

Prekarisierung der Sozialwissenschaften?

Subjektive Wahrnehmung und Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse

Analyse problemzentrierter Interviews mit Absolvent_innen der Sozialwissenschaften
der Humboldt-Universität zu Berlin

Kirsten Dierolf

I Einleitung

Studien über den Berufsverlauf von Hochschulabsolvent_innen werden, so scheint es, in den letzten Jahren vermehrt durchgeführt. Gerade nach der Bologna-Reform wird der Messung der Qualität von Universitäten und Hochschulen im internationalen Wettbewerb vermehrt Bedeutung zugeschrieben. So erscheint es nicht verwunderlich, dass die Zahl der Absolvent_innenstudien stetig zunimmt: Sigrun Nickel kam in ihrer Studie über die Bekanntheit, Verbreitung und empfundener Nützlichkeit institutioneller Qualitätsmanagementsysteme zum Ergebnis, dass Absolvent_innenstudien bei fast allen Befragten bekannt sind – lediglich 2,7 % der Befragten kennen sie nicht – und gleichzeitig gaben 55,1% der befragten Professor_innen an, dass dieses Verfahren an ihren Fakultäten durchgeführt wurde oder wird (Nickel 2007, S. 190). Des weiteren gaben 89,3% der Befragten an, dass sie das Instrument der Absolvent_innenstudie als „sehr hilfreich“ bewerten und somit kann es als das nützlichste Qualitätsmanagementverfahren bezeichnet werden (ebd.: S. 191), wodurch sich die zunehmende Popularität solcher Befragungssysteme weiterhin belegen lässt. Es scheint von großem Interesse zu sein zu erfahren, wie die jeweiligen Berufsbiographien verlaufen und welche Hürden, Schwierigkeiten aber auch Vorteile die Absolvent_innen im Übergang vom Studium zum Beruf erfahren. Gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften gibt es keinen klar definierten oder fest vorgegebenen beruflichen Bereich, in den die Studienabgänger_innen fast schon automatisch übergehen könnten. Sie werden mit einer großen Zahl an Tätigkeitsfeldern konfrontiert. So zeigt die Absolvent_innenstudie des Institutes für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin aus dem Jahr 2012, dass die Befragten in unterschiedlichsten Branchen eine erste Berufsanstellung fanden. Die Bereiche verliefen über Bildung und Wissenschaft hin zu Gewerkschaften, Militär, Kultur und Medien, Gesundheit, Politik und Industrie (vgl. Kubiak 2013, S. 17). Daraus ergibt sich natürlich zum einen die Flexibilität und Freiheit wählen zu können, was einem am besten liegt und was zur jeweiligen Lebenssituation optimal passt – andererseits gestaltet sich diese Wahl auch als zunehmend schwierig und unübersichtlich.

Im Rahmen der Absolvent_innenstudie wurde von August- September 2012 ein standardisierter Fragebogen an rund 1000 Absolvent_innen versendet, von denen 260 teilgenommen haben. In dieser quantitativen

Befragung sollte herausgefunden werden, wie erfolgreich die Absolvent_innen der Studiengänge Bachelor, Master und Diplom Sozialwissenschaften auf dem Arbeitsmarkt sind. Zudem fokussierte sich hierbei das Forschungsinteresse auch auf die jeweiligen Berufswege sowie darauf, ob und in wie weit die im Studium erworbenen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt hilfreich erscheinen. Da diese Forschungsfragen jedoch mit rein quantitativen Methoden nicht umfassend bearbeitet werden können, wurde im Rahmen eines Vertiefungsseminars mit Studierenden der Sozialwissenschaften problemzentrierte Interviews durchgeführt, die sich explizit auf den Berufsverlauf der Absolvent_innen konzentrieren sollten. Die Seminarteilnehmer_innen konnten interessensteigernd eigene Schwerpunkte und Fragestellungen auswählen, die sie anhand des gemeinsamen Leitfadenterviews analysieren konnten. Hierbei wurden die *gegenwärtige Tätigkeit*, der *Übergang vom Studium in den Beruf*, die *derzeitige berufliche Situation*, die *Studienmotivation*, die im *Studium erworbenen Kompetenzen* und der *Berufserfolg* als Überthemen ausgearbeitet.

Dieser Beitrag widmet sich der aktuellen beruflichen Situation der befragten Absolvent_innen. Dabei soll der Fokus auf den subjektiven Wahrnehmungen und gleichzeitig auf den individuellen Bewältigungsstrategien von eventuell gemachten Erfahrungen mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen liegen: Erleb(t)en die Befragten Situationen atypischer oder prekärer Beschäftigung? Wenn ja, wie werden sie individuell wahrgenommen? Wie sehen die subjektiven Verarbeitungsformen aus? Um diese Fragestellungen hinreichend analysieren zu können, wird zu Beginn eine Begriffsklärung erfolgen: Was ist Prekarität? Was zeichnet ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis überhaupt aus? Nachfolgend wird auf das Vorgehen und die Durchführung der qualitativen Untersuchung sowie ausführlich auf die Auswertung durch qualitative Inhaltsanalyse eingegangen, um im letzten Teil zu einer Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfragen zu gelangen.

II Begriffsbestimmungen: atypische und prekäre Beschäftigung, Zonen der Lohnarbeitsgesellschaft, Dimensionen von Prekarität

Max Weber schrieb im Jahre 1919 in seiner Arbeit „Wissenschaft als Beruf“ , dass es „außerordentlich gewagt [ist] für einen jungen Gelehrten, der keinerlei Vermögen hat, überhaupt den Bedingungen der akademischen Laufbahn sich auszusetzen“ (Weber 1919, S. 475). Obgleich er mit diesem Zitat keine Definition von Prekarität liefert, verweist Weber schon vor knapp 100 Jahren darauf, dass die akademische Karrierelaufbahn von finanziellen Problemen gekennzeichnet werden kann. Ulrich Brinkmann et al. (2009) erläutern eindrucksvoll, dass Prekarität als relationale Kategorie betrachtet werden müsse, die immer im Verhältnis zum sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ oder zur standardisierten Erwerbssituation steht (2009, S. 17). Ein Normalarbeitsverhältnis stellt im Folgenden eine unbefristete Vollzeitstätigkeit dar, deren Arbeitstage mehr oder minder regelmäßig auf die Woche verteilt sind, in dem die Beschäftigten unter gesetzlichem Schutz stehen (Brinkmann et al 2006, S. 16), beispielsweise Kündigungsschutz und Tarifbestimmungen genießen, sowie sozialversicherungspflichtig angestellt/beschäftigt sind. So kann eine

Beschäftigung als *prekär* bezeichnet werden, wenn „die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein

Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird.“ (Brinkmann et al 2006, S. 16).

Hier wird deutlich, dass auch die subjektive Wahrnehmung unsicherer Beschäftigungen in die Analyse mit einbezogen werden muss. So betonen die Autoren: „Eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, muss von denen, die eine solche Tätigkeit ausüben, subjektiv keinesfalls als heikel eingestuft werden“ (Brinkmann et al 2006, S. 16). Und umgekehrt ebenso: Personen empfinden und bewerten ihre Tätigkeit individuell – ist die gesellschaftliche Teilhabe durch eine Beschäftigung, die strukturell betrachtet nicht als prekär zu bezeichnen wäre, nicht gewährleistet, so kann sich diejenige Person dennoch als prekär beschäftigt *fühlen*. Deshalb wird in der vorliegenden Analyse der Fokus auch auf die subjektiven Empfindungen, Bewertungen und Bewältigungsstrategien gelegt.

In diesem Beitrag soll nun die These untersucht werden, dass sich Sozialwissenschaftler_innen vermehrt in atypischen und/oder prekären Beschäftigungssituationen befinden. Michael Hartmann (2013) stellt dazu fest: „Der hohe Arbeitsstress durch steigende Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig sinkender Arbeitsplatzsicherheit setzt den Menschen zu. All das trifft zwar in erster Linie wenig qualifizierte Arbeitskräfte, es sind aber zunehmend auch Personen mit hohen Bildungsabschlüssen betroffen. Das gilt zum Beispiel für einen Teil der geistes- und sozialwissenschaftlichen Mitarbeiter an den Hochschulen (...)“ (Hartmann 2013). Es soll nachfolgend untersucht werden, ob dies für die Absolvent_innen der Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin zutrifft – und wenn ja, wie dies von den Befragten subjektiv verarbeitet wird.

Robert Castel (2009) teilt die Lohnarbeitsgesellschaft in verschiedene Zonen (Castel 2009, S. 15) ein, um die Prekarisierungstendenzen in der postfordistischen Gesellschaft darzulegen. Daraus entwickelt Klaus Dörre eine Typologie der Lohnarbeitsgesellschaft, die drei große Bereiche umfasst (Dörre / Neis 2008, S. 131): zum einen die *Zone der Integration*, in der sich die geschützten Normalarbeitsverhältnisse befinden, jedoch auch die „Verunsicherten“ oder die „Abstiegsbedrohten“, die Angst vor dem sozialen und beruflichen Abstieg haben. Gleichzeitig die *Zone der Entkopplung*, in der sich Menschen befinden, die längerfristig und/oder dauerhaft nicht an regulärer Erwerbsarbeit partizipieren. Zwischen der sicheren Zone der Integration und der abgehängten Zone der Entkopplung befindet sich die *Zone der Prekarität*, worin sich diejenigen Beschäftigungsverhältnisse befinden, die zu jeder Zeit „verwundbar“ (Brinkmann et al 2006, S. 16) sind. Es ist hier zum einen deutlich eine hierarchische Anordnung von „oben“ nach „unten“ zu erkennen; zum anderen betonen Dörre und Neis, dass auch die Einbindung in soziale Netzwerke von der Zone der Integration zur Zone der Entkopplung drastisch abnimmt (Dörre/Neis 2008, S. 131). Im Rahmen der gesetzten Forschungsfrage soll der Fokus der Analyse auf Absolvent_innen liegen, die sich in die *Zone der Prekarität* einordnen lassen, wenngleich ein wichtiger Befund aus der Studie von Robert Castel aufzeigt, dass die drei Zonen durchaus in den Köpfen der Erwerbsgesellschaft vorhanden sind und so auch die Angst vor Prekarität und Entkopplung in die Zone der Integration hinein ausstrahlen kann (Brinkmann et al. 2006,

S. 55).

Wichtig für die nachfolgende Analyse ist die Definition von *atypischer* und *prekärer* Beschäftigung – wenngleich diese beiden Begriffe in meinen Augen nicht komplett voneinander getrennt betrachtet werden sollten, da oftmals Elemente aus beiden Definitionen ineinander verzahnt sind: Als *atypisch* oder *nicht-standardisiert* werden all diejenigen Beschäftigung bezeichnet, die nicht unter die Normalarbeitsverhältnisse fallen: Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leih- und Zeitarbeit, Ich-AGs, Mini- und Midijobs (Brinkmann et al. 2006, S. 19). Diese Formen von Lohnarbeit können jedoch, und dies soll hier explizit hervorgehoben werden, in fünf Dimensionen (Brinkmann et al. 2006, S. 18) prekäres Potential aufweisen:

(1) *reproduktiv-materielle Dimension*: ein Beschäftigungsverhältnis kann als prekär betrachtet werden, wenn die Entlohnung der Tätigkeit nicht existenzsichernd ist oder wenn die Vergütung so gering ist, dass der oder die Arbeitende nicht ausreichend gesellschaftlich teilhaben kann (Brinkmann et al. 2006, S. 18).

(2) *sozial-kommunikative Dimension*: prekär ist Lohnarbeit auch dann, wenn diese die Beschäftigten aus sozialen Netzen ausschließt oder auch, wenn die Tätigkeit so belastend ist, dass diese durch soziale Netzwerke wie Familie, Freunde oder Verwandtschaft ausgeglichen werden müssen (Brinkmann et al. 2006, S. 18).

(3) *rechtlich- institutionelle Dimension*: Lohnarbeit ist prekär, wenn Arbeitenden nicht die vollen arbeitsrechtlichen Gesetze zugestanden werden wie beispielsweise Kündigungsschutz, Rentenversicherung, Tarifbindung, Mitbestimmungsmöglichkeiten und Betriebsvereinbarungen, da diese meist nur für Normalarbeitsverhältnisse gelten (Brinkmann et al. 2006, S. 18).

(4) *Status- und Anerkennungsdimension*: ein Beschäftigungsverhältnis kann auch dann als prekär angesehen werden, wenn es demjenigen keine gesellschaftliche Anerkennung bringt oder sogar mit Statusverlust einhergeht (Brinkmann et al. 2006, S. 18).

(5) *arbeitsinhaltliche Dimension*: prekär ist eine Beschäftigung auch dann, wenn sie über einen längeren Zeitraum oder auch dauerhaft von einer subjektiven Sinnlosigkeit dominiert wird. Andererseits auch dann, wenn sie mit einer pathologischen Überidentifikation mit der Arbeit führt – so beispielsweise die sogenannten „Workaholics“. Eine Beschäftigung kann auch als prekär eingestuft werden, wenn die subjektiven Ansprüche nicht erfüllt werden (können) (Brinkmann et al. 2006, S. 18).

Die Soziologin Mayer-Ahuja betont in ihrer Studie „Wieder dienen lernen?“ (Mayer-Ahuja, 2003), dass Prekarität zum einen die Unterschreitung materieller, rechtlicher und aber auch betrieblicher Integrationsstandards beinhaltet. So soll der vorliegenden Analyse noch eine weitere Dimension hinzugefügt

werden:

(6) *betriebliche Integrationsdimension*: prekär kann eine Beschäftigung auch dann sein, wenn die Arbeitenden nicht oder nicht ausreichend in kollegiale Strukturen und / oder in kollegiale Solidarität und Gemeinschaft eingebunden sind (Mayer-Ahuja 2002, S. 15)

Anhand dieser Begriffsbestimmungen und begrifflichen Abgrenzungen können nun im Folgenden die anfangs gestellten Forschungsfragen präzisiert und der Forschungsstand aufgezeigt werden.

III Theoretischer Hintergrund – Forschungsstand

Blickt man auf die Ergebnisse der quantitativen Erhebung der Absolvent_innenstudie der Humboldt-Universität, so fällt zum einen auf, dass über 90% der Befragten bereits einer Beschäftigung nachgegangen sind (Kubiak 2013, S. 21); ein zweiter Befund zeigt allerdings, dass 68% der Befragten bei ihrer ersten Beschäftigung nach dem Studium ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen sind (Kubiak 2013, S. 24). Es scheint so, als wären gerade Absolvent_innen der Geistes- und Sozialwissenschaften mehr als sonst von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Doch inwieweit weisen diese Tätigkeiten prekäres Potential auf?

Tatsächlich ist die Betroffenheit von Beschäftigungsproblemen von Akademiker_innen gestiegen – nicht aber, weil sich genau nur für diese Gruppe der Arbeitsmarkt verschlechtert hätte, sondern weil allgemein mit einem Zuwachs der Höherqualifizierten statistisch betrachtet auch die Betroffenheit mit atypischen oder inadäquaten Beschäftigungen, Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteintritt oder Erwerbslosigkeit, also die generellen Arbeitsmarktprobleme, ansteigen (Kühne 2009, S. 25). Dennoch hält Kühne auch fest, dass im Vergleich zu anderen Bildungsabschlüssen, die Arbeitslosenzahl als Beispiel sehr gering und auch durchgehend stabil sei (Kühne 2009, S. 25).

Auch Jutta Allmendinger und Franziska Schreyer (2006) kommen zu einer ähnlich positiven Einschätzung: Sie ziehen die Indikatoren Beschäftigungsentwicklung, Beschäftigungsbedingungen, berufliche Weiterbildung und Arbeitslosigkeit heran, um den Akademiker_innenarbeitsmarkt zu analysieren. Dabei skizzieren sie ein doch positives Bild, seien Hochschulabsolvent_innen zum einen die einzige Bildungsgruppe, die stetig einen Beschäftigungszuwachs verzeichnen könne (Allmendinger / Schreyer 2006, S. 32). Zum anderen erzielen diese ein vergleichsweise höheres Durchschnittseinkommen und weisen steilere Karrierewege auf. Des Weiteren arbeiten Akademiker_innen relational häufiger in adäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Allerdings stellen die Autorinnen gleichzeitig im Falle von unsicheren Erwerbssituationen durchaus fest, dass hier Hochschulabsolvent_innen die am zweithöchsten betroffene Gruppe seien – direkt nach den Erwerbstätigen ohne Bildungsabschluss (Allmendinger / Schreyer 2006, S. 33). Daher kann vermutet werden, dass Hochschulabsolvent_innen analog zum bundesweiten Durchschnitt von ca. 22% (Statistisches Bundesamt 2012) von atypischen Beschäftigungssituationen betroffen sind – diese können jedoch subjektiv gänzlich unterschiedlich beurteilt werden und müssen nicht per se als prekär bezeichnet werden.

Es soll jedoch auch überprüft werden, wie sich die individuellen Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnissen genau darstellen. Welche Strategien im Umgang mit solchen Erwerbssituationen können angenommen werden?

In der Fallstudie der Friedrich-Ebert-Stiftung von Ulrich Brinkmann (2006) wird festgestellt, dass es hierzu noch sehr wenig Forschung gibt (Brinkmann et al. 2006, S. 55). Es lassen sich 7 verschiedene, theoretische Formen von Verarbeitung herauskristallisieren:

- (1) Der (scheinbare) Freiheitsgewinn, der mit flexiblen Erwerbsformen zusammenhängt, verdrängt die soziale Unsicherheit (Dörre/Neis 2008, S 131). Hier finden sich beispielsweise Menschen in kreativen Jobs oder in projektbezogenen Beschäftigungen.
- (2) Viele prekär Beschäftigte setzen auf den sogenannten „Klebeeffekt“ oder auf die Hoffnung des „großen Durchbruchs“: Diese harren in unsicheren Arbeitsverhältnissen aus, immer den Sprung in die Zone der Integration vor Augen. Dabei mobilisieren sie alle verfügbaren Kräfte und Ressourcen (Dörre/Neis 2008, S. 133)
- (3) Auch setzen prekär Beschäftigte ihre subjektiven Ansprüche an ihre Tätigkeit zurück (Brinkmann et al. 2006, S. 58), wenn nur die Absicherung des Lebensunterhaltes garantiert ist.
- (4) Prekär Beschäftigte entwickeln oft Abstiegsängste, von der Zone der Prekarität in die Zone der Entkopplung zu gelangen, also dauerhaft vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein (Brinkmann et al. 2006, S. 58). Dadurch wird die eigene Lebensplanung stark beeinträchtigt; als Beispiel kann hier die Kinderplanung genannt werden, die unter anderem auch von finanziellen Möglichkeiten abhängt.
- (5) Auch gelangen viele prekär Beschäftigte in die Schattenwirtschaft, gerade durch informelle Netze aus Familie und Nachbarschaft (Brinkmann et al. 2006, S. 59).
- (6) Auch können prekär Beschäftigte Ressourcen wie Vermögen oder soziale Netzwerke in die Arbeitswelt besitzen, die die Phasen der unsicheren Beschäftigung überbrücken lassen (Brinkmann et al. 2006, S. 60)
- (7) Die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und das Aufgehen im Beruf kann die eigentlich unsichere Erwerbssituation überspielen (Brinkmann et al. 2006, S. 60)

Im nachfolgenden soll geklärt werden, ob die Interviewten sich anhand der 6 Dimensionen von Prekarität als prekär einstufen (lassen) und auch so fühlen; zudem soll der Frage nach der individuellen Bewältigung unsicherer Erwerbssituationen nachgegangen werden. Sind auch hier Parallelen zu den von Dörre

ausgearbeiteten subjektiven Verarbeitungsformen zu erkennen?

IV Datenbasis und methodisches Vorgehen

Wie eingangs erwähnt, sollen die durchgeführten Interviews den Übergang vom Studium in den Beruf sowie die individuelle Situation in der beruflichen Tätigkeit darstellen und somit die Ergebnisse der quantitativen Befragung der Absolvent_innen ergänzen. Hierbei wurde im Rahmen des Vertiefungsseminars „Sozialwissenschaftler_innen als Komplexitätsjongleure in Wissenschaft und Beruf“ im Sommersemester 2013 unter Leitung von Daniel Kubiak und Prof. Karin Lohr ein problemzentrierter Leitfaden für die Interviewdurchführung mit den Absolvent_innen erstellt. Die Methode des problemzentrierten Leitfadenterviews wurde gewählt, da es zum einen wichtig ist, die Befragten möglichst offen über ihre Erfahrungen berichten zu lassen, sie aber andererseits strukturierend durch die zentralen, forschungsrelevanten Themenblöcke zu führen um in der folgenden Auswertung die eigens gestellten Fragestellungen bearbeiten zu können. Nichtsdestotrotz ist das Leitfadenterview einerseits durch Offenheit bezüglich der Reihenfolge gekennzeichnet – die Interviewer_innen sind nicht starr an die zu stellenden Leitfragen gebunden, sondern können sich individuell im Gesprächs- und Erzählverlauf am „roten Faden“ des Befragten orientieren (Kühn/Witzel 2000, S.3). Andererseits birgt diese Offenheit auch einen Nachteil, können doch die forschungsrelevanten Textpassagen über das ganze Interview verstreut sein, da die Themen mehr oder weniger miteinander verknüpft sind (Kühn/Witzel 2000, S.3) und auch die Interviewenden während des Gesprächs zusätzliche Fragen aufwerfen können.

Es wurde folgender Leitfaden konstruiert:

Übersicht

- 1** *Gegenwärtige Tätigkeit*
- 2** *Übergang vom Studium in den Beruf*
- 3** *Berufliche Situation*
- 4** *Studienmotivation*
- 5** *Kompetenzen in Studium und Beruf*
- 6** *Erfolg*
- 7** *Zukunftsperspektiven*
- 8** *Angaben zur Person*

Zu 1

Beschreiben Sie doch möglichst ausführlich Ihre derzeitige Tätigkeit.

Zu 2

- 2.1 Erzählen Sie mir zunächst von der Zeit nach Ihrem Abschluss an der Universität. Schildern Sie möglichst ausführlich, wie Sie schließlich zu Ihrer derzeitigen Tätigkeit gekommen sind.
- 2.2 Wie hat sich in dieser Zeit Ihre persönliche Lebenssituation verändert?

Zu 3

- 3.1 Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer derzeitigen Beschäftigung?
- 3.2 Was würden Sie an Ihrer aktuellen Tätigkeit ändern?
- 3.3 Welche Erfahrungen haben Sie mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gemacht?

Zu 4

- 4.1 Warum haben Sie anfangen, Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu studieren?

Zu 5

- 5.1 Was konnten Sie aus Ihrem Studium für Ihr heutiges Leben mitnehmen?
- 5.2 Inwieweit haben die im Studium erworbenen Kompetenzen und Fachwissen Relevanz für Ihre jetzige Tätigkeit und inwiefern können Sie diese nutzen?
- 5.3 Haben Sie sich bereits während des Studiums spezialisiert? Wenn ja, worauf? Welche Rolle spielt diese Spezialisierung heute?

Zu 6

- 6.1 Was ist für Sie Erfolg?
- 6.2 Inwieweit haben Sie beruflich das erreicht, was Sie wollten?
- 6.3 Inwiefern haben sich Ihre beruflichen Zielvorstellungen im Studienverlauf und/oder danach gewandelt?
- 6.4 Wie beurteilen die Menschen in Ihrem sozialen Umfeld ihre jetzige berufliche Tätigkeit?

Zu 7

Wie sehen Sie Ihre Zukunft?

Zu 8

Geschlecht, Geburtsjahr, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Kinder, Pflege von Familienangehörigen, höchster Berufsabschluss der Eltern, berufliche Stellung der Eltern

Im Rahmen der vorangegangenen quantitativen Befragung mittels Online-Fragebogen durch Rückgriff auf die Emailadressen des Alumnivereins des Institutes für Sozialwissenschaften wurden im Zeitraum vom 28.05.-07.06.2013 1100 Absolvent_innen eingeladen, sich an der Befragung zu beteiligen. 66 Personen davon erklärten sich bereit, an den Interviews teilzunehmen. Letztendlich wurden n=22 Personen interviewt, wobei jede_r Seminarteilnehmer_in jeweils 2 Interviews führte. So wurde die Stichprobe via Zufallsauswahl gezogen, wobei eine Selbstselektion der Teilnehmer_innen akzeptiert wurde. Zudem ist festzuhalten, dass hier kein Anspruch auf Repräsentativität oder Verallgemeinerung der Ergebnisse besteht – es soll lediglich durch die folgenden Einzelfallanalysen die quantitativ erhobenen Ergebnisse im Rahmen der Absolvent_innenstudie ergänzen. Allerdings wurde der Fokus verstärkt auf Personen mit Bachelor- oder Masterabschluss gelegt, um eventuelle berufliche Besonderheiten nach der Einstellung des Diplomabschlusses zu erkennen. Die vorliegende Analyse verwendet alle geführten Interviews (n=22).

Als geeignete Auswertungsmethode wurde die strukturierte qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp

Mayring gewählt, da der Fokus der vorliegenden Arbeit darauf liegen soll, gezielt bestimmte Aspekte aus den geführten Interviews herauszuarbeiten (Mayring 2003, S. 89). Dafür wird theoriegeleitet ein Kategoriensystem festgelegt, anhand dessen die Interviewtranskripte analysiert werden. Dennoch soll nicht ausgeschlossen werden, dass während der Anwendung des Kategoriensystems weitere Hypothesen und/oder Erklärungsmuster aufgestellt werden, es also zu einem gemischt deduktiv-induktiven Verfahren kommen kann.

Der Aufbau des Kodierleitfadens erfolgt in 4 thematischen Blöcken:

- (1) Kodes der Art des Beschäftigungsverhältnisses
- (2) Kodes der individuellen Erfahrungen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen
- (3) Kodes der subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigungssituationen
- (4) Fallmerkmale

Diese thematischen Kodes werden aus der groben Strukturierung des Interviewleitfadens abgeleitet. Da der Fokus der Analyse auf der beruflichen Situation der Absolvent_innen liegen soll, wird hier auch nur dieser Punkt näher beleuchtet. Die thematisch-ordnende Kodierung dient zusammenfassend der „Gliederung der Äußerungen nach themenbezogenen Schwerpunkten des Interviews“ (Kühn/Witzel 2000, S. 20). Die Kodierung nach Fallmerkmalen soll lediglich der vereinfachten Auswahl für mögliche Fallvergleiche dienen. Das sich daraus ergebende Categoriesystem mit ausführlicher Beschreibung, Ankerbeispielen und Definitionen findet sich im Anhang.

V Beschäftigungssituation der Absolvent_innen und ihre Verarbeitungsstrategien

Die vertiefenden Fallanalysen beleuchten all diejenigen, die angegeben haben, jemals subjektiv Erfahrung mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gemacht zu haben. Insbesondere werden die Personen näher betrachtet, die sich in atypischen Erwerbssituationen befinden. Die nachfolgende Analyse soll hinterfragen, ob diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse subjektiv für die Einzelnen prekäres Potential nach den sechs Dimensionen aufweisen und wenn ja, wie die Befragten damit umgehen.

Einige der Befragten betonen, dass sie mit dem Inhalt ihrer jetzigen Tätigkeit sehr zufrieden sind, was darauf hindeutet, dass viele der Interviewten in subjektiv adäquaten Beschäftigungen zu sein scheinen:

„Aber was ganz toll ist: Ich arbeite mit dem Kopf und ähh kann quasi fifty-fifty durch Schreiben also wissenschaftliches Arbeiten Geld verdienen. Das finde ich ganz toll. Das ist eine Möglichkeit, die hat man nicht oft, weil: Wen interessiert das eigentlich, was ich mir hier ausdenke? Wenn mir dafür jemand Geld gibt, dann ist das doch toll!“ (Nr. 1, 326-329).

Eine andere Interviewpartnerin diesbezüglich:

„Ich konnte also schon immer Sachen machen, die mich auch wirklich, also mit Leidenschaft begeistern. Ähm. Und das ist auch jetzt wieder so.“ (Nr. 10, 501-503). Außerdem: „(...) wo ich einfach meiner Neugier' und meinem Interesse nachgehen kann und gucken, 'wie ist es denn eigentlich damit' und versuchen, irgendwie rauszufinden, zu verstehen, zu erklären...“ (Nr. 3, 190-192).

Betrachtet man jedoch die Status- und **Anerkennungsdimension**, zeigt sich doch ein anderes Bild. Auf die Frage, wie sein Umfeld seine Tätigkeit bewertet, antwortet ein Befragter:

„(...) da ist von Gleichgültigkeit bis Unterstützung alles dabei (...) war noch nie dass jemand gesagt , ist ja blöd, was du da machst. Es ist halt auch so: Es tut keinem weh. Also das ist halt der Punkt. Warum soll man das kritisieren?“ (Nr. 1, 613-626).

Es scheint wenig Anerkennung für die Arbeit von Seiten der Familie und Freund_innen zu kommen. Allerdings ist es zu kurz gegriffen, daraus verallgemeinernde Rückschlüsse auf den Status und die Anerkennung seiner beruflichen Tätigkeit zu ziehen - einen Anhaltspunkt daraus ergibt sich jedoch schon. In der Mehrzahl der Interviews sind jedoch meistens eher neutrale Bewertungen der jeweiligen Tätigkeit herauszulesen:

„(...) also viele verstehen das einfach nicht. Aber... ansonsten.... keine Ahnung, finden sie das ok.“ (Nr. 4, 359-360).

Zudem:

“Es gibt auch wieder die, die irgendwie halt denken, ah das ist auch ‘n bequemer Job und so, wa? Da musste nicht so viel arbeiten, ne? Und so. Und man denkt so, hm,h Hast du‘ ne Ahnung, ok!“ (Nr. 19, 607-609).

Festzuhalten bleibt hier, dass die **Bewertungen**, die die Befragten aus ihrem Umfeld bekommen, oftmals auf Unwissenheit bezüglich des Faches Sozialwissenschaften oder der Tätigkeit, der Sozialwissenschaftler_innen nachgehen, beruhen. So scheint es für die Befragten nicht immer einfach zu sein, mit der Rückmeldung des persönlichen Umfeldes umzugehen:

„Ich habe mich damit abgefunden. Also ich habe lange versucht auch dann meinen Eltern irgendwie mal einzureden ihr müsst euch doch jetzt viel stärker für das interessieren, was ich da mache und so

(...) aber das hat natürlich nicht so recht funktioniert. Wenn sie Fragen haben, erkläre ich ihnen das, aber meistens fragen sie auch nicht“ (Nr. 1, 631-634, 636-640).

Die **Unplanbarkeit der längerfristigen Zukunft**, die in vielen Interviews in der Hauptsache durch die mehrmalige Befristung der Tätigkeit festzustellen ist, scheint ebenso ein zentrales Problem der Befragten zu sein:

„Aber ich habe jetzt auch noch keine Familie, die ich irgendwie ernähren muss und so weiter und keine Verpflichtungen und von dem her würde das (Befristung, [Anm. der Verf.]) irgendwie funktionieren.“ (Nr. 1, 274-276)

Dennoch wird hier impliziert, dass es mit der Gründung einer Familie Probleme mit dauerhaften Befristungen geben könnte. So wird in einem anderen Gespräch auch festgestellt:

„Sicherlich könnte man sagen, es sind zwei Jahre, man kann sich drauf einstellen, man hat Erfahrung gesammelt, man muss nicht selbst kündigen, wird nicht gekündigt. Kann man sich alles schön reden. Grundsätzlich bedeutet es eine extreme Unsicherheit, was alle längerfristigen Lebensbereiche angeht, Familienplanung, Standortplanung, es gibt ja Leute, die wollen sich ein Haus bauen und ja irgendwie. Das ist dann kritisch, wenn Befristung auf Befristung auf Befristung folgt. (...) Diese diskontinuierlichen Erwerbsverläufe sind einfach sehr problematisch für eine Zukunftsplanung. (...) Weil es ganz klar, dass wenn ich mit Ende 30 immer noch einen Einjahresvertrag in der Tasche habe, dann gründe ich keine Familie. Ist einfach so.“ (Nr. 14, 269-279).

Dennoch bewältigen viele der Befragten diese Unsicherheit mit der **Hoffnung**, bald einen unbefristeten Vertrag zu bekommen oder aber auch, den beruflichen Durchbruch zu schaffen:

„Es gibt immer so das Quäntchen Hoffnung, das dir halt sagt so, naja, also du bist ja eigentlich auf nem ganz guten Wege eigentlich, es ist doch ganz gut gelaufen und so...(..) was mir halt nicht gefällt, ist so diese absolute Unplanbarkeit. Also es gibt Leute, die, die kommen damit gut klar, die finden das super. Ich gehör' einfach nicht dazu und ich find's schade, dass das so n Kriterium in der Wissenschaft geworden ist, wo man sagt okay, die Leute, die halt damit nicht klarkommen, die haben dann da halt nichts verloren...(..). Find ich ist das, ist das einfach so das ganz, ganz große Manko an diesem Berufsfeld“ (Nr. 19, 281-287).

Dennoch werden solche befristeten Arbeitsverhältnisse oftmals auch positiv gesehen:

„(...) Unsicherheit... Ich würde es sogar auch umdrehen, teilweise auch ein bisschen als eigene Freiheit, vielleicht als hmm... auch keine so starke Verpflichtung gegenüber meinem Arbeitgeber zu haben. (...) Also das war jetzt nie das große Problem, also dass er befristet ist. Man gewöhnt sich dran. Das ist halt so. Also, bist du froh, dass man erstmal was hat.“ (Nr. 1, 282-284, 286-287).

Hier wird deutlich, dass Befristung als **Freiheitsgewinn und Flexibilität** gedeutet wird, aber gleichzeitig wird betont, dass man sich schließlich an alles gewöhne – dies ist als negativ zu bewerten und dient vermutlich dazu, mit der schwierigen Lebensplanung umzugehen. Dennoch bestätigt sich scheinbar die Vermutung, dass eine Befristung nicht per se als negativ bewertet wird:

„Das ist natürlich (äh) ... nicht gut für die eigene Lebensplanung wenn man (äh) .. in so einer .. so mittelfristig prekären Situation die ganze Zeit ist, .. aber (ähm) .. für mich im (äh), für mich im Prinzip ist das kein Problem. Diese zwei ersten Jahr- Jahren befristet zu arbeiten. Das ist auch so eine Zeit, in der man dann schaut, ob das dann wirklich was für einen ist Das, also .. find‘ ich jetzt nicht schlimm.“ (Nr. 17, 407-411).

Festzuhalten ist, dass die Bewertung einer Befristung stark mit den eigenen Lebensentwürfen und der momentanen Lebenssituation einhergeht. Sind die Befragten jung, haben keine Familie und sonstige Verpflichtungen, scheinen befristete Beschäftigungsverhältnisse problemloser akzeptiert zu werden als mit Familie oder anderen finanziellen Abhängigkeiten.

Auch scheint sich das Bild der **Arbeitsbelastung durch Überstunden und Mehrarbeit** gerade im Wissenschaftsbereich zu bestätigen:

„Also wenn Projektphasen sind und irgendwie ein Projekt endet oder halt mal eine heiße Phase ist, dann reicht das irgendwie nie und nimmer (die Arbeitszeit, [Anm. d. Verf.]), also mit mehr arbeiten muss man halt immer klar kommen, das ist normal. Was dann halt drunter leidet ist halt am Ende dann quasi mein Promotionsvorhaben, das ist klar. (...) So, dass das halt schwer ist und das kann ich bestätigen.“ (Nr. 1. 201-204, 207).

Auch wird in einem anderen Interview erwähnt:

„(...) und das kommt dann schon mal vor, dass ich zuhause arbeite“ (Nr. 3, 65).

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die auch eine Promotionsstelle innehat, betont:

„Also normalerweise bin ich von 10 Uhr bis spät abends da... also ich arbeite ja auch ein bisschen länger weil ich auch viel für meine Dissertation mache. Genau.“ (Nr. 4, 47-48).

Es kann gerade im wissenschaftlichen Bereich eindeutig eine Mehrbelastung festgestellt werden, wofür die herangezogenen Aussagen der drei Interviews exemplarisch betrachtet werden können. Dennoch zeigt sich auch ein anderer Aspekt:

„Jetzt ist es bei mir eben so, dass ich auf eigenen Wunsch hin, äh, weil ich einfach davon überzeugt bin, dass Teilzeit eine gesündere Arbeits- und Lebensform ist, dass ich jetzt einen 80%-Vertrag hatte und den ich jetzt zuletzt auch nochmal länger gestreckt habe (...) (Nr. 10, 169-172)

Diese Aussage ist ebenfalls von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die auch gleichzeitig promoviert. Allerdings ist hier zu betonen, dass sie nach TvÖD bezahlt wird:

„Das hier ist ja öffentlicher Dienst. Also das ist dann halt so der finanzielle Rahmen, der aber auch völlig okay ist (...), dass das eine ganz komfortable Ausstattung ist, ja.“ (Nr. 10, 175-180).

Dies ist jedoch eine Ausnahme. Es scheint, als ob die Bezahlung oftmals nicht ausreichend ist, auch wenn die Befragten darüber meistens keine Auskunft gegeben haben. Klar ist, dass viele der Absolvent_innen sowohl mit **finanziellem Druck** als auch einer Mehrbelastung durch Überstunden oder Mehrarbeit zu kämpfen haben, gerade im Wissenschaftsbereich und gerade während der Promotion, immer mit der Hoffnung vor Augen, das berufliche Ziel zu erreichen:

„Zur Zeit sehe ich meine Beschäftigung nicht als unsicher sondern als angemessen für die Wissenschaft. Für die Zukunft muss ich sehen....also für die Zukunft würde ich mir schon wünschen, für den nächsten Job, also wenn ich meine Promotion abgeschlossen habe, dass es ein Vollzeitjob ist und ich würde mir natürlich wünschen, dass es ein fester Job ist – was auch immer das ist.“ (Nr. 4, 175-179).

Oftmals wird zwar geschildert, dass beispielsweise die Bezahlung nicht ausreicht, massig unbezahlte Überstunden gemacht werden müssen oder auch von Befristung zu Befristung gearbeitet werden muss – bewertet wird dies aber nicht zwingend negativ:

„Ich hatte eigentlich mehrere Ketten, wahrscheinlich 5 Jahre lang Jahresverträge. Dann wars ein halber Arbeitsvertrag, dann warn es 30 Stunden. Und ich bin dann offiziell glaub ich erst vor ein paar Jahren dann auf 40 Stunden hochgegangen, auch Vollzeit, ne. (...) Ich muss auch sagen, dass ich die ersten Jahre, weil wir so wenig Geld hatten, selbst mit 20 oder 30 Stunden- Verträgen hab ich immer Vollzeit gearbeitet. Nicht weil mich dazu irgendjemand genötigt hat, sondern weil die Arbeit war irgendwie da, es war interessant und es war spannend und dass dieser Vertrag

immer nur ein Jahr lief und dann wieder ein Jahr verlängert wurde, das hat mich muss ich sagen nie gestört“ (Nr. 13, 41-44, 308-312).

Hier zeigt sich auch eine Verarbeitungsstrategie dieser unsicheren Zeit:

„(...) Also sozusagen die Betonung von Lehre, von Vermittlung, von Wissensvermittlung, das war mir immer wichtig, ne. Und nicht nur so, das Schreiben von Papier (...) Was für mich wichtig ist, ist dass ich nachher [hat Lehrtätigkeit inne, Anm. d. Verf.] das Gefühl hab, die Leute haben was gelernt, die haben was verstanden von dem, was ich erzählt hab und hatten irgendwie ne gute und interessante Zeit“ (ebd., 136-137, 280-282)

Hier ist zu erkennen, dass sich der Befragte mit seiner Tätigkeit **identifiziert** und sie als sinnvoll erachtet. Er sieht deutlich einen Sinn und ein Ziel, nämlich die Vermittlung von Wissen. Dies kann die Konsequenz haben, dass unsichere Beschäftigungssituationen überbrückt und hingenommen werden.

Es scheint, als ob die meisten Befragten Probleme wie Unplanbarkeit durch Befristungen oder Doppelbelastung durch Überstunden, Mehrarbeit und gleichzeitiger Promotion oftmals hinnehmen, um die berufliche Karriere zu steuern. Hierfür scheinen **berufliche Netzwerke** ein zentraler Punkt zu sein:

„Ich finde auch, dass das hier ein ziemlich guter Netzwerkknoten ist. Ich glaube schon, dass Berlin da schon auch so ein Zentrum ist, auch in diesem Bereich der Vernetzung her. Und das schafft schon einen gewissen privilegierten Zugang, dann zu Kontakten und Personen. Ja, das ist einfach so.“ (Nr. 1, 223-227).

Auch betont ein Promotionsstipendiat, der seine jetzige Tätigkeit als sehr anstrengend beschreibt, da er auch neben dem Verfassen seiner Dissertation noch in einem Forschungsprojekt arbeitet, auch um Kontakte zu knüpfen:

„(...) immer ne gute Sache (...) und Kontakte, die durch die Arbeit hier sich ergeben haben“ (Nr. 12, 31-32).

Außerdem:

„Und dadurch wird man unglaublich gepusht; also ging mir zumindest so. Und auch sind das glaube ich so die entscheidenden Faktoren und dann nach und nach, wenn man sich dann halt so ‘reinfügt in die Wissenschaft, lernt man einfach auch Konferenzen oder sonstige hohe weitere Leute kennen, die dann halt sozusagen dieses wissenschaftlich, berufliche Netzwerk (ähm), dann begründen und (ähm), auch das ist viel über also auch sozusagen Freundschaften oder, oder nette Kontakte ne, dass man

einfach sich gerne trifft und irgendwie gern noch mal nach dem Vortrag 'nen Bier trinken geht oder so'was.“ (Nr. 19, 203-210)

Es kann hier festgehalten werden, dass mehrere der Befragten ihre unsicheren oder sehr belastenden Arbeitsverhältnisse eingehen, um zum einen natürlich die berufliche Weiterentwicklung zu steuern aber genauso, um sich ein berufliches Netzwerk aufzubauen, da dies immer wichtiger erscheint:

„Also schon während des Studiums schon Networking aufbauen (...), genau, das ist sehr wichtig.“ (Nr. 5, 680-683).

Es helfen zusammenfassend vorhandene Ressourcen, um entweder Phasen unsicherer Erwerbstätigkeit zu überbrücken oder von vornherein zu vermeiden. Zudem kann festgestellt werden, dass eine **Identifikation mit der Tätigkeit** durchaus hilft, unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu ertragen; auch hier bestätigt sich eine theoretische Verarbeitungsform, die Dörre et al in ihrer Forschungstätigkeit aufgestellt haben:

„Also erstmal inhaltlich, jetzt mit den konkreten Themen, mit denen ich mich auseinandersetze, das sind total Themen, die mich interessieren, das finde ich gut.(...) Ich kann mich da mit meiner Person identifizieren.“ (Nr. 10, 582-583, 605).

Diese Aussage stammt von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, deren projektbezogenes Beschäftigungsverhältnis von mehreren aufeinanderfolgenden Befristungen gekennzeichnet ist. Sie scheint diese Unsicherheit mit einem Streben nach Professionalität und auch durch ihre eigene Identifikation mit ihrer Tätigkeit auszugleichen.

Des Weiteren kann ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis durch eine **zeitliche Begrenzung** überbrückt werden:

„Aber wenn ich irgendwie in ein Projekt könnte, was wenig bezahlt ist, aber dafür super spannend ist, könnte ich auch das begrenzt zeitlich machen (...) Ich muss wissen, dass es begrenzt ist und dass es nicht für die nächsten Jahre geht“ (Nr. 2, 132-134)

Zudem scheint es, als ob ein Großteil der Befragten viel Wert auf **Work-Life-Balance** legen und dafür auch eventuell die berufliche Karriere verlangsamt oder gar stoppt:

„Das Thema 'Work-Life-Balance' ist für mich, hat für mich wirklich an Bedeutung gewonnen in den letzten Wochen, Monaten, grade wenns mal n bisschen stressiger war (...) also für die große Karriere, dass, dann 70, 80 Stunden in der Woche, ohne Urlaub, ohne Familie, das wär jetzt n Preis, den ich nicht bezahlen würde. Weils das aus meiner Sicht einfach nicht wert ist.“ (Nr. 5, 605-608).

So auch eine andere Befragte:

„Und die viel zitierte Work-Life-Balance sollte irgendwie vorhanden sein. Ich möchte ungern von 8 Uhr morgens bis 10 Uhr abends arbeiten, das wäre kein Traumjob für mich.“ (Nr. 2, 157-159).

VI Fazit

Betrachtet man die Ergebnisse der Interviews, zeigt sich durchaus ein recht positives Bild in der aktuellen beruflichen Situation der Befragten. Die meisten der Absolvent_innen können sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren, betrachten diese als sinnhaft und erfüllend. Dennoch: auch oder gerade im Wissenschaftsbereich scheint es an der Tagesordnung zu sein, einer atypischen Beschäftigung nachgehen zu müssen, die den Aussagen der Befragten zufolge subjektiv oftmals als prekär eingestuft werden könne. Hier zeigt sich direkt oder auch indirekt eine Verzahnung von atypischer Beschäftigung mit prekärem Potential. Es kann hier zwar keine verallgemeinernde Aussage getroffen werden, ob und inwieweit sich der Arbeitsmarkt für Sozialwissenschaftler_innen generell „prekariert“ - dennoch war es möglich, die Schwierigkeiten einer atypischen Erwerbsform mit ihrem prekären Potential ausführlich dazustellen und auch zu analysieren, wie die betroffenen Personen damit umgehen. Die Absolvent_innen geben viele der Bewältigungsstrategien an, die zuvor theoretisch hergeleitet wurden. Oftmals ist es die Aussicht auf eine erfolgreiche Karriere oder auch die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt, der vermeintliche Freiheitsgewinn einer Befristung, das Vorhandensein von Ressourcen oder auch die Identifikation mit der Tätigkeit, verbunden mit Streben nach Professionalität, die es den Befragten ermöglicht, auch längere Phasen einer Beschäftigung zu überstehen, die prekäres Potential in einer oder mehreren Kategorien aufweist: Es muss nicht immer direkt von *Prekarität* gesprochen werden, damit bewusst wird, dass die Arbeitswelt von Geistes- und Sozialwissenschaftler_innen durchaus mit großen Schwierigkeiten behaftet sein kann.

So kann letztendlich durchaus festgestellt werden, dass Michael Hartmann nicht falsch liegt, zumindest nicht bei Absolvent_innen der Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin: Es ist richtig, dass sich viele der Befragten nicht in Normalarbeitsverhältnissen befinden. Es ist aber auch richtig, dass dies nicht immer als negativ bewertet wird. Dennoch werden atypische Beschäftigungsformen oftmals von vielerlei Schwierigkeiten und Hürden begleitet, die zukünftige Sozialwissenschaftler_innen aber nicht davon abhalten sollten, positiv in ihre berufliche Zukunft zu blicken.

Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta/Franziska Schreyer (2006). Trotz allem gut. Zum Arbeitsmarkt von Akademikerinnen heute und morgen. In: Sybille Peters/Franziska Genge/Yvonne Willenius (Hrsg.), Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring II. Neue Rekrutierungswege. Weiterbildung - Personalentwicklung - Organisationales Lernen.. München: Hampp, S. 27-41.

Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke / Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Dörre, Klaus / Neis, Matthias (2008): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: Klecha, Stephan / Krumbein, Wolfgang (2008): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 127-142.

Hartmann, Michael (2013): Prekäre Arbeitsverhältnisse in Deutschland: Tendenz steigend. In: <http://www.goethe.de/ins/cn/de/lp/kul/mag/dis/diao/10781515.html>. (Letzter Zugriff: 05.03.2015).

Kubiak, Daniel (2013): Absolvent_innenstudie Sozialwissenschaften. Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften (unveröffentlicht).

Kühn, Thomas / Witzel, Andreas (2000): Der Gebrauch einer Textdatenbank im Auswertungsprozess problemzentrierter Interviews. In: Forum: Qualitative Sozialforschung, Vol. 1, No. 3, Art. 18

Kühne, Mike (2009): Berufserfolg von Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21-32.

Mayer-Ahuja, Nicole (2002): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: edition sigma.

Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz

Verlag.

Statistisches Bundesamt (2008): Niedriglohnschwelle. In:

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/EinkommenEinnahmenAusgaben/Aktuell_Einkommensverteilung_EVS.html (Zugriff: 07.09.2013)

Statistisches Bundesamt (2012): Zahl atypischer Beschäftigungen. In:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/08/PD13_285_132.html (letzter Zugriff: 07.09.2013).

Weber, Max (1919): Wissenschaft als Beruf. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.

Kirsten Dierolf (2015), BA- Studentin der Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin

kirsten.dierolf@hu-berlin.de

Anhang

Kodierleitfaden (ausführlich)

Variable	Ausprägung	Dimensionen	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
1. Art des					

Beschäftigungsverhältnisse					
1.1 standardisierte Erwerbssituation	1.1.1 abhängig beschäftigt / angestellt	Unbefristete Vollzeitstätigkeit (bis 40h-Woche) mit arbeitsrechtlichen Schutz, sozialversicherungspflichtig	1.1.1 „fest angestellt, unbefristet, 8 Stunden am Tag, 40 die Woche“ (Nr. 7, 128-129)	1.1.2 Nicht gegeben	Interviewte_r gibt eindeutige Informationen über seine Beschäftigung an, die Zuordnung ermöglichen.
1.2 nicht-standardisierte Erwerbssituation	1.1.2 Beamte	Erwerbssituationen, die <i>nicht</i> unter 1.1 fallen:			Interviewte_r gibt eindeutige Informationen über seine Beschäftigung an, die Zuordnung ermöglichen.
	1.2.1 Leiharbeit	1.2.1 Arbeitnehmer_in wird von Arbeitgeber_in an einen Dritten gegen Entgelt zur entliehen.	1.2.1 Nicht gegeben	1.2.2 „befristet auf zwei Jahre“ (Nr. 2, 18)	
	1.2.2 Befristung	1.2.2 Zeitlich befristete Arbeitsverträge	1.2.2 Nicht gegeben	1.2.3 Nicht gegeben	
	1.2.3 Ich-AG	1.2.3 Einzelunternehmen, das von Erwerbslosen gegründet wurde und bezuschusst wird	1.2.3 Nicht gegeben	1.2.4 Nicht gegeben	
	1.2.4 Geringfügig beschäftigt	1.2.4 Höhe des Entgelts liegt bei 450€/Monat, sozialversicherungsfrei	1.2.4 Nicht gegeben	1.2.5 „(...)ich bin bei 60% [Arbeitsvertrag, Anm. d. Verf.]“	
	1.2.5 Teilzeit	1.2.5 Arbeitnehmer_innen arbeiten	1.2.5 Nicht gegeben	1.2.5 „(...)ich bin bei 60% [Arbeitsvertrag, Anm. d. Verf.]“	

		1.2.6 1-€-Job	weniger als Vollzeit, aber genauso regelmäßig	(Nr. 10, 172) 1.2.6 Nicht gegeben	
		1.2.7 Niedriglohnbereich	1.2.6 Arbeitspolitische Eingliederungsmaßnahme für Erwerbslose 1.2.7 Beschäftigte, die weniger als 60% des Nettoäquivalenzeinkommens zur Verfügung haben (Stand 2008: 1063€/Monat. Quelle: Statistisches Bundesamt 2008)	1.2.7 „das heißt da habe ich dann (...) tausend Euro raus (...)“ (Nr. 18, 369)	
	1.3 nicht erwerbstätig / arbeitssuchend		Befragte_r ist in keinem Beschäftigungsverhältnis.	„Wenn ich im August wiederkomme, gehe ich auf Stellensuche“ (Nr. 2, 86)	
2. Erfahrungen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen					Falls keine Erfahrungen mit Prekarität gemacht wurde, werden die Absolvent*innen gefragt, wann sie ein prekäres Arbeitsverhältnis tolerieren würden und warum (nicht).
	2.1 reproduktiv-materielle Dimension	2.1.1 Einkommen subjektiv ausreichend	2.1.1 Befragte_r gibt an, dass Einkommen ausreichend	2.1.1 „ich habe 1750 Euro netto verdient (...), von daher war	

		2.1.2 Einkommen subjektiv nicht ausreichend	ist, subjektive Zufriedenheit 2.1.2 Befragte_r ist subjektiv nicht zufrieden mit Höhe des Entgelts, nicht ausreichend.	ich schon zufrieden damit (Nr. 2, 90-93) 2.1.2 „Einstiegsposi- tionen im mittleren Management sind (...) lausig bezahlt. Also ne Familie davon zu ernähren, da muss die Partnerin (...) schon mitarbeiten, sonst funktioniert das nicht. (Nr. 8, 252)	
	2.2 sozial- kommunikativ e Dimension	2.2.1 soziales Netzwerk ist vorhanden 2.2.2 soziales Netzwerk ist nicht vorhanden / Befragte_r kann aufgrund Tätigkeit kaum Zeit dafür aufbringen	2.2.1 Befragte_r beschreibt sein soziales Umfeld als zufriedenstelle nd und Ausgleich zur Tätigkeit 2.2.2 Befragte_r hat kein soziales Netzwerk / Freund_innen, auf die er/sie zurückgreifen kann oder hat dafür aufgrund Erwerbstätigk eit keine Zeit.	2.2.1 „Organis atorische und finanzielle Hilfe und mentale Unter- stützung ist also vorhanden“ (Nr. 2, 145) 2.2.2 „(...)sind auch alle damit unzufrieden, dass ich so wenig Zeit für diese hab“ (Nr. 11, 330- 331)	
	2.3 rechtlich- institutionelle Dimension	2.3.1 arbeitsrechtlich er Schutz ist vorhanden	2.3.1 Arbeitszeit liegt im Normbereich von max. 40h/Woche, Überstunden	„fest angestellt, unbefristet, 8 Stunden am Tag, 40 die Woche...“ (Nr. 7, 128-	

		2.3.2 arbeitsrechtlicher Schutz ist nicht / nicht ausreichend vorhanden, wird regelmäßig übergangen.	sind die Ausnahme 2.3.2 Befragte_r macht oft Überstunden, freie Tage sind nicht garantiert.	129) 2.3.2 „50 Stunden so, glaube ich, war die Regel gewesen“ (Nr. 2, 69)	
	2.4 Status- und Anerkennungsdimension	2.4.1 Tätigkeit wird von persönlichem Umfeld als positiv bewertet 2.4.2 Tätigkeit wird negativ / kritisch vom persönlichen Umfeld bewertet 2.4.3 Tätigkeit wird nicht / neutral vom persönlichen Umfeld bewertet	2.4.1 Befragte_r berichtet von positiven Aussagen bzgl. Tätigkeit 2.4.2 Befragte_r berichtet von negativen Aussagen bzgl. Tätigkeit, die ihn emotional beeinträchtigen 2.4.3 Persönliches Umfeld hat sich nicht zu Tätigkeit geäußert	2.4.1 „Mein näheres Umfeld, findet es glaub ich für, habe ich viele positive Rückmeldungen dafür bekommen“ (Nr. 2, 249) 2.4.2 „es gab so ein paar Leute, die sich drüber lustig gemacht haben“ (Nr. 14, 711-712) 2.4.3 „aus meiner Familie, würde ich mal sagen, die sind da relativ neutral. Die haben mir immer sehr viele Freiheiten gelassen (...), aber so ganz großes Interesse, würde ich jetzt sagen, ist da auch nicht da“ (Nr. 6, 582-584)	
	2.5 Arbeitsinhaltliche	2.5.1 Tätigkeit wird als	2.5.1 Befragte_r	2.5.1 „Ich kann sogar	

	Dimension	<p>sinnvoll und erfüllend beschrieben</p> <p>2.5.2 Tätigkeit wird als reines Mittel zur Finanzierung des Lebensunterhaltes gesehen</p> <p>2.5.3 Tätigkeit zeichnet sich (auch) durch inhaltliche Inadäquanz aus</p>	<p>kann sich mit seiner Tätigkeit identifizieren, empfindet diese als erfüllend und sinnhaft.</p> <p>2.5.2 Befragte_r ist mit Tätigkeit nicht / mäßig zufrieden, kann sich nicht / kaum mit ihr identifizieren.</p> <p>2.5.3 Befragte_r arbeiten in einem Bereich, der primär nicht / wenig mit dem Hochschulabschluss der Sozialwissenschaften zusammenhängt; dabei fühlen sie sich inadäquat beschäftigt.</p>	<p>etwas bewegen, kann Leute in Arbeit bringen (...), dass es so wirklich funktioniert!“ (Nr. 5, 183-184)</p> <p>2.5.2 „Hat das mit meinem Studium zu tun? Nein, nur bedingt“ (Nr. 7, 21)</p> <p>2.5.3 „...hatte aber nicht nur sozialwissenschaftliche Projektmitarbeit da, sondern durchaus eher technische und alles Mögliche. Das war da schon sehr divers“ (Nr.2)</p>	
	2.6 Betriebliche Integrationsdimension	<p>2.6.1 Befragte_r ist in Betrieb integriert</p> <p>2.6.2 Befragte_r ist in Betrieb</p>	<p>2.6.1 Befragte_r fühlt sich im Betrieb und in kollegiale Strukturen eingebunden; fühlt sich wohl im kollegialen Umfeld.</p> <p>2.6.2 Befragte_r</p>	<p>2.6.1 „(...) und das Betriebsklima ist insgesamt sehr gut“, „Ich hab Glück mit dem Chef, Glück mit den Kollegen“ (Nr. 6, 217 + 229)</p> <p>2.6.2 Nicht gegeben</p>	

		nicht integriert / fühlt sich ausgeschlossen.	fühlt sich als Beschäftigter zweiter Klasse, nicht in kollegiale Strukturen eingebunden.		
3. Subjektive Verarbeitungsformen					
	3.1 Freiheitsgewinn	Befragte_r gibt an, viel Freiraum in der Tätigkeit zu haben	Hierunter fallen alle gestalterischen Freiräume, Entscheidungs-freiheit, projektbezogene Tätigkeiten, oftmals im kreativen Bereich.	„Ich hab hier einen hohen Freiheitsgrad. Also es gibt ja nur noch einen Geschäftsführer, an den ich berichten muss“ (Nr. 8, 271-272)	
	3.2 Hoffnung	Befragte_r betrachtet seine aktuelle Tätigkeit als Vorstufe zum beruflichen Erfolg	Befragte_r ist sich unsicherer Situation bewusst, legitimiert diese aber mit Hoffnung auf (baldigen) beruflichen Erfolg	„Das ist eine gute Chance.“ (befristeter AV direkt nach Studium, Anm.d. Verf.) (Nr. 14, 127-128) „Ich will auch den Fuß in der Tür haben“ (Nr. 14, 409-410)	
	3.3 Zurücksetzen der subjektiven Ansprüche an Tätigkeit	Subjektiven Ansprüche an Tätigkeit werden zurückgestellt, um Erwerbssituation zu ertragen	Befragte_r würde eigene Ansprüche an Tätigkeit gerne praktizieren, ist aber froh, wenigstens Beschäftigung und Finanzierung des Lebensunterhaltes zu haben	„für die materielle Sicherheit nehme ich auch die Teilzeitstelle oder den befristeten Arbeitsvertrag“ (Nr. 14, 405-406)	

	3.4 Entwicklung von Angst und Unsicherheit, Blockierung der Lebensplanun g	Abstiegsängst e geraten dauerhaft in den Vordergrund	Beschäftigung s- situation erzeugt Verunsicherun g und soziale Abstiegsangst; Lebensplanun g wird dadurch reglementiert.	„...bedeutet es [Befristung, Anm. d. Verf.] eine extreme Unsicherheit, was alle längerfristigen Lebensbereich e angeht, Familienplanu ng, Standortplanu ng (...) wenn ich mit Ende 30 immer noch einen Einjahresvertr ag in der Tasche habe. Dann gründe ich keine Familie. Ist einfach so“ (Nr. 14, 271- 272, 278-279)	
	3.5 Schattenwirt- schaft	Befragte_r verdient Einkommen durch informelle Netzwerke in der Schattenwirt- schaft	Durch Nicht- vorhandensein finanzieller Ressourcen verdient Befragte*r Einkommen durch nicht- versteuerte, illegale Arbeitsleistun g.	„Die arbeiten vielleicht auch an zwei Jobs, und einiges wird auch schwarz über den Tisch gehen... und die Erfahrung habe ich auch gemacht“ (Nr. 14, 292-294)	
	3.6 Vorhandene Ressourcen	(Verschiedene) Ressourcen federn Folgen der prekären Beschäftigung ab	Hierunter fallen sowohl Freund_innen, Verwandte, Familie und sonstige Netzwerke, die Befragte_r sowohl finanziell als auch durch Weitergabe informeller beruflicher Kontakte unterstützen als auch	„klassisches Vitamin B, würde man jetzt sagen (...) (Nr. 14,167) also man muss einfach ein gut gefülltes Adressbuch haben (...), sonst funktioniert das nicht. (Nr. 14, 83/84) „klar, von der	

			finanzielle Ressourcen.	Familie natürlich jede Unterstützung“ (Nr. 14, 168)	
	3.7 Identifikation mit Tätigkeit	Identifikation mit Tätigkeit und/oder Beruf lassen Befragte_r prekäre Beschäftigungssituation verdrängen	Hierunter fallen das Aufgehen in der Tätigkeit, das Streben nach Professionalität.	„Meine Frau sagt manchmal, ich bin die Firma (...) also wir sind die Firma!“ (Nr. 8, 313-314, 318)	
	3.8 Freizeitgewinnen (induktiv gebildet)	Prekäre Situation muss durch Work-Life-Balance ausgeglichen werden.	Prekäre Situation wird durch Freizeit aufgewogen; Freizeit genießt oberste Priorität.	„...Work-Life-Balance sollte irgendwie vorhanden sein (...) das wäre kein Traumjob für mich“ (Nr. 2)	
	3.9 Zeitliche Begrenzung (induktiv gebildet)	Prekäre Beschäftigung muss zeitlich begrenzt sein.	Befragte_r gibt an, prekäre Erwerbssituation zu tolerieren, solange diese zeitlich begrenzt ist und der Arbeitsinhalt Prekarität überspielt.	„aber wenn ich irgendwie in ein Projekt könnte, was wenig bezahlt ist, aber dafür super spannend ist, könnte ich auch das begrenzt zeitlich machen. Ich muss wissen, dass es begrenzt ist, und dass es nicht für die nächsten Jahre geht“ (Nr. 2, 132-135)	
4. Fallmerkmale					
	4.1 Geschlecht	4.1.1 weiblich 4.1.2 männlich 4.1.3 sonstiges			
	4.2 Geburtsjahr	4.2.1 Geburtskohort			

		e 1955-1964 4.2.2 Geburtskohorte 1965-1974 4.2.3 Geburtskohorte 1975-1984			
	4.3 Staatsangehörigkeit	4.3.1 deutsch 4.3.2 andere			
	4.4. Familienstand	4.4.1 ledig 4.4.2 verheiratet 4.4.3 getrennt 4.4.4 geschieden 4.4.5 verwitwet 4.4.6 Lebenspartnerschaft			
	4.5 Kinder (Anzahl)	4.5.1 keine 4.5.2 ein Kind 4.5.3 zwei K. 4.5.4 drei K. 4.5.5 vier K. 4.5.6 mehr als 4			
	4.6 Pflege von Familienangehörigen	4.6.1 ja 4.6.2 nein			
	4.7 Höchster Berufsabschluss der Eltern	4.7.1 beruflichbetriebliche Ausbildung (Lehre) 4.7.2 beruflichschulische Ausbildung (Berufsfachschule) 4.7.3 Ausbildung an Fachschule der DDR			

		<p>abgeschlossen</p> <p>4.7.4 Ausbildung an Fach-, Meister-, Technikschule , Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen</p> <p>4.7.5 Bachelor an (Fach-)Hochschule abgeschlossen</p> <p>4.7.6 Fachhochschu l- abschluss (Diplom, Master)</p> <p>4.7.7 Universitätsab - schluss (Diplom, Magister, Staatsexamen, Master)</p> <p>4.7.8 Promotion</p> <p>4.7.9 anderer beruflicher Ab- schluss</p>			
	4.8 Erwerbs- situation der Eltern	<p>4.8.1 vollzeiterwerb s- tätig</p> <p>4.8.2 teilzeiter- werbstätig</p> <p>4.8.3 Alters- teilzeit</p> <p>4.8.4 geringfügig</p> <p>4.8.5 nicht erwerbstätig</p> <p>4.8.6 Rentner*in</p>			

