

Netzwerkstruktur und Informationsgehalt

Wann werden Beziehungen zur Ressource?

Vortrag auf der Tagung "Soziale Netzwerke und Sozialeskapital"
der Sektion "Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse"
am 10. und 11. November 2005 in Bielefeld

Es handelt sich um eine vorläufige Manuskriptfassung.
Bitte nur nach Rücksprache mit den Referentinnen zitieren.
Für Rückfragen stehen die Referentinnen gern zur Verfügung.

Dipl. Soz. Sylvia Terpe
Institut für Soziologie
Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg
Emil-Abderhalden-Str. 7
06108 Halle (Saale)
0345 - 5524246
terpe@soziologie.uni-halle.de

Dr. Christine Steiner
Zentrum für Sozialforschung Halle (zsh)
Emil-Abderhalden-Str. 6
06108 Halle (Saale)
0345 5526617
steiner@zsh.uni-halle.de

1 Problemstellung

In seiner berühmt gewordenen Studie „Getting a Job“ (1974, 1995) hat Mark GRANOVETTER einen expliziten Zusammenhang zwischen sozialen Beziehungen und sozialem Kapital vorgestellt: Schwache Kontakte seien bei der Stellensuche nicht nur hilfreicher als formelle Suchstrategien, sie würden zudem zu attraktiveren beruflichen Positionen führen. Seine These löste in der empirischen Arbeitsmarktforschung zahlreiche Untersuchungen aus, die diese Zusammenhänge teils bestätigten, teils widerlegten oder darauf verwiesen, dass sie nur unter bestimmten Annahmen wirksam seien.

Der Einfluss „nützlicher Beziehungen“, von „Vitamin B“ und soziale Netzen wird in der empirischen Forschung zur Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen bereits seit längerem diskutiert. Gerade in jüngerer Zeit zeigten Untersuchungen, dass der Umfang informeller Suchstrategien beträchtlich ist. Der erfolgreiche Rückgriff auf informelle Kontakte ist nicht nur unter Ausbildungsabsolventen zu verzeichnen (z.B. HAUG/KROPP 2002), er spielt bereits bei der Suche nach betrieblichen Ausbildungsplätzen eine wichtige Rolle (u.a. NOLL 1985, STEINER 2004, 2005, FRANZEN/HANGARTNER 2005).

Uns fiel in diesen Untersuchungen aber auch im Rahmen unserer eigenen Untersuchungen auf, dass entgegen GRANOVETTERS empirisch als weitestgehend bestätigt angesehener These von der Wirkungsmächtigkeit der schwachen Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt beim Erwerbseinstieg vor allem die Angehörigen der Herkunftsfamilie eine große Rolle spielen. Diese *starken Beziehungen* hatten darüber hinaus zumindest zum Teil eine ähnlich förderliche Wirkung wie die *schwachen Beziehungen*.

Empirisch ist dieser Befund durchaus plausibel, denkt man bspw. an den so genannten „Werkskinderbonus“ oder an die so genannten „Mikis“ und „Kukis“, also die Mitarbeiter- und Kundenkinder (HARTL u.a. 1998). Für Letztgenannte ist die entsprechende Sozialbeziehung ihrer Eltern auch dann als ein Vorteil anzusehen, wenn die Einstellung durch Unternehmen durch den Verweis auf vorhandene Qualifikationsnachweise legitimiert wird.

Gleichwohl können Ausbildungssuchende und Berufseinsteiger den Nachweis ihrer sozialen Integrationsfähigkeit auch unabhängig von familiären Netzwerken demonstrieren, etwa durch ihr Auftreten („ein ordentliches Elternhaus“) oder durch Hinweise auf ihr ehrenamtliches Engagement („kein Einzelgänger sein“) (u.a. SEHRINGER 1989). In diesem Fall geht es jedoch eher um die Fähigkeit, inkorporiertes kulturelles Kapital erfolgversprechend einzusetzen, als um die Vermittlung und Empfehlung durch Dritte.

Dass zwischen dem Erschließen von Gelegenheiten und der Fähigkeit zur Demonstration sozialer Kompetenz ein Zusammenhang bestehen könnte, zeigte sich in den neuen Bundesländern. Ostdeutsche Familien versuchten mit beträchtlichem Aufwand die Neuetablierung erfolgversprechender Sozialbeziehungen zu Unternehmen. Trotzdem verfehlten diese häufig den erhofften Effekt. Erfolgversprechend waren sie vor allem dann, wenn die soziale Kompetenz Jugendlicher über einen längeren Zeitraum bspw. im Rahmen eines Praktikums erprobt werden konnte.

Für uns sprachen diese Variationen hinsichtlich der Wirksamkeit von starken Beziehungen, zum vermittelten Informationsgehalt und zur Dauerhaftigkeit von sozialen Beziehungen dafür, dass in GRANOVETTERS Unterscheidung von starken und schwachen Beziehungen nur spezifische Dimensionen gebündelt werden und sie damit generell zu kurz greift. Damit stellt sich erneut die Frage, wann Beziehungen zur Ressource werden.

2 Kritik an GRANOVETTER bzw. der verkürzten Rezeption seiner Studie

a) Familiäre und freundschaftliche Beziehungen werden häufig per se als *starke* Bindungen mit niedrigem Informationsgehalt charakterisiert.

Aber: In Abhängigkeit der Kontakthäufigkeit können diese Beziehungen als *stark* oder *schwach* charakterisiert werden.

b) Familiäre und freundschaftliche Beziehungen werden aufgrund von *Statuspositionen* als *homogene* Bindungen mit niedrigem Informationsgehalt charakterisiert.

Aber: In Abhängigkeit anderer Merkmale (Unternehmenszugehörigkeit, Region) können diese Beziehungen als *homogen* oder *heterogen* charakterisiert werden.

c) Homogene Beziehungen werden häufig mit starken Bindungen gleichgesetzt, heterogene Beziehungen hingegen mit schwachen Bindungen.

Aber: Beide Merkmale (*Kontakthäufigkeit* und *Homogenität/Heterogenität* einer Beziehung) können jeweils verschiedene Wirkungen entfalten und sollten deswegen *analytisch getrennt* werden.

d) Der Nutzen einer sozialen Beziehung wird bei GRANOVETTER auf ihren *Informationsgehalt* reduziert.

Aber: Soziale Beziehungen können bei der Arbeitssuche auch aufgrund *anderer Unterstützungsleistungen* von Nutzen sein: z.B. Ermutigung, sozialer Druck oder Vermittlung kulturellen Kapitals im Sinne BOURDIEUS.

e) Im Fokus vieler Studien zum Nutzen sozialer Beziehungen bei der Arbeitssuche stehen häufig nur *einzelne Beziehungen*.

Aber: Der Nutzen einer einzelnen Beziehung ergibt sich erst aus der Struktur des gesamten Netzwerkes: "[The] effect of weak ties [...] is itself constrained by the structural shape of the network." (COLLINS 1988: 427)

3 Theoretische Überlegungen zur Verbindung von Netzwerken und sozialem Kapital

Wir gehen von der Überlegung aus, dass die Struktur des Netzwerkes einer Person ausschlaggebend dafür ist, ob eine einzelne Beziehung zur Ressource (zum Kapital) werden kann oder ob sie (auch) negative Wirkungen entfaltet. So liegt die Vermutung nahe, dass es einen Unterschied macht, ob man angesichts mangelnder Alternativen auf eine konkrete Beziehung zurückgreifen muss, ob man lediglich zwischen ähnlichen Beziehungen wählen kann oder ob vielfältige Kontakte zur Auswahl stehen.

In Anlehnung an die Arbeiten von Randall COLLINS unterscheiden wir zwei zentrale Strukturmerkmale von Netzwerken: soziale Dichte (*social density*) und soziale Variabilität (*social diversity*) (vgl. z.B. 1988: 214-8, 1990: 37-39).

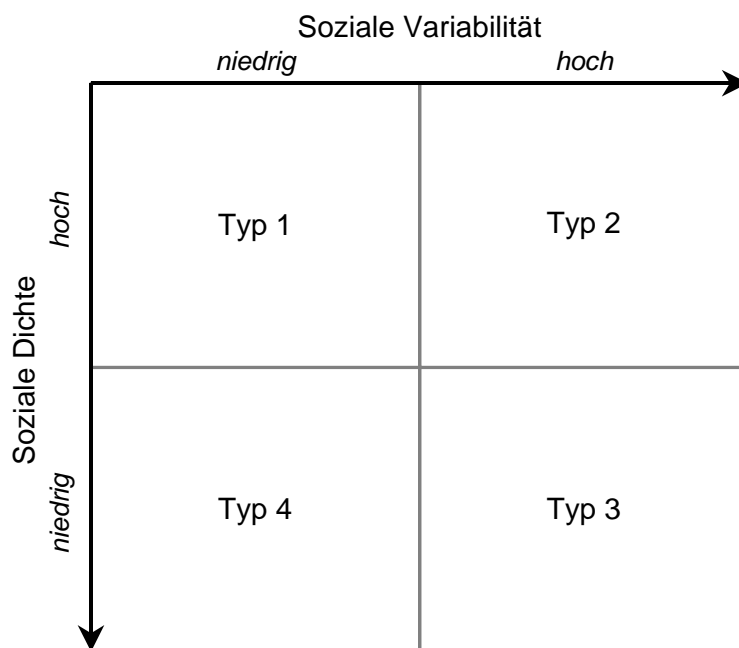
Die Dimension der *sozialen Dichte* bezieht sich auf das Ausmaß an physischer Kopräsenz, d.h. den Zeitumfang, den eine Person in Gegenwart anderer Menschen verbringt (hohe soziale Dichte: Beziehungen werden tagtäglich aktualisiert; niedrige soziale Dichte: Beziehungen werden in einem größeren zeitlichen Abstand gepflegt). Ein weiteres Merkmal dieser Strukturdimension lässt sich aus dem sog. *grid-group* Modell von Mary DOUGLAS ableiten (z.B. 1982): Eine hohe soziale Dichte entspricht bei DOUGLAS einer starken Ausprägung auf der *group*-Dimension. Diese bemisst sich u.a. daran, dass die Personen eines Netzwerkes auch untereinander in engem Kontakt zueinander stehen. Den Gegenpol, d.h. Netzwerke mit einer niedrigen sozialen Dichte würden Beziehungsmuster bilden, in denen keine Netzwerkperson die jeweils anderen kennt.

Die Strukturdimension der *sozialen Variabilität* bezieht sich auf das Ausmaß an Homogenität bzw. Heterogenität eines Netzwerkes, d.h. die Ähnlichkeit oder Verschiedenartigkeit der Netzwerkpersonen. Dieses Merkmal kann sich wie bei GRANOVETTER am Status der Netzwerkpersonen festmachen, könnte sich aber (in Abhängigkeit von der inhaltlichen Fragestellung) auch auf andere Kennzeichen wie Alter, Geschlecht, Region,

Unternehmenszugehörigkeit u.a. beziehen. Ein weiteres Kennzeichen dieser Strukturdimension beschreibt COLLINS in Anlehnung an DURKHEIM als ein hohes oder niedriges Ausmaß an Arbeitsteilung. So liegt die Vermutung nahe, dass die einander unähnlichen Personen in heterogenen Netzwerken jeweils spezifische Aufgaben füreinander übernehmen, die "Arbeitsteilung" folglich groß wäre. Umgekehrt wäre das Ausmaß an Arbeitsteilung in einem Netzwerk klein, wenn in unterschiedlichen Lebensbereichen (z.B. Hilfe bei der Arbeitssuche, Probleme auf Arbeit, bei Krankheit oder in der Freizeit) jeweils auf dieselben Personen zurückgegriffen wird.

Aus der *Kombination* beider Strukturdimensionen ergibt sich ein Klassifikationsraster, mit dessen Hilfe nicht nur die soziale Organisation von Gesellschaften (oder ihrer Schichten, Milieus oder Subkulturen) abgebildet werden kann, sondern auch das soziale Netzwerk einzelner Personen. Wir gehen von der Annahme aus, dass soziale Beziehungen in Abhängigkeit vom jeweiligen Strukturtyp jeweils verschiedene Wirkungen entfalten, d.h. dass sie in unterschiedlichem Ausmaß genutzt werden (können), zudem für verschiedene Belange und mit unterschiedlichem Erfolg (vgl. zum Einfluss von Netzwerkstrukturen auf Freizeitaktivitäten und kulturelles Kapital z.B. MORDT & TERPE 2001, KANE 2004).

Abb. 1: Netzwerkdimensionen und Strukturtypen



Netzwerke mit einer hohen sozialen Dichte (**Typ 1 und 2**) sind durch eine starke soziale Integration gekennzeichnet. Die Wahrscheinlichkeit, in einem solchen Netzwerk *überhaupt* Hilfeleistungen (in welcher Form auch immer) zu bekommen oder dem sozialen Druck ausgesetzt zu sein, sich um eine Arbeitsstelle (immer wieder) zu bemühen, ist vermutlich höher als in Netzwerken niedrigerer Dichte.

Allerdings können dichte Netzwerke zur Falle werden, wenn sie überwiegend homogen strukturiert sind (**Typ 1**): Die Ähnlichkeit der Kontakte führt zu Einschränkungen der im Netzwerk ausgetauschten Informationen und möglichen anderen Hilfeleistungen. Der Rückgriff auf andere Suchstrategien (wie z.B. Recherche in Zeitungen und Internet oder die Nutzung formeller Angebote des Arbeitsamtes) könnte sich folglich im Kontext dieses Strukturtyps als nützlicher erweisen. Wir gehen allerdings davon aus, dass die Netzwerkpersonen – wenn schon nicht als Vermittler eines Jobs – so doch als Unterstützer weiterhin relevant bleiben.

In Netzwerken hoher sozialer Dichte und heterogener Strukturierung (**Typ 2**) vergrößert sich mit der Verschiedenartigkeit der Netzwerkpersonen auch die Vielfalt der im Netzwerk kursierenden Informationen und Kompetenzen. Die Dichte des Netzwerkes stellt wiederum sicher, dass diese Hilfeleistungen auch ankommen. Folglich würden wir in diesem Strukturtyp mit dem größten Erfolg beim Rückgriff auf soziale Beziehungen bei der Arbeitssuche rechnen.

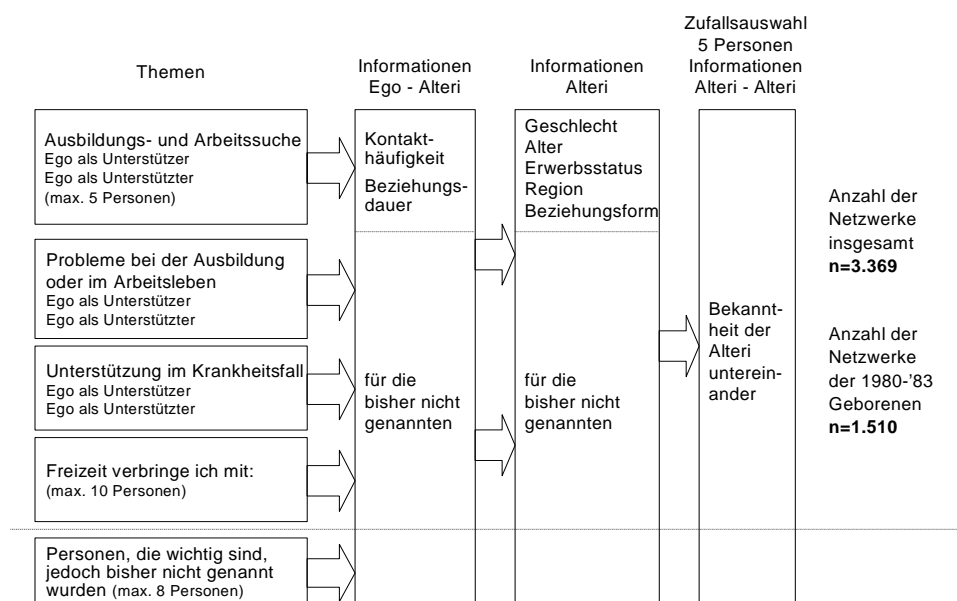
Mit abnehmender sozialer Dichte bei weiterhin heterogener Strukturierung (**Typ 3**) bleiben Informationspotential und kulturelle Kompetenzen des Netzwerkes zwar erhalten, können jedoch aufgrund der stärker sporadischen Beziehungen möglicherweise nicht genutzt werden. Dieser Effekt könnte dadurch gemildert werden, dass man während der Arbeitssuche ganz gezielt Personen des eigenen Netzwerkes anspricht. In diesem Strukturtyp rechnen wir mit dem größten Anteil an "Selbstsuchern".

In Netzwerken mit niedriger Dichte und homogener Strukturierung (**Typ 4**) kann ebenso wie im *Typ 1* allenfalls auf ähnliche Beziehungen zurückgegriffen werden, jedoch ist die Wahrscheinlichkeit geringer, tatsächlich von anderen Unterstützung zu erhalten. Folglich vermuten wir, dass im Kontext dieses Strukturtyps eher selten auf soziale Beziehungen bei der Arbeitssuche zurückgegriffen wird; wenn dies dennoch geschieht, so rechnen wir hier mit dem geringsten Erfolg. Das Ausweichen auf andere Suchstrategien (Arbeitsamt, Medien) oder als "Selbstsucher" tätig zu werden, könnte sich hier als erfolgversprechender erweisen.

Datenbasis und Operationalisierung

Empirische Basis unserer Befunde ist das ostmobil-Jugendpanel, in dem ostdeutsche Jugendliche der Jahrgänge 1980 bis 1985 mehrfach detailliert zu ihrer Bildungs- und Erwerbsbiografie nach dem Schulabschluss befragt wurden. Im Rahmen der biografischen Angaben wurde der Rückgriff auf informelle Kontakte in einer eher üblichen Form erfasst. Für jede Ausbildungs- und Erwerbsepisode wurde erfragt, wie diese Ausbildung bzw. dieser Arbeitsplatz gefunden wurde. Zentral war hier die *Vermittlungsleistung Dritter* (z.B. der Agentur oder der Familie).

Abb.2: Erhebungskonzept soziale Netzwerke



Ostmobil ist ein Projekt, das in bezug auf die Befragungsinhalte in enger Zusammenarbeit mit den ostdeutschen Ländern durchgeführt wird. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und Abwanderung sowie der damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Verarmung stellte

sich zunehmend die Frage nach der sozialen Integration Jugendlicher. Aus diesem Grund haben wir in der 2. Welle eine weitestgehend offene Querschnittserhebung ego-zentrierter sozialer Netzwerke durchgeführt. Zentral war hier das Konzept der *Hilfe- und Unterstützungsleistungen durch und für Andere*. Die Unterstützung war nicht auf Vermittlungsleistungen beschränkt, schloss diese jedoch auch nicht aus (vgl. Abbildung 2). Aufgrund des hohen Erhebungsaufwandes wurden Netzwerke nur für Hälfte der Befragten erhoben. für vier spezifische Themen und einen unspezifischen Bereich die jeweiligen Personen ermittelt. Die beiden arbeitsbezogenen Themen wurden auf die aktuelle bzw. letzte Ausbildung oder Erwerbstätigkeit bezogen. Für alle Alteri wurde eine Reihe von Angaben zur Person sowie zur Beziehung zwischen Ego und Alter erhoben.

Unsere Analysen beschränken sich auf die biografischen Informationen und Netzwerkangaben der Nichtgymnasiasten der Geburtsjahrgänge 1980 bis 1982, ein Personenkreis, der zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2003 zumindest die Chance hatte, eine berufliche Erstausbildung abgeschlossen und erste Erwerbserfahrungen gesammelt zu haben. Diese Jugendlichen sollten zudem zum Befragungszeitpunkt entweder erwerbstätig oder arbeitslos sein. Das traf auf insgesamt zwei Drittel oder 799 Personen zu, von denen 395 ego-zentrierte soziale Netzwerke vorliegen.

Für die nachfolgenden Analysen wurden aus diesen Netzwerkangaben insgesamt 8 Merkmale konstruiert. Die Häufigkeit des Kontaktes zwischen Ego und den genannten Alteri, die Bekanntheit der Alteri untereinander, das relative Ausmaß der Arbeitsteilung im Netzwerk die Dauer der Bekanntschaft zwischen Ego und Alter, die Geschlechts- und Altersrelation der Alteri sowie der relative Umfang an erwerbstätigen Alteri und die regionale Verortung der genannten Alteri. Bis auf das Item „Arbeitsteilung“ wurden alle anderen Merkmale auf der Basis von relativen Anteilen berechnet, die sich zwischen zwei Merkmalsexremen bewegen. So wurden bspw. die verschiedenen Angaben zum aktuellen Erwerbsstatus der Alteri entlang der Differenz „erwerbstätig / nichterwerbstätig“ angeordnet. Das Ausmaß an Arbeitsteilung in einem Netzwerk bezieht sich auf die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit der Alteri eines Ego in einer oder mehreren Kategorien (Lebensbereichen) genannt worden zu sein und variiert zwischen den Extremen: alle Alteri werden nur einmal genannt vs. alle Alteri werden in allen Kategorien genannt.

Wir verstehen die so gewonnenen Indikatoren zur Bestimmung von Netzwerkstrukturen als einen ersten Versuch, bei dem wir uns an den in der Literatur gängigen Strukturmerkmalen von sozialen Netzwerken orientierten. Allerdings geht damit eine zum Teil erhebliche Informationsreduktion einher, über die wir gern hier diskutieren würden. Insofern handelt es sich bei den nachfolgenden Ergebnisse um vorläufige Arbeitsergebnisse.

4 Empirische Befunde

Grundsätzlich liegen bei den Jugendlichen, die wir hier eingehender betrachten, beim Übergang von der Schule in den Beruf ähnliche Suchstrategien vor wie in den Untersuchungen, auf eingangs verwiesen wurde.

Abb. 3: Informelle Stellensuche und Unterstützung (im Anhang)

Wie in der Abbildung zu erkennen erfolgte bereits der Eintritt in eine Ausbildung zu 14 Prozent ausschließlich über informelle Kontakte. Bei den Ausbildungsabsolventen (ohne Übernommene) dann auf 18 Prozent und bei allen nachfolgenden Beschäftigungsverhältnissen auf rund 21 Prozent. Im Unterschied zur Kategorie der „Freunde und Kollegen“, deren Umfang unter den erfolgreichen Vermittlern stetig zunimmt, ist der Anteil der Familienangehörigen unter den erfolgreichen Vermittlungen konstant, aber vergleichsweise klein. Auffällig fanden wir in diesem Zusammenhang den drastischen **Einbruch** bei den Vermittlungsleistungen der Arbeitsagentur.

Gleichwohl vermitteln diese Angaben nur einen bedingten Eindruck über die Rolle informell verfasster Vermittler und Unterstützer. Deutlich wird dies anhand der Angaben zur

Suchstrategie für die letzte bzw. aktuelle Beschäftigung. Tatsächlich völlig eigenständig nach einer Beschäftigung haben nur (oder immerhin) 17 Prozent gesucht, immerhin 20 Prozent waren allein auf die Unterstützung und Vermittlungsleistung des Arbeitsamtes angewiesen. Die verbleibenden zwei Drittel griffen auf die Vermittlung und/oder Unterstützung des Umfeldes zurück. Neben Familienangehörigen waren dies vor allem Freunde und Bekannte, von denen man viele bereits länger kannte.

Obwohl dies sicherlich ein Indiz dafür ist, dass das soziale Netz der Jugendlichen vergleichsweise breit in die Erwerbssuche einbezogen wurde, stellt sich doch zum einen die Frage, warum es eine offensichtlich recht große Gruppe von Jugendlichen gibt, die offenbar keinerlei Unterstützung ihres Umfeldes bekam, zum anderen ist zu fragen, ob der recht große Umfang an Unterstützungsleistungen bei den anderen sich begünstigend auf die Erwerbssuche ausgewirkt hat.

Unseren Überlegungen zufolge hängt die Antwort auf die erstgenannte Frage von der Struktur des jeweiligen Netzwerkes ab. Wir haben daher zunächst versucht, zu typischen Strukturkonstellationen zu gelangen.

Dabei haben wir zunächst die erhobenen Netzwerkangaben einer Faktorenanalyse unterzogen. Dabei repräsentieren für uns die Items „Häufigkeit des Kontaktes zwischen Ego und den genannten Alteri“, „Bekanntheit der Alteri untereinander“, „relatives Ausmaß der Arbeitsteilung im Netzwerk“ sowie „Dauer der Bekanntschaft zwischen Ego und Alteri“ die *Dichte des sozialen Netzwerkes*. Die Merkmale „Geschlechts- und Altersrelation der Alteri“, „relativer Umfang an erwerbstätigen Alteri“ sowie „regionale Verortung der genannten Alteri“ fassen wir als Ausdruck der *sozialen Variabilität des Netzwerkes* auf.

Es ergaben sich vier Faktoren, von denen der erste die Heterogenität des Netzwerkes repräsentiert. Hier lädt der relative Anteil erwerbstätiger Alteri im Netzwerk und mit negativem Vorzeichen der relative Umfang der eigenen Generation angehörigen Alteri. Er bringt u. E. die *Integration des Netzwerkes ins Erwerbssystem* zum Ausdruck.

Abb. 4: Dimensionen sozialer Netzwerke

Faktor 1		Faktor 2	
Status der Alteri	,839	Dauer der Beziehung E – A	,786
Alter der Alteri	-,782	Bekanntheit der Alteri untereinander	-,772
<i>„Integration des Netzwerkes ins Erwerbssystem“</i>		<i>„Integration der Personen innerhalb des Netzwerkes“</i>	
Faktor 3		Faktor 4	
Wohnort der Alteri	-,812	Geschlechterrelation der Alteri	,805
Kontakthäufigkeit	,748	Arbeitsteilung	,600
<i>„Intensität der Netzwerkbeziehungen“</i>		<i>„Spezifität des Netzwerkes“</i>	

Erklärte Gesamtvarianz: 62,5 %

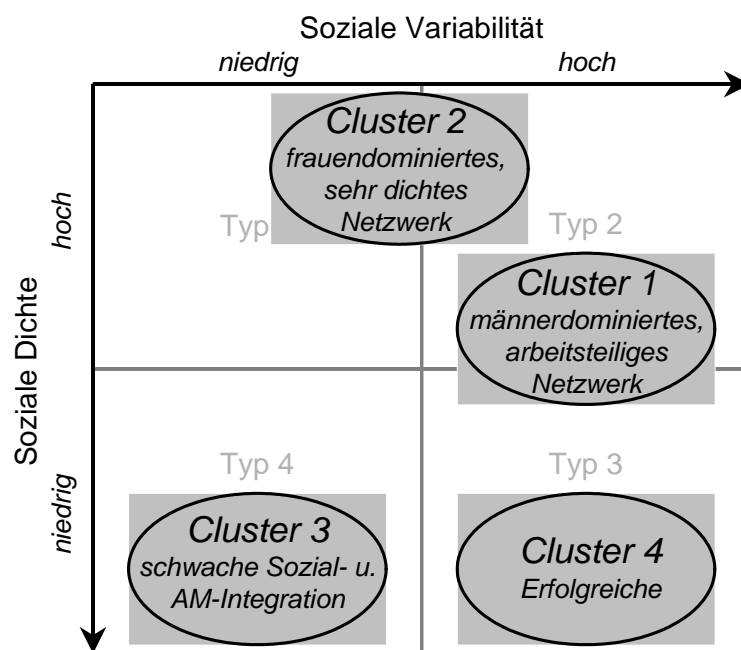
Der zweite Faktor repräsentiert die Dichte des Netzwerkes. Charakteristisch sind hier die Beziehungsdauer zwischen Ego und Alter und das relative Ausmaß der Bekanntheit der Alteri untereinander. Er bringt die *Integration der Personen innerhalb des Netzwerkes* zum Ausdruck.

Im dritten Faktor kombinieren sich Dichte- und Heterogenitätsaspekte. Der dritte Faktor wird durch die regionale Zugehörigkeit der Alteri mit der Kontakthäufigkeit zwischen Ego und Alteri gebildet. Für uns bringt er die *Intensität der Netzwerkbeziehungen* zum Ausdruck.

Der vierte Faktor beruht auf der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Alteri und dem Ausmaß an netzinterner Arbeitsteilung. Der Faktor lässt sich daher als Ausdruck der *Spezifität des Netzwerkes* verstehen.

Auf der Basis dieser Faktorenlösung konnten wir durch eine Clusteranalyse insgesamt 4 Gruppen identifizieren, die sich anhand der in die Analyse einbezogenen Dichte- und Heterogenitätsmerkmale sowie einiger ausgewählter Merkmale der Egos (Geschlecht, aktueller Erwerbsstatus, Größe des gesamten Netzwerkes, Anteil von Familienangehörigen sowie Art der erfahrenen Unterstützung durch die Netzwerkpersonen) recht gut beschreiben lassen. Aufgeführt werden im folgenden nur die charakteristischsten Merkmale.

Abb. 5: Clusterzugehörigkeit und Strukturtyp



Cluster 1 (rd. 20 Prozent)

- Alteri überwiegend Männer
- Hohe netzinterne Arbeitsteilung
- Alteri kennen sich untereinander eher gut
- Beziehung zwischen Ego und den Alteri bestand eher länger
- Ego ist fast ausschließlich männlich (95 Prozent!)

Die erste Gruppe zeichnet sich durch eine *ausgesprochene Spezifität des Netzwerkes* aus. Es handelt sich hier um offene, männerdominierte Netzwerke, also um Netzwerke mit einer tendenziell höheren sozialen Dichte und einer ausgeprägten sozialen Variabilität.

Cluster 2 (35 Prozent)

- Alteri überwiegend erwerbstätig
- Alteri überwiegend älter
- Alteri überwiegend weiblich
- Alteri leben überwiegend am Wohnort von Ego, eher täglicher Kontakt
- Geringe netzinterne Arbeitsteilung
- Alteri kennen sich untereinander eher gut

- Ego überwiegend weiblich (70 Prozent)
- Netzgröße unterdurchschnittlich, Anteil der Familienmitglieder im Netz überdurchschnittlich

Die zweite Gruppe wird durch die beiden Dimensionen *Integration des Netzwerkes ins Erwerbssystem* und *Spezifität des Netzwerkes* bestimmt. Dies spricht für Netzwerke, die sich durch eine ausgesprochen hohe Dichte, aber eine eher geringe soziale Variabilität auszeichnen. Es handelt sich also um vergleichsweise geschlossene, frauendominierte Netzwerke.

Cluster 3 (29 Prozent)

- Alteri überwiegend nichterwerbstätig
- Alteri überwiegend jünger, d.h. zur gleichen Generation gehörig
- Kontakt zwischen Ego und den Alteri eher selten, vor allem neuere Kontakte
- Alteri kannten sich untereinander eher weniger
- Ego im Vergleich zu den anderen Gruppen überproportional häufig arbeitslos
- Anteil der Familienangehörigen unterdurchschnittlich
- keine Unterstützung durch Netzwerkpersonen bei der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungssuche

Für diese Gruppe ist ebenfalls die *Integration ins Erwerbsleben* die bestimmende Netzwerkdimension. Es handelt sich hier um Netzwerke mit einer geringen Dichte und einer geringen sozialen Variabilität. Die Netzwerke sind nicht nur intern, sondern auch in bezug auf den Arbeitsmarkt eher prekär integriert.

Cluster 4 (rd. 10 Prozent)

- Alteri lebten außerhalb des Wohnortes von Ego; überwiegend seltener Kontakt
- Alteri kannten sich untereinander eher nicht
- hohes Maß an netzinterner Arbeitsteilung
- Ego im Vergleich zu den anderen Gruppen überproportional häufig erwerbstätig
- überdurchschnittlich großes Netzwerk
- Ego erfuhr Unterstützung durch die Alteri

Für die vierte Gruppe war die *Intensitäts-Dimension* von Relevanz. Diese Netzwerke zeichnen sich durch eine geringe Dichte, aber eine hohe soziale Variabilität aus. Es handelt sich um erfolgreiche Jugendliche, deren Netze eher im Sinne von Granovetter verfasst sind: Sie sind groß, arbeitsteilig und leisten Unterstützung, allerdings – und das ist der Unterschied - nicht im Sinne der Vermittlung.

Anhand der Verfasstheit der Netzcluster lässt sich die unterschiedliche Eingebundenheit der Egos der beiden letzten Gruppen in den Arbeitsmarkt recht gut begreifen. So erfuhr beispielsweise die 3. Gruppe die im Vergleich zu den anderen Gruppen die geringste Unterstützung aus dem eigenen Netzwerk, allerdings diese Netzwerke bestanden überwiegend aus nichterwerbstätigen Gleichaltrigen, von denen man annehmen kann, dass ihnen das dafür nötige Wissen fehlte. Da zudem der Anteil potenziell unterstützungsleistender Familienangehöriger hier unterdurchschnittlich ist, verwundert es nicht weiter, dass die Personen des Clusters sich am häufigsten auf die Vermittlungsleistungen der Arbeitsagentur verlassen mussten.

Allerdings ist damit über die gruppenspezifische Wirksamkeit von Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen noch nichts gesagt. Eine Überprüfung der Wirksamkeit ist aufgrund des hier betrachteten Personenkreises nur im Ansatz und nur auf der Basis der zum Befragungszeitpunkt Erwerbstätigen möglich.

So ist eine im Zusammenhang mit Granovetters Überlegungen nahe liegende Frage, ob eine bestimmte Form der Suche in bessere Beschäftigungsverhältnisse führte. Eine Beschäftigung wurde von uns dann als „besser“ angesehen, wenn die Arbeitsmarktmobilität Jugendliche in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse führte. Da es sich um echte Formen von Arbeitsmarktmobilität handeln sollte, wurden die Jugendlichen ausgeschlossen, deren aktuelles Beschäftigungsverhältnis durch die Übernahme ins Ausbildungsunternehmen zustande kam. Es verblieben 169 Jugendliche, von denen sich 60 Prozent in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befanden. Aufgrund dieser geringen Fallzahlen konnte die Prüfung auf Interaktionseffekte nicht mehr vollständig vorgenommen werden. Wir finden die Ergebnisse trotzdem instruktiv, und möchten sie daher vorstellen.

Abb. 6: Logistische Regression für den Eintritt in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis

(N=169, Referenz: befristete Beschäftigung, odds ratios)

Geschlecht (Ref.: Mann)	1.249			
Alter (z)	1.837*			
Erwerbserfahrung (Ref.: keine)	2.135 *	X	Alter	.860
Clusterzugehörigkeit (Ref.: Cluster1)				
Cluster 2	.476			
Cluster 3	1.623			
Cluster 4	2.051			
Suche (Ref.: nur formal)				
Unterstützung durch Netzpersonen	.281	X	Person aus Cluster 2	8.606 (*)
		X	Person aus Cluster 3	3.942
		X	Person aus Cluster 4	2.412
Vermittlung durch Netzpersonen	3.862	X	Person aus Cluster 2	.437
		X	Person aus Cluster 3	.270
Chi/Pseudo-R2: 0.13				
Konstante n.s.				

Zu erkennen ist, dass das Alter einen deutlich und signifikanten Effekt auf den Eintritt in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hatte. Gleiches gilt für die vorgängige Erwerbserfahrung. Zu erkennen ist zudem, dass sowohl die Unterstützung als auch die Vermittlung durch Netzwerkangehörige und netzwerkexterne Personen keinen Effekt hat. Uns interessierte aber auch nicht, ob diese Unterstützung und Vermittlung generell einen Einfluss hat, sondern in Abhängigkeit von der Netzwerkzugehörigkeit. Referenzkategorie sind hier die Jugendlichen der 1. Gruppe. Es zeigt sich, dass die Angehörigen der 2. Gruppe, des hochintegrierten Frauenclusters, durch Unterstützungsleistungen der Alteri ihre Chancen auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis deutlich erhöhten. Der Effekt ist allerdings nicht signifikant.

Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Die empirischen Analysen scheinen die theoretisch abgeleitete Differenzierung in die zwei Netzwerkdimensionen *soziale Dichte* und *soziale Variabilität* zu bestätigen: So erweisen sich die schwachen Bindungen im Sinne GRANOVETTERS nur im Kontext der Netzwerkstrukturen des Clusters 4 (geringe Dichte bei zugleich ausgeprägter Heterogenität) bei der Arbeitssuche als nützlich. Hingegen können die schwachen Bindungen im Rahmen homogener Netzwerkstrukturen offensichtlich nicht erfolgreich eingesetzt werden (Cluster 4). Noch zu prüfen wäre hier, auf welche konkrete Beziehung (Vermutung: schwache Bindung) zurückgegriffen wird.

2. Eine systematische Trennung zwischen *Netzwerkstrukturen* einerseits und *sozialen Beziehungen* (bzw. deren positiven Effekten im Sinne sozialen Kapitals sowie ihren negativen Wirkungen) andererseits erweist sich auch in der empirischen Analyse als sinnvoll. In Abhängigkeit der Netzwerkstruktur der jeweiligen Cluster variierten nicht nur das Ausmaß der Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen, sondern zudem deren Wirkungen. Es sind also nicht die Hilfeleistungen *per se*, die ausschlaggebend sind, sondern nur Hilfeleistungen im Kontext spezifisch gearteter Netzwerkstrukturen erweisen sich im positiven Sinne als soziales Kapital.
3. Mit einer solchen Herangehensweise können spezifische *Mechanismen der Reproduktion sozialer Ungleichheit* besser abgebildet und verstanden werden. In Cluster 2 wurden die Netzwerkstrukturen von Jugendlichen (v.a. von jungen Frauen) abgebildet, die sozial stark eingebunden sind und aus ihrem Umfeld viel Unterstützung erhalten. Folglich ist die Vermutung naheliegend, dass diese Personen wenig Anlass sehen, bei der Arbeitssuche auf andere Vermittlungswege zurückzugreifen. In bezug auf die Arbeitsmarktintegration scheint sich dies als durchaus sinnvoll zu erweisen (immerhin ist der Anteil der erwerbstätigen Ego mit 70% vergleichsweise hoch), jedoch scheint damit eine andere Form sozialer Ungleichheit reproduziert zu werden: Die Unterstützung von Frauen durch Frauen führt offensichtlich auf einen Arbeitsmarkttyp, der eher durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse (vermutlich frauenspezifische Berufe) gekennzeichnet ist. Somit entfalten soziale Beziehungen im Kontext dieses Strukturtyps sowohl positive Wirkungen im Sinne sozialen Kapitals in bezug auf die Arbeitsmarktintegration als auch negative Wirkungen in bezug auf die Art der Integration.

Literatur

- COLLINS, Randall 1988: Theoretical Sociology. San Diego u.a.
- COLLINS, Randall 1990: Stratification, emotional energy, and the transient emotions. In: Kemper, Theodore D. (Hg.): Research agendas in the sociology of emotions. New York, 27-57.
- FRANZEN, Axel, HANGARTNER, Dominik: Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintrittes von Hochschulabsolventen. In: KZfSS 57(2005)3, S. 441-65.
- HARTEL, Michaela; KIESER, Heiko; OTT, Jörg; POKORNY, Matthias; URSCHLER, Ulrike; WALTER, Volker 1989 : Soziale Beziehungen und Personalauswahl. Eine empirische Studie über den Einfluss des kulturellen und sozialen Kapitals auf die Personalrekrutierung. München: Hampp.
- HAUG, Sonja; KROPP, Per 2002: Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Arbeitsbericht des Institutes für Soziologie Nr. 32, Leipzig.
- KANE, Danielle 2004: A network approach to the puzzle of women's cultural participation. In: Poetics, vol. 32, 105-27.
- MORDT, Gabriele; TERPE, Sylvia 2001: Leidenschaftliche Begegnungen – Ein interaktionistischer Ansatz. In: Berliner Debatte Initial, Jg. 13, H. 5/6.
- NOLL, Heinz H. 1985: Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung. In: KNEPEL, Helmut; HUJER, Reinhard (Hg.): Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. FfM./NY: Campus, S. 17-40.
- SEHRINGER, Roswitha 1989: Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung. FfM./NY: Campus.
- STEINER, Christine 2004: Guter Rat ist teuer. Nutzung von Unterstützungs- und Beratungsleistungen durch Jugendliche bei der Suche nach Ausbildungsmöglichkeiten. In: LUTZ, Burkart; GRÜNERT, Holle, dies. (Hg.): Jugend – Ausbildung – Arbeit. Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland. Band 2, Berlin: Berliner Debatte Wissenschaftsverlag, S. 25-52.
- STEINER, Christine 2005: Bildungsentscheidungen als sozialer Prozess. Eine Untersuchung in ostdeutschen Familien. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Abb. 3: Informelle Stellensuche und Unterstützung
(N=799, Geburtsjahrgänge 1980-'82, HS/RS, * Fallzahlen unter 10)

	erste Ausbildung	erster Job (ohne Übernahme)	nachfolgende Jobs (ohne Übernahme/ Wiedereinstieg)	letzte Suche (ohne Übernahme/ Wiedereinstieg)	letzte Suche (Vermittler und Unterstützer)	
1 nur Selbstsucher	44,6	48,8	49,2	42,8	Selbstsucher	17,0
2 nur Professionelle	27,3	12,9	8,0	21,0	Professionelle	20,6
3 nur informelle Vermittlung andere Organisationen	2,0	5,2	1,7*	2,8	Unterstützer	31,2
4 nur Familie	5,8	4,6	4,5*	3,5	Vermittler	18,1
5 nur Freunde/Kollegen (bei Job)	6,3	8,3	14,7	7,6	Vermittler extern	13,1
6 diverse Vermittler	13,1	16,0	18,5	15,3		
7 andere Vermittler	0,9	1,8*	2,8*	2,8		
8 keine Angaben	0,0	2,4*	0,6*	4,2		
Fallzahlen gesamt	N=799	N=326	N=177	N=290		N=282