

Jobsuche über soziale Netzwerke

„Vitamin B“ ist kein Wundermittel

Soziale Kontakte spielen bei der Jobsuche generell eine wichtige Rolle. Für Arbeitslose und Geringqualifizierte gilt dies jedoch nur eingeschränkt. Auch für die Qualität der von ihnen gefundenen Stellen macht es keinen Unterschied, ob diese über private Netzwerke vermittelt wurden oder nicht.

Nicht erst seit Facebook, Xing und Co. wird mit den Begriffen „soziale Kontakte“ oder „soziales Netzwerk“ der Teil des Freundes- und Bekanntenkreises bezeichnet, der auch für das berufliche Fortkommen förderlich sein kann. Glaubt man den diversen Ratgebern zur Arbeitsuche, werden die besten Jobs über soziale Kontakte gefunden. Mit anderen Worten: Freunde, Bekannte oder Verwandte scheinen für die Arbeitsuche häufig wichtiger zu sein, als etwa Zeitungsannoncen oder die öffentliche Arbeitsvermittlung.

Viele Ratgeber, aber auch manche Beiträge in der Tagespresse, wecken dabei recht hohe Erwartungen: „Netzwerken Sie sich Ihren Weg zum Traumjob!“, heißt es da, oder auch „Wie man mit Vitamin B den Traumjob bekommt!“.

Bei vielen Langzeitarbeitslosen geht es allerdings weniger um den Traumjob, als vielmehr darum, überhaupt wieder in Beschäftigung zu kommen. Doch auch hier lässt sich fragen, welchen Nutzen Arbeitssuchende davon haben, ihre Freunde, Bekannten und Verwandten in die Jobsuche einzuspannen.

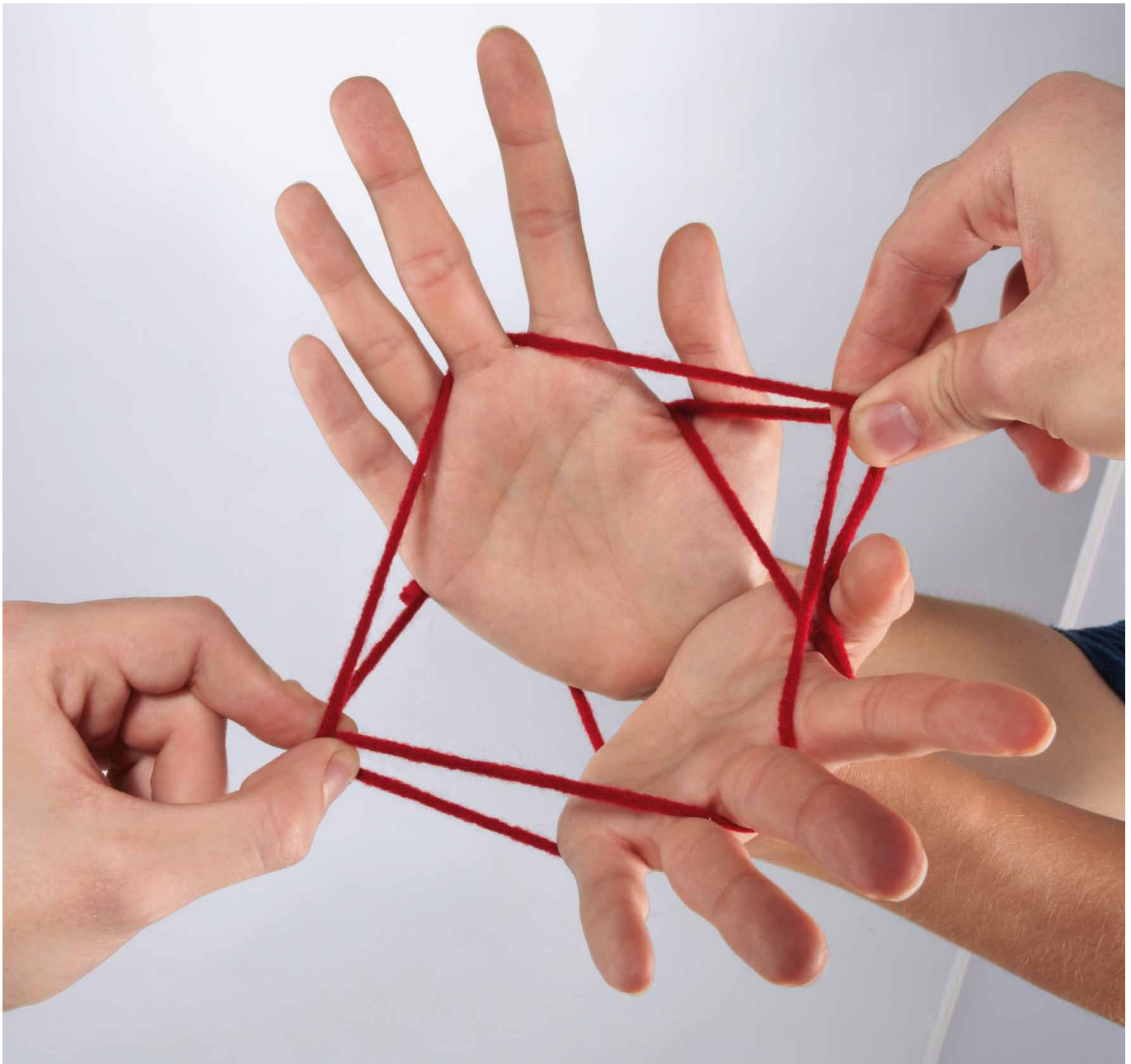
Lohnt es sich, das soziale Umfeld auch für die Arbeitsuche zu nutzen? Das IAB ist dieser Frage für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten nachgegangen. Die Befunde stimmen zwar weniger enthusiastisch, als es die plakativen Parolen der Ratgeber-Branche nahelegen würden. Sie geben aber auch keinen Anlass dazu, von der Suche über soziale Kontakte abzuraten.

Gut ein Drittel aller Stellen wird über soziale Kontakte gefunden

Generell sprechen die Zahlen dafür, dass Netzwerke bei der Stellensuche eine wichtige Rolle spielen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 105). So zeigen die Befragungsdaten des Sozio-oekonomischen Panels, dass in den vergangenen Jahren etwa jeder Dritte seine neue Stelle über soziale Kontakte gefunden hat. Wie hilfreich das soziale Umfeld bei der Arbeitsuche tatsächlich ist, hängt jedoch sehr stark von der Qualifikation der Betroffenen ab.

Die bisherige Forschung hat vor allem den Nutzen von Netzwerken für die eher Hochqualifizierten, zum Beispiel Manager oder Studenten, untersucht. Wie aber ist es um die Gesellschaftsgruppen bestellt, die am Arbeitsmarkt eher benachteiligt sind, nämlich die Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen? Sie gelten als die „Sorgenkinder“ der Arbeitsmarktpolitik – selbst bei guter Arbeitsmarktlage. Sie haben keine oder keine aktuelle formale Qualifikation und befinden sich daher am Arbeitsmarkt in einer vergleichsweise schlechten Position. Die Frage ist, ob sie dieses Manko über ihr soziales Netzwerk ausgleichen können.

Soziale Kontakte können grundsätzlich auf verschiedene Weise für die Stellensuche hilfreich sein. Mitglieder des sozialen Netzwerkes können als informelle Vermittler zwischen Arbeitssuchenden und Betrieb auftreten. Dies muss nicht die Form direkter Einflussnahme („Vitamin B“) annehmen. Denn Informationen, die man über soziale



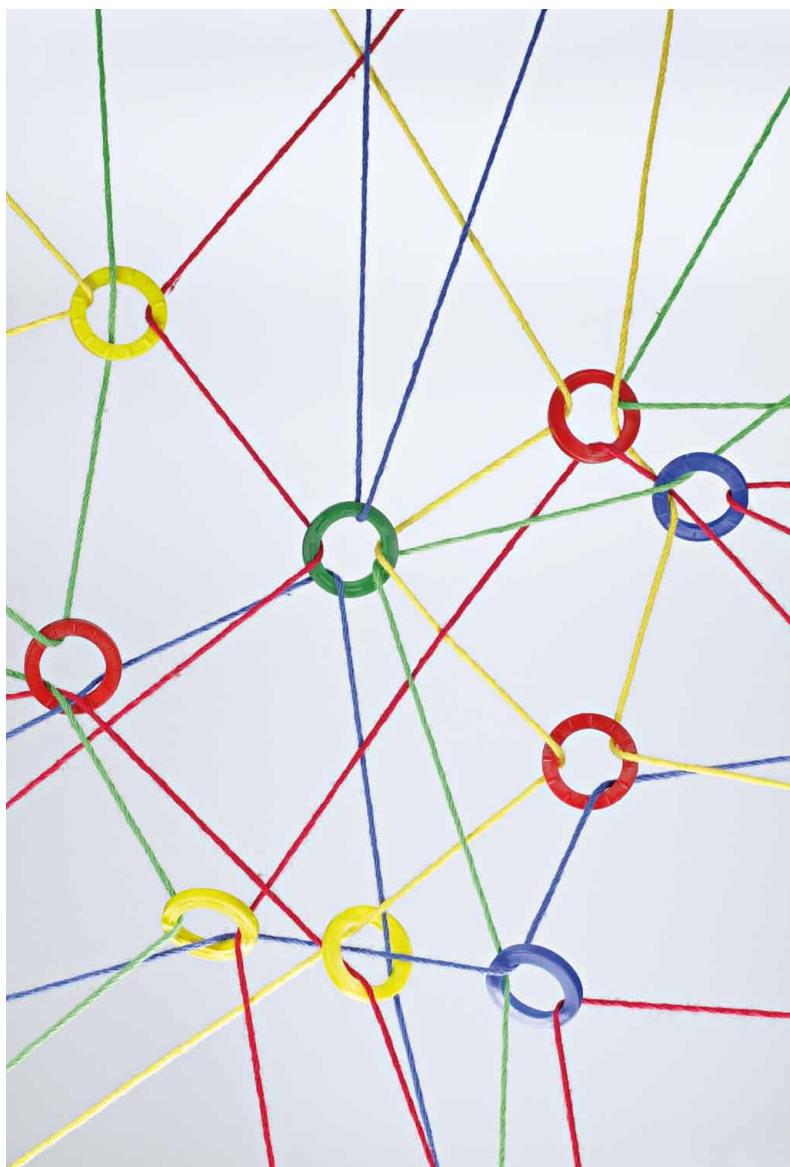
Kontakte erhält, werden oft als vertrauenswürdiger eingestuft.

Außerdem verfügen nicht alle Betriebe über eine eigene Personalabteilung, und viele Arbeitgeber können die Stärken und Schwächen von Bewerbern trotz vorliegender Zeugnisse und Berufsabschlüsse nur schwer beurteilen. Vor allem ehemalige Kollegen der Arbeitssuchenden können für einstellende Betriebe hilfreiche Informationsquellen sein, weil diese bereits mit den Bewerbern zusammengearbeitet haben. Sie liefern gleichsam Informationen

aus erster Hand. Auf diese Weise können soziale Kontakte auch dazu beitragen, dass Langzeitarbeitslose nicht voreilig als arbeitsunwillig abgestempelt werden.

Umgekehrt können Arbeitssuchende über ihre sozialen Kontakte an Informationen kommen, die über offizielle Kanäle nicht oder nur schwer zugänglich sind. Das beginnt bereits mit der Information, dass eine Stelle in einem Betrieb besetzt werden soll, denn längst nicht alle Stellen werden in der Zeitung annonciert oder der Arbeitsagentur gemeldet.

Aber auch bei Stellenausschreibungen sind persönliche Kontakte, etwa zu Beschäftigten im suchenden Betrieb, oft bessere und vor allem vertrauenswürdige Informationsquellen als die eigentliche Stellenanzeige: Wie ist das Arbeitsklima im Betrieb? Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es? Ist bei einem befristeten Vertrag mit einer dauerhaften Übernahme zu rechnen? Was genau sind die Arbeitsinhalte und entsprechen sie den persönlichen Neigungen? Und nicht zuletzt: Welche nicht formellen Qualifikationen, sozialen Kompetenzen usw. sind für die Stelle nötig? Gerade solche Informationen erfährt man eher aus dem Bekanntenkreis.



Arbeitslose haben meist weniger Kontakt zu einflussreichen Fürsprechern

So sehr viele Argumente dafür sprechen, dass soziale Kontakte Arbeitslosen bei der Stellensuche helfen können, so zwiespältig sind die wissenschaftlichen Belege. Es lassen sich leicht Beispiele aus der eigenen Erfahrungswelt dafür finden, dass jemand nach langer Arbeitssuche gerade über soziale Kontakte wieder ins Erwerbsleben zurückgefunden hat. Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass die schwer vermittelbaren Arbeitslosen bei der Stellensuche weniger als andere Gruppen von sozialen Kontakten profitieren.

Der Grund hierfür ist das Prinzip der sozialen Homophilie – ein Phänomen, für das sich im Volksmund die Redewendung „Gleich und Gleich gesellt sich gern“ eingebürgert hat. Demnach suchen sich Personen ein soziales Umfeld, das ihnen ähnelt, zum Beispiel im Bildungs- und Qualifikationsniveau oder im sozialen Status. Schlechter Qualifizierte haben daher verstärkt mit ebensolchen Personen Kontakt und umgekehrt besser qualifizierte Personen eher mit ihresgleichen.

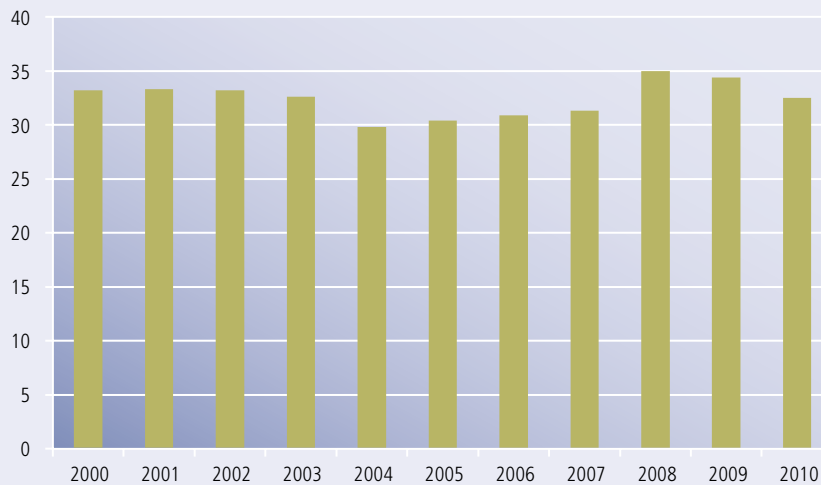
Allerdings sind soziale Kontakte in die Betriebe hinein umso hilfreicher, je höher der Status der Kontaktperson im einstellenden Betrieb ist. So macht es einen Unterschied, ob ein Bewerber einen Abteilungsleiter im einstellenden Betrieb oder „nur“ dessen Mitarbeiter kennt. Beide können ihm sicherlich wertvolle Informationen liefern, der Abteilungsleiter kann den Ausgang des Stellenbesetzungsprozesses allerdings im Allgemeinen eher beeinflussen als der Mitarbeiter. Arbeitssuchende mit geringerem Qualifikationsniveau sind also tendenziell im Nachteil, sofern ihnen solche einflussreichen Fürsprecher in ihrem sozialen Umfeld fehlen.

Neben weniger Kontakten zu einflussreichen Personen kommt ein zweiter Nachteil zum Tragen – unabhängig vom Qualifikationsniveau. Glaubt man den Ergebnissen einer Studie von Colin Lindsey aus dem Jahr 2009, dann spricht vieles für die These, dass Langzeitarbeitslose zwar nicht automatisch sozial isoliert sind, jedoch nach und nach den Kontakt zu ehemaligen Kollegen und anderen berufstätigen Personen verlieren.

Abbildung 1

Anteil der über Netzwerke gefundenen Stellen in den Jahren 2000 bis 2010

in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

©IAB

Im Gegensatz zu den nicht arbeitsbezogenen sozialen Kontakten geht nach Lindsey die Zahl der arbeitsbezogenen Kontakte zurück: Während 51 Prozent der Kurzzeitarbeitslosen bei der Jobsuche auf ehemalige Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen, sind es bei Langzeitarbeitslosen nur noch 27 Prozent. Gerade die im Berufsleben stehenden Kontaktpersonen erfahren aber am ehesten über informelle Wege von offenen Stellen und verfügen über hilfreiche Insiderinformationen.

Das heißt nicht, dass alle anderen Bekannten und Verwandten keine Hilfe sind. Sie sind aufgrund ihrer persönlichen Beziehung oft stärker motiviert, Betroffenen bei der Arbeitsuche zu helfen, als ehemalige Kollegen. Dass schwer vermittelbare Arbeitslose auch von ihrem Netzwerk profitieren können, wenn die Kontakte weniger auf die Arbeitswelt bezogen sind, zeigt eine Untersuchung von Martina Brandt aus dem Jahr 2006. Sie belegt, dass Arbeitsuchende, die mehr enge Freunde und Verwandte haben und intensivere soziale Beziehungen zu ihrem sozialen Umfeld pflegen, auch schneller wieder eine Beschäftigung finden. Freilich lässt die Studie offen, ob die über soziale Netzwerke gefundenen Stellen eine bessere Beschäfti-

gungsqualität aufweisen als diejenigen Stellen, von denen die Betroffenen über andere Kanäle erfahren haben.

Um diese Frage zu klären, untersucht das IAB in einem Forschungsprojekt, ob die Qualität der Stellen, die Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose über Netzwerke finden, höher ist als bei Stellen, die über andere Suchwege gefunden wurden. Dafür wurden zwei Gruppen von neu Beschäftigten verglichen: Personen, die bei ihrer Jobsuche neben anderen Suchwegen wie Zeitung, Internet, Arbeitsvermittlung auch ihre sozialen Kontakte genutzt hatten, wurden Personen gegenüber gestellt, die bei der Arbeitsuche auf Letzteres verzichtet hatten.

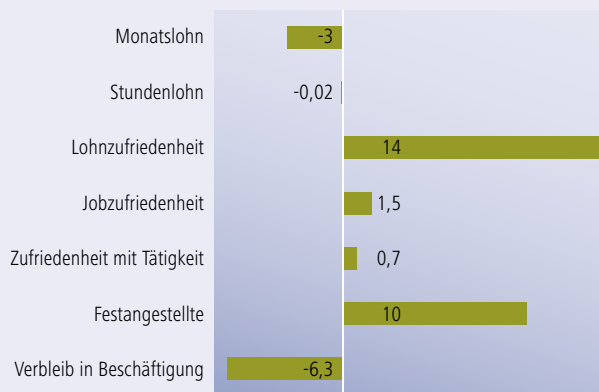
Netzwerke haben kaum Einfluss auf die Qualität der Beschäftigung

Gemessen an den hohen Erwartungen, die an die Nutzung sozialer Kontakte geknüpft sind, fallen die Ergebnisse eher ernüchternd aus. Die Stellen der Netzwerker sind keineswegs höherwertiger als die der anderen Jobsucher. Sie stellen sich finanziell nicht besser als Personen, die bei der Stellensuche auf Netzwerke verzichten: Weder beim Stundenlohn, noch beim Monatslohn, bei dem neben der

Abbildung 2

Inwiefern profitieren Netzwerker bei der Jobsuche?

Unterschied zwischen Netzwerkern und anderen Jobsuchenden in Prozent*



* Keiner der Werte ist signifikant.

Quelle: Krug, Rebien (2012).

©IAB

Qualifikation auch einfließt, ob es sich um eine Vollzeit- oder eine Teilzeitstelle handelt, lässt sich ein Effekt der Netzwerknutzung beobachten.

Der Lohn für die neu aufgenommene Beschäftigung unterschied sich zwischen den beiden Gruppen nur geringfügig (vgl. Abbildung 2). So lag der Monats- bzw. Stundenlohn von Netzwerkern lediglich um drei bzw. 0,02 Prozent niedriger. Wichtig ist aber auch, ob der Lohn von den Betroffenen als angemessen bewertet wird. Deshalb wurde zudem erhoben, ob die Beschäftigten an ihrer neuen Arbeitsstelle mit ihrem Lohn zufrieden waren. Bei den Netzwerkern liegt die Lohnzufriedenheit im Schnitt um 14 Prozentpunkte höher, der Unterschied ist jedoch nicht statistisch signifikant. Er ist demnach nicht zwingend auf die Nutzung sozialer Kontakte bei der Stellensuchende zurückzuführen.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden zudem die immateriellen Aspekte einer neu aufgenommenen Beschäftigung beleuchtet, insbesondere die Jobzufriedenheit. Hier spricht zunächst einiges dafür, dass Netzwerke von Vorteil sein könnten. Ob ein Bewerber tatsächlich zu der ausgeschriebenen Stelle passt und sich im Betrieb wohlfühlt, stellt sich oft erst heraus, wenn er die Stelle angetreten hat.

Gelangen Betriebe und Bewerber über Netzwerke an mehr und bessere Informationen, wissen sie eher, worauf sie sich einlassen und können Enttäuschungen schon im Vorfeld vermeiden. Das kann sowohl die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle insgesamt verbessern, als auch die Zufriedenheit mit dem künftigen Tätigkeitsgebiet. Empirisch zeigt sich indes zumindest für die Gruppe der Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen ein anderes Bild: Netzwerknutzer sind – ebenso wie im Falle der Entlohnung – weder mit der Art der Tätigkeit noch mit der Beschäftigung insgesamt zufriedener als andere Jobsucher.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Beschäftigungssicherheit. Daher wurden im Forschungsprojekt außerdem der Anteil der befristeten Arbeitsverträge und die Stabilität der aufgenommenen Beschäftigung untersucht. Theoretisch wäre ebenfalls zu erwarten gewesen, dass das Netzwerken den Weg zu „besseren“ Jobs ebnet. Wenn nämlich Betrieb und Beschäftigte schon vor Antritt der Stelle über genügend Informationen verfügen, ob ein Bewerber zu der ausgeschriebenen Stelle passt oder nicht, könnte die Beschäftigung später seltener abgebrochen werden. Auch Befristungen seitens der Betriebe könnten in diesem Fall seltener erfolgen. Diese Vermutungen bestätigen sich jedoch empirisch nicht. Personen, die über Netzwerke

Daten und Methoden

Die Untersuchung verwendet Befragungsdaten aus den Jahren 2001/02, da dies der aktuellste Zeitpunkt ist, zu dem das Suchverhalten über Netzwerke in einer dem Untersuchungszweck angemessenen Weise erfasst wurde. Befragt wurden Geringqualifizierte und/oder Langzeitarbeitslose, die im entsprechenden Zeitraum eine Beschäftigung, zum Teil im Niedriglohnbereich, aufgenommen hatten. Weitere Informationen über Daten und Methoden sind in einem Beitrag von Gerhard Krug und Martina Rebien aus dem Jahr 2012 nachzulesen. Das zugrundeliegende suchtheoretische Modell wird auch in einem Beitrag von Gerhard Krug aus dem Jahr 2012 diskutiert.



gesucht haben, werden weder signifikant häufiger unbestätigt eingestellt, noch erweisen sich deren Arbeitsverhältnisse als stabiler.

Fazit

Soziale Netzwerke sind kein Allheilmittel bei der Jobsuche – auch wenn viele Ratgeber und manche Medien den gegenteiligen Eindruck erwecken. Zumindest für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte sind die Forschungsergebnisse eher ernüchternd. Es findet sich kein Beleg dafür, dass die Nutzung sozialer Kontakte zu einem Unterschied bei der Qualität der gefundenen Stellen führt. Dies gilt nicht nur für die „harten“ Kriterien wie den Lohn, sondern auch für „weiche“ Faktoren wie die Jobzufriedenheit.

Soziale Netzwerke für die Jobsuche zu nutzen, hat sich empirisch jedoch nicht als kontraproduktiv oder gar schädlich erwiesen. Das gilt vor allem dann, wenn die Suche über soziale Kontakte nicht zulasten anderer Wege geht. Die Forschungsergebnisse sollten daher niemanden davon abhalten, Freunde und Bekannte in die Jobsuche einzubeziehen.

Literatur

Brandt, Martina (2006): Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie 58(3), S. 468-488.

Krug, Gerhard; Rebien, Martina (2012): Network-based job search – An analysis of monetary and non-monetary labor market outcomes for the low-status unemployed. In: Zeitschrift für Soziologie 41(4), S. 316-333

Krug, Gerhard (2012): (When) Is job-finding via personal contacts a meaningful concept for social network analysis? A comment to Chua (2011). In: Social Networks 34 (4), S. 527-533.

Lindsay, Colin (2009): In a lonely place? Social networks, job seeking and the experience of long-term unemployment. In: Social Policy and Society 9(1), S. 25-37.

Der Autor



Dr. Gerhard Krug

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.

gerhard.krug@iab.de