

Sozialkapital als Determinante des Berufseinstiegs – untersucht an Absolventen des Diplomstudienganges Sportwissenschaft an der Universität des Saarlandes

Thomas Nachtigall, Werner Pitsch, Michael Fröhlich und Eike Emrich

1. Einleitung

Medial aufbereitete Forderungen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft nach Leistungseliten, die, akademisch ausgebildet, im Lebensverlauf frühzeitig verfügbar für den Arbeitsmarkt bereit stehen, prägen derzeit die hochschulpolitische und ökonomisch beeinflusste Bildungsdiskussion. Insbesondere von der OECD, aber auch von der inländischen Industrie und dem heimischen Handel wird die im europäischen Vergleich vermeintlich zu geringe deutsche Akademikerquote angemahnt und zugleich eine kürzere und berufsadäquatere Hochschulausbildung gefordert.

Diesen Argumenten liegen normative Annahmen zu Grunde, die davon ausgehen, dass sich die Berufs- und Beschäftigungssituationen von Absolventinnen und Absolventen an Hochschulen im Wandel befinden und reformiert werden müssten. Etablierte Diplomstudiengänge werden im Zuge aktueller Reformen durch modularisierte Bachelor-Studiengänge ersetzt, die bei verkürzten Studienzeiten mehr Studenten anziehen sollen. Vernachlässigt werden dabei eine Reihe von Fragen wie: Führt eine Angebotsveränderung in Studiengängen und ihrer -struktur überhaupt zu steigender Nachfrage? Ist die Bachelor-Struktur tatsächlich geeignet, eine eigene Urteilskraft der Absolventen zu entwickeln? Inwieweit werden Grundsätze universitärer Bildung Ausbildungsprinzipien »geopfert« und welche nicht intendierten Effekte hat dies? Weiterhin ist zu befürchten, dass eine inflationäre Vermehrung der Zahl von Bachelor-Absolventen zu einem Verdrängungswettbewerb im Arbeitsmarkt führt, in dem nur in einigen Bereichen steigender Bedarf zu vermuten ist. Als Folge davon werden künftig zahlenmäßig mehr arbeitsplatzsuchende Absolventen ihre Qualifikation erhöhen müssen, um Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft oder zumindest einen Konkurrenzvorteil bei der Arbeitsplatzsuche gegenüber Konkurrenten zu erzielen. Sie werden also einen zweiten Bachelor, nachfolgend einen Master oder einen anderen zusätzlichen Abschluss anstreben. Dieser individuellen Rationalität »gehorchend« werden viele Personen diesem Muster folgen, und so die Konkurrenz um Arbeitsplätze gewissermaßen eine Etage höher verlegen. Da letztlich viele hoch qualifizierte Absolventen am Ende dieses Prozesses um Arbeitsplätze konkurrieren, werden neben formalen Bildungspatenten Aspekte der sozialen Vermittlung etc. wieder bedeut-

samer. Als nicht intendierte Folge wäre somit eine Entwertung der Bildungspatente, eine Verlängerung der mittleren Studien- bzw. Ausbildungszeit und eine stärkere Ergänzung des Leistungsprinzips durch beziehungsgestützte soziale Vermittlung zu erwarten. Weiterhin ist zu erwarten, dass Beschäftigungen mit geringerer Entlohnung angenommen werden müssen, akademische Arbeitskraft also suboptimal eingesetzt und geringer entlohnt wird.

2. Forschungsstand, Problemstellung und Ziel der Untersuchung

Die vorliegende, seit 1988 (vgl. *Emrich/Pitsch 1988; 1994; 2003*) vierte Untersuchung von Absolventen des Diplomstudienganges in Saarbrücken, untersucht den Arbeitsmarkterfolg der Saarbrücker Diplomabsolventen und seine Bedingungen. Er erlaubt darüber hinaus künftig einen Vergleich mit den bald in den Arbeitsmarkt eintretenden Bachelor-Absolventen. In allen vorangehenden Studien zu Saarbrücker Absolventen hatte sich herausgestellt, dass es nicht die traditionellerweise vermuteten Merkmale Studiendauer, Abschlussnote, Erwerb von Zusatzqualifikationen, Studienschwerpunkte usw. waren, die mit dem Erwerb von hauptberuflichen Positionen in positivem Zusammenhang standen, sondern offensichtlich andere Aspekte. Auch in anderen Studien (vgl. z.B. für den Berufseinstieg von Akademikern *Haug & Kropp 2002, 8–15*, und für den Wiedereinstieg nach Erwerbslosigkeit vgl. *Brandt 2005, 10–35*) wurde die Bedeutung von Faktoren außerhalb der Studienleistungen belegt. Dies berücksichtigend wurde in der vorliegenden Studie erstens die Frage von Studienstruktur und -inhalten sowie -leistungen erneut aus Vergleichsgründen gestellt, weiterhin aber die Perspektive auf die Faktoren des so genannten Sozialkapitals gerichtet.

Das Potenzial, das Individuen aus Beziehungen zu anderen Personen zur Verfügung steht, wird in der Literatur unter dem Stichwort Sozialkapital diskutiert. Ursprünglich auf den Gesellschaftsreformer *Lyda Judson Hanifan* (1916) zurückgehend, lebte der Begriff des Sozialkapitals unter anderem durch *Pierre Bourdieu* (1983, 190–191) wieder auf. Er definiert Sozialkapital als »Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes und mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.« *Coleman* (1990, 302), *Putnam* (1993, 167), *Flap* (1995, 1) und viele andere Sozialkapitalforscher lieferten gemäß ihrem eigenen wissenschaftlichen Fokus weitere Definitionen von sozialem Kapital, womit der Forschungsgegenstand Sozialkapital nicht klar abgrenzbar ist. Ökonomisch kann lediglich festgestellt werden, dass Sozialkapital ein Verhältnisgut ist, das sich aus der Interaktion zwischen mindestens zwei Personen speist. In dieses Verhältnisgut muss man naturgemäß investieren, also so genannte Beziehungsarbeit leisten, um zeitlich versetzt daraus Rendite zu

ziehen. Dies berücksichtigend ergibt sich eine ganz eigene, Kosten und Nutzen von Sozialkapitalinvestitionen fokussierende Definition, wonach man unter Sozialkapital diejenigen sozialen Beziehungen und Ressourcen verstehen kann, die einerseits den Zins einer Investition von ökonomischem Kapital und Humankapital erhöhen sowie andererseits im Vorfeld die Transaktionskosten von Investitionsentscheidungen verringern und zusätzlich durch gezielte Steuerung des Entscheidungsverhaltens den Nutzen des Akteurs maximieren (*Richter/Furubotn 2003, 11f., 347, 380*). Nicht unbeachtet bleiben sollte, dass der Einsatz von Beziehungen bei der Vergabe von freien Positionen, sofern er bekannt wird, in unserer Gesellschaft negativ besetzt ist; er wird tendenziell abwertend umgangssprachlich als »Vitamin B« bezeichnet. Zudem wird hierdurch das bereits angesprochene Leistungsprinzip unserer Gesellschaft unterminiert (*Runia 2002, 3*). Fraglich ist dabei, ob man nicht auch die Investitionen in Beziehungskapital unter dem Leistungsaspekt betrachten muss. Inwieweit dies funktional oder dysfunktional für die Gesellschaft ist, bleibt davon unberührt.

Eine Eigenart sozialen Kapitals ist es, dass man es weder gänzlich einer Person, noch einer Gruppe von Personen zurechnen kann, also nicht geklärt ist, ob es sich um ein Privatgut oder ein Kollektivgut handelt. Man unterscheidet Kollektivgüter von Privatgütern üblicherweise anhand der Kriterien Ausschließbarkeit und Rivalität. Während um private Güter Rivalität herrscht und der Eigentümer des Gutes andere von der Nutzung ausschließen kann, ist bei Kollektivgütern das Gegenteil der Fall (*Geyer 1980*). *Bourdieu (1983)* versteht Sozialkapital als partiell individuelle Ressource, also als eine Mischung aus Kollektivgut und privatem Gut, womit es sich grundlegend von anderen Kapitalarten unterscheidet. Es handelt sich um ein Merkmal, das den sozialen Strukturen zwischen den Akteuren innewohnt (*Riemer 2005*). Dies ist auch anhand der beiden oben genannten Kriterien abzuleiten. Einerseits kann man privat einen sozialen Kontakt pflegen und sogar dafür sorgen, dass andere Akteure den gleichen Kontakt nicht nutzen können, indem man beispielsweise seiner Kontaktperson negative oder gar falsche Informationen über mögliche Kontrahenten vermittelt (Ausschließbarkeit). Zusätzlich herrscht auch Rivalität, da beispielsweise eine Person in einer hohen beruflichen Position nicht an alle ihre Bekannten, die dies wünschen, eine Stelle vermitteln kann. Andererseits hat jeder Akteur trotzdem die Möglichkeit, Personen kennen zu lernen, die ihm zu Informationsvorteilen verhelfen können. Da diese Personen in ausreichender Anzahl existieren bzw. eine Person theoretisch unbegrenzt neue Menschen kennen lernen kann, muss man auch nicht um diese rivalisieren. Es liegt also die ungewöhnliche Situation vor, dass eine Art Kollektivgut zur Lösung von Kollektivgutproblemen beitragen kann, denn durch das Vorliegen von Netzwerkstrukturen können Freeriderprobleme vermieden oder zumindest vermindert werden (*Wilkesmann 1999*), nicht zuletzt da die Reziprozität bei Tauschakten aller Art gefördert wird. Nun liegt aber ein sogenanntes Second-order-Freeriderproblem vor, da alle Netzwerkmitglieder vom sozialen Kapital profitieren, individuell aber keinen Anreiz haben, in dieses

zu investieren und die Entstehung, Durchsetzung und Sanktionierung von Normen innerhalb eines Netzwerkes ebenfalls ein Kollektivgut darstellen (*Diekmann 1993*). Bestimmte Netzwerkcharakteristika, wie emotionale Bindung oder Reziprozität, helfen jedoch dabei, das Problem leichter zu überwinden (*Wilkesmann 2007*). Dadurch, dass Sozialkapital zumindest teilweise im Besitz einer Gruppe ist, tritt eine weitere Eigenart zu Tage. Der eigene Besitz dieser Kapitalform ist von dem eigenen Verhalten ebenso abhängig wie von dem Verhalten der anderen Akteure des Netzwerkes (*Deindl 2005*). Investiert man beispielsweise in Form von Beziehungsarbeit in die Aufrechterhaltung des Kontaktes zu einem Bekannten, dessen Partnerin über die Vergabe von beruflichen Positionen entscheiden kann, und der Bekannte trennt sich von seiner Partnerin, so ist die ganze Investition von einer Sekunde auf die andere wertlos, ohne dass man selbst Investitionen geschmälert hätte. Andererseits profitiert man auch von positiven Netzwerkexternalitäten (*Katz/Shapiro 1985*), was bedeutet, dass Netzwerkakteure von der Vergrößerung der Netzwerke ihrer Kontakte profitieren und somit in der Lage sind, größere Kooperationsvorteile zu realisieren (*Sauerland/Boerner/Seeber 2003*).

Man unterscheidet mit starken und schwachen Beziehungen grundsätzlich zwei verschiedene Beziehungskonstrukte innerhalb sozialer Netzwerke. Die Annahmen zur Stärke schwacher Beziehungen gehen auf den amerikanischen Soziologen *Mark Granovetter* (1973) zurück. Er definiert die Stärke einer Beziehung als »wahrscheinlich lineare Kombination der gemeinsam verbrachten Zeit, der emotionalen Intensität, der Intimität und der gegenseitig erwiesenen Dienste.« Die Ausgangssituation seiner Überlegungen stellt die »forbidden triad« dar, bei der die Akteure A und B sowie A und C in einer starken Beziehung zueinander stehen, wobei B und C sich nicht kennen (vgl. *Granovetter 1973*). Aus den schwachen sozialen Beziehungen entstehen laut Granovetter erhebliche Vermittlungsleistungen und Möglichkeiten, der »Kapitalisierung« dieser Beziehungen.

Granovettters These ist in der Netzwerkforschung jedoch keineswegs unumstritten. So sieht *Coleman* (1988) »in geschlossenen Strukturen«, also *strong ties*, »eine wesentliche Grundlage für das Entstehen von Vertrauen und Obligationen« und damit zur Nutzung sozialen Kapitals (vgl. zu Seilschaften *Emrich/Papathanassiou/Pitsch 1996*). *Krackhardt* (1992) unterstreicht beispielsweise die Wichtigkeit starker Beziehungen innerhalb von Organisationen und *Carpenter et al.* (2003) selbige in politischen Netzwerken. Nichts desto trotz spricht keiner der Autoren der *Weak-tie-Hypothese* ihre Gültigkeit ab, allenfalls ihre Gemeingültigkeit. Eine Art Weiterentwicklung des *Granovettterschen* Ansatzes stellt die Theorie der strukturellen Löcher von *Burt* (1992) dar. Ein Netzwerkakteur befindet sich dann in der Position eines *structural hole* und kann dann am besten soziales Kapital aktivieren, wenn er »als einziger Akteur mehrere Cluster starker Beziehungen miteinander verbinden kann.« (vgl. *Jansen 2007*). Strukturelle Löcher sind also die Lücken zwischen nicht redundanten Kontakten. Füllt man diese Lücken, so befindet man sich auf der »Straße des Informationsflusses«

zwischen zwei Netzwerken oder zwei Netzwerkteilen und kann von beiderlei Informationen profitieren (Burt 1998). Es sind also nach Burt (1998) ganz bestimmte Positionen im Netzwerk, von ihrer Ausgestaltungsform her weak ties, die den Akteuren die höchstmöglichen Renditen ihrer Sozialkapitalinvestitionen ermöglichen. Neben aktuellen Daten zum beruflichen Verbleib zielte somit die aktuelle Untersuchung explizit auf die Untersuchung folgender Aspekte:

- Studienstruktur, Studienorganisation, individuelle Leistungsmerkmale (Abschlussnote), Zusatzqualifikationen (sportliche und außersportliche Praktika und Lizenzen) und deren Einfluss auf den beruflichen Erfolg,
- Einfluss sozialer Beziehungen und sozialer Netzwerke für den Berufseinstieg. Bei letzteren ist spezifisch zu fragen, inwieweit soziale Netzwerke mit losen Bekanntschaften bzw. starken sozialen Beziehungen (z.B. Freundschaften) einen Einfluss auf den Berufseinstieg haben (vgl. Granovetter 1974),
- Die Bedeutung von Praktika für den beruflichen Erfolg (vgl. Grün/Hecht 2007 zur Generation Praktikum),
- Die Bedeutung des Zufalls als nicht zu vernachlässigender Faktor: Möglicherweise zeigt sich, dass ein Absolvent manchmal schlichtweg zur rechten Zeit am rechten Ort sein muss, um in das Berufsleben einsteigen zu können (vgl. Kirsten/Rohowski 2008).

Neben Unternehmen, arbeitsmarktrelevanten Organisationen und Universitäten ist es insbesondere für die einzelnen Absolventen von großem Interesse, welche Determinanten einen entscheidenden Einfluss auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt haben und wie diese möglicherweise der Beeinflussung durch Absolventen zugänglich sind. Das Ziel der Arbeit ist es, nach näherer Beleuchtung des Berufseinstiegs von Diplomsporthehrern, Handlungsempfehlungen für die drei Interessengruppen – Universitäten, Unternehmen und Absolventen – auszusprechen, die sich für Universitäten auf die Gestaltung ihrer Studiengänge, für Absolventen auf die Gestaltung ihrer sozialen Kontakte sowie ihrer gewählten Studieninhalte und für Unternehmen auf mögliche Konsequenzen für die „Beschaffung“ ihres Humankapitals beziehen.

3. Stichprobe und Methode der empirischen Untersuchung

Es handelt sich um eine standardisierte schriftliche Befragung von Saarbrücker Absolventen der Sportwissenschaft, die ihren Diplomabschluss zwischen dem 01.10.2001 und dem 30.09.2007 abgelegt haben. Da das Interesse nicht nur auf den beruflichen Verbleib der Absolventen abzielte, sondern auch Informationen zur zukünftigen Studiengestaltung und

Bewertung herangezogen werden sollten, ging der Fragebogen auf folgende Fragenkomplexe ein:

- Rahmendaten zum Sportstudium sowie zum Studium weiterer Fächer,
- Fragen zur individuellen Ausgestaltung und Beurteilung des Studiums,
- Fragen zum Erwerb von Zusatzqualifikationen,
- Fragen zur Finanzierung des Studiums, zum Übergang in den Beruf sowie zu ehrenamtlichem Engagement,
- Fragen zum sozialen Kapital sowie zu den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit.

Bei der Vollerhebung wurden 250 Personen, die ihren Abschluss als Diplomsporthelehrer zwischen Wintersemester 2001/2002 und Sommersemester 2007 erworben haben, postalisch angeschrieben. 36 Fragebögen wurden als nicht zustellbar klassifiziert an den Absender zurückgesendet. Der Rücklauf von 130 Fragebögen ergab eine bereinigte Rücklaufquote von 60,7 Prozent, welche als sehr hoch einzustufen ist. Diese wurde durch Zusicherung der Wahrung der Anonymität der Befragten (Porst 2001, 6, 9), durch ein Erinnerungsschreiben nach etwa drei Wochen Feldzeit (ebd., 8–9) sowie durch ein *incentive* in Form einer Ermäßigungskarte für einen Kinobesuch (Hare et al 1998, 217) gefördert. In Tabelle 1 ist die genaue Verteilung des Rücklaufs bzgl. Geschlecht und Jahr des Studienabschlusses dargestellt. Fünf Antwortende gaben an, dass sie ihren Abschluss vor dem Wintersemester 2001/2002 erreichten.

Geschlecht	Abschlussjahr						Σ
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Weiblich	9 (7,2)	7 (5,6)	8 (6,4)	10 (8,0)	11 (8,8)	5 (4,0)	50 (40,0)
Männlich	6 (4,8)	17 (13,6)	13 (10,4)	12 (9,6)	17 (13,6)	10 (8,0)	75 (60,0)
Σ	15 (12)	24 (19,2)	21 (16,8)	22 (17,6)	28 (22,4)	15 (12,0)	125 (100)

TABELLE 1: Verteilung des Rücklaufs bezüglich Geschlecht und Jahr des Studienabschlusses [Anzahl (Prozent)]

4. Empirische Befunde

4.1 Zum Einfluss von »Studienleistungen« auf den Berufseinstieg

Sozialer Aufstieg wird in einer Leistungsgesellschaft idealtypisch nicht durch die soziale Herkunft, also den zugeschriebenen Status, sondern durch individuelle Leistungen und ein überdurchschnittliches Leistungsvermögen, somit durch den erworbenen Status, basierend auf

individueller Begabung und Fleiß, determiniert. Demzufolge müssten überdurchschnittliche universitäre Studienleistungen die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Zur Prüfung wurden die Parameter »Abschlussnote«, »Studiendauer«, »Studium weiterer Fächer« und »sportartspezifische Zusatzqualifikationen« herangezogen. Der Mittelwert der Abschlussnoten der antwortenden Personen ($n = 126$) liegt bei $= 2,17$ ($s = 0,51$), wobei die beste Note bei 1,0 und die schlechteste bei 3,7 liegt. Zum Zeitpunkt der Befragung sind insgesamt 81,1 Prozent aller Befragten hautberuflich beschäftigt.

Folgende Befunde lassen sich aufzeigen:

1. Zwischen der Abschlussnote und der Besetzung einer hauptberuflichen Stelle [$r_{pb} = 0,05$; $p = 0,59$] besteht kein signifikanter Zusammenhang. Es zeigte sich lediglich, dass Absolventinnen hochsignifikant häufiger überdurchschnittliche Leistungen erzielen als ihre männlichen Pendanten [$\chi^2 = 25,26$; $df = 1$; $\phi = 0,45$; $p < 0,001$], wobei wir nicht wissen, ob diese generell motivierter und leistungsfähiger sind oder ob die Anforderungen für weibliche Studierende insbesondere in den Praxisteilen des Studiums schlicht geringer sind. Gerade einmal 30% ($n = 23$) der männlichen Diplomabsolventen erreichen eine über dem Median von 2,2 angesiedelte Abschlussnote, während dies 76% ($n = 38$) der weiblichen Studierenden schafften. Höhere Arbeitslosenzahlen bei den männlichen Absolventen zeigten sich jedoch nicht.
2. Die mittlere Studiendauer der AbsolventInnen ($n = 130$) liegt bei 12,16 Semestern ($s = 2,92$), wobei gerade einmal 3,1% ($n = 4$) die Regelstudienzeit von 8,0 Semestern einhalten konnten. Ein Studium weiterer Fächer (23,8%; $n = 31$) erhöht zwar den Mittelwert der Studiendauer um 0,61 Semester auf $= 12,77$, der Median bleibt jedoch durch den zusätzlichen Aufwand der Studierenden unangetastet ($Md = 12,0$). Verletzungen, durch die immerhin 32,2% der Befragten ihr Studium um mindestens ein Semester verlängern mussten, erklären zumindest einen kleinen Teil der auffallend langen Studiendauer, verlängerten das Studium der Absolventen allerdings über alle lediglich durchschnittlich um 0,61 Semester.
3. Weitere Studienfächer werden von 29 der 130 Antwortenden (22,3%) angegeben, wobei es sich vornehmlich um Absolventen von Lehramtsstudiengängen handelt. Über einen Effekt eines Studiums weiterer Fächer auf den Erwerb einer hauptberuflichen Position kann in vorliegender Untersuchung keine gesicherte Aussage getroffen werden. Zwar zeigt sich auf den ersten Blick in den statistischen Daten ein negativer Effekt auf die Besetzung einer hauptberuflichen Stelle, jedoch sind 9 der 10 Absolventen, die ein weiteres Fach studierten und keine hauptberufliche Stelle besetzen, entweder noch an der Universität und haben damit ihr zweites Fach noch nicht abgeschlossen oder befinden sich im Referendariat für Lehramtskandidaten. In beiden Fällen können über einen späteren Berufseinstieg nur Mutmaßungen angestellt werden. Außerdem streben die Lehramtsanwärter ohnehin nicht

auf den gleichen Arbeitsmarkt wie die Diplomabsolventen, womit das Bild des Arbeitsmarktes für Diplomsportlehrer verfälscht würde.

4. Im Bereich sportartspezifischer Zusatzqualifikationen innerhalb der Antwortkategorien »Trainerlizenzen«, »Übungsleiterlizenzen« und »sonstige Qualifikationen« fiel zunächst auf, dass nur eine Person eine außersportliche Qualifikation nannte. Insgesamt zeigte sich, dass 68,5% (n = 89) mindestens eine Zusatzqualifikation während ihres Studiums erwerben. Dieser Erwerb zahlt sich jedoch nicht in Form der Besetzung einer hauptberuflichen Stelle aus [$\chi^2 = 0,037$; df = 1; $\phi = 0,02$; p = 0,848]. Dahinter verbergen sich Probleme einer mangelnden Professionalisierung des Faches, die dazu führt, dass Sportverbände trotz absolvierten Studiums den Nachweis einer spezifischen Lizenz in der Sportart verlangen. Eine angesichts der erworbenen Qualifikation nicht verständliche Entscheidung. Nachdem keine Effekte bei einer Kategorisierung der erworbenen sportbezogenen Qualifikationen nach den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten nachzuweisen waren, wurden die gegebenen Antworten in die Cluster Gesundheit, Fitness, Sportarten und Sonstiges unterteilt. Auch hier zeigte sich entweder kein Zusammenhang oder die Anzahl der Personen war zu gering, um die Ergebnisse auf die Zusatzqualifikationen zurückzuführen (s. Tabelle 2).

hauptberufliche Stelle	Qualifikations-Cluster				Σ
	„Gesundheit“	„Fitness“	„Sportarten“	„Sonstiges“	
ja (103 Personen)	38 (43,2)	16 (18,2)	48 (54,5)	6 (6,8)	15 (17,0)
nein (24 Personen)	8 (9,1)	3 (3,4)	10 (11,4)	0 (0)	73 (83,0)
Σ	46 (52,3)	19 (21,6)	58 (65,9)	6 (6,8)	88 (100)

TABELLE 2: Besetzung einer hauptberuflichen Stelle in Abhängigkeit kategorisierter Zusatzqualifikationen [Anzahl (Prozent aller mindestens einem Cluster zuzuordnenden Personen)]

Zu der Erkenntnis, dass oben aufgeführte Faktoren nur einen geringen oder überhaupt keinen nachweisbaren Einfluss auf die Besetzung einer hauptberuflichen Position haben, kamen *Emrich & Pitsch (1988; 1994; 2003)* bereits in ihren drei vorangegangenen Verbleibstudien Saarbrücker Diplomsportlehrer. Da die objektiv bewertbaren Leistungen während des Studiums augenscheinlich nicht diejenigen Elemente sind, die den Berufserfolg Saarbrücker Diplomsportlehrer vornehmlich determinieren, ist anzunehmen, dass andere Einflussfaktoren bei der Stellenbesetzung nachweisbar sind. Diese werden vornehmlich im Bereich des sozialen Kapitals vermutet.

4.2 Der Einfluss sozialen Kapitals auf den Berufseinstieg

Bereits in der Erwartung, dass die qualifizierenden Elemente des Studiums (Studiendauer, Note, Abschluss weiterer Fächer usw.) nicht bzw. nicht alleine den beruflichen Erfolg der Absolventen erklären, wurde in der vorliegenden empirischen Untersuchung das Untersuchungsdesign bewusst so gewählt, dass soziales Kapital gemessen werden konnte, um Zusammenhänge mit dem Berufserfolg zu untersuchen. Dass Sozialkapital überhaupt eine Rolle in der Arbeitswelt spielt, gilt, wie oben bereits ausgeführt, als gesichertes Ergebnis (*Haug/Kropp 2002, 4*) und wurde für den Berufseinstieg von Akademikern (ebd., 8–15), den Wiedereinstieg nach Erwerbslosigkeit (*Brandt 2005, 10–35*) sowie für den Berufsaufstieg (*Moerbeek 2001*) bereits nachgewiesen.

4.2.1 Die Nutzung sozialen Kapitals

In der empirischen Untersuchung wurden zwei zentrale Fragen bzw. Antwortkategorien als Indikatoren für die Nutzung sozialer Kontakte verwendet:

In einer ersten Frage etwa in der Mitte des Fragebogens wird der Absolvent aufgefordert, den Zugang zu seiner hauptberuflichen Beschäftigung anhand vorgegebener Antworten näher zu beschreiben (s. Tabelle 3).

Die zweite Frage, die das soziale Kapital des Absolventen widerspiegelt, befindet sich innerhalb eines ganzen Fragenkomplexes mit dem Titel *Soziale Kontakte* gegen Ende des Studiums. Hierin wird der Absolvent aufgefordert, vier Personen, die ihm entweder beim Einstieg in den Beruf behilflich waren oder hätten behilflich sein können, näher zu beschreiben. Eine der dort zum Einsatz kommenden Fragen (die neunte von dreizehn Fragen dieses Komplexes) teilt das Sozialkapital der Absolventen in tatsächlich aktiv werdende Helfer und potenzielle Helfer, die jedoch nicht zum Einsatz kamen.

Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit (Ihrer hauptberuflichen Stelle) gekommen?						
	Anzahl	Prozent	Rang	Phi	P	
Bundesagentur für Arbeit	3	2,9	7	0,08	0,397	
Eigeninitiative/Initiativbewerbung	51	49,5	1	0,40	<0,001	
Beziehungen	22	21,4	5	0,22	0,013	
Stellenausschreibungen	32	31,1	4	0,28	0,002	
schriftliche Bewerbungen	47	45,6	2	0,37	<0,001	
persönliche Vorsprachen	43	41,7	3	0,35	<0,001	
auf andere Art	22	21,4	5	0,22	0,013	

TABELLE 3: Verteilung der Zugangsarten zu hauptberuflichen Stellen (Mehrfachantworten möglich)

Es zeigt sich hier, dass die Nutzung von Beziehungen für 21,4 Prozent der Antwortenden, abgesehen von der weit abgeschlagenen Bundesagentur für Arbeit, die am seltensten angegebene Zugangsart darstellt, womit die Vermutung, dass die sozialen Kontakte die entscheidende Determinante im Berufsleben sind, erst einmal widerlegt wäre. Betrachtet man jedoch die zweite relevante Frage, so geben 93 Personen an, sie hätten zumindest potenziell Hilfe in Anspruch nehmen können, wovon dann 61 Personen (65,6 %) angeben, diese Hilfe auch tatsächlich in Anspruch genommen zu haben.

Es liegt also möglicherweise zweierlei Maß für die Nutzung sozialer Kontakte vor und diese beiden Maße führen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Für die vorliegende Diskrepanz im Antwortverhalten der Absolventen kann es unterschiedliche Erklärungsansätze geben und es ist auch nicht auszuschließen, dass sich die im Folgenden diskutierten Effekte vermischen.

a) Soziale Erwünschtheit

»Je stärker die Abweichung einer erfragten Meinung von der sozialen Erwünschtheit ist, desto unangenehmer wird eine solche Frage von der Zielperson empfunden. Somit entstehen für sie beim Antworten erhöhte Kosten und damit ist eine geringere Qualität der gegebenen Antwort zu erwarten« (Häder 2006, 207). Diese erhöhten Antwortkosten liegen hier vor, da sich der Nutzer von Beziehungen einen illegitimen Wettbewerbsvorteil gegenüber seinen Konkurrenten um die umworbene Stelle verschafft hat. Hinzu kommt noch, dass durch die Möglichkeit der Mehrfachantwort die Schwelle herabgesetzt wird, die Nutzung von Beziehungen nicht zugeben zu müssen, da man auch ohne Antwortverzerrung wahrheitsgemäße, unter Umständen jedoch nur zusätzliche Zugangsarten angeben kann.

b) Kontextuelle Einbettung

Mit der kontextuellen Einbettung könnte man das Auftreten der Diskrepanzen im Antwortverhalten der Absolventen bei den beiden beschriebenen Fragen erklären. Der ersten Frage gingen vornehmlich Fragen voraus, die auf die eigene Leistung des Absolventen abzielten. Die Antwortoption *Beziehungen* hebt sich dadurch von ihren Alternativen ab, da sie die Leistung Dritter in den Mittelpunkt rückt und den eigenen Beitrag am Erfolg dadurch vermindert. Durch die Einbettung der zweiten Frage in den Fragenkomplex, wird dem Absolventen suggeriert, dass die Nutzung sozialen Kapitals nicht verwerflich ist, wenn hierzu in einer Absolventenstudie ein kompletter Fragenkomplex vorliegt. Somit wird die Antworthemmung herabgesetzt und die hohe Zahl der tatsächlichen Helfer gegenüber den Nutzern von Beziehungen erscheint plausibler.

c) Kausalattribution

Nach Heider (1958, 82–84) schreibt ein Individuum die Ergebnisse seiner Handlungen ent-

weder der eigenen Person (internale Attribuierung) oder der Situation (externe Attribuierung) zu. Hierbei werden Erfolge in der Regel internal attribuiert, wohingegen Misserfolge eher situativen Einflüssen zugeschrieben werden (*Otto/Euler/Mandl 2000, 106*). Unterstellt man nun, dass das Erreichen einer hauptberuflichen Beschäftigung als Erfolg betrachtet wird, so liegt im Sinne der Attributionstheorie eine interne Attribution nahe und die externen Einflüsse auf den Erfolg werden verdrängt.

Des Weiteren könnte zusätzlich noch ein unterschiedliches alltags sprachliches Begriffsverständnis der Antwortenden bezogen auf das Wort Beziehungen vorliegen, so dass eine Person eine Situation als das Nutzen von Beziehungen einstuft, eine andere jedoch nicht. Letzten Endes kann in dieser empirischen Untersuchung keine Aussage über die Nutzungshäufigkeit sozialer Kontakte beim Start in den Beruf getroffen werden. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass gerade bei diesem Thema ein erklärungsbedürftiges Antwortverhalten der Absolventen vorliegt.

4.2.2 Extraversion und Verträglichkeit als Voraussetzungen zur Nutzung sozialen Kapitals?

Es ist anzunehmen, dass soziales Kapital mit einer bestimmten Ausstattung an Persönlichkeitsmerkmalen leichter zu generieren ist. Explizit werden hier mit Hilfe eines standardisierten Messinstrumentes, dem NEO-FFI (*Costa/McCrae 1985*), die beiden Persönlichkeitsmerkmale Extraversion und Verträglichkeit untersucht. Referenzwerte zur Einschätzung der empirisch ermittelten Daten liefern die Untersuchungen von *Borkenau & Ostendorf* (1993, 12–13), die in Tabelle 4 zusätzlich zu den Ergebnissen der Absolventen der Sportwissenschaft aufgeführt werden.

deskriptive Daten	Persönlichkeitseigenschaften	
	Extraversion	Verträglichkeit
Anzahl [n]	124	122
Mittelwert [\bar{x}]	2,64	2,96
Median [Md]	2,66	3,00
Standardabweichung [s]	0,45	0,38
Minimum [Min]	1,58	2,25
Maximum [Max]	3,67	3,92
Referenz-Mittelwerte [$\bar{x} \pm s$]	ges.: 2,36 \pm 0,57	ges.: 2,44 \pm 0,56
(Borkenau u. Ostendorf)	weibl.: 2,39 \pm 0,58 männl.: 2,34 \pm 0,56	weibl.: 2,53 \pm 0,45 männl.: 2,35 \pm 0,52

TABELLE 4: Deskriptive Auswertung der Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit

Es zeigen sich hohe Extraversionswerte, die unter Umständen mit dem Stichprobenspezifikum *Diplom-Sportlehrer* zu erklären sind. Die hohen Verträglichkeitswerte jedoch gehen zumindest nicht mit dem Klischee eines Absolventen der Sportwissenschaft einher und sind damit als eher überraschend einzustufen. Die Einflüsse auf die Nutzung sozialen Kapitals wurden möglichst vielfältig gemessen, um auch beispielsweise geschlechtsspezifischen Unterschieden gerecht zu werden. Die Zusammenhänge wurden sowohl stetig als auch künstlich dichotom gemessen und es zeigte sich bei keiner der 24 in Tabelle 5 abgebildeten Korrelationen ein signifikantes Ergebnis. Auch die Korrelation zwischen Extraversion und der Nutzung von Beziehungen scheidet knapp an der Signifikanzgrenze von $\alpha = 5\%$, wobei es sich um einen negativen Zusammenhang handelt, womit das Angeben der Nutzung von Beziehungen eher mit Introversion einhergeht.

Kontaktmaß	Extraversion		Verträglichkeit	
	stetig	dichotom	stetig	dichotom
Beziehungen	$r_{pb} = -0,18$ $p = 0,051$	$\Phi = -0,17$ $p = 0,057$	$r_{pb} = 0,06$ $p = 0,525$	$\Phi = 0,07$ $p = 0,460$
tatsächliche Hilfe	$r_{pb} = -0,06$ $p = 0,599$	$\Phi = -0,07$ $p = 0,521$	$r_{pb} = 0,04$ $p = 0,703$	$\Phi = -0,02$ $p = 0,828$
Anzahl tatsächlicher Helfer	$r = 0,08$ $p = 0,463$	$r_{bis} = 0,14$ $p = 0,206$	$r = 0,04$ $p = 0,690$	$r_{bis} = 0,06$ $p = 0,563$
Anzahl tatsächlicher u. potenzieller Helfer	$r = -0,08$ $p = 0,458$	$r_{bis} = -0,06$ $p = 0,607$	$r = 0,06$ $p = 0,560$	$r_{bis} = 0,07$ $p = 0,544$
Anzahl tatsächlich u. potentiell helfender Männer	$r = 0,02$ $p = 0,83$	$r_{bis} = 0,02$ $p = 0,877$	$r = 0,04$ $p = 0,675$	$r_{bis} = 0,07$ $p = 0,487$
Anzahl tatsächlich u. potentiell helfender Frauen	$r = -0,16$ $p = 0,129$	$r_{bis} = -0,12$ $p = 0,274$	$r = 0,07$ $p = 0,518$	$r_{bis} = 0,07$ $p = 0,531$

TABELLE 5: Abhängigkeit verschiedener Maße der Nutzung sozialer Kontakte von den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit

4.2.3 Empirische Befunde zum Nutzen des Sozialkapitals

Unter Effektivität versteht man im Allgemeinen die Wirksamkeit bzw. den Grad der Zielerreichung einer Handlung. Somit kann vorliegender Fall als effektiv klassifiziert werden, wenn der soziale Kontakt beim Berufseinstieg wirklich wirksam wird und damit zu einer hauptberuflichen Stelle verhilft. Bei der Untersuchung dieser Hypothese kommt erstmals nur ein Maß der Nutzung sozialer Kontakte zum Einsatz, da bei der Angabe des Stellenzugangs keine Aussagen über die Stärke der sozialen Kontakte vorliegen. Hierzu wurden durch insgesamt vier Personen die von den Befragten genannten sozialen Kontakte den beiden Kategorien *stark* und

schwach zugeordnet. Die Einschätzungen korrelieren hochsignifikant. Bei nur drei Begriffen kommt es zu Unstimmigkeiten zwischen den Befragten. Erstens ist dies der Begriff *Bekannte(r)*, der von einer Person als starker und von den drei weiteren Personen als schwacher sozialer Kontakt eingestuft wird. Wegen des Verhältnisses von drei zu eins und aufgrund der Tatsache, dass der Begriff von den als *stark* klassifizierten Begriffen *Freund* und *Freundin* abzugrenzen ist, werden *Bekannte* als schwache soziale Kontakte behandelt. Zweitens kam es bei der Angabe *Kollege* zu Unstimmigkeiten, da dieser von einer Person als *stark* und von dreien als *schwach* eingestuft wurde. Da wieder ein Verhältnis von drei zu eins vorliegt und die Abweichung damit zu erklären ist, dass das Wort im saarländischen Sprachgebrauch meist für intensivere freundschaftlichere Beziehungen genutzt wird, im Hochdeutschen jedoch eher als Kurzform des Wortes Arbeitskollege anzusehen ist, wird auch diese Beziehungsangabe als *schwach* kategorisiert. Drittens und Letztens lag für den Begriff *privat* ein Verhältnis von drei zu eins zugunsten starker sozialer Kontakte vor. Da »privat« gemäß *Wahrig Deutsches Wörterbuch* als »nicht öffentlich«, »persönlich« und »vertraulich« definiert wird und dies auch Kriterien für vorliegende Stärke sozialer Kontakte sind, wird der Begriff der Kategorie *stark* zugeordnet. Abbildung 1 zeigt tatsächliche und potenzielle Helfer in Abhängigkeit von der Kontaktstärke.

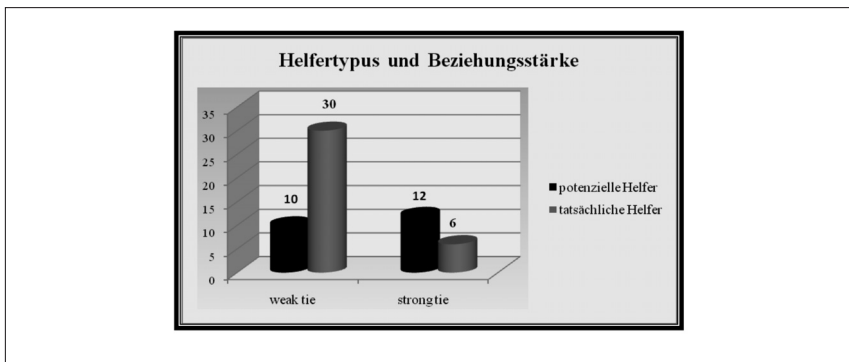


ABBILDUNG 1: Klassifizierung tatsächlicher und potenzieller Helfer beim Berufseinstieg hinsichtlich der Stärke ihrer sozialen Beziehung zur Versuchsperson

Im Vier-Felder- χ^2 -Test zeigte sich ein hochsignifikanter Zusammenhang [$\chi^2=9,15$; $df=1$; $p<0,005$]. Hiernach sind potenzielle Helfer, also diejenigen Person, die hätten helfen können, dies aber nicht getan haben, eher starke soziale Kontakte, während tatsächlich tätig werdende Helfer eher schwache Kontakte darstellen.

4.2.4 Suchkostenminimierung durch die Nutzung sozialer Beziehungen

Sozialkapital dient der Verringerung von »Transaktionskosten« von Investitionsentscheidungen in Unternehmen bzw. Organisationen, wobei letztere als Institutionen mit Menschen darin betrachtet werden. Transaktionskosten treten bei der Suche nach einer freien Position in erster Linie in Form von Zeit sowohl auf Seiten des potentiellen Arbeitgebers wie des Arbeitsplatzsuchenden auf. Als Indikator für die aufgewendete Zeit auf Seiten des Arbeitsplatzsuchenden wird die Anzahl der erfolglosen Bewerbungen bis zur Erlangung der ersten hauptberuflichen Stelle herangezogen, da hierdurch Kosten besser abgebildet werden können als durch die bloße Zeit in Monaten, Wochen und Tagen, die der Absolvent bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt verstreichen lässt, denn diese sagt nichts über die aufgewendeten Mühen zur Erreichung eines schnellen Berufseinstieges aus. Dabei wird davon ausgegangen, dass die sozialen Kosten mit jeder erfolglosen Bewerbung für das Individuum steigen, und zwar abhängig von der erwarteten Chance der Bewerbung, die etwa zwischen einer Bewerbung auf Aufforderung hin oder einer Spontanbewerbung ohne Ausschreibung stark streuen dürfte.

Im Mittel liegt die Anzahl der erfolglos geschriebenen Bewerbungen derer, die zumindest u. a. über Beziehungen zu einer hauptberuflichen Stelle gekommen sind, etwa um den Faktor drei höher als bei denjenigen, die ausschließlich formelle Suchstrategien wählten. Zwar mussten 50 Prozent der Beziehungs-Nutzer keine ($n=9$) oder nur eine erfolglose ($n=2$) Bewerbung bis zur erfolgreichen Stellenbesetzung schreiben, es schrieben jedoch 31,8 Prozent ($n=7$) dreißig oder mehr Arbeitgeber an, bis sie über Beziehungen ihre Stelle innehatten. Bei den Nutzern formeller Suchstrategien waren es sogar 53,2 % ($n=42$), die ohne Misserfolgserebnis zu ihrer hauptberuflichen Stelle fanden, wohingegen nur eine Person (1,3 %) mehr als 30 Bewerbungen schrieb.

Die Quoten derjenigen, die keine erfolglosen Bewerbungen schrieben, also deren Übergang vom Studium zum Beruf wahrscheinlich relativ nahtlos von statten ging, liegen bei den Nutzern tatsächlicher Hilfe bei 53,7 % ($n=29$), bei denjenigen, die nur potenzielle Helfer angeben, bei 52,4 % ($n=11$). Auch mussten verhältnismäßig etwa gleich viele Personen (tatsächliche Hilfe: $n=5$, 8,2 %; potenzielle Hilfe: $n=2$, 9,6 %) mehr als dreißig Bewerbungen schreiben, um zu dem Ziel *hauptberufliche Beschäftigung* zu gelangen. Wie sich die Anzahl geschriebener Bewerbungen in Abhängigkeit der Nutzung sozialen Kapitals darstellt, zeigt Tabelle 6.

Bewerbungen	Kontaktmaß			
	Beziehungen		tatsächliche Hilfe	
	keine Angabe 31 (23,8)		keine Angabe 55 (42,3)	
	ja	nein	ja	nein
	22 (16,9)	77 (59,3)	54 (41,5)	21 (16,2)
keine Angabe 26 (20,0)				
Mittelwert [\bar{x}]	12,82	4,34	6,96	4,57
Median [Md]	2,0	0	0	0
Std.-Abw. [s]	17,03	6,74	11,87	9,31
Minimum [Min]	0	0	0	0
Maximum [Max]	50	30	50	32
Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov mit Lilliefors Korrektur: $p < 0,001$		Kolmogorov-Smirnov mit Lilliefors Korrektur: $p < 0,001$	
Varianzhomogenität	Levene F = 63,061 $p < 0,001$		Levene F = 4,971 $p = 0,028$	
Teststatistik ¹	Mann-Whitney U = 663,0 $p_{\text{(einseitig)}} = 0,033$		Mann-Whitney U = 840,0 $p_{\text{(einseitig)}} = 0,100$	

TABELLE 6: Anzahl geschriebener Bewerbungen zur Besetzung einer hauptberuflichen Stelle in Abhängigkeit der beiden Maße sozialen Kapitals

Die Anzahl der geschriebenen Bewerbungen ist in beiden Untersuchungsgruppen als nicht normalverteilt anzunehmen. Varianzhomogenität ist nur bezüglich der tatsächlichen Hilfe gegeben. Die Nutzer von Beziehungen unterscheiden sich signifikant von den rein formellen Suchern bezüglich der aufgebrauchten Kosten bei der Stellensuche dahingehend, dass sie höhere Kosten aufweisen. In der Tendenz ist dies auch bei der Inanspruchnahme tatsächlicher Hilfe zu erkennen, jedoch ohne signifikantes Ergebnis. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die betreffenden Absolventen zuerst aus eigener Kraft versuchten, eine Stelle zu erlangen und erst spät auf soziale Kontakte zurückgriffen. Die Nutzung sozialer Kontakte verpflichtet ja auch im Sinne der Reziprozität zu einer späteren Gegengabe, wird also auf dem sozialen Konto als Verbindlichkeit »gebucht« (vgl. dazu *Emrich 2006*).

Weiterhin könnte die Abschlussnote einen Einfluss auf die Nutzung sozialer Kontakte haben. Hier führt ein Mittelwertvergleich sowohl bei der Nutzung von Beziehungen [Levene F = 2,186, df=1, 89, $p = 0,143$; $t = -0,136$, df= 89, $p = 0,753$] als auch bei der Nutzung tatsächlicher Hilfe [Levene F = 0,967, df=1, 95, $p = 0,328$; $t = -0,304$, df= 95, $p = 0,762$] zu keinen signifikanten Unterschieden. Diejenigen Personen, die soziale Kontakte beim Berufseinstieg nutzen, weisen somit in der

¹ Da bei der Unterschiedsprüfung bezüglich der Inanspruchnahme von Beziehungen und tatsächlicher Hilfe weder Varianzhomogenität noch Normalverteilung vorliegt, werden bestehende Unterschiede erneut mit Hilfe des Mann-Whitney U Tests geprüft. Ein t-Test für unabhängige Stichproben (nach Welch) führt bei der Angabe von Beziehungen jedoch auch zu einem signifikanten Ergebnis, zeigt sich also robust gegen Voraussetzungsverletzungen [$t = 2,284$; df = 22,9; $p = 0,016$].

untersuchten Population teilweise signifikant höhere Suchkosten auf als diejenigen Personen mit formellen Suchstrategien. Es bleibt zusätzlich zu bemerken, dass von denjenigen Personen, die keine erfolglose Bewerbung geschrieben haben ($n=56$), 31 Personen (55,4%) angeben, eine Initiativbewerbung, eine andere schriftliche Bewerbung oder beides geschrieben zu haben, womit nur 25 Personen gänzlich ohne Bewerbung zu ihrer hauptberuflichen Stelle gelangten.

4.3 Exkurs über die Funktion von Praktika

Nicht unerwähnt bleiben darf, dass Praktika aus institutionenökonomischer Sicht die Suchkosten der Arbeitgeber deutlich reduzieren, dabei aber die Kosten wesentlich auf das Individuum verlagern, das in einem Akt des Vertrauens auf künftig sich aus der Praktikumstätigkeit ergebende Erwerbchancen versucht, einen möglichst guten Eindruck zu erzeugen, um seine Chancen auf Einstellung zu mehren. Die Absolventen versuchen auf diese Weise, die potenzielle Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft zu erhöhen, handeln also individuell rational. Handelt nun jedes Individuum rational, so stehen bald ebenso viele Absolventen zu einem späteren Zeitpunkt vor der gleichen begrenzten Anzahl an Arbeitsplätzen. So enden die individuell rationalen Strategien in kollektivem Irrationalismus, denn die Akteure konnten sich gegenüber ihren Konkurrenten keinen Wettbewerbsvorteil verschaffen und die Gesellschaft erleidet dahingehend einen Wohlfahrtsverlust, dass die Absolventen erst geraume Zeit später in den Arbeitsmarkt eintreten und erst dann Wert schöpfend tätig werden; also ein Beispiel für die nicht intendierten Folgen individuell rationalen Handelns. Dieses Phänomen ist in der Literatur auch als Rattenrennen bekannt und geht auf den amerikanischen Nobelpreisträger George A. Akerlof zurück. Individuell rationales Verhalten führt im Wettbewerb zu einer »Eskalation der Anstrengungen«, also einer Verschwendung von Ressourcen und damit zu Ineffizienz. Alle Teilnehmer könnten sich durch kollektiv rationales Verhalten verbessern, indem keiner weitere Qualifikationen erwirbt. In der Spieltheorie bezeichnet man eine solche Situationskonstellation als Gefangenendilemma.

Abbildung 2 stellt ein solches Gefangenendilemma für Absolventen der Sportwissenschaft dar. Zur Vereinfachung wird das Spiel als Zweipersonenspiel abgebildet, ist aber auf das Kollektiv der Absolventen übertragbar. Sowohl Absolvent A als auch Absolvent B stellen sich besser, wenn sie Zusatzqualifikationen erwerben oder Praktika absolvieren, solange der jeweils andere dies nicht tut. Der Nutzen der Akteure hängt also nicht nur vom eigenen Verhalten ab, sondern auch vom Verhalten des jeweils anderen. Eine spieltheoretische Analyse führt zu dem Ergebnis, dass es sich bei der Strategie »erwirbt Zusatzqualifikationen« oder »absolviert Praktika« für beide Spieler um ein Nash-Gleichgewicht in dominanten Strategien handelt. Damit wählen beide dieses Verhalten aus individuell rationaler Sicht, könnten aber ihren Pay-off verbessern, wenn sie sich anders entschieden hätten.

	Absolvent A	
Absolvent B	erwirbt <u>keine</u> Zusatzqualifikationen oder absolviert keine Praktika	erwirbt Zusatzqualifikationen oder absolviert Praktika
erwirbt <u>keine</u> Zusatzqualifikationen oder absolviert keine Praktika	(5,5)	(0,10)
B erwirbt Zusatzqualifikationen oder absolviert Praktika	(10,0)	(3,3)

ABBILDUNG 2: Gefangenendilemma sportwissenschaftlicher Studierender

Eine Möglichkeit, diesem Dilemma zu entgehen, könnte das Knüpfen sozialer Kontakte während des Studiums sein, um sich auf diese Weise einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Hier besteht nicht die gleiche Gefahr eines solchen Wettrüstens, da es sich nicht um breitgefächerte Weiterqualifizierung, sondern um gezielte Fokussierung auf ein Marktsegment oder gar auf ein Unternehmen handelt.

5. Zusammenfassung

Analog zu den vorangegangenen Absolventenstudien bleibt festzuhalten, dass Studieninhalt, -dauer und Note sowie der Erwerb sportbezogener und außersportlicher Zusatzqualifikationen keinen signifikanten Einfluss auf den Berufseinstieg haben. Absolventen von Studiengängen bei denen eine größere Zahl von Bewerbern sich im Verdrängungswettbewerb mit Konkurrenten befindet, verhalten sich rational, wenn sie verfügbares Sozialkapital nutzen. Hinsichtlich des Sozialkapitals deutet sich an, dass viele schwache soziale Beziehungen den Effekt weniger starker sozialer Beziehungen übersteigen, dass aber die Verfügbarkeit über Sozialkapital auch erhebliche Investitionen voraussetzt und erst dann vom Individuum eingesetzt wird, wenn traditionelle Such- und Bewerbungsstrategien keinen Erfolg zeigten. Dies spricht gleichzeitig dafür, dass die mit dem Wert des Leistungsprinzips verknüpften Verhaltenserwartungen sehr stark internalisiert sind und erst dann von ihnen abgewichen wird, wenn mit den in der Sozialstruktur verankerten legitimen Mitteln zur Zielerreichung letztere als nicht mehr realisierbar eingeschätzt wird. Dann greift man zu legalen, aber partiell als illegitim betrachteten Nutzungsformen von Sozialkapital, deren erfolgreiche Nutzung dann auch noch möglichst verhüllt wird. Die Nutzung von Praktika erweist sich als typische Form eines ökonomischen Rattenrennens. Ihre eigentliche Funktion dürfte weitgehend im Erwerb von

Sozialkontakten liegen, die dann wiederum kapitalisiert werden. Praktika dürften somit Investitionen in spezifisches Sozialkapital sein.

LITERATUR

- Borkenau, P./Ostendorf, F. (1993):* NEO-Fünf-Faktoren-Inventar – NEO-FFI nach Costa und McCrae, Göttingen, Hogrefe
- Bourdieu, P. (1983):* Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital; in: Kreckel, R. (Hrsg.) Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Göttingen, Schwartz, S. 183–198
- Brandt, M. (2005):* Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit; AGES Diskussions-Papier 2, Zürich
- Burt, R. S. (1992):* Structural holes. The social structure of competition, Cambridge/Mass, Harvard University Press
- Burt, R. S. (2003):* The gender of social capital; in: Rationality and Society 10, p. 5–46
- Carpenter, D./Esterling, K./Lazer, D. (2003):* The strength of strong ties – A model of contact-making in policy networks with evidence from U. S. health politics, in: Rationality and Society 15, p. 411–440
- Coleman, J. S. (1990):* Foundations of social theory, Cambridge/Mass, Belknap Press
- Coleman, J. S. (1988):* Social capital in the creation of human capital, in: AJS 94, p. 95–120
- Costa, P. T./McCrae, R. R. (1985):* The Neo Personality Inventory, Manual Form S and Form R, Odessa (Psychological Assessment Resources)
- Deindl, C. (2005):* Soziale Netzwerke und soziales Kapital – Einfluss auf Lebenszufriedenheit und Vertrauen, AGES Diskussions-Papier 5, Zürich
- Diekmann, A. (1993):* Sozialkapital und das Kooperationsproblem in sozialen Dilemmata, in: Analyse und Kritik 15, S. 22–35
- Emrich, E. (2006):* »Ars Corruptendi«. Zur Interaktions- und Beziehungsdynamik bei Bestechungen, in: Sozialer Sinn 7/2, S. 327–343
- Emrich, E./Papathanassiou, V./Pitsch, W. (1996):* Klettertechnik für Aufsteiger: Seilschaften als soziales Phänomen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S.141–155
- Emrich, E./Pitsch, W.(1988):* Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf, in: Sportunterricht 37, S. 20–26
- Emrich, E./Pitsch, W. (1994):* Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf – Eine Wiederholungsstudie, in: Sportunterricht 43, S. 286–293
- Emrich, E./Pitsch, W. (2003):* ...und zum Dritten: Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf – eine erneute Wiederholungsstudie, in: dvs-Informationen 18/2, S. 34–40
- Flap, H. (1995):* No man is an island. The research program of a social capital theory, presented at the Fourth European Social Network Conference, London
- Geyer, H. (1980):* Öffentliche Güter, in: Albers, W. et al. (Hg.) HdWW, Stuttgart etc., Fischer, S. 419–432
- Granovetter, M. S. (1973):* The strength of weak ties, in: AJS 78, p. 1360–1380
- Granovetter, M. S. (1974):* Getting a job: A study of contacts and careers, Chicago, University of Chicago Press
- Grühn, D./Hecht, H. (2007):* Generation Praktikum? – Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Studie der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung
- Häder, M. (2006):* Empirische Sozialforschung – eine Einführung, Wiesbaden, VS Verlag
- Hanifan, Lyda J. (1916):* The rural school community center, in: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 67, p. 130–138
- Hare, S./Price, J. H./Flynn, M. G./King, K. A. (1998):* Increasing return rates of a mail survey to exercise professionals using a modest monetary incentive, in: Perceptual and Motor Skills 86, p. 217–218
- Haug, S./Kropp, P. (2002):* Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig, Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie 32 (12)
- Heider, F. (1958):* The psychology of interpersonal relations, New York, Wiley

- Jansen, D. (2007):* Theoriekonzepte in der Analyse sozialer Netzwerke. Entstehung und Wirkungen, Funktionen und Gestaltung sozialer Einbettung, FÖV Discussion Papers 39
- Katz, M. L./Shapiro, C. (1985):* Network Externalities, Competition and Compatibility, in: AER 75, p. 424-440
- Kirsten, N./Robowski, T. (2008):* Die Macht des Zufalls, in: Die Zeit Campus 2, S. 43-49
- Krackhardt, D. (1992):* The strength of strong ties: the importance of philos in organizations, in: Nohria, N./Eccles, R.G. (Hg.) Networks and organization: structure, form and action, Boston/Mass., Harvard University Press, p. 216-239
- Moerbeek, H. (2001):* Friends and foes in the occupational career – the influence of sweet and sour social capital on the labour market, Diss., Nijmegen
- Otto, J. H./Euler, H. A./Mandl, H. (Hrsg.) (2000):* Emotionspsychologie – Ein Hand-buch, Weinheim, Beltz
- Porst, R. (2001):* Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht, in: ZUMA How-to-Reihe 9
- Putnam, R. D. (1993):* Making democracy work. Civic traditions in modern Italy, Princeton, Princeton University Press
- Richter, R./Furuborn, E.G. (2003):* Neue Institutionenökonomik. 3. Aufl. Tübingen, Mohr
- Riemer, K. (2005):* Sozialkapital und Kooperation – zur Rolle von Sozialkapital im Management zwischenbetrieblicher Kooperationsbeziehungen, Tübingen, Mohr
- Runia, P. (2002):* Arbeitsmarkt und soziales Kapital – eine komprimierte Darstellung theoretischer Grundlagen und empirischer Befunde, Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 1
- Sauerland, D./Boerner, S./Seeber, G. (2003):* Sozialkapital als Voraussetzung von Lernen und Innovation, Schriften der Wissenschaftlichen Hochschule Lahr 4
- Wilkesmann, U. (1999):* Lernen in Organisationen. Die Inszenierung von kollektiven Lernprozessen, Frankfurt/New York, Campus
- Wilkesmann, U. (2007):* Einzelinteresse und kollektives Handeln in Organisationen. Das Dilemma der Steuerung wissensintensiver Arbeit, in: Bandelow, N. C./Bleek, W. (Hg.) Einzelinteresse und kollektives Handeln in modernen Demokratien. Festschrift für Ulrich Widmaier, S. 163-185