen, wodurch vor allem Erwartungen und Wertvorstellungen der Individuen eine große Wertigkeit zukommt.

Diese Erwartungen werden zum Teil individuell, zum Teil aus gesellschaftlichen Kontexten konstruiert und stehen in engem Zusammenhang mit dem individuellen Verhältnis zur Zukunft. Durch die Bestätigung beziehungsweise Nicht-Bestätigung der Erwartungen in einem bestimmten Bereich wird der Glaube des Individuums an eine Gestaltbarkeit der eigenen Zukunft bestätigt, oder eben widerlegt (vgl. RINDERSPACHER 1994, 21).

Zur Beantwortung, warum Menschen ein so großes Interesse an der Zukunft haben, ist an dieser Stelle ein Exkurs in die Psychologie hilfreich.

Es ist eine Notwendigkeit für den Menschen, Gewissheiten zu konstruieren. Dies passiert einerseits durch wissenschaftliche Voraussagen, Horoskope, Modellvorstellungen über Ereignisse, und andererseits über die Bildung von subjektiven Erwartungen und die Annahme zukünftige Entwicklungen beeinflussen oder kontrollieren zu können.

Die Unbestimmtheit der Zukunft kann von Individuen entweder als bedrohlich und verunsichernd, oder eben als viel versprechend und interessant empfunden werden. Diese individuelle Wahrnehmung macht Zukunft auch zu einem psychologischen Gegenstand.

Beachtet man jedoch, dass dieses individuelle, zukunftsbezogene Handeln und die damit verbundenen Emotionen und Bewertungen gesamtgesellschaftliche Auswirkungen haben, wird die Forschung um die Zukunft zu einem sozialwissenschaftlichen Thema.

Aus diesem Grund ist bei einer Beschäftigung mit Zukunftsorientierungen, individuell oder gesamtgesellschaftlich betrachtet, die Berücksichtigung von sozialen, politischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen wichtig (vgl. TROMMSDORFF 1994, 45-46).

2.3 Berufserwartungen

„Berufliche Erwartungen sind komplexe kognitive Strukturen, mit denen sich das Individuum auf sein Arbeitsleben einstellt und entsprechende Handlungen konzipiert“ (WOLF et al. 1985, 128).

Diese Erwartungen beziehen sich auf die Zukunft des Individuums, sind durch gegenwärtige Situationen gekennzeichnet und durch Erfahrungen in der Vergangenheit bestimmt. Die Konstruktion von Erwartungen richtet sich an das Eintreten von Ereignissen und Gegebenheiten in der Zukunft, welche bei Berufserwartungen spezifisch an bestimmte Arbeitsbedingungen gestellt werden. Diese Berufserwartungen können im Laufe der Berufsbiographie erfüllt, oder auch enttäuscht werden, das heißt, dass sich die gegenwärtigen Vorstellungen an eine berufliche Tätigkeit im positiven Fall mit der arbeitsweltlichen Realität decken, oder im negativen Fall als unangemessen herausstellen (vgl. ebd., 128).

Konstruktion von beruflichen Erwartungen

Der Mensch konstruiert Erwartungen, um Entwicklungen in der Zukunft abschätzen zu können und daraus ein gewisses Maß an Sicherheit und Kontrolle über das eigene Leben erhalten zu können. Jedoch werden Erwartungen erst dann handlungsrelevant, wenn mit ihnen be-

stimmte Hoffnungen, Wünsche, Ziele oder Befürchtungen verbunden sind (vgl. TROMMSDORFF 1994, 47-50).

Die Reflexion der eigenen Erwartungen könnte demnach auch erst beim Eintritt in das Berufsleben stattfinden, spätestens in der Phase, in der sich das Individuum mit den eigenen Zielen und Wünschen für die Zukunft auseinandersetzt.

Berufserwartungen beziehen sich nicht nur auf Vorstellungen über die berufliche Zukunft, sondern auch auf Annahmen darüber, was bestimmt eintreten wird.

Laut Wolf et al. (1985) sind Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit mit Deutungen, Bedeutungen und Funktionen besetzt, welche die gesamte Lebensführung einer Person beeinflussen. Daher lassen sich Berufserwartungen nicht ausschließlich auf eine Tätigkeit reduzieren, sondern beziehen sich allgemein darauf:

- *„was selbstverständlich der Fall sein wird (lebensweltliche Idealisierungen),*
- *was ich darüber hinaus anstrebe (persönliche Ziele) und*
- *was ich jeweils dafür tun muß (strategisches Handlungskalkül)“*
(WOLF et al. 1985, 129).

Zur Klärung der Frage wie Individuen berufliche Erwartungen konstruieren ist es meiner Meinung nach wichtig, sich mit der allgemeinen Identifikation des Menschen mit einer bestimmten Tätigkeit zu beschäftigen. Ich denke, dass gerade bei Menschen, die noch nicht im Berufsleben stehen, dies über bestimmte Zuschreibungen einer Beschäftigung gegenüber passiert. Unter Zuschreibungen werden in diesem Zusammenhang vor allem vorgefertigte „Bilder“ verstanden, welche eine Person einem Beruf zuordnet. Becker und Carper (1972) nennen dies *„Elemente der Berufsidentifikation“* (BECKER/CARPER 1972, 263).

Sie beschreiben, dass bestimmten Berufen Namen zugeordnet werden, durch welche sie zu definierten Berufen werden. Diesen Namen werden viele symbolische Bedeutungen zugeschrieben, mit welchen sich Personen, die dieser Tätigkeit nachgehen, identifizieren können. Im Zuge dieser Identifikation kann ein Arbeitsbereich gegenüber anderen Bereichen abgegrenzt und seine Stellung im Vergleich zu anderen beruflichen Tätigkeiten bestimmt werden. Solche Zuschreibungen an bestimmte Berufe implizieren, dass nicht nur diejenigen, die diese

ausführen, Kenntnisse über das Tätigkeitsfeld haben, sondern auch Personen, welche nur ein Bild zu diesem Beruf haben.

„Die Berufsbezeichnung mit ihren Implikationen kann so Gegenstand besonderer Zuneigung oder Abneigung sein“ (BECKER/CARPER 1972, 264).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bestimmten Berufen bestimmte Eigenschaften, Qualitäten, Funktionen, Aufgabenbereiche und vieles mehr zugeschrieben werden, diese Zuschreibungen formen bei Individuen Bilder über diese Tätigkeit, was vermutlich wiederum ausschlaggebend dafür ist, was die/der Einzelne von diesem Beruf erwartet und wie sie/er sich diesen vorstellt. Diese Vorgangsweise, welche einer Berufswahl vorausgehen kann ist unter anderem für die Berufsbildforschung zentral. Auf die Konstruktion von Berufsbildern und vor allem den Nutzen einer Berufsbildforschung im Zusammenhang mit dem Soziologiestudium wird im Kapitel 6.2 dieser Arbeit näher eingegangen.

Natürlich sind dies keine starren Konstruktionen, an welche sich der Mensch für immer bindet, im Gegenteil, diese Konstruktionen sind durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst und verändern sich dadurch. Sie sind wandelbar und dynamisch.

Veränderung beruflicher Erwartungen

Im Zuge einer Veränderung von individuellen Lebensbedingungen, einer Erweiterung beziehungsweise einer Eingrenzung von Handlungsmöglichkeiten, kann es auch zu einer Veränderung von Berufserwartungen kommen. Somit ist dieser Veränderungsprozess nicht unbedingt durch äußere Umstände bestimmt, sondern durch biographische Erfahrungen und Beurteilung der individuellen Arbeitskraftnutzung (vgl. WOLF et al. 1985, 128–129).

Bei Wolf et al. (1985) wird der Prozess der sich verändernden Berufserwartungen nicht anhand konkreter Berufsbiographien erläutert, sondern auf der Ebene der einem Individuum zur Verfügung stehenden Lebenszeit. Dies ist laut der angeführten Autoren die ausschlaggebende Dimension, welche Erwartungsstrukturen beschreibt. Berufserwartungen sind aus der Sicht des Individuums Vorstellungen darüber, was im Laufe des eigenen Lebens stattfinden soll beziehungsweise welche Situationen dadurch eintreten sollen (vgl. ebd., 129).

Der Beginn der Erwerbstätigkeit wird als Eintritt in das Berufsleben verstanden. Egal wie gründlich dieses Ereignis auch durchdacht sein mag, erst beim eigentlichen Eintritt in diese Phase ist die/der Einzelne vor die Aufgabe gestellt, sich eigenverantwortlich mit diesem Lebensbereich auseinanderzusetzen. Dabei spielen vorgegebene Verhaltensmuster und komplizierte Systeme, welche einen bestimmten Arbeitsablauf charakterisieren, eine große Rolle.

Es handelt sich grundsätzlich um Qualifikationsmerkmale einer Beschäftigung, welche durch tatsächliches Verhalten der/des Berufseinsteigerin/Berufseinsteigers umgesetzt werden müssen. Diese Bewältigungsstrategien, nach welchen die unterschiedlichen Anforderungen umgesetzt werden, können in drei Bereiche unterteilt werden (vgl. FÜRSTENBERG 1972, 277).

Um den unterschiedlichen Aspekten beim Berufseinstieg gerecht werden zu können, ist auf eine „*ordnungsgemäße Erledigung der jeweiligen Arbeitsaufgabe*“ (ebd., 281) zu achten. Da dies nicht nur technische, sondern auch soziale Abläufe in sich birgt, wird dies in der Soziologie auch ‚sozialer Rollenvollzug‘ genannt, welcher das Maß der beruflichen Sozialisation angibt.

Schwieriger als dieser Prozess ist hingegen die „*Konkretisierung der sinngebenden Berufsvorstellungen*“ (ebd., 281), bei der sich das Individuum selbst mit dem auszuübenden Beruf identifiziert. Hierbei spielen Norm- und Wertvorstellungen eine Rolle, welche in der Vergangenheit diesem Beruf zugeschrieben wurden. In dieser Phase wird die Bestätigung dieser Erwartungen und Vorstellungen in der beruflichen Realität gesucht. Genau an dieser Phase knüpft die vorliegende Arbeit an den Berufseinstieg aus retrospektiver Sicht an. Es wird thematisiert, ob sich ehemalige Berufsvorstellungen und aktuelle Berufswirklichkeiten decken.

Der dritte Aspekt zur Erfüllung berufsbezogener Anforderungen ist jener der erfolgsorientierten Zielvorstellung. Es wird hierbei davon ausgegangen, dass eine stabile, positive Grundeinstellung gegenüber dem Berufsleben erst dann erreicht werden kann, wenn sich beim Individuum ein „*subjektives Erfolgsbewußtsein im sozialen Vergleich*“ (ebd., 282) eingestellt hat. Vor allem bei der Beurteilung des eigenen Erfolges spiegelt sich das Ausmaß der Identifizierung mit dem Beruf.

Werden im beruflichen Sozialisationsprozess diese drei Bewältigungsstrategien nicht erlebt, oder nur teilweise, kann dies zu Störungen dieses Prozesses führen, was wiederum Konflikte im Personalisationsprozess hervorrufen kann (vgl. FÜRSTENBERG 1972, 283).

Wie bereits erwähnt wird in der vorliegenden Arbeit von diesen drei beschriebenen Aspekten hauptsächlich jener der sinngebenden Berufsvorstellungen behandelt.

2.4 Arbeitsmarkt

Bei einer Beschäftigung mit dem Thema Arbeitsmarkt geht es primär um Statistiken, welche Auskunft über das Angebot beziehungsweise die Nachfrage von Arbeitskräften in einer bestimmten Branche und einem bestimmten Gebiet geben. Diese Informationen sind nicht nur gesamtgesellschaftlich relevant, sondern auch Basis für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2010b).

Für die vorliegende Masterarbeit ist eine Beschäftigung mit dem derzeitigen österreichischen Arbeitsmarkt wichtig, um eine möglichst aktuelle Basis für die Bearbeitung der Fragestellung schaffen zu können. Weiters sind arbeitsmarktbezogene Themen häufig in unterschiedlichen Medien präsent, woraus geschlossen werden kann, dass der Arbeitsmarkt mit all seinen Facetten ein allgemeines Interessensgebiet ist. Daher ist auch naheliegend, dass es die Wahrnehmung der Präsenz dieses Marktes ist, welche bei der Bevölkerung Erwartungen und Vorstellungen aber auch Ängste diesbezüglich produziert.

2.4.1 Arbeitsmarkt für AkademikerInnen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit einem speziellen Segment des Arbeitsmarktes, nämlich mit demjenigen für AkademikerInnen, welcher von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird, welche zu Veränderungen auf diesem Markt führen. Vor allem gesellschaftspolitische Entscheidungen spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Eine Veränderung kann zum Beispiel im öffentlichen Sektor festgestellt werden, welcher ein wichtiger Arbeitgeber für AkademikerInnen ist. Durch die sich verändernden beschäftigungspolitischen Bedingungen und im Zuge dessen der Privatisierungen vor allem in Bildungs- und Gesundheitsbereichen wurde der Staat als Hauptarbeitgeber für AkademikerInnen abgelöst (vgl. BIFFL 2000, 36-37).

Das große Interesse an den Veränderungen des Arbeitsmarktes für AkademikerInnen von Seiten der Politik und der Wirtschaft wird vor allem durch zwei Veränderungen begründet. Erstens, weil dem Staat durch die Ausbildung von AkademikerInnen hohe Ausbildungskosten entstehen, und zweitens aus Gründen der interdisziplinären Verknüpfung von Zielen, welche

sowohl von wirtschaftlicher als auch von politischer und gesamtgesellschaftlicher Seite verfolgt werden.

Zurzeit dreht sich der Diskurs bezüglich eines AkademikerInnenarbeitsmarktes vor allem um die Beschäftigungschancen in den klassischen Bereichen. Diese sind hauptsächlich durch betriebliche Umstrukturierungen, neue Beschäftigungs- und Organisationsstrukturen und den daraus resultierenden zunehmenden Personalrestriktionen Veränderungen ausgesetzt, welche natürlich auch die Beschäftigungspolitik der AkademikerInnen beeinflussen (vgl. BIFFL 2000, 36-37).

Durch die sich verändernden Anstellungsverhältnisse sind AkademikerInnen oftmals mit befristeten Arbeitsverträgen konfrontiert, welche zu einem häufigeren Wechsel der Arbeitsverhältnisse führen können, was wiederum in Einbußen der traditionellen Beständigkeit der Berufsbiographien resultieren kann.

„Insbesondere der häufige Wechsel von Beschäftigungsverhältnissen [...] erschwert eine kontinuierliche qualifikatorische Aufbauarbeit, die bislang das Wesensmerkmal der AkademikerInnenbeschäftigung war“ (ebd., 37).

Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich

Die Veränderung, welche für den AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich in den letzten Jahrzehnten am bedeutendsten war, ist der noch immer anhaltende Trend zur Höherqualifizierung der Berufstätigen. In diesem Zusammenhang ist eine sehr spezifische Ausbildung in bestimmten Tätigkeitsbereichen gemeint. *„Die Beschäftigungskrise der neunziger Jahre zeigt, dass die großen Verlierer die niedrig Qualifizierten sind, während die hoch Qualifizierten zu den Gewinnern zu zählen sind“* (HOFSTÄTTER 2000, 273).

Obwohl die Zahl der berufstätigen AkademikerInnen in Österreich zugenommen hat, sieht die OECD⁴ für Österreich dennoch Defizite im Bereich der tertiären Bildung. Trotzdem ist ein höheres Bildungsniveau keine Garantie für einen sicheren, unbefristeten und fair bezahlten Job. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen sehr vielschichtig ist und Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt unterschiedliche Formen haben können, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, weiterer Verbleib an der Universität, welcher

⁴ Organisation for Economic Cooperation and Development

durch den Arbeitsmarkt bedingt wird, studienferne Beschäftigung, unfaire Bezahlung und viele mehr. Trotz dieser unterschiedlichen Erscheinungsformen von Arbeitsmarktproblemen wird ausschließlich die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit als Arbeitsmarktindikator herangezogen (vgl. ebd., 273-274).

Ende der 1990er Jahre konnte eine Verbesserung der AkademikerInnenarbeitslosigkeit verzeichnet werden, jedoch stieg diese seit dem Jahr 2000 wieder an. In Österreich waren im September 2006 daher ungefähr 7.400 HochschulabsolventInnen (davon 3.550 Männer und 3.850 Frauen) beim AMS⁵ als arbeitslos gemeldet.

Wenngleich die Situation am Arbeitsmarkt zurzeit für AkademikerInnen nicht erfreulich wirkt, so ist an dieser Stelle dennoch anzuführen, dass mit steigender Bildung das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, sinkt. HochschulabsolventInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht akademischen Ausbildungen die geringste Arbeitslosenquote auf. Im Dezember 2006 lag diese bei 2,2 %, wobei die allgemeine Arbeitslosenquote 7,9 % betrug (vgl. AMS 2007/08, 30-31). Im Jahr 2009 stieg die Arbeitslosenquote bei AkademikerInnen auf 2,5 % (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2010a).

Um sich als HochschulabsolventIn auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und die persönlichen Chancen auf eine studienrelevante, adäquate Beschäftigung zu verbessern sollte laut Hofstätter (2000) das Studium nicht länger dauern als die dafür vorgesehene Zeitspanne, es sollten währenddessen Zusatzqualifikationen erworben und nebenbei spezifische Berufserfahrungen gesammelt werden. Weiters wird persönliches Engagement in unterschiedlichen Bereichen (sozial, politisch und/oder kulturell), der Erwerb von sozialen Kompetenzen, zum Beispiel durch Teamworktrainings und Tätigkeiten im Ausland, als positiv von potentiellen ArbeitgeberInnen gewertet (vgl. HOFSTÄTTER 2000, 278).

Trends am Arbeitsmarkt

Laut AMS gibt es in Österreich unterschiedliche Trends, welche den Arbeitsmarkt zum Einen bereits stark beeinflussen, und zum Anderen in den kommenden Jahren noch bedeutender zu werden scheinen. Für AkademikerInnen wird es meiner Meinung nach immer wichtiger werden, über diese Trends informiert zu sein, da von HochschulabsolventInnen ohnehin ein hohes Maß an Flexibilität erwartet wird. Durch Prognosen, welche Arbeitsmarkttrends zeigen sollen,

⁵ Arbeitmarktservice Österreich

können sie zumindest planen, in welche Richtung sie ihre eigene Flexibilität ausrichten sollten. Im Folgenden werden einige relevante Trends kurz vorgestellt.

- **Höchstqualifizierung**

Bereits in der Vergangenheit war ein Trend zur Akademisierung des gesamten Beschäftigungssystems zu verzeichnen, welcher sich aller Voraussicht nach in den kommenden Jahren fortsetzen wird. Grund dafür ist eine Ausdehnung des sekundären Dienstleistungsbereiches⁶, von dem vor allem HochschulabsolventInnen profitieren werden. Für diesen Bereich prognostiziert „eine aktuelle Studie ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von 2,3 % pro Jahr für AkademikerInnen“ (AMS 2007/08, 28).

- **Studienabschluss setzt nicht automatisch eine berufliche Tätigkeit in diesem Bereich voraus**

Natürlich gibt es für die unterschiedlichen akademischen Qualifikationen auch Berufsfelder in denen die jeweiligen AbsolventInnen tätig werden, nur ist der Trend dahingehend so, dass die Fachgrenzen interdisziplinär offener werden. Gerade in Bereichen, für welche es keine klar definierten Tätigkeitsbereiche gibt (wie dies zum Beispiel in der Soziologie der Fall ist), finden sich neue Zusammenstellungen von Tätigkeitsbereichen. „Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen üben betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus“ (AMS 2007/08, 29).

- **Beschäftigungsprobleme bedeuten nicht zwingend Arbeitslosigkeit**

Haben AkademikerInnen Probleme sich am Arbeitsmarkt zu platzieren, sind sie in der glücklichen Lage Alternativen zur Arbeitslosigkeit für sich realisieren zu können. Diese wären zum Beispiel eine Promotion anzustreben, ein weiteres Studium zu beginnen, auf Werk- oder Honorarbasis zu arbeiten, eine Selbstständigkeit oder einen Auslandsaufenthalt zu planen oder eine Postdoc-Stelle anzutreten. All diese Alternativen erfordern natürlich ein gewisses Maß an Flexibilität in konjunkturschwachen Zeiten (vgl. AMS 2007/08, 28-29).

- **Internationalisierung**

Vor allem Flexibilität, Mobilität und sprachliche Kompetenzen werden in den kommenden Jahren immer bedeutender werden. Dies schließt Auslandsaufenthalte im Karriereverlauf ein,

⁶ Ein primärer Dienstleistungsbereich umfasst allgemeine Dienstleistungen, Handel, Bürotätigkeit usw., ein sekundärer Dienstleistungsbereich umfasst Forschungstätigkeit, Entwicklung, Organisation, Management und Publizieren.

welche von den Betroffenen wiederum eine enorme Anpassungsfähigkeit, nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten Bereich, abverlangen.

- **Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen**

Aufgrund der häufigen Jobwechsel innerhalb einer Berufsbiographie müssen Arbeitskräfte zukünftig selbstständiger werden, um mit diesen eher unsichereren Beschäftigungsverhältnissen umgehen zu können, und diese als Chance für ihre berufliche Zukunft wahrzunehmen. Die Fähigkeit zum Selbstmanagement wird somit für ArbeitnehmerInnen zu einer Notwendigkeit.

- **Lernen als Lebensaufgabe**

Aufgrund der sich verändernden Wirtschaftslage und den damit immer komplexer werdenden Erwartungen an ArbeitnehmerInnen, müssen AkademikerInnen zukünftig persönliches Engagement in die Weiterbildung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten investieren. Fazit ist, dass mit dem Hochschulabschluss das Lernen nicht beendet ist (vgl. AMS 2007/08, 29-30).

Die eben beschriebenen Veränderungen und Trends bezüglich des Arbeitsmarktes haben nicht nur für den speziellen Bereich des AkademikerInnenarbeitsmarktes Auswirkungen, sondern auch für den Berufseinstieg von AkademikerInnen nach dem Studium, welcher im folgenden Kapitel näher erläutert wird.

2.4.2 Berufseinstieg von AkademikerInnen

„Offensichtlich hat die Krise auf dem Arbeitsmarkt die Akademiker erreicht. Obwohl diese Gruppe nach wie vor deutlich bessere Job-Chancen als niedriger Qualifizierte hat, verläuft der Einstieg vom Studium in den Beruf nicht mehr ohne Unterbrechungen. Die Berufseinstiegsphase (Phase zwischen Studium und Vollzeitwerbsarbeit) wird mit einer Vielzahl von befristeter Beschäftigung, Übergangsjobs, Honorar- und Werkverträgen oder Formen der Selbständigkeit überbrückt.“ (BÖHNING et al. 2006, 16).

Es scheint, als könnte der eigentliche Berufseinstieg von AkademikerInnen, wann dieser genau beginnt beziehungsweise endet, zeitlich nicht eindeutig festgemacht werden. Viel mehr ist dies ein Prozess, welcher sich nach der Beendigung des Studiums vollzieht. In vielen Fällen handelt es sich um einen schrittweisen Eintritt in den Arbeitsmarkt, bei dem die BerufseinsteigerInnen zwei Positionen einnehmen: einerseits die StudentInnenposition und andererseits

die ArbeitnehmerInnenposition. Diese Kombination wird in der Studie von Maarten Wolbers (2003) als ‚double status position‘ bezeichnet. Obwohl sich dieser Prozess laut Wolbers (2003) in vielen europäischen Ländern unterschiedlich gestaltet, sind dennoch Parallelen zu erkennen, welche sich auf die Organisation des Schul- und Hochschulbetriebes und die aktuelle Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Land beziehen (vgl. WOLBERS 2003, 152-153). Im Süden Europas beispielsweise existiert diese ‚double status position‘ bei jungen AkademikerInnen fast nicht. Es wird in diesen Gebieten davon ausgegangen, dass sich Menschen nach Abschluss ihrer Ausbildung entweder in den Arbeitsmarkt integrieren können und eine stabile Arbeitssituation vorfinden, oder dass sie eben den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht schaffen und sie aufgrund dessen riskieren, in die Langzeitarbeitslosigkeit abzurutschen und auf familiäre Unterstützung angewiesen sind.

Anders ist die Situation hingegen in mittel- und nordeuropäischen Ländern, in welchen die ‚double status position‘ sehr verbreitet ist (vgl. WOLBERS 2003, 152-153).

„In Germany and Austria in particular, the proportions of dual system students are quite high“ (ebd., 153).

Die Ergebnisse aus Wolbers empirischer europaweiten Untersuchung bezüglich des Berufseinstieges von jungen Menschen deuten darauf hin, dass die Kombination aus einer fundierten Ausbildung und einem so genannten Einstiegsjob die besten Voraussetzungen dafür sind, eine stabile Anstellung und somit den eigentlichen Einstieg in den Arbeitsmarkt erreichen zu können. Als Einstiegsjob wird in diesem Zusammenhang eine Beschäftigung bezeichnet, *„welche ähnliche Kriterien aufweist wie ein Praktikum, mit dem Unterschied, dass die ArbeitnehmerInnen bezahlt werden und Anspruch auf Sozialleistungen haben“* (Ex.I. 2 2010, 60-61).

Unter Berücksichtigung, dass eine bestimmte Zahl dieser Einstiegsjobs wohl Tätigkeitsbereiche beinhalten, in denen die ArbeitnehmerInnen *„unskilled or low-skilled work“* (ebd., 155) verrichten, kann der Umstand, dass ein Einstiegsjob während des Studiums oder kurz nach dem Studium angenommen wird als *„investment in specific human capital that pay-off later on“* (ebd., 155) gesehen werden (vgl. WOLBERS 2003, 155).

Müller und Wolbers (2003) merken in diesem Zusammenhang an, dass die Bemühungen bezüglich der Schaffung von Einstiegsjobs in Deutschland und Österreich, im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, *„in recent years [...] particularly low“* (MÜLLER/WOLBERS 2003, 59) waren (vgl. ebd., 59).

Trotz eines sich verändernden Arbeitsmarktes für AkademikerInnen sind HochschulabsolventInnen nicht als Problemgruppe beim Berufseinstieg wahrzunehmen.

Ein Ansteigen der Arbeitslosigkeit für diese Personengruppe schlägt sich vor allem am Beginn der beruflichen Karriere nieder. Dies bedeutet, dass das Suchen der ersten Arbeitsstelle nach Beendigung des Studiums länger dauert, als dies in den Jahren der Fall war, in denen die Arbeitsmarktlage insgesamt besser war. BerufseinsteigerInnen müssen daher mit dem Absolvieren von Überbrückungsjobs mit geringerer Entlohnung rechnen.

Diese Probleme beim Berufseinstieg hängen nicht damit zusammen, dass AkademikerInnen am Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt sind, sondern weil die Anzahl dieser quantitativ gestiegen ist, und, wie bereits erwähnt, in gewissen Bereichen, wie zum Beispiel dem öffentlichen Sektor, die Aufnahmefähigkeit gesunken ist (vgl. AMS 2007/08, 22).

Nachdem sie den Berufseinstieg geschafft haben, schätzen AkademikerInnen die eigenen Chancen „*relativ positiv*“ (ebd., 22) ein. Interessant ist weiters, dass AkademikerInnen, im Vergleich zu anderen Berufsgruppen, im Falle eines Jobverlustes ihre eigene Chance als sehr gut einschätzen, wieder eine adäquate Beschäftigung finden zu können.

„Bei allen auseinander driftenden Meinungen der ExpertInnen zur Situation der AkademikerInnen am Arbeitsmarkt lässt sich zumindest ein Konsenspunkt erkennen: AkademikerInnen müssen bei der Jobauswahl flexibler werden“ (ebd., 23).

Berufseinstieg von SoziologInnen

Zum Berufseinstieg von SoziologInnen wird für die vorliegende Masterarbeit die Studierenden- und AbsolventInnenbefragung des Institutes für Soziologie der Universität Wien (vgl. GHASSEMI et al. 2005) sowie eine AMS Studie bezüglich Jobchancen nach dem Studium für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (2007/08) herangezogen.

Nach dieser aktuellen AMS Studie (2007/08) gibt es zwar vereinzelt Nischen am Arbeitsmarkt für SoziologInnen, doch gerade durch die schwache Konjunkturphase der letzten Jahre haben es SoziologInnen nach wie vor nicht leicht am Arbeitsmarkt.

Eine besondere Schwierigkeit beim Berufseinstieg ergibt sich bei SoziologInnen durch ein fehlendes Berufsbild. Oft sind sich diese selber nicht darüber im Klaren welche Ausbildungsinhalte in welchem Tätigkeitsbereich angewendet werden könnten.

„Unklarheit über die eigene Berufsperspektive ist Studien zufolge bei SoziologInnen häufiger verbreitet als bei Studierenden anderer Studienfächer“ (AMS 2007/08, 151).

Dies wird darauf zurückgeführt, dass die Mehrheit der SoziologiestudentInnen dieses Studium beginnen, weil es ihrer persönlichen Neigung entspricht, sie daran Interesse haben, aber mit der Disziplin Soziologie nicht unbedingt berufliche Perspektiven verbinden (vgl. ebd., 151).

Diese Annahme wurde auch durch die Studierenden- und AbsolventInnenbefragung des Institutes für Soziologie der Universität Wien (2005) bestätigt. Gemäß dieser Studie entschieden sich von 842 befragten SoziologiestudentInnen 88 % aus persönlichem Interesse, und nur 5 % aufgrund von beruflichen Aussichten für dieses Studium. Der Rest der Befragten begann dieses Studium durch Zufall, durch Hinweise von FreundInnen und Bekannten und aufgrund der interessanten Studieninhalte (vgl. GHASSEMI et al. 2005).

Diese fehlende Beschäftigung mit den eigenen beruflichen Perspektiven kann dazu führen, dass den SoziologInnen in der Phase des Berufseinstiegs selber nicht bewusst ist, welche Möglichkeiten sie mit ihrem Studium am Arbeitsmarkt eigentlich hätten.

Vor allem Berufsbilder spielen in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Im Vergleich zu Studienrichtungen welche die Studierenden auf fest etablierte und institutionalisierte Berufe vorbereiten, wie zum Beispiel Medizin und Jus, können SoziologInnen kaum auf eindeutige Berufsbilder zurückgreifen (vgl. AMS 2007/08, 151).

In dieser AMS Studie wird weiters darauf hingewiesen, dass SoziologInnen zwar eine große Auswahl an beruflichen Möglichkeiten offen stehe, jedoch sollten die im Studium erworbenen Qualifikationen mit an die jeweiligen Berufswünsche angepassten Zusatzqualifikationen erweitert werden. Eine weitere Schwierigkeit, auf welche arbeitssuchende SoziologInnen beim Berufseinstieg stoßen werden, ist, dass nur in den seltensten Fällen bei Jobausschreibungen explizit nach SoziologInnen gesucht wird. Dies führt auf der Seite der SoziologInnen zu Verunsicherungen und weiters dazu, dass sie sich in einem Wettbewerb mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen befinden.

Dadurch, dass SoziologInnen beim Berufseinstieg keine klar definierten Berufsfelder vorfinden, sind sie mit einer schwierigeren und längeren Berufseinstiegsphase konfrontiert als andere SozialwissenschaftlerInnen. Laut AMS Studie (2007/08) sind SoziologInnen in den letzten

Jahren immer länger auf der Suche nach einer studienrelevanten Tätigkeit (vgl. ebd., 151). Die Ergebnisse der Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien (2005) bestärken dieses Bild bezüglich der Dauer der Arbeitssuche bei SoziologInnen.

16 % der SoziologInnen suchen bis zu 6 Monate, 13 % bis zu 12 Monate und 5 % sind länger als ein Jahr auf der Suche nach einer studienadäquaten Beschäftigung. Beinahe die Hälfte der Befragten (47 %) schätzt den Einstieg in das Berufsleben als SoziologIn „sehr schwierig“ beziehungsweise „eher schwierig“ ein. 26 % der Soziologie-AbsolventInnen sind der Meinung, dass es „nicht schwierig“ ist, nach dem Studium eine Arbeit zu finden. Dennoch finden bereits 31 % der SoziologiestudentInnen während der Studienzzeit eine Beschäftigung. Weiters ist der Anteil jener SoziologInnen groß, welche sich trotz Beschäftigungsverhältnis um ihre berufliche Zukunft sorgen. 71 % schätzen die Arbeitsmarktsituation von SoziologInnen als „nicht gut“ ein, und nur 3 % sind der Meinung, dass die Chancen am Arbeitsmarkt für SoziologInnen „gut“ sind (vgl. GHASSEMI et al. 2005).

Im Bezug auf das Thema der vorliegenden Arbeit konnte laut der Studierenden- und AbsolventInnenbefragung (2005) festgestellt werden, dass nur 20 % der StudentInnen eine Vorstellung von dem Arbeitsbereich, in dem sie nach dem Studium tätig sein möchten, haben (ebd., 2005).

Beschäftigungssituation

Trotz eines Anstieges von AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie, ist die AbsolventInnenanzahl im Vergleich zu anderen sozialwissenschaftlichen Studienrichtungen relativ gering.

Unterschiedliche Vorurteile von Seiten der Privatwirtschaft gegenüber SoziologInnen und umgekehrt führten dazu, dass SoziologInnen keine berufliche Alternative in der Privatwirtschaft suchten, beziehungsweise diese nicht für SoziologInnen zugänglich war. Anfang der 1980er Jahre stellte jedoch die Wirtschaftszeitung Capital fest, dass mehr als die Hälfte der Stellenangebote für SoziologInnen (60 %) aus dem privatwirtschaftlichen Bereich kamen (vgl. AMS 2007/08, 149).

„Studien und Analysen belegen, dass u.a. in folgenden Bereichen Nachfrage besteht: Organisations- und Personalwesen, Marktforschung/Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Neue Medien und Projektmanagement“ (ebd., 149).

Wie bereits erwähnt konkurrieren SoziologInnen am Arbeitsmarkt mit AbsolventInnen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen. Aus diesem Grund ist es für SoziologInnen besonders wichtig, sich zusätzliche Qualifikationen anzueignen.

Die Volkszählung 2001, welche alle 10 Jahre durchgeführt wird, ergab, dass von insgesamt 1.813 Soziologie-AbsolventInnen 214 Personen in sozialwissenschaftlichen oder verwandten Berufen und 179 SoziologInnen als UnternehmensberaterInnen und Organisationsfachkräfte tätig sind. Damit sind diese beiden Gruppen die Haupttätigkeitsbereiche für Soziologie-AbsolventInnen. In seltensten sind SoziologInnen in künstlerischen, Unterhaltungs- und Sportberufen tätig. Laut dieser Volkszählung sind 147 Soziologie-AbsolventInnen nicht erwerbstätig (vgl. AMS 2007/08, 150).

Die Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien (2005) kam im Bezug auf die Arbeitsbereiche von SoziologInnen in Wien zu dem Ergebnis, dass von insgesamt 147 Befragten 44 in der außeruniversitären Forschung tätig sind und dies mit Abstand das größte Tätigkeitsfeld für Soziologie-AbsolventInnen in Wien darstellt. Weitere 17 sind in der universitären Forschung beschäftigt und nur eine geringe Zahl im Vergleich zur Volkszählung (2001), nämlich 6 Personen, sind im Handel, Gewerbe oder in der Organisationsberatung tätig. Im Bezug auf diese Beschäftigungsverhältnisse geben 53 % der insgesamt 176 befragten SoziologInnen an, fachadäquat beschäftigt zu sein, woraus sich ergibt, dass fast die Hälfte der Befragten der Meinung ist, nicht fachadäquat beschäftigt zu sein (vgl. GHASSEMI et al. 2005).

Karrierechancen

Im Bezug auf die Karrierechancen von SoziologInnen werden in der AMS Studie (2007/08) drei mögliche Karrierewege angeführt, was natürlich nicht bedeutet, dass SoziologInnen nicht auch in anderen Branchen einen bestimmten Karriereweg einschlagen können. In öffentlichen Institutionen wie der Verwaltung oder der Universität können SoziologInnen zwar einen Karriereweg einschlagen, jedoch ist dieser aufgrund von Einsparungen speziell in

diesen Bereichen ein eher schwieriger und eingeschränkter Weg, da aufgrund des eingeschränkten Budgets offen werdende Stellen oft nicht weiter besetzt werden (vgl. AMS 2007/08, 154).

In Interessensvertretungen und der öffentlichen Verwaltung haben SoziologInnen beispielsweise bessere Karrierechancen und besetzen auch leitende Stellen. Vor allem in der Privatwirtschaft werden SoziologInnen gute Karrieremöglichkeiten prophezeit. Für das Erreichen von leitenden Positionen ist es vor allem wichtig sich Zusatzqualifikationen anzueignen. Jedoch auch ein gewisses Maß an taktischen Fähigkeiten und Verhandlungsgeschick ist notwendig, um in der Privatwirtschaft Karriere machen zu können (vgl. ebd., 154).

Schlechte Karrierechancen ergeben sich hingegen in Sozialberufen, was darauf zurückzuführen ist, dass diese meist sehr flache Hierarchiestrukturen aufweisen (vgl. AMS 2007/08, 154).

2.5 Transformation des Arbeitsmarktes

In den folgenden Abschnitten dieser Arbeit werden Auswirkungen eines sich verändernden Arbeitsmarktes beschrieben, welche speziell, aber nicht ausschließlich, AkademikerInnen betreffen.

2.5.1 Prekäre Arbeitsverhältnisse

Bei der Beschäftigung mit der Arbeitsmarktsituation, welche SoziologInnen nach der Beendigung des Studiums voraussichtlich vorfinden, ist es notwendig, prekäre Arbeitsverhältnisse zu thematisieren. Aus diesem Grund wird in diesem Abschnitt der Arbeit der Prekaritätsbegriff, seine Ausprägungen, die Ursachen und die damit zusammenhängenden Probleme für ArbeitnehmerInnen behandelt.

Zunächst ist es sinnvoll, den Begriff „Prekarität“ zu erläutern. Laut Duden-Lexikon (2010) wird das Wort „prekär“ aus dem Lateinischen ‚precarius‘ abgeleitet und mit folgenden Erklärungen umschrieben: durch Bitten erlangt, widerruflich, unsicher, heikel. Diese Begriffe bezeichnen bereits Schwierigkeiten, welche Prekarität in unterschiedlichen Zusammenhängen mit sich bringen kann.

Nach Redak et al. (2008) sind Ausführungen, welche für den Prekaritätsbegriff häufig verwendet werden, weniger relevant als die Beschäftigung mit der eigentlichen Verwendung dieses Wortes in politischen und wissenschaftlichen Diskursen. In der Literatur gibt es für den

Prekaritätsbegriff unterschiedliche Definitionen. Diese Unterschiede lassen sich wohl auf einen Bedeutungswandel dieses Begriffes zurückführen, welcher sich im Laufe der Zeit wohl verändert und an gesellschaftliche Gegebenheiten angepasst hat. Genauso wie sich die Erwerbsarbeit, und die Bedeutung dieser, immer wieder verändert, so verändert sich auch die Bedeutung dieses Begriffes (vgl. REDAK et al. 2008).

Im Zusammenhang mit dem Wandel der Lohnarbeit konstruierte Robert Castel (2000) ein 3-Zonen Modell, welches häufig für Diskurse zu sozialer Exklusion und gesellschaftlichem Ausschluss herangezogen wird. Dabei werden die Zone der Integration, die Zone der Unsicherheit und die Zone der Entkoppelung unterschieden. In der Zone der Integration befinden sich stabile Arbeitsverhältnisse, bei welchen die ArbeitnehmerInnen in soziale Netzwerke eingebunden werden und daher sozial, finanziell und arbeitsrechtlich gesichert sind. Das Pendant zu dieser Beschäftigungsform ist die Zone der Entkoppelung, in welcher sich Langzeitarbeitslose oder Personen befinden, welche keine Chance auf eine Aufnahme oder eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt haben (vgl. CASTEL 2000, 357-359).

Prekäre Beschäftigungen würden folglich diesem Zonenmodell in die Zone der Verwundbarkeit fallen, welche sich zwischen den anderen beiden Zonen befindet.

Dieses Modell veranschaulicht, dass Prekarität nicht am Rand der Erwerbstätigkeit passiert, sondern zwischen den Zonen. Somit sind Personen, welche durch ihre Erwerbstätigkeit in diese Zone fallen, mit möglichen Existenzrisiken konfrontiert. Sie finden sich daher in einer Lage wieder, in welcher sie unterschiedliche Ressourcen und Fähigkeiten mobilisieren müssen, um diese Situation bewältigen zu können (vgl. ebd., 357-359).

Zwar hat sich die Art und Weise, wie Menschen ihre Arbeitskraft verkaufen, über die Zeit hinweg verändert, eines scheint jedoch konstant geblieben zu sein, nämlich dass es *„niemals so etwas wie Garantien für Arbeit und Existenzsicherung gegeben“* (HAUER 2005) hat.

Um Prekarität nun definieren zu können ist zunächst zu klären was ein Normal- oder Normarbeitsverhältnis in einer modernen Arbeitsgesellschaft bedeutet.

„Unter einem Normarbeitsverhältnis versteht man in der Regel eine Vollzeittätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber in einer halbwegs gleichmäßig auf die Werkzeuge verteilten Arbeitszeit geleistet wird“ (BRINKMANN et al. 2006, 16).

In unterschiedlichen Medien ist der Begriff Prekarität vertreten, wobei dieser fast ausschließlich negativ oder bemitleidend gegenüber den Personengruppen verwendet wird, von denen ausgegangen wird, dass sie von diesem Phänomen betroffen sind.

Nach Redak et al. (2008) wurde dieser Diskurs durch die von der Friedrich Ebert Stiftung 2006 veröffentlichte Studie zur Reformbereitschaft der Deutschen ausgelöst. Diese *„lieferte den Aufhänger einer gesellschaftlichen Debatte, im Rahmen derer der Begriff Prekariat mit ‚Unterschicht‘ synonym gesetzt wurde und darüber debattiert wurde, ob die gesellschaftliche Randposition einer solchen Gruppe auf Selbst- oder Fremdverschulden zurückzuführen sei“* (FES 2006, zit. nach REDAK 2008). Wird Prekariat aus diesem Blickwinkel gesehen, hat dieser Begriff keinerlei emanzipatorisches Potential und ist dadurch auf Ausgrenzung reduziert. Aufgrund dieses fehlenden Potentials schlägt Redak die Verwendung des Begriffes *„Prekarisierung“* anstatt Prekarität oder Prekariat vor.

Sie begründet dies damit, dass dieser Begriff etwas Prozesshaftes in sich birgt, was passend den aktuellen Tatbestand beschreibt. Dieser ist in empirischen Analysen nicht abgeschlossen, wandelt sich immer wieder und stellt eine Form des gesellschaftlichen Konfliktes dar. Auch die Beschäftigung mit der Definition und dem Umfang dieses Diskurses ist ein Teil dieses Prozesses, welcher nicht nur die Arbeitswelt beeinflusst, sondern unterschiedliche Lebensbereiche berührt (vgl. REDAK 2008).

Um die Eigenschaften prekärer Arbeitsverhältnisse festmachen zu können ist es laut Brinkmann et al. (2006) notwendig, die subjektive Wahrnehmung jener Personen, die dieser Beschäftigungsform nachgehen, in diese Betrachtung einzubeziehen. Ein Arbeitsverhältnis, welches aufgrund der strukturellen Merkmale als prekär zu bezeichnen wäre, muss für die Person, welche diesem nachgeht, nicht in jedem Fall als unsicher oder heikel beurteilt werden. Umgekehrt kann es natürlich sein, dass ein Arbeitsverhältnis, welches keine prekären Merkmale aufweist, für die/den Einzelnen durchaus prekäres Potenzial besitzt. *„Insofern bildet die Kategorie ‚prekäre Beschäftigung‘ eine besondere Beziehung von Erwerbstätigen zu ihrer Berufsbiographie ab“* (BRINKMANN et al. 2006, 17).

Unter Berücksichtigung dieser subjektiven Verarbeitungsformen kann eine prekäre Beschäftigung folgendermaßen definiert werden: *„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird“* (ebd., 17).

Doch nicht nur diese konkreten Erkennungszeichen weisen auf eine prekäre Erwerbsarbeit hin. Auch weniger greifbare Merkmale wie zum Beispiel Sinnverlust, Anerkennungsdefizite und Planungsunsicherheiten auf Seiten der Beschäftigten kennzeichnen diese Beschäftigungsform (vgl. ebd., 17).

Nach dieser Herangehensweise ist der Begriff Prekarität auch nicht gleichzusetzen mit Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, Armut oder sozialer Isolation, sondern hängt maßgeblich davon ab, wie in einer Gesellschaft Norm- oder Normalarbeitsverhältnisse definiert werden (vgl. ebd., 17).

Vor allem in Diskursen, welche Armutsverhältnisse zum Gegenstand haben, wird häufig der Fokus auf den Prekaritätsbegriff gelegt, was nach näherer Betrachtung der vielfältigen Auslegungsmöglichkeiten dieses Begriffes, Armutsverhältnisse nur eingeschränkt erklärt. Candeias (2006) ist der Meinung, dass durch diese eingeschränkte Auslegung des Begriffes der Eindruck entsteht, dass diese relative Benachteiligung nur auf bestimmte Gruppen beschränkt ist, anstatt *„die allgemeine Prekarisierung im Zuge der Senkung des gesamten Niveaus sozialer Rechte und der Durchsetzung neuer Formen der Arbeit und Subjektivität in den Blick zu nehmen“* (CANDEIAS 2006).

Diese „Senkung des gesamten Niveaus“ bezieht sich sowohl auf eine Verschlechterung der Arbeitssituation, als auch auf eine Einschränkung der alltäglichen Lebensumstände (vgl. REDAK, 2008).

Dies führt für viele Menschen zu einer grundlegenden Verunsicherung unterschiedliche Lebensbereiche betreffend, was wiederum weit reichende Folgen für die eigene aber auch die familiäre Lebensqualität haben kann. Existenzängste bezüglich der Einkommenssicherung betreffen nicht nur eine Person, sondern auch die/den PartnerIn, Familienmitglieder und das soziale Umfeld (vgl. HAUER, 2005).

Eine vermehrte Prekarisierung der Erwerbsarbeit kann, unter Mitberücksichtigung der subjektiven Verarbeitungsformen, zu sozialer Verwundbarkeit und letztendlich zu Arbeitslosigkeit führen (vgl. CASTEL 2000, 350).

Dieses 3-Zonen Modell von Castel und die vorhin genannte Auffassungen von Prekarität werden in der Literatur immer häufiger kritisiert. Grund dafür ist die einseitige Sichtweise, welche sich nur auf eine Ab- und Ausgrenzung in diesem Zusammenhang beschränkt. In diesen Prekarisierungsdebatten wird selten auf die selbstbestimmte und motivierte Selbstdefiniti-

on der Personen hingewiesen, die von diesem Phänomen betroffen sind. Daher ist es, wie bereits erwähnt, wichtig diese subjektiven Sichtweisen in diese Debatte einfließen zu lassen (vgl. FRASSANITO-Netzwerk, 2005).

Aus theoriegeschichtlicher Sicht ist Prekarisierung im Bereich der kritischen Gesellschaftstheorie angesiedelt, wobei hier versucht wird, Prekarisierung sowohl als gesellschaftliches Phänomen zu begreifen, als auch die Differenzen und Konflikte zwischen den von Prekarisierung betroffenen Personen in den Diskurs einzubeziehen⁷ (vgl. REDAK 2008).

Laut Couppié und Mansuy (2003) sind zeitlich befristete Verträge oft ein Kennzeichen von Beschäftigungen die vorwiegend von jungen AkademikerInnen am Beginn der beruflichen Karriere ausgeübt werden. Diese Beschäftigungen werden im Normalfall solange ausgeübt, bis entweder der befristete in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt oder eine andere, permanente, Anstellung gefunden wird (vgl. COUPPIÉ/MANSUY 2003, 100).

Dieser Diskurs bezüglich der Art und Weise des Anstellungsverhältnisses beziehungsweise die oft unrealistische Hoffnung, dass der befristete in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt werden könnte, spielt unter anderem auch in der Debatte um Praktika eine entscheidende Rolle.

2.5.2 „Generation Praktikum“

Dieser Begriff ist als Schlagwort seit 2006 in Österreich in unterschiedlichen Medien zu finden und charakterisiert das Phänomen, dass immer mehr junge Menschen immer mehr Praktika absolvieren. Diese Praktika werden entweder während des Studiums oder nach dem Studium, an der Schnittstelle zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg, absolviert.

Ein wichtiger Bestandteil der Beschäftigung mit Praktika in Österreich sollte die Diskussion rund um das Absolvieren von Praktika nach dem Studienabschluss sein. Aufgrund mangelnder Berichterstattung im Zusammenhang mit AbsolventInnenpraktika und den diesbezüglich fehlenden sozialwissenschaftlichen Fakten initiierte Frau Mag.a Anna Schopf 2006 die Online Plattform „Generation Praktikum“ (vgl. SCHOPF 2006).

⁷ Nähere Informationen zur kritischen Gesellschaftstheorie im Bezug auf Prekarisierung: Beitrag von Reinprecht Christoph (2008).

Diese Plattform thematisiert die Beschäftigung von PraktikantInnen und den Berufseinstieg von JungakademikerInnen in Österreich. Ein weiterer zentraler Punkt ist die Schaffung eines öffentlichen Bewusstseins für die mit diesem Phänomen einhergehenden Probleme, das Vernetzen von PraktikantInnen und das Suchen eines Dialogs mit verantwortlichen Institutionen zur Schaffung von gesetzlichen Regelungen und fairen Rahmenbedingungen für PraktikantInnen und BerufseinsteigerInnen in Österreich (vgl. SCHOPF/RINGLER 2007, 3).

In dieser Arbeit soll vor allem auf das spezifische Phänomen der AbsolventInnenpraktika eingegangen werden. Im Vergleich zu früheren Generationen von HochschulabsolventInnen kann sich heute die Phase des Berufseinstiegs von JungakademikerInnen zeitlich verlängern. Diese Zeitspanne zwischen Hochschulabschluss und Beginn einer Vollzeitberufstätigkeit wird vor allem durch befristete Beschäftigungen und Übergangsjobs überbrückt, wobei diese Beschäftigungen oftmals unter der Etikette „Praktikum“ absolviert werden. Problematisch ist in diesem Zusammenhang, dass es nur wenige repräsentative Studien gibt, welche sich mit der Thematik der AbsolventInnenpraktika beschäftigen (vgl. ebd., 8-9).

Der HIS⁸ Bericht, welcher sich auf Deutschland bezieht, präsentierte das Ergebnis, dass im Durchschnitt jede/r siebte HochschulabsolventIn ein oder mehrere Praktika nach dem Studienabschluss absolviert. Wie verbreitet diese Praktika sind, hängt laut dieser Studie von der Studienrichtung ab. Ist ein Praktikum in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern nach dem Abschluss eher die Ausnahme, sind diese zum Beispiel in den Sprach- und Kulturwissenschaften durchaus üblich (vgl. BRIEDIS/MINKS 2007, 3-4).

Die Motive, ein Praktikum nach dem Studienabschluss zu absolvieren, sind unterschiedlich. Bei WirtschaftswissenschaftlerInnen steht laut dieser Studie die Erwartung, durch die Absolvierung eines Praktikums einfacher zu einem Beschäftigungsverhältnis zu kommen, im Vordergrund.

AbsolventInnen anderer Studienrichtungen machen ein Praktikum, weil sie Probleme beim Einstieg in das Erwerbsleben haben und ihnen dadurch die Erstplatzierung am Arbeitsmarkt leichter fällt. Ein weiteres Ergebnis dieser Studie ist, dass vor allem AbsolventInnen der Masterstudiengänge Praktika absolvieren (vgl. ebd., 2007, 3-4).

Die fehlende Bezugnahme in diesem Bericht auf die durchschnittliche Anzahl der Praktika der jeweiligen Studienrichtungen ist meiner Meinung nach eine Schwäche dieser Studie, da

⁸ HIS – Hochschul-Informationssystem GmbH

nicht davon ausgegangen werden kann, dass Masterstudiengänge homogen sind, und daher die Anzahl der AbsolventInnenpraktika unterschiedlich sein muss. Eine weiterführende Forschung zu dieser Thematik wäre daher sehr interessant. Zusammenfassend ist ein Ergebnis dieses HIS Projektberichtes, dass zwar viele HochschulabsolventInnen Praktika absolvieren, *„allerdings rechtfertigen diese Zahlen nicht den Begriff ‚Generation Praktikum‘“* (BRIEDIS/MINKS, 3).

Im Gegensatz zur Studie von Briedis und Minks (2007) geht aus jener von Böhning et al. (2006) hervor, dass der Begriff „Generation Praktikum“ die derzeitigen Tendenzen in diesem Bereich durchaus treffend beschreibt. In der von Böhning et al. (2006) durchgeführten Untersuchung wird beschrieben, dass hauptsächlich AbsolventInnen, welche durch ihr Universitätsstudium keinen klar definierten Berufsweg vor sich haben, insbesondere AbsolventInnen aus geistes- und sozialwissenschaftlichen Studienrichtungen, Praktika absolvieren.

Ein weiteres zentrales Ergebnis dieser Studie ist, dass *„mehr als ein Praktikum nach dem Hochschulabschluss bereits ein Anzeichen einer berufsbiografischen Krise ist“* (BÖHNING et al. 2006, 17).

Natürlich soll in diesem Bericht dem grundsätzlichen Nutzen eines Praktikums nicht widersprochen werden, jedoch ist zu erkennen, dass der Lerneffekt mit zunehmender Berufserfahrung zunehmend weniger wird. Daraus ist weiters abzuleiten, dass Praktika, vor allem postgraduelle Praktika, welche vorwiegend zur Überbrückung der Phase zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg dienen, wenig zur beruflichen Orientierung beitragen können und hauptsächlich dazu genutzt werden, eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden. In diesen Fällen spricht man dann von „prekären Praktika“, welche von den AbsolventInnen vorwiegend aufgrund der Hoffnung auf eine Vermittlung in den regulären Arbeitsmarkt absolviert werden.

Laut dieser Studie (vgl. ebd., 17) ist diese spezielle Gruppe der PraktikantInnen für viele Praktika-AnbieterInnen unersetzbar, da sie wesentlich zum Betriebsergebnis beitragen, dabei höchsten Einsatz zeigen, sehr motiviert sind und dadurch den Betriebsablauf sicherstellen. Weiters wird an diesen PraktikantInnen geschätzt, dass sie durch ihre Universitätsausbildung an eigenständiges Arbeiten gewöhnt, leistungsfähig und billig sind und obendrein den Betrieb durch neue, kreative Ideen bereichern, welche vor allem im wissensintensiven Beratungs- und Kommunikationsbereich sehr gefragt sind. Böhning et al. (2006) bezeichnen diese PraktikantInnen sogar als „Schmiermittel“ des Betriebsablaufes, ohne welches die Arbeit nicht so reibungslos vonstatten gehen würde.

Von Seiten der Unternehmen wird dies oftmals nicht dementiert. Somit kann festgehalten werden, dass AbsolventInnenpraktika oft eine reguläre Anstellung ersetzen. Aufgrund dessen kommen die AutorInnen dieser Studie zu dem Ergebnis, dass *„zunehmend reguläre Tätigkeiten durch Praktikanten substituiert werden. Praktikanten laufen also nicht mehr nur im Betrieb mit, sondern befinden sich in einer prekären Beschäftigung im Graubereich zwischen Lernen und Arbeiten“* (BÖHNING et al. 2006, 18).

Problematisch ist, dass es in Betrieben bereits alltägliche Praxis geworden ist, eine/n PraktikantIn wie eine/n fest angestellte/n MitarbeiterIn zu behandeln. Oftmals werden die Tätigkeiten der PraktikantInnen bereits im Vorhinein in die Betriebsabläufe einkalkuliert wodurch für die PraktikantInnen statt einem Praktikum eine feste Anstellung wird. Für die PraktikantInnen bedeutet dies im konkreten Fall, dass sie Vollzeit beschäftigt sind, genauso Überstunden machen, Tätigkeiten von anderen, regulär beschäftigten MitarbeiterInnen übernehmen müssen, mit dem Unterschied im Vergleich zu den fest Angestellten, dass sie dafür oftmals keinen oder nur einen geringen Lohn erhalten (vgl. ebd., 18).

Wie schon erwähnt sind die Motivationen der AbsolventInnen, nach dem Abschluss ein Praktikum zu absolvieren, unterschiedlich. Manchmal werden Lücken im Lebenslauf damit ausgeglichen, oft steht die Motivation dahinter nach dem Studium noch etwas zu lernen. In den meisten Fällen werden Praktika jedoch mit der Hoffnung absolviert, danach eingestellt zu werden oder zumindest Kontakte zu den „richtigen“, einflussreichen Leuten knüpfen zu können. All dies tun AbsolventInnen mit der Intention, die eigene berufliche Zukunft zu verbessern.

Laut Personalverantwortlichen ist jedoch oft das Gegenteil der Fall und zu viele Praktika verschlechtern sogar die Chance auf ein stabiles Beschäftigungsverhältnis. Hier wird geraten, nicht mehr als drei oder vier absolvierte Praktika im Lebenslauf anzugeben. Eine zu hohe Anzahl an Praktikumsstellen kann sich im Lebenslauf negativ auswirken, wenn dieser nämlich „zusammengebastelt“ aussieht und dadurch oftmals von Personalbeauftragten frühzeitig aussortiert wird (vgl. MÖRCHEN 2006, 13).

Demzufolge werden Praktika eher als riskante Strategie und nicht so sehr als Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt gesehen. Entscheiden sich AbsolventInnen dennoch dafür nach dem Studienabschluss Praktika zu machen, ist es wichtig, einschätzen zu können, ab wann diese Strategie wieder beendet werden soll. Dies kann dazu führen, dass für die/den Einzelne/n dadurch die Last der Verantwortung und die Anzahl der zu treffenden Entscheidungen

nach dem Beenden des Studiums noch größer und dadurch noch belastender wird (vgl. ebd., 2006, 13).

„Als besonders negativ wird aus der Sicht der Betroffenen wahrgenommen, dass nach einem Praktikum die Aussicht auf eine feste Anstellung nicht zwangsläufig verbessert ist. Eine Vielzahl von Praktika kann sogar die Chance bei potenziellen Arbeitgebern reduzieren. Nach Aussage der Praktikanten werden absolvierte Praktika im Lebenslauf sogar verschwiegen, um nicht den Eindruck zu erzeugen, schwer vermittelbar zu sein“ (BÖHNING et al. 2006, 15).

Interessant ist weiters, dass mehr Frauen als Männer nach dem Studienabschluss ein Praktikum absolvieren. Grün und Hecht schreiben in ihrer Studie (2006), welche sich wiederum auf Deutschland bezieht, dass 44 % der Absolventinnen, aber nur 23 % der Absolventen ein AbsolventInnen-Praktikum antreten. Zusammenfassend absolvieren 37 % der HochschulabsolventInnen ein oder mehrere Praktika (vgl. GRÜHN/HECHT 2007, 11).

Die Zahlen, welche Schopf und Ringler in ihrer Studie (2007) in Österreich erheben konnten, sind ähnlich. Laut ihrer Untersuchung absolvieren 59 % aller AbsolventInnen einer Hochschule ein oder mehrere Praktika nach dem Abschluss, 42 % davon machen ein Praktikum, 14 % machen sogar zwei Praktika und rund 3 % absolvieren insgesamt drei Praktika (vgl. SCHOPF/RINGLER 2007, 17).

Weiters konnte auch bei dieser Studie herausgefunden werden, dass Frauen anteilmäßig mehr Praktika absolvieren als Männer. Während Frauen im Schnitt insgesamt 2,8 Praktika absolvieren, machen ihre männlichen Kollegen im Vergleich dazu nur 2,5 Praktika (vgl. ebd., 17).

Schopf und Ringler (2007) erklären die unterschiedliche Praktikaaanzahl mit den von Frauen bevorzugt gewählten Studienrichtungen und den damit verknüpften Gebieten, in denen Praktika üblich sind. Dies sind vor allem geistes- und sozialwissenschaftliche Studienrichtungen, in denen bereits während des Studiums, aber auch nach dem Abschluss, das Absolvieren von Praktika üblich ist.

Interessant ist auch, dass sich der Unterschied zwischen Frauen und Männern nicht nur in der Anzahl der absolvierten Praktika niederschlägt, sondern auch in der Bezahlung dieser. Verdienen weibliche Praktikantinnen im Durchschnitt ungefähr 200 Euro pro Monat, bekommen

männliche Praktikanten durchschnittlich um 100 Euro mehr pro Monat für die gleiche Arbeit (vgl. ebd., 19).

Aus der Recherche geht hervor, dass große Unsicherheit über den allgemeinen Nutzen von ausbildungsbezogenen Praktika, den damit verbundenen Beschäftigungsformen und den vertraglichen Regelungen herrscht. Dies kann auf mangelnde gesetzliche Bestimmungen, fehlende Beschäftigungsformen für AbsolventInnen, studienbezogene Pflichtpraktika, fehlenden Austausch zwischen ehemaligen PraktikantInnen und die mangelnde Verantwortung von Seiten der Betriebe, welche PraktikantInnen beschäftigen, zurückzuführen sein (vgl. SCHOPF/RINGLER 2007, 45).

Natürlich können auch andere Faktoren auf diese Problematik Einfluss nehmen. Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass im Bezug auf Praktika in Österreich sowohl auf politischer als auch auf wirtschaftlicher Ebene noch beträchtlicher Handlungsbedarf besteht.

2.5.3 Soziale Netzwerke

Für den Eintritt in den Arbeitsmarkt ist es entscheidend herauszufinden, wer mit wem bekannt ist und wie der eigene Zugang zu einem bestimmten Netzwerk aussieht. Da sich der Arbeitsmarkt aus AkteurInnen zusammensetzt, welche miteinander in Beziehung stehen und sozial vernetzt sind, ist die Teilnahme am Arbeitsmarkt mit einer Tauschbeziehung zu vergleichen, in der es wichtig ist, die „richtigen“ Leute zu kennen.

Mark Granovetter beschäftigte sich 1973 in einer Studie erstmals mit dem Einfluss von sozialen Netzwerken auf die Jobsuche. Ein Ergebnis aus dieser Studie war, dass bereits *„informelle Kontakte die Ergebnisse bei der Jobsuche hinsichtlich der Qualität des gefunden Arbeitsplatzes verbessern“* (HINZ/ABRAHAM 2005, 17).

Laut Granovetter (1973) ist zwischen schwachen und starken Beziehungen innerhalb eines Netzwerkes zu unterscheiden. Unter schwachen Beziehungen versteht man Bekannte, welche in keiner engeren emotionalen Beziehung zu einem stehen. Steht man in einer engeren Verbindung mit jemand, dann wird dies als starke Beziehung bezeichnet. Bei diesen starken Beziehungen kann man davon ausgehen, dass Freunde der eigenen Freunde die gleichen Informationen erhalten wie man selber, was bei der Bewertung von Informationen nicht außer Acht gelassen werden sollte. Bevor auf die Art der Verbindungen innerhalb eines sozialen Netzwerkes eingegangen werden kann, ist es zunächst wichtig den Begriff der „strukturellen Autonomie“ zu klären, da durch diesen das Phänomen der Macht innerhalb eines Netzwerkes

begründet werden kann. Von „struktureller Autonomie“ wird gesprochen, wenn jemand unabhängig von spezifischen Beziehungen ist, sondern die Wahl zwischen mehreren gleichwertigen Beziehungen hat. Hat eine Person eine große Reichweite innerhalb dieser Beziehungen und ist weiters die Zahl jener Personen, die die gleichen Beziehungen haben, gering, umso höher ist die strukturelle Autonomie dieser Person in einem sozialen Netzwerk (vgl. ebd., 17). „Sozialer Einfluss“ bezeichnet dagegen eine Beziehung zu anderen AkteurInnen mit einem hohen sozialen Status innerhalb dieses Netzwerkes.

Grundsätzlich ist bei der Betrachtung von sozialen Netzwerken zwischen positiven und negativen Verbindungen von AkteurInnen zu unterscheiden. *„Eine positiv verbundene Beziehung liegt vor, wenn sich beispielsweise Informationen oder Ressourcen zweier Akteure durch die Beziehung über einen dritten Akteur zusammenfügen lassen“* (HINZ/ABRAHAM 2005, 53).

Die Weitergabe einer Information bezüglich einer freien Stelle wäre ein Beispiel für eine positive Beziehung im Arbeitsmarkt. Stehen die durch ein soziales Netzwerk miteinander verbundenen AkteurInnen jedoch miteinander in einem Konkurrenzverhältnis, wird von einer negativen Beziehung zueinander gesprochen. Wie schon erwähnt kann das Phänomen der Macht in einem sozialen Netzwerk einerseits durch strukturelle Autonomie, aber auch durch „sozialen Einfluss“ begründet werden. Im Falle einer positiven Verbindung, wie zum Beispiel der Weitergabe von Informationen, wird vom Konzept der strukturellen Autonomie gesprochen, wohingegen bei einer negativen Konkurrenzbeziehung zwischen AkteurInnen von „sozialem Einfluss“ die Rede ist (vgl. ebd., 2005, 53-54).

Warum soziale Netzwerke dieser Art funktionieren ist meiner Auffassung nach durch eine mögliche „gegenseitige Hilfestellung“ begründet. Man hilft einander, weil man damit rechnet, dass einem auch geholfen wird, wenn man diese Hilfe benötigen sollte. Ein wichtiger Aspekt in sozialen Netzwerken ist die Weitergabe von Informationen, welche sich zum Beispiel auf eine Jobausschreibung oder Ähnliches beziehen kann.

Diese Weitergabe innerhalb einer bereits bestehenden Beziehung zwischen zwei Menschen verhilft der Person, die diese Informationen weiterleitet, zu einem möglichen Statusgewinn und zusätzlicher Wertschätzung. Somit fließen soziale Motive in eine Teilnahme am Arbeitsmarkt ein, was durch einen anhaltenden Austauschprozess zu einem Vertrauensverhältnis zwischen zwei AkteurInnen innerhalb des Netzwerkes führen kann (vgl. HINZ/ABRAHAM 2005, 53-55).

An dieser Stelle ist weiters zu erwähnen, dass unter sozialen Netzwerken nicht nur die Beziehungen zwischen Menschen bezeichnet werden, die sich kennen oder zumindest schon einmal gesehen haben, sondern auch Verbindungen, die Mitglieder eines Online-Netzwerkes haben. Obwohl sich die Mitglieder nur selten persönlich kennen, werden Informationen per E-Mail-Verteiler an die Mitglieder verschickt und wichtige Hinweise den Arbeitsmarkt betreffend online gestellt.

All jene, die zu so einem Netzwerk Zugang haben, sind Teil einer so genannten „Community“, welche darauf basiert, dass man sich gegenseitig Informationen weiterleitet, da man selber ja auch von diesem Informationsfluss profitieren möchte.⁹

Insgesamt kann das Interesse an sozialen Netzwerken aus soziologischer Sicht mit einem Interesse an Informationen, welche an einen spezifischen Arbeitsmarkt gekoppelt sind, erklärt werden, welche in weiterer Folge nicht für jede/n zugänglich sind.

Netzwerke werde als jene Kanäle verstanden, in denen die Weitergabe von diesen Informationen stattfindet. Ein weiterer, zentraler Aspekt bei sozialen Netzwerken ist jener der „sozialen Schließung“, welcher in der Soziologie spezifische Zugänge in struktureller Hinsicht beschreibt. Betrachtet man zum Beispiel ein Online-Netzwerk, so können in diesem strukturelle Vorteile für die jeweiligen Mitglieder erkannt werden, da dies *„ein bequemer Weg sein kann, die eigene theoretische Position ohne Störung weiter zu entwickeln“* (HINZ/ABRAHAM 2005, 56).

In der Arbeitsmarktforschung liegt daher großes Potential in der Erforschung sozialer Netzwerke. Diese haben offenbar großen Einfluss auf die Sozialstruktur von Märkten und auf Prozesse, welche die Positionierung der/des Einzelnen am Arbeitsmarkt beeinflussen.

Zusammenfassend wurden im theoretischen Teil der Arbeit unterschiedliche Erwartungskonzepte, welche in der Soziologie verwendet werden, erwähnt und bilden die Basis für den Gebrauch des Erwartungsbegriffes der vorliegenden Arbeit.

Im Weiteren wurde der Arbeitsmarkt analysiert und im Speziellen auf die Chancen und Probleme für SoziologInnen eingegangen. Im Zuge der Transformierung des Arbeitsmarktes wur-

⁹ Weitere Ausführungen zu Online-Netzwerken werden im Kapitel 3.1.4. gegeben, in welchem das SoziologInnen-Netzwerk „SoNet“ näher beschrieben wird.

den die unterschiedlichen Faktoren erläutert, die diese beeinflussen und in Bezug zum Berufseinstieg von Soziologie-AbsolventInnen gesetzt welche als Basis für die kommende Empirie verwendet werden.

3 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird das Forschungsdesign erläutert, welches für die Durchführung dieser Studie verwendet wird. Zunächst wird erklärt warum für die Beantwortung der Fragestellung ein qualitativer Forschungszugang gewählt wurde. Im Anschluss daran werden die genaue Durchführung der Interviews und die Auswertung dieser begründet. Weiters wird in diesem Abschnitt der Arbeit auf Besonderheiten dieser Studie eingegangen, welche sich erst im Verlauf der Forschung herauskristallisierten.

3.1 Erhebung

Da es für die Beantwortung meiner spezifischen Forschungsfrage unerlässlich ist, die persönlichen Erfahrungen einer bestimmten Zielgruppe und den damit verbundenen Wahrnehmungen zu ergründen, erschien mir ein qualitativer Zugang geeignet.

Die Vorteile einer qualitativen Forschung liegen hier ganz klar darin, die subjektiven Eindrücke einer bestimmten Lebenswelt aus Sicht der Befragten ergründen zu können.

Natürlich wäre die gewählte Zugangsform durch weitere qualitative Erhebungsmethoden zu ergänzen, dies wäre jedoch außerhalb der Rahmenbedingungen dieser Arbeit und somit als mögliche Weiterführung dieser Studie anzudenken. Der von mir gewählte Ansatz erwies sich insofern als sinnvoll, als die nachfolgenden Prämissen einer qualitativen Sozialforschung auf mein Forschungsinteresse umzulegen sind.

- Ein qualitativer Ansatz wird vor allem dann angewendet, wenn ein Bereich erforscht werden soll, über den noch wenig bekannt ist. Diese Herangehensweise eignet sich vor allem bei einem explorativen Vorgehen. Aus diesem Grund steht auch am Beginn der Forschung keine Vorannahme, welche in Hypothesen formuliert wird, sondern eine Fragestellung.
- Um die Forschungsfrage beantworten zu können „*muss der Forschende in Dialog mit dem zu Erforschenden treten*“ (REINDERS 2005, 20), da nur so die Lebenswelt der befragten Personen für die/den WissenschaftlerIn zugänglich gemacht werden kann. Diese Art der Kommunikation, vorrangig durch einen unstrukturierten Dialog, ist somit ein essentieller Teil des Forschungsprozesses.
- Im Zusammenhang mit der zu erforschenden Lebenswelt ist die subjektive Wahrnehmung der befragten Personen von Interesse und nicht die der Forscherin/des For-

schers. Es wird von einem subjektiv konstruierten Weltbild ausgegangen, welches im Mittelpunkt steht, um Antworten auf die Forschungsfrage zu finden.

- Um diese Subjektivität im Forschungsprozess sicherstellen zu können ist es wichtig, dass Informationen, welche von den Befragten gegeben wurden, vollständig bleiben (vgl. REINDERS 2005, 20).

Wie bereits erwähnt treffen diese vier Eigenschaften einer qualitativen Sozialforschung auf mein Forschungsinteresse zu. Zunächst scheint der Bereich der Berufserwartungen noch wenig beforscht zu sein, vor allem aus der retrospektiven Perspektive einer aktuellen Beschäftigung. Weiters trete ich in meiner Forschung aktiv mit den Menschen, an deren Lebenswelt ich interessiert bin, in Kontakt.

In Form von problemzentrierten Interviews möchte ich den befragten Personen die Möglichkeit bieten mir ihre Sicht der Welt, in der sie leben, zu schildern und dabei ihre subjektive Wahrnehmung dem Problembereich gegenüber zu erklären. Diese Ausführungen in den Interviews werden vollständig transkribiert um in, ihrer Ganzheit analysiert werden zu können.

Außerdem werde ich in dieser Arbeit versuchen die drei Grundpfeiler der qualitativen Sozialforschung, Offenheit, Prozesshaftigkeit und Kommunikation, bestmöglich umzusetzen. Für eine offene Herangehensweise an den Problembereich spricht der explorative Charakter dieser Arbeit, da am Beginn dieser keine Hypothesen gebildet werden, sondern eine Fragestellung steht, welche den Befragten viel Freiraum für das Erklären der eigenen Wahrnehmungen lässt.

Die Prozesshaftigkeit bezieht sich auf die zirkuläre Vorgangsweise, welche meiner Meinung nach ein großer Vorteil der qualitativen Forschungsmethode ist. Hierbei werden die gewonnenen Daten immer wieder in Beziehung zu der Forschungsfrage gesetzt und neue Erkenntnisse in den Forschungsprozess eingebunden. Dies kann als *„eine Reihe von Schleifen verstanden werden, die um die Formulierung von Fragen, dem Sammeln von Informationen und der Reformulierung von Fragen kreisen“* (REINDERS 2005, 40).

Der dritte Grundpfeiler bezieht sich auf die Kommunikation, welche voraussetzt, dass die Form, die Regeln und die Inhalte dieser der befragten Person vertraut sind. Es muss zunächst eine Form der Kommunikation gewählt werden, welche für die Befragten geeignet sein könnte, um den Problembereich zu thematisieren. Weiters müssen Regeln dieser Kommunikations-

form, meist einem Gespräch, der befragten Person geläufig sein. Darüber hinaus ist es noch wichtig, dass die interviewte Person die Inhalte der Kommunikation versteht und nachvollziehen kann.

Dies gilt natürlich auch umgekehrt, dass die/der ForscherIn die kommunizierten Inhalte der Befragten versteht und nachvollziehen kann (vgl. REINDERS 2005, 34-41).

In der qualitativen Sozialforschung stehen unterschiedliche Interviewformen zur Verfügung, welche durch ihre offene Vorgehensweise die Sicht der befragten Personen eher zum Vorschein bringen können, als dies durch standardisierte Interviews der Fall wäre (vgl. FLICK 2007, 194).

Meiner Auffassung nach sollte für das Erforschen dieses spezifischen Problembereiches vorrangig eine offene Interviewform gewählt werden. Weiters verlangt diese Thematik jedoch auch nach einem gewissen Maß an Struktur, damit essentielle Elemente für den Erkenntnisgewinn behandelt werden können. Dies wäre mittels eines Leitfadens gegeben. Aus den unterschiedlichen Formen der teilstrukturierten Leitfadeninterviews habe ich mich für das problemzentrierte Interview nach Andreas Witzel (1982) entschieden.

3.1.1 Das problemzentrierte Interview

Um sowohl dem Vorwissen des Problembereiches gegenüber als auch dem Gegenstand an sich und dem eigentlichen Erkenntnisinteresse dieser Arbeit gerecht werden zu können, bietet sich das problemzentrierte Interview als adäquate Erhebungsmethode an. Diese Interviewform scheint aus mehreren Gründen, welche im Folgenden näher erläutert werden, geeignet zu sein, den Problembereich bestmöglich zu erforschen.

Die Grundprämisse des problemzentrierten Interviews ist die unvoreingenommene Erfassung von individuellen Handlungen, subjektiven Wahrnehmungen und dem dadurch entstehenden Umgang mit gesellschaftlicher Realität. Das problemzentrierte Interview orientiert sich sehr stark an einem theoriegenerierenden Verfahren, wie es zum Beispiel auch in der „Grounded Theory“ vorkommt. Als Stärken des problemzentrierten Interviews bei der Erhebung ist das induktiv-deduktive Wechselverhältnis zu sehen, in welchem diese Prozesse stehen (vgl. WITZEL 2000, 2).

Nach Reinders (2005) beschreibt dies einerseits, dass durch das Vorwissen der befragenden Person ein Problem erst generiert werden kann (Deduktion) und andererseits, dass durch die

im Interview gewonnen Erkenntnisse eine Fragestellung im Nachhinein erweitert und präzisiert wird (Induktion) (vgl. REINDERS 2005, 118).

Das Vorwissen der Forscherin/des Forschers gegenüber dem Untersuchungsgegenstand ist bedeutungsvoll in der Phase der Erhebung, da dieses Wissen als Anstoß für „*Frageideen im Dialog zwischen Interviewern und Befragten*“ (WITZEL 2000, 2) dienen kann.

Das Prinzip der Offenheit wird dadurch nicht vernachlässigt, sondern durch Erzählungen der interviewten Person gerecht, wodurch auch gleichzeitig charakteristische Relevanzsetzungen entstehen.

Diese flexible Forschungslogik soll garantieren, dass die Problemsicht der befragten Person nicht durch jene der/des WissenschaftlerIn überschattet wird, und den „*erhobenen Daten nicht im Nachhinein einfach Theorien übergestülpt werden*“ (WITZEL 2000, 2).

Als charakteristische Kriterien des problemzentrierten Interviews gelten folgende:

- Die Problemzentrierung, welche sich an einem gesellschaftlich relevanten Problem orientiert, ist essentiell für das Vorwissen der Forscherin/des Forschers. Diese Erkenntnisse helfen der/dem InterviewerIn, die Ausführungen des Gegenübers nachvollziehen und bei Bedarf Zusatzfragen stellen zu können (vgl. WITZEL 2000, 3). Wichtig ist in diesem Zusammenhang das eigene Vorwissen zu explizieren und darauf zu achten, das Thema nicht schon in der ersten Erhebungsphase einzuschränken, sondern genug Raum für die Interessen der interviewten Personen zu lassen (vgl. REINDERS 2005, 124).
- Die Gegenstandsorientierung bezieht sich hier auf die Flexibilität dieser Methode. Nach Witzel (2000) eignet sich das problemzentrierte Interview besonders für die Kombination mit anderen Methoden. Diese Methoden sind vorzugsweise andere Interviewformen, aber auch standardisierte Fragebögen bieten sich an um zum Beispiel soziodemographische Fragen klären zu können (vgl. WITZEL 2000, 3).

In dieser Arbeit wird der Erkenntnisgewinn der problemzentrierten Interviews durch Experteninterviews, zu den thematisierten Problembereichen, erweitert.¹⁰

- Die Prozessorientierung ist besonders wichtig, um der befragten Person das Gefühl zu vermitteln, dass ihre Sicht der Dinge ernst genommen wird. Erst dadurch kann ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, welches bei der/dem Interviewten zu Offen-

¹⁰ Weitere Ausführungen zum Experteninterview werden im Kapitel 3.1.2. gegeben.

heit dem Thema gegenüber und auch zur Erinnerungsfähigkeit im Erzählfluss führt. Dieser Prozess ist weiters notwendig, um die befragte Person zu einer Selbstreflexion zu motivieren, wodurch widersprüchliche Aussagen, Ungereimtheiten und Korrekturen des bereits Gesagten entstehen. All dies ist jedoch beim problemzentrierten Interview erwünscht. Durch diese starke Berücksichtigung der Prozessorientierung im Interviewverlauf wird das problemzentrierte Interview gerne als biographisches Interview verwendet, um das Erzählen von Lebensgeschichten und Begebenheiten zu fördern (vgl. WITZEL 2000, 3).

Um problemzentrierte Interviews praktisch anwenden zu können, sind vier Instrumente wichtig, welche die gesamte Durchführung unterstützen:

Der Kurzfragebogen, die Tonträgeraufzeichnung, der Leitfaden und das Postskript.

Der Kurzfragebogen dient vor allem zur Erhebung von Sozialdaten der interviewten Person. Witzel (2000) schlägt in seiner Ausführung vor, diese Fragen am Beginn des Interviews zu stellen, um dadurch das „Eis zu brechen“ und einen Gesprächseinstieg zu schaffen (vgl. ebd., 4).

Bereits eine übliche Forschungspraxis ist das Aufzeichnen des Interviews mittels eines Aufnahmegerätes. Dies hat nicht nur den forschungstechnischen Vorteil der lückenlosen Erfassung von Kommunikationsprozessen, sondern auch den praktischen Nutzen der Transkription, da eine Transaktion der Datei auf einen PC üblich geworden ist. Heute werden fast nur mehr Geräte mit mp3 Funktion eingesetzt, welche eine Umwandlung in ein Word-Dokument wesentlich vereinfachen, da sich neben vielen anderen Funktionen auch die Sprechgeschwindigkeit der beteiligten Personen regulieren lässt.

Die Vorteile des Leitfadens liegen vor allem darin, relevante Themen anzusprechen und dabei Probleme aufgreifen zu können. Weiters dient dieser der/dem InterviewerIn als Stütze für die eigenen Gedanken und als Orientierungshilfe während des Interviews. Dadurch wird im Laufe des Gespräches ersichtlich, welche Themen noch angesprochen werden sollten, da sie wichtig für das Beantworten der Forschungsfrage sind (vgl. WITZEL 2000, 4).

Als letztes hilfreiches Instrument für die Durchführung wird das Postskript genannt, welches als Ergänzung zum Interviewtranskript gesehen wird. Dieses wird im idealen Fall unmittelbar nach dem Interview angefertigt und enthält thematische Auffälligkeiten und erste Interpretati-

ongedanken welche für die spätere Auswertung sehr hilfreich sein können (vgl. WITZEL 2000, 4).

Meiner Annahme nach sprechen die InterviewpartnerInnen bei dieser Art der Interviewführung darüber, wie sie damals die Zeit des Berufseinstieges empfunden haben, welche Vorstellungen und Wünsche sie hatten, welche positiven, aber auch negativen, Erfahrungen sie in der ersten Zeit, als sie berufstätig waren, machten, und natürlich auch wie ihre eigene berufliche Zukunft aussehen könnte.

Sollten von den InterviewpartnerInnen bestimmte Inhalt, welche für das Beantworten der Forschungsfrage wichtig sind, nicht thematisiert werden, können diese mittels des Leitfadens in den Gesprächsverlauf eingebaut werden. Dies ermöglicht nicht nur eine umfangreiche Bearbeitung dieses Problems, und daraus resultierend einen vielfältigen Erkenntnisgewinn, sondern auch eine gewisse Vergleichbarkeit der einzelnen Interviews. Neben problemzentrierten Interviews mit Soziologie-AbsolventInnen werden in dieser Arbeit auch Experteninterviews durchgeführt.

3.1.2 Das Experteninterview

Obwohl die InterviewpartnerInnen als ExpertInnen im Zusammenhang mit dem Themenbereich dieser Arbeit zu sehen sind, konnte zusätzlichen Experteninterviews nichts entgegengesetzt werden. Laut Pfadenhauer (2005) zielen Experteninterviews auf „*die Rekonstruktion von besonderen Wissensbeständen bzw. von besonders exklusivem, detailliertem oder umfassendem Wissen über besondere Wissensbestände und Praktiken*“ (PFADENHAUER 2005, 113) ab. Um Inhalte, welche für die Erörterung des Problembereiches relevant sind, thematisieren zu können wurde auch bei dieser Interviewform ein Leitfaden verwendet. In Zuge dessen können auch Themen angesprochen werden, welche von den bereits befragten Personen aufgegriffen wurden und zu welchen eine Expertenmeinung interessant ist.¹¹

3.1.3 Auswahl der GesprächspartnerInnen

Problemzentrierte Interviews

Um als InterviewpartnerInnen für diese Studie geeignet zu sein, mussten von den Personen vier Kriterien erfüllt werden. Die befragten Personen mussten das Soziologiestudium mit ei-

¹¹ Weiterführende Literatur zum Experteninterview: Bogner, A.; B. Littig; W. Menz (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

nem Magistertitel in Wien abgeschlossen haben, wobei die Sponson nicht länger als sechs Jahre zurückliegen sollte. Diese zeitliche Eingrenzung ist aus zwei Gründen sinnvoll: einerseits, um die Interviews im Bezug auf die gleichen Rahmenbedingungen der befragten SoziologInnen vergleichbar zu machen und andererseits, weil auch die Arbeitsmarktsituation unterschiedlichen Veränderungen ausgesetzt ist. Um diese berücksichtigen zu können erschienen mir sechs Jahre als eine sinnvolle Richtlinie.

Es wurden insgesamt acht Interviews durchgeführt, davon fünf mit Frauen zwischen 28 und 39 Jahren und drei mit Männern zwischen 28 und 30 Jahren. Der Zugang zu den befragten Personen erfolgte über ein Onlinenetzwerk, welches von SoziologInnen aus ganz Österreich aber auch aus anderen Ländern zur Kommunikation genutzt wird. Um meine Anfrage online stellen zu können musste ich den Gründerinnen dieses Netzwerkes mein Forschungsvorhaben und meinen Lebenslauf schicken. Nachdem meine Anfrage nach InterviewpartnerInnen online war konnte ich innerhalb von vier Tagen acht Personen finden, welche einerseits die gestellten Kriterien erfüllten und andererseits aus Gründen der Durchführbarkeit in Wien lebten.

Dadurch, dass die potentiellen InterviewpartnerInnen auf meine Anfrage antworteten und sich zu einem Interview bereit erklärten, konnte ich davon ausgehen, dass diese ein gewisses Interesse an dem Thema hatten, was ich wiederum als eine Bestätigung sah, für die Relevanz dieses Problems, nicht nur für mich, sondern auch für Andere.

Experteninterviews

Um diese Wissensbestände generieren zu können wurden zwei Experten zu den Problemreichen befragt, welche bereits mit den InterviewpartnerInnen thematisiert wurden. Diese Experten haben sich in jeweils unterschiedlichen Gebieten spezialisiert, und konnten daher die bislang gewonnen Erkenntnisse mit unterschiedlichen Zugängen, Anregungen, Verweisen und Erklärungen bereichern.

Eine Mitarbeiterin von SORA¹², welche in den Bereichen Arbeitsmarktintegration und Berufseinstieg tätig ist konnte auch im Experteninterview zu diesen Themen befragt werden. Der zweite Experte war ein Mitarbeiter von der Onlineplattform „Generation Praktikum“¹³, wel-

¹² SORA Institute for Social Research and Consulting, <http://www.sora.at/>

¹³ <http://www.generation-praktikum.at>

cher aus erste Hand über die Situation von jungen AkademikerInnen in Österreich die nach dem Studienabschluss ein Praktikum beginnen berichten konnte. Aber auch über die allgemeine Situation in Österreich bezüglich Praktika und den fehlenden Regelungen wurde gesprochen. Es war sehr interessant mit den beiden Experten über diese Themen zu sprechen und vor allem aufschlussreich, diese Problematik aus einer anderen Perspektive erläutert zu bekommen. Die Interviews fanden jeweils in einem ruhigen Café statt, welches von den InterviewpartnerInnen vorgeschlagen wurde.

Am Beginn des Interviews erläuterte ich kurz mein Interesse und bat darum, das Aufnahmegerät mitlaufen lassen zu dürfen. Nachdem allgemeine Fragen geklärt waren, führte ich ein offenes Interview durch, an dessen Beginn ich eine Einstiegsfrage stellte, in welcher der jeweilige Forschungsschwerpunkt der interviewten Person thematisiert wurde. Auf die Ergebnisse der Experteninterviews wird anschließend im Kapitel „Ergebnisse der Experteninterviews“ näher eingegangen.

3.1.4 SoNet – SoziologInnen-Netzwerk

Wie bereits erläutert konnten die InterviewpartnerInnen über ein Online-Netzwerk gefunden werden, welches vor allem von SoziologInnen genutzt wird, und sich SoNet nennt. SoNet ist ein interaktives Kommunikationsnetzwerk welches 2003 von Frau Mag.a Susanne Helene Betz und Frau Mag.a Evelyn Marinel gegründet wurde. Die Idee dieses Netzwerkes wurde aufgrund des Kommunikationsmangels zwischen SoziologInnen in Österreich geboren. Da offensichtlich der intellektuelle Austausch zwischen SoziologInnen fehlte, man sich untereinander nur wenig kannte und über die in Österreich verteilten Forschungsschwerpunkte nur wenig Kenntnis herrschte, entstand das Vorhaben, ein auf E-Mail basierendes SoziologInnen-Netzwerk (SoNet) zu gründen. Die Gründerinnen möchten mittels dieses Netzwerkes den *„interdisziplinären und pluralistischen Dialog hinsichtlich sozialwissenschaftlicher und benachbarter geisteswissenschaftlicher Fragestellungen sowie den Zusammenhalt unter SoziologInnen fördern“* (BETZ 2003).

Das Aussenden von E-Mails betrifft unterschiedliche Themen, ist aber vor allem darauf konzipiert eine bessere Kommunikationsbasis zwischen den NetzwerkerInnen herzustellen. Es kommt zum Austausch über fachspezifische Themen und Publikationen. Es werden Termine von Kongressen und Tagungen bekannt gegeben und auf Stellenausschreibungen und Stipendien speziell für SozialwissenschaftlerInnen aufmerksam gemacht. Weiters soll dieses Netz-

werk auch bei der Suche nach ProbandInnen und InterviewpartnerInnen für unterschiedliche Projekte helfen, wie dies zum Beispiel bei dieser Arbeit der Fall war (vgl. BETZ 2003).

Jede/r fachlich Interessierte ist willkommen und muss sich wie bereits erwähnt bei den Gründerinnen per E-Mail vorstellen, mittels eines Motivationsmails sowie eines Lebenslaufes, in dem das Interesse an diesem Netzwerk erläutert wird. Nachdem die Netzwerkerinnen diese Informationen erhalten und geprüft haben, bekommt die interessierte Person einen Zugang und kann dann bereits Anfragen oder Ankündigungen online stellen. Auch die InterviewpartnerInnen für diese Arbeit wurden über diesen Weg gefunden, welcher sich als sehr unkompliziert und benutzerInnenfreundlich herausstellte.

Was in diesem Zusammenhang jedoch nicht außer Acht gelassen werden darf ist die Tatsache, dass all jene Personen, die Teil dieses Netzwerkes sind, eine Gemeinsamkeit haben - sie sind alle bereits vernetzt.

Sie haben mehr oder weniger aktives Interesse an soziologischen Themen und setzen sich auch mehr oder weniger aktiv für die Verbreitung dieser ein. Für meine InterviewpartnerInnen heißt das im Speziellen, dass diese bereits organisiert waren und daher eventuell die Phase des Berufseinstieges und die damit verbundenen Erwartungen anders erlebt haben als Soziologie-AbsolventInnen, welche nicht in so ein Netzwerk eingebunden sind.

Die InterviewpartnerInnen repräsentieren folglich nicht die Gruppe der Soziologie-AbsolventInnen, sondern die Gruppe der Soziologie-AbsolventInnen, welche einen Zugang zu einem Netzwerk haben. Dieser Umstand birgt einen wesentlichen Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen in sich. Alleine die Tatsache, dass man über dieses Netzwerk Stellenausschreibungen zugesendet bekommt, welche sonst nirgends ausgeschrieben werden privilegiert die Mitglieder dieser Gruppe. Den Zugang zu dieser Gruppe zu finden ist an sich nicht schwierig, jedoch überhaupt von diesem Netzwerk zu erfahren, so habe ich dies jedenfalls empfunden, ist ein Glücksfall.¹⁴

¹⁴ Auf die unterschiedlichen Funktionen, welche dieses Netzwerk für die BenutzerInnen hat, wird ausführlicher im Kapitel 4.1.7. eingegangen.

3.1.5 Ablauf der Interviews

Problemzentrierte Interviews

Die Kontaktaufnahme mit den potentiellen InterviewpartnerInnen ist bereits der erste Schritt der zu einem Interviewablauf gehört. Wie bereits im vorigen Abschnitt erläutert fand die Kontaktaufnahme bei dieser Studie ausschließlich über ein Online-Netzwerk statt. Nachdem sich die acht InterviewpartnerInnen Anfang Februar 2010 per Mail bei mir gemeldet hatten, bedankte ich mich für ihr Interesse und die Bereitschaft mir ein Interview zu geben und schrieb ihnen, dass ich mich Anfang März wegen einer Terminvereinbarung noch einmal melden würde.

Die Kommunikation mit den InterviewpartnerInnen verlief ausschließlich per E-Mail. Anfang März schrieb ich allen, mit der Bitte mir zu sagen, ob Sie innerhalb eines gewissen zeitlichen Rahmens Zeit für ein Interview hätten, weiters schrieb ich, dass sie ein ruhiges Lokal in ihrer Nähe vorschlagen könnten, oder ich auch gern zu ihnen nachhause kommen würde. Alle InterviewpartnerInnen schrieben innerhalb von zwei Tagen zurück, mit einem Vorschlag bezüglich des Termins und des Ortes. Mit der Bestätigung der Vorschläge fragte ich weiters nach der genauen Adresse des Ortes und nach der Handynummer der Person. Einen Tag vor den jeweiligen Interviewterminen schrieb ich der Person eine SMS zur Erinnerung an das Interview.

Mit fünf Personen traf ich mich in unterschiedlichen, ruhigen Cafés, die restlichen drei Personen besuchte ich in ihren Wohnungen. Diese Vorgangsweise stellte sich als sehr unkompliziert heraus und wurde auch von den InterviewpartnerInnen als bequem und entgegenkommend empfunden. Die Gespräche begannen mit einer kurzen Vorstellung des Themas und den Ablauf des problemzentrierten Interviews in groben Zügen erklärte. Weiters bat ich darum das Aufnahmegerät mitlaufen lassen zu dürfen, und sicherte den InterviewpartnerInnen die Anonymisierung der Interviewtranskripte zu.

Aufgrund meiner Erfahrungen mit problemzentrierten Interviews habe ich mich dazu entschlossen, den Kurzfragebogen an das Ende des Interviews zu stellen, da ich das Gefühl hatte, dass die Konzentrationsfähigkeit, welche am Ende des Interviews nicht mehr so hoch war wie am Beginn, ausreichend für die adäquate Beantwortung dieses Fragebogens war. Dadurch konnte ich Fragen zur eigentlichen Forschungsproblematik an den Anfang stellen und für die

Beantwortung dieser auf die „ungeteilte Konzentration“ der interviewten Personen hoffen. Die Interviews verliefen sehr unkompliziert und sowohl vor als auch nach den Interviews wurde informell über das Studium, die aktuelle Arbeitsmarktsituation und andere Themen gesprochen, welche ich in Stichworten notierte.

Ich denke, dass die Organisation der Interviews und die Durchführung dieser so positiv und ohne Schwierigkeiten verlaufen ist, weil die InterviewpartnerInnen ehemalige SoziologiestudentInnen waren, welche teilweise durch ihre eigenen Forschungserfahrungen nachvollziehen konnten, wie schwierig es sein kann InterviewpartnerInnen zu finden und deshalb sehr offen und ausführlich in den Interviews sprachen. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 40 Minuten. An diese anschließend führte ich ein informelles Gespräch mit den InterviewpartnerInnen, in denen ich sie um die Einschätzung der Terminorganisation und des Interviewablaufes bat, um meine Vorgangsweise reflektieren zu können.

Die befragten Personen waren offensichtlich sowohl mit der Organisation als auch mit der Interviewführung zufrieden und empfanden vor allem die SMS am Vortag als eine gute Lösung zur Erinnerung an den vereinbarten Termin. Um die Interviews auswerten zu können wurden diese zunächst verschriftlicht und anschließend in das Auswertungsprogramm MAXQDA kopiert.

Experteninterviews

Die Kontaktaufnahme mit den InterviewpartnerInnen für die Experteninterviews fand ebenfalls über das Online-Netzwerk SoNet statt. Im Zuge der E-Mail Kommunikation teilten mir die InterviewpartnerInnen mit, dass sie auch Soziologie studiert hätten, und dass sie sehr an diesem Thema interessiert wären. Die Organisation der Treffen gestaltete sich genauso unkompliziert wie bei den Interviews mit den Soziologie-AbsolventInnen. Die Interviews folgten auf informelle Gespräche in denen das Forschungsinteresse erläutert wurde und hatten eine Dauer von ungefähr 40 bis 50 Minuten.

3.2 Auswertung

Da schon bei der Erhebungsmethode ein qualitativer Zugang verwendet wurde, wird nun auch bei der Auswertung auf eine qualitative Analyseform zurückgegriffen.

Ein qualitativ-interpretativer Ansatz ist insofern sinnvoll, als die erhobenen Zusammenhänge und Prozesse nicht nur analysiert werden, sondern dazu anregen können, sich in diese hineinzuversetzen und sie nacherleben zu können (vgl. MAYRING 2008, 17).

Weiters strebt eine qualitative Analyse danach *„die volle Komplexität ihrer Gegenstände erfassen zu wollen, während quantitative Analyse ihren Gegenstand zerstückele, atomisierte, in einzelne Variablen zerteile und ihm auf diese Art seine eigentliche Bedeutung nehme“* (ebd., 18).

Außerdem zeichnen sich qualitative Analyseverfahren dadurch aus, dass sie bestimmte Zusammenhänge und kausale Verknüpfungen, wie diese in der Alltagsrealität vorkommen, aufgrund von erhobenen Daten und Fakten nachweisen können.

Charakteristisch für eine qualitative Auswertungsmethode sind auch die Aufgabenfelder, die damit analysiert werden können. Diese umfassen den Bereich der Hypothesenfindung und Theoriebildung, der Durchführung von Pilotstudien, Einzelfallstudien und Prozessanalysen, der Vertiefung von abgeschlossenen Studien, der Theorie- und Hypothesenprüfung und schließlich der Entwicklung von Klassifizierungen (vgl. MAYRING 2008, 18-22).

Diese Arbeit wird dem Aufgabenfeld der Klassifizierung zugeteilt, wobei in diesem Fall die Klassifizierungen als Typologisierungen verstanden werden, und als solche Ziel der Analyse sind. Dafür wird das Datenmaterial *„nach bestimmten empirisch und theoretisch sinnvoll erscheinenden Ordnungsgesichtspunkten“* (ebd., 22) sortiert.

3.2.1 Inhaltsanalyse nach Mayring

Das Auswerten des gesammelten Datenmaterials erfolgt durch die Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring. Laut diesem Sozialwissenschaftler (2008) gibt es sehr viele unterschiedliche Definitionen der Inhaltsanalyse, daher werden an dieser Stelle jene Eigenschaften aufgezählt, welche auf die unterschiedlichen Formen von Inhaltsanalysen zutreffen.

Die Inhaltsanalyse zielt darauf ab:

- *„Kommunikation zu analysieren,*
- *fixierte Kommunikation zu analysieren,*
- *dabei systematisch vorzugehen,*
- *das heißt regelgeleitet vorgehen,*
- *das heißt auch theoriegeleitet vorgehen,*
- *mit dem Ziel, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen“*
(MAYRING 2008, 13).

Zentral ist bei der qualitativen Inhaltsanalyse ein Kategoriensystem, durch welches die Analyse nachvollziehbar wird und somit ein zentrales Mittel zur Ergebnisfindung darstellt (vgl. MAYRING 2008, 43).

Die Inhaltsanalyse ist eine Methode, welche angewendet wird, wenn bereits vollständiges Datenmaterial existiert. Zunächst sollte bestimmt werden, welches Material für die Analyse verwendet wird, wie dieses entstanden ist und welche formalen Charakteristika dieses Material aufweist. Im Anschluss daran sollte das Ziel der Analyse bestimmt werden. Hierzu dient eine Forschungsfrage oder eine Analyserichtung. Ohne Vorstellungen, was man eigentlich aus dem Text interpretieren möchte, kann eine qualitative Inhaltsanalyse nicht durchgeführt werden. Im nächsten Schritt sollte ein Ablaufmodell für die Analyse aufgestellt werden, da es für diese Auswertungsstrategie wichtig ist und des Weiteren als ihre Stärke gilt, den Text in Stücke zu teilen und ihn zu interpretieren.

Dadurch wird auch die Interpretation im Nachhinein für Andere nachvollziehbar. Natürlich muss für jede spezifische Forschung das Ablaufmodell angepasst werden. Die nachfolgenden Schritte müssen jedoch bei jeder Form der Inhaltsanalyse durchlaufen werden. Zunächst werden Analyseeinheiten bestimmt (vgl. MAYRING 2008, 47-53):

- *„Die Kodiereinheit legt fest, welches der kleinste Materialbestandteil ist, der ausgewertet werden darf, was der minimale Textteil ist, der unter eine Kategorie fallen kann.*
- *Die Kontexteinheit legt den größten Textbestandteil fest, der unter eine Kategorie fallen kann.*
- *Die Auswertungseinheit legt fest, welche Textteile jeweils nacheinander ausgewertet werden.“* (MAYRING 2008, 53).

Das Relevanteste bei der Inhaltsanalyse ist jedoch die Entwicklung eines Kategoriensystems, welches unter dem Gesichtspunkt der vorhandenen Theorie und dem generierten Material entstehen soll. Außerdem sollten Konstruktions- und Zuordnungsregelungen für die Interpretation entwickelt werden, wodurch die Kategorien ständig überarbeitet und weiterentwickelt werden können.

Ziel ist es die Ergebnisse immer weiter in Richtung der Forschungsfrage zu interpretieren, und schließlich die Aussagekraft dieser anhand der Gütekriterien, welche im Abschnitt zur Qualitätssicherung beschrieben werden, einzuschätzen (vgl. MAYRING 2008, 53).

Im Folgenden werden die drei Formen des Interpretierens beschrieben, welche üblicherweise bei der Inhaltsanalyse angewendet werden.

Die Zusammenfassung

Hierbei wird das Datenmaterial soweit reduziert, bis nur mehr eine überschaubare Menge dieses Materials übrig bleibt, welches die zentralen Inhalte enthält und ein Abbild des gesamten Materials bietet. Dabei kommt es laut Mayring zu einer schrittweisen Verallgemeinerung. Somit werden die Daten nicht nur paraphrasiert, generalisiert und reduziert sondern können auch interpretiert werden (vgl. MAYRING 2008, 53-54).

Die Explikation

Bei dieser Form der Interpretation werden einzelne Textteile, welche der interpretierenden Person fraglich erscheinen, ausgewählt und durch zusätzliches Material, welches an die Textstelle herangetragen wird, soweit ergänzt, bis das Verständnis dieser erweitert werden kann (vgl. ebd., 54-58).

Die Strukturierung

Ziel dieser Analyseform ist es unter vorher bestimmten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Datenmaterial ziehen zu können, dabei einen Fokus auf bestimmte Aspekte zu legen und das Material anschließend Kriterien zuordnen zu können (vgl. ebd., 54-58).

Diese drei Arten der Analyse sollten vom Grundgedanken geleitet sein, den zu bearbeitenden Text in seiner Grundstruktur zu untersuchen (vgl. MAYRING 2008, 53-58).

3.2.2 Vorgangsweise dieser Studie

Für die Interpretation der transkribierten Interviews dieser Studie wird die inhaltsanalytische Technik der Zusammenfassung gewählt, da sich diese Form zum Einen bei großen Datenmengen anbietet, was in diesem Fall auf das Material durchaus zutrifft, und zum Anderen dem Anspruch gerecht wird, die wesentlichen Inhalte auch bei einer Textreduktion zu erhalten.

Außerdem kann es durch die Generalisierung zu einer Verallgemeinerung der Ergebnisse kommen. Dann werden die Analyseeinheiten bestimmt. Dabei wird der Text soweit reduziert, dass forschungsrelevante Kategorien entstehen.

Anschließend wird das Abstraktionsniveau bestimmt und alle Paraphrasen, die über diesem liegen, werden beibehalten, all jene, die unter diesem liegen, werden entweder verallgemeinert oder aus der Interpretation ausgeschlossen, wenn diese im Bezug auf die Forschungsfrage unwichtig erscheinen.

Bei Zweifelsfällen wird man sich am theoretischen Vorwissen orientieren. Darauf folgend werden Paraphrasen, welche sich aufeinander beziehen, gebündelt und umbenannt. Nach dieser Phase der Reduktion wird überprüft, ob diese neuen Benennungen das ursprüngliche Material noch repräsentieren. Wenn ja, sollten diese einzelnen Generalisierungen ein Kategoriensystem ergeben. Oft ist ein zweiter Durchlauf der Zusammenfassung notwendig, um zu den unterschiedlichen Kategorien zu gelangen (vgl. MAYRING 2008, 61).

Für die Findung der Kategorien dieser Studie wurde das Programm MAXQDA verwendet. Mit diesem Programm lassen sich Texte aus dem Schreibprogramm, in welchem das Transkript festgehalten wurde, benutzerfreundlich importieren und zum Beispiel nach Geschlecht, Alter oder anderen Kriterien vorsortieren.

Weiters können Kategoriensysteme mit Unterkategorien erstellt werden, bei welchen die jeweilige Beziehung zu einer anderen Kategorie übersichtlich gekennzeichnet ist. Da den unterschiedlichen Kategorien ein Relevanzgrad zugeordnet werden kann und bereits kategorisierte Textteile gefiltert werden können, entsteht nach Durchsicht des gesamten Mate-

rials ein Categoriesystem, welche für die Interpretation weiterverwendet werden kann (vgl. FLICK 2007, 464).

Nach der beschriebenen Vorgangsweise konnten nach der Zusammenfassung für diese Studie unterschiedliche Kategorien mit charakterisierenden Elementen bestimmt werden, welche im Kapitel „Präsentation der Ergebnisse“ deskriptiv beschrieben werden.

3.2.3 Typenbildung

Bevor hier die Frage geklärt wird, wie die nachfolgende Typologie zustande gekommen ist, möchte ich zunächst erläutern, warum ich mich überhaupt für eine Typenbildung entschieden habe. Typologien haben die Eigenschaft, eine sehr komplexe Realität nach ihren Ähnlichkeiten und ihren Unterschieden zu ordnen.

Werden diese Elemente zusammengefasst und gruppiert, kann ein Phänomen soweit reduziert werden, sodass man einen überschaubaren Überblick über den Gegenstandsbereich erhält. Innerhalb der Typen können Elemente weiters als etwas Typisches oder als etwas Differentes herauskristallisiert werden. Diese beschreibende Ebene einer Typologie wird unter anderem auch dafür verwendet, Sinnzusammenhänge innerhalb eines Typus analysieren und besser darstellen zu können. Weiters steht ein breites Spektrum für die Bildung von Typen zur Verfügung. Grundsätzlich wird zwischen Durchschnitts- oder Extremtypen sowie zwischen Ideal- oder Realtypen unterschieden (vgl. KLUGE 1999, 23-27).

Daraus ist zu schließen, dass jede Typologie aufgrund von Gruppierungen eines bestimmten Bereiches zustande kommt. Innerhalb dieser Typologie entstehen durch die Zuordnung von bestimmten Merkmalen bestimmte Typen. Sind diese Merkmale innerhalb eines Typus sehr ähnlich, wird von einer internen Homogenität gesprochen. Unterscheiden sich die Elemente jedoch stark voneinander, wird dies als externe Heterogenität bezeichnet.

Der Typus beschreibt nun die konstruierten Untergruppen, welche ähnliche Eigenschaften aufweisen, anhand welcher dieser Typus charakterisiert wird (vgl. ebd., 23-27). Realistisch betrachtet lassen sich jedoch nicht alle Charakteristika, aus denen ein Typus konstruiert wird, festhalten. In diesen Fällen gehen WissenschaftlerInnen davon aus, dass diese von ihnen konstruierten Typen um die Merkmale ergänzt werden, welche in weiterführenden Forschungen gefunden wurden (vgl. LAZARSELD 2007, 345).

Die Form des Typus wird als wissenschaftliche Idealform bezeichnet, welche bestimmte Ausprägungen eines sozialen Phänomens vorweist. Durch die Zuordnung zu bestimmten Typen werden Fälle einer Bewertung unterzogen, einer Kategorie zugeordnet und in Vergleich zu anderen Fällen gestellt. Somit kommt dem speziellen Fall eine Bedeutung in einem definierten Forschungsfeld zu, und jene Aspekte die durch eine Gruppierung der Merkmale nicht in diese Typisierung fallen, werden irrelevant und daher unwichtig für diesen Typus (vgl. FUHS 2007, 91-92).

„Ziel der Gruppierung ist es zunächst, die gesamte Untersuchungsgruppe besser überblicken zu können, indem sie in einige wenige Teilgruppen unterteilt wird“ (KLUGE 1999, 27).

Die beschriebene Gruppierung wird in dieser Arbeit mittels der Bildung von Kategorien, welche im vorigen Kapitel bereits erläutert wurde, umgesetzt. *„Die Unterscheidungskriterien müssen deshalb derart gewählt werden, daß sich eine im Verhältnis zum Umfang der untersuchten Elemente möglichst geringe Anzahl von Typen ergibt und gleichzeitig eine hinreichende Unterschiedlichkeit zwischen den gebildeten Gruppen gewährleistet wird, so dass die unterschiedlichen Teilgruppen auch sichtbar werden“ (ebd., 27).*

Dieser Anspruch wird in der vorliegenden Arbeit durch das Selektieren von Extremfällen umgesetzt, welche zunächst in Gruppen zusammengefasst werden. Diese Gruppen werden solange miteinander verglichen, bis nur mehr jene Elemente übrig bleiben, welche sich durch ihre Charakteristik stark voneinander unterscheiden und somit bezeichnend für einen Typus sein könnten.

Zusammenfassend sollten die Merkmale auf der Ebene der Typen soweit wie möglich homogen sein, wobei sie auf der Ebene der gesamten Typologie, in der sie sich befinden, heterogen sein sollten.

Durch eine Auswahl von Fällen, welche für einen Typus besonders bezeichnend zu sein scheinen, kann bereits beim Arbeiten mit dem Datenmaterial eine Grundlage für die Bildung einer Typologie angedacht werden, welche in einem späteren Stadium durch systematische Auswahl von bedeutsamen Merkmalen entlang der Fragestellung ergänzt wird (vgl. KELLE/KLUGE 1999, 83).

Real- und Idealtypen

In der Literatur zur Typenbildung wird sehr konsequent zwischen dem Real- und dem Idealtypus unterschieden. Realtypen werden dadurch charakterisiert, dass durch sie, mittels eines empirischen Zugangs, Regelmäßigkeiten und Zusammenhänge entdeckt werden können. Idealtypen dagegen, nach Max Weber, werden gebildet, um soziale Phänomene erkenn- und erklärbar machen zu können. Unterschiedlich sind vor allem die Forschungsziele, welche mit diesen unterschiedlichen Typen verfolgt werden. Was nach Kluge (1999) zu folgender Kontroverse im Forschungsverlauf führt:

„Ausgehend von dieser dualistischen Sichtweise besteht das Forschungsziel dann entweder darin, empirische Verteilungen und Korrelationen möglichst wirklichkeitsgetreu abzubilden und die ermittelten Realtypen höchstens als Heuristiken der Theoriebildung zu nutzen, oder es werden wie bei WEBER [...] Idealtypen konstruiert, die als begriffliche Werkzeuge und allgemeingültige gedankliche Modelle die Basis für eine theoretische Analyse liefern sollten“ (KLUGE 1999, 59).

Die Kritik daran ist, dass man für die Bildung einer Typologie sowohl empirisches Material als auch einen theoretischen Rahmen benötigt. Empirische und theoretische Schritte sollten sich in einem Forschungsprozess vielmehr ergänzen als einander ausschließen (vgl. ebd., 60 – 64).

Ziel einer Typologie ist es einerseits, den Untersuchungsbereich überschaubar zu strukturieren und andererseits, aus der Deskription dieser Merkmale sinnvolle Muster und Strukturen im interessanten Gegenstandsbereich entdecken zu können. Im Sinne einer erklärenden, soziologischen Analyse würde dies über die Beschreibung der Typologie mit ihren Typen hinausgehen.

Diese Ausprägungen und Kategorien müssten im Zuge eines interpretativen Paradigmas in einen theoretischen Rahmen eingebettet werden (vgl. KELLE/KLUGE 1999, 101).

Weiters können bestimmte Merkmalskombinationen zur Veranschaulichung von Zusammenhängen, welche im Zuge des Forschungsprozesses entstanden sind, anregen. In der vorliegenden Arbeit wird dieser Anspruch im Kapitel „Diskussion der Ergebnisse“ umgesetzt.

Dabei werden die in den einzelnen Typen diskutierten Merkmale mit den im Theorieteil vorkommenden Besonderheiten einer sich verändernden Arbeitswelt in Verbindung gesetzt.

3.3 *Qualitätssicherung*

Um einerseits die Entstehung der Ergebnisse und andererseits deren Zuverlässigkeit nachvollziehbar machen zu können ist es notwendig, die angewendeten Strategien für die Qualitätssicherung in der qualitativen Sozialforschung zu beschreiben. Aus forschungstechnischen Gründen können die Gütekriterien, welche in der quantitativen Forschung vorrangig angewendet werden, nämlich Validität, Reliabilität und Objektivität nicht in diesem Sinne für eine qualitative Forschung verwendet werden.

Laut Froschauer und Lueger (2003) bieten sich auf methodologischer und verfahrenstechnischer Ebene mehrere Kriterien für eine Qualitätssicherung in der qualitativen Sozialforschung an. Besondere Bedeutung wird dem Prinzip der Offenheit zugesprochen, welches die/der ForscherIn nicht nur gegenüber dem Forschungsgegenstand aufweisen soll, sondern sich auf den gesamten Forschungsprozess beziehen soll. Um Alternativen bei der Auslegung und Interpretation der Ergebnisse erhalten zu können ist es notwendig in einem Team zu analysieren. Bei dieser Arbeit konnte in einem Team interpretiert werden, welches sich nicht nur aus SoziologInnen zusammensetzte, sondern auch durch eine Germanistin und einen Politikwissenschaftler bereichert wurde. Außerdem ist es wichtig, bei der Interpretation in sequentiellen Schritten vorzugehen, damit sich unterschiedliche auf den Kontext bezogene Perspektiven entfalten können. Wobei hier den „*Belanglosigkeiten und Anomalien*“ (FROSCHAUER/LUEGER 2003, 167) besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Um auch eine Qualitätssicherung dem Forschungsprozess und dem allgemeinen Wissenschaftssystem gegenüber sicherstellen zu können, wurden Reflexions- und Rückkoppelungsphasen eingebaut, welche dazu dienen mittels einer zyklischen Organisation der Forschung die Forschungsaktivitäten einer ständigen Evaluierung zu unterziehen. Durch diese Strategie wird die/der ForscherIn dabei unterstützt, das eigentliche Interessensgebiet der Arbeit nicht aus dem Fokus zu verlieren (vgl. ebd., 168-169).

Bezogen auf die Qualitätssicherung dem Wissenschaftssystem gegenüber ist die Frage nach der Relevanz dieser zu klären, was bereits am Beginn der Studie erläutert wurde.

Weiters ist die Anschlussfähigkeit einer Studie als ein wichtiges Qualitätsmerkmal in der qualitativen Sozialforschung zu sehen. Auf dieses Kriterium wird am Ende dieser Arbeit im Kapitel „Ausblick“ näher eingegangen.

Zusammenfassend wurde im methodischen Teil der Arbeit zunächst die Erhebung mittels eines qualitativen Zuganges erläutert. Als Interviewformen wurden das problemzentrierte Interview und das Experteninterview gewählt, welche jeweils unterschiedliche Perspektiven in diesem Forschungsprozess eröffneten. Für die Auswertung der Interviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt, aufgrund deren Erkenntnisse eine anschließende Typenbildung vorgenommen wird. Bei all diesen Forschungsprozessen wurde stets darauf geachtet die Kriterien der Qualitätssicherung einer empirischen Forschung einzuhalten.

4 Präsentation der Ergebnisse

Im folgenden Teil der Studie werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung präsentiert. Zunächst werden die Kategorien vorgestellt, welche die Grundlage für die anschließende Typologie bilden werden. Im Anschluss daran werden die Erkenntnisse der Experteninterviews vorgestellt, welche den bisher theoretischen Zugang zu diesem Thema mittels unterschiedlich fokussierter Betrachtungsweisen ergänzen werden.

Im Abschluss an dieses Kapitel wird das breite Spektrum der unterschiedlichen Themenbereiche wieder zusammengeführt, um einerseits die Forschungsfrage dieser Arbeit zu beantworten und andererseits neue Erkenntnisse dieser Untersuchung in diesen Rahmen einfließen zu lassen.

4.1 *Deskription der Kategorien*

In den folgenden Unterkapiteln werden die einzelnen Kategorien mit den Unterkategorien deskriptiv beschrieben. Diese Kategorien wurden in Anlehnung an die Generalisierungen der paraphrasierten Interviewaussagen gebildet. Die deskriptiven Beschreibungen dieser Kategorien werden die Grundlage für die Interpretation bilden, woraus im Anschluss eine Typologie der Soziologie-AbsolventInnen gebildet wird. Die Kategorien werden sinngemäß nach der Anordnung der Leitfragen aus den Interviews aufgelistet.

4.1.1 **Das Soziologiestudium an der Universität Wien**

Entscheidung für ein Soziologiestudium

StudienanfängerInnen entscheiden sich nicht für ein Soziologiestudium, weil sie schon sehr viel über dieses wissen und deshalb großes Interesse daran haben, sondern weil sie eben nicht viel darüber wissen und deswegen mehr über Soziologie lernen möchten. Ein weiterer Entscheidungsgrund für ein Soziologiestudium ist die in den älteren Studienplänen noch pflichtmäßige Kombination von unterschiedlichen Studienrichtungen. Durch den Leitfaden für StudienanfängerInnen der österreichischen Hochschülerschaft entscheiden sich weiters unentschlossene MaturantInnen für ein Soziologiestudium. FreundInnen und Bekannte, welche bereits Soziologie studieren und denen das Studium gefällt und zusagt, sind außerdem ein Grund dafür ein Soziologiestudium zu beginnen.

Die Motive für ein Soziologiestudium sind unterschiedlich. Manchmal wird dieses mit Sozialarbeit verwechselt und deswegen begonnen, manchmal ist der Grund viel pragmatischer, weil zum Beispiel bei einem Psychologiestudium sehr viel Statistik gelehrt wird und dies bei Soziologie nicht der Fall ist.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass keine/r der Befragten als StudienanfängerIn eine klare Vorstellung vom Studium an sich hat.

Positives am Soziologiestudium

Das Soziologiestudium wird als ein sehr breites und vielfältiges Studium beschrieben, in welchem die StudentInnen viel Gestaltungsspielraum haben und sich neben den Pflichtlehrveranstaltungen in ihren eigenen Interessen in Form von Seminaren und Forschungspraktika weiterbilden können. Vor allem die Lehrform des Forschungspraktikums wird bei den StudentInnen durchwegs als positiv beurteilt, da man sich hier einerseits in einem bestimmten Thema vertiefen kann und andererseits lernt, wie man ein Forschungsvorhaben von Anfang bis zum Ende organisiert. Dies ist eine sehr gute Vorbereitung auf den späteren Arbeitsalltag, welchen vor allem SoziologInnen haben werden, die in der Forschung tätig werden möchten. Weiters wird eine fundierte Methodenlehre, sowohl im qualitativen als auch im quantitativen Bereich, von den StudentInnen geschätzt.

Im Soziologiestudium wird man im Laufe der Zeit darauf vorbereitet in Kontexten zu denken und bei Problemen die Strukturen, in denen diese eingebunden sind, zu berücksichtigen, was ein großer Vorteil am Soziologiestudium im Vergleich zu anderen Studienrichtungen ist. Der grundsätzlichen Betrachtung von gesellschaftlichen Problemen in der Soziologie wird von Seiten der StudentInnen eine große Wertschätzung entgegengebracht.

Negatives am Soziologiestudium

Kritisiert wird vor allem, dass das Soziologiestudium ein sehr theoretisches Studium ist, mit nur schwer erkennbarem Praxisbezug. Dies ist bei den Befragten ein zentraler Punkt, durch welchen das Soziologiestudium an Wert verliert. Weiters wird von den befragten Personen angemerkt, dass man als StudentIn im Studium kein positives Selbstbild als angehende SoziologIn vermittelt bekommt, was darauf zurückzuführen ist, dass, abgesehen von den UniversitätsprofessorInnen, nur wenige SoziologInnen im öffentlichen Bereich bekannt sind.

Diese sind medial einfach nicht vertreten. Die mediale Unterpräsenz von SoziologInnen im Allgemeinen führt dazu, dass Soziologie an sich nur wenigen Menschen bekannt ist, und noch weniger Menschen darüber Bescheid wissen, was SoziologInnen eigentlich machen. Dieser Umstand ist laut den befragten Personen dafür verantwortlich, dass selbst SoziologiestudentInnen oft nicht wissen, was SoziologInnen machen. Dass diese Orientierung im Studium zusätzlich vernachlässigt wird, ist als negativer Aspekt am Studium zu sehen. Den befragten SoziologInnen fehlen im Studium die grundsätzliche Orientierung während des Studiums und der Überblick über potentielle Tätigkeitsbereiche nach dem Studienabschluss.

Aus Sicht der beruflichen Praxis ist weiters anzumerken, dass im Studium keine beziehungsweise zu wenige Lehrveranstaltungen angeboten werden, in welchen PR, Marketing, Budgetierung und Sponsoring thematisiert werden, obwohl diese Kompetenzen offensichtlich später am Arbeitsmarkt vorausgesetzt werden.

Rückblickend hätten sich die AbsolventInnen, von Seiten der ProfessorInnen, mehr positive Unterstützung hinsichtlich ihrer zukünftigen Profession gewünscht.

4.1.2 Erwartungen an den Beruf nach dem Studienabschluss

Retrospektiv ist erkennbar, dass die befragten SoziologInnen während ihrer Studienzeit keine spezifischen Erwartungen an einen Beruf nach dem Studienabschluss hatten. Die spezifischen Interessensgebiete wurden im Laufe des Studiums immer deutlicher, wodurch andere Bereiche, welche von den Studierenden während des Studiums als nicht so interessant eingestuft wurden, nach und nach ausgeschlossen werden konnten. Somit konnte einigermaßen klar definiert werden was kein persönliches Interesse darstellte. Jedoch welche Erwartungen man an eine spätere berufliche Beschäftigung hatte, war trotz einer fortgeschrittenen Studiendauer noch immer unklar.

Da das Soziologiestudium sehr theoretisch und nur mit geringem Praxisbezug gelehrt wird, fällt es StudentInnen schwer, sich die soziologische Ausbildung in einem beruflichen Kontext vorzustellen. Dementsprechend sind auch die Erwartungen an ein Berufsfeld unkonkret und nur in sehr geringem Maße vorhanden. Ein weiterer Punkt, warum StudentInnen nur wenige Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft haben, ist die schwache mediale Präsenz von SoziologInnen. Nur sehr selten treten SoziologInnen im Fernsehen zu bestimmten Themen auf, oder verfassen Stellungnahmen dazu. Es gibt durchaus SoziologInnen in Österreich, die entweder durch ihre unkonventionellen Forschungsmethoden berühmt wurden oder durch

einschlägige Forschungsarbeiten, jedoch sind diese nur selten einem breiteren Publikum bekannt. Die interviewten Personen nennen diese fehlende medial Präsenz mitunter als Grund dafür, dass SoziologiestudentInnen keine Vorbilder haben, nach denen sie sich orientieren können und demzufolge keine Erwartungen an eine spätere berufliche Beschäftigung haben können. Für die befragten SoziologInnen haben sich, retrospektiv, aus der Sicht ihrer aktuellen Beschäftigung betrachtet, manche ihrer Erwartungen erfüllt und manche Erwartungen nicht.

Erwartungen, aus Sicht der aktuellen Beschäftigung, wurden erfüllt

Die Erwartung, dass es nach dem Studienabschluss für SoziologInnen sehr schwer werden wird einen adäquaten Job zu finden, hat sich erfüllt. Die Suche dauert unterschiedlich lange, laut den befragten Personen bis zu 1,5 Jahren. Weiters haben die SoziologInnen erwartet, dass quantitative Methodenkenntnisse wohl am Arbeitsmarkt nachgefragter sein würden als qualitative, was sich dann auch bestätigt hat.

Erwartungen, aus Sicht der aktuellen Beschäftigung, wurden nicht erfüllt

Jene, die erwartet haben, dass sie sich in der Markt- und Meinungsforschung etablieren können und ihnen diese Branche Spaß machen wird, wurden enttäuscht. Dies mag zum Einen an einem speziellen Tätigkeitsbereich liegen, zum Anderen am Kollegium, in welches sich die Befragten aus unterschiedlichen Gründen nicht einleben konnten.

Ein weiterer Punkt, in dem sich die Erwartungen der SoziologiestudentInnen im Bezug auf die aktuelle berufliche Situation nicht erfüllt haben, betrifft das Einkommen. SoziologiestudentInnen sind sich großteils im Klaren darüber, dass sie später wahrscheinlich nicht soviel verdienen werden wie AbsolventInnen anderer Studienrichtungen, jedoch ist es ernüchternd zu sehen, um wie viel weniger SoziologInnen im Vergleich zu anderen AkademikerInnen verdienen.

Natürlich hängt der Verdienst stark von der Branche ab, nichtsdestotrotz fühlen sich SoziologInnen nicht ausreichend für ihre Arbeit entlohnt, was wiederum das Selbstwertgefühl negativ beeinflussen kann.

Interessant ist in diesem Zusammenhang herauszufinden, wodurch diese Erwartungen, welche die SoziologInnen hatten, geprägt wurden.

Wodurch wurden Erwartungen geprägt

Die Erwartung, dass die Suche nach einer adäquaten Beschäftigung für Soziologie-AbsolventInnen eher schwierig werden wird, wurde vor allem dadurch geprägt, dass dies den StudentInnen schon vor, während und auch nach dem Abschluss von unterschiedlichen Seiten immer wieder vorausgesagt wird.

Von Seiten der Eltern, der FreundInnen, der StudentInnen anderer Studienrichtungen, aber auch von Seiten der SoziologieprofessorInnen und der SoziologiestudentInnen wird diese Prognose für die berufliche Zukunft gestellt. Seminare, vor allem das Forschungspraktikum, prägten bestimmte Erwartungen an eine spätere berufliche Tätigkeit der StudentInnen, da in diesen vor allem spezielle Soziologierichtungen behandelt werden, und man sich diese, sofern man einen Platz im Seminar bekommt, nach den eigenen Interessen aussuchen kann. Auch im Rahmen des Pflichtpraktikums können die SoziologiestudentInnen weitere Berufsfelder kennen lernen und diese im anschließenden Seminar zur Praxisbegleitung reflektieren. Netzwerke sind auch in diesem Zusammenhang sehr prägend, da man sich bei Leuten, die bereits das Studium beendet haben, erkundigen kann, wie diese mit dem Studienabschluss umgegangen sind. Fragen bezüglich der Zeit nach dem Abschluss, was sie dann gemacht haben, wie die weiteren Schritte waren und so weiter. Dies kann sich natürlich dann auch prägend auf die eigenen Erwartungen auswirken. Für die/den Eine/n kann sich ein vor dem Studienbeginn ausgeübter Beruf genauso prägend auf die eigenen zukünftigen Erwartungen auswirken, wie dies zum Beispiel ein Auslandssemester für die/den Andere/n bewirkt. Sind diese Erwartungen bereits in der Studienzeit vorhanden, äußern sich diese vor allem bei Spezialisierungen in bestimmten Bereichen.

Ein weiteres prägendes Erlebnis kann auch ein Vortrag von einer/m GastprofessorIn (zum Beispiel eines anderen Institutes) sein, welche/r über ein interessantes Thema spricht, mit welchem man sich bis dato noch nicht beschäftigt hat. Ein weiterer Einfluss, welcher die eigenen Erwartungen an einen Beruf nach dem Studium stark prägen kann, ist der Arbeitsmarkt selber. Bei der Beobachtung dieses lässt sich erkennen, in welchen Bereichen in einer speziellen Zeit Soziologie-AbsolventInnen eingestellt werden und in welchen Bereichen eher nicht.

Dieses Wissen wirkt sich durchaus prägend auf die eigenen Vorstellungen und Erwartungen aus, da sich diese wiederum latent nach der Nachfrage am Arbeitsmarkt orientieren.

Jene, die sich während der Studienzeit nie Gedanken über ihre persönlichen Erwartungen bezüglich der beruflichen Zukunft gemacht haben, meinen im Nachhinein, dass sie dies während der Studienzeit besser hätten tun sollen, um zumindest irgendeine Vorstellung von den eigenen Wünschen zu haben.

4.1.3 Aktuelle Beschäftigung

In diese Kategorie fließen Beschreibungen der interviewten Personen ein, welche sich auf ihre aktuelle Beschäftigung beziehen. Ein zentraler Punkt dabei ist es ein gesichertes Arbeitsverhältnis, in welchem die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und andere Versicherungsleistungen haben. Durch diese Art des Beschäftigungsverhältnisses kann ein gewisses Maß an Sicherheit im Bezug auf die eigene berufliche Zukunft vermittelt werden. Weiters schätzen die Interviewten ein nettes Kollegium, einen interessanten Aufgabenbereich, der den eigenen Vorstellungen entspricht, die Möglichkeit Neues zu lernen, eine faire Bezahlung und eine freie Zeiteinteilung an den von ihnen aktuell ausgeführten Tätigkeitsbereichen.

Im Bezug auf das soziale Arbeitsumfeld ist ein höflicher, gepflegter und professioneller Umgangston mit den KollegInnen den Befragten sehr wichtig. Im Gespräch bezüglich ehemaliger StudienkollegInnen wird beschrieben, dass diese entweder in einem soziologischen Bereich tätig sind, in diesem sehr unter Leistungsdruck stehen und sie daher ihr Beruf nicht glücklich macht, oder sie einer Beschäftigung nachgehen, welche mit Soziologie nichts zu tun hat, sich daher unterfordert fühlen und deswegen unzufrieden sind. Durch die Angst und Verunsicherung der Jobsuchenden, nichts Passendes zu finden, werden Beschäftigungsverhältnisse viel zu unüberlegt eingegangen, was wiederum dazu führt, dass sich die Erwartungen an das Berufsleben nicht erfüllen und die Gefahr besteht unzufrieden und deprimiert zu werden.

Die InterviewpartnerInnen nennen eine Spezialisierung auf einem bestimmten Gebiet als mögliche Strategie dafür, einfacher und schneller einen Job zu finden. Bezüglich der von den befragten Personen ausgeübten Beschäftigungen wird vor allem kritisiert, dass zu wenig Hilfestellung am Beginn des Arbeitsverhältnisses angeboten wird und die Tätigkeiten allgemein eher zu gesellschaftlichen Ungleichheiten führen, als dazu beitragen, diese zu minimieren.

Weiters besteht der Wunsch, in einem interdisziplinären Team tätig zu sein, sich mit Nicht-SoziologInnen austauschen und daraus unterschiedliche Perspektiven gewinnen zu können.

4.1.4 Berufseinstieg

Der Berufseinstieg verläuft bei den befragten Personen unterschiedlich, teilweise fließend im Zuge einer weiteren Anstellung nach einer Projektmitarbeit oder einem absolvierten Praktikum. Einerseits findet der Berufseinstieg schon während des Studiums statt, andererseits erst nach einer mehrmonatigen Arbeitssuche, welche jedoch von den InterviewpartnerInnen als deprimierend und entmutigend beschrieben wird.

Verläuft der Berufseinstieg nahtlos, bezeichnen die interviewten Personen dies als Glücksfall. Kann nicht umgehend nach dem Studienabschluss eine adäquate Beschäftigung gefunden werden, betreiben die Betroffenen bis zu 1,5 Jahre so genanntes „Jobhopping“, um Geld zu verdienen und um etwas Sinnvolles mit ihrer Freizeit anzufangen.

Schwierig gestaltet sich vor allem der Berufseinstieg von AbsolventInnen, die im Ausland arbeiten möchten und auf der Suche nach einer soziologienahen Beschäftigung sind. Diesbezüglich wurde eine mangelnde Vernetzung zwischen SoziologInnen, welche bereits im Ausland tätig sind, erwähnt.

Unterschiedlich ist weiters, wie die Befragten mit der Fertigstellung der Diplomarbeit umgehen, da diese entweder vor dem Berufseinstieg fertig gestellt wird, und das Studium somit abgeschlossen ist, oder im Zuge der Berufseinstiegsphase geschrieben wird, was wiederum zu einer doppelten Belastung führen kann. Bevor die InterviewpartnerInnen in die Berufe einstiegen, in denen sie jetzt aktuell beschäftigt sind, übten sie nach dem Studienabschluss Tätigkeiten als ProjektmitarbeiterInnen, als PraktikantInnen in soziologienahen Bereichen aber auch als TeilzeitmitarbeiterInnen an universitären Institutionen oder als MitarbeiterInnen in der Privatwirtschaft aus.

Jene, die nach dem Studienabschluss nicht sofort einer Beschäftigung nachgehen, unternehmen eine Reise oder genießen die freie Zeit nach dem Studium, um sich zu orientieren, in welchem Bereich sie tätig werden möchten.

Die Suche nach einer Vollzeitbeschäftigung ist nach dem Studienabschluss ein neuer Lebensabschnitt, da man bis dahin entweder in einer Teilzeitbeschäftigung tätig war oder ein Praktikum absolviert hat. Weiters wird die sich vom Studium stark unterscheidende Denkweise,

welche in der Arbeitswelt üblich ist, angemerkt, da offensichtlich eine eigenständige Betrachtung der Umgebung, eine eigene Meinung und eigene Problemlösungsstrategien im Berufsleben nicht mehr erwünscht sind.

Die Stimmung dem Berufseinstieg gegenüber wird zunächst als euphorisch, enthusiastisch und engagiert beschrieben, was sich nach einer Zeit des Stresses, der Überforderung und der enttäuschten Erwartungen in eine deprimierte Haltung umkehren kann. Ein nettes Kollegium, hilfsbereite Teammitglieder und verständnisvolle Vorgesetzte werden als Faktoren genannt, welche den Berufseinstieg erleichtern können und diesen zu einem positiven Erlebnis werden lassen.

Erfahrungen im ersten Job

Die Erfahrungen im ersten Job nach dem Studienabschluss waren für die Befragten sowohl positiv, als auch negativ. Eine positive Überraschung war, dass es offensichtlich doch Beschäftigungen gibt, in denen die befragten Personen länger als ein Jahr angestellt werden konnten und sogar unbefristete Verträge erhielten.

Ein weiterer positiver Punkt, welcher sehr wichtig in diesem Zusammenhang ist, ist das Interesse an einer Beschäftigung. Etwas zu finden, wofür man sich interessiert und wo man sich etablieren kann, ist durchaus eine positive Erfahrung im Prozess des Berufseinstieges. Weiters wirkt es sehr aufbauend, so die interviewten SoziologInnen, dass man das auf der Universität Gelernte, entgegen allen Erwartungen, doch am Arbeitsmarkt benötigt und anwenden kann. Es handelt sich hierbei nicht nur um Methodenkenntnisse, welche im Soziologiestudium einen hohen Stellenwert einnehmen, sondern auch um die Fähigkeit, analytisch, vernetzt und interdisziplinär denken zu können, welche offenbar an SoziologInnen geschätzt wird. Als positiv wird weiters empfunden, wenn man nach einer kurzen Zeit bereits Feedback von den KollegInnen bekommt. Ob dieses nur Positives enthält, oder auch Kritik, ist dabei nicht relevant. Wichtig ist die Tatsache, dass man Feedback kurz nach dem Berufseinstieg erhält. Als einen positiven Effekt in der Forschung wird genannt, dass man sich die Zeit mehr oder weniger frei einteilen oder auch einmal von Zuhause aus arbeiten kann.

Andererseits ist die offensichtlich geringe Wertschätzung, welche SoziologInnen in bestimmten Branchen entgegengebracht wird, eine negative Erfahrung. Obwohl es dafür keinen Grund

gibt, werden die Qualifikationen von AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie manchmal als gering eingeschätzt.

Im Allgemeinen wird die Ausbeutung von MitarbeiterInnen in privatwirtschaftlichen Bereichen, welche sich nicht nur auf die Entlohnung bezieht, als nahezu skandalös bezeichnet. Von den Befragten wurde das Fehlen von bestimmten Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Schreiben von Anträgen, dem Budgetieren und dem Planen von Projekten als negative Erfahrung wahrgenommen, da diese Fähigkeiten von den Vorgesetzten verlangt werden, diese jedoch im Studium nur gering vermittelt wurden.

Ein weiterer zentraler Punkt bei den negativen Erfahrungen ist die Bezahlung, welche für die verrichteten Tätigkeiten und die geleisteten Überstunden zu gering ist. Die Tatsache, dass es nach dem Studienabschluss noch viel schwieriger ist einen Job zu finden, als dies erwartet wird, ist eine negative Überraschung.

Wird endlich eine Beschäftigung gefunden, welche den eigenen Vorstellungen entspricht, ist man entweder schnell überlastet, weil man soviel arbeitet und alles perfekt machen möchte, oder man fühlt sich unterfordert, was wiederum auch unzufrieden macht. Dies gibt vor allem für Veröffentlichungen, wo der Name der Verfasserin/des Verfassers darunter steht, da man sich dafür besonders viel Zeit nimmt und oft unentgeltliche Überstunden macht.

4.1.5 Soziales Umfeld beim Berufseinstieg

Das soziale Umfeld, vor allem Eltern und FreundInnen, erfüllt beim Berufseinstieg unter anderem die Funktion der emotionalen Unterstützung.

Auf der einen Seite beinhaltet diese Unterstützung motivierende Worte im Bezug auf die Jobsuche, die Kommunikation über eine zeitbegrenzte finanzielle Unterstützung, bis man eine Anstellung gefunden hat, und die vermittelte Gewissheit, dass jede/r die/der wirklich will, auch einen Job finden kann.

Auf der anderen Seite ist zu erwähnen, dass sich vor allem Eltern immer Sorgen machen, wenn man keine Anstellung findet, und sie wenig Verständnis dafür haben, dass dies nun mal eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt. Weiters machen sich Eltern Gedanken darüber, ob man als SoziologIn überhaupt eine feste Anstellung finden kann. Eltern können die prekären Arbeitsverhältnisse nur bedingt nachvollziehen und haben Schwierigkeiten, damit diese als vollwertige Anstellungen zu sehen. Dieses sich Sorgen machen wird von den arbeitssuchen-

den SoziologInnen oftmals als Vorwurf oder als Schuldzuweisung von Seiten der Eltern aufgefasst. Natürlich können Eltern und FreundInnen auch Hilfestellungen bei der Jobsuche leisten und zum Beispiel auf Ausschreibungen aufmerksam machen, diese Funktion wird jedoch jener der emotionalen Unterstützung bei der Arbeitssuche oder beim Prozess des Berufseinstieges nachgestellt.

4.1.6 Praktika

Praktika werden von SoziologInnen grundsätzlich als eine gute Vorbereitung für das Berufsleben gesehen. Jedoch ist es wichtig hier zwischen einem Praktikum während des Studiums und einem Praktikum nach dem Studienabschluss zu unterscheiden.

Ersteres ist eine gute Möglichkeit einen bestimmten Tätigkeitsbereich kennen zu lernen und die eigenen Interessen besser erfassen zu können, sofern dieses Praktikum ein Studienrelevantes ist. Leider ist es in der Praxis oft so, dass diese Praktika nicht oder nur sehr gering bezahlt werden. Weiters übernehmen die PraktikantInnen oft die Arbeit von regulären Angestellten, werden dafür jedoch nicht entlohnt und in vielen Fällen nicht einmal durch die/den ArbeitgeberIn versichert. Durch die Einführung des Pflichtpraktikums in vielen sozialwissenschaftlichen Studienrichtungen wurde die Situation sogar noch verschlimmert, da diese Praktika von den StudentInnen absolviert werden müssen, und die dafür geeigneten ArbeitgeberInnen eine Flut von Bewerbungen für eine Praktikumsstelle erhalten.

Da staatliche Regelungen für ein Praktikum in Österreich in Bezug auf die Bezahlung oder das Ausmaß der Stunden fehlen, kann der Willkür von Seiten der ArbeitgeberInnen nichts entgegengesetzt werden. In diesem Zusammenhang wird zwar die Sinnhaftigkeit von Pflichtpraktika angezweifelt, nicht jedoch der Grundgedanke eines Praktikums während des Studiums.

Anders ist die Situation, wenn man nach dem Studienabschluss ein Praktikum absolviert. Hier wird von den interviewten Personen angemerkt, dass dies den eigenen Wert der Person mindert, da es keinen Grund dafür gibt sich nach dem Studienabschluss für ein Praktikum zu bewerben. Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses sollte die bis dahin absolvierte Ausbildung ausreichend sein, um eine adäquate Vollzeitbeschäftigung mit fairer Bezahlung finden zu können.

Die SoziologInnen sind der Meinung, dass anstelle eines Praktikums nach dem Studium ein so genannter Einstiegsjob gemacht werden soll, welcher die Personen in einen bestimmten

Tätigkeitsbereich einführt und in welchem sie für ihre Arbeit fair entlohnt werden. Leider sind Einstiegsjobs am österreichischen Arbeitsmarkt noch nicht so etabliert wie dies in anderen europäischen Ländern bereits der Fall ist, und so sehen sich AbsolventInnen nach einer erfolglosen Arbeitssuche vor die Wahl gestellt, ob sie entweder ein studienrelevantes, unbezahltes Praktikum machen oder einer studienfernen, bezahlten Tätigkeit nachgehen, damit sie ihren Lebensunterhalt verdienen können.

4.1.7 Networking

Dass soziale Netzwerk dafür genutzt werden können, eine Anstellung zu finden, ist bekannt. Auch SoziologInnen machen sich diese Netzwerke zunutze. Hierbei sind nicht nur Familienmitglieder, FreundInnen und Bekannte gemeint, sondern auch Online-Netzwerke mit E-Mail Verteilern, welche Projektausschreibungen, Stellenangebote, Weiterbildungsmöglichkeiten und vieles mehr an eingetragene Mitglieder versenden. Mittels dieser Online-Netzwerke ist es möglich Informationen außerhalb der eigenen Reichweite zu erhalten und sich für ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Die NutzerInnen solcher Online-Netzwerke sind gegenüber Nicht-NutzerInnen deutlich im Vorteil, da manche Stellenangebote und Ähnliches oftmals nur mehr in solchen Online-Netzwerken ausgeschrieben werden, was natürlich zum Nachteil all jener ist, die nicht im E-Mail Verteiler aufgelistet sind.

Die befragten Personen weisen weiters darauf hin, dass man von Jobausschreibungen vorwiegend von ehemaligen StudienkollegInnen erfährt, die entweder bereits einen Job gefunden haben und sich in der jeweiligen Branche nach einer weiteren Ausschreibung umsehen, oder von Bekannten, die von der eigenen Jobsuche wissen und daher Hinweise geben, wenn sie von einer freien Stelle hören oder lesen.

Ein Praktikum, eine Anstellung als StudienassistentIn oder als Projektmitarbeiterin wird im Zuge der Arbeitssuche insofern als hilfreiches Netzwerk gesehen als dadurch bereits Kontakte zu bestimmten Personen geknüpft werden können, welche Informationen über ausgeschriebene oder in naher Zukunft frei werdende Arbeitsplätze haben.

4.1.8 Arbeitsverhältnisse

Das zentrale Problem im Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen ist die zeitlich Begrenztheit dieser. Die interviewten Personen berichten von befristeten Anstellungen in Institu-

ten, von Karenzvertretungen, von Anstellungen nach Auftragslage und von Verträgen, welche auf mehrere Monate begrenzt sind.

Von den befragten Personen werden diese Arbeitsverhältnisse als prekär bezeichnet, und bilden einen wesentlichen Unsicherheitsfaktor im Bezug auf die berufliche Zukunft.

Es wird als Stresssituation empfunden, wenn das Arbeitsverhältnis auf nur wenige Monate begrenzt ist, und die betroffenen Personen zum Beispiel nach einem Jahr in dem Beruf bereits wieder damit beginnen müssen sich um eine andere Anstellung zu bewerben. Bei Projektarbeiten wird dies als doppelte Arbeit empfunden, denn Monate bevor das Projekt eigentlich abgeschlossen werden kann, muss man sich bereits um eine andere Stelle bewerben, oder einen weiteren Projektantrag für eine Verlängerung in der Institution oder in dem speziellen Projekt ansuchen. Dies führt dazu, dass sich die interviewten Personen nicht gänzlich der eigentlichen Arbeit widmen können, sondern das sichere Ende des Beschäftigungsverhältnisses in den Gedanken immer präsent ist.

Weiters wird berichtet, dass dies dazu führt, dass man in der Arbeit immer mehr leisten möchte, als gefordert wird, man zu einem so genannten „Workaholic“ wird, weil die Hoffnung, dass man vielleicht doch weiter beschäftigt wird, bis zuletzt besteht.

Ein weiterer zentraler Punkt in diesem Zusammenhang ist die Planbarkeit des Privatlebens, welche offensichtlich unter diesen unsicheren Arbeitsverhältnissen leidet. Nicht nur die Freizeitgestaltung leidet darunter, dass man sich sehr auf den Beruf und das ständige Bewerben konzentriert, sondern auch eine mögliche Familienplanung und ein Kinderwunsch werden in eine Lebensphase geschoben, in der man eine unbefristete Anstellung gefunden hat. Durch den häufigen Jobwechsel fühlen sich die befragten Personen immer wieder als „die/der Neue“, wodurch es mühsam wird eine freundschaftliche Beziehung zu den KollegInnen aufzubauen. Für Menschen, welche ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit haben, sind diese prekären Arbeitsverhältnisse sehr belastend und können der Grund für Zukunftsängste sein.

Eine weitere Sichtweise zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse ist es, darin eine Chance für eine berufliche Veränderung zu sehen. Die Begründung dafür ist, dass zukünftig sehr viele Menschen solche Arbeitsverträge haben werden und dadurch die Suche nach adäquaten Arbeitsplätzen einfacher werden wird, da in gewisser Weise alle Suchenden von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz wechseln werden, und so eine Art Rotation entstehen könnte.

4.1.9 SoziologInnen am Arbeitsmarkt

Grundsätzlich schätzen SoziologInnen ihre Chancen am Arbeitsmarkt zwar nicht übermäßig gut ein, jedoch im Vergleich zu anderen Geistes- und Sozialwissenschaftlichen viel besser. Diese besseren Chancen am Arbeitsmarkt werden damit begründet, dass Soziologie ein sehr vielfältiges Fach ist, und man als Soziologie-AbsolventIn eine breite theoretische und methodische Ausbildung vorweisen kann, welche in unterschiedlichen Bereichen nachgefragt ist.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass man als SoziologIn einen Job findet, ob dieser den eigenen Ansprüchen, Qualifikationen und Vorstellungen entspricht ist jedoch eine andere Frage. Für eine Beschäftigung, die einen persönlich fordert, jedoch nicht überfordert, die einem Spaß macht und den eigenen Interessen entspricht, muss man voraussichtlich sehr viel Zeit zum Suchen und zum so genannten „Jobhopping“ in Kauf nehmen.

Ein grundsätzliches Problem, mit welchem SoziologInnen bei der Arbeitssuche konfrontiert sind, ist die Tatsache, dass nur in den seltensten Ausschreibungen explizit SoziologInnen gesucht werden. Dies ist ein Punkt, welcher die AbsolventInnen verunsichert, da man nicht ausschließlich nach ihnen als SoziologInnen sucht, sondern vermehrt in den Jobanzeigen nur die Fähigkeiten aufgelistet findet, welche man mitbringen soll, aber nicht welches sozialwissenschaftliche Studium man abgeschlossen haben sollte.

Ein weiterer Faktor, mit welchem SoziologInnen am Arbeitsmarkt rechnen sollten, ist, dass sie im Vergleich zu AbsolventInnen anderer Studienrichtungen voraussichtlich sehr schlecht für ihre Arbeit entlohnt werden.

Strategien, um Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern

Laut der befragten Personen gibt es durchaus Möglichkeiten und Strategien wie man die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt als Soziologie-AbsolventIn verbessern kann. Dazu zählen in erster Linie Zusatzqualifikationen in unterschiedlichen Bereichen, Auslandsaufenthalte, vorzugsweise in einem Land wo man seine Fremdsprachenkenntnisse aufbessern kann, Praktika und studienrelevante Berufstätigkeiten.

Weiters wird die Mitarbeit bei einem universitären oder außeruniversitären Institut als förderlich eingeschätzt, sofern man eine berufliche Tätigkeit in der Forschung oder an der Universität anstrebt. Unterschiedlich ist jedoch wie SoziologInnen mit ihren Chancen am Arbeitsmarkt

umgehen. Manche investieren bereits während des Studiums sehr viel Zeit und Engagement und beschäftigen sich intensiv mit dem Arbeitsmarkt und den Erwartungen von potentiellen ArbeitgeberInnen. Andere wiederum lassen dies sozusagen auf sich zukommen und vertrauen darauf eine adäquate Beschäftigung zu finden. Weiters ist es ratsam bei der Jobsuche an die eigene Selbstwirksamkeit und an die eigenen Fähigkeiten und Stärken zu glauben, denn nur so kann man auch eine/n zukünftige/n ArbeitgeberIn davon überzeugen. Ein weiterer Punkt durch welchen man sich am Arbeitsmarkt gegenüber anderen Mitbewerbern einen Vorteil im Bezug auf die Arbeitsmarktchancen verschaffen kann, sind Weiter- und Zusatzausbildungen.

Man sollte grundsätzlich nie damit aufhören Neues dazulernen zu wollen und interessiert neuen Trends im eigenen Tätigkeitsbereich gegenüberstehen.

4.1.10 Erwartungen bezüglich beruflicher Zukunft

Zentral ist die Erwartung, eine langfristige Beschäftigung zu finden. Die befragten Personen wünschen sich für ihre berufliche Zukunft anstelle von prekären Arbeitsverhältnissen, projektabhängigen Verträgen und unsicheren Zusagen bezüglich einer weiteren Anstellung unbefristete Verträge mit sozialer Absicherung und einer gewissen Sicherheit, die Arbeitsstelle längerfristig behalten zu können.

Ein weiteres Studium oder eine zusätzliche Ausbildung gehören außerdem zu den Wünschen, welche sich die Interviewten für ihre berufliche Zukunft erfüllen möchten. Hierbei werden vor allem unterschiedliche Wirtschaftsstudien oder TrainerInnenausbildungen unterschiedlichster Art angestrebt. Bei den zusätzlichen Ausbildungen interessiert die Befragten vor allem der Beratungsbereich, Workshopmoderation, Weiterbildungen im Bereich der Non-Profit-Organisation und Kommunikationsmanagement.

Eine Vollanstellung im Umfang von 40 Stunden pro Woche und eine faire Bezahlung der geleisteten Arbeit sind somit Erwartungen, welche die InterviewpartnerInnen an die Zukunft haben.

Ein zentraler Wunsch für die Zukunft ist auch die Spezialisierung in einem bestimmten Gebiet. Leider ist dies nur selten möglich, da man sich die Projekte, an denen man im Zuge einer Beschäftigung arbeitet, in der beruflichen Praxis nur bedingt selber aussuchen kann.

All jene, die mit ihrer aktuellen Beschäftigung durchaus zufrieden sind, wünschen sich, dass dies zukünftig auch so bleibt und dass das spezifische Interesse am Arbeitsbereich weiterhin erhalten bleibt.

4.1.11 Selbstwahrnehmung von SoziologInnen

SoziologInnen, die gerade ihr Studium beendet haben, haben ein geringes Selbstbewusstsein was ihre Chancen am Arbeitsmarkt betrifft. Dies ist einerseits dadurch begründet, dass die Jobaussichten für SoziologInnen zurzeit nicht optimal sind, andererseits hängt dieses geringe Selbstbewusstsein damit zusammen, dass es einfach kein definiertes Berufsfeld für SoziologInnen gibt.

Dieses eingeschränkte Selbstbild kann, wie bereits erwähnt, dazu führen, dass man sich selber nur wenig zutraut, keine Hoffnung auf eine Anstellung hat und sich daher oft nur für Praktika oder studienferne Anstellungen entscheidet. Hat man sich als AbsolventIn auf einen Tätigkeitsbereich spezialisiert und strebt in diesem eine Anstellung an, ist es einfacher eine Anstellung zu finden, als wenn man kein Interessensgebiet ins Auge gefasst hat.

Haben SoziologInnen eine Anstellung gefunden fällt es ihnen leicht, sich in unterschiedliche Fragestellungen zu unterschiedlichen Themenbereichen hineinzuversetzen, was auf eine breite und thematisch vielfältige Ausbildung zurückzuführen ist.

Ein weiteres Problem, mit dem sich SoziologInnen konfrontiert sehen, ist, dass das Fach Soziologie im Allgemeinen unbekannt ist, und vor allem in der Ökonomie noch nicht so zur Anwendung kommt wie dies der Fall sein sollte.

SoziologInnen fühlen sich von der breiten Maße nicht wahrgenommen und vom Arbeitsmarkt im Speziellen nicht ernst genommen. SoziologInnen sehen das sehr theoretische Soziologiestudium eher hinderlich im Bezug auf die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt, jedoch zählen sie fundierte Methodenkenntnisse und die Fähigkeit, vernetzt Denken zu können, zu ihren Stärken, welche sie sich im Arbeitsleben zunutze machen.

Aufgrund dieser deskriptiven Ergebnisse wird im Folgenden eine Typologie entwickelt.

4.2 Typologie

Wie bereits in der methodischen Vorgangsweise zur Typenbildung erwähnt, wird in dieser Arbeit eine Typologie als Gruppierungen verstanden, welche aus der Zuordnung von ähnlichen Merkmalen und Elementen entsteht.

Aufgrund der deskriptiven Analyse der zuvor inhaltsanalytisch gebildeten Kategorien konnten durch eine Interpretation dieser Kategorien unterschiedliche Typen gefunden werden. Die Charakteristika der Typen sind als besonders bezeichnende Merkmale dieser zu verstehen. Diese Typologie wurde mittels einer Interpretation in einer Gruppe mit anderen SozialwissenschaftlerInnen im Hinblick auf die Forschungsfrage bezüglich der retrospektiven Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit von SoziologInnen gebildet.

Die nun folgenden Typen sollten als mögliche Darstellung für eine allgemeine Klassifizierung von Soziologie-AbsolventInnen verstanden werden, und somit auch als Modell gesehen werden, welche unterschiedlichen Typen es geben könnte. Dass AbsolventInnen mit ihren persönlichen Eigenschaften daher ausschließlich einem Typus zugeordnet werden, wurde in diesem Fall nicht angestrebt, da es sich um eine typologische Illustration von unterschiedlichen Charakteristika handelt, und nicht um eine Darstellung eines Realtypus. Aus diesem Grund können die Soziologie-AbsolventInnen mehreren Typen zugeordnet werden, wodurch begründet ist, dass es durchaus Mischformen und Erweiterungsmöglichkeiten dieser Typen gibt. Durch diesen Zugang der Typenbildung entstehen Idealtypen, wobei in der hier vorliegenden Darstellung aufgrund der Bildung von Mischformen beziehungsweise der Erweiterungsmöglichkeiten keine reinen Idealtypen gebildet werden.

Insgesamt konnten drei Typen von AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie identifiziert werden, welche im Folgenden näher beschrieben werden:¹⁵

- Der Erwartungsdiffuse
- Der Phantast
- Der Planer

¹⁵ Um einer mühevollen Lesbarkeit dieser Typologie vorzubeugen wird in diesem Abschnitt der Arbeit auf die gendergerechte Ausdrucksweise der drei Typen verzichtet, zudem es sich um den Typen im Allgemeinen handelt. Jegliche maskuline Ausdrücke beziehen sich daher auf beide Geschlechter.

4.2.1 Der Erwartungsdiffuse

Der Erwartungsdiffuse hat das Soziologiestudium nicht aufgrund von konkreten Vorstellungen dem Studium gegenüber gewählt, sondern weil er vielleicht zwischen einem geistes- und sozialwissenschaftlichen Studium wählen wollte.

Er sah es nicht als negativ an, keine konkreten **Erwartungen** an das Studium zu haben, sondern er wollte unvoreingenommen die Lehrinhalte des Studiums kennenlernen.

Durch diese Einstellung störte er sich auch nicht an der relativen Offenheit des Studiums an sich, sondern sah dies als Chance über diese Disziplin genau jenes zu lernen, was ihm selber interessant erschien.

Er ließ in seiner Studienzeit alles auf sich zukommen und sah daher auch keine Notwendigkeit sich während dieser Zeit mit einer **späteren beruflichen Tätigkeit** auseinandersetzen zu müssen. Daraus ergab sich, dass sich keine konkreten Vorstellungen an eine Beschäftigung nach dem Studium herausbildeten.

Diese fehlenden Erwartungen könnten auch damit zusammenhängen, dass der Erwartungsdiffuse während des Studiums von unterschiedlichen Seiten hörte, dass es für SoziologInnen voraussichtlich sehr schwer werden würde, nach dem Studium einen adäquaten Job zu finden. Seine Haltung könnte einerseits als Resignation in einem frühen Stadium gesehen werden, oder andererseits als apathische Haltung den eigenen Zukunftsplänen gegenüber.

Im Bezug auf die **aktuelle Beschäftigung** ist fraglich inwieweit für den Erwartungsdiffusen das inhaltliche Interesse an einer Beschäftigung von Relevanz ist, da im Vorhinein keine Vorstellungen an einen Job festgemacht wurden. Weiters könnte man davon ausgehen, dass sich der Erwartungsdiffuse mit seiner aktuellen Beschäftigung, auch wenn diese nicht unbedingt dem eigenen Interesse entspricht, arrangiert hat.

An dieser Stelle ist eine weitere Unterteilung dieses Typus sinnvoll, da ein Unterschied zwischen einem „**apathischen Erwartungsdiffusen**“ und einem „**überforderten Erwartungsdiffusen**“ besteht.

Mit einer apathischen, phlegmatischen Haltung den Berufsvorstellungen gegenüber ist es bestimmt einfacher, mit einer erfolglosen Jobsuche umzugehen, da dieser Erwartungsdiffuse kein Problem mit einer studienfernen Beschäftigung hat, welche vorübergehend ausgeübt

wird, um Geld zu verdienen. Dies wird auch im Bezug auf die eigene Berufsbiographie nicht als negativ beurteilt. Hingegen könnte dies beim „überforderten Erwartungsdiffusen“ sehr wohl ein Problem darstellen, da sich dieser aufgrund von fehlenden Erwartungen mit der Situation der Jobsuche schnell überfordert fühlen kann. Wenn dieser Typ seine Anstellung gefunden hat, kann es aus zweierlei Gründen zu einer Überforderung kommen: Einerseits durch eigene fehlende Kompetenz, andererseits durch die fehlende betriebliche Sicherheit. Unter betrieblicher Sicherheit könnte in diesem Fall sowohl befristete Arbeitsverträge und daher auch fehlende finanzielle Absicherung, als auch ein mangelndes Eingebunden-Sein in ein betriebliches Sozialnetz verstanden werden.

Für den Übertyp des Erwartungsdiffusen gestaltet sich die **Suche nach einer Arbeitsstelle** bestimmt nicht einfach, da, wie bereits erwähnt, keine Erwartungen vorliegen nach welchen er Stellenangebote nach Präferenz klassifizieren könnte, und somit keine konkrete Suche realisiert werden kann.

Weiters hat der Erwartungsdiffuse zwar sein Studium abgeschlossen, aber ihm war es nicht so wichtig, sich **Zusatzqualifikationen** anzueignen. In diesem Zusammenhang hat er während seiner Studienzeit auch nur, falls überhaupt, das studienbezogene Pflichtpraktikum absolviert. Diese Erwartungslosigkeit der eigenen beruflichen Zukunft gegenüber führt wiederum dazu, dass er sich deprimiert fühlt und entmutigt wird und sich auch nach dem Studienabschluss noch auf **Praktika** einlässt. Wie bereits erwähnt ist es jedoch relativ schwierig, einer/m potentiellen zukünftigen ArbeitgeberIn mehrere AbsolventInnenpraktika zu erklären, was wiederum zu Minderung des eigenen Selbstwertes führen kann, wodurch eine überzeugende, selbstbewusste Präsentation der eigenen Person nur mehr schwer möglich ist.

Da der Erwartungsdiffuse während seiner Studienzeit keine soziologierelevanten Tätigkeiten ausgeübt hat, arbeitete er in soziologiefernen Berufen, um sich das Studium und seinen Lebensunterhalt zu finanzieren.

Er ist während des Studiums nicht aktiv in **Netzwerke** eingebunden, und beschäftigt sich auch nach dem Studienabschluss nicht intensiv mit dieser Möglichkeit der Arbeitssuche.

Hat er eine Beschäftigung gefunden, welche befristet ist, arrangiert er sich mit diesem Arbeitsvertrag, da ihm bekannt ist, dass dies allgemeine Praxis im sozialwissenschaftlichen Bereich ist, und er in einer Krisenzeit wie dieser froh ist, überhaupt eine Beschäftigung zu ha-

ben. Aufgrund einer medial vermittelten negativen Einstellung im Bezug auf die Arbeitssuche von SoziologInnen steht er den Jobaussichten nicht optimistisch gegenüber. Was ihn wiederum selber verunsichert und dazu führt, dass sich auch für die längerfristige berufliche Zukunft keine Erwartungen entwickeln.

Die **Selbstwahrnehmung** ist in diesem Fall von Verunsicherung geprägt und kann von einem geringen beruflichen Selbstwertgefühl begleitet werden, welches nur durch positives Feedback und soziale Unterstützung beim Berufseinstieg verbessert und relativiert werden kann. Retrospektiv kann hier beim Erwartungsdiffusen die Auffassung entstehen, dass es vielleicht doch hilfreich gewesen wäre, sich während des Studiums Gedanken über eine spätere berufliche Tätigkeit zu machen. Andererseits kann natürlich auch der Fall eintreten, dass gerade durch die erwartungsdiffuse Haltung einer beruflichen Tätigkeit gegenüber im Zuge der ersten Beschäftigung nach dem Studium spezifische Erwartungen gebildet werden, und der Erwartungsdiffuse aufgrund dessen Vorstellungen entwickelt, wie er seine berufliche Zukunft weiter gestalten möchte.

4.2.2 Der Phantast

Der Phantast wusste, dass er ein sozialwissenschaftliches Studium machen wollte und hat sich daher aus unterschiedlichen Gründen **bewusst für Soziologie entschieden**. Ein Grund könnte die Kombinationspflicht mit einer anderen Studienrichtung sein, wodurch er sich im weiteren Studienverlauf für Soziologie entschieden hat.

Er absolvierte während des Studiums vor allem Lehrveranstaltungen, welche dem eigenen **Interesse** entsprachen und achtete dabei weniger darauf, welches Wissen und welche Fertigkeiten in einer späteren beruflichen Beschäftigung notwendig sein könnten. Dies führte dazu, dass der Schwerpunkt hinsichtlich der Methodenkenntnisse entweder auf den qualitativen oder auf den quantitativen Bereich gelegt wurde.

Der Phantast beurteilte das offene Soziologiestudium als positiv und sah darin eine Chance, den eigenen Interessen nachgehen zu können. Dieser Typus hatte zwar während der Studienzeit Erwartungen an ein **späteres Berufsfeld**, jedoch waren die Vorstellungen diesbezüglich eher unkonkret, idealistisch und eher träumerisch.

Wichtig ist dem Phantasten, dass ihn sein Beruf erfüllt, er Neues lernen kann und ihm diese Tätigkeit auch längerfristig gesehen Spaß macht. Da die **Vorstellungen** nicht konkret waren, kann es sein, dass er nach dem Studium etwas ganz anderes macht, als er sich eigentlich er-

wartet hatte. Dies verunsichert ihn jedoch nicht, da der Phantast immer davon ausgegangen war, dass er eine studienbezogene Beschäftigung finden würde, welche vielleicht auf den ersten Blick nicht den eigenen Vorstellungen entspricht, sich im Nachhinein jedoch als erfüllende Tätigkeit entpuppen würde.

Obwohl sich der Phantast der aktuellen **Arbeitsmarktlage** für SoziologInnen durchaus bewusst ist, und diese auch nicht als positiv einschätzt, ist er doch davon überzeugt, dass er mittels der eigenen Fähigkeiten und dem Glauben an seine **Selbstwirksamkeit** eine Beschäftigung finden wird, welche ihn glücklich macht.

Dem Phantasten sind im Zusammenhang mit seiner **aktuellen beruflichen Beschäftigung** ein nettes und hilfsbereites Kollegium und eine Aufgabe, die ihn erfüllt und interessiert, wichtiger als Aufstiegschancen in diesem Bereich und/oder eine überdurchschnittlich gute Bezahlung. Was an dieser Stelle nicht heißt, dass sich der Phantast mit der oft nicht fairen Entlohnung seiner Arbeit abfindet. Das berufsbedingte „**Jobhopping**“ bereitet dem Phantasten keinerlei Schwierigkeiten, da er sich zwar über die Prekarität seiner Verträge im Klaren ist, dies jedoch als Chance für eine berufliche Veränderung sieht und darin auch keine besorgniserregenden Veränderungen im Privatleben erkennen kann.

Womit er jedoch nicht gut umgehen kann, ist, wenn sich sein **soziales Umfeld** Sorgen um ihn macht, wenn er nach längerer Zeit noch immer auf Jobsuche ist. Vor allem die Sorge der Eltern um seine Zukunft versteht er eventuell sogar als Vorwurf und fühlt sich dadurch persönlich angegriffen. Der Phantast steht **Praktika** übrigens kritisch gegenüber, da er der Meinung ist, dass diese seinen Wert als Akademiker am Arbeitsmarkt mindern. Deswegen ist er ein Verfechter, der Auffassung dass Praktika nur während der Studienzeit absolviert werden sollten. Er ist weiters der Ansicht, dass man der Arbeitssuche Zeit geben soll, und man nur wenn man nicht vorschnell etwas annimmt, was einem keinen Spaß machen würde, die Chance auf einen erfüllenden Job hat.

Interessant ist auch seine Ansicht bezüglich **Networking**, da er während des Studiums die Notwendigkeit, dies zu tun, nicht erkennen kann, und dies, wenn überhaupt, erst im Berufsleben macht. Während des Studiums pflegte der Phantast soziale Beziehungen eher zu Menschen außerhalb seines studentischen Umfeldes. Wenn sich der Phantast jedoch sozialer Netzwerke bedient, macht er dies nicht nur aus den Gründen, welche ihm persönlich einen Vorteil im Berufsleben verschaffen könnten, sondern auch, um Leute in der beruflichen Umgebung kennen zu lernen um vielleicht sogar freundschaftliche Beziehungen aufzubauen. Der

Phantast ist ein sehr **flexibler Mensch**, der an sich selber und seine eigenen Fähigkeiten glaubt, der genug Selbstbewusstsein hat, um längere Zeit nach einem Job zu suchen, der ihm auch wirklich Spaß macht und ihn erfüllt. Er muss in diesem Beruf die Chance zur persönlichen Entfaltung haben, wobei dieser Bereich auch durchaus einer sein kann, welchen sich der Phantast nicht vorgestellt hat. Er glaubt daran, dass jede/r eine adäquate Beschäftigung finden kann, dass dies einfach passiert wenn **man an sich selber glaubt** und man diesbezüglich selber nicht wirklich viel beeinflussen kann.

4.2.3 Der Planer

Der Planer entschied sich bewusst für das **Soziologiestudium**, da er schon eine mehr oder weniger konkrete Vorstellung von diesem hatte. Er schätzte an diesem Studium vor allem die Offenheit, Lehrveranstaltungen wählen zu können, welche seiner Meinung nach nützlich für den **Berufseinstieg** nach dem Studium sein könnten. In diesem Zusammenhang lag ihm viel daran Lehrveranstaltungen zu unterschiedlichen Themenbereichen zu wählen, wodurch er sich ein breit gestreutes und fundiertes Wissen in unterschiedlichen Gebieten aneignen konnte. Dies, so glaubt er, würde ihm den gewissen Vorsprung beim Berufseinstieg gegenüber anderen BewerberInnen verschaffen.

Dem Planer ist **Networking** sehr wichtig, bereits während des Studiums beteiligte er sich aktiv an soziologischen Veranstaltungen, und ist auch in unterschiedlichen soziologierelevanten Online-Netzwerken anzutreffen, um Leute kennen zu lernen. Er ist von diesem System überzeugt und sieht darin die Zukunft der **Jobsuche**. Aber er verwendet diese Netzwerke nicht nur für die Suche einer Beschäftigung, sondern auch, um sich mit anderen SoziologInnen über aktuelle Themen und Problembereiche unterhalten zu können und auch, um sich darüber ein Bild zu machen, welche Erfahrungen andere SoziologInnen mit dem Berufseinstieg nach dem Studium gemacht haben.

Dem **Soziologiestudium** steht er hingegen in gewisser Weise negativ gegenüber, da er die am Studienbeginn fehlende Orientierung im Lehrplan vermisst hat. Grundsätzlich hätte er sich während seiner Studienzeit ein breiteres Angebot an Lehrveranstaltungen gewünscht, in denen das Verfassen, die Budgetierung, das Marketing und das Sponsoring von Projekten gelehrt worden wäre. All diese Fähigkeiten, welche sowohl im wirtschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Arbeiten später von ihm verlangt werden könnten, musste er entweder in anderen Studienrichtungen erlernen, oder sich mühevoll im Selbststudium aneignen.

Der Planer hatte im Gegensatz zum Erwartungsdiffusen und zum Phantast zumindest annähernd **Vorstellungen** von seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit. Durch Seminare und das absolvierte Forschungspraktikum konnte er seine Interessen systematisch Schritt für Schritt im Studium eingrenzen und hat somit Erwartungen in welchem Bereich er sich vorstellen könnte, tätig zu werden. Er würde ausschließlich in einem studienrelevanten Job arbeiten wollen, alles andere, so schließt er, würde ihn nicht erfüllen.

In der **aktuellen beruflichen Tätigkeit** sieht sich der Planer entweder überfordert oder unterfordert. Daher ist es an dieser Stelle eine nähere Unterteilung dieses Typus sinnvoll, nämlich in einen „**überforderten Planer**“ und einen „**unterforderten Planer**“.

Der „überforderte Planer“ hat seinen erhofften Job als Soziologe bekommen und investiert in diesen seine ganze Energie und Zeit. Da diese Beschäftigung auf eine gewisse Zeit begrenzt ist, und er sich so gut wie möglich etablieren möchte, Netzwerke knüpfen möchte, seine Arbeit oft in unbezahlten Überstunden noch erledigt und sehr motiviert und gewissenhaft in seinem Bereich arbeitet, läuft er Gefahr sein Privatleben und seine Freizeit dem Job nachzureihen. Das empfindet er selber zwar als bedauerlich, sieht jedoch keine andere Möglichkeit, als Soziologe am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Dies führt dazu, dass er sich überfordert, deprimiert und unzufrieden fühlt.

Der „unterforderte Planer“ hingegen konnte keine soziologierelevante Beschäftigung finden, und wird deswegen bereits am Anfang seiner beruflichen Karriere sehr verunsichert, fühlt sich entmutigt und in seiner beruflichen Tätigkeit unterfordert. Muss er, um finanziell abgesichert zu sein, kurzzeitig einer anderen Beschäftigung nachgehen, so tut er dies nicht aus Überzeugung und würde dies auch nicht als sinn- und wertvoll im Bezug auf seine Berufsbiographie einschätzen. In seiner aktuellen Beschäftigung fühlt er sich folglich unterfordert.

In dieser Hinsicht absolviert der Übertyp des Planers ein **Praktikum** nach dem Studienabschluss nur, wenn er dabei eine reelle Chance sieht, dass aus diesem Praktikum eine feste Anstellung werden könnte. Die Beschäftigungsproblematik, mit welcher SoziologInnen nach dem Studium konfrontiert sind, ist ihm durchaus während des Studiums schon bekannt, aus diesem Grund tut er auch alles in seiner Macht Stehende, was für seinen späteren Berufseinstieg vorteilhaft sein könnte. Dabei denkt er an **zusätzliche Qualifikationen**, welche er sich während oder nach dem Studium aneignet.

Während des Studiums absolviert er studienrelevante Praktika oder arbeitet an einem universitären Institut in unterschiedlichen Projekten mit, um Erfahrung in diesem Bereich sammeln

zu können. Weiters versucht der Planer auch im Ausland tätig zu sein, um seine Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern und seinen kulturellen Horizont erweitern zu können. Er engagiert sich bereits während seines Studiums, spezialisiert sich in bestimmten Bereichen und investiert viel Zeit und Energie in seine berufliche Zukunft.

In der **aktuellen Beschäftigung** macht der Planer Weiter- und Zusatzausbildungen, damit er bezüglich neuer Trends und Praktiken immer am Laufenden ist. Wie bereits erwähnt ist dem Planer eine gewisse **Sicherheit** in seinem Beruf sehr wichtig. Er schätzt die Sicherheit einer festen Anstellung und ist dafür bereit, einen Teil seine Freizeit zu opfern, da er diese Sicherheit benötigt, um auch im Privatleben Sicherheit leben zu können.

Seine Partnerschaft und ein möglicher Kinderwunsch hängen sehr stark mit seinem Beschäftigungsverhältnis zusammen. Ist dieses prekär und auf eine bestimmte Zeit befristet, will der Planer auch in seinem Privatleben keine längerfristigen Pläne schmieden. Aus diesem Grund ist auch eine feste Anstellung eine zentrale Erwartung im Bezug auf seine berufliche Zukunft. Wie bereits erwähnt ist ihm ein soziologierelevanter Job, welcher fair entlohnt wird und in welchem er Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung hat, sehr wichtig.

Der Planer glaubt daran, dass man all dies erreichen kann, wenn man nur selber bereit ist, dafür viel zu investieren. Er ist weiters der Meinung, dass man all dies selber beeinflussen kann, dabei natürlich auch etwas Glück eine Rolle spielt, aber man im Grunde selber für seine berufliche Zukunft verantwortlich ist.

Da er während des Studiums, wie bereits beschrieben, sehr viel für seinen beruflichen Erfolg getan hat, hat er auch genügend **Selbstvertrauen** um davon auszugehen, dass dies auch alles so eintreten wird, wie er sich das erwartet. Tritt dies jedoch nicht so ein, deprimiert ihn das sehr, da er in der Berufswahl eher **unflexibel** ist, und sich daher auch nicht ohne Probleme auf etwas Neues einlassen kann.

Im Anschluss an dieses Kapitel werden nun zuerst die Ergebnisse der Experteninterviews vorgestellt und anschließend die Forschungsfrage dieser Arbeit beantwortet.

4.3 Ergebnisdarstellung der Experteninterviews

Wie bereits angeführt, wurden im Zuge dieser Masterarbeit unter anderem auch zwei Experteninterviews durchgeführt. Da diese Arbeit einen explorativen Charakter hat, sind Meinun-

gen von ExpertInnen sehr gut dafür geeignet, ein Feld zusätzlich zu einer theoretischen Herangehensweise auch aus einer anderen Perspektive zu betrachten.

Eine Mitarbeiterin, die SORA arbeitet, ist Expertin im Bereich des Berufseinstiegs, und ein weiterer Experte, Mitbegründer der Onlineplattform „Generation Praktikum“, ist folglich Experte im Bezug auf Fragen zu Praktika.

Die Experteninterviews dienen in dieser Arbeit dazu, arbeitsmarktbezogene Sachverhalte, welche im Theorieteil dieser Masterarbeit bereits erläutert wurden, aber auch empirische Ergebnisse dieser Studie, durch die Meinungen der beiden ExpertInnen bestätigen, widerlegen oder erweitern zu können. Dafür wurden die relevanten Interviewtranskriptausschnitte zusammengefasst und in für diese Arbeit interessante Themenbereiche unterteilt.

Experteninterview 1

Berufseinstieg von AkademikerInnen

Wie in der Literatur bereits angeführt, gibt es nicht den typologischen Berufseinstieg bei AkademikerInnen. Oft ist es sogar so, dass der Berufseinstieg keine Kontinuität hat und es gerade am Beginn einer Berufsbiographie zu häufigen Jobwechseln kommt, welche in vielen Fällen mit prekären Arbeitsverhältnissen verbunden sind.

Weiters ist beim Berufseinstieg von AkademikerInnen interessant, dass es primär nicht darum geht, einen Job zu finden, sondern den Job zu finden, der den eigenen Qualifikationen und Vorstellungen entspricht. Im diesem Zusammenhang sind AkademikerInnen auch nicht stark vom Problem der Arbeitslosigkeit betroffen.

„Aber generell kann man sagen, es ist bei UniabsolventInnen primär nicht das Problem der Arbeitslosigkeit, sondern viel mehr das Problem einen adäquaten Job zu finden“ (Ex.I. 1, 27-28).

Prekäre Arbeitsverhältnisse und Praktika

Prekäre Arbeitsverhältnisse stehen, wie bereits beschrieben, nicht selten im Zusammenhang mit dem Absolvieren von Praktika. Diese dienen dem Ziel, Zusatzqualifikationen erwerben zu können, sind jedoch mit den Problemen der geringen Entlohnung und der oft nicht vorhande-

nen sozialen Absicherung verbunden. Aus diesem Grund ist es wichtig Richtlinien diesbezüglich zu schaffen.

„Generell bin ich der Meinung, dass eben die Phase der Praktika nach Abschluss des Studiums eigentlich sozusagen möglichst kurz sein sollte bzw. im Idealfall keine unbezahlten Praktika absolviert werden müssen“ (Ex.I. 1, 37-39).

Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit nach dem Studium

Die Expertin konnte die in dieser Arbeit erhobenen empirischen Ergebnisse im Bezug auf die Erwartungen von SoziologiestudentInnen an ein späteres Berufsfeld aus eigener Erfahrung bestätigen. Dass die Erwartungen am Studienbeginn unkonkret und sehr wenig ausgeprägt sind, führt sie darauf zurück, dass es an soziologischen Vorbildern fehlt. Durch einen fehlenden Kontakt vor dem Studienbeginn mit Soziologie als Gegenstand können keine formellen Vorstellungen entwickelt werden.

„Die Erwartungen waren am Anfang sehr gering, wenig ausgeprägt und die Vorstellung was auf mich zukommen wird, war sehr unkonkret“ (Ex.I. 1, 63-65).

Mögliche Lösungsansätze für erfolgreichen Berufseinstieg

Wie zu erwarten, gibt es nicht den einen Lösungsweg, um als SoziologIn einen erfolgreichen Berufseinstieg zu schaffen. Wichtig ist es einerseits soziale Netzwerke zu pflegen, und andererseits an sich selber und die eigenen Fähigkeiten zu glauben. Soziale Netzwerke sind vor allem im Bezug auf Informationen über Stellenausschreibungen und bald frei werdende Arbeitsplätze hilfreich. Der Glaube an sich selber und das Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen sollte bereits in einem frühen Stadium einer schulischen Ausbildung in den Unterricht einfließen, somit würden Jugendliche früher dazu ermutigt werden, ihre eigenen Interessen herausfinden zu wollen.

„Jugendliche sollten schon früh dazu ermutigt werden, das eigenen Können, Talente und Fähigkeiten herauszufinden, und das dann auch explizit zu machen. Ich glaube das würde jungen Menschen sehr helfen eine gezielte Berufswahl treffen zu können“ (Ex.I. 1, 123-126).

Interessant ist, dass laut der Expertin die Beschäftigungschancen und das mögliche Einkommen, welche einer beruflichen Tätigkeit prophezeit werden, wenig ausschlaggebend dafür sind, ob ein Studium in diesem Bereich begonnen wird oder nicht. Weiters wird diesbezüglich jedoch auf den Unterschied zwischen den einzelnen Studienrichtungen hingewiesen.

Experteninterview 2

Problematik Praktikum

Wie bereits beschrieben ist der gesamte Diskurs um Praktika in Österreich noch wenig ausgereift. Lediglich die Online-Plattform „Generation Praktikum“ rückte dieses Phänomen vor Jahren ins Licht der Öffentlichkeit. Der Experte beschreibt, dass die eigentliche Problematik im Zusammenhang mit Praktika darin bestehe, dass PraktikantInnen im eigentlichen Sinn keine PraktikantInnen sind, sondern eigenständige MitarbeiterInnen, die in den meisten Fällen weder angemessen bezahlt, noch gesetzlich abgesichert sind.

Ein weiteres Problem sieht er in den Pflichtpraktika, welche in unterschiedlichen Universitätslehrgängen noch immer institutionalisiert sind. Diese schaffen am Arbeitsmarkt eine Situation, welche gegenüber AbsolventInnen und anderen arbeitssuchenden Menschen unverantwortlich ist. Unternehmen wissen, dass diese Pflichtpraktika absolviert werden müssen und neigen dazu, lieber eine/n PraktikantIn einzustellen, und diese weder zu bezahlen noch zu versichern, als eine/n regulären MitarbeiterIn zu beschäftigen.

Daraus entsteht eine gesetzliche Grauzone, welche nur schwer zu analysieren ist, da PraktikantInnen nicht in Statistiken über Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden.

„Das Problem ist, dass das Praktikum nicht sichtbar ist, und deswegen diese Dinge den Interessensvertretungen, den Arbeitgebern und der Politik vermittelt werden müssen. Das ist das Ziel der Plattform“ (Ex. 2, 76-78).

Praktikum im Lebenslauf

Der Experte konnte weiters im Bezug auf die Sinnhaftigkeit von Praktika nach dem Studienabschluss die vorher theoretisch ausgeführten Überlegungen bestätigen. Auch er ist der Meinung, dass es eigentlich keinen Grund gibt, nach einem Studienabschluss ein Praktikum einer Vollzeitbeschäftigung den Vorzug zu geben. Es wäre laut Personalverantwortlichen für einen

positiven Berufseinstieg sogar hinderlich, wenn zu viele Praktika in unterschiedlichen Bereichen absolviert wurden, da dies eher einen ziellosen Charakter und eine gewisse Unsicherheit den eigenen Fähigkeiten gegenüber implizieren würde.

„Insgesamt haben nur 10 % der Leute, die ein Praktikum gemacht haben, dezidiert gesagt, dass sie eine Anstellung aufgrund des Praktikums bekommen haben“ ((Ex. 2, 87-88).

Weiters betont er, dass AkademikerInnen, welche schon länger auf der Arbeitssuche sind, nicht den Mut verlieren und sich nur aus dieser spezifischen Situation heraus auf ein Praktikum einlassen sollten. Er glaubt weiters fest daran, dass zukünftig viele Jobs aufgrund intensiver Netzwerkarbeit vergeben werden. Daher ist es seiner Meinung nach auch sehr wichtig, sich aktiv an Netzwerken zu beteiligen und den Bekannten- und FreundInnenkreis in die Jobsuche einzubinden.

5 Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die empirischen Ergebnisse dieser Studie einerseits zur Beantwortung der Forschungsfrage herangezogen und andererseits im Bezug auf die im Theorieteil erläuterten Themen diskutiert. Dieser Abschnitt der Arbeit soll die unterschiedlichen Themenbereiche, welche im Zuge dieses Forschungsprozesses behandelt wurden, zusammenführen.

Das leitende Interesse dieser Masterarbeit war, herauszufinden, welche Berufserwartungen von Soziologie-AbsolventInnen retrospektiv, aus der Perspektive ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit, als zentral wahrgenommen werden.

Das Ergebnis und somit die Beantwortung der Forschungsfrage kann dahingehend zusammengefasst werden, dass **StudentInnen der Studienrichtung Soziologie während ihrer Studienzeit keine spezifischen Erwartungen** an ein Berufsfeld nach der Studienzeit haben.

Natürlich ist dies eine sehr reduzierte Wahrnehmung der Ergebnisse, deswegen muss an dieser Stelle den unterschiedlichen Typen der im Kapitel 4.2. beschriebenen Typologie Rechnung getragen werden, in welcher ersichtlich wird, dass es im Bezug auf die Berufserwartungen Unterschiede zwischen den SoziologiestudentInnen gibt.

Der **Erwartungsdiffuse** hat keine Erwartungen und Vorstellungen von seiner beruflichen Zukunft, beurteilt dies jedoch nicht als negativ, sondern sieht dies im Gegenteil sogar als Chance, da er durch diese erwartungsdiffuse Haltung offen in einen Tätigkeitsbereich eintreten kann, ohne dass seine Vorstellungen und Erwartungen enttäuscht werden könnten.

Der **Phantast** hat, unterschiedlich zum Erwartungsdiffusen zwar Anhaltspunkte wie er sich seine berufliche Zukunft vorstellt, jedoch sind diese sehr unkonkret, idealistisch und träumerisch. Er glaubt an seine eigenen Fähigkeiten und daran, dass er einen Beruf finden wird, welcher ihn erfüllt. Aus diesem Grund macht er sich auch nicht zu viele Gedanken bezüglich seiner beruflichen Zukunft.

Der **Planer** hat im Gegensatz zum Erwartungsdiffusen und zum Phantast zumindest Vorstellungen was er sich von seiner zukünftigen beruflichen Tätigkeit erwartet. Er erwartet von seinem Job nach dem Studienabschluss, dass er studienrelevant ist, und er in diesem mit Themen beschäftigt ist, für die er sich bereits während seiner Studienzeit interessierte.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass den befragten SoziologInnen die **retrospektiven Erwartungen** und Vorstellungen bezüglich einer beruflichen Tätigkeit nach ihrem Studium **nicht mehr sehr zentral erscheinen**. Aus ihrer Sicht waren diese auch nie wirklich präsent genug oder klar definiert, um sich nach ihnen beruflich orientieren zu können.

Was sich jedoch während ihrer Studienzeit herausbildete, waren Interessen und Vorlieben für bestimmte Themenbereiche, auf welche sie im Zuge von Seminaren und Forschungspraktika gestoßen waren.

Diese nicht vorhandenen Erwartungen und Vorstellungen einer beruflichen Tätigkeit gegenüber werden, retrospektiv betrachtet, von den befragten SoziologInnen nicht als fehlend bewertet, sondern als ein Merkmal, durch welches sie persönlich zu mehr Offenheit nach dem Studium motiviert wurden.

Ein weiteres Ergebnissen der empirischen Untersuchung zeigt, dass von den InterviewpartnerInnen zwar sehr wohl wahrgenommen wurde, dass es bestimmte Studienrichtungen gibt, bei denen die StudentInnen **konkrete Erwartungen** an eine berufliche Tätigkeit nach dem Studium haben, jedoch das **Soziologiestudium, aus ihrer Sicht, nicht unbedingt zu diesen Studienrichtungen zählen sollte**.

Der Grund für diese Einstellung ist unter anderem, dass das Soziologiediplomstudium sehr offen konzipiert ist. StudentInnen können, sofern die budgetabhängigen Ressourcen der Universität dies erlauben, sehr frei ihre Schwerpunkte im Studium wählen und dadurch ihre eigenen Interessen umsetzen. Diese Freiheit, aus einem großen Spektrum an unterschiedlichen Lehrveranstaltungen wählen zu können, führt dazu, dass SoziologInnen, wenn sie ihr Studium abgeschlossen haben, keine einheitliche Ausbildung haben. Jede/r hat unterschiedliche, thematische Schwerpunkte gesetzt, in welchen sie/er besser ausgebildet ist, als ein/e andere/r SoziologIn, und natürlich umgekehrt.

Zwar wurde von den InterviewpartnerInnen immer wieder erwähnt, dass es in der Phase des Berufseinstieges durchaus zu Unsicherheiten geführt hat, dass sie unkonkrete Vorstellungen von ihrer eigenen beruflichen Zukunft hatten, und dass sie sich genau in dieser Phase oft gewünscht hätten, dass sie sich während des Studiums mehr Gedanken um die eigenen Vorstellungen und Wünsche gemacht hätten. Im Nachhinein jedoch, aus der Sicht ihrer aktuellen Beschäftigung, stellte sich dieses Fehlen der Vorstellungen als nicht sehr zentral und manchmal sogar als positiv heraus, da sie dadurch offen in ihre berufliche Zukunft blickten, Jobangebote annahmen, von denen sie nicht erwartet hätten, dass diese ihnen Freude bereiten könn-

ten und dadurch oftmals in Bereichen tätig wurden, welche sie inspirierten und beruflich erfüllten.

Eine weitere wichtige Erkenntnis dieser Studie ist, dass zwar die Erwartungen und Vorstellungen im Zusammenhang mit einer zukünftigen beruflichen Tätigkeit retrospektiv betrachtet nicht sehr wichtig sind, dafür aber die **Phase des Berufseinstieges und die damit verbundenen Schwierigkeiten** auch im Nachhinein noch ein wichtiges Thema für SoziologInnen darstellt.

Dies liegt vielleicht daran, dass für viele SoziologInnen der Berufseinstieg und somit die erste Tätigkeit nach dem Studienabschluss nicht automatisch zu einem gesicherten, unbefristeten Arbeitsverhältnis führt.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass gerade SoziologInnen in den ersten Jahren ihrer beruflichen Karriere diese befristeten, oft als prekär bezeichneten, **Arbeitsverhältnisse** eingehen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass von den interviewten SoziologInnen der Begriff der Prekarisierung in der Arbeitswelt oft nur im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverträgen thematisiert wird.

All jene, die diese nicht als Chance für eine mögliche berufliche Entwicklung sehen können, fühlen sich durch diese sehr verunsichert. Der Gedanke, nur eine bestimmte zeitlang ein geregeltes Einkommen zu haben und nur in dieser Zeit versichert zu sein, beunruhigt viele und kann sogar zu Existenzängsten führen.

Um sich dennoch so gut wie möglich am Arbeitsplatz platzieren zu können, werden unbezahlte Überstunden gemacht, die Arbeit in der Freizeit fortgesetzt und viele weitere Kompromisse im Zusammenhang mit der eigenen Lebensgestaltung eingegangen. Darunter leidet nicht nur die betroffene Person, sondern oft auch ihr gesamtes Umfeld. Besonders die Planbarkeit im Privatleben leidet unter diesen prekären Arbeitsverhältnissen. Ein weiterer Punkt, welcher die befragten SoziologInnen in diesem Zusammenhang sehr beschäftigt und welchen sie als sehr zentral im Diskurs bezüglich ihres eigenen Berufseinstieges beurteilen, ist jener der **Praktika**, in diesen Fällen jener der AbsolventInnenpraktika. Trotz unterschiedlicher Zugänge zu diesem Thema ist die Erkenntnis in diesem Belangen eindeutig: SoziologInnen sollten nach ihrem Studienabschluss keine Praktika mehr machen müssen. Sollten sie sich nichtsdestotrotz für ein Praktikum entscheiden, sollte dieses aus Interesse absolviert werden, und nicht, weil noch keine andere Beschäftigung gefunden werden konnte. Weiters sollte dieses bezahlt wer-

den und es sollte der Anspruch erfüllt werden, dass es der/dem PraktikantIn wirklich den Einblick in einen bestimmten Bereich verschafft.

Dass diese Vorstellungen bezüglich Praktika in Österreich noch lange nicht der Realität entsprechen, ist den befragten SoziologInnen durchaus bewusst, daher wird diese Problematik auch im Theorieteil der vorliegenden Arbeit näher erläutert.

Ein weiteres Thema, welches den SoziologInnen wichtig erschien, ist die **Bezahlung** ihrer Arbeitsleistung. Die Ergebnisse dieser Studie weisen darauf hin, dass zwar mit einem geringeren Einkommen im Vergleich zu AbsolventInnen anderer Studienrichtungen gerechnet wurde, dass die finanzielle Schere jedoch so weit auseinander geht, und SoziologInnen oftmals sehr schlecht bezahlt werden, wurde ihnen erst beim Einstieg in den Beruf bewusst.

Weiters ging hervor, dass die befragten Personen im Bezug auf die Präsenz von SoziologInnen in Österreich der Meinung sind, dass bis auf ein paar wenige in der Medienlandschaft keine SoziologInnen präsent sind. Dies führe wiederum dazu, dass keine „Bilder“ über SoziologInnen vermittelt werden, und sich deshalb kaum jemand etwas zur beruflichen Tätigkeit vorstellen kann. Wie bereits thematisiert, haben damit sogar SoziologInnen selber oftmals Schwierigkeiten.

Meiner Meinung nach haben Personen, welche in ähnlichen Kulturkreisen leben und ähnliche Sozialisationsprozesse erfahren haben auch ähnliche Vorstellungen gegenüber bestimmten Berufen. Diese fehlenden „Bilder“ der Soziologie gegenüber könnten mit unter auch dafür verantwortlich sein, dass SoziologInnen keine Erwartungen an ihre eigene berufliche Zukunft entwickeln.

Die beschriebenen Ergebnisse meiner Studie im Bezug auf die fehlenden Berufsvorstellungen, decken sich größtenteils mit den Erkenntnissen des Studierenden-Panels 2009, welches am Institut für Soziologie in Wien durchgeführt wurde (vgl. GRABHER et al. 2009). Neben den Interessens- und Forschungsschwerpunkten der SoziologiestudentInnen wurden weiters ihre Erwartungen an das Studium und ihre Berufsvorstellungen untersucht. Aus dieser Studie ging hervor, dass beinahe die Hälfte der Studierenden am Institut für Soziologie in Wien wissenschaftsorientiert sind, während nur ein Fünftel sich mit den eigenen beruflichen Perspektiven nach dem Studium auseinandersetzt und im Hinblick auf diese studiert, und ein weiteres Fünftel gilt als DurchschnittsstudentIn (vgl. GRABHER et al. 2009).

Die statistischen Auswertungen dieser Studie lassen darauf schließen, dass sich Soziologie-studentInnen nicht mit ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen und somit auch keine Erwartungen an diese haben.

Trotz dieser eher negativ behafteten Ergebnisse sind SoziologInnen am Beginn ihrer beruflichen Karriere motiviert und positiv gegenüber Neuem eingestellt.

Um für den Arbeitsmarkt attraktiv zu sein eignen sie sich **Zusatzqualifikationen** an, absolvieren studienrelevante Praktika im Ausland und versuchen bereits während der Studienzeit networking zu betreiben.

Laut Hofstätter (2000) haben StudentInnen, welche ihr Studium in Mindeststudiendauer beenden, bereits während ihrer Studienzeit adäquaten Beschäftigungen nachgehen und sich bestimmte Zusatzqualifikationen aneignen, bessere Chancen am Arbeitsmarkt, als StudentInnen die das nicht tun. Außerdem, so rät er, sollten sich Studierende aktiv sozial, politisch und/oder kulturell engagieren, ihre sozialen Kompetenzen, zum Beispiel im Zuge von Teamworktrainings, erweitern und zusätzlich im Ausland tätig gewesen sein.

Dass all diese Vorstellungen von Seiten der ArbeitgeberInnen jedoch für StudentInnen während der Studienzeit nur schwer miteinander vereinbar sind, kann bestätigt werden. Ein Studium in Mindeststudienzeit ist nur dann möglich, wenn man erstens jede Lehrveranstaltung besuchen kann, die man sich für ein bestimmtes Semester vorgenommen hat, was durch die jährlich steigenden StudentInnenzahlen und den daraus entstehenden Ressourcenproblemen nur schwer möglich ist. Die TeilnehmerInnenzahlen für Seminare und Forschungspraktika sind oftmals begrenzt und der Platz in einem Pflichtseminar hängt nicht selten mit dem persönlichen Glück bei der elektronischen Anmeldephase für dieses zusammen. Ein weiterer Punkt, welcher in diesem Zusammenhang wichtig ist, ist jener der Sammlung von Berufserfahrung während des Studiums. Dies hängt nämlich sehr stark damit zusammen, ob man sich ein Studium selber finanziert oder dafür ausreichend staatliche oder sonstige Unterstützung bezieht, sodass man während des Studierens nicht arbeiten gehen muss. Ist Ersteres der Fall, so ist es sehr wahrscheinlich, dass man neben dem Studium in einem Beruf tätig ist, der mit dem eigenen Studienfach vielleicht wenig zu tun hat. Natürlich wäre es wünschenswert, wenn diese Tätigkeit studienrelevant wäre, nur die Realität ist leider so, dass studienrelevante Beschäftigungen und Praktika oftmals nur sehr schlecht oder gar nicht bezahlt werden.

Zusammenfassend möchte ich in Bezug auf die Vorstellungen der ArbeitgeberInnen an die AbsolventInnen anführen, dass es an dieser Stelle nicht so sehr darum geht, ob diese oben angeführten Erwartungen und Vorstellungen der beruflichen Realität entsprechen oder nicht. Weitaus interessanter ist, dass StudentInnen und AbsolventInnen oft genau diese Idealvorstellungen haben, und davon ausgehen, dass auch ArbeitgeberInnen diese Erwartungen an sie haben werden. Dass viele StudentInnen diese Vorstellungen teilen, konnte auch aus den Interviews interpretiert werden, welche im Kapitel 4 näher erläutert wurden, andererseits entspricht dies auch meiner persönlichen Wahrnehmung während meiner Studienzeit.

Dies ist mitunter auch ein Grund dafür warum ich das Thema der „Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit nach dem Studium“ für meine Masterarbeit gewählt habe. Zum Einen finde ich es interessant, wodurch unsere Erwartungen gebildet werden, auch wenn sie möglicherweise unrealistisch sind, zum Anderen, wie sich diese Erwartungen im Laufe der Zeit verändern.

Das wichtigste Ergebnis dieser Studie ist jenes, dass es zwar Rückschläge in der Phase des Berufseinstieges geben kann, Jobsuchende jedoch gerade in dieser Zeit an sich selber und die eigenen Fähigkeiten glauben und vor allem Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit haben sollten, wie es bereits der bekannte Soziologe Niklas Luhmann formulierte:

„Vertrauen stärkt die Gegenwart in ihrem Potential, Komplexität zu erfassen und zu reduzieren; sie stärkt die Bestände gegenüber den Ereignissen und ermöglicht es daher, mit größerer Komplexität in bezug auf Ereignisse zu leben und zu handeln. [...] Vertrauen braucht man zur Reduktion einer Zukunft von mehr oder weniger unbestimmt bleibender Komplexität“ (LUHMANN 1989, 16).

6 Reflexion und Ausblick

Im letzten Teil der Arbeit wird der Forschungsprozess dieser Arbeit reflektiert und ein Ausblick dahingehend gegeben, in welche unterschiedliche Richtungen eine Studie in diesem Bereich weitergeführt werden könnte.

Der eigene Forschungsprozess wird im Bezug auf die Durchführbarkeit, aber auch bezüglich der Grenzen und Kritik an der eigenen Forschung erläutert.

6.1 *Reflexion des Forschungsprozesses*

Am Beginn dieser Forschung stand das Interesse an der Thematik, woraus nach unterschiedlichen Methoden der thematischen Eingrenzung und des Konkretisierens schließlich eine Forschungsfrage entstand.

Nachdem der engere Kontext bestimmt war, musste zunächst die Frage der Erhebungsmethode geklärt werden. Das Hauptinteresse dieser Arbeit liegt auf den retrospektiv konstruierten Erwartungen und den damit zusammenhängenden persönlichen Erfahrungen einer bestimmten Gruppe und deshalb war es notwendig eine Erhebungsmethode zu wählen, die dieses Vorhaben realisieren konnte. Diese Methode sollte den Personen genügend Raum einräumen, um Eindrücke, Deutungen und Wahrnehmungen ihrer eigenen Lebenswelt aus ihrer eigenen Sicht darstellen zu können und gleichzeitig, unter der Bezugnahme auf die Forschungsfrage, ihre thematischen Prioritäten sichtbar machen. Diese Voraussetzungen werden in der qualitativen Forschung erfüllt, wobei sich speziell die Anwendung des problemzentrierten Interviews im Nachhinein als besonders empfehlenswert herausstellte.

Nachdem diese Fragen geklärt waren, musste der Zugang zu SoziologInnen, welche bereit waren, über ihre früheren Erwartungen zu sprechen, gefunden werden. Bereits in einem sehr frühen Stadium dieser Phase beschloss ich, den Zugang über ein Online-Netzwerk zu suchen. Auch dies stellte sich im Nachhinein als eine sehr gute und vor allem unkomplizierte Möglichkeit heraus.

An dieser Stelle möchte ich jedoch noch einmal erwähnen, dass genau dieser Zugang auch eine Grenze für meine Arbeit bedeutet, da sich die Arbeit nur auf SoziologInnen bezieht, welche aktiv in diesem Netzwerk beteiligt sind. Diesen SoziologInnen können alleine durch die Beteiligung an dieser Gemeinschaft bestimmte Merkmale zugewiesen werden, welche daher in dieser Arbeit berücksichtigt und reflektiert werden mussten.

Da der qualitative Forschungsprozess kein linearer, sondern ein zyklischer ist, war es weiters wichtig, immer wieder die neuen Erkenntnisse zu reflektieren und darauf einzugehen. Interessant war meiner Meinung nach die Entwicklung der Forschungsfrage, und wie die interviewten Personen auf das Thema reagierten und welche Prioritäten bei der Beantwortung der Fragen gesetzt wurden.

Interessant ist auch, dass retrospektiv betrachtet keine konkreten Erwartungen im Bezug auf die berufliche Laufbahn bei AbsolventInnen vorhanden sind, jedoch offensichtlich die Phase des Berufseinstieges als zentrales Thema gilt und. Diese Erkenntnis adaptierte ich in der vorliegenden Arbeit und setzte sie in Bezug zur Forschungsfrage.

6.2 Ausblick

Meine explorativ durchgeführte Studie könnte als Voruntersuchung für weiterführende Arbeiten zu dieser Thematik verstanden werden, und erhebt daher auch nicht den Anspruch repräsentativ zu sein, sondern eröffnet einen Einblick in diese Problematik.

Diese Studie könnte außerdem durch zusätzliche qualitative Methoden und umfangreichere quantitative Erhebungen weitergeführt und ergänzt werden.

Ein Vergleich zwischen den Berufserwartungen von StudentInnen unterschiedlicher Studienrichtungen wäre weiters denkbar, und wahrscheinlich besonders interessant, wenn zwei sehr unterschiedlich konzipierten Studienrichtungen gegenübergestellt werden würden. Für so einen Vergleich könnten zum Beispiel die Erwartungen von MedizinstudentInnen und SoziologiestudentInnen miteinander verglichen werden. Auch ein Vergleich zwischen den Berufserwartungen der StudentInnen eines Universitätsstudienganges mit den Erwartungen der StudentInnen eines Fachhochschulstudienganges könnte weiters interessante Erkenntnisse für eine Forschung in diesem Bereich liefern.

Im Hinblick auf eine Gegenüberstellung im Zusammenhang mit dieser Studie wäre weiters denkbar, den Bereich der Berufsbildforschung weiter zu analysieren. Da ein Ergebnis dieser Arbeit das Problem der mangelnden Vorbilder in der Soziologie und daraus resultierend ein fehlendes Berufsbild für SoziologInnen ist, wäre eine Erforschung des soziologischen Berufsbildes in unterschiedlicher Hinsicht interessant.

„Soziologie ist ein Beruf, aber wenig Bild“ (KRÖLL 2010).

Eine Erforschung des aktuellen Berufsbildes, welches einerseits gesellschaftlich vermittelt wird, und andererseits SoziologInnen von sich selber nach dem Studium haben, könnte wichtige Hinweise darauf geben, was getan werden könnte, damit die Disziplin Soziologie ein Gesicht im öffentlichen Bereich bekommt. Im Zusammenhang damit könnte SoziologInnen eine bestimmtere Einstellung zu ihrem Berufsbild und zu ihrer Profession vermittelt werden.

Weiterführend könnte der in dieser Arbeit verwendete Forschungsansatz für eine quantitative Forschung verwendet werden, um eventuelle geschlechterspezifische Unterschiede herauszufinden. Da dies im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht möglich war, wäre die Gegenüberstellung der Berufserwartungen von Frauen und Männern in diesem Bereich sinnvoll. Vor allem im Zusammenhang mit dieser Thematik bin ich davon überzeugt, dass diese Unterscheidung sehr wichtig ist. Die Erforschung der Berufserwartungen der beiden Geschlechter ist wahrscheinlich dahingehend interessant, dass sie sich voraussichtlich in bestimmten Punkten von den Erwartungen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden werden.

Ein weiterer sehr interessanter Punkt, auf welchen ich im Zuge der Bearbeitung der Literatur stieß, ist jener der Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt. Auch dieser Ansatz wäre für eine weiterführende Studie auf diesem Gebiet durchaus interessant, da in der Literatur zu diesem Thema beschrieben wurde, dass gerade die erste Beschäftigung entscheidend für den weiteren beruflichen Karriereverlauf beiträgt.

„Viele Befunde weisen darauf hin, dass die Qualität der ersten Stelle in hohem Maß mit entscheidet, welche Berufs- und Karrierechancen ein Berufsanfänger haben wird“ (DIETRICH/ABRAHAM 2005, 69).

Die Relevanz der vorliegenden Arbeit sehe ich abschließend dahingehend begründet, dass gezeigt wurde, wie sehr einerseits Berufserwartungen aber auch die Selbstwahrnehmung von SoziologInnen den Prozess des Berufseinstieges beeinflussen. Insofern war es wichtig, unterschiedliche Bereiche, die analysiert wurden, aufzugreifen und in die Arbeit einfließen zu lassen, und daraus in weiterer Folge einige der Probleme aber auch der Chancen, welche sich für SoziologInnen am Arbeitsmarkt ergeben, untersuchen zu können.

LITERATURVERZEICHNIS

ABELS, Heinz (2004): Einführung in die Soziologie. Die Individuen in ihrer Gesellschaft. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

ABRAHAM, Martin; Thomas, Hinz (2005): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

AMS, Arbeitsmarktservice Österreich (2007/2008): Jobchancen nach dem Studium. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Ausgabe 2007/2008. Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation in Kooperation mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Wien.

BECKER, Howard S.; James Carper (1972): Elemente der Berufsidentifikation. In: Luckmann, Thomas; Walter M., Sprondel (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch. 263-275.

BERGER, Peter L.; Thomas Luckmann (1996): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

BETZ, Susanne H.; Evelyn, Martinel (2003): SoNet.

http://www.univie.ac.at/gz-sowi/index.php?option=com_contact&task=view&contact_id=19&Itemid=96

[online verfügbar am 06.05.10]

BIFFL, Gudrun (2000): Massenuniversität und Veränderungen im Beschäftigungssystem. In: Mitterauer, Lukas; Walter Reiter (Hrsg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Wien: Wissenschaftsverlag. 23–67.

BOGNER, Alexander; Beate, Littig; Wolfgang, Menz (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

BÖHNING, Björn; Silvia, Helbig; Jessica, Heyser (2006): Praktika von HochschulabsolventInnen. Eine Studie der DGB-Jugend. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

<http://www.dgb-jugend.de/studium/mediabig/5388A.pdf>

[online verfügbar am 22.05.10]

BRIEDIS, Kolja; Karl-Heinz, Minks (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS: Projektbericht.

<http://www.his.de/pdf/22/generationpraktikum.pdf>

[online verfügbar am 22.05.10]

BRINKMANN, Ulrich et al. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung.

<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>

[online verfügbar am 30.05.10]

CANDEIAS, Mario (2006): Handlungsfähigkeit durch Widerspruchsorientierung. Kritik der Analysen von und Politiken gegen Prekarisierung. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung.

<http://www.linksnet.de/de/artikel/20290>

[online verfügbar am 02.06.10]

CASTEL, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz GmbH.

COUPPIÉ, Thomas; Michèle, Mansuy (2003): Young people and new entrants in European labour markets: the timing of gradual integration. In: Müller, Walter; Markus, Gangl (eds.): Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets. New York: Oxford University Press. 63-106.

DERSTANDARD.at (2009): AkademikerInnenarbeitslosigkeit steigt im November um 28 Prozent. 11.12.2009.

<http://derstandard.at/1259281693156/Akademikerarbeitslosigkeit-stieg-im-November-um-28-Prozent>

[online verfügbar am 02.03.10]

DIETRICH, Hans; Martin Abraham (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Thomas, Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 69-98.

DUDEN-Lexikon (2010):

<http://www.duden.de/definition/prek%C3%A4r>

[online verfügbar am 22.05.10]

FES – Friedrich-Ebert-Stiftung (2006): Gesellschaft im Reformprozess. Die Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht Reformbereitschaft der Deutschen.

http://www.fes.de/inhalt/Dokumente/061016_Gesellschaft_im_Reformprozess.pdf

[online verfügbar am 07.06.10]

FLICK, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Überarbeitete und erweiterte Ausgabe. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.

FRASSANITO-Netzwerk (2005): Prekär, Prekarisierung, Prekariat? Arbeitspapier des Frassanito-Netzwerks , 11.02.2005.

<http://www.nadir.org/nadir/kampagnen/euromayday-hh/de/2005/07/263>

[online verfügbar am 06.06.10]

FREUD, Sigmund (1930): Das Unbehagen in der Kultur. Wien: Internationaler Psychoanalytischer Verlag.

FROSCHAUER, Ulrike; Manfred, Lueger (2003): Das qualitative Interview. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

FÜRSTENBERG, Friedrich (1972): Normenkonflikte beim Eintritt in das Berufsleben. In: Luckmann, Thomas; Walter M., Sprondel (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch. 276-288.

FUHS, Burkhard (2007): Qualitative Methoden in der Erziehungswissenschaft. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

GHASSEMI, Somi; Gerhard, Paulinger; Christoph, Reinprecht; Silvia, Supper (2005): Ergebnisse der Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien. Wien: Institut für Soziologie.

http://www.univie.ac.at/soziologieblog/wp-content/presentation_ergebnisse_091105.pdf

[online verfügbar am 11.06.10]

GRABHER, Angelika et al. (2009): STUPS09 - Studierenden-Panel 2009 zu Motiven, Interessen, Erwartungen. Wien: Institut für Soziologie.

GRANOVETTER, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, 78/6, 1360-1380.

GRÜHN, Dieter; Heidemarie, Hecht (2006): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans Böckler-Stiftung. Berlin: DGB.

http://www.boeckler.de/pdf/fof_praktikum_2007.pdf

[online verfügbar am 22.05.10]

HAUER, Dirk (2005): Strategische Verunsicherung. Zu den identitären Fallstricken der Debatte um prekäre Arbeit. In: ak – analyse & kritik.

<http://www.linksnet.de/de/artikel/19138>

[online verfügbar am 04.06.10]

HINZ, Thomas; Martin, Abraham (2005): Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In: Abraham, Martin; Thomas, Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 17-68.

HOFSTÄTTER, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Mitterauer, Lukas; Walter Reiter (Hrsg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Wien: Wissenschaftsverlag. 273-287.

KELLE, Udo; Susann Kluge (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.

KLUGE, Susann (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.

KRÖLL, Friedhelm (1988): Entwicklung der Arbeit – Folgen für die Freizeit. Soziologisch-sozialpolitische Skizzen zur Entwicklung von Freizeit und Kultur. Redigiertes Manuskript eines Vortrages am Institut für Soziologie am 16.6.1988. Wien.

KRÖLL, Friedhelm (2009): Einblicke. Grundlagen sozialwissenschaftlicher Denkweisen. Wien: Universitäts-Verlagsbuchhandlung Ges.m.b.H.

KRÖLL, Friedhelm (2010): Informelle Aufzeichnung. Wien: Institut für Soziologie.

LAZARSELD, Paul F. (2007): Empirische Analyse des Handelns. Ausgewählte Schriften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

LUHMANN, Niklas (1983): Rechtssoziologie. 2., erweiterte Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag.

LUHMANN, Niklas (1989): Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. 3., durchgesehene Auflage. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

MAYRING, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

MÖRCHEN, Melanie (2006): Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund.

http://www.kooperationsstelle.uni-oldenburg.de/download/studie_melanie.pdf

[online verfügbar am 16.05.10]

MÜLLER, Walter; Maarten H.J., Wolbers (2003): Educational attainment in the European Union: recent trends in qualification patterns. In: Müller, Walter; Markus, Gangl (eds.): Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets: New York: Oxford University Press. 23-62.

PFADENHAUER, Michaela (2005): Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Bogner, Alexander; Beate, Littig; Wolfgang, Menz (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften: 113-130.

REDAK, Vanessa et al. (2008): Prekarisierung und kritische Gesellschaftstheorie. In: Kurswechsel 1/2008.

http://precarious.files.wordpress.com/2008/02/kurswechsel_1_2008_editorial.pdf

[online verfügbar am 16.05.10]

REINDERS, Heinz (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

REINPRECHT, Christoph (2008): Prekarisierung und die Re-Feudalisierung sozialer Ungleichheit. In: Kurswechsel 1/2008, 13-23.

RINDERSPACHER, Jürgen P. (1994): Zukunft als Weltanschauung. In: Holst, Elke; Jürgen P. Rinderspacher; Jürgen Schupp (Hrsg.): Erwartungen an die Zukunft. Zeithorizonte und Wertewandel in der sozialwissenschaftlichen Diskussion. Frankfurt: Campus Verlag GmbH. 19-44.

ROSENMAYR, Leopold; Henrik, Kreutz (1973): Rollenerwartungen der weiblichen Jugend. Eine empirische Untersuchung über Erwartungen und Dispositionen weiblicher Jugendlicher in Österreich. Wien: Österreichischer Bundesverlag.

SCHACHINGER, Helga E. (2005): Das Selbst, die Selbsterkenntnis und das Gefühl für den eigenen Wert. Bern: Verlag Hans Huber.

SCHOPF, Anna (2006): Plattform: Generation Praktikum.

<http://www.generation-praktikum.at/>

[online verfügbar am 16.05.10]

SCHOPF, Anna; Raul, Ringler (2007): Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich. Eine quantitative Studie herausgegeben von der Plattform Generation Praktikum: Wien.

http://www.generation-praktikum.at/download/Schopf-Ringler_Arbeit_ohne_Wert_Plattform_Generation_Praktikum.pdf

[online verfügbar am 28.04.10]

STATISTIK AUSTRIA (2010a): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. 19.03.2010.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/023383.html

[online verfügbar am 15.06.10]

STATISTIK AUSTRIA (2010b): Arbeitsmarkt. 26.04.2010.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html

[online verfügbar am 16.06.10]

TROMMSDORFF, Gisela (1994): Zukunft als Teil individueller Handlungsorientierungen. In: Holst, Elke; Jürgen P. Rinderspacher; Jürgen Schupp (Hrsg.): Erwartungen an die Zukunft. Zeithorizonte und Wertewandel in der sozialwissenschaftlichen Diskussion. Frankfurt: Campus Verlag GmbH. 45-76.

WITZEL, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt: Campus Verlag.

WITZEL, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum: Qualitative Sozialforschung, Social Research. Volume 1, No. 1, Art.22.

<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520>

[online verfügbar am 17.03.10]

WOLBERS, Maarten H. J. (2003): Learning and working: double statuses in youth transitions. In: Müller, Walter; Markus, Gangl (eds.): Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets. New York: Oxford University Press. 131-155.

WOLF, Jürgen; Martin, Kohli; Joachim, Rosenow (1985): Ausgangspunkt Soziologie: Zur subjektbezogenen Betrachtung von Arbeitsbiographien. Die Veränderung beruflicher Erwartungen – biographische Analysen. In: Hoff, Ernst-H.; Lothar, Lappe; Wolfgang, Lempert (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Verlag Hans Huber. 128-141.

ANHANG

Erklärung zum selbstständigen Verfassen der Arbeit

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.

Ich versichere, dass ich diese Arbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Wien, am 30. September 2010

ZUSAMMENFASSUNG

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit den Erwartungen, welche AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie nach dem Studienabschluss an ihre zukünftige berufliche Tätigkeit haben. Die Berufserwartungen werden aus der aktuellen Perspektive der AbsolventInnen gewonnen, welche in Interviews befragt wurden, woraus ein retrospektiver Blick auf ehemalige Berufserwartungen während der Studienzeit entsteht. Das Ziel dieser Arbeit ist es, mittels eines qualitativen Forschungszuganges Wissen darüber zu generieren, wie sich SoziologInnen aus heutiger Sicht ihre berufliche Tätigkeit nach dem Studienabschluss vorstellten. Der durchgeführte explorative Zugang zum Thema eröffnet nicht nur Wahrnehmungsprozesse bezüglich des Berufseinstieges von Soziologie-AbsolventInnen, sondern auch interessante Ergebnisse hinsichtlich der Selbstwahrnehmung von SoziologInnen am Arbeitsmarkt. Die Auswertung der problemzentrierten Interviews führt zur Bildung einer Typologie welche die unterschiedlichen Typen von SoziologiestudentInnen beschreibt. Resultierend aus dieser Typologie, im Zusammenhang mit den durchgeführten Experteninterviews, konnten folgende zentrale Erkenntnisse im Hinblick auf die Forschungsfrage gewonnen werden:

- StudentInnen der Studienrichtung Soziologie haben während ihres Studiums keine spezifischen Erwartungen an ein Berufsfeld nach der Studienzeit.
- Den befragten SoziologInnen erscheinen die retrospektiven Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit nach ihrem Studienabschluss nicht sehr zentral. Die Phase des Berufseinstieges und die damit verbundenen Schwierigkeiten sind meist aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse nach wie vor ein wichtiges Thema für die befragten SoziologInnen.
- Aus Sicht der InterviewpartnerInnen ist es positiv, dass das Soziologiestudium den StudentInnen keine konkreten Vorstellungen bezüglich einer späteren beruflichen Tätigkeit auferlegt. Dies fördert Offenheit in unterschiedlichen Bereichen.
- SoziologInnen sind im Vergleich zu anderen AkademikerInnen am Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Bereichen oftmals benachteiligt.
- Der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt versuchen SoziologInnen mittels der Aneignung von Zusatzqualifikationen entgegen zu wirken.

Zusammenfassend wurde von den InterviewpartnerInnen festgestellt, dass Jobsuchende, gerade in der Phase des Berufseinstieges, trotz Rückschlägen auf die eigenen Fähigkeiten und ihre Selbstwirksamkeit vertrauen sollten.

ABSTRACT

This master thesis examines the expectations Sociology students have after their graduation concerning their future careers. Graduates' expectations towards their own professional careers emerged through interviews with them, resulting in a retrospective view of their former job expectations during college days. The purpose of this work is to generate knowledge about how Sociologists, from a present day perspective, pictured their careers during their time at college. Using an exploratory approach, the researcher gathered results regarding the career entry of Sociology graduates and further more interesting findings concerning the self-perception of Sociologists on the labour market. The analysis of the problem-centered interviews lead to the formation of a typology which represents the different types of Sociology students. From the typology and the interviews with experts on this field, the following central findings are presented:

- Sociology students do not have any specific expectations regarding their future careers during their college days.
- The interviewed Sociologists do not appear to value their retrospective expectations regarding their future careers. Instead, the period of their career entry continues to remain an essential topic, due to often precarious labour conditions.
- Furthermore, the interviewed Sociologists think it is beneficial that the study of Sociology does not impose any specific expectations on their students regarding a further career. From their perspective this encourages openness in many different ways.
- Sociologists are often disadvantaged in different areas of the labour market compared to other academics.
- Sociologists attempt to work against those difficult labour market situations by gaining additional qualifications.

The Sociologists interviewed for this study conclude that graduates who look for a job should always trust in their own skills and their self-efficacy, even during periods of disappointments.

LEBENS LAUF

Persönliche Daten

Name: Elisabeth Mayr
Geburtsdatum: 30.04.1984
Geburtsort: Grieskirchen, OÖ

Bildungsweg

2009 – 2010: Beendigung des Masterstudiums in Soziologie, Universität Wien
2008 – 2009: Erasmussemester, Royal Holloway University of London
2004 – 2007: Bakkalaureatsstudium in Soziologie, Universität Wien
2003 – 2004: College in Folsom, CA USA
05/2003: Matura an der HBLW, Ried im Innkreis, OÖ

Berufsbildung - Praktika - Auslandserfahrungen

09/2010 – 10/2010: Praktikum bei „queraum“, Kultur- und Sozialforschungseinrichtung, Wien
02/2009 – 08/2010: Beschäftigung am Institut für Wissenschaftsforschung als Studienassistentin, Universität Wien
07/2008 - 09/2008: Praktikum beim psychosozialen Dienst in der Justizanstalt Wien Favoriten
07/2006 – 09/2006: Praktikum bei „AMOC“, deutscher Hilfsverein für Menschen mit Suchterkrankungen, Amsterdam, NL
07/2005 – 09/2005: Praktikum bei „Folsom Orthopaedics“, Orthopädie Californien, USA
06/2003 – 09/2004: Mitarbeit bei „Aupair Care“, Kinderbetreuung Californien, USA