

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 5 (1979)

Heft: 3

Artikel: Hauptresultate der Absolventenbefragung am Soziologischen Institut
der Universität Zürich

Autor: Levy, R. / Ritschard, R.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-816981>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

3 300 Franken.² In der Forschung tätige Doktoranden kommen im Schnitt auf 2 800 Franken und berufstätige Doktoranden auf 3 100 Franken. Eine Aufgliederung nach Tätigkeitsgebieten ist aufgrund der kleinen Zahlenbasis nur beschränkt möglich und erbringt lediglich folgende drei Resultate : Das Durchschnittseinkommen aller berufstätigen Neuabsolventen der Soziologie liegt bei 2 700 Franken; an der Hochschule und in der Forschung Tätige erhalten im Durchschnitt 2 800 Franken, Angestellte im Öffentlichen Dienst im Schnitt 3 000 Franken. Wesentliche Lohnunterschiede nach Landesregion (Welsch- und Deutschschweiz) sind nicht festzustellen, dafür liegt das Durchschnittseinkommen der Soziologinnen mit 2 300 Franken rund 400 Franken unter dem ihrer männlichen Kollegen.

Zusammengefasst zeigt sich, dass die Situation der neuabsolvierten Soziologen zwar nicht gerade günstig, aber auch nicht alarmierend schlecht ist. Allerdings müssen auch einige Vorbehalte zu den Resultaten gemacht werden : die ganze Untersuchung basierte auf einem vollstandardisierten Fragebogen, welcher der Situation von Studienabgängern nur sehr beschränkt gerecht werden kann. Da insgesamt über 6 000 Neuabsolventen angeschrieben wurden, konnte zwar kein anderes Forschungsinstrument verwendet werden, doch ist zu vermuten, dass qualitative und tiefer reichende Untersuchungen noch einiges an Material erbringen können. Zum zweiten erlauben die vorliegenden Ergebnisse – ebenfalls wegen der quantitativen Ausrichtung und als Folge der kleinen Stichprobengrösse – keine detaillierte Analyse von Unterschieden in der Situation der Neuabsolventen der verschiedenen schweizerischen Hochschulen; es können also nicht mehr Hinweise als oben aufgeführt zu den Auswirkungen unterschiedlicher Studienpläne gemacht werden. Schliesslich ist drittens noch zu bemerken, dass die Untersuchung zwar aufschlussreiche Informationen und Hinweise (Trends) zu geben vermag, dass aber aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Situation auch mit einer globalen Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt für Akademiker gerechnet werden muss. In diesem Zusammenhang können vielleicht die Ergebnisse der geplanten Absolventenbefragung 1978, die mit dem gleichen Instrument durchgeführt wurde, neue Einschätzungen liefern.

² Bei den Doktoren wirkt sich die Tatsache aus, dass diese den Dokortitel oft erst nach mehrjähriger Berufsausübung (berufsbegleitend) erwerben, was auf die Einkommenshöhe einen erheblichen Einfluss haben kann.

Hauptresultate der Absolventenbefragung am Soziologischen Institut der Universität Zürich

R. Levy und R. Ritschard

Soziologisches Institut der Universität Zürich

Im Frühjahr 1978 beschloss die Assistentenvereinigung am Soziologischen Institut Zürich, eine Pilotbefragung der Absolventen des Instituts durchzuführen, um ein erstes Bild der Arbeits- und Arbeitsmarktsituation zu gewinnen, mit der

die Assistenten selbst und auch, früher oder später, die von ihnen betreuten Studenten konfrontiert sein würden. Bisher waren Annahmen über diese Verhältnisse lediglich auf informelle Vermutungen abzustützen, die sich aus persönlichen Erfahrungen und Informationen ergaben. Im folgenden teilen wir die wichtigsten Resultate dieser Befragung mit, wobei das praktische Interesse wegleitend bleibt, das bereits den Anstoss zur Untersuchung gab.

Mittels eines schriftlich auszufüllenden Fragebogens wurden alle Absolventen des Institutes befragt, ebenso alle Studenten, die das Studium der Soziologie vor einem Abschluss abbrachen, aber im Institut für längere Zeit eingeschrieben waren. Von 90 angeschriebenen Personen antworteten 65. Die Rücklaufquote beträgt somit 72%. Bei 35% der Antwortenden war der Status als Haupt- oder Nebenfachstudent nicht identifizierbar; 80% der übrigen waren Hauptfachstudenten. Ueber mögliche Auswahlverzerrungen kann man nur spekulieren. Vor allem ist anzunehmen, dass die Assistenten vollständiger geantwortet haben als andere Absolventen, weil sie für uns direkter erreichbar waren. Umgekehrt liegt die Vermutung nahe, dass Absolventen, die dem Institut oder der Soziologie völlig den Rücken gekehrt haben, zu einer Antwort weniger motiviert waren als die übrigen. Unter den 28% der Absolventen, die zur perfekten Vollerhebung fehlen, dürften also besonders viele "Ausgestiegene" und besonders wenig noch an der Hochschule Tätige sein.¹

Drei Informationsbereiche wurden vom Fragebogen abgedeckt: die gegenwärtige berufliche Situation, die allfällige Arbeits- bzw. Stellensuche, und frühere Erfahrungen bei der Stellensuche (d.h. beim Finden bereits innegehabter Stellen).

Aktuelle berufliche Situation

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten hat gegenwärtig eine Stelle, 8% erklären sich als arbeitslos. Dies dürfte einigermassen der gegenwärtigen Arbeitslosenrate in der Schweiz entsprechen, wenn man die exportierte Arbeitslosigkeit mitberücksichtigt (welche Soziologen kaum betroffen haben dürfte).

Die meisten der befragten Absolventen hatten bis zum Befragungszeitpunkt (Sommer 1978) eine oder zwei Stellen (33 bzw. 30%), aber auch drei oder vier Stellen kommen nicht selten vor (11 bzw. 14%). Diese Stellenzahlen erscheinen als hoch, wenn man berücksichtigt, dass die ersten Abschlüsse am Zürcher Institut erst acht Jahre vor der Befragung stattgefunden haben. Andererseits mag die reine Stellenzahl über die mittlere Verweildauer täuschen, da Teilzeitarbeit relativ häu-

¹ In der *Schweiz. Z. Soziol.*, 4 (1978) No 2, 197-202, hat F. Höpflinger über "Schweizer Soziologen und ihre aktuelle Tätigkeit" berichtet. Seine Auswertung stützt sich auf den Personenfragebogen der Erhebung laufender Forschungsprojekte. Die beiden Erhebungen sind wegen ihrer unterschiedlichen Grundgesamtheiten praktisch nicht vergleichbar: einerseits Absolventen des Zürcher Instituts, andererseits Mitglieder der SGS, die mit Forschung befasst sind. Insbesondere fehlen deshalb in unserer Befragung ältere Jahrgänge, Absolventen anderen, auch ausländischer Institute, während keine Auswahl-Präferenz für Forscher gesetzt wurde. Dies zeigt sich denn auch in der anderen Verteilung der Berufspositionen der Befragten beider Erhebungen. Ein genauerer Vergleich der Resultate lohnt sich deshalb nicht.

fig vorkommt und nicht wenige Absolventen zwei Teilstellen nebeneinander haben. Je länger man jedoch beschäftigt ist, desto zahlreicher werden die Stellen, an denen man beschäftigt war. Ein Drittel der Absolventen, die länger als drei Jahre beschäftigt sind, haben vier oder fünf Stellen besetzt, und auch bei denjenigen, die weniger als drei Jahre arbeiten, beträgt der Anteil der Beschäftigten mit zwei oder mehr besetzten Stellen ca. 50%.

Die *Art der ersten Stelle* weist auf eine recht hohe Eigenrekrutierungsquote der Bildungsinstitution bei den Soziologen hin : 23 % begannen ihre Laufbahn als Assistenten, weitere 30% als sonstige Hochschulmitarbeiter (wissenschaftliche Mitarbeiter, Projektmitarbeiter usw.), also zusammen gut die Hälfte der Erststellen. Ausserdem arbeiteten 16% zuerst als Lehrer (verschiedener Schulniveaus), wobei allerdings anzunehmen ist, dass ein Teil dieser Gruppe lediglich während des Studiums oder der Abschlussphase ihren früheren Lehrerberuf nochmals ausübten (Tab. 1). Dieselben Schwerpunktbildungen ergeben sich, wenn man anstelle der Erststellen alle genannten Stellen zusammenfasst.

Tabelle 1.

Art der ersten Stelle	%
Assistent (Soziologisches Institut)	23
Sonstige Hochschulstellen	30
Lehrer	16
Andere (Journalisten, Selbständige, andere qualifizierte Stellen)	31
Total/ (N)	100/(61)

Diesem Resultat entspricht auch die Aufgliederung nach dem *Arbeitgeber*. Im Hochschulbereich befanden sich 40 % der innegehabten Stellen, 22 % in der öffentlichen Verwaltung und 18% in der Privatwirtschaft. Dies entspricht nicht ganz dem gängigen Stereotyp der ausschliesslichen "Universitätstauglichkeit" von Soziologen bzw. des völligen Fehlens ausseruniversitärer Soziologenstellen. Einschränkend ist allerdings anzufügen, dass im ausseruniversitären Bereich häufiger Stellen besetzt werden (müssen?), an denen Soziologenqualifikationen nur partiell gefragt sind. Die Verhältnisse verschieben sich teilweise, wenn man die gegenwärtige Stelle betrachtet (Tab. 2).

Das Arbeitsplatzangebot der Bildungsinstitutionen ist vor allem nach dem Abschluss des Studiums für die Absolventen von Bedeutung; so sind ca. 60% derjenigen Absolventen, die weniger als drei Jahre berufstätig sind, im Hochschulbereich beschäftigt. Dieser ist aber kein definitiver "Aufenthaltort" : die Erststellen liegen zu 38% im Hochschulbereich (vermutlich sind bei den übrigen noch etliche studien- oder abschlussbegleitende hochschulexterne Tätigkeiten enthalten), bei den Zweit- und Drittstellen steigt die Quote auf 50% , um in späteren Phasen der Laufbahn wieder abzusinken. Jene Absolventen, die nie am Soziologischen Institut

Tabelle 2. Arbeitgeber (gegenwärtige Stelle)

Arbeitgeber	Arbeitsort			
	hochschul- intern ¹ %	hochschul- extern ² %	hochschul- intern und hochschul- extern %	Total %
Soziologisches Institut	40	0	31	26
sonstige Hochschule (inkl. SNF)	60	0	16	20
öffentliche Verwaltung	0	12	16	11
Privatwirt- schaft	0	38	16	16
andere (Schule, gemeinnützige Institutionen, Journalismus)	0	50	21	27
Total/(N)	100/(20)	100/(16)	100/(19)	100/(55)

¹ Personen, die während ihrer beruflichen Tätigkeit ausschliesslich in Hochschulen beschäftigt waren.

² Personen, die während ihrer beruflichen Tätigkeit ausschliesslich ausserhalb von Hochschulen beschäftigt waren.

oder an der Hochschule beschäftigt waren, sind im Zeitpunkt der Befragung vor allem in der Privatwirtschaft beschäftigt; gleichzeitig sind aber auch andere Institutionen und Organisationen als Arbeitgeber wichtig. Die relativ grosse Bedeutung des Soziologischen Instituts als Arbeitgeber zeigt sich auch bei jenen Berufstätigen, die zeitweise im Hochschulbereich, zeitweise auch ausserhalb des Hochschulbereichs Arbeit gefunden haben. Bezogen auf alle Befragten befand sich ein Fünftel aller verfügbaren Stellen am Institut, wobei interessanterweise dieser Prozentsatz bei den Erststellen tiefer liegt (17%) als bei den Zweitstellen (25%), allerdings mit geringfügiger Differenz.

Wie aus der Zahl innegehabter Stellen zu vermuten ist, sind die *Verweildauern* auffallend kurz. Lässt man die 35% noch an ihrer ersten Stelle Beschäftigten ausser Betracht, so haben drei viertel der Befragten höchstens zwei Jahre an ihrer ersten Stelle gearbeitet, die Hälfte sogar nur maximal ein Jahr. Die Erststellen scheinen also ausgesprochen Uebergangscharakter zu haben. Dennoch arbeitet die Mehrzahl der Erstangestellten als Soziologen: bei 64% der Erststellen waren Soziologiekenntnisse erforderlich, bei 4% teilweise, aber immerhin bei 33% nicht.

Die Umsetzung von soziologischen Kenntnissen in die Berufspraxis ist bei jenen Stellen am geringsten, die nicht im Hochschulbereich besetzt werden. Je

nach Stelle verändern sich zudem die Erfordernisse zur Umsetzung von soziologischem Wissen. Vergleichen wir beispielsweise die erste Stelle und die zweite Stelle nach dem Hochschulabschluss, so zeigen sich deutliche Differenzen: während bei den Erststellen im hochschulexternen Bereich für 57% der Absolventen Soziologiekenntnisse ohne Bedeutung waren, konnten bei den Zweitstellen 70% der Befragten Soziologiekenntnisse nicht in die Berufspraxis umsetzen.

Viele Soziologen sind nur *teilzeitbeschäftigt*, mehr oder weniger unabhängig davon, ob sie an der Hochschule beschäftigt sind oder nicht (Tab. 3).

Tabelle 3.

Arbeitsweise	Arbeitsorte			
	hochschul-intern %	hochschul-extern %	hochschul-intern und hochschul-extern %	Total %
ganztags	25	56	42	40
Teilzeit	45	44	58	49
kombiniert, anderes	30	0	0	11
Total/(N)	100/(20)	100/(16)	34.5/(19)	100/(55)

Es scheint, dass die Hochschule weniger Ganztagsstellen anbietet als Arbeitgeber im hochschulexternen Bereich. Auf ein volles Pensum kommt man hier nur dann, wenn man an zwei oder mehreren Stellen arbeitet, was erfahrungsgemäss mehr Arbeitsinvestitionen mit sich bringt. Welche Stelleninhaber nur Teilzeitbeschäftigung gesucht haben, welche sich an Arbeitsmarktbedingungen anpassen, die vor allem im Hochschulbereich Ueberinvestitionen erforderlich machen (Termin- druck von Projektabschlüssen, neue Projekteingaben, Stellenunsicherheit in der Zukunft), kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse nicht entschieden werden. Immerhin zeigen individuelle Erfahrungen, dass die zweite Interpretation recht oft die richtige sein dürfte.

Die wenigsten Stellen, die von Absolventen des Instituts eingenommen wurden, sind aufgrund ihrer *eigenen Initiative* entstanden. Allerdings dürfte dieser Sachverhalt nur zu einem kleineren Teil auf den Mangel an Initiative zurückgehen, und zu einem grösseren auf fehlende Möglichkeiten. Immerhin gingen rund 20% der Stellen wenigstens partiell auf die Initiative ihrer Inhaber zurück – mangels Vergleichszahlen für andere Sparten nichtselbständiger Tätigkeit (die Selbständigenquote ist unter Soziologen sehr gering) kann man nur vermuten, dass diese Zahl doch relativ hoch liegt.

Die an den Stellen vorhandene *Selbständigkeit* erscheint wohl als beschränkt,

ist aber im Vergleich zu anderen Stabsstellen, besonders im ausseruniversitären Bereich, vermutlich doch noch beträchtlich : zwischen einem Fünftel und einem Viertel der Stellen erlauben die selbständige Aufstellung des Pflichtenhefts, rund die Hälfte wenigstens die selbständige Formulierung der Aufgabenstellung. Gelegentlich gibt es Einschränkungen dieser Selbständigkeit, besonders derart, dass die Zielsetzung vorgegeben ist, aber das Vorgehen selbständig gewählt werden kann. Ueberhaupt keine Selbständigkeit auf der Ebene der Aufgabenstellung kommt bei keinem der Befragten vor.

Viele Soziologen arbeiten oder arbeiteten als erste Stelleninhaber : fast die Hälfte gibt an, keinen Vorgänger zu haben. Auch dies deutet auf einen gewissen Spielraum zur Eigenstrukturierung hin. Ob sich diesbezüglich die Situation ändern wird, ist schwer abzuschätzen, eine gewisse Abnahme ist aber wohl zu erwarten.

Nur ein Viertel der Stellen sind eindeutige *Soziologenstellen*. Am direktesten bzw. häufigsten konkurrieren die Soziologen mit Sozialpsychologen, danach werden andere Sozialwissenschaftler erwähnt, vor allem Pädagogen.

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, in der Arbeit zumindest teilweise Vermittlungsprobleme mit "ihrer" Soziologie zu haben, ein Viertel sogar ganz ausgesprochen. (Diese Zahlen erscheinen um so höher, als hier auch die im universitären Bereich, inkl. Soziologisches Institut, Tätigen inbegriffen sind). Man muss sich angesichts dieser hohen Zahlen fragen, ob nicht in diesem Bereich eine zu grosse Ausbildungs- oder zumindest "Trainings" -Lücke besteht. Umgekehrt : wie kann man wirksam "Aussenkontakte" in die Soziologenausbildung einbauen ?

Die Stellensuche hängt selbstverständlich mit der *Zeitperspektive* zusammen. So ist unter Assistenten der höchste Anteil Stellensuchender zu finden (39%), bei den übrigen Stelleninhabern liegt der Anteil relativ homogen bei 28%. Vermutlich hängt teilweise auch damit die weitere Differenz zusammen, dass 17% der voll Beschäftigten, aber 43% der Teilzeitbeschäftigten eine Stelle suchen. Es ist demnach anzunehmen, dass eine grössere Zahl der Teilzeitstellen von ihren Inhabern lediglich als Übergangslösungen gesehen werden. Vermutlich treffen hier die Unsicherheiten der Stellensuchenden und ihre Abneigung, sich bereits voll auf eine Tätigkeit festzulegen (vgl. weiter unten) in nicht problemloser Weise mit den Effizienzinteressen der Arbeitgeber zusammen, die davon profitieren, dass zwei Halbtagsangestellte mehr leisten als ein Vollangestellter. Dabei ist, wie eben gezeigt, zu berücksichtigen, dass sich das Gros der Teilzeitstellen für Soziologen an Hochschulinstitutionen befindet. Dementsprechend scheinen die *Dauerstellen* eher in der öffentlichen Verwaltung oder der Privatwirtschaft vorhanden zu sein, hier wird am seltensten von den bereits Beschäftigten gesucht (0 bzw. 8%).

Allerdings scheinen Dauerstellen nicht sehr gefragt zu sein. 80% der Stellensuchenden interessieren sich für *mittelfristige Stellen*; dabei ist eine deutliche Häufigkeit bei zwei bis drei Jahren festzustellen (25 und 20%), eine zweite bei fünf Jahren (35%). Die Zeitperspektive verlängert sich auch mit der bereits geleisteten Anstellungszeit (Tab. 4).

Es wurde bereits angedeutet, dass es voreilig wäre, in diesem Wunsch nach einer mittelfristigen Stelle nur eine Anpassung an den Arbeitsmarkt zu sehen.

Tabelle 4.

gewünschte Dauer einer neuen Stelle	Dauer der Beschäftigung		
	weniger als 2 Jahre beschäftigt %	mehr als 2 Jahre beschäftigt %	Total %
2 Jahre	71	0	25
3 Jahre	14	23	20
4 Jahre	0	15	10
5 Jahre	14	46	35
10 Jahre	0	15	10
Total/(N)	99/(7)	99/(13)	100/(20)

Vermutlich hängt diese Mittelfristigkeit der Zeitperspektive bzw. des persönlichen Planungshorizontes vor allem bei jüngeren Soziologen damit zusammen, dass sie am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen und noch verschiedene Möglichkeiten ausprobieren möchten. Ob allerdings die weiter oben konstatierte Häufigkeit der Stellenwechsel, der Wunsch nach einer mittelfristigen Stelle im festgestellten Ausmass positiv gewollt ist oder eine (teilweise resignative) Anpassung an die wahrgenommene Arbeitsmarktsituation reflektiert, kann aufgrund der Resultate nur indirekt erschlossen werden.

Ein beträchtlicher Teil der Stellensuchenden möchte nämlich eine Stelle, an der sie während etwa fünf Jahren beschäftigt sein könnten. Bekanntlich sind die Beschäftigungsmöglichkeiten an den Universitäten, einem der wichtigsten Arbeitgeber vor allem zu Beginn der Berufstätigkeit, üblicherweise auf ein bis drei Jahre beschränkt. Es scheint also, dass diesbezügliche Wünsche nach einer bestimmten Fristigkeit der Stellen nur für jüngere Soziologen im Hochschulbereich erfüllt werden können, während die anderen ausserhalb des Hochschulbereiches eine längerfristige Stelle suchen müssen. Wunsch und Wirklichkeit decken sich hier also nicht voll. Vier Fünftel aller angegebenen Stellen dauerte weniger als drei Jahre. Wir müssen also annehmen, dass die tatsächliche Häufigkeit der Stellenwechsel leicht grösser ist als subjektiv gewollt.

Man kann hier allerdings auch einen approach-avoidance-Konflikt vermuten: einerseits bietet die Hochschule Stellen, die relativ viel Befriedigung versprechen, aber nur kurzfristig sind, andererseits sind im ausseruniversitären Bereich eher langfristige Stellen zu finden, aber man befürchtet Entfremdung und "Prostitution". (Hierzu wäre zu überlegen, ob nicht verstärkt Erfahrungsberichte von ausseruniversitär tätigen Soziologen den kommenden Absolventen zugänglich gemacht werden sollten, damit dieser Konflikt realistischer konzipiert werden kann).

Als Ausdruck von Anpassungsbereitschaft an die Arbeitsmarktsituation

kann die Tatsache interpretiert werden, dass mehr als die Hälfte der Stellensuchenden allenfalls auch eine Nichtsoziologenstelle annehmen würde. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer wächst allerdings der Wunsch nach einer Soziologenstelle (Tab. 5) :

Tabelle 5.

Art der gewünschten Beschäftigung	Dauer der Beschäftigung		
	weniger als 2 Jahre beschäftigt %	mehr als 2 Jahre beschäftigt %	Total %
Wunsch nach Soziologenstelle	11	53	38
kann auch etwas anderes sein	8.9	35	54
will nicht mehr als Soziologie arbeiten	0	12	8
Total/(N)	100/(9)	100/(17)	100/(26)

Zwei Interpretation sind möglich :

1. Absolventen, die erst vor kurzem ihr Hochschulstudium abgeschlossen haben, perzipieren einen geringen Bedarf an Soziologenstellen, oder sie meinen, dass sie aufgrund ihrer geringen Berufserfahrung keine Chancen auf solche Stellen haben und deshalb auf Stellen ausweichen wollen, die keine soziologischen Kenntnisse erfordern. Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung, als Soziologe oder als Nichtsoziologe, wächst aufgrund der erworbenen Berufserfahrung das Bedürfnis nach einer Soziologenstelle, und diese Soziologen perzipieren vermutlich auch zunehmende Chancen für eine Soziologenstelle. Möglicherweise wird dabei die objektiv existierende Arbeitsmarktsituation vor allem von jüngeren Soziologen falsch und zu pessimistisch eingeschätzt.

2. Soziologen, die schon längere Zeit berufstätig sind, haben aufgrund ihrer Berufserfahrung die grösseren Chancen für die wenigen Soziologenstellen, die angeboten werden, als Soziologen mit geringerer Berufserfahrung. Der objektiv existierende Flaschenhals auf dem Arbeitsmarkt der Soziologen zeigt sich deshalb im Bewusstsein der jüngeren Stellensuchenden, die aus diesem Grund bereit sind, auch auf nichtsoziologische Stellen auszuweichen. Ob diese Einschätzung der objektiven Arbeitsmarktsituation richtig ist, könnte nur aufgrund einer Untersuchung von Stellenangeboten und -nachfragen befriedigend beantwortet werden. Subjektive Erfahrungen zeigen vor allem, dass Angebot und Nachfrage oft asynchron, also in einem zeitlichen Ungleichgewicht sind : oft würde man gerne eine

Stelle übernehmen, ist aber noch mit einem anderen Projekt beschäftigt, wenn jedoch das Projekt abgeschlossen ist, sind keine Stellen vorhanden. Die Arbeitslosenquote von 8% und der vermutete beträchtliche Anteil derjenigen, die ungewollt eine Stelle als Nichtsoziologen angenommen haben, zeigen, dass der Arbeitsmarkt für Soziologen gestört ist.

Frühere Stellensuche

Eine Mehrheit der Stellen, die von Soziologieabsolventen innegehabt wurden, war nicht ausgeschrieben, jedenfalls nicht für Soziologen. Dies deutet bereits daraufhin, dass das Finden von Stellen ein Problem besonderer Art ist.

61% der Befragten nennen *informelle Kanäle* (persönliche Beziehungen, Kontakte, die sich aus früherer Arbeit oder auch aus anderweitiger Tätigkeit ergeben haben), dagegen nur 17% *formalisierte Kanäle* (Zeitungsinserate, andere offizielle Ausschreibungen usw.). Die dritthäufigste Nennung (13%) hat das *Anschlagbrett am Institut*, welches hier weder als formal noch als informell gezählt wurde. Angesichts seiner relativen Wichtigkeit erscheint es als problematisch, dass dieses Medium de facto nur den Institutsmitgliedern zur Verfügung steht, da nur sie ohne weiteres dort vorbeigehen.

Tabelle 6.

Zugang zu Stellen über	Arbeitsort			
	hochschul- intern %	hochschul- extern %	hochschul- intern und hochschul- extern %	Total %
formalisierte Kanäle	0	40	15	17
informelle Kanäle	77	40	62	61
Aushang am Soziologischen Institut	19	8	10	13
Andere	3	12	13	9
Total/(N)	99/(31)	100/(25)	100/(39)	100/(95)

Die Art der Kenntnisnahme bzw. der *Informationsquellen über Stellen* hängt mit dem Arbeitskontext zusammen. Informelle Kanäle werden von 77% der an universitären Stellen, dagegen von 40% der an ausseruniversitären Stellen Tätigen genannt. Informelle Beziehungen sind also nicht nur allgemein sehr wichtig, sondern ganz besonders zur Erlangung universitärer Stellen. Am soziologischen Institut wird die partikularistischste Variante, "persönliche Beziehungen", weitaus am

häufigsten genannt (56%). Unterschiede in Einzelheiten zwischen Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung bestehen darin, dass Zeitungsinserate für Stellen in der Privatwirtschaft wichtiger als für solche in der öffentlichen Verwaltung sind, während es sich für die Bedeutung von Beziehungen, die im Rahmen ausseruniversitärer und nicht unbedingt an die Berufstätigkeit gebundener Aktivitäten aufgebaut wurden, umgekehrt verhält.

Interessant ist schliesslich, dass trotz des überaus hohen Gewichts partikularistischer *Zugangswege* zu den gefundenen Stellen universalistische Selektionskriterien sehr häufig genannt werden (zwei Drittel), dagegen nur in einem Sechstel der Fälle klar partikularistische. Stellen findet man zwar hauptsächlich partikularistisch, aber man bekommt sie doch vorwiegend aufgrund fachlicher Qualifikation. Man mag darin Tendenzen zur Legitimation und Dissonanzreduktion sehen, aber angesichts der Unstrukturiertheit des allgemeinen Berufsbildes und der in Frage kommenden Stellen scheint die Betonung fachlicher Aspekte doch plausibel. In diese Richtung der fachlichen Legitimation deutet auch die Tatsache, dass immerhin von einem Viertel der Befragten unbezahlte Vorleistungen als Input in die später erhaltene Stelle bzw. Tätigkeit genannt wurde.

Tabelle 7.

Unbezahlte Arbeit	Arbeitsort			
	Soziologisches Institut %	ausserhalb des Soziol. Instituts %	Soziol. Institut und instituts-extern %	Total %
ja	40	8	37	28
nein	60	82	63	72
Total/(N)	100/(10)	100/(28)	100/(16)	100/(54)

Mit diesem Ergebnis wird auch die weiter oben formulierte Hypothese gestützt, wonach im Hochschulbereich oft Überinvestitionen notwendig sind. Je länger die Soziologen beschäftigt sind, desto grösser wird auch der Anteil derjenigen, die unbezahlte Vorleistungen erbringen: Um an neuen Projekten beteiligt zu werden, sind solche Vorleistungen, zum Teil zumindest, notwendig und üblich...

Praxisrelevanz des Fachwissens

Können die Kenntnisse und Fähigkeiten, die man sich während des Soziologiestudiums erworben hat, auch in einer Berufspraxis umgesetzt werden, die nicht mehr viel mit Soziologie zu tun hat? Viele Stellensuchende bewerben sich ja – als Folge der Arbeitsmarktsituation – für Stellen, bei denen kaum mehr Soziologische Qualifikationen verlangt werden.

Wir haben versucht, nur jene Antworten zu berücksichtigen, die sich eindeu-

tig auf nichtsoziologische Stellen bezogen. Von den eingegangenen Fragebogen enthielten ca. 30% keine Antwort, vermutlich vor allem deshalb, weil darüber keine Erfahrungen vorhanden waren. (Frage offen, Auswertung qualitativ.)

Wenn wir davon ausgehen, dass das Soziologiestudium einerseits *spezifische soziologische Kenntnisse* (soziologisches Fachwissen, "Bindestrich-Soziologien") und andererseits *allgemeines soziologisches Wissen* (Theorien, "Alltagstheorien", etc.) vermittelt (oder vermitteln sollte), so stellen wir fest, dass auch in einer soziologieentfernteren Berufspraxis diese beiden Formen von (soziologischem) Wissen eingesetzt werden :

1. Es scheint, dass relativ viele Soziologen in *Stabsstellen* als Generalisten mit einem allgemeinen (soziologischen) Wissen beschäftigt sind (oder waren) : Planungs- und Konzeptualisierungsaufgaben in den verschiedensten Bereichen (z.B. Schulversuche, Lehrerfortbildung, Siedlungsplanung, Arbeiten für politische Gremien), institutionell-organisationelle Fragen, Klinikkonzeptionen), anschliessende Durchführung und Evaluation von solchen Plänen und Versuchen, Beratungs- und Expertenfunktionen, etc.

Das Soziologiestudium vermittelt daneben aber auch sehr *allgemeine Qualifikationen*, die wohl nicht nur mit dem Soziologiestudium erlangt werden könnten : analytisches, "strukturelles" Denken, selbständiges Arbeiten, Fähigkeit zu Problemformulierungen, Dateninterpretationen, Konzeptualisierungen, Kenntnisse von Forschungsmethoden – Kenntnisse, die für solche Tätigkeiten ebenfalls nützlich sind.

2. Daneben gibt es verschiedene Berufsbereiche, wo soziologische Kenntnisse mehr oder weniger direkt gebraucht werden können :

– In der *Lehre* (auf verschiedenen Stufen), so z.B. Unterricht in pädagogischer Soziologie, Methodologie; als Lehrer in einem Erziehungsheim, als Pädagogik-lehrer für Heimerzieher, in der Berufsbildung.

– In der *Sozialarbeit*, so z.B. in der offenen Jugendarbeit (Sozialisations-theorien, Rollentheorie, Kleingruppenforschung, Informationstheorie, Freizeitsoziologie), Gruppendynamik (?).

– In *anderen Berufen*, so z.B. als Redaktor, als journalistischer Berichter-statter in den verschiedensten Bereichen, in der Dokumentation.

– In *anderen Fachbereichen* (vermutlich an der Universität), so z.B. in der Ethnologie, Politologie, Rechtswissenschaften.

Folgende *Bindestrich-Soziologien* wurden zusätzlich genannt : Gemeindeso-ziologie, politische Soziologie, Soziologie des Alters, Kommunikationssoziologie (inkl. Marketing), Betriebssoziologie, Wirtschaftssoziologie, Pädagogische Soziolo-gie, Organisationssoziologie.

Auch methodische Kenntnisse können z.T. umgesetzt werden. Allerdings haben nur wenige Antwortende von einer solchen Umsetzung berichtet. Kaum genannt wurde auch die Brauchbarkeit der Soziologie für die politische Arbeit : Nur eine Person erwähnte Frauen-, Mieter- und Städtebaufragen, wo soziologische Kenntnisse benützt werden konnten. Das mag teilweise mit der nicht immer frei-

willigen Trennung von beruflicher und politischer Arbeit zusammenhängen.

Wir haben auch nach den *Berufsfeldern* gefragt, die für Soziologen geeignet sein könnten. Folgende Berufsbereiche wurden genannt :

- Entwicklungshilfe
- Unterricht, Ausbildung (staatlich und privat, auf allen Stufen)
- Verwaltung (Bund, Kanton, Gemeinde, z.B. in statistischen Ämtern)
- Organisationsberatung, z.B. in Heimen und Gefängnissen
- Markt- und Meinungsforschung als Wirtschafts-, Betriebssoziologe, Marktforscher
- Verbände, z.B. in Gewerkschaften
- Massenmedien als Redaktor, Journalist
- Tourismus (Alternativtourismus)
- PR (Öffentlichkeitsarbeit, staatlich und privat).

Relativ oft wurde erwähnt und auch empfohlen, dass Soziologen sich in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen betätigen sollten, relativ unabhängig von soziologischem Spezialwissen. Bewerben solle man sich auch für (Stabs-) Stellen, die für Juristen, Ökonomen, Historiker ausgeschrieben sind, sofern kein entsprechendes Fachwissen verlangt werde. Vielfach ist die Besetzung von Stellen mit relativ unspezifischem Allgemeinwissen abhängig von den Einsichten, Urteilen und Vorurteilen der Personen, die solche Stellen zu besetzen haben.

Ratschläge für Stellensuchende

Recht viele Antworten kamen auch auf die Frage nach Ratschlägen für Stellensuchende aufgrund der eigenen Erfahrungen; fast die Hälfte der Befragten haben dazu etwas mitgeteilt. Diese Tips, Hinweise und Erfahrungen fallen mit wenigen Ausnahmen in vier Kategorien : sie betreffen die persönliche Qualifikation der Soziologen, die kurzfristige Taktik bei der Stellensuche selbst, die längerfristige Strategie, die u.a. auch für die Stellensuche wichtig ist, und kollektive bzw. institutionelle Massnahmen. Zusammen treten dabei vor allem Bemerkungen zur persönlichen Strategie und zur Qualifikation auf, da viele der Strategievorschläge die Erwerbung spezifischer Fähigkeiten betreffen.

Unter den *persönlichen Qualifikationen* werden vor allem zwei Dimensionen hervorgehoben : praktische Erfahrungen in bestimmten Anwendungsgebieten als Ergänzung zur wissenschaftlichen Ausbildung (einmal wird sogar pointiert auf negative Erfahrungen bei der Stellenbewerbung mit vorwiegender Betonung der Wissenschaftlichkeit hingewiesen), und “Generalistentum” (weite Interessensfelder pflegen, Mehrfachqualifikationen usw.). Beide sind offenbar wichtige Aktivpunkte, besonders für Bewerbungen in der Privatwirtschaft, wo laut einer Antwort die Selektion rationaler und universalistischer vor sich gehe als in staatlichen Organisationen, Gewerkschaften oder Stiftungen. Jemand schrieb : “Ich glaube, dass man nach einem Nur-Studium in Soziologie etwas Mühe hat, eine Stelle zu finden. Ich habe von meinem System (1/2 Studium, 1/2 Arbeit in relativ qualifizierten Positionen) eher profitiert (Nachteil : lange Studienzeit). Allerdings verzichtet man

damit auf eine Karriere als Soziologie, aber als Redaktor, PR-Mann etc. sind die Chancen sehr gut." Soll man daraus entnehmen, dass andere als wissenschaftliche Qualifikationen notwendig aus der Soziologie hinausführen? Vielleicht bekommt man so auch einfach andere Gelüste? Betreffend die Taktik, d.h. das *konkrete Vorgehen bei Stellensuche und Bewerbung*, sind offenbar die Erfahrungen unterschiedlich und dementsprechend auch die Tips. Teils in Dur, teils in Moll tendieren aber die meisten Hinweise dahin, grosse Eigenaktivität, Kreativität und vor allem auch Identifikation mit der Situation des Stellensuchenden zu empfehlen. Beispiel für Moll: "Soziologen sollten etwas bescheidener auftreten. Merke: man hat nicht auf sie gewartet. Sie müssen selber aufzeigen, dass und was sie beitragen können". Trotz gelegentlicher Dämpfer überwiegen Empfehlungen von Selbstbewusstsein, sicherem Auftreten bei gleichzeitiger Fähigkeit zu Kompromissen, aktive Bewerbungspolitik auch in Bereichen, für die zunächst beispielsweise Juristen und Ökonomen gesucht wurden – wir bewegen uns, das wird hier deutlich und muss sicher von allen gut verdaut werden, nicht in einem Schonraum (wie ihn die Uni trotz allem noch darstellt), sondern in einem umkämpften Arbeitsmarkt, und wer nicht die radikale Maxime von C.R. befolgen will ("Soziologiestudium abbrechen. Denken lernen."), muss sich aktiv mit dieser Sachlage auseinandersetzen. Dass die Situation dabei nicht hoffnungslos ist, äussert sich u.a. in der Bemerkung eines Befragten, der Stellen zu verteilen hat: "Persönlich habe ich einige Mühe, Stellen für methodisch Ausgebildete, Erfahrung heischende Stellen zu besetzen, trotz jetzt guten Konditionen, nicht zuletzt – wie mir scheint – weil Soziologen nicht gelernt haben, sich zu verkaufen oder weil sie sich nicht verkaufen wollen". Stellensuche, Bewerbung, Werbung für sich selbst als Qualifikationsdefizit von Soziologen?

Neben den Vorschlägen für das Verhalten bei der Bewerbung sind die *längerfristigen, strategisch ausgerichteten Hinweise* sehr wichtig und häufig. Sie stimmen auch weitgehend mit den Antworten auf andere Fragen über das Finden von Stellen überein, indem sie praktisch ausnahmslos von einer Situation informeller, partikularistischer Stellenverteilung ausgehen. Typische Antworten: "An möglichst vielen Konferenzen, Seminaren teilnehmen, Papers lesen, um Kontakte zu schaffen". – "Aufbau eines Interaktionsnetzes mit potentiellen Arbeitgebern während des Studiums via Übernahme von kleinen Projektaufträgen." – "Längere, praktische, vielfältige Tätigkeit in einem Bereich". Und wieder taucht die Vorstellung einer starken Trennung von universitärer und ausseruniversitärer Tätigkeit auf: "Relativ rasch entscheiden, ob jemand innerhalb oder ausserhalb der Uni tätig sein will. Für letzteres in einer Organisation einsteigen, bei der soziologisches Wissen von Bedeutung ist oder wird, um dann später eine Praxis nachweisen zu können". Also nicht als Taxifahrer, Programmierer usw. Studiengeld verdienen!

Relativ selten tauchen Ideen über *kollektive und institutionelle Möglichkeiten* auf, die Stellenfindung leichter zu machen, wobei gleich nochmals die universalistische Suche via Bulletins usw. in Frage gestellt wird ("Für Stellen in der Privatwirtschaft, z.B. Meinungsforschung u.a., sind Stellensuchanzeigen, z.B. im Bulletin der SGS, völlig nutzlos. Stellensuchende werden zum vornherein als relativ

schlecht qualifiziert betrachtet"). Konkrete Ideen bewegen sich vorwiegend auf institutionellem Niveau : aktive Berufsbildpropaganda bei Behörden, Medien usw., die Anlage eines Adress- und Informationspools für Stellen, Stiftungen, Fonds usw., Anlegen von Karteien in den soziologischen Instituten, "wo sich jeder Absolvent resp. Stellensuchende periodisch eintragen könnte, um gegebenenfalls bei externen kurz- und mittelfristigen Projekten seitens SNF, Institutionen berücksichtigt zu werden". Neben solchen Massnahmen, die direkt die Stellensuche erleichtern könnten, wird auch der Aufbau komplementärer Interaktionsnetze empfohlen, damit der Einzelne nicht allein kämpft, aber auch, weil die meisten zu findenden Arbeitsplätze im Vergleich mit jenen anderer Berufstätiger wohl zu den interessanten gehören, aber doch selten den Wünschen nach Engagement, die man/frau gelegentlich noch hat, genügend Realisierungsmöglichkeiten bieten. Also : "sich organisieren, z.B. in der Assistentenvereinigung oder Gewerkschaft" oder politischer : "endlich notwendig, eine ausserberufliche Rückgratorganisation zu bilden, um nicht völlig korrumpiert zu werden durch die Bedingungen am Arbeitsplatz" – eben weil man, nach demselben Antwortenden, "von Anfang an keine Illusionen haben (soll) über 'kritische' Möglichkeiten am Arbeitsplatz". Könnte man dazu nicht die SGS einsetzen?

Hauptresultate

Im Überblick erscheinen uns drei Feststellungen als besonders wichtig, die man nach Durchsicht unserer Resultate treffen kann :

1. Es bestehen beträchtliche objektive Schwierigkeiten, denen Soziologen auf der Stellensuche begegnen. Sie bestehen nicht nur im Fehlen von genügend Stellen, sondern auch in einer ungenügenden "Vermittlung" zwischen angebotenen und gesuchten Stellen.

2. Die Kanäle der Stellenfindung sind vorwiegend partikularistisch, weshalb man mit anderen Mitteln nur beschränkte Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Soziologen hat. Zusätzlich ist das Stellenangebot insofern unklar, als nicht für alle Stellen, die sinnvoll durch Soziologen besetzt werden können, solche gesucht werden.

3. Ein unklares berufliches Selbstbild der Soziologen scheint auf unklare Erwartungen seitens der möglichen Arbeitgeber zu treffen. Aus den unklaren Erwartungen an die Soziologen ergeben sich z.T. erhebliche Möglichkeiten zur Eigenstrukturierung, die allerdings grosse Initiative erfordern und offenbar nur beschränkt ausgeschöpft werden.

Konsequenzen

Eine Reihe von konkreten Massnahmen, die mit wenig Aufwand realisiert werden können, drängen sich aufgrund der mit unserer Umfrage gemachten Erfahrungen auf. Wir führen hier eine kleine Liste an als Diskussionseinstieg, vielleicht ziehen andere Soziologen andere Konsequenzen aus den Resultaten, und ihre Vorschläge sind sicher ebenso prüfenswert. Um Reaktion wird gebeten!

- Schaffung eines Stellenpools, beispielsweise als Separatbulletins des Institutes mit kleinem Abonnement (viele Stellen-Ausschreibungen kommen ans Institut, die in allgemein zugänglichen Medien gar nicht publiziert werden oder leicht untergehen).
- Dieser Vorschlag, kurzfristig nur auf der Ebene eines Institutes zu realisieren, müsste möglichst bald gesamtschweizerisch angegangen werden. Hier ist eine Marktlücke für die SGS!
- Mit der Zeit eine Liste von Institutionen und Publikationen äufnen, wo Stellen zu finden sind, und sie den Stellensuchenden zur Verfügung stellen; ebenso für andere Geldquellen (Stiftungen, Fonds im In- und Ausland).
- Erfahrungsaustausch bzw. -weitergabe hinsichtlich Bewerbungen, schriftlich in Form von Erfahrungsberichten, Beispiele usw., oder persönlich in Veranstaltungen mit "Erfahrenen".
- Ausarbeitung einer von den Instituten und der SGS zu führenden aktiven Berufsbildpolitik.
- Verbesserung der Informationsgrundlage: Wiederholung unserer Erhebung in verbesserter Form auf gesamtschweizerischer Ebene (z.B. als Projekt der SGS); vielleicht gibt es institutsspezifische Unterschiede der Probleme, die uns entgehen mussten und die so zum Vorschein kommen.
- Beginn einer Berufsfeldforschung für Soziologen.