

Sonja Haug, Per Kropp

***Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von
Akademikern***

*Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für
Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig*

Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie der Universität Leipzig

Die *Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie* erscheinen in unregelmäßiger Reihenfolge. Bisher erschienene Berichte können unter folgender Adresse angefordert werden. Für die Inhalte sind allein die jeweiligen Autoren verantwortlich.

Redaktion: Per Kropp

Kontakt Institut für Soziologie
 Universität Leipzig
 Beethovenstr. 15
 04107 Leipzig

Tel. +49/ (0)341/ 9735 -651/-660

Fax +49/ (0)341/ 9735669

email: kropp@sozio.uni-leipzig.de

net: <http://www.uni-leipzig.de/~sozio/> (Rubrik: Projekte)

Ego-zentrierte soziale Netzwerke beim Berufseinstieg. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig¹

Sonja Haug, Per Kropp

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Soziale Netzwerke und soziales Kapital bei der Arbeitssuche	5
2.1 Soziale Netzwerke bei der Arbeitssuche: ein kurzer Überblick über die Literatur ...	5
2.2 Absolventenbefragungen: Ein Literaturüberblick	7
3. Hypothesen, Forschungsfragen und Operationalisierung	8
4. Ergebnisse	11
4.1 Soziale Ressourcen der Absolventen	12
4.2 Die Nutzung sozialer Netzwerke beim Berufseinstieg	13
4.2.1 Die Suche nach der ersten Beschäftigung	13
4.2.2 Erfolgreiche Suchstrategien für das Finden der ersten Beschäftigung und der Beschäftigung nach zwei Jahren	14
4.3 Effekte sozialer Einbettung	15
4.3.1 Soziale Einbettung und die Suchdauer	15
4.3.2 Soziale Einbettung und Sucherfolg	18
4.3.2 Soziale Einbettung und beruflicher Erfolg	21
5. Zusammenfassung	25
Literatur	27
Anhang	31

1. Einleitung

In Folge der Studie von Granovetter (1973, 1974) über den Nutzen sozialer Beziehungen bei der Beschäftigungssuche wurden verschiedene Untersuchungen mit dem Ziel durchgeführt, diesen Effekt zu replizieren. Die positiven Auswirkungen sozialer Beziehungen auf die Chancen eines beruflichen Aufstiegs, auf das Einkommen und die berufliche Position konnten dabei im Großen

¹ Eine Kurzfassung dieser Arbeit wurde beim 31. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 7. bis 11. Oktober 2002 in Leipzig unter dem Titel *Die Bedeutung sozialer Netzwerke beim Berufseinstieg* vorgestellt.

und Ganzen bestätigt werden. Insofern ist die Bedeutung sozialer Netzwerke bei der Besetzung von Stellen ein relativ gesichertes Ergebnis der Arbeitsmarktforschung. Zumeist stand dabei der berufliche Aufstieg und weniger der Berufseinstieg im Vordergrund. In der vorliegenden Studie sollen die Ergebnisse der Befragung ehemaliger Studierender der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie der Universität Leipzig vorgestellt werden. Insofern findet eine Verknüpfung zweier Forschungstraditionen - der Erforschung der Suchstrategien auf dem Arbeitsmarkt und der Absolventen- und Verbleibsstudien - statt, wie es sie bisher in dieser Form nicht gegeben hat. Dabei geht es einerseits um die Auswirkungen sozialer Beziehungen am Ende des Studiums beim Berufseinstieg, insbesondere auf die Dauer der Suche nach der ersten Arbeitsstelle und auf das Einkommen und die Zufriedenheit in dieser Beschäftigungsposition, andererseits um den Einfluss sozialer Beziehungen auf den weiteren Berufserfolg zwei Jahre nach dem Ende des Studiums.

Der Forschungsschwerpunkt für die vorliegende Arbeit lag auf den Merkmalen des egozentrierten Netzwerkes von ehemaligen Studierenden der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie an der Universität Leipzig und den Auswirkungen der Nutzung persönlicher Kontakte für den Berufseinstieg für die Suchdauer und Platzierung auf dem Arbeitsmarkt.

Im folgenden Abschnitt 2 soll zunächst ein theoretischer Überblick über das Konzept der sozialen Netzwerke im Bereich der Arbeitsmarktforschung gegeben werden.² Dazu wird auf den Begriff des sozialen Kapitals und seine Verwendung eingegangen. Des Weiteren wird ein Überblick über frühere Studien in diesem Forschungsbereich gegeben. Aus dem bisherigen Forschungsstand werden in Abschnitt 3 forschungsleitende Hypothesen abgeleitet. Im empirischen Teil werden die Ergebnisse der Leipziger Absolventenbefragung dargestellt (Teil 4).³ Dabei stehen bivariate und multivariate Auswertungen zur Suchdauer, zum Sucherfolg und zum beruflichen Erfolg der Befragten ehemaligen Studierenden der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie im Mittelpunkt.

² Wir danken Ulf Liebe für die Zusammenstellung der wichtigsten Ergebnisse von Netzwerkstudien, die wir in den Anhang aufgenommen haben.

³ Bei dieser lag ein methodischer Schwerpunkt auf den Möglichkeiten und Problemen der Messung der sozialen Netzwerke bei der Beschäftigungssuche. Aus Platzgründen können an dieser Stelle nicht alle Aspekte wie z.B. die Geschlechtshomophilie, Bildungshomogenität oder Dichte der Netzwerke, beschrieben werden. In einem gesonderten Arbeitsbericht wird ausführlich auf dieses Thema eingegangen (vgl. Beer et al. 2002).

2. Soziale Netzwerke und soziales Kapital bei der Arbeitssuche

2.1. Soziale Netzwerke bei der Arbeitssuche: ein kurzer Überblick über die Literatur

Der Begriff "Kapital" wird als Bezeichnung für eine Ressource verwendet, über die verfügt werden kann und die zur Verfolgung von Zielen eingesetzt werden kann. Die klassische Art von Kapital ist *ökonomisches Kapital*, das aus physischen und finanziellen Ressourcen besteht. Daneben ist vor allem das *Humankapital* eine bedeutsame Ressource; es umfasst die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, das Wissen und die Erfahrung als produktive Eigenschaften. *Soziales Kapital* stellt die Zugehörigkeit zu sozialen Netzen dar, die gegenseitige Verpflichtungsbeziehungen, Vertrauen und Reputation mit sich bringen. Diese sozialen Beziehungen können gewinnbringend bei der Verwertung des ökonomischen und kulturellen Kapitals eingesetzt werden, worin deren Ressourcencharakter begründet ist.

Granovetter hat deshalb den „Embeddedness“-Ansatz vorgeschlagen. Danach fördert das Eingebundensein in konkreten persönlichen Beziehungen und Netzwerken von Beziehungen die Vertrauensbildung, die Etablierung von Erwartungen und die Verstärkung von Normen (Granovetter 1985:491). Dass die Umsetzung von Humankapital in ökonomisches Kapital durch soziales Kapital erst ermöglicht oder erleichtert wird, zeigt sich besonders bei der Arbeitssuche, wo soziale Kontakte oftmals eine Stellensuche erleichtern (Granovetter 1974, 1995). Granovetter legte das Augenmerk auf die Tatsache, dass bei einer überwiegenden Mehrzahl der Personen, die eine Beschäftigung gefunden haben, dies explizit über Kontakte, besonders über berufliche Kontakte bzw. Weak Ties, erfolgte, ohne dass hierbei zwangsläufig die Arbeitnehmer die aktiv Suchenden waren (1974: 15, 31ff, 45). Die ökonomische Suchtheorie trifft daher durch ihre Beschränkung auf aktive formale Suche auf einen Großteil der beiläufig stattfindenden Stellenbesetzungsprozesse häufig nicht zu (Granovetter 1995: 146). Bestimmte Strategien bieten sich bei der Optimierung des Verhaltens bei der Suche nach einer Arbeitsstelle an, da sie mit geringeren Kosten und höheren Erträgen verbunden sind. Unter bestimmten Bedingungen stellt der Rückgriff auf soziale Kontakte bei der Stellensuche bzw. bei der Rekrutierung eine rationale und effektive Strategie dar (Preisendörfer, Voss 1988: 105). Nach der These der geringeren Suchkosten kann nämlich durch Kontakte schneller und mit geringerem Suchaufwand eine Stelle gefunden werden, da die Informationen über offene Stellen und auch teilweise die Vermittlungen als beiläufiges Nebenprodukt der Pflege sozialer Kontakte anfallen. Die Kosten bei der Suche nach einer Stelle werden so stark reduziert.

Für die theoretische Analyse des Nutzens von Beziehungen bei der Arbeitssuche ist vor

allein die *Weak-Tie-Hypothese* der Kontaktnetzforschung relevant (Granovetter 1974, 1973). Diese Hypothese basiert auf der Annahme, dass Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten, die zu sozialer Mobilität führen, vor allem durch schwache Beziehungen (Weak Ties) weitergegeben werden. Dichte Familiennetzwerke sind für diesen Zweck weniger geeignet, denn vor allem schwache Beziehungen zu Personen aus anderen Netzen ermöglichen den Informationsfluss zwischen *nicht zusammenhängenden* Gruppen und können so von großem Nutzen für den Einzelnen sein. Der Grund ist, dass die Weak Ties in der Regel nicht zu engeren Bekannten führen und durch einen einzelnen Kontakt deshalb ein Zugang zu gänzlich anderen Teilen des sozialen Systems und somit zu nichtredundanten Informationen ermöglicht wird. Nach einer Übersicht über verschiedene Studien, die seine Weak-Tie-Hypothese stützen, stellt Granovetter klar, dass die These sich ausschließlich auf die Beziehungen bezieht, die Brückenfunktionen erfüllen (Granovetter 1982: 130). Weak Ties sind nicht immer automatisch Brücken zu anderen Netzen, aber alle Brücken sind nach Granovetter als Weak Ties definiert (1973: 1064). Dagegen meint Burt einschränkend, dass Brückenbeziehungen nicht unbedingt immer Weak Ties sein müssen und auch aus Strong Ties bestehen können (1992: 29).

Mit Hilfe netzwerktheoretischer Methoden konnten nach der bahnbrechenden Studie von Granovetter (1974, 1995) im Rahmen der Beziehungsforschung in einer Vielzahl von Replikationen Einflüsse sozialer Bekanntschaftsbeziehungen bei der Vermittlung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen werden, insbesondere auf die Chancen einer Stellenfindung (Lin 1982; Marsden, Hurlbert 1988), auf das Prestige einer mit Hilfe von Beziehungen gefundenen Stelle (DeGraaf, Flap 1988; Flap, De Graaf 1986; Granovetter 1974; Lin 1982; Lin, Ensel, Vaughn 1981; Lin, Vaughn, Ensel 1981), auf den Berufsstatus (Lin, Dumin 1986; Boxman, DeGraaf, Flap 1991) oder das Einkommen (Boxman, DeGraaf, Flap 1991; Granovetter 1974; Meyerson 1994) der über diese Beziehungen vermittelten Arbeitsplätze. Auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist die Bedeutung sozialer Netzwerke (Völker, Flap 1997; Wegener 1989) oder Seilschaften (Emrich, Papathanassiou, Pitsch 1996) im Zuge beruflicher Mobilität zu beobachten. Die mit dieser Anwendungsrichtung verbundenen Hypothesen lassen sich in mehrere Aspekte unterteilen (Preisendörfer, Voss 1988): Erstens die These der geringeren Suchkosten, sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, zweitens die These der günstigeren Platzierung über Kontakte, drittens die These der günstigeren Platzierung über schwache Kontakte, das sogenannte Weak-Tie-Argument im engeren Sinne (Granovetter 1973), viertens die Karrierezyklus-These, fünftens die Qualifikationsniveau-These und sechstens die These der sozialen Schließung.

Es zeigt sich, dass diese Thesen nicht alle generell haltbar sind (Preisendörfer, Voss 1988: 117). Im Anhang (Tabelle A1) haben wir eine Übersicht über die Hypothesen und wichtigsten

Ergebnisse einer Reihe verschiedener Studien dargestellt. Insgesamt sind soziale Beziehungen somit auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung, wobei die quantitative Bestimmung des Ausmaßes bisher nur geschätzt werden kann. Mit anderen Worten: Nicht primär arbeitsmarktbezogene soziale Interaktionen und dadurch gewonnene soziale Ressourcen wirken sich auf soziale Mobilitätsprozesse aus.

2.2. Absolventenbefragungen: Ein Literaturüberblick

Es gibt eine enorme Anzahl von Absolventenbefragungen, die zum Teil auf dem grauen Markt veröffentlicht und somit wenig zugänglich sind. Die Liste der hier erwähnten neueren Studien kann somit keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben (Agreiter, Schindler 2002; Baumann, Lück 2002; Brüderl, Hinz, Jungbauer-Gans 1995; Enders, Bornmann 2002, Kreuter 2000; Kromrey 1999; Marquard, Schindler 2002; Meinefeld 2002; Schomburg 2002; Stief, Abele 2002; Teichler 2002; Wittenberg u.a. 1999; Wittenberg 2000, 2001). Unter den jüngsten Publikationen sind insbesondere die Sammelbände des BDS (zuletzt: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 1 und 2, 2002) und von Stockmann, Meyer und Knoll (2002) erwähnenswert.

Mit wenigen Ausnahmen finden soziale Netzwerke in Absolventenbefragungen keine Berücksichtigung. Die Bedeutung sozialer Netzwerke lässt sich jedoch auch hier nachweisen: z.B. werden von der Mehrheit der Befragten der HIS-Studie soziale Beziehungen bei der Arbeitssuche als wichtig eingestuft (Minks, Filaretow 1993, zitiert in Brüderl, Reimer 2001). Bei einer konkreten Frage nach dem Weg zum ersten Arbeitsplatz nennen 18% persönliche Verbindungen (Kreuter 2000: 21).

Auch konkrete Studieninhalte werden in der Regel nicht auf Ihre Bedeutung für spätere Berufsverläufe geprüft. Dies ist angesichts der Heterogenität der meisten Studiengänge in vergleichenden Studien kaum möglich, aber auch auf einen Standort bezogene Studien erlauben angesichts sich wandelnder Studieninhalte und personeller Veränderungen unter den Lehrenden kaum einen Vergleich unterschiedlicher Studiengänge.⁴ Auch in der vorliegenden Studie werden darum nur allgemeine Studiencharakteristika, wie Erfahrung bei der empirischen Arbeit, Sprach-, EDV- und Statistikkenntnisse hinsichtlich Ihrer Bedeutung für den Berufseinstieg untersucht.

⁴ Behrendt, Kallweit und Kromrey (2002) betonen allerdings explizit die Bedeutung der Theorieausbildung. Sie ermögliche es erst, komplexe abstrakte Stoffgebiete zu analysieren und zu kommunizieren. Solche theorieinduzierte Fähigkeiten im Zusammenhang mit Zusatzqualifikationen und Praxiserfahrungen erlauben Sozialwissenschaftlern den Einstieg in eine Vielzahl von Tätigkeitsbereichen.

Dagegen wurde die Bedeutung von Praxiserfahrung, wie sie durch eine entsprechende Berufstätigkeit oder Praktika erworben werden kann, in zahlreichen Studien untersucht und als relevant für Berufsverläufe erkannt (siehe z.B. Brüderl und Reimer 2002). Auch im Anschluss an das Studium kann durch Zusatzqualifikationen die Schere zwischen einer eher allgemeinen und theoretische orientierten Ausbildung mit einer geringen Berufsfeldprägnanz und den konkreten Anforderungen der Berufspraxis geschlossen werden (vgl. Behrendt, Kallweit und Kromrey 2002). Entsprechende Indikatoren für Praxiserfahrung, Praktika und Zusatzqualifikationen werden auch in der vorliegenden Studie berücksichtigt.

3. Hypothesen, Forschungsfragen und Operationalisierung

Aus der Literatur, für die wir eine tabellarische Zusammenfassung im Anhang (Tabelle A1) erstellt haben, geht als eindeutiges Resultat hervor, dass soziale Netzwerke bei der Suche und beim Finden von Beschäftigungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle spielen, denn sie werden von sehr vielen Personen dafür genutzt. Wir können darum als Hypothese formulieren:

Hypothese 1:

Bei der Suche und beim Finden von Beschäftigungsmöglichkeiten spielen soziale Kontakte eine zentrale Rolle.

Eher von deskriptivem Interesse ist es für unsere Studie, das Ausmaß der Verwendung von sozialen Netzwerken bei der Suche und beim Finden von Beschäftigungsmöglichkeiten zu bestimmen.

Auch wenn sozialen Netzwerken die zu vermutende Bedeutung zukommt, bleibt die Frage zu beantworten, ob soziale Ressourcen, oder bestimmte Merkmale sozialer Ressourcen und /oder die Verwendung von Kontakten die Arbeitsmarktchancen von Personen auch tatsächlich verbessern kann. Nach den theoretischen Überlegungen bei Granovetter erleichtern soziale Kontakte generell den Berufseinstieg. Schwache Netzwerke sind dabei von besonderem Nutzen. Granoveters Argumente stützen sich dabei ähnlich wie die später bei Burt auf spezifischen Annahmen über Bindungsstärke und Netzwerkstrukturen. Nach Granovetter sind es eher schwache Bindungen, die Beziehungen zu solchen Personen kennzeichnen, die 'Brücken' zu sozialen Kreisen bilden, zu denen ein Arbeit Suchender selbst oder andere seiner Freunde oder Bekannten sonst keinen Kontakt haben. Solche Beziehungen liefern am ehesten neue, nichtredundante Informationen. Ein durch schwache Bindungen gekennzeichnetes Netzwerk sollte also einem Netzwerk mit eher

starken Bindungen bei der Informationsbeschaffung über Beschäftigungsmöglichkeiten überlegen sein. Starke Bindungen kennzeichnen dagegen eher die Beziehungen zur engeren sozialen Umgebung, in der sich die meisten der Netzwerkmitglieder auch untereinander kennen und somit eher redundante Informationen liefern.

Nach den Ausarbeitungen von Lin, Ensel und Vaughn (1981) sind allerdings nicht schwache Bindungen als solche vorteilhaft, sondern vor allem Beziehungen, die hohe Hierarchieebenen erreichen. Für Personen, die selbst noch einen niedrigen Berufsstatus haben - wie dies bei Berufsanfängern oft der Fall ist -, werden dies häufig schwache Bindungen sein, aber nicht zwangsläufig, und zwar vor allem dann nicht, wenn sie selbst den oberen Hierarchieebenen zuzurechnen sind oder dies für andere Personen des Kernnetzwerkes (z.B. der Familie) gilt. Auch Burt argumentiert, dass Brückenfunktionen in Netzwerken nicht zwangsläufig auf Beziehungen mit schwachen Bindungen beschränkt sind.

Eine weitere interessante Perspektive fügt dem die Arbeit von Bian (1997) zu. Er untersucht unter sehr spezifischen Umständen, nämlich der illegalen Vermittlung von Ausbildungsstellen in China die Bedeutung von Intermediären. Interessant sind dabei zwei zentrale Gedanken; zum einen, dass es in ausgeprägten Netzwerken eigentlich immer irgend eine Person gibt, die jemanden in Verbindung mit einer 'Zielposition' kennt, und zum zweiten, dass wenn es nicht nur um Informationen, sondern um tatsächliche Unterstützung geht, starke Bindungen natürlich von besonderem Interesse sind. Mögliche strukturelle Nachteile von Beziehungen mit engen Bindungen können demnach dadurch ausgeglichen werden, dass nicht auf die Informationen der Alteri zurückgegriffen wird, sondern auf Informationen und Unterstützung, auf die diese wiederum zurückgreifen können. Indirekte Beziehungen werden somit zu einem Äquivalent für schwache Bindungen.

Da wir relativ wenig darüber wissen, ob beim Berufseinstieg von Akademikern, insbesondere bei einem eher problematischen Berufseinstieg, wie er für Geistes- und Sozialwissenschaftler eher typisch ist, die konkrete Unterstützung oder die Beschaffung nichtredundanter Informationen wichtiger ist, können wir nur schlecht Vorhersagen über die Bedeutung von starken versus schwachen Bindungen machen. Dies herauszufinden ist zweifellos eine interessante explorative Aufgabe.

Darüber hinaus könnte die Nutzung von Netzwerken (und ihr Nutzen) nicht nur von unterschiedlich ausgeprägten Ressourcen abhängen, sondern auch von der Möglichkeit der Nutzung alternativen Strategien: Wer unzureichend qualifiziert und darum relativ chancenlos ist, dem bleiben eventuell nur Netzwerke, um doch irgendwo an Arbeit zu kommen. Aus diesem Grund soll auch analytisch zwischen sozialen Ressourcen und ihrer Nutzung unterschieden

werden.

Die Daten der im folgenden Abschnitt ausführlicher beschriebenen Erhebung bieten verschiedene Indikatoren für den Erfolg beim Berufseinstieg. Ein sehr robustes Maß ist sicherlich die Tatsache, ob bzw. nach welcher Zeit die Suche in eine gute Beschäftigungsmöglichkeit mündete. Dazu werden hier sowohl berufliche Selbständigkeit, alle regulären Arbeitsverhältnisse, aber auch gut, d.h. mit mindestens 2500 DM Brutto monatlich, bezahlte Qualifikationsstellen. Darüber hinaus stehen uns auch die Bruttoeinkommen, die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und die Fachadäquanz als Indikatoren dafür zur Verfügung, wie leicht oder wie schwer der Berufseinstieg war und inwiefern es den ehemaligen Studierenden der Fakultät gelungen ist, ihre Ausbildungsinhalte zur Anwendung zu bringen.

Aus dem oben gesagten lassen sich demzufolge eine Reihe von Forschungshypothesen und -fragen über die Berufseinmündungsprozesse ableiten:

Hypothese 2:

Soziale Ressourcen erleichtern generell den Berufseinstieg.

Soziale Ressourcen werden dabei folgendermaßen unterschieden:

Hypothese 2.1:

Je größer das soziale Netzwerk, desto erfolgreicher verläuft der Berufseinstieg.

Die Netzwerkgröße ergibt sich aus der Anzahl potentieller Helfer. Für bis zu vier potentielle Helfer liegen uns weitere Angaben vor; darunter auch Informationen ob sie tatsächlich geholfen haben.

Hypothese 2.2:

Je mehr statushohe Personen im Netzwerk sind, desto erfolgreicher verläuft der Berufseinstieg.

Als Indikator können wir hier nur die Anzahl der tatsächlicher Helfer mit Hochschulabschluss verwenden.

Hypothese 3:

Die Nutzung Soziale Kontakte erleichtert generell den Berufseinstieg.

Die Rolle sozialer Kontakte ist neben anderen Möglichkeiten der Arbeitssuche ausführlich für die Suche nach der ersten beruflichen Tätigkeit und für das Finden der ersten berufli-

chen Tätigkeit und der Tätigkeit nach zwei Jahren erhoben worden.

Forschungsfrage 1:

Welche Rolle spielt die Bindungsstärke beim Berufseinstieg von Absolventen? Hängen diese ab von persönlichen Charakteristika ehemaliger Studierender oder / und von Eigenschaften des relevanten Arbeitsmarktsektors?

Wie erwähnt, wurden für bis zu vier der möglichen Helfer beim Berufseinstieg zusätzliche Daten erhoben, darunter auch zu der Beziehung zur befragten Person und den Beziehungen untereinander. Diese Angaben erlauben unter anderem die Bestimmung der Netzwerkdichte. Darüber hinaus haben wir einen weiteren Indikator über die Bedeutung starker Bindungen erhoben, nämlich die Unterstützung durch den Lebenspartner.

4. Ergebnisse

Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse beruhen auf Auswertungen der Verbleibstudie, die die Autoren im Rahmen eines Forschungspraktikums im Sommer 2001 durchführten (Haug, Liebe, Kropp 2002). Befragt wurden 346 ehemalige Studierende der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie. Ehemalige Studierende der Soziologie - sowohl Absolventen als auch Abbrecher bzw. Studienfach- oder Hochschulwechsler⁵- sind in der Stichprobe überrepräsentiert.

Tabelle 1: Design und Rücklauf

	Soziologie-Absolventen	Soziologie-Abbrecher*	Andere Absolventen	Gesamt
Stichprobe	244	401	350	995
aktuelle Adressen + Versand	136	144	200	480
ausgefüllte Fragebögen	100	63	120	283
Rücklaufquote	74%	44%	60%	59%
zusätzlicher Versand	109 ^a	20 ^b	26 ^b	155
ausgefüllte Fragebögen	29	13	21	63
Rücklaufquote	27%	65%	81%	41%
Versand insgesamt	244	164	226	635
ausgefüllte Fragebögen	129	76	141	346
Gesamt/Netto-Rücklaufquote	53%	46%	62%	55%

^a Adressen, die bei den Adresse-Recherchen nicht verifiziert werden konnten

^b Adressen von ehemaligen Studierenden, die zur Grundgesamtheit, aber nicht zur Stichprobe gehörten und deren Anschriften wir von anderen Teilnehmern der Studie oder bei zusätzlichen Recherchen bekamen.

* siehe Fußnote 5

⁵ Aus Platzgründen wird in den meisten folgenden Tabellen nur von Abbrechern die Rede sein, auch wenn die Wechsler mit in die Analysen einbezogen wurden. Eine getrennte Auswertung für beide Gruppen ist in der Regel wegen der geringen Fallzahlen der Studienfach- oder Hochschulwechsler nicht möglich.

Schwerpunkte der schriftlichen Befragung waren die Nutzung sozialer Netzwerke beim Berufseinstieg, Merkmale der ersten beruflichen Tätigkeit und der nach zwei Jahren, sowie eine Erhebung der gesamten Beschäftigungsbiografie.

4.1. Soziale Ressourcen der Absolventen

Im Fragekomplex zur Nutzung sozialer Netzwerke beim Berufseinstieg wurden durchschnittlich 3,4 Frauen und 4 Männer als *mögliche oder tatsächliche Helfer* genannt. Über bis zu vier dieser Personen liegen detailliertere Informationen vor, die zur Berechnung der *Anzahl tatsächlicher Helfer* (durchschnittlich eine Person bei den 260 Befragten, die hierzu Angaben machten), der *Anzahl der möglichen oder tatsächlichen Helfer mit einem Hochschulabschluss in der gleichen Fachrichtung* (durchschnittlich 1,3 Personen) und der *Netzwerkdichte* herangezogen wurden.⁶

Neben solchen direkten Indikatoren über die sozialen Ressourcen der Befragten lassen sich aus verschiedenen Antworten indirekte Indikatoren über ihre Netzwerke ableiten. So gibt der Fragenkomplex 27 Auskunft über die *Kontaktfreudigkeit* der Befragten am Ende des Studiums (hier wird ein Index von 1 bis 6 verwendet - mit hohen Werten für sehr kontaktfreudige Personen), aber auch über die *Unterstützung durch einen Partner*, auf die sich immerhin knapp die Hälfte der Befragten in starkem Maße konnte. Über das *Engagement in Organisationen* gibt der Fragekomplex 11 Auskunft, in dem nach Funktionen oder Engagement in studentischen Interessenvertretungen, Parteien und Vereinen oder generellem politischen Engagement gefragt wurde. Schließlich haben wir in einigen Auswertungen die Tatsache, ob jemand *studentische Hilfskraft* war, als Indikator für Kontaktmöglichkeiten gewertet. Dies lässt sich sicherlich rechtfertigen, wenn zugleich dafür kontrolliert wird, ob jemand während des Studiums Jobs mit Studienbezug hatte.

Durch den Fragebogen wurden jedoch nicht nur Indikatoren über die sozialen Ressourcen erhoben, es lassen sich auch Angaben über die Nutzung von Kontakten beim Berufseinstieg machen. Erfragt wurde detailliert, wie nach der ersten Beschäftigungsmöglichkeit *gesucht* und wie die Befragten die erste Stelle nach dem Studium und zwei Jahre später *gefunden* haben. Dabei wurden neben formellen Suchmöglichkeiten wie 'Bewerbungen auf Inserate' oder 'Blindbewerbungen' auch informelle Suchstrategien erfragt, nämlich ob bei der Suche Kontakte zu Lehrenden an der Universität, zu möglichen (oder dem späteren) Arbeitgebern oder sonstige

⁶ Für eine Beschreibung verschiedener Netzwerkparameter siehe Beer et al. (2002).

Kontakte, persönliche Beziehungen sowie Kontakte zu Eltern oder Kommilitonen verwendet wurden.

4.2. Die Nutzung sozialer Netzwerke beim Berufseinstieg

4.2.1. Die Suche nach der ersten Beschäftigung

Bereits ein Überblick über die angewandten Suchstrategien zeigt die Bedeutung sozialer Beziehungen. Über 60% der Befragten haben Kontakte bei der Suche genutzt, 16% sogar ausschließlich. Eine differenziertere Analyse der verschiedenen Teilpopulationen und der einzelnen Suchstrategien offenbart darüber hinaus durchaus bemerkenswerte Unterschiede (siehe Tabelle 2). Für Soziologie-Absolventen fällt auf, dass sie am häufigsten das Arbeitsamt, aber auch informelle Kontakte nutzten.

Tabelle 2: Suche nach der ersten Stelle
 oberer Teil: genutzte Strategien in Prozent (Mehrfachantworten möglich)
 unterer Teil: Zusammenfassung in Spaltenprozent

	Soziologie-Absolventen	Soziologie-Abbrecher	Andere Absolventen	Gesamt
Arbeitsamt	41,3	24,6	29,2	32,8
Eigene Stelleninserate	8,3	0,0	6,9	5,9
Bewerbung auf Zeitungsinserate	62,8	36,2	60,0	55,9
Bewerbung auf andere Ausschreibungen	39,7	14,5	31,5	30,9
'Blindbewerbung'	38,8	17,4	43,1	35,9
Suche über Kontakt zu Lehrenden / Uni	29,8	8,7	12,3	18,1
Suche über Kontakt zu möglichen Arbeitgebern	17,4	17,4	30,8	22,8
Suche über sonstige Kontakt / Beziehungen	33,9	20,3	38,5	32,8
sonstiges	14,0	4,3	9,2	10,0
nur formaler Weg	31,5	38,5	41,7	37,0
nur über Kontakte	14,8	20,5	15,7	16,0
beides	53,7	41,0	42,6	46,9

Insgesamt gesehen dominieren die formellen Suchstrategien. Sie wurden von über 80% der Arbeit Suchenden genutzt, zu knapp 40% sogar ausschließlich. Am häufigsten wurden hierbei Bewerbungen auf Zeitungsinserate genannt. Unter den informellen Strategien, die auf soziale Beziehungen zurückgreifen, ist vor der Suche über Kontakte zu Lehrenden an der Universität und der Suche über Kontakte zu möglichen Arbeitgebern die Suche über sonstige Kontakte und Beziehungen am meisten verbreitet.

4.2.2. Erfolgreiche Suchstrategien für das Finden der ersten Beschäftigung und der Beschäftigung nach zwei Jahren

Wie Tabelle 3 zeigt, ist die Bedeutung sozialer Netzwerke beim Berufseinstieg evident. Die erste berufliche Position nach dem Studium wurde bei deutlich über der Hälfte der Befragten ausschließlich über Kontakte gefunden.

Tabelle 3: Wege zur ersten Beschäftigung
 oberer Teil: genutzte Strategien in Prozent (Mehrfachantworten möglich [aber selten])
 unterer Teil: Zusammenfassung in Spaltenprozent

	Soziologie-Absolventen		Soziologie-Abbrecher		Andere Absolventen		Gesamt	
	1. Job	nach 2 J.	1. Job	nach 2 J.	1. Job	nach 2 J.	1. Job	nach 2 J.
Vermittlung des Arbeitsamts	6,8	2,2	8,1	0,0	2,9	1,0	5,5	1,2
Eigenes Stelleninserat	1,5	1,1	0,0	0,0	0,7	0,0	0,9	0,4
Bewerbung auf Zeitungsinserate	13,6	14,0	9,5	11,7	12,9	9,6	12,4	11,7
Bewerbung auf Ausschreibungen 'Blindbewerbung'	7,6	5,4	2,7	0,0	8,6	9,6	6,9	5,8
Kontakt zu Lehrenden / Uni	6,8	2,2	8,1	1,7	10,7	8,7	8,7	4,7
Kontakt zu Lehrenden / Uni	23,5	7,5	8,1	0,0	5,0	2,9	12,7	3,9
Kontakte zum späteren Arbeitgeber	15,2	11,8	17,6	8,3	27,1	10,6	20,5	10,5
Sonstige Kontakte / Beziehungen	22,7	15,1	10,8	6,7	22,1	13,5	19,9	12,5
Eltern/Verwandte	0,8	0,0	1,4	1,7	0,7	1,0	0,9	0,8
Kontakte der Eltern / Verwandten	0,0	0,0	1,4	0,0	1,4	1,0	0,9	0,4
Kommilitonen	5,3	1,1	0,0	0,0	1,4	1,0	2,6	0,8
sonstiges	2,3	2,2	2,7	0,0	10,0	5,8	5,5	3,1
Formaler Weg	36,0	39,0	48,8	52,2	41,8	53,6	40,5	47,1
Über Kontakte	56,8	54,2	51,2	47,8	57,3	41,1	56,1	47,8
Beides	7,2	6,8	0,0	0,0	0,9	5,4	3,4	5,1

Bei den formellen Suchmethoden waren aus unserer Sicht die Vermittlungsraten des Arbeitsamtes auffällig niedrig und die Erfolge durch Blindbewerbungen überraschend hoch. Unter den informellen Suchstrategien spielte die Suche über Eltern und Verwandte und deren Kontakte eine auffallend geringe Rolle. Hier dominierten Kontakte zum späteren Arbeitgeber und sonstige Kontakte oder Beziehungen.

Falls innerhalb der ersten zwei Jahre nach dem Studium ein Wechsel der Beschäftigung erfolgte, so zeigt sich auch hier noch die - wenngleich abnehmende - Bedeutung von sozialen Beziehungen. Nur bei den Soziologie-Absolventen ist es nach wie vor die dominierende Strategie, aber auch bei Abbrechern und anderen Absolventen der Fakultät bleibt sie mit 47,8 bzw. 41,1% bedeutsam.

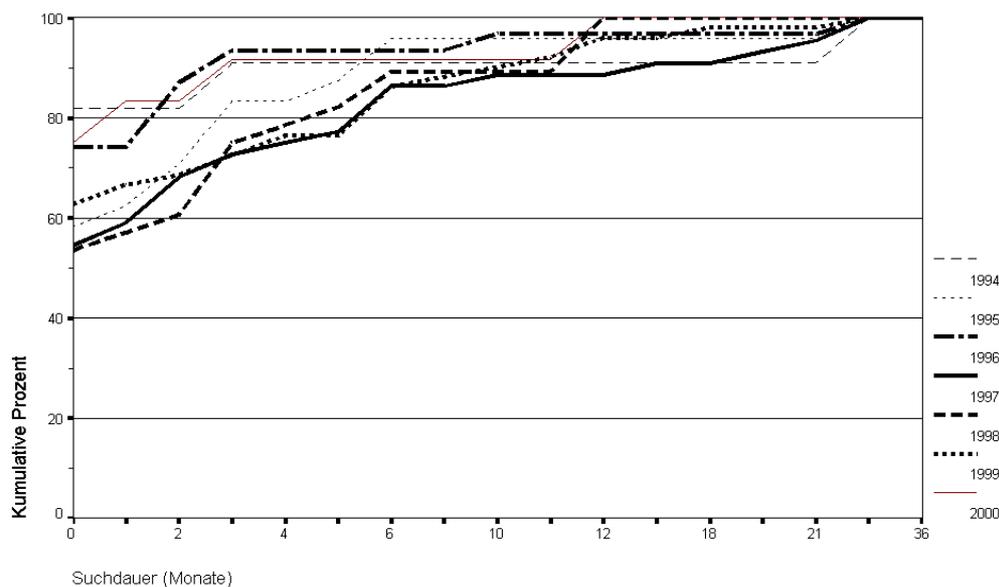
Soziale Netzwerke spielen offensichtlich eine wichtige Rolle beim Berufseinstieg ehemaliger Studierender. Wenden wir uns nun der Frage zu, ob diejenigen, die über besonders gute soziale Ressourcen verfügen und diese auch einsetzen, einen leichteren und letztendlich auch erfolgreicherem Start auf dem Arbeitsmarkt haben als andere.

4.3. Effekte sozialer Einbettung

4.3.1. Soziale Einbettung und die Suchdauer

Wie Abbildung 1 zeigt, haben 50 - 80 % der Exmatrikulierten eines Jahrgangs einen nahtlosen Übergang ins Erwerbsleben.⁷ Nach drei Monaten haben über 70%, nach eine halben Jahr über 80% die Suche beendet.

Abbildung 1: Suchdauer für unterschiedliche Exmatrikulationsjahrgänge
(Jahrgänge 1992 und 1993 wurden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewertet)



Eine Unterscheidung der Suchdauer für Personen mit unterschiedlichen Suchstrategien gibt einen ersten Hinweis auf die Effekte sozialer Einbettung für den Berufseinstieg. Danach brauchen Personen, die nur formelle Strategien nutzen mit durchschnittlich 3,82 Monaten beinahe dreimal so lang wie Personen, die nur Kontakte nutzen (1,36 Monate, der Unterschied ist auch statistisch signifikant). Hierbei fällt vor allem ins Gewicht, dass unter den letzteren viele Personen ihre erste Arbeit schon vor dem Studienende fanden und somit einen nahtlosen Übergang ins Berufsleben vollzogen.

Auch die Untersuchung der Effizienz der Suchstrategien unterstützt dieses Ergebnis. Das Verhältnis von Einladungen bzw. Angeboten zu Bewerbungen betrug für Personen, die nur formelle Strategien nutzten, im Durchschnitt 1 zu 2, während Personen mit informellen Suchmethoden sogar mehr Einladungen und auch Angebote bekamen als sie formelle Bewerbungen

⁷ Berücksichtigt sind hier nur Personen, deren Suche abgeschlossen ist. Ihr Anteil an allen Exmatrikulierten beträgt rund 95% (vgl. Abschnitt 4.3.2)

eingereicht hatten (das Verhältnis beträgt etwa 3 zu 2).

Diese einfachen bivariaten Auswertungen geben einen guten Eindruck über Unterschiede beim Berufseinstieg, die mit unterschiedlichen Suchstrategien assoziiert sind. Eine sicherere Interpretationsbasis liefern multivariate Auswertungen, in denen auch die Einflüsse anderer in der Literatur als wichtig erachteter Faktoren berücksichtigt werden können (eine Übersicht über die verwendeten erklärenden Variablen bietet Tabelle A2 im Anhang). Da die Suchzeit nicht normalverteilt ist, wurden drei dichotome Variablen gebildet, die angeben, ob ein Befragter nahtlos, nach 3 oder nach 6 Monaten seine erste Beschäftigungsmöglichkeit gefunden hatte. In die Analyse wurden alle Fälle einbezogen, bei denen die Suche zum Erfolg führte. Erklärt werden sollen hier nur Faktoren, die diesen Prozess beschleunigen.⁸ In Tabelle 4 sind die Ergebnisse dieser Analysen zusammengefasst. Dargestellt wurden nur (annähernd) signifikante Werte. Bei allen Auswertungen werden zunächst die Einflüsse von Faktoren, die nach der Humankapitaltheorie eine Rolle für

Tabelle 4: Erklärung der Suchdauer
(alle Respondenten, die die Suche abgeschlossen haben)
Logistische Regression

	Hypo- these	erste Tätigkeit					
		Nahtloser Anschluss		Suchdauer bis 3 Monate		Suchdauer bis 6 Monate	
		M 1 Exp(B)	M 2 Exp(B)	M 1 Exp(B)	M 2 Exp(B)	M 1 Exp(B)	M 2 Exp(B)
Geschlecht		1,56	1,56	,74	,64	,89	,80
Alter		,98	,96	1,07	1,05	1,13	1,13
Absolvent	+ (>1)	,55	,66	,10 *	,11 *	,00	,00
Studentenjobs mit Studienbezug	+ (>1)	2,18*	2,16 ^{# a}	1,97	1,49	3,85*	3,16 ^a
Praktika (Monate)	+ (>1)	1,01	1,03	1,01	1,02	1,04	1,05
Emp.Abschlussarbeit	+ (>1)	,73	0,82	,71	,85	1,10	1,68
Index (Sprachen, EDV, Statistik)	+ (>1)	1,92	2,47	1,80	1,76	1,01	,63
Partner hilft	+ (>1)	/	1,17**	/	1,24*	/	1,14
NW-Suche	+ (>1)	/	3,73**	/	2,47	/	1,02
NW-Finden	+ (>1)	/	1,10	/	1,64	/	2,65 ^a
N pot. Helfer	+ (>1)	/	0,99	/	,99	/	,97
N tats. Helfer	+ (>1)	/	1,31	/	1,43	/	1,11
NW-Dichte	- (<1)	/	,90	/	,43	/	1,37
N tats. Helfer (HSA)	+ (>1)	/	,72 *	/	1,11	/	1,16
Engagement in Organisationen	+ (>1)	/	9,72 ^a	/	24,7*	/	48,9**
stud. Hilfskraft	+ (>1)	/	,70	/	,57	/	,31[#]
kontaktfreudig	+ (>1)	/	,93	/	1,02	/	1,19
Konstante		/	/	/	/	/	/
Pseudo-R		,05	,14	,06	,17	,11	,22
N		205	205	205	205	205	205
Modellsignifikanz (Verbesserung)		#	** (*)	#	** (*)	*	* (n.s.)

^a in reduziertem Modell: *; stabil auch in anderen Modellen

^b ähnliche Werte in allen Suchmodellen, dort nicht signifikant

Signifikanzniveaus: # < .10; * < .05; ** < .01

⁸ In Abschnitt 4.3.2 wird die Frage untersucht, welche Faktoren dazu beitragen, dass die Suche überhaupt zum Erfolg führt.

den Berufserfolg haben sollten, ausgewiesen und anschließend die Ergebnisse für die Einflüsse sozialer Ressourcen und ihren Nutzung hinzugefügt.

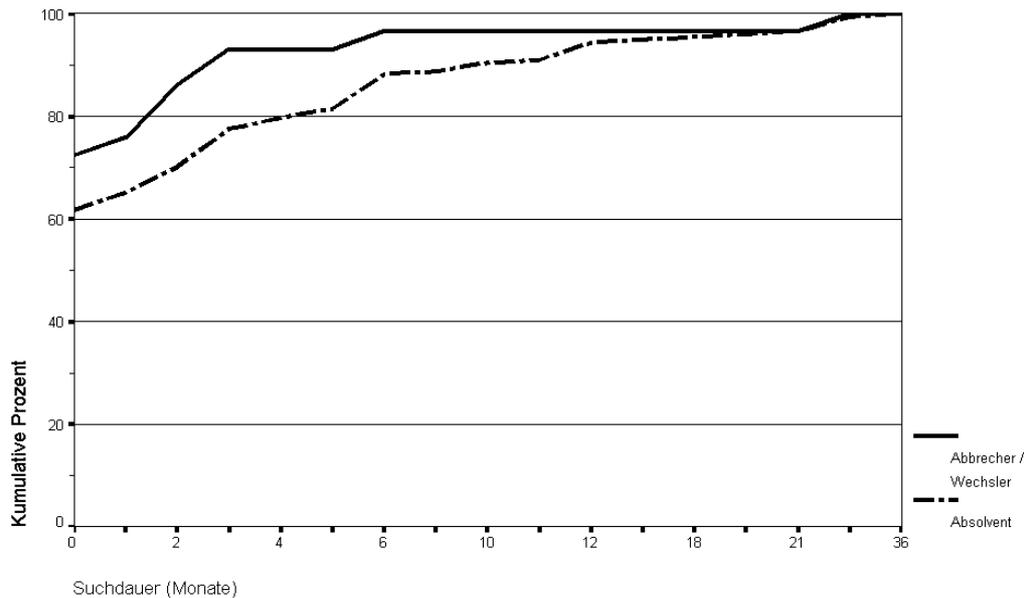
Es zeigt sich, dass ein nahtloser Übergang vor allem durch Erwerbsarbeit während des Studiums gefördert wird, wenn diese einen deutlichen Bezug zum Studium hat. Studierende mit solchen Tätigkeiten verfügen generell auch über andere günstige Erfahrungen und Kenntnisse, aber auch über für den Berufseinstieg günstige Kontakte (siehe in Tabelle A3 im Anhang mit den Korrelationen der erklärenden Variablen untereinander). Praktika, die Art der Abschlussarbeiten und Sprach-, EDV- oder Statistikkenntnisse spielen keine Rolle. Wie zusätzliche Analysen zeigen, beeinflusst auch die Abschlussnote den Berufseinstieg in keiner Weise.

Dagegen beschleunigen eine Reihe von sozialen Ressourcen den Berufseintritt erheblich. Ein geringer, aber zuverlässiger Effekt geht von der Unterstützung durch einen Lebenspartner aus. Von eminenter Bedeutung scheint das Engagement in Organisationen, wie dies bei 13% unserer Befragten der Fall war, zu sein. Wer sich in der Studentischen Interessenvertretung, in Parteien oder Vereinen oder generell politisch engagierte, hat seine Chancen auf einen nahtlosen Übergang verzehnfacht und erhöht die Chancen, innerhalb eines halben Jahres nach Studienabschluss eine Beschäftigungsmöglichkeit gefunden zu haben, nahezu um das 50-fache.

Doch nicht nur das Vorhandensein sozialer Ressourcen ist offensichtlich von Bedeutung, sondern auch ihr Einsatz. Die Suche über Netzwerke verkürzt zwar nicht generell die Suchzeit, aber die Chancen auf einen nahtlosen Übergang. Insgesamt verdoppelt die Verwendung von Erklärungsfaktoren der sozialen Einbettung die Erklärungskraft der Modelle. Ihre Relevanz ist somit offensichtlich.

Eine Reihe von Befunden ist allerdings erklärungsbedürftig. Studienabbrecher haben eine deutlich bessere Chance, innerhalb der ersten drei Monate nach Studienende einer Beschäftigung nachzugehen als Absolventen. Dieses Ergebnis wird unter der Voraussetzung erklärbar, dass es unter den Abbrechern zwei Gruppen gibt. Eine Gruppe scheint das Studium abzubrechen, weil sie an seinen Anforderungen scheitern *ohne dass sie Alternativen dazu hätten*. Diese Personen haben wahrscheinlich auch auf dem regulären Arbeitsmarkt Schwierigkeiten und sind in den Analysen zu Tabelle 4 nicht berücksichtigt, weil hier nur Personen einbezogen sind, deren Suche erfolgreich verlief. Die zweite Gruppe betrifft vermutlich Personen, die das Studium abbrechen, *weil oder sobald sie eine Alternative dazu haben*. Diese Personen sind in unseren Analysen berücksichtigt. Abbildung 2 zeigt, dass ihr Übergang ins Erwerbsleben in der Tat rascher als für Absolventen erfolgt ist und wie die folgenden Analysen zeigen werden, stehen sie hinsichtlich der Einkommen den Absolventen nicht nach und sind sogar eher zufriedener mit ihrer beruflichen Situation.

Abbildung 2: Suchdauer für Absolventen vs. Abbrecher/Wechsler



Auch zwei Befunde hinsichtlich der Variablen zur Netzwerkeinbettung bleiben erklärungsbedürftig. Zum einen hat die Anzahl der tatsächlichen Helfer mit Hochschulabschluss einen in den meisten Modellvarianten stabilen *negativen* Effekt auf einen nahtlosen Übergang ins Erwerbsleben. Zum zweiten haben ehemalige studentische Hilfskräfte geringer Chancen als andere, in den ersten sechs Monaten eine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden. Beide Anomalien treten nur in den multivariaten Modellen auf.

Trotz der beschriebenen Ausnahmen lässt sich festhalten, dass soziale Ressourcen und ihr Einsatz den Übergang ins Erwerbsleben zumindest beschleunigen können und in ihrer Bedeutung zentralen Bildungsmerkmalen zumindest nicht nachstehen.

4.3.2. Soziale Einbettung und Sucherfolg

Einen groben Überblick über die generellen Erfolgsaussichten von ehemaligen Studierenden an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie ergibt sich aus den Angaben derjenigen, die ihre Suche erfolgreich abschließen konnten.⁹ Diese Stellen, wie Tabelle 5 zeigt, die deutliche

⁹ Ausgewertet wurden hierfür die Angaben von 251 Personen, über deren Sucherfolg Angaben vorliegen. Über die hohe Zahl der verbleibenden Fälle gibt die folgenden Tabelle Auskunft:

	Soziologie-Absolventen	Soziologie-Abbrecher	Soziologie-HS-Wechsler	Andere Absolventen	Gesamt
nie gesucht (z.B. noch Student)	39,3	26,3	93,8	28,1	42,1
selbständig gemacht	17,9	31,6	0,0	40,6	25,3
keine Angabe	42,9	42,1	6,3	31,3	32,6
Anzahl	28	19	16	32	95

Mehrheit der Befragten dar. Nur vier bis sechs Prozent der Absolventen haben danach zum Zeitpunkt der Befragung die Suche noch nicht abgeschlossen. Der Anteil der noch immer suchenden Abbrecher ist dagegen mehr als doppelt so groß. Dennoch ist aus unserer Sicht auch für diese Gruppe der Anteil derer, die nach dem Studienende nicht mehr suchen mussten, mit 50 % erstaunlich hoch. Dies unterstützt die Argumentation aus dem vorigen Abschnitt, dass es unter den Abbrechern ein Gruppe geben muss, die das Studium abbrechen weil oder sobald sie eine Alternative zum Studium gefunden haben. Insgesamt fanden 94,4% aller Exmatrikulierten Arbeit.

Tabelle 5: Sucherfolg

	Soziologie-Absolventen	Soziologie-Abbrecher	Soziologie-HS-Wechsler	Andere Absolventen	Gesamt
(1) Sucht noch immer (%)	5,8	12,5	0,0	3,7	5,6
(2) Suche erfolgreich abgeschlossen (%)	43,3	37,5	28,6	43,5	42,2
(3) Nahtloser Übergang (%)	51,0	50,0	71,4	52,8	52,2
1. Stelle gefunden (2+3)	94,7	87,5	100,0	96,3	94,4
Anzahl	104	32	7	108	251

Bei dieser Übersicht ist jedoch noch nicht berücksichtigt, um welche Arten von Beschäftigung es sich handelt. Darum wurde für die folgenden multivariate Analyse als abhängige Variable eine dichotome Variable gewählt, die unterscheidet, ob jemand eine gute Beschäftigung gefunden hat oder nicht. Zu einer 'guten' Beschäftigung zählen hierbei reguläre bzw. selbständige Beschäftigungen oder eine Qualifikation mit einem Mindesteinkommen von über 2250 DM (brutto). Damit zählen viele 'Parkstationen' in beruflichen oder akademischen Um- und Weiterqualifizierungen, aber auch die meisten Promotionsstellen, *nicht* zu einer guten Anfangsbeschäftigung. Sinnvoll ist dieses Vorgehen, da eine Promotionsstelle zwar für die weitere berufliche Karriere entscheidend sein kann, sofern sich die Hypothesen der Humankapitaltheorie zur Investition in Humankapital in späteren Einkommenszuwächsen bestätigen, beim Berufseinstieg aber zunächst finanzielle Einbußen und ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse hinzunehmen sind.

Tabelle 6 gibt die Ergebnisse von logistischen Regressionsmodellen mit den gleichen erklärenden Variablen wie in Tabelle 4 wieder. Wie bereits in der Übersicht am Eingang dieses Abschnitts gezeigt, spielt die Tatsache, ob ein Student sein Studium abgeschlossen hat oder nicht eine entscheidende Rolle für den erfolgreichen Berufseinstieg. Absolventen haben im Vergleich zu Abbrechern oder Wechslern eine mehr als dreifache Chance auf eine 'gute' erste Beschäftigung. Auch Studentenjobs mit Studienbezug haben, wie schon bei der Erklärung der Suchzeit, einen günstigen Effekt auf die Beschäftigungschancen.

Die Netzwerkvariablen produzieren allerdings sehr gegensätzliche Effekte. Die Unterstützung durch einen Partner hat wieder einen günstigen Einfluss auf die Beschäftigungschancen,

ebenso wie die Anzahl der potentiellen Helfer. Dagegen wirkt eine hohe Netzwerkdichte nicht als ein Hemmnis, wie es die Granovetter'sche These über die Stärke schwache Bindungen nahelegen würde, sondern es zeigt sich gerade ein starker positiver Effekt dichter Netzwerke. Dies spricht für die Alternativhypothese, dass beim Berufseinstieg eher zuverlässige Unterstützungsnetzwerke als gute Informationsnetzwerke wichtig sind¹⁰. Dies gilt, wie zusätzliche Analysen zeigen, besonders für Absolventen, die sich beruflich selbständig gemacht haben. Insofern widerspricht dieses Ergebnis nicht der generellen These, dass soziale Einbettung eine wichtige Rolle beim Berufseinstieg spielt, sondern nur einer spezifischen These über das 'Wie'.

Es bleiben allerdings - wie schon bei den Analysen zur Suchzeit - zwei weitere Anomalien; nämlich die negative Wirkung eines hohen Anteils von Hochschulabsolventen unter den tatsächlichen Helfern und des statistisch zwar nicht immer signifikanten, aber stabilen negativen Effekts

Tabelle 6: Erklärung des gegenwärtigen Berufsstatus
(alle Respondenten, die die Suche abgeschlossen haben)
Logistische Regression

	Hypothesen	Hat Job bzw. gut bezahlte Qualifikationsstelle	
		Modell 1 Exp(B)	Modell 2 Exp(B)
Geschlecht (0=weibl., 1=männl.)		,89	,99
Alter bei Exmatrikulation (Jahre)		1,07	1,07
Absolvent	+ (>1)	2,77**	3,34**
Studentenjobs mit Studienbezug	+ (>1)	1,78 [#]	2,02*
Praktika (Monate)	+ (>1)	1,03	1,03
Empirische Abschlussarbeit	+ (>1)	1,52	1,51
Index aus Sprach-, EDV- und Statistikkenntnissen	+ (>1)	1,07	1,21
Unterstützung durch Partner	+ (>1)	/	1,16*
Suche nur übers NW - Job 1	+ (>1)	/	,96
Finden durchs NW - Job 1/2		/	/
Anzahl potentieller Helfer	+ (>1)	/	,99
Anzahl tatsächlicher Helfer	+ (>1)	/	1,66**
Netzwerkdichte	- (<1)	/	2,91^{# a}
Anzahl tats. Helfer mit HSA	+ (>1)	/	,66**
Engagement in Organisationen war stud. Hilfskraft	+ (>1)	/	,56[#]
Kontaktfreudigkeit	+ (>1)	/	1,10
Konstante		/	/ *
Pseudo-R (McFadden)		,09	,17
N		331	331
Modellsignifikanz (Verbesserung)		**	** (**)

^a in reduziertem Modell: *; stabil auch in anderen Modellen
Signifikanzniveaus: [#] < .10; * < .05; ** < .01

¹⁰ Dieses Ergebnis ist durchaus konsistent mit Granovetters Karriere-Zyklus-Hypothese, wonach professionelle Beziehungen (und schwache Bindungen) im Laufe der Erwerbsbiografie eher persönliche Beziehungen ersetzen.

einer früheren studentischen Hilfskrafttätigkeit. Eine plausible Erklärung dafür ist sicherlich die Tatsache, dass diese beiden Variablen positiv mit einer akademischen Laufbahn korrelieren, deren Beginnphase - die schlecht bezahlten Promotionsstellen - hier *nicht* zu den günstigen Beschäftigungsmöglichkeiten gezählt wurden. In zusätzlichen Analysen, in denen die 'Einkommensgrenze' für gute Beschäftigungsmöglichkeiten soweit gesenkt wurden, dass auch Promotionsstellen dazu zu rechnen wären, verschwand zwar der Effekt starke Bindungen und - wie zu erwarten - der negative Effekt früherer Hilfskrafttätigkeiten, die negative Wirkung eines hohen Anteils von Hochschulabsolventen unter den tatsächlichen Helfern blieb jedoch stabil und somit eines der noch zu klärenden Rätsel.

Sieht man auch schlecht bezahlte Promotionsstellen als Beginn einer verheißungsvollen beruflichen Karriere an, so bleibt auch hier als Fazit, dass soziale Ressource im allgemeinen die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg verbessern, wenngleich nicht hinsichtlich jedes Einbettungsaspektes.

4.3.2. Soziale Einbettung und beruflicher Erfolg

Sicherlich können insbesondere Sozial- und Geisteswissenschaftler schon das Finden einer regulären Beschäftigung, den Weg in die Selbständigkeit oder den Beginn einer akademischen Karriere als Erfolg bewerten. Deutlichere Indikatoren für beruflichen Erfolg sind jedoch sicherlich das Einkommen und die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit. Für die Bewertung der Nützlichkeit eines Studiums für die ehemaligen Studierenden können wir darüber hinaus auch die Fachadäquanz ihrer Tätigkeit betrachten.

Die folgenden beiden Tabellen geben einen Überblick über die Einflüsse, die verschiedene Indikatoren für Humankapital sowie soziale Ressourcen und ihre Nutzung auf die verschiedenen Erfolgsvariablen haben. In Hinblick auf Einkommensunterschiede und die Zufriedenheit haben die Erklärungsmodelle generell eine geringe Erklärungskraft. Dies gilt besonders für die erste Tätigkeit. Dieses Ergebnis bestätigt die verbreitete Auffassung, dass die Einstiegstätigkeiten mitunter noch Teil des eigentlichen Suchprozesses sind und eher der Überbrückung dienen, bis die Arbeit Suchenden den Markt und ihren eigenen Marktwert einschätzen gelernt haben und bis sie die Marktübersicht haben, um sich beruflich entsprechend ihrer Fähigkeiten und materiellen und sozialen Ressourcen platzieren zu können.

Hinsichtlich der Einkommensentwicklung scheinen Humankapitalindikatoren überhaupt keinen Effekte zu haben und die Suche über Netzwerke sogar einen negativen. Dieser negative

Tabellen 7/8: Erklärung von Eigenschaften der ersten Tätigkeit und nach 2 Jahren
(alle Respondenten, die die Suche abgeschlossen haben; OLS-Regr., Korrelationskoeffizienten)

	erste Tätigkeit						
	Hypo- these	Einkommen		Zufriedenheit		Fachadäquanz	
		M 1	M 2	M 1	M 2	M 1	M 2
Geschlecht		60,90	114,96	-,07	-,08	,07	,07
Alter		-7,16	5,87	,00	,01	,01	-,00
Absolvent	+	302,63	343,06	-,38*	-,41*	,43*	,35 ^{# a}
Studentenjobs mit Studienbezug	+	196,42	222,82	,33*	,29*	,17	-,03
Praktika (Monate)	+	1,66	,17	-,00	-,01	,01	,01
Emp.Abschlussarbeit	+	-21,14	-7,07	,09	,13	,29*	,30*
Index (Sprachen, EDV, Statistik)	+	-36,52	23,65	,19	,17	1,31**	1,09**
Partner hilft	+	/	46,16	/	,04	/	,01
NW-Suche	+	/	-487^a	/	,16	/	,15
NW-Finden	+	/	-73,67	/	,19	/	-,14
N pot. Helfer	+	/	18,3 [#]	/	-,01	/	-,00
N tats. Helfer	+	/	-94,35	/	,03	/	,20*
NW-Dichte	-	/	81,34	/	-,21	/	-,45 ^{# b}
N tats. Helfer (HSA)	+	/	-104,07	/	-,07	/	,05
Engagement in Organisationen	+	/	-37,68	/	,12	/	,53
stud. Hilfskraft	+	/	-216,09	/	-,01	/	,36*
kontaktfreudig	+	/	54,49	/	,10	/	,11
Konstante		2845**	2293*	2,68**	2,15**	1,33*	1,30 [#]
R ²		,01	,06	,05	,09	,18	,25
korr. R ²		-,02	-,00	,02	,03	,16	,20
N		269	269	279	279	280	280
Modellsignifikanz (Verbesserung)		n.s.	[#] (n.s.)	[#]	** (n.s.)	**	** (**)

	Tätigkeit nach 2 Jahren						
	Hypo- these	Einkommen		Zufriedenheit		Fachadäquanz	
		M 1	M 2	M 1	M 2	M 1	M 2
Geschlecht		602*	620*	-,22	-,21	,17	,19
Alter		-27	-32	-,01	-,003	,02	,001
Absolvent	+	264	320	-,23	-,18	,35 ^a	,34 ^a
Studentenjobs mit Studienbezug	+	516*	519 [#]	,40**	,42**	,08	-,21
Praktika (Monate)	+	19	15	-,002	-,004	,02 [#]	,02*
Emp.Abschlussarbeit	+	335	341	-,08	-,14	,27	,26
Index (Sprachen, EDV, Statistik)	+	-239	-180	,05	,19	,88**	,70*
berufl. Qual.	+	-135	-295	-,23	-,13	-,11	-,02
akad. Qual.	+	-903**	-735*	,09	,12	,37 [#]	,25
Partner hilft	+	/	-6	/	,01	/	,001
NW-Suche	+	/	-83	/	,02	/	-,04
NW-Finden	+	/	12	/	,25 [#]	/	-,14
N pot. Helfer	+	/	30*	/	-,01	/	,002
N tats. Helfer	+	/	-102	/	,03	/	,21*
NW-Dichte	-	/	171	/	-,11	/	,65*
N tats. Helfer (HSA)	+	/	-66	/	-,07	/	,01
Engagement in Organisationen	+	/	-352	/	-1,06*	/	,41
stud. Hilfskraft	+	/	-315	/	-,01	/	,54**
kontaktfreudig	+	/	149	/	,12 [#]	/	,17*
Konstante		4048 **	3688*	3,38 **	2,79**	1,46**	1,26
R ²		,12	,16	,07	,15	,16	,27
korr. R ²		,08	,08	,02	,06	,12	,20
N		219	219	199	199	197	197
Modellsignifikanz (Verbesserung)		**	* (**)	n.s.	[#] (**)	**	** (**)

^a in reduziertem Modell: [#]

^b ähnliche Werte in anderen Modellen, dort nicht signifikant
Signifikanzniveaus: [#] < .10; * < .05; ** < .01

Effekt verschwindet allerdings vollständig, wenn für den Hochschulbereich als Tätigkeitssektor kontrolliert wird, für den die Netzwerksuche eine besondere Rolle spielt. In diesem Sektor liegen die ersten Einkommen ca. 1200 Mark unter dem Durchschnitt, wenn für die anderen Erklärungsfaktoren kontrolliert wird (siehe Modell 3 in Tabelle A4 im Anhang). Positiv auf das Einkommen wirken sich in derart präzisierten Modellen dagegen wiederum Studienjobs mit Fachbezug und die Unterstützung durch einen Partner beim Berufseinstieg aus.

Nach zwei Jahren zeigt sich erstmalig ein Effekt demografischer Variablen, nämlich des Geschlechtes. Wenngleich nicht in allen Modellvarianten signifikant, so verdienen Frauen 2 Jahre nach der Exmatrikulation rund 400 bis 600 DM weniger. Nach zwei Jahren haben offensichtlich auch mit dem Humankapital zusammenhängende Faktoren ihre Wirkung entfaltet. Erfahrungen (oder auch Kontakte?) aus Studentenjobs schlagen mit ca. 500 DM zu Buche. Eine akademische Qualifikation reduziert das Einkommen jedoch um über 700 DM. Kontrolliert man wiederum für die Hochschulen als spezifischen Beschäftigungssektor, so wird der zuletzt genannte Effekt deutlich unbedeutender, die Gewinne aus einer früheren Hilfskrafttätigkeit steigen auf über 750 DM und es zeigt sich auch eine 500 DM-'Prämie' für empirische Abschlussarbeiten.

Unter den Netzwerkvariablen zeigt die Anzahl potentieller Helfer einen geringen, aber sehr stabilen positiven und in vielen Modellvarianten signifikanten Effekt. In Modell 3 (Anhang, Tabelle A4) wird auch Kontaktfreudigkeit zu einem deutlichen positiven Faktor hinsichtlich der Einkommenschancen.

Ein Blick auf die Analysen zur Zufriedenheit in der beruflichen Tätigkeit zeichnet kein positives Bild für die Absolventen. Ihre vielleicht von vornherein nicht allzu hoch gesteckten Erwartungen scheinen von einer noch rauerer Wirklichkeit frustriert zu werden. Dies zeigt sich am deutlichsten für den unmittelbaren Berufseinstieg. Hier sind Absolventen im Vergleich zu Abbrechern um fast einen halben Punkt von fünf möglichen unzufriedener. Nach zwei Jahren ist dieser Unterschied allerdings verschwunden. Ob dies an gesunkenen Erwartungen oder einer Verbesserung der Situation der Absolventen liegt, lässt sich schwer entscheiden. Die Tatsache, dass sich Studieninhalte - zumindest für die Einkommen - nach zwei Jahren besser 'rentieren' als zum Beginn, könnte als Argument für die letzte Interpretation dienen.

Einzig ehemalige Studierende, die bereits als Studenten Jobs mit Fachbezug hatten, erscheinen nach zwei Jahren deutlich zufriedener als andere. Dies könnte ein Resultat ihres höheren Einkommens sein, aber auch ihrer vielleicht realistischeren Erwartungen.

Erst für die Tätigkeit nach zwei Jahren zeigen sich überhaupt deutlicher Effekte sozialer Einbettung. Personen, die ihre Arbeit über Kontakte gefunden haben und / oder besonders

kontaktfreudig sind scheinen etwas zufriedener mit ihrer Arbeitssituation zu sein. Doch diese Effekte sind eher schwach und nicht sehr stabil. Die politisch und in Vereinen besonders Engagierten sind jedoch zu diesem Zeitpunkt deutlich unzufriedener mit ihrer Situation als andere. Dass dieser Effekt sich etwas abschwächt, wenn für Tätigkeiten im Hochschulbereich kontrolliert wird (Modell 3, Anhang Tabelle A4), kann als Indiz gelten, dass - berücksichtigt man die Einflüsse der anderen untersuchten Faktoren - die Engagierten dort besonders unzufrieden sind.

Wenngleich sich unsere Modelle offensichtlich nicht besonders gut dazu eignen, um den in Einkommen oder Zufriedenheit gemessenen Berufserfolg ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie zu erklären, so erlauben sie doch gute Prognosen für die Möglichkeiten, Studieninhalte in der Praxis anzuwenden. Hier zeigt sich ein deutlicher positiver Effekt von Studieninhalten, nämlich der Tatsache, ob das Studium abgeschlossen wurde oder ob man sich generell nützliche Fähigkeiten angeeignet hatte.

Aber auch soziale Ressourcen und ihre Nutzung spielen eine Rolle. Wer auf untereinander wenig 'vernetzte', tatsächliche Helfer zurückgreifen konnte, kam beim Berufseinstieg eher auf Positionen, in denen Studieninhalte eine Rolle spielten.¹¹ Hierfür spielten aber auch Kontakte (oder Erfahrungen?) aus früheren Hilfskrafttätigkeiten und in geringem Maße auch die Kontaktfreudigkeit eine Rolle.

Der fehlende Übereinstimmung zwischen Variablen, die Einkommen und Zufriedenheit einerseits und Variablen, die die Fachadäquanz andererseits erklären, legen nahe, dass Fachadäquanz kein geeigneter Indikator ist, um individuellen Berufserfolg zu messen. Wohl aber gibt er natürlich wieder, wie erfolgreich Studieninhalte generell in der Praxis ihre Anwendung finden und ist damit als Indikator für ein nützliches Studium geeignet.

5. Zusammenfassung

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen deutlich, dass soziale Netzwerke eine wichtige Rolle beim Übergang vom Studium ins Berufsleben spielen. Dies wird zum einen dadurch deutlich, dass bei der Suche nach der ersten Berufstätigkeit nach dem Studium nahezu zwei

¹¹ Auch die umgekehrte Interpretation ist plausibel. Da stärkere Bindungen oft weniger den professionellen Beziehungen, sondern denen zu Freunden und Verwandten entsprechen, die *nicht* zwangsläufig im Berufsfeld der Absolventen zu Hause sind, führt deren Unterstützung möglicherweise eher zu einer Beschäftigung außerhalb des Bereiches für den ein Absolvent studiert hat. Insofern bilden eher starke als schwache Beziehungen Brücken in andere soziale Bereiche, in denen Sie zusätzliche berufliche Möglichkeiten für Absolventen (und Abbrecher) erschließen können.

Drittel derer, die überhaupt suchten, auf ihr soziales Netzwerk zurückgegriffen haben und jeweils etwa die Hälfte ihre erste und die berufliche Tätigkeit nach zwei Jahren über soziale Netzwerke fanden.

Der Rückgriff auf soziale Ressourcen beschleunigt den Berufseinstieg und beeinflusst darüber hinaus den Erfolg beim Berufseinstieg deutlich, wenngleich nicht immer auf die Art und Weise, wie aufgrund theoretischer Überlegungen zu erwarten wäre. Insbesondere gibt es kaum Hinweise, dass schwache Bindungen in Netzwerken, die beim Berufseinstieg relevant sind, diesen beschleunigen oder erfolgreicher verlaufen lassen. Im Gegenteil - häufig sind starke Bindungen wichtig. Dieses Resultat lässt unseres Erachtens die Schlussfolgerung zu, dass beim Berufseinstieg Netzwerke eher für aktive Unterstützung als für die Informationsbeschaffung optimiert sein sollten.

Dabei hängen soziale Ressourcen und ihre Nutzung eng zusammen. Wer über zahlreiche potentielle und tatsächliche Helfer verfügt, nutzt diese auch deutlich häufiger bei der Suche und ist auch häufiger über die Netzwerksuche erfolgreich, besonders, wenn es sich dabei um dicht vernetzte Helfer handelt. Über zahlreichere potentielle und vor allem tatsächliche Helfer verfügen - wenige überraschend - eher kontaktfreudige Personen und Personen, die sich politisch und in Vereinen oder Parteien engagierten oder als studentische Hilfskraft tätig waren.

Es lohnt sich also auch bei Absolventenbefragungen und Verbleibsstudien in die Messung von sozialer Ressourcen und die Erhebung der Suchstrategien zu investieren. Aus unserer Sicht ist dies unumgänglich, um ein adäquates Bild über die Determinanten eines erfolgreichen Berufseinstieg zu bekommen. In der vorliegenden Studie konnten soziale Ressourcen nur in grober Form erhoben werden. Vor allem richteten sich die Fragen zu konkreten anderen Personen nun auf eine kleine Auswahl von maximal vier Personen, die bei der Arbeitssuche geholfen haben oder aus Sicht der Befragten hätten helfen können. Andere Indikatoren - wie das Engagement in Vereinen und Parteien oder Kontaktfreudigkeit während des Studiums - geben eher indirekt Auskunft über soziale Ressourcen. Dass einfache Instrumente bereits so deutliche Resultate erzielen, ist sehr ermutigend. Für die Autoren stellt sich darum die Frage, wie soziale Ressourcen von Absolventen effizient und in schriftlicher Form erhoben werden können.¹²

Für die Bewertung der Bedeutung sozialer Ressourcen hat sich insbesondere die Unter-

¹² Die Beschränkungen in unserem Erhebungsdesign waren vor allem den begrenzten Möglichkeiten einer schriftlichen Befragung geschuldet. Wenn die Interviews mündlich oder telefonisch stattfinden können, erleichtert dies den Einsatz komplexerer Erhebungsinstrumente erheblich (für die Erhebung von Netzwerken bei telefonischen Interviews siehe z.B. Petermann). Dies erfordert allerdings auch die Ausstattung der von Absolventen- und Verbleibsstudien durch ein entsprechendes Forschungsbudget.

scheidung verschiedener Suchstrategien bei der Suche und beim Finden von Beschäftigungsmöglichkeiten als wichtig herausgestellt. Dabei spielt die soziale Einbettung oft *neben* anderen Aspekten eine Rolle. Darum sollten Fragen nach der Bedeutung verschiedener Suchstrategien für das Finden einer Stelle verwendet werden.

Zu den Spezifika des akademischen Arbeitsmarktes gehört sicherlich die Tatsache, dass die Einkommensdifferenzierung erst nach einer zumindest mittelfristigen Beschäftigungsdauer erfolgt. Wegen der oft geringen Passung von Ausbildung und beruflichen Einsatzmöglichkeiten finden Absolventen oft erst nach Zusatzqualifikationen, einer gewissen Einarbeitungszeit oder erst nach 'Übergangsjobs' eine ihren Möglichkeiten adäquate Beschäftigung.

Besonders zu Beginn der Berufstätigkeit nach dem Studium zeigen sich zudem sehr unterschiedliche Einkommenschancen in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten wie dem Hochschulbereich, die das Humankapital und auch die sozialen Ressourcen der Betroffenen gerade nicht adäquat widerspiegeln. Inwieweit sich diese Diskrepanz mittelfristig oder langfristig aufhebt, lässt sich mit den hier erhobenen Daten nicht entscheiden.

In jedem Fall verlangt eine adäquate Analyse von Berufsverläufen nach dem Studium die Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsmarktsegmente. Innerhalb von verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten wie der Verwaltung, dem Hochschul- und öffentlich geförderten Forschungsbereich, der privat finanzierten Forschung und anderen privatwirtschaftlichen Einsatzgebieten gibt es sicherlich unterschiedliche Karrieremuster, Entlohnungssysteme, eine unterschiedliche Arbeitsplatzsicherheit und generell verschiedene Arbeitsbedingungen. All diese Aspekte sind sicherlich zu berücksichtigen, wenn Berufserfolg langfristig beurteilt werden soll.

Literatur

Agreiter, Mechtild und Götz Schindler, 2002: Geistes- und Sozialwissenschaftler für die Europäische Wirtschaft; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 25, 1/2, S. 1117-138.

Baumann, Thomas und Detlev Lück, 2002: Berufserfolg Bamberger Soziologen; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 25, 1/2, S. 33-58.

Beer, Manuela, Ulf Liebe, Sonja Haug und Per Kropp, 2002: Ego-zentrierte soziale Netzwerke beim Berufseinstieg. Eine Analyse der Homophilie, Homogenität und Netzwerkdichte ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Leipzig, Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie, Nr. 31.

Bian, Yanjie, 1997: Bringing Strong Ties Back. Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China, *American Sociological Review* 62: 366-385.

Boxman, Ed A.W., Peter M. de Graaf and Henk D. Flap, 1991: The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers; in: *Social Networks*, 13, S.51-73.

Brüderl, Josef und Davis Reimer, 2002: Soziologinnen und Soziologen im Beruf. Ergebnisse ausgewählter Absolventenstudien der 90er Jahre; S.199-214 in: Stockmann, Reinhardt, Thomas Knoll und Wolfgang Meyer (Hg.): *Soziologie im Wandel. Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland*, Opladen: Leske und Budrich.

Brüderl, Josef, Thomas Hinz und Monika Jungbauer-Gans, 1995: Münchner Soziologinnen und Soziologen im Beruf; in: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 18, 4, S. 328-345.

Burt, Ronald, 1992: *Structural Holes. The Social Structure of Competition*; Cambridge: Harvard University Press.

De Graaf, Nan D. and Hendrik D. Flap, 1988: "With a Little Help from My Friends": Social Resources as a Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States; in: *Social Forces*, 67,1, S.452-472

Emrich, Eike, Vassilios Papathanassiou und Werner Pitsch, 1996: Klettertechnik für Aufsteiger. Seilschaften als soziales Phänomen; in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48,1, S.141-155

Enders, Jürgen und Lutz Bornmann, 2002: Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter - Eine Sekundärdatenanalyse der Kasseler Promoviertenstudie; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35, 1, S. 60-71.

Flap, Henk D. and Nan D. de Graaf, 1986: Social Capital and Occupational Status; in: *The Netherland Journal of Sociology*, 22, S.45-61

Granovetter, Mark, 1974: *Getting a Job*; Cambridge, Mass.

Granovetter, Mark, 1973: The Strength of Weak Ties; in: *American Journal of Sociology* , 78,6, S.1360-1380

Granovetter, Mark, 1982: The Strength of Weak Ties. A Network Theory Revisited; in:

- Marsden, P.V. and N. Lin (eds.): *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills: Sage, S. 105-130
- Granovetter, Mark, 1985: *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*; in: *American Journal of Sociology*, 91, S.481-510
- Granovetter, Mark, 1995: *Getting a Job*; University of Chicago Press, second ed.
- Kreuter, Frauke, 2000: *Absolventenbefragung des Fachbereichs Politik- und Verwaltungswissenschaft der Universität Konstanz*; <http://www.ub.uni-konstanz.de/kops/volltexte/2000/521/> .
- Kromrey, Helmut, 1999: *Diplom-Soziologie - und was dann?*; in: Grün, D. (Hg.): *Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen.*, BDS Papers, 2, S. 43-62.
- Lin, Nan., 1982: *Social Resources and Instrumental Action*. S.131-45 in: *Social Structure and Network Analysis*, edited by Nan Lin and Peter V. Marsden. Beverly Hills,CA:Sage.
- Lin, Nan and Mary Dumin, 1986: *Access to Occupational Resources through Social Ties*; in: *Social Networks*, 8, S. 365-385
- Lin, Nan, Walter Ensel, and John C. Vaughn 1981: *Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment*; in: *American Sociological Review*, 46, S.393-405
- Lin, Nan, John C. Vaughn and Walter M. Ensel, 1981: *Social Resources and Occupational Status Attainment*; in: *Social Forces*, 59, S.1163-1181
- Marquard, Annette und Götz Schindler, 2002: *Noch benachteiligt? Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt*, in: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 25, 1/2, S. 139-150.
- Marsden, Peter V. and Jeanne S. Hurlbert, 1988: *Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension*; in: *Social Forces*, 59, S.1038-59
- Meinefeld, Werner, 2002: *www.spaeter-mal-Taxifahrer.de? Eine Untersuchung der beruflichen Situation Erlanger Soziologie-Absolventen*; in: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 25, 1/2, S. 59-83.
- Meyerson, Eva M., 1994: *Human Capital, Social Capital and Compensation: The Relative Contribution of Social Contacts to Managers' Incomes*; in: *Acta Sociologica*, 37, S.383-399

Minks, Karl-Heinz, Bastian Filaretow, 1993: Absolventenreport Sozialwissenschaften. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Berufsübergang von Absolventen sozialwissenschaftlicher Diplomstudiengänge. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.

Preisendörfer, Peter und Thomas Voss, 1988: Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen; in: Soziale Welt, 39, S.104-119

Schomburg, Harald, 2002: Jung und erfolgreich? Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler in Europa - Ergebnisse der Europäischen Hochschulabsolventenstudie; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 25, 1/2, S. 99-106.

Stief, Stefanie und Andrea E. Abele, 2002: Berufsstart. Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen im Vergleich mit anderen Fächern - Befunde aus einer Langzeitstudie; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 25, 1/2, S. 85-98.

Stockmann, Reinhardt, Thomas Knoll und Wolfgang Meyer (Hg.): Soziologie im Wandel. Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland, Opladen: Leske und Budrich.

Teichler, Ulrich, 2002: Potentiale und Erträge von Absolventenstudien; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 25, 1/2, S. 9-32.

Völker, Beate and Henk Flap, 1997: The Comrade's Belief: Intended and Unintended Consequences of Communism for Neighborhood Relations in the Former GDR; in: European Sociological Review, 13 (3), S. 241-266.

Wegener, Bernd, 1989: Soziale Beziehungen im Karriereprozeß; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 41, S.270-297

Wittenberg, Reinhard u.a., 1999: Studienabbruch sowie Studienfach- und/oder Studienortwechsel an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Nürnberg-Erlangen; Nürnberg: Lehrstuhl für Soziologie, Bericht, 99-1.

Wittenberg, Reinhard, 2001: Sozialwissenschaftler(innen) aus Nürnberg-Erlangen in Studium und Beruf; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 24, 1, S. 21-50.

Wittenberg, Reinhard, 2000: AbsolventInnen des Studiengangs Sozialwissenschaften an der Universität Nürnberg-Erlangen: Studium und Beruf; Nürnberg: Lehrstuhl für Soziologie, Bericht, 2000-2.

Anhang

Tabelle A1 Zusammenfassung einer Auswahl von Studien über die Bedeutung sozialer Einbettung bei Arbeitsmarktprozessen

Tabelle A2 Datenbeschreibung

Tabelle A3 bivariate Zusammenhänge zwischen den erklärenden Variablen

Tabelle A4.1 Erklärung des gegenwärtigen Berufsstatus (Modell 3)

Tabelle A4.2 Erklärung von Suchdauer (Modell 3)

Tabelle A4.3 Erklärung von Eigenschaften der ersten Tätigkeit und der Tätigkeit nach 2 Jahren (Modell 3)

Tabelle A1 Zusammenfassung einer Auswahl von Studien über die Bedeutung sozialer Einbettung bei Arbeitsmarktprozessen

Autoren	Studie	Mess- und Auswertungsmethoden	Stichprobe	Hypothesen	Ergebnisse
Bian, Y. (1997)	Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China	retrospektive Ermittlung der Suchstrategien und Art der Stellenvermittlung, Beziehungsstärke, direkte und indirekte Beziehung (z.B. Intermediäre zu Helfern), Status der Helfer; multivariate Analysen (Regression)	Zufallsauswahl von 1.008 Einwohnern (ab Alter von 18 Jahren) der Stadt Tianjin (China); Arbeitnehmer in staatlichen Betrieben; Stellenvergabe hauptsächlich durch staatliche Autoritäten (strukturierte Interviews)	Stellen werden über personelle Netzwerke vermittelt und eher durch starke als schwache Beziehungen. Indirekte Beziehungen führen zu besseren Stellen als direkte. Vorhandensein starker Bindungen bei Stellensuchenden und Agenten der Autoritäten zu Intermediären.	Starke Bindungen führen schneller zu einer Stelle. Stellensuchende und ihre Helfer sind durch Intermediäre verbunden, zu denen beide eine starke Bindung haben. Stellensuchende die indirekte Beziehungen nutzen erhalten eher bessere Stellen als solche, die direkte Kontakte nutzen.
Boxman, Ed, De Graaf, Paul M. & Flap, H.D. (1991)	The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers	retrospektive Ermittlung der Suchstrategien und Art der Stellenvermittlung, Beziehungsstärke zu Kontaktpersonen, soziales Kapital: Kontakthäufigkeit zu Personen anderer Organisationen und Mitgliedschaften in „elite clubs“ und Vereinigungen; einfache Analysen (u.a. Häufigkeitsvergleiche)	Zufallsauswahl an „Top-Managern“ von 4000 Unternehmen in der Niederlande (1986-1987), 1402 Respondenten, postalische Befragung	Wenn Personen mit sozialem Kapital ausgestattet sind, dann nutzen sie dieses, um eine Stelle zu erhalten und diejenigen, die mit sozialem Kapital besser ausgestattet sind, werden häufiger informelle Wege nutzen, um einen Job zu erlangen.	61% der Manager haben ihre Stelle auf informellem Wege erlangt (soziale Kontakte). Bessere Ausstattung mit sozialem Kapital führt eher zu einer Nutzung informeller Wege bei der Erlangung einer Stelle. (Ressourcen wie Club- Mitgliedschaften sind nützlich). allg.: Bestätigung der These schwacher Beziehungen (88% bei Nutzung von Kontakten)
De Graaf, N. D. & Flap, H. D. (1988)	"With a Little Help from My Friends": Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States	retrospektive Ermittlung der Suchstrategien und Art der Stellenvermittlung bei der gegenwärtigen Stelle; status- und prestigebezogene Merkmale der Befragten, des Vaters und der Kontaktpersonen, Art und Intensität der Beziehung zur Kontaktperson (Dyade), multivariate Analysen (z.B. Regression); allg.: Replikation von Lin et al. (1981) für BRD und NL	Westdeutschland: Auswahl aller männlichen Personen zwischen 20 und 64, die eine Stelle hatten (N=628) (aus dem „Wohlfahrts-survey 1980“) Niederlande (NL): Auswahl aller männlichen Personen zwischen 20 und 64, die eine Stelle hatten (N=466) aus einer Zufallsauswahl von Sixma und Ultee (1982) USA: siehe Lin et al. In dieser Tabelle	Nullhypothese: Die Länder BRD, Niederlande und USA unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Effekte sozialer Ressourcen auf den Berufsstatus und der Einkommenshöhe (bei der Stellensuche und Charakteristik der Stelle).	a) größere Nutzung informeller Ressourcen in den USA gegenüber der BRD und NL b) informelle Ressourcen führen nicht unbedingt zu höherem beruflichen Prestige & Einkommen c) größere Ressourcen (Kontakte mit hohem Prestige) führen zu Stellen mit höherem Prestige (USA > NL, nicht untersucht für BRD) d) kein Einkommenseffekt sozialer Ressourcen

Autoren	Studie	Mess- und Auswertungsmethoden	Stichprobe	Hypothesen	Ergebnisse
Freitag, M. (2000)	Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Untersuchung zu den Schweizer Kantonen	abhängige Variable: Arbeitslosenzahlen der Schweizer Kantone zwischen 1992 und 1997, Sozialkapital: Indexbildung, Stabilität sozialer Netzwerke im Zeitverlauf (Konstante); multivariate Querschnittsregressionen	Betrachtung der 26 Schweizer Kantone im Vergleich hinsichtlich der Arbeitslosigkeit, sozialem Kapital (Daten aus einer Studie zur Armut und Lebensqualität i.d. Schweiz, 6.301 Personen 1992)	Ein hoher Grad an sozialem Kapital (Dichte und Tiefe von Beziehungsnetzwerken) reduziert Such- und Transaktionskosten, Insider-Outsider-Effekte (u.a.) Mit anderen Effekten zusammengenommen ergibt sich aggregiert eine Senkung der Arbeitslosenzahlen.	Je ausgeprägter das soziale Kapital in einem jeweiligen Kanton, desto niedriger ist dort die Arbeitslosenrate.
Granovetter, M. S. (1974)	Getting a Job. A Study of Contacts and Careers	retrospektive Ermittlung der Suchstrategien und Art der Stellenvermittlung bei Jobwechslern; Merkmale wie Art und Intensität der Beziehung bei Nutzung persönlicher Kontakte (Dyade), materielle und immaterielle Merkmale der neuen Stelle; einfache Analysen (z.B. Vergleich von Häufigkeiten)	Zufallsauswahl männlicher, abhängig Beschäftigter in den Bereichen Profession (höhere Angestellte), Technik und Management aus Newton (Vorort von Boston), die innerhalb von 5 Jahren ihre Stelle gewechselt haben (postale Befragung und Interviews)	<ol style="list-style-type: none"> 1. These der günstigeren Platzierung über Kontakte gegenüber der auf formellen Wege 2. These der günstigeren Platzierung über schwache Kontakte gegenüber starken 3. Karrierezyklus-These: Zunahme der Relevanz persönlicher Kontakte allg. und schwacher im Besonderen im Verlauf einer beruflichen Karriere 	<ol style="list-style-type: none"> 1. bestätigt: größere Zufriedenheit, höheres Einkommen durch Nutzung von Kontakten 2. bestätigt: in Vorteilen arbeitsbezogener Kontakte gegenüber nicht arbeitsbezogenen Kontakten 3. bestätigt: jüngere Angestellte finden ihre Stelle weniger häufig über Kontakte als ältere und schwache Kontakte gewinnen an Relevanz
Lin, N., Ensel, W.M., Vaughn, J.C. (1981)	Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment	retrospektive Ermittlung der Suchstrategien & Art der Stellenvermittlung beim Berufseinstieg (1.Stelle) und gegenwärtiger Stelle; statusbezogene Merkmale der Befragten und der Kontaktpersonen sowie Art und Intensität der Beziehung (Dyade); multivariate Analysen und Messung von Interaktionseffekten, Erweiterung des Blau-Duncan-Modells	modifizierte Zufallsauswahl von männlichen Mitgliedern der US civilian labor force im Alter von 20 bis 64 aus den Stadtteilen Albany-Schenectady-Troy, New York im Frühjahr 1975	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schwache Kontakte führen tendenziell zu Kontakten in höheren beruflichen Positionen als starke 2. Status der erhaltenen Stelle als direkte Funktion des Berufsstatus der Kontaktperson und als indirekte Funktion der Stärke der Beziehung zur Kontaktperson 	<ol style="list-style-type: none"> 1. bestätigt bei niedrigem Berufsstatus des Stellen-suchenden, bei hohem Status sind starke Kontakte hilfreicher 2. bei Einbezug persönlicher Ressourcen (u.a. Bildungsstand) des Stellensuchenden hat Status der Kontaktperson größten direkten Einfluss (1.Stelle); <u>bei gegenwärtiger Stelle ist der Status der ersten Stelle entscheidend</u>

Autoren	Studie	Mess- und Auswertungsmethoden	Stichprobe	Hypothesen	Ergebnisse
Marsden, P.V. & Hurlbert, J.S. (1988)	Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension	Replikation und Erweiterung der Studie von Lin, Ensel and Vaughn (1981) u.a., vollständige Berufsbiographien mit Jobeinstieg und allen Jobwechseln nach 1945, Art der Stellenfindung, Beziehungsstärke, Berufsprestige, multivariate Analysen	mehrstufige Zufallsauswahl von 638 Personen aus der Detroit Area Study (1970), männliche Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 60	Untersuchung der Effekte sozialer Ressourcen beim Jobwechsel auf das Berufsprestige, Löhne, Firmengröße, Besitz an Autorität und die Kontrolle am Arbeitsplatz	Prestige der Kontaktperson hat substantziellen positiven Effekt auf das Berufsprestige des Befragten (konsistent mit Lin et al. 1981). Art der sozialen Ressourcen hat keinen Einfluss auf den Lohn (konsistent mit Bridges und Villemez 1986). allg.: Beziehungsstärke allein hat begrenzte Aussagekraft (nur ausgewählte Ergebnisse angeführt)
Preisendörfer, P. & Voss, T. (1988)	Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke: Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen	Replikation der Studie von Granovetter (1974), retrospektive Ermittlung der Suchstrategien und Art der Stellenvermittlung zu einer Assistentenstelle, u.a. Messung der Interaktionsstärke und Status (auch familiärer Hintergrund); einfache Analysen (z.B. Häufigkeitsvergleiche)	Angehörige des akademischen Mittelbaus der Fächer Mathematik, Soziologie und VWL (postalische Befragung)	vgl. Granoveter (1974) in dieser Tabelle 1), 2) und weitere: 3. These geringer Suchkosten: geringerer Zeit- und allg. Aufwand bei Stellensuche über Kontakte 4. Qualifikationsniveau-These: Personen in statushöheren und qualifizierteren Positionen finden häufiger eine Stelle über Kontakte, diese sind überwiegend schwach. 5. These sozialer Schließung: in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit Jobs eher über Kontakte.	3. teilweise bestätigt, zum einen hohe Nutzung von Kontakten, zum anderen sind diese jedoch nicht überwiegend schwach (43% starke Kontakte) 4. trendmäßig bestätigt, soziale Schließung ist auch eine Funktion der Fachrichtung 5. keine direkten Befunde #check
Wegener, B. (1989)	Soziale Beziehungen im Karriereprozess	Erfassung der kompletten Erwerbsbiographie mit den Wegen der Stellenfindung, Hintergrundinformationen (Qualifikation), Berufsmerkmale, Traits (interne, externe Karrierevorgänge), soziale Ressourcen (Erlangung einer Stelle durch wen und wie, <i>mehrdimensional</i>), multivariate Analysen (u.a. Regression)	Zufallsstichprobe von 604 arbeitstätigen männlichen und weiblichen Personen (Jahrgänge 1943-47 und 1953-57) aus Einwohnermeldedateien einer industriellen Großstadt und einem mittelstädtischen Mischgebiet, (Interviews)	Forschungsfrage: Haben soziale Beziehungen einen Ressourcencharakter und sind sie für den sozialen Aufstieg förderlich; und wenn ja: welcher Typus sozialer Beziehungen ist für diese hilfreiche Funktion verantwortlich? Auseinandersetzung mit der These schwacher Beziehungen	Theorie der Stärke schwacher Beziehungen ist unvollständig und empirisch nicht zwingend haltbar. Sowohl starke als auch schwache Beziehungen (<i>mehrdimensional</i>) haben Einfluss auf Prestige- und Statushöhe. Nur bei hohem Positionsniveau sind schwache Beziehungen vorteilhaft. (Erweiterung o.g. Theorie um u.a. Mobilität notwendig)

Tabelle A2 Datenbeschreibung

	Mittelwert	Standard- Abw.	Mini- mum	Maxi- mum	Gültige Fälle
Job / gut bezahlte Qualifikationsstelle ^a (1=ja)	0	0,45	0	1	346
Nahtloser Anschluss ^a (1=ja)	0,63	0,48	0	1	207
Suche bis 3 Monate ^a (1=ja)	0,8	0,4	0	1	207
Suche bis 6 Monate ^a (1=ja)	0,89	0,31	0	1	207
Einkommen, 1. Stelle (DM)	3000,92	1431,7	250	7750	271
Zufriedenheit, 1. Stelle (4=hoch)	2,58	1,05	0	4	282
Fachadäquanz, 1. Stelle (5= hoch)	2,77	1,2	0	5	283
Einkommen nach 2 Jahren (DM)	3953,7	1792,05	750	10250	243
Zufriedenheit nach 2 Jahren (4=hoch)	2,85	0,97	0	4	219
Fachadäquanz nach 2 Jahren (5= hoch)	2,86	1,17	0	5	219
Geschlecht (0=Frau; 1=Mann)	0,39	0,49	0	1	346
Alter (Jahre)	25,83	3,07	18	38	346
Absolvent ^a (1=ja)	0,79	0,41	0	1	346
Studentenjobs mit Studienbezug ^a (1=ja)	0,34	0,48	0	1	346
Praktika (Monate)	6,26	8,33	0	70	346
Empirische Abschlussarbeit ^a (1=ja)	0,52	0,5	0	1	346
Index (Kenntnisse Sprachen, EDV, Statistik)	0,3	0,28	0	1	346
berufliche Qualifikation ^a (1=ja)	0,33	0,47	0	1	335
akademische Qualifikation ^a (1=ja)	0,3	0,46	0	1	331
Partner hilft (6=voll und ganz)	3,68	2,01	1	6	331
NW-Suche ^a	0,12	0,33	0	1	346
NW-Finden, 1. Stelle ^a	0,43	0,5	0	1	346
NW-Finden, Stelle nach 2 Jahren ^a	0,56	0,5	0	1	264
Anzahl potentieller Helfer	4,96	8,41	0	100	346
Anzahl tatsächlicher Helfer ^b	0,76	0,96	0	4	346
NW-Dichte	0,43	0,31	0	1	346
Anzahl tatsächlicher Helfer mit Hochschulabschluss ^b	1,01	1,18	0	4	346
Engagement in Organisationen	0,13	0,18	0	1	346
studentische Hilfskraft ^a	0,4	0,49	0	1	346
kontaktfreudig	3,71	1,02	1	6	333

^a Dummy-Variable

^b maximal 4 Nennungen waren möglich (siehe Haug, Liebe, Kropp 2002)

Tabelle A3 *bivariate Zusammenhänge zwischen den erklärenden Variablen*
Spearman's Rho - Werte nur unter der Diagonalen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1 Geschlecht																						
2 Alter	,31**																					
3 Absolvent		,30**																				
4 Studienbezug ^a	,11*		,10 [#]																			
5 Praktika	-,12*		,18**	,10 [#]																		
6 Emp. Abschlussarbeit			,13*	,18**																		
7 Index Kenntn.			,20**	,19**	,13*	,23**																
8 berufl. Qualifikation			-,12*				-,09 [#]															
9 akad. Qualifikation							,17**	-,16**														
10 Partner hilft							,09 [#]															
11 NW-Suche (1)	,19**	,11 [#]																				
12 NW-Finden (1)		,13*		,16*				-,15*	,17**		,34**											
13 NW-Finden (2)								-,17*			,35**	,64**										
14 N pot. Helfer					,15*							,15*										
15 N tats. Helfer			-,18*	,18*													,23**					
16 NW-Dichte			-,11 [#]	,11 [#]									,12 [#]									
17 tats. Helfer mit HSA		,11 [#]		,16*					,21**								,21**					
18 Engagment in Org.	,19**	,20**	,20**	,13*		-,11*	,21**		,23**			,10 [#]				,11 [#]	,18**					
19 wiss. HK		,09		,28**		,10 [#]	,16**	-,18**	,33**			,11 [#]					,19**	,18**				
20 kontaktfreudig			,11*	,21**	,18**		,18**			,14**				,20**							,16**	
21 Hochschulektor (1)		,17**	,12*	,15**			,21**	-,15**	,38**			,20**	,12 [#]				,21**	,21**	,32**	,15**		
22 Hochschulektor (2)	,14**	,14**	,12*	,12*			,18**	-,15**	,33**		,14*		,15*				,11 [#]	,17**	,30**		,60**	

^a der Studentenjobs

(1) - erste Tätigkeit

(2) - Tätigkeit nach 2 Jahren

Signifikanzniveaus: [#] < .10; * < .05; ** < .01

Tabelle A4.1 Erklärung des gegenwärtigen Berufsstatus (Modell 3)
 (alle Respondenten, die die Suche abgeschlossen haben)
 Logistische Regression

	Hypo- these	Hat Job bzw. gut bezahlte Qualifi- kationsstelle
		M 3 Exp(B)
Geschlecht		,99
Alter		1,06
Absolvent	+ (>1)	3,37**
Studentenjobs mit Studienbezug	+ (>1)	2,02*
Praktika (Monate)	+ (>1)	1,03
Empirische Abschlussarbeit	+ (>1)	1,51
Index (Sprachen, EDV, Statistik)	+ (>1)	1,22
Partner hilft	+ (>1)	1,16*
NW-Suche	+ (>1)	,97
NW-Finden	+ (>1)	/
Anzahl potentieller Helfer	+ (>1)	,99
Anzahl tatsächlicher Helfer	+ (>1)	1,67** _#
NW-Dichte	- (<1)	2,92
Anzahl tats. Helfer mit HSA	+ (>1)	,66
Engagement in Organisationen	+ (>1)	,56 _#
studentische Hilfskraft	+ (>1)	,57 _#
kontaktfreudig	+ (>1)	1,10
Hochschulsektor		,90
Konstante		*
Pseudo-R		0,168
N		331
Modellsignifikanz: Modell 2 / Mo- dell 3 (Verbesserung)		** / ** (n.s.)

Signifikanzniveaus: # < .10; * < .05; ** < .01

Tabelle A4.2 Erklärung von Suchdauer (Modell 3)
 (alle Respondenten, die die Suche abgeschlossen haben)
 Logistische Regression

	Hypo- these	erste Tätigkeit		
		Nahtloser Anschluss	Suche bis 3 M.	Suche bis 6 M.
		M 3 Exp(B)	M 3 Exp(B)	M 3 Exp(B)
Geschlecht		1,60	,67	,86
Alter		,95	1,03	1,11
Absolvent	+ (>1)	,70	,12 [#]	,00
Studentenjobs mit Studienbezug	+ (>1)	2,19 [#]	1,48	3,06
Praktika (Monate)	+ (>1)	1,03	1,02	1,05
Emp.Abschlussarbeit	+ (>1)	,80	,84	1,70
Index (Sprachen, EDV, Statistik)	+ (>1)	2,19	1,60	,66
Partner hilft	+ (>1)	1,17 [#]	1,23*	1,15
NW-Suche	+ (>1)	3,65*	2,45	1,08
NW-Finden	+ (>1)	1,05	1,60	2,68
N pot. Helfer	+ (>1)	,99	,99	,97
N tats. Helfer	+ (>1)	1,29	1,42	1,13
NW-Dichte	- (<1)	,92	,43	1,37
N tats. Helfer (HSA)	+ (>1)	,71*	1,10	1,18
Engagement in Organisationen	+ (>1)	6,57	24,10 [#]	48,50 [#]
wiss. Hilfskraft	+ (>1)	,63	,55	,33 [#]
kontaktfreudig	+ (>1)	,92	1,01	1,19
Hochschulsektor		1,62	1,21	,74
Konstante		(n.s.)	(n.s.)	(n.s.)
Pseudo-R		0,139	0,169	0,218
N		205	205	205
Modellsignifikanz: Modell 2 / Modell 3 (Verbesserung)		** / ** (n.s.)	** / ** (n.s.)	** / ** (n.s.)

Signifikanzniveaus: [#] < .10; * < .05; ** < .01

Tabelle A4.3 Erklärung von Eigenschaften der ersten Tätigkeit und der Tätigkeit nach 2 Jahren (Modell 3)

(alle Respondenten, die die Suche abgeschlossen haben)

OLS-Regression

	Hypo- these	Einkom- men M 3 b	nach 2 Jahren M 3 b	Zufrie- denheit M 3 b	nach 2 Jahren M 3 b	Fachad- äquanz M 3 b	nach 2 Jahren M 3 b
Geschlecht		60	470 [#]	-,10	-,31 [*]	,07	,14
Alter		28	17	,01	-,01	-,00	-,00
Absolvent	+	283	240	-,41 [*]	-,15	,36 [#]	,38 [#]
Studentenjobs mit Studienbezug	+	309 [#]	765 ^{**}	,30 [*]	,50 ^{**}	-,02	-,15
Praktika (Monate)	+	-4	4	-,01	-,00	,01 [#]	,02 [#]
Emirische Abschlussarbeit	+	45	582 [*]	,13	-,22	,28 [#]	,16
Index (Sprachen, EDV, Statistik)	+	154	-175	,14	-,04	1,02 ^{**}	,70
berufliche (Weiter-)Qualifikation	+	/	-300	/	-,14	/	,01
akadem. (Weiter-)Qualifikation	+	/	-558 [#]	/	,01	/	,06
Partner hilft	+	61	-16	,04	,01	6,38	-,00
NW-Suche	+	-174	289	,14	,05	,11	-,11
NW-Finden	+	32	-150	,18	,09	-,18	-,18
Anzahl potentieller Helfer	+	11	22 [#]	-,01	-,01	-,001	,00
Anzahl tatsächlicher Helfer	+	-80	-102	,02	,04	,19 [*]	,19 [*]
NW-Dichte	-	-11	66	-,21	,02	-,44 [#]	-,60 [*]
Anzahl tats. Helfer mit HSA	+	-58	-103	-,08	-,08	,03	-,01
Engagement in Organisationen	+	131	-164	,07	-,83 [#]	,41	,39
studentische Hilfskraft	+	-10	-433	-,05	-,10	,26 [#]	,48 [*]
kontaktfreudig	+	82	239 [*]	,10	,12 [#]	,10	,16 [*]
Hochchulsektor		-1215 ^{**}	-721 [#]	,18	,35	,46 [*]	,42
Konstante		1492 [#]	2110 [#]	2,06 ^{**}	3,16 ^{**}	1,45 [*]	1,56 [#]
R ²		,16	,23	,09	,14	,27	,28
korrigiertes R ²		,10	,15	,03	,05	,22	,19
N		267	207	279	195	280	195
Modellsignifikanz: Modell 2 / Modell 3 (Verbesserung)		n.s. / ** (**)	**/ **(#)	/ n.s. (n.s.)	n.s. / # (n.s.)	**/ **(*)	**/ **(n.s.)

Signifikanzniveaus: [#] < .10; * < .05; ** < .01

Bisher erschienene *Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie*

- Nr. 1 (1/99) *Tätigkeitsbericht des Instituts für Soziologie 1997/98*
- Nr. 2 (1/99) Martin Abraham & Thomas Voss: *Das Zahlungsverhalten von Geschäftspartnern. Eine Untersuchung des Zahlungsverhaltens im Handwerk für den Raum Leipzig.*
- Nr. 3 (1/99) Martin Abraham, Thomas Voss, Christian Seyde & Sabine Michel: *Das Zahlungsverhalten von Geschäftspartnern. Eine Untersuchung des Zahlungsverhaltens im Handwerk für den Raum Leipzig. Codebuch zur Studie.*
- Nr. 4 (4/99) Thomas Voss & Martin Abraham: *Rational Choice Theory in Sociology: A Survey.*
- Nr. 5 (7/99) Martin Abraham: *The Carrot on the Stick. Individual Job Performance, Internal Status and the Effect of Employee Benefits.*
- Nr. 6 (11/99) Kerstin Tews: *Umweltpolitik in einer erweiterten EU. Problematische Konsequenzen des einseitigen Rechtsanpassungszwangs am Beispiel der umweltpolitischen Koordination zwischen der EU und Polen.*
- Nr. 7 (1/00) Martin Abraham & Christian Seyde: *Das Zahlungsverhalten von Auftraggebern: Eine Auswertung der Mittelstandsbefragung der Creditreform e.V. im Frühjahr 1999.*
- Nr. 8 (3/00) Martin Abraham & Per Kropp: *Die soziale Einbettung von Konsumententscheidungen. Studienbeschreibung und Codebook.*
- Nr. 9 (6/00) Martin Abraham: *Vertrauen, Macht und soziale Einbettung in wirtschaftlichen Transaktionen: Das Beispiel des Zahlungsverhaltens von Geschäftspartnern.*
- Nr. 10 (7/00) Martin Abraham & Per Kropp: *Die Bedeutung sozialer Einbettung für Konsumententscheidungen privater Akteure. Bericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft.*
- Nr. 11 (8/00) Olaf Struck & Julia Simonson: *Stabilität und De-Stabilität am betrieblichen Arbeitsmarkt: Eine Untersuchung zur betrieblichen Übergangspolitik in west- und ostdeutschen Unternehmen*
- Nr. 12 (8/00) Jan Skrobánek: *Soziale Identifikationstypen? - Anmerkungen zur ganzheitlichen Erfassung der Typik von "Identifikation".*
- Nr. 13 (9/00) Sonja Haug: *Soziales Kapital, Migrationsentscheidungen und Kettenmigrationsprozesse. Das Beispiel der italienischen Migranten in Deutschland.*
- Nr. 14 (11/00) Roger Berger, Per Kropp & Thomas Voss: *Das Management des EDV-Einkaufs 1999. Codebook.*
- Nr. 15 (12/00) Olaf Struck: *Continuity and Change. Coping strategies in a time of social change.*
- Nr. 16 (12/00) Olaf Struck: *Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution. Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebensverlauf.*
- Nr. 17 (12/00) Martin Abraham & Per Kropp: *Die institutionelle und soziale Einbettung von Suchprozessen für wirtschaftliche Transaktionen: Das Beispiel der Wohnungssuche. S. 415-431 in Normen und Institutionen: Entstehung und Wirkungen, herausgegeben von Regina Metze, Kurt Mühler, und Karl-Dieter Opp. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag 2000.*
- Nr. 18 (05/01) Georg Vobruba: *Die offene Armutsfalle. Lebensbewältigung an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und Sozialstaat.*
- Nr. 19 (05/01) Per Kropp, Christian Seyde & Thomas Voss. *Das Management des EDV-Einkaufs - Soziale Einbettung und Gestaltung wirtschaftlicher Transaktionen. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Beschaffung informationstechnischer Leistungen und Produkte durch Klein- und Mittelbetriebe. Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft.*
- Nr. 20 (08/01) *Tätigkeitsbericht des Instituts für Soziologie 1999/2000.*
- Nr. 21 (08/01) Olaf Struck (Hrsg.): *Berufliche Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen in Ost-deutschland. Ergebnisse eines Forschungspraktikums.*
- Nr. 22 (11/01) Per Kropp: *"Mit Arbeit - ohne Arbeit" Erwerbsverläufe seit der Wende. Codebook.*
- Nr. 23 (11/01) Per Kropp & Kurt Mühler: *"Mit Arbeit - ohne Arbeit" Erwerbsverläufe seit der Wende. Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft.*
- Nr. 24 (11/01) Regina Metze & Jürgen Schroeckh: *Raumbezogene Identifikation in Low- und High-Cost-Situationen. Zur Systematisierung von Entscheidungskontexten.*
- Nr. 25 (11/01) Regina Metze & Jürgen Schroeckh: *Kooperationsregeln als Kollektivgut? - Versuch einer kulturalistischen Erklärung regionaler Kooperationsstrukturen.*
- Nr. 26 (04/02) Sonja Haug, Ulf Liebe & Per Kropp: *Absolvent 2000. Erhebungsbericht und Codebook einer Verbleibsstudie ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie.*
- Nr. 27 (04/02) Martin Abraham: *Die endogene Stabilisierung von Partnerschaften: Das Beispiel der Unternehmensbesitzer.*
- Nr. 28 (05/02) Sylke Nissen: *Die Dialektik von Individualisierung und moderner Sozialpolitik: Wie der Sozialstaat die Menschen und die Menschen den Sozialstaat verändern.*
- Nr. 29 (08/02) Georg Vobruba: *Freiheit und soziale Sicherheit. Autonomiegewinne der Leute im Wohlfahrtsstaat.*
- Nr. 30 (08/02) Georg Vobruba: *Die sozialpolitische Selbstermöglichung von Politik.*
- Nr. 31 (11/02) Beer, Manuela, Ulf Liebe, Sonja Haug und Per Kropp: *Ego-zentrierte soziale Netzwerke beim Berufseinstieg. Eine Analyse der Homophilie, Homogenität und Netzwerkdichte ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig.*
- Nr. 32 (12/02) Haug, Sonja und Per Kropp: *Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig.*
- Nr. 33 (01/03) Andreas Diekmann, Thomas Voss: *Social Norms and Reciprocity*