Soziale Netzwerke und Jobfindung von Hochschulabsolventen – Die Bedeutung des Netzwerktyps für monetäre Arbeitsmarkterträge und Ausbildungsadäquatheit

Social Networks and Tertiary Graduates' Job Search: The Impact of Network Type on Monetary Returns and Job Adequacy

Felix Weiss & Markus Klein*

Universität Mannheim, MZES, 68131 Mannheim, Germany
Felix.Weiss@mzes.uni-mannheim.de; Markus.Klein@mzes.uni-mannheim.de

Zusammenfassung: In diesem Artikel untersuchen wir den Einfluss sozialer Netzwerke bei der Jobfindung auf berufliche Erträge von Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg in Deutschland. Im Gegensatz zu früheren Studien erweitern wir die Analyse, indem wir zwischen verschiedenen Typen von zur Jobfindung verfügbaren Netzwerken unterscheiden. In Übereinstimmung mit der Literatur, die sich auf den Einfluss von Beziehungskapital per se konzentriert, finden wir in unseren Analysen keine Effekte auf monetäre Erträge. Entgegen der Studie von Franzen & Hangartner (2005, 2006) ergeben sich jedoch in unseren Ergebnissen auch keine positiven Effekte auf die Adäquatheit der Stelle. Jobfindung über soziale Netzwerke erhöht sogar das Risiko einer Überqualifikation. Differenzieren wir soziales Kapital dagegen nach mehreren Arten von Netzwerktypen, z. B. danach ob Kontaktstrukturen durch berufliche Tätigkeiten während des Studiums, vermittelt über Eltern oder durch Freundschaften entstehen, ergibt sich ein vollkommen anderes Bild: Der Einfluss sozialer Netzwerke auf Eigenschaften der Arbeitsstelle unterscheidet sich in erheblichem Maße je nach der Art des Netzwerks und der Art des untersuchten Ertrags. Daraus schließen wir, dass ein homogener Effekt von Sozialkapital auf Arbeitsmarkterträge, insbesondere bei Hochschulabsolventen, nicht ersichtlich ist und folglich Studien aufschlussreicher sind, die sich auf die Wirkung bestimmter Netzwerkarten bzw. -ressourcen fokussieren.

Schlagworte: Sozialkapital; Netzwerktypen; Arbeitsmarkteinstieg; Hochschulabsolventen; Herkunftseffekte; Überqualifikation; Replikationsstudie; HIS-Panel.

Summary: This article investigates the effect in terms of vocational advantages of the use of social capital in searching for a job among recent graduates of higher education in Germany. In contrast to previous studies, we extend the analysis and distinguish between different types of networks that are used in job searches. In accordance with the literature that concentrates on the impact of social capital as a resource per se, our findings do not indicate any effects on monetary returns. However, in contrast to Franzen & Hangartner (2005, 2006) we also do not find any positive effects on job adequacy. Finding jobs via social networks even increases the risk of overqualification. The differentiation of social capital into various types of network contacts, such as those established while working during one's studies or via parents and friends, leads to a fundamentally different picture: the impact of social networks on job characteristics depends to a large extent on the type of network contacts and on the type of outcome under consideration. Hence, we conclude that there is no homogeneous effect of social capital on labor market outcomes, in particular in the case of graduates of higher education. Studies which explore the heterogeneous effects of networks that offer access to different kinds of resources promise to be more conclusive.

Keywords: Social Capital; Types of Networks; Labor Market Entry; Higher Education Graduates; Effects of Social Origin; Overqualification; Replication Study; HIS-Panel.

1. Einleitung

Die Rolle von Sozialkapital als Beziehungskapital (Esser 2000: 239ff.) bei der Integration in den Arbeitsmarkt und die damit einhergehenden Folgen für soziale Stratifizierungsprozesse werden in der Soziologie kontrovers diskutiert (Granovetter 1974; Flap & Boxman 2001). Häufig wird argumentiert,

* Unser Dank für hilfreiche Diskussionen und Kommentare gilt Anne Kronberg, Michael Kühhirt und Markus Tausendpfund sowie zwei anonymen Gutachtern der Zeitschrift für Soziologie. Wir danken Marianne Schneider und Klara Schröder für Hilfe bei der Erstellung des Manuskripts und dessen Durchsicht.

dass die soziale Einbettung in Netzwerke per se hilfreich für die Stellenfindung sei und generell mit höheren Arbeitsmarkterträgen einhergehe. Anhand von Daten einer Schweizer Absolventenstudie konnten Franzen & Hangartner (2005, 2006) zeigen, dass die Unterstützung durch soziale Beziehungen tatsächlich einer der zentralen Wege bei der Jobfindung von Hochschulabsolventen ist (vgl. Haug & Kropp 2002). Im Einklang mit der bisherigen Literatur (De Graaf & Flap 1988; Lin 1999; Preisendörfer & Voss 1988) fanden sie heraus, dass die Jobfindung über Netzwerkkontakte keinen positiven, sondern im Gegenteil sogar einen negativen Effekt auf das Lohnniveau hat. Gleichzeitig kamen sie allerdings zu dem Ergebnis, dass die Platzierung durch soziale Netzwerke mit einer Reihe nichtpekuniärer Vorteile verbunden ist, insbesondere mit einer höheren Ausbildungsadäquatheit der Stelle.

Die Platzierung über soziale Kontakte soll also einerseits eine höhere Ausbildungsadäquatheit der Stelle nach sich ziehen, sich aber andererseits negativ auf das Lohnniveau auswirken. Dieser Umstand erscheint den Autoren als ein theoretisch plausibler Mechanismus, impliziert jedoch einen negativen Zusammenhang zwischen Adäquatheit und Entlohnung. Angesichts einer Vielzahl an Literatur zur Thematik der Überqualifikation, die einen auch theoretisch eher erwartbaren positiven Zusammenhang zwischen adäquater Beschäftigung und Lohnniveau findet (z. B. Duncan & Hoffman 1981; Rumberger 1987; Alba-Ramirez 1993; Dolton & Vignoles 1996; van de Werfhorst 2002), ist der Befund positiver nichtpekuniärer Renditen aufgrund der Adäquatheit der Stelle bei gleichzeitig negativen monetären Renditen doch sehr überraschend, wenn nicht sogar in sich widersprüchlich.

Daraus ergeben sich mehrere Fragen, die wir in unserem Artikel untersuchen wollen. Zum einen soll die Studie von Franzen & Hangartner (2005, 2006) bestmöglich repliziert werden. Während wir ebenfalls die Folgen einer Stellenfindung durch soziale Kontakte untersuchen, werden die angesprochenen widersprüchlichen Resultate einem weiteren Test unterzogen. In dieser Studie konzentrieren wir uns auf den deutschen Arbeitsmarkt, der dem schweizerischen sehr ähnlich ist. Darüber hinaus argumentieren wir, dass soziale Netzwerke per se womöglich deshalb solch geringe Effekte auf Arbeitsmarkterträge zeigen, weil sie sich stark nach der Qualität der Ressourcen unterscheiden, die sie zugänglich machen, und folglich nicht als homogene Einheit betrachtet werden sollten. Durch eine differenziertere Betrachtung sozialer Netzwerke ist es uns möglich, besser abschätzen zu können, welche spezifischen Ressourcen hinter einer erfolgreichen Vermittlung über soziale Kontakte stehen. Dazu unterscheiden wir Netzwerktypen mit eher akademischem Bezug, wie die Vermittlung über Hochschullehrer(innen), sowie Netzwerkkanäle mit stärker fachlichem Bezug, wie die Vermittlung über Praktika während des Studiums. Um die Folgen der Stellensuche über soziale Netzwerke auch im Rahmen von sozialer Stratifizierung bewerten zu können, untersuchen wir darüber hinaus, ob die Renditen einer Stelle, die über soziale Netzwerke der Eltern erlangt wurde, vom Bildungsgrad der Eltern abhängen.

Im Gegensatz zu den Ergebnissen von Franzen und Hangartner für die Schweiz zeigen unsere Analysen für Deutschland, dass die Jobfindung über soziale Netzwerke *keinen* Einfluss auf die Adäquatheit der Stelle hat. Unseres Erachtens ist dieses Ergebniss auch in theoretischer Hinsicht plausibler: Wenn die Jobfindung über soziale Netzwerke per se keinen einheitlichen Effekt hervorbringt, dann sollte das auf monetäre wie auf nichtpekuniäre Erträge gleichermaßen zutreffen. In der differenzierten Netzwerkanalyse zeigt sich vielmehr, dass die Effekte auf die Ausbildungsadäquatheit und auf das Lohnniveau differenziert nach dem jeweiligen Netzwerktyp betrachtet werden müssen. Während manche Suchkanäle eindeutig positive monetäre Renditen aufweisen, sind andere eher in Bezug auf Ausbildungsadäquatheit vorteilhaft. Damit erklären sich auch die geringen Effekte sozialer Netzwerke per se: Durch die Gesamtbetrachtung verschiedener Netzwerktypen heben sich die positiven und weniger positiven bzw. sogar negativen Wirkungen im Einzelnen auf. Die in ihren Effekten hohe Spezifizität der unterschiedlichen Netzwerke legt jedoch nahe, dass die Ergebnisse nicht auf andere Gruppen übertragbar sind, sondern lediglich für Hochschulabsolventen gelten.

Im folgenden Abschnitt betten wir unsere Analysen in den allgemeinen theoretischen Hintergrund und den Stand der Forschung ein und stellen im Anschluss die daraus abgeleiteten Hypothesen vor. Danach erläutern wir unsere empirische Auswertung mit den Daten des HIS-Absolventenpanels 1997. Schließlich präsentieren wir die Ergebnisse und ziehen abschließend ein Fazit.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Beziehungskapital als Ressource für den Berufseinstieg

Die Annahme, dass die Jobsuche mit Hilfe von sozialen Netzwerken mit höheren beruflichen Renditen verbunden ist, geht auf die Arbeiten von Granovetter (1973, 1974) zurück. Granovetter nimmt an, dass soziale Kontakte die Stellensuche auf dem Arbeitsmarkt erleichtern, da sie die Suchkosten deutlich verringern. Demnach findet eine Vielzahl von Personen ihre Stelle über soziale Kontakte, ohne dabei zwangsläufig aktiv auf der Suche gewesen zu sein. Nach Granovetter sind Bewerber durch die Nutzung sozialer Netzwerke in der Lage, mit geringem Aufwand an Informationen über verfügbare Arbeitsplätze und ihre spezifischen Merkmale zu gelangen. Viele Eigenschaften einer Arbeitsstelle, wie Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten oder das Arbeitsklima, sind für Bewerber nicht unmittelbar beobachtbar oder aus formalen Suchkanälen nicht ersichtlich und können deshalb nur durch das Wissen von „Insidern" vermittelt werden. Aufgrund dieser Informationsvorteile sollten Arbeitsplatzsuchende mit Hilfe von Netzwerken zu besseren Positionen auf dem Arbeitsmarkt gelangen und dadurch höhere Arbeitsmarktrenditen in Form von Einkommen oder beruflichem Prestige erzielen (vgl. Granovetter 1995; Lin 1999). In den meisten Analysen steht dabei allerdings der berufliche Aufstieg und weniger der Erwerbseintritt im Vordergrund (z. B. Wegener 1991). Neuere Analysen untersuchen zudem die Vorteile sozialer Netzwerke bei der Jobsuche in Situationen der Arbeitslosigkeit (Brandt 2006; Korpi 2001). Insgesamt gibt es jedoch wenig Evidenz dafür, dass sich die Suche über soziale Netzwerke positiv auf das Lohnniveau oder den beruflichen Status auswirkt (Bridges & Villemez 1986; De Graaf & Flap 1988; Lin 1999; Lin et al. 1981; Marsden & Hurlbert 1988).[1]

Soziale Kontakte, insbesondere über andere Beschäftigte, bieten jedoch nicht nur Informationen über die zu vergebende Stelle; sie erhöhen womöglich auch direkt die Zugangschancen zu bestimmten Positionen, indem sie zu Empfehlungen führen und damit Einfluss auf Arbeitgeberentscheidungen nehmen (Fernandez et al. 2000; Fernandez & Weinberg 1997; Petersen et al. 2000). Diese Aussicht wird natürlich stark von der Zusammensetzung des sozialen Netzwerks und den Ressourcen, die daraus zugänglich sind, determiniert. Im Rahmen von Sozialkapital-Modellen, die im Sinne von Beziehungskapital argumentieren, geht man davon aus, dass die Nutzung sozialer Netzwerkkontakte bei der Jobsuche nicht per se höhere Renditen generiert, sondern dass diese Renditen von der Quantität und Qualität der sozialen Ressourcen abhängen, die durch die sozialen Kontakte zugänglich sind. Wie Ted Mouw (2003) anhand von Längsschnittdaten zeigt, ist der zuweilen berichtete positive Zusammenhang jedoch nicht immer auf einen kausalen Effekt der freundschaftlichen Netzwerkressourcen zurückzuführen, sondern kann dem Umstand geschuldet sein, dass sehr ähnliche Personen auch eher Freunde werden (McPherson et al. 2001). In der Literatur besteht somit Uneinigkeit, ob ein kausaler Zusammenhang von Beziehungskapital zu beruflichem Erfolg verläuft oder ob nicht eher der umgekehrte Fall zutrifft und beruflicher Status statushohe Kontakte nach sich zieht.

Somit ergeben sich in der Forschung zu sozialen Netzwerken zwei unterschiedliche Traditionen. Die eine Forschungsrichtung schließt sich direkt der Tradition von Granovetter an und untersucht, ob allein die Suche über soziale Kontakte jeglicher Art durch Informationsvorteile zu beruflichem Erfolg führt. Die damit verbundene Betrachtung sozialer Netzwerke als homogene Gebilde und Vehikel der selektiven Informationsverbreitung halten wir jedoch für stark vereinfachend. Die andere Forschungsrichtung postuliert dagegen, dass Arbeitsmarkterträge von der Quantität, vor allem aber von der Qualität von Netzwerkkontakten abhängig sind. Dies erscheint uns als ein theoretischer Ansatz, der mögliche Netzwerkeffekte besser differenzieren und erklären kann. Definiert man Sozialkapital im Sinne von Bourdieu (1983: 190) als Beziehungskapital, so ist darunter „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind" zu verstehen. Esser (2000: 238) spezifiziert es sehr treffend: „Kurz: Das soziale Kapital ist nicht nur ein Kapital, das sich in Einsamkeit, Freiheit und Autonomie grundsätzlich *nicht* erzeugen und ansammeln lässt, sondern auch eines, das in einem besonders ausgeprägten Maße an einen *bestimmten* sozialen Kontext *gebunden* ist und daher ein *nicht* fungibles und somit sehr *spezifisches* Gut darstellt." (Esser 2000: 238; Hervorhebungen im Original). Es ist also nicht in jedem sozialen Netzwerk gleicher-

[1] In seinem Überblicksartikel kommt Nan Lin (1999: 481) zu dem Ergebnis: „It is clear by now that the use of informal channels by itself offers no advantage over other channels, especially formal channels, in attained status."

maßen möglich, interessante und auch wertvolle Informationen über Eigenschaften einer Arbeitsstelle bzw. direkte Kontakte zu Arbeitgebern zu mobilisieren, die tatsächlich Vorteile bei der Stellensuche verschaffen. Ob die Jobfindung über ein bestimmtes Netzwerk beruflichen Erfolg verspricht, hängt in hohem Maße davon ab, welche Ressourcen (also welche Art von Tätigkeiten und welche Informationen) über das Netzwerk zugänglich sind. Gerade bei Hochschulabsolventen erwarten wir sehr heterogene soziale Netzwerke, die Absolventen bei der Jobsuche zur Verfügung stehen. Berufliche Vorteile hängen dann sowohl stark von der Zusammensetzung der persönlichen Netzwerke als auch von der Nutzung bestimmter Kanäle ab. So sollte es einen großen Unterschied hinsichtlich der Erträge machen, ob eine Stelle über Eltern oder Freunde, über fachlich relevante Praktika oder über Nebentätigkeiten während des Studiums gefunden wurde.

Die vorliegende Datenstruktur weist im Hinblick auf die Evaluation der Rolle von Beziehungskapital beim Erwerbseintritt einen entscheidenden Mangel auf: Es kann lediglich festgestellt werden, wer seine Stelle durch spezifisches Beziehungskapital gefunden hat und wer nicht. Es kann hingegen nicht festgestellt werden, wie viel Beziehungskapital insgesamt und welche spezifischen Ressourcen einem Absolvent zu einem gegebenen Zeitpunkt zur Verfügung standen. Diese Problematik schränkt die Interpretation sowohl unserer Ergebnisse als auch diejenigen vorangehender Studien (z. B. Franzen & Hangartner 2005, 2006; Krug & Rebien 2010) erheblich ein. Wir können lediglich sagen, welche Eigenschaften einer Arbeitsstelle typischerweise mit der Stellensuche mit Hilfe spezifischen Beziehungskapitals korrelieren. Diese Variable ist das Resultat eines zweistufigen Prozesses: zum einen des Vorhandenseins eines Netzwerkkontaktes, der bei der Jobsuche helfen kann, zum anderen der Nutzung dieses Kontaktes durch den Absolventen. Da nur letztgenannter Prozess beobachtet wurde, bleibt möglicherweise unberücksichtigt, ob einem Bewerber besonders viele oder besonders ressourcenreiche Kontakte für die Suche zur Verfügung standen. Es könnte sein, dass vor allem diejenigen Bewerber über soziale Kontakte suchen, die auf anderem Wege keine Stelle finden können. Um solche Interpretationen zu vermeiden und die selektive Nutzung von Beziehungskapital zu berücksichtigen, benutzen wir ein reichhaltiges Set an Kontrollvariablen (s. u., Abschnitt 4). Da keine Netzwerkdaten zur Verfügung stehen, ist es uns weiterhin nur möglich, die Jobfindung über unterschiedliche Kanäle zu vergleichen und damit unter Annahme von Brückenhypothesen zu zeigen, dass unterschiedliche Ressourcen im Netzwerk in unterschiedlichen Arbeitsmarkterträgen resultieren.

Wir können also die Folge bestimmter Netzwerkqualitäten post hoc untersuchen – vorausgesetzt, die selektive Nutzung dieser unterschiedlichen Netzwerke wird zuverlässig konstant gehalten. Dies sehen wir in unserer Studie im Großen und Ganzen gewährleistet.

2.2 Kritische Würdigung des theoretischen Modells von Franzen und Hangartner

Franzen & Hangartner (2005, 2006) kommen zu dem Schluss, dass sich die Suche über soziale Netzwerke positiv auf nichtpekuniäre Erträge der Erwerbsarbeit, wie etwa die Ausbildungsadäquatheit auswirkt, jedoch negative Effekte auf das Einkommen hat (vgl. Krug & Rebien 2010). Diesen Widerspruch begründen sie folgendermaßen: Zunächst liefern sie eine Erklärung dafür, warum sich die Jobfindung über soziale Netzwerke negativ auf die Entlohnung auswirken soll. Nach Franzen und Hangartner sind soziale Netzwerke nur geringfügig in der Lage, über potenzielle Gehälter zu berichten, und verschaffen auch deswegen keine Vorteile, weil, so die Annahme, das Lohnniveau häufig erst Gegenstand späterer Verhandlungen ist.[2] Wie kommt es jedoch zu einem negativen Effekt? Es wird zunächst angenommen, dass die Lohnverteilung sowohl in formellen als auch informellen Suchkanälen identisch ist. Informationen über Stellenangebote sollten jedoch schneller durch informelle Netzwerke transportiert werden. Nur Bewerber, die länger auf Jobsuche bleiben, erhalten auch Angebote aus formellen Kanälen, können dann zwischen informellen und formellen Angeboten wählen und sich so schlussendlich für das Angebot mit dem höheren Lohnniveau entscheiden. Dieser Umstand soll nun dazu führen, dass auch bei gleicher Lohnverteilung in den beiden Kanälen das Lohnniveau der Jobs aus formeller Suche durchschnittlich höher ist.

Im Gegensatz zum Einkommen sollte nach dem Modell von Franzen und Hangartner die Verteilung von nichtpekuniären Merkmalen einer Stelle bei formellen und informellen Suchkanälen umgekehrt ausfallen. So sollen soziale Netzwerke eher Informationen über Eigenschaften wie spezifische Anfor-

[2] Gerade im Hinblick auf relativ feste Gehaltsgefüge in größeren Firmen bzw. die wenig flexiblen Tarifverträge im öffentlichen Dienst erscheint uns diese Argumentation allerdings fraglich.

derungen der Stelle zugänglich machen, die auf anderen Wegen in geringerem Maße oder gar nicht erreichbar sind. Außerdem seien Personen im sozialen Netzwerk besser darüber informiert, welche Interessen und Fähigkeiten die Bewerber haben und können diese mit den Charakteristika einer Stelle vergleichen. Daher sollte sich die Suche über Netzwerkkontakte vor allem in nichtpekuniären Erträgen auszahlen.

In der Arbeit von Franzen und Hangartner ergibt sich dann auch empirisch der erwartete negative Effekt sozialer Netzwerke auf das Gehalt bei gleichzeitig positivem Effekt auf nichtpekuniäre Erträge, insbesondere auf die Adäquatheit der Stelle. Nach unserer Sicht können jedoch Lohnniveau und Ausbildungsadäquatheit der Stelle nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Aus der Argumentationslinie von Franzen und Hangartner ergibt sich implizit eine negative Korrelation zwischen Adäquatheit und Einkommen. Wie rechtfertigen nun Franzen und Hangartner diesen, wie sie selbst sagen, kontraintuitiven Zusammenhang? Nur in der englischsprachigen Fassung des Aufsatzes gibt es dazu einen Hinweis. Hier wird argumentiert, dass es eine positive Korrelation zwischen „on-the-job"-Training und Adäquatheit der Stelle gäbe (Franzen & Hangartner 2006: 356). Sind Beschäftigte in Training involviert, dann ist es wahrscheinlicher, dass die Stelle ausbildungsadäquat ist. Da Arbeitgeber für die Gewährung des Trainings honoriert werden müssen, sollte das Anfangsgehalt bei Beschäftigten, die „on-the-job" weitergebildet werden, geringer ausfallen. Dies soll die negative Korrelation zwischen Adäquatheit und Einkommen erklären.

Was sagen diese Annahmen aber über Personen aus, die kein Training in ihrem ersten Job erhalten? Sie sollten durch die wegfallenden Trainingskosten einen höheren Lohn erzielen, gleichzeitig aber eine weniger adäquate Stelle innehaben. Das Problem hierbei ist die Annahme einer positiven Korrelation zwischen „on-the-job"-Training und Adäquatheit. Sie steht im Widerspruch zur plausiblen theoretischen Erwartung, dass bei fachlich adäquaten Stellen die Trainingskosten gering sind. Gerade eine gute Passung zwischen den erworbenen Fähigkeiten des Hochschulabsolventen und den Anforderungen der Stelle sollte den Trainingsbedarf senken (Thurow 1975). Bewerber mit einer spezifischen Ausbildung sollten bereits bei ihrem Berufseintritt in der Lage sein, das Produktivitätspotential der Stelle in hohem Maße auszuschöpfen. Da mit der Adäquatheit eine höhere Produktivität einhergeht und geringe Trainingskosten anfallen, sollte diese positiv mit der Entlohnung korreliert sein. Zudem bedeutet vertikale Inadäquatheit (Überqualifikation) einen Eintritt in Berufe mit geringerem Status und in der Konsequenz auch geringerer Bezahlung. Eine Vielzahl internationaler Studien zu Überqualifikation und horizontaler Ausbildungsadäquatheit kann diesen Zusammenhang aufzeigen (z. B. Dolton & Vignoles 1996; Rumberger 1987; van de Werfhorst 2002). Somit sollten sich, sowohl theoretisch als auch empirisch betrachtet, keine unterschiedlichen Effekte von sozialen Netzwerken per se auf Einkommen und Ausbildungsadäquatheit ergeben. Vielmehr ist, wie bereits beschrieben, eine positive Wirkung auf die verschiedenen Erträge in Abhängigkeit vom Netzwerktyp und seiner Ressourcen zu erwarten.

Alleine bei sehr spezifischen Absolventengruppen könnten u.E. die Annahmen von Franzen und Hangartner plausibel sein. So verfügen Hochschulabsolventen, die sich nach dem Studium für eine Promotion entscheiden, in der Regel über einen hochgradig adäquaten Job bei niedriger Entlohnung. Im Gegensatz zu Franzen und Hangartner kontrollieren wir daher in unseren Analysen für die Aufnahme einer Promotion, so dass allgemeine Netzwerkeffekte nicht auf eine bestimmte Gruppe von Hochschulabsolventen zurückzuführen sind. Ein anderes Bespiel sind Hochschulabsolventen, die ihre Stelle über eine bereits vor dem Studium ausgeführte Tätigkeit finden. Sie sollten durch geringere Trainingskosten und bessere Kenntnis des Arbeitsplatzes zunächst einen Lohnvorsprung erzielen, jedoch gleichzeitig nicht ihrem Hochschulabschluss entsprechend beschäftigt sein. Die negative Korrelation zwischen Adäquatheit der Stelle und Einkommen ist hier allerdings lediglich als Momentaufnahme zu sehen, die vorübergehend bei der ersten Arbeitsstelle von Hochschulabsolventent auftritt. Da die Gehälter von Promovierenden später ansteigen und die Gehaltskurven von Absolventen, die tendenziell einer Tätigkeit nachgehen, für die sie überqualifiziert sind, eher flach verlaufen, sollte sich der positive Zusammenhang zwischen Adäquatheit und Gehalt über den Lebenslauf auch für diese spezifischen Absolventengruppen bestätigen.

2.3 Soziale Herkunft und die Jobsuche über soziale Netzwerke

Je nachdem, welche Ressourcen im Netzwerk zur Verfügung stehen und im Jobfindungsprozess genutzt werden, erwarten wir unterschiedliche Arbeitsmarkterträge. Ein spezieller Fall eines sozialen Netzwerks, das zur Jobfindung dienen kann, ist das

Netzwerk der Eltern. Dieses nicht wählbare Netzwerk kann sich in seiner qualitativen Ressourcenausstattung stark zwischen den Absolventen unterscheiden. Diese Problematik beinhaltet eine für die Debatte der sozialen Schichtung relevante Implikation. So scheint es durchaus plausibel, dass sich die Netzwerkressourcen von Akademikereltern und Eltern ohne Hochschulbildung unterscheiden. Akademikereltern haben in ihrem Studium oder späteren Erwerbsleben Kontakte zu anderen Akademikern geknüpft, die insbesondere für die Jobsuche von Hochschulabsolventen hilfreich sein können. Eltern ohne akademischen Hintergrund sollten dagegen eher in weniger privilegierten beruflichen Bereichen ihre Kontakte haben, die jedoch weniger adäquat für Hochschulabsolventen sein dürften. Da sich bei gleichem Bildungsniveau weiterhin starke direkte Effekte des sozialen Hintergrunds auf berufliche Erträge zeigen (Hartmann & Kopp 2001; Robinson & Garnier 1985), könnte die Suche über qualitativ „bessere" soziale Netzwerke ein Mechanismus sein, mit dem Absolventen mit hohem sozialem Hintergrund ertragreichere Stellen besetzen. In der Tat werden elterliche Netzwerke als möglicher Erklärungsfaktor für die intergenerationale soziale Ungleichheit angesehen (Breen 1998: 292). Aus diesem Grund testen wir in einem weiteren Analyseschritt, inwieweit Effekte von Elternnetzwerken vom Bildungsgrad der Eltern abhängen.

3. Hypothesen

Wie wir im ersten Teil der theoretischen Betrachtungen dargelegt haben, sollten die Konsequenzen aus einer Jobsuche über soziale Netwerke von der Qualität der Ressourcen in den genutzten Kanälen abhängen. Während manche Netzwerke qualitativ hochwertige Ressourcen bereitstellen und somit positiv auf berufliche Erträge wirken, können andere Netzwerke eher nachteilig hinsichtlich der beruflichen Platzierung wirken. Diese gegenläufigen Effekte können sich in der Gesamtbetrachtung von sozialen Netzwerken unter Umständen gegenseitig aufheben. Daher kann für die Wirkung der Netzwerksuche im Allgemeinen keine klare Erwartung formuliert werden. Vielmehr postulieren wir, dass der Erfolg der Jobsuche über Netzwerke sich nicht auf eine Wirkung von „Netzwerken per se" auf Arbeitsmarkterträge jeglicher Art festlegen lässt, sondern nach Art des Netzwerks differenziert werden muss (*Hypothese 1*).

In Abhängigkeit davon, welche spezifischen Ressourcen die Kontakte zu vermitteln vermögen, können sich ggf. auch gegenläufige Effekte hinsichtlich Ausbildungsadäquatheit und Bezahlung ergeben, etwa dann, wenn bestimmte Netzwerkkontakte typischerweise zu Stellen führen, die ein besonderes Profil bezüglich der Erträge aufweisen. Beispielhaft hierfür wären etwa Promotionsstellen, die mit einer vergleichsweise geringen Entlohnung einhergehen, oder der umgekehrte Fall bei einer Vermittlung über Kontakte vor dem Studium: hohe Entlohnung im ersten Job bei möglicherweise geringer Ausbildungsadäquatheit der Anstellung.

Um über Brückenhypothesen Rückschlüsse auf mögliche Ressourcen bestimmter Typen von Netzwerkkontakten abzuleiten, unterscheiden wir in dieser Studie einerseits zwischen fachlich relevanten und irrelevanten Kontakten, andererseits zwischen akademisch relevanten und akademisch irrelevanten Kontakten. Fachlich relevante Kontakte sind diejenigen Kontakte, die einen tendenziell stärkeren Bezug zur beruflichen Materie des Studienfaches aufweisen. Kontakte mit akademischer Relevanz sind solche, die einen starken Bezug zur Hochschule bzw. zum Studienumfeld haben. Fachlich relevante Kontakte können gleichzeitig akademisch qualifiziert sein, wie im Falle von Professoren und oftmals sicherlich auch im Falle von Kontakten aus einschlägigen Praktika. Sie müssen dieses Kriterium aber nicht erfüllen, wie z. B. bei Kontakten aus einer früheren Ausbildung oder Berufstätigkeit. Die Kontakte, die wir in unseren Untersuchungen unterscheiden können, klassifizieren wir in Tabelle 1 nach diesen Kriterien.

Welche Effekte hinsichtlich beruflicher Erträge sind nun mit der Jobfindung über bestimmte soziale Netzwerke und deren spezifische Ressourcen zu erwarten? Hinsichtlich des Einkommens erwarten wir eine höhere Rendite bei der Jobfindung sowohl über Kontakte mit fachlicher Relevanz als auch bei solchen mit akademischem Bezug (*Hypothese 2)*.[3] Während eine Stellenfindung über fachlich relevante Netzwerkkontakte die Trainingskosten für den Arbeitgeber reduziert, sollten akademisch relevante Kontakte das Risiko einer Überqualifizierung in der gefundenen Stelle verringern. Beide Kontaktarten sollten deshalb positive Effekte auf das Lohnniveau haben. Einen Ausnahmefall stellt hier womöglich die Jobfindung über eine Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium dar. Obschon wir für Arbeitsmarkterfahrung in den Analysen kontrollieren, könnte sich, unabhängig von der fachlichen Relevanz,

[3] Der Eintritt in eine Promotion muss hier explizit ausgenommen werden und wird daher in den Analysen konstant gehalten.

Tabelle 1 Art der sozialen Netzwerke und Ressourcenausstattung

Netzwerkkontakt, über den die Stelle gefunden wurde	Fachliche Relevanz des Netzwerkkontakts	Akademische Relevanz des Netzwerkkontakts
Tipp von Kommiliton(inn)en	hoch	hoch
Vermittlung über Hochschullehrer(in)	hoch	hoch
Job während des Studiums	offen	offen
Praktika/Examensarbeit während des Studiums	hoch	mittel
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	offen	niedrig
Vermittlung über Eltern/Freunde	offen	variiert mit soz. Herkunft

durch vorangegangenes „on-the-job"-Training und Screening-Prozesse für diese Absolventen zunächst ein höheres Einkommen ergeben. Allerdings ist diese Erwartung nur auf die unmittelbare Einkommensrendite nach dem Studium bezogen. Der zu erwartende Einkommensvorsprung sollte sich im Laufe des Berufslebens ausgleichen.

Hinsichtlich der *vertikalen Adäquatheit* – des Ausmaßes, in dem die Anforderungen der Stelle einem Hochschulabschluss entsprechen – erwarten wir, dass akademisch relevante Kontakte das Risiko einer Überqualifikation im ersten signifikanten Job reduzieren, während nicht akademisch relevante Kontakte das Risiko erhöhen sollten (*Hypothese 3*). Theoretisch ist diese Annahme einfach zu begründen: Soziale Kontakte, die mit großer Wahrscheinlichkeit über eine akademische Qualifikation verfügen, werden viel eher Zugang zu vertikal adäquaten Stellen ermöglichen können, da sie selbst in einem entsprechenden Umfeld beschäftigt sind. Die fachliche Relevanz der Kontakte sollte bezüglich des Risikos einer Überqualifikation dagegen allenfalls eine untergeordnete Rolle spielen.

Im Hinblick auf die *horizontale Adäquatheit* – die fachliche Angemessenheit der Anstellung – erwarten wir, dass vor allem die fachliche Relevanz im Vordergrund steht. *Hypothese 4* besagt, dass fachlich relevante Kontakte das Risiko einer fachlichen Fehlallokation deutlich reduzieren sollten, wohingegen es durch fachlich irrelevante Kontakte erhöht wird. Akademisch qualifizierte Kontakte sollten ebenfalls verstärkt horizontal adäquate Stellen vermitteln, müssen dies aber nicht zwingend, da sie auch Kontakte zu anderen Fachbereichen herstellen können.

Ein zugleich besonders unklarer und besonders interessanter Fall ist die Suche über Netzwerke der Eltern. Eltern können fachlich relevante Kontakte bieten oder auch nicht, und sie haben in manchen Fällen akademischen Bezug, in anderen nicht. Daraus leitet sich eine Implikation für die intergenerationale Vererbung sozialer Positionen ab: Unter den Absolventen, die bei der Stellensuche auf die Netzwerke ihrer Eltern zurückgreifen, sollten diejenigen aus akademisch gebildeten Elternhäusern bessere Anstellungen erzielen. Dieser Prozess könnte, so er denn existiert, einen Beitrag zur intergenerationalen sozialen Ungleichheit leisten (Breen & Goldthorpe 2001: 96). Da akademisch gebildete Eltern einen höheren akademischen Bezug haben, sollten Absolventen, die dieses Netzwerk nutzen können, vor allem ein niedrigeres Risiko der Überqualifikation tragen (*Hypothese 5*).

4. Forschungsdesign

4.1 Datengrundlage

Für die empirische Auswertung verwenden wir die Daten des HIS-Absolventenpanels 1997, das vom Hochschul-Informations-System (HIS) erhoben wurde (Fabian & Minks 2006). Aus allen Hochschulabsolventen des Jahres 1997 (ausgenommen Verwaltungsfachhochschulen, Hochschulen für Berufstätige, Bundeswehrhochschulen sowie Berufsakademien) wurde eine Zufallsstichprobe gezogen, die nach Fachbereichen an Universitäten geclustert ist. Die Bruttostichprobe betrug laut HIS Methodenbericht „ca. 35.000 Absolventen" (Fabian und Minks 2006, S.8). Die Hochschulabsolventen wurden ein Jahr und fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss in postalischen Interviews befragt. Die realisierten 6.216 Interviews aus beiden Panelwellen wurden der Wissenschaft als „Scientific Use Files" über das Gesis-Datenarchiv zugänglich gemacht (ZA Nr. ZA4272, doi:10.4232/1.4272). In der ersten Welle wurde noch eine Ausschöpfung von 9.583 Personen erreicht; die Informationen wurden jedoch nicht im „Scientific Use File" zur Verfügung gestellt. Um die Studie von Franzen und Hangart-

ner möglichst genau zu replizieren, beziehen sich alle Angaben ebenfalls auf die derzeitige Stelle ein Jahr nach dem Studium.[4]

4.2 Operationalisierung der zentralen Konzepte

Bei der Operationalisierung der Suche über soziale Netzwerke stützen wir uns auf die Frage *„Auf welche Weise haben Sie Ihre heutige Arbeitsstelle gefunden?“*, Die Befragten konnten zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten wählen, Mehrfachnennungen waren erlaubt. Die folgenden sechs bereits in Tabelle 1 dargestellten Suchkanäle fassen wir als „Jobfindung über soziale Netzwerke“ auf: *„Tip von Kommiliton(inn)en“, „Vermittlung über Hochschullehrer(in)“, „Job während des Studiums“, „bestehende Verbindungen aus Praktika/Examen während des Studiums“, „Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium“* und *„Vermittlung über Eltern, Freunde“*. Zunächst werden diese Kanäle in den Analysen zusammengefasst als „soziale Netzwerke per se“ betrachtet, bevor wir sie in den weiteren Analysen differenziert beleuchten.

Als abhängige Variable betrachten wir drei Arbeitsmarkerträge: das logarithmierte Brutto- Monatseinkommen zum Zeitpunkt der Befragung in der ersten Welle, die subjektive Einschätzung der Passung der Stelle zum Niveau des Abschlusses (vertikale Adäquatheit) und die subjektive Einschätzung der Passung der Stelle zum studierten Fach (horizontale Adäquatheit). Hinsichtlich der vertikalen Adäquatheit wurde Absolventen die Frage gestellt, ob sie in einer Position arbeiten, in der ein Hochschulabschluss *„zwingend erforderlich (z. B. Arzt/Ärztin, Lehrer(in))“* (1), *„die Regel“*(2), *„nicht die Regel, aber von Vorteil“* (3) ist oder aber *„keine Bedeutung“* (4) hat. Das interpretieren wir als ordinale Rangfolge, die von einer adäquaten Qualifikation bezüglich des Hochschulabschlusses bis zu einer Überqualifikation reicht. Der Fragetext zur horizontalen Adäquatheit lautete: *„Würden Sie sagen, dass Sie Ihrer Hochschulqualifikation entsprechend hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienfachrichtung) beschäftigt sind?“* Die Absolventen konnten auf einer fünfstufigen Skala zwischen den Extremen *„ja, auf jeden Fall“ (1)* und *„nein, auf keinen Fall“ (5)* wählen. Niedrige Werte bedeuten somit ein hohes Maß an horizontaler Adäquatheit; hohe Werte deuten dagegen eine fachliche Fehlallokation an. Im Gegensatz zu den Analysen von Franzen und Hangartner, die diese beiden Dimensionen in einer Variablen zusammengefasst betrachten, können wir damit die Adäquatheit der Stelle genauer differenzieren.

4.3 Kontrollvariablen

Zunächst orientieren wir uns an den Analysemodellen von Franzen & Hangartner (2005, 2006) und replizieren diese für den deutschen Kontext möglichst genau. In diesen Modellen halten wir ebenfalls eine Reihe potentiell konfundierender Drittvariablen konstant. So werden *Studienfach, Abschlusstyp (Universität oder Fachhochschule [FH]), Ort der Hochschule (Ost oder West), Geschlecht, Alter, fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums, Elternschaft, der familiäre Bildungshintergrund (Eltern mit Hochschulabschluss: ja/nein)* und der *Umfang der jetzigen Erwerbsarbeit* konstant gehalten (s. Tabelle A2).[5] Ebenfalls analog zu Franzen und Hangartner halten wir in den Einkommensanalysen zusätzlich das subjektiv eingeschätzte Vorliegen einer Überqualifizierung sowie die fachliche Passung des Jobs mit dem Studienfach konstant, auch wenn es sich hier streng genommen um dem Einstieg in den Arbeitsmarkt nachgelagerte Merkmale handelt.

Wir erweitern die Analysen um zusätzliche Kontrollvariablen, die wir für relevant halten.[6] Insbesondere erscheint uns eine möglichst genaue Kontrolle vorangehender Berufserfahrung zentral, kann sie doch stark mit der Möglichkeit der Bildung relevanter Netzwerke korrelieren. Daher nehmen wir den bisherigen Bildungs- und Karriereverlauf *(abgeschlossene Berufsausbildung vor dem Studium, Erwerbstätigkeit vor dem Studium, absolvierte Semes-*

[4] Franzen und Hangartner beziehen sich auf eine Erhebung aus dem Jahre 2001.

[5] Im Vergleich zu Franzen und Hangartner ist es uns nicht möglich, die Suchdauer konstant zu halten. Ein Gutachter dieser Zeitschrift merkte ebenfalls kritisch an, dass wir anders als Franzen und Hangartner nicht in der Lage sind, die deutschen Universitätsstandorte konstant zu halten, um regionale Arbeitsmarktbedingungen zu berücksichtigen. Leider ist uns dies nur hinsichtlich der Ost-/West-Dimension möglich. Wir möchten aber darauf hinweisen, dass bereits die Hinzunahme dieser Dimension keine Veränderung des Ergebnisses zur Folge hat.

[6] Die möglichst genauen Replikationsmodelle werden zwar berechnet, aus Platzgründen wird jedoch nur unsere Erweiterung des Franzen/Hangartner-Modells gezeigt. Wie aus dem Online-Appendix (zum Download verfügbar unter http://www.zfs-online.org) ersichtlich ist, zeigen die Ergebnisse in die gleiche Richtung wie unsere erweiterten Modelle; jedoch nimmt die Prägnanz der interessierenden Effekte durch die Aufnahme der zusätzlichen Variablen zu.

terzahl bis zum Abschluss des Studiums) in die Modelle auf. Mit der Kontrolle der *Abschlussnote* wird ausgeschlossen, vorwiegend leistungsschwächere Absolventen zu erfassen, die bei formellen Angeboten geringere Chancen besitzen und daher auf soziale Netzwerke zurückgreifen. Außerdem nehmen wir in das Modell auf, ob eine *Promotion* angestrebt wird, da sich Promotionsstellen oftmals durch eine hohe fachliche Adäquatheit bei gleichzeitig geringer Bezahlung auszeichnen.

4.4 Analyseverfahren

Im Hinblick auf unsere Fragestellung analysieren wir die Daten mit verschiedenen Regressionsverfahren. Die Analysen zum Einkommen beruhen auf OLS-Regressionen. Da für das Einkommen viele Angaben fehlen, haben wir diese durch ein multiples Verfahren (multiple imputation via chained equations) imputiert (Royston 2005; Rubin 1996). Insgesamt musste bei 1.722 der 6.216 Fälle mindestens eine Angabe imputiert werden.

In Bezug auf das Risiko einer Überqualifikation bzw. einer fachlichen Fehlallokation berechnen wir ordinale Logit-Modelle. Diese Modelle werden für kategoriale Variablen, die man in eine ordinale Rangfolge bringen kann, verwendet, und beruhen auf der Annahme, dass die Wirkung der unabhängigen Variablen auf alle Kontraste in der abhängigen Variable gleich ausfällt (Powers & Xie 2000). Das bedeutet beispielsweise in Bezug auf die vertikale Adäquatheit, dass jede unabhängige Variable im Modell die gleiche Wirkung sowohl auf den Kontrast zwischen „zwingend erforderlich“ und „die Regel“ als auch auf den Kontrast zwischen „nicht die Regel, aber von Vorteil“ und „keine Bedeutung“ hat. Nicht immer ist diese Annahme gerechtfertigt; es kann durchaus sein, dass sich der Einfluss einer Variablen auf die unterschiedlichen Kontraste in unterschiedliche Richtungen auswirkt. Ein alternatives Verfahren, das für jeden der Kontraste einen eigenen Koeffizienten schätzt und damit ohne die Annahme paralleler Effekte auskommt, ist das generalisierte ordinale logistische Regressionsmodell (Williams 2006). Ähnlich der multinomialen logistischen Regression werden bei diesem Modell die einzelnen Kategorien der abhängigen Variablen untereinander verglichen – dies allerdings nicht im Hinblick auf eine Referenzkategorie, sondern jeweils im Kontrast zwischen den über und unter einer Grenze liegenden Kategorien einer ordinalen Variablen. Somit ergeben sich für jede un-abhängige Variable Koeffizienten für die folgenden drei Kontraste: 1. „zwingend erforderlich“ vs. „die Regel oder weniger adäquat“, 2. „zwingend erforderlich“ oder „die Regel“ vs. „nicht die Regel, aber von Vorteil“ oder „keine Bedeutung“, 3. „nicht die Regel, aber von Vorteil oder adäquater“ vs. „keine Bedeutung“. Analog verfahren wir in Bezug auf das Risiko einer fachlichen Fehlallokation. Auch für die generalisierten Logit-Modelle wurden zehn Imputationen berechnet und mit dem Ergebnis des um fehlende Werte bereinigten Datensatzes („listwise deletion“) verglichen. Da sich keine relevanten Abweichungen ergeben, berichten wir in diesen Fällen die Ergebnisse nach der „listwise-deletion“-Prozedur.

Im Folgenden berichten wir für jedes Modell die jeweils relevanten Koeffizienten der Jobfindung über soziale Netzwerke. Deskriptive Maßzahlen zu den Verteilungen unserer Variablen finden sich im Anhang. Alle Vollmodelle können elektronisch unter [http://www.zfs-online.org] eingesehen werden.

5. Empirische Analysen

5.1 Der Einfluss der Jobfindung über „soziale Netzwerke per se“

Zunächst wenden wir uns *Hypothese 1* zu, die besagt, dass die Jobfindung über soziale Netzwerke jeglicher Art nicht zwingend in einer vorteilhafteren Anstellung resultiert, sondern von der Art des Netzwerktyps abhängig ist. In den Tabellen 2 und 3 werden die Ergebnisse der von uns erweiterten Modelle von Franzen und Hangartner berichtet.

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse in Bezug auf das Einkommen sowie das Risiko einer Überqualifikation.[7] Unter Konstanthaltung aller Kontrollvariablen ergibt sich durch die Stellenfindung über „soziale Netzwerke per se“ keine signifikante Besserstellung im Gehalt. Es scheint somit, dass auch für den deutschen Kontext keine Lohnsteigerung aus der Stellenfindung über soziale Netzwerke jeglicher Art zu erwarten ist. Im Unterschied zu Franzen und Hangarter zeigt sich aber unter Kontrolle der Adäquatheitsmaße, auch im Replikationsmodell, kein signifikant negativer Effekt der Stellenfindung über soziale Netzwerke.[8]

[7] In Bezug auf die abhängige Variable „Risiko einer Überqualifikation“ ist die Annahme paralleler Effekte für die Netzwerkvariable im ordinalen Modell gewährleistet.

[8] Interessant ist allerdings, dass der Koeffizient sowie der t-Wert nach Kontrolle der zusätzlichen Variablen des Studienverlaufs und der Abschlussnote zunehmen. Dieses Ergebnis legt eine Überprüfung mit Hilfe eines umfangreicheren Datensatzes nahe, um unter Umständen verdeckte

Tabelle 2 Der Einfluss der Jobfindung über soziale Beziehungen auf das logarithmierte monatliche Einkommen sowie das Risiko einer Überqualifikation

	Logarithmiertes Einkommen	**Risiko der Überqualifikation**
Jobfindung über „soziale Netzwerke per se"	0,02 (0,01)	0,21* (0,07)

Fragebogentext Überqualifikation: Arbeiten Sie in einer Position, ...
1 = In der ein Hochschulabschluss zwingend erforderlich ist (z. B. Arzt/Ärztin, Apotheker/in, Lehrer/in)
2 = In der ein Hochschulabschluss die Regel ist
3 = In der ein Hochschulabschluss nicht die Regel, aber von Vorteil ist
4 = In der ein Hochschulabschluss keine Bedeutung hat?
*Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen, keine Gewichtung, multiple Imputation fehlender Angaben in der linearen Regression, Annahme paralleler Effekte im ordinalen logistischen Regressionsmodell. Standardfehler in Klammern, *p < .05*

Tabelle 3 Der Einfluss der Jobfindung über soziale Beziehungen auf das Risiko einer fachlichen Fehlallokation (generalisierte ordinale logistische Regression)

Kontrast 1: **1 vs. 2, 3, 4, 5**	Kontrast 2: **1, 2 vs. 3, 4, 5**	Kontrast 3: **1, 2, 3 vs. 4, 5**	Kontrast 4: **1, 2, 3, 4 vs. 5**
–0,13 (0,07)	0,06 (0,07)	–0,06 (0,09)	0,02 (0,12)

Fragebogentext: „Würden Sie sagen, dass Sie entsprechend Ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt sind?"
Antwortmöglichkeiten von 1 = „ja, auf jeden Fall" bis 5 = „nein, auf keinen Fall".
*Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen, keine Gewichtung. Standardfehler in Klammern, *p < 0.05.*

Im Hinblick auf nichtmonetäre Stelleneigenschaften weichen unsere Ergebnisse noch deutlicher von den Befunden von Franzen und Hangartner ab. So zeigt sich, dass Stellen, die über soziale Netzwerke gefunden werden, die vertikale Adäquatheit der Stelle nicht erhöhen; sie führen im Gegenteil sogar signifikant häufiger zu Überqualifikationen.

Betrachten wir die zweite Dimension, das Risiko einer Fehlallokation, so zeigt sich, dass die Jobfindung über soziale Netzwerke im Großen und Ganzen keinen bis einen geringen Einfluss auf die fachliche Passung hat. In Tabelle 3 sind vier Koeffizienten abgetragen, die für jeden Übergang auf der ordinalen abhängigen Variable den Einfluss der unabhängigen Variablen schätzt. Es zeigt sich, dass der Großteil der Verteilung der abhängigen Variablen tatsächlich weitgehend unabhängig von der Suche über Netzwerke zu sein scheint. Mit der kleinen Ausnahme, dass sie die Wahrscheinlichkeit geringfügig erhöht, die eigene Stelle als „sehr gut passend (1)" einzustufen. Von einer Verbesserung der fachlichen Passung kann also generell nicht die Rede sein (ein negativer Koeffizient zeigt für den jeweiligen Kontrast eine Tendenz hin zu den niedrigeren Ausprägungen, hier also zu einer besseren Passung an).

Es findet sich wenig Evidenz dafür, dass die Anstellung nach einer Jobfindung über soziale Netzwerke mit pekuniären oder nichtpekuniären Arbeitsmarktrenditen verbunden ist. In Bezug auf die vertikale Adäquatheit erhöht die Jobfindung über soziale Netzwerke sogar signifikant das Risiko einer Überqualifikation. Die Ergebnisse verdeutlichen auch, dass eine Trennung zwischen Überqualifikation und fachlicher Passung der Stelle unerlässlich ist und eine Verallgemeinerung des Begriffes der Adäquatheit als Eigenschaft einer bestimmten Stelle nicht angebracht ist.

Weite Teile der Ergebnisse von Franzen und Hangartner können für den deutschen Kontext in dieser Studie nicht repliziert werden. Unsere Ergebnisse werfen dabei nicht den Widerspruch auf, dass inadäquate Stellen generell zu einer besseren Bezahlung führen.[9] Angesichts der theoretisch plausiblen Erwartung, dass Arbeitssuchende über die informelle Netzwerksuche besser über Stellenmerkmale informiert sind, können die Ergebnisse gleichwohl überraschen. Wie im Theorie- und Hypothesenteil dieses Beitrags bereits angesprochen, ergeben sich im Hinblick auf die Interpretation jedoch zwei problematische Einschränkungen. Zum einen die möglicherweise selektive Nutzung von Netzwerkangeboten. In der Tat zeigt sich, dass die Ergebnis-

Beziehungen zwischen sozialen Netzwerken und anderen Determinanten von Arbeitsmarkterträgen kenntlich zu machen.

[9] Wie erwartet haben sowohl Überqualifikation als auch fachliche Fehlallokation in der Stelle ein Jahr nach dem Studium einen signifikant negativen Einfluss auf das Einkommen (siehe Online-Appendix unter http://www.zfs-online.org).

se durch eine Ausweitung des Sets an Kontrollvariablen noch veränderbar sind. Zum anderen weisen wir nochmals auf die gerade bei Hochschulabsolventen zu erkennende Heterogenität sozialer Netzwerke im Hinblick auf Netzwerkressourcen hin. Vor dem Hintergrund beider Probleme erscheint uns eine differenzierte Untersuchung verschiedenartiger Netzwerke angebracht.

5.2 Die Unterscheidung von Netzwerktypen

In den Tabellen 4–6 berichten wir deshalb die Ergebnisse getrennter Modelle für die Jobfindung über unterschiedliche Netzwerkkontakte. Bereits auf den ersten Blick deuten die Ergebnisse eine sehr heterogene Wirkung unterschiedlicher sozialer Netzwerke auf die verschiedenen Arbeitsmarkterträge an.

Aus der Einkommensregression in Tabelle 4 ist leicht ersichtlich, dass die Stellen, die über unterschiedliche Netzwerke gefunden wurden, sich stark unterscheiden. Während die Vermittlung durch Hochschullehrer in geringfügig schlechter bezahlte Arbeitsverhältnisse führt, fallen die Gehälter von Stellen, die durch einen Job während oder vor dem Studium gefunden wurden, signifikant höher aus. Für Verbindungen aus dem Praktikum, Tipps eines Kommilitonen oder Vermittlung über Eltern/Freunde zeigen sich keine signifikanten Effekte.

Die von uns aufgestellte *Hypothese 2* lässt sich durch diese Ergebnisse eher nicht bestätigen. Die Jobfindung über Kontakte mit hoher oder mittlerer akademischer bzw. fachlicher Relevanz hat keinen bzw. einen negativen Effekt auf das Lohnniveau. Die Vermittlung durch einen Hochschullehrer nimmt dabei eine besondere Stellung ein. Obwohl wir die Aufnahme einer Promotionsstelle konstant halten, mutmaßen wir, dass sich dieses Resultat darauf zurückführen lässt, dass Hochschullehrer besonders oft relativ schlecht bezahlte Stellen an Universitäten vermitteln. Nur diejenigen Kontakte, bei denen die fachliche und akademische Relevanz unklar ist, führen zu einem Einkommensvorsprung. Bei Vermittlung der Stelle durch eine Tätigkeit vor dem Studium handelt es sich wohl häufig um Wiedereinsteiger in einen Betrieb, die dort bereits vor dem Studium gearbeitet haben. Während die meisten Stellen kurz nach Hochschulabschluss neu aufgenommene Stellen sind, haben Wiedereinsteiger bereits eine längere betriebsinterne Karriere aufzuweisen, und die Anlernkosten sind hier folglich geringer. Zwar halten wir auch hier eine grobe Messung der Berufserfahrung sowie eine vorangehende Lehre konstant, dennoch kann bezweifelt werden, dass dieser Vorteil über den Lebensverlauf hinweg erhalten bleibt, da sich für andere Hochschulabsolventen nach dem Berufseinstieg weit bessere Karriere- und Beförderungschancen ergeben sollten. Auch für Absolventen, die während des Studiums schon in einem Unternehmen gearbeitet haben, scheinen sich die sozialen Kontakte durch einen höheren Lohn auszuzahlen.

Tabelle 4 Der Einfluss der Jobfindung über spezifische soziale Netzwerke auf das logarithmierte monatliche Einkommen

Stelle gefunden durch…		
Tipp von Kommiliton(inn)en	–0,05	(0,03)
Vermittlung über Hochschullehrer(in)	–0,09*	(0,03)
Job während des Studiums	0,08*	(0,02)
Praktika/Examensarbeit während des Studiums	0,01	(0,02)
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	0,12*	(0,03)
Vermittlung über Eltern/Freunde	–0,01	(0,02)
Interaktion Eltern/Freunde x Bildung der Eltern	0,03	(0,04)

*Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen, keine Gewichtung. Standardfehler in Klammern, *p < 0.05.*

Aufgrund der Verletzung der Annahme paralleler Effekte analysieren wir das Risiko einer Überqualifikation in der differenzierten Betrachtungsweise ebenfalls mittels generalisierten ordinalen logistischen Regressionsmodellen. In Tabelle 5 zeigt sich eine starke Variation der unterschiedlichen Netzwerkkontakte in ihrer Wirkung auf die abhängige Variable. Wie in *Hypothese 3* angenommen, zeigt sich in der Tat, dass gerade Kontakte mit geringer akademischer Relevanz besonders häufig zu Stellen führen, die eine Überqualifikation mit sich bringen (negative Koeffizienten zeigen an, dass die entsprechende unabhängige Variable im jeweiligen Kontrast das Risiko einer Überqualifikation senkt). So erhöht die Suche über Kontakte aus einer früheren Ausbildung oder Kontakte aus einem Job während des Studiums das Risiko einer Überqualifikation. Bei über Praktika oder Hochschullehrer vermittelten Jobs, bei denen ein akademischer Bezug anzunehmen ist, sind hingegen Stellen, die keinen Hochschulabschluss erfordern, besonders selten.

Auch die fachliche Passung der Jobs zum Studienfach scheint stark zu variieren, je nachdem über welches Netzwerk die Stelle genau gefunden wurde. In Tabelle 6 zeigt sich, wie in *Hypothese 4* erwartet, dass die fachliche Relevanz des Kontaktes eine deutliche Wirkung auf die fachliche Passung der

Tabelle 5 Der Einfluss der Jobfindung über spezifische soziale Netzwerke auf das Risiko einer Überqualifikation

Kontrast 1: **1 vs. 2–4**	Kontrast 2: **1 & 2 vs. 3 & 4**	Kontrast 3: **1–3 vs. 4**
	Stelle gefunden durch …	
	Tipp von Kommiliton(inn)en	
0,16 (0,16)	–0,28 (0,18)	–0,46 (0,29)
	Vermittlung über Hochschullehrer(in)	
–0,61* (0,17)	–1,20* (0,28)	–1,52* (0,57)
	Job während des Studiums	
0,24* (0,11)	0,34* (0,11)	0,15 (0,16)
	Praktika/Examensarbeit während des Studiums	
–0,36* (0,03)	–0,45* (0,04)	–0,72* (0,07)
	Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	
0,83* (0,20)	0,80* (0,17)	0,89* (0,23)
	Vermittlung über Eltern/Freunde	
0,86* (0,15)	0,81* (0,13)	0,86* (0,16)
	Interaktion Eltern/Freunde x Bildung der Eltern	
0,54 (0,29)	0,08 (0,26)	–0,18 (0,32)

Fragebogentext Überqualifikation: Arbeiten Sie in einer Position, …
1 = In der ein Hochschulabschluss zwingend erforderlich ist (z. B. Arzt/Ärztin, Apotheker/in, Lehrer/in)
2 = In der ein Hochschulabschluss die Regel ist
3 = In der ein Hochschulabschluss nicht die Regel, aber von Vorteil ist
4 = In der ein Hochschulabschluss keine Bedeutung hat?
*Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen, keine Gewichtung. Standardfehler in Klammern, *p < 0.05.*

Stelle zum Studium hat. So tritt eine Nichtübereinstimmung von Studienfach und fachlicher Ausrichtung der Stelle besonders häufig auf, wenn die Stelle durch Eltern bzw. Freunde oder über eine Tätigkeit vor dem Studium gefunden wurde. Letzteres überrascht etwas, da anzunehmen ist, dass Studierende vielfach ein Fach studieren, welches einen inhaltlichen Bezug zu der vorangehenden Tätigkeit bzw. Ausbildung hat. Es zeigt sich denn auch, dass die Stärke der Koeffizienten und deren Signifikanz (keiner der Koeffizienten ist nach konventionellen Kriterien statistisch signifikant) deutlich geringer ausfällt als im Fall der Überqualifikation, was wir als Hinweis darauf werten, dass die fachliche Passung immerhin in vielen, aber wohl nicht in allen Fällen gegeben ist. Sowohl eine Stellenfindung durch Kontakte aus Praktika als auch mit Hilfe von Hochschullehrern scheint zu Jobs zu führen, die eine deutlich höhere fachliche Passung aufweisen. Gerade diese Verbindungen verfügen meist über sehr hohe fachliche Relevanz, so dass auch hier *Hypothese 4* gestützt wird. Demgegenüber zeigt sich kein klarer Einfluss der Stellenfindung über Jobs während des Studiums und aufgrund von Tipps von Kommilitonen. An den positiven Koeffizienten in der Mitte der Verteilung ist zu erkennen, dass Jobs, die über diese Kanäle gefunden werden, besonders häufig in diesem Bereich angesiedelt werden, somit nur einen moderaten Bezug zur studierten Fachrichtung aufweisen. Das halten wir für plausibel, da die fachliche Relevanz dieser Kontakte hinter derjenigen von Hochschullehrern und Praktika zurückbleiben sollte.

Insgesamt ist insbesondere die extrem hohe Variation der Effekte der unterschiedlichen Netzwerke bemerkenswert. Es finden sich sogar konträre Effekte der Jobfindung über verschiedene soziale Netzwerke. Vor dem Hintergrund derart deutlich ausfallender Unterschiede halten wir das Vorgehen vorangehender Studien, nämlich die Stellenfindung über alle möglichen Netzwerkkontakte als Ganzes zu betrachten, für irreführend.

In *Hypothese 5* sprechen wir die Variation der Netzwerkqualität über Eltern und Freunde nach der sozialen Herkunft an. Um hierüber Aussagen treffen zu können, schätzen wir zusätzliche Interaktionseffekte der Jobfindung über Eltern und Freun-

Tabelle 6 Der Einfluss der Jobfindung über spezifische soziale Netzwerke auf das Risiko einer fachlichen Fehlallokation

Kontrast 1: **1 vs. 2, 3, 4, 5**	Kontrast 2: **1, 2 vs. 3, 4, 5**	Kontrast 3: **1, 2, 3 vs. 4, 5**	Kontrast 4: **1, 2, 3, 4 vs. 5**
	Stelle gefunden durch…		
	Tipp von Kommiliton(inn)en		
–0,14 (0,14)	0,35* (0,15)	0,05 (0,18)	–0,43 (0,26)
	Vermittlung über Hochschullehrer(in)		
–0,66* (0,15)	–0,66* (0,19)	–0,93* (0,29)	–2,00* (0,71)
	Job während des Studiums		
0,03 (0,10)	0,11 (0,10)	0,04 (0,12)	–0,03 (0,16)
	Praktika/Examensarbeit während des Studiums		
–0,47* (0,03)	–0,56* (0,03)	–0,85* (0,04)	–1,46* (0,08)
	Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium		
0,15 (0,17)	0,18 (0,16)	0,20 (0,19)	0,28 (0,26)
	Vermittlung über Eltern/Freunde		
0,54* (0,13)	0,56* (0,12)	0,59* (0,13)	0,96* (0,15)
	Interaktion Eltern/Freunde x Bildung der Eltern		
0,38 (0,26)	–0,16 (0,24)	0,18 (0,26)	0,16 (0,30)

Fragebogentext: „Würden Sie sagen, dass Sie entsprechend Ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt sind?"
Antwortmöglichkeiten von 1 = „ja, auf jeden Fall" bis 5 = „nein, auf keinen Fall".
*Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997, eigene Berechnungen, keine Gewichtung. Standardfehler in Klammern. *p < 0.05.*

de mit der sozialen Herkunft. Wir erwarten, dass Anstellungen, die über diesen Netzwerktyp vermittelt werden, nur dann mit günstigen Eigenschaften verbunden sind, wenn die Eltern selbst über Hochschulbildung verfügen. Die Effekte dieser Interaktionsterme in Bezug auf alle drei abhängigen Variablen werden ebenfalls in den Tabellen 4–6 berichtet. Die Ergebnisse bestätigen unsere Hypothese allerdings nicht. Keiner der Interaktionseffekte ist statistisch signifikant, und die Richtung der Koeffizienten in den generalisierten ordinalen logistischen Regressionsmodellen ist uneinheitlich. Wir können also mit der hier vorgenommenen Operationalisierung nicht zeigen, dass die elterliche Bildung den Suchprozess durch eine Spezifikation der zur Verfügung stehenden Netzwerkqualität beeinflusst. Die Erklärung dieses Befundes fällt schwer, insbesondere da wir aus den vorliegenden Daten nicht wissen können, welcher Anteil der Variable auf Freundschaftsnetzwerke, die mutmaßlich weniger durch die soziale Herkunft beeinflusst sind, zurückzuführen ist.

6. Diskussion und Schlussfolgerungen

In diesem Beitrag sind wir der Frage nachgegangen, wie sich bei Studierenden die Stellenfindung über soziale Netzwerke auf Charakteristika des Jobs auswirkt. Dabei haben wir zunächst die in früheren Arbeiten (insbesondere Franzen & Hangarter 2005, 2006) postulierte Annahme betrachtet, dass Netzwerke per se einen Einfluss auf Eigenschaften einer Arbeitsstelle, wie die Bezahlung oder die fachliche Passung, haben. In einem ersten Schritt haben wir die Ergebnisse von Franzen und Hangartner aus der Schweiz auf den deutschen Kontext übertragen. Wir haben dann zu zeigen versucht, welch große Bedeutung eine differenzierte Betrachtung sozialer Netzwerke zukommt. Schließlich überprüften wir, ob die Wirkung elterlicher Netzwerke von der sozialen Herkunft abhängt, um den Zusammenhang von sozialen Netzwerken und intergenerationaler Statusvererbung besser verstehen zu können.

Zunächst können wir ein Teilergebnis vorangehender Untersuchungen bestätigen: Es zeigt sich kein Einfluss der Jobfindung über Netzwerke auf die Bezahlung. Im Gegensatz zu Franzen und Hangartner haben wir jedoch auch keinen negativen Einkommenseffekt festgestellt. Zu einem ganz anderen

Schluss kommen wir bei der Betrachtung nichtpekuniärer Erträge in Form von vertikaler und horizontaler Adäquatheit. So hat sich gezeigt, dass Personen, die ihre Stelle über soziale Kontakte gefunden haben, ein signifikant höheres Risiko der Überqualifikation in der Stelle ein Jahr nach dem Studium haben. Auch im Hinblick auf die horizontale fachliche Adäquatheit konnten wir keine positiven Effekte der Suche über soziale Netzwerke finden. Somit konnten die Ergebnisse von Franzen und Hangartner für den deutschen Kontext nicht repliziert werden. Weder finden wir negative Einkommenseffekte sozialer Netzwerksuche noch positive Adäquatheitseffekte – im Gegenteil: Wir finden sogar negative Effekte auf die vertikale Adäquatheit.

Die Erwartung eines allgemeinen Netzwerkeffektes auf die Jobfindung ist somit kritisch zu hinterfragen. Insbesondere die soziologische Literatur zur Wirkungsweise von sozialen Netzwerken, wie sie beispielsweise von Esser (2000) diskutiert wird, erweckt Zweifel an der Möglichkeit, einen generellen Effekt sozialer Einbettung in unterschiedlichen Beobachtungskontexten replizieren zu können. Nicht nur ist die Einbindung in bestimmte Strukturen zum Austausch von Kommunikation und gegenseitiger Vorteilsnahme die Bedingung für eine bessere Platzierung durch soziale Netzwerke, sondern insbesondere auch die Qualität der Ressourcen, die über die anderen Akteure im Netzwerk erreicht werden können. Gerade im Hinblick auf Hochschulabsolventen erscheint uns dieser häufig nicht bedachte Aspekt essenziell, da sich diese Gruppe in einem sehr heterogenen Arbeitsmarkt zurechtfinden muss. Demzufolge können Netzwerkkontakte in ganz unterschiedliche Bereiche desselben führen. Deshalb haben wir in einem zweiten Schritt nicht mehr nur die Jobfindung über soziale Netzwerke per se betrachtet, sondern unterschiedliche Netzwerktypen nach den vermittelnden Personen differenziert. Unserer Ansicht nach lassen sich aus der Funktion dieser Personen direkte Rückschlüsse auf die Wirkungsmechanismen von sozialen Netzwerkressourcen ziehen, welche die Charakteristika der jeweils vermittelten Tätigkeiten determinieren. In unseren empirischen Ergebnissen hat sich dann auch eine deutliche Heterogenität in den Effekten studentischer Netzwerke gezeigt: Stellen, die über berufliche Tätigkeiten vor oder während des Studiums gefunden wurden, sind mit monetären Vorteilen verbunden; gleichzeitig ist zu erwarten, dass das teilweise der fortgeschrittenen Berufserfahrung dieser Hochschulabsolventen geschuldet ist – ein Problem, das mit der Messung sozialer Netzwerke in dieser Form automatisch einhergeht. Negative monetäre Erträge finden sich dagegen für die Jobfindung über einen Hochschullehrer. Das ist ebenfalls wenig verwunderlich, da es sich hier in der Regel um geringer entlohnte Stellen im akademischen Betrieb handeln wird. Allerdings wird dieser „Uni-Malus“ in einen „Netzwerkeffekt per se“ eingerechnet. Wie in unseren Hypothesen erwartet, können wir bestätigen, dass akademisch relevante Kontakte das Risiko einer Überqualifikation reduzieren, während vor allem fachlich relevante Kontakte entgegen einer fachlichen Fehlallokation in der angenommenen Stelle wirken.

Zudem haben wir untersucht, ob die Effekte einer Stellensuche über das elterliche Netzwerk nach der sozialen Herkunft variieren. Der von uns postulierte Interaktionseffekt hat sich jedoch nicht gezeigt. Im Hinblick auf die Vererbung sozialer Positionen wirkt dieser Befund zwar einerseits überraschend, andererseits sollte die Wirkung sozialer Netzwerke beim Einstieg in den Arbeitsmarkt insbesondere für Einsteiger ohne Hochschulabschluss von Bedeutung sein. Während Absolventen mit Hochschulabschluss ein Zertifikat vorweisen können, das ihnen ohnehin vorteilhafte Arbeitsmarktchancen eröffnet, sollten soziale Netzwerke insbesondere für Absolventen ohne Hochschulabschluss aus hoher sozialer Herkunft hinsichtlich der Reproduktion sozialer Positionen bedeutsam sein. Aufgrund der Beschränkung unserer Stichprobe auf Hochschulabsolventen können wir hierüber allerdings keine empirische Aussage treffen.

Im Vergleich zu den Ergebnissen von Franzen und Hangartner zeigen sich entscheidende Abweichungen, insbesondere bei der Betrachtung nichtpekuniärer Erträge. Obwohl es zweifellos eine ganze Reihe von Unterschieden zwischen dem schweizerischen und dem deutschen Arbeitsmarkt gibt, gehen wir davon aus, dass sich diese Unterschiede in unserem Untersuchungszusammenhang hauptsächlich aus einer unterschiedlichen Komposition der Netzwerke ergeben. Da eine aufgeschlüsselte Untersuchung des Effekts unterschiedlicher Netzwerkkontakte in der Studie von Franzen und Hangartner fehlt, ist ein direkter Vergleich in dieser Hinsicht nicht möglich.

Um unsere Brückenhypothesen über die Beziehung zwischen der Art des Netzwerkkontakts und der damit verbundenen Ressourcen zu verdeutlichen, haben wir die Netzwerkkontakte nach zwei Dimensionen unterschieden: fachliche Relevanz und akademischer Bezug. Für den Einfluss auf das Gehalt hat sich diese Aufteilung, wohl insbesondere aufgrund der spezifischen Situation im Graduierten-Arbeitsmarkt, als wenig hilfreich herausgestellt. Betrachten wir allerdings nichtpekuniäre Eigenschaften einer Arbeitsstelle, zeigt sich das von uns erwar-

tete Muster: Netzwerkkontakte mit hoher akademischer Relevanz, wie etwa Professoren, reduzieren das Risiko einer Überqualifizierung deutlich. Kontakte mit hoher fachlicher Relevanz hingegen reduzieren insbesondere das Risiko, fachlich nicht entsprechend der Studieninhalte beschäftigt zu sein. Wir halten diese Klassifikation der Netzwerkkontakte für einen einfachen Weg, die in verschiedenartigen sozialen Netzwerken abrufbaren Ressourcen zu beschreiben, ohne dabei allerdings einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Es ist gut möglich, dass andere Netzwerktypen, die von uns nicht erfasst wurden, unserer Schematisierung nicht zugeordnet werden können.

Unabhängig von der spezifischen Dimension unterschiedlicher Ressourcen erscheint es uns als zentrales Ergebnis, dass eine Pauschalisierung von sozialen Netzwerken als Ressource per se hinsichtlich der Jobsuche nicht haltbar ist. Die in der Soziologie oft diskutierten Mechanismen von sozialer Einbettung bzw. der vorhandenen Netzwerkstrukturen per se können erst sichtbar werden, wenn die Netzwerkpartner im Hinblick auf Qualität und Quantität der verfügbaren Ressourcen homogen und in gleichem Maße zielführend sind. Ist dies nicht der Fall, sollte die Wirkung sozialer Netzwerke auf Vorteile beim Zugang zu bestimmten Gütern immer mit den Ressourcen der anderen Netzwerkpartner interagieren. Wir denken daher, dass eine Erforschung von Netzwerkstrukturen in Laborexperimenten zunächst der vielversprechendere Weg ist, wenn es um die Untersuchung spezifischer Netzwerkstrukturen geht. In realen Beobachtungssituationen sollten mögliche Effekte hingegen meist von der Heterogenität der Ressourcen überlagert werden, die durch Netzwerkkontakte verfügbar werden. Dementsprechend wird es von der Komposition der erhobenen Netzwerke in Bezug auf die Verfügbarkeit von Ressourcen abhängen, welche Effekte von „Netzwerken per se“ beobachtet werden können.

Allerdings mussten wir bei unserer Studie auch einige Einschränkungen hinnehmen, die insbesondere durch die Struktur der vorliegenden Daten bedingt sind. Wir können aus den Daten lediglich schließen, welche Netzwerkkontakte genutzt wurden, um tatsächlich eine Stelle zu finden, nicht aber, welche Kontakte ansonsten vorhanden waren und unter Umständen ebenfalls genutzt wurden, um z. B. durch eine größere Reihe an Jobangeboten in Verhandlungen ein besseres Ergebnis zu erreichen. Durch eine möglichst ausführliche Konstanthaltung beobachteter Drittfaktoren haben wir zwar versucht, einen möglichst fehlerfreien statistischen Vergleich zwischen Nutzern und Nichtnutzern von Beziehungskapital zu ermöglichen, können aber selbstverständlich nicht mit letzter Sicherheit sagen, ob dies gelungen ist. Hinsichtlich dieser Problematik können wir allerdings immerhin vermelden, dass die Aufnahme weiterer konfundierender Faktoren zu dem ursprünglich von Franzen und Hangartner vorgeschlagenen Modell zu geringen Veränderungen der Ergebnisse geführt hat.

Tabellarischer Anhang

Tabelle A1 Anteils- und Mittelwerte der abhängigen Variablen

	Anteil	
Vertikale Adäquatheit der Stelle		
1: zwingend erforderlich	0,47	
2: die Regel	0,32	
3: nicht die Regel, aber von Vorteil	0,12	
4: keine Bedeutung	0,08	
Horizontale Adäquatheit der Stelle		
1: ja, auf jeden Fall	0,42	
2	0,24	
3	0,15	
4	0,09	
5: nein, auf keinen Fall	0,10	
	Mittelwert	Std. Abweichung
Logarithmiertes Einkommen der Stelle	8,08	0,61

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997: Angaben zur Stelle ein Jahr nach Hochschulabschluss, eigene Berechnungen. Fehlende Werte mit multiplem Imputationsverfahren imputiert.

Tabelle A2 Anteils- und Mittelwerte der unabhängigen Variablen

	Anteil	
Job über Beziehungskapital gefunden (1 = Ja)	0,34	
durch Vermittlung Eltern/Freunde	0,07	
durch Tipp eines Kommilitonen	0,05	
durch Vermittlung HS-Lehrer	0,05	
durch Job während des Studiums	0,10	
durch Verbindung aus Praktikum/Examen	0,14	
durch Tätigkeit vor dem Studium	0,04	
Studienfach		
Pädagogische Fächer	0,14	
Künstlerische Fächer	0,03	
Geisteswissenschaften	0,06	
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	0,05	
Betriebs-/Volkswirtschaftslehre	0,16	
Rechtswissenschaft	0,05	
Naturwissenschaft und Mathematik	0,12	
Ingenieurwesen	0,24	
Agrarwissenschaften	0,04	
Gesundheit und Sozialwesen	0,10	
Abschlussart		
Staatsexamen	0,25	
Fachhochschule (Diplom)	0,27	
Diplom (Uni)	0,40	
Magister	0,08	
Hochschulort (1 = West)	0,88	
Elternhaus: min. ein Hochschulabschluss (1 = Ja)	0,48	
Geschlecht: Weiblich	0,44	
Promotion (1 = Ja)	0,31	
Fachnaher Job während Studium (1 = Ja)	0,65	
Kind z.Z. des Abschlusses (1 = Ja)	0,09	
Teilzeitstelle (1 = Ja)	0,22	
Arbeitsmarkterfahrung vor dem Studium (1 = Ja)	0,38	
Berufl. Ausbildung vor dem Studium (1 = Ja)	0,38	
Aktive Stellensuche (1 = Ja)	0,87	
	Mittelwert	Std. Abweichung
Alter bei Studienabschluss	27,16	3,13
Dauer des Studiums (in Semester)	11,30	2,92
Examensnote	2,05	6,67

Quelle: HIS-Absolventenpanel 1997: Angaben zur jetzigen Stelle ein Jahr nach Hochschulabschluss, eigene Berechnungen. Fehlende Werte mit multiplem Imputationsverfahren imputiert.

Literatur

Alba-Ramirez, A., 1993: Mismatch in the Spanish Labour Market: Overeducation? Journal of Human Resources 26: 259–278.

Bourdieu, P., 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. S. 183–198 in: R. Kreckel (Hrsg.), Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2.

Brandt, M., 2006: Soziale Kontakte als Weg aus der Arbeitslosigkeit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58: 468–488.

Breen, R., 1998: The Persistence of Class Origin Inequalities among School Leavers in the Republic of Ireland, 1984–1993. British Journal of Sociology 49: 275–298.

Breen, R., & J.H. Goldthorpe, 2001: Class, Mobility and Merit: the Experience of two British Birth Cohorts. European Sociological Review 17: 81–101.

Bridges, W.P. & W.J. Villemez, 1986: Informal Hiring and Income in the Labor Market. American Sociological Review 51: 574–582.

De Graaf, N.D. & H. Flap, 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. Social Forces 67: 452–472.

Dolton, P. & A. Vignoles, 1996: The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market. Economics of Education Review 19: 179–198.

Duncan, G.J. & S.D. Hoffman, 1981: The Incidence and Wage Effects of Overeducation. Economics of Education Review 1: 75–86.

Esser, H., 2000: Soziologie – Spezielle Grundlagen. Band 4: Opportunitäten und Restriktionen. Frankfurt a.M.: Campus.

Fabian, G. & K.-H. Minks, 2006: Dokumentation des Scientific Use Files „HIS-Absolventenpanel 1997“. HIS Dokumentation. Hannover: Hochschul Informations System.

Fernandez, R.M. & N. Weinberg, 1997: Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank. American Sociological Review 62: 883–902.

Fernandez, R.M., E.J. Castilla & P. Moore, 2000: Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. American Journal of Sociology 105: 1288–1356.

Flap, H. & E. Boxman, 2001: Getting Started: The Influence of Social Capital on the Occupational Career. S. 159–181 in: N. Lin, K. Cook & R.S. Burt (Hrsg.), Social Capital – Theory and Research. New York: Transaction.

Franzen, A. & D. Hangartner, 2005: Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57: 443–465.

Franzen, A. & D. Hangartner, 2006: Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital. European Sociological Review 22: 353–368.

Granovetter, M.S., 1973: The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology 78: 1360-1380.

Granovetter, M.S., 1974: Getting a Job. A Study of Contacts and Careers. Cambridge, Mass.: Havard University Press.

Granovetter, M.S., 1995: Getting a Job. A Study of Contacts and Careers. Revised edition. Cambridge, Mass.: Havard University Press.

Hartmann, M. & J. Kopp, 2001: Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53: 436–466.

Haug, S. & P. Kropp, 2002: Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Institut für Soziologie der Universität Leipzig: Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie Nr.32.

Korpi, T., 2001: Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. Acta Sociologica 44: 157–170.

Krug, G. & M. Rebien, 2010: Finding a Job: Effect of Social Networks on (Non)Monetary Job Characteristics – Evidence from the Low Skilled Unemployed in Germany. ISA RC28 Spring Meeting. Haifa, Israel.

Lin, N., 1999: Social Networks and Status Attainment. Annual Review of Sociology 25: 467–487.

Lin, N., W.M. Ensel & J.C. Vaughn, 1981: Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. American Sociological Review 46: 393–405.

Marsden, D. & J. Hurlbert, 1988: Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension. Social Forces 66: 1038–1059.

McPherson, M., L. Smith-Lovin & J. Cook, 2001: Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology 27: 415–444.

Mouw, T., 2003: Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? American Sociological Review 68: 868–898.

Petersen, T., I. Saporta & M.-D.L. Seidel, 2000: Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. American Journal of Sociology 106: 763–816.

Powers, D.A., & Y. Xie, 2000: Statistical Methods for Categorical Data Analysis. London: Academic.

Preisendörfer, P. & T. Voss, 1988: Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. Soziale Welt 39: 104–119.

Robinson, R.V. & M.A. Garnier, 1985: Class Reproduction among Men and Women in France: Reproduction Theory on its Home Ground. American Journal of Sociology 91: 250–280.

Royston, P., 2005: Multiple Imputation of Missing Values: Update of Ice. The Stata Journal 5: 527–536.

Rubin, D.B., 1996: Multiple Imputation After 18+ Years. Journal of the American Statistical Association 91: 473–489.

Rumberger, R.W., 1987: The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. Journal of Human Resources 22: 24–50.

Thurow, L.C., 1975: Generating Inequality. New York: Basic.
van de Werfhorst, H.G., 2002: Fields of Study, Acquired Skills and the Wage Benefit from a Matching Job. Acta Sociologica 45: 287–303.
Wegener, B., 1991: Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment. American Sociological Review 56: 60–71.
Williams, R., 2006: Generalized Ordered Logit/Partial Proportional Odds Models for Ordinal Dependent Variables. The Stata Journal 6: 58–82.

Autorenvorstellung

Felix Weiss, geb. 1979 in Schwäbisch Gmünd. Studium der Sozialwissenschaften in Mannheim und Hongkong. Seit 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES) und am Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung an der Universität Mannheim.
Forschungsschwerpunkte: Bildungsungleichheit, Lebenslaufforschung, Soziale Stratifizierung.
Neueste Veröffentlichungen: Class Origin and Young Adults' Re-Enrollment, Research in Social Stratification and Mobility, 2011 (mit Marita Jacob); Explaining the Class Gap in Training – the Role of Employment Relations and Job Characteristics, International Journal of Lifelong Education 30, 2011 (mit Steffen Schindler und Tobias Hubert).

Markus Klein, geb. 1983 in Ludwigshafen am Rhein. Studium der Sozialwissenschaften in Mannheim. Seit 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES).
Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung.
Neueste Veröffentlichungen: Sozial erwünschtes Antwortverhalten bezüglich der Teilung häuslicher Arbeit: Die Interaktion von Interviewergeschlecht und Befragtenmerkmalen in Telefoninterviews, Methoden – Daten – Analysen 4, 2010 (mit Michael Kühhirt); Soziale Disparitäten in der Sekundarstufe und ihre langfristige Entwicklung, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft Sonderband 12, 2009 (mit Steffen Schindler, Reinhard Pollak und Walter Müller).