



ZIRIUS
Zentrum für interdisziplinäre Risiko- und Innovationsforschung

Universität Stuttgart
Institut für
Sozialwissenschaften
Abt. für Technik- und
Umweltsoziologie

DIALOGIK
gemeinnützige
Gesellschaft für
Kommunikations- und
Kooperationsforschung

Stuttgarter Beiträge zur Risiko- und Nachhaltigkeitsforschung

Was kommt nach dem Studium?

**Eine qualitative Befragung von
AbsolventInnen sozialwissenschaftlicher
BA- und MA-Studiengänge an der
Universität Stuttgart**

Michael M. Zwick

Nr. 32 / April 2014

Universität Stuttgart
Institut für Sozialwissenschaften (IfS)
Abteilung für Technik- und Umweltsoziologie
Prof. Dr. Dr. h.c. Ortwin Renn

Was kommt nach dem Studium?

**Eine qualitative Befragung von
AbsolventInnen sozialwissenschaftlicher
BA- und MA-Studiengänge an der
Universität Stuttgart**

Michael M. Zwick

Nr. 32 / April 2014

Arbeitsbericht

ISSN 1614-3035
ISBN 978-3-938245-31-6

Institut für Sozialwissenschaften
Abteilung für Technik- und Umweltsoziologie
Universität Stuttgart
Seidenstr. 36, 70174 Stuttgart
Tel: (0711) 685-83971, Fax: (0711) 685-82487
Email: ortwin.renn@sowi.uni-stuttgart.de
Internet: <http://www.uni-stuttgart.de/soz/tu>

DIALOGIK gemeinnützige GmbH
Lerchenstr. 22, 70176 Stuttgart
Tel: (0711) 3585-216-4, Fax: (0711) 3585-216-0
Email: info@dialogik-expert.de
Internet: www.dialogik-expert.de/

ZIRIUS

Zentrum für interdisziplinäre Risiko- und
Innovationsforschung der Universität Stuttgart
Tel: (0711) 685-83971, Fax: (0711) 685-82487
Email: sekretariat.renn@sowi.uni-stuttgart.de
Internet: <http://www.zirius-eu>

Ansprechpartner: Dr. Michael M. Zwick
Universität Stuttgart
Abteilung Sozialwissenschaften V
Seidenstr. 36 3. OG.
70174 Stuttgart
Tel: (0711) 685-83972
zwick@soz.uni-stuttgart.de
www.michaelmzwick.de

Inhaltsverzeichnis

1	Die Fragestellung	7
2	Material und Methoden	13
3	Berufseintritt und berufliche Situation der Absolventen	21
3.1	Der Berufseintritt	21
3.1.1	Geringe Arbeitslosenquote, rascher Berufseintritt	21
3.1.2	Die Bewerbungsphase	22
3.1.3	Der perfekte Berufseintritt	26
3.2	Die erste Stelle	29
3.2.1	Vertragliche Ausgestaltung	29
3.2.2	Berufliche Tätigkeiten und ihre Anforderungen	38
3.2.3	Arbeitszufriedenheit	39
4	Das Studium in der Retrospektive	51
4.1	Zufriedenheit mit dem Studium	51
4.1.1	Beurteilung des Bachelor Sozialwissenschaften	52
4.1.2	Beurteilung des Masterstudiengangs Sozialwissenschaften	57
4.2	Lohnt ein Master-Studium?	61
4.3	Studienbezogene Verbesserungsvorschläge	65
5	Diskussion	71
	Gesprächsleitfaden	77
	Literatur	79

1 Die Fragestellung

Was kommt für Studierende der Sozialwissenschaften nach dem Studium?

Zu Zeiten der Magister- und Diplomstudiengänge wurde dieser Frage allenthalben nachgegangen, sei es in Form von Metaanalysen, allgemeinen Berichten und Ratgebern über den Berufseinstieg und -erfolg von AbsolventInnen¹ (exemplarisch Grünh (Hg.) 1997 und 1999, Brüderl und Reimer 2001, Burkhardt et al. (Hg.) 2000, Gernand und Zinn 2000, Schomburg et al. (Hg.) 2001), sei es anhand von Absolventenstudien an den verschiedenen soziologischen bzw. sozialwissenschaftlichen Hochschulinstituten (exemplarisch Baumann et al. 1998, Daniel 2001, Habenicht et al. 2002, Haug und Kropp 2002, Mayerl und Urban 2008, Ortenburger 2004, Zinn und Dammann 1995), oder aber Beiträgen zu Berufseinstieg, Berufsfeldern für Sozialwissenschaftler bzw. zu den Bedingungen, die den Berufseinstieg verbessern können (z.B. Haug und Kropp 2002, Incher 2007).

Diese Tradition ist mit der Einführung der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge 'mangels Masse' vorübergehend ins Stocken geraten und wurde zunächst durch Analysen der Studienbedingungen nach der Bologna-Strukturreform fortgeführt (exemplarisch Thiel et al. 2006, 2008 und 2010). Empirische Studien zum Verbleib nach dem Examen bedürfen eines größeren Vorlaufs, bis eine genügend große Anzahl an Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt

¹ Nachfolgend wird der Einfachheit halber die maskuline Form gewählt, wenn beide Geschlechter gemeint sind.

Erfahrungen gesammelt hat, um ihr Studium und die daraus erwachsenden Berufschancen angemessen beurteilen zu können.

So finden sich in der HIS-Studie aus dem Jahre 2005, die eine bundesweite Vollerhebung aller Bachelor-Absolventen von Fachhoch- und Hochschulen der Prüfungsjahrgänge 2002 und 2003 darstellt, *„erste valide empirische Informationen sowohl über das Bachelorstudium als auch zum Berufsübergang... Eines muss aber deutlich hervorgehoben sein: Die Ergebnisse dieser Studie sind eine Momentaufnahme eines Zustandes zu Beginn des Bolognaprozesses und der Einführung von Bachelorstudiengängen in Deutschland.“* (Minks und Briedis 2005a: V) Unter den insgesamt 1.435 auswertbaren Fällen befanden sich seinerzeit nur 6,3% Politik- und Sozialwissenschaftler (Minks und Briedis 2005a: 8), was die engen Grenzen der Auswertbarkeit unterstreicht. Vor allem stellen die Autoren fest, dass es teilweise beträchtliche Unterschiede in den weiteren Lebensläufen danach gibt, ob der Bachelorabschluss an einer Fachhochschule oder Universität erworben wurde (Minks und Briedis 2005b: II).

Nicht weniger interessant dürften hochschulspezifische Auswertungen sein, da trotz der angestrebten curricularen Kompatibilität von Bachelor- und Masterstudiengängen über alle Hochschulen hinweg gleichwohl arbeitsmarktwirksame Unterschiede in der Ausbildung zu erwarten sind. Beispielsweise wird für einen erfolgreichen Berufseintritt u.a. auf die Bedeutung fundierter Methodenkenntnisse verwiesen (z.B. Baumann et al. 2001: 14, Bauer et al. 2006: 11, Sturm 2007: 22, Behrendt 2012 und 2013: 8, Böpple 2012: 3). Diesbezüglich rangieren die Sozialwissenschaften an der Universität Stuttgart im CHE-Ranking seit Jahren im Spitzenfeld deutscher Universitäten (Zeit online 2014). Weitere, arbeitsmarktspezifische Unterschiede, die für hochschulspezifische Absolventenstudien sprechen, können in den lokalen Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes vermutet werden. So rekrutieren beispielsweise in Stuttgart die sechs Abteilungen des

Instituts für Sozialwissenschaften², und mehr noch die angegliederten, personalstarken Forschungsinstitute Zirius³ und Dialogik⁴ seit Jahren eine nicht unbeträchtliche Zahl von Absolventen der sozialwissenschaftlichen Bachelor- und vor allem Masterstudiengänge⁵.

Mit Blick auf die konkreten Berufschancen der Studierenden machen deshalb vor allem Spezialuntersuchungen Sinn, welche die Arbeitsmarkterfahrungen und den Berufseinstieg der eigenen Absolventen zum Gegenstand haben. Derartige Studien, die sich schwerpunktmäßig auf die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge erstrecken, finden sich verstärkt ab der zweiten Hälfte der letzten Dekade (beispielsweise Thiel et al. 2006 und 2010, Dohle und Vowe 2007, Pöge und Pollmann-Schult 2009, Servicestelle Lehrevaluation der Universität Osnabrück 2009, Morosow und Schicka 2010, Holzleiter et al. 2011, Studiendekanat der sozialwissenschaftlichen Fakultät 2011), wobei alle diese Studien, trotz teilweise geringer Fallzahlen, auf quantitativen Untersuchungsdesigns fußen.

Dies gilt auch für eine Absolventenbefragung der Stabsstelle Qualitätsentwicklung der Universität Stuttgart aus dem Jahr 2011, die auf einer Befragung der Absolventenjahrgänge 2008, 2009 und 2010 beruht und insgesamt 21 Bachelorabsolventen der Sozialwissenschaften und zusätzlich 18 Absolventen eines deutsch-französischen, sozialwissenschaftlichen Studiengangs – gleichfalls BA – enthält (Weber 2012: 1). Die Ursachen sind in all diesen Studien ähnlich gelagert. Zum einen wurden die neuen Studiengänge erst sukzessive eingeführt mit zunächst wenigen Studierenden und, geschmälert um Stu-

² www.uni-stuttgart.de/soz

³ Zentrum für interdisziplinäre Risiko- und Innovationsforschung, www.zirius.eu

⁴ <http://dialogik-expert.de/de/index.htm>

⁵ Eine Übersicht über die Studiengänge findet sich hier: <http://www.uni-stuttgart.de/soz/institut/studierende/index.html>

dienabbrecher und -wechsler, noch weniger Absolventen. Zum anderen entschließt sich ein beträchtlicher Anteil der BA-Absolventen zur Fortsetzung mit einem Master-Studium und manch Master-Abgänger zur Promotion. Des Weiteren bedarf es eines Vorlaufs von ein bis eineinhalb Jahren nach dem Examen, um den Übergang in den Beruf und gemachte Berufserfahrungen adäquat erfassen zu können, und last but not least ist der Berufseinstieg als Statuspassage nicht selten mit einem Ortswechsel und entsprechend erschwerter Erreichbarkeit verbunden.

Diese Erschwernisse gelten uneingeschränkt auch für die sozialwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengänge an der Universität Stuttgart. Mit dem Wintersemester 2003 / 2004 wurde erstmals ein Bachelor-Studiengang aufgenommen – zunächst noch parallel zum herkömmlichen Magisterprogramm und mit nur zwei Studierenden. In dieser Anlaufphase folgten drei weitere Jahrgänge mit ebenfalls nur geringen Anfängerzahlen – 22 Studierende im Wintersemester 2004 / 2005, 28 Studierende 2005 / 2006 und 49 Studierende 2006 / 2007 – teilweise deshalb, weil zeitgleich noch immer eine Immatrikulation in den weitaus weniger verschulten und für viele Studierende wegen des breiteren Lehrangebots attraktiveren Magisterstudiengang möglich war (vgl. Zwick 2009: 7f.)

Im Laufe des Jahres 2006 erfolgte aus den Erfahrungen dieser Pilotphase eine grundlegende Reform des Bachelor-Studiengangs, bei der auch die keineswegs optimale verwaltungs- und beratungstechnische Ausgestaltung des Studiums einer Revision unterzogen wurde. Die neue Prüfungsordnung trat am 15. August 2006, noch unmittelbar vor dem Wintersemester, in Kraft.

Mit der Novellierung der Prüfungsordnung waren allerdings noch immer keine konsolidierten Verhältnisse geschaffen (Zwick 2007). Infolge universitätsinterner Probleme beim Zulassungsverfahren konn-

te trotz hoher Bewerbungszahlen auch im Wintersemester 2006 / 2007 mit 49 Einschreibungen nur ein Teil der verfügbaren Studienplätze ausgeschöpft werden, obgleich ein erheblicher Teil dieser Studienanfänger nachträglich zugelassen worden war, unter Aufgabe der erforderlichen Mindestqualifikation. Erst mit dem Wintersemester 2007 / 2008 konnte mit 81 Studierenden im 'Ein-Fach'-Bachelor annähernd die vorgesehene Zahl von Anfängern erreicht werden, mit der Folge, dass sich auch die Zahl der dem Arbeitsmarkt potentiell zur Verfügung stehenden Absolventen retardiert.

Aus den genannten Gründen entschlossen wir uns für eine qualitative Befragung von Absolventen aus den 'klassischen' 'Ein-Fach'-Bachelor- und Masterstudiengängen. Qualitative Befragungen bieten den Vorteil, dass man, vor allem bei prekären Übergängen ins Erwerbsleben oder aber komplexeren Berufskarrieren die erlebten Erfahrungen detailgenau erfragen und beispielsweise auch die Verbesserungen, die man dem absolvierten Studiengang angedeihen lassen möchte, genau explizieren lassen kann (vgl. Witzel und Kühn 1999).

Unsere kleine Befragung zielte auf folgende Informationen:

- auf die Aktivitäten und Erfahrungen nach dem Examen, vor allem die Schilderung des Berufseintritts, der dabei gewählten und ggf. erfolgreichen Strategie
- auf die umfassende Charakterisierung der Stelle bzw. Stellen u.a. hinsichtlich Umfang, Befristung, Einkommen und Aufstiegschancen, der Tätigkeit und erforderlichen Qualifikationen, der Fachrelevanz, aber auch hinsichtlich Betriebsklima, Arbeitsbelastung und anderen Qualitätskriterien
- Nicht berufstätige Befragte wurden alternativ nach ihrem Traumberuf und dessen Eigenschaften analog zum vorangegangenen Spiegelstrich befragt

- wie gut das sozialwissenschaftliche Bachelor- bzw. Masterstudium an der Universität Stuttgart auf den Beruf vorbereitet und vor allem, wie die beruflichen Chancen und Erfordernisse mit Blick auf Bachelor oder Master eingeschätzt werden
- ob und inwieweit sich die Erwartungen an das sozialwissenschaftliche Studium erfüllt haben und, last but not least,
- ob bzw. unter welchen Bedingungen man den sozialwissenschaftlichen Studiengang an der Universität Stuttgart weiterempfehlen würde.
- was am Bachelor- und ggf. Masterstudiengang verbesserungswürdig erscheint

Ziel der Studie ist es, die Erfahrungen, Rationalitäten und Hoffnungen unserer Absolventen näher kennen zu lernen. Wenn ihre Wünsche und Verbesserungsvorschläge dazu beitragen können, unsere Studiengänge weiter zu verbessern, hätte sie ihren Zweck erfüllt.

Es versteht sich von selbst, dass ein empirischer Ergebnisbericht dieses Umfangs nicht ohne fremde Hilfe würde entstehen können. Für die Durchführung der Interviews und Bereitstellung des transkribierten Textmaterials danke ich meinen Studierenden Tobias Dürr, Daniela Ehlgen, Sabrina Glanz, Vaiva Kalesnikaite, Marc Kaltenbach, Mia Kamleitner, Svetlana Novikova, Ann-Katrin Radig, Antonia Scherzer, Tim Sippel und Franz Walter. Des Weiteren gilt mein Dank allen ehemaligen Studierenden, die sich als Gesprächspartner an unserer Untersuchung beteiligt und uns Ihre Erfahrungen berichtet haben. Für die kritische Durchsicht und Diskussion meiner Interpretationen schulde ich Dr. Jürgen Hampel und für die, wie stets, gewissenhafte Überarbeitung des Manuskripts Sabine Mertz herzlichen Dank. Alle verbliebenen Unzulänglichkeiten und Fehler sind dessen ungeachtet alleine mir zuzurechnen.

2 Material und Methoden

Im Wintersemester 2012/2013 veranstaltete ich ein Seminar zur qualitativen Sozialforschung, in welchem die Studierenden alle notwendigen Fähigkeiten erlernten, die erforderlich sind, um eine qualitative Befragung mittels themenzentrierter Interviews (Witzel 2000) durchzuführen, die Ergebnisse zu transkribieren (Dresing und Pehl 2012: 25ff., Kuckartz et al. 2008: 27), mit MaxQda thematisch zu kodieren und auszuwerten (Kuckartz 2010: 84ff.). Dabei wurden zur Qualitätssicherung die zentralen Arbeitsschritte nicht nur theoretisch erörtert sondern gemeinsam praktisch eingeübt, etwa die Leitfadenerstellung, zu interviewen, mit 'f4' zu transkribieren sowie das Textmaterial zu vercoden und auszuwerten. Als Semesterarbeit hatten die Studierenden jeweils ein Interview zum Thema 'Sozialwissenschaften als Beruf' mit ehemaligen AbsolventInnen durchzuführen und, wie gelernt, zu transkribieren und zu analysieren. Der Leitfaden ist im Anhang abgedruckt.

Die Transkripte von insgesamt 15 Leitfadeninterviews, die meine Studierenden und ich selbst durchgeführt haben, bilden die Grundlage für die nachfolgenden Darstellungen. Für die Anonymisierung der Daten, alle Analyseschritte und Interpretationen und die damit verbundenen Unzulänglichkeiten trage ich die alleinige Verantwortung.

Rekrutierung der Gesprächspartner

Die Rekrutierung der Gesprächspartner bereitete unerwartete Probleme. Die eingangs angedeutete, späte Konsolidierung des Bachelorstu-

diengangs und seiner verwaltungstechnischen Implementierung ist maßgeblich dafür verantwortlich, dass die Menge der BA- und mehr noch der Masterabsolventen bis heute quantitative Analysen über deren Verbleib im Prinzip kaum zulässt.⁶ Tabelle 1 basiert auf Auskünften des Prüfungsamtes über sämtliche Absolventen der 'Ein-Fach'-Bachelor- und Masterstudiengänge im Fach Sozialwissenschaften seit deren Einführung an der Universität Stuttgart.

Tab. 1: Absolventen der sozialwissenschaftlichen 'Ein-Fach'-Bachelor- und Masterstudiengänge an der Universität Stuttgart

Jahrgang	Abschluss SOWI		Gesamt
	Bachelor	Master	
2006	1	0	1
2007	5	0	5
2008	9	1	10
2009	13	2	15
2010	21	2	23
2011	40	18	58
2012	49	13	62
Gesamt	138	36	174

Quelle: Prüfungsamt der Universität Stuttgart⁷

Befragt werden sollten vorzugsweise Absolventen, deren Examen möglichst lange zurück liegt, um berufliche Erfahrungen erfassen zu

⁶ Für 2014 hat mein Kollege, Dr. Joachim Fiebig, das Erscheinen einer ersten, quantifizierenden Studie über den Verbleib von Absolventen der sozialwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengänge an der Universität Stuttgart angekündigt.

⁷ Ich danke Herrn Dr. Paul-Gerhard Martin vom Dezernat 'Forschung und Kommunikation', Leiter der Abteilung für Berichtswesen und Kapazitätsrechnung der Universität Stuttgart für die freundliche Bereitstellung der Daten.

können. Der Jahrgang 2012 wurde daher aus der Befragung, die im Frühjahr 2013 stattfand, ausgeschlossen.

Von 46 der insgesamt 112 Bachelor- und Masterabsolventen, die zwischen 2006 und 2011 mit dem Examen die Universität verließen, war eine private Email verfügbar. Diese gering anmutende Zahl resultiert daraus, dass alle Studierenden mit der Immatrikulation an der Universität Stuttgart automatisch eine Emailadresse der Universität erhalten und ein Gutteil der inneruniversitären Kommunikation mit dieser Emailadresse durchgeführt wird, die aber mit der Exmatrikulation erlischt. Dadurch war ein erheblicher Anteil der Studierenden nach ihrem Examen von uns nicht mehr elektronisch erreichbar. Anhand der 46 verfügbaren Emailadressen konnten 15 Leitfadeninterviews realisiert werden, wobei darauf geachtet wurde, dass diese nach Abschluss und Geschlecht möglichst gleich verteilt sein sollten. Tabelle 2 veranschaulicht die Struktur der realisierten Interviews.

Tab. 2: Realisierte Leitfadeninterviews nach Studienabschluss und Geschlecht

Geschlecht	Abschluss		Gesamt
	Bachelor	Master	
Männer	3	5	8
Frauen	3	4	7
Gesamt	6	9	15

Quelle: Eigene Erhebung

Es versteht sich von selbst, dass dieses kleine, gezielte Sample von Fällen keine Repräsentativität und die gewonnenen Ergebnisse dementsprechend keine Verallgemeinerung in einem quantitativen Sinne beanspruchen können (Flick 2006: 336) – die nachfolgend dargestellten Ergebnisse gelten nur für die interviewten Gesprächspartner.

Stattdessen zielt das qualitative Forschungsdesign auf ein tiefes, detailgenaues Verstehen-Lernen sozialer Phänomene und, da eine gute Variation des Materials vorliegt (Schreier 2010: 241 und 245f.), auf eine *theoretische* Generalisierung relevanter Aspekte und Befunde, die *typische* Muster von Orientierungen, Erwartungen, Handlungs- und Entscheidungsstrategien repräsentieren (Lamnek 2005: 185f.).

Die Leitfadengespräche dauerten zwischen 7 und 51 Minuten, die durchschnittliche Befragungsdauer belief sich auf 23 Minuten. Das Textmaterial wurde vollständig im Wortlaut mit Glättung von Dialekten, Füllworten und groben sprachlichen Unzulänglichkeiten auf insgesamt 124 Textseiten verschriftet. Vor dem Einlesen in MaxQda habe ich das Textmaterial inhaltsneutral anonymisiert und dabei, mit Ausnahme der 'Universität Stuttgart' alle Orts- und Zeitangaben, sowie alle Nennungen von Institutionen, Arbeitgebern, Tätigkeiten etc. so verändert, dass zwar zentrale Aussagen und inhaltliche Interpretationen möglich bleiben, aber nicht mehr auf bestimmte Gesprächspartner geschlossen werden kann.

Datenanalyse und -interpretation

Die Datenanalyse und -interpretation folgt dem Kriterium der abnehmenden 'Zentralität' von Aspekten, Argumenten und Urteilen. Beim *thematischen Kodieren* wurde hierfür speziell mit den 'Hypercodes' 'relevant' und 'zentral' operiert, sowie besonders relevante und zugleich sprachlich pointierte Gesichtspunkte mit 'Zitat' vercodet. Was aber ist 'relevant' und was 'zentral'?

'Wichtige' Aussagen sind anhand einiger Indizien zu erkennen, vor allem daran, dass sie ...

- auf offene Fragen zuerst genannt werden, ohne vom Interviewer explizit abgerufen worden zu sein,

-
- im Interview von den Gesprächspartnern ausführlich behandelt werden,
 - von den Gesprächspartnern wiederholt aufgegriffen und mit Beispielen eingehend illustriert werden,
 - mit emotionalem Engagement, Nachdruck, starken Metaphern, lauter oder gehobener Stimme, auf den Tisch klopfen etc., vorgebracht werden,
 - heftige verbale Reaktionen und Bewertungen auslösen, die, wie etwa stark verallgemeinernde Forderungen oder Behauptungen, die weit über die eigene Person oder Situation hinausreichen oder abstrakte, übergreifende Selbstdeutungen beinhalten,
 - vom Gesprächspartner selbst *expressis verbis* als 'wichtig' oder 'zentral' bezeichnet werden und
 - im gesamten Interviewmaterial bei vielen Gesprächspartnern auftreten⁸.

Als 'zentral' können Aussagen gelten, die auf übergreifenden Werten, Weltbildern oder Einstellungen fußen, die gleichsam als generalisierete, 'kognitive Anker' zum Framing, zur umfassenden, heuristischen Deutung und Beurteilung von Sachverhalten herangezogen werden⁹. Demgegenüber bleiben periphere Aussagen singulär und werden eher beiläufig oder nur auf Nachfrage erwähnt.

⁸ weshalb die Häufigkeit von Aspekten nur eines unter mehreren Indizien für Zentralität darstellt, die stattdessen wesentlich durch qualitative Merkmale bestimmt ist!

⁹ Eines der Interviews steht beispielsweise unter der Prämisse hochgradigen fachlichen Interesses. Von diesem ‚zentralen‘ Standpunkt aus werden eine Reihe weiterer positiver Urteile ‚abgeleitet‘, beispielsweise auch das Bekenntnis, das Fach ggf. wieder zu studieren zu wollen: *„Ich wollte diesen Studiengang studieren! Ich bin mit dem Thema, also mit den Sozialwissenschaften, sehr glücklich gewesen. Ich würde es auch wieder machen!“* (SozBer14: 9)

Die nachfolgenden Darstellungen folgen im Wesentlichen der Logik abnehmender Zentralität, wobei angesichts des differenzierten Codeplans – er enthält 2.219 codierte Textstellen, die auf 299 sachlichen Codes und Unter-codes basieren – darauf verzichtet werden muss, die *gesamte* Variationsbreite des Materials darzustellen, und stattdessen viele marginale Aspekte weggelassen werden.

Die Struktur der realisierten Interviews

Bis zum Befragungszeitpunkt hatten drei der Gesprächspartner keine Berufstätigkeit aufgenommen, sondern sich für ein Master-Studium entschieden (SozBer06, 11, 12), sechs Befragte eine Berufstätigkeit ausgeübt (SozBer01, 02, 03, 04, 07, 08), vier Befragte zwei (SozBer05 und 10) und je ein Befragter drei (SozBer14) bzw. vier Stellen besetzt (SozBer09), wobei zeitgleich ausgeübte Tätigkeiten auf Teilzeitstellen mitgezählt sind.

Entsprechend der guten Arbeitsmarktsituation für Absolventen sozialwissenschaftlicher Studiengänge an und im Umfeld der Universität Stuttgart, aber auch infolge ihrer guten Erreichbarkeit, entfallen in dem Datenmaterial vier realisierte Interviews auf Absolventen, die als wissenschaftliche Mitarbeiter an oder im Umfeld der Universität Stuttgart beschäftigt sind (SozBer02, 08, 13, 14).¹⁰ Zwei weitere Gesprächspartner arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter – eine als Wissenschaftlerin an einer norddeutschen Universität (SozBer15), ein weiterer auf halber Qualifikationsstelle an einem Forschungsinstitut im südwestdeutschen Raum (SozBer04). Zwei Befragte sind bei Abgeordneten als wissenschaftliche Referenten angestellt (SozBer03 und 05), und je einer ist Mitarbeiter in einem Markt- bzw. Meinungsfor-

¹⁰ Über einen sehr hohen Anteil in Baden-Württemberg beschäftigter Absolventen der Universität Stuttgart weiß auch Weber (2013: 4) zu berichten.

schungsinstitut (SozBer07 und 09). Ein Befragter erarbeitet als Selbständiger Evaluationsprojekte für die IT-Branche (SozBer01), und eine Gesprächspartnerin ist in der Sales-Abteilung einer Marketingfirma angestellt (SozBer10).

3 Berufseintritt und berufliche Situation der Absolventen

3.1 Der Berufseintritt

Beginnen wir mit der Beantwortung der zentralen Fragestellung, dem Berufseintritt und den beruflichen Erfahrungen unserer Bachelor- und Masterabsolventen.

Der Berufseintritt nach dem Examen vollzog sich für das Gros der von uns Befragten rasch und reibungslos. Ob sich dahinter ein 'creaming-the-best'-Effekt der Fallauswahl verbirgt, oder aber ein genereller Trend, wie ihn auch andere Studien in den letzten Jahren dokumentieren (exemplarisch Lenz et al. 2010: 184, Morosow et al. 2010: 41, Dohle und Vowe 2007: 138), kann nicht beantwortet werden, wohl aber die Frage, welche Strategien bei unseren Befragten erfolgreich waren und einen raschen Berufseintritt bewirkten.

3.1.1 Geringe Arbeitslosenquote, rascher Berufseintritt

Abgesehen von den drei Gesprächspartner, die sich nach dem BA-Abschluss in einen Masterstudiengang einschrieben und bis zum Befragungszeitpunkt noch keine Berührung mit dem Arbeitsmarkt hatten (SozBer06, 11 und 12), waren alle übrigen 12 Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung berufstätig, davon 10 in Vollzeit- und zwei in Teilzeitarbeitsverhältnissen (SozBer04 und 15). Keiner der Berufstätigen verfügte über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Das Fehlen arbeitsloser Absolventen mag dem Sample zuzurechnen sein, außerordentlich niedrige Arbeitslosenquoten von Absolventen und ein rascher Berufseinstieg sozialwissenschaftlicher Bachelor-Absolventen werden aber beispielsweise auch in einer aktuellen Leipziger Studie berichtet: *„Der Anteil der arbeitslos gemeldeten Bachelorabsolventinnen und -absolventen geht im ersten Jahr nach Studienabschluss bereits von 17 auf 3% zurück und liegt damit noch unter der qualifikations-spezifischen Arbeitslosenquote aller Personen mit Hochschulabschluss.. [wo- bei sich aber zeigt], dass der Bachelorabschluss in der Regel von der Mehr- heit der Absolventinnen und Absolventen nicht als ein Abschluss zum Be- rufseinstieg angenommen wird.“* (Lenz et al. 2010: 184).

In unserem Sample berichten 8 der 12 Befragten, die bislang wenigstens eine Arbeitsstelle innehatten, einem nahtlosen Übergang vom Examen ins Berufsleben, ein Befragter musste 'eine Weile' warten, und drei Befragte jeweils 3 Monate. Untersuchen wir zunächst jene Absolventen, bei welchen es keinen problemlosen Übergang in die erste Stelle gab.

3.1.2 Die Bewerbungsphase

Frau H., eine BA-Absolventin, zog nach dem Erhalt des Bachelor nach Frankfurt, um dort Einstieg in die IT-Branche zu finden. Zunächst benötigte sie etwas Zeit *„für mich, ... und auch um Frankfurt ken- nen zu lernen. Sozusagen 'Urlaub'... Dann habe ich intensiv mit der Ar- beitssuche angefangen, bzw. mit der Praktikasuche, weil mir geraten wurde, erstmal ein Praktikum zu machen, weil es doch schwierig ist, sofort einen Einstieg zu finden, vor allem in den Bereich, den ich machen wollte.“* (Soz- Ber 10: 3). Sie eröffnet sich insgesamt vier Bewerbungsgespräche und bekommt schließlich von einem Start-Up Unternehmen ein halbjähriges Praktikum. Im Rahmen dieses Praktikums forderte der potentielle Arbeitgeber von ihr eine kleine Medienkampagne ein, bevor es zur

Anstellung auf die gewünschte 'Media-Marketing'-Stelle kam: *"Die wollten dann so ein 'Lifecase', so ne 'Study' [haben], was ich dann zu Hause bearbeiten musste. Also ich musste so eine kleine Kampagne machen für die EM, weil die kurz bevor stand. Und dann musste ich mir halt was überlegen ... und eine kleine Präsi halten... Also ich hatte dann erst ein Telefonbewerbungsgespräch und dann ein richtiges, persönliches, wo ich meine Präsentation vorgestellt habe und dann wurde ich am Ende auch genommen"* (SozBer10: 8f.), wobei sie das Unternehmen noch vor Beendigung der Probezeit wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten entlassen muss. (SozBer10: 10).

Herr H., gleichfalls ein Bachelor-Absolvent, zollt die dreimonatige Wartezeit bis zum Erhalt einer Stelle dem Umstand, dass er gerne im Raum Stuttgart arbeiten wollte. Schon während dem Studium verfolgte er das Ziel, *"in die Marktforschung zu gehen. Dann habe ich mich in ganz Deutschland beworben für Marktforschungsinstitute. Ich hatte schon im Bachelorstudium ein Praktikum gemacht im Bereich der Marktforschung und ... Ich habe mich wie gesagt deutschlandweit beworben, aber mein primäres Ziel war in Stuttgart oder im Stuttgarter Großraum zu bleiben. Da ... hat [es] eine Weile gedauert bis ich einen Job gefunden habe, so 3 Monate. Aber dann habe ich einen Job bekommen in der Marktforschung"*. (SozBer07: 3)

Ebenfalls 3 Monate lang wartet Frau J. nach dem Masterabschluss auf eine Assistentenstelle an der Universität Hannover, an der sie die sozialen und politischen Folgen der Wüstenbildung in Nordafrika untersucht. Die Wartezeit beim Übergang in den Beruf führt sie nicht auf schlechte Arbeitsmarktchancen zurück – *"also ich fand's zu dem Zeitpunkt nicht so schwierig, also ich hatte sehr viele Stellenausschreibungen, die mir zugesagt hätten, auch in unterschiedlichen Bereichen"* (SozBer15: 7) –, sondern erklärt sie damit, *"weil ich einfach nicht während der Masterarbeit angefangen habe, Stellen zu suchen. Ich habe wirklich bis zum letzten Tag gewartet, wo ich dann auch nicht mehr Studentin war,*

Masterarbeit und Verteidigung gehabt habe. Deswegen war es für mich völlig klar, dass ich erst mal paar Monate Übergang habe, in denen ich jetzt keinen Job habe, arbeitslos bin und es dann erst weitergeht.“ (SozBer15: 7)

Auch Herr N. führt den Umstand, nach dem Masterexamen *“eine Weile“* arbeitssuchend gewesen zu sein, vor allem auf persönliche Umstände zurück: *„Das hatte verschiedene Gründe. Einerseits bin ich in dem Zeitraum Vater geworden und meine Lebensgefährtin hat gearbeitet. Deswegen war ich nicht so hundertprozentig flexibel, was die örtliche und die zeitliche Wahl des Jobs anging.“ (SozBer04: 5)* Andererseits glaubt er auch, Probleme zu erkennen, infolge saisonaler Schwankungen am *“Arbeitsmarkt, der ziemlich dürrftig ist. Mein Eindruck ist dass, das vor allem auch mit der Jahreszeit zusammenhängt. Weil viele Jobs auf die man sich bewerben kann, in öffentlichen Stellen ausgeschrieben werden und die werden dann in der Regel nicht im Winter ausgeschrieben - einfach weil da viele Leute im Urlaub sind ... - (Pause) dass das, glaube ich, den Rest des Jahres einfacher ist. Und es gab auch nicht so viele Stellen.“ (SozBer04: 5).*

Außerdem räumt er ein, auch nur vergleichsweise wenige Bewerbungen *“auf richtige Soziologie-Jobs“* in Pendeldistanz zum Wohnort abgeschickt zu haben (SozBer04: 5). Als ausschlaggebend für die Verzögerung macht er aber die familiäre Situation verantwortlich, denn erst *“als ich einen Kitaplatz für mein Kind hatte, konnte ich mich intensiver um Stellen bewerben und hatte dann quasi mehrere Bewerbungen hinausgeschickt - hatte dann auch drei Zusagen gehabt.“ (SozBer04: 7).* Als dann die Begleitumstände entsprechend geregelt sind, führt gleich die erste Bewerbung zu einem Bewerbungsgespräch und schließlich zum Erfolg: *“Das hier war die erste und eigentlich auch die attraktivste Stelle. Ich bin dann zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden und habe dann auch gleich die Zusage erhalten.“ (SozBer04: 7)*

Ein auf den ersten Blick nahtloser Übergang ins Erwerbsleben gelingt einem weiteren Befragten, Herrn N., dem nach dem Masterabschluss

aufgrund von Beziehungen angeboten wird, als Selbständiger den Verband von Werbeträgern über die Qualität von Internetauftritten zu beraten (SozBer01: 4). Diese Tätigkeit erlebt er zwar als interessant und positiv, doch eigentlich war es ihm wichtig gewesen, *„nach dem Studium ... etwas Festes zu finden..., aber es hat sich bis jetzt nichts ... Richtiges ergeben.“* (SozBer01: 5) Dabei begannen seine Bewerbungen auf feste Stellen zunächst vielversprechend: *„Bei einer großen Handelswarenkette. Ich bin da auch recht weit gekommen, hatte mehrere Gespräche und im war im Endeffekt sehr enttäuscht, weil ich dann nicht genommen wurde.“* (SozBer01: 27) Mehr als das – im weiteren Interview äußert er sich ziemlich verärgert über dieses Bewerbungsverfahren, in welchem er für den potentiellen Arbeitgeber vergebens ein komplettes Konzept ausgearbeitet und in mehreren Schritten verfeinert hatte, *„weil man investiert sehr viel Zeit in sowas hinein... Das waren insgesamt vier ausführliche Bewerbungsprozesse, die ich jetzt das letzte Jahr hatte – mit 'ausführlich' meine ich jetzt drei bis vier Gespräche, über Telefon, persönliche, mehrere Runden, Ausarbeitungen... Also mir wurde immer mehr gesagt: 'Machen Sie doch bitte mal genauer, machen sie doch mal hier, arbeiten Sie ein bisschen was aus, oder wie würden Sie das jetzt angehen, das Problem'? Und dann macht man das und dann kam... die Antwort, 'das ist eigentlich zu komplex, was Sie da gemacht haben.'“* (SozBer01: 32).

Ein gutes Dutzend Bewerbungsschreiben führte zu insgesamt fünf Bewerbungsgesprächen, dabei empfand er eine gewisse 'Hinhaltetaktik' als typisch: *„Es gab viele Runden, die dann aber ausgelaufen sind. Irgendwann kam dann leider und ohne viele Erklärungen, 'ja, es tut uns leid, jetzt waren Sie dreimal hier, aber wir können das mit Ihnen nicht machen.'“* (SozBer01:34)

3.1.3 Der perfekte Berufseintritt

Beim Gros der Gesprächspartner verlief der Berufseintritt nach dem Examen aber absolut reibungslos, ohne Bewerbung und ohne Wartezeit. Diese idealtypisch erfolgreichen Einmündungen ins Erwerbsleben basieren sämtlich auf *Beziehungen*, die während dem Studium aufgebaut wurden. Im vorliegenden Datenmaterial treten sie in zwei Varianten auf.

Praktika

Einer der beiden Erfolgspfade in den Beruf führt über *Praktika*, etwa in der Art, wie sie, stellvertretend für andere, Herr O. über seinen Einstieg als wissenschaftlicher Referent eines Abgeordneten erzählt: *"Ich habe, bevor ich meinen Master an der Uni Stuttgart gemacht habe, den Bachelor Studiengang 'Politikwissenschaft' an der Universität in Hamburg gemacht. Und ... bei dem [Abgeordneten] habe ich ein Praktikum gemacht und nach dem Praktikum in seinem Büro als studentische Hilfskraft gearbeitet. Und über diesen Kontakt – der ist nie abgebrochen – bin ich auch auf seinen Nachfolger gekommen und hab ihn auch ein bisschen im Wahlkampf unterstützt. Und als der dann hier gewählt wurde, hat er mir ... diese Stelle hier angeboten. Also, das war so die Schiene, wie ich ... an diesen Job gekommen bin. Es gab keine Ausschreibungen oder Stellenanzeige, sondern er hat mich eben nach seiner gewonnenen Wahl – da er mich bereits kannte – hat er mich dann gefragt, ob ich das machen würde."* (SozBer03: 7f.)

Eine ähnlich nahtlose, auf Beziehungen gründende Berufseinmündung gelingt Frau F., die zuerst Soziologie an einer norddeutschen Universität studiert. Unmittelbar nach ihrem Wechsel nach Stuttgart, *"habe ich in dem renommierten staatlichen Forschungsinstitut 'G.' als Hiwi gearbeitet. Ich war Verwaltungshiwi ... und die Stelle habe ich dann quasi nachher auch bekommen. Das heißt also, ich bin über das Praktikum, was*

man hier immer so groß sagt 'ja machen Sie Praktikum', da hat es ... tatsächlich was gebracht!" (SozBer09: 4)

Frau L., wissenschaftliche Mitarbeiterin an einem Lehrstuhl vertritt generell die Auffassung, „*dass für diejenigen, die sich während dem Studium schon in irgendwelche beruflichen Richtungen etabliert haben, das heißt, ... sei es durch Nebenjobs oder durch Hobbies schon irgendeine Richtung [anvisiert] haben, für die ist es, glaube ich, sehr, sehr einfach einen Job zu finden.*“ (SozBer14: 29)

Wissenschaftliche Hilfskraftstellen am Institut

Auch die zweite Variante des perfekten, nahtlosen Wechsels nach dem Examen auf eine Mitarbeiterstelle, fußt auf erfolgreichem Networking: Als langjährige, erfahrene wissenschaftliche Hilfskraft wird Herrn M. der mögliche Übertritt in eine Mitarbeiterstelle signalisiert und nach einer gewissen Übergangsphase – möglicherweise auf Werkvertragsbasis – tatsächlich auch angeboten:

"Bei mir war es eigentlich eine relativ vorgeschriebene Sache. Ich war hier beim Institut,... schon vor meinem Abschluss drei Jahre als Hiwi beschäftigt und von dem her war der Weg schon ein bisschen vorgezeichnet. Also ich hab schon ... signalisiert bekommen, dass sich da eventuell die Türen auftun und hab dann aber über meinen Abschluss hinweg noch ein halbes Jahr hier gearbeitet, ohne eine Mitarbeiteranstellung. Aber dann wurde ich auch übernommen und wie gesagt, ich bin da so rein gekommen und von dem her habe ich dann gar nicht so diesen Stress gehabt mit Bewerbungsprozess und so weiter und so fort." (SozBer08: 3)

Noch reibungsloser gestaltet sich der Berufseinstieg für Frau L., die schon lange, bevor sie ihren Master absolvierte, "Hiwi-Jobs gehabt [hatte], hier an der Uni, und... schon bevor ich meinen Abschluss gemacht hatte, haben mich meine ... beiden Chefinnen gefragt, ob ich nicht jeweils mit ihnen

in ein neues Projekt einsteigen möchte. Also da war sozusagen der Übergang dann relativ fließend, und ich musste dann mehr oder weniger nur noch meinen Abschluss machen und hatte dann gleich im Anschluss schon Projekte, wo ich teilweise davor schon als Hiwi gearbeitet hab, [als] ... Mitarbeiterstelle." (SozBer14: 3)

Resümierend kann erstens festgehalten werden, dass Wartezeiten nicht unbedingt als Hinweis auf eine schwierige Arbeitsmarktlage gewertet werden dürfen. Sie können, wie unsere Leitfadengespräche zeigen, auch persönlichen Wünschen, beispielsweise einer kleinen Auszeit nach dem Studium, besonderen Lebenslagen, in unserem Beispiel einer Vaterschaft, oder einfach dem Umstand geschuldet sein, dass man erst nach dem Examen beginnt, sich auf Stellen zu bewerben.

Zweitens konnte nachgewiesen werden, in welcher effektiver Weise der Aufbau von Beziehungen, sei es während Praktika oder auf einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle, zu einem erfolgreichen Berufseinstieg beitragen kann. Zu diesem Schluss gelangen übrigens auch zahlreiche Studien. So stellten auch Haug und Kropp 2002 fest: *"Für den Berufseinstieg sind soziale Ressourcen außerordentlich wichtig!"* Das Team um Bauer sekundiert: *"Der erste Job wird hauptsächlich über soziale Kontakte (zu Lehrenden, zum späteren Arbeitgeber, persönliche Beziehungen) gefunden"* (2002: 13). Holzleitner und anderen zufolge gehört *„bei Bachelorstudierenden ... der Kontakt aufgrund früherer Tätigkeiten ... zu den erfolgreichsten Wegen der Stellenfindung“* (2011: 23) und Behrendt resümiert *"der Zugang zum Arbeitsmarkt erfolgt bei den Sozialwissenschaftlern/innen mehrheitlich durch personale Kontakte und weniger durch formale Bewerbungsverfahren. Gesucht werden bei Arbeitgebern „Problemlöser“ in Fachabteilungen."* (2012: 17).

Davon wollen sich Arbeitgeber offenbar nach Möglichkeit selbst ein Bild machen, weswegen sie im Falle von Hilfskräften oder Praktikant-

den eine fundierte Einschätzung über die Eignung, Leistungs- und Teamfähigkeit des späteren Mitarbeiters anonymen Bewerbern vorziehen. Sturm führt dazu aus, *„der Einstieg in das Berufsleben fällt leichter und kann früher zum Erfolg führen, weil das Risiko für die Arbeitgeber minimiert wird, da 'man weiß, woran man ist'“* (2007: 22).

Umgekehrt bieten Hilfskrafttätigkeiten und Praktikantenstellen den Vorteil, dass sich auch die Studierenden frühzeitig ein realistisches Bild des Arbeitsfeldes, von Anforderungen, Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Selbstverwirklichungschancen, aber auch von Führungsstil und Betriebsklima machen können.

Empfehlungen

Im Sinne eines reibungslosen Übergangs von der Universität in das Berufsleben lassen sich zwei Empfehlungen aussprechen: Bewerbungen möglichst schon während der Examensphase abzusenden, vor allem aber während des Studiums in Praktika oder wissenschaftlichen Hilfskraft-Jobs das eigene Engagement und die persönliche Kompetenz und Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und gezielt Beziehungen aufzubauen. Abschließend ist Haug und Kropp bei ihrem Plädoyer zugunsten des Aufbaus 'starker' Bindungen beizupflichten, mit der Konsequenz, *„dass beim Berufseinstieg Netzwerke eher für aktive Unterstützung als für die Informationsbeschaffung optimiert sein sollten.“* (Haug und Kropp 2002: 25)

3.2 Die erste Stelle

3.2.1. Vertragliche Ausgestaltung

Weit weniger optimistisch als die Chancen des Berufseintritts von Sozialwissenschaftlern wird in der Literatur die vertragliche Ausgestal-

tung der beruflichen Positionen kommentiert – und zwar nicht nur zum Beginn der beruflichen Laufbahn. So resümiert beispielsweise das Studiendekanat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen, dass sich zwar einerseits *„seit der konjunkturellen Erholung Ende 2005 ... die Chancen der Sozialwissenschaftler verbessert [haben]. Da langfristig ein Mangel an akademisch Qualifizierten zu erwarten ist, sehen auch die zukünftigen Entwicklungen positiv aus“*. (2011: 1) Gleichzeitig sehen sie aber Normalarbeitszeitverhältnisse in weiter Ferne: *„Von einer unbefristeten Festanstellung als Berufseinsteiger sollten Sie als Absolvent der Sozialwissenschaften nicht zwangsläufig ausgehen. Der Weg führt häufig über befristete Verträge, Werk- und Honorartätigkeiten ..., Dienstverträge, ..., projektbezogene Mitarbeit, freie Mitarbeit... Auch langfristig müssen sich Akademiker – und Sozialwissenschaftler im Besonderen – auf Patchwork-Lebensläufe (wechselnde Arbeitsverhältnisse und wechselnde Arbeitgeber) einstellen.“* (2011: 1) Zu ähnlichen Schlussfolgerungen kommen Ortenburger (2004: 129) sowie Holzleitner, Pöhlmann und Brüderl bei ihrer unlängst publizierten Studie. Lapidar stellen sie fest: *„Das Beschäftigungsverhältnis der ersten Stelle ist ... von befristeten Arbeitsverhältnissen geprägt.“* (2011: 6)

Um die Pointe vorwegzunehmen: Kein einziger derjenigen Gesprächspartner aus unserem Sample, die sich nach dem Studium um Arbeit bemühten, hatte zum Befragungszeitpunkt einen unbefristeten Job vorzuweisen. Wichtiger als Quantitäten ist im vorliegenden Fall jedoch, wie die Gesprächspartner mit den Befristungen umgehen.

Normalisierte Befristungen

Als Normalität in diesem Berufsfeld rationalisiert Herr O. die Befristung seiner Stelle als quasi naturgegeben. Die Befristung führt deshalb – und wegen weiterer Qualitäten seiner Arbeit – nicht zu einer negativen Gesamtbilanz: *„Alles in allem fühl' ich mich gut. Ich mache das*

jetzt schon seit dreieinhalb Jahren und es macht schon sehr viel Spaß. Es ist sicherlich ein Beruf, der sich für Berufseinsteiger besonders eignet. Wenn man für einen Abgeordneten arbeitet, ist das zwangsläufig eine auf eine Legislaturperiode befristete Arbeitsstelle. Also ich bin angestellt bis zur nächsten Bundestagswahl und dann ist eben die Frage: Wird er wieder gewählt? Dann könnte ich weitermachen. Die wenigsten Abgeordneten-Mitarbeiter machen das ihr Leben lang, sondern wechseln dann auch nach einer gewissen Zeit wieder weiter. Ich bin jetzt schon drei Jahre dabei, und dieser Job, den ich mache, bietet sich auch an, um eben auch weitere Kontakte zu knüpfen, um weitere 'Karriereschritte' zu machen." (SozBer03: 47)

Als ähnlich 'naturgegeben' erachten Frau F. die Terminierung ihrer Mutterschaftsvertretung (SozBer09: 7) und Herr N. die Befristung seiner Promotionsstelle: *"Die Stelle ist auf vier Jahre befristet. Und im Idealfall soll ich dann auch nach den vier Jahren oder kurz vor Abschluss der vier Jahre dann auch meine Promotion beendet haben. Und im Moment sieht es so aus, als ob das machbar wäre."* (SozBer04: 9) Im Mittelpunkt seiner Aussage steht infolgedessen nicht das Lamento über die Befristung sondern die optimistische Einschätzung hinsichtlich der termingerechten Fertigstellung seiner Dissertation.

Herr M. arbeitet an einem an die Universität angeschlossenen Sozialforschungsinstitut, wobei seine Anstellung an die Laufzeit von Projekten gekoppelt ist, was seiner Meinung nach wegen der guten Auftragslage unproblematisch ist, weil nahtlose Anschlüsse der Projekte erwartbar sind, immer vorausgesetzt, die individuelle Leistung stimmt: *"Also es ist jetzt auf jeden Fall ein befristeter Vertrag über zwei Jahre, aber ich muss jetzt da nicht so viel Angst haben, weil das doch schon so gut wie 100% sicher ist, dass man auch weiterarbeiten kann wenn man sich ... nicht die größten Fehler leistet."* (SozBer08: 32)

Befristete Arbeitsverhältnisse und biographischer Planungshorizont

Nicht alle befragten Absolventen gehen freilich so nonchalant mit ihren befristeten Arbeitsverhältnissen um. Der Anfang 30-jährige Herr N. hadert vor allem vor dem Hintergrund seiner biographischen Situation mit seiner wenig Sicherheit und Planungshorizont versprechenden, inhaltlich aber interessanten Tätigkeit als selbständiger IT-Fachmann und PR-Berater: *"Mein einziges Problem, das ich momentan habe – und das ist das, was mich... umtreibt – das ist eben eine allgemeine Sorge: Ich bin eben in einem ... Alter, wo ich sage, 'ich möchte eine gewisse Routine haben.' Ich kann mit dem Geld gut leben und ich komme gut zurecht, aber es ist ... immer so ein innerer (bricht ab). Naja, was passiert, wenn das Projekt ausläuft? Hast Du dann ein Anschlussprojekt? Bis jetzt hat es immer sehr gut funktioniert, weil ich mich breiter aufgestellt habe, mit noch kleineren Projekten nebenher im ähnlichen Bereich. Aber es ist natürlich diese Sorge, zu sagen, gerade wenn man seit einem Jahr mit einer Freundin zusammen lebt, es wäre schön, wenn das dann so eine gewisse Routine gibt. Stichwort: Wenn man dann z.B. Kinder möchte oder sonstwas, dann ist natürlich ein geregeltes Einkommen und eben auch die Arbeitsplatzsicherheit bei einer Elternzeit einiges mehr als bei so einer... freiberuflichen Tätigkeit. Das ist ... mein Problem, das ich mit der Situation habe."* (SozBer01: 43)

Unzufrieden mit Befristungen, legt der gleichfalls Anfang 30-jährige Familienvater N. jungen Menschen nahe, die sich eigentlich für Sozialwissenschaften interessieren, *"wenn der Mensch keinen Plan hat, dann soll er lieber BWL oder Jura studieren oder Mathe oder irgendwas, wo man nachher einen sicheren Job an der Angel hat, weil die Situation in der ich mich jetzt befinde, dass ich quasi Anfang dreißig auf einer befristeten Stelle sitze und danach halt auch immer noch keine Planungssicherheit habe für mich und meine Familie (bricht ab). Das ist keine Situation, die ich irgendjemand empfehlen würde - deswegen würde ich [Sozialwissenschaften] wahrscheinlich nicht uneingeschränkt empfehlen."* (SozBer04: 28) Auch in die-

sem Fall werden die Frustrationen über den Mangel an Sicherheit und Perspektiven biographisch begründet – sie wiegen insgesamt so schwer, dass er vom Studium der Sozialwissenschaften ab- und zum Studium anderer Fächer rät.

Auf einen anderen Aspekt, der diskontinuierliche, projektgebundene Stellen als belastend erleben lässt, weist Frau W. hin.

„Hier ist es eben so, dass du deine Projekte selbst an Land ziehen musst und du hast auch nie ein Projekt, das dich zu 100% ausfüllt und wenn, dann nur über einen ganz kurzen Zeitraum. Also meistens ist es dann so, dass du, wenn du Glück hast, eine halbe Stelle hast in dem Projekt, also 50%, und das Projekt geht vielleicht irgendwas zwischen einem halben Jahr und zwei Jahren oder so und du dann halt immer schauen musst, wenn das Projekt zu Ende ist, dass du dich mindestens ein halbes Jahr vorher schon einmal umschaust, was sonst für Ausschreibungen durch alle möglichen Ministerien oder Organisationen ... dich darauf dann bewirbst und versucht, ... dieses Projekt an Land zu ziehen und das dann auch zu bearbeiten. Das ist nicht so die Arbeitsweise, die ich mein Leben lang fortführen möchte, sagen wir es einmal so.“ (SozBer13: 25) Die Abarbeitung von befristeten Projektstellen, unterbrochen durch die Beantragung von Folgeprojekten, ist der längerfristigen und intensiven Konzentration auf ein Thema abträglich. Frau W. empfindet das als so schwerwiegend, dass sie diese Arbeitsweise nicht dauerhaft ausüben möchte, oder, um das Fazit von Frau F. aufzugreifen: *„Forschung? ... Das ist alles befristet, das ist furchtbar!“* (SozBer09: 53).

Vollzeit-, Teilzeit- und Patchwork-Erwerbstätigkeit

Doch nicht nur die Befristung wird von Teilen der Befragten kritisch gesehen, sondern von einigen Gesprächspartnern auch die mit Projektverträgen verbundene Teilzeit-Erwerbstätigkeit, vor allem dann,

wenn es erforderlich ist, den Lebensunterhalt durch mehr als eine Teilzeitstelle zu sichern. Im Falle lückenhafter Projektübergänge und fehlender Folgeverträge kann dieses Job-Patchworking wie im Fall von Frau L. auch einschneidende finanzielle Konsequenzen haben, die hier mit 'keine großen Sprünge machen' euphemistisch umschrieben werden: *"Und dann muss man eben gucken, dass man noch ein anderes Projekt hat, wo man mehr Prozente hat, damit man insgesamt ebenso annähernd auf so 80-100% kommt. Und dann hat man noch das Problem, dass die Projekte ja unterschiedlich laufen. Also da hat man das eine Projekt, das geht drei Jahre, also da ist man dann zu 50% abgesichert und in einem anderen Projekt muss man immer wieder so anstückeln. Also planbar und große Pläne und Sprünge machen, das ist nicht drin."* (SozBer14: 7) Durch die Verschränkung der beiden befristeten Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse entstehen Komplexität, Handlungszwänge aber auch finanzielle Risiken, die als belastend empfunden werden.

Gleiches gilt für Frau H., die zunächst an einem Forschungsinstitut auf halber Projektstelle zu arbeiten beginnt, aber schon kurze Zeit später mit einer weiteren, 40%-Drittmittelstelle aufstockt (SozBer13: 5). Obgleich sie inhaltlich und das Betriebsklima betreffend, mit ihrer Tätigkeit sehr zufrieden ist, plant sie doch den mittelfristigen Ausstieg aus dem Projekt-Geschäft. Aus Ihrer Argumentation gehen die Jobunsicherheit und abermals die als problematisch erlebten Projektanschlüsse hervor. Aber auch die Verdienstmöglichkeiten sieht sie unter der Perspektive des Stellenpatchworking und der Stellendiskontinuität ambivalent: *"Im wissenschaftlichen Bereich ... würde ich behaupten [ist mein Einkommen] für ein Einstiegsgehalt sehr gut, weil du sehr wenige Abzüge dadurch hast, dass du im öffentlichen Dienst arbeitest. Also ich glaube, wenn ich dieses Gehalt auf 100% hochrechnen würde, das würde ich woanders nicht kriegen ... Aber da du eben immer wieder selbst dich an der Nase fassen musst, um die Projekte an Land zu ziehen ... kann [es] natürlich auch mal sein, dass du mal drei oder vier Monate hast, wo du eben*

nur eine halbe Stelle hast, und dann ist es natürlich ... sehr wenig." (SozBer13: 27)

Bezüglich der Einkommenschancen im Wissenschaftsbericht widerspricht ihr Frau D. Sie arbeitet an der Universität auf einer halben Promotionsstelle. Ihre Unzufriedenheit erstreckt sich nicht nur auf die leistungsinadäquate Entlohnung, sondern darüber hinaus auf schlechte Aufstiegsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven: *"Naja, was sind die Möglichkeiten? Ich promoviere, dann kann ich noch jahrelang wissenschaftliche Mitarbeiterin bleiben und entweder kann ich mich um eine Professur bewerben oder nicht, wenn ich in der Wissenschaft bin. Die Aufstiegschancen? Sie können sich anschauen, wie viel Prozent der Personen, die promovieren, letztendlich eine Professur bekommen, und das hat meiner Meinung nach... nicht nur mit Können zu tun, sondern auch ...mit Glück... Also ich denke, es gibt Bereiche, in denen ... mehr belohnt wird, wenn man gute Arbeit leistet, als in der Wissenschaft, und damit meine ich nicht nur Entlohnung materieller Art, sondern auch, was Perspektive angeht."* (SozBer02: 48)

Sechs unserer 12 berufstätigen Befragten berichten von einer Vollzeit-erwerbstätigkeit, die zu vergleichsweise größerer Zufriedenheit mit dem Einkommen führt. So bekennt der selbständige Herr N. *"Ich bin sehr zufrieden mit meiner Auslastung. Ich bin auch zufrieden mit dem was ich verdiene."* (SozBer01: 43). Und Herr O., der nach seinem Master auf ganzer Position für einen Abgeordneten arbeitet, pflichtet bei: *"Ich bekomme dreieinhalbtausend Euro. Ich denke, ... nicht jeder Sozialwissenschaftler-Absolvent hat so ein Einkommen in seinem ersten Job bekommen. Ich kann mich da nicht beschweren."* (SozBer03: 57)

Prekäre Beschäftigung

In einem der Leitfadengespräche finden wir einen im besten Sinne prekären Berufseintritt und ein ebensolches Arbeitsverhältnis: Nach dem erfolgreichen Abschluss ihres Bachelor-Studiums und einem kurzen Erholungsurlaub bemüht sich Frau H. um eine Stelle im von ihr präferierten IT-Bereich. Sie zieht nach Frankfurt a.M. und versucht, in einem der vielen Start-up Unternehmen Fuß zu fassen, wenn möglich als Social-Media Managerin (SozBer10: 5).

Doch Vollzeitbeschäftigung bedeutet nicht in jedem Fall die Sicherheit von Arbeitsplatz und Einkommen. In der Akquise für ein IT-Unternehmen arbeitet sie *"ganztags, also 40 Stunden die Woche"* (SozBer10: 18). Zu ihrer Enttäuschung endet ihr Berufseinstieg, noch ehe er richtig begonnen hatte, offensichtlich noch während der Probezeit: *"Nach den 6 Monaten hatte ich mir eigentlich versprochen, dass ich da fest eingestellt werde, aber leider ging es dem Unternehmen auch nicht so gut, dass die es sich hätten leisten können, jemanden zusätzlich fest einzustellen. Danach habe ich mitbekommen, dass die auch noch zwei weitere entlassen mussten, weil es dem Unternehmen einfach nicht mehr gut ging. Das ist einfach so in der Start-Up-Welt"* (SozBer10: 10). Zwar findet sie schnell eine Anschlussstelle mit gleicher Tätigkeit, doch die Schwierigkeiten der Start-up Branche schlagen sich auch in einem Basislohn-Provisions-Modell nieder, das zugleich hohen Druck und geringes Einkommen verspricht: *"Was... sehr krass zu spüren ist, ist der Druck von oben, also von den Chefs ..., die sagen 'ihr müsst die Zahlen machen diesen Monat' und 'ihr müsst das erreichen!' Und dann kommt auch jeden Tag 'ne E-Mail: 'ihr habt erst so und so viel gemacht!'. Es ist schon eine Menge Druck."* (SozBer10: 25) Zu ihrem Einkommen meint sie: *"Es ist wenig, sehr wenig. Ich verdiene nur 1.300 brutto. Aber ich kann natürlich Provisionen gewinnen. Da kann ich natürlich, wenn ich gut bin, sehr viel mehr verdienen. Also wir haben da eine Provisionstabelle und also z.B. im letzten*

Monat habe ich 300 Euro dazuverdient und kam dann auf 1.600 brutto, aber es ist natürlich nicht die Welt.” (SozBer10: 22)

Anders als beim Thema Berufseinstieg, erscheint die formale Ausgestaltung des ersten Arbeitsverhältnisses in einigen Fällen recht problematisch, wobei hiervon in unseren wenigen Fällen spezifische Berufsfelder in besonderer Weise betroffen sind. Es sind vor allem Befristungen der Arbeitsverhältnisse, wie sie für projektgebundene Tätigkeiten in Forschung und oftmals auch in der Wissenschaft typisch sind, die den biographischen Planungshorizont einschränken und finanzielle Risiken bergen. Prekäre Stellen beim Berufseintritt scheinen nicht untypisch zu sein – sie werden auch in anderen, quantitativen Studien beschrieben. Abgesehen von den Befristungen scheint die Schar der Gesprächspartner in unserem kleinen, nicht repräsentativen Sample mit immerhin knapp der Hälfte von Vollzeit in Angestelltenverhältnissen Beschäftigten besser dazustehen, als dies von den Autoren des Göttinger Studiendekanats skizziert wird. Ihrer Einschätzung nach führe der Weg in den Arbeitsmarkt für Sozialwissenschaftler *”häufig über befristete Verträge, Werk- und Honorartätigkeiten [mit] pauschaler Bezahlung, Dienstverträge, [bei denen die] Bezahlung ... stundenweise [erfolgt], projektbezogene Mitarbeit [oder] freie Mitarbeit ohne die für Angestellte üblichen Sozialleistungen, woraus für die Berufsanfänger erhebliche finanzielle aber auch Haftungsrisiken resultieren.”* (2011: 1)

Empfehlungen

Welche Empfehlungen können aus den vorgestellten Befunden abgeleitet werden? Es scheint naheliegend, selbstkritisch zu prüfen, ob und inwieweit man bereit ist, in Arbeitsfeldern zu arbeiten, die Risiken wie Teilzeit- oder Patchwork-Tätigkeiten oder Befristungen bergen – vor allem letztere ziehen sich gleichsam als roter Faden durch die Leitfadengespräche hindurch. Kritisch zu reflektieren wäre dabei

freilich auch der Gewinn von Berufserfahrung und Qualifikationen, die über die im Studium erworbenen Kompetenzen hinausreichen und künftige Chancen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch berufliche Aufstiegschancen und den Erhalt von 'Normalarbeitsverhältnissen' verbessern, auch wenn zunächst Kompromisse eingegangen werden müssen. In besonderer Weise gilt dies für Qualifikationsstellen. Ratsam ist auch ein Blick auf die wirtschaftliche Lage von Branchen und Betrieben, weil daraus u.U. Risiken resultieren können, die die Arbeitsplatzsicherheit, das Einkommen und das Betriebsklima bzw. hohen beruflichen Erfolgsdruck betreffen.

3.2.2 Berufliche Tätigkeiten und ihre Anforderungen

Nachfolgend geht es um die Anforderungsprofile, die mit den Tätigkeiten der von uns befragten Absolventen verbunden sind, wobei, des besseren Überblicks halber, nicht nur auf die erste, sondern auf alle ausgeübten beruflichen Tätigkeiten der Gesprächspartner bis zum Interviewzeitpunkt geachtet wird und vereinzelte, 'exotische' Nennungen ausgelassen werden.

In der Reihung der relevantesten und am häufigsten genannten Anforderungen dominieren in unserem kleinen, nicht repräsentativen Sample "Forschung bzw. Projektarbeit". Mit dieser Anforderung sahen sich alle von uns befragten Erwerbstätigen bis zum Interviewzeitpunkt in mindestens einer Tätigkeit konfrontiert.

Mit knappem Abstand folgt auf Position zwei "Kommunizieren, Teamarbeit bzw. Networking" und schon mit deutlicherem Abstand an dritter Position die Anwendung "quantitativer und statistischer Methoden der empirischen Sozialforschung".

Rang vier nehmen "Marketing und PR" ein, knapp gefolgt von der "expliziten oder impliziten Anwendung sozialwissenschaftlicher The-

orien" auf Position fünf, wiederum knapp gefolgt von drei weiteren Tätigkeiten, nämlich "Analysieren", "Konzeptgenerieren und Problemlösen", das "Schreiben von Forschungsberichten" und das "Präsentieren" von Sachverhalten.

Auf den weiteren Rängen und schon eher selten werden – ex aequo – Tätigkeiten wie "Beraten", "Evaluieren", "Organisieren", das Erfordernis "politikwissenschaftliche Kenntnisse anwenden", der Einsatz "qualitativer Methoden" sowie "ökonomische Kenntnisse wzB. Rentabilitätsrechnungen" genannt.

Auch wenn diese Befunde nicht repräsentativ und generalisierungsfähig sind, zeigen sie doch das breite Spektrum an Kompetenzen, mit denen unsere Absolventen konfrontiert sind. Es wäre sogar angemessen, zu sagen "... mit denen sozialwissenschaftliche Berufsfelder verbunden sind", denn drei Viertel der 21 Berufe, die unsere 12 Gesprächspartner bis zum Zeitpunkt des Interview ausübten, war hochgradig, nur etwa jeder fünfte mäßig und jeder siebte kaum fachadäquat.

3.2.3. Arbeitszufriedenheit

In diesem Kapitel sollen die Aussagen der Gesprächspartner zur Arbeitszufriedenheit vorgestellt werden. Da die formalen Rahmenbedingungen wie etwa Befristungen oder Teilzeitarbeitsverhältnisse bereits diskutiert wurden, geht es nachfolgend um inhaltliche Aspekte der Arbeit, etwa angemessene Fachspezifik der Tätigkeit, um die die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, wie etwa Betriebsklima, Flexibilität und persönliche Freiheiten, aber beispielsweise auch um Entlohnung oder Aufstiegschancen. Insgesamt entpuppt sich die arbeitsbezogene Zufriedenheit als ein facettenreiches Phänomen, dem wir uns nun

schrittweise annähern und dabei vor allem die erste berufliche Tätigkeit nach dem Examen ansehen wollen.

Gutes Gesamturteil und Fachadäquanz der Berufstätigkeit

Die erste berufliche Tätigkeit löste bei den 12 berufstätigen Gesprächspartnern – Rahmenbedingungen und inhaltliche Aspekte zusammen genommen – insgesamt 53 wertende Urteile aus, darunter knapp drei von vier positiver oder sehr positiver Art. Interessant ist, dass dieser hohe Anteil (sehr) positiver Urteile bei Befragten, die zum Interviewzeitpunkt bereits auf zwei oder drei berufliche Tätigkeiten zurückblicken konnten, für die folgenden Tätigkeiten nicht mehr erreicht werden konnte, bei einem freilich kleinen und nicht-repräsentativen Sample.

Bemerkenswert ist dabei zum einen, dass mit jedem Jobwechsel der Anteil an Absolventen auf hochgradig fachadäquaten Stellen ansteigt, und zwar von sieben Zwölftel auf der ersten Stelle zu vier Sechstel auf der zweiten Stelle; die wenigen Befragten mit drei oder vier Stellen erklärten ihre letzte berufliche Position ausnahmslos als fachadäquat.

Zum anderen ist die Fachadäquanz einer Berufstätigkeit hochgradig mit der beruflichen Zufriedenheit assoziiert. Über alle Jobs hinweg werden knapp 9 von 10 der fachadäquaten Tätigkeiten in unserem Sample gut oder sehr gut bewertet, jedoch nur einer von vier Jobs mit nur teilweiser oder geringer Fachadäquanz. In ganz besonderer Weise gilt das natürlich für wissenschaftliche Mitarbeiter, die ihre im Studium erworbene Expertise gleichsam nahtlos in der Berufstätigkeit fortsetzen, wie beispielsweise Frau D.: *"Das was ich hier [im Studium] gemacht habe, hat mich auf den Job, ... ‚Empirische Forschung‘ gut vorbereitet, weil der Master heißt ja auch ‚empirische Politik- und Sozialforschung.‘... Und daher konnte ich eigentlich eins zu eins anwenden, was ich*

im Studium gelernt habe, so dass der Übergang für mich nicht problematisch war und das alles gut ineinander, so miteinander zusammengepasst hat.“ (SozBer02: 13)

Ähnlich sieht das Herr N., als er in der Endphase seines Studiums als wissenschaftlicher Referent bei einem Abgeordneten einsteigt – hohe Fachadäquanz im Beruf ist also nicht ausschließlich der universitären Forschungstätigkeit vorbehalten: *“Schon [vor dem Examen] habe ich eine Stelle angetreten, eine Teilzeitbeschäftigung, ... als Wahlkreismitarbeiter bei einem Bundestagsabgeordneten, die sich speziell befasst mit Menschenrechtsfragen und Entwicklungspolitik im Bereich Außenpolitik. Und das hat sehr gut gepasst zu meinem persönlichen Schwerpunkt in meinem sozialwissenschaftlichen Studium, nämlich der Politikwissenschaft, insbesondere der Internationalen Beziehungen.“ (SozBer05: 4).* Im Gegensatz dazu erlebt Herr N., wie sein Arbeitsfeld von einer analytisch-beratenden zu einer ökonomischen Tätigkeit mutiert und sieht dies mit Bedauern: *“Damals war es so, dass es vor allem eine beratende Dienstleistung war, und in der Zwischenzeit hat sich leider das Bild in dieser Branche zu einer rein kaufmännischen Geschichte entwickelt... Man wird dann doch eher zum Händler.“ (SozBer01: 20).*

Der Faktor "Spaß bei der Arbeit", der gesondert kodiert wurde, ist gleichfalls hochgradig mit fachadäquaten Tätigkeiten assoziiert, wie etwa bei Herrn H., der beispielsweise in einem renommierten Forschungsinstitut arbeitet. Sein Spaß an der Tätigkeit, der auf fachlichen Interessen basiert, trägt zu hohem beruflichem Engagement bei und hilft ihm, ein überdurchschnittliches Arbeitspensum zu leisten: *“Ich muss sagen, ... man muss am Anfang sehr viel arbeiten. Überstunden sind an der Tagesordnung. Also ich gehe selten mit 8 Stunden Arbeit pro Tag nach Hause, sondern es können auch 9 bis 10 Stunden werden. Aber das nimmt man gerne im Kauf, weil dieser Job echt sehr viel Spaß macht und ich immer im empirischen Bereich arbeiten wollte, wie Sozial- oder Marktforschung“ (SozBer07: 9).*

Auch Frau J. äußert sich positiv zu ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle an einer norddeutschen Universität, die sie vor allem deshalb für sich ausgesucht hat, weil sie viele Studieninhalte und Kompetenzen einbringen konnte: *"Also es gab halt eine wissenschaftliche Stelle, die ich mir explizit ausgesucht hab, weil sie wirklich sehr gut auf meine zwei Studiengänge gepasst hat, ist das schon sehr viel, was ich anwenden konnte. Also sehr viele der Theorien, die ich gelernt habe im Studium, sowohl im Bachelor als auch im Master, konnte ich anwenden und auch meine Kenntnisse, was Studien im Bereich Entwicklungsarbeit anbelangt, waren relevant für diese Stelle."* (SozBer15: 11) Über ihre Stelle äußert sie sich resümierend als *"sehr zufrieden. Ich glaube, ich habe wirklich richtiges Glück gehabt!"* (SozBer15: 17)

Arbeitsbelastung

Diejenigen Gesprächspartner, die sich explizit zur Arbeitsbelastung äußern, kennzeichnen diese durchweg als hoch, wobei auffällt, dass nur in einem einzigen Fall hoher Leistungsdruck zu einer negativen Gesamtbewertung der Tätigkeit Anlass gibt. In allen anderen Fällen erkennen wir eine Entkoppelung von hohen Anforderungen und Arbeitszufriedenheit. Die bereits dargestellten Befunde zu inhaltlichem Interesse und Arbeitszufriedenheit mögen hierfür eine plausible Erklärung beisteuern. Möglicherweise finden sich aber weitere Motive, die aus Sicht der Befragten hohe Leistungsanforderungen kompensieren können.

Einen derartigen Mechanismus bieten flexible Arbeitszeiten, wie sie beispielsweise Frau L. (SozBer14) oder Frau D., beide wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Universitäten, vorbringen. Letztere führt aus: *„Ich arbeite recht viel, aber ich finde es gut, dass man die Freiheit hat, beispielsweise mal von zu Hause aus zu arbeiten, mal im Büro zu sein und..., diese Freiheiten dann zu nutzen. Dadurch ... kommt einem das, was*

man macht, auch wenn es von der Zeit her vielleicht viel ist, gar nicht so anstrengend vor... Ich war jetzt zum Beispiel auch mal in der Unternehmenskommunikation. Hätte ich da die gleiche Arbeitszeit gemacht, wie ich jetzt mache, das wäre mir einfach viel anstrengender vorgekommen, weil die Art und Weise zu arbeiten natürlich anders ist, wenn alle fünf Minuten das Telefon klingelt und man nur was zu organisieren hat, als wenn man sich auch mal ein bisschen zurückzieht, mal in sich geht und was dann darüber schreiben kann... Ich finde aber gerade bei dieser Projektarbeit zum Beispiel auch ganz interessant, dass man da diese unterschiedlichen Phasen hat, und von daher finde ich das angenehm.“ (SozBer02: 54) In der Aussage wird deutlich, in welcher Weise eine abwechslungsreiche Tätigkeit, aber auch Phasen unterschiedlich starker Leistungsanforderungen und vor allem die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsplatz hohe Leistungsanforderungen kompensieren können und individuelle Coping-Strategien ermöglichen.

Aber auch ein angenehmes, förderliches Betriebsklima kann quasi als Ausgleich für überdurchschnittlichen Leistungseinsatz fungieren, wie wir es bei Herrn H., der als Sozialwissenschaftler in einem Meinungsforschungsinstitut arbeitet, antreffen: *"Ich muss sagen, es ist ein sehr gutes Verhältnis, in unserem Forschungsinstitut, zwischen den Kollegen, aber man muss schon am Anfang sehr viel arbeiten, Überstunden sind an der Tagesordnung, also ich gehe selten mit 8 Stunden Arbeit pro Tag nach Hause, sondern es können auch 9 bis 10 Stunden werden. Aber das nimmt man gerne im Kauf, weil dieser Job echt sehr viel Spaß macht und ich immer im empirischen Bereich arbeiten wollte, wie Sozial- oder Marktforschung. Und wie gesagt durch einen sehr guten Umgang mit den Kollegen es ist einfacher mehr zu arbeiten.“ (SozBer07: 9)*

In den genannten Fällen spielen aber auch eine hohe fachliche Motivation und eine anspruchsvolle inhaltliche Tätigkeit eine wichtige motivationale Rolle dafür, sich auch über das vertraglich festgelegte Maß hinaus zu engagieren. Fehlen diese unterstützenden Faktoren,

können sich hohe Leistungsanforderungen, die im Fall von Frau H. als Druck von Vorgesetzten erfahren werden, als belastend auswirken und selbst durch ein unterstützendes Klima der Beschäftigten untereinander nicht mehr kompensiert werden. Frau H., die in der Kaltakquise eines Unternehmens der IT-Branche arbeitet, schildert das so: *"Was halt gerade auch sehr krass zu spüren ist, ist der Druck von oben, also von den Chefs. Vom CSO, Chef Sales Officer, dass sie sagen 'ihr müsst die Zahlen machen diesen Monat' und 'ihr müsst das erreichen!' Und dann kommt auch jeden Tag 'ne E-Mail, 'ihr habt erst so und so viel gemacht!' Es ist schon eine Menge Druck. Aber die Atmosphäre an sich ist trotzdem gut... das Durchschnittsalter ist 27, und dementsprechend ist halt die Arbeitsatmosphäre lockerer. Da gibt es mal ein Feierabendbierchen... Also schon ziemlich locker, ... aber Sales ist schon sehr hart. Also es gibt gute und schlechte Tage und ich weiß, dass ich das nicht für immer machen werde."* (SozBer10: 25)

Am Ende dieses Abschnitts hat sich auch das wichtige Thema des *Betriebsklimas* erledigt, das mit Ausnahme des zuletzt geschilderten Falles mit seiner ambivalenten Einschätzung, durchweg positiv beurteilt wird.

Akademische Freiheiten

Aus dem vorangegangenen Abschnitt deutet es sich bereits an, dass akademische Freiheiten, vor allem die relativ hohe Autonomie über Ort und Zeit der Leistungserbringung goutiert wird. Freilich kommen nicht alle unsere Befragten in deren Genuss. Sechs unserer erwerbstätigen Gesprächspartner äußern sich zu diesem Thema, und zwar bis auf eine Ausnahme mit positiver oder sehr positiver Konnotation. Lediglich in einem Fall mischen sich auch ambivalente Untertöne in die Bewertung. Grund hierfür ist, dass sich die akademischen Freiheiten auch auf die Personalführung erstrecken, und zu ei-

nem Mangel an individueller Förderung führen können. Auf die Frage, wie es insgesamt um die berufliche Zufriedenheit bestellt sein, antwortet Frau L. *"Es ist so zweigeteilt... Diese Arbeit an der Universität, dieses total Freie, finde ich einerseits total gut, andererseits merke ich, dass mir persönlich ein bisschen die Förderung fehlt."* (SozBer14: 19)

Zufriedenheit mit dem Einkommen

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen polarisiert etwas, wobei interessant ist, ob, und wenn ja, welche Vergleichsmaßstäbe zur Beurteilung herangezogen werden.

Beinahe euphorisch äußert sich Herr O., wissenschaftlicher Referent eines Bundestagsabgeordneten, der einen Vergleich mit imaginären sozialwissenschaftlichen Absolventen aufmacht und sein Einkommen 'sehr gut' einschätzt: *„Das Einkommen ist, denke ich, sehr gut. Es ist so, dass ein Abgeordneter ... für alle seine Mitarbeiter knapp 15. 000 Euro Bruttogehälter im Monat zur Verfügung [hat]. Die kann er relativ beliebig auf seine Mitarbeiter verteilen. Ich bekomme dreieinhalbtausend Euro. Ich denke, ... nicht jeder Sozialwissenschaftler-Absolvent hat so ein Einkommen in seinem ersten Job bekommen. Ich kann mich da nicht beschweren!“* (SozBer03: 57). Der selbständige Herr N., Forscher und Berater in der IT-Branche pflichtet bei: *"Bei mir ist es so, ich bin sehr zufrieden mit meiner Auslastung. Ich bin auch zufrieden, mit dem, was ich jetzt verdiene."* (SozBer01: 43)

Aber auch unsere akademische Mitarbeiterin, Frau W., äußert sich als Angestellte im öffentlichen Dienst auf ihrer ganzen Stelle zufrieden mit ihrem Gehalt: *"Also du wirst ja nach öffentlichem Tarif bezahlt... Ich finde das nicht schlecht. Es gibt ja immer Leute die sich beschweren und sagen 'in der Wirtschaft verdient man viel mehr' aber ich persönlich finde, also wenn man eben 100% hat ... und in der Stufe 13 steigt man sowieso mit*

seinem Masterabschluss [ein], muss ich ganz ehrlich sagen bin ich absolut zufrieden mit meinem Gehalt." (SozBer14: 13) Einen weiteren Vorteil sieht sie für sich als Frau, weil sie durch die festgelegten Gehaltssteigerungen gegenüber männlichen Kollegen, die womöglich härter um ihr Salär pokern würden, nicht benachteiligt ist: "Das Tolle ist ja auch mit den verschiedenen Stufen, ... dass man nach einem Jahr automatisch mehr Gehalt bekommt und nach drei glaube ich [nochmals]. Und das ist alles geregelt. Das heißt, ich muss nicht um mein Gehalt verhandeln, was mir persönlich ... ganz gelegen kommt. Weil ich glaube, dass ich nicht so der Typ bin, der da so hart pokert ..., sondern ich bekomme genauso viel Geld wie mein Kollege mit dem gleichen Abschluss." (SozBer14: 13) Allerdings schuldet sie ihre positive Einschätzung der ganzen Stelle, die sie besetzt.

Sehr viel kritischer kann die Lage, bei sonst ordentlichem Grundgehalt im öffentlichen Dienst, werden, wenn Teilzeitstellen gestückelt werden müssen und es bei projekt- bzw. vertragsbezogenen Anschlussproblemen zu finanziellen Engpässen kommt, von denen wir bereits in anderem Zusammenhang berichteten, ein Thema, das hier aber nochmals aufgegriffen werden soll. Frau W. berichtet: "Aber da du eben immer wieder selbst dich an der Nase fassen musst, um die Projekte an Land zu ziehen ... Es kann natürlich auch mal sein, dass du mal drei oder vier Monate hast, wo du eben nur eine halbe Stelle hast und dann ist [das Einkommen] natürlich auch wieder sehr wenig. Aber grundsätzlich von der Uni 'sehr gut'." (SozBer13: 27) Die Probleme liegen hier also nicht beim Grundgehalt sondern im vertraglichen Volumen, das die Projekte erlauben sowie in deren Befristung.

Eine generellere Unzufriedenheit mit den Gehältern im öffentlichen Dienst sieht die wissenschaftliche Mitarbeiterin Frau D. "Also ich denke, es gibt Bereiche, ... in denen mehr belohnt wird, wenn man gute Arbeit leistet, als in der Wissenschaft und damit meine ich nicht nur Entlohnung

materieller Art, sondern auch einfach, was Perspektive angeht.” (Sozber02: 48)

Einen gänzlich unzufriedenen Eindruck hinterlässt Frau H., die als Sales-Kraft nur ein bescheidenes Grundgehalt bezieht und, wie bereits erwähnt, ihr Einkommen darüber hinaus mit Erfolgsprovisionen aufbessern muss, was zwar theoretisch möglich ist, sich aber als schwerlich realisierbar erweist: *”Also ich bin da ehrlich. Es ist wenig, sehr wenig. Ich verdiene nur 1.300 brutto. Aber ich kann natürlich Provisionen gewinnen. Da kann ich natürlich, wenn ich gut bin, sehr viel mehr verdienen. Also wir haben da eine Provisionstabelle und also z.B. im letzten Monat habe ich 300 Euro dazuverdient und kam dann auf 1.600 brutto. Aber es ist natürlich nicht die Welt... Es ist auch sehr frustrierend, ... wenn du wirklich dreimal mit jemand telefoniert hast und Zeit investiert hast in einen potenziellen Kunden und ein Angebot verschickt hast und wirklich nur noch der Stempel bzw. die Unterschrift unter den Vertrag fehlt und am Ende doch nichts reinkommt, dann ist das sehr frustrierend.” (SozBer10: 24-27)*

Aufstiegchancen

Eine andere, einkommensrelevante Frage betrifft die wahrgenommenen, beruflichen Aufstiegchancen, die im Leitfaden gleichfalls erfragt wurden. Herrschte bei der Frage nach den Einkommenschancen unter unseren Befragten noch überwiegend Zufriedenheit vor, so signalisieren die Antworten auf die Frage nach den beruflichen Aufstiegchancen eher Frustration.

Dies gilt vor allem für unsere im Wissenschaftsbetrieb beschäftigten Gesprächspartner. Frau L. differenziert; auf der einen Seite glaubt sie zwar, durch die Promotion ihre Einkommenssituation verbessern zu können, ohne damit aber die Chance auf eine beruflich höhere Positi-

on zu bekommen, die der egalitäre Forschungsbetrieb nicht bereithalte: „Also man kann natürlich promovieren, und wenn man promoviert ist dann hat man wiederum auch eine andere Einstufung, also vom Gehalt her. Also ich sehe jetzt nicht wirklich, wenn man an unserem Institut promoviert, dass man dann automatisch eine andere Stellung einnimmt. Das eher nicht. Das ist schon dieser Wissenschaftsbetrieb, der relativ egalitär ist im Sinne von: wenn man wissenschaftlicher Angestellter ist, merk ich jetzt auch nicht so den Unterschied zwischen Leuten die frisch dabei sind und Leuten die schon länger dabei sind, was jetzt eine hierarchische Position betrifft..., aber wirkliche Aufstiegschancen so im Sinne ‚ich werd mal Chef, gibt’s nicht, außer man habilitiert.“ (SozBer14: 15)

An diesem Punkt knüpft Frau D. an, die als akademische Mitarbeiterin promoviert, ihre beruflichen Möglichkeiten im Wissenschaftsbetrieb aber infolge der knappen Professuren grosso modo bescheiden beurteilt: „Naja, was sind die Möglichkeiten? Ich promoviere, dann kann ich noch jahrelang wissenschaftliche Mitarbeiterin bleiben und entweder kann ich mich um eine Professur bewerben oder nicht, wenn ich in der Wissenschaft bin. Die Aufstiegschancen? Sie können sich anschauen, wie viel Prozent der Personen, die promovieren letztendlich eine Professur bekommen und das hat meiner Meinung nach... nicht nur mit Können zu tun, sondern auch ...mit Glück.“ (SozBer02: 48)

Auch Herr O. – bekanntlich ist er als Referent eines Abgeordneten beschäftigt – betrachtet seine Aufstiegschancen als kontingent. Aufstiegsmöglichkeiten in politische Ämter hängen von der Fortune seines Chefs ab: „Aufstiegschancen könnten einhergehen mit einem eventuellem Aufstieg des Chefs. Also ich kenne ... Abgeordneten-Mitarbeiter, die bei der letzten Landtagswahl Minister wurden – also Abgeordnete wurden Minister und haben dann ihre Mitarbeiter mitgenommen, mit in hohe Ministeriumsposten.“ (SozBer3: 50)

Weniger kontingent stellen sich die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs für Befragte dar, die hoffen, durch eine höhere Qualifikation über den Bachelor hinaus im nicht-wissenschaftlichen Sektor des öffentlichen Dienstes höher ein- bzw. aufsteigen zu können. Frau F. meint, *„in der Öffentlichen Verwaltung sehe ich sowohl den Rechtsbereich, weil man ja Verwaltungsrecht hat, ... als auch unsere Sozialwissenschaften. Und so hab ich dann gedacht: 'O.k., dann mit dem Master!' Weil man ... an bestimmte Stellen nicht kommt als Bachelor.“* (SozBer09: 16)

Berufsbezogene Wünsche

Die Wünsche, die die Befragten an einen zukünftigen Beruf richten, variieren nur wenig. Infolge der verbreiteten inhaltlichen und das Betriebsklima betreffenden Zufriedenheit, zielen die Wünsche vor allem auf die vertragliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Ganz oben an steht eine 'feste Stelle', die zweitens 'anspruchsvoll, gehoben und gut bezahlt' sein soll. An dritter Stelle folgt – schon mit deutlichem Abstand – der Wunsch nach 'Familienkompatibilität'. Alle weiteren Vorschläge bleiben singulär und marginal.

Empfehlungen

Mit Blick auf die Einkommens- und Aufstiegschancen legen unsere Gesprächspartner mit ihren Erfahrungen die Empfehlung nahe, über den Bachelor hinaus den Master zu absolvieren, da bestimmte Positionen von Bacheloren nicht besetzt werden können. Mit Einschränkung gilt dieser Rat auch für die Promotion, die vor allem der Wissenschafts- und Forschungsbetrieb gemeinhin fordert, ohne damit jedoch automatisch höhere Positionen oder Einkommenssteigerungen zu garantieren. Sehr viel skeptischer wird infolge der wenigen ver-

fügbaren Professuren der Versuch bewertet, über eine Habilitation in eine akademische Spitzenposition aufzusteigen.

Eine besonders geringe Arbeitszufriedenheit wird mit Teilzeit-, vor allem aber mit befristeten Stellen verknüpft. Aber auch mit Blick auf Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenschancen empfiehlt es sich, infrage kommende Branchen und Arbeitsfelder vorab genau zu studieren. Wie der Fall einer Gesprächspartnerin zeigt, kann sich beispielsweise der Berufseinstieg in Start-up Unternehmen als recht prekär erweisen, und die drittmittelfinanzierte Forschung hält zwar sehr interessante, fachadäquate, dafür aber nur befristete und häufig keine Vollzeitstellen bereit. Eine aktuelle Studie belegt, dass *"der Anteil der befristet Beschäftigten ... in den einzelnen Branchen variiert... Der mit Abstand größte Anteil findet sich mit 81% in Hochschulen und hochschulverwandten Lehranstalten. Ebenfalls sehr hoch ist der Anteil bei 'sonstiger Erwachsenenbildung und Unterricht' mit 72%"* (Bispinck et al 2012: 16). Umgekehrt geht aus der Studie hervor, dass nur geringe Anteile von Berufsanfängern in den ersten drei Berufsjahren beispielsweise in Unternehmen bzw. auf Stellen, in denen 'unternehmensbezogene Dienstleistungen' erbracht werden, im Bereich 'Datenverarbeitung und Datenbanken' oder aber im Sektor Energie und Umweltschutz befristet beschäftigt sind (ebd.). Hier empfiehlt sich eine nicht minder intensive Exploration der eigenen Bedürfnisse vor dem Hintergrund der individuellen Lebensplanung.

4 Das Studium in der Retrospektive

4.1 Zufriedenheit mit dem Studium

In einer aktuellen Absolventenstudie zeigt sich, dass *„die Universität Stuttgart ... im bundesweiten Vergleich mit den 'Elite'-Universitäten ... überdurchschnittlich abschneidet. 70% der Absolventen sind insgesamt 'zufrieden' oder 'sehr zufrieden' mit ihrem zurückliegenden Studium, weniger als einer von zehn unzufrieden. Allerdings ... liegen die Zufriedenheitswerte bei Bachelor-... und Lehramts-Absolventen... unterhalb derjenigen bei Diplom- ... und Master-Absolventen.“* (Gresser und Weber 2014: 4) Dieses Bild findet sich auch in unseren nicht-repräsentativen, qualitativen Daten wieder, wobei nachfolgend die Aussagen und Urteile aller 15 Befragten in die Analysen einbezogen werden, nicht nur die der erwerbstätigen.

Insgesamt wurden in den Interviews 120 Werturteile zum Studium abgegeben, darunter 71 sehr positive oder positive – das entspricht einem Anteil knapp unter 6 von 10 –, 4 ambivalente und 45 negative oder sehr negative. In den meisten Fällen konnten die Urteile bei der Kodierung eindeutig einer Studienphase zugeordnet werden: 57 der Werturteile beziehen sich auf das Bachelor-Studium, 48 auf den Master-Studiengang und 15 Urteile auf das sozialwissenschaftliche Studium allgemein.

Differenziert man nun die Urteile nach dem Studiengang, dann zeigt sich, dass nur etwa jedes fünfte Urteil bezogen auf den Masterstudiengang oder das SOWI-Studium allgemein negativ ausfällt, jedoch eine klare Mehrheit – von rund 6 von 11 – der auf den Bachelor-Studiengang bezogenen Urteile. Umgekehrt sind nur gut 4 von 10 Urteile für den Bachelor-Studiengang positiv, aber mehr als drei Viertel der

auf den Master bezogenen Wertungen und immerhin zwei Drittel der Urteile, die auf das sozialwissenschaftliche Studium allgemein entfallen!

Diese überraschend deutlichen Unterschiede in den Bewertungen von Bachelor- und Masterstudium gilt es aufzuklären: Welches sind die zentralen Aspekte, Kriterien und Argumente, die solch differentielle Urteile plausibel machen können?

4.1.1 Beurteilung des Bachelor Sozialwissenschaften

Positive Voten

In der Reihenfolge abnehmender Zentralität finden sich auf der Haben-Seite des Bachelor-Studiengangs die als solide und nützlich empfundene Ausbildung in den quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung. Dies entspricht übrigens auch den Ergebnissen des aktuellen CHE-Hochschulranking, denn kein anderes der dort untersuchten 13 Kriterien schnitt beim sozialwissenschaftlichen Bachelor-Studiengang an der Universität Stuttgart besser ab als die Methoden-ausbildung (Zeit-Online 2014).

Herr N., wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Forschungsinstitut, schätzt das so ein: *„Mich hat immer empirische Sozialforschung interessiert. Ich denke, da habe ich einen sehr guten Überblick bekommen und auch erste Erfahrungen bei der eigenen Anwendung und [der] Mitarbeit in Projekten [gesammelt].“* (SozBer04: 26) In seinem gegenwärtigen Beruf benötigt er entsprechende Kenntnisse, die im Bachelor gelehrt wurden, *„wie Inhalte über sozialwissenschaftliche Methoden, vor allem Survey-Designs, ... die ich jetzt brauche ... Da denke ich, hatte ich ein relativ gutes Grundrüstzeug und wusste noch relativ viel aus verschiedenen Methoden-Veranstaltungen, aber in die genaueren Details musste ich mich auch noch einlesen. Aber ich denke, ich war gut darauf vorbereitet.“* (SozBer04: 11)

Aus ihrer beruflichen Perspektive resümiert Frau W., gleichfalls Mitarbeiterin an einem universitären Forschungsinstitut, ihre Methoden- ausbildung wie folgt: *„Unter der Prämisse, dass man eben Sozialwissen- schaften studiert, ist es noch ein Vorteil hier studiert zu haben, eben weil man sehr gut empirisch ausgerichtet ist und ausgerichtet wird.“* (SozBer13: 9)

Es folgen mit knappem Abstand, ex aequo, drei weitere Vorzüge, die im Zusammenhang mit dem Bachelor Sozialwissenschaften genannt werden: Erstens Interesse, Spaß und Lust am Studieren.

Frau L. meint rückblickend über den Beginn ihres Studiums: *„Insgesamt habe ich eine sehr große Leidenschaft und Interesse an dem Fach entwickelt, in meinem Studium, und bin deswegen absolut zufrieden, dass ich das studiert habe,“* (SozBer14: 35) und Herr P., der seinen Bachelor zum In- terview mit dem Master-Studium fortsetzt, schwärmt mit Blick auf den Bachelor: *„Das Studium der Sozialwissenschaften empfinde ich abso- lut nicht als Fehler. Es geht über ein 'nice to have' hinaus. Ich fand es toll! Ich habe die Zeit genossen! Ich würde jedem potentiellen Studienanfänger den Tipp geben, es zu machen, wenn man es wirklich machen will. Es war eine sehr positive Zeit in meinem Leben!“* (SozBer12: 25)

Ähnlich positiv wird zweitens das als gelungen empfundene Zusam- menspiel von soziologischen, politikwissenschaftlichen Themen mit den Methoden der empirischen Sozialforschung empfunden. Herr O. meint hierzu: *„Ich würde in Richtung Sozialwissenschaften gehen, weil es sich gerade für einen Einsteiger eignet, gerade als Bachelor, gerade wenn man jetzt noch nicht weiß, soll es eher Richtung Soziologie gehen, soll es eher in Richtung Politikwissenschaft gehen? Also am Anfang ist man mit Sozialwissenschaften ... sehr gut dabei und kann sich, wenn dann das Inter- esse einer Spezialisierung vielleicht später kommt, kann man das ja dann immer noch machen. Insofern bieten gerade die Sozialwissenschaften ... als Studiengang, ... breite Möglichkeiten, sich in Zukunft zu spezialisieren.“*

(SozBer03: 43). Ähnlich sieht das Herr A., der sich gegenwärtig im Master-Studiengang befindet: *"Ich finde, das sozialwissenschaftliche Bachelorstudium an der Universität Stuttgart ist relativ breit aufgestellt. Gerade weil wir eben auch diese drei Disziplinen haben, sprich Soziologie, Politikwissenschaft und empirische Sozialforschung. Dadurch, dass es relativ breit aufgestellt ist, bietet es einen gewissen Vorteil gegenüber jemandem der beispielsweise Soziologie allein studiert hat, auf Magister damals. Also das sehe ich schon als Vorteil, dass es relativ breit gefächert ist"* (SozBer11: 19).

Drittens werden im Studium gelernte Theorien ins Spiel gebracht. Im Gegensatz zu den eben diskutierten Benefits des Bachelor-Studiengangs, werden diese allerdings differentiell eingeschätzt, d.h. dass es auf der Soll-Seite ebenso viele relevante Einwände gibt wie auf der Haben-Seite. Beginnen wir mit letzterer: Frau W. beurteilt den Einstieg ins Studium als 'anstrengend', gelangt aber im Nachhinein, als sich ihr Sinn und Zweck des Theorie-Lernens als notwendige Basis offenbaren, zu einem positiven Resümee: *"Ich fand den Bachelor persönlich hier sehr anstrengend. Man muss sehr viel Literatur lesen, man muss sehr, sehr viel machen. Im Endeffekt habe ich dann nachher aber gemerkt, die Basis braucht man einfach, man braucht eine Basis, auf der man aufbauen kann."* (SozBer13: 9)

Mit Blick auf politikwissenschaftliche Theorien pflichtet Herr P. bei, wobei er vor allem den Zuwachs an Fachwissen und aus theoretischem Wissen erwachsende diskursive Vorteile zu schätzen weiß: *"Ich habe ... einen umfassenden Einblick in die Politik bekommen. Da hat das Studium sehr viel geboten! Von Institutionen in Deutschland und auf der ganzen Welt und die dazugehörigen Beziehungen. Der Einblick wurde erschöpfend dargestellt. ... Ein spezifisches Fachwissen habe ich natürlich auch erlangt... Und die ganzen Arbeiten, sei es Seminararbeiten oder die Abschlussarbeit, die wir geschrieben haben, die uns wissenschaftlich auch weitergebracht haben, die haben dazu geführt, dass unser Fachwissen nach und*

nach aufgebaut wurde. Durch mehr Wissen hat man eine neue Ebene der Diskussion erreicht... Das fand ich sehr positiv!" (SozBer12: 19)

Doch diese zustimmenden Sichtweisen zu theoretischem Wissen werden nicht durchgängig geteilt, womit wir den Bereich der kritischen Bewertungen des Bachelor betreten.

Der Bachelor kritisch betrachtet

Hier finden sich zwei annähernd gleich schwerwiegende Aspekte. Beginnen wir mit der bereits angedeuteten, ambivalenten Einschätzung sozialwissenschaftlicher Theorien.

Herr H., der in einem Meinungsforschungsinstitut arbeitet, antwortet auf die Frage, wie gut er sich durch das sozialwissenschaftliche Bachelor-Studium auf den Beruf vorbereitet fühle, enttäuscht: *"Das ist natürlich wenig. Die meisten [Kollegen] sagen, was wir im sozialwissenschaftlichen Studium gemacht haben, sei es Systemtheorie, politische Theorie, [oder] die ganzen Politikveranstaltungen, die ich in meinem Job so gut wie gar nicht anwende. Was ich mit Abstrichen anwende, ist die Methodenvorlesung ..., damit konnten wir einige Dinge rausziehen und natürlich die SPSS Veranstaltung, bei uns hieß das EDV I und EDV II. Ich sage immer, 80% des Studiums sind nicht relevant für meinen jetzigen Job, weil wir einfach nicht mit Theorie geleitetes Arbeiten in der Marktforschung oder Sozialforschung, ... betreiben."* (SozBer07: 11)

Verglichen mit den dargestellten positiven Bewertungen sozialwissenschaftlicher Theorien macht dieses Beispiel freilich auch deutlich, dass die Kritik der Studieninhalte nicht absolut zu sehen ist, sondern maßgeblich von der beruflichen Tätigkeit und mehr oder minder fachadäquaten Arbeitsinhalten der Gesprächspartner abhängt.

Einen ähnlich kritischen Ton schlägt Herr A. an, der zum Interviewzeitpunkt mit dem Masterstudiengang aufbaut. Auch er kritisiert eine

gewisse 'theorielastige Realitäts- und Praxisferne' des Bachelor: *"Was ich als Nachteil empfinden würde ist, dass das [Studium] doch schon sehr stark theorielastig ist, obwohl an der Universität Stuttgart das ja eigentlich durch die Methodenkurse relativ praxisnah versucht wird zu halten. Aber nichtsdestotrotz finde ich es gerade in der Soziologie sehr, sehr theorielastig, und manchmal habe ich auch irgendwo das Gefühl, dass es ein bisschen an der Realität vorbeigeht."* (SozBer11: 19)

Der zweite, als kritisch erkannte Punkt, schließt thematisch direkt an: es geht um die wahrgenommenen Berufschancen, die von einigen Gesprächspartnern recht skeptisch beurteilt werden. Stellvertretend für andere meint Herr A. auf die Frage, wie gut er sich durch das Bachelor-Studium auf den Beruf vorbereitet fühle: *"Mit dem Bachelor alleine fühl ich mich eher schlecht vorbereitet."* (SozBer11: 17) Und er ergänzt: *"Also ich weiß von Freunden, die zum Beispiel ... BWL studiert haben, die hatten ein richtig gutes Netzwerk zu Firmen, wo dann auch immer die Praktika vergeben wurden innerhalb von dem Netzwerk, und wo die Leute danach darüber auch ein Job bekommen haben. Ich finde die Verbindung zwischen Universität und späteren Arbeitgebern, die ist an der Universität Stuttgart eigentlich meinem Wissen nach nicht wirklich vorhanden. Und das finde ich, ist der große Nachteil am Bachelor."* (SozBer11: 27).

Diese Aussage ist nicht nur wegen der skeptischen Einschätzung der aus dem Bachelor resultierenden Arbeitsmarktchancen charakteristisch sondern auch hinsichtlich eines beinahe defätistischen Komplexes gegenüber wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, der sich in einer Reihe von Interviews findet, wie beispielsweise auch bei Frau V., die sich gegenwärtig im Masterstudium befindet. Auf die Frage *"viele Studierende wählen ein Studienfach, um danach mit guten Berufsaussichten in einem bestimmten Beruf arbeiten zu können. Wie war das denn bei dir?"* erwidert sie lapidar: *"Also ich habe das überhaupt nicht gemacht, weil ich ansonsten wahrscheinlich BWL studiert hätte!"* (SozBer06: 13).

4.1.2 Beurteilung des Masterstudiengangs Sozialwissenschaften

Positive Voten

Der Master wird insgesamt erheblich besser beurteilt als der Bachelor, wobei sich das Lob auf ein relativ breites Spektrum von Argumenten verteilt.

Die Liste der Aktiva wird angeführt von vier Kriterien, die den Studierenden ganz besonders am Herzen liegen und, mit Ausnahme des Spitzenreiters, sehr gravierende Unterschiede zwischen der Wahrnehmung und Beurteilung des Bachelor- und des Masterstudiengangs erkennen lassen. Diese vier, von den Befragten als besonders relevant hervorgehobenen Qualitätsmerkmale des Masters werden nachfolgend näher beleuchtet.

Stärker noch als im Bachelor, wird der Zuspruch zum Master dominiert durch die Qualität der Methodenausbildung und die beruflichen Vorteile, die sich daraus ergeben:

Herr M., Projektmitarbeiter an einem Forschungsinstitut im Umfeld der Universität Stuttgart, hatte sich seinerzeit entschieden, den Bachelor, den er an einer anderen Universität erworben hatte, mit dem Master-Studium fortzusetzen, für das er gezielt die Universität Stuttgart auswählte, weil *"Stuttgart hatte eben einen guten Ruf für die methodische Ausbildung, und ich muss sagen, so allgemein bin ich zufrieden mit Stuttgart, also was ich mir versprochen hab."* (SozBer08: 26)

Uneingeschränkt positiv urteilt auch ein anderer Befragter, Herr M., der als Selbständiger empirische Projekte durchführt: *"Die Ausbildung ist ja nun sehr gut gelaufen! Also man hat sehr viel Handwerkliches, Methoden an die Hand bekommen, und ich muss auch sagen, gerade im Masterstudium, wo es dann eben um die Umsetzung von diesen Methoden geht, habe ich mich sehr sehr wohl gefühlt."* (SozBer01: 31)

Frau D. arbeitet als akademische Mitarbeiterin an einer Universität. Sie findet vor allem Gefallen an der gelungenen Verbindung zwischen Theorie und Methoden, *"das finde ich, wurde in Stuttgart gut gelehrt, dass Theorie und Empirie zusammengehören"* (SozBer02: 20), ein Lob, das sie an anderer Stelle dadurch erläutert, dass man im Stuttgarter Master *"Erkenntnisse erhalten kann, die man verallgemeinern kann. Ohne empirische Forschung wäre meiner Meinung nach ... Wissenschaft problematisch, weil man würde sich sehr viele Gedanken über Probleme machen aber man würde dann nicht wissen, wie es wirklich aussieht in der Gesellschaft und [könnte] Zusammenhänge nicht erkennen und das finde ich sehr gut an theoriegeleiteter empirischer Forschung, dass man eben genau diese Phänomene beobachten und analysieren kann."* (SozBer02: 24)

Deutliche Vorteile für Arbeitsmarktchancen und die berufliche Praxis, vermag auch Herr N. in der soliden Methodenausbildung erkennen: *"Eine der wenigen Kernkompetenzen, die wirklich wichtig und überall gefragt ist - die aber auch in Stuttgart betont wird - ist die ... Methoden- ... und die Datenanalyseausbildung. Fähigkeiten im Umgang mit Statistikprogrammen, die sind auch außerhalb vom sozialwissenschaftlichen Mikrokosmos ... wichtig und eben auch wichtig für den Arbeitsmarkt."* (SozBer04: 13)

Inhaltlich eng verwandt, aber schon mit einigem Abstand, folgen in der Gunst der Befragten zwei weitere Vorteile, nämlich die Vermittlung praxisrelevanter, umsetzbarer Inhalte und – verbunden damit – die guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die der Stuttgarter Master-Studiengang aus Sicht der Befragten eröffnet und ihn geradewegs konträr zur Wahrnehmung des Bachelor positioniert.

Frau J. bewertet ihre beruflichen Chancen dank des Praxisbezugs im Master-Studium rückblickend ausgesprochen gut. Sie hatte nach dem Examen *"mehrere Vorstellungsgespräche und konnte mich letztendlich auch zwischen zwei Stellen entscheiden ... Also bei mir war das Relevante*

bei meinen Vorstellungsgesprächen immer auch die praktische Umsetzung dessen was ich an der Uni gelernt hab... Das waren schon so die zentralen Themen, die in Vorstellungsgesprächen dann ausschlaggebend waren." (SozBer15: 21) Diese Fähigkeiten des Wissenstransfers auf praktische Probleme schreibt sie allerdings nicht dem Master-Studium alleine zu – in erheblichem Maße hat sie sich diese Kompetenzen studienbegleitend als *"Werkstudentin während dem Master angeeignet"* (SozBer15: 21).

Auch im folgenden O-Ton werden die positiven Erwerbchancen dem praktischen Wissen zugeschrieben, das nicht dem Studium alleine, sondern auch begleitend erworbenen praktischen Fähigkeiten zugerechnet wird, was die eingangs hervorgehobene Bedeutung von fachspezifischen Praktika und Hilfskraftstellen nochmals unterstreicht. Herr M. führt aus: *"Also ich empfand, dass das [Examen am Arbeitsmarkt] schon ganz gut angenommen wurde, wobei ich natürlich jetzt schon sagen muss, also das Studium ist die eine Seite, was für Qualifikationen man erworben hat – aber natürlich gucken die Leute schon auch gut, was für Praxiserfahrungen denn so gemacht worden sind und da wird man natürlich dann auch angesprochen drauf."* (SozBer08: 5)

Als letzten markanten, hier zu diskutierenden, Vorteil sehen einige der Befragten, dass das Master- interessanter sei als das Bachelor-Studium und mehr Spaß bereite. Nach dem Bachelor werde es *"dann irgendwie angenehmer, anwendungsorientierter im Master"* meint Frau W. rückblickend, die zwischenzeitlich selbst akademische Mitarbeiterin an einem Lehrstuhl ist (SozBer13: 9).

Der Master-Studiengang kritisch betrachtet

Angesichts der überwältigend positiven Wahrnehmung des Master-Studiengangs, fällt es schwer, aus vereinzelt und verstreuten, kritischen Kommentaren besonders Relevantes herauszufiltern. Am ehes-

ten ist noch die Kritik an dem noch nicht hinreichenden Praxisbezug zu nennen. Dieser wird zwar von vielen Befragten positiv bewertet, aber von einigen wenigen Gesprächspartnern als noch immer nicht zureichend angesehen. Auch die Spezialisierungs- und Wahlmöglichkeiten werden vereinzelt als nicht ausreichend empfunden.

Beginnen wir aber mit dem Praxisbezug. Herr M. vermag diesbezüglich zwar schon Verbesserungen im Master gegenüber dem Bachelor wahrzunehmen, zufrieden gestellt ist er jedoch noch immer nicht: *"Beim Praxisbezug, das fand ich schon besser als in meinem Bachelor, ... aber man hätte es noch mehr herausstellen können."* (SozBer08: 16)

Und eine andere Befragte, Frau L., ergänzt, auf die Zufriedenheit mit der Berufsvorbereitung durch das Studium befragt: *"Vom Inhaltlichen her auf jeden Fall. Was einem das Studium so an für sich **nicht** beibringt, ist schon so das Organisatorische... Also auch so Kommunikationsgeschichten, oder 'wie schreib ich eine Email?' Wie geh ich an Sachen hin?' Wie geh ich auf Leute zu?' Das ist was, was ich im Hiwi-Job gelernt habe und nicht im Studium."* (SozBer14: 27)

Zu den Wahl- und Spezialisierungsmöglichkeiten gibt es gleichfalls positive und kritische Kommentare, wobei erstere in der Masse an goutierten Aspekten gleichsam verschwinden, die kritischen aber – unter den insgesamt wenigen negativen Kommentaren – eher auffallen. Stellvertretend für wenige andere äußert sich Herr M. ausführlich zu diesem Thema. Retrospektiv glaubt er, dass er seine Interessen mangels Wahlmöglichkeiten im Master-Studium zu wenig entfalten konnte: *"Bei uns waren eben ziemlich viele Kurse [vorgeschrieben] und ich hätte mir weniger Kurse gewünscht. Und ... hätte mir gewünscht, dass ich mehr Freiheiten gehabt hätte... Also so offen gesagt, mich hat es generot, dass ich so viele Politikurse und irgendwelche anderen Kurse machen musste, die mich nicht so wirklich interessierten und wo ich weiß, dass die mir nichts bringen."* (SozBer08: 16)

Kann das SOWI-Studium in Stuttgart weiterempfohlen werden?

Bei allen Kritikpunkten, die vor allem am Bachelor-Studiengang laut wurden, bleibt der positive Grundtenor aber bestehen. Mit einer einzigen Ausnahme würden alle Gesprächspartner ein sozialwissenschaftliches Studium an der Universität Stuttgart weiterempfehlen, der Löwenanteil der Befragten aber nur unter der Bedingung, dass überhaupt ein Interesse an derartigen Fragestellungen und Themen bei Ratsuchenden besteht. Inwieweit diese überwältigende Identifikation mit dem SOWI-Studium tatsächlich eigenen Überzeugungen entspricht, oder der sank cost- (Arkes und Blumer 1985) bzw. Ausgaben-Hypothese (Jungermann et al. 2010: 73f.) zu schulden ist, derzufolge Menschen dazu neigen, an Entscheidungen umso mehr festzuhalten, je mehr sie in die entsprechende Aktivität an Zeit und Aufwand investiert haben, muss freilich dahingestellt bleiben. Die große Zahl an positiven Einzelurteilen und die sehr spärliche am Master-Studiengang geäußerte Kritik, sprechen freilich zugunsten einer von Überzeugungen getragenen, positiven Gesamtbilanz, die zu einer Weiterempfehlung des Studiums Anlass gibt.

4.2 Lohnt ein Master-Studium?

Eine andere Frage ist, ob, über den Bachelor hinaus, das Master-Studium lohnend erscheint.

Von den 14 Gesprächspartnern, die sich zu dieser Frage äußerten, bejahen sieben die Notwendigkeit des Masters uneingeschränkt, fünf sehen Gründe, die für und gegen ein Masterstudium sprechen und zwei Befragte äußern sich abschlägig.

Jene, die den Master als unverzichtbar ansehen, argumentieren in erster Linie mit beruflichen Gründen, wie beispielsweise Herr P., der sich bezüglich der Arbeitsmarktchancen mit Bachelor völlig desillu-

sioniert zeigt: *„Also Jobangebote in Sachen Sozialwissenschaften, vor allen Dingen wenn man nur den Bachelor hat? Da muss man ganz klar sagen, ... da geht die Wahrscheinlichkeit gegen Null! Da muss man schon viel mehr machen. Sei es einen Master zu machen oder zu promovieren.“* (SozBer12: 19)

Dass dies in besonderer Weise für Jobs im wissenschaftlichen Bereich gelte, weiß der in einem Forschungsinstitut tätige Herr N. zu berichten: *„Im wissenschaftlichen Bereich gibt es keine Jobs für Bachelor! Das ist einfach so, ... dass im Prinzip mittlerweile der Master- den Diplomabschluss ... abgelöst hat. ... Wir ... schreiben hier auch nirgendwo Jobs für Bachelor aus. ... Für den Bachelor Sozialwissenschaften gibt es hier nur Praktikumsstellen, sonst nichts.“* (SozBer04: 18)

Doch ohne Master ist nicht nur der Zutritt zu oder Aufstieg in manche Positionen verwehrt, Frau L. sieht auch ihre guten Verdienstmöglichkeiten u.a. ihrem Masterabschluss geschuldet: *„Aber wenn man die 100% hat, und in der Stufe 13 steigt man sowieso mit seinem Masterabschluss ein, muss ich ganz ehrlich sagen, bin ich absolut zufrieden mit meinem Gehalt.“* (SozBer14: 13)

Diese Position teilt auch Frau V., die hofft, ihre Arbeitsmarktchancen mit ihrem gegenwärtigen Masterstudium zu verbessern: *„Ich glaube, dadurch, dass es immer mehr Studenten gibt und immer mehr Menschen mit einem höheren Bildungsniveau, wird auch der Master immer erforderlicher. Weil einen Bachelor haben ja schon wirklich viele, und das ist so ein bisschen eine Inflation des Bachelor. Ich glaube, ein Bachelor alleine bringt nicht mehr viel. Und man hört ja auch grad von großen Unternehmen oder Organisationen, dass der Master mittlerweile einfach ein Einstiegskriterium ist. Man braucht sich ja sonst gar nicht bewerben.“* (SozBer06: 26)

Weitere Argumente, die für den Master sprechen, steuert Herr A. bei, der sich gegenwärtig im Master-Studiengang befindet. Auf die Frage, wie gut er sich durch das sozialwissenschaftliche Studium auf den

Beruf vorbereitet fühlt, antwortet er: *„Mit dem Bachelor alleine fühle ich mich eher schlecht vorbereitet. Deswegen hab ich ja dann auch noch den Master drangehängt. Das Bachelorstudium war mir einfach viel zu theorie-lastig, ...relativ weit weg von der Realität. Und dazu kommt noch, dass einfach zu viele Leute ... den Bachelor haben. Und weil ich finde, dass gerade wir Sozialwissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren müssen mit Betriebswirtschaftlern, mit ... Sozialpädagogen, mit Volkswirtschaftlern. Ich finde, wir stehen da in einem harten Konkurrenzkampf mit Absolventen anderer akademischer Disziplinen, und deshalb schätze ich die Chancen mit dem Bachelor alleine eher als schlecht ein. Mit dem Master, finde ich, ist man besser vorbereitet auf das Berufsleben, und da schätze ich die Jobchancen auch deutlich besser ein, weil eben den Master auch nicht so viele Leute haben wie den Bachelor.“* (SozBer11: 17) Neben den inflationierenden Bachelor-Abschlüssen erhofft er sich auch durch praxisadäquatere Inhalte des Master-Studiengangs Vorteile im Wettbewerb um knappe Stellen.

Mit deutlichem Abstand folgen Argumente zugunsten des Master, die eher von persönlichen Bedürfnissen und Präferenzen getragen sind, wie etwa im Fall von Herrn N., der die Fortsetzung seines Studiums mit dem Master rückwirkend damit begründet, noch nicht 'ausstudiert' zu haben, worunter sich in der Retrospektive auch hedonistische Motive mischen. Für ihn war das Master-Studium gleichsam obligat, *„weil ich schon das Gefühl gehabt hatte, ich hatte irgendetwas gelernt gehabt, aber irgendwie bin ich auch noch nicht fertig in dem Bereich. Und deswegen war für mich das Masterstudium in jedem Fall 'verbindlich'. Also das war von vorneherein mein Bestreben. Ich bin froh, dass ich dann weiter studieren konnte und habe das dann echt genossen.“* (SozBer01: 36)

Ganz ähnlich sieht das Herr O.: *„Für mich stand fest, dass diese sechs Semester Bachelor sehr interessant waren, aber dass es das für mich noch nicht gewesen sein konnte. Dass ich gewisse Dinge dann schon noch vertiefen*

wollte und intensiver bearbeiten wollte, als das in einem Bachelor-Studium möglich ist.“ (SozBer03: 24)

Für eine Ausweitung der biographischen wie fachspezifischen Reifungsphase durch den Master plädiert die wissenschaftliche Mitarbeiterin, Frau L.: *„Ich denke, das wird heute nicht besser werden dadurch, dass die Leute immer jünger werden und das Studium immer noch mehr verschult ist. Ich denke, um wirklich das Fach zu begreifen und ... diese analytischen Fähigkeiten zu entwickeln, dass es eigentlich besser ist, dass man das länger studiert. Weil man das gar nicht, also nicht vom Wissensinhalt, also nicht von den Fakten [verstehen kann]... Das braucht meiner Ansicht nach einfach eine gewisse Zeit bis sich das ausbilden kann.“* (SozBer14: 40)

Was spricht gegen den Master? Gegen die Notwendigkeit eines Masterstudiums sprechen aus der beruflichen Perspektive einiger Gesprächspartner zum einen fachfremde Arbeitsinhalte, wie dies beispielsweise Herr N. (SozBer01: 37) betont.

Zum anderen wird, wie im nachfolgenden Beispiel, der Wunsch nach einer kurzen Studiendauer laut, die ihm ermöglicht, rasch selbständig zu werden – ein Motiv, das auch durch die relativ geringe Zufriedenheit mit dem Bachelor-Studium und dem frühzeitigen Erhalt einer beruflichen Position, noch vor dem Examen, genährt wird. Herr N. erklärt: *„Es war mir ... wichtig, das zügig zu absolvieren. Ich wollte schneller auf den eigenen Beinen stehen, deswegen habe ich kein Master-Studium angeschlossen, [aber auch], weil ich letztlich nicht ganz zufrieden mit dem Studium war. Weil ich das Gefühl hatte, ich bin an einem Punkt, wo ich das gar nicht mehr brauche, wo ich den Berufseinstieg schon quasi geschafft hatte und was jetzt noch darüber hinaus gekommen wäre, hätte mir dafür nicht mehr geholfen.“* (SozBer05: 23)

Anstelle von resümierenden 'Empfehlungen' geht es mit dem abschließenden Kapitel darum, sich aus dem Munde der Befragten anzuhören, welche Verbesserungsmöglichkeiten sie aufgrund ihrer Er-

fahrungen für das sozialwissenschaftliche Studium an der Universität Stuttgart vorschlagen.

4.3 Studienbezogene Verbesserungsvorschläge

Im Interviewmaterial wurden insgesamt 39 unterschiedliche Themenbereiche vercodet, auf die sich Verbesserungsvorschläge richten. Deshalb können nachfolgend nur die zentralen Wünsche vorgestellt werden, von denen sich das Gros auf wenige, zentrale Dimensionen erstreckt. Da die weit überwiegende Zahl der Leitfadengespräche mit erwerbstätigen Sozialwissenschaftlern geführt wurde, verwundert es wenig, dass die Befragten aus ihrer beruflichen Perspektive mit Abstand solche Verbesserungsvorschläge favorisieren, die auf eine Verbesserung von *Arbeitsmarktchancen* zielen.

In erster Linie stehen die universitären *Schnittstellen zu berufsrelevanten Organisationen und Institutionen* zur Disposition, mit weitem Abstand gefolgt von Wünschen, die sich auf solche *Softskills* beziehen, die zur Bewältigung von beruflichen Anforderungen benötigt werden. Es folgen mit knappem Abstand an dritter Stelle Vorschläge, die sich auf *Praktika* beziehen und in vierter Linie Wünsche, die das Spektrum von Lehrinhalten bzw. studierbaren *Nebenfächern* betreffen.

Schnittstellen zu Industrie und berufsrelevanten Institutionen

In seinen Ausführungen verbindet Herr A. gleich zwei berufsbezogene Verbesserungsvorschläge. Erstens, über das curricular bereits festgeschriebene Maß hinaus, Lehrveranstaltungen anzubieten, die über das Spektrum beruflicher Arbeitsfelder informieren, in denen Sozialwissenschaftler tätig sind, und zweitens, den im Interviewmaterial häufiger vorgebrachten Wunsch, die Schnittstellen zwischen Wissenschaft und potentiellen Arbeitgebern von der professoralen Ebene her

zu stärken: „Es gibt ja einzelne Veranstaltungen dazu, was es für sozialwissenschaftliche Berufe gibt, ‚Soziologie als Beruf‘ etc., da gibt es ... zwei, drei Seminare ..., aber da würde ich mir noch mehr wünschen. Dass man eben genau zeigt, ‚das sind die und die Bereiche, in die ihr gehen könnt und das ... sind die Firmen, die vielleicht für euch interessant wären‘. Dass ... von der Universität Stuttgart mehr an Vermittlungsarbeit ... [gemacht] wird. Dass man ... Firmen und Institutionen einlädt, die sich ... präsentieren und sagen, ‚das könnt ihr bei uns machen.‘ Und dass die Universität Stuttgart ... einen besseren Kontakt zu ... späteren Arbeitgebern herstellt, wie man das von anderen Universitäten kennt. Also ich weiß es von Freunden, die [anderswo] studiert haben. Die hatten ... ein richtig gutes Netzwerk zu Firmen, wo dann ... Praktika vergeben wurden innerhalb von dem Netzwerk und wo die Leute ... darüber auch einen Job bekommen haben. Ich finde so die Verbindung zwischen Universität und späteren Arbeitgeber, die ist an der Universität Stuttgart eigentlich – meinem Wissen nach – nicht wirklich vorhanden.“ (SozBer11: 27)

In dieselbe Richtung argumentiert Frau V., die während ihres Master-Studiengangs an eine andere Universität gewechselt hat. Rückblickend hat sie folgenden Rat für die Sozialwissenschaften an der Universität Stuttgart parat: „Es gibt einen großen Unterschied zwischen meiner Universität jetzt und der Stuttgarter Universität. Und zwar wenn man an Berufschancen denkt, dann wird bei uns einfach sehr viel getan, um die Studenten an große Organisationen und Unternehmen heranzubringen. Also ich hab erst heut Morgen wieder eine Email gekriegt, wo es heißt, dass die Weltbank heut da ist und sich präsentiert und dass man in Dialog mit der Weltbank sein kann. Und das sind einfach Möglichkeiten, die hat die Universität Stuttgart leider nicht“ (SozBer06: 24)

Andere, wie beispielhaft Frau F. plädieren dafür, sozialwissenschaftlich relevante potentielle Arbeitgeber in solchen Netzwerken aktiv darüber zu informieren, dass „die Ausbildung hier methodisch, statistisch echt super ist, und das sollte man ... auch ein bisschen herausstellen...

Das muss man den Arbeitgebern ... kommunizieren!“ (SozBer09: 48) Und an anderer Stelle ergänzt sie, ebenfalls mit Bezug auf ihre gegenwärtige Universität: „Auch was die Berufsvermittlung angeht, ... oder Jobvermittlung. Also die sind da richtig engagiert. Und die haben auch Kontakte, Netzwerke! Also ... da passiert einiges. Das ist auch etwas, was ich mir wünschen würde.“ (SozBer09: 57)

Erwerb berufsrelevanter Softskills

Aus ihrer beruflichen Erfahrung heraus denkt Frau F. über den ‚gemeinen‘ sozialwissenschaftlichen Absolventen: *„Der hat keine Ahnung. Der weiß ja noch nicht mal, wie man einen Brief schreibt. ... Das wird [aber] von dir erwartet! ... Die ganzen Verfahrensabläufe sind ja noch mal ein ganz anderes Thema. [Wie] Verwaltung funktioniert... Dann wird von mir verlangt, dass ich Führungskraft habe... Die BWLer können das. Die haben das nämlich extra im Fach. Die haben Personalmanagement!“ (SozBer09: 72 und 76) An anderer Stelle bringt sie noch Defizite in „Personalführung“ (88), „Rechnungswesen“, „Steuerrecht“, „BWL-skills“ (89), „social Management“ und „soziologische Beratung“ (90) ins Spiel, wobei ihr besonders wichtig ist, dass man *„was Handfestes, irgend ein Zertifikat [bekommt], ... das man ... einem Arbeitgeber zeigen kann, den Bewerbungsanlagen beifügen kann.“ (SozBer09: 46)**

Und Frau L. beklagt: *„Was einem das Studium so an für sich nicht beibringt, ist schon so das Organisatorische... also auch so Kommunikationsgeschichten, ... ‚wie schreib ich eine Email?‘ ‚Wie geh ich an Sachen hin?‘ ‚Wie geh ich auf Leute zu?‘ Das ist etwas, was ich im Hiwi-Job gelernt habe und nicht im Studium.“ (SozBer14: 27) Vor allem für Absolventen, die planen, in der Sozialforschung zu arbeiten, wären, wie Frau H. unterstreicht, Kenntnisse im „Projektmanagement“ (SozBer10: 39) vorteilhaft.*

Patentlösung Praktikum?

Infolge der bereits dargestellten Defizite bzw. als Ergänzung des Studiums setzen viele der Befragten auf Praktika, die zwei Bedürfnisse befriedigen sollen: Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern herzustellen und berufsrelevante Skills zu erwerben. Auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen spitzen sich die Antworten auf zwei entsprechende Bereiche zu, nämlich erstens die obligatorischen Praktika in den Studienplänen erheblich auszuweiten und zweitens die Bitte, die Wege ins Praktikum von Seiten der Universität ebnen zu helfen.

Umfangreichere Praktika werden von einer Reihe von Gesprächspartnern eingefordert, darunter Frau V., die sich engagiert für entsprechende Lösungen stark macht: *„Wenn die Uni Stuttgart sich schon bemühen will, die Studenten an den Arbeitsmarkt zu bringen, dann sollte sie auch einen Bezug zur Arbeitswelt schaffen, und der ist einfach nicht gegeben. Und es gibt zwar diese 6 Wochen Praktikum, die man irgendwann in den Semesterferien machen soll, aber das ist einfach sinnlos. Weil in sechs Wochen lernt man überhaupt nichts. Also ich habe es jetzt auch wieder in meinem letzten Praktikum gesehen, dass einfach drei, vier Monate ein Minimum an Dauer sind. Und die meisten großen Unternehmen oder Organisationen geben unter sechs Monaten überhaupt gar keine Praktika. Deswegen ist es eine Illusion zu glauben, sechs Wochen wären genug.“* (SozBer06: 28)

Nebenfächer und betriebswirtschaftliche Kompetenzen

Eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen zielt auf größere Wahlfreiheiten im Studium ab. So argumentiert beispielsweise Herr N.: *„Es hätte zwei Vorteile, wenn man mehr Wahlmöglichkeiten hätte: Einerseits würde es das Studium für die Leute interessanter machen, und die Leute würden ... sehen, 'was ist für mich interessant? Wohin will ich mich spezialisieren?' Das hätte zwei Vorteile: Erstens, dass die Leute interessierter sind und vielleicht eher am Ball bleiben und zweitens natürlich, dass sich ihre*

Arbeitsmarktchancen wahrscheinlich auch verbessern würden.” (SozBer04: 22)

In besonderer Weise werden zusätzlich wirtschaftliche Kompetenzen eingefordert und zwar vor allem mit Verweis auf Konkurrenten bei der Stellenbewerbung. Bei Vorstellungsgesprächen sah sich beispielsweise Herr N. wiederholt folgender Situation ausgesetzt: *”Man hat natürlich immer wieder die Frage,... ’haben Sie BWL-Kenntnisse’? Ja, ich habe mein BWL in der Schule gehabt, ich komme vom Wirtschaftsgymnasium. Aber es sind natürlich ganz andere Standards, verglichen mit jemandem, der direkt ein BWL-Studium hat.” (SozBer01: 27)*

Ein anderer Befragter fühlt sich in Bewerbungssituationen alleine schon durch das fehlende Wirtschaftsvokabular benachteiligt: *”Man ist, ... wenn man sich für die ... Wirtschaft interessiert, ... stark benachteiligt im [Vergleich] zu Leuten, die das detaillierter machen. Es fehlt einem das Vokabular... Ich glaube, ... die BWLer ... die bekommen das Vokabular schon mit, und man ist [als Sozialwissenschaftler] erst mal ein bisschen aufgeschmissen. Das ... ist mir aufgefallen bei der Jobsuche, dass ich mit vielen Begrifflichkeiten schon mal nichts wirklich anzufassen wusste und mich da erst mal ... reinarbeiten musste. Ich denke, das ist der Hauptnachteil!” (SozBer04: 13)*

Auch Herr A. rät mit Blick auf die Arbeitsmarktchancen für eine Ausweitung des sozialwissenschaftlichen Studiums an der Universität Stuttgart und wirbt für die Aufnahme von wirtschaftswissenschaftlichen Kursen: *”Was ich ... sinnvoll finden würden, um einfach besser auf dem Arbeitsmarkt aufgestellt zu sein, dass man ... darüber nachdenken könnte, so eine BWL-Komponente noch reinzubringen. Dass man eben das relativ breite Bachelorstudium noch etwas breiter macht und da noch zwei, drei BWL-Grundlagenkurse mit reinpackt. Einfach nur, um die Studierenden besser vorzubereiten auf den Arbeitsmarkt.” (SozBer11: 31)*

5 Diskussion

Auch wenn die vorliegende Studie nur auf einem kleinen Sample von Absolventen des Bachelor- und Masterstudiengangs Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart beruht, die im Frühjahr 2013 qualitativ nach ihrem Werdegang seit dem Examen qualitativ befragt wurden, und die Befunde keine Repräsentativität beanspruchen dürfen, ist es gleichwohl gelungen, ein facettenreiches Bild der Hoffnungen und Chancen, Sorgen und Nöte zu zeichnen, mit denen sich unsere Universitätsabgänger konfrontiert sehen.

Um soviel vorweg zu nehmen: Die Befragten deuten und beurteilen den Bachelor- und Masterstudiengang Sozialwissenschaften primär aus ihrer aktuellen beruflichen Perspektive. In Kenntnis des Wettbewerbs um knappe Stellen und im täglichen Bemühen, den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, fordern sie dezidiert eine *umfassende* arbeitsmarktbezogene Ausbildung und Berufsvorbereitung.

Die gute Nachricht ist: Den meisten unserer Befragten fiel der Einstieg ins Berufsleben überraschend leicht und fast alle zeigen sich mit den Arbeitsinhalten, mit dem erzielbaren Einkommen und dem Betriebsklima zufrieden. Am reibungslosesten gestalteten sich die Wege in die Berufstätigkeit für jene, die auf Kontakte zurückgreifen konnten, die sie während des Studiums – sei es in Praktika oder Hiwi-Tätigkeiten – hatten aufbauen können: Sie versprachen in vielen Fällen einen Berufseinstieg ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit! Aber auch ohne direkte soziale Unterstützung wussten sich die befragten Studienabgänger eher über kurz als lang am Arbeitsmarkt durchzu-

setzen, wenngleich vielfach Probleme gesehen werden, sich gegen direkt konkurrierende Wirtschaftsabsolventen behaupten zu können.

Ernstere Probleme bereiten einigen Gesprächspartnern Teilzeitbeschäftigungen, und alle erwerbstätigen Gesprächspartner sind zum Interviewzeitpunkt von Befristungen bzw. unsicheren Arbeitsverhältnissen betroffen. Sie lösen erhebliche Unzufriedenheit aus. In einem Fall herrscht erheblicher Leidensdruck infolge eines prekären Beschäftigungsverhältnis in einem nicht minder prekären Arbeitsfeld vor. Das ist die schlechte Nachricht.

Das Studium wird rückblickend differentiell wahrgenommen und bewertet: Zwar würden alle bis auf einen Befragten das Studium der Sozialwissenschaften, ein bestimmtes Grundinteresse vorausgesetzt, an andere weiterempfehlen, aber nur der Masterstudiengang erhält allgemein großen Zuspruch. Der Bachelor wird vom Gros der befragten Absolventen infolge der gering eingeschätzten Arbeitsmarktchancen nicht als vollwertiger, berufsqualifizierender Hochschulabschluss wahrgenommen.¹¹

Die grosso modo geäußerte Zufriedenheit mit dem sozialwissenschaftlichen Studium an der Universität Stuttgart darf nicht übersehen lassen, dass in wesentlichen Punkten Kritik und konstruktive Verbesserungswünsche vorgetragen werden. Im Wesentlichen setzen sie an der ungelösten Vereinbarkeit der beiden durch die Bologna-Reform geforderten und in der Präambel der beiden sozialwissenschaftlichen Studiengänge an der Universität Stuttgart festgeschriebenen Kernforderungen an. In den Augen unserer Befragten ist die Verein-

¹¹ Dies spiegelt sich auch im aktuellen CHE Hochschulranking wider. Unter 13 Einzelurteilen zum Bachelor Sozialwissenschaften an der Universität Stuttgart erhalten die Einschätzung der sich eröffnenden, beruflichen Chancen (zusammen mit dem Spektrum der angebotenen Lehrveranstaltungen) die schlechtesten Noten (Zeit online 2014).

barkeit einer profunden fachwissenschaftlichen Ausbildung einerseits und einer beruflichen Qualifikation andererseits, die Wettbewerbsvorteile auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und Wege in attraktive Berufsfelder ebnen soll, allenfalls halbherzig gelöst.

So heißt es beispielsweise in der Präambel des Modulhandbuchs zum Studiengang 'Bachelor of Arts (Ein-Fach) Sozialwissenschaften' der Universität Stuttgart: *"Die Beschäftigung mit den unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Inhalten befähigt die Absolventen und Absolventinnen des Bachelor-Studiengangs Sozialwissenschaften dazu, Fragestellungen des Fachs aus einem theoretischen Blickwinkel und unter Einsatz geeigneter Methoden zu bearbeiten. Sie können gesellschaftliche Komplexität mit Hilfe ihrer analytischen Kenntnisse vereinfachen und systematisieren. Sie sind in der Lage, wissenschaftlich erarbeitete empirisch fundierte Aussagen zu analysieren und zu beurteilen. Zudem können sie ihr Wissen vor fachkundigem und fachfremdem Publikum präzise und verständlich unter Anwendung der im Studium vermittelten Vortrags- und Präsentationstechniken erläutern.*

Mit diesen Kenntnissen und Fertigkeiten qualifizieren sich die Studierenden für berufliche Tätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen. Berufspraktische Erfahrungen gewinnen sie bereits während des Studiums im Rahmen eines mindestens sechswöchigen Praktikums. Absolventen des Bachelor-Studiengangs Sozialwissenschaften finden ihre Beschäftigung insbesondere im Journalismus, in der Politikberatung und Verwaltung (kommunale Ebene, Länder- und Bundesebene), in internationalen Organisationen, NGOs, Freiwilligenorganisationen und Verbänden, der Markt- und Meinungsforschung (Demoskopie), der Wahlforschung, der politischen Bildung, der Medienanalyse, dem Verlags- und Personalwesen, dem Marketing und in Unternehmensberatungen." (Universität Stuttgart 2013: 4)

Im Grundtenor der Leitfadengespräche wird durch das Studium nur der erste Absatz ratifiziert. Hingegen erkennt ein Teil der Interviewpartner in der Behauptung, durch das Studium eröffneten sich viel-

fältige Arbeitsmarktchancen, eine gravierende Engführung und Fehleinschätzung, weil eine adäquate Berufsvorbereitung fast ausschließlich über *fachspezifische, akademische Kompetenzen* definiert ist und an diesem Punkt offenbar auch die Verantwortung der Universität Stuttgart endet.

Die befragten Studierenden reklamieren für sich jedoch mehr als nur die Vermittlung theoretischer und Kompetenzen in den Methoden der empirischen Sozialforschung: Über den engeren Bereich fachlicher Fähigkeiten hinaus – und hierfür erteilen sie dem Bachelor-Studiengang bescheidene und dem Master gute Noten – fordern sie weitere Qualifikationen ein, für deren Erwerb sie die Universität in die Pflicht nehmen wollen:

- Erstens sehen sie die Universität auch für einen erfolgreichen Übertritt ins Erwerbsleben in der Verantwortung. Durch den gezielten Aufbau von festen Arbeitsbeziehungen zwischen den universitären Instituten mit der Industrie, Politik und fachspezifischen Organisationen erhoffen sie sich den Einblick in potenzielle Berufsfelder, den leichten Zugang zu attraktiven, fachadäquaten Praktikumsstellen und nicht zuletzt Vorteile beim Aufbau sozialer Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern.
- Zweitens erwarten sie ein adäquates Angebot, um stärker als bisher all jene berufsrelevanten Skills erwerben zu können, die in der Konkurrenz der Bewerbungssituation mit Absolventen anderer Fächer den Ausschlag geben, aber auch helfen können, die beruflichen Anforderungen zu meistern, wie beispielsweise kommunikative Kompetenz, Personalführung, Projektmanagement, Rechnungswesen, Steuerrecht, Social Management, sozialwissenschaftliche Beratungspraxis etc.

Mit dem Ruf nach mehr praxisrelevantem Wissen geht es den Befragten in unserem Sample nicht darum, Studieninhalte auszutauschen,

es geht vielmehr um einen zusätzlichen Nutzen durch zusätzlich angebotene Lehrveranstaltungen und externe, zertifizierbare Kurse, in denen fachübergreifende, in der Arbeitswelt dringend benötigte Kompetenzen erworben werden können – und zwar offenbar deutlich über den Umfang der gegenwärtig im Bachelor vorgesehenen fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen hinaus. Dasselbe gilt für Praktika. Auch hier geht der Tenor der Gesprächspartner in Richtung einer Ausweitung hinsichtlich Quantität und Dauer.

Abgesehen von der generellen Frage, ob die Universität den Spagat zwischen akademischer Ausbildung einerseits und angemessener beruflicher Qualifizierung andererseits im Prokrustesbett der Bologna-Reform überhaupt leisten kann, bedeutet die Kritik der befragten Absolventen im Umkehrschluss: Die regelstudienzeit-limitierten Bachelor- und Masterstudiengänge müssten über die gegenwärtigen zeitlichen Restriktionen hinaus ausgedehnt werden, bzw. die Möglichkeiten eines Praxissemesters in breiterem Umfang ermöglicht und genutzt werden.

Dies zu erforschen war allerdings ebensowenig Ziel der vorliegenden Befragung, bei welcher die Wege in den Arbeitsmarkt im Mittelpunkt des Interesses standen, wie eingehendere Kenntnisse über die Wahrnehmung, Nutzung und Bewertung des derzeit bestehenden Angebots an überfachlichen Schlüsselqualifikationen zu gewinnen, die regelmäßig vom Zentrum für Lehre und Weiterbildung angeboten werden und obligater Bestandteil der Prüfungsordnung für Studierende im Bachelor Sozialwissenschaften sind. Ihre Klärung bleibt künftigen Studien vorbehalten.

Gesprächsleitfaden

1. **Sie haben vor einiger Zeit in Stuttgart Ihr sozialwissenschaftliches Studium abgeschlossen. Bitte erzählen Sie mir doch, wie es nach dem Examen bis heute weiter ging.**
 - ggf. weitere Schilderungen erbitten. „Und wie ging es dann weiter?“ (v.a. Arbeitsmarkt und Beruf erkunden!)
 - ggf. bei berichteten Misserfolgen am Arbeitsmarkt: „Woran lag es?“
2. **Falls berufstätig** genau schildern lassen,
 - ggf. „Erzählen Sie doch mal, wie Sie zu der Stelle gekommen sind?“
 - Schildern lassen, wie die Stelle aussieht (sozialwissenschaftliche Inhalte – befristet/ unbefristet – Arbeitszeit/Freizeit – angestellt/freiberuflich – halbtags/ganztags – Einkommen – Aufstiegschancen – ggf. Betriebsklima)
-> Details ggf. am Schluss erfragen!
 - Falls nicht erwähnt: „Wie zufrieden sind Sie denn alles in allem mit Ihrer Stelle?“

Falls nicht berufstätig: „Viele Studierende wählen ein Studienfach, um danach mit guten Berufsaussichten in einem bestimmten Beruf arbeiten zu können. Wie war das bei Ihnen? Erzählen Sie mal.“

- Wie sähe denn Ihr Traumberuf aus? (sozialwissenschaftliche Inhalte – befristet/unbefristet – angestellt/freiberuflich – halbtags/ ganztags – Einkommen – Aufstiegschancen)

3. **„Wie gut fühlen Sie sich durch das sozialwissenschaftliche Studium, also Bachelor oder Master, auf den Beruf vorbereitet?“**
 - Vor- und Nachteile des SOWI-Studiums ausführlich schildern lassen
 - „Wie beurteilen Sie die beruflichen Chancen, die der Bachelor Sozialwissenschaften eröffnet und die beruflichen Chancen, die man mit dem Master hat? (Die Unterschiede Bachelor/Master ausführlich schildern und beurteilen lassen!)“

4. **„Was müsste am SOWI-Bachelor bzw. am SOWI-Master an der Uni Stuttgart Ihrer Meinung nach verbessert werden? Was würde Ihnen da einfallen?“**
 - ggf. nachfragen, was mit Blick auf den Arbeitsmarkt am BA bzw. MA SOWI verbesserungswürdig ist

5. **„Wie sehen Sie das eigentlich im Nachhinein: Haben sich Ihre Erwartungen an das SOWI-Studium erfüllt? Was hat sich erfüllt, was nicht?“**
 - genau schildern lassen, was sich erfüllt hat und was nicht

6. **„Angenommen ein junger Bekannter mit Abitur würde Sie um Rat bei der Studienfachwahl fragen: Würden Sie aus Ihren heutigen Erfahrungen zu einem ein Studium der Sozialwissenschaften raten?“**
 - Was davon wäre der Hauptgrund (für oder wider)?
 - Immer nachfragen: **Würden Sie zum Bachelor oder zum Master raten?** (Begründen lassen)

Bedanken und Verabschieden

(ggf. noch Details zum gegenwärtigen Beruf abfragen)

Literatur

- Abele, L. und Zdebel, T. 2011: Studienqualität im Rückblick. Absolventenstudie der Universität Stuttgart. Überblick über die Abschlussjahrgänge 2008 und 2009, Stabsstelle Qualitätsentwicklung der Universität Stuttgart, www.qe.uni-stuttgart.de/evaluation/absolventenbefragung/auswertung/Berichte/AbsolventenUniStuttgart2009.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Arkes, H.R. und Blumer, C. 1985: The psychology of sunk cost. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 35: 124-140.
- Bauer, J., Ganser, C., Groß, J. und Negele, E. 2006: Ergebnisse der Münchener Absolventenstudie 2006, Universität München, www.ls4.sozio.uni-muenchen.de/downloads/gross/erg_absolv_2006.pdf, verifiziert am 01.09.2013
- Baumann, T., Garhammer, M., Lück, D. und Rupp, M. 1998: Bamberger Absolventenstudie. Ergebnisse einer Befragung der Absolventen der Bamberger Soziologie 1997/1998, Universität Bamberg, http://oldsite.sozio-logie-blossfeld.de/pdf/download_absolventenstudie_abschlussbericht.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Baumann, T. und Lück, D. 2001: Berufserfolg Bamberger Soziologen. Ergebnisse der ersten Bamberger Absolventenstudie, Universität Bamberg, http://oldsite.sozio-logie-blossfeld.de/pdf/download_absolventenstudie_artikel.pdf, verifiziert am 01.09.2013.
- Behrendt, E. 2012: Berufliche Perspektiven für Soziologinnen und Soziologen. Vortragsskript vom 6.12.2012. Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS), Recklinghausen, www.bds-soz.de/images/stories/pdf/Studium/behrendt_perspektiven_121206.pdf, verifiziert am 14.08.2013.

- Behrendt, E. 2013: Die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen – Strategien für Studierende und Absolventinnen der Soziologie, Vortrag am 23. Januar 2013 an der Ruhr-Universität Bochum, Foliensatz, www.bds-soz.de/images/stories/pdf/Veranstaltungen%20Mitglieder/chancen_arbeitsmarkt_130123.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F. und Stoll, E. 2012: Bachelor, Master und Co. Einstiegsgehälter und Arbeitsbedingungen von jungen Akademikerinnen und Akademikern. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier 10, hg. vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans Böckler Stiftung www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_absolventengehaelter_2012.pdf, verifiziert am 26.02.2014.
- Böpple, D. 2012: Soziologie und was dann? Berufsaussichten für Soziologen, Universität Mainz, www.sociologie.uni-mainz.de/Dateien/Berufsfelder.pdf, verifiziert am 01.09.2013.
- Brüderl, J. und Reimer, D. 2001: Soziologinnen und Soziologen im Beruf, Ms. Universität Mannheim.
- Burkhardt, A., Schomburg, H. und Teichler, U. (Hg.) 2000: Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.
- Daniel, T. 2001: Berufsfelder für Sozialwissenschaftler, Ms. o.O.
- Dohle, M. und Vowe, G. 2007: Wo sind die Bachelorabsolventen heute und wie sehen sie ihr Studium? Ergebnisse einer Befragung von Absolventinnen und Absolventen des BA-Studiengangs Sozialwissenschaften an der Universität Düsseldorf. *Soziologie*, 36, 2: 131-145.
- Dresing, T. und Pehl, T. 2012: Praxisbuch Interview und Transkription. Regelsysteme und Anleitungen für qualitative ForscherInnen, Marburg. www.audiotranskription.de/Praxisbuch-Transkription.pdf, verifiziert am 27.08.2013.
- Flick, U. 2006: *Qualitative Sozialforschung*, Reinbek.

-
- Gernand, D. und Zinn, J. 2000: Soziologie als Beruf, hg. vom Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V., Recklinghausen. http://home.sowi.uni-mannheim.de/Service/praktika/tipps_zur_vorbereitung_des_praktikums/link_und_literaturtipps/pdf_sociologie_als_beruf/ verifiziert am 30.08.2013.
- Gresser, J. und Weber, H. 2014: Studienzufriedenheit und Berufserfolg. Ergebnisse der Absolventenstudie 2012/13, hg. von der Stabsstelle Qualitätsentwicklung der Universität Stuttgart.
- Grünn, D. (Hg.) 1997: "Auf die Plätze, fertig los" ... mit Praxisprogrammen erfolgreich in den Beruf starten, BDS-Paper 1, Berlin.
- Grünn, D. (Hg.) 1999: Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen. BDS-paper 2, Berlin.
- Habenicht, K., Ortenburger, A., Tegethoff, H.G., Daniel, T. und Wilkesmann, U. 2002: Berufsfeldorientierung im sozialwissenschaftlichen Studium (BISS), Materialien und Diskussionspapiere zur Studienreform 6. Fakultät für Sozialwissenschaften der Ruhr-Universität Bochum.
- Haug, S. und Kropp, P. 2002: Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie Nr. 32, http://uni-leipzig.de/~sozio/content/site/a_berichte/32.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Holzleiter, T., Pöhlmann, L. und Brüderl, J. 2011: Absolventenstudie 2009/10 der Fakultät für Sozialwissenschaften, Universität Mannheim, http://home.sowi.uni-mannheim.de/fakultaet/informationen_zur_fakultaet/absolventenstudien/pdf_absolventenstudie_2009_druckversion/ verifiziert am 01.09.2013.
- Jungermann, H., Pfister, H.-R. und Fischer, K. 2010: Die Psychologie der Entscheidung, Heidelberg.
- Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S. und Stefer, C. 2008: Qualitative Evaluation – Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden.

- Kuckartz, U. 2010: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten, Wiesbaden.
- Lamnek, S. 2005: Qualitative Sozialforschung, Weinheim.
- Mayerl, J. und Urban, D. 2008: Berufseintritt und Berufssituation von Soziologieabsolventen der Universität Stuttgart. Deskriptive Ergebnisse einer Absolventenbefragung aus dem Jahr 2007. Schriftenreihe des Instituts für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart, SISS No. 1/2008, www.uni-stuttgart.de/soz/institut/forschung/2010.SISS.1.pdf, verifiziert am 01.09.2013.
- Minks, K-H. und Briedis, K. 2005a: Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen, Teil I: Das Bachelorstudium. HIS Kurzinformation A3, Hannover. www.his.de/pdf/pub_kia/kia200503.pdf, verifiziert am 30.08.2013.
- Minks, K-H. und Briedis, K. 2005b: Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen, Teil II: Der Verbleib nach dem Bachelorstudium. HIS Kurzinformation A4, Hannover. www.his.de/pdf/pub_kia/kia200504.pdf, verifiziert am 30.08.2013.
- Morosow, K. und Schicka, M. 2010: Absolventenstudie des Instituts für Soziologie und Demographie. Ergebnisse des Forschungspraktikums der Studiengänge BA Sozialwissenschaften und BA Soziologie an der Universität Rostock im SS 2009 und WS 2009/10, Universität Rostock, www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/ISD/Studio/Absolventenstudie/Absolventenstudie_01.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Ortenburger, A.M. 2004: „Was machen eigentlich Sozialwissenschaftler?“ Eine kritische Betrachtung von Verbleibsstudien und Teilergebnisse der Bochumer Absolventenbefragung, Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB) 27, 2: 121-131. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-38274>, verifiziert am 13.08.2013.

- Pöge, A. und Pollmann-Schult, M. 2009: Bielefelder Absolventen- und Studierenden-Studie. Ergebnisse Bachelor Sozialwissenschaften, Bachelor Politikwissenschaft, Abschlussjahrgänge 2005-2007, Band 2/2009, hg. von der Universität Bielefeld, www.uni-bielefeld.de/soz/bass/pdf/Ergebnisbericht_BASS_BA_Sowi_Powi.pdf, verifiziert am 02.09.2013.
- Schomburg, H., Teichler, U., Doerry, M. und Mohr, J. (Hg.) 2001: Erfolgreich von der Uni in den Job. Regensburg: Fit for Business.
- Schreier, M. 2010: Fallauswahl, in: Mey, G. und Mruck, K. (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie, Wiesbaden: 238-251.
- Servicestelle Lehrevaluation der Universität Osnabrück 2009: Ergebnisbericht zur Absolventenbefragung, Prüfungsjahrgang 2007, Universität Osnabrück, Lehreinheit Sozialwissenschaften, www.sozialwiss.uni-osnabrueck.de/ANHANG_2_FB1_Absolventen_Evaluierung_2007_Ergebnisbericht.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Studiendekanat der sozialwissenschaftlichen Fakultät 2011: Prognosen zur Arbeitsmarktsituation für Sozialwissenschaftler, Universität Göttingen, www.bds-soz.de/images/stories/pdf/Beruf/prognosen_arbeitsmarkt.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Sturm, T. 2007: Schlüsselqualifikationen von Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern - ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt und ihre Vermittlung in der Lehre. Ein Vortrag von E. Behrendt, Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen. Bericht vom 14. Forum Wissenschaft am 16. April 2007, www.bds-soz.de/images/stories/partner/alumni/schlueselqualifikation.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Thiel, F., Blüthmann, I. und Lepa, S. 2006: Ergebnisse der Befragung der Studierenden in den Bachelorstudiengängen an der Freien Universität Berlin im Sommersemester 2006, Berlin.de/universitaet/entwicklung/qualitaetsmanagement/bachelorbefragung/bachelorbefragung-2006.pdf? 1304061233, verifiziert am 30.08.2013.

- Thiel, F., Blüthmann, I., Lepa, S. und Veit, S. 2008: Ergebnisse der Befragung der Studierenden in den Bachelorstudiengängen an der Freien Universität Berlin - Sommersemester 2008. Berlin, www.fu-berlin.de/universitaet/entwicklung/qualitaetsmanagement/bachelorbefragung/bachelorbefragung-2008.pdf?1304061426, verifiziert am 30.08.2013.
- Thiel, F., Blüthmann, I. und Richter, M. 2010: Ergebnisse der Befragung der Studierenden in den Bachelorstudiengängen an der Freien Universität Berlin, www.fu-berlin.de/universitaet/entwicklung/qualitaetsmanagement/bachelorbefragung/bachelorbefragung-2010.pdf?1303999269, verifiziert am 30.08.2013.
- Universität Stuttgart 2013: Modulhandbuchs zum Studiengang 'Bachelor of Arts (Ein-Fach) Sozialwissenschaften', Prüfungsordnung 2012, Stand 13. September 2013, <http://www.uni-stuttgart.de/bologna/modulhandbuecher/WiSe2013-2014/mhb-80-931-1-2012.pdf> verifiziert am 03.03.2014.
- Weber, H. 2012: Absolventenstudie 2011. Studiengangsspezifischer Bericht: Sozialwissenschaften (B.A.), hg. von der Stabsstelle Qualitätsentwicklung der Universität Stuttgart, Stuttgart.
- Weber, H. 2013: Stuttgarter Absolventen überdurchschnittlich zufrieden mit ihrer zurückliegenden Studienzeit, Stabsstelle Qualitätsentwicklung der Universität Stuttgart, www.qe.uni-stuttgart.de/evaluation/absolventenbefragung/auswertung/Berichte/Kurzdarstellung_Abs2010.pdf, verifiziert am 14.08.2013.
- Witzel, A. 2000: Das problemzentrierte Interview. FQS 1, 1, Art. 22, www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520, verifiziert am 27.08.2013.
- Witzel, A. und Kühn, T. 1999: Berufsbiographische Gestaltungsmodi – Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben, Arbeitspapier Nr. 61 des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen.

-
- ZEIT online 2014: CHE-Hochschulranking 2013/14, Soziologie/ Sozialwissenschaften, Bachelor Universitäten, <http://ranking.zeit.de/che2013/de/fachbereich/100551> verifiziert am 27.02.2014.
- Zinn, J. und Dammann, K. 1995: Wie und wo arbeiten Bielefelder Soziologen? Sozialwissenschaften und Berufspraxis 18, Heft 4: 370-382.
- Zwick, M.M. 1998: Wertorientierungen und Technikeinstellungen im Prozeß gesellschaftlicher Modernisierung. Das Beispiel der Gentechnik. Arbeitsbericht Nr. 106 der TA-Akademie, Stuttgart.
- Zwick, M.M. 2007: Viel Lob, wenig Tadel, zwei konkrete Wünsche, Ms., Universität Stuttgart.
- Zwick, M.M. 2009: Stuttgarter Abbrecherstudie 2009. Zufriedenheit mit dem Studium und Abbruchneigung bei Studierenden des BA-Studiengangs Sozialwissenschaften an der Universität Stuttgart. Stuttgarter Beiträge zur Risiko- und Nachhaltigkeitsforschung Nr. 14, Universität Stuttgart, http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2009/4598/pdf/AB014_Zwick_Abbrecherstudie_2009.pdf, verifiziert am 02.09.2013.
- Zwick, M.M. 2011: Bachelor Sozialwissenschaften: Studienmotivation und soziale Lage. Band 18 der Stuttgarter Beiträge zur Risiko- und Nachhaltigkeitsforschung, Zinn, Universität Stuttgart. www.michaelmzwick.de/UPLOAD/sowibacheloren.pdf, verifiziert am 27.08. 2013.