

# Jeder und jede für sich? Geschlechtsspezifische Einkommenseffekte sozialer Kontakte beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen

Martin Groß und Jakob Tesch

---

Im Mittelpunkt des Beitrags steht die Frage, inwieweit sich die Nutzung von Kontakten bei der Stellenfindung geschlechtsspezifisch auf das Einkommen der ersten Beschäftigung nach dem Hochschulabschluss auswirkt. Dabei wird neben der Beziehungsstärke und dem beruflichen Status der Kontaktperson auch das Geschlecht der helfenden Person berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigen einige Geschlechterunterschiede hinsichtlich der für die Stellenfindung erfolgreich eingesetzten Kontakte. Während Männer eher auf Männer zurückgreifen, ist das Geschlechterverhältnis der helfenden Personen bei den Frauen ausgeglichener. In Bezug auf das Einkommen zeigt sich neben den positiven Auswirkungen schwacher Kontakte und hohem Status in geschlechtergetrennten Modellen, dass sich Männer und Frauen vorzugsweise gegenseitig unterstützen.

---

## 1 Einleitung

Hochschulabsolventinnen gelingt seltener der Einstieg in Führungspositionen, sie sind häufiger in Teilzeit beschäftigt, und vor allem: Sie verdienen weniger als ihre männlichen Kommilitonen. Zahlreiche Studien haben sich mit diesem „Gender Wage Gap“ beschäftigt (vgl. *Gottschall 2010*), wobei insbesondere das unterschiedliche Studienfachwahlverhalten von Männern und Frauen eine wichtige Ursache dieser Lohnunterschiede darstellt (*Leuze und Strauss 2009*). Dennoch bleibt ein Teil des Geschlechterunterschieds in der Bezahlung unerklärt.

Der vorliegende Artikel befasst sich mit der Frage, inwieweit soziale Kontakte, die zur Stellenfindung genutzt werden, zur Verschärfung des „Gender Wage Gaps“ beitragen. Obwohl bekannt ist, dass Netzwerke einen erheblichen Einfluss auf berufliche Mobilitätsprozesse haben, finden diese Ergebnisse in Untersuchungen über das Gender Wage Gap kaum Beachtung – obschon diese Perspektive, wie wir im Folgenden zu zeigen versuchen, eine durchaus interessante Perspektive auf Geschlechterungleichheiten eröffnet. Sind „starke“ oder „schwache“ Beziehungen wichtiger für die berufliche Platzierung? Welche Rolle spielt der soziale Status der Kontaktperson? Vertieft oder vermindert die Jobfindung via Netzwerke die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern?

Eine differenzierte Beantwortung dieser Fragen erfordert umfangreiches Datenmaterial – Informationen über Suchprozesse, über Merkmale der Individuen, die eine Stelle suchen, und über Merkmale helfender Personen werden benötigt. Zwar wurden mittlerweile viele Studien in diesem Forschungsbereich durchgeführt, aber nur wenige halten alle benötigten Informationen bereit, um die angesprochenen Wirkungsmechanismen sozialer Kontakte separieren zu können. Die hier vorgestellte Längsschnitterhebung „Determinanten beruflicher Karrieren von Hochschulabsolventen unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte“ (DBKH) bietet umfangreiches Datenmaterial auf Basis einer großen Stichprobe, die es ermöglicht, die Effekte von Beziehungsstärke, Kontaktstatus, vor allem aber auch die Auswirkungen sozialer Kontakte auf die berufliche Platzierung zu untersuchen. Im Fokus dieses Artikels steht vor allem die Frage, ob sich soziale Kontakte geschlechtsspezifisch auf den beruflichen Erfolg auswirken. Verstärken oder vermindern soziale Netzwerke die Benachteiligung der Frauen im Arbeitsmarkt? Gerade für diese in der Literatur kontrovers diskutierte Frage liefert die hier vorgestellte Studie wichtige Hinweise.

## **2 Die Rolle sozialer Kontakte**

### **2.1 Die Stärke schwacher Kontakte**

In dem Aufsatz „The Strength of Weak Ties“, der 1973 im *American Journal of Sociology* erschien, beschäftigte sich Granovetter mit der Frage, welche Rolle die Stärke sozialer Kontakte in den Jobfindungsprozessen spielt.<sup>1</sup> Seine verblüffende These lautete: Es sind gerade die „schwachen“ Kontakte (also solche, in die wenig Zeit investiert wird, die emotional oberflächlich und wenig intim bleiben, und in denen sich generell wenig Austauschbeziehungen abspielen), die für die Stellenfindung nützlich sind.<sup>2</sup> Die These überrascht insofern, als intuitiv zu erwarten ist, dass gerade starke Beziehungen – also gute Freunde oder Verwandte – daran interessiert sein dürften, einem Jobsuchenden weiterzuhelfen – „Vitamin B“ wird eher im engeren Umfeld vermutet. Diese motivationale Komponente nepotistisch anmutender Praktiken bestreitet Granovetter auch nicht (*Granovetter 1983, S. 209*). Das Argument lautet vielmehr: Auch wenn starke Kontakte gerne helfen möchten – sie können es gar nicht, weil sie nicht über die nötigen Informationen verfügen. Das ergibt sich aus dem Homophilie-Prinzip: Intensive Beziehungen entwickeln sich besonders zwischen Menschen, die sich in wichtigen Punkten wie Weltanschauungen, Interessen und gerade auch hinsichtlich des beruflichen Status ähneln. Damit ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass zwei gute Freunde einer Person

<sup>1</sup>Tatsächlich ist die Perspektive dieses theoretischen Aufsatzes viel weiter: Granovetter geht es generell um die Frage, in welcher Beziehung Mikrolevel-Interaktionen zu Makrolevel-Mustern stehen. Wir beschränken uns hier auf die Anwendung seiner Überlegungen auf Jobfindungsprozesse, die für ihn nur als ein Beispiel dienen.

<sup>2</sup>Die Idee der „weak ties“ wurde von Ronald Burt (1995) zu einer Theorie der „structural holes“ weiterentwickelt. Für die hier vorgestellte Arbeit genügt allerdings die Unterscheidung zwischen schwachen und starken Kontakten.

sich ebenfalls ähnlich sind, sich aufgrund gemeinsam verbrachter Zeit näher kennenlernen und wiederum starke Kontakte bilden. So entstehen homogene Netzwerke begrenzten Umfangs, die gerade aufgrund ihrer Ähnlichkeit nur begrenzte Informationen über Karrieremöglichkeiten verfügen: Die offene Stelle, die ein guter Freund kennt, kannte der Stellensucher mit hoher Wahrscheinlichkeit schon aus den gleichen Quellen, die er selbst auch benutzt.

Interessante Informationen mit Neuigkeitswert sind eher aus entfernten Kreisen zu erwarten – von Personen, die eben nicht in der gleichen (ehemaligen) Firma arbeiten und die dem Suchenden daher weniger bekannt sind. Solche schwachen Kontakte erfüllen eine wichtige Funktion: Sie dienen als „Brücken“ zwischen separaten Netzwerken aus starken Kontakten, in denen jeweils begrenzte Informationsmengen kursieren.<sup>3</sup> Erst die Brücken transportieren Informationen über aktuelle oder bevorstehende Karrieremöglichkeiten von Netzwerk A zu Netzwerk B, wo sie noch nicht bekannt sind.<sup>4</sup> Je mehr schwache Kontakte eine Person hat und dadurch zu verschiedenen abgezielten Netzen aus starken Kontakten Zugang hat, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit relevante Informationen zu erhalten; zusätzliche starke Kontakte hingegen bringen kaum Hinweise mit Neuigkeitswert.

Allerdings ist zu beachten, dass starke und schwache Kontakte schichtspezifisch verteilt sind (*Granovetter 1983*) und sich unterschiedlich auswirken: In den unteren Statusgruppen sind starke Beziehungen weiter verbreitet als in den oberen Statusgruppen und dienen dazu, dringend benötigte Unterstützungsleistungen zu organisieren. Schwache Beziehungen sind hier auch meist keine Brücken, sondern einfach nur lockere Bekannte, die für eine berufliche Platzierung aber keine weitere Bedeutung haben. Brücken finden sich vor allem in den oberen Statusgruppen, sodass schwache Beziehungen vor allem für statushohe Berufe mit hohen Qualifikationen von Vorteil sind (*Wegener 1991*).

## 2.2 Sozialer Status des Kontaktes

Nan Lin und Kollegen (*Lin 1999, Lin 2000, Lin et al. 2001, Lin et al. 1981*) erweiterten Granovetters Ansatz um einen wesentlichen Gedanken. Sie betonen zunächst, dass für die Besetzung beruflicher Positionen Ressourcen ausschlaggebend sind. Neben individuellen Ressourcen wie Bildungstitel oder weitere Qualifikationen zählen hierzu eben auch *soziale Ressourcen* – das sind solche, die über soziale Kontakte mobilisiert werden können. Informationen sind sicherlich eine wichtige, über soziale Kontakte zu

---

<sup>3</sup>Das bedeutet nicht, dass alle schwachen Kontakte Brücken sind – aber nur schwache Kontakte können Brücken sein (*Granovetter 1973, S. 1364*).

<sup>4</sup>Ronald Burt (*1998*) betont zudem, dass nicht nur die reine Informationsgewinnung über schwache Kontakte hilfreich ist – die „Brücken“ lassen sich auch zur Ausübung von Kontrolle nutzen.

mobilisierende Ressource – aber bei weitem nicht die einzige. Möglicherweise bedeutsamer als die reine Information über eine frei werdende Stelle sei der *Einfluss*, den ein sozialer Kontakt auf den Einstellungsprozess ausüben kann, wobei dieser Einfluss über eine große Bandbreite variieren kann – vom Einlegen eines „guten Wortes“ bis hin zur Einstellungsentscheidung durch den Kontakt selbst.

Die Ressourcen, über die Personen verfügen, hängen von ihrem sozialen Status ab. Je höher beispielsweise eine Kontaktperson in der Statuspyramide steht, desto besser ist ihre „Sicht“ auf das Geschehen am Arbeitsmarkt (sie verfügt über bessere und validere Informationen), und umso mehr Einfluss auf Einstellungsprozesse hat sie – nicht nur weil sie intrinsisch über mehr Prestige, Macht etc. verfügt, sondern auch, weil sie wiederum Zugang zu anderen, eher „niedriger gelegenen“ Positionen in der Statuspyramide hat (*Lin et al. 1981, S. 395*).

Daher lohnt es sich, für die Jobsuche auf Kontaktpersonen zurückzugreifen, die einen hohen Status innehaben. Da diese Zugang zu Jobs verschaffen können, die unter deren Statuslevel liegen, sollte die Kontaktperson sogar einen deutlich höheren Status haben als der Jobsucher, wenn dieser bei einem Jobwechsel einen Aufstieg erfahren bzw. zumindest keinen statusniedrigeren Job erlangen will. Insgesamt hängt also die erreichbare Position vom eigenen Ausgangsstatus und vom Status der Kontaktperson ab – die Wirkungsmacht der beiden Quellen von Ressourcen addiert sich sozusagen (*Lin 1999*).

Dieser ressourcentheoretische Ansatz liefert einen zweiten Grund dafür, warum schwache Kontakte bei der Stellensuche wichtig sind – ebenfalls wieder abgeleitet aus dem Homophilie-Prinzip. Starke Kontakte haben einen ähnlichen sozialen Status wie der Sucher selbst. Statushöhere Personen sind in der Regel nur über schwache Kontakte zugänglich. Schwache Kontakte bieten damit nicht nur den Zugang zu reichhaltigeren Informationen, sie können zudem auch den Zugang zu statusbasierten Ressourcen schaffen, die im engmaschigen Netz der starken Kontakte nicht verfügbar sind.

### **2.3 Instrumentelle und expressive Interaktionen in starken Kontakten**

Ein weiteres Argument unterstreicht die Bedeutung schwacher Kontakte zur Erreichung wünschenswerter beruflicher Kontakte. Sie führen nicht nur häufiger zu statushöheren potentiellen Helfern, sie sind zudem besser als starke Kontakte dazu geeignet, die Ressourcen der statushohen Kontaktperson auch zu nutzen. Denn die Nutzung von sozialen Kontakten beinhaltet eine Interaktion zwischen Jobsuchendem und der Kontaktperson. Diese Interaktion kann expressiven oder instrumentellen Charakter aufweisen (*Lin 2001*). Expressive Interaktionen sind solche, die dazu dienen, die gemeinsame Beziehung zu intensivieren und bestehende Ressourcen abzusichern. Die Interaktion ist von instrumentellem Charakter, wenn sie darauf zielt, neue Ressourcen zu

erschließen. Welcher der beiden Handlungszwecke verfolgt wird, steht mit der Stärke der Beziehung in Zusammenhang. So finden Handlungen mit expressiven Zwecken überwiegend zwischen einander nahestehenden Personen statt. Instrumentelle Interaktionen sind gemäß des Stärke-der-Beziehung-Arguments häufiger zwischen Personen zu erwarten, die nur Bekannte sind oder zwischen denen nur eine schwache Beziehung besteht. Übertragen auf den beruflichen Erfolg bedeutet dies, dass instrumentelle Handlungen in schwachen Kontakten stärker als expressive Handlungen in starken Kontakten zu „objektivem“ beruflichem Erfolg, also etwa höherem Einkommen, führen sollten.

Technisch ausgedrückt erwarten wir damit, dass die Beziehungsstärke nicht nur mit dem Status der Kontaktperson *korreliert* – schwache Kontakte führen häufiger zu statushöheren Personen –, sondern auch, dass Kontaktstärke und Status der Kontaktperson hinsichtlich des Nutzens für den beruflichen Erfolg *interagieren*: Schwache Kontakte zu statushöheren Personen wirken sich stärker aus als starke Kontakte zu statushöheren Personen.

### **3 Berufliche Segregation durch informelle Kontakte?**

Die Berufsforschung zeigt seit langem, dass Männer und Frauen sich auf bestimmte Berufe konzentrieren – mit nachteiligen Folgen vor allem für die Frauen: Typische Frauenberufe – vornehmlich im Bereich sozialer Dienstleistungen – sind häufiger als Männerberufe mit Tätigkeiten geringer Qualifikationsanforderungen verbunden (*Busch 2013*) und werden öfter in Teilzeitarbeit ausgeführt. Aber selbst nach Kontrolle von Qualifikation, Arbeitszeit und sonstiger Merkmale des Arbeitsverhältnisses und der beruflichen Tätigkeiten werden Frauenberufe schlechter bezahlt (*Gartner und Hinz 2005, Liebeskind 2004, Trappe 2006, Gottschall 2010*). Dabei ist es eine offene Frage, ob die Zuweisung der Frauen auf Frauenberufe im Wesentlichen aus Selbstselektionsprozessen resultiert – Frauen wählen Frauenberufe (bzw. studieren die entsprechenden Fächer), etwa weil deren Tätigkeitsprofile ansozialisierten Neigungen und Bedürfnissen entsprechen – oder diese Zuweisung als Prozess sozialer Schließung zu verstehen ist: Frauen wählen Frauenberufe, schlicht weil ihnen der Zugang zu Männerberufen verwehrt wird. Jenseits dieser „horizontalen“ beruflichen Segregation sind auch vertikale Segregationsprozesse zu beobachten: In denselben Berufen haben Männer stets die besseren Aufstiegschancen, wobei Frauen in Männerberufen an eine „gläserne Decke“ stoßen (*Ochsenfeld 2012*), während Männer in Frauenberufen sich eher auf der „gläsernen Rolltreppe“ nach oben bewegen (*Budig 2002*).

Die neuere Forschung zur Rolle sozialer Kontakte bei der Jobfindung fokussiert nun auf die Frage, ob und inwieweit Netzwerke zur horizontalen wie vertikalen beruflichen Segregation beitragen (*Drentea 1998, Fernandez und Sosa 2005*). Dabei werden drei

Argumente diskutiert, die eine Verschärfung der beruflichen Segregation durch die Nutzung informeller Kontakte erwarten lassen.

Erstens wieder das Homophilie-Argument: Die Komposition der Netzwerke von Männern und Frauen unterscheidet sich (*Drentea 1998, Moore 1990, Huffman und Torres 2001*). Die Netzwerke von Frauen bestehen vor allem aus starken Kontakten – vornehmlich zu anderen Frauen und Verwandten. Männer hingegen haben deutlich heterogenere Netze mit einem hohen Anteil schwacher Kontakte beruflicher Art. Dementsprechend ist zu erwarten, dass die Netzwerke der Frauen deutlich weniger Informationen über berufliche Gelegenheiten liefern und auch hinsichtlich des sozialen Status homogener sind. Männernetzwerke hingegen liefern über die schwachen Kontakte nicht nur mehr Informationen, sondern ermöglichen es darüber hinaus, einflussreiche Kontakte zu statushöheren Personen zu mobilisieren. Frauen verfügen also, um es mit Lins Worten zu sagen, über ein „Defizit“ an sozialem Kapital (*Lin 2000*), und dies lässt sich im Wesentlichen mit strukturellen Gegebenheiten begründen: Es sind differentielle strukturelle Charakteristika und Lebensverlaufsaspekte, die die Gelegenheiten zum Aufbau eines Netzwerkes für Frauen und Männer sehr unterschiedlich ausfallen lassen (*Moore 1990*).

Zweitens das Schließungs-Argument: Berufsangehörige versuchen generell, potentielle Konkurrenz vom Zugang zu ihren Berufen fernzuhalten und durch eine solche Monopolisierungsstrategie das Entlohnungsniveau des Berufs nach oben zu treiben (*Sørensen 1983, Murphy 1988, Drentea 1998*). „Klassische“ Monopolisierungsstrategien sind etwa die Errichtung credentialistischer Berufszuweisungsmechanismen: Die Ausübung eines Berufes wird vom Besitz eines spezifischen Bildungstitels abhängig gemacht und der Erwerb solcher Bildungstitel wiederum begrenzt (durch Knapphalten der Bildungsgelegenheiten etc., vgl. *Sørensen 2000, Weeden 2002*). Eine solche Schließungsstrategie lässt sich auch bei Männern gegenüber Frauen vermuten, zumal Männer bei einer „Feminisierung“ ihrer Berufe schon durch die oben beschriebene Abwertung ihrer Tätigkeiten eine schlechtere Bezahlung ihrer Tätigkeiten befürchten müssen. So ist zum Beispiel zu vermuten, dass Männer Informationen über gute Karriereoptionen und eine Einflussnahme auf den Karriereprozess nur wieder Männern zugutekommen lassen – und auf diese Weise versuchen, Frauen vom Zugang zu höheren Positionen auszuschließen. Umgekehrt gibt es Belege dafür, dass Frauen Frauen helfen: So ist der Gender-Wage-Gap kleiner in Branchen, in denen Frauen vergleichsweise häufig in Managementpositionen vertreten sind, insbesondere dann, wenn sie statushohe Managementpositionen besetzen (*Cohen und Huffman 2007*). So können Schließungsprozesse auf Basis sozialer Kontakte vor allem zur vertikalen beruflichen Segregation beitragen.

Drittens das Argument des „Gendering“ der Informationen und Einflussnahme, welche die Kontakte vermitteln (*Huffman und Torres 2002*): Frauen erhalten Hilfestellungen für den Zugang zu Positionen, die für sie als adäquat erachtet werden, entsprechendes gilt für die Männer – und zwar *unabhängig vom Geschlecht der helfenden Person*. Frauen bekommen auch von Frauen die schlechteren Tipps, weil diese als adäquat betrachtet werden – sei es, weil Frauen sich eben mit frauentypischen Berufen zufrieden geben oder weil solche Berufe eine bessere Vereinbarung von Kindererziehung und Beruf ermöglichen. Männer bekommen auch von Frauen die „guten“ Karrieretipps, weil sie generell als die adäquateren Kandidaten für anspruchsvollere Stellen mit Karriereaussichten betrachtet werden. Dieses Argument ähnelt dem Schließungs-Argument, allerdings mit drei Unterschieden: Während das Schließungs-Argument die Perspektive der Helfer einnimmt, betrachtet das Gendering-Argument den Prozess aus der Sicht der Jobsuchenden. Das Schließungs-Argument lässt erwarten, dass helfende Männer geschlechtsspezifisch agieren, wohingegen das Gendering-Argument dies auch den Frauen unterstellt. Schließlich funktioniert das Gendering subtiler und ubiquitärer: Anders als beim Schließungs-Argument muss man keine intentionale Handlung einer ausschließenden Gruppe annehmen – die subtil verankerte Vorstellung einer „bedarfsadäquaten“ Hilfestellung führt zu Ausschließung, ohne dass man ein Ausschließungsmotiv unterstellen muss.<sup>5</sup> Zu der Wirksamkeit geschlechtsspezifischer Rollenerwartungen kommt noch hinzu, dass informelle Kontakte eher unvollständige Informationen über Bewerber und Stellen vermitteln und so verhindern können, dass Frauen adäquate Positionen finden (*Drentea 1998*). Formale Einstellungswege hingegen vermindern die Ermessensspielräume für Entscheider, was eine Ausschließung von Frauen erschwert (*Huffman und Torres 2001, Pellizari 2004*).

## 4 Untersuchungsansatz

### 4.1 Hypothesen und Forschungsstand

Fasst man die obigen Überlegungen zusammen, dann lassen sich einige Hypothesen zur Auswirkung sozialer Kontakte auf die berufliche Stellenfindung von Männern und Frauen formulieren:

- Schwache Kontakte zu statushohen Kontaktpersonen sollten eine bessere berufliche Platzierung ermöglichen, weil sie schneller und genauer Informationen über Stellen und Bewerber transportieren.
- Diese Effekte sind geschlechtsspezifisch: Informelle Kontakte begünstigen die Männer, weil diese über Netzwerke mit mehr Ressourcen (schwache Kontakte zu

---

<sup>5</sup>Ronald Burt (1998) geht zudem davon aus, dass Frauen eine „illegitime“ Gruppe in Unternehmen darstellen können, deren Arbeitsleistung unter „Verdacht“ steht. Sie müssen sich daher soziales Kapital von den „legitimen“ Mitarbeitern „borgen“, was am besten in hierarchischen Netzen aus starken Kontakten möglich ist. Dieser sehr interessante Gedanke kann mit den vorliegenden Daten aber nicht geprüft werden, lässt aber vermuten, dass starke Beziehungen für Frauen wichtiger sein können als für Männer.

statushohen Personen) verfügen als Frauen, weil Männer die Informationsvermittlung in Netzwerken dazu nutzen, Frauen vom Zugang zu guten beruflichen Positionen fernzuhalten und sich sogar Frauen am „Gendering“ durch soziale Kontakte beteiligen.

Die empirischen Ergebnisse bisheriger Studien sind aber bei weitem nicht so klar, wie es diese Thesen vermuten lassen. Allerdings zeigt sich, dass informelle Kontakte per se nicht wichtig sind, um höhere Positionen zu erreichen und sich sogar negativ auf das Einkommen auswirken (*Franzen und Hangartner 2005, Weiss und Klein 2011*). Teils wird auch von einem U-förmigen Zusammenhang zwischen der Nutzung informeller Kontakte und den Qualifikationsanforderungen der betreffenden Berufe berichtet (*Rebien 2010*). Die Auswirkung der „schwachen“ Kontakte erhielt nur sehr gemischte empirische Stützung (*Yakubovich 2005, Smith 2000, Aguliera 2008*). Zum Teil wird von Lohnabschlägen durch starke Kontakte berichtet (*Riordan und Kratz 2012*).

Insbesondere wird in der Literatur stark diskutiert, ob formelle Verfahren der Stellenfindung tatsächlich für Frauen besser sind als die informelle Suche über soziale Kontakte (*Dretea 1998, Huffman und Torres 2001*) und wie genau die Wirkungsmechanismen sozialer Kontakte für Männer versus Frauen funktionieren. In Bezug auf Absolventen in Deutschland wurde bisher gezeigt, dass sich Männer und Frauen in der Mobilisierung statushoher Kontakte nicht unterscheiden (*Ambrasat et al. 2011, S. 110*), aber dass Männer im Vergleich zu Frauen eine deutlich höhere Chance haben, über Kontakte aus dem Studium zur ersten Erwerbstätigkeit zu gelangen (*Sarceletti 2009, S. 192*). Doch bedeutet das wirklich, dass informelle Kontakte für Frauen im Vergleich zu formalen Suchwegen von Nachteil sind? Manifestieren sich jenseits möglicher Kompositionseffekte auch Prozesse sozialer Schließung in der Nutzung sozialer Kontakte für den Stellenfindungsprozess? Welche Rolle spielt das „Gendering“ für die berufliche Segregation?

Die bisherigen Studien lassen eine Beantwortung dieser Fragen oft nicht oder nur sehr näherungsweise zu, da sie meistens aus kleinen Spezialsamples bestehen, die nicht die nötigen Informationen bieten, um die angesprochenen Wirkungsmechanismen sozialer Kontakte separieren zu können. Auch die hier präsentierte Absolventenstudie kann eine letztgültige Beantwortung dieser Fragen nicht leisten, bietet aber im Vergleich zu früheren Studien einige Vorteile: Sie ist mit 811 nutzbaren Fällen vergleichsweise umfangreich und enthält reichhaltige Informationen über Stellensuchende, Kontaktpersonen und gefundene Jobs. So lassen sich die Effekte aller drei Einflussfaktoren (Geschlecht, Status und Stärke der Beziehung auf den beruflichen Erfolg) simultan schätzen. Dabei ist die Zielgruppe – Hochschulabsolventen aus dem Bereich der ganzen Bundesrepublik – sehr homogen, was die Isolierung von Effekten der sozialen Kontakte erleichtert. Unterstützt wird dies durch die Konzentration auf Berufseinstiege, was eine Konfundierung von Mechanismen früherer vs. späterer Karrieremobilität vermeidet.



Die folgenden Analysen untersuchen die Effekte der Nutzung sozialer Kontakte, der Kontaktstärke und des Kontaktstatus auf den Erfolg beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen, wobei diese Effekte nach Geschlecht der Kontaktpersonen wie dem Geschlecht der Jobsuchenden unterschieden werden. Erst diese doppelte Geschlechterperspektive ermöglicht es, die Rolle sozialer Kontakte für die berufliche Segregation näher zu analysieren.

## 4.2 Daten und Variablen

Die folgenden Analysen verwenden Daten des Onlineabsolventenpanels „Determinanten beruflicher Karrieren von Hochschulabsolventen unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte“ (DBKH). Ziel des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts ist es, die Rolle von sozialen Kontakten, Schlüsselqualifikationen und beruflichen Orientierungen beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen zu untersuchen (Ambrasat et al. 2011). Zum Erhebungsbeginn im Jahr 2007 konnten hierfür 4653 E-Mail-Adressen von Hochschulabsolventen und Studierenden kurz vor ihrem Abschluss gewonnen werden. Die Rekrutierung erfolgte über Jobportale (64 %) und Rundschreiben von Universitäten (36 %), in denen auf das Vorhaben der Studie hingewiesen wurde. Nach einer Erstbefragung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Zeitraum zwischen 2008 und 2010 im Rahmen von vier halbjährlichen Folgerhebungen zu ihrem Berufseinstieg und weiterem beruflichen Werdegang befragt. Die Rücklaufquoten der vier Folgerhebungen betrugen 78, 72, 72 und 60 Prozent.

Die DBKH Daten erfüllen eine zentrale Anforderung an eine Zufallsstichprobe nicht. Sowohl die Rekrutierung über Jobportale im Internet als auch über E-Mail-Rundschreiben von Hochschulen erfolgte auf elektronischem Wege. Personen ohne Zugang zum Internet haben damit von vornherein eine geringere Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe zu gelangen. Das Sample weicht in Bezug auf einige Merkmale von den in der Grundgesamtheit bekannten Parametern ab. So sind Frauen sowie geisteswissenschaftliche Fächer leicht überrepräsentiert. Allerdings unterscheiden sich Personen, die über Jobportale rekrutiert wurden, hinsichtlich ihrer Stellenfindungswege nicht von Personen, die über E-Mail-Rundschreiben von Hochschulen in die Studie gelangt sind. Eine diesbezügliche Verzerrung ist somit unwahrscheinlich.

Für die folgenden Analysen wurde ein Teilsample gebildet. Es werden nur solche Personen betrachtet, bei denen während des Erhebungszeitraums die erste Beschäftigung nach dem Studium beobachtet werden konnte. Dies umfasst Qualifikations- sowie wenige Volontärs-, und Traineestellen. Zudem beschränken sich die Analysen auf Personen, die zum Zeitpunkt der Beschäftigung einen Wohnort im Inland angeben.

Die für das Vorhaben zentralen unabhängigen Variablen sind die der informellen Stellenfindung. Die informelle Stellenfindung wurde im DBKH Projekt zweistufig erhoben. Auf die Frage nach dem Stellenfindungsweg („Wie haben Sie Ihre jetzige Stelle gefunden?“) folgte für diejenigen, die einen formellen Stellenfindungsweg angaben, die Frage „Haben Ihnen Verwandte oder Bekannte geholfen, die Stelle zu finden?“. Für diejenigen, die angaben, ihre Stelle informell, also mit Hilfe von Kontakten gefunden zu haben, wurden die Merkmale derjenigen Kontaktperson erhoben, die für die Stellenfindung am wichtigsten war. Hierzu gehörten Art der Unterstützungsleistung, höchster beruflicher Abschluss, berufliche Stellung, Art und Stärke der Beziehung, Geschlecht, Alter, sowie Position im Betrieb bzw. Stellung zum Arbeitgeber. Für die Analysen wurden Helfermerkmale zusammengefasst. So sind *statushohe* Kontakte solche, die entweder eine Leitungsfunktion innehaben oder selbst Arbeitgeber sind. Die *Beziehungsstärke* wurde auf einer zehnstufigen Skala von 1 „überhaupt nicht nah“ bis 10 „sehr nah“ erfasst. Für die Analyse wurde die zehnstufige Skala dichotomisiert. Die Werte eins bis fünf wurden als schwache Beziehungen kodiert, die Werte sechs bis zehn entsprechend als starke Beziehungen.<sup>6</sup> Für sämtliche Merkmale der informellen Stellenfindung wurden Dummyvariablen verwendet, wobei die Referenzkategorie stets der formale Stellenfindungsweg ist.

Als Kontrollvariablen wurden das *Alter* und der *Wohnort* der Hochschulabsolventen zum Zeitpunkt der Beschäftigung, unterschieden nach alten und neuen Bundesländern, das *Geschlecht* der befragten Person, das *Studienfach* und die *Studienabschlussnote* verwendet. Die Studienabschlussnote wurde für alle Fächer auf einer Skala von 1,0 bis 4,0 erhoben. Zudem wird unterschieden, ob der Hochschulabschluss an einer *Universität* oder einer Fachhochschule erworben wurde. Als Indikator für die verfügbaren Ressourcen während der Stellensuche wird der durch die Befragten selbst eingeschätzte *Anteil von Akademikern* im Bekanntenkreis verwendet. Diese Angabe wurde während der Suche und somit vor der Stellenfindung erhoben. Um zu kontrollieren, dass Effekte der Stellenfindung nicht allein aus Beschäftigungen während des Studiums resultieren, werden Praktika und Hilfskrafttätigkeiten als Kontrollvariablen verwendet. Die Verteilung der verwendeten Kontrollvariablen zeigt Tabelle 1.

Als zentraler Indikator für den beruflichen Erfolg wird in den Regressionsmodellen der Bruttostundenlohn, der aus der Erstangabe des monatlichen Bruttoeinkommens und der vertraglichen Arbeitszeit gebildet wurde, als abhängige Variable verwendet. Die annähernde Normalverteilung des Bruttostundenlohns macht eine Transformation unnötig. Die Regressionskoeffizienten lassen sich demnach als Veränderungen des Lohns in „Euro pro Stunde“ lesen, wenn sich die unabhängigen Variablen um eine Einheit verschieben.

<sup>6</sup>Ähnliche Ergebnisse lassen sich auch erzielen, wenn statt der Beziehungsstärke die Art der Beziehung unterschieden nach Bekannten und Verwandten verwendet wird.

**Tabelle 1:** Verteilungsmerkmale der verwendeten Kontrollvariablen (N=811)

	Anteil bzw. Mittelwert	Standardabweichung
Geschlecht: Frau	63,13 %	
Alter zum Jobbeginn (log.)	3,33	0,1
Wohnort in neuen Bundesländern	22,44 %	
Fächer:		
Geistes- und Sozialwissenschaften	33,04 %	
Naturwissenschaften	8,63 %	
Wirtschaftswissenschaften	25,28 %	
Ingenieurwissenschaften	15,29 %	
Informatik	5,06 %	
Medizin	4,07 %	
Sonstige Fächer <sup>a</sup>	8,63 %	
Studienabschlussnote (1,0–4,0)	1,92	0,50
Universitätsabschluss (Ref.: Fachhochschulabschluss)	58,57 %	
Studentische Hilfskraft während des Studiums	42,17 %	
Praktikum während des Studiums	90,75 %	
Verfügbare soziale Ressourcen: So gut wie keine Akademiker im Bekanntenkreis	7,77 %	

<sup>a</sup>Die sonstigen Fächer sind: Rechtswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, Landespflege, Umweltgestaltung, Lebensmittel-, Ernährungs-, und Haushaltswissenschaften, sonstige Medizin und Gesundheitswissenschaften, Agrar- und Forstwissenschaften.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten

## 5 Ergebnisse

### 5.1 Die sozialen Kontakte der Absolventinnen und Absolventen

In den Tabellen 2 bis 5 sind einige Charakteristika der von Männern und Frauen zur Stellensuche erfolgreich eingesetzten sozialen Kontakte dargestellt.

Zunächst ist zu bemerken, dass Männer und Frauen sich in der generellen Nutzung von Kontakten kaum unterscheiden. Jeweils etwa ein Drittel der Stellen werden über informelle Vermittlungswege gefunden (Tabelle 2). Dieser Anteil entspricht in etwa dem vergleichbarer Studien an Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg.<sup>7</sup>

<sup>7</sup>Kratz et al. (2013) berichten einen Anteil von 37 Prozent für informell gefundene Beschäftigungen direkt nach dem Hochschulabschluss. Weiss und Klein (2011) weisen einen Anteil von 34 Prozent aus. Sarcletti (2009, S. 182) gibt an, dass bei einem Fünftel der gefundenen ersten Beschäftigungen nach Studienabschluss ein Kontakt aus einem Praktikum oder einer fachnahen Erwerbstätigkeit während des Studiums beteiligt war.

**Tabelle 2:** Stellenfindungsweg nach Geschlecht. Anteil in Prozent und N in Klammern.  
Erste Beschäftigung nach Studienabschluss

	Männer	Frauen	Gesamt
Formaler Stellenfindungsweg	64,47 (205)	69,10 (373)	67,37 (578)
Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten	35,53 (114)	30,93 (171)	32,63 (280)
<b>Gesamt</b>	<b>100,00 (321)</b>	<b>100,00 (548)</b>	<b>100,00 (858)</b>

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten.  $\chi^2=1,93$

In Tabelle 3 (Zeile 1) ist zu sehen, dass schwache Kontakte etwas häufiger für die informelle Stellenfindung eingesetzt werden als starke. Interessanterweise unterscheiden sich Männer und Frauen kaum hinsichtlich der Beziehungsstärke zum Kontakt, sie finden etwa gleichhäufig über schwache Kontakte eine Beschäftigung.

Die differentielle Wirkung der Netzwerke für Männer und Frauen wird erst deutlich, wenn man das Geschlecht der Kontaktpersonen genauer betrachtet: Während Frauen in gleichem Maße Unterstützung bei Männern und bei Frauen für die Findung einer Stelle erhalten, greifen Männer überwiegend auf Kontakte zu Männern zurück: Gut 80 Prozent der helfenden Kontakte der Männer sind wieder Männer, nur 20 Prozent erfolgreicher Vermittlungen für Männer vollziehen sich über weibliche Kontaktpersonen (Tabelle 3, Zeile 2). Männernetzwerke sind also in Bezug auf die Geschlechterverteilung exklusiver.

Wie erwartet hat der Status der vermittelnden Person eine hohe Bedeutung für eine erfolgreiche Stellenfindung: Sowohl für Männer als auch für Frauen waren in etwa zwei Drittel der Fälle statushohe Kontaktpersonen hilfreich (Tabelle 3, Zeile 3). Nur ein Drittel der informell gefundenen Stellen wurde von Kontaktpersonen ohne Leitungsfunktionen vermittelt. Diese statushohen Kontakte werden besonders mit Hilfe schwacher Beziehungen geknüpft (Tabelle 4, Zeile 1). Zwei Punkte sind hier hervorzuheben. Erstens sind die statushohen Kontakte überwiegend männlich: Etwa doppelt so viele männliche wie weibliche Kontaktpersonen haben eine Leitungsfunktion inne (Tabelle 5, Spalte „Gesamt“, Zeilen 1 und 2). Zweitens werden weibliche statushohe Kontakte von Männern offensichtlich nicht genutzt: Nur 6,38 Prozent der Männer fanden eine Stelle über statushohe Frauen (Tabelle 5, Zeile 1). Während also Männer fast ausschließlich auf statushohe Männer zurückgreifen, bekommen Frauen zwar auch überwiegend von statushohen Männern Hilfestellung, aber statushohe Frauen stellen in den Kontakten der Frauen eine durchaus beachtliche Größe dar.

**Tabelle 3:** Charakteristika der sozialen Kontakte nach Geschlecht der Befragten, nur Personen mit informeller Stellenfindung, Anteil in Prozent

	Männer	Frauen	Gesamt	$\chi^2$
Schwache Beziehung	57,43	51,37	53,85	0,88
Weiblicher Helfer	22,77	52,05	40,08	21,32**
Statushoher Kontakt	63,83	64,03	64,26	0,00

Signifikanz: \*\*p<0,01

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten.

**Tabelle 4:** Beziehungsstärke und Status der sozialen Kontakte nach Geschlecht der befragten Personen. Nur Personen mit informeller Stellenfindung. Anteil in Prozent

	Männer	Frauen	Gesamt	$\chi^2$
Statushoher Helfer, schwache Beziehung	42,55	41,01	41,63	0,06
Statusniedriger Helfer, schwache Beziehung	14,89	10,07	12,02	1,23
Statushoher Helfer, starke Beziehung	21,28	23,02	22,32	0,10
Statusniedriger Helfer, starke Beziehung	21,28	25,90	24,03	0,66
<b>Gesamt</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten.

**Tabelle 5:** Status und Geschlecht der sozialen Kontakte nach Geschlecht der befragten Personen. Nur Personen mit informeller Stellenfindung. Anteil in Prozent

	Männer	Frauen	Gesamt	$\chi^2$
Statushoher weiblicher Helfer	6,38	27,34	18,88	16,08**
Statushoher männlicher Helfer	57,45	36,69	45,06	9,76**
Statusniedriger weiblicher Helfer	11,70	25,18	19,74	6,43*
Statusniedriger männlicher Helfer	24,47	10,79	16,31	7,69**
<b>Gesamt</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	

Signifikanz: \*p<0,05; \*\*p<0,01

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten

## 5.2 Die Wirkung sozialer Kontakte

In den Tabellen 6 und 7 sind die Ergebnisse der multivariaten Modelle dargestellt, die den Effekt der sozialen Kontakte auf den Erfolg der beruflichen Platzierung, gemessen am erzielten Stundenlohn, prüfen.<sup>8</sup> Die Modelle 1–3 (Tabelle 6) schätzen die Effekte

<sup>8</sup>Die hier vorgestellten Analysen verwenden Regressionsmodelle, um die Effekte sozialer Kontakte im Vergleich zu den Kontrollvariablen möglichst „plastisch“ darstellen zu können. Eine weiterführende Varianzdekomposition bleibt künftigen Arbeiten vorbehalten.

des Geschlechts der helfenden Person, der Stärke der Beziehung zu ihr und ihren beruflichen Status. Modell 4 (Tabelle 7) berücksichtigt zusätzlich noch die vollständigen Interaktionseffekte zwischen diesen Netzwerkcharakteristika. Die Ergebnisse dieses umfassenden Modells werden getrennt für Männer (4m) und Frauen (4f) ausgewiesen. Auf diesem Wege ist eine sehr differenzierte Betrachtung der geschlechtsspezifischen Effekte sozialer Kontakte auf die berufliche Platzierung möglich.

Zunächst aber werfen wir einen Blick auf die in allen Modellen verwendeten Kontrollvariablen. Die Effekte dieser Variablen haben alle Größenordnungen, die aufgrund bisheriger Studien erwartet werden konnten und unterstreichen, dass das Sample trotz seines nicht-zufälligen Zustandekommens keine allzu großen Verzerrungen aufweist. Die Effekte der Kontrollvariablen sind über die Modelle hinweg weitestgehend stabil.

Der reine Einkommensvorteil der Männer gegenüber den Frauen beträgt in den Daten rund 20 Prozent und liegt damit im Rahmen vergleichbarer Studien (*Leuze und Strauss 2009*). Nach Einschluss der hier betrachteten Variablen liegt der Gender-Wage-Gap bei 2 Euro. Die Hinzunahme der Netzwerkvariablen erbringt keinen signifikanten zusätzlichen Erklärungsbeitrag zum Gender Wage Gap. Auf den ersten Blick scheint also die Suche über informelle Kontakte nicht für die Entlohnungsunterschiede relevant zu sein. Doch der Schein trügt: Wie noch zu zeigen sein wird, sind hier sehr wohl geschlechtsspezifische Mechanismen am Werk, die sich in ihren Effekten allerdings kompensieren.

Darüber hinaus ist zu erkennen, dass Personen in den neuen Bundesländern weniger als in den alten verdienen. Naturwissenschaftler, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure, Informatiker, Mediziner und sonstige Studienfächer verdienen deutlich mehr als Geistes- und Sozialwissenschaftler. Die Studienabschlussnote zeigt sich als guter Prädiktor des Einkommens, allerdings erst unter Kontrolle der Fächer. Der häufig gefundene Einkommensvorsprung der Fachhochschulabsolventen im Vergleich zu den Universitätsabsolventen (*Briedis 2007*) ist unter Kontrolle der Studienfächer nicht mehr signifikant. Auffällig ist, dass sich ein Praktikum während des Studiums lediglich für Männer positiv auf den Lohn auswirkt.

Ein wichtiger Hinweis auf die Bedeutung von Netzwerkressourcen findet sich ebenfalls: Personen, die vor der Stellenfindung angeben, kaum Akademiker in Ihrem Netzwerk zu haben, verdienen weniger als Personen, die über solche Kontakte verfügen. Diese Variable sagt wohlgernekt noch nichts darüber aus, ob und welche Kontakte auch tatsächlich genutzt wurden, sondern erfasst zunächst nur die potentiellen, *mobilisierbaren* Ressourcen im Unterschied zu den *mobilisierten* Ressourcen (*Lin 1999*). Dass solche Ressourcen wichtig sind, wird unterstrichen durch die Tatsache, dass der Effekt dieser Variable auch nach Einschluss der tatsächlich genutzten Kontakte recht robust bleibt. Allerdings ist der Effekt im Modell für die Frauen nicht signifikant, was auf die geschlechtsspezifische Wirkung sozialer Kontakte hindeutet.

Betrachtet man nun die tatsächlich genutzten sozialen Kontakte, so kann man sehen, dass zunächst alle Effekte der hier betrachteten Charakteristika die erwarteten durchschnittlichen Effekte zeigen:

- Das Geschlecht der Kontakte ist von Bedeutung. Während die Stellenfindung über weibliche Kontakte im Vergleich zur formalen Stellensuche keine Vorteile bringt<sup>9</sup>, zahlt sich die Vermittlung von Stellen über männliche Kontakte aus – selbst in der hier untersuchten Population hochqualifizierter Arbeitskräfte bringen informelle Stellenfindungswege Vorteile, wenn die vermittelnden Personen Männer sind. Welche Mechanismen allerdings hinter der vorteilhaften männlichen helfenden Hand stecken, bleibt noch zu eruieren: Sind männliche Kontakte vorteilhafter, weil sie höheren Status haben? Bringen sie diese Vorteile für alle, oder nur für die Männer? Wenn ja, sind das Schließungs- oder Gendering-Effekte?
- Statushohe Kontakte sind ebenfalls hilfreich: Auch hier zeigt sich der erwartete Effekt. Doch kommen diese statushohen Kontakte den Geschlechtern gleichermaßen zugute?
- Schwache Kontakte sind, wie erwartet, hilfreicher als starke Kontakte. Der Koeffizient ist sogar der höchste unter den drei Helfermerkmalen. Auch hier bleibt der Mechanismus noch zu klären: Bieten schwache Kontakte im Granovetterschen Sinne mehr Informationen, oder ist es nach Lin vor allem der Zugang zu statushohen Positionen über schwache Kontakte, die hier vorteilhaft sind?

Betrachtet man nun das Modell 4 in Tabelle 7, das alle Interaktionen zwischen den Netzwerkcharakteristika berücksichtigt, können die verbliebenen Fragen beantwortet werden. Es bleiben nur zwei signifikante Effekte sozialer Kontakte übrig: Es ist die Stellenfindung mit Hilfe *statushoher* Kontakte, zu denen *schwache* Beziehungen bestehen, die einen deutlichen Vorteil beim Berufseinstieg in den Arbeitsmarkt mit sich bringt, wobei sowohl männliche als auch weibliche Kontaktpersonen für die Stellenfindung hilfreich sein können. Die Tatsache, dass sich alle anderen Kombinationen von Netzwerkcharakteristika nicht signifikant auf die Bezahlung der Stelle auswirken, lässt einige Rückschlüsse auf die Wirkungsweise sozialer Kontakte zu.

Erstens ist der Status der Kontaktperson ein wichtiges, notwendiges Merkmal von Kontakten, wenn diese zu vorteilhaften Positionen führen sollen.

Zweitens ist hoher Status der Kontaktperson kein hinreichendes Kriterium zum Erreichen einer günstigen Einstiegsposition. Es nutzt vergleichsweise wenig, statushohe

---

<sup>9</sup>Der entsprechende Koeffizient ist zwar ebenfalls positiv, aber nicht signifikant.

Kontakte „im Nahbereich“ zu haben; es sind die *schwachen* Kontakte zu statushohen Personen in entfernteren Kreisen, die hilfreich bei der Stellenfindung sind.

Drittens bedeutet dies, dass schwache Kontakte in erster Linie deshalb nützlich sind, weil sie Statusressourcen im Netz mobilisieren können, und nicht, weil sie Informationen vermitteln, was Lins und nicht Granovetters Auffassung von der Wirkungsweise schwacher Kontakte bestätigt. Schwache Kontakte zu statusniedrigen Personen bieten keinen Vorteil, weder zu männlichen noch zu weiblichen Kontaktpersonen. Gleichzeitig bestätigt sich die Vermutung, dass schwache Kontakte instrumentell genutzt werden: Gerade die schwachen Kontakte gehen im vorliegende Sample häufig mit Hilfestellungen wie Vermittlung und Direkteinstellung einher (Tabelle 8 im Anhang). Daher sind auch die schwachen Kontakte zu statushohen Personen effizienter zur Erreichung einer besser bezahlten Einstiegsstelle als die starken Kontakte zu statushohen Positionen, die aufgrund ihres expressiven Charakters nicht zur Erschließung neuer Ressourcen genutzt werden (*Lin 2001*).<sup>10</sup>

**Tabelle 6:** Lineare Regression auf den Bruttostundenlohn. Helfermerkmale Geschlecht, Status und Beziehungsstärke. Regressionskoeffizienten sowie t-Werte in Klammern

	Modell 1 „Helfergeschlecht“	Modell 2 „Helferstatus“	Modell 3 „Beziehungsstärke“
<b>Informelle Stellenfindung</b> (Ref.: formelle Stellenfindung)			
– über männlichen Helfer	0,74 <sup>+</sup> (1,75)	— —	— —
– über weiblichen Helfer	0,51 (1,00)	— —	— —
– über statushohen Kontakt	— —	0,91* (2,20)	— —
– über statusniedrigen Kontakt	— —	0,20 (0,37)	— —
– über starken Kontakt	— —	— —	0,04 (0,09)
– über schwachen Kontakt	— —	— —	1,19** (2,67)

Fortsetzung Tabelle 6 nächste Seite

<sup>10</sup>Allerdings lässt die Datenlage auch alternative Erklärungen zu: Starke Kontakte können auch „der letzte Ausweg“ im Sinne einer Hilfe aus Mitgefühl für leistungsschwache Absolventen sein (vgl. Riordan und Kratz 2012), während gerade die gut qualifizierten und hoch motivierten Studierenden schwache Kontakte mobilisieren können. Wir haben hier versucht, Qualifikationsunterschiede der Absolventen soweit als möglich zu kontrollieren, aber die Heterogenität des Samples in dieser Hinsicht kann mit der gegebenen Datenlage nicht vollständig kontrolliert werden. Gleichwohl unterstreicht auch diese Erklärungsvariante die hohe Bedeutung schwacher Kontakte für die Stellenfindung.



Fortsetzung **Tabelle 6**

	Modell 1 „Helfergeschlecht“	Modell 2 „Helferstatus“	Modell 3 „Beziehungsstärke“
<b>Askriptive Merkmale</b>			
Geschlecht der befragten Person ist weiblich (Ref.: männlich)	-1,95** (-5,27)	-1,97** (-5,37)	-1,97** (-5,38)
Alter zum Zeitpunkt des Jobbeginns logarithmiert	2,63 (1,60)	2,68 (1,64)	2,57 (1,57)
Wohnort in neuen Bundesländern (Ref.: Alte Bundesländer)	-1,78** (-4,65)	-1,81** (-4,73)	-1,81** (-4,74)
<b>Studium</b>			
<b>Fach</b> (Ref.: Geisteswissenschaften)			
- Naturwissenschaften	1,67** (2,72)	1,66** (2,73)	1,66** (2,72)
- Wirtschaftswissenschaften	3,40** (7,14)	3,43** (7,21)	3,39** (7,15)
- Ingenieurwissenschaften	4,52** (7,61)	4,57** (7,72)	4,46** (7,53)
- Informatik	3,26** (4,10)	3,31** (4,17)	3,28** (4,14)
- Medizin	5,69** (6,83)	5,67** (6,82)	5,64** (6,79)
- sonstige Fächer	1,14 <sup>+</sup> (1,85)	1,14 <sup>+</sup> (1,86)	1,14 <sup>+</sup> (1,86)
<b>Abschlussnote</b> (1,0–4,0)	-1,20** (-3,67)	-1,22** (-3,71)	-1,22** (-3,73)
<b>Uniabschluss</b> (Ref.: FH-Abschluss)	-0,17 (-0,45)	-0,14 (-0,38)	-0,20 (-0,52)
<b>Studentische Hilfskraft während des Studiums</b>	0,17 (0,52)	0,17 (0,53)	0,18 (0,54)
<b>Praktikum während des Studiums</b>	0,64 (1,14)	0,67 (1,19)	0,66 (1,18)
<b>Verfügbare soziale Ressourcen</b>			
Während der Stellensuche so gut wie kein Akademiker im Egonetzwerk. (Ref.: mehr als so gut wie kein Akademiker im Egonetzwerk)	-1,28* (-2,15)	-1,28* (-2,14)	-1,20* (-2,02)
Konstante	7,80 (1,40)	7,59 (1,36)	8,04 (1,45)
Anzahl Beobachtungen	811	811	811
Adjusted R <sup>2</sup>	0,24	0,24	0,25

Signifikanz: \*p&lt;0,1; \*\*p&lt;0,05; \*\*\*p&lt;0,01

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten

In den beiden letzten Spalten der Tabelle 7 ist schließlich zu sehen, dass die positive Wirkung statushoher männlicher Kontakte, die über schwache Beziehungen erreicht werden, ausschließlich Männern zugutekommt, während Frauen ausschließlich von statushohen weiblichen Kontakten, die über schwache Beziehungen erreicht werden, profitieren.<sup>11</sup> Das belegt zum einen in recht deutlicher Weise, dass die Vermittlung von Stellen Prozesse sozialer Schließung begünstigt: Männer helfen Männern und Frauen helfen Frauen. Zwar findet auch ein hoher Anteil von Frauen Stellen über die Vermittlung statushoher Männer, aber diese Vermittlungen führen nicht zu den attraktivsten Stellen (zumindest, was den Einstiegslohn angeht). Dabei scheint es sich eher um Prozesse der direkten Schließung zu handeln, nicht des Gendering: Männer erhalten von Frauen nicht unbedingt „gute“ Hinweise und Unterstützungen. Allerdings könnte sich hier auch ein Fallzahlproblem bemerkbar machen: Männer wurden hier generell so gut wie gar nicht von statushohen Frauen vermittelt – was aber selbst wiederum ein aussagekräftiges Faktum darstellt.

**Tabelle 7:** Lineare Regression auf den Bruttostundenlohn. Interaktion der Helfermerkmale Geschlecht, Status und Beziehungsstärke; differenziert nach Geschlecht der befragten Person. Regressionskoeffizienten sowie t-Werte in Klammern

	Modell 4 (Kombination Geschlecht, Status, Beziehungsstärke)	Modell 4f (nur Frauen)	Modell 4m (nur Männer)
<b>Informelle Stellenfindung</b> (Ref.: formelle Stellenfindung)			
– über männlichen, starken statushohen Kontakt	–0,39 (–0,48)	0,04 (0,04)	–0,83 (–0,72)
– über männlichen, schwachen statushohen Kontakt	1,32* (2,36)	0,46 (0,59)	2,34** (2,86)
– über weiblichen, starken statushohen Kontakt	–0,28 (–0,27)	–0,80 (–0,74)	1,94 (0,72)
– über weiblichen, schwachen statushohen Kontakt	2,40* (2,57)	2,51* (2,57)	0,93 (0,35)
– über männlichen, starken statusniedrigen Kontakt	1,06 (1,08)	–0,15 (–0,11)	1,74 (1,28)
– über männlichen, schwachen statusniedrigen Kontakt	–0,02 (–0,02)	0,49 (0,25)	–0,69 (–0,49)
– über weiblichen, starken statusniedrigen Kontakt	–0,00 (–0,00)	0,09 (0,10)	1,33 (0,80)
– über weiblichen, schwachen statusniedrigen Kontakt	–0,43 (–0,33)	–1,12 (–0,76)	2,05 (0,76)

Fortsetzung Tabelle 7 nächste Seite

<sup>11</sup>Hier handelt es sich nicht um ein Fallzahlproblem: Man beachte, dass es im Sample deutlich mehr Frauen als Männer gibt.

Fortsetzung **Tabelle 7**

	<b>Modell 4 (Kombination Geschlecht, Status, Beziehungsstärke)</b>	<b>Modell 4f (nur Frauen)</b>	<b>Modell 4m (nur Männer)</b>
<b>Askriptive Merkmale</b>			
Geschlecht der befragten Person ist weiblich (Ref.: männlich)	-2,00** (-5,41)	— —	— —
Alter zum Zeitpunkt des Jobbeginns logarithmiert	2,64 (1,61)	2,98 (1,49)	3,19 (1,13)
Wohnort in neuen Bundesländern (Ref.: Alte Bundesländer)	-1,79** (-4,67)	-1,40** (-3,02)	-2,38** (-3,49)
<b>Studium</b>			
<b>Fach</b> (Ref.: Geisteswissenschaften)			
– Naturwissenschaften	1,63** (2,66)	1,53* (2,14)	2,50 (2,13)
– Wirtschaftswissenschaften	3,37** (7,08)	2,68** (4,90)	5,72** (5,86)
– Ingenieurwissenschaften	4,42** (7,40)	1,69 <sup>+</sup> (1,91)	7,21** (7,09)
– Informatik	3,23** (4,04)	4,31** (3,12)	4,30** (3,79)
– Medizin	5,61** (6,74)	5,20** (5,19)	7,86** (5,26)
– sonstige Fächer	1,11 <sup>+</sup> (1,81)	1,26 <sup>+</sup> (1,87)	1,39 (0,99)
<b>Abschlussnote</b> (1,0–4,0)	-1,19** (-3,61)	-0,66 (-1,61)	-2,33** (-4,21)
<b>Uniabschluss</b> (Ref.:FH)	-0,26 (-0,67)	-0,21 (-0,45)	-0,06 (-0,09)
<b>Studentische Hilfskraft während des Studiums</b>	0,21 (0,65)	0,21 (0,52)	0,29 (0,51)
<b>Praktikum während des Studiums</b>	0,74 (1,31)	0,11 (0,15)	1,99* (2,24)
<b>Verfügbare soziale Ressourcen</b>			
Während der Stellensuche so gut wie kein Akademiker im Egonetzwerk. (Ref.: mehr als so gut wie kein Akademiker im Egonetzwerk)	-1,23* (-2,06)	-0,93 (-1,28)	-2,34* (-2,26)
Konstante	7,76 (1,39)	4,46 (0,66)	5,19 (0,55)
Anzahl Beobachtungen	811	512	299
Adjusted R <sup>2</sup>	0,25	0,10	0,29

Signifikanz: \*p&lt;0,1; \*\*p&lt;0,05; \*\*\*p&lt;0,01

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten

## 6 Zusammenfassung und Diskussion

Die Daten des hier vorgestellten DBKH-Projektes erlauben es, einen differenzierten Blick auf die Wirkung sozialer Kontakte auf den Stellenfindungsprozess von Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu werfen. Generell konnte gezeigt werden, dass informelle Kontakte hilfreich sind für den Erhalt einer günstigen (bedeutet hier: einer überdurchschnittlich bezahlten) Einstiegsposition, wobei insbesondere schwache Beziehungen, Beziehungen zu statushohen Personen, und männliche Kontakte von besonderer Bedeutung sind. Spezifischer konnte im Sinne der Netzwerktheorie sozialen Kapitals von Nan Lin gezeigt werden, dass sich eine Stellenfindung mit Hilfe von *schwachen Kontakten zu statushohen Personen* positiv auf die Qualität der gefundenen Beschäftigung auswirkt.

Bezüglich der Frage, ob und inwieweit die Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten Frauen benachteiligt, wurden mit dem Homophilie-, dem Gendering- und dem Schließungs-Argument drei mögliche theoretische Ansätze vorgeschlagen. Die Ergebnisse stützen am ehesten das Schließungs-Argument. Die zur Stellenfindung eingesetzten Kontakte sind überwiegend männlich, und die männlichen Kontakte sind zudem eher in statushohen Positionen vertreten als weibliche Kontakte. Zudem sind Männer in Bezug auf die Nutzung von Kontakten exklusiver und erhalten überdurchschnittlich häufig nur von statushohen Männern Unterstützung. Andererseits profitieren Frauen von Kontakten zu statushohen Frauen, die über schwache Beziehungen erreicht werden. Wirksame Hilfestellungen gewähren sich die Geschlechter vorzugsweise untereinander.

Diese gegenseitige Exklusivität der Hilfeleistungen dürfte auch der Grund dafür sein, warum die Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten im vorliegenden Datensatz nicht zu einer Erklärung des Gender-Wage Gaps beitragen kann. Wenn statushohe Frauen den Frauen in derselben Weise zu „guten Stellen“ Zutritt verschaffen wie statushohe Männer den Männern, deutet das zwar klar auf Ausschließungsmechanismen hin, aber zwischen Gruppen ähnlicher Schließungspotentiale – zumindest in dem hier verwendeten homogenen Sample von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen. Im Ergebnis nivellieren sich die Einkommensunterschiede, die von Männern und Frauen in ähnlicher Weise durch die Stellenfindung mit Hilfe von Kontakten verursacht werden.

Der hier verwendete Datensatz hat gegenüber früheren Studien etliche Vorzüge, doch sei als abschließende Bemerkung auch nochmal auf seine Nachteile hingewiesen. Obwohl er viele Informationen beinhaltet, ist er an manchen Stellen nicht differenziert genug – so lassen sich gerade hinsichtlich der Geschlechterdiskrepanz Kompositionseffekte nicht völlig ausschließen. Die Struktur des Datensatzes ermöglicht nicht eine

hinreichende Kontrolle unbeobachteter Heterogenität. Schließlich sei noch mal auf die mangelnde Repräsentativität der Stichprobe hingewiesen. Insbesondere stellt sich die Frage, ob und inwieweit die hier herausgearbeiteten Auswirkungen sozialer Kontakte für Hochschulabsolventen überhaupt auf die Gesamtbevölkerung übertragen werden können. So ist zu vermuten, dass die Schließungspraktiken der Geschlechter in einem bevölkerungsrepräsentativen Sample weitaus deutlicher für Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern sorgen dürften, da Männer gerade in nichtakademischen Berufsgruppen über die bessere Ressourcenlage verfügen. Zudem ist davon auszugehen, dass starken Kontakten in statusniedrigen Berufsgruppen eine deutlich wichtigere Rolle zukommt als in den hier untersuchten.

So verstehen wir unsere Ergebnisse weniger als „abschließenden“ Beleg einer spezifischen Forschungsthese, sondern als Aufforderung zu weiteren Studien eines noch weithin unterbelichteten, aber unserer Meinung nach höchst wichtigen Zweigs der Ungleichheitsforschung, um solche Schwächen in der Datenlage künftig beseitigen zu können.

## Anhang

**Tabelle 8:** Art der Unterstützungsleistung der helfenden Person nach der Beziehungsstärke zur helfenden Person. Anteil in Prozent, N in Klammern

	Starke Beziehung	Schwache Beziehung	Gesamt	$\chi^2$
Information über freie Stelle	45,54 (51)	25,98 (33)	35,15 (84)	9,98**
Vermittlung	48,21 (54)	59,84 (76)	54,39 (130)	3,24 <sup>+</sup>
Direkteinstellung	6,25 (7)	14,17 (18)	10,46 (25)	3,99*
<b>Gesamt</b>	<b>100,00 (112)</b>	<b>100,00 (127)</b>	<b>100,00 (239)</b>	

Signifikanz: \*p<0,1; \*p<0,05; \*\*p<0,01

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der DBKH Daten

## Literatur

*Aguilera, Michael B (2008):* Personal networks and the incomes of men and women in the United States: Do personal networks provide higher returns for men or women? In: *Research in Social Stratification and Mobility* 26, 2008, 3, S. 221–233

*Ambrasat, Jens; Groß, Martin; Tesch, Jakob; Wegener, Bernd (2011):* Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibler Arbeitsmärkte. Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen. Düsseldorf

*Briedis, Kolja. (2007):* Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS:Forum Hochschule F13

*Budig, Michelle J. (2002):* Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? In: *Social Problems* 49, 2002, 2, S. 258–277

*Burt, Ronald S. (1995):* Structural holes. The Social Structure of Competition. Cambridge, Mass

*Burt, Ronald S. (1998):* The Gender of Social Capital. In: *Rationality and Society* 10, 1998, 1, S. 5–46

*Busch, Anne (2013):* Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65, 2013, 2, S. 301–338

*Cohen, Philip N.; Huffman Matt L. (2007):* Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. In: *American Sociological Review* 72, 5, 2007, S. 681–704

*Drentea, Patricia (1998):* Consequences of Women's Formal and Informal Job Search Methods for Employment in Female-Dominated Jobs. In: *Gender & Society* 12, 1998, 3, S. 321–338

*Fernandez, Roberto M.; Sosa, Lourdes M. (2005):* Gendering the Job: Networks and Recruitment at a Call Center. In: *American Journal of Sociology* 111, 2005, 3, S. 859–904

*Franzen, Axel; Hangartner, Dominik (2005):* Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57, 2005, 3, S. 443–465

*Gottschall, Karin (2010):* Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Voß, Günter G., Wachtler, Günther und Fritz Böhle (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, S. 671–698

*Granovetter, Marc (1973):* The Strength of Weak Ties. In: *American Journal of Sociology* 78, 1973, 6, S. 1361–1380

*Granovetter, Marc (1983):* The Strength of weak ties: A network Theory revisited. In: *Sociological Theory* 1, 1983, 2, S. 201–233

*Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005):* Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 34, S. 22–39

*Huffman, Matt L.; Torres, Lisa (2001):* Job Search Methods: Consequences for Gender-Based Earnings Inequality. In: *Journal of Vocational Behavior* 58, 2001, 1, S. 127–141

*Huffman, Matt L.; Torres, Lisa (2002):* It's Not Only "Who You Know" that Matters : Gender, Personal Contacts, and Job Lead Quality. In: *Gender & Society* 16, 2002, 6, S. 793–813

*Kratz, Fabian; Reimer, Maïke; Felbinger, Sabine; Zhu, Xiaoyun (2013):* Stellenfindung und Arbeitgeberwechsel von Hochschulabsolventen: Eine ereignisanalytische Untersuchung der Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 35 (1), S. 38–56

*Leuze, Kathrin; Strauss, Susanne (2009):* Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38, 2009, 4, S. 262–281

*Liebeskind, Uta (2004):* Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56, 2004, 4, S. 630–652

*Lin, Nan; Ensel, Walter M.; Vaughn, John C. (1981):* Social Resources and Occupational Status Attainment. In: *Social Forces* 59, 1981, 4, S. 1163–1181

*Lin, Nan (1999):* Social Networks and Status Attainment. In: *Annual Review of Sociology* 25, 1999, S. 467–487

*Lin, Nan (2000):* Inequality in Social Capital. In: *Contemporary Sociology* 29, 2000, 6, S. 785–795

*Lin, Nan (2001):* Social capital. A Theory of Social Structure and Action. Cambridge, New York.

*Lin, Nan; Cook, Karen; Burt, Ronald S. (Hrsg.) (2001): Social Capital. Theory and Practice. New York.*

*Moore, Gwen (1990): Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks. In: American Sociological Review 55, 1990, 5, S. 726–735*

*Murphy, Raymond (1988): Social Closure. The Theory of Monopolization and Exclusion. Oxford*

*Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, 2012, 3, S. 507–534*

*Pellizzari, Michele (2004): Do friends and relatives really help in getting a good job? CEPDP, 623. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK*

*Rebien, Martina (2010): The use of social networks in recruiting processes from a firms perspective. Nürnberg*

*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*

*Sarletti, Andreas (2009): Die Bedeutung von Praktika und studentischen Erwerbstätigkeiten für den Berufseinstieg. München*

*Smith, Sandra S. (2000): Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities. In: Sociological Quarterly 41, 2000, 4, S. 509–537*

*Sørensen, Aage B. (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie 12, 1983, 3, S. 203–224*

*Sørensen, Aage B. (2000): Employment Relations and Class Structure. In: Crompton, Rosemary, Devine, Fiona, Savage, Mike und John Scott (Hrsg): Renewing Class Analysis. Oxford, S. 16–42*

*Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 2006, 1, S. 50–78*

*Weeden, Kim A. (2002): Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. In: American Journal of Sociology, 108, 2002, 1, S. 55–101*

*Wegener, Bernd (1991): Job Mobility and Social Ties – Social Resources, Prior Job, and Status Attainment. In: American Sociological Review 56, 1991, 1, S. 60–71*



*Weiss, Felix; Klein, Markus (2011): Soziale Netzwerke und Jobfindung von Hochschulabsolventen – Die Bedeutung des Netzwerktyps für monetäre Arbeitsmarkterträge und Ausbildungsadäquatheit 40 (3), S. 228–245*

*Yakubovich, Valery (2005): Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market. In: American Sociological Review 70, 2005, 3, S. 408–421*

**Anschriften der Verfasser:**

Professor Dr. Martin Groß  
Universität Tübingen  
Wilhelmstr. 36  
72074 Tübingen  
E-Mail: martin.gross@uni-tuebingen.de

Jakob Tesch  
Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)  
Schützenstr. 6a  
10117 Berlin  
E-Mail: tesch@forschungsinfo.de

Martin Groß ist Professor für Soziologie, mit dem Schwerpunkt Makrosoziologie und empirische Bildungsforschung am Institut für Soziologie der Universität Tübingen.

Jakob Tesch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ). Er arbeitet dort im Bereich Nachwuchs und Karrieren schwerpunktmäßig an der Untersuchung der Erwerbsverläufe von Hochqualifizierten.