

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

22|2020

## In aller Kürze

- Wir untersuchen Anzahl und Art der sozialen Kontakte von Langzeitarbeitslosen und prüfen, welche dieser Beziehungen bei der Arbeitsaufnahme hilfreich sind.
- Haben Langzeitarbeitslose einen Freundes- und Bekanntenkreis, der bereit ist, sie bei der Stellensuche zu unterstützen, verbessert dies entgegen der Erwartung ihre Beschäftigungschancen nicht.
- Freunde und Bekannte, die bei der Bewältigung von Alltagsproblemen helfen können, erhöhen dagegen die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen ebenso wie aktive Mitgliedschaften in freiwilligen Vereinigungen wie Sportvereinen, Gewerkschaften oder Kirchen.
- Angesichts dieser Ergebnisse könnten Maßnahmen hilfreich sein, in denen sich die Teilnehmenden unter der Anleitung von entsprechend geschultem Personal wechselseitig motivational und emotional unterstützen.
- Ebenso könnte die Förderung von Vereinsmitgliedschaften, die der Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben dienen, für die Arbeitsmarktintegration Langzeitarbeitsloser indirekt hilfreich sein. Eine solche Förderung könnte neben finanziellen Zuschüssen auch bedeuten, dass Vermittlungsfachkräfte Langzeitarbeitslose aktiv zur Aufnahme eines Engagements in freiwilligen Organisationen motivieren.

## Rolle des sozialen Netzwerkes von Langzeitarbeitslosen

# Mitgliedschaften in Vereinen und Hilfe bei Alltagsproblemen können Jobchancen erhöhen

von Gerhard Krug, Mark Trappmann und Christof Wolf

**Soziale Kontakte können eine wesentliche Rolle bei der Re-Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt spielen. Sie können etwa Informationen über freie Stellen weitergeben, mitunter Einfluss auf Einstellungen nehmen oder bei der Bewältigung der Folgen anhaltender Arbeitslosigkeit helfen. In diesem Kurzbericht wird untersucht, ob soziale Kontakte Langzeitarbeitslose bei der Aufnahme einer Beschäftigung unterstützen und welche Eigenschaften von Netzwerken dabei besonders wirksam sind.**

Langzeitarbeitslose – also Personen, die seit zwölf oder mehr Monaten durchgängig arbeitslos sind – haben es schwer, eine Beschäftigung zu finden. Das gilt nicht nur in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, sondern auch in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs. Viele Maßnahmen der Arbeitsvermittlung zielen darauf ab,

diese schlechten Aussichten durch Unterstützung bei der Arbeitsuche, durch Qualifizierung oder psychosoziale Stabilisierung zu verbessern. Dabei gerät auch das sogenannte soziale Netzwerk der Langzeitarbeitslosen in den Blick, welches aus Sicht der Arbeitsvermittlung ein zusätzliches Potenzial an Unterstützungsleistungen bieten kann und bei dessen Aktivierung die Langzeitarbeitslosen unterstützt werden können.

Als soziales Netzwerk werden in der Forschung die Beziehungen bezeichnet, welche die Mitglieder einer Gesellschaft mit anderen Menschen verbinden, etwa zu Verwandten, Freunden oder Bekannten (vgl. Infobox 1 auf Seite 2). Dass soziale Kontakte bei der Arbeitsuche nützlich sein können, scheint dabei zum gesicherten Allgemeinwissen zu gehören. In die Umgangssprache ist der Begriff „Vitamin B“ eingegangen als Ausdruck für die Vorteile, die Beziehungen

bei der Jobsuche und Karriere bieten können. Aber gilt das auch für Langzeitarbeitslose?

Je etwa 30 Prozent der Unternehmen (Pohlan/ Rothe 2020) und der Beschäftigten in Deutschland (Krug 2013) geben in Befragungen an, dass sie ihre letzte Stelle nicht über formale Wege wie Stellenanzeigen oder die öffentliche Arbeitsvermittlung, sondern über soziale Kontakte besetzt beziehungsweise gefunden haben. Allerdings ist wenig dar-

über bekannt, welche Teile des sozialen Netzwerkes besonders hilfreich sind und welche von den Netzwerkmitgliedern gegebenen Unterstützungsleistungen es konkret sind, die den Erfolg der Arbeitsuche über Netzwerke ausmachen. Zudem beziehen sich die meisten Studien, die den Nutzen sozialer Kontakte bei der Stellenfindung belegen, entweder auf gut qualifizierte Personen oder alle Erwerbspersonen. Es stellt sich somit die Frage, inwiefern auch das soziale Netzwerk von Langzeitarbeitslosen eine ähnliche Unterstützungsleistung erbringen kann. Denn die Forschung verweist darauf, dass sich das Netzwerk der Langzeitarbeitslosen von dem der Kurzarbeitslosen oder der beschäftigten Personen unterscheidet. So können etwa Beschäftigte auf ihre aktuellen und Kurzarbeitslose oft noch auf ihre ehemaligen Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen, während Langzeitarbeitslose den Kontakt zu diesen nach und nach verlieren.

Es stellt sich damit nicht nur die Frage, ob es für Langzeitarbeitslose nützlich sein könnte, wenn sie sich ein soziales Netzwerk aufbauen, das sie bei der Arbeitsuche und bei der Bewältigung der sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit unterstützt, sondern welche Aspekte ihres Netzwerkes sie besonders in den Blick nehmen sollten. Finden sie eher eine Arbeit, wenn sie über ein „gutes“ Netzwerk aus Freunden und Freundinnen sowie Bekannten verfügen? Und was macht überhaupt ein „gutes“ Netzwerk aus? Ist es die Zahl der Freunde und Freundinnen beziehungsweise Bekannten? Kommt es auf die engen Kontakte an, die bereit sind, ihren Einfluss geltend zu machen, oder kommt es eher auf die „schwachen“ Beziehungen zu entfernten Bekannten an, die Zugang zu ganz anderen Informationen haben als die Suchenden selbst? Kommt es darauf an, dass man erwerbstätige Personen kennt? Ist es wichtig, wenn diese Personen direkt bei der Arbeitsuche unterstützen oder ist eher eine stabilisierende emotionale Unterstützung von Nutzen? Diesen Fragen gehen wir in unserer Studie nach<sup>1</sup> und nutzen dazu Daten aus einer Längsschnittuntersuchung, in der mehrere tausend Langzeitarbeitslose teils über mehr als ein

1

## Begriffliches und Datenbasis

• **Verwendete Begriffe:** In der Netzwerkforschung spricht man von „sozialen Netzwerken“ als das Netz der sozialen Beziehungen, welches ein Individuum umgibt (Schuller/ Baron/Field 2000). Das schließt also alle Arten von Beziehungen ein und meint nicht nur virtuelle Gemeinschaften, die man im Deutschen auch als „Soziale Netzwerke“ bezeichnet. „Soziale Ressourcen“ (Lin 2000) sind materielle und immaterielle Güter, über die im Gegensatz zu individuellen Ressourcen nicht die Arbeitslosen selbst verfügen, sondern die sie von Mitgliedern ihres sozialen Netzwerkes erhalten können. Von „sozialer Unterstützung“ (Uchino 2004) spricht man, wenn solche sozialen Ressourcen im Bedarfsfall zur Verfügung gestellt werden.

• **Verwendete Datenbasis:** Die Analysen in diesem Bericht basieren auf den Daten der ersten elf Wellen des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) (Trappmann et al. 2019). Dabei handelt es sich um eine standardisierte Längsschnittbefragung von Haushalten der Wohnbevölkerung in Deutschland, in der Haushalte mit Bezug von Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende überrepräsentiert sind. Die Wellen 1 bis 11 wurden in einem etwa jährlichen Abstand im Zeitraum 2007 bis 2017 erhoben. Insgesamt nahmen daran über 40.000 verschiedene Personen teil, die meisten von ihnen mehrfach. Befragungsschwerpunkte sind die Arbeitsmarktpartizipation, die soziale Teilhabe, Einstellungen und Verhalten der befragten Personen bezüglich des Arbeitsmarkts sowie die materielle und soziale Lage der Haushalte.

Für die Analysen in diesem Bericht werden insbesondere die Fragen zur sozialen Vernetzung der Befragten benötigt. In allen elf Wellen wurden die Fragen zu schwachen Beziehungen (Anzahl der aktiven Mitgliedschaften in unterschiedlichen Arten freiwilliger Organisationen wie Gewerkschaft, Partei, Kirchengemeinde, Verein sowie in anderen Organisationen) und starken Beziehungen (Anzahl der engen Freunde/Freundinnen und Verwandten) gestellt. Die Zahl der starken Kontakte wurde mithilfe einer zweistufigen Frage erhoben. Zunächst wurde gefragt: „Haben Sie außerhalb Ihres Haushalts wirklich enge Freunde bzw. Freundinnen oder Familienmitglieder, zu denen eine enge Beziehung besteht?“ Alle, die diese Frage bejahten, wurden anschließend offen gefragt: „Wie viele Freunde oder Familienmitglieder, zu denen eine enge Beziehung besteht, haben Sie außerhalb Ihres Haushalts?“

Weitere hier verwendete Indikatoren stehen nicht in allen Erhebungswellen zur Verfügung. In den Wellen 3 und 5 wurden zusätzlich Nachfragen zu den drei wichtigsten starken Kontakten gestellt und dabei unter anderem nach der Erwerbstätigkeit gefragt. Aus diesen Angaben erzeugen wir eine Variable für die Zahl der Erwerbstätigen im Kernnetzwerk.

Die arbeitsmarktbezogene Unterstützung wurde in den Wellen 3, 5 und 9 jeweils mit den folgenden vier Fragen erhoben: „Kennen Sie jemand, der Sie auf eine freie Arbeitsstelle hinweisen würde?“; „der Sie ermuntert, sich fortzubilden?“; „der Ihnen bei der Bewerbung um eine Stelle helfen würde?“ und „der Sie einem Arbeitgeber empfehlen würde?“. Als Maß für die arbeitsmarktbezogene soziale Unterstützung verwenden wir die Anzahl der Fragen, die eine teilnehmende Person mit ja geantwortet hat.

Die generelle soziale Unterstützung wird in ähnlicher Weise ebenfalls in den Wellen 3 und 5 mit den folgenden sechs Fragen gemessen: „Kennen Sie jemand, auf dessen Rat Sie sich verlassen können?“; „mit dem Sie persönliche Probleme besprechen können?“; „der Ihnen beim Ausfüllen von amtlichen Anträgen z. B. für die Steuer oder Sozialleistungen helfen würde?“; „von dem Sie in jeder Hinsicht unterstützt werden?“; „der Ihnen 1.000 Euro leihen würde?“; „der Ihnen bei Konflikten mit Familienangehörigen helfen würde?“

<sup>1</sup> Die Ergebnisse dieser Studie wurden erstmals zu Beginn des Jahres 2020 im Fachjournal Zeitschrift für Soziologie veröffentlicht (Krug/Wolf/Trappmann 2019).

Jahrzehnt zu ihren sozialen Kontakten und ihrem Arbeitsmarkterfolg befragt wurden (vgl. Infobox 1).

## Warum können soziale Beziehungen bei der Arbeitsuche nützlich sein?

Warum sollten nun solche sozialen Netzwerke bei der Jobsuche hilfreich sein, wenn es doch auf die Stellenvermittlung spezialisierte Organisationen gibt? Dazu lassen sich in der Forschung verschiedene Überlegungen finden (zum Folgenden Castilla/Lan/Rissing 2013):

Die Forschung geht davon aus, dass soziale Netzwerke eine Reihe von Vorteilen bei der Vermittlung von Informationen aufweisen. So erfahren Arbeitsuchende mitunter bereits durch Bekannte oder Verwandte von einer offenen Stelle in deren Betrieb, noch bevor diese offiziell ausgeschrieben wurde. Informieren sich Arbeitsuchende bei ihren Netzwerkmitgliedern über die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb, so erachten sie diese **Informationen** vielleicht als vertrauenswürdiger als die Auskunft der Personalabteilung. Über Netzwerke können Arbeitsuchende dann auch an „Internä“ gelangen, die auf anderem Weg schwer zugänglich sind und ihnen eine gezielte Bewerbung und Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch ermöglichen. Aber auch die Entscheider im Betrieb können über Mitarbeitende, welche die Bewerbenden persönlich kennen, Informationen über deren Arbeitsmotivation einholen und als ein sonst kaum verfügbares Entscheidungskriterium einsetzen.

Befinden sich Netzwerkmitglieder der arbeitssuchenden Person an entsprechender Stelle im Unternehmen, können diese ihren **Einfluss** auf die Entscheidungsträger geltend machen und somit die Einstellungschancen erhöhen. Dies kann die Form einer verborgenen Bevorzugung einnehmen und dadurch die Personalauswahl verändern. Da Betriebe Orte des sozialen Zusammenlebens sind, kann die Betriebsleitung bestimmte Kandidatinnen oder Kandidaten aber auch ganz offen bevorzugen, etwa den Sohn einer verdienten Mitarbeiterin, um dieser einen Gefallen zu tun.

Arbeitsuchende können zudem auch indirekt von ihren Netzwerkmitgliedern profitieren, etwa wenn sie von diesen relevante Strategien und Verhaltensweisen erlernen. Dazu gehören etwa ein

effektiver Umgang mit Stellensuchmaschinen im Internet, ein sicheres Auftreten oder eine positive Haltung gegenüber Erwerbsarbeit. Solche **Lernprozesse** können sich positiv auf Arbeitsmarktchancen auswirken, auch wenn sie nicht bewusst von den Netzwerkmitgliedern angestoßen wurden.

Darüber hinaus sind soziale Netzwerke eine Quelle sozialer Ressourcen, also emotionaler, instrumenteller oder materieller Hilfeleistungen durch Personen im sozialen Umfeld. Diese können sich direkt auf die Arbeitsuche beziehen oder ganz allgemeiner Natur sein, wie die Unterstützung bei familiären Problemen oder dem Stellen von Anträgen bei Ämtern. Solche allgemeine **soziale Unterstützung** kann gerade bei Langzeitarbeitslosen entscheidend dazu beitragen, die negativen Folgen der Arbeitslosigkeit zu bewältigen und Hemmnisse abzubauen, die einer Re-Integration in den Arbeitsmarkt im Weg stehen. Sie kann damit entscheidend dafür sein, dass bei den Arbeitslosen das nötige Selbstvertrauen und die Motivation für einen Schritt zurück in die Erwerbstätigkeit geschaffen werden (Hirsland et al. 2019).

## Welche Eigenschaften von Netzwerken können wichtig sein?

Die sozialen Netzwerke verschiedener Personen können sich zum Teil deutlich unterscheiden. Das betrifft sowohl die Anzahl und die Art von Personen, mit denen sie über soziale Beziehungen verbunden sind, als auch den Inhalt dieser Beziehungen. So werden manche Personen eher Kontakt zu ihren Verwandten pflegen, während andere einen breiten nicht familiären Freundeskreis haben. Entscheidend für den Aufbau sozialer Netzwerke sind nicht zuletzt die mit anderen geteilten Kontexte (wie Familie, Arbeitsplatz, Schule, Vereine), in denen gemeinsame Aktivitäten organisiert werden. Die Größe des sozialen Netzwerks einer Person hängt damit auch vom Zugang zu solchen Kontexten ab.

Manche Personen werden zu ihren aktuellen oder ehemaligen Arbeitskolleginnen und -kollegen nur berufliche, andere auch private Kontakte pflegen. Es liegt nahe, dass nicht alle sozialen Netzwerke beziehungsweise nicht alle Mitglieder dieser Netzwerke gleichermaßen hilfreich bei der Stellenfindung sein können. Welche der meist vielen Kon-

taktpersonen aus dem sozialen Netzwerk am Ende eine Arbeitsuche entscheidend begünstigt, dürfte den meisten Suchenden im Vorhinein selbst nicht klar sein.

Auf den Soziologen Mark Granovetter (1973) geht in diesem Zusammenhang das Argument der Stärke von schwachen Beziehungen zurück. Als **schwache Beziehungen** bezeichnet er solche zu Personen, zu denen man eine geringe emotionale Bindung hat. Typischerweise gehören dazu Menschen, die man aus institutionellen Kontexten kennt, ohne sich näher mit ihnen anzufreunden. Gerade solche Personen, so das Argument, sollten Informationen transportieren können, die im engeren Umfeld nicht verfügbar sind. Denn die Informationsquellen von Familienmitgliedern und befreundeten Personen werden sich wohl stark überschneiden, während Bekannte aus dem Sportverein oder dem Arbeitsumfeld über Wissen verfügen können, das im näheren Umfeld der Arbeitssuchenden noch nicht vorhanden ist.

Doch auch **starke Beziehungen** wie enge Freundschaften oder Verwandtschaftsbeziehungen können Arbeitssuchenden in vielen Fällen helfen. Aufgrund des höheren Ausmaßes an Vertrauen und Verpflichtungsgefühl sind diese nämlich eher bereit, ihren sozialen Einfluss geltend zu machen, ein gutes Wort einzulegen und dadurch etwa ein Vorstellungsgespräch zu vermitteln.

Neben der Zahl der starken und schwachen Beziehungen ist aus Sicht der Forschung auch relevant, ob arbeitslose Personen **Beziehungen zu Erwerbstätigen** haben und über diese mit dem Arbeitsmarkt verbunden sind. Die erwerbstätigen Netzwerkpersonen sind deshalb von Bedeutung, weil sie einerseits Erwerbsnormen stützen und damit den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit fördern. Andererseits dürften sie viel eher als Nicht-Erwerbstätige über Informationen zu offenen Stellen verfügen, da sie einerseits „an der Quelle sitzen“, andererseits aber auch die Information nicht aus Eigeninteresse an diesen Stellen für sich behalten.

Nicht nur die Intensität sozialer Kontakte und der Erwerbsstatus der Personen im Unterstützungsnetzwerk könnten Einfluss auf die Arbeitsuche von Langzeitarbeitslosen haben. Wichtig ist auch, über welche sozialen Ressourcen Langzeitarbeitslose in

ihrem Netzwerk verfügen. Wir unterscheiden zwischen solchen Ressourcen, die direkt der Arbeitsplatzsuche dienen (**arbeitsmarktbezogene Unterstützung**) – beispielsweise Informationen über offene Stellen, Unterstützung bei der Bewerbung oder Bekanntschaft mit Arbeitgebern – und allgemeinen Ressourcen wie emotionale Unterstützung oder Hilfe im Alltag (**generelle Unterstützung**). Obwohl Letztere nicht direkt als Hilfe zur Arbeitsuche gedacht sind, können sie dennoch einen Beitrag dazu leisten, indem Langzeitarbeitslose beispielsweise Rückschläge besser verarbeiten und nicht aus Entmutigung die Stellensuche aufgeben.

## Was ist das Besondere an unserer Studie?

Die Bedeutung sozialer Kontakte für die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen zu untersuchen, stellt hohe Anforderungen an die Datenbasis. Das gilt insbesondere, wenn man sich – wie hier – die Frage stellt, welche Aspekte sozialer Netzwerke die Aufnahme einer Beschäftigung beeinflussen. Dies lässt sich schwer durch experimentelle Versuchsanordnungen testen, da die sozialen Kontakte einer Person einen Aspekt ihrer Lebenswelt darstellen, deren Veränderung zu rein wissenschaftlichen Zwecken nicht nur aus praktischen, sondern auch aus ethischen Erwägungen problematisch ist.

Daher beruhen Studien zu den Wirkungen sozialer Kontakte auf die Aufnahme einer Beschäftigung in der Regel auf Befragungen. Idealerweise erhebt man dabei zu einem ersten Messzeitpunkt die Eigenschaften (etwa Umfang und Qualität) des sozialen Beziehungsnetzwerks in einer ausreichend großen Gruppe von Personen, die nach einer Arbeit suchen, und untersucht zu einem späteren Messzeitpunkt, wer von diesen Personen inzwischen eine Arbeit gefunden hat. Finden Personen mit „besseren“ Netzwerken häufiger oder schneller eine Arbeit als Personen mit „schlechteren“ Netzwerken, so ist das allerdings noch kein schlüssiger Nachweis, dass „gute“ Netzwerke hilfreich sind. Es ist nämlich anzunehmen, dass Personen mit „guten“ Netzwerken über mehr Berufserfahrung oder über höhere Bildungsabschlüsse verfügen und schon allein aus diesem Grund bessere Chancen auf dem

Arbeitsmarkt haben (Mouw 2006). Daher muss man in einem ersten Schritt solche Variablen, die sowohl das Netzwerk als auch die Übergangsrate in Beschäftigung beeinflussen, in einem statistischen Modell kontrollieren. Dies wurde in einem großen Teil der Vorgängerstudien zu diesem Thema auch gemacht. Allerdings wirft Mouw (2003) die Frage auf, ob es nicht auch nach dieser Kontrolle immer noch Faktoren gibt, die in den Befragungen nicht erhoben werden, aber sowohl mit den sozialen Netzwerken zusammenhängen als auch den Arbeitsmarkterfolg beeinflussen. Ein solcher Faktor könnte zum Beispiel ein besonders gewinnendes Auftreten in sozialen Situationen sein (oder sein Gegenteil). Dieses lässt sich nur sehr schwer in Befragungen erheben und daher auch nicht statistisch kontrollieren.

Ein bisher noch sehr selten beschrittener Weg, dieses Dilemma zu lösen, besteht darin, eine Person zu verschiedenen Zeitpunkten mit sich selbst zu vergleichen. Soziale Netzwerke verändern sich im Zeitverlauf und es stellt sich die Frage, ob diese Veränderungen die Chance zur Arbeitsaufnahme von Langzeitarbeitslosen beeinflussen. Wenn wir dieselbe Person mehrmals bei der Arbeitsuche beobachten und sich dabei zwischen den Messzeitpunkten das Netzwerk und die sozialen Ressourcen verändert haben, können wir aus dem Vergleich des Erfolgs der verschiedenen Arbeitsuchepisoden mit größerer Sicherheit schlussfolgern, dass das veränderte Netzwerk die Unterschiede im Sucherfolg hervorgerufen hat. Dies gilt allerdings nur dann, wenn wir alle relevanten weiteren Merkmale der suchenden Person kontrollieren, die sowohl mit den Netzwerken als auch den Beschäftigungschancen zusammenhängen und sich ebenfalls zwischenzeitlich verändert haben. Statistisch entspricht das einem Fixed-Effects-Modell für Längsschnittdaten (vgl. Infobox 2). Dessen Verwendung bedeutet aber auch, dass nur solche Personen in die Analyse eingehen, die im Beobachtungszeitraum mehrfach Episoden von Langzeitarbeitslosigkeit erlebt haben.

Dieses Analysedesign – also die Betrachtung derselben Person zu verschiedenen Zeitpunkten – hat keine der Vorgängerstudien in Deutschland bisher angewendet, weil man dafür große Stichproben und eine lange Zeitreihe benötigt, sodass ausrei-

chend viele Personen mehrfach in die Situation kommen, eine Arbeit zu suchen. Auch international gibt es lediglich eine Vorgängerstudie aus Großbritannien von Cappellari und Tatsiramos (2015), die dieses Analysedesign verwendet, sich jedoch nur mit der Zahl der erwerbstätigen Freunde und Freundinnen befasst. Die Studie findet heraus, dass die Zahl solcher Freundschaften während der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit zur Aufnahme einer Beschäftigung in der nachfolgenden Periode signifikant erhöht.

Wir wenden dieses Analysedesign im Folgenden auf die Daten des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS, vgl. Infobox 1) an. Dabei untersuchen wir gleichzeitig die Wirkung von fünf verschiedenen Indikatoren für die Güte eines Netzwerks:

- die Zahl der schwachen Beziehungen (aktive Mitgliedschaften in freiwilligen Organisationen),
- die Zahl der starken Beziehungen (enge Freunde und Freundinnen sowie Verwandte),
- die Zahl der erwerbstätigen Kontaktpersonen,
- das Ausmaß arbeitsmarktbezogener Unterstützung im Netzwerk und
- das Ausmaß der generellen Unterstützung im Netzwerk.

Wie diese Merkmale des Netzwerks genau gemessen wurden, kann ebenfalls der Infobox 1 entnommen werden.

### Methode

Die Analyse ist auf Personen beschränkt, die im Vorjahr (t-1) langzeitarbeitslos waren. Abhängige Variable ist die Erwerbstätigkeit im Jahr danach. Als erwerbstätig betrachten wir Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Beamte und Selbstständige sowie Auszubildende (in dualer Ausbildung). Die Analyse verwendet Fixed-Effects-Regressionen, bei denen als Vergleichsgruppe für eine Person nur diese Person selbst zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt dient. Dieses Verfahren verhindert, dass zeitkonstante unbeobachtete Unterschiede zwischen den Personen als Alternativerklärung für den untersuchten Zusammenhang infrage kommen (z. B. eine bestimmte Persönlichkeitseigenschaft). Relevante zeitvariable Unterschiede müssen über entsprechende Kontrollvariablen erfasst werden. Die unabhängigen Variablen und alle Kontrollvariablen wurden zum Zeitpunkt t-1 gemessen, um auszuschließen, dass die Befunde durch die umgekehrte Wirkungsrichtung – z. B. wenn die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit die soziale Vernetzung erhöht – zustande kommen.

Diese strenge, aber methodisch wichtige Einschränkung reduziert die verwendbare Fallzahl. Die verwendbaren Fallzahlen unterscheiden sich zwischen den Indikatoren: Für die Analyse zu schwachen und starken Beziehungen stehen jeweils 13.450 Beobachtungen von 3.690 Personen zur Verfügung, für die Analyse zur Zahl erwerbstätiger Freunde und Freundinnen 1.707 Beobachtungen von 762 Personen und für die Analysen zu allgemeiner beziehungsweise arbeitsmarktbezogener sozialer Unterstützung 1.066 Beobachtungen von 533 Personen.

Weitere methodische Details und Details zur Datenbasis können Krug/Wolf/Trappmann (2019) entnommen werden.

## Ergebnisse

In unserer Analyse beschränken wir uns auf langzeitarbeitslose Personen, also auf solche, die seit mindestens zwölf Monaten ununterbrochen arbeitslos sind. Dabei werten wir Krankmeldungen oder Maßnahmeteilnahmen nicht als Unterbrechungen. Da wir Daten aus maximal elf Befragungswellen des PASS (2007 bis 2017) zusammen analysieren, kann dieselbe Person in manchen Jahren zur untersuchten Population gehören und in anderen nicht.

Wie beeinflussen nun Eigenschaften des sozialen Netzwerkes die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen? Tabelle T1 zeigt die Ergebnisse aus der Fixed-Effects-Regression. Die Koeffizienten geben an, wie sich eine Veränderung in der Netzwerkausstattung im Lebensverlauf einer Person auf ihre Beschäftigungschancen auswirkt. Durch die Betrachtung derselben Person zu unterschiedlichen Zeitpunkten wird der eventuell verzerrende Einfluss zeitkonstanter Drittvariablen auf die Koeffizienten eliminiert.

Beim Umfang schwacher Kontakte (Modell 1) – gemessen an der aktiven Mitgliedschaft in unterschiedlichen Typen freiwilliger Vereinigungen – zeigt sich ein positiver Effekt der Zunahme

dieser Mitgliedschaften auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Der Koeffizient beträgt 0,019 und ist statistisch signifikant. Damit steigt mit jeder aktiven Mitgliedschaft in einem der unterschiedlichen Organisationstypen die Wahrscheinlichkeit um 1,9 Prozentpunkte, dass die betrachteten Langzeitarbeitslosen eine Beschäftigung finden. Dabei handelt es sich durchaus um einen Effekt von relevanter Größenordnung, da die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme in diesem Fall (Analysestichprobe A aus den PASS-Wellen 2 bis 11) bei 7 Prozent liegt.

Anders verhält es sich bei der Zahl der engen Beziehungen im Freundeskreis und zu Verwandten (Modell 2). Hier zeigt sich, dass eine zusätzliche enge Beziehung von Langzeitarbeitslosen deren Arbeitsmarktchancen nicht verändert. Der Effekt ist mit  $-0,005$  sehr klein und statistisch nicht signifikant von null verschieden.

Mit  $0,017$  ist der Koeffizient der Zahl der erwerbstätigen Freunde und Freundinnen (Modell 3) zwar von relevanter Größenordnung, denn mit jedem zusätzlichen Erwerbstätigen unter den drei engsten Freunden oder Freundinnen steigen in unserer Stichprobe die Chancen auf eine Beschäftigung um 1,7 Prozent. Allerdings ist der Wert statistisch nicht signifikant von null verschieden, kann also auch durch eine zufällige Schwankung in den Daten entstanden sein.

Entgegen unserer Erwartung erhöht die Erweiterung der arbeitsmarktbezogenen Unterstützung im Netzwerk der Langzeitarbeitslosen ihre Chancen auf eine Beschäftigung nicht. Zusätzliche Unterstützungsleistungen, welche die Befragten laut eigener Auskunft aus ihrem Netzwerk abrufen könnten, verändern ihre Beschäftigungschancen nicht. Der entsprechende Koeffizient ist mit  $-0,007$  nahe null und statistisch nicht signifikant (Modell 4).

Verfügen Langzeitarbeitslose allerdings im Zeitverlauf über ein Netzwerk, das ihnen potenziell mehr allgemeine Unterstützungsleistungen entgegenbringen kann, so steigt mit jeder zusätzlichen Art der Unterstützung die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme um 1,3 Prozentpunkte. Der Koeffizient beträgt dementsprechend  $0,013$  (Modell 5) und ist zumindest auf dem 10-Prozent-Niveau statistisch signifikant.

T1

### Ergebnisse der Fixed-Effects Regressionen der Beschäftigungschancen

Indikatoren	Effekt		Beobachtungen	Personen	R <sup>2</sup>
	Koeffizient	Standardfehler			
Modell 1 <sup>a)</sup> Zahl der Mitgliedschaften (schwache Beziehungen)	0,019 **	(0,007)	13.450	3.690	0,043
Modell 2 <sup>a)</sup> Logarithmierte Zahl der starken Beziehungen (z. B. Familie und enge Freunde)	-0,005	(0,004)	13.450	3.690	0,042
Modell 3 <sup>c)</sup> Zahl erwerbstätiger Kontaktpersonen (ohne Haushalt)	0,017	(0,011)	1.066	533	0,107
Modell 4 <sup>b)</sup> Unterstützung arbeitsmarktbezogen (0 bis 4)	-0,007	(0,006)	1.707	762	0,081
Modell 5 <sup>c)</sup> Unterstützung generell (0 bis 6)	0,013 #	(0,007)	1.066	533	0,108

<sup>a)</sup> Analysestichprobe A mit den Wellen 2 bis 11

<sup>b)</sup> Analysestichprobe B mit den Wellen 3, 5 und 9

<sup>c)</sup> Analysestichprobe C mit den Wellen 3 und 5

Anmerkungen: Cluster-robuste Standardfehler; in allen Modellen kontrolliert für Altersklassen, Dauer der Arbeitslosigkeit, Partner und Kinder im Haushalt, schwerwiegende gesundheitliche Einschränkung, ALG-I-Bezug, ALG-II-Bezug, Wohnort Ost/West, Arbeitslosenquote im Kreis, Erhebungsmodus, Welle.

Signifikanzen: \*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ ; #  $p < 0,10$ .

Lesebeispiel: Der Koeffizient von 0,019 oben links bedeutet, dass mit jeder zusätzlichen aktiven Vereinsmitgliedschaft einer langzeitarbeitslosen Person deren Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme aus Langzeitarbeitslosigkeit (unter Kontrolle aller anderen Variablen im Modell) um 1,9 Prozentpunkte steigt.

Quelle: PASS, Wellen 1 bis 11.

## Schlussfolgerungen

Langzeitarbeitslose schaffen es weit seltener als beschäftigte oder kurzzeitarbeitslose Arbeitsuchende, eine neue Beschäftigung aufzunehmen. Die Nutzung des sozialen Netzwerkes zur Stellensuche gilt dabei als ein möglicher Weg, diesen Nachteil zu kompensieren. Auch für die öffentliche Arbeitsvermittlung steckt in den sozialen Netzwerken der Arbeitslosen ein nutzbares Potenzial an Unterstützung zur Beschäftigungsaufnahme. Dabei orientieren sich die Vorschläge zur Nutzbarmachung von Netzwerken oft an deren Funktion, Informationen über offene Stellen zu vermitteln oder Kontakte zu einstellenden Betrieben herzustellen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sprechen dafür, dass diese Funktion sozialer Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen nicht im Vordergrund steht. So ging von solchen unmittelbar auf die Stellenfindung bezogenen Unterstützungsressourcen kein Einfluss auf die Stellenfindung aus. Das könnte etwa daran liegen, dass Langzeitarbeitslose solche Unterstützung nicht in Anspruch nehmen, weil sie diese von anderer Stelle erhalten, etwa dem Jobcenter oder über eigene Suchbemühungen. Eine andere Erklärung wäre, dass die Gründe für die schlechten Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen weniger im fehlenden Zugang zu stellenrelevanten Informationen oder Unterstützung bei Bewerbungen liegen. Darauf verweist zumindest die Tatsache, dass von anderen, nicht unmittelbar auf die Arbeitsuche gerichteten Netzwerkressourcen ein positiver Effekt auf die Beschäftigungschancen ausging. Dies waren etwa Faktoren wie die Hilfe bei der Bewältigung von kurzfristiger Geldknappheit, Unterstützung bei familiären Konflikten oder beim Umgang mit der Bürokratie. Neben diesen nicht unmittelbar auf die Arbeitsuche bezogenen Unterstützungsressourcen aus dem Netzwerk haben sich auch aktive Mitgliedschaften in freiwilligen Vereinigungen als hilfreich für die Beschäftigungsaufnahme erwiesen. Sind Langzeitarbeitslose aktive Mitglieder in mehreren unterschiedlichen Arten von Organisationen, verbessern sich auch ihre Beschäftigungschancen.

Es stellt sich nun die Frage, ob und wie diese Potenziale sozialer Netzwerke für die Arbeitsvermittlung nutzbar gemacht werden können. Dabei sollte

es weniger darum gehen, die betroffenen Langzeitarbeitslosen dazu anzuleiten, ihr Netzwerk im Hinblick auf potenziell hilfreiche Kontakte zu prüfen und eine entsprechende Verpflichtung hierzu in sogenannten Eingliederungsvereinbarungen für die Arbeitsuchenden verbindlich vorzuschreiben (z. B. Wirth 2006). So zeigen unsere Ergebnisse, dass es weniger auf die Unterstützung bei der konkreten Arbeitsuche ankommt. Eher scheinen Unterstützung emotionaler Art oder „Freundschaftsdienste“ wie das kurzfristige Verleihen von Geld eine Rolle zu spielen. Gerade Letzteres lässt sich schwer aktiv einfordern, wenn das Netzwerk diese Unterstützung nicht ohnehin schon freiwillig anbietet. Allerdings bietet grundsätzlich jede Förderung sozialer Teilhabe Langzeitarbeitsloser – wie etwa die Förderung nach dem Teilhabebeschäftigungsgesetz – das Potenzial zum Aufbau auch dieser engen sozialen Beziehungen, die eine emotionale Unterstützung leisten.

Es wäre zudem zu prüfen, ob und wie die Arbeitsvermittlung funktionale Äquivalente für die Alltagshilfe bereitstellen kann, die sich in unserer Studie als besonders hilfreich erwiesen hat. Eine Möglichkeit wäre, an Maßnahmen wie den sogenannten Employment Support Networks (Davies 1996) anzusetzen, in denen es nicht nur beziehungsweise nicht vorrangig um die wechselseitige Unterstützung der Teilnehmenden beim Erlernen neuer, effektiverer Arbeitsuchstrategien geht. Vielmehr sollen sich die Teilnehmenden – unter der Anleitung von entsprechend geschulten Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeitern – wechselseitig auch motivational und emotional unterstützen, um so Rückschläge und Misserfolge bei der Arbeitsuche besser zu verarbeiten. Solche Maßnahmen könnten für wenig in soziale Netzwerke eingebundene Langzeitarbeitslose eine Hilfe sein, indem sie sicherlich einige, wenn auch nicht alle Aspekte der durch das private soziale Umfeld geleisteten Alltagshilfe ergänzen oder eine ähnliche Funktion erfüllen. Letztlich werden jedoch manche Formen der Alltagshilfe nicht durch die Arbeitsvermittlung zu ersetzen sein.

Darüber hinaus bietet die vorliegende Studie Anlass, die Fördermöglichkeiten aktiver Mitgliedschaften in freiwilligen Vereinigungen zu prüfen. Eine solche Förderung könnte einerseits finanzi-



**PD Dr. Gerhard Krug**

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ im IAB.  
gerhard.krug@iab.de



**Prof. Dr. Mark Trappmann**

leitet den Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im IAB.  
mark.trappmann@iab.de



**Prof. Dr. Christof Wolf**

ist Präsident des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften GESIS, Mannheim.  
christof.wolf@gesis.org

eller Art sein, indem etwa Mitgliedschaftsbeiträge bezuschusst oder erstattet werden. Für Jugendliche unter 18 Jahren in Haushalten mit Arbeitslosengeld-II-Bezug gibt es eine solche Leistung bereits im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepakets für Kinder und Jugendliche. Bei der Förderung der Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben können dort monatlich bis zu 10 Euro für Mitgliedsbeiträge oder notwendige Ausrüstungsgegenstände zweckgebunden erstattet werden.

Zusätzlich könnten Vermittlungsfachkräfte die Arbeitslosen auch aktiv zur Aufnahme eines Engagements in freiwilligen Organisationen motivieren. Auch hier ist allerdings zu beachten, dass die Wirkung solcher Mitgliedschaften sich wohl nur dann entfaltet, wenn sie den Neigungen der Arbeitslosen entspricht und das Engagement freiwillig erfolgt.

## Literatur

Cappellari, L.; Tatsiramos, K. (2015): With a little help from my friends? Quality of social networks, job finding and job match quality. *European Economic Review* 78: 55–75.

Castilla, E.J.; Lan, G.J.; Rissing, B.A. (2013): Social Networks and Employment: Mechanisms (Part 1). *Sociology Compass* 7: 999–1012.

Davies, G. (1996): The Employment Support Network: An Intervention to Assist Displaced Workers. *Journal of Employment Counseling* 33: 146–154.

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

Hirsland, A.; Kerschbaumer, L.; Küsters, I.; Trappmann, M. (2019): [Langzeitleistungsbeziehende im SGB II: Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit](#). IAB-Kurzbericht 20/2019, Nürnberg, 12 S.

Krug, G. (2013): [Jobsuche über soziale Netzwerke: „Vitamin B“ ist kein Wundermittel](#). IAB-Forum 2/2013, S. 102–107.

Krug, G.; Wolf, Ch.; Trappmann, M. (2019): Soziale Netzwerke Langzeitarbeitsloser und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. *Zeitschrift für Soziologie* 48 (5–6): 349–365.

Lin, Nan (2000): Inequality in social capital. *Contemporary Sociology* 29 (6): 785–795.

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

Mouw, T. (2006): Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research. *Annual Review of Sociology* 32: 79–102.

Pohlan, L.; Rothe, Th. (2020): [Personalrekrutierung von Beschäftigten, Kurz- und Langzeitarbeitslosen: Unterschiede bei Besetzungswegen und Beschäftigungsqualität](#). IAB-Kurzbericht 6/2020, Nürnberg, 12 S.

Schuller, Tom; Baron, Stephen; Field, John (2000): Social capital: A Review and Critique. In: *Social Capital. Critical Perspectives*, S. 1–31, edited by Stephen Baron, John Field, and Tom Schuller. Oxford: Oxford University Press.

Trappmann, M.; Bähr, S.; Beste, J.; Eberl, A.; Frodermann, C.; Gundert, S.; Schwarz, S.; Teichler, N.; Unger, S.; Wenzig, C. (2019): Data Resource Profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS). *International Journal of Epidemiology*, 48 (5): 1411–1411g (DOI: 10.5164/IAB-PASS-SUF0617.de.en.v2).

Uchino, B. N. (2004): *Social support and physical health: Understanding the health consequences of relationships*. New Haven and London: Yale University Press

Wirth, C. (2006): Arbeitsmarktintegration, personale Netzwerke und die öffentliche Arbeitsvermittlung. *WSI-Mitteilungen* 59: 104–109.