

Stellenfindung und Arbeitgeberwechsel von Hochschulabsolventen: Eine ereignisanalytische Untersuchung der Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber

Fabian Kratz, Maike Reimer, Sabine Felbinger, Xiaoyun Zhu

Dieser Beitrag untersucht den Einfluss der Stellenfindung auf die Beschäftigungsdauer von Hochschulabsolventen bei ihrem ersten Arbeitgeber und die zugrunde liegenden Mechanismen. Dabei wird zwischen formellen und informellen Wegen der Stellenfindung unterschieden. Mit Daten des bayerischen Absolventenpanels und ereignisanalytischen Methoden durchgeführte Schätzungen zeigen, dass alle informellen Wege der Stellenfindung mit einer längeren Beschäftigungsdauer einhergehen, dass aber starke und schwache Kontakte durch unterschiedliche Mechanismen wirken: Schwache Kontakte führen durch Informationsvorteile auf Seiten der Absolventen und Arbeitgeber oft zu besseren Einstiegspositionen, während starke Kontakte eher über soziale Kontrollmechanismen und Normen wirken. Insgesamt können Arbeitgeber im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben längere Beschäftigungsdauern verzeichnen, da sie Entwicklungsmöglichkeiten ohne Arbeitgeberwechsel bieten.

1 Einleitung und Fragestellung

Dieser Beitrag untersucht den Einfluss der Stellenfindung auf die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber von Hochschulabsolventen. Die Frage, welche Wege in ein Unternehmen mit einer größeren Beschäftigungsstabilität einhergehen, gewinnt für Arbeitgeber aufgrund des prognostizierten Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. Da die Suche nach neuen Mitarbeitern und die Einarbeitungszeit Kosten verursachen, versuchen Unternehmen, die besten Fachkräfte schon beim Berufseinstieg zu gewinnen und langfristig zu halten.

Bei der Stellensuche können sowohl formelle Wege (z. B. Zeitungsannoncen, das Arbeitsamt oder Initiativbewerbungen) als auch informelle Wege beschritten werden. Möglichkeiten, auf informellem Wege eine Stelle zu finden, bieten soziale Kontakte wie Freunde, Verwandte, Bekannte (starke Bindungen) sowie berufliche Kontakte mit schwächerer Bindungsstärke (z. B. Kontakte aus Praktika oder Erwerbstätigkeiten). Auch Arbeitgeber können zur Suche eines Mitarbeiters auf formelle Strategien oder das viel zitierte „Vitamin-B“ – sprich Kontakte aus sozialen Netzwerken – zurückgreifen. Weitere Möglichkeiten, abseits formeller Wege Mitarbeiter zu rekrutieren, bestehen

in der Weiterbeschäftigung eines studentischen Mitarbeiters oder der direkten Unterbreitung eines Jobangebots.

Die Stellenfindung beim Übergang vom Hochschulsystem in den Arbeitsmarkt ist dabei sowohl für Berufseinsteiger als auch für Unternehmen mit besonderen Herausforderungen verbunden. Berufseinsteiger verfügen zumeist über wenig Arbeitsmarkterfahrung und berufsspezifische Kenntnisse über Unternehmen, Arbeitsbedingungen, Stellencharakteristiken oder darüber, wie gut die Stelle zu ihrer eigenen Ausbildung passt. Ebenso wenig können Unternehmen bei der Auswahl von Berufseinsteigern auf Signale wie Berufs- oder Arbeitsmarkterfahrung der Bewerber zurückgreifen. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass ein bedeutsamer Teil der Stellenvermittlungen beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen über soziale Kontakte erfolgt (Granovetter 1973, Franzen/Hangartner 2005, Weiss/Klein 2011, Riordan/Kratz 2012). Der Großteil dieser Studien beschäftigt sich jedoch damit, ob über soziale Kontakte vermittelte Beschäftigungsverhältnisse „bessere Stellen“ in Bezug auf Einkommen oder Ausbildungsadäquanz sind. Die Auswirkung einer Stellenfindung über soziale Kontakte auf die Beschäftigungsdauer von Hochschulabsolventen beim ersten Arbeitgeber ist jedoch weitgehend unerforscht geblieben. Dieser Beitrag widmet sich explizit diesem Themenkomplex. Dabei werden folgende Forschungsfragen untersucht:

- Bleiben Hochschulabsolventen, die über informelle Wege eine erste Beschäftigung antreten, länger beim ersten Arbeitgeber beschäftigt?
- Zeigen sich Unterschiede, wenn nach der Art informeller Wege differenziert wird?
- Bleiben Hochschulabsolventen, die über informelle Wege zum ersten Arbeitgeber gelangen, länger dort, weil sie „bessere Beschäftigungsverhältnisse“ haben oder spielen andere – von der Güte des Beschäftigungsverhältnisses unabhängige – Faktoren eine wichtige Rolle?

Gerade die Untersuchung von solchen vermittelnden Mechanismen wurde bisher weitgehend vernachlässigt und ist gleichzeitig unabdingbar für das Verständnis der Wirkungsweise von Rekrutierungswegen auf die Arbeitgeberwechselrate (Zottoli/Wanous 2000). Zwei Ansätze bieten Erklärungsmodelle für die Mechanismen, die zwischen Stellenfindung einerseits und Arbeitgeberwechselraten andererseits vermitteln:

Die *informationstheoretische These realistischer Erwartungen* (Zottoli/Wanous 2000) postuliert, dass der Einfluss der informellen Stellenfindung über bessere Betriebs- und Stellenmerkmale sowie eine bessere Passung zwischen Ausbildung und Stellenprofil vermittelt wird. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, die über informelle Wege nach Stellen suchen, verfügen über bessere Informationen als dies bei einer Suche

über formelle Wege der Fall wäre. Berufseinsteiger haben die Möglichkeit, sich bei Kontaktpersonen über den Betrieb, Stellencharakteristiken und die Passung der Stelle zur eigenen Ausbildung zu informieren. Ebenso bieten sich dem Arbeitgeber Möglichkeiten, sich über die Motivation und Produktivität des Bewerbers abseits formalisierter Bewerbungsabläufe ein Bild zu machen, um so die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung zu mindern. Gemäß dieser Argumentation weisen Berufseinsteiger, die über informelle Wege eine Stelle gefunden haben, eine längere Betriebszugehörigkeit auf, weil sie über bessere Informationen verfügen und infolgedessen in Unternehmen mit besseren Chancen beschäftigt sind, gute Stellen inne haben und die Stelle besser der eigenen Ausbildung entspricht (Abbildung 1, gestrichelte Pfade).

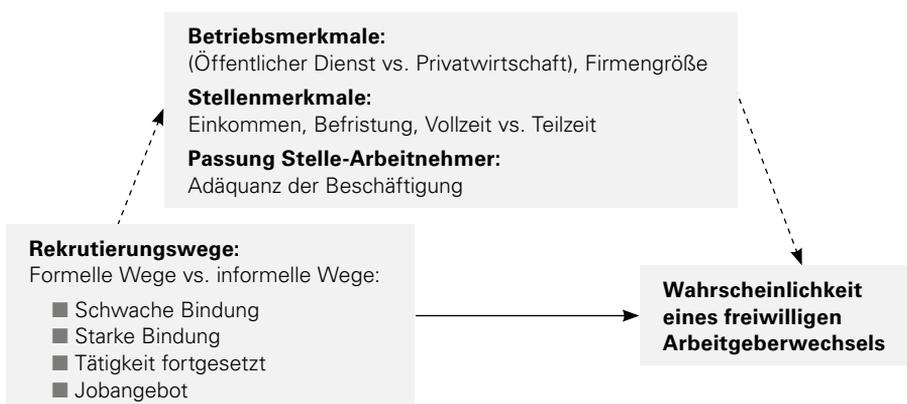
Hinweise auf Stellenmerkmale, die Arbeitnehmer binden, liefert die *job-turnover-Theorie* (vgl. Diekmann/Preisendörfer 1988). Gemäß dieser Theorie wechseln Arbeitnehmer umso häufiger, je geringer die Opportunitätskosten sind. Die Opportunitätskosten steigen bei einer unbefristeten Vollzeit-Erwerbstätigkeit und mit der Höhe des Einkommens. Die *job-matching-Theorie* nimmt an, dass eine gute Passung zwischen der Qualifikation des Arbeitnehmers und dem Anforderungsprofil der Stelle die Beschäftigungsdauer erhöht (Jovanovich 1979). Inwieweit soziale Kontakte zu besseren Stellen für Hochschulabsolventen führen, wird in der Forschungsliteratur kontrovers diskutiert. Franzen/Hangartner (2005) kommen (für die Schweiz) zu dem Ergebnis, dass eine Stellenfindung über soziale Kontakte einen negativen Effekt auf das Einkommen sowie einen positiven Effekt auf die Adäquatheit der Stelle nach sich zieht. Weiss/Klein (2011) können diese Ergebnisse für Hochschulabsolventen in Deutschland jedoch nicht replizieren. Ihre Studie zeigt, dass eine Differenzierung sozialer Kontakte wichtig ist. Zur Unterscheidung der Bedeutsamkeit sozialer Kontakte werden die Dimensionen fachliche und akademische Relevanz eingeführt. Eine weitere Möglichkeit, soziale Kontakte zu typisieren, besteht in der Unterscheidung zwischen starken und schwachen Kontakten. Der von Granovetter (1973) vorgelegte Befund, dass insbesondere Beziehungen schwacher Bindungsstärke zu Einkommensvorteilen führen, konnte in nachfolgenden Studien kaum bestätigt werden (vgl. Riordan/Kratz 2012). Dementsprechend finden auch Riordan/Kratz (2012) keinen positiven Einkommenseffekt einer Stellenvermittlung über schwache Beziehungen (im Vergleich zu formellen Wegen der Stellenfindung) bei Hochschulabsolventen. Ihre Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass Stellenvermittlungen, die über Beziehungen starker Bindungsstärke (wie Freunde und Verwandte) erfolgen, mit einem signifikanten Lohnabschlag einhergehen. Weiterhin wird gezeigt, dass Hochschulabsolventen, die ihre erste Stelle über Freunde und Verwandte angetreten haben, schlechtere Leistungssignale (schlechtere Noten, längere Studiendauern und weniger Praktika) vorweisen können als Absolventen, die über schwache Kontakte in das Berufsleben eintreten.

Im Gegensatz zur *informationstheoretischen These realistischer Erwartungen* legen *kontrolltheoretische Überlegungen* (Axelrod 2000, Buskens/Weesie 2000, Riordan/Kratz 2012) nahe, dass eine informelle Stellenfindung auch bei gleicher Betriebs- und Stellenqualität sowie bei gleicher Passung zwischen Ausbildung und Stellenanforderungen zu längeren Beschäftigungsverhältnissen führt, da Berufseinsteiger und Arbeitgeber in ein gemeinsames soziales Netzwerk eingebettet sind. Dies bietet sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer soziale Kontrollmöglichkeiten. Außerdem entstehen im Falle eines Stellenwechsels des Arbeitnehmers durch das Verlassen des gemeinsamen Netzwerks weitere, nicht monetäre Kosten. Dieser Ansatz impliziert einen Einfluss informeller Wege auf die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber, unabhängig von den Chancen im Betrieb, günstigen Stellencharakteristiken oder einer guten Passung zwischen Ausbildung und Stellenanforderungen (Abbildung 1, durchgezogener Pfad).

Dieser Beitrag untersucht auch eine weitere Dimension: Die Literatur zu Determinanten von Arbeitgeberwechselraten zeigt, dass interne Arbeitsmärkte mit geringeren Arbeitgeberwechselraten einhergehen (Doeringer/Piore 1971). Interne Arbeitsmärkte gibt es in Deutschland vor allem im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben (Blossfeld/Mayer 1988). Diese Charakteristika werden daher ebenfalls einbezogen.

Im nächsten Abschnitt (2) werden nun theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse bisheriger Studien diskutiert. Anschließend werden die Daten des Bayerischen Absolventenpanels und die zentralen Definitionen vorgestellt sowie wichtige methodische Aspekte angeschnitten (3). Darauf erfolgt die Darstellung der empirischen Ergebnisse (4). Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der theoretischen Konzepte und einer Diskussion der Implikationen für die Rekrutierungspraxis von Unternehmen (5).

Abbildung 1: Stellenfindung und Arbeitgeberwechselrate sowie vermittelnde Mechanismen



Quelle: eigene Darstellung

2 Theorie und Befunde zu Einflussfaktoren freiwilliger Arbeitgeberwechsel

2.1 Effekte von Rekrutierungswegen auf die Betriebszugehörigkeitsdauer

Bei der theoretischen Betrachtung des Einflusses des Rekrutierungswegs auf die Betriebszugehörigkeitsdauer wird auf Informationsvorteile von über Netzwerken vermittelten Stellen verwiesen (Weller et al. 2009). Absolventen, die über Netzwerke in ein Unternehmen gelangen, haben bessere Möglichkeiten, sich bereits vor dem Stellenantritt über Charakteristika der Stelle und Merkmale des Arbeitgebers zu informieren. Bei der Suche über soziale Kontakte oder Netzwerke wird in soziologischen Fragestellungen häufig die von Granovetter (1973) eingeführte Unterscheidung zwischen schwachen und starken Bindungen verwendet. Er argumentiert in Bezug auf den Einfluss der Bindungsstärke, dass insbesondere schwache Bindungen dazu dienen, gute Informationen zu erlangen. Dabei eröffnen schwache Bindungen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit Zugang zu Informationen anderer Netzwerke, während Informationen von guten Freunden (starke Bindungen) häufiger bereits bekannt sind. Folgt man der Argumentation Granovetters, dass schwache Kontakte häufiger strukturelle Lücken zwischen Netzwerken überbrücken (siehe auch Burt 1992), sind die Informationen, die Hochschulabsolventen bei der Jobsuche über schwache Kontakte bekommen, somit seltener redundant als Informationen über starke Kontakte.

Hypothese 1: Absolventen die über schwache Bindungen in ein Unternehmen gekommen sind, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Dieser Effekt wird über bessere Betriebs- bzw. Stellencharakteristika sowie eine bessere Passung zwischen Qualifikation und Stellenanforderung erklärt.

Wenn eine Stelle über soziale Kontakte starker Bindungsstärke vermittelt wurde, ist laut Granovetter (1973) nicht in gleichem Maße mit guten Stellencharakteristika zu rechnen. Riordan/Kratz (2012) zeigen in diesem Zusammenhang, dass Hochschulabsolventen, die eine erste Stelle über starke Bindungen erlangt haben, eine im Hinblick auf Leistungssignale negativ selektive Gruppe darstellen. Auch der Arbeitsmarkterfolg dieser Absolventen bleibt hinter dem der anderen Rekrutierungsgruppen zurück. Bei der Vermittlung über starke Kontakte ist hingegen die Einbindung in ein gemeinsames Netzwerk mit vielen beidseitigen sozialen Kontakten und damit einhergehenden sozialen Kontrollmöglichkeiten eher gegeben (siehe Coleman 1988). In diesem Fall ist es plausibel anzunehmen, dass Absolventen weniger aufgrund der besseren Informationen (und der daraus resultierenden besseren Betriebs- bzw. Stellencharakteristika) länger beim Unternehmen bleiben, sondern dass die soziale Kontrolle des Netzwerkes eine stärkere Rolle spielt (Axelrod 2000, Buskens/Weesie 2000).

Hypothese 2: Absolventen, die über starke Kontakte in ein Unternehmen gelangt sind, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Dieser Effekt wirkt eher über soziale Kontrolle und weniger über bessere Stellencharakteristika als der Effekt einer Vermittlung über schwache Kontakte.

Wenn ein Arbeitgeber nach dem Studium eine Stelle anbietet, so liefert er einen Vertrauensvorschuss. Damit signalisiert er, dass die Person für so qualifiziert gehalten wird, dass auf eine öffentliche Ausschreibung der Stelle und ein explizites Screening (Stiglitz 1973) unterschiedlicher Bewerber verzichtet wird. Reziprozitätsnormen legen hier nahe, dass der Rekrutierte das in ihn gesetzte Vertrauen durch gute Leistungen im Betrieb und eine lange Betriebszugehörigkeitsdauer „zurückzahlt“.

Hypothese 3: Absolventen, die eine Stelle angeboten bekommen haben, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Zur Erklärung dieses Effektes spielen Reziprozitätsnormen eine Rolle.

Wird eine Beschäftigung fortgesetzt, die schon vor dem Studienabschluss begonnen wurde, kennen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits und sind in ein gemeinsames soziales Netzwerk eingebunden. Diese Einbindung bietet soziale Kontrollmöglichkeiten und senkt die Arbeitgeberwechselrate. Außerdem haben beide Parteien bereits viele Informationen übereinander, wodurch die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung reduziert wird. Wenn keine der beiden Parteien die Notwendigkeit sieht, das Arbeitsverhältnis nach dem Studienabschluss aufzulösen, kann auch hier davon ausgegangen werden, dass daraus eine verlängerte Betriebszugehörigkeitsdauer resultiert.

Hypothese 4: Absolventen, die nach dem Studium eine Stelle fortsetzen, die sie bereits vor Studienabschluss innehatten, weisen längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Absolventen, die über formelle Wege eine Anstellung gefunden haben. Dieser Effekt beruht sowohl auf den besseren Stellencharakteristika als auch auf sozialen Kontrollmechanismen.

2.2 Merkmale des Arbeitgebers, Stellenmerkmale und Adäquanz der Beschäftigung

Die Existenz von internen Arbeitsmärkten bietet Hochschulabsolventen die Möglichkeit, sich auch ohne Arbeitgeberwechsel beruflich zu entwickeln (siehe Brüderl et al. 1993). Interne Arbeitsmärkte existieren in Deutschland vor allem in großen Betrieben und im Öffentlichen Dienst (Blossfeld/Mayer 1988). Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels ist dabei umso kleiner, je größer der interne Arbeitsmarkt ist und je besser die Aufstiegschancen innerhalb dieser Arbeitsmärkte sind. Dement-

sprechend ergeben empirische Studien, dass im Öffentlichen Dienst und in großen Betrieben längere Betriebszugehörigkeitsdauern zu verzeichnen sind (Mertens/Haas 2006).

Aus Sicht der Humankapitaltheorie ist vor allem die Vergütung das ausschlaggebende Kriterium für die Stellenwahl eines Individuums, da Arbeitnehmer bestrebt sind, ihr Lebenseinkommen zu maximieren (Becker 1962, 1993). Die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitgeber freiwillig zu wechseln, sollte somit mit steigendem Einkommen abnehmen. Bei einer befristeten Stelle und einer Teilzeiterwerbstätigkeit sind zudem die Opportunitätskosten eines Arbeitgeberwechsels geringer, weshalb höhere Arbeitgeberwechselraten zu erwarten sind. Eine beruflich adäquate Stelle bietet größere Möglichkeiten, die eigenen Bildungsinvestitionen zu verwerten und sollte sich somit ebenfalls positiv auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit auswirken.

2.3 Zusammenspiel der Einflussfaktoren zur Erklärung der Betriebszugehörigkeitsdauer

Die These realistischer Erwartungen (Zottoli/Wanous 2000) nimmt an, dass Absolventen, die über informelle Wege eine erste Stelle aufnehmen, bessere Informationen über das Unternehmen und die Stelle besitzen. Infolgedessen sollten diese Absolventen günstigere Betriebs- und Stellenmerkmale sowie eine bessere Passung zwischen der eigenen Qualifikation und den Stellenanforderungen aufweisen. Diese höhere Qualität des Beschäftigungsverhältnisses führt laut der These realistischer Erwartungen zu einer längeren Betriebszugehörigkeit. Der Effekt der informellen Rekrutierungswege auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit sollte somit über gute Betriebs- bzw. Stellencharakteristiken sowie eine gute Passung vermittelt werden und „verschwinden“, wenn solche Einflussfaktoren in multivariaten Modellen statistisch kontrolliert werden. Diese indirekten Effekte sollten sich vor allem bei schwachen Bindungen zeigen. Folgt man Granovettters These der Stärke schwacher Bindungen, dann sind Informationen, die über soziale Kontakte schwacher Bindungsstärke gewonnen wurden, besonders hilfreich, um „gute“ Stellen zu erlangen.

Bei starken Bindungen ist hingegen die soziale Kontrolle durch die Einbindung in ein gemeinsames Netzwerk ein stärkerer Faktor, der eine längere Betriebszugehörigkeit über soziale Kontrolle direkt erklärt – und nicht über bessere Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie eine bessere Passung zwischen Ausbildung und Stellenprofil. Dieser Faktor sollte zwar auch bei schwachen Bindungen wirken, der Effekt sollte jedoch nicht so ausgeprägt sein wie bei starken Bindungen und damit einhergehenden stärker geschlossenen Netzwerken.

Auch bei einer fortgesetzten Tätigkeit werden Arbeitnehmer und Arbeitgeber in ein gemeinsames soziales Netzwerk eingebunden sein. Außerdem kennen sich beide Seiten und hatten die Möglichkeit, sich in der Vergangenheit ein Bild voneinander zu machen. Ob eine längere Betriebszugehörigkeit in diesem Fall stärker durch bessere Informationen und infolgedessen bessere Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie eine bessere Passung zwischen Qualifikation und Stelle oder über soziale Kontrolle vermittelt wird, ist eine offene Frage. Wenn ein Stellenangebot unterbreitet wurde, sollten weiterhin Reziprozitätsnormen einen von der Güte des Betriebs und der Stelle sowie der Passung unabhängigen Effekt haben.

3 Daten und Operationalisierung

Die Hypothesen werden anhand der Daten der ersten und zweiten Welle des Bayerischen Absolventenpanels (BAP) der Abschlusskohorte 2003/2004 empirisch geprüft. Das Bayerische Absolventenpanel ist eine landesweite, repräsentative und langfristig angelegte Absolventenstudie für eine breite Auswahl an Studienfächern. Es wurde eine Vollerhebung der Diplom- und Magisterabsolventen aller Fächergruppen durchgeführt, die bayernweit im Prüfungsjahr 2004 mindestens 50 Absolventen aufwiesen. Diese Abschlusskohorte wurde eineinhalb Jahre nach Studienabschluss zu ihrem Berufseinstieg und sechs Jahre nach dem Examen zum bisherigen Erwerbsverlauf befragt. Für jede Erwerbstätigkeit seit Studienabschluss liegen monatsgenaue Angaben zu deren Beginn und Ende vor. Jede Erwerbsepisode umfasst Informationen zur Arbeitszeit, zum Beschäftigungsverhältnis (Befristung, Öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft) sowie der Mitarbeiteranzahl.

Selbstständige und Promovierende gehen nicht in die Analysen ein. Promovierende haben eine „Sollbruchstelle“ nach Abschluss der Promotion und daher sehr hohe Arbeitgeberwechselraten nach drei bis fünf Jahren im Berufsleben. Promovierende bekommen ihre Stellen zudem häufig über informelle Kontakte. Um sicherzustellen, dass diese Teilpopulation die Befunde nicht verzerrt, wird sie im Folgenden von den Analysen ausgeschlossen. Weiterhin werden Fälle ausgeschlossen, die fehlende Werte bei mindestens einer der Modellvariablen aufweisen.

Da die BAP-Daten monatsgenau vorliegen, können Verfahren der Ereignisdatenanalyse angewendet werden. Zur Analyse der Verweildauern wird ein Cox-Modell geschätzt (Blossfeld et al. 2007). Die Überprüfung der Annahme proportionaler Chancen zeigte, dass ein nach Befristung geschichtetes Modell den Daten angemessen ist. Daher wird ein stratifiziertes Cox-Modell geschätzt (siehe Cleves et al. 2005).¹

Als abhängige Variable dient die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber nach dem Berufseinstieg. Durch die Operationalisierung im Fragebogen ist sichergestellt, dass sich hier keine reinen „Verlegenheits-“ und Überbrückungsjobs finden.² Bei der Definition eines freiwilligen Arbeitgeberwechsels wird eine Operationalisierung von Mertens/Haas (2006) verwendet. Ein Arbeitgeberwechsel gilt dementsprechend als freiwillig, wenn das Bruttolohnwachstum des monatlichen Gehalts zwischen den Arbeitgebern mindestens fünf Prozent beträgt. Zum Befragungszeitpunkt andauernde Beschäftigungsverhältnisse beim selben Arbeitgeber und Arbeitgeberwechsel ohne Einkommenssprünge von mindestens fünf Prozent werden als rechtszensiert behandelt.³

Im BAP wurden Absolventen gefragt, wie sie an ihre erste Stelle gelangt sind. Dabei wurde zwischen 17 Wegen der Stellenfindung unterschieden.⁴ Um die Hypothesen zu testen, wurden diese 17 erfolgreichen Suchstrategien zunächst gruppiert. Tabelle 1 zeigt, dass 52 Prozent der Absolventen ihre erste Stelle auf formellem Wege erlangten. Fast die Hälfte der Befragten kam somit über informelle Wege zu ihrer ersten Stelle. Dabei spielten schwache Beziehungen mit 28 Prozent eine quantitativ wesentlich

¹ Zur Überprüfung der Robustheit der Befunde wurden ebenfalls parametrische Ereignisanalyse-Modelle mit einer log-logistischen Verteilung sowie ein log-logistisches frailty-Modell geschätzt. Die Ergebnisse sind von der gewählten ereignisanalytischen Methode unabhängig und von den Autoren auf Anfrage zu erhalten.

² „Gemeint sind die selbständigen und nichtselbständigen Tätigkeiten, mit denen Sie hauptsächlich Ihren Lebensunterhalt bestreiten haben bzw. bestreiten – auch Promotions-, Trainee- oder Volontariatsstellen. Nicht gemeint sind Stipendien, Jobs, Praktika oder Nebentätigkeiten (zu diesen kommen wir später)“.

³ Die Ergebnisse wurden ebenfalls mit der abhängigen Variable Arbeitgeberwechsel geschätzt, ohne die Einschränkung von fünf Prozent Lohnwachstum vorzunehmen. Bei der überwiegenden Mehrheit der Absolventen zeigt sich bei der zweiten Stelle ein Einkommenssprung von mehr als fünf Prozent. Die Ergebnisse sind daher für beide Operationalisierungen robust.

⁴ Als Antwortkategorien waren vorgegeben: 1=Ausschreibung/Stellenanzeige (Zeitung, Internet etc.), 2=Arbeitsamt, 3=Jobportale, Private Vermittlungsagenturen, 4=Vermittlungshilfen der Hochschule (Careercenter o.Ä.), 5=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Jobs während des Studiums, 6=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Jobs nach dem Studium, 7=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Praktika während des Studiums, 8=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Praktika nach dem Studium, 9=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Ausbildungen und Tätigkeiten vor dem Studium, 10=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: aus Tätigkeiten in Vereinen, Ehrenämtern, Parteien, Initiativen o.Ä., 11=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: von Freunden, Partnern oder Verwandten, 12=Vermittlung oder Hinweise durch persönliche Kontakte: von Hochschullehrern, 13=Bewerbung auf Verdacht/Initiativbewerbung, 14=Habe mich selbständig gemacht oder bin/war freiberuflich tätig, 15=Sonstiges, 16=Ich habe eine Tätigkeit fortgesetzt, die ich schon vor Studienende ausgeübt habe, 17=Ich habe die Beschäftigung angeboten bekommen.

bedeutsamere Rolle als starke Beziehungen (9 Prozent). Eine Beziehung wurde als stark definiert, wenn die Erwerbsstelle über Partner, Verwandte oder Freunde gefunden wurde. Eine schwache Beziehung wurde dann unterstellt, wenn die Kontakte aus einer Ausbildung oder Vereinstätigkeit vor dem Studium sowie Kontakten aus Jobs und Praktika während sowie nach dem Studium stammten. Kontakte zu Hochschullehrern wurden ebenfalls als schwache Beziehungen klassifiziert. Knapp fünf Prozent der Befragten haben nie nach einer Stelle gesucht, weil sie eine Stelle angeboten bekamen. Eine Stelle nach Studienabschluss fortgesetzt haben etwa 6 Prozent der Befragten.⁵

Als Kontrollvariablen wurden das Studienfach (Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften), die Hochschulart (Universität vs. Hochschule für angewandte Wissenschaften), das Geschlecht, die standardisierte Abschlussnote sowie die Suchdauer in die multivariaten Analysen einbezogen. Weil die Arbeitsmärkte von Hochschulabsolventen durch fachspezifische Unterschiede gekennzeichnet sind (Reimer et al. 2008), wurden die Abschlussnoten auf Basis einer detaillierten Studienfachgruppierung z-standardisiert.⁶ Als Stellenmerkmale verwendeten wir das (ebenfalls nach Studienfach z-standardisierte) Monatseinkommen und Teilzeit- versus Vollzeitarbeit. Das Einkommen wurde standardisiert, um den je nach Studienfach unterschiedlichen Verdienstchancen Rechnung zu tragen. Eine befristete Stelle reduziert die Beschäftigungsdauer ebenfalls signifikant. Da grundsätzlich andere Arbeitgeberwechselliveaus zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten zu verzeichnen sind, wurde ein nach dieser Variable stratifiziertes Modell geschätzt, anstatt sie als unabhängige Variable in das Modell aufzunehmen. Das Vorhandensein interner Arbeitsmärkte operationalisierten wir mit einer Dummyvariable für den öffentlichen Dienst (Referenzkategorie Privatwirtschaft) und einer Dummyvariable für Betriebe mit 500 oder mehr Mitarbeitern (Referenzkategorie weniger als 500 Mitarbeiter). Zur Abbildung der Passung zwischen individueller Qualifikation und Stellenanforderung verwendeten wir eine Frage zur vertikalen Adäquanz: „Arbeiten Sie bzw. haben Sie in Ihrer ersten Erwerbstätigkeit in einer Position gearbeitet, in der ein Hochschulabschluss... 1 = „...zwingend erforderlich ist“ 2 = „die Regel ist“ 3 = „nicht die Regel, aber von Vorteil ist“ 4 = „keine Bedeutung hat“.“⁷

⁵ Hier wird ersichtlich, dass die Schätzer der beiden zuletzt genannten Kategorien aufgrund geringer Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren sind.

⁶ Details hierzu stellen die Autoren auf Anfrage zur Verfügung.

⁷ Die deskriptiven Kennwerte der Stichprobe werden aus Platzgründen nicht dargestellt, sind aber von den Autoren auf Anfrage zu erhalten.

Tabelle 1: Der Weg zur ersten Stelle

Weg zur ersten Stelle	Anzahl	Prozent
formell	697	51,86
schwache Bindung	380	28,27
starke Bindung	121	9
Tätigkeit fortgesetzt	63	4,69
Jobangebot	83	6,18
Total	1344	100

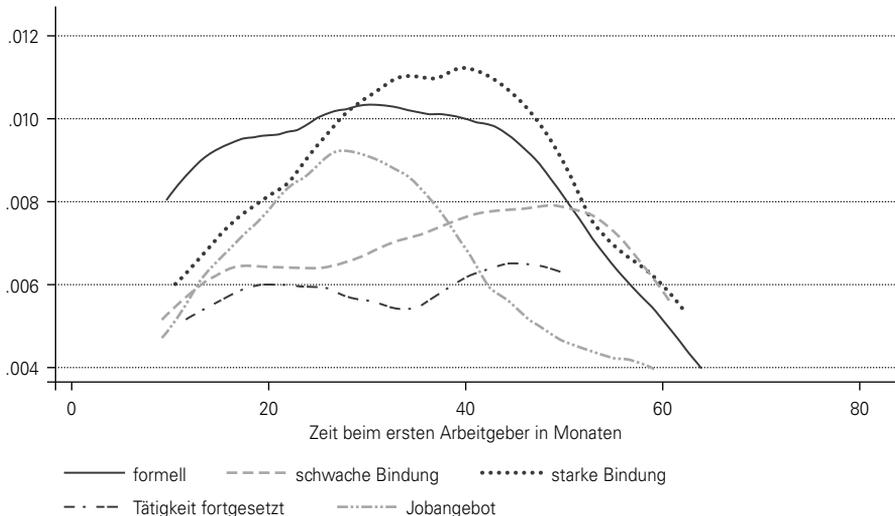
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

4 Ergebnisse

Um die theoretisch abgeleiteten Hypothesen einem empirischen Test zu unterziehen, wurde folgende Strategie verwendet: Zunächst wurde der Einfluss unterschiedlicher Wege der Stellenfindung deskriptiv ohne Kontrolle von Drittvariablen untersucht (4.1). Anschließend wurde die Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber mit einem ereignisanalytischen Modell geschätzt (4.2). Dabei wurde zunächst der allgemeine Effekt informeller Wege geschätzt, wenn man auf soziodemographische Faktoren, das Studienfach und Leistungssignale kontrolliert (Tabelle 2, Modell 1). Um auch die Rolle vermittelnder Mechanismen spezifizieren zu können, wurde dann auf Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie die Adäquanz der Stelle kontrolliert (Tabelle 2, Modell 2). In Modell 3 und Modell 4 von Tabelle 2 werden unterschiedliche informelle Rekrutierungswege aufgefächert. Auch hier wurden zunächst Selektionseffekte kontrolliert, um danach auch Betriebs- und Stellenmerkmale sowie die Passung konstant zu halten. In diesem Abschnitt wird zunächst der Einfluss der Betriebs- und Stellenmerkmale sowie der Passung diskutiert. In Abschnitt 4.3 werden anschließend die Veränderungen der Koeffizienten der Stellenfindung geplottet. Diese graphische Visualisierung der Ergebnisse erlaubt eine anschauliche Interpretation der Effekte und der vermittelnden Mechanismen unterschiedlicher informeller Wege der Stellenfindung.

4.1 Deskriptive Ergebnisse: Rekrutierungswege und Arbeitgeberwechsel

Abbildung 2: Arbeitgeberwechselraten unterschiedlicher Rekrutierungswege



Hinweis: Dargestellt sind geglättete Hazardraten.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

Abbildung 2 zeigt den Einfluss des Rekrutierungswegs auf die Arbeitgeberwechselrate. Die deskriptiven Verläufe weisen dabei die erwarteten Muster auf. Die Arbeitgeberwechselraten der über formelle Wege ins Unternehmen gelangten Absolventen liegen anfangs über allen anderen Gruppen. Eine Vermittlung über schwache Kontakte, eine Tätigkeit fortgesetzt bzw. ein Stellenangebot erhalten zu haben, reduziert die Arbeitgeberwechselrate im gesamten Zeitverlauf. Absolventen, die über starke Bindungen in ein Unternehmen gelangten, zeigen zunächst geringere Arbeitgeberwechselraten. Nach ca. 30 Monaten übersteigt die Wechselrate hier jedoch sogar diejenigen, die über formelle Wege ins Unternehmen gelangten.

4.2 Ergebnisse der Ereignisanalyse

Werden die Einflussfaktoren von Arbeitgeberwechselraten multivariat geschätzt, so zeigt sich, dass interne Arbeitsmärkte im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben die Arbeitgeberwechselrate signifikant senken (Tabelle 2, Modell 2 und Modell 4). Die Ergebnisse stützen ebenfalls die humankapitaltheoretischen Überlegungen: Ein hohes Einkommen erhöht die Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Adäquanz der Beschäftigung wirkt sich hingegen nicht signifikant auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit aus.

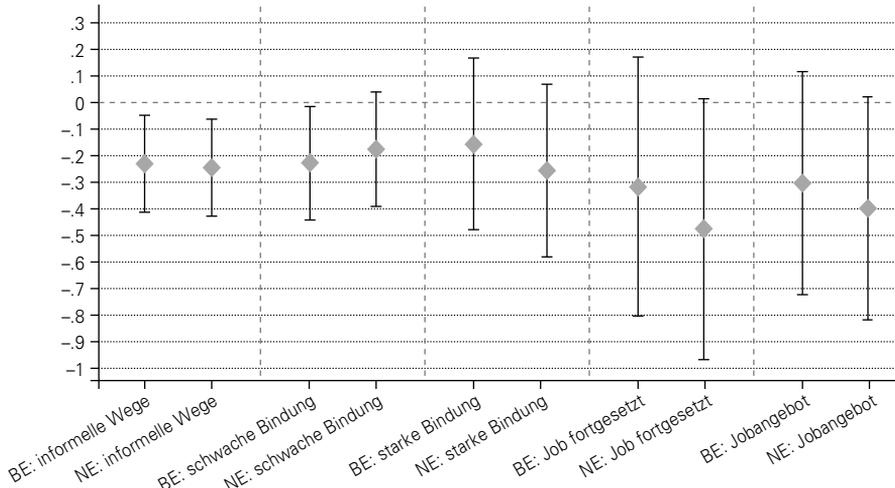
Tabelle 2: Einflussfaktoren der Betriebszugehörigkeitsdauer

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Weg zur ersten Stelle				
<i>(Ref. formelle Stellenfindung)</i>				
informelle Stellenfindung	-0,229* (0,0933)	-0,245** (0,0938)		
<i>(Ref. formelle Stellenfindung)</i>				
schwache Bindung			-0,227* (0,110)	-0,174 (0,110)
starke Bindung			-0,156 (0,165)	-0,251 (0,166)
Tätigkeit fortgesetzt			-0,317 (0,249)	-0,476 (0,250)
Jobangebot			-0,303 (0,214)	-0,397 (0,215)
Stellenmerkmale				
Einkommen		-0,405*** (0,0571)		-0,409*** (0,0573)
<i>(Ref. Vollzeit)</i>				
Teilzeit		0,230 (0,154)		0,236 (0,154)
Betriebsmerkmale				
<i>(Ref. Privatwirtschaft)</i>				
Öffentlicher Dienst		-0,524*** (0,127)		-0,517*** (0,127)
<i>(Ref. Betrieb<500 MA)</i>				
Großbetrieb		-0,335** (0,106)		-0,348** (0,107)
Passung zwischen Qualifikation und Stelle				
<i>Adäquanz (Ref. hoch)</i>				
eher hoch		-0,0718 (0,109)		-0,0697 (0,109)
eher niedrig		-0,00935 (0,134)		-0,00686 (0,134)
niedrig		0,232 (0,204)		0,239 (0,204)
Personenmonate	63005	63005	63005	63005
Personen	1322	1322	1322	1322
Wechsel	483	483	483	483

Hinweise: Dargestellt sind die Schätzergebnisse eines stratifizierten Cox-Modells mit Befristung vs. Nicht-Befristung als Stratifizierung. Die Standardfehler befinden sich in Klammern und die Signifikanzniveaus sind folgendermaßen zu interpretieren: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. Weitere in allen Modellen enthaltene Kontrollvariablen: Studienfachdummies (Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften), Hochschulart (Universität vs. Hochschule für angewandte Wissenschaften), Suchdauer, Geschlecht, Alter, Abschlussnote (Effekte nicht dargestellt).
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

4.3 Rekrutierungsweg und Arbeitgeberwechselrate

Abbildung 3: Brutto- und Nettoeffekte des Rekrutierungswegs auf die Betriebszugehörigkeitsdauer



BE = Bruttoeffekt; NE = Nettoeffekt

Hinweise: Dargestellt sind Risikoquotienten (hazard ratios) und Konfidenzintervalle eines stratifizierten Cox Modells mit Befristung versus nicht-Befristung als Stratifizierung (Tabelle 2). Die Konfidenzintervalle beziehen sich auf ein Signifikanzniveau von 0,05.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der ersten und zweiten Welle der BAP-Befragung des Jahrgangs 2003/2004

Im diesem Abschnitt werden nun die Koeffizienten und Konfidenzintervalle der Rekrutierungswege graphisch visualisiert, um die Veränderung der Koeffizienten und damit die vermittelnden Mechanismen zur Erklärung der Einflüsse unterschiedlicher Rekrutierungswege anschaulicher interpretieren zu können (Abbildung 2).

Die horizontale Linie bei 0 bildet in Abbildung 3 den Referenzwert der Gruppe, die über formelle Wege in ein Unternehmen gelangte. Die Rauten zeigen jeweils den Punktschätzer und die vertikalen Striche die Konfidenzintervalle, welche die Unsicherheit der Schätzung anzeigen. Schneidet ein Konfidenzintervall die 0, so ist ein Effekt nicht signifikant. Der erste Balken eines jeden Rekrutierungsweges zeigt jeweils den Schätzwert des Bruttoeffektes des Rekrutierungsweges aus Modell 1 bzw. Modell 3, und der zweite Balken visualisiert den Nettoeffekt des Rekrutierungsweges aus Modell 2 bzw. Modell 4, wenn auf das Vorhandensein von internen Arbeitsmärkten, günstigen Stellencharakteristiken und die Passung zwischen Ausbildung und Stellenprofil kontrolliert wurde. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um zwischen der informationstheoretischen Erklärung realistischer Erwartungen und Erklärungen über soziale Kontrolle und Reziprozitätsnormen zu differenzieren. Liegt der Nettoeffekt (NE) näher

an der 0 als der Bruttoeffekt (BE), so wird der Effekt des jeweiligen Rekrutierungswegs im Vergleich zu formellen Wegen teilweise über bessere Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie eine bessere Passung vermittelt. Wird der Nettoeffekt hingegen stärker, bedeutet dies, dass trotz tendenziell schlechterer Betriebs- und Stellencharakteristiken sowie einer schlechteren Passung länger beim Arbeitgeber verweilt wird. Dies spräche gegen die informationstheoretische These realistischer Erwartungen und für die Wirksamkeit von sozialer Kontrolle bzw. Reziprozitätsnormen.

Dabei zeigt sich, dass informelle Wege der Stellenfindung mit einer im Vergleich zu formellen Wegen signifikant reduzierten Arbeitgeberwechselrate einhergehen. Dieser Effekt verändert sich kaum, wenn auf Betriebs- und Stellenmerkmale sowie die Adäquanz kontrolliert wird. Wenn die Stellenfindung über eine schwache Bindung erfolgte, lässt sich die These realistischer Erwartungen tendenziell bestätigen. Diese Absolventen weisen eine signifikant geringere Bruttoarbeitgeberwechselrate auf als diejenigen, die über formelle Wege in ein Unternehmen gelangten. Wird in Modell 2 auf interne Arbeitsmärkte und Stellencharakteristiken sowie die Passung zwischen individueller Qualifikation und Stellenprofil kontrolliert, verringert sich der Effekt und ist nicht mehr signifikant. Absolventen, die über eine schwache Bindung in ein Unternehmen gekommen sind, bleiben folglich teilweise signifikant länger im Betrieb, weil sie bessere Stellen haben als Absolventen, die auf formellen Wegen in Unternehmen gelangten.

Bei den anderen drei informellen Rekrutierungswegen ist ein anderes Muster zu beobachten: Alle Effekte verstärken sich sogar, wenn auf interne Arbeitsmärkte, Stellencharakteristiken und die Passung kontrolliert wird. Daraus folgt, dass Absolventen, die über starke Bindungen in ein Unternehmen gekommen sind, eine Beschäftigung dort fortgesetzt haben oder ein Stellenangebot angenommen haben, länger im Betrieb bleiben als Absolventen, die auf formellen Wegen dorthin gelangten, obwohl sie tendenziell schlechtere Stellen inne haben. Dies spricht gegen die informationstheoretische Hypothese realistischer Erwartungen und eher für die Wirksamkeit von Kontrolleffekten durch soziale Netzwerke sowie Reziprozitätsnormen. Diese Schätzwerte sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Insbesondere die Schätzwerte eines Stellenangebots bzw. einer fortgesetzten Tätigkeit sind aufgrund der geringen Fallzahl mit einer großen Schätzungenauigkeit behaftet. Dies wird auch durch die großen Konfidenzintervalle ersichtlich.

5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Der vorliegende Beitrag untersuchte, welche Wege der Stellenfindung Hochschulabsolventen zu stabileren Beschäftigungsverhältnissen beim ersten Arbeitgeber verhelfen. Informelle Wege führen auch für diese spezielle Qualifikationsgruppe zu längeren Beschäftigungsdauern beim ersten Arbeitgeber als formelle Wege. Dabei zeigt sich jedoch, dass die Einflüsse verschiedener informeller Wege unterschiedlich erklärt werden müssen.

Der Grund für die längere Beschäftigung der Absolventen mit schwachen Kontakten ist dabei gemäß der These realistischer Erwartungen teilweise über die Güte der Stelle vermittelt: Diese Absolventen hatten von Anfang an besser vergütete und adäquatere Positionen. Die anderen informellen Wege der Stellenvermittlung (starke Kontakte, Jobangebot, fortgesetzte Tätigkeit) hingegen wirken stärker über Kontrolleffekte sozialer Netzwerke und Reziprozitätsnormen. Bei den Absolventen, die über starke Kontakte vermittelt wurden, scheint es sich außerdem um eine Negativauswahl mit besonders schlechten Abschlussnoten zu handeln, deren Alternativen möglicherweise begrenzter sind. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, zwischen den unterschiedlichen Arten sozialer Kontakte zu differenzieren: Sie führen teilweise zum selben Ergebnis, nämlich längeren Beschäftigungsverhältnissen, als formelle Stellenfindungswege. Dies beruht aber auf unterschiedlichen Mechanismen und ist nur für bestimmte Kontaktformen von Einkommen und Angemessenheit der Stelle unabhängig.

Auch die Bedeutung von Merkmalen des Arbeitgebers konnte deutlich gemacht werden: Bei Arbeitgebern mit großen internen Arbeitsmärkten, wie dem Öffentlichen Dienst oder Großbetrieben, sind in jedem Fall – unabhängig von der Art der Stellenfindung – niedrigere Arbeitgeberwechselraten zu beobachten. Wer einem hochqualifizierten Berufseinsteiger vielfältige Wege der betriebsinternen Karriereentwicklung anbieten kann, verhindert dadurch dessen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber.

Was bedeuten diese Ergebnisse für Wirtschaftsvertreter, die ein Interesse daran haben, hochqualifizierte Fachkräfte langfristig im Unternehmen zu halten? Trotz erheblicher Anstrengungen bei der formellen Auswahl von Bewerbern stellen informelle Wege der Stellenfindung den Weg dar, der mit der längsten Beschäftigungsdauer einhergeht. Mit die stärksten Effekte des Rekrutierungswegs auf die Unternehmensbindung zeigen diejenigen, die eine Tätigkeit bereits während des Studiums begonnen und nach dem Studium fortgesetzt haben, genauso wie diejenigen, denen eine Stelle angeboten wurde. Daher empfiehlt es sich, Studierenden über Praktika und studentische Erwerbstätigkeiten frühzeitig einen Einblick in das Unternehmen

zu bieten. Sowohl die Studierenden als auch die Arbeitgeber können sich damit Informationen verschaffen, welche die Wahrscheinlichkeit von Fehlbesetzungen, die bereits nach kurzer Zeit durch einen Arbeitgeberwechsel korrigiert werden müssen, minimieren. Bei Rekrutierungen über formelle Wege ist dies tendenziell häufiger der Fall. Ebenso helfen Empfehlungen über schwache Kontakte, die Arbeitgeberwechselrate zu senken.

Dieser Artikel liefert erste Anhaltspunkte zur Erklärung der Betriebszugehörigkeitsdauer bei Hochqualifizierten, zum Zusammenspiel von Rekrutierungswegen und Betriebs- bzw. Stellencharakteristiken, sowie zur Passung zwischen Ausbildung und Stelle. Ein tiefergehendes wissenschaftliches Verständnis der Mechanismen zur Erklärung der Beschäftigungsdauer von Hochschulabsolventen bei ihrem ersten Arbeitgeber kann weitere wichtige Anhaltspunkte für die Rekrutierungspraxis in Unternehmen bieten. Im Zuge des prognostizierten Fachkräftemangels wird die Frage, wie es Arbeitgebern gelingt, hochqualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und langfristig an das Unternehmen zu binden, für Personalabteilungen in Unternehmen weiter an Bedeutung gewinnen.

Literatur

Axelrod, Robert (2000): Die Evolution der Kooperation. München

Becker, Garry S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* 70, S. 9–49

Becker, Garry S. (1993): Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, London

Blossfeld, Hans-Peter; Golsch Katrin; Rohwer, Götz (2007): Event History Analysis With Stata. Mahwah, New Jersey

Blossfeld, Hans-Peter; Mayer, Karl U. (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentierungstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 40, S. 262–283

Burt, Ronald S. (1992): Structural Holes. *The Social Structure of Competition*. Cambridge; Mass.

Buskens, Vincent; Weesie, Jeroen (2000): Cooperation via Social Networks. *Analyse und Kritik* 22, S. 44–74

Brüderl, Josef; Preisendörfer, Peter; Ziegler, Rolf (1993): Upward Mobility in Organizations: The Effects of Hierarchy and Opportunity Structure. *European Sociological Review* 9, S. 173–188

Coleman, James S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94, S. 95–120

Cleves, Mario A.; Gould, William W.; Gutiérrez, Roberto G. (2004): An Introduction to Survival Analysis Using Stata, College. Station, Texas

Diekmann, Andreas; Preisendörfer, Peter (1988): Turnover and employment stability in a large West German company. *European Sociological Review*, 4, S. 233–248

Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1971): Internal Labor Markets. Lexington

Franzen, Axel; Hangartner, Dominik (2005): Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57, S. 443–465

Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78, S. 1360–1380

Jovanovic, Boyan (1979): Firm Specific Capital and Turnover. *Journal of Political Economy*, 87, S. 1246–1260

Mertens, Antje; Haas, Anette (2006): Regionale Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzwechsel in Deutschland. Eine Analyse auf Kreisebene. *Jahrbuch für Regionalwissenschaft* 26, S. 147–169

Reimer, David; Nölke, Clemens; Kucel, Aleksander (2008): Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective: An Analysis of 22 European Countries. *International Journal of Comparative Sociology* 49, S. 233–256

Riordan, Patrick; Kratz, Fabian (2012): Netzwerke im Arbeitsmarkt: Ein Überblick und eine Anwendung zum Jobeinstieg von bayerischen Hochschulabsolventen. In: Braun, Norman; Keuschnigg, Marc; Wolbring, Tobias (Hrsg): *Wirtschaftssoziologie II: Anwendungen*. München: Oldenbourg, S. 25–46

Stiglitz, Joseph E. (1975): The theory of "screening", education, and the distribution of income. *American Economic Review* 65, S. 283–300

Weiss, Felix; Klein, Markus (2011): Soziale Netzwerke und Jobfindung von Hochschulabsolventen – Die Bedeutung des Netzwerktyps für monetäre Arbeitsmarkterträge und Ausbildungsadäquatheit. *Zeitschrift für Soziologie* 40, S. 228–245

Weller, Ingo; Holtom, Brooks C.; Matiaske, Wenzel; Mellewig, Thomas (2009): Level and Time Effects of Recruitment Sources on Early Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology* 94, S. 1146–1162

Zottoli, Michael A.; Wanous, John P. (2000): Recruitment Source Research: Current Status and Future Directions. *Human Resource Management Review* 10, S. 353–382

Anschriften der Verfasser:

Dr. Maïke Reimer
Fabian Kratz
Bayerisches Staatsinstitut
für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)
Prinzregentenstr. 24
80538 München
E-Mail: Reimer@ihf.bayern.de
Kratz@ihf.bayern.de

Sabine Felbinger
Xiaoyun Zhu
Institut für Statistik der Ludwigs-Maximilians-Universität München
Ludwigstr. 33
80539 München
E-Mail: sr.felbinger@googlemail.com
ms.xiaoyunzhu@gmail.com

Fabian Kratz arbeitet an der Ludwig-Maximilians-Universität und promoviert an der Friedrich Alexander Universität im Fach Soziologie. Maïke Reimer ist Bildungs- und Sozialwissenschaftlerin sowie Projektleiterin des Bayerischen Absolventenpanels. Sabine Felbinger und Xiaoyun Zhu sind Statistikerinnen (B.A.) und absolvieren den Masterstudiengang Statistik mit wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Ausrichtung an der Ludwig-Maximilians-Universität München.