



universität  
wien

# MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Die Rolle sozialer Netzwerke bei der Arbeitssuche von  
HochschulabsolventInnen“

Verfasser

Andreas Ablaßer, Bakk. phil.

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. A 066 905

Studienblatt:

Studienrichtung lt. Soziologie

Studienblatt:

Betreuerin / Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Vorwort und Danksagung .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Einleitung.....</b>	<b>6</b>
<b>3 Fragestellung.....</b>	<b>9</b>
<b>4 Theoretischer Rahmen .....</b>	<b>10</b>
4.1 Die Geschichte der Netzwerkanalyse .....	10
4.1.1 Formale Soziologie.....	10
4.1.2 Sozialanthropologie.....	12
4.1.3 Psychologie und Soziometrie.....	14
4.2 Soziale Netzwerke- Begriffsannäherung .....	16
4.2.1 Netzwerke in der Wirtschaft.....	18
4.2.2 Definition und Operationalisierung.....	20
4.3 Sozialkapital .....	22
4.3.1 James Coleman und Pierre Bourdieu - Zusammenfassung .....	23
4.3.2 Dimensionen von sozialem Kapital.....	24
4.3.3 Voraussetzungen für die Entstehung von Sozialkapital .....	26
4.3.3.1 Reziprozität und Vertrauen .....	26
4.3.3.2 Egozentrierte Netzwerke und Sozialkapital .....	27
4.4 Netzwerkstrukturen und Sozialkapital.....	29
4.4.1 Starke und schwache Beziehungen.....	29
4.4.2 Strukturelle Lücken.....	31
4.5 Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt .....	33
4.6 Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg - Stand der Forschung.....	36
4.7 Physische und virtuelle Netzwerke.....	40
4.7.1 Das Web 2.0.....	42
4.7.2 Social Software .....	43
4.7.3 Social-Networking-Dienste: Das Beispiel Xing.....	44

<b>5 Methodische Vorgehensweise</b> .....	48
5.1 Grounded-Theory-Methodik .....	48
5.1.1 Theoretisches Sampling und Datenerhebung.....	49
5.1.2 Kodierverfahren und Auswertung .....	50
<b>6 Ergebnisdarstellung</b> .....	54
6.1 Die Rolle der Medien .....	55
6.1.1 Printmedien und Online-Jobportale.....	55
6.1.2 Social-Networking-Dienste .....	56
6.1.2.1 Xing - Informationen aus dem persönlichen Netzwerk .....	57
6.1.2.2 Xing - Informationen außerhalb des persönlichen Netzwerks .....	60
6.1.2.3 Der Vergleichsfall Facebook .....	62
6.1.2.4 Xing - Jobangebote im Online-Netzwerk .....	65
6.2 Die Rolle der Personaldienstleister .....	69
6.3 Die Rolle persönlicher Netzwerke .....	74
6.3.1 Kontakte als Vermittler .....	76
6.3.2 Kontakte als Informanten .....	80
6.3.3 Der Stellenwert sozialer Netzwerke .....	82
6.4 Zusammenfassung .....	85
<b>7 Conclusio und Ausblick</b> .....	87
<b>8 Literaturverzeichnis</b> .....	93
8.1 Internetquellen .....	98

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Strukturelle Lücke.....	31
Abbildung 2: Vollständigkeit Xing-Profil .....	44
Abbildung 3: Xing-Netzwerkstatistik .....	45
Abbildung 4: Xing-Small World Phänomen.....	46
Abbildung 5: Offenes Kodieren.....	51
Abbildung 6: Die Stellensuche als Informationsgenerierungsprozess.....	54

# 1 Vorwort und Danksagung

Mein Interesse am Thema der sozialen Netzwerke weckte das Seminar „Grundlagen und Methoden der Netzwerkanalyse“ im Sommersemester 2010. Im Rahmen dieser Lehrveranstaltung haben wir in einer Gruppenarbeit die sozialen Beziehungen der Mitglieder einer Non-Profit-Organisation untersucht. Im Hin und Her zwischen verschiedenen Lehrveranstaltungen mit anderen Inhalten verfolgte ich das Thema nach dieser Arbeit aber nicht weiter. Einige Monate später, die Sommerferien waren schon wieder zu Ende, fragte mich ein Freund ob ich Interesse an einem Nebenjob hätte. Mein ehemaliger Schulkollege erklärte mir, dass in der Firma in der er arbeitet, Mitarbeiter gesucht werden und dass die Chancen, eingestellt zu werden sehr gut stehen, sofern ich mich bewerbe. Es handle sich dabei um einen klassischen Studentenjob, die Arbeit sei in Ordnung und die KollegInnen nett, so mein Freund weiter. Ich überlegte ein paar Tage und schickte schließlich eine Bewerbung mit dem Hinweis auf meinen Bekannten, der in der Firma arbeitet. Man lud mich zum Bewerbungsgespräch ein und ich begann etwa eine Woche später im Unternehmen zu arbeiten. Erst im Nachhinein fiel mir die Verbindung zwischen dieser Begebenheit und dem Thema der sozialen Netzwerke auf. Ich entschied mich im Rahmen meiner Masterarbeit der Frage nachzugehen, welche Rolle soziale Netzwerke bei der Arbeitssuche spielen, auch wenn ich zu diesem Zeitpunkt nicht wusste, wie man an die Sache herangehen könnte. Zu Beginn meiner Recherchen war mir nicht klar, wie viel und zum Teil auch kontrovers über diese Thematik in der Öffentlichkeit diskutiert wird. „Vitamin B“ und „Freunderlwirtschaft“ sind nur zwei Schlagworte, die in diesem Zusammenhang immer wieder fallen. Aber auch in Wirtschaft und Wissenschaft erfreut sich der Netzwerkbegriff immer größerer Beliebtheit. Die Konkretisierung der Problemstellung gestaltete sich nicht zuletzt wegen der vielen möglichen Betrachtungsweisen schwierig. Eine Netzwerkanalyse im engeren Sinn, wie wir sie im eingangs erwähnten Seminar gemacht haben, schien aus verschiedenen Gründen nicht in Frage zu kommen. So verging noch einige Zeit bis ich dachte soweit zu sein, meine Idee im Masterarbeitsseminar zu präsentieren. Das Feedback das ich im Seminar bekam war ernüchternd und gleichzeitig eine große Hilfe. Unter anderem erhielt ich den Hinweis auf das Online-Netzwerk Xing, eine Business-Plattform, auf der sich berufstätige Personen miteinander vernetzten. Ich begann von vorne und erarbeitete schließlich ein Konzept, auf das man aufbauen konnte. Die vorliegende qualitative Forschung ist ein Versuch, die Rolle sozialer Netzwerke bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen zu beleuchten. Wir wollen also wissen, welche Rolle Freunde, Verwandte, Arbeitskollegen und andere Bekannte bei der Arbeitssuche einer Person einnehmen. Darüber hinaus soll in der vorliegenden Masterarbeit das Online-Netzwerk Xing thematisiert und der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung diese Plattform für die Berufskarrieren von HochschulabsolventInnen hat.

Für die unkomplizierte Betreuung und die Bemühungen, mich in meinem Zeitplan zu unterstützen, bedanke ich mich bei Herrn Prof. Roland Verwiebe.

Für die Zeit und die Offenheit danke ich all jenen, die ich als Interviewpartner gewinnen konnte und diese Arbeit ermöglicht haben.

Für ihre große Hilfe bedanke ich bei meiner Freundin Claudia Pichler, bei meinen guten Freunden Dana Podmolikova, Georg Feiner und Simone Feiner sowie bei meiner Cousine Carina Schneller.

Besonderer Dank gilt meinen Eltern Johann und Gertrude Ablaßer, die mir das Studium ermöglicht und mich immer unterstützt haben.

## 2 Einleitung

Seit Granovetters einflussreicher Arbeit "Getting a Job" (1974, 1995) wurde die Frage, inwiefern soziale Netzwerke die Karrieren einzelner Personen beeinflussen, in der soziologischen Arbeitsmarktforschung vielfach und kontrovers thematisiert. Granovetter ging bei seinen Überlegungen davon aus, dass aktuelle soziale Beziehungen einen größeren Einfluss auf Individuen ausüben, als z.B. von der klassischen und neoklassischen Wirtschaftstheorie behauptet wurde. Die Erklärung, menschliches Verhalten werde zu einem Großteil von rationalem und auf Eigennutz basierendem Verhalten bestimmt, nennt Granovetter die „untersozialisierte Konzeption menschlichen Handelns“. Dem gegenüber stellt er die soziologische Schule des Strukturfunktionalismus, die seiner Meinung nach eine „übersozialisierte Konzeption“ verfolgt und bei der menschliches Handeln stark durch das vorgelagerte System von Werten und Normen beeinflusst wird, wobei aktuellen sozialen Beziehungen nur eine untergeordnete Rolle zugestanden wird. Obwohl dieser theoretische Grundgedanke erst 1985 im Artikel „Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness“ publiziert wurde, ist er als Ausgangspunkt für Granovetters breit angelegte Studie zu betrachten. Die zentralen Thesen Granovetters (1973, 1974) lassen sich relativ knapp zusammenfassen: Erstens vermutet er, dass eine Mehrheit an Personen ihren Arbeitsplatz über soziale Kontakte und nicht über formale Suchkanäle findet. Zweitens sei es über soziale Netzwerke leichter an Informationen über verfügbare Arbeitsplätze und deren Charakteristika zu kommen und drittens lassen sich arbeitsmarktrelevante Informationen am besten durch „weak ties“ bzw. schwache Beziehungen finden (Franzen / Hangartner 2005). Die vorliegende Arbeit soll kein Versuch sein, an die Studie Granovetters anzuschließen oder seine Hypothesen zu prüfen, allerdings stellt „Getting a Job- A Study of Contacts and Careers“ eine gute Ausgangsbasis für eigene Überlegungen dar.

Das Konzept des sozialen Netzwerks geht aus einer Reihe verschiedener wissenschaftlicher Strömungen hervor, die mehrfach ineinander greifen und sich daher nicht strikt voneinander trennen lassen. Prägend in der Entwicklung des Konzepts waren aber vor allem Sozialanthropologie, formale Soziologie, topologische Psychologie und Soziometrie sowie auch die experimentelle Kommunikationsnetzwerkforschung (Schenk 1984: 1). In der Soziologie werden soziale Netzwerke heute vor allem als Teil des Sozialkapital-Konzepts verstanden, welches in der Fachliteratur eine lange Tradition hat und mit Autoren wie Bourdieu auch darüber hinaus populär wurde (1983). In jüngster Zeit werden in die Kommunikations- und Informationsstrukturen sozialer Netzwerke zunehmend neue Kommunikations- und Informationstechnologien, allen voran das Internet, eingebunden (Schäfers 2001). Insbesondere sogenannte Social-Networking-Dienste (SND) verleihen dem Netzwerk-Konzept eine neue Dimension. Durch technologische

Entwicklungen wurde es möglich menschliche Netzwerke digital abzubilden, wobei eingebundene Personen, also Social Software-Nutzer, die Möglichkeit haben miteinander Kontakt aufzunehmen. Im Beziehungsgeflecht der Datennetze schrumpfen Zeit und Raum, sodass das Pflegen sozialer Kontakte erleichtert wird. Im Jahr 2003 gründete Lars Hinrichs die webbasierte Plattform openBC, die 2006 im Zuge der Internationalisierung des Unternehmens in Xing unbenannt wurde. Xing, was im Chinesischen in etwa „Begegnungen“ bedeutet, ist eine Social-Network-Lösung bei der vor allem berufliche aber auch private Kontakte verwaltet werden ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)). „Als Social-Networking-Dienste werden Anwendungssysteme bezeichnet, die ihren Nutzern Funktionalitäten zum Identitätsmanagement, meist in der Form eines Profils, zur Verfügung stellen und darüber hinaus die Vernetzung mit anderen Nutzern ermöglichen“ (Koch et al. 2007: 450).

Ganz allgemein ist ein soziales Netzwerk als Geflecht von sozialen Beziehungen zu verstehen, „das als Ganzes betrachtet das Verhalten der verbundenen sozialen Einheiten beeinflusst und zur Interpretation dieses Verhaltens herangezogen werden kann.“ (Schäfers 2001: 251) Diese soziologische Definition ist allgemein genug um sie sowohl auf real existierende Netzwerke als auch auf Netzwerke im WWW anzuwenden. Im Laufe der vorliegenden Arbeit werden wir uns noch eingehender mit Begriffsklärungen für verschiedene Sachverhalte im Bereich der sozialen Netzwerke beschäftigen, weshalb wir vorerst auf weitere Definitionen verzichten. Wie eingangs bereits erwähnt ist die Erkenntnis, dass Arbeit in vielen Fällen über persönliche Kontakte gesucht und gefunden wird nicht neu. Die Häufigkeit mit der Arbeitsplätze über Beziehungen vergeben werden, variiert zwischen Berufen und Geschlechtern, wobei der Einfluss weiterer Variablen nicht ausgeschlossen werden kann. Montgomery geht davon aus, dass in etwa die Hälfte aller momentan beschäftigten Arbeitnehmer ihre Stelle über Familie, Freunde oder Bekannte vermittelt bekommen haben (1991). Die vorliegende Arbeit soll und kann sich allerdings nicht mit der Frage nach dem „Wie viel“ beschäftigen, vielmehr steht das „Wie“ im Zentrum der Überlegungen. Was das im Detail heißt, wird im Kapitel „3 Fragestellung“ noch genauer ausgeführt.

Die meisten Untersuchungen über verschiedene Strategien der Stellensuche beziehen sich auf einen Querschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung, was den Nachteil hat, dass sich die Befragten in unterschiedlichen Phasen ihrer Berufsbiographie befinden. Bei solche Herangehensweisen stellt die Arbeitsmobilität im Mittelpunkt, welche von einer Vielzahl von Faktoren wie der letzten Stelle, Merkmale der Betriebe, der erfolgten Weiterbildung am Arbeitsmarkt etc. abhängt (Franzen / Hangartner 2005). Um die Isolierung der Funktion des sozialen Netzwerks zu erleichtern behandelt die vorliegende Untersuchung insbesondere den Beginn von Berufskarrieren einer bestimmten Personengruppe. Ein weiterer Vorteil der sich durch die Schwerpunktsetzung auf diese frühe Phase der Erwerbstätigkeit ergibt ist jener, dass absolvierte Praktika oder mögliche Arbeitsplatzwechsel in der Regel nicht so weit zurück liegen und somit die Fehlerquelle der

Erinnerungslücken als eher gering angesehen werden kann. Als zu untersuchende Grundgesamtheit wurde die Gruppe der HochschulabsolventInnen gewählt. Einerseits entspricht dies dem Interesse des Autors, andererseits scheint diese Gruppe für die Untersuchung, besonders in Hinblick auf die Teilfragestellung der Bedeutung von Social-Networking-Diensten, geeignet. Erstens soll also allgemein der Einfluss von sozialen Netzwerken auf die Stellensuche von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen beleuchtet werden und zweitens soll die Bedeutung von „Xing“ für die Berufskarriere der zu untersuchenden Gruppe thematisiert werden.

Auf die konkrete Fragestellung der Arbeit werden wir im anschließenden Kapitel noch detaillierter eingehen. Darauf folgt ein Theorieteil, indem wir uns zuerst der Geschichte des Netzwerkbegriffs im wissenschaftlichen Diskurs widmen. Danach werden wir uns dem Begriff weiter annähern und seine Verwendung in verschiedenen Kontexten diskutieren. Es folgt der Versuch einer Definition, die den Anforderungen der vorliegenden Forschung gerecht wird. Des Weiteren wird in der theoretischen Umrahmung das Sozialkapital-Konzept aufgegriffen, wobei wir zunächst kurz auf die Autoren James Coleman und Pierre Bourdieu eingehen. Daran anschließend werden wir das Konzept aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchten und u.a. die Voraussetzungen für die Akkumulation von sozialem Kapital thematisieren. Weiter versuchen wir aufzuzeigen, in welcher Weise die Struktur eines Netzwerks auf das Sozialkapital von Personen Einfluss haben kann. Schließlich gehen wir darauf ein, inwiefern soziales Kapital auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung ist und diskutieren verschiedene Studien, die diese Frage behandeln. Den nächsten Abschnitt der Arbeit stellt das Methodenkapitel dar, in dem wir die Vorgehensweise der vorliegenden Untersuchung schildern und uns dabei auf Ansätze aus der Grounded-Theory-Methodik beziehen. Darauf folgt die Ergebnisdarstellung, in der wir das, aus der Forschung resultierende Theoriekonzept präsentieren. Dazu werden wir kapitelweise die zentralsten Kategorien unserer Untersuchung, nämlich „Medien“, „Netzwerke“ und „Personaldienstleister“ erläutern. Abschließend fassen wir die wichtigsten Ergebnisse unserer Untersuchung noch einmal zusammen und reflektieren diese schließlich in Hinblick auf die Forschungsfrage.

### 3 Fragestellung

In diesem Kapitel sollen, für die aktuelle Forschung relevante Fragestellungen, formuliert und diskutiert werden. Wie schon in der Einleitung angedeutet wurde, soll einerseits der Einfluss sozialer Netzwerke auf die Stellensuche von Hochschulabsolventen beleuchtet werden, andererseits wird in der Arbeit thematisiert, welche Rolle Xing in den bisherigen Karrieren der Befragten gespielt hat. Für die Fragestellung wird also ein biographischer Abschnitt fokussiert, der die Studienzeit sowie die bisherige Berufskarriere der Befragten umfasst. Der Lebenslauf eines Individuums ist ein Produkt von gesellschaftlichen und historischen Entwicklungen und steht deshalb dazu, sowie auch zu anderen Individuen und sozialen Gruppen, eng in Verbindung (Flandorfer 2009: 9). Diese Verbindungen zu anderen Individuen und deren Einfluss auf den beschriebenen biographischen Abschnitt, sollen im Laufe dieser Arbeit erforscht werden. Dabei gilt es zu beachten, dass bei der Befragung auch auf relevante Ereignisse vor Beendigung des Studiums eingegangen werden muss, weil für die Berufskarriere relevante Kontakte auch schon in diesem biographischen Abschnitt geknüpft werden können. Im Laufe der Arbeit sollen Prozesse und Mechanismen aufgezeigt werden, die für das Zustandekommen von beruflich relevanten Kontakten ausschlaggebend sind und in weiterer Folge zur Vermittlung von Arbeit führen. Darüber hinaus soll untersucht werden, inwiefern Xing von Hochschulabsolventen als Karriereportal genutzt wird, welche Funktionen dieser Dienst für das Sample erfüllt und welche möglichen Vorteile sich daraus für Beruf und Karriere ergeben können. Die aus diesen Überlegungen hervorgehenden Fragestellungen formulieren sich wie folgt:

- Welche Rolle spielen soziale Netzwerke bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen?
- Wie kommen für die Stellensuche nützliche Kontakte zu Stande?
- Welche Art von sozialen Beziehungen, welche Kontakte, können bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen von Bedeutung sein?
- Inwiefern kann sich die Nutzung des Social-Networking-Dienstes Xing auf die Berufskarriere von Hochschulabsolventen auswirken?

Für die Beantwortung dieser Fragen sollen vor allem Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen in die Untersuchung einbezogen werden, deren Einstieg ins Berufsleben noch nicht allzu weit zurückliegt. Dies halten wir deshalb für ein wichtiges Kriterium, weil für die

Berufskarriere relevante Beziehungen oft in diesem Zeitraum entstehen. Auch eine Anmeldung auf Xing erscheint vor allem beim Übergang ins Erwerbsleben sinnvoll. Liegt der Einstieg ins Berufsleben zu weit in der Vergangenheit, besteht die Gefahr, dass die Interviewten wichtige Ereignisse bereits vergessen haben oder nicht detailliert darüber berichten können. Andererseits haben Personen, die schon länger im Berufsleben stehen erwartungsgemäß mehrere Stationen hinter sich, was für die Beantwortung der Fragestellung wiederum vorteilhaft sein kann. Ein Arbeitsplatzwechsel ist speziell dann interessant, wenn dabei Netzwerke, in welcher Form auch immer, eine Rolle spielen. Im Idealfall hat der Befragte also schon mindestens einen Jobwechsel vollzogen, gleichzeitig liegt aber der Berufseinstieg nicht allzu weit zurück. Darüber hinaus ist eine Xing-Mitgliedschaft zwingende Voraussetzung für die Aufnahme ins Sample. Eine präzisere Erklärung für die Auswahl der zu Befragenden folgt im Kapitel 5.1.1 „Theoretisches Sampling und Datenerhebung“.

## **4 Theoretischer Rahmen**

In der theoretischen Umrahmung dieser Arbeit sollen die wichtigsten Konzepte und relevante Studien für das behandelte Thema aufgegriffen werden. Zunächst wollen wir aber noch auf die Geschichte des Netzwerkbegriffs im wissenschaftlichen Diskurs eingehen. Die vorliegende Arbeit stellt keine Netzwerkanalyse im engeren Sinn dar, trotzdem sind Grundlagen und Eckpfeiler netzwerkanalytischen Denkens für die Forschung von Bedeutung. Die im folgenden Kapitel behandelten Autoren haben sozusagen Pionierarbeit verrichtet, indem sie sich dem Thema der sozialen Netzwerken auf unterschiedlichen Wegen genähert haben. Wie in der Einleitung bereits erwähnt, waren verschiedene wissenschaftliche Strömungen für die Entwicklung des Konzepts prägend. Auf die bedeutendsten Ansätze wollen wir nun eingehen.

### ***4.1 Die Geschichte der Netzwerkanalyse***

#### **4.1.1 Formale Soziologie**

Als Pioniere netzwerkanalytischen Denkens sind vor allem Georg Simmel und Leopold von Wiese zu nennen, auf deren formale Soziologie die wesentlichen Ursprünge des Netzwerkkonzepts zurückgehen (Schenk 1984). Simmel sah die eigentliche Aufgabe der Soziologie darin, die Wechselwirkungen sozialer Beziehungen zu verstehen, da auch Gesellschaft als Ergebnis von

Wechselwirkungen zu sehen ist, die aus Individuen, Gruppen und anderen sozialen Gebilden hervorgehen (Korte 2004). Er rückte die Analyse sozialer Merkmale von Beziehungen zwischen Individuen in den Mittelpunkt und empfahl der Soziologie sich den Formen und nicht den Inhalten von Vergesellschaftung zu widmen (Jansen 1999). Die Lehre von der Vergesellschaftung verstand Simmel explizit als eine Art Geometrie sozialer Beziehungen (Schenk 1984). „Sowohl Geometrie wie Soziologie überlassen die Erforschung der Inhalte, die sich in ihren Formen darstellen, anderen Wissenschaften“ (Simmel 1968: 10 , zit. nach Schenk 1984: 12) Mit Inhalten meint Simmel all jenes, was in den Individuen beispielsweise als Interesse, Motiv oder Neigung auf eine Weise vorhanden ist, dass daraus die Wirkung auf andere sowie das Empfangen von Wirkungen entsteht. Der Inhalt kann als Materie der Vergesellschaftung verstanden werden, während sich die Vergesellschaftung in Formen präsentiert, die sich auf verschiedenen Arten verwirklichen. Trotz verschiedener Zwecke und Interessen sind in allen gesellschaftlichen Gruppen die gleichen Formen auszumachen, so beispielsweise Über- und Unterordnung, Arbeitsteilung, Parteienbildung, Zusammenschluss nach innen oder Abschluss nach außen. Die Aufgabe der Soziologie, so Simmel, ist es diese abstrakten Formen zu untersuchen (Schenk 1984: 12f.). Somit rückt er die Analyse von relationalen Merkmalen, d.h. die Beziehungen zwischen Individuen, in den Mittelpunkt. Speziell beschäftigte sich Simmel mit Dyaden und Triaden (Zweier- bzw. Dreiergruppen und ihre Beziehungen) und verglich ihre Eigenschaften miteinander. Auch beleuchtete er die Bedeutung von Gruppengrößen im quantitativen Sinn für die Kohäsion innerhalb der Gruppe und für Prozesse der Über- und Unterordnung. In seiner Arbeit über die „Kreuzung sozialer Kreise“ untersuchte Simmel den Einfluss solcher sozialstruktureller Eigenschaften auf soziale Prozesse, wie Normenwandel und Individualisierung (Jansen 1999; Schäfers 2001). Mit seinen Beiträgen regte Simmel u.a. die Kleingruppenforschung, wie etwa die Soziometrie von Jacob L. Moreno an, in dessen Abhandlungen erste graphische Darstellungen enthalten sind, die an Simmels Geometrie sozialer Beziehungen anschließen (Schenk 1984).

Leopold von Wiese griff Simmels Lehre der sozialen Beziehungen und Gebilde auf und entwickelte sie im Zuge seiner Arbeit über das „System der Allgemeinen Soziologie“ weiter. Von Wiese nennt vier Grundkategorien, anhand derer die Sphäre des Zwischenmenschlichen zu analysieren sei: 1.) Soziale Prozesse 2.) Sozialer Abstand 3.) sozialer Raum und 4.) soziale Gebilde (Schenk 1984: 15). Ähnlich wie Simmel betont Von Wiese, dass Gesellschaften nur als Prozesse richtig verstanden werden können und verweist auf die Problematik, dass die deutsche Sprache dazu neigt, Prozesse in statisches Verhalten umzuformen (Korte 2004). „So machen wir aus dem Geschehen im Bereiche einer staatlichen Verbundenheit von Menschen „den Staat“, obwohl es in Wirklichkeit eben nur staatliches Geschehen gibt, d.h. Prozesse, in denen sich die Menschen in bestimmten, nämlich politischen Distanzen begegnen.“ (Von Wiese 1954: 14 , zit. nach Korte 2004: 121) In seinen Ausführungen zu den vier Grundkategorien der zwischenmenschlichen Sphäre betont von Von Wiese vor allem die „Verbundenheit“ der Menschen, die sich im Abstand

zwischen den einzelnen Individuen äußert. Neben der Kategorie des sozialen Abstandes, hält Leopold von Wiese weitere Ansätze fest, die ebenso wie Georg Simmels Arbeiten wichtige Impulse für die Entwicklung des Konzepts des sozialen Netzwerks darstellen. Seine expliziten Hinweise auf die Möglichkeit der graphischen Darstellung und der Quantifizierung von sozialen Verflechtungen sind gleichermaßen hervorzuheben, wie die Betonung der interpersonellen Beziehungen und die daraus resultierenden sozialen Gebilde (Schenk 1984).

#### **4.1.2 Sozialanthropologie**

Vor allem britische Sozialanthropologen der sogenannten Manchester-Gruppe setzten entscheidende Impulse für die Weiterentwicklung der Netzwerkanalyse. Sie waren mit dem in den 30er und 40er Jahren gebräuchlichen Instrumentarium des Strukturfunktionalismus unzufrieden, da es sich als wenig brauchbar für die Analyse sozialer Beziehungen in komplexeren Gesellschaften erwies (Schenk 1984). Ein Hauptunterscheidungspunkt zu Parsons' normativer Betrachtung in diesem Ansatz ist das Interesse für konkrete Beziehungen zwischen Akteuren statt Normen und Rollen (Jansen 1999; Röhrle 1994). Die Schwächen des Strukturfunktionalismus begannen sich zu offenbaren, als Anthropologen ihre Aufmerksamkeit nicht mehr ausschließlich auf kulturell homogene Stammeskulturen richteten, sondern auch Städte und Gesellschaften in anderen Entwicklungsstadien untersuchten (Röhrle 1994). Die Strukturanalyse zeichnet sich dadurch aus, dass sie „die Sozialordnung als das den Verwandtschaftsnormen konforme Verhalten sozialer Gruppen“ (Schweizer 1988: 5) beschreibt. Bei der Forschung in Städten entdeckte man allerdings, dass andere Arten von Beziehungen ebenfalls von großer Bedeutung für das menschliche Zusammenleben sein können. Diese diffusen Beziehungen, meist schwächer und flexibler als Verwandtschaftsbeziehungen, zu Nachbarn, Arbeitskollegen, Freunden und anderen Bekanntschaften veranlasste die Anthropologen dazu, einen Netzwerkbegriff zu entwickeln, der eben diese beschriebenen Verbindungen meinte. Anders als in der aktuellen Netzwerkanalyse meinte er allerdings nur diese, und diente nicht als Kennzeichnung aller sozialen Beziehungen. Zur Charakterisierung stärkerer Verbindungen, wie etwa Verwandtschaft, wurde weiter der Strukturbegriff verwendet (Schweizer 1988).

Innerhalb der Sozialanthropologie wurde der Begriff des Netzwerkes sozialer Beziehungen schon 1940 durch Radcliffe-Brown eingeführt. Abstrakte Gegenstände wie Kultur oder Institution sind nicht direkt beobachtbar, das komplexe Netzwerk sozialer Beziehungen, das Personen miteinander verbindet aber durchaus, so der Anthropologe (Schenk 1984; Schäfers 2001). „I use the term social structure to denote this network of actually existing relations“ (Radcliffe-Brown 1940: 222 , zit. nach Schenk 1984:3) Radcliffe-Brown benutzte den Ausdruck Netzwerk allerdings

nur im metaphorischen, und nicht im analytischen Sinn (Jansen 1999; Koolwijk / Wieken-Mayser 1987; Schenk 1984), was zur Folge hatte, dass die Eigenschaften sozialer Beziehungen, wie beispielsweise Dichte und Verbundenheit, nicht beachtet wurden (Schenk 1984). Die Weiterentwicklung des Netzwerkansatzes erfolgte, wie weiter oben erwähnt, durch Anthropologen der Manchester-Gruppe zu denen unter anderen John Barnes, Elizabeth Bott und J. Clyde Mitchell zählten (Jansen 1999). In einer Studie über einen Kirchensprengel der norwegischen Insel Bremnes gelang es Barnes eine analytische Wende einzuleiten, weshalb er bis heute als Urheber des Begriffes „soziales Netzwerk“ gilt (Schenk 1984: 4). Im Zuge seiner Forschung auf Bremnes überraschte Barnes mit der Entdeckung, dass sich hinter den „stabilen Interaktionen innerhalb der formalen und hierarchischen sozialen Struktur des territorialen und industriellen Systems“ noch weitere, verschiedenartige soziale Verbindungen verbergen, die sich in Form von Nachbarschafts- und Bekanntschaftsbeziehungen äußern, die jedes Gemeindemitglied, meist unter Berücksichtigung ähnlicher Statusverhältnisse, bewusst eingeht. Barnes Befund war, dass diese sozialen Verbindungen das Klassensystem auf Bremnes abbilden (Schenk 1984: 4). In den 60er und 70er Jahren konkretisierten Barnes und Mitchell in ihren Arbeiten den Netzwerkbegriff zunehmend und nutzten die Graphentheorie um ein Instrumentarium zur Beschreibung von Netzwerkstrukturen zu entwickeln (Jansen 1999; Knoke / Yang 2008). Barnes graphentheoretische Überlegungen werden schon in seinen frühen Ausführungen deutlich: „The image I have is of a set of points some of which are joined by lines. The points of the image are people, or sometimes groups, and the lines indicate which people interact with each other.“ (Barnes 1954: 237 , zit. nach Schenk 1984: 5) An dieser Stelle verweist Barnes auch auf eine mögliche Clusterbildung zwischen bestimmten Akteuren, d.h. dass diese Personen dichter miteinander verbunden sind als andere, was für eine analytische Betrachtung von Bedeutung sein kann (Schenk 1984). Barnes, Bott und Mitchell beschäftigten sich vor allem mit den persönlichen Lebenswelten der Individuen, die sie durch direkte Kontakte geprägt sahen. Im Zentrum des Interesses stand also eine sogenannte „personal order“ und weniger indirekte Beziehungen und Gesamtstrukturen. Ebenfalls waren sie kritisch gegenüber der Möglichkeit einer umfassenderen strukturellen Soziologie, so wurden auch die theoretisch orientierten Arbeiten des österreichischen Anthropologen Sigfried Nadel nicht weiterverfolgt. Nadel betonte, wie Simmel, die Bedeutung der Form einer sozialen Beziehung im Gegensatz zu deren konkreten Inhalt. Er war der erste, der ein Konzept für eine strukturelle Soziologie entwarf und schlug darüber hinaus eine Formalisierung der Analyse über Matrixalgebra vor. Nadel konnte seinen Ansatz aufgrund seines frühen Todes allerdings nicht mehr selbst verwirklichen (Jansen 1999: 38).

Ohne Zweifel gab es innerhalb der Sozialanthropologie eine Reihe weiterer Autoren, die aufgrund ihrer Beiträge zum Konzept des sozialen Netzwerkes eine Erwähnung in diesem Kapitel verdient hätten, allerdings ist eine detaillierte geschichtliche Aufarbeitung nicht der Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit. Zusammenfassend lässt sich die Verwendung des Netzwerk-Konzeptes in der

Sozialanthropologie, so Schenk, durch drei Entwicklungslinien kennzeichnen: „1.) Die Beschäftigung mit Handlungen und Verhaltensweisen, die sich nicht in einer aggregierten Form Gruppen, Organisationen und Institutionen zurechnen lassen, 2.) die Konzentration auf soziale Beziehungen zwischen Individuen und 3.) eine Hinwendung zu Entscheidungen, Manipulationen und anderen Elementen sozialer Prozesse jenseits von Deskriptionen, wie sie im Rahmen des Strukturfunktionalismus entstehen.“ (1984: 11)

### **4.1.3 Psychologie und Soziometrie**

In der Sozialpsychologie steht wiederum der Blick auf das Ganze im Vordergrund. Das Gesamte, sozusagen die „Gestalt“ ist wesentlich und weist den einzelnen Elementen ihre Bedeutung zu, insofern ist der psychologische Gestaltbegriff dem Strukturbegriff der strukturellen Analyse ähnlich. Die Gestalttheorie und die darauf basierende Feldtheorie, sowie die Balancetheorien wendeten sich gegen die damals populären behavioristischen Stimulus-Response-Modelle für Lernen und Verhalten (Jansen 1999: 33).

Innerhalb der Sozialwissenschaften gelten Kurt Lewin und Jacob Moreno als Pioniere für die Verwendung von Graphen und anderen topologischen Konzepten zur Darstellung und Analyse von Strukturen verschiedenster Art (Schenk 1984 20ff.). Lewin, der auch als Begründer der Feldtheorie für die Sozialwissenschaften gilt, wollte ein Analogon zur physikalischen Feldtheorie schaffen. Demnach findet menschliches Handeln in „Feldern“ statt, welche dieses auch (mit-)prägen (Jansen 1999). Lewin legt in seiner topologischen Psychologie nahe, den Lebensraum einer Person mittels einer Landkarte darzustellen, auf der die einzelnen Gebiete verschiedene Lebensbereiche des Individuums symbolisieren. Solche Gebiete oder Flächen können beispielsweise Arbeitswelt, Familie, Gruppen oder Hobbys umfassen, wobei diese als Teil der Person zu verstehen sind und sich sowohl auf aktuelle wie auch auf zukünftige Situationen beziehen können (Schenk 1984: 19). Auch bei Lewin finden wir also ein strukturelles, auf die Einbettung von Akteuren gerichtetes Argument, jedoch handelt es sich hierbei um psychologische Felder, d.h. um Vorstellungen der Individuen über ihre Umwelt, welche mit der Realität nicht übereinstimmen müssen (Jansen 1999). Im Gegensatz zu Lewin, der in seiner topologischen Psychologie mathematische Konzepte bevorzugte, stand Moreno der Anwendung mathematischer Verfahren für die Analyse sozialer Phänomene kritischer gegenüber. Zwar deuten Morenos diagrammatische Darstellungen sozialer Gegebenheiten, wie sie in seinem „Soziogramm“ Ausdruck finden, klar auf einen graphentheoretischen Bezug hin, allerdings liegt sein Interesse hauptsächlich in der Veranschaulichung von sozialen Verflechtungen und weniger in mathematischen Konzepten (Schenk 1984; Schäfers 2001; Knoke / Yang 2008). Diese Schwerpunktsetzung ist auch vor dem

Hintergrund zu sehen, dass Moreno die soziometrische Methode entwickelt hat, um Gruppenstrukturen besser zu verstehen und auf diese therapeutisch besser einwirken zu können. Im Zentrum seiner Überlegungen stand die „richtige“ Zusammensetzung von Gruppen (Aderhold 2004). Die visualisierten Gruppenstrukturen hatten für Moreno wesentlichen Einfluss auf die psychologische Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der einzelnen Gruppenmitglieder (Jansen 1999). So beginnt Morenos „soziometrische Geometrie“ auch mit der exakten Stellung einzelner Akteure innerhalb einer Gruppe, um auf Basis dieser Erkenntnis zu größeren Gebilden vorzustoßen. Jedes Individuum innerhalb einer Gruppe ist von einem Beziehungskern umgeben, welcher abhängig vom Akteur, größer oder kleiner sein kann, so Morenos Überlegungen weiter. Jener Beziehungskern ist die kleinst mögliche soziale Struktur und stellt somit ein soziales Atom dar, wobei sich die sozialen Atome durch weitere Beziehungsverflechtungen wiederum zu komplexeren sozialen Gebilden zusammenfügen, welche Moreno „soziometrische Netzwerke“ nennt. Auch diese sind Teil einer größeren Einheit, der Gemeinschaft, welche schließlich als Teil der größten sozialen Konfiguration, der Gesellschaft, zu verstehen sind. Derartige Netzwerke sind die Basis sozialer Vermittlungs- und Verbindungssysteme und bewirken das Entstehen von sozialer Tradition und öffentlicher Meinung. Darüber hinaus finden über die Kanäle solcher Netzwerke Beeinflussungs- und Erziehungsprozesse statt, indem Neuigkeiten, Gedanken, Gerüchte, etc. weitergegeben werden (Schenk 1984: 22).

Mit der Anwendung der mathematischen Graphentheorie kam es in der sozialpsychologischen Entwicklungslinie zu einem wesentlichen Durchbruch (Jansen 1999). So überführten beispielsweise Forsyth und Katz schon 1946 aus Befragungen gewonnene Daten in eine  $N \times N$  Matrix, welche die Basis für Operationen bildet, die heute zum Standardrepertoire der Netzwerkanalyse gehören. Gemeint sind solche Operationen, die Subgruppen innerhalb der untersuchten Gruppe hervortreten lassen, wie beispielsweise „Stars“, „Isolierte“ oder „Cliques“. Weitere Indizes geben über Gruppenstrukturen Aufschluss und erlauben Vergleiche von einzelnen Gruppen (Jansen 1999; Schenk 1984). Für solche Befragungen muss jedes Gruppenmitglied dazu befragt werden, in welcher Beziehung es zu den anderen Gruppenmitgliedern steht. Weitere strukturbildende Beziehungen beruhen beispielsweise auf Macht, Einfluss oder Kommunikation und können natürlich auch mit quantitativen Techniken analysiert werden (Schenk 1984).

Einen eher makrosoziologischen Ansatz verfolgten die Autoren Rapoport und Coleman aus der mathematischen Soziologie. Im Mittelpunkt ihrer Forschung stand die Frage, wie sich die Struktur eines großen Netzwerks auf die Ausbreitung von Informationen, Krankheiten oder Neuerungen auswirkt. So erforschte die Gruppe um Coleman beispielsweise, wie sich ein neues Medikament in der Verschreibungspraxis von Ärzten durchsetzte, wobei die strukturelle Position der Ärzte als Bezugsvariable fungierte. Eine andere interessante Untersuchung vollzog Milgram, der in seiner sogenannten „Small World“-Studie ein Päckchen über interpersonelle Netzwerke von der Westküste an die Ostküste der USA transportieren ließ (Jansen 1999: 35).

Da sich die Methode des Soziogramms für die Analyse großer Netzwerke also untauglich erwies, entwickelte Rapoport mit einigen Kollegen eine neue statistische Methode. Anhand der Erhebung von Freundschaftsnetzwerken für ungefähr 1000 Schüler wurden z.B. typische Verteilungsfunktionen für die Häufigkeit von Freundschaftswahlen und die Verbundenheit kleinerer Teilnetze ermittelt. Freundschaftswahlen wurden von zufälligen Startpunkten aus über mehrere Schritte verfolgt, wobei sich zeigte, dass Freundschaftswahlen für den ersten und zweitbesten Freund in hohem Maße cliquenhaft sind. So gibt es viele gegenseitige und transitive Wahlen, was zur Folge hat, dass wenig neue Personen erreicht werden. Die Chance, dieselbe Person noch einmal vorzufinden, war wesentlich größer als der Erwartungswert bei einer zufälligen Verteilung der Freundschaftswahlen. Die siebten und achten Freundschaftswahlen führten jedoch viel häufiger zu noch nicht erreichten Personen. Diese tragen demnach auch zur Ausbreitung von Informationen und Neuerungen bei. Diese Analyse hat den Grundstein gelegt für die von Granovetter (1973, 1974) eingeführte Unterscheidung zwischen „weak ties“, die neue Informationen und Ressourcen eröffnen und „strong ties“ die sich im eigenen Bekanntschafts- und Freundschaftsnetz finden (Jansen 1999: 36). Eine detailliertere Erläuterung dieser Konzepte folgt im Kapitel „4.4.1 Starke und Schwache Beziehungen“.

## **4.2 Soziale Netzwerke- Begriffsannäherung**

Nachdem wir nun kurz auf die Entstehung und die Entwicklung, sozusagen die Geschichte der Netzwerkanalyse eingegangen sind, muss als nächstes eine Annäherung an den Begriff des sozialen Netzwerks folgen. Wovon sprechen wir überhaupt, wenn wir den Netzwerkbegriff verwenden und wie könnte eine Begriffs-Abgrenzung aussehen, die für die vorliegende Forschung nützlich wäre? Eine etymologische Herangehensweise scheint hierbei wenig zu bringen, so ist es nicht möglich wie beim Strukturbegriff drauf zu verweisen, dass er sich aus dem lateinischen „struere“ gleich bedeutend mit „aufschichten, bauen, errichten“ ableitet (Koolwijk / Wieken-Mayser 1987: 12). Auch in deutschen Lexika wäre man vor einigen Jahren noch überwiegend auf Einträge gestoßen, die sich auf Elektronik und EDV beziehen. Heute findet man beispielsweise in der Online-Ausgabe des Duden, und das ist ein erster Hinweis auf die steigende Popularität des Konzepts, eine Definition die Netzwerke als „ein Netz autonomer, durch gemeinsame Werte oder Interessen verbundener Teilnehmer“ beschreibt ([www.duden.de](http://www.duden.de)). Im Oxford Dictionary findet man unter dem Stichwort Netzwerk u.a.: „A group of people who exchange information and contacts for professional or social purposes“ ([oxforddictionaries.com](http://oxforddictionaries.com)) Mit dieser Formulierung kommen wir jenen Netzwerkbegriff, auf den wir uns im Rahmen unserer Untersuchung beziehen wollen, schon relativ nahe. Wenn man jedoch genauer erfassen bzw. abgrenzen möchte, was wissenschaftlich

als ein Netzwerk gelten kann und was nicht, muss festgestellt werden, dass sich nicht alle Netzwerke als solche bezeichnen und umgekehrt kann nicht unreflektiert jede Selbstdarstellung als Netzwerk soziologisch für bare Münze genommen werden (Bommes / Tacke 2006: 37f.). Konkret heißt das, dass man aus soziologischer Sicht unterscheiden muss zwischen „Netzwerk“ als eine soziale Struktur in der Gesellschaft und „Netzwerk“ als eine Semantik, mit der in der Gesellschaft Ausschnitte ihrer selbst beschrieben werden. Die Wichtigkeit einer exakten Erfassung kann verdeutlicht werden mit dem Verweis auf die Vielseitigkeit, mit der heute der Begriff Netzwerk verwendet wird. Die vielfältige Verwendung erzeugt eine Unübersichtlichkeit, sodass scheinbar beliebige soziale Zusammenhänge mit der Bezeichnung Netzwerk belegt werden, womit sie scheinbar zu einem „Catch-all-Konzept“ geworden ist. Wo man früher Arbeitskreise, runde Tische oder Verbände bildete, baut man heute Netzwerke auf (Weyer 2011; Bommes / Tacke 2006). Weder in den Sozialwissenschaften, noch im täglichen Sprachgebrauch sind „soziale Netzwerke“ unbekannt, so reden Journalisten, Politiker und Soziologen von „sozialen Netzwerken“, meinen damit aber häufig unterschiedliche Sachverhalte. Schon die allgemeine Floskel „es komme nicht unbedingt darauf an, was man weiß, sondern wen man kennt“ zeigt, dass uns allen bewusst ist, wie nützlich die Beziehungen zu anderen sein können. Gleichzeitig ergeben sich aus diesen Beziehungen Anforderungen und Verpflichtungen (Schenk 1984: XIII). Genauso gilt das im Kontext der Stellensuche. Jeder weiß über die Wichtigkeit, die soziale Netzwerke auf dem Arbeitsmarkt haben, Bescheid. Die meisten von uns haben selbst schon einmal Arbeit über Freunde oder Bekannte vermittelt bekommen, oder haben umgekehrt jemanden vermittelt. Gleichzeitig wissen wir aber auch, dass wir damit Verpflichtungen eingehen. Wir müssen unser Netzwerk pflegen, um es aufrecht zu erhalten, wir dürfen das Vertrauen, das uns entgegengebracht wird nicht enttäuschen und darüber hinaus wird auch von uns erwartet, dass wir relevante Informationen an Interessierte weiter geben (Popitz 1980; Coleman 1991; Diekmann 2011).

Netzwerke sind ubiquitär und spielen in jedem Bereich der Gesellschaft eine Rolle. Es gibt eine Vielzahl von Wörtern und Begriffen, die direkt oder indirekt auf den Netzwerkbegriff verweisen. Die Bandbreite reicht dabei von Nachbarschaftsnetzwerken, Wirtschaftsförderungsnetzwerken über Gesundheitsnetzwerke und Frauennetzwerke bis hin zu solchen Netzwerken, die gemeinhin als problematisch angesehen werden, wie Schleuser- und kriminelle Beschaffungsnetzwerke. An solchen Aufzählungen fällt auf, dass einerseits eine Reihe von Netzwerken existiert, die positiv konnotiert sind und als politisch, ökonomisch, rechtlich und wissenschaftlich förderungswürdig gelten, andererseits gibt es Netzwerke, die als problematisch gelten, weshalb man versucht sie zu zerstören oder zu verhindern (Bommes / Tacke: 2006; Jansen 1999). Auch wenn all diese Begriffe mit völlig unterschiedlichen Bedeutungen belegt sind, scheint außer Frage zu stehen, dass es sich bei allen um Netzwerke handelt, gleichgültig ob positiv oder negativ bewertet, ob Wissenschaftler- oder Schleusernetzwerk. Für die aktuelle Forschung legen wir uns auf kein spezielles Netzwerk

fest, sondern bleiben bei einem allgemeinen Netzwerkbezug. Es gibt zwar Berufs- oder Karrierenetzwerke in verschiedenen Formen, theoretisch könnten aber alle der genannten Netzwerke eine Rolle spielen. Es ist sowohl über ein Freundschaftsnetzwerk, als auch über ein Wissenschaftsnetzwerk möglich, an Informationen zu gelangen, die für die Arbeitssuche nützlich sein können. So spricht man oft auch im Plural, wenn man umgangssprachlich meint, „man werde seine Netzwerke aktivieren“, oder „sich in seinen Kreisen umhören“. „Networking has become a verb, it is the art of talking to as many people as you can without asking anyone for a job“ (New York Times 1991 zit. nach Flap / Boxman 2001: 159) Im öffentlichen Diskurs scheint man sich darauf geeinigt zu haben, dass Netzwerke ein wichtiger Faktor für beruflichen Erfolg sind. Welche gesellschaftlichen Konnotationen die Vermittlung von Arbeit über Netzwerke hervorrufen, ist weniger einfach zu beantworten, da es scheinbar kontextspezifisch ist, ob „Networking“ von der Gesellschaft überwiegend positiv oder negativ bewertet wird. Es macht einen Unterschied ob beispielsweise ein arbeitsloser Bäcker beim Einkaufen einen alten Bekannten trifft, mit diesem ins Gespräch kommt und schließlich von einer vakanten Stelle erfährt, oder ob ein Top-Manager einer Bank aufgrund einer schlechten Performance entlassen wird und über seine Netzwerke schnell wieder eine ähnliche Position in einem anderen Unternehmen findet.

#### **4.2.1 Netzwerke in der Wirtschaft**

Auch Weyer (2011) stellt fest, dass sich der Netzwerkgedanke seit etlichen Jahren großer Beliebtheit erfreut, sei es in der Wirtschaftspraxis, in der ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Forschung oder in der Industriepolitik. So hat die OECD im Jahr 1998 bemerkenswerter Weise eine Empfehlung an Unternehmen ausgesprochen, bei der Produktion und Einführung innovativer Produkte auf sogenannte Innovationsnetzwerke zu setzen, weil diese den Transfer von Wissen beschleunigen, Parallelentwicklungen vermeiden und die Kosten senken. Die Idee, dass Netzwerke effektiver bei der Problemlösung sind als institutionelle Strukturen, hat sich aus verschiedenen Gründen durchgesetzt, so werden u.a. der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien, ein Paradigmenwechsel in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Theorie oder die Krise der industriellen Massenproduktion mit ihren vorwiegend zentralistischen Organisationsstrukturen genannt (Weyer 2011: 39f.; Preisendörfer 2007).

Die Attraktivität der Netzwerkidee scheint ungebrochen, auch angesichts der gigantischen Fusionen der vergangenen Jahre, aus denen global agierende Konzerne mit gewaltigen Dimensionen hervorgegangen sind. Derartige Organisationen sind mit einer zentralistischen

Unternehmensführung ohnehin nicht zu steuern, sondern sind intern meist als Netzwerk lose gekoppelter, autonomer Einheiten aufgebaut. Der ökonomische Nutzen solcher Unternehmensübernahmen lässt sich nicht immer konkret beziffern, vielmehr handelt es sich oftmals um ein strategisches Spiel, das den Zweck hat, den Konkurrenten zuvorzukommen und eine günstige Position zu erlangen. Unternehmen, die in Netzwerken miteinander kooperieren, bündeln ihre Ressourcen und Kompetenzen, ohne dabei ihre Autonomie gegenseitig in Frage zu stellen. Mit anderen Worten verpflichten sie sich auf gemeinsame Ziele, zu deren Erreichung jeder Partner einen spezifischen Beitrag leistet. Dabei spielen diskursive Prozesse eine bedeutende Rolle, die auch dann von Relevanz sind, wenn Kooperationen vertraglich fixiert sind. Solche Prozesse sind etwa bei der Aushandlung der Kooperation oder bei der Bewältigung von Konflikten entscheidend. Eine horizontale Koordination hat gegenüber vertikalen Strukturen den Vorteil, dass sie flexibler und effektiver ist. Anders als in hierarchischen Strukturen wird eine gesteigerte Leistungsfähigkeit nicht mit erhöhtem Kontrollaufwand erkaufte, vielmehr ist für das Funktionieren eines Netzwerks die schrittweise Entstehung vertrauensvoller Beziehungen zwischen den Beteiligten notwendig (Weyer 2011; Jansen 1999). Auch an dieser Stelle lässt sich eine Parallele zur Arbeitsvermittlung über soziale Netzwerke ziehen. Bei wirtschaftlichen Kooperationen bzw. Fusionen sind die Netzwerk-Akteure einzelne Unternehmen oder Teile eines Unternehmens. Für eine effektive Zusammenarbeit ist, so Weyer, der Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen notwendig. Selbiges gilt für den Aufbau von persönlichen Netzwerken, also für das sogenannte „Networking“. Beziehungen müssen erstens gepflegt werden und zweitens muss ein Mindestmaß von Vertrauen vorhanden sein, damit beispielsweise ein Austausch von Informationen stattfinden kann (Coleman 1991; Diekmann 2011). Wenn eine Person A, die im Unternehmen X arbeitet, von einer freien Stelle in diesem Unternehmen erfährt und eine Person B bei seinem Vorgesetzten empfiehlt, dann trägt Person A gewissermaßen Verantwortung für die Kompetenz und Arbeitseinstellung von Person B. Eine solche Verantwortung würde niemand auf sich nehmen, der nicht davon überzeugt ist, dass die vermittelte Person vertrauenswürdig, zuverlässig, kompetent etc. ist, weil Verfehlungen von Person B auch negative Konsequenzen für Person A nach sich ziehen könnten (Granovetter 1974, 1995; Voss 2007). Ähnlich verhält es sich bei wirtschaftlichen Kooperationen: Eine Voraussetzung für erfolgreiche Zusammenarbeit ist es, sich auf seinen Partner verlassen zu können.

Ein gutes Beispiel für das Potential von horizontal strukturierten Organisationen ist das europäische Airbus-Konsortium, das in nur 20 Jahren zu einem ebenbürtigen Konkurrenten des einst unangefochtenen Boeing-Konzerns herangewachsen ist. Die Organisationsstruktur von Airbus zeichnet sich nämlich dadurch aus, dass mehrere nationale Hersteller gleichberechtigt kooperieren (Weyer 2011: 41). Die immer wieder auftretenden Konflikte, die auch in der Öffentlichkeit ausgehandelt werden, sind demnach nicht als Indiz für die Schwäche des Netzwerks

zu interpretieren, sondern als Beleg dafür, dass die Beteiligten aufgrund der Abwesenheit eines Steuerungszentrums die Modalitäten ihrer Kooperation in kritischen Phasen immer wieder neu verhandeln. Dabei wird die Bereitschaft der Partner zur Zusammenarbeit auf den Prüfstand gestellt. Aus soziologischer Sicht liegt die Schlussfolgerung nahe, dass verhandelte Problemlösungen ein Potential haben, das dem autoritativ Verordneter zumindest gleichkommt und zum Teil sogar überlegen ist. Die Konjunktur des Netzwerkgedankens lässt sich in vielen gesellschaftlichen Feldern belegen. Auch bei der Bewältigung von Konflikten zwischen ethnischen, religiösen oder politischen Gruppen schreibt man solchen nicht-hierarchischen Aushandlungsprozessen zu, dass sich konsensfähige Lösungen leichter und schneller als auf anderen Wegen finden lassen. Sofern es gelingt wechselseitige Verpflichtungen zu erzeugen, ist diese Art der Problemlösung darüber hinaus nachhaltiger (Cosser 1972; Weyer 2011).

#### **4.2.2 Definition und Operationalisierung**

Wir haben festgestellt, dass Netzwerke in den verschiedensten gesellschaftlichen Kontexten zum Ausdruck kommen. Umso wichtiger ist es, den Netzwerkbegriff genau zu fassen und bei seiner Ausformulierung auf gewisse Sachverhalte zu achten. Einerseits muss ein hinreichend allgemeiner Begriff entwickelt werden, um das Gemeinsame der verschiedensten Netzwerke mit einzuschließen. Andererseits muss ein soziologischer Strukturbegriff des Netzwerks von einer gesellschaftlichen Semantik unterschieden werden, denn nicht jede Darstellung von Sozialität als Netzwerk ist mit der tatsächlichen Herstellung einer Netzwerkstruktur verbunden. Und schließlich muss festgehalten werden, dass nicht jedes Netzwerk, das sich in der Gesellschaft als Struktur herausbildet, in der Kommunikation so beschaffen ist, dass es einer soziologischen Definition gerecht wird (Bommes / Tacke 2006).

*„Soziale Zusammenhänge nehmen auf sich selbst in ihrer Selbstdarstellung als Netzwerk Bezug, wenn damit Sozialformen sowie Ziele, Werte und Bezugsprobleme assoziiert werden können, die in der Gesellschaft positiv besetzt sind (...); auf entsprechende Selbstdarstellungen als Netzwerk scheint demgegenüber dort verzichtet zu werden, wo illegitime Möglichkeiten in sozialer und sachlicher Hinsicht realisiert werden können (...)*  
(Bommes / Tacke: 2006: 38)

Grundsätzlich gilt es „partielle Netzwerke“ von „totalen Netzwerken“ zu unterscheiden. Ein partielles Netzwerk haben wir dann vorliegen, wenn man die Beziehungen auf einen bestimmten Typ einschränkt. Diese sind zu unterscheiden von Netzwerken, bei denen alle möglichen Beziehungen zwischen den Akteuren betrachtet werden. Heute ist es üblich, Netzwerke als

partielle Netzwerke darzustellen, und zwar für eine bestimmte inhaltliche Beziehung wie etwa politische Diskussionen oder berufliche Kontakte. Eine weitere wichtige begriffliche Unterscheidung ist dahingehend zu treffen, ob man Beziehungen zwischen mehreren Einheiten betrachtet, oder man das Netzwerk aus der Perspektive eines Akteurs untersucht. Letzteres ergibt ein sogenanntes ego-zentriertes Netzwerk. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von persönlichen Netzwerken, wobei man sich dabei auf die direkten Beziehungen Egos beschränken kann, oder man bezieht zumindest noch die Beziehungen zwischen den mit Ego direkt verbundenen Personen mit ein (Koolwijk / Wieken-Mayser 1987; Jansen 1999). Wenn wir uns im Zuge der vorliegenden Forschung mit Netzwerken beschäftigen wollen, die für die Vermittlung von Arbeit von Bedeutung sind, haben wir es demnach mit partiellen Netzwerken zu tun. Zwar können eine Reihe von, sagen wir Netzwerktypen (Freundschaftsnetzwerke, Wissenschaftsnetzwerke, etc.) eine Rolle spielen, jedoch beleuchten wir jedes einzelne nur hinsichtlich einer Dimension. Weiter muss festgehalten werden, dass für unsere Arbeit nur sogenannte Ego-Netzwerke Relevanz besitzen, was mit der ausgewählten Forschungsmethode zu tun hat. Die vorliegende Untersuchung ist keine Netzwerkanalyse im engeren Sinn, so erheben wir keine vollständigen Netzwerke und werten diese mittels dafür vorgesehener Software aus. Wir berechnen keine Maßzahlen wie Netzwerkzentralität oder die Dichte eines Netzwerks, weshalb wir auf solche methodischen Konzepte auch nicht näher eingehen werden. Auch wollen wir keine vollständigen Ego-Netzwerke erheben, dennoch müssen wir wissen, dass wir es mit solchen zu tun haben, wenn wir z.B. einzelne Personen danach fragen, welche seiner oder ihrer Kontakte bei der Arbeitssuche eine Rolle spielten.

Im Zuge dieser Arbeit stehen also „partielle Ego-Netzwerke“ und deren Einfluss auf die Arbeitssuche von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen im Mittelpunkt. Nach wie vor müssen wir aber eine Definition von „sozialen Netzwerken“ finden, die für unser aktuelles Forschungsvorhaben sinnvoll erscheint. In der Soziologie liegt bereits ein allgemeiner Netzwerk-begriff vor, der auf Burt (1982) und Granovetter (1973, 1985) zurückzuführen ist. Es handelt sich dabei weniger um eine ausgearbeitete Theorie, sondern vielmehr um eine universelle Methode zur formalen Analyse von Sozialstrukturen (Bommes / Tacke 2006: 39). Dieser Ansatz ist gekennzeichnet durch die sozialtheoretischen Konturen einer strukturellen Handlungstheorie, (Burt 1982 zit. nach Bommes / Tacke 2006) wonach sich Handelnde mit ihrem Handeln stets auf konkrete andere Handelnde beziehen und auf diese Weise immer schon in sozialen Beziehungen zueinander stehen, die ihr Handeln einbetten (Granovetter 1985). Der Link zwischen Netzwerk und Struktur wurde bereits von Radcliffe-Brown festgestellt: „(...) direkte Beobachtung zeigt uns, dass diese Menschen verbunden sind durch ein komplexes Netzwerk sozialer Beziehungen. Ich benutze den Ausdruck Sozialstruktur um dieses Netzwerk der tatsächlich existierenden Beziehungen zu bezeichnen.“ (Radcliffe-Brown 1977: 222, zit. nach Koolwijk / Wieken-Mayser

1987: 13) Der Ausdruck Netzwerk, hier noch als Metapher zu verstehen, wurde von Mitchell (1969) zu einem analytischen Begriff weiterentwickelt, der ein Netzwerk definiert „als eine durch Beziehungen eines bestimmten Typs verbundene Menge von sozialen Einheiten wie Personen, Positionen, Organisationen usw.“ (Koolwijk / Wieken-Mayser 1987: 13) Aus Sicht der Beteiligten bestehen soziale Netzwerke oft aus lockeren, indirekten und unüberschaubaren Beziehungsgefügen, die trotzdem soziales Geschehen beeinflussen können, indem beispielsweise Gerüchte oder schwer zugängliche Informationen weitergegeben werden. Auch kann über soziale Netzwerke Unterstützung für die Erreichung bestimmter Ziele gesucht werden. In diesem Sinne dient der Netzwerk-Begriff oftmals zur Beschreibung und Charakterisierung des Subinstitutionellen.

Wir haben in diesem Abschnitt soziale Netzwerke aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet, Definitionen vorgeschlagen und uns somit dem Netzwerkbegriff angenähert. Für die vorliegende Arbeit wollen wir aber noch einen anderen Begriff beleuchten, der als theoretische Grundlage für diese Untersuchung ergiebiger erscheint. Die Rede ist vom Konzept des sozialen Kapitals, das eine Vielzahl von Perspektiven eröffnet, wenn wir den Einfluss von Netzwerk-Ressourcen auf den Karriereverlauf betrachten wollen. Inwiefern uns das Konzept des sozialen Kapitals dabei helfen kann, soziale Beziehungen für die vorliegende Untersuchung zweckmäßig zu analysieren, wird im anschließenden Kapitel erläutert.

### **4.3 Sozialkapital**

Mark Granovetter hat mit seiner Theorie „The Strength of Weak Ties“ (1973) einen der berühmtesten netzwerktheoretischen Ansätze formuliert. Er analysiert verschiedene Arten sozialer Beziehungen und betont in seinem Ansatz den Stellenwert sogenannter schwacher Beziehungen nicht-transitiver Art, die bei der Stellensuche von Nutzen sein können. Interpretiert man Netzwerke als persönliche Ressourcen für die Strategien der Akteure, z.B. als sogenanntes „Vitamin B“, und schließt sozusagen die Kategorie des Nutzens sozialer Beziehungen in die Definition mit ein, sind wir bereits beim Begriff des „sozialen Kapitals“ angelangt (Runia 2002: 38f.). Betrachten wir zunächst zwei Autoren, denen eine Art Vorreiterrolle beim Entwickeln des Sozialkapital-Konzepts zukommt. Vor rund drei Jahrzehnten haben die Soziologen Pierre Bourdieu und James Coleman das Konzept des Sozialkapitals gewissermaßen wieder aufgegriffen und neu belebt. Trotz zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen rund um die Sozialkapital-Rhetorik, ließen sich aber bis heute zwei Probleme nicht lösen. Erstens handelt es sich, wie beim Netzwerkbegriff, nicht um eine ausformulierte Theorie (Runia 2002: 40) und zweitens besteht weder bei der Definition noch bei der Messung Einstimmigkeit und Klarheit. Sozialkapital ist wohl ein Begriff, und so hat es auch

Coleman gesehen, der verschiedene Aspekte sozialer Kooperation in sich versammelt (Diekmann 2007: 48).

### **4.3.1 James Coleman und Pierre Bourdieu - Zusammenfassung**

Coleman erläutert in seiner Theorie zwei Ansätze zur Beschreibung von „social action“. Zum einen den soziologischen Ansatz, der den Akteur als sozialisiert betrachtet und die Interaktion durch soziale Normen und Regeln bestimmt sieht. Zum anderen den ökonomischen Ansatz, der den Akteur als zielorientiert und von Selbstinteresse geleitet beschreibt („homo oeconomicus“). In seiner Kapitaltheorie versucht er die Stärken beider Disziplinen zu kombinieren, in dem er den Begriffen „Kapital“ und „Humankapital“ noch jenen des „Sozialkapitals“ hinzufügt (1988). Soziales Kapital wird bei Coleman (1991: 392) definiert als „sozialstrukturelle Ressourcen, die für das Individuum Kapitalvermögen darstellen“. Soziales Kapital ist produktiv, dient also der Verwirklichung bestimmter Ziele und stellt kein Einzelgebilde dar, sondern ist zu verstehen als eine Zusammensetzung aus einer Vielzahl von Gebilden (Coleman 1991). Ein weiterer zentraler Punkt in der vorliegenden Theorierichtung ist Vertrauen. Eine Gruppe deren Mitglieder sich gegenseitig stark vertrauen so Coleman, kann sehr viel mehr erreichen als eine vergleichbare Gruppe, in der es an Vertrauen mangelt (ebd.: 34). Eine andere Form von sozialem Kapital sieht er im Informationspotential, welches soziale Beziehungen ins sich bergen. Informationen, die man aus seinen Netzwerken bezieht können vielschichtig sein und von aktuellen Modetrends über politische Entwicklungen bis hin zu Hinweisen für die Stellensuche reichen. Mit Normen und Sanktionen, Herrschaft, übereignungsfähige Organisationen und zielgerichtete Organisationen werden bei Coleman noch einige weitere Formen sozialen Kapitals genannt und erläutert. In seinen Analysen betont er u.a. den Aspekt des öffentlichen Gutes beim sozialen Kapital. Anders als beim Finanz- oder Humankapital, schafft soziales Kapital nicht primär den Personen einen Gewinn, die bestimmte Strukturen aufgebaut haben, sondern all jenen, die dieser Struktur angehören. Und schließlich verringert sich das soziale Kapital einer Gemeinschaft, wenn die Abhängigkeit zwischen den Individuen abnimmt (ebd.).

Im Zentrum von Bourdieus Überlegungen steht die Abgrenzung drei verschiedener Kapitalsorten: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital und soziales Kapital. Diese drei Konzepte sind nach Bourdieu auch als „Konstruktionsprinzipien des sozialen Raums“ zu verstehen. Die Stellung eines Akteurs wird durch seine individuelle Kapitalstruktur bestimmt. Soziale Beziehungen sind definiert als ein zur Nutzung der eigenen ökonomischen und kulturellen Ressourcen unerlässliches soziales Kapital, (Bourdieu 1982, 1983) welches alle aktuellen und potentiellen Ressourcen bezeichnet.

„Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; (...) es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“ (1983: 191)

Das Ausmaß des sozialen Kapitals eines Akteurs hängt von der Ausdehnung des Netzes von Beziehungen ab, die der Akteur tatsächlich im Stand zu mobilisieren ist und vom Umfang des Kapitals derer, mit denen er in Beziehung steht. Die Basis für soziales Kapital ist die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen, wobei die Mitglieder auf gegenseitige Solidarität zählen können. So sind exklusive Clubs offen darauf ausgerichtet, soziales Kapital zu bündeln. Allein durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, z.B. einem Golfclub, wird soziales Kapital akkumuliert (Bourdieu 1982: 350). Auch Bourdieu betont die Beziehungsarbeit, die von einem Individuum aktiv geleistet werden muss. Dabei handelt es sich um Investitionen in Form von Zeit und Geld, was heißt, dass für die Reproduktion von sozialem Kapital ökonomisches Kapital verausgabt wird. Dem zufolge sind nach Bourdieu (1983) auch Kapitalumwandlungen möglich.

### **4.3.2 Dimensionen von sozialem Kapital**

Vereinfacht ausgedrückt, können heute zwei Theorieentwürfe betrachtet werden. Einmal die amerikanische „Social-Capital-Theory“ und zweitens die Unterscheidung nach verschiedenen „Kapitalsorten“ durch Pierre Bourdieu. Unverkennbar im Sozialkapital-Konzept sind die Parallelen zu den Wirtschaftswissenschaften, was schon durch die Verwendung des Begriffs „Kapital“ erkennbar wird, dessen ökonomische Bedeutung auf soziale Gegebenheiten übertragen wird. Diese Herangehensweise ist auch deshalb vorteilhaft, weil dabei der Investitionsgedanke zum Ausdruck kommt. Jeder Akteur, der Hilfeleistungen beansprucht, muss auch selbst Beziehungsarbeit leisten, also in Beziehungen investieren um auf einen Zinsgewinn hoffen zu können (Runia 2002: 41). Netzwerke können einerseits den Zugang zu Personen mit sozialem Kapital herstellen, andererseits sind Netzwerke selbst eine Form von sozialem Kapital (Burt 2001). Dieser Unterschied wird auch in den Forschungsansätzen verschiedener Autoren deutlich. Einige, so beispielsweise Burt (1992), setzen den Schwerpunkt auf die Position der Akteure in einem Netzwerk und sehen diese als ausschlaggebend für den Zugang zu sozialem Kapital. Demnach ist es möglich zu berechnen, wie weit ein Akteur von einer strategischen Position, wie beispielsweise eine Brücke entfernt ist. Durch eine gute Position ergibt sich für den Akteur ein Wettbewerbsvorteil, da der Zugang zu neuen und wertvollen Informationen erleichtert wird (Lin 2001). Ein anderer

Ansatz rückt die Einbettung und Verteilung der Ressourcen in den Mittelpunkt: „(...) valued resources in most societies are represented by wealth, power, and status. Thus, social capital is analyzed by the amount or variety of such characteristics in others with whom an individual has direct or indirect ties.“ (Lin 2001: 13)

Eine weitere Betrachtungsweise, die auch bei Coleman zu finden ist, beleuchtet die Eigenart, dass soziales Kapital im Gegensatz zu Ökonomischem und Humankapital nicht völlig im Besitz einer Person ist. Es ergibt sich vielmehr aus den direkten und indirekten Beziehungen, die ein Individuum zu den anderen innerhalb eines Netzwerks unterhält. Auch Akteure die nur indirekt mit Ego in Verbindung stehen, können möglicherweise Einfluss auf dessen Sozialkapital haben. Das bedeutet, dass die Eigentumsrechte eines Akteurs stark beschränkt sind und es in weiterer Folge nur bedingt übertragbar ist (Jansen / Diaz-Bone 2011: 75). Obwohl es sich um eine Ressource handelt, der man gewissermaßen einen Gebrauchswert zuschreiben kann, ist ein Austausch nicht ohne Schwierigkeiten möglich. Weil soziales Kapital ein Merkmal der Sozialstruktur ist, in welche die Personen eingebettet sind, kann kein Akteur der davon profitiert, Sozialkapital als Privateigentum betrachten (Coleman 1991: 409). In seinen Ausführungen betont Coleman bei sozialem Kapital den Aspekt eines öffentlichen Guts und begründet dies damit, dass sich Akteure die Ressourcen eines Netzwerks zu nutzen machen können, ohne etwas für den Aufbau dieser Strukturen geleistet zu haben (ebd.). Franzen und Pointner dagegen argumentieren, dass soziales Kapital weder privates noch öffentliches Gut sein kann (2011). Würde es sich um privates Gut handeln, könnten andere von der Nutzung ausgeschlossen werden, umgekehrt aber hätten andere automatisch Zugriff darauf, wenn es sich um öffentliches Gut handeln würde. Ein Akteur müsste aber in vielen Fällen erst seine sozialen Kontakte zugänglich machen und selbst dann liegt die Entscheidung darüber, ob Ressourcen bereitgestellt werden, bei den Netzwerkkontakten (Franzen / Pointner 2011). Finanz- und Sachkapital kann man, sofern man dies möchte, verschenken. Auch ist es möglich Humankapital, zumindest mittelbar weiterzugeben, beispielsweise in Form von Mathematik- oder Musikunterricht. Mit Sozialkapital ist das aber nicht möglich, da man nur die Güter und Fertigkeiten weitergeben kann, die man selbst besitzt, nicht die seiner Freunde oder Bekannten. Zwar könnte man versuchen, jemanden in eine Gesellschaft einzuführen, jemand vorzustellen, ob diese Person allerdings aufgenommen wird, liegt nicht in der Hand des „Schenkenden“ (ebd.: 68).

Schließlich sollte an dieser Stelle noch erwähnt werden, dass sich Sozialkapital auch negativ auswirken kann. Alejandro Portes stellt in seinem Aufsatz „SOCIAL CAPITAL: „Its Origins and Applications in Modern Sociology“ fest, dass im wissenschaftlichen Diskurs mindestens vier negative Konsequenzen sozialen Kapitals auszumachen sind: 1.) „exclusion of outsiders“ 2.) „excess claims on group members“ 3.) „restrictions on individual freedoms“ und 4.) „downward

leveling norms“ (1998: 17). Punkt eins ist leicht nachvollziehbar, so bleibt gewissen Gruppen wie beispielsweise ethnischen Minderheiten oft der Zugang zu gewissen Netzwerken und Ressourcen verwehrt. Punkt zwei meint die Möglichkeit, wenn z.B. in stark solidarischen Gemeinschaften Unternehmensgründungen scheitern, weil die gesamte Familie miteinbezogen werden soll. Punkt drei verweist auf die Ausbildung und Überwachung geteilter Normen, die sich nachteilig auswirken können, wenn soziale Kontrolle die persönliche Freiheit einschränkt. Und Punkt vier betrifft Gruppen, die in Opposition zur „Mainstream-Gesellschaft“ stehen. Wenn Mitglieder solcher Gruppen z.B. einen Arbeitsplatz suchen, sind sie oft im Zwiespalt, weil sie sich der Gesellschaft, die sie im Grunde ablehnen, angleichen müssen (Portes 1998). So stellt auch Voss (2007) fest, dass eine hohe Arbeitslosigkeit in gesellschaftlichen Subgruppen „ansteckend“ wirken kann. „Peers“ mit geringen Arbeitsmarktchancen verschlechtern die Chance der Angehörigen ihres persönlichen Netzwerks, und zwar bei Kontrolle von anderen Indikatoren für das Humankapital (ebd.: 339). Sozialkapital in Form eines Netzwerks kann schließlich auch dahingehend negative Konsequenzen mit sich bringen, dass Arbeitssuchende aufgrund der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppierungen nicht eingestellt oder bei Beförderungen übergangen werden. In diesem Zusammenhang können wiederum Online-Netzwerke eine Rolle spielen, da auf diesen Plattformen oft die Teilnahme an verschiedenen Gruppierungen öffentlich dargestellt wird.

### **4.3.3 Voraussetzungen für die Entstehung von Sozialkapital**

In der sozialwissenschaftlichen Literatur werden drei sehr unterschiedliche Sachverhalte unter dem Begriff „Sozialkapital“ zusammenfasst. Erstens werden jene Ressourcen als Sozialkapital bezeichnet, auf die ein Individuum aufgrund der Zugehörigkeit zu diversen Netzwerken Zugriff hat. Zweitens dient der Begriff auch um das generalisierte Vertrauen in Personen und Institutionen zu bezeichnen und drittens verwendet man das Konzept, wenn von allgemeinen Normen, wie der Fairness- oder der Reziprozitätsnorm die Rede ist (Franzen / Pointner 2007: 71). Im Folgenden betrachten wir erstens die Rolle von Reziprozitätsnormen und Vertrauen bei gesellschaftlichen Austauschprozessen und zweitens beleuchten wir die Voraussetzungen, die für eine Sozialkapital-Akkumulation aus dem eigenen Netzwerk gegeben sein müssen.

#### **4.3.3.1 Reziprozität und Vertrauen**

Wenn in sozialen Gruppen ökonomischer oder sozialer Austausch stattfindet, beinhaltet dies immer eine Abfolge zeitversetzter Leistungen. Wenn jemand in eine Vorleistung investiert, hofft er auf eine spätere „Rückzahlung“, wobei diese Hoffnung nur bestehen kann, wenn zwischen den

Interaktionspartnern Vertrauen besteht (Diekmann 2007: 51). „Vertrauen definieren wir dabei als die subjektive Wahrscheinlichkeit, mit der erwartet wird, dass eine andere Person kooperiert, obwohl sie materiell höhere Auszahlungen bei opportunistischem Verhalten erzielen könnte.“ (Diekmann 2007: 54) Heinrich Popitz hat das Problem des Vertrauen in seiner Arbeit „Die normative Konstruktion der Wirklichkeit“ an einem Beispiel trefflich erläutert: „Wo Vertrauen fehlt, sind nur begrenzte, rudimentäre Vergesellschaftungen möglich.“ (Popitz 1980 zit. nach Diekmann 2007: 51) Wenn völliges Misstrauen herrscht, müssen sich die Interaktionspartner auf kontrollierbare, gleichzeitige Handlungen beschränken (ebd.). Das angesprochene Beispiel stellt sich in einer Schwarzmarktsituation dar. Eine Person hält die Ware in ihrer rechten Hand so lange fest, bis sie mit der Linken die Ware der anderen ergriffen hat. Beide ziehen gleichzeitig und lassen die Ware gleichzeitig los (Popitz 2001: 78)

Eine andere Situation, die die Bedeutung von Vertrauen für Interaktionen gut sichtbar werden lässt, findet sich im virtuellen Raum. Wirtschaftliche Transaktionen verschiedenster Art im Internet sind mittlerweile zu einem beträchtlichen Wirtschaftszweig avanciert. Auf eBay, der wohl bekanntesten Auktionsplattform dieser Art, werden jährlich Milliarden umgesetzt ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)). Wie aber kann zwischen anonymen Akteuren, die sich nie oder nur einmalig begegnen überhaupt Kooperation stattfinden? Unter welchen Bedingungen können die Käufer und Verkäufer darauf vertrauen nicht betrogen zu werden? Die Antwort ist heute wohl bekannt. Einen wesentlichen Anteil für das Funktionieren solcher Plattformen, haben die Reputationssysteme, mit deren Hilfe die Vertrauensfrage quasi umgangen wird. Bei eBay wird jeder Nutzer, der eine Ware ersteigert, gebeten den Verkäufer zu bewerten und umgekehrt kann auch der Verkäufer den Käufer hinsichtlich Zahlungsmoral oder Vertragstreue bewerten. Diese Beurteilungen fließen in einen Reputationsindex ein und sind für jeden Nutzer sichtbar (Diekmann 2007).

#### 4.3.3.2 Egozentrierte Netzwerke und Sozialkapital

„Unter einem ego-zentrierten Netzwerk versteht man das, um eine fokale Person, das Ego, herum verankerte soziale Netzwerk.“ (Jansen 1999: 74) Die Personen oder Akteure, die sich im Netzwerk von Ego befinden, werden als Alteri bezeichnet. Ein solches Netzwerk umfasst die direkten Beziehungen eines bestimmten Inhalts, die zwischen Ego und den Alteri bestehen, sowie die Beziehungen zwischen den Alteri (Jansen 1999; Koolwijk / Wieken-Mayser 1987).

In welcher Weise sind ego-zentrierte Netzwerke nun für das Konzept des Sozialkapitals bedeutend? Sozialkapital ist an dieser Stelle definiert als „the ability of actors to secure benefits by virtue of membership in social networks.“ (Portes: 1998: 6) Ego-zentrierte Netzwerke sind insofern die Basis für individuelles Sozialkapital, dass sich daraus die zu mobilisierenden Ressourcen ergeben, wobei vier Ebenen unterschieden werden müssen (Flap 2001 zit. nach Wöhler / Hinz

2007: 93): 1.) *Potentielle Ressourcengeber*. Eine grundlegende Bedingung für individuelles Sozialkapital ist es, dass ein Akteur überhaupt andere Akteure kennt und mit diesen in Kontakt stehen muss, da erst diese Kontakte einen potentiellen Ressourcentransfer ermöglichen. Man kann davon ausgehen, dass mit der Anzahl der Kontakte die Wahrscheinlichkeit zunimmt, nützliche Ressourcen über sein Ego-Netzwerk zu beziehen. 2.) *Ressourcen der potentiellen Geber*. Ein großes Netzwerk allein hilft wenig, wenn die einzelnen Akteure keine nützlichen Ressourcen zur Verfügung stellen (können). Es ist daher entscheidend, wer sich sozusagen am anderen Ende der Linie befindet. Beispielsweise sind familiäre Kontakte, die man täglich sieht, in der Regel wenig informativ hinsichtlich frei werdender Stellen am Arbeitsmarkt. Die selben Kontakte können aber durchaus andere nützliche Ressourcen wie z.B. Hilfe beim Babysitten zur Verfügung stellen. 3.) *Hilfsbereitschaft*. Ein Netzwerk, das wertvolle Ressourcen bereitstellen kann, ist immer noch keine hinreichende Bedingung für das Vorhandensein von Sozialkapital. Die potentiellen Ressourcen müssen, um als Sozialkapital wirksam zu werden, in dem Moment zur Verfügung gestellt werden, in dem sie als Hilfe oder Unterstützung gesucht werden (Flap 2001; Voss 2007). Aus Sicht der Hilfsgeber gibt es verschiedene Motivationen zu helfen, so können neben instrumentellen Gründen (Erwartung auf Gegenleistung) auch Motive eine Rolle spielen, die im Aufbau und der Pflege der Beziehung selbst liegen (Portes 1998). 4.) *Struktur des Netzwerks*. Der Wert eines Netzwerks hängt allerdings nicht nur von den einzelnen Akteuren ab, da ein Netzwerk mehr oder weniger leisten kann als die Summe der einzelnen Teile. So kann beispielsweise ein sehr dichtes Netzwerk, wenn sich also Bekannte auch untereinander kennen, die Ausbildung und Überwachung von geteilten Normen begünstigen (Flap 2001). Eine andere Herangehensweise ist jene von Burt und Granovetter, die den Vorteil weitläufiger Strukturen betonen. So können sich „strukturelle Löcher“ (Burt 1992) und „weak ties“ (Granovetter 1973) günstig auf den beruflichen Erfolg auswirken. Auf diese Konzepte werden wir aber im nächsten Kapitel noch genauer eingehen. Ein anderes strukturelles Merkmal ergibt sich aus der Unterscheidung zwischen multiplexen und simplexen Beziehungen (Wöhler / Hinz 2007: 94). Multiplexe Beziehungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie mehr als einen Lebensbereich umfassen, beispielsweise Arbeit und Freizeit. Ein Vorteil solcher Beziehungen besteht darin, dass z.B. ein Gefallen bei der Arbeit in der Freizeit erwidert werden kann, Reziprozität wird sozusagen ausgeweitet (Coleman 1988).

## **4.4 Netzwerkstrukturen und Sozialkapital**

### **4.4.1 Starke und schwache Beziehungen**

Die Unterscheidung zwischen den sogenannten „strong ties“ und den „weak ties“ geht auf Granovetter (1973) zurück. „(...) the strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie.“ (1973: 1361) Vereinfacht könnte man ausdrücken, dass starke Beziehungen zwischen engen Freunden oder Familienmitgliedern bestehen, während schwache Beziehungen eher solche sind, die oberflächliche Bekanntschaften kennzeichnen. Eine zentrale Hypothese Granovetters besagt, dass gemeinsame Bekanntschaften zweier Akteure mit der Stärke ihrer Beziehung zunehmen. Wenn Ego mit B gut befreundet ist und B mit C dann ist auch eine positive Gefühlsbeziehung zwischen Ego und C zu erwarten (Granovetter 1973; Flap / Völker 2001b). Eine Gruppe neigt zur sozialen Schließung („network closure“), wenn sie untereinander stark dyadische Beziehungen hat (Burt 2001). Dies ist die Grundannahme hinter der Idee, dass starke Beziehungen für die Verbreitung von Informationen von geringerer Bedeutung sind als schwache Beziehungen.

Die Anzahl der starken Beziehungen, die ein Akteur haben kann, ist begrenzt, da sie viel Zeit und Aufmerksamkeit in Anspruch nehmen. Starke Beziehungen führen häufig zu Gruppen, die untereinander ohnehin verbunden sind, weil sie erstens aufgrund der Mechanismen kognitiver Balance zur sozialen Schließung tendieren. Freunde meiner Freunde werde ich früher oder später ohnehin kennenlernen und vielleicht auch in meinen Freundeskreis aufnehmen. Zweitens können starke Beziehungen in ökonomischer Art und Weise gepflegt werden, so lassen sich beispielsweise bei Familienfeiern gleichzeitig mehrere Beziehungen pflegen. Schwache Verbindungen sind dagegen weniger redundant, liefern neue Informationen und sind auch in der Lage große Distanzen in Netzwerken zu überwinden (Jansen / Diaz-Bone 2011).

„Sie sind für alle Mobilitäts-, Modernisierungs-, Innovations- und Diffusionsprozesse von großer Bedeutung, denn sie vermitteln verschiedenartige und oft auch neue Informationen und Normen. Sie sind die Basis für Individualisierungsprozesse und struktureller Autonomie.“ (Burt 1992; 2004 zit. nach Jansen / Diaz Bone 2001: 78)

Schwache Beziehungen basieren oft auf Zufallsbekanntschaften und sind vor allem für die Bildung von beruflich-orientierten Netzwerken von Bedeutung (Ebersbach et al. 2007: 82). So ist die These der Stärke schwacher Beziehungen auch für beruflich ausgerichtete SND wie Xing von Bedeutung.

Schwache Beziehungen, beispielsweise zu Geschäftspartnern, können auf solchen Plattformen nicht nur geknüpft, sondern vor allem aufrecht erhalten werden. Die Unterscheidung zwischen starken und schwachen Beziehungen ist vergleichbar mit Putnams (2000) Ansatz, der ebenfalls zwei Typen von Beziehungen als wichtig erachtet und diese als „bonding“ und „bridging“ bezeichnet. „Bonding“ bezieht sich auf einen Kernbereich eng verflochtener Verbindungen, wie sie in Familien oder unter sozial Ähnlichen zu finden sind. Diese sind laut Putnam die Basis für Identifikation, Geborgenheit und Solidarität. „Bridging“ hingegen verweist auf die schwachen Beziehungen, die zu eher ungleichen Personen außerhalb des persönlichen Nahumfeldes führen. Der Zugang zu Informationen wird, wie bereits erwähnt, vor allem durch solche Beziehungen hergestellt (Diewald 2007: 184). So erfährt beispielsweise ein Arbeitssuchender eher über entfernte Bekannte von freien Stellen, weil seine engen Kontakte überwiegend die gleichen Informationen wie der Suchende besitzen und daher nicht weiterhelfen können. Bei der Stellensuche über informelle Wege sind eine Reihe von Faktoren bedeutend. Für die erfolgreiche Vermittlung braucht es oft mehr als nur die Weitergabe von Informationen über das Bestehen einer vakanten Stelle, so muss der Hilfeleistende um eine Vermittlung zu fördern oft selbst aktiv werden (Kriesi 2007: 39). Es ist daher notwendig zwischen zugänglichem und aktiviertem Sozialkapital zu unterscheiden (Lin 2001). Für eine aktive Unterstützung ist Vertrauen eine grundlegende Voraussetzung, welches wiederum auf starken Beziehungen beruht. Hier wird die Komplexität, die die Arbeitsvermittlung über soziale Kontakte in sich birgt, deutlich. Smith (2005) bringt eine weitere Dimension ein, indem sie darauf verweist, dass starke Beziehungen zwar den effektiven Einsatz der Kontaktperson zugunsten des Arbeitssuchenden erleichtern, jedoch die Reputation des Suchenden sowie des Vermittelnden eine noch größere Bedeutung haben. In Ihrer Studie über städtische Arbeitslose fand sie heraus, dass unzuverlässigen Arbeitssuchenden auch von starken Kontakten kaum geholfen wurde und dass Kontakte, die selbst keine sehr gute Reputation hatten, diskriminierend in Bezug auf zu leistende Hilfe waren. Tatsächlich halfen solche Kontaktpersonen am ehesten, die nahe Bekannte waren, aber nicht wegen der Reziprozität ihrer gemeinsamen Beziehungsvergangenheit, sondern weil sie aufgrund der engen Beziehung Informationen über das frühere Verhalten des Arbeitssuchenden hatten und somit das Eigenrisiko minimieren konnten, wenn sie dem Suchenden halfen (Kriesi 2007: 40). Zusammenfassend müssen wir festhalten, dass die Wirkung schwacher Beziehungen, wie Granovetter sie formulierte, in Nachfolgestudien nicht immer nachgewiesen werden konnte. Der Grund dafür liegt wohl darin, dass die Qualität einer Beziehung alleine, noch keine kausale Bedeutung für Arbeitsmarktphänomene hat, denn das entscheidende ist offenbar nicht die schwache Verbindung an sich, sondern die Überbrückung von sogenannten strukturellen Lücken (Voss 2007).

#### 4.4.2 Strukturelle Lücken

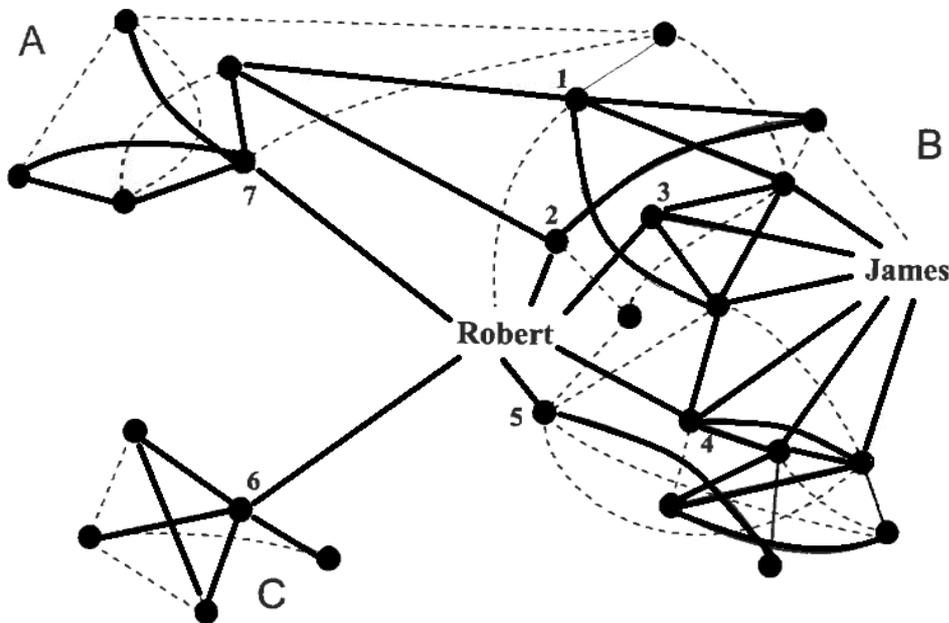
Ronald Burt hat darauf verwiesen, dass in Wahrheit nicht die „weak ties“ die Basis für soziales Kapital sind, viel wichtiger, so seine These ist die Position eines Akteurs (Voss 2007; Jansen / Diaz-Bone 2011). Eine allgemeine Erkenntnis der Soziologie und der Sozialpsychologie ist es, dass Informationen innerhalb von Gruppen besser als zwischen verschiedenen Gruppen zirkulieren. Zwischen Gruppen existieren strukturelle Lücken, so Burts Argument, welche strategisch wichtige Positionen für die Individuen darstellen. Dadurch kann soziales Kapital insofern entstehen, dass Akteure zwischen sonst unverbundenen Gruppen vermitteln und sozusagen als Makler auftreten können. Selbst wenn der Informationsfluss zwischen Gruppen gut ist und jeden erreicht, erstreckt sich die Verbreitung über eine gewisse Zeitspanne, sodass Akteure, die früher oder besser informiert werden einen Vorteil haben (Burt 1997; 2001).

„The structural hole between two groups does not mean that people in the groups are unaware of one another. It only means that the people are focused on their own activities such that they do not attend to the activities of people in the other group.“ (2001: 34, 35)

Auf den beiden Seiten der strukturellen Lücke herrscht ein anderer Informationsfluss. Die Chance des Maklers besteht also darin, den Informationsfluss quasi zusammenzuführen, womit er Bedingungen für eine engere Zusammenarbeit der Gruppen schafft. Nicht redundante Informationen können auf diese Weise eine strukturelle Lücke überwinden. Als „nicht redundant“ bezeichnet Burt (2001) Informationen, die einen Neuheitswert haben. Personen die eng miteinander verbunden sind, tendieren dazu ähnliche Informationen weiterzugeben („cohesion“). Das gilt auch für Akteure, die eine strukturell gleiche Position und somit dieselben Informationsquellen haben („equivalence“).

Robert und James in Abbildung 1 haben die gleiche Anzahl an Beziehungen, sechs starke und eine schwache. James ist mit bestimmten Personen innerhalb der Gruppe B verbunden und indirekt (über „friends of friends“) sogar mit allen Akteuren in dieser Gruppe. James ist indirekt ebenfalls mit allen Akteuren in Gruppe B verbunden. Darüber hinaus unterhält er starke Beziehungen zu den Personen 6 und 7, und stellt somit Informationskanäle zu Gruppe C und A her, was seine Position zu einer strategisch wertvolleren macht. Roberts Beziehung zu Person 7 ist für ihn selbst eine Brücke, da es die einzige Verbindung zu Gruppe A ist. Seine Beziehung zu Akteur 6 hingegen, stellt eine Brücke im graphentheoretischen Sinn dar, würde nämlich diese Beziehung nicht existieren, gäbe es keine Verbindung zwischen Gruppe B und C. In diesem Netzwerk ist Robert also das, was Burt einen Makler („broker“) nennt (1997; 2001). Robert hat insofern eine vorteilhafte Position, dass er erstens Zugriff auf ein größeres Informationsvolumen hat und zweitens seine Kontakte von höherer Diversität als James´ sind. Seine Informationen sind

deshalb weniger oft redundant. Weiter erfährt er früh von den Vorgängen in den drei Gruppen und könnte deshalb auch „opinion leader“ Qualitäten aufweisen. Darüber hinaus ist er aufgrund der hohen Diversität seiner Kontakte auch gefragter (Burt 2001: 35f.). Schließlich wird in diesem Beispiel ersichtlich, dass auch starke Beziehungen als Brücken fungieren können.



**Abbildung 1: Strukturelle Lücke**

(nach Burt 2001: 33)

In einer Studie hat Burt (2004) dargestellt, wie Manager über ihre Abteilung hinaus informelle Beziehungen pflegen, also strukturelle Lücken innerhalb eines Unternehmens überbrücken. Daraus ergibt sich für sie ein Mehrwert, indem Ideen, die in einer Abteilung nicht als wertvoll betrachtet werden, an andere Abteilungen weiter vermittelt werden. Wenn diese Ideen dort als innovativ betrachtet und aufgegriffen werden, profitieren die Manager von ihrer vermittelnden Funktion. Strukturelle Lücken erleichtern einem Akteur aber nicht nur das Erschließen von Informationen, sondern wirken sich auch insofern positiv aus, dass sich neue unternehmerische Handlungsmöglichkeiten ergeben. Ein Akteur genießt dann „strukturelle Autonomie“, wenn andere keinen Einfluss auf ihn ausüben können (Jansen / Diaz-Bone 2011: 78).

## **4.5 Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt**

Wir sind in der vorliegenden Arbeit bereits auf eine Reihe von theoretischen Konzepten eingegangen und haben versucht die wichtigsten Begriffe aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. Nach einer allgemeinen Einführung in die Materie haben wir die Entstehung der Netzwerkanalyse nachgezeichnet, um ein Grundverständnis für die Thematik zu entwickeln. Anschließend folgte eine Auseinandersetzung mit Netzwerken auf einer recht allgemeinen Ebene, mit einem Ausflug in die Ökonomie. Dabei haben wir versucht den Netzwerkbegriff aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und brauchbare Definitionen zu finden. Schließlich sind wir auf das Sozialkapital-Konzept eingegangen und haben dabei verschiedene Aspekte beschrieben, die für die aktuelle Forschung von Relevanz sein können. Wir haben gesehen, dass die Thematik relativ komplex ist und die Konzepte verschiedener Autoren oft sehr vage sind. Wir halten fest, dass soziale Netzwerke meist als Teilmenge des Sozialkapital-Begriffs verstanden werden, weshalb eine Festlegung auf einen der beiden Begriffe nicht sinnvoll erscheint. Sowohl Sozialkapital im Allgemeinen als auch soziale Netzwerke im Speziellen können für die vorliegende Forschung von Bedeutung sein

Versuchen wir einen ganz allgemeinen Einstieg in dieses Kapital und fragen uns wie berufliche Positionen mit Stellensuchenden besetzt werden? Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es eine Reihe von Möglichkeiten um Personal für offene Stellen zu rekrutieren. Betrachten wir zunächst formelle Verfahren: Diese umfassen Ausschreibungen in Medien, wie Tageszeitungen, und meist auch auf deren Websites. Auch die Internetportale großer Unternehmen enthalten zunehmend Seiten, auf denen Stellenangebote ausgeschrieben sind. Darüber hinaus können wir das klassische „help wanted“ oder „Wir stellen ein“ Schild zu den Varianten der formellen Suchmethoden zählen. Des weiteren gibt es spezialisierte Agenturen, öffentlich oder privat, die bei der Personalvermittlung zum Einsatz kommen. Solche Vermittler stellen einen Übergang zwischen formeller und informeller Rekrutierung dar (Voss 2007: 321). Auch die Arbeitnehmerseite, also Personen die eine Position suchen, können zwischen formellen und informellen Suchwegen wählen. Formelle Suchstrategien von Arbeitssuchenden umfassen das Lesen von Inseraten in verschiedenen Medien, die Meldung beim Arbeitsamt, die Inanspruchnahme von diversen Vermittlungsinstitutionen und Berufsberatungen oder auch die Aufgabe eines Inserats. Direktbewerbungen kommt eine gewisse Sonderstellung zu (Franzen / Hangartner 2005).

Eine Variante der informellen Personalrekrutierung ist die Suche über betriebsinterne Personen und deren soziale Netzwerke. Informelle Verfahren spielen in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes und auf verschiedenen Hierarchieebenen eine Rolle. Einige Positionen werden grundsätzlich ausgeschrieben, so beispielsweise alle Universitätsprofessuren in Deutschland, andere so gut wie

nie. Zu letzteren gehören neben einfachen Hilfstätigkeiten auch besonders prestigeträchtige und gut bezahlte Positionen. Vorstandspositionen großer Aktiengesellschaften werden nicht über Stellenausschreibungen besetzt, allenfalls Führungspositionen mittelgroßer Unternehmen oder öffentlicher Organisationen. Wie informelle Besetzungen solcher Positionen von statten gehen, bleibt der Öffentlichkeit meist verborgen und ist daher auch selten Gegenstand empirischer Forschungen. Eine wahrscheinlich unbeabsichtigte Ausnahme in dieser Hinsicht ist die Wiederbesetzung der Vorstandschef-Position im Siemens-Konzern im Jahr 2007, die vor den Augen der Öffentlichkeit stattfand, als absehbar wurde, dass der amtierende Vorsitzende seine Position rasch verlassen würde. Der Fall illustriert sehr gut die Rolle, die soziale Netzwerke in solchen Situationen spielen können. Über die Besetzung dieser Position entscheidet das Kontrollgremium, also der Aufsichtsrat eines Unternehmens. Wie kam dieses Gremium nun zur Überraschung vieler Beobachter auf die Berufung eines österreichischen Manager (Peter Löscher), der in den USA arbeitete und in der deutschen Wirtschaft kaum bekannt war. Scheinbar agierte ein Mitglied des Aufsichtsrats als Vermittler. Dieser hatte den Kandidaten, so hieß es in einem Interview, „erst in jüngster Zeit“, über einen „sehr guten gemeinsamen Bekannten aus der Industrie“ kennen gelernt. Allen anderen im Aufsichtsrat war Löscher nach eigenen Angaben bis dato unbekannt. Dem Vorsitzenden (Gerhard Cromme) schlug der Vermittler vor, sich ein eigenes Bild vom Kandidaten zu machen, was bald in Form eines persönlichen Treffens geschah. Die Entscheidung zugunsten Löschers viel dann innerhalb weniger Tage bis Wochen, obwohl vermutlich auch Unternehmensberatungen umfangreiche Dossiers über Dutzende weitere Kandidaten vorgelegt hatten. Der Chef des Kontrollgremiums nutzte in diesem Fall aber informelle Beziehungen und vertraute auf die Empfehlung eines Kollegen und das obwohl zunächst keine direkte Beziehung zwischen den Entscheidungsträgern und Löscher bestand. Ein Kollege hatte die Verbindung hergestellt, wobei auch dieser den Kandidaten erst über eine dritte Person kennen gelernt hat. Diese hat somit eine strukturelle Lücke überbrückt hat (Voss 2007: 321f.).

In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, dass insbesondere bei der Berufsgruppe der Manager soziales Kapital zu einem Merkmal von Stellenprofilen geworden ist. Und zwar wird von der Unternehmenseite auf das soziale Kapital eines potentiellen Arbeitnehmers geachtet, weil man sich erhofft, dass individuelles soziales Kapital zum Gemeingut der Organisation wird und so für bestimmte unternehmerische Ziele eingesetzt werden kann. Dies trifft vor allem für Angestellte in höheren Positionen zu, weil diese mit Personen außerhalb des Unternehmens interagieren und dieses gewissermaßen auch repräsentieren (Erickson 2001). „Yet results below show that employers prefer to hire people with greater social capital for many upper-level jobs, and that employees with greater social capital get better jobs whether they were hired through personal contacts or not.“ (ebd.: 128) Soziales Kapital wirkt sich also nicht unbedingt nur insofern aus, dass eine informelle Suche nützliche Informationen liefert und die Einstellungschancen verbessern

kann, sondern wird darüber hinaus als formelles Kriterium der Einstellung berücksichtigt (Voss 2007: 334).

Alle Suchstrategien der Akteure unterliegen nach Granovetter (2000) der „sozialen Einbettung“ des Arbeitsmarktgeschehens. Mit dem Ausdruck der „sozialen Einbettung“ wird die Tatsache bezeichnet, dass Suchprozesse und Transaktionen auf dem Arbeitsmarkt geprägt sind durch die sozialen Beziehungen unter den Akteuren. Diese Beziehungen werden nämlich als Informationsmedien genutzt, und es wird ganz bewusst in sie investiert. Im Vorwort seiner 1974 erschienen Studie „Getting a Job“ verweist Granovetter auf eine Arbeit von Christopher Jencks, die in die Tradition der klassischen Mobilitätsforschung einzuordnen ist. In Jencks Untersuchung wird deutlich, dass sich das Einkommen einer Person mit der Kenntnis des Status des Elternhauses, des Intelligenzkoeffizienten, des erreichten Bildungsabschlusses und des Berufs nur sehr fehlerhaft vorhersagen lässt. Wenn es mit all diesen Merkmalen immer noch nicht möglich ist, Einkommenschancen zu erklären, stellt sich die Frage welche Variablen möglicherweise noch Einfluss nehmen. Jencks argumentiert, dass die nicht erklärbaren Unterschiede wohl bloßes Glück wären. Granovetters Anspruch für seine Studie ist nun, wenigstens einen Teil dieses „Glücks“ konkreter zu beschreiben. Das „Glück“ stecke nämlich in den persönlichen Kontakten und Netzwerken der Akteure und sei daher Gegenstand einer strukturellen soziologischen Analyse (Granovetter 1995: Xf.).

Der theoretische Ausgangspunkt Granovetters ist allerdings nicht die soziologische Mobilitätsforschung, sondern das ökonomische Modell des Arbeitsmarktes. Aus der Perspektive der Neoklassik sind theoretisch weder lang anhaltende Arbeitslosigkeit, noch unterschiedliche Löhne für gleiche Arbeit möglich. Beides gehört aber bereits Anfang der 70er Jahre zur Realität. Die Unzulänglichkeit des Modells ergibt sich laut Granovetter aus der Nicht-Berücksichtigung des Informationsproblems. Informationskanäle werden bestimmt durch gewisse Muster in den Alltagsbeziehungen, so werden nützliche Hinweise oder Tipps oft nebenbei, abseits einer formalen Suche, weitergegeben und erfahren. Die Struktur von Alltagsbeziehungen ist ungleich verteilt, sodass einfache Diffusionsmodelle nicht zielführend sind. Wenn Informationskanäle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer blockiert sind, können Stellen, für die es im Grunde genügend Interessenten gibt, unbesetzt bleiben. Vollständige Information kann insbesondere für den Arbeitsmarkt nicht angenommen werden (Granovetter 1974, 1995; 2000; Flap / Boxmann 2001). Die Informationsverarbeitungsfähigkeit von Menschen und Organisationen ist begrenzt und Einstellungsentscheidungen werden angesichts der zahlreichen Bewerbungen, die auf eine ausgeschriebene Stelle kommen, immer schwieriger. Bei einer Informationsüberflutung mit hundert oder mehr Bewerbern verwundert es nicht, wenn auf eine formale Suche verzichtet wird, oder aber andere Bewertungskriterien als die „universalistischen“ zur Entscheidungsfindung herangezogen werden. Dieses Argument birgt schon das nächste, nämlich das Kostenargument in sich.

Informationen kosten Geld, nicht nur den Preis der Stellenanzeigen, sondern vor allem die Sortierung und Aufarbeitung von Informationen sind kostspielig. Aus Sicht der Arbeitgeber trägt die Suche über Netzwerke zur Reduzierung von Suchkosten und zur schnelleren und effektiveren Stellenbesetzung bei, was letztendlich zu höheren Gewinnen beitragen kann. Eine ganze Branche, nämlich jene der Personalberater, lebt von der Sortierung, Eingrenzung und Vermittlung solcher Informationen. Auch aus der Sicht der Stellensuchenden können durch informelle Suchmethoden Suchkosten gespart werden. Darüber hinaus könnte eine bestimmte Position womöglich schneller erreicht werden. Bei konstantem Suchaufwand wird womöglich ein besseres Ergebnis als mit anderen Methoden erzielt oder eine berufliche Position wird weitgehend ohne Suche erreicht. Die daraus resultierende Vermutung ist, dass über soziale Netzwerke eine berufliche Platzierung in besser bezahlte, attraktiver ausgestattete und prestigeträchtigere Positionen erfolgt, als über formelle Suchwege (Jansen 1999; Flap / Boxman 2001; Voss 2007).

Ein anderes interessantes Ergebnismuster zeigt, wie es zur Akkumulation von Ungleichheiten kommt. Erstaunlicherweise bieten sich nämlich nicht jenen Personen die besseren Informationsgelegenheiten, die diese dringend suchen, sondern Personen, die quasi darüber stolpern. Insofern ist die eingangs erwähnte „Glücksthese“ von Jencks nicht unwahr. Jemand, der bereits in einem Arbeitsverhältnis steht, erfährt von einem besseren Job, während ein anderer vergeblich nach diesen Informationen sucht. Tatsächlich scheint es, als wäre es für den Suchenden günstiger, wenn entscheidende Kontaktpersonen nichts von der Stellensuche wüssten. Je mehr rational gesucht wird, desto schlechter sind die Ergebnisse. Die Erklärung für diese Paradoxie liegt womöglich in einem kumulativen Verstärkungsprozess, der die Suchumgebung der Benachteiligten immer weiter einschränkt, während er die Gelegenheiten, in die Bevorzugte hinein stolpern immer besser werden lässt (Granovetter 1974, 1995).

#### ***4.6 Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg - Stand der Forschung***

Der Arbeitsmarkt ist vergleichbar mit dem Heiratsmarkt, beide sind Matching-Märkte mit massiven Informationsproblemen. Von Zeit zu Zeit entstehen Vakanzen, die mit Individuen gefüllt werden müssen. Die Qualitäten des Partners sind im Voraus oft nicht zu erkennen. Sowohl die potentiellen Arbeitgeber also auch die Suchenden konkurrieren miteinander. Für beide Seiten entstehen Informationsprobleme insofern, dass man nicht mit Sicherheit sagen kann, welcher Partner die gewünschten Qualitäten mitbringt (Granovetter 1974, 1995; Runia 2002; Voss 2007). Unternehmen versuchen dieses Problem oft durch Personalrekrutierungen über soziale Netzwerke zu umgehen, so zeigen repräsentative Arbeitgeberbefragungen, dass mehr als 25 Prozent der

Arbeitgeber die zuletzt gefüllte Vakanz über soziale Netzwerke besetzten (Holzer 1996: 52, Tabelle 3.3). In vielen Unternehmen werden auch die Netzwerke der Arbeitnehmer in Form von Belegschaftsempfehlungen genutzt, weil eine solche Suchstrategie den Pool der Kandidaten mit nur geringen zusätzlichen Kosten erhöht. Teilweise werden erfolgreiche Tipps bei der Stellenbesetzung sogar finanziell honoriert (Voss 2007: 326).

Granovetters (1974, 1995) Stichprobe von Angestellten in der amerikanischen Kleinstadt Newton ergab einen Anteil von 56 Prozent der Befragten, die ihre aktuelle Position über einen persönlichen Kontakt gefunden haben. Für Angestellte mit Managementaufgaben lag der Wert sogar bei 65 Prozent. Nachfolgestudien kamen meist zu etwas niedrigeren Werten als Granovetter (De Graaf / Flap 1988; Flap / Boxman 2001; Franzen / Hangartner 2005), jedoch zu weit höheren als die erwähnte Arbeitgeberbefragung von Holzer. Montgomery (1991) schätzt den Anteil der Stellen, die über soziale Netzwerke vergeben werden auf ca. 50 Prozent. Die Häufigkeit der informellen Suche unterscheidet sich je nach Beruf und Geschlecht. Darüber hinaus sieht Montgomery Sozialstruktur bedingte Nachteile für gewisse Bevölkerungsgruppen. So könnte man beispielsweise annehmen, dass Migranten weniger Freunde und Bekannte haben, die am Arbeitsmarkt integriert sind, was sich negativ auf die Effektivität ihres Netzwerks auswirken würde. Auch Voss (2007) stellt fest:

„Die Arbeitsergebnisse der verschiedenen, in Netzwerke eingebetteten Agenten sind miteinander korreliert: Je besser (schlechter) der Arbeitserfolg von Egos Freunden und Bekannten, desto höher (geringer) die Chance, dass Ego von diesen Kontaktpersonen Informationen über Vakanzen erhält und seinen Arbeitsmarktstatus verändert“ (ebd.: 325).

Granovetter kam in seinen Analysen zum dem Ergebnis, dass Personen, die ihre Arbeit über arbeitsbezogene Kontakte erhalten haben, ein höheres Einkommen erzielten als Personen die ihren Job über Freunde oder Verwandte vermittelt bekamen (1974, 1995). Befunde dieser Art waren die Grundlage für die These der „Stärke schwacher Beziehungen“. Weiter oben haben wir bereits festgehalten, dass diese These empirisch nicht eindeutig erwiesen ist, zumal die brückenbildende Funktion von Beziehungen von größerer Bedeutung scheint und eine solche auch durch starke Beziehungen erfüllt werden kann. Allgemein können wird jedoch behaupten, und das hat auch Granovetter so formuliert, dass Personen, die bei der Stellensuche auf Kontakte zurückgreifen können, im Vorteil sind. Dieser positive Einfluss äußert sich, laut Granovetter, auch in der Einkommensqualität der Stellen und darüber hinaus in der Jobzufriedenheit. So geben beispielsweise nur 9 % derjenigen an, mit ihrem Job nicht zufrieden zu sein, die ihre Stelle über Kontakte gefunden haben, dagegen 24 % derer, die ihren Job mittels formalen Suchmethoden gefunden haben (1995: 13, Tabelle 1). Dabei kommt es aber durchaus darauf an, und dies gilt für Einkommen und Zufriedenheit, wie lange die Kette war, über die jemand die entscheidende

Information erhalten hat. Und zwar schwächt sich mit der Länge des Weges, auf denen Informationen übermittelt werden, der positive Effekt ab (ebd.: 58, Tabelle 15). „Jobwechsler“, die Wege mit zwei oder mehr Kontaktpersonen benutzt haben, unterscheiden sich kaum noch von jenen, die formale Mittel benutzen.

„In brief, those using long information chains are less well placed in the labor market than those using short one. As we put together their profile, it seems that finding jobs through long chains is more like finding them by formal means than by contacts“ (Granovetter 1995: 59)

Franzen und Hangartner (2005) griffen die Hypothesen Granovetters auf und überprüften sie anhand einer eigenen Studie zum Berufseinstieg Schweizer HochschulabsolventInnen. Die Daten stammen aus Befragungen, die in der Schweiz unter allen HochschulabsolventInnen gemacht werden und enthalten Angaben zum Arbeitsmarkteinstieg der Absolventen, da die Befragungen jeweils ein Jahr nach Studienabschluss durchgeführt werden. Die Haupthypothese Granovetters wird in der Studie insofern bestätigt, dass in den Jahrgängen von 1995 – 2001 ein wesentlicher Teil (ca. 50 Prozent) der Absolventen ihre erste Stelle über soziale Netzwerke vermittelt bekommen haben. Weiter zeigen die Ergebnisse, dass die Vermittlung über Netzwerke die Wahrscheinlichkeit einer adäquateren Beschäftigung im Vergleich zu formalen Suchstrategien erhöhen und auch dass die Chance einer längerfristigen Beschäftigung größer ist, wenn man Sozialkontakte nutzt. Eine bessere Berufsposition oder ein höheres Einkommen wurde bei den über Netzwerke vermittelten Stellen allerdings nicht erzielt. Granovetters Hypothese der geringeren Suchkosten bestätigte sich in der Studie insofern, dass die Anzahl der Bewerbungen sowie der geführten Bewerbungsgespräche bei der Gruppe, die soziale Netzwerke nutzte, um 12 Prozent geringer ist. Flap und Boxman (2001) haben sich in ihrer Studie „Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career“ ebenfalls auf die Bedeutung von Sozialkapital für den Berufseinstieg fokussiert. Im Zuge ihrer Forschung wurden die Netzwerke von 365 Personen erhoben, die vor dem Abschluss ihrer beruflichen Ausbildung standen. Ein Jahr später wurden 303 dieser Personen ein zweites Mal interviewt um ihre berufliche Situation zu erfragen. Neben verschiedenen Aspekten von Sozialkapital wurden für die Untersuchung auch Arbeitsmarktcharakteristiken, Stellenmerkmale und persönliche Attribute der Suchenden, wie beispielsweise Geschlecht oder Bildung erfragt. In Bezug auf Einkommen stellte man im Gegensatz zu Franzen und Hangartner (2005) fest, dass neben Geschlecht und Stellenmerkmale auch Sozialkapital Einfluss nimmt. Wurden Kontakte mit hohem Prestige genutzt, wirkte sich das auch positiv auf den Status der eingenommenen Stelle aus. Ein anderer interessanter Befund war, dass häufiger über informelle Wege gesucht wurde, wenn der betreffende Arbeitsmarktsektor stark umkämpft war. Entgegen der Erwartungen benutzten ältere Personen nicht häufiger als Junge ihre Netzwerke bei der Arbeitssuche. Auch De Graaf und Flap (1988) überprüften, wie sich

Sozialkapital („Social Resources“) auf das Einkommen und den Berufsstatus auswirken. Die Vergleichsstudie beinhaltete Daten, allerdings nur Männer, aus dem ehemaligen Westdeutschland, aus Holland und aus den USA. Zwar zeigte sich, dass die Suche über Netzwerke nicht per se zu besseren Jobs führt, jedoch beeinflussen soziale Ressourcen die Lebensbedingungen der Individuen. Konkreter haben de Graaf und Flap festgestellt, dass die Qualität (Status) einer Stelle umso besser ist, je höher der Status der Kontaktperson war. Wie in vielen anderen Studien wurde belegt, dass die Anzahl derjenigen, die ihren Arbeitsplatz über Kontakte finden, relativ hoch ist. Dabei ergab sich zwischen den Ländern ein beachtlicher Unterschied. So war es in den Niederlanden nur jeder Dritte, in Westdeutschland 40 % und in den USA 60 %, die ihre Stelle über informelle Wege fanden. Dieser Länderunterschied kann laut de Graaf und Flap teilweise mit der kürzeren Verweildauer erklärt werden. Im ehemaligen Westdeutschland blieben Arbeitnehmer durchschnittlich 10 Jahre, in Holland 8,9 Jahre und in den USA 7,2 Jahre in derselben Beschäftigung. Jeder Arbeitsplatzwechsel führt zu neuen sozialen Ressourcen, was die Arbeitsplatzmobilität wiederum fördert. „Each job change leads to new work-related contacts and therefore may contribute to a self-reinforcing process of job mobility.“ (De Graaf / Flap 1988: 468)

Die Verweildauer in einem Beschäftigungsverhältnis ist auch für Granovetter (1974, 1995) von Bedeutung. Für die Verbesserung des sozialen Kapitals sind nämlich vor allem Arbeitskontakte ausschlaggebend, deren Zahl und Diversifizierung wiederum von der Zahl der in der Berufskarriere eingenommenen Stellen sowie der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer abhängen. Zu viele Stellen sind genauso unvorteilhaft wie zu wenige und eine zu hohe Verweildauer ist ebenso ungünstig wie eine zu niedrige. Befragte, die erst eine Stelle inne hatten und einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen, mussten zu 93 Prozent aktiv suchen, während Befragte, die schon vier und fünf Stellen hinter sich hatten, nur noch zu 62 Prozent auf explizite Suche angewiesen waren. Zu oft sollte man den Arbeitsplatz allerdings nicht wechseln, so erhielten Personen die in sechs bis zehn Positionen tätig waren, wieder seltener nützliche Tipps und mussten zu 82 Prozent explizite Suchstrategien anwenden. Wer zu sprunghaft ist, gilt wohl als unzuverlässig oder schwierig im Umgang. Generell sind weniger als zwei Jahre zu kurz um die erforderlichen Netzwerke aufzubauen, so Granovetter. Mehr als fünf Jahre in einer Stelle führen dagegen zu unproduktiven Netzwerken, so scheint eine Beschäftigungszeit zwischen 2 und 5 Jahren ideal um ein gutes Job-Informationsnetzwerk aufzubauen und machen Ego somit auch zu einem potentiellen Vermittler von job-relevanten Informationen. Reziprozitätsnormen verstärken den Prozess, sodass ein wichtiger Hinweis bei Gelegenheit erwidert wird.

Neben Einkommen und Status, stellt die Arbeitsplatzzufriedenheit einen weiteren Aspekt dar, auf den eine Stellensuche über soziale Netzwerke möglicherweise Einfluss hat. Flap und Völker (2001) haben sich in ihrer Untersuchung „Goal specific social capital and job satisfaction“ diesem Thema gewidmet. Eine allgemeine Erkenntnis der Studie ist, dass sich immer nur bestimmte

Formen sozialen Kapitals auf einzelne Dimensionen der Jobzufriedenheit auswirken können. In einer Situation beispielsweise, in der man bestimmte Informationen benötigt, ist ein Netzwerk mit vielen strukturellen Lücken besonders hilfreich. Sucht man dagegen nach Zusammenarbeit, die Vertrauen voraussetzt, ist ein geschlossenes Netzwerk (im Sinne von: „network closure“) vorteilhafter. Ob Arbeitnehmer mit ihrem Job zufrieden sind hängt davon ab, welche Arten von Unterstützung sie erhalten, d.h. sowohl von den Inhalten ihrer Beziehungen als auch von der Struktur ihres Netzwerks. Für den Arbeitsplatz gilt, dass Netzwerke mit strukturellen Lücken zu Zufriedenheit bezogen auf die Arbeitsinhalte führen, aber zu Unzufriedenheit hinsichtlich sozialer Aspekte bei der Arbeit. Genau umgekehrt verhält es sich mit Netzwerken, die aus vielen Subgruppen („Cliques“) bestehen. Sie scheinen die Zufriedenheit mit den sozialen Aspekten der Arbeit zu steigern, während sie zu Unzufriedenheit mit den Arbeitsinhalten führen (Flap / Völker 2001a: 314).

Zweifellos gäbe es noch eine Reihe weiterer interessanter Studien, die man im Rahmen dieses Forschungsüberblicks anführen könnte. Wie wir gesehen haben, sind die Untersuchungen in diesem Bereich vielschichtig, wenn auch die Ansätze der verschiedenen Autoren teilweise ähnlich sind. Viele Forschungen zielen darauf ab, die Thesen Granovetters zu überprüfen, oft werden diese erweitert oder spezifiziert, manchmal auch widerlegt. Die vorliegende Arbeit zielt nicht darauf ab, irgendwelche Studien zu verifizieren oder falsifizieren, schließlich handelt es sich um eine qualitative Forschung. Der vorliegende Forschungsüberblick soll dem Leser einerseits einen Einblick in die vorhandene Literatur ermöglichen und andererseits die Sensitivität für die Hypothesen- und Theoriebildung steigern.

#### ***4.7 Physische und virtuelle Netzwerke***

Wie wir in den vorhergehenden Kapiteln gesehen haben, kann soziales Kapital in unterschiedlichen Formen zur Geltung kommen. Für die Generierung dieser Ressource sind je nach Schicht und Milieu unterschiedliche Kontexte von Bedeutung. So kann soziales Kapital beispielsweise durch den Zusammenschluss von Individuen geschaffen und gebündelt werden. Für Putnam und Goss (2001) nehmen in diesem Zusammenhang formelle und informelle Organisationen eine wichtige Rolle ein. Formelle Organisationen sind ihrer Definition nach solche, die über offizielle Funktionäre, Mitgliedschaftsbedingungen, regelmäßige Versammlungen und ähnliche Merkmale verfügen. Als Beispiel für informelle Organisationen werden z.B. ein spontan stattfindendes Basketballspiel, regelmäßige Treffen in Lokalen oder das gemeinsame Abendessen mit Familie und Freunden genannt. In manchen Fällen wird soziales Kapital sogar öffentlich sichtbar gemacht und regelrecht zelebriert. Als Beispiel dafür können sogenannte

gesellschaftlichen Anlässe genommen werden, die dafür vielfältige Gelegenheiten bieten. In solchen Fällen müssen Ressourcen faktisch nicht mehr ausgetauscht werden, vielmehr steht die Beziehung hier für sich und kann aufgrund der mit ihr verbundenen Potenzialität als Kapital wirksam werden. Man denke nur an das berühmte Golfclub-Beispiel. Die Mitgliedschaft alleine zeichnet die Akteure gewissermaßen aus und eröffnet ihnen bestimmte Privilegien, unabhängig davon ob sie über die mit der Mitgliedschaft verbundenen Merkmale verfügen (Bourdieu 1982). Abgesehen von diesem sehr speziellen Fall gibt es im alltäglichen Leben der Menschen unzählige Situationen und Ereignisse, die in diesem Zusammenhang relevant sind. Fabrikarbeiter, die nach der Arbeit gemeinsam ins Wirtshaus gehen und sich über die verschiedensten Dinge austauschen; Rentner und Rentnerinnen, die mehrmals pro Woche freiwillige Arbeit in Vereinen verrichten und so mit anderen Menschen in Kontakt kommen; Studierende, die sich einmal in der Woche am Fußballplatz treffen; etc. In all diesen Vereinigungen kann Sozialkapital geschaffen und gebündelt werden. Der Verweis auf ein bestimmtes Umfeld macht deutlich, dass auch die Ressourcen, die ein Akteur zur Verfügung stellen kann milieuspezifisch sind. Solche Ressourcen können z.B. Informationen sein, die an einen anderen Akteur weitergegeben werden (Burt 1992).

Im Zeitalter des Internets im Allgemeinen und des Web 2.0 im Besonderen besteht nun die Möglichkeit, solche Personennetzwerke virtuell abzubilden. Wir haben gesehen, dass Vereinigungen oder Zusammenschlüsse in verschiedenen Kontexten auftreten, so existieren auch Online-Netzwerke mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Auf der Plattform Facebook beispielsweise werden vorzugsweise Freundschaftsbeziehungen dargestellt, während Xing dazu dienen soll Geschäftsbeziehungen zu pflegen. Es handelt sich bei diesen Social-Networking-Diensten in der Regel nicht um neu entstandene Beziehungsgeflechte, sondern um die Abbildung der Kontakte aus dem täglichen Leben in der virtuellen Welt. Die Beziehung zu einer Person wird sozusagen um eine zusätzliche Dimension erweitert (Ebersbach et al. 2008). Ein Akteur ist in der Lage seine Netzwerke virtuell zu verwalten und kann mit seinen Freunden, Bekannten und Arbeitskollegen auf diesen Plattformen interagieren. Daher ist die Annahme plausibel, dass auch im Rahmen solcher Anwendungen Sozialkapital geschaffen werden kann. Damit ist die Verbindung zu jener Teilfragestellung der vorliegenden Untersuchung hergestellt, die auf die Rolle der virtuellen Netzwerke für die Berufskarrieren unserer Befragten abzielt. Bevor wir in den empirischen Teil übergehen, klären wir noch die wichtigsten Begriffe rund um die Internet-Revolution namens Web 2.0 und versuchen darzustellen, wie sogenannte Social-Networking-Dienste funktionieren. Der Fokus liegt dabei auf der Business-Plattform Xing, weil diese für unsere Fragestellung am bedeutendsten erscheint.

### 4.7.1 Das Web 2.0

Das Web 2.0 ist, anders als die Versionsnummer vermuten lässt, keine technische Neuausführung des Internets, vielmehr erfasst der Begriff eine gefühlte Veränderung des WWW innerhalb der letzten, sagen wir zehn Jahre. Entstanden ist der Begriff während eines Brainstormings zwischen dem O`Reilly Verlag und MediaLive International, bei dem Dale Dougherty, der Vizepräsident von O`Reilly feststellte, dass das Internet nach dem Zerplatzen der Dotcom-Blase im Jahr 2000 nicht zusammengebrochen war, sondern wichtiger denn je sei. Der Wandel des WWW wurde mit dem Schlagwort Web 2.0 belegt und man beschloss eine Konferenz zu organisieren, die dieses Thema in den Mittelpunkt stellte, welche schließlich im Jahr 2004 abgehalten wurde. Die enthusiastische Aufnahme des Begriffs zeigte, dass nicht nur dem O`Reilly Management der Wandel des Internets aufgefallen war. Der Ausdruck verbreitete sich im Internet wie ein Lauffeuer und wurde bald zum Oberbegriff aller Erneuerungen im Web (Ebersbach et al. 2008: 23).

Vor dem Platzen der Dotcom-Blase, auch New-Economy-Blase genannt, hofften viele durch üppige Aktienoptionen auf das schnelle Geld. Was folgte waren empfindliche Verluste und Entlassungen. Die Ideen der New Economy wurden Teil der Konkursmasse und einige Investoren hatten sich derart die Finger verbrannt, dass sie vorerst keine neuen Projekte, die mit dem Internet zu tun hatten, anfassen wollten. Tatsächlich bestand die Dotcom-Blase nicht nur aus heißer Luft, so gab es auch Dienste, auf die viele Nutzer nicht mehr verzichten wollten. Bankgeschäfte werden heute von zu Hause aus erledigt, Inserate werden auf verschiedensten Websites aufgegeben und gelesen, Flüge werden online gebucht und Produkte aller Art kauft und verkauft man über verschiedenste Plattformen im WWW. Eine E-Mail-Adresse war 1996 noch etwas besonderes, heute ist es unüblich keine zu haben. Das Internet ist mittlerweile allgegenwärtig, es hat sich lediglich anders entwickelt, als es die Dotcom-Pioniere in ihren Businessplänen vorausgesagt hatten. Dies ist allerdings weder ungewöhnlich, noch ein Internet-spezifisches Phänomen, denn neue Technologien wurde in der Geschichte zu Beginn oft missverstanden. So glaubte beispielsweise der IBM-Chef Thomas J. Watson Sr., dass die Welt nicht mehr als fünf Computer brauchen werde. Auch ging er davon aus, dass seine Kunden ihre Daten lieber auf Lochkarten haben wollen, statt sie für das Auge unsichtbar auf Magnetbänder zu speichern. Die Irrtümer der New Economy sind vor dem Hintergrund solcher historischer Missverständnisse zu sehen, auch wenn das jenen, die damals viel Geld verloren haben, nichts nützt (Alby 2006: XIIIff.).

Das Internet heute, ist nicht mehr das, was wir aus Zeiten der New Economy kennen. Fast unbemerkt hat es einen Stand erreicht, der einige Versprechen von früher einlöst und so manche Defizite kompensiert. Viele Unternehmen, die damals abschätzig als Old Economy bezeichnet wurden, haben sich mittlerweile im WWW platziert und einige Investoren ärgern sich, dass sie nicht länger durchgehalten haben (ebd.). Das Web 2.0 hat mancher Orts sogar wieder eine Euphorie ausgelöst, wie sie vor dem Jahr 2000 zu beobachten war. Wovon sprechen wir nun,

wenn wir den Begriff Web 2.0 verwenden? Der Begriff bezieht sich auf die große Umwälzung nach dem Boom ab dem Jahr 2001 und betont einerseits die kommerziellen Möglichkeiten, andererseits geht es auch um das „Mitmach-Netz“. Vor allem im akademischen Bereich hat sich für letzteres auch der Begriff „social software“ durchgesetzt. In einer Liste stellt O Reilly (2005) charakteristische Webapplikationen im Web 1.0 und Web 2.0 gegenüber und zeichnet damit den Wandel des Internets nach. Dabei fällt auf, dass es sich im Web 2.0 fast immer um Dienste handelt, die den Teilnehmern die Möglichkeit geben, selbst Inhalte zu erzeugen. So steht Britannica Online den Inhalten von Wikipedia gegenüber. Was diese Gegenüberstellung beispielhaft macht ist, dass bei ersterer lediglich die Inhalte des Buches digitalisiert wurden, während Wikipedia von vielen Nutzern mitgestaltet wird. Das Publikum wird im Web 2.0 zum Teilnehmer, vergleichbar mit der Prosumer-Debatte in der Soziologie, allerdings gehen die von den Teilnehmern online gestellten Informationen in den meisten Fällen in den Besitz der Applikationsanbieter über und werden teilweise für kommerzielle Zwecke genutzt (Stegbauer 2011).

#### **4.7.2 Social Software**

Als Teilbereich des Web 2.0 gilt das sogenannte „Social Web“. Der Begriff bezeichnet jene Anwendungen im Internet, bei denen es um die Unterstützung sozialer Strukturen und Interaktionen geht, wobei auch immer wieder die Bezeichnung „Social Software“ verwendet wird (Ebersbach et al. 2008).

„Mit Social Software bezeichnet man Software-Systeme, die die Zusammenarbeit und die Kommunikation zwischen Akteuren unterstützen. Der Begriff bezieht sich vor allem auf neue Anwendungen wie Wikis, Weblogs (auch unter Nutzung von Bild und Video), Freundschafts-, Kontakt-, Business- Netzwerke, gemeinsame Fotosammlungen, Group Radio, Instant Messaging, aber auch ältere Formen der Online-Kooperation.“  
(Stegbauer / Jäck 2008: 7)

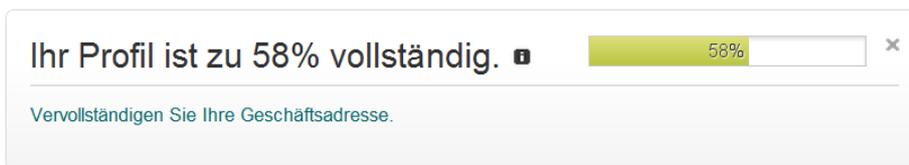
Auch Alby (2006) stellt fest, dass der Begriff Social Software meist für Systeme genutzt wird, mit denen Personen kommunizieren, zusammenarbeiten oder auf irgendeine andere Art und Weise interagieren. Seiner Meinung nach muss eine Definition aber ein weiteres Kriterium enthalten, da ansonsten jedes System angesprochen wäre, das mehr als einen Benutzer involviert. Für ihn muss eine Web Applikation, um als Social Software zu gelten auch den Aufbau und das Selbstmanagement einer Community unterstützen und eine Selbstregulierung ermöglichen (ebd.: 91). Solche Angebote sind technisch gesehen oft nichts anderes als spezielle Darstellungen von

Datenbankinhalten, die verschiedene Formen von Verknüpfungen unterstützen. Verschiedene Ausführungen von Social Software ermöglichen demnach auch unterschiedliche Arten der Kooperation zwischen Teilnehmern, wie z.B.: Kontaktaufnahme, Informationsaustausch, gemeinsame Informationsgenerierung, usw. (Stegbauer / Jäck 2008: 7). Social Software in Form verschiedener Communities findet man mittlerweile zu fast jedem erdenklichen Lebensbereich, dennoch lassen sich gewisse Prototypen ausmachen, nach denen die Plattformen zu kategorisieren sind: Sogenannte *Wikis* fokussieren die kollaborative Erstellung von Texten; *Blogs* wiederum sind persönliche, meist mit anderen vernetzte Journale; *Social Sharing* bezeichnet Anwendungen, die sich mit dem Tausch von digitalen Inhalten beschäftigen; *Social-Networking-Dienste* erlauben den Aufbau und die Pflege von Beziehungsnetzwerken, wobei es verschiedene Plattformen für bestimmte Gruppen wie beispielsweise Studenten oder Geschäftsleute gibt (Ebersbach et al. 2008: 33). Auf letztere wollen wir im nächsten Kapitel genauer eingehen.

#### **4.7.3 Social-Networking-Dienste: Das Beispiel Xing**

Alle Social- Web Anwendungen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie die Entstehung einer Community unterstützen. Diese Communities gruppieren Personen meist um ein bestimmtes Thema oder die Teilnehmer verfolgen gemeinsame Ziele. Neben solchen Content-Aggregatoren gibt es auch People-Aggregatoren, bei denen der Mensch und seine Beziehungen noch stärker ins Zentrum rücken und gleichzeitig Mittel und Inhalt der Anwendung sind (Szugat et al. 2006 zit. nach Ebersbach et al. 2008: 79). Merkmale von Social-Networking-Diensten sind u.a. ein starker Bezug zur realen Sozialbindung, Profilseiten mit Interessen und Tätigkeiten und die Darstellung von Beziehungen zu anderen Menschen. Darüber hinaus ist für die Teilnahme eine Registrierung zwingend erforderlich. Das erste Social Networking Angebot kam 1997 auf dem Markt und nannte sich Sixdegrees. Der Dienst wurde bereits nach vier Jahren wieder verkauft und 2001 schließlich eingestellt. Die Idee kam wohl etwas zu früh, denn kurz danach starteten bereits die erfolgreichen Netzwerke wie Tribe und LinkedIn, welche in kurzer Zeit Millionen von Mitgliedern zählten. Xing ging 2003 unter dem Namen OpenBC online und ist quasi die europäische Version von LinkedIn. Bei beiden Plattformen geht es vor allem um die Suche nach geschäftlichen Kontakten. Man informiert sich über Geschäftspartner, sucht neue Mitarbeiter oder versucht neue Aufträge an Land zu ziehen (Ebersbach et al. 2008: 83). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wollen vor allem die Rolle von Xing für die Berufskarriere von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen beleuchten, weshalb wir auf keine anderen Social-Networking-Dienste näher eingehen werden. Jeder Benutzer von Xing legt sich zunächst ein Profil an, das neben „Ich suche“ und „Ich biete“, den aktuellen Arbeitgeber, frühere Arbeitgeber, besuchte Hochschulen, Qualifikationen, Sprachen,

Interessen, Kontaktdaten etc. enthält. Das Profil ähnelt einem Lebenslauf und kann auch direkt von der Seite ausgedruckt werden. Die Strukturierung der Informationen auf diese Weise hat den Vorteil, dass man über eine erweiterte (kostenpflichtige) Suchfunktion die Ergebnisse nach bestimmten Merkmalen filtern kann. Das Netzwerk profitiert also dadurch, dass die Mitglieder möglichst viele Informationen offen legen. Xing versucht seine Nutzer dahingehend zu motivieren, in dem man die Vollständigkeit seines Profils angezeigt bekommt.



**Abbildung 2: Vollständigkeit Xing-Profil**

An dieser Stelle sollte noch angemerkt werden, dass die Teilnahme an einem Online-Netzwerk nicht ganz unproblematisch ist. Dies ist keine besondere Erkenntnis und man braucht weder sozialwissenschaftliche Studien noch Experten aus dem IT-Bereich um sich bewusst zu machen, dass die Daten die man preisgibt, einer großen Öffentlichkeit zugänglich sind und von Social-Network-Betreibern unter Umständen für verschiedene Zwecke herangezogen werden.

Über die Privatsphäre Einstellungen ist eine individuelle Anpassung dahingehend möglich, welche Informationen man mit welchen Xing-Nutzern teilen möchte. Für 5,55 Euro monatlich bei einer Laufzeit von 12 Monaten (Stand: 30.08.2011) kann man eine „Premium-Mitgliedschaft“ erwerben, die dem Nutzer zusätzliche Funktionen ermöglichen. So kann man z.B. über eine erweiterte Suchfunktion gezielt nach potentiellen Geschäftspartnern, Mitarbeitern oder auch ehemaligen Kollegen suchen. Ein weiterer nicht zu unterschätzender Vorteil einer kostenpflichtigen Mitgliedschaft besteht darin, dass der Akteur die Besuche seines Profils sehen und kontaktieren kann. Für alle Benutzer gilt wiederum, dass sie sich gegenseitig Nachrichten schreiben und in verschiedenen Gruppen Informationen einholen oder auch selbst Gruppen zu bestimmten Themen gründen können. So geht es in Online-Netzwerken zwar hauptsächlich darum, sich gegenseitig wahrzunehmen, allerdings braucht es zum Networking auch inhaltliche Anknüpfungspunkte, die sich in Form von Gruppen zu den verschiedensten Themen herausbilden. Dabei werden oft ganz bewusst bestehende Sozialstrukturen im Web abgebildet, sodass Strategien, Habitus, kulturelle Ausdrucksformen und Denkweisen oft über das Social Web weitervermittelt werden (Ebersbach et al.2008: 90f.).

Die Startseite bei Xing kann als Schaltzentrale für die Nutzung gesehen werden und nimmt somit eine besondere Rolle ein. Der Benutzer kann wählen über welche Änderungen in seinem

Netzwerk er informiert werden möchte (Profiländerungen, Statusmeldungen, etc.) und erhält beispielsweise eine Übersicht über neue Mitglieder des Netzwerkes oder über die nächsten Termine und Geburtstage seiner Kontakte. Die eigene Startseite liefert somit einen wesentlichen Beitrag zur „Awareness“, also dem Bewusstsein der Einzelnen über die Kenntnisse und Aktivitäten der anderen (Koch et. al 2007: 451). Kontakte müssen bei Xing gegenseitig bestätigt werden und mehr oder weniger wird die Regel eingehalten, dass man nur solche bestätigt, die man tatsächlich kennt (Alby 2006: 102). Bei Kontakten die nicht auf realen Beziehungen beruhen werden oft Angaben als Entscheidungshilfe herangezogen, die Rückschlüsse auf die Reputation der Person zulassen. Als Anhaltspunkt dafür gelten vor allem die Kontakte ersten, zweiten und dritten Grades eines Mitglieds, da diese sein soziales Kapital repräsentieren (Ebersbach et al.2008: 91).



**Abbildung 3: Xing-Netzwerkstatistik**

Von der Theorie ausgehend, dass jeder jeden über sechs Ecken kennt, werden bei Xing die Verbindungen zwischen zwei Menschen berechnet und die dazwischenliegenden Kontaktpersonen angezeigt. Die bemerkenswerte, aber nicht unumstrittene, These des „Small World Phänomen“ wurde u.a. vom Sozialpsychologen Stanley Milgram (1967) experimentell dargestellt. Und tatsächlich hat man bei Onlinenetzwerken das Gefühl, genau dieses Phänomen zu beobachten. Sucht man sich wahllos eine Person aus dem Netzwerk, wird man feststellen, dass nahezu immer eine Verbindung zu dieser Person besteht. Die Kette umfasst dabei selten mehr als fünf Glieder. 1998 zeigten Duncan Watts und Stephen Strogatz mittels Graphentheorie, dass die „Kleine Welt“ im Sinne Milgrams theoretisch möglich ist. In einer Computersimulation verbanden sie sechs Milliarden Punkte (Weltbevölkerung im Jahr 1998) so, dass von jedem beliebigen Punkt ein Weg von höchstens 6 Knotenpunkten zu jedem beliebigen anderen Punkt führt. Dodds et al. bestätigten im Jahr 2003 die Hypothese der „Kleinen Welt“ für das Internet mit einem Experiment, indem sie

den Email-Verkehr von 60.000 Testpersonen aus 166 Ländern ausgewertet haben. Von Kritikern kommen immer wieder schlagkräftige Argumente gegen die Anwendung der These auf die Weltbevölkerung, nichts desto trotz hat die Theorie große Popularität erlangt und wird vor allem bei Online-Netzwerken immer wieder aufgegriffen (Ebersbach et al. 2008: 81ff.).



**Abbildung 4: Xing-Small World Phenomenon**

## 5 Methodische Vorgehensweise

### 5.1 *Grounded-Theory-Methodik*

Als methodischer Leitfaden für die vorliegende Untersuchung wurde die Grounded Theory Methodik (GTM) gewählt. Ganz allgemein handelt es sich dabei um ein Verfahren sozialwissenschaftlicher Hermeneutik, also der Lehre vom Verstehen, Deuten und Auslegen von Texten oder anderen sozialweltlichen Artefakten. Von einer vorläufigen Problemstellung ausgehend, werden auf der Basis von Daten aus alltagsweltlichen Kontexten theoretische Konzepte entwickelt, die man fortwährend rekursiv an die Erfahrungsebene zurückbindet (Breuer 2010: 39). Der Begriff Grounded Theory verweist darauf, dass die Theorie ihre Basis in den empirischen Daten hat, die systematisch und Stück für Stück analysiert werden. Im Zentrum der Analyse steht nicht allein das Erheben und Ordnen von großen Datenmengen, vielmehr geht es darum, dass die Vielzahl der Gedanken, die der Forscher beim Studieren des Materials hat, zu organisieren (Strauss 1998: 51). In der GTM stehen Datenerhebung, Analyse und Theoriebildung in enger Verbindung zueinander. Der Forscher nähert sich dem Untersuchungsgegenstand nicht mit einer vorgefassten Theorie, sondern erarbeitet Konzepte anhand der gewonnenen Daten. Das Aufspüren von Konzepten, in den zu untersuchenden Daten, ist als zentraler Punkt in der Methodik zu sehen. In diesem kreativen Prozess ist der Forscher dazu angehalten, einige Grundprinzipien der GMT zu beachten. Dazu zählen u.a. die Offenheit gegenüber verschiedenen Lesearten und eine nicht-lineare Denkweise (Strauss / Corbin 1998: 12f.). „Ausgangspunkt des Forschungsprozesses ist typischerweise ein Themeninteresse mit einer recht allgemein gehaltenen alltagsweltbezogenen empirischen Fragestellung.“ (Breuer 2010: 51) Der Forscher begibt sich also sehr früh ins soziale Feld der zu Untersuchenden und bemüht sich um Kontakte, sammelt erste Interaktionserfahrungen, sondiert Verhältnisse und Sichtweisen und sammelt erste Daten (Breuer 2010). Für die aktuelle Forschung war der erste Schritt ins Feld jener, dass ein Benutzerkonto für Xing erstellt wurde und erste Kontaktaufnahmen zu potentiellen Interviewpartnern getätigt wurden. Der Vorteil dieses Zugangs, zumindest für die Teilfragestellung nach den Social-Network-Diensten, ist leicht ersichtlich. Ist jemand über Xing kontaktierbar, nutzt er diesen Dienst auch und verfügt somit über gewisse Erfahrungen. Inwieweit sich die Überlegung als richtig erweisen wird, dass Xing-Nutzer dem „Netzwerkgedanken“ näher stehen und folglich auch über Networking-Erfahrung abseits der virtuellen Welt verfügen, wird sich im Laufe der Forschung zeigen. Mit den potentiellen Interviewkandidaten wurden Vorgespräche geführt und Erfahrungen ausgetauscht. Die persönliche Erfahrung, also das Kontextwissen des Forschers, wird in der GTM explizit positiv bewertet, weil es die Sensitivität bei der Theoriebildung erhöht und

Möglichkeiten liefert, um Vergleiche anzustellen und Variationen zu entdecken (Strauss 1998: 36f.). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird die GTM einerseits als Leitfaden für den gesamten Forschungsablauf herangezogen, wobei allgemeine Kriterien wie eine selbstreflexive Herangehensweise und ein nicht-linearer Forschungsprozess zu betonen sind. Andererseits beziehen wir uns bei der Datenauswertung auf das Kodierparadigma von Strauss (1998), das konkrete Schritte für das Ordnen und Kategorisieren von Daten beinhaltet und somit durchaus als Auswertungsmethode zu verstehen ist.

### **5.1.1 Theoretisches Sampling und Datenerhebung**

Die grundlegende Frage beim theoretischen Sampling ist, welchen Gruppen oder Subgruppen von Populationen, Ereignissen oder Handlungen man sich beim Erheben von Daten zuwendet (Strauss 1998: 70). Das Sampling, also die Auswahl von Gesprächspartnern wird spezifischer und konkreter, wenn sich mit dem Erheben von Daten eine Theorie weiterentwickelt, die dem Forscher vorgibt, welche Daten als nächstes zu erheben sind (Strauss / Corbin 1998).

„Theoretisches Sampling meint den auf die Generierung von Theorie zielenden Prozess der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächste erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind.“ (Glaser / Strauss 1998: 53)

Für die aktuelle Untersuchung hat sich schnell eine erste Gesprächspartnerin angeboten, die den Kriterien der zu untersuchenden Gruppe entsprach. In einem Vorgespräch hat sie uns berichtet, dass sie regelmäßig Angebote auf Xing erhält und sie kurz vor einem Arbeitsplatzwechsel steht, was den Eindruck eine geeignete Kandidatin gefunden zu haben, bestätigte. Nach dem ersten Interview wurde ein Durchgang offenen Kodierens abgehalten, wobei zwei KollegInnen aus den Sozialwissenschaften hinzugezogen wurden, da sich im kooperativen Prozess viel eher Perspektivenöffnungen ergeben, sodass kreative Kodierideen, Codes, Kategorien und konzeptuelle Überlegungen entstehen (Breuer 2010: 80). Im Prozess dieses offenen Kodierens hat sich die weitere Vorgehensweise für die vorliegende Forschung herauskristallisiert. Konkret heißt das, dass auf Grundlage der Analyse des ersten Interviews die Entscheidung getroffen wurde, eine zweite Person mit ähnlichen Merkmalen (Studienrichtung, Berufsfeld) zu befragen, bevor man einen kontrastierenden Fall heranzieht. Jedem Interview folgte eine Analyse-Phase, sodass die Zusammenstellung der Befragten nach dem Prinzip des theoretischen Samplings erfolgt ist. Dabei wurden verschiedene Kodierarten angewandt, die im nächsten Kapitel noch genauer besprochen

werden. Insgesamt wurden fünf Interviews durchgeführt, wobei zwei Befragte ein sozialwissenschaftliches Studium und zwei ein wirtschaftswissenschaftliches Studium abgeschlossen haben. Der fünfte Befragte ist sozusagen ein zusätzlicher Kontrastfall und hat ein technisches Studium absolviert.

Für das Interview wurde ein flexibler Leitfaden erstellt, der Anhaltspunkte zu Konzepten enthält, die aus der verwendeten Literatur abgeleitet wurden. Solche frühen Konzepte stellen für den Forscher einen Anfangspunkt dar und erleichtern ihm somit den Feldeinstieg. Dazu sollte man feststellen, dass Strauss im Gegensatz zu Glaser den Stellenwert von Vorwissen explizit positiv bewertet hat, wobei darauf hingewiesen wird, dass die Forschenden davon Abstand nehmen sollen „ihren Daten vorgängige theoretische Konzepte über zu stülpen“ (Strübing 2008: 57). Das Interview gilt es, trotz der erwähnten theoretischen Konzepte, so offen wie möglich zu gestalten, ein strukturierter Fragebogen führt nämlich oft dazu, dass nur die gestellten Fragen beantwortet werden und so wichtige Informationen verloren gehen (Strauss / Corbin 1998). Für die aktuelle Arbeit scheint daher eine Kombination aus zwei Interview-Varianten am besten geeignet. Wir haben einen Leitfaden erstellt, der den Interviewer bei der Gesprächsführung unterstützen soll, gleichzeitig wurde jedoch versucht, die einzelnen Abschnitte, das können sowohl Themenblöcke als auch biographische Abschnitte sein, narrativ abzuhandeln. Der Forscher spricht also ein Thema an und versucht den Erzählfluss mit einer generativen Frage einzuleiten. Daran schließt im narrativen Interview der Nachfrageteil an, in dem nicht vollständig ausgeführte Erzählstränge ergänzt werden können. Der abschließende Part ist die sogenannte Bilanzierungsphase, in der auch Fragen gestellt werden können, die auf eine Erklärung des Erzählten abzielen, wobei der Interviewte zum Theoretiker und Experten wird (Flick 2005: 147f.).

### **5.1.2 Kodierverfahren und Auswertung**

Die Grounded Theory basiert auf dem sogenannten Konzept-Indikator-Modell, welches als Hilfestellung für das Kodieren von empirischen Indikatoren herangezogen werden kann. Als empirische Indikatoren sind Verhaltensweisen und Ergebnisse zu verstehen, die in konkreten Daten wie z.B. Interviewtexten beobachtet werden können. Aus den Daten kann der Forscher Konzepte ableiten, die zunächst nur vorläufig sind. Im Laufe des Kodierprozesses wird allerdings immer klarer, an welchen Konzepten man festhalten muss und welche verworfen werden können (Strauss 1998: 54f.). Die grundlegenden analytischen Verfahren mit denen Konzepte identifiziert und auf Bezug ihrer Eigenschaften und Dimensionen entwickelt werden, sind das Stellen von Fragen an die Daten und das Vergleichen von Ähnlichkeiten und Unterschieden von Ereignissen (Strauss / Corbin 1996). In der Literatur werden drei Arten des Kodierens unterschieden, die alle

im Auswertungsprozess Platz finden sollten: Offenes, axiales und selektives Kodieren.

Beim offenen Kodieren wird eine intensive, nahezu mikroskopische Analyse des Gesprächstranskripts durchgeführt, bei der versucht wird die Phänomenbeschreibungen „aufzubrechen“ indem man sie durch passende Oberbegriffe (Kodes) kennzeichnet. Dieser Prozess kann als eine Art assoziatives Brainstorming verstanden werden, bei dem mögliche Bedeutungen und Lesarten eines Textes gebildet werden. Es geht um die theoretische Eröffnung eines Raums mit dem Ziel, Begriffe mit höherem Abstraktionsniveau zu entwickeln, wobei hier noch verschiedene Auslegungen nebeneinander stehen können (Breuer 2010: 80).

„Because the aim of open coding is to discover, name, and categorize phenomena according to their properties and dimensions, it follows that the aim of data gathering at this time is to keep the collection process open to all possibilities.“ (Strauss / Corbin 1998: 206)

Kernverfahren beim offenen Kodieren sind das Stellen von Fragen an die Daten sowie das Anstellen von Vergleichen. Fragen und Vergleiche sind heuristische Werkzeuge, die auf dem Weg zur gegenstandsbegründeten Theorie eingesetzt werden. So ist z.B. auch das Kontrastieren von Fällen, Ereignissen, Gruppen usw. eine zentrale Quelle von Erkenntnis, aus der einschlägige Ideen entstehen können (Breuer 2010: 82).

Beim axialen Kodieren baut der Forscher allmählich ein dichtes Beziehungsnetz um die Achse einer im Fokus liegenden Kategorie auf, die sich beim offenen Kodieren abgezeichnet hat, indem er explizit auf diese eine Kategorie hin kodiert. Eigenschaften der Kategorie werden herausgearbeitet und Hypothesen für die Bedingungen des Phänomens, auf das die Kategorie Bezug nimmt, aufgestellt. Schließlich werden zunehmend Verbindungen zu anderen Kategorien hergestellt (Strauss 1998: 101). Die, durch das offene Kodieren aufgebrochenen, Daten werden sozusagen neu zusammengefügt, sodass Bedingungen, Interaktionen, Strategien und Konsequenzen, in denen ein Phänomen eingebettet ist, sichtbar werden (Strauss / Corbin 1996: 123ff.). Die anhand der Daten herausgebildeten Kategorien lassen sich häufig als Typen und in weiterer Folge als Typologien charakterisieren. Solche Konzepte sind eine Möglichkeit wissenschaftlicher Abstraktion und Generalisierung und sind für die qualitative Sozialforschung zentral. Es geht dabei nicht etwa um Auftretenshäufigkeiten oder andere Maßzahlen, sondern um die Herausarbeitung von Systematisierungen, „die für Beschreibungs-, Erklärungs- und Selbst- bzw. Handlungsreflexions-Zwecke tauglich sind.“ (Breuer 2010: 90)

Die beiden Kodierverfahren, die bis hierher beschrieben wurden, werden angewandt bevor der Forscher über die zentralen Kategorien für den Forschungsgegenstand entschieden hat. Sind diese jedoch festgelegt, kann zum selektiven Kodieren übergegangen werden. Dabei werden alle Kategorien und Subkategorien systematisch zu der/den Schlüsselkategorie(n) in Bezug gesetzt. Auch wenn einige solche Zusammenhänge schon früher hergestellt wurden, wird nun gezielt nach neuen Bezügen gesucht und kodiert (Strauss 1998: 107). Aus der Wahl der Kernkategorie(n) ergibt sich zudem eine Entscheidung des Forschenden hinsichtlich der sogenannten „Story Line“, also den roten Faden der in Form einer Ergebnisdarstellung zu erzählenden Geschichte. Dem Idealziel eine gegenstands begründete Theorie zu entwerfen, ist der Forscher dann nahe gekommen, wenn im Kategoriengefüge ein Zentralkonzept ausgemacht werden kann, um das man die anderen Kategorien anordnen kann. Die Relationen zwischen den Kategorien müssen theoretisch plausibel und durch Daten unterfüttert sein (Breuer 2010: 92).

Zeile	Code
9	Qualifikation
10	Studienwahl
12	Zielstrebigkeit
21	Studienwahl
26	(Arbeits-)Erfahrung
27	Tätigkeiten / Stellenprofil
34	(Arbeits-)Erfahrung
34	Beschäftigungsart / -ausmaß
40	Tätigkeiten / Stellenprofil
47	Arbeitszugang / Vermittlung
54	Status des Vermittlers

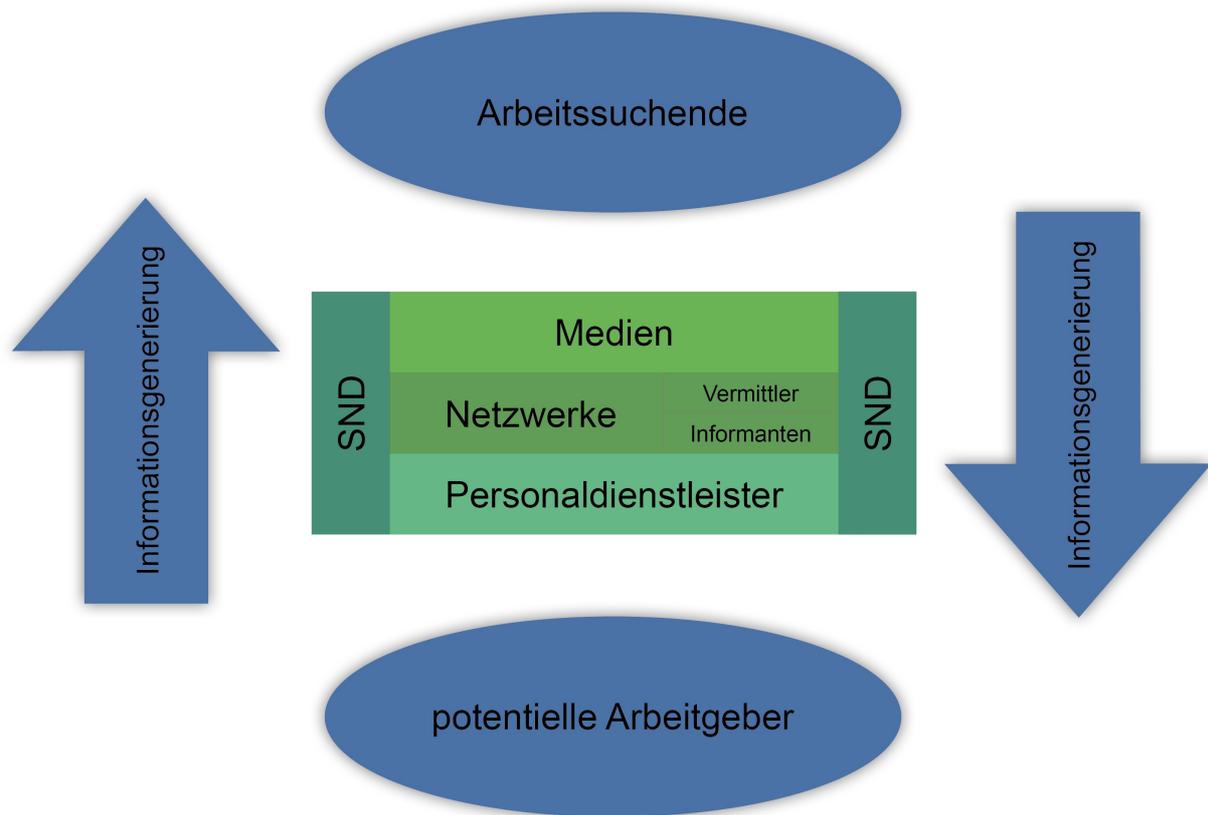
**Abbildung 5: Offenes Kodieren**

Die GTM zeichnet sich durch ein ständiges Hin- und Her- Pendeln zwischen unterschiedlichen Forschungsphasen aus, was auch bei der aktuellen Untersuchung deutlich zum Ausdruck kommt. Wie weiter oben erwähnt, wurde schon nach dem ersten Interview ein Kodierdurchgang abgehalten. Während des gesamten Forschungsprozess wechselten sich offenes und axiales Kodieren ab. Dafür wurden, weil vier und sechs Augen mehr sehen als zwei, einige Male hilfsbereite KollegInnen hinzugezogen. Für die praktische Umsetzung wurde vor allem in der frühen Auswertungsphase das Computerprogramm Microsoft Excel verwendet, um die Daten zu ordnen und zu strukturieren (Abb. 5). Dabei wurden die Interviewtranskripte, wie in der GTM vorgeschlagen, Zeile für Zeile analysiert und verschiedene Lesearten gebildet. Memos dienten dazu, Gedanken und Ideen abseits der Codes nicht in Vergessenheit geraten zu lassen. Beim axialen Kodieren wurden die vergebenen Codes auf ihre Plausibilität hin geprüft und in vorläufigen Kategorien zusammengefasst. Mit anderen Worten wurden Überschriften mit höherem

Abstraktionsniveau formuliert und die dazu passenden Textstellen zugeordnet. Speziell beim Übergang zum selektiven Kodieren wurden auf Basis der bisherigen Konzepte immer wieder handschriftliche Skizzen gefertigt, um die Beziehungen der Kategorien zueinander darzustellen und eine schlüssige Story-Line zu entwickeln. Auf diese Weise haben sich die drei zentralsten Kategorien „Medien, Netzwerke und Personaldienstleister“ herauskristallisiert, die wiederum in das Gesamtkonzept „Der Arbeitsplatz-Zugang also Informationsgenerierungsprozess“ (Abb. 6) integriert sind.

## 6 Ergebnisdarstellung

Granovetter stellte schon 1974 fest, dass der Arbeitsmarkt, ähnlich wie der Heiratsmarkt, ein Matching-Markt mit massiven Informationsproblemen ist. Wie zentral dieses Informationsproblem für die vorliegende Forschung sein wird, war bei der theoretischen Auseinandersetzung mit der Thematik nicht absehbar. Erst beim Auswerten und Interpretieren des Datenmaterials stellte sich heraus, dass sich die, im Rahmen der aktuellen Arbeit entwickelten Konzepte, gut in die Theorie Granovettiers integrieren lassen. Auf der einen Seite stehen die Arbeitssuchenden mit unterschiedlichen Qualifikationen und Interessen. Auf der anderen Seite die Unternehmen, also potentielle Arbeitgeber, die von Zeit zu Zeit Stellen zu vergeben haben. Zwischen diesen beiden Akteursgruppen besteht ein Informationsproblem, weil die eine Gruppe nie vollständige Information über die andere haben kann und umgekehrt (Granovetter 1974, 1995). Sowohl Arbeitssuchende als auch die Unternehmen müssen Mittel und Wege finden, diesem Problem entgegenzuwirken. Dabei werden unterschiedliche Strategien angewandt um Informationen zu generieren, welche wiederum Voraussetzung für einen möglichen „Arbeitsplatz-Zugang“ sind. Bei der Informationsgenerierung sind eine Reihe unterschiedlicher „Felder“ von Bedeutung, welche gleichzeitig unsere Kategorien repräsentieren. Als besonders zentral stellten sich „Medien“, „Netzwerke“ und „Personaldienstleister“ heraus. Diese nehmen bei der Informationsgenerierung im Rahmen der Stellensuche unterschiedliche Rollen ein und greifen oft ineinander. Eine Sonderstellung kommt den Social-Networking-Diensten (SND) zu, die gewissermaßen in allen der drei genannten Kategorien Relevanz besitzen. Im Rahmen der Ergebnisdarstellung werden sie unter „Medien“ gelistet. In der graphischen Darstellung des Theoriekonzepts (Abb. 6) kommt ihre Sonderstellung aber bereits zum Ausdruck. Die Schlüsselkategorien setzen sich zum Teil aus mehreren Unterkategorien zusammen, wobei für eine plausible Theoriebildung alle Kategorien in die „Story Line“ integriert werden sollten (Breuer 2010).



**Abbildung 6: Die Stellensuche als Informationsgenerierungsprozess**

## **6.1 Die Rolle der Medien**

### **6.1.1 Printmedien und Online-Jobportale**

Medien, in verschiedenen Formen und Typen, nehmen beim Informationsgenerierungsprozess der Arbeitssuchenden eine zentrale Bedeutung ein. Die Stellensuche in Tageszeitungen oder Online-Portalen beispielsweise wird in der Literatur unter den formellen Suchstrategien geführt, während etwa die Suche über soziale Netzwerke zu den informellen Strategien zählt (Voss 2007). Eine derartige Unterscheidung erscheint im Kontext der aktuellen Forschung nicht sinnvoll, weil sich viele der zu behandelnden Kategorien nicht eindeutig einordnen ließen. Tageszeitungen und Jobbörsen werden hier schlicht als eine Möglichkeit der Informationsgenerierung verstanden. Auf den ersten Blick handelt es sich bei diesen beiden Formaten um zwei sehr unterschiedliche Medientypen, allerdings besitzen sie eine, für unser Verständnis ausschlaggebende, Gemeinsamkeit, die sie gleichzeitig klar von anderen Formen der Informationsbeschaffung

abgrenzt. Und zwar sind Printmedien sowie Online-Jobportale nicht interaktiv. Der Informationsbeschaffungsprozess geht nicht über das bloße Lesen von Stellenanzeigen hinaus, hingegen ist es beispielsweise bei Social-Networking-Diensten möglich selbst aktiv zu werden, indem man Personen kontaktiert ohne sich gleich offiziell zu bewerben. Nichts desto trotz haben Printmedien und Jobportale nach wie vor einen hohen Stellenwert bei der Arbeitssuche von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen. Vor allem die Nutzung von Online-Jobportalen ist wohl eine der gängigsten Strategien, auch weil sie gegenüber dem Klassiker in Form von Tageszeitungen einige Vorteile bietet. Während man beim Durchblättern von Printmedien Einschränkungen bezüglich adäquater Stellen quasi manuell vornehmen muss, stehen auf den Internetplattformen Filterfunktionen zur Verfügung, sodass nur Inserate mit den gewünschten Kriterien angezeigt werden. Informationen können also schneller und effektiver eingeholt werden. Darüber hinaus bekommt man „auf einen Klick“ (meist kostenlos) eine Fülle von Informationen, die ansonsten aus verschiedenen Tageszeitungen zusammengesucht werden müssten. Ein weiterer Grund für die Popularität von Jobbörsen findet sich vermutlich in der praktikablen Anwendungsweise, wie auch im folgenden Interviewausschnitt deutlich wird.

„Ja grundsätzlich hab ich nebenbei übers Internet halt meistens geschaut, über die Jobbörsen, also rein, nicht jetzt weil ich unbedingt wechseln wollte, sondern eher was gibt es am Markt.“ (Interview ID 01: 185)

Im Interview berichtet die Befragte, dass sie sich immer wieder auf sogenannten Jobbörsen im Internet über offene Stellen informiert hat, obwohl sie in einem Beschäftigungsverhältnis stand, mit dem sie nicht unzufrieden war. Solche Online-Portale ermöglichen es, sofern man Internetzugang hat, jederzeit und „nebenbei“ den Markt zu sondieren, ohne dafür besonderen Aufwand betreiben zu müssen. Auch deswegen nimmt diese Variante der Informationsgenerierung wohl eine wichtige Rolle bei der Stellensuche unserer Befragten ein. Für die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung sind Stellenanzeigen im Internet und in Tageszeitungen eher zweitrangig, allerdings hat sich die Kategorie als Teil des Informationsgenerierungsprozesses und somit als Kategorie unseres theoretischen Konzepts herauskristallisiert, weshalb sie in die Ergebnisdarstellung der vorliegenden Arbeit integriert wurden.

### **6.1.2 Social-Networking-Dienste**

War die zuvor behandelte Kategorie für unsere Fragestellung noch nicht von unmittelbarer Bedeutung, stoßen wir mit der Vorliegenden bereits ins Zentrum unseres Forschungsinteresses

vor. Die Frage der wir in diesem Kapitel nachgehen ist jene nach der Rolle von Xing im Informationsbeschaffungsprozess von Stellensuchenden. Warum wir für die Kategorie den Überbegriff SND gewählt haben, liegt darin begründet, dass es nicht plausibel ist, eine Analyse zu vollziehen, die Xing nicht im Kontext der bestehenden SND-Landschaft beleuchtet. Zudem wird in den empirischen Daten deutlich, dass vor allem Facebook, wohl die populärste Plattform dieser Art (wenn auch mit anderen Inhalten), gerne als Vergleichsfall herangezogen wird. Darauf gehen wir aber weiter unten noch detailliert ein. An dieser Stelle muss noch auf eine Schwierigkeit in der kategorialen Zuordnung hingewiesen werden. Einerseits, und das ist der Grund warum die Kategorie hier eingeordnet wurde, sind SND's Teil des WWW und somit eine mediale Ausprägung, andererseits könnte man sie durchaus unter „persönliche Kontakte“ führen, weil Xing Anwender die Plattform eher dazu verwenden, bereits bestehende Bekanntschaften zu pflegen als neue zu knüpfen. Mit dem Hinweis auf diese Querverbindung zwischen den Kategorien sind wir bereits beim ersten Teilkapitel in der Kategorie der SND's angelangt.

#### 6.1.2.1 Xing - Informationen aus dem persönlichen Netzwerk

Die hier vorliegende Kategorie befasst sich mit der Art und Weise wie unsere Befragten die Online-Plattform Xing verwenden. Eine Besonderheit von SND's ist die Möglichkeit, dass ihre Nutzer untereinander in Kontakt treten können, ohne sich jemals auf physischer Ebene getroffen zu haben. Man gibt den Namen einer Person, die man z.B. auf der Homepage einer Firma gefunden hat in das Suchfeld ein und erhält, sofern man Glück hat und die Person auf Xing registriert ist, den Link zum Profil der Gesuchten. Klickt man das Profil an, kann man Informationen über diese Person einsehen, ihre eine Nachricht schicken oder sie als Kontakt hinzufügen. Das geschilderte Beispiel ist eine Variante wie Xing für die Informationsgenerierung bei der Stellensuche genutzt werden könnte. Sehen wir uns aber an, den darum geht es schließlich, wie die Anwendungspraxis unserer befragten HochschulabsolventInnen aussieht.

„Also ich habe mal, sagen wir so, die Leute gesucht, oder auch in meinem Bekanntenkreis, oder wenn ich jetzt jemanden, irgendeinen beruflichen Kontakt kennen gelernt habe, der von Interesse wäre für die Zukunft, ja, hab ich die halt kontaktiert und hab sie jetzt als Kontakt drinnen“ (Interview ID 02: 897)

Die befragte Handelswissenschafts-Absolventin erläutert im vorliegenden Interviewausschnitt, dass sie Xing vor allem als Plattform für die Pflege bereits bestehender Bekanntschaften nutzt. Ein Vorteil, der sich durch diese Übertragung persönlicher Kontakte ins WWW ergibt besteht darin, dass sich die Pflege dieser Kontakte leichter und effizienter gestaltet. Klar ist, dass ein Austausch

über Xing kein Ersatz für ein Treffen oder ein persönliches Gespräch sein kann, es geht vielmehr darum, eine Beziehung zu einer Person um eine zusätzliche Dimension zu erweitern. Nun könnte man sich fragen, um einen ersten Vergleich anzustellen, warum jemand Xing für diesen Zweck benutzen sollte, wenn mit Facebook eine Plattform existiert, die viel eher darauf ausgelegt ist, mit Freunden und Bekannten in Kontakt zu bleiben und über ein Vielfaches an Mitglieder verfügt. Die Antwort darauf liegt wohl in den unterschiedlichen Inhalten der beiden Dienste. Xing ist eine Business-Plattform und hat den Anspruch seriöse Inhalte zu produzieren, während auf Facebook vor allem private Interessen einer Person im Mittelpunkt stehen. Nach dem Motto, dass man Privates und Berufliches trennen sollte, ist es auf Facebook eher unüblich seine Arbeitskollegen oder gar seine Vorgesetzten als „Freunde“ zu haben. Freilich kann man Einstellungen vornehmen, die bestimmte Inhalte für ausgewählte Personen unsichtbar machen, trotzdem gelten solche Beziehungskonstellationen auf Facebook zumindest als problematisch. Ganz anders verhält sich das auf Xing, das ja explizit darauf ausgerichtet ist, Kontakte aus einem beruflichen Kontext zu verwalten.

Und somit habe ich mir in der Zeit auch ein Profil angelegt, hatte dann immer wieder mal Kontakt mit meinem Vorgesetzten, um auch über die Plattform, natürlich aber auch über normale Emailadressen die ja vorhanden waren, zu sagen wie weit man im Studium ist.  
(Interview ID03: 1108)

Der in der Beratungsbranche tätige Befragte erzählt im Interview von einem Praktikum, das er in seiner Studienzeit absolviert hat. Ungefähr in diesem Zeitraum hat sich der Personalberater auch auf Xing registriert und die Plattform schließlich dazu genutzt, mit seinem damaligen Vorgesetzten in Kontakt zu bleiben. Dieses Beispiel ist eines unter vielen im Datenmaterial, das darauf hinweist, dass Xing von seinen Nutzern vor allem als eine Plattform verstanden wird, die dazu dienen soll, den Kontakt zu Freunden, Bekannten, Schul- und Studienkollegen aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen. Insofern handelt es sich bei dem Online-Dienst mehr oder weniger um ein Werkzeug zur Abbildung persönlicher Netzwerke in der virtuellen Welt (Ebersbach et al. 2007: 92).

„Ja, und persönlich nutze natürlich auch weiterhin Xing um alte Geschäftskontakte zu pflegen, um sich auszutauschen, aber auch immer mal zu schauen, was gibt’s, vielleicht gibt’s einen anderen Headhunter, der mich anschreibt. Oder es gibt einfach interessante Veränderungen von Personen, wo man einfach auf dem Laufenden bleibt und mal ganz schnell ohne eine private email Adresse haben zu müssen, auf der Plattform sich natürlich schnell austauschen kann.“ (Interview ID 03: 1313)

Auch in diesem Zitat kommt zum Ausdruck, dass der Befragte die Plattform vor allem dazu nutzt, sich mit alten Bekanntschaften auszutauschen und sich über berufliche Veränderungen dieser

Personen zu informieren. Berufliche Kontakte, speziell solche in höheren Positionen, könnten irgendwann für die eigene Karriere hilfreich sein, wobei Xing als ein Werkzeug zur Pflege dieser Kontakte eingesetzt werden kann. Ein weiterer Vorteil für die Anwender ergibt sich aus den Profilingformationen, die auf Businessplattformen in der Form eines Lebenslaufes dargestellt werden. Dies scheint nicht nur für Firmen und Personalberater, auf die wir später zurückkommen, interessant zu sein, sondern auch für private Anwender. Im folgenden Zitat wird die Bedeutung dieses Informationsaspekts besonders deutlich.

„Ahm, ja eigentlich so eher, dass man da halt Kontakte suchen kann, die man halt schon von früher kennt. Also so wie das Facebook jetzt ist. So auf die Art. Also gar nicht so in Hinblick auf Jobsuche oder so, also einfach wirklich so um zu schauen, wo sind meine Kontakte zu früher, was machen die jetzt so. (...) Und ja, das ist einfach spannend zu schauen wie sich die Leute entwickeln, wo die arbeiten, das ist eigentlich das interessante für mich.“ (Interview ID04: 2022)

Jeder Nutzer kann den Karriereverlauf einer Person nachvollziehen, sofern ihr Profil wahrheitsgemäß und halbwegs vollständig ausgefüllt ist. So kann man sich schnell und unkompliziert über die berufliche Entwicklung von ehemaligen Studienkolleginnen und alten Bekannten informieren, was für die Anwender ein zentraler Punkt zu sein scheint. Der Austausch mit Freunden und Bekannten über berufliche Inhalte ist, wie wir sehen werden, auf Ebene der persönlichen Interaktion fast selbstverständlich. Die zusätzliche Nutzung einer Business-Plattform für diesen Zweck verdeutlicht aber, dass die Akteure es für wichtig erachten, noch besser mit ihren Kontakten vernetzt zu sein. Dieser Aspekt des Online-Netzwerks, und zwar dass für jeden Anwender die Kenntnisse und Aktivitäten der anderen zugänglich sind und sozusagen bewusst gemacht werden, wird in der Theorie unter dem Begriff „Awareness“ geführt (Koch et. al 2007: 451). Es geht also einerseits darum, sich mit Personen, die man in den verschiedensten Kontexten kennen gelernt hat, auszutauschen und andererseits um das Einholen von Informationen über diese Kontakte, was sich mit der Übertragung seines Netzwerks in die virtuelle Welt sehr viel einfacher gestaltet. Es erfordert eben deutlich mehr Aufwand 50 Personen zu kontaktieren und sie über ihre berufliche Laufbahn zu fragen, als sich 50 Profile auf Xing durchzulesen. Xing ist ein SND, der explizit darauf ausgelegt ist, „Networking“ zu betreiben. Ob man die Art und Weise wie unsere Befragten das Online-Netzwerk nutzen, nun als „Networking“ bezeichnen möchte oder nicht, ist eher zweitrangig. Was aus den Daten jedoch klar hervorgeht ist, dass die Anwender den Nutzen der Plattform in erster Linie darin sehen, Bekanntschaften zu pflegen und sich über berufliche Veränderungen dieser Kontakte zu informieren. Wollte man noch eine Interpretationsebene höher gehen, so könnte man sich fragen, woraus das Interesse an den Karrieren anderer resultiert. Einerseits könnten z.B. die Arbeitgeber von Bekannten von Bedeutung

sein, weil sie für den Interessierten selbst potentielle Arbeitgeber darstellen. Andererseits sind die Profile von Kontakten wohl auch deshalb interessant, weil man sich die Qualifikationen und Interessen seiner Mitbewerber am Arbeitsmarkt ansehen kann. Laut Coleman besteht eine wichtige Form von sozialem Kapital im Informationspotential, das soziale Beziehungen in sich bergen. Der Erwerb dieser Informationen ist allerdings kostenaufwendig, weil er Aufmerksamkeit erfordert, die in der Regel knapp bemessen ist (1991: 402). Pfllegt ein Akteur seine sozialen Beziehungen zusätzlich auf virtueller Ebene, kann er das Informationspotential das in diesen Beziehungen vorhanden ist womöglich besser ausschöpfen.

#### 6.1.2.2 Xing - Informationen außerhalb des persönlichen Netzwerks

Mit „Aktivitäten, die über das persönliche Netzwerk hinaus gehen“ sind solche Aktionen und Interaktionen auf der Plattform gemeint, an denen direkt oder indirekt Personen beteiligt sind, die sich außerhalb des Netzwerks der handelnden Person befinden. In diesem Zusammenhang scheinen vor allem sogenannte Gruppen, also beispielsweise Zusammenschlüsse von Personen, die in ähnlichen Branchen arbeiten, von Bedeutung zu sein.

„Und vor allem auch die Gruppen die drinnen sind, also ich bin bei 3 oder 4 dabei über Logistik, wenn man da eine spezifische Frage rein stellt, da bekommt man wirklich Lösungsansätze, was man wirklich verwenden kann.“ (Interview ID 05: 2402)

Zwar ist die Bandbreite von solchen Zusammenschlüssen ungemein groß, für die Befragten sind aber, wenn überhaupt, nur solche relevant, die sich einem ganz bestimmten Inhalt, wie etwa fachspezifischen Fragen, widmen. Die Mitglieder solcher Gruppen haben in der Regel beruflich mit dem, der Gruppe zugrunde liegenden Thema, zu tun. Auch das oben stehende Zitat ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Befragte im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit auf ein Problem gestoßen ist und deshalb in den entsprechenden Gruppen nach Lösungen gesucht hat. In den Diskussionsforen dieser Zusammenschlüsse kann jeder Teilnehmer Beiträge verfassen. Hat man also eine Frage oder ein Problem, das mit dem der Gruppe zugrunde liegenden Thema zu tun hat, kann man dieses im Forum zur Diskussion stellen und erhält, sofern man Glück hat, Antworten oder Lösungsvorschläge von anderen Teilnehmern. Dies wäre ein Beispiel dafür, wie man auf der Plattform Informationen einholen kann, die außerhalb des persönlichen Netzwerks liegen. Die potentiellen Hilfeleistenden in der Gruppe muss man nämlich weder persönlich kennen, noch muss man sie auf Xing als Kontakt haben. Der Informationsaustausch wird in solchen Vereinigungen gefördert, weil branchen- themen- oder milieuspezifische soziale Ressourcen zusammengeführt werden (Burt 1992). Ein anderes Beispiel für die Nutzung von Xing-Gruppen ergibt sich aus dem

nächsten Interviewausschnitt.

„Und dann haben wir mal so eine Gruppe gegründet, wo ich Moderator bin, immer noch. So eine „Vergabe-Gruppe“ (...) das Ziel war das, dass wir halt ehemalige "Vergabeteilnehmer" über Xing finden (...) Dass man jetzt nicht nur das Vergabe-Forum hat, wo immer die selben Teilnehmer sind, sondern die halt auch im Xing sind. Und dass man das halt auch für Kooperationspartner nutzen kann.“ (Interview ID 02: 902)

An dieser Stelle bedarf es wohl einer etwas ausführlicheren Erklärung des Zitats. Die Befragte arbeitete in einem Unternehmen, das Seminare zu verschiedenen Themen anbietet. Dabei spielt neben den Inhalten auch der Vernetzungsgedanke eine bedeutende Rolle. Im Rahmen ihrer Tätigkeit der Vermarktung von Seminaren gründete die Interviewte zusammen mit einer Kollegin eine Gruppe. Einerseits um Teilnehmerinnen früherer Seminare zu vernetzen, andererseits um neue Teilnehmer zu gewinnen. Es geht hier also zum einem um das Pflegen bereits bestehender Kontakte, wie im Kapitel 6.1.2.1 bereits besprochen wurde, zum anderen aber auch darum, neue Kooperationspartner zu gewinnen. Dass dieses Projekt letztendlich nicht besonders erfolgreich war, ist für unsere Analyse zweitrangig. Es soll an den Beispielen lediglich verdeutlicht werden, wie Xing von seinen Anwendern auf beruflicher Ebene genutzt wird, auch wenn die Anwendungsweise nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Stellensuche steht. Beim nächsten Interviewauszug handelt es sich allerdings wieder um eine Strategie der Informationsbeschaffung, die mit der Arbeitsplatzsuche einhergeht.

Angemeldet habe ich mich während der Jobsuche. Weil es ist glaub ich recht gut, wenn man schauen kann, wenn du weißt wer dein Ansprechpartner bei Bewerbungsgesprächen ist, wie der drauf ist oder was der sucht oder wie man vielleicht das Gespräch lenken kann, damit man vielleicht einen gemeinsam Draht findet. (Interview ID 05: 2396)

Es geht an dieser Stelle nicht um die Linderung des Informationsproblems im Sinne Granovettters, sondern darum, sich einen Vorteil für ein bereits fixiertes Bewerbungsgespräch zu verschaffen. Bewirbt man sich für eine Stelle, setzt man gewissermaßen einen Prozess in Gang. Die Bewerbung wird bearbeitet und zumindest manchmal erhält man eine Antwort. Dabei kann es sich um eine Absage, eine Einladung zum Gespräch oder etwa auch um eine Aufforderung zur Nachreichung diverser Unterlagen handeln. Abgesehen von einer Absage, erfordern alle Varianten ein weiteres Schreiben des Bewerbers usw. In eben diesem Prozess kann der Stellensuchende möglicherweise absehen, welche Personen im Unternehmen beim Bewerbungsgespräch involviert sein werden. Sofern diese auf Xing vertreten sind, besteht also die Möglichkeit vorab einen ersten Eindruck zu gewinnen. Karrierestationen, Ausbildung, persönliche Interessen oder auch das

Profilbild können als Anhaltspunkte dienen, um sich auf das Gespräch vorzubereiten. Eine gemeinsame Gesprächsbasis etwa, kann sich positiv auf den ersten Eindruck auswirken. Dieses Beispiel stellt gewissermaßen einen Sonderfall dar. Zwar passt es insofern in die vorliegende Kategorie, dass Informationen außerhalb des persönlichen Netzwerks eingeholt werden, allerdings geht dieses Vorgehen nicht mit einer beruflichen Nutzung von Xing einher. Darüber hinaus wird hier deutlich, dass nicht nur die Profilingen von Personen die man bereits kennt von Interesse sind (wie in Kapitel 6.1.2.1 beschrieben), sondern auch von solchen, die man erst kennen lernen wird. Für das darüber stehende theoretische Konzept der Informationsgenerierung von Stellensuchenden ist das Beispiel allerdings ein weiteres, wichtiges Puzzleteil.

### 6.1.2.3 Der Vergleichsfall Facebook

Obwohl Xing und Facebook für unterschiedliche Zwecke ausgerichtet sind, werden die beiden Plattformen gerne verglichen. Ein Grund dafür findet sich möglicherweise darin, dass die Anwender beide Plattformen auf ähnliche Art und Weise benutzen. Bei beiden Netzwerken geht es aus Sicht der Teilnehmer vor allem um die Vernetzung mit schon bekannten Personen. Dabei werden die Beziehungen um eine virtuelle Dimension erweitert, was den Austausch untereinander erleichtert. Im vorliegenden Kapitel sollen nun Ausführungen der Interviewten beleuchtet werden, die auf einen Vergleich der Online-Netzwerke Xing und Facebook abzielen.

„Und zum kommunizieren, das geht wie gesagt glaub ich eher über Facebook. Da schreibst du eher mal wem, und kannst auch flapsiger schreiben.“ (Interview ID 05: 2473)

Der Befragte argumentiert in diesem Zitat auf zwei Ebenen. Einerseits spricht er aus der Perspektive der Allgemeinheit und verweist darauf, dass für die Kommunikation zwischen Personen, sofern sie über SND's läuft, eher Facebook als Xing herangezogen wird. Der zweite Teil des Auszugs scheint auf die persönliche Erfahrung des Interviewten zurückzugehen. Er bevorzugt es auf Facebook zu kommunizieren, da sich die Plattform, so könnte man interpretieren, eher für diese Zwecke anbietet. Interessant erscheint auch der Teil des Satzes, aus dem hervorgeht, dass die beiden Dienste einen unterschiedlichen Schreibstil verlangen. Auf der Businessplattform Xing tendieren die Anwender womöglich eher dazu eine förmliche Kommunikation zu pflegen, während der Austausch auf Facebook unkonventioneller („flapsiger“) von Statten geht. Zugegebenermaßen ist diese These etwas spekulativ. Dass der Austausch innerhalb des eigenen Netzwerks eher über Facebook als über Xing vollzogen wird, ist allerdings eine plausible Vermutung. Die Kommunikation mit Freunden und Bekannten ist aber nicht die einzige Funktion der beiden SND's, die von den Befragten für einen Vergleich herangezogen wird. Facebook kommt in sehr

unterschiedlichen Kontexten als Kontrastfall zur Sprache, wobei Xing selten gut davon kommt.

„Ja, also, ich hab's halt zu Recherchezwecke (im Zuge der Arbeit bei Firma XY) benutzt. Ja privat nicht. Nein eher nicht. Zum Teil ist sogar Facebook schon besser für sowas, für Recherche, weil da irgendwie mehr, man findet schon mehr bei Facebook. Für Energie, Energiewirtschaft.“ (Interview ID 02: 878)

Im oben stehenden Zitat erzählt eine Befragte von ihrer Tätigkeit in einem Unternehmen, in dem Xing für Recherchen zu verschiedenen Themen, aber auch für Personenrecherchen genutzt wird. Sie fährt fort und bringt Facebook ins Spiel, das sich ihrem Verständnis nach, zumindest teilweise, besser für Aufgaben dieser Art eignet. Das Wort „sogar“ verweist möglicherweise darauf, dass Facebook für solche Zwecke üblicher Weise nicht verwendet wird und andere Schwerpunkte hat. Zum einen verweist dieser Ausschnitt wieder auf die Informationsgenerierung im Zuge einer beruflichen Nutzung, wie sie im Kapitel 6.1.2.2 besprochen wurde. Zum anderen, und das ist für das vorliegende Kapitel relevant, wird hier wieder ein Vergleich zwischen den beiden Diensten angestellt. Solche Passagen, die quer durch alle Interviews relativ häufig vorkommen, sind vor allem auch deshalb interessant, weil von Seiten des Interviewers nie das Thema Facebook angesprochen wurde. Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung stehen vor allem die Berufskarrieren von HochschulabsolventInnen, weshalb Facebook als SND, der andere Schwerpunkte als Beruf und Karriere hat, nicht besonders relevant erschien. Nun deutet das Datenmaterial allerdings darauf hin, dass der wohl populärste Online-Dienst dieser Art für seine Anwender auch in dieser Hinsicht von Bedeutung ist.

„(...) ich finde schon, dass sich das ganze jetzt mehr auf Facebook verlagert. Weil wirklich ganze Firmen bei Facebook sind und da halt auch versuchen Absolventen anzusprechen und so. Also wirklich junge Leute anzusprechen und da bekomme ich dann schon, weil bei Facebook ist mein Netzwerk wesentlich größer, und da bekomme ich dann schon von Leuten, die eine eigene Firma haben Einladungen zu dem und dem Event. Und das finde ich auch persönlicher irgendwo.“ (Interview ID05: 2080)

Dass Unternehmen jeglicher Art auf den „Social-Media-Zug“ aufgesprungen sind und sich vorzugsweise auf Facebook präsentieren, ist angesichts der Mitgliederzahlen nicht verwunderlich. Es besteht jedoch ein Unterschied zwischen einer bloßen Werbekampagne im Web 2.0 und einer Strategie, die auf eine Vernetzung verschiedener Akteure und in weiterer Folge auf Personalrekrutierungen über SND's abzielt. Genau das, nämlich die Vernetzung mit Geschäftspartnern oder Kunden, sowie die Rekrutierung von viel versprechendem Personal soll Xing ermöglichen, umso bemerkenswerter ist es wenn Unternehmen zu diesem Zweck auch auf Facebook aktiv werden. Natürlich könnte man entgegen, dass die Aussage der Befragten und

somit dieser Trend spekulativ ist. Kaum zu bestreiten ist allerdings, dass immer mehr Firmen auf der Plattform vertreten sind, wobei wir die Absichten die dahinter stehen nur vermuten können. Die Befragten jedenfalls tendieren dazu, und das ist der springende Punkt, die beiden Online-Dienste auch in Hinblick auf berufliche Anwendungsmöglichkeiten zu vergleichen.

Aber ich finde, man kann irgendwie zu wenig machen. Man kann jetzt keine Pdf's raufstellen. Ein Logo kann man hinstellen, aber man hat jetzt irgendwie nicht so viele Möglichkeiten, nicht so wie bei Facebook, dass du jetzt irgendwas downloaden kannst oder so. (Interview ID 02: 916)

Dieser Ausschnitt bezieht sich auf die Funktionalität der beiden Online-Netzwerke. Die Befragte, um den Kontext kurz zu erläutern, erzählt von einer beruflichen Tätigkeit, bei der sie Xing u.a. für die Kundenakquise verwendete. Sie kritisiert die Limitiertheit des Dienstes hinsichtlich seiner Funktionen und hebt gleichzeitig die breiteren Möglichkeiten auf Facebook hervor. Nun stehen diese Ausschnitte, in denen die beiden Dienste von den Befragten gegenübergestellt werden zwar nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit unserer Forschungsfrage, jedoch sollte der Trend, dass die Nutzer von SND's Facebook auch im Businesskontext als (womöglich bessere) Alternative zu Xing sehen, auf jeden Fall festgehalten werden. Der bloße Verweis auf die höhere Mitgliederzahl und die Vorteile, die sich dadurch für private Anwender und Unternehmen ergeben, stellt keine ausreichende Erklärung für diesen Trend dar.

Das war so ein Workshop, so ein Experten-Workshop und die haben dann, das war aber wissenschaftlich alles, und die haben dann eben auch Facebook genutzt um Ergebnisse zu präsentieren. (...) Aber ja, ich glaube die haben da mehr Power dahinter als jetzt Xing, was sich jetzt nicht, was eher so stagniert, sich eher nicht so drastisch verändert, eher nur so den Business Bereich anspricht. Und da ist Facebook halt bunter. (Interview ID 04: 2086)

Auch in diesem Zitat, aus dem Interview mit einer Sozialwissenschaftlerin, wird deutlich, dass Facebook nicht nur für den privaten Austausch verwendet wird. Der Online-Dienst scheint auch für Beruf und Karriere an Bedeutung zu gewinnen und ist somit als unmittelbare Konkurrenz für Xing zu sehen. Ein Grund dafür ist, so könnte man die Befragte interpretieren, dass Xing eher statisch ist und im Gegensatz zu Facebook die nötige Innovationskraft vermissen lässt. Einen zweiten Erklärungsansatz sieht die Interviewte in der Vielfältigkeit von Facebook. Xing sei nur für den „Business-Bereich“ relevant, was sich wiederum nachteilig auf die Entwicklung der Plattform auswirke. Fest steht, dass unsere Befragten fast durchwegs Vergleiche zwischen den beiden Diensten anstellen, wobei Facebook auch für die berufliche Nutzung teilweise bevorzugt wird.

#### 6.1.2.4 Xing - Jobangebote im Online-Netzwerk

Viele Personen, die sich bei Xing anmelden, hoffen wohl zumindest insgeheim das ein oder andere Jobangebot über die Plattform zu erhalten. Wir werden uns in diesem Kapitel damit auseinandersetzen, wie die Praxis hinsichtlich solcher Angebote auf Xing aussieht. Dabei werden wir sehen, dass in diesem Zusammenhang Personaldienstleister eine bedeutende Rolle einnehmen. Somit greifen wir in gewisser Weise einem später folgenden Kapitel vor, in dem die Rolle dieser Personalfirmen noch auf einer allgemeineren Ebene beleuchtet wird. Abgesehen von dieser strukturellen Frage ist die vorliegende Kategorie auch insofern komplex, dass die Inhalte, also die Erfahrungen der Befragten, relativ stark divergieren. Sehen wir uns zunächst ein Zitat aus dem Interview einer Befragten an, die schon eine Reihe von Angeboten über die Plattform erhalten hat.

„Ja da kriegst du ständig. Zwei Leute, die hab ich jetzt schon fix, also 2 Vermittler, die mich ständig anschreiben oder anrufen und immer fragen, gestern zum Beispiel erst wieder einer aus Deutschland.“ (Interview ID 01: 196)

Die Interviewte ist bei Xing angemeldet seit sie im Berufsleben steht und erhält seitdem immer wieder Angebote von diversen Personalfirmen. Wie im Ausschnitt zu lesen ist, hat sie mit zwei Personen sogar regelmäßig Kontakt. In diesem Zusammenhang ist womöglich von Bedeutung, dass die Befragte ein wirtschaftliches Studium absolviert hat, 26 Jahre alt ist und bis vor kurzem bei einer großen österreichischen Bank in der Buchhaltung tätig war. So waren auch die Angebote, die sie erhalten hat, überwiegend für Stellen in der Bankenbranche. Die Vermittler, von denen im Zitat die Rede ist, sind sogenannte Headhunter, deren Aufgabe es ist für verschiedene Unternehmen geeignetes Personal zu finden. Ein solches Stellenangebot auf Xing zu erhalten, ist allerdings keine fixe Jobzusage, der Anwärtlerin müsste bei Interesse immer noch das übliche Bewerbungsprozedere durchlaufen. Nichts desto trotz ist es bemerkenswert, wenn Personaldienstleister regelmäßig über Xing Interesse bekunden. Es wird an dieser Stelle jedenfalls deutlich, dass die Teilnahme an der Plattform für Stellensuchende tatsächlich nützlich sein kann, auch wenn für die Anwenderin im konkreten Fall kein Bedarf bestand. Wie wir im nächsten Beispiel sehen werden, kann sich die Teilnahme am Online-Netzwerk auch auf andere Art und Weise positiv auswirken.

„Und die fragen dann halt auch, auch wenn ich kein Interesse habe, weißt eh, ob ich Leute kenne, die ich weiter vermitteln kann (...) Und teilweise kriegst du dann sogar Prämien, weil die gestern hat gesagt, ja wenn ich wen hätte der passt, dann kriegst du 400 Euro“ (Interview ID 01: 197)

In diesem Ausschnitt wird deutlich, wieso Personen auch dann kontaktiert werden, wenn sie

bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das sie nicht so bald wieder auflösen möchten. Für Personalfirmen sind nicht nur potentielle Arbeitnehmer als solche von Interesse, es geht ihnen auch darum, Zugang zum Sozialkapital der Kontaktierten zu erlangen. Das Vorgehen der Headhunter könnte man als Networking im engsten Sinne bezeichnen, auch wenn es hier gewissermaßen in einem professionellen Rahmen geschieht, welcher auch in einer möglichen Vermittlungsprovision zum Ausdruck kommt. Die Personaldienstleister nutzen hier den Online-Dienst auf eine Weise, die auf jenem herkömmlichen Prinzip beruht, das vielleicht am besten durch die Phrase „Kennst du jemanden, der ...?“ zum Ausdruck kommt. Die Befragte wiederum spielt den passiven, vermittelnden Part und wird dafür vom Suchenden honoriert. Diese Art der Personalsuche, wie sie auf Xing stattfindet ist ein Business-Plattform spezifisches Vorgehen und wird beispielsweise, um kurz auf das vorgehende Kapitel zurückzukommen, auf Facebook nicht praktiziert. Ein anderes Beispiel zeigt, wie der Zugang zum Sozialkapital einer Person hergestellt werden kann, ohne mit dieser Person in Kontakt zu treten.

„Ja, was natürlich auch extrem interessant ist, wenn sein eigenes Profil nicht passt, dass man dann auch seine Kontakte jetzt anschauen kann. Also, das kann man ja auch einstellen, ob das eine fremde Person sozusagen anschauen darf oder nicht. Und das ist sicherlich als Personalberater nicht uninteressant, wenn man weiß, die Person passt vielleicht nicht 100 prozentig, aber seine Kontakte sind dann wieder interessant.“  
(Interview ID 04: 1349)

Der oben stehende Ausschnitt stammt aus dem Interview mit einem Befragten, der in der Personalberater-Branche tätig ist. Auch hier wird deutlich, dass nicht nur Personen und deren Qualifikation für eine bestimmte Stelle für Headhunter von Interesse sind, sondern auch das Sozialkapital, sprich die Kontakte dieser Personen. Wir wissen aus zahlreichen Studien, dass soziales Kapital in verschiedenen Kontexten eine Rolle spielen kann (Bourdieu 1983; Coleman 1988; Burt 2001; Flap / Boxman 2001; Diekmann 2007). Das Zurückgreifen auf persönliche Kontakte bei der Stellensuche ist nur ein Beispiel. Andere Autoren zeigen, dass für manche Positionen ein hohes Sozialkapital quasi Teil des Stellenprofils ist (Erickson 2001). Darüber hinaus läuft die Personalrekrutierung in vielen Unternehmen über die Netzwerke der Angestellten, was sich für diese wiederum positiv auswirken kann, sei es in Form eines besseren „standings“ innerhalb der Firma oder schlicht durch Vermittlungsprovisionen (Voss 2007). Unsere Ergebnisse zeigen nun eine weitere Ebene, auf der das Sozialkapital von Personen wirksam werden kann. Ist jemand auf Xing angemeldet, stellt er gewissermaßen sein Sozialkapital zur Verfügung und wird somit selbst, bewusst oder unbewusst, zum Vermittler. Für den Personaldienstleister wiederum wird das Sozialkapital der Anwender zugänglich, sofern diese ihre Kontakte für andere Xing-Teilnehmer sichtbar machen. Ob ein Vermittler von seiner Funktion profitiert, ist wiederum vom Vorgehen des

Personaldienstleisters abhängig. Werden die Kontakte, die eine Person auf Xing hat für die Recherche herangezogen, weil jene Person, für die zu besetzende Stelle, nach genauerer Betrachtung, doch nicht geeignet scheint, so wird der Vermittelnde vielleicht nicht mal von seiner Rolle wissen. Akteure, die selbst aktiv werden, sind in der Regel wohl solche Personen, die vom Headhunter tatsächlich ein Angebot erhalten haben, dieses aber aus diversen Gründen ablehnen. Einerseits scheint Xing vor allem für Personaldienstleister ein geeignetes Werkzeug zu sein, um sich im Auftrag von Unternehmen auf die Kandidatensuche zu machen. Andererseits haben uns die bisherigen Beispiele in diesem Kapitel gezeigt, dass auch private Anwender durch eine Teilnahme profitieren können.

„Ja, jetzt im Laufe der Zeit bekommst du immer wieder mal welche (Jobangebote) von Headhuntern. Aber ja, man weiß nicht, ich bin mir nicht ganz sicher wie seriös die sind. Also es waren immer so Headhunting Firmen (...) Aber bin da ich schon sehr skeptisch (...) Zwei waren interessant und die anderen waren irgendwas „Larifari“, so Firmen.“  
(Interview ID 05: 2420)

Der, im obigen Auszug zitierte Befragte, meldete sich nach dem Studium, also während der Stellensuche, bei Xing an. Auch er weiß von einigen Anfragen zu berichten, die er allerdings erst später, als er schon im Berufsleben stand, erhielt. Im diesem Zitat erscheint aber noch ein weiterer Aspekt von Bedeutung. Der Befragte betont seine Skepsis gegenüber mancher Angebote und bezweifelt deren Seriosität. Bedenken dieser Art kommen im Datenmaterial relativ häufig vor.

Und ich muss sagen, dass man über Xing auch öfter so unseriöse Angebote bekommt, also von Leuten: Ja, ich mach die und die Firma auf und du kannst da von zu Hause aus arbeiten. Du musst das und das investieren, also das nehme ich nicht so wirklich ernst, diese Plattform. (Interview ID 04: 2013)

Auch aus diesem Zitat geht hervor, dass Angebote, die über die Plattform eingehen nicht immer für bare Münze genommen werden können. Die befragte Sozialwissenschaftlerin hinterfragt in ihren Ausführungen allgemein die Nutzbarkeit von Xing für die Arbeitssuche und deutet an, dass unseriöse Anfragen nicht den Ausnahmefall darstellen. Hierzu muss allerdings angemerkt werden, dass im Interviewausschnitt nicht von Personaldienstleistern, die irgendwelche zweifelhaften Angebote unterbreiten, die Rede ist. Worauf die Interviewte verweist sind Anfragen von privaten Anwendern, die ein mehr oder weniger seriöses Unternehmen gründen wollen oder gegründet haben, und für diesen Zweck Personen suchen, die mit ihnen (in welcher Form auch immer) kooperieren. Zweifelhafte Nachrichten dieser Art gehen meist gleich an mehrere Empfänger und sind auf Xing tatsächlich relativ häufig. Dieses Phänomen ist allerdings nicht spezifisch für Xing sondern ist im Internet allgemein weit verbreitet, so kennen wir beispielsweise alle sogenannte

Spam- Emails, in denen das schnelle Geld versprochen oder zweifelhafte Produkte angepriesen werden. Diese Art der Angebote ist also grundsätzlich zu unterscheiden, von jenen der Personaldienstleister. Auf der anderen Seite kann man allerdings auch nicht davon ausgehen, dass jedes Angebot eines Headhunters seriös ist und dass jeder, der sich als Personalberater ausgibt auch ein solcher ist. Der Vorteil, dass man über Xing Personen kontaktieren kann, die man persönlich nicht kennt, wird für die Anwender dann zum Nachteil, wenn sie Nachrichten und Anfragen erhalten, die gänzlich unerwünscht sind. Gleichzeitig ist dies aber auch ärgerlich aus Sicht jener Personaldienstleister und Unternehmen, die auf der Plattform seriös agieren, weil auch diese in Verruf geraten. Wie wir sehen ist Angebot nicht gleich Angebot. Anwender, die auf Xing nach einer Stelle Ausschau halten, müssen Anfragen hinsichtlich ihrer Seriosität filtern. Speziell für österreichische Nutzer kommt nun ein anderes Problem hinzu, das die Brauchbarkeit von Jobangeboten weiter einschränkt.

„Ja halt auch überwiegend so Deutschland. Also ich finde, dass das Xing sehr deutschlandlastig ist. Und Jobs meistens halt für Deutschland gelten.“ (Interview ID 04: 2045)

Für unsere Grundgesamtheit der HochschulabsolventInnen im Raum Wien kommt bei der Jobsuche über Xing ein erschwerender Faktor hinzu, der sich schlicht dadurch ergibt, dass ein Großteil der Nutzer aus der BRD stammt. Xing ist zwar explizit auf den deutschsprachigen Raum ausgerichtet, und somit das Gegenstück zur USA-lastigen Businessplattform LinkedIn, aber schon allein aus den Bevölkerungsverhältnissen der beiden Länder (Österreich und Deutschland) ergibt sich sozusagen ein Deutschland-Schwerpunkt. Für jemanden der nur in Österreich arbeiten möchte, bedeutet dies eine weitere Einschränkung hinsichtlich angebotener Stellen. Ob und inwiefern sich die Nutzerzahlen zwischen den beiden Ländern relativ zur Gesamtbevölkerung unterscheiden, können wir an dieser Stelle nicht beantworten und ist auch eher zweitrangig. In Zeiten eines europäischen Arbeitsmarktes sind Stellensuchende oftmals ohnehin sehr flexibel, der Vollständigkeit halber sei aber festgehalten, dass einige Befragte der Plattform einen Deutschland-Schwerpunkt attestieren und dies als Nachteil für österreichische Nutzer empfinden. Wie eingangs bereits erwähnt sind die Erfahrungen der Befragten vielschichtig, wenn es um Jobangebote auf der Business-Plattform geht.

„Also was mir nie passiert ist, über Xing bin ich nie angeschrieben worden interessanter Weise. Warum weiß ich gar nicht. Ich kenne viele Leute die über Xing angeschrieben werden, aber die sind oft im Sales. Es schauen sich Leute zwar das Profil öfter an, so Personaldienstleister, aber angeschrieben werde ich eigentlich nicht. Das ist mir so nicht passiert.“ (Interview ID 02: 839)

In diesem Interview-Auszug wird deutlich, dass Angebote auch ausbleiben können und nicht die logische Konsequenz einer Teilnahme sind. Die Befragte unterscheidet sich insofern nicht von jenen, die über Anfragen zu berichten wussten, dass alle über ein halbwegs vollständiges Profil verfügen und ein einigermaßen großes Netzwerk haben. Warum Angebote trotzdem ausbleiben, kann viele Gründe haben, über die wir im Rahmen dieser Arbeit aber nur spekulieren können. Die Anzahl der Kontakte einer Person wäre z.B. ein naheliegender Faktor, der sich auf das Erhalten von Angeboten auswirken könnte. Die oben zitierte Befragte verfügt allerdings über vergleichsweise viele Kontakte, sodass dieser Erklärungsversuch hier nicht anwendbar ist. Wenn wir nun auch noch von Berufserfahrung und Qualifikation als mögliche Einflussvariablen absehen, was wir aufgrund der Kenntnis der Lebensläufe der Befragten tun, könnten beispielsweise noch das Alter oder die Branche der Befragten als Variablen in Frage kommen, die sich auf das (Nicht-) Erhalten von Angeboten auswirken. Darüber hinaus kann in diesem Zusammenhang auch „Glück“ als möglicher Faktor in Frage kommen. Die Erfahrungen der Befragten hinsichtlich erhaltener Job-Angebote divergieren, wie wir gesehen haben, relativ stark. Auch haben wir festgestellt, dass die Interviewten solche Angebote sehr unterschiedlich bewerten. Einige Befragte berichten in positiver Art und Weise über das Erhalten von Anfragen, andere wiederum bringen ihre Skepsis zum Ausdruck. Ganz klar abgezeichnet hat sich allerdings, dass Angebote in der Regel nicht direkt von Firmen kommen, die Stellen zu vergeben haben, sondern eher von Personaldienstleistern, die mit der Suche von geeigneten Personen beauftragt worden sind. Schließlich muss an dieser Stelle noch angemerkt werden, dass sich auch diese Kategorie in das darüber liegende Konzept der Informationsgenerierung einordnen lässt, da Xing-Teilnehmer, sofern sie Jobangebote erhalten, über vakante Stellen informiert werden. Umgekehrt stellt die Plattform für Personaldienstleister, worauf wir aber noch detaillierter eingehen werden, eine Möglichkeit dar, im Auftrag von Unternehmen nach geeigneten Kandidaten Ausschau zu halten. Somit kann das Informationsproblem am Arbeitsmarkt für beide Seiten gelindert werden, auch wenn die Vorteile für Personalfirmen bzw. deren Auftraggeber überwiegen.

## **6.2 Die Rolle der Personaldienstleister**

Personaldienstleister, Personalberater oder Headhunter sind einige Bezeichnungen für Akteure in einer relativ jungen Sparte der Beratungsbranche, deren Geschäft es ist, Unternehmen bei der Suche und der Auswahl von Personal zu unterstützen. Im Laufe der vorliegenden Forschung hat sich herausgestellt, dass diese Akteure bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen eine nicht zu unterschätzende Rolle einnehmen. Dass dem so ist, kann als Teilergebnis dieser Arbeit gesehen werden, auch wenn zu Beginn der Untersuchung noch keine Überlegungen in diese

Richtung angestellt wurden. Auch deshalb halten wir diese Kategorie für zentral. Ausführungen der Befragten zu diesem Thema haben sich aus dem Gespräch heraus ergeben haben. Das heißt, dass im Interviewleitfaden für die ersten Gespräche keine Fragen in diese Richtung Platz fanden. Als sich aber die Bedeutung der Personalberater für das Forschungsfeld abzeichnete, wurde ein zusätzliches Interview mit einer Person vereinbart, die in dieser Branche tätig ist, um eine Expertenmeinung in die Untersuchung einfließen zu lassen. Personalberater interagieren auf unterschiedlichen Ebenen des Arbeitsmarktes. Eine Interaktionsebene ist, wie wir bereits im Kapitel 6.1.2.4 gesehen haben, die Business-Plattform Xing, auf der die Berater nach potentiellen Kandidaten für spezifische Stellen suchen.

Ja also als Personalberater freut mich das natürlich, dass es möglichst ein ausführliches Profil gibt. D.h. ich weiß, was hat der studiert, ich weiß wie viel Berufserfahrung er hat. Hat er beispielsweise auch Führungskompetenz, gibt er dort das an, beschreibt er auch ein bisschen die Tätigkeit, sehr konkrete Tätigkeiten, das kann man ja auch alles sehr detailliert auch ergänzen, was man für Agenden in der jetzigen Position hat. Was natürlich auch immer sehr interessant ist. Ja, in welchen Gruppierungen ist er, also gibt es da gewisse Fachverbände in denen er ist. (Interview ID 03: 1344)

Der Interviewte erläutert in diesem Ausschnitt, welche Kriterien ein Profil auf Xing aus seiner Sicht erfüllen sollte. Er betont, dass es vor allem um die Vollständigkeit einer Profilstelle geht. Auch Xing selbst versucht seine Nutzer zu motivieren ein möglichst gut ausgefülltes Profil zu führen, indem die Vollständigkeit in Prozentpunkten angezeigt wird. (Kapitel 4.7.3: Abb. 2) Auch in diesem Zusammenhang können wir von einer Strategie zur der Informationsgenerierung sprechen. Durch das Ansammeln von Informationen über Akteure auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich für die Personalberater und in weiterer Folge für die Arbeitgeberseite eine Erleichterung. Je mehr der Personalberater über einen Akteur in Bezug auf seine Qualifikationen und Berufserfahrung weiß, desto leichter ist sozusagen seine Arbeit und desto effektiver kann er geeignete Kandidaten für seine Auftraggeber suchen. Dass auch Stellensuchende von der Plattform profitieren können, indem sie beispielsweise Jobangebote erhalten oder Informationen anderer Art einholen, haben wir bereits in den zurückliegenden Kapiteln gesehen. Personalberater nehmen, wie eingangs bereits erwähnt, eine zentrale Rolle auf Xing ein. Die Online-Plattform ist aber nur eine Ebene, auf der diese Akteure mit den Stellensuchenden interagieren. Im Datenmaterial finden sich zahlreiche Passagen, in denen die Interviewten von Erfahrungen mit Personalberatungsfirmen berichten. Sehen wir uns zunächst einen Auszug an, in dem die Befragte schildert, wie sie zu ihrer ersten festen Anstellung nach dem Studium gekommen ist. Der Berufseinstieg, das nur der Vollständigkeit halber, fand nach Abschluss des Bachelorstudiums statt, das Masterstudium absolvierte die Befragte berufsbegleitend.

„ (...) und ja dann hab ich halt verschiedene Bewerbungen geschrieben, Personaldienstleister und so Sachen, und dann hab ich halt über (Name des Personaldienstleisters) dann den Job für (Name des Arbeitgebers) bekommen. Also dort habe ich mich eigentlich für einen anderen Job beworben, das ist nichts geworden, und dann ein paar Wochen später haben sie mir geschrieben, oder angerufen, dass sie was anderes hätten, ob mich das interessieren würde und mich so zu (Name des Arbeitgebers) eigentlich vermittelt.“ (Interview ID 01: 96)

Der Auszug verdeutlicht sehr anschaulich, nach welchem Prinzip das Geschäft der Personaldienstleister funktioniert. Die oben zitierte Befragte hat sich im Zuge der Arbeitssuche für eine Stelle beworben, für deren Besetzung ein Personalberater beauftragt war. Die offene Stelle wurde zwar nicht mit der Befragten besetzt, jedoch hat sie mit ihrer Bewerbung Informationen über sich als Arbeitskraft an die Personalfirma weitergegeben. Diese wiederum wurde offensichtlich mit der Besetzung einer weiteren Stelle beauftragt, für welche die Interviewte geeignet zu sein schien, sodass man auf sie zurück kam und sie schließlich erfolgreich vermittelte. Die Befragte war mit der Position zufrieden, empfand Arbeit und Gehalt ihrer Ausbildung angemessen, weshalb sie mehrere Jahre im Unternehmen arbeitete. Den Kontakt zu verschiedenen Personalfirmen hielt sie während dieser Zeit aufrecht und bekam, wie aus Kapitel 6.1.2.4 bereits hervorging, immer wieder Jobangebote. So ist es wenig überraschend, dass auch beim ersten Berufswechsel der Interviewten ein Personaldienstleister beteiligt war.

„Da hab ich irgendwie eben einen Anruf bekommen, auf meine private Handynummer, die eigentlich nirgends verfügbar ist, und da hat halt auch so ein Headhunter, (Name der Personalfirma) haben die geheißen, angerufen, ob ich Interesse hätte, sie hätten da einen Job. (...) dann bin ich bei (Name der Personalfirma) vorstellig gewesen. Da hab ich so einen Persönlichkeitstest machen müssen und ein normales Vorstellungsgespräch. Und ja, 2 Tage nach dem Gespräch hat mich dann eh der Chef von der (Name des Arbeitgebers) eingeladen, ob ich nicht vorbei kommen will, und innerhalb von zwei Stunden war das dann eigentlich unter Dach und Fach.“ (Interview ID 01: 233)

Auch an dieser Stelle wird deutlich, wie Personalberater das Informationsproblem am Arbeitsmarkt, vor allem für die Arbeitgeberseite, erleichtern. Die vakante Stelle muss vom Unternehmen gar nicht erst ausgeschrieben werden, da potentielle Kandidaten direkt vom Personalberater kontaktiert werden. Würde die Firma die offene Stelle z.B. in Zeitungen und auf Internetportalen inserieren, hieße das noch lange nicht, dass sich für das Stellenprofil geeignete Personen beworben hätten. Darüber hinaus erspart man sich das Sortieren und Ordnen der Bewerbungen, die Bewerbungsgespräche usw. Aber auch für die Befragte ergibt sich aus dem, im Zitat beschriebenen, Vorgehen ein Vorteil. Sie muss nicht aktiv nach einer Stelle suchen, sondern

wird vom Personaldienstleister kontaktiert, weil dieser die Befragte als geeignete Kandidatin für eine vakante Stelle sieht. Als Nachteil könnte man das umfangreichere Bewerbungsprozedere ansehen, das die Befragte für eine Vermittlung durchlaufen muss. Wie im Zitat zu lesen ist, findet nämlich zunächst ein Bewerbungsgespräch bei der Personalfirma statt, anschließend ein Persönlichkeitstest und erst dann kommt es möglicherweise zu einem Gespräch mit einem Entscheidungsträger des potentiellen Arbeitgebers. Der Personaldienstleister nimmt sozusagen eine Vorselektion vor, sodass nur geeignete Kandidaten im Unternehmen vorstellig werden. Ein anderes Zitat, das die Rolle der Personaldienstleister bei der Besetzung von vakanten Stellen verdeutlicht, stammt aus dem Interview mit dem befragten Headhunter.

Es geht hier sehr viel um Empfehlungsmanagement-Sourcing, das wird sehr stark aktiv da genutzt um sehr zielgruppenspezifisch bestimmte Positionen zu platzieren und sich einfach, wie man das z.B. bei einer Anzeige macht, bei einer Anzeige von einer normalen Tageszeitung, das liest jeder, das ist relativ breit gefächert und man spricht relativ wenige Fach- oder Führungskräfte dort an. Und wenn man sich dann in einer speziellen Branche in einem speziellen Netzwerk befindet, ist die Wahrscheinlichkeit natürlich größer die richtige Ansprechperson zu finden. (Interview ID03: 1307)

Der Befragte verweist auf die bereits erwähnte Problematik, dass es für Unternehmen oft schwierig ist, Personen zu finden, die in das Stellenprofil einer vakanten Position passen. Auf Anzeigen in Zeitungen und im Web melden sich meist zwar eine Vielzahl von Bewerber, ob darunter der „Richtige“ zu finden ist, bleibt aber mehr oder weniger dem Zufall überlassen. Auch im Zitat kommt zum Ausdruck, dass man eine Suche, je nach zu vergebender Stelle, spezifisch anlegen muss, um die Chance zu erhöhen, auf geeignete Personen zu stoßen. Netzwerke, in welcher Form auch immer, stellen eine Möglichkeit dar die Suche zu optimieren. Personaldienstleister machen in diesem Fall nichts anderes als Unternehmen, die ihr Personal selbst über Netzwerke suchen. Der Unterschied scheint allein in der Professionalisierung der Dienstleister zu liegen. Dass man über Netzwerke an Informationen gelangt, die sonst nicht zugänglich wären, hat schon das Zitat weiter oben gezeigt, in dem sich die Befragte darüber wundert, dass der Personalberater ihre Telefonnummer herausgefunden hat, obwohl diese gar nicht im Telefonbuch verfügbar ist. Sehen wir uns nun aber einen weiteren Interviewausschnitt an.

„Der Einstieg bei (Name des Arbeitgebers) 2002 war über einen Personaldienstleister. Und da habe ich mich halt beworben und habe ein Vorgespräch gehabt und dann halt ein Gespräch mit dem Finanzchef und dann haben sie mich eingestellt.“ (Interview ID 02: 499)

Auch die hier zitierte Interviewte hat die Erfahrung gemacht, von einem Personaldienstleister vermittelt worden zu sein. Wieder kommt es zu einem Vorgespräch beim Personaldienstleister, was die Filterfunktion dieser Akteure ein weiteres Mal deutlich macht. Nur wenige, geeignete Kandidaten gelangen bis zum Gespräch mit dem Entscheidungsträger des potentiellen Arbeitgebers, was dem Unternehmen einen enormen Arbeitsaufwand erspart. Der Ausschnitt ist vor allem eine Bestätigung der vorhergehenden Ausführungen und findet sich deshalb an dieser Stelle wieder. Zu neuen Einsichten bringt uns der nächste Auszug aus dem selben Interview.

„Ich hab den Fall gehabt, dass mich eine Freundin vermitteln wollte, bzw. mir eine Rutsche legen wollte, aber dann bin ich erst recht, trotz allem, beim Personaldienstleister gelandet. Ja, das ist dann schon wieder schwieriger, weil dann bist ja sowieso in diesem normalen Prozedere drinnen, im normalen Auswahlverfahren und hast eigentlich auch nicht mehr Chancen.“ (Interview ID 02: 718)

Die Befragte schildert hier einen Fall, der gewissermaßen schon in das nächste Kapitel hineinreicht, in dem die Rolle der persönlichen Kontakte thematisiert wird. Der Ausschnitt ist allerdings auch für die vorliegende Kategorie von Interesse, da er uns eine zusätzliche Perspektive auf die Bedeutung von Personalberatern liefert. Die im Zitat erwähnte Freundin der Interviewten hat von einer vakanten Stelle in einem Kosmetikunternehmen erfahren. Warum sie davon wusste, ist damit zu erklären, dass sie quasi in derselben Branche tätig ist und mit dem betreffenden Unternehmen auf beruflicher Ebene kooperiert. Die Freundin hat diese Information also unserer Interviewpartnerin weitergegeben und darüber hinaus eine Empfehlung für diese ausgesprochen. Für die Besetzung der Stelle war allerdings eine Personalfirma beauftragt, was zur Folge hatte, dass die Befragte nicht direkt mit einem Entscheidungsträger des potentiellen Arbeitgebers in Kontakt kam, sondern zum Bewerbungsgespräch beim Personaldienstleister eingeladen wurde. Die Frage, die sich nun aufdrängt ist, wie die Angelegenheit verlaufen wäre, wenn keine Personalfirma mit der Besetzung der Stelle beauftragt gewesen wäre. Hätte die Befragte auf Grund der Empfehlung in diesem Fall bessere Karten gehabt, oder wäre ihr ohnehin abgesagt worden? Das Beispiel zeigt jedenfalls, dass durch das Zwischenschalten der Personalfirma der Einfluss eines persönlichen Kontakts aufgehoben werden kann. Auch wenn der Bonus, den die Befragte durch die Empfehlung gehabt hat, nicht ausschlaggebend gewesen wäre, hätte es einen solchen zumindest gegeben. Durch die Zwischenschaltung des Personaldienstleisters kann man davon ausgehen, dass der Bonus zur Gänze verloren geht. Die Empfehlung wurde ja schließlich beim potentiellen Arbeitgeber und nicht bei der Personalfirma ausgesprochen. Wir halten deshalb die Annahme für plausibel, dass Personaldienstleister unter Umständen die Arbeitsplatz-Vermittlung über persönliche Kontakte unterbinden können.

### **6.3 Die Rolle persönlicher Netzwerke**

In diesem Kapitel soll erläutert werden, inwiefern persönliche Kontakte für die Stellensuche unserer Befragten von Bedeutung sind. Wir werden hier nur auf Ereignisse, Interaktionen und Handlungen Bezug nehmen, die auf physischer Ebene stattfinden, da die Rolle des persönlichen Netzwerks auf virtueller Ebene in einem eigenen Kapitel behandelt wurde. Stellensuchende wenden, wie wir bereits wissen, verschieden Strategien an, um Informationen zu generieren, die für ihre Jobsuche hilfreich sein könnten. Darunter fallen beispielsweise das Lesen der Stellenanzeigen in Tageszeitungen und im Internet und die Teilnahme an Social-Networking Plattformen. Im vorliegenden Kapitel werden wir darauf eingehen, wie Informationen aus dem persönlichen Netzwerk bei der Stellensuche genutzt werden. Aus dem Datenmaterial geht hervor, dass der Austausch mit Freunden und Bekannten über Beruf und Karriere einen hohen Stellenwert besitzt, wobei diese Austauschprozesse von einigen Befragten explizit als Suchstrategien hervorgehoben werden, sodass sie als fester Bestandteil der Jobsuche angesehen werden können.

„Also das ist schon so, wenn ich jetzt z.B. einen Job suche, dann bespreche ich das mit meinem Bekanntenkreis. Ja, also die, die ich gut kenne klarerweise. Nicht wahllos. Aber ich muss sagen, das funktioniert eigentlich am Besten. (Interview ID02: 929)

Die Interviewte schildert in diesem Ausschnitt, dass vertraute Personen bei der Arbeitssuche immer miteinbezogen werden. Sie sucht also im Freundes- und Bekanntenkreis nach Ratschlägen und Ideen, hört sich sozusagen um und versucht Informationen über die Lage am Arbeitsmarkt einzuholen. Darüber hinaus wird im Zitat eine Bewertung über die Erfolgsaussichten dieser Suchstrategie im Vergleich zu anderen abgegeben. Die Befragte meint, dass mit der Suche über Netzwerke die besten Ergebnisse erzielt werden können, wobei man hier natürlich darauf verweisen muss, dass dies vom jeweiligen Netzwerk einer Person abhängig ist. Die Anzahl von Personen, auf die man zurückgreifen kann, sowie deren beruflicher Status wären beispielsweise Faktoren, welche die Effektivität eines Netzwerks erahnen lassen. Folglich müssen wir diesbezüglich mit Verallgemeinerungen sehr vorsichtig sein. Was aber als interessanter Hinweis aus diesem Ausschnitt mitgenommen werden kann, ist der Punkt, dass der Austausch mit Freunden und Bekannten explizit als Suchstrategie erwähnt wird. Man könnte nun entgegen, dass die Suche über Kontakte in diesem Fall vor allem deshalb einen hohen Stellenwert hat, weil die Befragte über ein effektives Netzwerk verfügt. Schauen wir uns also, um uns nicht in Spekulationen zu verirren, einen Auszug aus einem anderen Interview an.

„Ja das schon auch. Also man weiß, der Freund oder die Freundin ist in dem Bereich und die könnte mir dann die Informationen geben, da frage ich mal nach und ja, also das ist schon auch da.“ (Interview ID 04: 2304)

Auch diese Interviewte, eine promovierte Sozialwissenschaftlerin, greift auf ihr Ego-Netzwerk zurück, um für die Jobsuche relevante Informationen einzuholen. Das Vorgehen scheint hier, im Vergleich zur vorhin zitierten Befragten, jedoch spezifischer zu sein. Im vorliegenden Ausschnitt wird weniger ein genereller Austausch als ein gezieltes Einholen von Informationen beschrieben, für das je nach Bedarf Personen kontaktiert werden, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit weiterhelfen könnten. Ganz allgemein bestätigt sich aber die Tendenz, dass persönliche Kontakte ganz bewusst bei der Stellensuche miteinbezogen werden.

„Natürlich tauscht du dich aus, vor allem auch mit den Freunden vom Studium, wenn du zugleich fertig wirst. Wo gehst du hin, was machst du dort. Kannst du mir vielleicht helfen? Man probiert sich schon auszutauschen. Aber es wird immer weniger, je weiter man vom Studium weg ist, weil der Kontakt dann nicht mehr so gehalten wird. Aber auch mit Freunden tauscht du dich natürlich aus“ (Interview ID05: 2376)

Der Austausch mit Freunden und Bekannten scheint für die Befragten selbstverständlich zu sein. Wieso sollte man sich auch nicht austauschen, wenn man die Möglichkeit dazu hat? Man könnte sich nun fragen, ob diese Form des Netzwerkens ein Phänomen ist, das mit der größer werdenden Popularität des Netzwerk- Begriffs an Bedeutung gewonnen hat (Weyer 2011; Bommers / Tacke 2006), oder ob man sich immer schon in diesem Ausmaß ausgetauscht hat. Auch ist offen, ob es sich dabei um einen Trend handelt, der speziell bei Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen zu beobachten ist, oder quer durch alle Bildungsschichten, Klassen und Milieus verläuft. Diese und andere Fragen können und sollen im Rahmen dieser Arbeit zwar nicht beantwortet werden, ihr Aufwerfen ist aber deshalb interessant, weil sich dadurch neue Perspektiven eröffnen können. Wir stellen also zusammenfassend noch einmal fest, dass für die Stellensuche von HochschulabsolventInnen das persönliche Netzwerk eine tragende Rolle spielt und sehen uns sogleich einen weiteren Interviewausschnitt an, der damit im Zusammenhang steht.

Das gleiche mache ich ja auch. Also einfach auch so Netzwerken, also ich bin ja auch so, dass wenn ich jetzt was erfahre, leite ich das eigentlich auch gleich weiter. Wenn ich das empfehlen kann. (Interview ID 02: 940)

Was die Befragte hier anspricht, wird in der einschlägigen Literatur vielfach diskutiert (Popitz 2001; Coleman 1991). Die Autoren verwenden zum Teil unterschiedliche Konzepte und Begrifflichkeiten zur Erklärung dieses Problems, so wird unter anderem von der Reziprozitätsnorm oder schlicht

von Vertrauen gesprochen, wenn Bedingungen für erfolgreiches Netzwerken genannt werden. Konkret geht es um die Tatsache, und das wird auch im oben stehenden Zitat deutlich, dass man Verpflichtungen eingeht, wenn man Hilfeleistungen anderer in Anspruch nimmt. Sozialer Austausch beinhaltet eine Abfolge zeitversetzter Leistungen (Diekmann 2007: 51), wobei Vertrauen eine Grundbedingung ist, um eine Vorleistung in Anspruch nehmen zu können. Der Hilfeleistende könnte bei fehlendem Vertrauen keine „Rückzahlung“ erwarten, da der Hilfeempfänger mit opportunistischem Verhalten die gleichen Vorteile erzielen könnte. Anders formuliert geht es um die Einhaltung der Reziprozitätsnorm, was sinngemäß bedeutet, dass Gefälligkeiten erwidert werden sollten. Ein Netzwerk kann nur dann funktionieren, wenn diese, auf Gegenseitigkeit beruhende, Norm eingehalten wird.

### **6.3.1 Kontakte als Vermittler**

In diesem Kapitel werden wir uns mit Situationen auseinandersetzen, in denen ein persönlicher Kontakt unserer Interviewten tatsächlich einen Stelle vermittelt hat. Diese Kategorie setzt ein unmittelbares Eingreifen einer Person voraus, was deshalb wichtig zu erwähnen ist, weil wir im darauf folgenden Kapitel Ereignisse beleuchten werden, in denen Kontakte als Informanten auftreten, welche nicht unmittelbar in das Bewerbungsprozedere eingreifen. Eine ähnliche Argumentation ist auch bei Kriesi (2007) zu finden, der vermutet, dass Kontakte für eine erfolgreiche Arbeitsplatzvermittlung oft selbst aktiv werden müssen, weil das Bereitstellen von Informationen nicht ausreicht. Daher ist in diesem Zusammenhang eine Unterscheidung zwischen zugänglichem und aktiviertem Sozialkapital notwendig (Lin 2001). Nachdem nun geklärt ist, worum es in dieser Kategorie gehen soll, widmen wir uns gleich einer Stelle aus dem Datenmaterial.

Den Chef von (Name des Arbeitgebers), den habe ich eigentlich kennen gelernt durchs Tennis und Badminton spielen. Von dem her war es recht einfach zu sagen: Wie schaut's aus, hast du ein Aufgabengebiet, ich kann das und das? Hast du irgendwas Adäquates oder kannst mich da hinein bringen? Das war das einzige was wirklich gefruchtet hat.  
(Interview ID 05: 2443)

Zu diesem Interviewausschnitt ist vorab anzumerken, dass es sich bei der vermittelten Stelle um ein Praktikum handelt, das der Befragte im Rahmen seines Studiums absolvieren musste. Zum diesem Zeitpunkt war der Befragte also noch kein Hochschulabsolvent, nichts desto trotz ist der Ausschnitt für unsere Arbeit von Bedeutung, weil aufgezeigt wird, wie die Stellensuche über Netzwerke von Statten gehen kann. Clubs und Vereine waren immer schon geeignete Orte für die Akkumulation von Sozialkapital. Man denke nur an die exklusiven Golf- oder Countryclubs in

früheren Jahrzehnten, an denen viele Mitglieder vor allem der guten Kontakte wegen teilnahmen (Bourdieu 1982). Das vorliegende Beispiel in Form des Interviewauszugs ist sozusagen ein „Networking-Klassiker“. Wie schon aus dem Zitat hervorgeht, konnte der Befragte sein Praktikum schließlich in jenem Unternehmen absolvieren, in dem sein Tennis- und Badmintonpartner eine hohe Position inne hatte. Die Praktikumsstelle war weder ausgeschrieben noch eingeplant, sondern wurde für den Interviewten quasi neu geschaffen. Solche Stellenkreationen kommen, wie wir bereits aus der einschlägigen Literatur wissen, vor allem bei der Personalrekrutierung über Netzwerke zu Stande (Granovetter 1974, 1995). Auch nach seinem Praktikum blieb der Befragte mit seinem Chef und Tennispartner in Kontakt und hätte schließlich nach Beendigung seines Studiums in der Firma zu arbeiten beginnen können. Allerdings brach im selben Zeitraum die Wirtschaftskrise aus, wovon das Unternehmen stark betroffen war, sodass Personal entlassen werden musste. Aus diesem Grund kam schließlich auch mit dem Interviewten kein Arbeitsverhältnis zu Stande. Unter anderen Umständen hätte der Befragte also auch beim Berufseinstieg von diesem Kontakt profitiert. Ein ähnliches Beispiel findet sich im Interview mit einer anderen Befragten.

„Nein, ich wollt das zuerst eigentlich in (Ortsname) machen, aber dann hat halt mein Chef dort gemeint, da lernst du sicher viel mehr in Wien und er checkt das einmal und schaut ob was geht. Und dann hat er mir halt den Kontakt für Wien verschafft, ich war dann Vorstellungsgespräch und ja, das hat dann eh funktioniert.“ (Interview ID 01: 58)

Die Interviewte arbeitete während ihres Studiums jedes Jahr in den Sommerferien in einem großen Industrieunternehmen in der Steiermark, wo sie auch ihr Pflichtpraktikum absolvieren wollte. Als sie mit ihren Vorgesetzten darüber sprach, schlug ihr dieser vor, für das Praktikum den Arbeitsplatz firmenintern zu wechseln. So stellte ihr Vorgesetzter auch den Kontakt zum Wiener Standort her und vermittelte die Befragte schließlich erfolgreich. In diesem Fall war es ein Kontakt aus der Arbeit, der als Vermittler auftrat. Entscheidend bei einer Arbeitsvermittlung, auch das wurde schon in einigen Studien beschrieben, scheint der Status des Vermittlers zu sein (Jansen 1999; De Graaf / Flap 1988). In beiden bisher erläuterten Beispielen, war der entscheidende Kontakt eine Person, die in ihrer Berufskarriere bereits eine höhere Position erreicht hat. Auch der nächste Interviewauszug bestätigt diese Tendenz.

„Also der Bekannte ist eigentlich der Freund von einer, die ich kenne und das ist der Chef von dieser Firma, bei dem hab ich mich dann beworben und der hätte mich eigentlich gern genommen. Aber sie kenne ich jetzt auch nicht so gut, also das war halt irgendwie so über Freunde. Aber die haben mich dann wiederum weiterempfohlen, ja, also war ich da bei mehreren Gesprächen. Ich war dann bei einer Eventagentur, und ich war bei, also ich weiß nicht, das war ganz lustig, die haben mich einfach weitervermittelt. Immer wieder weitervermittelt. Ich weiß nicht warum.“ (Interview ID 02: 658)

Im vorliegenden Zitat erzählt die Befragte von ihrer Arbeitssuche, bevor sie ihre aktuelle Stelle antrat. Sie war in ihrer letzten Position nicht zufrieden und suchte daher nach Alternativen. Im Zuge dieser Suche holte sie auch Informationen aus ihrem Netzwerk ein, was für diese Interviewte generell eine Suchstrategie ist, auf die sie bei der Arbeitssuche immer wieder zurückgreift. (Kapitel 6.3). Auch im vorliegenden Beispiel ist ihre Suchstrategie erfolgreich. Über eine Bekannte mit der sie beruflich zu tun hatte erfuhr sie von einer vakanten Stelle im „Sales-Bereich“. Diese Bekannte wiederum wusste von der Stelle, weil ihr Freund (den die Befragte auch persönlich kannte) in diesem Unternehmen tätig bzw. der Chef dieser Firma war. So war die Verbindung schnell hergestellt und es kam zu einem Bewerbungsgespräch. Die Befragte war aber nicht überzeugt von der Position und dachte außerdem für die Stelle nicht geeignet zu sein.

„Ich hätte das auch gemacht, wenn es mich wirklich interessiert hätte. Also wenn mich der Sales Bereich interessiert hätte, aber ich hab halt auch gewusst, dass ich da jetzt eigentlich nicht wirklich gut bin, oder dass ich das halt nicht wirklich kann und nicht machen möchte. Und die Person war mir halt auch irgendwie sehr sympathisch, dass ich das jetzt einfach so probiert hätte. Weil die haben halt schon jemanden gesucht für länger, also das ist dann halt auch so eine Sache, dass man nicht irgendwie, also ich zumindest, dass man dann nicht irgendwas macht, wo man sagt, schauen wir mal.“

(Interview ID02: 631)

Im Zitat wird klar, warum die Handelswissenschaftsabsolventin die Stelle schließlich nicht angenommen hat. Sie wollte das Vertrauen des Bekannten nicht enttäuschen und eine Stelle annehmen, mit der sie unzufrieden gewesen wäre. Der potentielle Arbeitgeber hatte nämlich eine längerfristige Besetzung angestrebt. Wäre das Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen, hätten womöglich die Erwartungen beider Seiten nicht erfüllt werden können, z.B. Im Fall einer frühzeitigen Kündigung durch die Befragte. Wir wissen bereits aus zahlreichen Studien, dass Netzwerke nur dann erfolgreich sein können, wenn zwischen den Akteuren Vertrauen besteht (Weyer 2011; Coleman 1991). Die Interaktion im vorliegenden Interviewausschnitt ist ein gutes Beispiel dafür. Die Offenheit der Befragten wurde wohl positiv aufgenommen, so stellte ihr Kontakt eine Verbindung zu einem weiteren potentiellen Arbeitgeber her. Auf diese Weise ergab sich für die Interviewte eine Reihe von Bewerbungsgesprächen, wobei dieses Weitervermitteln in diesem Fall aus verschiedenen Gründen nicht zu einem Arbeitsverhältnis führte. Auf ihre aktuelle Stelle wurde die Befragte allerdings auch durch einen Hinweis aus ihrem Bekanntenkreis aufmerksam, inwiefern der entscheidende Kontakt dabei als Vermittler auftrat, geht aus dem Datenmaterial nicht hervor. Fest steht, dass bei der Stellensuche der Handelswissenschaftsabsolventin das persönliche Netzwerk größte Bedeutung einnimmt.

„Also, aus meinem Freundeskreis einfach, die arbeiten, also die haben auch schon Positionen, wo sie halt auch schon was bewegen können und insofern habe ich mich halt über die auch beworben. Bzw. haben sie mir gesagt, wo etwas frei wird oder wer jemanden sucht, und da habe ich mich dann halt beworben, bei der Stelle. Und die haben halt auch gesagt, ja, wir kennen die, wir können sie empfehlen und ja.“ (Interview ID02: 683)

Die Effektivität des Netzwerks steht wohl im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Status und der Berufsposition der teilnehmenden Akteure. Auch die Befragte bringt das im oben stehenden Ausschnitt deutlich zum Ausdruck. Die Berufsposition von Freunden und Bekannten ist erwartungsgemäß umso höher, je länger sie im Arbeitsmarkt integriert sind. „Gute“ Netzwerke können demnach oft erst einige Jahre nach dem Berufseinstieg entstehen, weil sich das persönliche Umfeld einer Person tendenziell aus Akteuren zusammensetzt, die sich in ähnlichen biographischen Abschnitten bewegen. Nichts desto trotz können auch schon während des Studiums Kontakte geknüpft und Beziehungen zu einflussreichen Personen aufgebaut werden, sodass diese schon beim Berufseinstieg vermittelnd eingreifen können. Die Erfahrungen der Befragten sind jedenfalls vielschichtig, wenn es um die Vermittlung von Stellen geht, sodass Hypothesen hinsichtlich Branche oder Studienrichtung als Einflussvariablen zumindest problematisch wären. Die zuletzt genannten Beispiele, in denen Jobs vermittelt oder ein Kontakt hergestellt wurde, waren aus dem privatwirtschaftlichen Bereich. Im Gegensatz dazu sehen wir uns nun das Zitat einer Befragten an, die im Rahmen ihrer Dissertation den Berufseinstieg von Sozialwissenschaftlern und Sozialwissenschaftlerinnen beleuchtet hat.

„Da habe ich halt wirklich mitbekommen, dass halt in unserem Bereich (Sozialwissenschaften) sehr, sehr viel über Netzwerke, über informelle Netzwerke rennt und auch über sozusagen, wenn sich Leute an der Uni irgendwo profilieren oder mit einem Professor gut können, dass dann halt geschaut wird, die halt wo unterzubringen, von dessen Seite aus. Und dass auch z.B. Ausschreibungen so gedreht werden, dass das halt auf die Person passt, die sie halt schon vorher wollen und so.“ (Interview ID 04: 2116)

Die promovierte Soziologin erläutert im vorliegenden Ausschnitt die Rolle persönlicher Kontakte beim Berufseinstieg von SozialwissenschaftlerInnen. Interessanter Weise wollte die Interviewte im Rahmen ihrer Dissertation den Arbeitsmarkteinstieg generell beleuchten, wobei prekäre Arbeitsverhältnisse fokussiert wurden. Im Laufe ihrer Untersuchung hat sich aber herauskristallisiert, dass sich der Berufseinstieg oft über soziale Netzwerke vollzieht. Professoren, die ihnen nahe stehende Studierende an befreundete Institute vermitteln, sind nur ein Beispiel für eine im wissenschaftlichen Bereich gängige Praxis. Im Rahmen ihrer Forschung erfuhr die

Interviewte beispielsweise von Stellenanzeigen für Positionen, für deren Besetzung schon längst eine Person vorgesehen war, die wiederum über soziale Netzwerke rekrutiert wurde. Die Beispiele in der vorliegenden Kategorie zeigen, und wir könnten hier noch weitere Belege aus dem Datenmaterial anführen, dass die Stellensuche von HochschulabsolventInnen sehr stark von den persönlichen Kontakten der Akteure geprägt ist. Klar im Vorteil sind solche Personen, zu deren Netzwerk Akteure in hohen Positionen zählen, weil solche eine Vermittlung aktiv vorantreiben können. Zu ähnlichen Ergebnissen sind u.a. auch De Graaf und Flap (1988) gekommen, die festgestellt haben, dass die Qualität einer vermittelten Stelle umso besser ist, je höher der Status der Kontaktperson war. Smith (2005) spricht im selben Zusammenhang von der Reputation einer Kontaktperson und verweist darauf, dass Akteure mit guter Reputation nicht nur eher im Stande, sondern auch öfter dazu bereit sind, Hilfe zu leisten.

### **6.3.2 Kontakte als Informanten**

Im vorliegenden Kapitel widmen wir uns einer Gruppe von Netzwerkakteuren, die zwar weniger einflussreich sind, aber trotzdem bereit sind Hilfe zu leisten. Wie bereits angesprochen werden wir hier vor allem solche Situationen zusammenfassen, in denen die Befragten Informationen aus ihrem Netzwerk erhalten haben, die für ihre Stellensuche hilfreich waren. Im Unterschied zum zurückliegenden Kapitel werden hier die Hilfeleistenden nicht selbst aktiv. Es findet also weder eine Interaktion zwischen dem hilfeleistenden Kontakt und dem Entscheidungsträger des potentiellen Arbeitgebers statt, noch ist der Kontakt selbst der Entscheidungsträger. Die Kategorie ist daher vor allem in Hinblick auf das Informationsproblem interessant, das für die Arbeitssuchenden besteht (Granovetter 1974, 1995). Das persönliche Netzwerk, sprich Freunde und Bekannte einer stellensuchenden Person können mithelfen, dieses Problem zu lindern, indem sie ihr Wissen über Vorgänge am Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Sehen wir uns zunächst wieder einen Interviewauszug an, in dem eine solche Situation beschrieben wird.

„Die Stelle war dann bereits ausgeschrieben, d.h. ich kann es gar nicht genau sagen. Ich habe den Hinweis direkt von meinem Bekannten bekommen und habe dann auch die Anzeige darauf hin gefunden. Also die Anzeige hatte ich zuvor nicht gesehen, weiß jetzt aber nicht genau wann die zum ersten Mal geschaltet worden ist. Aber parallel als er mir das gesagt hat, dass die derzeit aktiv jemanden suchen, habe ich dann mit dem Hinweis dann auch die Anzeige gefunden, ja.“ (Interview ID 03: 1230)

Vorab ist vielleicht anzumerken, dass es sich auch hierbei um eine Stelle handelt, die der Befragte während seines Studiums ausgeübt hat. Im Ausschnitt beschreibt er, dass er von einem

Bekannten auf die vakante Stelle in einem Markt- und Meinungsforschungsinstitut aufmerksam gemacht wurde. Dieser war ebenfalls Student und arbeitete dort bereits als freier Mitarbeiter, war also nicht in der Position, aktiv vermitteln zu können. Der Interviewte bewarb sich auf den Tipp seines Studienkollegen beim Institut mit einem Hinweis auf den Bekannten, wurde zum Bewerbungsgespräch eingeladen und schließlich auch aufgenommen. Der vorliegende Fall ist ein gutes Beispiel dafür, wie sich das Beziehen von Informationen aus dem Ego-Netzwerk positiv auf die Stellensuche auswirken kann. So auch der nächste Interviewausschnitt.

„Wir haben nämlich auf der Uni so ein Team gegründet aus qualitativen Sozialforschern, die alle an einer Dissertation arbeiten und da haben wir uns ab und zu getroffen zum Austausch quasi für die Dissertation. (...) da haben wir halt gemeinsam so Auswertungssitzungen gemacht und so. Wir haben uns eigentlich sehr gut kennen gelernt und von einer Kollegin aus diesem Kreis habe ich dann von dieser Ausschreibung hier erfahren und mich dann auch beworben.“ (Interview ID 04: 1789)

Auch im vorliegenden Beispiel war der Informant eine Person, die die Befragte aus dem Studium kannte. Eine Gruppe von DissertantInnen organisierte regelmäßige Treffen um sich gegenseitig beim Verfassen der Arbeit zu unterstützen. Die Gruppenmitglieder lernten sich, wie die Befragte betont, in dieser Zeit sehr gut kennen. Der Aufbau solcher Beziehungen kann nicht nur durch die unmittelbare inhaltliche Zusammenarbeit für die Mitglieder vorteilhaft sein, auch in späteren Situationen können solche Verbindungen von Nutzen sein. Voraussetzung ist wohl, dass die Zusammenarbeit in der Vergangenheit gut verlaufen ist. Im günstigsten Fall sind Kooperationen dieser Art zum Vorteil aller beteiligten Akteure. So entsteht z.B. beim gemeinsamen Auswerten von empirischen Daten für alle teilnehmenden Personen ein Nutzen insofern, dass sich für jeden neue Betrachtungsweisen eröffnen (Breuer 2010). Werden Netzwerke dieser Art aufrecht erhalten, können sie auch in weiterer Folge für Teilnehmer wertvoll sein. Die Befragte jedenfalls erhielt einen Hinweis auf eine vakante Stelle von einer KollegInnen aus dieser Gruppe. Sie bewarb sich für die Stelle in der akademischen Einrichtung, wurde zum Bewerbungsgespräch eingeladen und schließlich eingestellt. Auch in diesem Beispiel zeigt sich gut, dass ein Akteur nicht unbedingt in einer vermittelnden Position sein muss, um Hilfe leisten zu können. Die Information über eine offene Stelle allein verhalf der Sozialwissenschaftlerin zu einer, ihrer Meinung nach adäquaten und zufriedenstellenden Beschäftigung.

„Genau, weil derjenige einfach das Branchenwissen hat, oder einfach über Jahre hinweg im Berufsleben ist, einem die Information geben kann und sehr stark selektiv natürlich eher das jemanden sagt, mit dem man verwandt ist oder befreundet ist oder durch irgendwelche anderen Gruppierungen zusammen steht.“ (Interview ID 03: 1541)

Der interviewte Personalberater bringt in diesem Ausschnitt gut auf den Punkt, warum persönliche Kontakte bei der Stellensuche auch dann von Bedeutung sein können, wenn sie selbst nicht in der Lage sind, vermittelnd einzugreifen. Jeder Akteur am Arbeitsmarkt macht je nach Berufsposition, Branche, etc. unterschiedliche Erfahrungen und hat somit ein spezifisches Wissen. Dieses Wissen wird er aber nicht an willkürlich ausgewählte Akteure weitergeben, sondern nur an Personen, die bekannt, im besten Fall vertraut sind. In diesem Zusammenhang muss einerseits wieder auf das bereits mehrfach angesprochene Informationsproblem Granovetters (1974, 1995) hingewiesen werden, andererseits kommt an dieser Stelle ein weiteres theoretischen Konzept zum Tragen. Wechselt beispielsweise ein Akteur von einer bestimmten Branche in eine andere und wird dabei von einer Kontaktperson unterstützt, sei es in vermittelnder Funktion oder in Form einer Informationsweitergabe, können auf diese Weise strukturelle Lücken überbrückt werden (Burt 2001). Die günstige (überbrückende) Position eines Akteurs kann somit von ähnlich großer Bedeutung sein, wie sein Status. Durch den Informationsvorteil, der sich durch eine solche Position ergibt ist der Akteur nämlich in der Lage, andere Personen bei der Stellensuche zu unterstützen.

### **6.3.3 Der Stellenwert sozialer Netzwerke**

Im vorliegenden Kapitel wollen wir auf Einschätzungen der Befragten eingehen, die den Stellenwert von Netzwerken bei der Stellensuche thematisieren. Es geht hier weniger um die tatsächliche Praxis, wie es in den vorhergehenden Kapiteln der Fall war, sondern mehr um die subjektiven Einstellungen und Meinungen der Interviewten. Solche Einschätzungen basieren jedoch auf Erfahrung und Expertenwissen, weshalb auch aus dieser Kategorie, für die vorliegende Forschung wertvolle Erkenntnisse, abgeleitet werden können.

„Ich glaube schon dass es (Vitamin B) noch einen großen Stellenwert hat, aber wenn man anschaut wie vor 10-15 Jahren, wo einfach die Posten automatisch mit Familienmitgliedern besetzt worden sind oder mit guten Bekannten, dann wird das immer weniger. Ich mein, sicher kann man ein gutes Wort einlegen, aber es ist nicht mehr der ausschlaggebende Grund warum man den Job wirklich bekommt. Es hilft einmal, dass man einen Fuß hinein bekommt, aber ob sie dich dann nehmen oder nicht, glaub ich trauen sich die Firmen nicht mehr so, wie es früher mal war, aber von der Hand zu weisen ist der Effekt sicher nicht. Ich glaube, dass er rückläufig ist, aber schon noch einen großen Stellenwert hat. Und vor allem im öffentlichen Dienst hat er noch einen sehr, sehr großen Stellenwert.“ (Interview ID 05: 2459)

Der befragte Absolvent einer Fachhochschule mit den Schwerpunkten Technik und Wirtschaft geht davon aus, dass der Einfluss sozialer Netzwerke in den vergangenen Jahrzehnten abgenommen hat. Er verweist darauf, dass früher vakante Stellen oft selbstverständlich mit Familienmitgliedern oder guten Bekannten besetzt wurden, was heute in diesem Ausmaß nicht mehr möglich sei. Trotzdem schätzt er den Stellenwert von Kontakten, insbesondere im öffentlichen Dienst, nach wie vor als hoch ein. Netzwerke können vor allem dabei helfen „einen Fuß in die Tür zu bekommen“. Auch ein gutes Wort könne man sicher für jemanden einlegen, ausschlaggebende Kriterien seien dies meist aber nicht mehr, so der Interviewte. Gewissermaßen deckt sich diese Einschätzung des geringer werdenden Einflusses sozialer Netzwerke mit Teilen unserer bisherigen Ergebnisse. Und zwar haben wir im Kapitel 6.2 bereits darauf hingewiesen, dass die Stellenbesetzungen über Personalfirmen den Einfluss persönlicher Netzwerke mindern können. Die Branche der Personalberater war in den letzten Jahrzehnten sicher eine aufstrebende, sodass heute mehr Stellen als früher auf diese Weise besetzt werden. Die logische Schlussfolgerung würde lauten, dass Netzwerke bei der Arbeitssuche bzw. Personalrekrutierung an Bedeutung verloren haben. Dies wäre freilich nur ein möglicher Faktor, unter vielen, für den geringer werdenden Einfluss von Kontakten, sofern es diese Tendenz überhaupt gibt. Um uns an dieser Stelle nicht in Spekulationen zu verirren, sehen wir uns zunächst ein weiteres Zitat an. Diesmal aus dem Interview mit dem befragten Personalberater.

„(...) man hört ja immer so ein bisschen die Geschichten, dass früher diese Vetternwirtschaft oder dieses man kennt jemanden und der kennt jemanden, dass das sicherlich etwas abgenommen hat. Also ich bin der festen Überzeugung, dass das auch sehr schnell auffliegt wenn man eine Person in eine Position hinein drückt, die nicht wirklich die Qualifikation hat, dass derjenige, der das auch zu verantworten hat schnell Probleme bekommt, weil der Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt ist hoch und jeder schaut rechts und links warum derjenige in diese Position gekommen ist. Und ich glaube halt, dass da die persönlichen Netzwerke dann an Bedeutung so langsam verlieren. (...) Andererseits helfen weiter persönliche Netzwerke um mal vielleicht den ersten Schritt zu machen, einen Informationsvorschuss zu bekommen, den vielleicht andere nicht haben.“  
(Interview ID 03: 1523)

Der in der Beratungsbranche tätige Interviewte kommt hinsichtlich des Stellenwerts sozialer Netzwerke zu einem ähnlichen Urteil wie der zuvor zitierte Befragte. Der Einfluss von persönlichen Kontakten wurde bzw. wird geringer so der Personalberater, weil der Konkurrenzkampf am Arbeitsmarkt heute größer ist als früher, womit wir einen zweiten Erklärungsansatz für eine solche Tendenz hätten. Die größere Konkurrenz hat nämlich zur Folge, so der Interviewte weiter, dass Personalentscheidungen kritischer beobachtet werden, wodurch Fehlbesetzungen schneller auffallen. Der Arbeitsmarkt, vor allem im akademischen Bereich, ist stärker umkämpft als noch vor

zwei oder drei Jahrzehnten und auch Unternehmer können es sich unter erschwerten Wettbewerbsbedingungen nicht mehr leisten, unqualifiziertes Personal zu beschäftigen. Dies wäre ein plausibler Erklärungsansatz für eine geringer werdende Rolle von sozialen Netzwerken bei der Stellensuche, auch wenn die Vermittlung von Jobs über Netzwerke nicht automatisch bedeutet, dass der vermittelte Akteur unqualifiziert ist. Ein weiterer interessanter Aspekt im oben angeführten Zitat ist, dass nach Meinung der Personalberaters Netzwerke nach wie vor weiterhelfen können, um beispielsweise, „den ersten Schritt zu machen“. Der Interviewte drückt sich diesbezüglich ähnlich aus wie der vorhin Zitierte, der von „einen Fuß in die Tür zu bekommen“ sprach. Gemeint sind in beiden Fällen wohl die Informationsvorteile, die sich durch Hinweise oder Tipps aus dem persönlichen Netzwerk ergeben können. Aus solchen Informationsvorteilen können sich in weiterer Folge Chancen auftun, die unter Umständen in einer Beschäftigung resultieren. Die Möglichkeit sich in einer Firma vorstellen zu können wäre ein Beispiel dafür. Für eine Anstellung allerdings, und auf das wollten die beiden zuletzt Zitieren hinaus, ist die Qualifikation des Bewerbers entscheidend. Es kann durchaus sein, dass es in der Privatwirtschaft tatsächlich eine Tendenz in diese Richtung gibt. Sehen wir uns im Vergleich dazu die Einschätzung der befragten Sozialwissenschaftlerin an, die im wissenschaftlichen Bereich tätig ist.

„(...) und wenn das Leute sind, die nicht besonders gut sind und dann Leute rein bringen, die auch nicht besonders gut sind, weil die Qualifikation quasi an sich ja nicht mehr zählt, dass sich das dann wirklich extrem auswirkt auf das Unternehmen oder Institut oder was auch immer. Also das habe ich schon auch mitbekommen. Wo man einfach wirklich sieht: Output ist da keiner da. Keine wissenschaftlichen Publikationen, international, review journal usw. Also das merkt man schon. Das wir dann auch von dem und der bestätigt, die drinnen sind.“ (Interview ID 04: 2126)

Die Befragte berichtet hier zum einen von persönlichen Erfahrungen, zum anderen bezieht sie sich auf Ergebnisse aus ihrer Dissertation. Im Interview erläutert sie, dass im sozialwissenschaftlichen Bereich soziale Netzwerke nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert haben. In ihren Ausführungen verdeutlicht sie die negativen Folgen, die sich durch die Besetzung von Stellen ergeben können, wenn dabei nicht in erster Linie auf die Qualifikation der Kandidaten und Kandidatinnen geachtet wird. Insofern bestätigt sich auch in diesem Ausschnitt, dass ein solches Vorgehen über kurz oder lang offensichtlich wird. Dies könnte durchaus auch ein Grund dafür sein, dass „Vitamin B“ an Bedeutung verloren hat. Vielleicht konnten Personalentscheidungen, die auf anderen Kriterien als Qualifikation beruhen, vor 20 oder 30 Jahren leichter vertuscht werden, weil eben der Konkurrenzkampf nicht so groß war. Möglicher Weise spielt auch die höhere Transparenz, die in Zeiten des Internets vorhanden ist eine Rolle. So sind beispielsweise die Publikationen die ein Institut produziert heute für jeden ersichtlich, worauf ja auch die Interviewte im Zitat verweist. Dennoch scheinen zweifelhafte Personalentscheidungen vor allem im

wissenschaftlich / öffentlichen Bereich nach wie vor ein Problem darzustellen. Zumindest den Personen in unserem Sample ist diese Problematik bewusst, weshalb man sich oft vorsichtig und skeptisch gibt, wenn es um soziale Netzwerke und die Arbeitssuche geht.

„(...) aber ich halte halt von diesem, dass man jetzt persönlich jemanden kennt und dann jemanden vorstellt, das finde ich eher gefährlich und möchte das nicht unbedingt, dass ich derjenige bin, der da jemanden vorstellt.“ (Interview ID 03: 1562)

Der Personalberater erzählt im Interview, dass er aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit häufiger von Freunden und Bekannten angesprochen wird, die auf Arbeitssuche sind. Er betont in diesem Zusammenhang, dass er zwar grundsätzlich bereit ist Hilfe zu leisten, aber wenig davon hält in irgendeiner Weise vermittelnd einzugreifen. Dies ist einerseits sicher dadurch bedingt, dass er beruflich einer gewissen Professionalität verpflichtet ist, andererseits ist die Aussage allgemein gehalten, sodass sie wohl durchaus auch seine persönliche Meinung repräsentiert. Durch den größeren Konkurrenzkampf und der höheren Transparenz am Arbeitsmarkt ist den Akteuren die Problematik, die sich aus der Stellenbesetzung über Netzwerke ergeben kann, stärker bewusst. In weiterer Folge, so könnte man interpretieren, agieren die Akteure heute vorsichtiger hinsichtlich einer möglichen Vermittlung als früher.

## **6.4 Zusammenfassung**

In der Ergebnisdarstellung dieser Arbeit wurden verschiedene Wege der Informationsgenerierung aufgezeigt, die bei der Stellensuche von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen von Bedeutung sein können. Zu Beginn haben wir die Rolle der Medien in diesem Prozess beleuchtet und sind kurz darauf eingegangen, dass Tageszeitungen und Online-Jobportale fester Bestandteil der Arbeitssuche sind. Anschließend sind wir auf eine Kategorie eingegangen, die unmittelbar mit der Forschungsfrage der vorliegenden Untersuchung in Zusammenhang steht. Social-Networking-Dienste wurden in der Arbeit als Teilkategorie der Medien gelistet und sind für die Stellensuchenden auf unterschiedlichen Ebenen relevant. Xing ist für die Befragten ein Werkzeug zur Pflege und Verwaltung von bestehenden Bekanntschaften (Ebersbach et al. 2008: 92). Durch diese Abbildung des persönlichen Netzwerks, in der virtuellen Welt, kann sich für die Akteure insofern ein Vorteil ergeben, dass sie das Informationspotential, das in ihren sozialen Beziehungen verborgen ist besser ausschöpfen können (Coleman 2001). Im darauf folgenden Kapitel haben wir beschrieben, wie Stellensuchende über die Business-Plattform Informationen einholen, die außerhalb ihres eigenen Netzwerks liegen. In diesem Zusammenhang sind vor allem die

sogenannten Xing-Gruppen bedeutend. Vereinigungen dieser Art liegt immer ein bestimmtes Thema zu Grunde. Der Informationsaustausch wird dadurch angeregt, dass branchen-, themen- oder milieuspezifische soziale Ressourcen zusammengeführt werden (Burt 1992). Innerhalb solcher Gruppen treten die Anwender oft mit unbekanntem Akteuren in Kontakt. Eine Interaktion dieser Art besteht manchmal nur darin, dass eine bestimmte Information ausgetauscht wird. Ein anderer Aspekt der Plattform ist jener, dass sich durch die Teilnahme, für die Anwender die Möglichkeit eröffnet, Jobangebote von Personaldienstleistern zu erhalten. Dabei können die Anwender auch zum Vermittler werden, indem sie den Personaldienstleistern ihr Sozialkapital, bewusst oder unbewusst, zur Verfügung stellen. Xing ist aber nicht die einzige Plattform, die für unsere Befragten in den Bereichen Beruf und Karriere Relevanz besitzt. Und zwar stellte sich im Laufe der Untersuchung heraus, dass auch Facebook in diesem Zusammenhang als Plattform zur Informationsgenerierung wahrgenommen wird. Die Medien im Allgemeinen und Social-Networking Dienste im Besonderen sind für unsere Forschung somit zentrale Kategorien. Die zweite Schlüsselkategorie die beleuchtet wurde, war jene der Personaldienstleister. Wie sich herausgestellt hat, nehmen diese bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen eine besondere Rolle ein. Sie interagieren auf verschiedenen Ebenen und tragen einen Teil zur Linderung des Informationsproblems am Arbeitsmarkt bei, indem sie Informationen sammeln und als Vermittler zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fungieren (Voss 2007). Für ihre Arbeit stellt die Plattform Xing eine Erleichterung dar, weil mit der Teilnahme eine Fülle von Informationen zugänglich wird, die man sonst mühsam zusammentragen müsste. Die Besetzung von offenen Stellen über Personalberater kann unter Umständen auch dazu führen, dass persönliche Netzwerke weniger Einfluss haben, womit wir bei der dritten zentralen Kategorie wären. Bei den persönlichen Kontakten sind wir auf Erfahrungen der Befragten eingegangen, die sich auf die Rolle sozialer Netzwerke abseits des virtuellen Raums beziehen. In diesem Kapitel wurde beschrieben, dass Akteure im Netzwerk einer Person auf unterschiedliche Art und Weise zur Informationsgenerierung beitragen können. Sie können entweder direkt in die Stellensuche eingreifen, indem sie eine vermittelnde Funktion einnehmen oder die Suche mit der Weitergabe von Informationen unterstützen (Kriesi 2007). Dabei erscheint eine Unterscheidung zwischen zugänglichem und aktiviertem Sozialkapital, wie von Lin (2001) vorgeschlagen, sinnvoll. Die Voraussetzung für ein aktives Eingreifen ist wiederum Vertrauen, weil der Vermittler u.U. seine eigene Reputation aufs Spiel setzt. Zu guter Letzt sind wir noch auf die Frage eingegangen, welchen Stellenwert soziale Netzwerke bei der Arbeitssuche einnehmen. Dieser wird von vor allem im öffentlich / wissenschaftlichen Bereich, aber auch generell als hoch bewertet. Gleichzeitig schätzen die Befragten den Einfluss als geringer werdend ein, wobei besonders ein aktives Vermitteln am stärker umkämpften Arbeitsmarkt nicht mehr so häufig vorkommt.

## 7 Conclusio und Ausblick

In diesem abschließenden Kapitel sollen die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung noch einmal reflektiert, und Schlussfolgerungen in Hinblick auf die Fragestellung gezogen werden. Darüber hinaus wird kurz darauf eingegangen, welche Perspektiven für weiterführende Forschungen sich durch die Arbeit ergeben. Die Hauptfragestellung der vorliegenden Untersuchung ist aufgrund der offenen Vorgehensweise nach der Grounded-Theory-Methodik relativ allgemein formuliert:

- Welche Rolle spielen soziale Netzwerke bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen?

Soziale Netzwerke können in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen für die Stellensuche von HochschulabsolventInnen von Bedeutung sein. Das Netzwerk eines Akteurs setzt sich aus Personen mit verschiedenen Merkmalen zusammen. Zu diesen Personen unterhält der Akteur wiederum Beziehungen verschiedenster Art. Solche Beziehungen können freundschaftlich sein, sie können auf Verwandtschaft basieren oder es handelt sich um Bekanntschaften aus der Arbeit, dem Sportverein, etc. Merkmale einer Person können z.B. Bildung oder Alter sein. Die Kontakte, die eine Person unterhält werden in der einschlägigen Literatur oft unter dem Begriff Sozialkapital zusammengefasst. Das Ausmaß des sozialen Kapitals eines Akteurs, hängt von der Ausdehnung des Netzes von Beziehungen ab, die der Akteur tatsächlich im Stand zu mobilisieren ist und vom Umfang des Kapitals derer, mit denen er in Beziehung steht (Bourdieu 1982: 350). Im Laufe dieser Untersuchung hat sich gezeigt, dass der Austausch mit dem persönlichen Netzwerk wichtiger Bestandteil der Stellensuche unserer Befragten ist. Personen mit hohem Sozialkapital haben daher bei der Stellensuche gegenüber anderen einen nicht zu unterschätzenden Vorteil. Dabei gilt es zwischen zugänglichem und aktiviertem Sozialkapital zu unterscheiden (Lin 2001), weil Kontakte entweder Informationen zur Verfügung stellen oder aktiv in Form einer Vermittlung in die Stellensuche eingreifen können. Das (Informations-) Potential, das soziale Beziehungen in sich bergen (Coleman 2001), ist den Akteuren bewusst und wird bei der Stellensuche auch genutzt, wobei die Vermittlung von Arbeit gleichzeitig als Problem wahrgenommen wird. Ob ein Kontakt für die Stellensuche hilfreich sein kann, scheint allerdings nicht von der Qualität einer Beziehung abhängig zu sein. Zwar haben wir das aus der Forschung resultierende Theoriekonzept auf das Informationsproblem Granovettters aufgebaut, die These der Stärke schwacher Beziehungen (1973) findet in unseren Überlegungen aber keinen Platz. Die Hinweise im Datenmaterial waren zu unterschiedlich um diesbezüglich eine Tendenz auszumachen. Die Beziehungen, die für die Informationsgenerierung der Stellensuchenden wichtig waren, variieren hinsichtlich Stärke und

Form. Sowohl Freunde als auch Bekannte, sowohl starke als auch schwache Beziehungen hatten in unterschiedlichen Situationen Einfluss auf die Stellensuche. Die Merkmale der Akteure in einem Netzwerke sind dagegen Einflussfaktoren, die sich im Rahmen unserer Forschung als zentral herausgestellt haben. Somit sind wir bei der nächsten Fragestellung angelangt.

- Welche Art von sozialen Beziehungen, welche Kontakte, können bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen von Bedeutung sein?

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass Personen mit hohem (Berufs-) Status vermittelnd in die Stellensuche eingreifen können. Solche Personen können Vorgesetzte, Bekannte oder Freunde sein. Es geht dabei also nicht um die Qualität der Beziehung, sondern um die Berufsposition, die der Kontakt einnimmt. Eine hohe Position erlaubt der Kontaktperson, auf den potentiellen Arbeitgeber Einfluss zu nehmen. Im Idealfall ist die Kontaktperson selbst der Entscheidungsträger des Unternehmens und kann über eine Einstellung entscheiden. Hat ein Akteur einen oder mehrere statushohe Personen in seinem Netzwerk, die auch dazu gewillt sind dem Akteur zu helfen, ergibt sich für diesen ein entscheidender Vorteil im Konkurrenzkampf am Arbeitsmarkt. Aufgrund ihrer Position sind Vermittler u.U. in der Lage, Stellen mit Personen zu besetzen, die aufgrund ihrer Qualifikation nicht ins Stellenprofil passen. Diese Problematik verzerrt den Wettbewerb am Arbeitsmarkt zusätzlich. Zusätzlich deshalb, weil sich, allein schon durch die ungleiche Verteilung von Sozialkapital in der Gesellschaft, für bestimmte Gruppen ein Vorteil ergibt. Vermittler kamen im Datenmaterial relativ häufig vor und stellen somit einen wichtigen Einflussfaktor bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen dar. Neben diesen statushohen Akteuren gibt es eine weitere Gruppe von Personen, die bei der Informationsgenerierung der Stellensuchenden eine Rolle spielen. Diese Gruppe haben wir Informanten genannt, weil sie bei der Arbeitssuche mit Tipps und Hinweisen behilflich sein können. Um als Informant fungieren zu können, muss eine Person über Informationen verfügen, die für den Stellensuchenden einen Neuheitswert haben, wofür ein hoher (Berufs-) Status nicht zwingend notwendig ist. Informationen kann ein Akteur z.B. durch eine strategisch günstige Position erhalten, wenn er etwa Kontakte in zwei unterschiedliche Netzwerke unterhält und eine strukturelle Lücke überbrückt (Burt 2001). Auch durch das Erhalten solcher Informationen können sich für den Arbeitssuchenden Wettbewerbsvorteile ergeben. So kann ein Akteur beispielsweise auf eine Stellenanzeige hingewiesen werden oder von einer Vakanz erfahren, die noch gar nicht ausgeschrieben ist. Die Voraussetzung für die Weitergabe von Informationen sowie für die aktive Stellenvermittlung ist Vertrauen, das die Hilfeleistenden zu den Arbeitssuchenden haben müssen, wobei das Maß an Vertrauen hier als die Wahrscheinlichkeit definiert ist, mit der eine Rückzahlung der Hilfeleistung erwartet wird (Diekmann 2007). Das Prinzip der Gegenseitigkeit ist der

Grundstein für ein funktionierendes Netzwerk.

- Wie kommen für die Stellensuche nützliche Kontakte zu Stande?

Kontakte, die einmal für die Arbeitssuche von Nutzen sein können, werden in den unterschiedlichsten Kontexten geknüpft. Studium und Ausbildung sind fruchtbare Böden für das Zustandekommen von Beziehungen, die einmal bei der Stellensuche hilfreich sein können. So entstehen z.B. während des gemeinsamen Studiums Freundschaften und Bekanntschaften, die möglicherweise auch über diesen biographischen Abschnitt hinaus aufrecht erhalten werden. Jeder dieser Kontakte macht beim Einstieg ins Berufsleben neue Bekanntschaften, sammelt Erfahrungen und eignet sich Wissen über verschiedene Firmen und Branchen an. Davon profitieren nicht nur die jeweiligen Akteure, sondern das gesamte Netzwerk, sofern relevante Informationen auch weitergegeben werden. Aber auch Beziehungen, die in anderen Kontexten entstehen, sind bei der Stellensuche oft hilfreich. Sportvereine und Clubs sind weiterhin geeignete Orte um Sozialkapital zu akkumulieren, weil dort in ungezwungener Atmosphäre Kontakte geknüpft werden können. Durch das verbindende Element des gemeinsam betriebenen Sports etwa, ist schnell eine Gesprächsbasis hergestellt. Der Chef eines großen Unternehmens ist in diesem Kontext ebenso wie der junge Student, nur Sportler, sodass man ein Gespräch gewissermaßen auf Augenhöhe führen kann. Des Weiteren hat sich gezeigt, dass Beziehungen auch im Zuge einer beruflichen Tätigkeit entstehen können, was aber nicht zwingend am Arbeitsplatz einer Person passieren muss. Kooperationen mit anderen Firmen, sowie Verhandlungen mit Kunden stellen gute Möglichkeiten für das Knüpfen von neuen Kontakten dar. Weil aber vor allem Angestellte in höheren Positionen außerhalb des Unternehmens interagieren (Erickson 2001), zeigt dieses Beispiel wie die ungleiche Verteilung von Sozialkapital verstärkt werden kann. Sicher gäbe es noch eine Reihe weiterer Kontexte und Situationen, in denen, für die Berufskarriere hilfreiche Beziehungen, aufgebaut werden können. Im Rahmen unserer Forschung haben sich aber die drei beschriebenen Szenarien besonders hervorgetan. Keine große Bedeutung für das Knüpfen neuer Bekanntschaften scheinen hingegen Social-Networking-Dienste zu haben, die vor allem dazu genutzt werden, bereits bestehende Kontakte zu pflegen.

- Inwiefern kann sich das Nutzen des Social-Networking-Dienstes Xing auf die Berufskarriere von HochschulabsolventInnen auswirken?

Im Zeitalter des Web 2.0 machen viele Menschen von der Möglichkeit Gebrauch, ihren sozialen Beziehungen eine zusätzliche Dimension zu verleihen. Das Netzwerk einer Person bzw. Teile

davon werden dabei virtuell abgebildet (Ebersbach et al. 2008). Die Teilnahme am Online-Netzwerk Xing kann auf unterschiedliche Art und Weise für die Berufskarriere von Bedeutung sein. Das Pflegen und Verwalten des persönlichen Netzwerks ist ein Aspekt, der in diesem Zusammenhang immer wieder in den Vordergrund tritt. Durch die Abbildung seiner Kontakte auf der Plattform kann ein Akteur, schnell und effektiv, Informationen über die Personen in seinem Netzwerk beziehen. Mit anderen Worten können Social-Networking-Dienste dabei helfen, das Informationspotential, das in den sozialen Beziehungen einer Person schlummert (Coleman 2001), auszuschöpfen. Auch das Nachvollziehen der beruflichen Entwicklung einer Person beispielsweise, kann für andere Akteure von Interesse sein. So sind die Anwender in der Lage, im Online-Netzwerk Informationen über ihre Mitstreiter am Arbeitsmarkt einzuholen, was das Reflektieren der eigenen Berufskarrieren erleichtert. Darüber hinaus kann sich ein Anwender für die Arbeitgeber anderer Personen interessieren. Sieht sich ein Akteur die Profile von ehemaligen Studienkollegen an, wird er möglicherweise auf ihm bisher unbekannte Unternehmen oder Institute aufmerksam, welche wiederum potentielle Arbeitgeber darstellen. Die „Awareness“, also das Bewusstsein der Einzelnen über die Kenntnisse und Aktivitäten Anderer ist ein wesentliches Merkmal von Social-Networking-Diensten (Koch et. al 2007). Die Informationsgenerierung im persönlichen Netzwerk ist aber nur eine Variante, wie Xing-Anwender die Plattform nützen. Informationen können auch von außerhalb des persönlichen Netzwerks bezogen werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem die sogenannten Xing-Gruppen von Bedeutung, in denen sich die Anwender über verschiedene Themen austauschen. In den Foren branchenspezifischer Gruppen können die Teilnehmer Fragen und Probleme erläutern, auf die sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit gestoßen sind. Wie auch bei verschiedenen Zusammenschlüssen auf physischer Ebene, wird der Informationsaustausch dadurch angeregt, dass branchen-, themen- oder milieuspezifische soziale Ressourcen zusammengeführt werden (Burt 1992). Eine andere Art der Informationsgenerierung außerhalb des persönlichen Netzwerks besteht darin, Profile von Personen anzusehen, mit denen man in naher Zukunft zu tun haben wird. Bewirbt sich beispielsweise ein Akteur in einem Unternehmen und wird zum Bewerbungsgespräch eingeladen, kann er unter Umständen abschätzen, welche Personen dieses Unternehmens beim Vorstellungsgespräch mitwirken werden. Nun besteht die Möglichkeit, dass sich der Bewerber auf Xing vorab die Profile seiner möglichen Gesprächspartner ansieht um sich ein Bild von diesen zu machen, was für das spätere Gespräch nützlich sein kann. Durch eine solche Strategie könnten sich aber auch für andere Situationen, wie das Treffen mit möglichen Geschäftspartnern, Vorteile ergeben. Es geht in diesem Zusammenhang wieder darum, sich einen Vorteil gegenüber seinen Mitbewerbern zu verschaffen, wobei Informationen dieser Art jedem zugänglich sind, der auf Xing registriert ist. Eine weitere Möglichkeit, wie sich eine Teilnahme positiv auf die Stellensuche auswirken kann, ist das Erhalten von Jobangeboten über die Plattform. Wie sich herausgestellt hat, sind es vor allem Personaldienstleister, die auf Xing im Auftrag von Unternehmen nach

geeignetem Personal suchen und Anfragen an die Anwender versenden. Solche Anfragen sind vor allem als zusätzliche Informationen über vakante Stellen zu verstehen. Für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses müsste ein Akteur immer noch das Bewerbungsprozedere durchlaufen, auch wenn die Zahl der Mitbewerber in diesem Fall wohl begrenzt ist.

- Weiterführende Überlegungen

Personaldienstleister nehmen bei der Stellensuche von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen eine nicht zu unterschätzende Rolle ein. Sie sind Vermittler zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und tragen einen Teil dazu bei, das Informationsproblem am Arbeitsmarkt zu erleichtern. Auch wenn sich die vermittelnde Funktion dieser Berater vorteilhaft für beide Seiten des Arbeitsmarktes auswirken kann, ist sie in erster Linie für die Arbeitgeberseite nützlich. Die Unternehmen bezahlen die Dienstleister schließlich auch für ihre Tätigkeit. Im Gegenzug machen sich diese auf die Suche nach Kandidaten für vakante Stellen in den Unternehmen. Weil die Berater sozusagen eine Filterfunktion einnehmen und nur geeignete Kandidaten an die Unternehmen weiter vermittelt werden, entfällt der Arbeitsaufwand, der sonst durch die Personalsuche entstehen würde (Voss 2007). Für die Personaldienstleister stellt wiederum die Plattform Xing eine große Erleichterung dar, weil sie dort eine Fülle von Informationen über potentielle Kandidaten vorfinden. Darüber hinaus wird ihnen das Sozialkapital dieser Akteure zugänglich.

Im Laufe der Untersuchung hat sich gezeigt, dass für Stellensuchende das Online-Netzwerk Facebook in mancher Hinsicht als Alternative zu Xing gesehen wird, obwohl die beiden Plattformen im Grunde auf unterschiedliche Zwecke ausgerichtet sind. Auch im Freundschaftsnetzwerk Facebook scheint die Vernetzung auf beruflicher Ebene an Bedeutung zu gewinnen. Auf der Plattform präsentieren sich mittlerweile viele Unternehmen, wobei nicht nur die Vermarktung von Produkten, sondern auch der Aufbau von Netzwerken und in weiterer Folge das Anwerben von Personal eine Rolle spielen könnten. Vorerst ist aber wohl immer noch Xing die erste Anlaufstelle, wenn es um die Suche von geeigneten Kandidaten für vakante Stellen geht. Die Profiseiten der Business-Plattform sind schließlich darauf ausgerichtet, Informationen zu Beruf und Ausbildung einsehbar zu machen, sodass ein Headhunter schnell die Qualifikation eines Kandidaten für eine bestimmte Stelle abschätzen kann. Auf Facebook hingegen findet sich meist ein Mix aus Informationen quer durch alle Lebensbereiche, wobei auch hier Angaben zur beruflichen Tätigkeit oder universitären Ausbildung gemacht werden können.

Halten wir zusammenfassend noch einmal fest, dass bei der Stellensuche von HochschulabsolventInnen eine Reihe von Strategien angewandt werden, die sich alle

unterschiedlich auf die Informationsgenerierung auswirken können. Bei der Verfolgung dieser Strategien können Medien, Personaldienstleister und persönliche Kontakte eine Rolle spielen. Für diese Aufzählung besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit, vielmehr handelt es sich dabei um die Kategorien, die sich im Rahmen dieser Untersuchung herausgebildet haben. Auch wenn wir, bedingt durch die Fragestellung, nicht auf alle Unterkategorien im selben Ausmaß eingehen konnten, haben sich neben den gewonnenen Erkenntnissen einige Perspektiven für weiterführende Untersuchungen eröffnet. Inwiefern Facebook für die Personalrekrutierung von Unternehmen bedeutend ist oder ob die wachsende Beraterbranche Einfluss auf den Stellenwert sozialer Netzwerke bei der Stellensuche hat, sind nur zwei von vielen Fragen, über die im Rahmen dieser Arbeit nur spekuliert werden konnte.

## 8 Literaturverzeichnis

- Aderhold, J. (2004): Form und Funktion sozialer Netzwerke in Wirtschaft und Gesellschaft. Beziehungsgeflechte als Vermittler zwischen Erreichbarkeit und Zugänglichkeit. Wiesbaden: VS Verlag.
- Alby, T. (2008): Web 2.0: Konezpte, Anwendungen, Technologien. München: Hanser Verlag.
- Barnes, J.A. (1954): Class and Comittees in a Norwegian Island Parish. Human Relations. Vol. 7, S. 39 – 58. In: Leinhardt, S. (1977): Social Networks. New York, S.233 – 252.
- Bommes, M; Tacke, V. (2006): Das Allgemeine und das Besondere des Netzwerks. In Hollstein, B.; Straus, F. (Hg.): Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37 – 62.
- Bourdieu, P. (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Suhrkamp Verlag: Frankfurt am Main.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt. Sonderbd. 2. Göttingen: Schwartz; S. 183 - 198.
- Breuer, F. (2010): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Burt, R.S. (1992): Stuctural Holes. The social Structure of Competition. Camebridge, Mass.: Harvard University Press.
- Burt, R.S. (1997): The Contingent Value of Social Capital. Administrative Science Quarterly. Vol. 42; No. 2, 339 – 365.
- Burt, R.S. (2001): Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. In Lin, N.; Cook, K.; Burt, R.S.: Social Capital. Theory and Research. New York: Aldine de Gruyter.
- Burt, R.S. (2004): Structural Holes and good Ideas. American Journal of Sociology. Vol. 10, 346 – 399.
- Coleman, J.S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. The American Journal of Sociology, Vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure.
- Coleman, J.S. (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. R. Oldenbourg Verlag GmbH: München.

- Coser, L.A. (1972): Theorie sozialer Konflikte. Neuwied: Luchterhand- Fachverlag.
- De Graaf, N.D.; Flap, H.D. (1988): With a little help from my friends: Social resources as an explanation of occupations status and income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*. Vol. 67, 452 – 472.
- Diewald, M. (2007): Arbeitsmarktungleichheiten und die Verfügbarkeit von Sozialkapital. Die Rolle von Gratifikationen und Belastungen. In Franzen, A.; Freitag, M. (Hg.): *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 47*, S. 183 – 210.
- Diekmann, A. (2007): Dimensionen des Sozialkapitals. In Franzen, A.; Freitag, M. (Hg.): *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 47*, S. 47 – 65.
- Ebersbach, A.; Glaser, M.; Heigl, R. (2008): *Social Web*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbh.
- Erickson, B.H. (2001): Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees. In Lin, N.; Cook, K.; Burt, R.S.: *Social Capital. Theory and Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Flandorfer, P. (2009): *Der Berufseinstieg und die Lebenswelt von SozialwissenschaftlerInnen im Kontext der Transformationen des Erwerbssystems*. Dissertation: Universität Wien: Institut für Soziologie.
- Flap, H.D. (2001): No Man is an Island. The research program of a social capital theory. In Lazega, E; Favereau, O. (Hg.): *Conventions and Structures*. Oxford: Oxford University Press. 29 – 59.
- Flap, H.D.; Boxman, E. (2001): Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career. In Lin, N.; Cook, K.; Burt, R.S.: *Social Capital. Theory and Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Flap, H.D.; Völker, B. (2001a): Goal specific social capital and job satisfaction. Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social Networks*. Vol. 23, 297 – 320. Utrecht University: Department of Sociology.
- Flap, H.D.; Völker, B. (2001b): Weak Ties as Liability. The Case of East Germany. *Rationality and Society*. Vol. 13, 397 – 428.
- Flick, U. (2005): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

- Franzen, A.; Hangartner, D. (2005): Soziale Netzwerke und Beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Jg. 57, Heft 3, S. 443 – 465.
- Franzen, A.; Pointner, S. (2007): Sozialkapital: Konzeptualisierungen und Messungen. In Franzen, A.; Freitag, M. (Hg.): Sozialkapital: Grundlagen und Anwendungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 47, S. 66 – 90.
- Glaser, B.G.; Strauss, A.L. (1998): Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. Bern: Verlag Hans Huber.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. The American Journal of Sociology. Vol. 78, 1360 – 1380.
- Granovetter, M. (1974, 1995): Getting a Job. A Study of Contacts and Careers. Chicago und London: The University of Chicago Press.
- Granovetter, M. (2000): Ökonomisches Handeln und soziale Struktur. Das Problem der Einbettung. In Müller, H.P.; Sigmund S. (Hg.): Zeitgenössische amerikanische Soziologie. Opladen: Leske + Budrich.
- Holzer, H.J. (1996): What Employers Want. Job Prospects for Less Educated Workers. New York: Russell Sage.
- Jansen, D. (1999): Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Opladen: Leske + Budrich.
- Jansen, D.; Diaz-Bone, R. (2011): Netzwerkstrukturen als soziales Kapital. In Weyer, J. (Hg.): Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Knoke, D.; Yang, S. (2008): Social Network Analyses. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Koch, M.; Richter, A.; Schlosser A. (2007) Produkte zum IT- gestützten Social Networking in Unternehmen. In Wirtschaftsinformatik 49: 6, S. 448–455. <http://twiki.informatik.unibw-muenchen.de/pub/Main/SocialNetworkingServices/kochrichterschlosser-produkte-zum-it-gestuetzten-social-networking-in-unternehmen.pdf> (Stand: 03.05.2011)
- Koolwik, J.; Wieken-Mayser, M. (1987): Techniken der empirischen Sozialforschung. München: R. Oldenbourg Verlag GmbH
- Korte, H. (2004): Einführung in die Geschichte der Soziologie. Opladen: Leske + Budrich.

- Kriesi, H. (2007): Sozialkapital. Eine Einführung. In Franzen, A.; Freitag, M. (Hg.): Sozialkapital: Grundlagen und Anwendungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 47, S. 23 – 46.
- Lin, N. (2001): Building a Network Theory of Social Capital. In Lin, N.; Cook, K.; Burt, R.S.: Social Capital. Theory and Research. New York: Aldine de Gruyter.
- Montgomery, J.D. (1991): Social Networks and Labor-Market Outcomes. Toward and Economic Analysis. The American Economic Review: Vol. 81, No.5, 1408 – 1418.
- O' Reilly, T. (2007): What is Web 2.0: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software. Communication & Strategies. Sebastopol: O'Reilly Media. <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/4578/> (Stand: 01.09.2011)
- Popitz, H. (2001): Soziale Normen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Putnam, R.D. (2000): Bowling Alone. America's Declining Social Capital. Journal of Democracy: Vol. 6, 65 – 78.
- Putnam, R.D.; Goss, K.A. (2001): Einleitung. In Putnam, R.D. (Hg.): Gesellschaft und Gemeinsinn. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 15-43.
- Radcliffe-Brown, A. (1940): On Social Structure. Journal of Royal Anthropological Society of Great Britain and Ireland, Vol. 70, 1 – 12. In: Leinhardt, S. (1977): Social Networks. New York, 221 – 232.
- Röhrle, B. (1994): Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung. Weinheim: Psychologie VerlagsUnion.
- Runia, P. (2002): Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt. Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Schäfers, B. (2001): Grundbegriffe der Soziologie. Opladen: Leske + Budrich.
- Schenk, M. (1984): Soziale Netzwerke und Kommunikation. J.C.B. Mohr: Tübingen.
- Schweizer, T. (1988): Netzwerkanalyse als moderne Strukturanalyse. In Schweizer, T. (Hg.): Netzwerkanalyse. Ethnologische Perspektiven. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, S. 1 – 32.
- Simmel, G. (1968): Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung. Berlin
- Smith, S.S. (2005): „Don't put my name on it“. Social Capital Activation and Job Finding Assistance among the Black Urban Poor. American Journal of Sociology: Vol 111, 1 – 57.

- Stegbauer, C.; Jäck, M. (2008): Social Software. Formen der Kooperation in computerbasierten Netzwerken. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stegbauer, C. (2011): Beziehungsnetzwerke im Internet. In Weyer, J. (Hg.): Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Strauss, A.; Corbin, J. (1996): Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.
- Strübing, J. (2008): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Szugat, M.; Gewehr, J.E.; Lochmann, C. (2006): Social Software. Blogs, Wikis & Co. Frankfurt: Entwickler-press.
- Von Wiese, L. (1954): Soziologie. Geschichte und Hauptprobleme. Berlin: de Gruyter.
- Voss, T. (2007): Netzwerke als soziales Kapital im Arbeitsmarkt. In Franzen, A.; Freitag, M. (Hg.): Sozialkapital: Grundlagen und Anwendungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 47, S. 321 – 342.
- Weyer, J. (2011): Zum Stand der Netzwerkforschung in den Sozialwissenschaften. In Weyer, J. (Hg.): Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Wöhler, T.; Hinz, T. (2007): Egozentrierte Diskussionsnetzwerke in den USA und Deutschland. In Franzen, A.; Freitag, M. (Hg.): Sozialkapital: Grundlagen und Anwendungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 47, S. 91 – 112.

## **8.1 Internetquellen**

<http://www.facebook.com> (Benutzerkonto seit: 2007)

<http://www.xing.com> (Benutzerkonto seit: 2010)

<http://www.duden.de/rechtschreibung/Netzwerk> (Stand: 28.07.2011)

<http://oxforddictionaries.com/definition/network> (Stand: 28.07.2011)

<http://de.wikipedia.org/wiki/XING> (Stand: 12.05.2011)

<http://de.wikipedia.org/wiki/ebay> (Stand: 10.08.2011)

# Anhang

## Interviews

### Interview K. Wirtschaftswissenschaft

I: Also, es wird ein biografischer Abschnitt ins Auge gefasst, und zwar von Beginn von deinem Studium bis eben jetzt. Und am Anfang wär vielleicht mal interessant wie du überhaupt die Entscheidung für dein Studium getroffen hast, wie das dazu gekommen ist, dass du das studierst was du eben studiert hast. [00:00:33-5](#)

K: OK, Gut, nachdem ich HAK gemacht habe und Rechnungswesen und BWL eigentlich immer schon meine Lieblingsfächer waren, war schon mal logisch irgendwas mit Wirtschaft. Dann sind in die nähere Auswahl gekommen, entweder FH Wiener Neustadt, FH Eisenstadt oder eben die WU. Nachdem ich aber dann doch recht flott fertig werden wollte, war es schon mal klar, dass es eine FH werden wird, und es ist dann letztendlich Wiener Neustadt geworden, weil von der Studienrichtung her eher meins war. Weil Eisenstadt wär eher so international ausgerichtet und nicht so spezifiziert und in Neustadt hats halt wirklich so Steuerrecht, Management und so Geschichten gegeben. Und nachdem ich eher ins Rechnungswesen wollte, war das dann auch das idealste für mich. [00:01:29-7](#)

I: OK, wie hat deine Richtung genau geheißen? [00:01:32-3](#)

K: Wirtschaftsberatung mit Schwerpunkt Unternehmensrechnung und Revision, und der zweite Schwerpunkt war Management, Organisation und Personalberatung. [00:01:40-1](#)

I: OK, und jetzt vielleicht zu den Praktika die du während des Studiums absolviert hast. [00:01:50-6](#)

K: Ja, jedes Jahr hab ich halt ein Ferialpraktikum (gemacht), des war bei Böhler in Müzzzuschlag noch, aber das hat jetzt wenig mit meinem Studium zu tun gehabt, das waren so Hilfsjobs sag ich jetzt einmal. Und dann hat es noch ein 4 oder 5 monatiges Berufspraktikum gegeben, so ein Pflichtpraktikum von der FH. Und das hab ich dann bei Böhler Uddeholm in Wien gemacht, da war ich im Controlling tätig, ja [00:02:27-4](#)

I: Aha OK, also hast du jedes Jahr bei Böhler Ferialpraktikum gemacht ... [00:02:30-7](#)

K: Genau, und dann eben Berufspraktikum, von der FH aus musst du ein Berufspraktikum auch machen, ein Pflichtpraktikum. 5 Monate war das glaub ich, und das hab ich dann bei Wien beim Böhler gemacht, also direkt bei der Holding. [00:02:48-4](#)

I: Mhm, und was hast du da genau gemacht? [00:02:49-6](#)

K: Controlling ja, Abweichungsanalysen, Forecasts, Monatsreports an den Vorstand und so Geschichten, Ist- Analysen. [00:03:01-5](#)

I: OK, und hast du dort Leute kennen gelernt, mit denen du später in deiner beruflichen Laufbahn noch indirekt oder direkt zu tun gehabt hast? Kontakte die vielleicht hilfreich waren? [00:03:15-1](#) [00:03:17-3](#)

K: Nein, eigentlich wars vorher so, dass ich über Böhler Müzzzuschlag zum Böhler nach Wien gekommen bin. Aber dort dann direkt dann eigentlich nicht mehr. Das hat sich dann nach meinem Praktikum erledigt von den Kontakten her, also berufliche Kontakte. [00:03:37-7](#)

I: Mhm OK, und von Böhler Müzzzuschlag nach Böhler Wien, war das eine bestimmte Person die dir da weiter... [00:03:38-7](#)

K: Genau ja, das war eh mein Chef damals, und der hat mich dann halt weitervermittelt [00:03:51-6](#)

I: OK, und hast du das angeboten bekommen oder hast du da nachgefragt [00:03:51-6](#)

K: Nein, ich wollt zuerst eigentlich in Müzzzuschlag das machen, aber dann hat halt mein Chef dort gemeint, naja da lernst du sicher viel mehr in Wien und er checkt das einmal und schaut ob was geht und dann hat er mir halt den Kontakt für Wien verschafft, war dann Vorstellungsgespräch und ja, das hat dann eh hingehaut. [00:04:15-6](#)

I: OK, wie ist das genau abgelaufen, hat der deine Unterlagen, also deine Bewerbung weitergereicht, oder... [00:04:19-1](#)

K: Nein, er direkt hat eigentlich gar keine Bewerbung von mir gehabt, nachdem das eh nur ein Ferialjob war, aber er hat dann in Wien einfach angerufen, hat gemeint er hätte da wen und obs Praktikanten nehmen würden, und ich hab dann direkt den meine Bewerbungsunterlagen geschickt [00:04:35-1](#)

I: Und dann... [00:04:35-1](#)

K: Bin ich zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden, genau, das hat dann eh passt. [00:04:50-2](#)

I: OK, hmm, und sonst, bist du noch irgend einem Nebenerwerb nachgegangen während des Studiums? [00:04:50-2](#)

K: Bis auf Nachhilfe nicht wirklich, na (lacht) [00:04:55-1](#)

I: Für was hast Nachhilfe gegeben? [00:04:58-9](#)

K: Rechnungswesen, Englisch, Mathe. [00:05:07-7](#)

I: Über irgendeine Institution, die das anbietet oder privat? [00:05:07-7](#)

K: Na, das war privat [00:05:11-8](#)

I: OK, ahm gut, nach Beendigung deines Studiums, wie ist es dazu gekommen, also wie ist dein Berufseinstieg von statten gegangen. [00:05:27-6](#)

K: Also nach dem Praktikum war für mich klar, also ich habe ja zuerst den Bachelor gemacht und das Berufspraktikum war wie der letzte Meilenstein quasi vom Studium, dann war nur mehr die Bachelorprüfung, und nach meinem Praktikum war für mich eigentlich klar, ja ich möchte meinen Master eigentlich nebenbei machen, weil wenn du einmal is Geldverdienen gewohnt bist sag ich mal, (lacht), willst nicht mehr darauf verzichten, und ja dann hab ich halt verschieden Bewerbungen geschrieben, Personaldienstleister und so Sachen, und dann hab ich halt über Trenkwalder dann den Job für die BAWAG kriegt. Also dort war ich, eigentlich für einen anderen Job hab ich mich beworben, das ist nichts geworden, und dann ein paar Wochen später haben sie mir geschrieben, oder angerufen, dass sie was anderes hätten, ob mich das interessieren würde und mich so zur BAWAG eigentlich vermittelt. [00:06:25-3](#)

I: Mhm OK, Trenkwalder? [00:06:30-1](#)

K: Trenkwalders war das ja, das ist ein Personaldienstleister. 00:06:30-4  
I: Ah verstehe, und denen hast du... 00:06:33-3  
K: Also das ist ein, für einen anderen Job hab ich mich beworben, die vermitteln das ja weiter, wie halt so Personalfirmen sind, also die checken für andere Firmen Leute quasi. Dort hab ich mich fürs Controlling aber für eine andere Firma beworben, das ist nix geworden und dann haben sie mich angerufen, dass sie halt einen anderen Job hätten der für mich passen würde, und so ist das zum Gespräch bei der BAWAG gekommen. 00:07:00-3  
I: OK, aber wie funktioniert das genau, du gibst denen also deine Unterlagen... 00:07:10-8  
K: Ja genau, das ist ja, also eigentlich machen das eh schon voll viele Leute, dass das so Personalunternehmen machen, die schreiben für die Firmen Jobs aus und ich bewirb mich dann eben bei dem Personaldienstleister ja, dann komm ich mal zu denen, die machen so quasi eine Vorselektion, fragen dich halt so wie bei einem ganz normalen Bewerbungsgespräch, was du dir so vorstellst, bla bla, und wenn von denen das schon mal passt, dann wirds weitergeschickt, zur Firma direkt. So quasi ein Vermittler halt. 00:07:38-2  
I: OK, die erfüllen quasi eine Filterfunktion oder so für die Firmen? 00:07:45-1  
K: Genau ja, weil die oft ganz andere Connections eben von Xing und so Sachen haben, wo sie dich anschreiben und so Geschichten, da sie auch ein breiteres Spektrum haben wie sie auf die Leute zu gehen können. 00:07:58-8  
I: Die gehen dann auch direkt, von sich selbst aus, auf Leute zu? 00:08:18-3  
K: Genau. 00:08:18-3  
I: Aber bei dir war das ja... 00:08:18-3  
K: Ja da bin ich, für den anderen Job, aber dann wie das nichts geworden ist, haben sich die nochmal gemeldet. 00:08:10-8  
I: Und das war dann BAWAG? 00:08:10-8  
K: Das war dann die BAWAG genau, und dort bin ich dann eh 4 Jahre picken geblieben. 00:08:18-0  
I: 4 Jahre, und da hast als Controllerin... 00:08:20-8  
K: Account and Treasury Accounting war das, oder Buchhaltung eher, für Wertpapiere Devirate und so Geschichten. 00:08:33-9  
I: Mhm, und wie hat dir das gefallen? 00:08:33-2  
K: Ja, eigentlich eh super, weil viel gelernt, viel Verantwortung auch übertragen kriegt, nur zum Schluss wars halt schon ziemlich fad, immer das gleiche. Das war auch der Grund warum ich dann gewechselt habe eigentlich. 00:08:51-3  
I: Also würdest du sagen, dass das deiner Ausbildung adequat war? 00:08:57-3  
K: Ja, auf jeden Fall, auf jeden Fall. War ja eigentlich Accounting, das was mein Hauptfach war auf der FH. Ich hab vor allem mit Derivate und Wertpapiere zu tun gehabt. Aber ... (unverständlich)... Das ist halt eher so eine Nischengeschichte. 00:09:18-4  
I: Und vom Verdienst her, war das auch angemessen? 00:09:35-6  
K: Ja für mein Alter eher überdurchschnittlich, im Vergleich zu den anderen Schulkollegen, FH Kollegen. 00:09:51-0  
I: Ahm, du hast gesagt die eine Firma, bei der du dich noch beworben hast, das ist nichts geworden. Hast du andere Bewerbungen auch noch geschickt, oder war das nur die eine, wo du dann nicht dran gekommen bist, und dann zur BAWAG? 00:10:04-6  
K: Na, schon mehrere, es waren schon ein paar, so 5,6 Bewerbungen hab ich schon geschickt, und BAWAG und (Mondi, Sony?) wär was geworden, und die anderen 4 halt nicht. 00:10:27-0  
I: Und, das ist alles über Trenkwalders... 00:10:27-9  
K: Nein, nicht das gleiche, da gibts, also das (Mondi, Sony?) wär über ISG gewesen, ein paar Direktbewerbungen waren natürlich auch dabei, ja. 00:10:44-2  
I: Bei da BAWAG, hast du da wen gekannt vorher? 00:10:46-7  
K: Nein, gar nicht. 00:10:55-0  
I: OK, und während der Arbeit bei BAWAG, hast du dich da schon umgesehen, informiert über andere Jobs? 00:11:18-4  
K: Ja grundsätzlich hab ich nebenbei übers Internet halt meistens geschaut, über die Jobbörsen, also rein, nicht jetzt weil ich unbedingt wechseln wollte, sondern eher was gibt es am Markt, dann eben über XING sind öfter irgendwelche Jobangebote kommen. Ja, das wars eh hauptsächlich, Internet und XING. 00:11:44-5  
I: OK, bei XING, wie lange bist da schon angemeldet? 00:11:44-9  
K: Ahm, eh seit ich arbeite. Seit ca. 4 Jahren schätz ich mal, ja. 00:11:54-0  
I: Und da hast öfter Angebote bekommen? 00:11:54-4  
K: Ja da kriegst du ständig, 2 Leute die hab ich jetzt schon fix, also 2 Vermittler, die mich ständig anschreiben oder anrufen und immer fragen, gestern zb. erst wieder eine aus Deutschland. (lacht) Und die fragen dann halt auch, auch wenn ich kein Interesse habe, weißt eh, ob ich Leute kenn, die ich weiter vermitteln kann und so Geschichten. Ja, das ist cool. Das sind auch so Personalfirmen oder Vermittler, so Headhunter halt, die rufen dann an und ja, nachdem sie eh wissen, dass ich wechsele, fragen sie dich dann halt ob du irgendwen anderen hast. Und teilweise kriegst du dann sogar Prämien, weil die gestern hat gesagt, ja wenn i wen hätte der passt, dann kriegst du 400 Euro (lacht) 00:12:47-6  
I: Wow, auch nicht schlecht, wieviele Angebote hast du da so ungefähr... 00:12:48-8  
K: Boah, keine Ahnung, das waren schon viele. Ja, da kriegst du vielleicht jeden Monat so 1,2. 00:13:02-4  
I: Und waren das dann immer die gleichen 2 oder... 00:13:04-9  
K: Nein, es waren schon andere auch, aber die 2 melden sich am häufigsten. 00:13:17-1  
I: Und dass man direkt von Firmen angesprochen wird, ist das gar nicht so häufig? 00:13:20-4  
K: Nein eigentlich nicht, meistens läuft das über Headhunter. Entweder schreiben sie die Stelle eh selber aus und wenn sie dann Leute jagen dann rufen sie über Personalfirmen an. 00:13:36-5  
I: Was wär da so an Jobs dabei gewesen? 00:13:36-6  
K: Ja bei mir wars halt eh in der Bankbranche einiges. Treasury, Accounting, dann auch so internationale Geschichten, oder so Beratungssachen, so herumreisen um Sachen zu verkaufen, und ja (lacht) 00:13:59-3

I: War nichts irgendwie dabei wo du dir gedacht hast, es würd sich auszahlen zu wechseln? 00:14:02-2

K: Nein, eben da letzte Job hat dann eh gepasst, das war jetzt zwar nicht über XING aber auch über einen Headhunter, wo ich jetzt hingeh zu BNP (französische Bank), ja genau. 00:14:20-0

I: Wie genau hat sich das ergeben? 00:14:21-2

K: Ja, das war ganz lustig, da hab ich irgendwie eben einen Anruf bekommen, auf meine private Handynummer, die eigentlich nirgends verfügbar ist, und da hat halt auch so ein Headhunter, Schulmeister haben die geheißen, angerufen, ob ich Interesse hätte, sie hätten da einen Job. Dann hab ich gesagt naja, sie sollen mir mal das Stellenprofil schreiben, ja das hat sich ganz super angehorcht, dann bin ich bei Schulmeister vorstellig gewesen. Da hab ich so einen Persönlichkeitstest machen müssen und ein normales Vorstellungsgespräch. Und ja, 2 Tage nach dem Gespräch hat mich dann eh der Chef von der BNP eingeladen, ob ich nicht vorbeischaun will, und innerhalb von 2 Stunden war das dann eigentlich unter Dach und Fach. 00:15:06-5

I: OK, aber du weißt gar nicht wie die eigentlich zu deiner Telefonnummer gekommen sind? 00:15:03-8

K: Nein, das weiß ich vielleicht morgen (Interview war einen Tag vor Jobantritt) Es steht weder im Telefonbuch, noch Facebook, noch irgendwo anders. Wenn dann meine Firmenummer, ja, auf Xing, aber meine private, keine Ahnung. Und es war auch so beim Vorstellungsgespräch, mit dem Chef dann selber, also der hat, ich hab dem nicht viel erzählen brauchen, das meiste hat der irgendwie gewusst, also da war sicher irgendwie connections dabei, keine Ahnung. Wei immer wenn ich irgendwas sagen wollt, hat er immer gesagt, ja das weiß ich eh, Praktikum dort und da - blablabla- dann schaut einmal und denkst dir OK. (lacht) 00:15:37-7

I: Auch interessant, kannst dir gar nicht erklären wie der... 00:15:45-4

K: Nein, ich hab mir dann gedacht eben vielleicht über die BAWAG, wobei mir dann trotzdem schleierhaft ist woher der meine private Nummer hat. Weil er gesagt hat, den und den kennt er von dort und mit denen hab ich viel, also relativ viel zu tun gehabt. Nur haben die Leute auch nicht meine private Nummer. Keine Ahnung wie das gelaufen ist. 00:16:15-4

I: Hm OK, ja und dann warst du zuerst bei der Personalvermittlung wieder, des war wieder eine andere aber (K: ja genau), da hast du Vorstellungsgespräch gehabt (K: Mhm) Und das mit dem Persönlichkeitstest, wie war das? 00:16:29-6

K: Das war das erste mal, dass ich sowas gemacht habe eigentlich. Da waren so Fragen, so vier irgendwelche Eigenschaften und da hast du zB. das anklicken müssen, was am ehesten auf dich zutrifft und so Sachen. Und das halt unter relativem Zeitdruck un so Geschichten. 00:16:57-6

I: Und dann bist du eingeladen worden zu, wie heißt die Bank? 00:16:54-5

K: BNP Paribas, eine französische Bank. Weil die leiten das dann weiter, dein ganzes Profil und hin und her, und dann wirst du direkt vom Unternehmen eingeladen, wenn sie Interesse haben. 00:17:19-3

I: OK ahm, und was war ausschlaggebend im Stellenprofil, dass du... 00:17:32-2

K: Naja, dass es sehr abwechslungsreiche Tätigkeiten sind, weil so wie es jetzt bei der BAWAG war, da war halt nur Treasury und da waren wir in der BAWAG unsere Abteilung hat ca. 50 Leute gehabt, und da hat es, weiß nicht, Meldewesen, UGB, Treasury gegeben und so Geschichten, und dort ist das so, was bei uns 50 Leute gemacht haben, machen wir dort zu dritt dann. Das heißt du machst wirklich von allem, Steuerrecht und so Geschichten, das ist das was mich wirklich gereizt hat, dass du überall Erkenntnisse hast, und das ist ja auch das was später dann halt auch super ist, wenn du überall Erfahrung hast. Noch dazu haben die so ein High Potential Programm, wo du dann ins Ausland geschickt wirst und so Geschichten. Das ist dann halt schon sehr verlockend. Und mehr Kohle halt auch. (lacht) 00:18:37-4

I: Bei der BAWAG war das ganze also spezialisierter? 00:18:46-6

K: Genau, weil BAWAG ist ja doch ein Riesending, dort waren halt einzelne Gruppen, die sich einem Thema gewidmet haben. Und dort in der BNP da sind maximal 30 Leute in Österreich, die hauptsächlich Großkundengeschäft haben, da machst du dann halt alles. Es ist dann zwar nicht sooo viel, aber du machst überall irgendwas. 00:19:05-4

I: Mh OK. Villeicht nochmal zu XING: Hast du da noch was zu erzählen, irgendwelche Erfahrungen, die du gemacht hast? 00:19:24-7

K: Ja zum Netzwerken ist es halt generell cool, weil da gibts ja diese Gruppen auch, da gibts immer wieder auch so Events. Do gibts so berufsspezifisch oder so, oder auch so für Frauen irgendwas. Das ist halt manchmal schon ganz lässig. Weil du eben gut Netzwerken kannst, neue Leute kennen lernst, neue Connections und so Sachen, die du vielleicht zukünftig einmal nutzen kannst. 00:19:59-4

I: Würdest du also sagen, dass du aktives Networking betreibst? 00:19:59-4

K: Ja, auf jeden Fall. Schon. Wenn du dann deine fixen Kontakte hast, wo du alle Monate mal was hörst, Infos kriegst, das ist schon lässig, interessant vor allem. 00:20:24-4

I: Hast du viele Kontakte geknüpft zu Personen du die vorher nicht gekannt hast? 00:20:24-2

K: Ja, sind eigentlich schon einige. Eben, da gibts immer wieder so Banker Events und so Geschichten und da lernt man halt schon echt viele Leute kennen. Und eben, wenn du dann vielleicht noch einen Job brauchst, oder für Bekannte habe ich auch schon mal was vermittelt. Das ist dann ganz praktisch. 00:20:43-8

I: Für Bekannte hast schon mal was vermittelt? 00:20:46-6 00:20:46-6

K: Mhm 00:20:52-4

I: Wie war das genau? Dich hat jemand angeschrieben... 00:20:52-0

K: Ja mich hat wer angeschrieben, ich hab gesagt, ich hab kein Interesse aber ich kenne den und den und den, wo ich weiß, die sind halt auf Jobsuche, die wollen sich umorientieren, das checkst du dann halt weiter. 00:21:05-9

I: In dem Bereich, in dem du auch arbeitest? 00:21:11-0

K: Ja, ob ich eben was weiß von Studienkollegen, der spezielle Fall, das war auch Bank. 00:21:21-0

I: Und das ist was geworden dann? War das schon öfter? 00:21:29-2

K: Ja, das ist was geworden. Es kommt schon öfter vor, dass irgendwer fragt, kennst du dan wen oder irgendwas. Ich mein, das ist halt dann nicht immer, dass man Leute hat. Jaja, gefragt wird man schon öfter. 00:21:55-8

I: Die Vermittlungsfirmer, die dich über Xing angeschrieben haben. Ich blick noch nicht ganz durch, mit wieviel verschiedenen hast du da zu Kontakt gehabt, ungefähr. 00:22:42-4

K: Also meistens sinds schon irgendwelche, also da sind die 2, die mir immer schreiben, aber sonst, quer durch die Bank, hmm, ich kanns nicht sagen, viele, also fast immer andere kann man sagen. 00:23:00-7

I: Über 10 verschiedene? 00:23:00-7

K: Ja, denke schon, da flattert ja dauernd irgendwas rein. 00:23:18-8

I: Und die sind aber immer an dich herangetreten, oder auch umgekehrt? 00:23:07-8

K: Nein! Nein! Über Xing habe ich mich so auch noch nie wo beworben oder so. 00:23:31-3

I: Auf deinem Xing Profil, was ist da alles veröffentlicht? 00:23:31-3

K: Klassischer Lebenslauf, Foto oder so ist nicht oben. Aber halt Tätigkeiten, Praktika, Job, FH, Studium, viel mehr ist nicht drin. Ja hauptsächlich der Lebenslauf, Sprachen glaub ich sind dabei. 00:24:03-0

I: OK, hmm, vielleicht nochmal kurz ganz zurück. Das Praktikum beim Böhler, wo der eine Kontakt von Mürzzuschlag für Wien ausschlaggebend war. War der dann nochmal ausschlaggebend. 00:24:35-4

K: Nein, er hat mich halt nochmal gefragt, ob ich wieder Ferialpraktikum kommen will. Aber da war ich dann ja schon bei der BAWAG angestellt. 00:24:43-9

I: Und der von Wien hast du gesagt auch nicht? 00:24:43-9

K: Nein, mit dem hab ich eigentlich auch nichts mehr zu tun gehabt. Eben nachdem ich dann einen Job gehabt habe, der was mir, ja nicht mehr so wichtig dann... 00:24:56-9

I: Naja, gut, ich muss jetzt auch überlegen was ich noch fragen könnte. Wie bist du eigentlich zu dem Praktikum beim Böhler gekommen, also das erste mal in Mürzzuschlag. 00:25:25-9

K: Das war durch einen Bekannten von der Feuerwehr. (lacht) Von Hönigsberg, weil mein damaliger Freund war dort dabei, und von dem der Kollege, der hat Connects gehabt. Der hat beim Böhler gearbeitet. Ja da hab ich dann meine Bewerbung geschickt und das hat geklappt, der hat ein gutes Wort für mich eingelegt. 00:26:20-4

I: OK, verstehe. Hmm gut, im Moment fällt mir jetzt auch nichts mehr ein. Darf ich bei dir nochmal nachfragen, wenn mir was einfällt? 00:26:24-2

K: Ja, sicha (lacht) 00:26:20-2

I: Gut, dann dankeschön! 00:26:21-7

I: Bitte, kein Problem. 00:26:26-0

#### **Interview T. Wirtschaftswissenschaft**

I: OK, vielleicht kannst du anfangen zu erzählen, von deinem Studium, also wie das angefangen hat, die Wahl deines Studiums, was du studiert hast und was du dann weitergemacht hast... 00:00:40-1

T: Ja, also ich hab Handelswissenschaften studiert, ahm, und studiert hab ich das weil ich mich zwischen Medizin, Jus und Wirtschaft entschieden habe einfach, ahm, aber auch nicht genau gewusst habe, was ich so will und hab mich dann entschlossen Wirtschaft zu studieren, weil ich mir gedacht habe, damit kann manirgendwie letztendlich alles machen. Fast alles. Ahm, ja. Ich hab nebenbei zu Beginn nur so Ferialtätigkeiten gemacht. Immer bei, im Sommer immer bei einer Bäckerei gearbeitet. Das war aber in Linz. 00:01:33-7

I: Mhm 00:01:33-7 00:01:33-7

T: Den Job hab ich, weil meine Mutter dort gearbeitet hat, also im Personalbüro, war das recht einfach dort eine Ferialarbeit zu bekommen. Ja, das habe ich halt drei Sommer lang immer gemacht. Immer 2 Monate. Am Bahnhof in Wien. (lacht) Pizza backen und Brötchen verkaufen. Aber ich habe dann, also 1994 habe ich zu studieren angefangen-im Oktober. Und im Oktober 1995 bis Ende Februar 1996 hab ich mal so nebenbei bei so einem Markt und Meinungsforschungsinstitut gearbeitet. (Integral) Und ja, ich wollt mal so wissen wie das so ist, hat mir aber dann nicht so zugesagt weil ich irgendwie weil da war der Aufwand größer als der Verdienst. 00:02:39-0

I: OK 00:02:37-9

T: Ahm, und es waren auch ziemlich sinnlose Gespräche zum Teil. Ja. Irre Interviews. Dann habe ich eine Zeit lange gekellnert. Also diesen Job bei Integral, den hab ich einfach so mal gefunden über Stellenausschreibung oder Uni...diese Uni Seite. Ahm, dann habe ich gekellnert. Da hat eine Freundin mir gesagt, dass sie im "Sagya", da im Restaurant gegenüber von der WU einen Kellner suchen. Das habe ich dann aber eigentlich nur 3 Monate gemacht. Ja, Service halt. Das war auch interessant aber nicht so meins. Dann habe ich wieder in der Bäckerei gearbeitet, ähm, im Sommer, also das war 1997. Und im Winter hab ich dann eigentlich für "Sunshine Enterprise" gearbeitet. Die haben diese ganzen Festl veranstaltet. Halt des "Superfly" oder so. Für die hab ich Promotion Tätigkeicht gemacht, bzw. "Direct Mailing" Aktivitäten. (lacht) Also ich hab eigentlich so, ja die Flyer versandt und etiketiert, aber auch Adressen gesammelt bei den Veranstaltungen und ja, so Abend, ich war halt auch immer auf den Veranstaltungen. Das hab ich so ein Jahr lang gemacht. 00:04:21-7

I: Mhm, wie bist du dort hingekommen? 00:04:20-2

T: Ja, über Freunde. Da waren wir sogar zu zehnt, das war ganz lustig. Bis dann irgendwer gekommen ist, ich glaub es waren, es war eine andere Gruppe, die waren dann billiger. (lacht) Durch die ersetzt. Ahm, des waren immer so freie, so Werkverträge. Ahm, dann hab ich wieder, im Sommer 1998 habe ich dann wieder in der Bäckerei gearbeitet, bzw. jetzt dann im Büro. 00:04:51-3

I: Mhm 00:04:51-3

T: Ahm, ja dann habe ich wieder studiert. Im Juli, von Juli bis September 1999 habe ich bei der "Körperwelten-Ausstellung" gearbeitet. 00:05:05-8

I: Mhm 00:05:05-8

T: Da bin ich dann auch über einen Freund reingekommen, der hat dort die Personaleinteilung gemacht. Das war ein ziemlich lukrativer Job, aber auch sehr anstrengend. Da habe ich so alles gemacht, von Verkauf bis Ticketing und Exponate entstauben, so alles mögliche. Dann habe ich wieder so Promotion Tätigkeit gemacht, ahm, weiß nicht, so

Hostessen- Job. Klassisches lieb lächeln bei sämtlichen, weiß nicht, Sportlerball oder so "Mobilkom" Veranstaltungen. Das waren alles sehr lukrative Jobs aber halt jetzt nicht so mit Inhalt. Ja, und ab August 2000 habe ich dann, bis September 2001, habe ich dann so einen 20 Stunden Job angenommen bei der "Schöller Bank". 00:06:06-2

I: Mhm 00:06:06-2

T: Des war so ein klassischer Datenpfleger Job, da haben wir für die Fusion Daten gepflegt und ja, die Datenbank irgendwie ins Reine gebracht. 00:06:29-8

I: Wie ist es dazu gekommen? 00:06:24-6

T: Ja, da bin ich dazu gekommen, ja eigentlich über einen Feund. (lacht) Der hat da schon gearbeitet in dem Bereich und hat das Personal eingeteilt, ja. 00:06:40-5

I: Mhm, und was von dir ein engerer Freund oder ein Bekannter... 00:06:40-5

T: Ja, das war ein Bekannter, bzw. nein, schon ein Freund, er hat mit mir studiert und zu dem Zeitpunkt haben wir uns ganz gut verstanden und haben auch viel gemeinsam auf der Uni gemacht. Ich glaub der ist immer noch dort. (lacht) 00:06:59-0

I: Und er hat dort schon gearbeitet? 00:07:06-0

T: Er hat dort schon, also ich glaub eh im Bereich Datenpflege, gearbeitet. Er war glaub ich schon "Leiter Datenpflege" (lacht) und jedenfalls habe ich dort halt ein Jahr lang Daten gepflegt. 20 Stunden die Woche. Ja, und dann ist es bergauf gegangen. (lacht) Na oder, wie auch immer. Dann habe ich ein paar Monate wieder studiert und dann habe ich im April 2002, habe ich aufgrund von einer Annonce, oder ja Zeitung, habe ich mich bei "Saint Gobain" beworben für Assistentin Finanzchef, Zentraleuropa, und habe dann halt so Konzerncontrolling gemacht, ahm 30 Stunden die Woche. Und das habe ich gemacht von April 2002 bis November 2004. Bei "Saint Gobain Central Europa". Ahm, die Firma war "Eckelt Glas", ist in Steyer angesiedelt, aber ich war in Wien, ich habe in Wien gearbeitet. Das war für die Länder Ungarn, Tschechien, Österreich und ahm, Polen war auch noch dabei, ja. Und dann habe ich dort eigentlich, weil das hat sich dann aufgelöst bzw. ist das verlegt worden, habe ich dann als Marketingleiterin begonnen. Aber dann bei der Firma "Glas Ziegler". Ich bin zwar im selben Gebäude sitzen geblieben, das war eh schon die Firma "Glas Ziegler", und bin dann aber dort auch angestellt gewesen. Und war halt dann Marketing Managerin, ein Mann Abteilung oder ein Frau Abteilung, aber für halt so 5 Standorte. Das habe ich gemacht bis 2008. Das war dann eigentlich so eine interne Beförderung. Weil ich mich halt eigentlich fürs Marketing interessiert habe. Ich wollte vom Controlling weg. Ja. 00:09:15-0

I: Ok, und der Einstieg dort, das war über eine Stellenausschreibung? 00:09:21-3

T: Der Einstieg 2002 war über ganz normale, war über einen Personaldienstleister. Und da habe ich mich halt beworben und habe ein Vorgespräch gehabt und dann halt ein Gespräch mit dem Finanzchef und dann haben sie mich eingestellt. 00:09:43-5

I: Mhm, und der Übergang dann zum Marketing, wie hat sich das ergeben? 00:09:45-9

T: Ahm, naja ich habe ja eine Diplomarbeit im Bereich Marketing geschrieben. Und nachdem mein Chef, also dieser Finanzchef, nicht mehr im Unternehmen war, und sich das ganze intern verlagert hat, hat sich diese Position mehr oder weniger erübrigt und ich wär gegangen. Und dann habe ich halt meinen Chef meine Wünsche so geäußert, was ich gern machen würde und habe gesagt, dass ich gern ins Marketing wechseln würde und er hat gesagt er sucht sowieso jemanden der ihn unterstützt. Und dann habe ich halt Vollzeit dort begonnen. So war das. Es war halt so eine Assistentenfunktion auch, es war so eine Mischung. Und ja, das habe ich halt bis Februar 2008 gemacht und dann habe ich, ich wollt einfach irgendwie weg von der Baubranche, und dann habe ich mich, ahm, dann hab ich im Xing (lacht) eine Stellenausschreibung für Marketing und Sales bei "Radio Arabella" gelesen und hab mich darauf hin beworben. Und die haben mich genommen. War dort aber nur sehr kurz. Also, ein paar Monate. Das hat mich, also, war halt einfach zu vielfältig das Aufgabengebiet. Das war so eierlegende Wollmilchsau. Ja. Es war eben Marketing, Sales, CRM, Presse, eventverantwortlich?, Assistentin Geschäftsführung. Das ist sich alles irgendwie nicht in 60 Stunden ausgegangen. Ja. Ja und im September 2008 habe ich dann bei "Business Circle" begonnen. 00:11:45-4

I: Mhm, ok. Ahm, wann hast du dein Studium abgeschlossen? 00:11:46-0

T: Ahm, 2005. Also ich hab quasi schon Vollzeit gearbeitet, wie ich mein Studium abgeschlossen habe. Hat relativ lange gedauert. Also ich habe relativ lange studiert, kann man sagen. Aber ja. 00:12:14-6

I: Mhm, und ja "Business Circle", wie ist das hergegangen? 00:12:14-3

T: Ahm, also ich habe eigentlich nachdem ich beim Radio da gekündigt habe, habe ich versucht herauszufinden was mich so interessiert und habe eine kurze Phase der Umorientierung gehabt. (lacht) Ich habe so nebenbei auch Pressearbeit gemacht für ahm, für einen Freund, für "Immogralle" und "Jobgralle". Ahm, und habe Fotografie angefangen und ja, also ich habe ein paar Sachen nebenbei gemacht, wollte mich eigentlich selbstständig machen und habe bei "Business Circle" eigentlich einen 20 Stunden Job angefangen, so als Marketingassistent. Ahm ja, im Endeffekt wars dann so, dass ich mich halt dann entschieden habe, ahm ja, aus diversen Gründen, da is dann auch gerade wer gegangen im Marketing, dass ich halt die Nachfolge von der antrete. 00:13:11-8

I: OK 00:13:11-8

T: Nach 3 Monaten war das circa. Und seit Jänner 2009 war ich dann halt fix angestellt. Marketing und Sales. 00:13:24-4

I: Mhm, mhm. Und überhaupt der Einstieg... 00:13:30-2

T: Und warum ich überhaupt da hingekommen bin war, weil ich ein paar Leute gekannt habe dort (lacht). Also die ehemalige Mitarbeiterin, die hat halt gewusst, dass sie so jemanden für Marketingassistentin suchen und ich hab mir gedacht das wär schon ganz klass wenn ich da nebenbei zumindest sozialversichert wär, wenn ich mich schon selbsständig mache. Und, weil ich wollte mich ja selbstständig machen und hab mir gedacht OK, wenn ich irgendwo einen Diensvertrage habe, dann bin ich dort sozialversichert und ist das ein bisschen einfacher für mich. Das war so der Grundgedanke. 00:14:06-6

I: Mhm 00:14:09-3

T: Ahm, weil die leisten ja die, äh, also diese Abgaben leisten sie ja. Also Lohnsteuer musst du selber zahlen aber, ja...jedenfalls, die hat mich da irgendwie reingebracht bzw. hat sie gesagt ich soll mich halt vorstellen. Das habe ich dann halt gemacht. [00:14:29-0](#)

I: OK. Ahm, in welcher Verbindung bist du zu der Person gestanden. [00:14:34-8](#)

T: Das war eine gute Freundin von mir. Nein, mit der hab ich eigentlich einmal eine Ausbildung gemacht. Also ich hab nach der Uni, eigentlich gleich im Anschluss, 2005, ja genau, bin mit der Uni 2005 fertig geworden und habe dann eine, so eine Fachhochschule, also eine Akademie für Direkt Marketing gemacht. Das war so berufsbegleitend, Freitag, Samstag, ein Jahr lang und das hat sie von "Business Circle" aus gemacht und ich habs halt so gemacht, neben meinen Job. Da haben wir uns kennen gelernt. Ja, und sie hat mich halt dann, sie ist mittlerweile Physiotherapeutin (lacht) Die hat ganz was anderes gemacht dann. [00:15:25-2](#)

I: Als sie hat zu dir gesagt, dass sie da jemanden suchen, dann hast du eine Bewerbung geschickt, oder...? [00:15:29-0](#)

T: Genau ja, Sie hat mir gesagt, dass sie jemanden suchen, ich hab eine Bewerbung hingeschickt und war dann dort, ja, hab mich halt dort vorgestellt. Und dann haben sie mich halt genommen. Das ganz normale Prozedere. (lacht) Und dann, ja hat sich das halt irgendwann mal, im Jänner halt hab ich dann den anderen Job begonnen. Da hab ich mich dann aber auch nomchal vorbereitet, oder bzw. so Auswahlkriterien habe ich halt da irgendwie so erfüllen müssen. [00:16:09-3](#)

I: Ahm, wie jetzt? Bei... [00:16:11-7](#)

T: Da hab ich nochmal so einen Test machen müssen, ob du fähig bist das zu machen. Also Programm vermarkten und ...Ja, da ist eben die Stelle frei geworden weil die gegangen ist, und da haben sie mich gefragt ob ich das übernehmen will. Und weil ich das ja im Vorfeld auch schon gemacht habe, das ist ja nichts Neues gewesen für mich. [00:16:44-3](#)

I: Ok. [00:16:44-3](#)

T: Ich war mir halt nicht so sicher ob ich das machen möchte. [00:16:53-8](#)

I: Und was hat dann den Ausschlag gegeben? [00:16:54-1](#)

T: Sie brauchten das Geld. (lacht) Ja, ich hab den Job halt einfach gebraucht. Noch dazu war es dann eh gut, da ist ja dann die Wirtschaftskrise ausgebrochen und da hätte ich dann keinen Job gefunden. Ja, des war so der Grund. [00:17:29-2](#)

I: OK, und bei "Business Circle" warst du dann bis vor Kurzem? [00:17:27-4](#)

T: Genau, bis vor Kurzem (lacht) Und hab aber witziger Weise, also ich halte eigentlich echt viel von diesen, ahm, also ich habe mich ja immer wieder, also immer wieder so beworben zwischenzeitlich, für diverse Stellen. Und man kommt schon, also ich habe mich auch in der Zeit als ich bei "Glas Ziegler" war, immer wieder beworben. Ahm, nur man kommt z.B. ganz schwer, wenn du in einer Branche bist, im Marketing in der Baubranche z.B. und wenn du Industriegüter-Marketing machst, kommst du ganz schwer woanders hin. Also Konsumgüter Marketing kannst du ganz schwer machen, also du sitzt fest. Und dann bewirbst dich, bewirbst dich, bewirbst dich und es ist echt zähest, ja. Es war eine riesen Chance, dass ich dann zu "Radio Arabella" gekommen bin, weil die haben halt jemanden gesucht der eigentlich branchenfremd ist. [00:18:21-9](#)

I: Mhm [00:18:21-9](#)

T: Weil die haben einfach darauf Wert gelegt, dass es mal wer anderer ist und nicht immer die selbe Suppe kommt. Und ja, im Endeffekt war es ja auch bei "Business Circle" so, weil ich hab ja auch nicht Seminare vermarkten gehabt im Vorfeld. Und das war lustig, also es ist sonst eher schwierig, also ich habe mich auch irgendwie so bei Banken beworben, aber die nehmen halt dann eher Leute, die schon bei Banken waren. Also war es recht schwierig. Und jetzt so, bei meinem jetzigen Job, also es war dann irgendwie so, dass ich zwar immer wieder zum Erstgespräch gekommen bin, wenn ich mich jetzt über eine Anzeige beworben habe oder zum Zweitgespräch. Aber was richtig gut funktioniert hat, das war immer über Beziehungen. Also, es hat voll oft, in meinem Bekanntenkreis habe ich halt doch recht engagierte Leute, die irgendwie immer wieder was vermitteln, oder einmal einen Tipp geben und da hätte ich eigentlich, sagen wir in den letzten Monaten ein paar Jobs annehmen können. [00:19:23-5](#)

I: OK, kannst du da mehr darüber erzählen? Was das so war und... [00:19:29-5](#)

T: Ja, das war auch. Also einmal war es im Sales Bereich, eher so in der Energiewirtschaft, also nicht ganz, ja aber leider nur Sales Bereich und der hat mich nicht so interessiert. Ahm... [00:19:45-7](#)

I: Und das ist dir einfach so persönlich angeboten worden, oder... [00:19:45-7](#)

T: Das ist mir persönlich, das ist mir einfach gesagt worden, dass sie halt jemanden suchen und ich habe mich halt vorgestellt und da hat einfach auch die Gesprächsbasis ganz gut gepasst und ja. Ich hätte das auch gemacht, wenn es mich wirklich interessiert hätte. Also wenn mich der Sales Bereich interessiert hätte, aber ich hab halt auch gewusst, dass ich da jetzt eigentlich nicht wirklich gut bin, oder dass ich das halt nicht wirklich kann und nicht machen möchte. Ahm, und die Person war mich halt auch irgendwie sehr sympathisch, dass ich das jetzt einfach so probiert hätte. Weil die haben halt schon jemanden gesucht für länger, also das ist dann halt auch so eine Sache, dass man nicht irgendwie, also ich zumindest, dass man dann nicht irgendwas macht, wo man sagt, schauen wir mal. [00:20:25-7](#)

I: Mhm, verstehe. Also da warst du beim Gespräch und du wärst aufgenommen worden, und hast gesagt... [00:20:34-3](#)

T: Ja, da wär ich aufgenommen worden, auf jeden Fall. [00:20:34-3](#)

I: Und die Person, die das vermittelt hat, das war ein Bekannter, ein Freund oder... [00:20:40-7](#)

T: Ja also, eigentlich gar nicht so ein guter Bekannter, aber doch irgendwie. Ähm ja, im entfernten Bekanntenkreis. Aber mit dem seiner Freundin habe ich beruflich auch zu tun gehabt irgendwie. [00:20:59-7](#)

I: Mhm, und der war in dieser Firma... [00:20:59-7](#)

T: Ja, der war dort der Chef, bei dem ich mich dann beworben habe. [00:21:01-7](#)

I: OK, wie, das war also der gleiche? [00:21:05-7](#)

T: Also der Bekannte ist eigentlich der Freund von einer, die ich kenne und das ist der Chef von dieser Firma, bei dem hab ich mich dann beworben und der hätte mich eigentlich gern genommen. Aber sie kenne ich jetzt auch nicht so gut,

also insofern das war halt so irgendwie...Freunde. Aber die haben mich dann wiederum weiterempfohlen, ja, also war ich da bei mehreren Gesprächen. Ich war dann bei einer Eventagentur, und ich war bei, also ich weiß nicht, das war ganz lustig, die haben mich einfach weitervermittelt. Immer wieder weitervermittelt. Ich weiß nicht warum. (lacht) Es war einfach so, sie haben mich einfach sympathisch gefunden. Keine Ahnung. Und ja, warum es dann nicht funktioniert hat oft, war einfach der Grund weil, ahm, hat auch viel mit meinem Alter zu tun, glaub ich und die Tatsache, dass ich halt eine Frau bin. Interessanter Weise bei so Bewerbungsgesprächen, obwohl sie es nicht dürfen, kommt halt immer wieder der Punkt, dass man ja Kinder bekommen könnte und das sagen sie dir recht unverblümt ins Gesicht. So, wie schaut Ihre Zukunftsplanung aus, wie schaut Ihre Kinderplanung aus. Blablabla. Eigentlich hast du keine Chance mehr so richtig zwischen 28 und 40 oder so. (lacht) Also ich mein, damit hast du ein Problem. Weil das hat eigentlich schon so angefangen. Einen Nachteil ja. Also nicht bei jedem, aber jetzt auch bei dem Job, den ich jetzt habe, war es sicher auch ein Thema, aber das ist halt irgendwie geklärt worden. Da bin ich nicht direkt gefragt worden. (lacht) 00:22:47-8

I: Privatdetektiv oder wie? 00:22:47-8

T: (Lacht) Ja genau. Nein, aber das ist aber auch ein Thema gewesen und dass man da überlegt hat, ob man mich nimmt oder nicht. 00:23:07-6

I: Ja, ahm vielleicht nochmal zurück zu dem, wo du weitervermittelt worden bist, also wie war das genau, die haben dich... 00:23:04-5

T: Ja, nein, also die haben mich, also sie haben mir einfach mehrere Sachen immer wieder gezeigt. Also, aus meinem Freundeskreis einfach, die arbeiten, also die haben auch schon Positionen, wo sie halt auch schon was bewegen können und insofern habe ich mich halt über die auch beworben. Bzw. haben sie mir gesagt, wo etwas frei wird oder wer jemanden sucht, und da habe ich mich dann halt beworben, bei der Stelle. Und die haben halt auch gesagt, ja, wir kennen die, wir können sie empfehlen und ja. 00:23:34-8

I: Was war das z.B. noch? 00:23:34-8

T: Das war eine Eventagentur, aber das war einfach, ich wollte, ich will einfach nicht am Wochenende von Freitag bis Sonntag durcharbeiten, ja. Da weiß ich aber auch nicht so genau, ob die mich genommen hätten. Aber es war von meiner Seite dann ja auch nicht so, dass ich das unbedingt machen wollte. Also, es war zwar schon ein positives Gespräch, aber ich habe dann halt abgesagt, also ich weiß gar nicht ob ich im Endeffekt weitergekommen wäre, das kann ich jetzt schwer sagen, sie haben noch jemanden zweiten gehabt, aber... 00:24:27-0

I: Und das war auch vermittelt durch diese eine Person, von der du die Freundin kennst? 00:24:27-0

T: Ja genau. Genau. Also es ist eigentlich über Freunde, also quasi. Das sind einfach Freunde von mir, aber keine guten Freunde, sondern Bekannte und die haben mir einfach weitervermittelt. Oder einfach, wenn jetzt in meinem Bekanntenkreis irgendwer etwas weiß, weiß nicht, in der Pharmabranche oder so, und der sagt, du jetzt wird intern was frei, bewirb dich, es ist noch nicht ausgeschrieben, aber die hat jetzt gerade offenbart, sie ist schwanger. Bewirb dich. 00:25:07-2

I: Das war jetzt auch ein konkreter Fall? 00:25:07-2

T: Ja, war auch so ein Beispiel. 00:25:16-3

I: Wie oft war das in letzter Zeit ? Und war das dann immer der gleiche Vermittler? 00:25:16-3

T: Vielleicht fünf mal war das. Und ja, vielleicht über zwei Personen. Bei der kommt es halt öfter vor, weil die in einer großen Firma arbeitet, und über eine andere Freundin war es 2mal jetzt. Also auf jeden Fall, wenn das jetzt total branchenfremd ist, das willst du dann auch nicht. Ich mein, ich hab den Fall gehabt, dass mich eine Freundin vermitteln wollte, bzw. mir eine Rutsche legen wollte, aber dann bin ich erst recht, trotz allem, beim Personaldienstleister gelandet. Ja, das war dann, das ist dann schon wieder schwieriger, weil dann bist ja sowieso in diesem normalen Prozedere drinnen, im normalen Auswahlverfahren und hast eigentlich auch nicht mehr Chancen. 00:26:03-0

I: Mhm, OK. Also wie ist das hergegangen, eine Rutsche gelegt... ? 00:26:01-3

T: Also naja, eine Freundin von mir, die ist Chefredakteurin von einer Zeitung. Ahm, eher so mehr in der Kosmetikbranche und die hat halt gewusst, dass die da einen Produktmanager suchen für ein Kosmetikprodukt und hat halt gesagt, ich soll mich dort bewerben und hat mich halt mehr oder weniger weiterempfohlen. 00:26:24-5

I: Mhm 00:26:24-5

T: Und bin aber nicht direkt zu der Person gekommen, die mich einstellen hätte können, sondern halt zu der Personaldienstleisterin. Und da haben wir nicht so einen guten Draht zu einander gehabt. Hat nicht so gepasst. 00:26:44-3

I: OK 00:26:44-3

T: Es kommt immer darauf an, ich halt jetzt nicht so viel von diesen Personaldienstleistern. Weil ja, die Tests habe ich eh alle bestanden und ja, vielleicht ist es einfach, bewerben sich einfach zu viel, und vielleicht erleichtert es den Auswahlprozess zu Beginn, aber manchmal ist es dann trotzdem, ja. Du kannst es auch nicht so genau sagen, weil du kannst jeden Test ein bisschen türken. 00:27:15-2

I: Mhm 00:27:16-9

T: Also ich glaube über so Verbindungen oder so, rennen die meisten Sachen. 00:27:28-0

I: Na gut, ahm, wie zufrieden warst du mit deinem Job bei "Business Circle"? 00:27:31-4 00:27:31-4

T: Mäßig. (lacht) Also es war halt nicht so interessant. Es war, sagen wir einmal so, zu wenig abwechslungsreich. Ich wollte einfach einen abwechslungsreicheren Job, wo ich mehr machen kann, auch mehr Verantwortung habe und nicht so sehr fremdbestimmt werde. 00:28:07-7

I: Hast du während du dort gearbeitet hast, immer schon geschaut wegen ... ? 00:28:06-9

T: Naja, nicht so viel eigentlich. Also im Grunde habe ich fast gar keine Zeit gehabt dazu, weil man doch zeitlich sehr eingespannt ist. Also, ich war hauptsächlich, es ist halt sehr zeitintensiv und du hast eigentlich kaum Möglichkeiten, dass man, ja, es gibt halt mehrer negative Seiten an dem Job. Dass man kaum Urlaub machen kann, ja, auch sehr wenig diese Work/Life- Balance...das ist halt so der Grund. Und in den vorgien Jobs, ja ich war eigentlich eh sehr lange in der Glas- Branche. 6 Jahre in Summe. "Saint Gobain", zuerst im Konzerncontrolling und dann im Marketing, das waren im

Summe 6 Jahre. Während des Studiums waren es schon 2 und dann halt weitere 4. Oder, naja ist eh egal... 00:29:17-4

I: Wie hat dir das getaugt? 00:29:17-4

T: Ja, das Konzern- Controlling war ein bisschen langweilig, ich glaube so Controlling grundsätzlich ist besser. Da hat mir ein bisschen der Bezug zum Produkt gefehlt, waren halt nur Zahlen. Es hat halt der Bezug zum Menschen und zum Produkt gefehlt. Ahm, dann ja, das Marketing in dem Unternehmen war eigentlich ganz lustig. Ich mein, weil wir halt sehr viele Sachen machen haben können. Also unter Marketing, das ist auch so ein Problem, dass jeder etwas anderes versteht. Und, also ich habe viel umsetzen können, aber ich habe auch viele andere Dinge gemacht, so wie Schulungen und ähm, ich war halt auch für die Seminare oder die Weiterbildung der Mitarbeiter zuständig. Ich habe halt so Schulungspläne erstellt. War auch im Qualitätsmanagement, also da habe ich viel gemacht. Es war eigentlich recht spannend, aber es war halt auch sehr zeitintensiv. Vielleicht noch zeitintensiver als bei "Business Circle". 00:30:19-3

I: Mhm ok, ja und dann hat es ja noch einen Jobwechsel gegeben. Wie hat sich der ergeben? 00:30:22-3

T: Ja ahm, letztendlich wurde mir gesagt, dass eine Stelle frei wird, oder dass jemand gesucht wird und ja. Also über eine Freundin, die Branche habe ich halt schon gekannt und ich habe mich dann einfach beworben, blind, weil das was ausgeschrieben war, war eigentlich ganz was anderes als ich jetzt mache. Ahm, es war nur die selbe Firma. Jedenfalls, war ich dann halt bei diesem Gespräch und das war eher mehr so organisatorische Tätigkeiten oder administrative Tätigkeiten, aber irgendwie hat mir ja die Firma schon immer getaugt, also habe ich mir gedacht, ja würd ich gerne dahin wechseln, weil ich auch die ganzen Leute kenne und weil das echt ganz nett ist. Und dann habe ich mir gedacht, dann war halt das Gespräch, und dann haben wir halt so geredet und irgendwie sind wir dann darauf gekommen, was noch alles möglich wäre und ah, ich habe dann eigentlich, also im Grunde gesagt was ich eigentlich wirklich will. Also weder Marketing noch Organisation, ahm, sondern Projektmanagement. Und der war dann ganz hellhörig und hat gesagt, das wäre ja ganz klasse, weil da suchen sie ja auch jemanden und hat sich dann aber in der Entscheidungsfindung schon so 2 bis 3 Monate gezogen. Ah, ich hab dann auch öfter nachgehakt, weil ich wissen wollte, was jetzt eigentlich ist, ahm ja. Dann war ich halt hartnäckig genug, dann sind sie zu einer Entscheidung gekommen und haben halt mich genommen. Aber es war halt über eine Freundin, die hat mich empfohlen. 00:32:18-3

I: Die hat dort schon gearbeitet? 00:32:18-3

T: Die hat, die arbeitet dort schon sehr lange. Genau ja. 00:32:13-4 00:32:24-1

I: Was macht die dort? 00:32:24-1

T: Chefredakteurin. Mit der habe ich ja schon viel zusammen gearbeitet eben. Ich habe früher wie ich noch in der Glasbranche war immer bei ihr meine Anzeigen geschaltet. 00:32:34-7

I: OK? 00:32:34-7

T: Also ich habe quasi Anzeigen von dieser Glasfirma geschaltet, oder PR's, oder was weiß ich, aber wir haben halt immer zusammen gearbeitet. Und ich war halt sehr oft bei ihr. 00:32:49-5

I: Also du hast sie über den Beruf kennen gelernt? 00:32:49-5

T: Ich hab sie über den Beruf kennen gelernt, genau. Also ich kenn sie schon seit 6 Jahren oder 7 Jahren. Und ich kenne halt sämtliche Leute, weil ich nicht nur bei ihr Anzeigen geschaltet habe, sondern auch bei den anderen Fachzeitschriften. Architekturzeitschrift, Metallzeitschriften und ja. Und deswegen kenne ich halt inklusive, ich kenne halt die Redaktion und die Grafiker auch und alle aus dem Bereich- ziemlich gut. Und jetzt bin ich halt auch dort. Das wars eigentlich so. Eigentlich hab ich jeden Job über Freunde bekommen (lacht) Nein, ausser den bei "Saint Gobain", nein den habe ich eben über die Personalfirma. Und das andere über Xing, stimmt, ich habe mich 2mal beworben. Aber da war ich dann nimmer recht lang. "Radio Arabella" und "Saint Gobain". 00:34:05-9

I: Die eine bei "Business Circle" die du dort gekannt hast, wie ist da irgendwie der Link, hast die auch über den Beruf kennen gelernt? 00:34:07-1

T: Nein, die war ja im Studium. Ahm, und warum ich dort dann angefangen habe war, weil noch andere auch dort waren, also es waren noch Freunde von ihr in der Firma, die jetzt auch nicht mehr dort sein. Ja, mit denen habe ich mich eigentlich auch ganz gut verstanden und hab mir dann gedacht, wird schon passen. Außerdem war es mal eine andere Branche. Da kannst du mal reinschnuppern und du lernst wieder was neues kennen. Ist nicht uninteressant. Ich habe halt schon voll viel verschiedenen Sachen gemacht. Also, ich hab in ganz viele Branchen hineingeschnuppert. Vielleicht ein bisschen ungewöhnlich. 00:35:03-7

I: Ahm, fällt dir sonst noch irgendwas ein? Hast du irgendwelche anderen Jobangebote noch bekommen während du irgendo gearbeitet hast? 00:35:20-5

T: Also was mir nie passiert ist, dass mich irgendwer, also so über Xing bin ich nie angeschrieben worden interessanter Weise. Warum weiß ich gar nicht. Ich kenne viele Leute die über "Xing" angeschrieben werden, aber die sind oft im Sales. Es schauen sich zwar das Profil öfter an, so Personaldienstleister, aber angeschrieben werde ich eigentlich nicht. Das ist mir so nicht passiert. Und andere Netzwerke, war ich nicht dabei oder bin ich nicht dabei. Dieses "Link..." oder so 00:36:03-9

I: "Linkedin" - T: Ja genau - I: Seit wann bist du bei Xing? 00:36:07-2

T: Äh, da hat es noch anders geheißen. Ahhm... 00:36:13-7

I: "Open BC" 00:36:15-2

T: Ja genau. Also ein Jahr nachdem ich mich angemeldet habe ca. war glaub ich der Namenswechsel, ja. 00:36:48-7

I: Was war die Motivation, dass du dich anmeldest bei "Xing"? 00:36:48-6

T: Spaß. (lacht) Also am Anfang hab ich mich nur so angemeldet, und irgendwie habe ich mir dann gedacht. Also es hat irgendwie jeder ausprobiert, des war wie, wie Facebook. Das war so die Motivation, schauen wie es ist und ja, man hat so hauptsächlich Freunde mal als Kontakte gehabt und beruflich habe ich es eigentlich kaum gebraucht. Bis zum Zeitpunkt von "Business Circle". Weil in der Baubranche das einfach nicht so genutzt worden ist, die sind so ein bisschen, sagen wir mal, also nicht überall, aber sind zum Teil, sie nutzen die neuen Medien jetzt nicht so. Brauchen sie jetzt auch nicht. Ahm, ja jetzt ist es sicher kein Nachteil, weil ja, man hat halt jetzt, ich habe jetzt trotzdem alles nur Bekannte im Grunde genommen als Kontakt. Naja, also so diese ganze Seiten, diese Interessensseiten, ja die sind

schon ganz interessant. Ja, es kommt darauf an, wenn man halt irgendwie wen sucht, ja, hat man die beruflichen Kontakte, wenn er sie freigegeben hat. Aber sonst halt eher... [00:38:22-0](#)

I: Wie oft schaust? [00:38:22-3](#)

T: Eigentlich nur alle 2 Wochen. Also, momentan. Ja sonst auch nur einmal in der Woche. Aber ich bekomme ja immer ein email wenn irgendetwas ist. Aber ich hab das nicht immer offen oder so. [00:38:42-0](#)

I: Ja, ahm wie ist das mit diesen Interessengruppen? Da schaust du immer wieder rein oder wie? [00:38:47-1](#)

T: Ja, also naja. Ich hab sie halt zu Recherchezwecke (im Zuge der Arbeit bei "Business Circle") habe ich sie halt benutzt. Ja privat nicht. Nein eher nicht. Zum Teil ist sogar "Facebook" schon besser für sowas, für Recherche, weil da irgendwie mehr, man findet schon mehr bei "Facebook". Für Energie, Energiewirtschaft. Mhh, aber sonst, ja, also Stellenausschreibungen hab ich halt mal durchgesehen, da habe ich mich dann ja auch beworben, was dann auch funktioniert hat. Aber ich weiß nicht wie geläufig, keine Ahnung. Ich hätte auch nie reingeschrieben, dass ich jetzt einen Job suche oder so. Also auch wenn ich arbeitslos gewesen wäre, hätte ich es auch nicht reingeschrieben. Machen ja auch manche, ich weiß nicht ob das funktioniert. Keine Ahnung. [00:40:05-8](#)

I: Also OK, einmal hast du dich also beworben über "Xing" und Angebote hast du aber eigentlich keine bekommen? [00:40:06-4](#)

T: Ja genau. Nein, Angebote habe ich keine bekommen. Aber da wo ich mich beworben habe, da haben sich auch 1000 Leute beworben, das habe ich dann halt bekommen. Aber Angebote über "Xing" habe ich eigentlich nicht bekommen. [00:40:23-5](#)

I: Und würdest du sagen, dass du "Xing" aktiv zum Netzwerken genutzt hast? [00:40:28-7](#)

T: Also ich habe mal, sagen wir so, die Leute gesucht, oder auch in meinem Bekanntenkreis, oder wenn ich jetzt jemanden, irgendeinen beruflichen Kontakt kennen gelernt habe, der von Interesse wäre für die Zukunft, ja, hab ich die halt kontaktiert und hab sie jetzt als Kontakt drinnen, aber dass ich jetzt irgendwie den Kontakt aufrecht erhalte, würd ich eher nicht. Also gut, die bekommen halt mit, wenn ich mich irgendwie verändere, oder ich bekomme mit wenn sie sich verändern. Das ist vielleicht eh kein Nachteil. Also das ist ein Vorteil. Insofern...das ist vielleicht das einzige. Und dann haben wir mal so eine Gruppe gegründet, wo ich Moderator bin, immer noch. So eine Vergabe- Alumni Gruppe. Wobei das hat nicht ganz funktioniert, also das war halt so eine "Xing" Gruppe. Das ist aber mehr die Helga (ehem. Arbeitskollegin bei "Business Circle"), die das ganze moderiert. Aber es ist leider nie wirklich was passiert. Also wir haben kein email rausgeschickt, wir hätten das mehr bewerben müssen. Es ist nicht so in die Gänge gekommen. [00:41:36-8](#)

I: Was war das Ziel dabei? [00:41:36-8](#)

T: Ja das Ziel war das, dass wir halt ehemalige "Vergabeteilnehmer" über "Xing" findest, oder bzw. über eine email-Aussendung findet, die man halt unser email- Tool gemacht hat und man die über Xing als "Vergabe- Alumni" gewinnt. Aber eben nur ehemalige "Vergabeteilnehmer". Das man jetzt nicht nur das Vergabe Forum hat, wo immer die selben Teilnehmer sind, sondern die halt auch im "Xing" sind. Und dass man das halt auch für Kooperationspartner nutzen kann. Aber es ist halt mühsam in die Gänge gekommen. Es war aus zeitlichen Gründen, ja. Aber sonst wäre es auch eine ganz gute Möglichkeit. Aber ich find, man kann irgendwie zu wenig machen. Man kann jetzt keine Pdf's raufstellen. Ein Logo kann man hintellen, aber man hat jetzt irgenwie nicht so viele Möglichkeiten, nicht so wie bei Facebook, dass du jetzt irgendwas downloaden kannst oder so. Oder ein Link, ja ein Link geht. [00:42:51-7](#)

I: Bist du Premium Mitglied? [00:42:53-5](#)

T: Ja das schon, sonst hätt ich gar nichts machen können. [00:43:17-2](#)

I: Mhm ok, ja also mit deinen Freunden hast du gesagt tauscht du dich regelmäßig aus über Jobs? [00:43:15-5](#)

T: Ah ja genau. Eigentlich ziemlich. Also das ist schon sowas, wenn ich jetzt z.B. einen Job suche, dann bespreche ich das mit meinem Bekanntenkreis. Ja, also die, die ich gut kenne klarerweise. Nicht wahllos. (lacht) Aber ich muss sagen, das funktioniert eigentlich am Besten. [00:43:43-4](#)

I: Wie viele Personen würdest du da dazuzählen, auf die du zurückgreifen kannst? [00:43:43-4](#)

T: Puh, ich weiß nicht, die man halt gerade so trifft, also jetzt habe ich, hm. Es sind oft auch nur so Bekanntschaften, die ich von der Uni habe, die halt einfach schon länger bestehen, aber die man sehr selten sieht, vllleicht nur einmal im Jahr, aber wo man trotzdem ein gewisses Vertrauen hat. Weil sie dir nichts Böses tun wollen, weil sie dich halt doch lange kennen. Ahm ja, aber halt auch in gewissen Positionen sind, wo sie halt was hören, mitkriegen, oder auch weiterempfehlen können. Das gleiche mach ich ja auch. Also einfach auch so netzwerken, also ich bin ja auch so, dass wenn ich jetzt was erfahre, leite ich das eigentlich auch gleich weiter. Wenn ich das empfehlen kann. [00:44:50-1](#)

I: Also der Stellenwert davon ist deiner Meinung nach...? [00:44:49-9](#)

T: Ein hoher, ja. Ein ziemlich hohen sogar. Also ich glaube, dass es am aller besten ist auf diese Art und Weise. [00:45:04-7](#)

I: Und wie würdest du dein eigenes Netzwerk einschätzen? [00:45:07-8](#)

T: Naja, es ist jetzt nicht so großartig, aber ein paar Leute sind einfach sehr engagiert kann man so sagen. Sie bemühen sich halt auch, wenn man ihnen etwas erzählt, dass sie sich umhören und bzw. also wirklich wenn sie was hören, dass sie dann auch reagieren. Aber es gibt immer solche und solche. Manche die reden nur und machen nie was und andere die engagieren sich halt wirklich aktiv. Aber es gibt sich, ich bin jetzt nicht in irgendwelchen Verbänden dabei, oder so, das hat sicher noch einen höheren Stellenwert. Also wenn du als Mann in irgendwelchen Verbindungen, ja, egal, kann irgendetwas sein, irgendwelche Clubs beitreten, das ist sicher sehr effektiv, wenn du da irgendwelche Leute kennenlernst, die halt irgendwie ja, Entscheidungskraft haben. Also, weil oft sitzen ja auch interessanter Weise nicht so fähige Menschen auf den wichtigen Positionen. Die kommen sicher nicht über eine Stellenausschreibung in der Zeitung dort hin. [00:46:34-7](#)

I: Ja, schon selbst erlebt oder wie? [00:46:34-7](#)

T: Ja (lacht) Aber es ist ja immer wieder, ja. [00:46:59-7](#)

I: Ahm ja, OK. Vielleicht noch kurz. Die letzten 3 Stationen, also die Glas Geschichte, "Business Circle" und das jetzt.

War das alles würdest du sagen, deiner Ausbildung adequat? 00:47:26-8

T: Ahm ja, also im Controlling, ich habe eigentlich Wirtschaft studiert, ich habe aber nie, das was ich dann gemacht habe, bzw. auf das was ich mich spezialisiert habe, das habe ich dann nie gemacht. Ich hab mich weder im Controlling spezialisiert, war aber im Controlling, noch habe ich mich im Marketing spezialisiert, also ich hab da auch keine spezielle gemacht auf der Uni. Ich bin da mehr oder weniger hineingerutscht aus Interesse. Ich habe halt nachher eine Fachakademie gemacht im Direkt Marketing, weil ich mir gedacht habe, ich brauche vielleicht ein bisschen ein fundierteres Wissen. Aber das bin halt auch eher ich, nicht weil ich mir dauernd denke lernen, lernen, lernen und je mehr Ausbildungen desto besser. Aber ja. Ich habe mich jetzt weder im Marketing spezialisiert, noch jetzt im Controlling. Aber sie waren schon adequat, also das heißt fürs Studium auf jeden Fall. Also das heißt zum Studium passend. 00:48:30-4

I: Ja. 00:48:35-3

T: Beim Marketing frag ich mich allerdings schon manchmal, ob man wirklich studieren muss. Also, es kommt halt auf die Position an, oder was das Unternehmen unter Marketing versteht. Interessanter waren immer diese Dinge, wo man auch etwas kalkulieren hat können oder wo man halt Preisanalysen dabei gehabt hat, was ein bisschen mehr ins Sales gegangen ist. Das habe ich auch machen können. Sonst wär es mir wahrscheinlich zu langweilig gewesen. 00:49:04-3

I: Ok, und vom Verdienst her, das war auch adequat? 00:49:08-8

T: Naja, also, mein Studentenjob war relativ gut bezahlt, also nicht Studentenjob, diese 30 Stunden, die ich nebenbei gearbeitet habe, also das ist recht, die ich nebenbei angefangen habe im Konzerncontrolling. Das war auch mit Anstellung. Also ich hab das dann sukzessive, also gegen Ende habe ich nur mehr 16 Stunden gearbeitet. Also ich hab zuerst ein Jahr lang 30 gearbeitet. Dann habe ich 20 gearbeitet ein halbes Jahr und das letzte halbe Jahr, wo ich Diplomarbeit geschrieben habe, habe ich dann nur mehr 16 Stunden gearbeitet, war aber immer noch im Angestelltenverhältnis. Und habe aber auch einen guten Stundensatz gehabt. Also, es war ok. Wie sie mich dann übernommen haben, habe ich leider davon nicht profitieren können, weil ich mein, kann ich eh sagen, da habe ich dann brutto halt 2150 gehabt. Als Marketingzuständige. Und da bin ich eigentlich 2 Jahre darauf sitzen geblieben. Ich mein, ich bin da jetzt nicht so der Typ, der da wahnsinnig viel Verhandlungen durchführt. Ich mein, ich habs schon versucht, aber das war jetzt nicht so effizient, aber ich bin dann schnell, ich hab dann doch einen Sprung gemacht, so auf 2800-intern- habe ich einen gewissen Druck ausgeübt, ja. Und jetzt bin ich halt über 3000. Und Provision. Aber sicher ist jetzt Marketing nicht so gut bezahlt, wie in einem anderen Job. 00:50:51-5

I: Das war jetzt schon für alle 3 Stationen zusammengefasst? 00:50:50-9

T: Ja, also ich kann sagen, bei "Glas Ziegler" bin ich dann halt so zum Radio gegangen und dort habe ich dann eigentlich mehr verdient, und dann bei "Business Circle" habe ich gleich viel verdient wie beim Radio und jetzt ist es wieder ein bisschen mehr. Also ich hab eigentlich mit dem, dass ich einen Job gewechselt habe immer mehr Gehalt bekommen. 00:51:19-5

I: Und die subjektive Zufriedenheit mit der Arbeit jetzt? 00:51:23-8

T: Also jetzt bin ich eigentlich sehr zufrieden, kann man schon sagen. Also, ich bin jetzt noch nicht so lange dabei, also kann ich jetzt nicht so viel sagen dazu aber ich glaube es ist oder es wird noch recht spannend. Recht abwechslungsreich, thematisch recht verschieden und ja. Bin schon. Ich kann nur abwarten, weil es ist ja jetzt im Entstehen und es kommen dann viel neue Bereiche auch auf mich zu. Bin jetzt erst seit einem Monat dabei. 00:52:06-0

I: Mhh, ja, ich glaub das wars dann eh...super danke! 00:00:00-0

### **Interview A. Sozialwissenschaft**

I: Erklärung Forschungsvorhaben...also wäre es gut, wenn du einfach anfangen würdest zu erzählen, ahm, mit dem Beginn deines Studiums, was du studiert hast, was du so nebenbei gemacht hast, vielleicht Praktika, Nebenerwerb, usw. 00:01:55-2

A: Mhm gut, also ich hab ganz klassisch nach meinem Abitur meinen Zivildienst begonnen, habe nach dem Zivildienst eine kurze Auslandserfahrung in Neuseeland machen können, um auch einfach so ein bisschen die Orientierungsphase zu suchen, was will ich wirklich studieren, ähm, was sind so meine Schwerpunkte, und habe dann aus Neuseeland dann die Zusage für die Universität Mannheim für Diplom Sozialwissenschaften bekommen, habe mich für diesen Studiengang, habe den ganz explizit ausgesucht weil das letztendlich eine Kombination war von wirklich Politikwissenschaft, Soziologie, Psychologie, also d.h. es war ein sehr breit aufgestelltes Studium und habe da 2003 im Oktober mit dem Diplomstudium begonnen. Das war dann das vorletzte Diplomstudium, dass es da noch an der Uni Mannheim gab, ähm, habe von Anfang an jetzt dann auf das Studium konzentriert, ohne da jetzt irgendwie eine Nebentätigkeit am Anfang zu suchen, weil mir wichtig war, erstmal in diesen universitären Ablauf zu kommen. Und als ich dann mal 2 Semester, nach einem Jahr so ungefähr eine Vorstellung habe, wie funktioniert das Universitätsleben, wie lange brauche ich ungefähr für eine Klausurvorbereitung, habe ich mich dann auch mal, unter Kommilitonen unterhalten, ja was gibt es für sinnvolle Nebentätigkeiten. Also mir war wichtig, dass ich ganz gerne mich auch irgendwie finanziell absichere und nicht nur die Unterstützung meiner Eltern bekomme, sondern auch wirklich selbstständig irgendwas beitragen kann. Aber auf der anderen Seite war mich auch wichtig inhaltlich auch was mit meinem Studium auch was zu tun hat, zu machen. Und das habe ich dann auch, auf einen Tipp von einem Kommilitonen bekommen, der selbst bei der Forschungsgruppe Wahlen gearbeitet hat zu dem Zeitpunkt. Mit dem habe ich mich unterhalten, wie ihm die Tätigkeit dort gefällt und somit hat er mir den Tipp gegeben, dass dort immer wieder Interviewer gesucht werden, die für das ZDF das Politbarometer beispielsweise, sozialwissenschaftliche Studien und Interviews machen. Und auf diesen Tipp habe ich mich dann, mit dem Link sozusagen, dass ich diesen Kommilitonen kenne, dass er dort arbeitet und dass ich mich dort dann ganz klassisch beworben habe. Ja, wurde dann letztendlich zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dann war noch eine zweite Runde, da gab es dann eine inhaltliche Einführung, dann habe ich die Nebentätigkeit bekommen, habe dort 2,5 Jahre dann neben dem Studium als freier Mitarbeiter gearbeitet. Das heißt ich konnte mir die Zeit relativ gut einteilen, waren relativ flexible Arbeitszeiten und hatte auch, war auch so wie ich mir das vorgestellt habe, dieser inhaltlicher Anspruch als auch eine sehr gute Bezahlung. Somit war da das auch abgedeckt und

ich musste eigentlich gar nicht großartig noch rechts und links nochmal schauen, was ich noch anderes mache, weil ich war da eigentlich größtenteils sehr zufrieden. Hatte dann in einer Phase meines Studiums auch ein bisschen Orientierungsschwierigkeiten, was sich dann später wirklich als konkretes Berufsfeld dann auswähle und habe mich dann aktiv mal darum gekümmert, ja, außerhalb von Mannheim was finden, was auch stärker später mit meinem Berufsleben auch zu tun hat. Habe da schon irgendwie festgestellt bei gewissen Orientierungsphasen oder Lehrveranstaltungen, da gab es ja dann gewisse Absolventenveranstaltungen, die dann so ein bisschen von konkreten Berufszielen auch gesprochen haben. Dass ich mehr so ein bisschen in die Arbeits- Organisations- (Psychologie?) gehen möchte und habe mir darauf hin verschiedene Homepages angeschaut und nach Stellenanzeigen gesucht. Dann habe ich mich nochmal mit meiner Mutter unterhalten, die witziger Weise gerade in ihrer Firma so eine Mitarbeiterbefragung von dem Institut sozusagen durchgeführt haben, wo ich dann nachher gearbeitet habe. Also das heißt, das war dann auch ein Tipp unter anderen von meiner Mutter, die gesagt hat, dass sie mit dem Institut sehr zufrieden waren und das habe ich dann gleichzeitig aber auch auf der Homepage unserer Fakultät gesehen, das sie derzeit welche suchen und somit schloss sich dann der Kreis. Also einmal die Information von meiner Mutter als aber auch die Information auf der Homepage. Somit hatte ich da eigentlich nur eine Bewerbung geschickt, ja. Und die hatten in Köln jemanden gesucht, wusste aber auch, dass die in Wien eine Niederlassung haben und für mich war das interessanter denn nach Wien zu gehen, weil ich gesagt habe deutschsprachiges Ausland ist für mich jetzt interessanter, mal etwas weiter weg von Mannheim zu kommen, um einfach die Zeit zu nutzen. Halbes Jahr konkret irgendwie mich auf das Praktikum dort zu konzentrieren. Ja und somit schließt das dann so, dass ich mich da auch ganz klassisch beworben habe, habe ein Telefoninterview gemacht, weil ein persönliches Interview war da nicht möglich aufgrund der Distanz. Und ja, habe dann nach mehrmaligem Nachfragen, weil da hat der Entscheidungsprozess relativ lang gedauert, auch die Zusage bekommen. Ähm, und habe ab Jänner 2007 dort für ein halbes Jahr ein volles Praktikum dort gemacht. Das heißt zu der Zeit habe ich auch ein Urlaubssemester genommen und dann auch keine Klausuren geschrieben und war dementsprechend dann ein halbes Jahr konkret in dieser Firma und, das war das "Great Place to Work Institute" und dort die Tätigkeit, soll ich das auch erzählen? 00:08:18-3

I: Mhm, ja. 00:08:18-3

A: Genau, da war ich letztendlich dann vollzeit eingestellt als, wie war der Status, Projektmitarbeiter war ich dort angestellt und war dann auch für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen im Rahmen des Wettbewerbs "Österreichs bester Arbeitgeber" zuständig, d.h. ich habe da Daten ausgewertet, ich habe Präsentationen vorbereitet, ich war selbst bei Kundenaufsuchungen Terminen mit gewesen, ich war bei Ergebnisbesprechungen dabei, Analysen, habe selbst Interpretationen geschrieben zu den Ergebnissen. Also das heißt, es war ein sehr allumfassender Einblick in den Bereich und das hat mich dann bestätigt auch in diese Branche der Beratung auch einzusteigen und habe mich dann auch motiviert das Studium dann auch zügig dann auch abzuschließen. Der Kontakt zu dem Arbeitgeber blieb dann immer bestehen. Da fällt jetzt das Thema "Xing" vielleicht ein bisschen rein, weil in diesem Zeitraum habe ich mir dann auch ein Profil bei dieser Plattform angelegt, weil ich dann gemerkt habe, während des Praktikums, dass man doch in diesem Netzwerk sich ganz gut austauschen kann. Schauen kann, wer sitzt wo, man schnell mal relativ unkonventionell eine Nachricht zu schreiben, ohne dass man ihn persönlich kennt und man relativ schnell einen Türöffner bekommt. Und somit habe ich mir in der Zeit auch ein Profil angelegt, hatte dann immer wieder mal Kontakt mit meinem Vorgesetzten, um auch über die Plattform, natürlich aber auch über normale Emailadressen die ja vorhanden waren, zu sagen wie weit man im Studium ist. Damit man den Kontakt nicht abreißen lässt und den aktiv hält und somit kam dann mal die Idee auch die Diplomarbeit mit diesem Institut gemeinsam zu schreiben. Und damit hat man dann, das hat dann soweit auch funktioniert. Ähm, das heißt ich hab das meinem Betreuer auch vorgestellt, er hat das soweit genehmigt, die Betreuung der Diplomarbeit und somit konnte ich die Daten von dem Institut nutzen und konnte somit meine Diplomarbeit auch bei diesem Institut schreiben. 00:11:03-9

I: OK. In welcher Phase deines Studiums war dieses Praktikum? 00:11:03-4

A: Da war ich schon im Hauptstudium, also sprich 2. Abschnitt und da würde ich sagen nach, also im Jahr 2007 und 2009 habe ich abgeschlossen. Also das heißt, ja 1,5 Jahre vor meinem Abschluss. Ähm ja, ein halbjähriges Praktikum, genau. 00:11:29-2

I: OK. 00:11:33-8

A: Ähm, dann wie gesagt habe ich dann abgeschlossen. Ähm, die Diplomarbeit im Juni 2009 und dadurch, dass der Kontakt mit dem alten Arbeitgeber immer bestand, habe ich dann ganz konkret auch ein Angebot bekommen, nach dem Motto ja kannst du dir grundsätzlich vorstellen nach dem Studium direkt als Junior Projektmanager bei uns zu beginnen in Wien. Und ja, da habe ich eigentlich gar nicht lange überlegt, habe auch gar keine Alternativen gesucht, weil mir die Tätigkeit dort auch sehr gut gefallen hat, ähm, auch die Arbeit während meiner Diplomarbeit war sehr gut, der Austausch. Somit habe ich dann zum 01.07.2009 auch bei dem "Great Place to Work Institute" auch direkt begonnen nach dem Studium. D.h. ich hatte Ende Juni meine, also mitte Juni meine Diplomarbeit abgegeben, hatte 2 Wochen Zeit den Umzug nach Wien zu organisieren und bin dann zum 01.07. direkt ins Arbeitsverhältnis eingetreten. 00:12:47-2

I: OK. Du hast gesagt du hast dich während des Praktikums bei "Xing" angemeldet. Was hat da denn Ausschlag dazu gegeben, also hast du dir selbst gedacht...? 00:12:54-4

A: Mhm, ja also ich habe während meines Praktikums erstmal, bin ich erstmal richtig aufmerksam geworden auf diese Plattform, die kannte ich vorher so nicht. Ich habe die sicherlich schon mal gehört, aber kannte auch noch niemanden, der die wirklich aktiv genutzt hatte, und ja, da waren einige Mitarbeiter die dort ein Profil hatten und somit bin ich da aktiv aufmerksam geworden und dementsprechend habe ich mir dort ein Profil angelegt, ja. 00:13:31-1

I: OK. Ähm, vielleicht nochmal ganz kurz zurück zu, also wie bist du auf das Institut aufmerksam geworden? 00:13:37-6

A: Also das Institut letztendlich, einmal war da eine Stellenanzeige auf der Fakultätsseite unserer Universität, die dort Projektmitarbeiter gesucht haben, als auch der Hinweis, dass meine Mutter selbst Erfahrung hatte mit dem Institut mit ihrer eigenen Firma, und somit hat sie da ein positives Feedback gegeben, dass das durchaus möglich wäre, sich da mal zu bewerben... 00:14:12-2

I: Ahm ja OK, deine Mutter ist in einem ähnlichen Bereich tätig? 00:14:12-2

A: Nein, also sie arbeitet in einer Firma, die ist eine zahnärztliche Firma, die ähm, Zahnarztpraxen ausstattet mit sowohl Zahnarztersatzmaterial als auch mit Zahnarztstühlen etc. und das ist eine deutschlandweite Firma und die haben eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, mit dem Institut. 00:14:47-5

I: Mhm, und nach mal zur ersten Station, der Forschungsgruppe. Du hast gesagt ein Freund hat dir da einen Tipp gegeben. In welcher Beziehung bist du zu dem gestanden? 00:15:01-8

A: Ja ahm, ich würde mal ganz klassisch sagen ein Kommilitone, ein Studienkollege, mit dem man auch hin und wieder mal privat ein Bier trinken geht oder so, und man sich dann auch in der lockeren Atmosphäre mal unterhält. Ja was machst du nach dem Studium, was gibt es da für Möglichkeiten und da hat er dann auch ganz begeistert von der Position gesprochen und somit bin ich dann auch auf die Position aufmerksam geworden. 00:15:46-8

I: Mhm, ok. Also, dann bist du nach Wien gegangen... 00:15:46-8

A: Genau, dann zum 01.07.2010 habe ich dann mit meiner ersten Position nach dem Studium begonnen, in Wien. Ähm, dort habe ich weiterhin auch das "Xing"- Profil auch genutzt, auch adaptiert, weil das natürlich einfach enorm wichtig war um dann weiter eventuelle Kunden zu akquirieren, auch im geschäftlichen Kontext da Kontakte auszutauschen. Das war sicherlich dann der große Nutzen, den man dann auch daraus gezogen hat, das dann auch beruflich zu nutzen. 00:16:29-8

I: OK. 00:16:35-6

A: Ja zur weiteren Tätigkeit dort. Das war dann natürlich mit ein bisschen mehr Verantwortung dann. Als Junior Projektmanager war man dann sozusagen einem kompletten Consultant, der schon mehr Berufserfahrung hat dann unterstellt. D.h. man ist dann zu zweit auf Sales Termine gegangen, hat die Beratungsleistung, die das Institut mit sich bringt vorgestellt, man ist sehr viel auf Kundentermine gegangen, man hat sich viel auf Präsentationen vorbereitet, man war hat sowohl individuelle Beratungsleistung angeboten als auch in Form dieses Wettbewerbes "Österreichs bester Arbeitgeber", wo sich einfach Unternehmen benchmarken können, ähm was sie für Arbeitsplatzqualitäten haben im Vergleich zu anderen Mitbewerbern in der Branche, in der Größe. Ja und das wurde dann sozusagen von uns zertifiziert und mit den Ergebnissen in der Mitarbeiterbefragung, das waren 2 Teile, einmal eine Mitarbeiterbefragung, als auch ein Kulturaudit, d.h. da wurden ganz konkret Personalmaßnahmen, die von HR in der Firma umgesetzt worden sind, die wurden dann inhaltlich bewertet. D.h. wir haben dort auch Inhaltsanalysen durchgeführt, nach bestimmten Bewertungskriterien, das war einmal eine sehr starke beratende Funktion, als aber auch eine wissenschaftliche Evaluation, Auswertung, so deskriptive Statistik als aber auch dann schon gewisse Zusammenhänge zu erklären. Und darüber hinaus ... (nicht relevant) Genau, das habe ich ziemlich genau 1 Jahr gemacht, dann kam es dazu, dass der ehemalige Geschäftsführer, der auch federführend meine Diplomarbeit betreut hat und auch mich aktiv in die Position geholt hat, weil er damals mit dem Praktikum sehr zufrieden war mit der Leistung. Der hat das Unternehmen verlassen, es gab dann einen Geschäftsführer Wechsel und ja in der Zeit habe ich mir aktiv was neues suchen müssen, weil das Sales Team sozusagen neu strukturiert worden ist. Der neue Geschäftsführer hat seine eigenen Leute mitgebracht. Man hat das dann so erklärt, dass ahm ja auch gewisse wirtschaftliche Faktoren dafür verantwortlich sind, dass man das Team jetzt verkleinert. D.h. es wurden 3 Mitarbeiter entlassen, unter anderem war ich dann auch dabei, der die sozusagen die Position da freigeben musste. Ich hatte Gott sei Dank noch eine gewisse Vorlaufzeit, dass ich halt Zeit hatte mich jetzt aktiv darum zu bemühen mir was neues zu suchen. D.h. das Arbeitsverhältnis endete dann Ende Mai 2010, also ziemlich genau, mit 4 Wochen Urlaub dann noch, also sprich habe genau 1 Jahr dort gearbeitet. Somit hatte ich dann Gott sei Dank auch Anspruch auf Arbeitslosen, weil das ja dann genau 1 Jahr war und das war dann gerade die Grenze, somit konnte ich dann auch darauf zurückgreifen und hatte dann die Zeit wirklich dann konkret um mich aktiv um einen neuen Job zu kümmern. Ja und dann war ein ehemaliger Kommilitone der in Mannheim BWL studiert hat und teilweise Psychologie, d.h. wir hatten da Fächer gemeinsam und der war zu dem Zeitpunkt auch in Wien und hat mit seiner Promotion begonnen an der WU. Mit dem habe ich mich dann auch wiederum darüber unterhalten, ja was gibt es für neue Möglichkeiten, dass ich aktiv derzeit auch auf der Jobsuche bin, und ob er viell jemanden kennt. Ah, hab dann wirklich versucht meine Netzwerke, die ich dann schon ein bisschen hatte schon in Wien, innerhalb dieses Jahres auch aufgebaut, dass ich mir dann auch ganz konkret Leute angesprochen habe. Natürlich nebenher Stellenanzeigen gesucht, Bewerbungen geschrieben, etc. Ja und dieser Bekannte, der hat damals auch in der Beratung gearbeitet und hat gesagt ja, sie suchen selbst jemanden bzw. eine befreundete Firma, die suchen dort derzeit in der Personalberatung einen Junior Consultant. Und dementsprechend bin ich auf die Position dann aufmerksam geworden. Ja. D.h. durch den Hinweis von ihm habe ich ganz konkret dann eine Bewerbung geschickt an diese Firma, das war dann wie gesagt nicht die Firma, wo er selbst gearbeitet hat, sondern die beiden Geschäftsführer sind selbst befreundet und somit war da ein reger Austausch und ja, bin dann wie gesagt zum Bewerbungsgespräch eingeladen, war auch ein dreistufiges Bewerbungsgespräch und ähm, habe dann zum 1. September 2010 dort begonnen. 00:22:27-0

I: OK. Und die Stelle, war die schon ausgeschrieben? 00:22:30-0

A: Die Stelle war bereits dann schon ausgeschrieben, d.h. also ich kann es gar nicht genau sagen. Ich habe den Hinweis direkt von meinem Bekannten bekommen und habe dann auch die Anzeige darauf hin gefunden. Also die Anzeige hatte ich zuvor nicht gesehen, weiß jetzt aber nicht genau wann die zum ersten Mal dann geschaltet worden ist. Aber parallel als er mir das gesagt hat, dass die derzeit aktiv jemanden suchen, habe ich dann mit dem Hinweis dann auch die Anzeige gefunden, ja. 00:23:06-9

I: OK 00:23:08-7

A: Genau. Ja das war letztendlich dann, äh, eine sehr gute Entscheidung. Anfangs hatte ich doch sehr starke Zweifel, ist es das Richtige, hatte nich so ganz klare Vorstellungen, äh, was wirklich in der Personalberatung, im Headhunting gemacht wird, habe mich dann natürlich immer mehr darüber informiert, hatte ja natürlich parallel dann auch Bewerbungsgespräche. Assessmentcenter, etc., war aber dann von dieser Position so überzeugt, dass ich dann gesagt habe, ja, das probier ich und das gehe ich ein und bereue es bis jetzt noch nicht. (lacht) 00:23:47-4

I: Glaubst du hat das eine Rolle gespielt, dass du den gekannt hast, bei der Aufnahme? 00:24:01-9

A: Sicherlich war es einfacher ins Erstgespräch zu kommen. Also ich denke das war schon ein Vorteil, dass man sagt, da war jemand der sagt hier, schau dir den mal an. Ich denke, das war sicherlich von Vorteil den persönlich gekannt zu haben. Dennoch bin ich dann überzeugt, dass wenn ich überhaupt in das Profil nicht gepasst hätte oder persönlich es nicht funktioniert hätte, dann wäre auch in diesem dreistufigen Bewerbungsgespräch dann irgendwann durch das Raster gefallen. Aber sicherlich war das von Vorteil mal den Fuß in die Tür zu bekommen und dann mal die Möglichkeit zu haben, dort mal vorzusprechen. 00:24:47-8

I: Also die haben das schon gewusst? 00:24:47-8

A: Jaja, das war dann konkret, ich das dann auch in meiner Bewerbung so formuliert, dass ich dann auch sozusagen aktiv den Hinweis bekommen habe von meinem Bekannten und somit großes Interesse haben, dort mal über die Firma mehr zu erfahren. 00:25:17-5

I: Mhm OK. Und vielleicht kannst du was über die Bewerbungen erzählen, die du währenddessen geschrieben hast? 00:25:20-0

A: Ja. Ja also, wieviele werden es gewesen sein. Zwischen 10 und 15 Bewerbungen schätze ich. Also es war noch irgendwie überschaubar. Ich habe dann auch wirklich gezielt versucht genau mich in diesen Positionen mich zu bewerben, wo ich sage das könnte ich mir erstmal grundsätzlich vorstellen. Also sehr genau überlegt, wo ich dann auch eine Bewerbung hinschicke, also wollte da nicht wahllos Massenmails rausschicken. Und ähm, teilweise war es dann sehr mühsam, mal auch eine Rückmeldung zu bekommen. Habe dann auch versucht mal größere Konzerne anzuschreiben, teilweise auch Initiativbewerbungen zu schicken, wo jetzt keine konkrete Position frei war, aber habe einfach mal das Interesse bekundet, äh, das war weniger erfolgreich muss ich sagen, weil da kam irgendwie, also meistens kam überhaupt gar keine Antwort und wenn man mal aktiv nachgefragt hat, dann halt so eine Standard-Vertröster- email, dass derzeit keine Vakanz vorhanden ist und dass man gerne auf die Bewerbung mal zurückgreift, falls da mal Notwendigkeit besteht. Ja und sonst der Prozess war Gott sei Dank nicht so lange, weil ich ja dann relativ schnell wieder was gefunden habe, also d.h. ich war ja dann nur arbeitssuchend, ja 1,5 bis 2 Monate, also der Juli und der August. Und im August hatte ich schon die Zusage, also somit war das dann relativ überschaubar. Das Assessmentcenter bei der "BAWAG" habe ich sogar eines mitgemacht, für eine Personalentwicklungs- Position, wo ich da auch in der letzten Runde dann ausgeschieden bin, wo man auch kein wirkliches Feedback bekommen hat, woran das dann wirklich gelegen hat. Aber das waren auch ganz klassische Bewerbungen ohne irgendwelche Kontakte und ohne irgendwelche Netzwerke. Genau. Ja vielleicht zur jetzigen Position mal was zu sagen, also jetzt bin ich dort als Junior Consultant eingestellt, bin da für die, ja so in der klassischen Executive Search und Direct Search, d.h. wir besetzen Fach- und Führungskräfte für Unternehmen durch alle Branchen hinweg mit einem stark internationalen Kontext d.h. es sind sehr viele deutschsprachige Kunden, die auch im Ausland Positionen zu besetzen haben, wo wir ja, bestimmte Search Strategien entwickeln um an die richtigen Leute zu kommen. Somit ist das Thema soziale Netzwerke, Empfehlungen, "Xing", sicherlich jetzt ein sehr großes Thema bei meinem täglichen Arbeiten. Ja also, d.h. ich nutze natürlich "Xing" tagtäglich, es ist eine sehr gute Plattform, genauso wie "LinkedIn", das vielleicht einen stärkeren internationalen Kontext hat. "Xing" ist doch sehr stark im deutschsprachigem Raum vertreten und das nutze ich um bestimmte Profile zu scannen, zu schauen, dass man ganz unverbindlich mal jemanden eine Nachricht schreibt, sagt dass man Personalberater ist, auf dem Weg mal einen Erstkontakt herstellt, weil über die Firma ist es ja immer relativ schwierig an die Leute heranzukommen und somit gibt es hier eine ganz konkrete Plattform, wo jeder sich versucht auszutauschen und das ist natürlich eine gute Möglichkeit an die Kandidaten heranzukommen. D.h. das ist eine Möglichkeit aktiv so ein Netzwerk auch zu betreiben, als aber auch, ähm, sich ein eigenes Netzwerk aufzubauen, d.h. mit alten Kandidaten, die z.B. in einer speziellen Branche eine gewisse Tätigkeit ausüben. Dass man mit denen Kontakt aufnimmt und sagt, wir suchen derzeit wieder ein ähnliches Profil, vielleicht kennst du jemanden in deinem Bekanntenkreis, in deinen alten Kollegen, d.h. man versucht auch hier sich Netzwerke aufzubauen um wieder den Ansprechkreis zu erweitern. 00:30:12-5

I: Mhm 00:30:12-5

A: Es geht hier sehr viel um Empfehlungsmanagement- Sourcing, das wird sehr stark aktiv da genutzt um sehr zielgruppenspezifisch bestimmte Positionen zu platzieren und sich einfach, wie man das zB. bei einer Anzeige macht, bei einer Anzeige von einer normalen Tageszeitung, das liest jeder, äh, das ist relativ breit gefächert und man spricht relativ wenige Fach- oder Führungskräfte dort an. Und wenn man sich dann in einer speziellen Branche in einem speziellen Netzwerk befindet, ist die Wahrscheinlichkeit natürlich größer die richtige Ansprechperson zu finden. Ja, und persönlich nutze ich natürlich auch weiterhin "Xing" um alte Geschäftskontakte zu nutzen, um sich auszutauschen, aber auch immer mal zu schauen, was gibt's für, vielleicht gibt's einen anderen Headhunter, der mich anschreibt, ja. Oder es gibt, äh, ja einfach interessante Veränderungen von Personen, wo man einfach auf dem Laufenden bleibt und mal ganz schnell ohne eine private email Adresse haben zu müssen, auf der Plattform sich natürlich schnell austauschen kann. 00:31:37-5

I: OK. Kannst du vielleicht erzählen von privaten Erfahrungen mit "Xing", also bist du schon öfter angeschrieben worden, oder... 00:31:48-9

A: Ahm ja, das schon, also es gab schon hin und wieder gab es Anfragen, sowohl von Personalberatern, als aber auch, also hauptsächlich von Personalberatern, ich muss überlegen ob es auch von einer Firma, nein es lief immer über Personalberater, und die eine konkrete Position gesucht haben. Das war dann zu dem Zeitpunkt für mich nicht wirklich interessant und hab das nie weiter verfolgt, ähm, weil das war jetzt ja innerhalb des letzten Jahres und ich erst gerade gewechselt habe und somit kam es für mich nicht in Frage, aber wurde schon angeschrieben, ja. 00:32:27-5

I: Und die Positionen, die da angeboten worden sind, waren die interessant? 00:32:31-9

A: Ja also, ich weiß relativ wenig, weil ich mich dann inhaltlich dann nicht mit beschäftigt habe. Es waren dann von dem Jobtitel auch ähnliche wie Junior Berater, auch alles Beratungsfirmen gewesen oder ähm, ja im HR Bereich war auch noch was, auch auf einer Anfangsposition, also d.h. da kann ich wenig jetzt zu sagen, weil ich mich inhaltlich damit nicht beschäftigt habe. 00:33:07-1

I: OK. Vielleicht nochmal ein Switch zur beruflichen Nutzung von "Xing". Quasi deine Expertenmeinung: Was ist ausschlaggebend auf einem Profil, dass man jemanden anschreibt? Was gibt es da für Punkte oder Richtlinien, die man da beachtet als Personaldienstleister? [00:33:33-4](#)

A: Mhm. Ja also als Personalberater freut mich das natürlich, dass es möglichst ein ausführliches Profil da gibt. D.h. ich weiß, was hat der studiert, ich weiß wie viel Berufserfahrung er hat. Hat er bswp. auch Führungskompetenz, gibt er dort das an, beschreibt er auch ein bisschen die Tätigkeit, sehr konkrete Tätigkeiten, das kann man ja auch alles sehr detailliert auch ergänzen, was man für Agenden in der jetzigen Position hat. Äh, was natürlich auch immer sehr interessant ist, ähm, ja in welchen Gruppierungen ist er, also gibt es da gewisse Fachverbände in denen er ist. Ja, was natürlich auch extrem interessant ist, wenn sein eigenes Profil nicht passt, ähm, dass man dann auch seine Kontakte jetzt anschauen kann. Also, das kann man ja auch einstellen, ob man das, ob das eine fremde Person sozusagen anschauen darf oder nicht. Und das ist sicherlich als Personalberater nicht uninteressant, wenn man weiß, die Person passt viell 100 %ig nicht, aber seine Kontakte sind dann wieder interessant. Also, d.h. je ausführlicher ein Profil ist, und je realistischer das auch das wiedergibt, was er wirklich kann, und was er tut, ist es natürlich extrem hilfreich abzuschätzen, passt es oder passt es nicht. Dann ist es natürlich extrem sinnvoll, wenn jemand auch bereits schon ein bisschen in seinen Suchagenden signalisiert, dass er auch offen ist für Herausforderungen oder so, das kann man ja auch angeben und was mich immer wieder wundert, gibt es dann auch Leute, die es blockieren, dass eine fremde Person die nicht miteinander verlinkt sind, dass man da keine Nachrichten schreiben kann. Weil ich das Netzwerk so verstehe, dass das ja eigentlich das wesentliche und auch das essentielle ist, dass man unkonventionell sich Nachrichten schicken kann, ohne dass man da jetzt miteinander vernetzt sein muss. Aber hin und wieder gibts dann welche, die das so einstellen, dass man keine Nachrichten schickt. Das kann man dann aber umgehen, indem man den gleichen Text reinschreibt und eine Kontaktanfrage stellt, und dann kann derjenige dann ja auch entscheiden, ja nimmt er das an oder nicht. Somit liest er auf jeden Fall die Message, die ich ihm mitteile auf jeden Fall. Ja. Bilder sind sicherlich, beeinflussen einen, das will ich gar nicht abstreiten, äh, die meisten Profile haben Fotos, sollten meiner Meinung nach dann auch in einem Businesskontext sein. Es kommt dann doch hin und wieder vor, dass da irgendwelche Freizeitbilder auftauchen. Das finde ich weniger passend, wenn man, man bewirbt sich ja auch nicht wirklich mit einem Foto, wo man an der Strandbar steht, find ich dann wenn man ein Foto reinstellt, sollte es im Businesskontext sein. Ähm, so Themen wie eigentlich Alter, interessiert mich da weniger, also mich interessiert eher wie gesagt die Anzahl der Berufserfahrung, das Studium und der konkrete Jobtitel ist sicher auch nicht unwichtig, weil in bestimmten Bestimmten Branchen sagt der Jobtitel sehr viel aus, auch über die einzelne Tätigkeit. Die Branche, wenn die angegeben ist, in welcher Branche man tätig ist, ist das sicherlich auch hilfreich. Also, es kann nicht zuviel Information meiner Meinung nach drin stehen. Relevante Information, ja. [00:37:35-7](#)

I: OK. Gibt es da sonst noch irgendwelche Details, die dann ausschlaggebend sein können oder ist es dann einfach das Gesamtbild? [00:37:54-2](#)

A: Ahm ja, da hängt glaub ich dann sehr stark mit der Position zusammen, die wir gerade suchen, ja. Dann kann ein Profil sehr gut sein, aber es ist einfach unpassend und es gibt keinen optimalen Fit, ja. Somit kann man jetzt keine Idealvorstellung sagen, aber man kann dabei bleiben, dass man sehr ausführlich das zeigen kann und die Konzentration auf die wichtigsten Themen. [00:38:26-2](#)

I: Vielleicht jetzt nochmal zurück zur privaten Nutzung, wie oft kommt das ca. vor, dass du angeschrieben wirst? [00:38:37-9](#)

A: Ja, so oft kommt das jetzt nicht vor, weil ich jetzt auch als Berufsanfänger denke ich mal noch nicht so interessant bin auf dem Markt, weil sag ich mal Personalberater ja doch eher die Führungspositionen oder hochwertigere Positionen suchen, ähm, somit denke ich mal, waren das vielleicht 5 Anfragen in einem Jahr gewesen. [00:39:05-0](#)

I: OK. Ist Xing generell eher etwas für Leute mit viel Berufserfahrung oder Personen in Führungspositionen bzw. ist es eher sinnvoll für diese Personen? [00:39:19-6](#)

A: Nein, also ich würd eher sagen, dass es eher sinnvoll ist für Berufsanfänger, sich da vielleicht mal ein Netzwerk in der Branche aufzubauen, also vielleicht auch mit Mitbewerber in Kontakt zu kommen, sich Branchenwissen über diese Foren, über die Gruppierungen dort anzulesen und ähm, ältere Führungskräfte sind wahrscheinlich sehr stark dann in ihren eigenen sozialen Netzwerken und nutzen vielleicht weniger diese Plattform, die sind dann doch sehr stark dann, wenn sie über Jahre hinweg in Branchen sind, in Fachgremien, man kennt sich dann schon wesentlich stärker, je kleiner die Branche ist. Und dann nutzt man dieses Forum, so meine Einschätzung weniger um wirklich aktiv die Kontakte auszutauschen, sondern das machen vielleicht eher Leute, die weniger stark vernetzt sind und nutzen das als Sprungbrett da ihre Kontakte zu vermehren, ja. [00:40:36-7](#)

I: OK. Und davor? In dem Jahr hast du gesagt, bist du 5 mal ungefähr angeschrieben worden. Und du hast dich aber angemeldet bei "Xing", das war während des Praktikums. [00:40:50-2](#)

A: Genau, das war 2007 habe ich mich angemeldet, seitdem habe ich den Account und ja. Also da würde ich sagen, da habe ich das hauptsächlich genutzt um private Kontakte zu pflegen. Das war weniger ein beruflicher Kontext sondern da ging es viel mehr darum alte Abi- Kollegen zu äh, sich zu vernetzen und weniger um den Fokus darauf zu legen, jetzt aktiv in diesem Forum etwas zu suchen. Da wurde ich auch nicht angeschrieben, da war das Profil auch relativ uninteressant und das habe ich auch nicht wirklich gepflegt. Da waren wirklich ganz grobe Informationen dann auch noch drin, das habe ich dann erst nach dem Abschluss meines Studiums so dann auch hergerichtet, dass das dann wesentlich interessanter ist. Mit Foto, mit weiteren Informationen etc. ja. Mhm. [00:41:56-9](#)

I: OK. Mhm. Dann vielleicht zum nächsten...also, deine bisherigen Stationen, wie würdest du die beschreiben hinsichtlich Ausbildungsadequatheit und hinsichtlich ähm, subjektive Zufriedenheit? [00:42:28-0](#)

A: Mhm. OK. Beginne ich einfach mal mit der ersten Berufstätigkeit während meines Studiums, das Praktikum bei der "Forschungsgruppe Wahlen". Ähm ja, was den fachlichen Bezug angeht und die daraus folgende Zufriedenheit, kann ich schon sagen, dass das genau auch meine Ansprüche waren, dass ich sagte ich wollte gerne fachlich mich in die Richtung auch entwickeln, wollte das auch (ab...?) und das wurde auch so bestätigt eigentlich, ja. Also d.h. da war der

Anspruch während meines Studiums fachbezogen zu arbeiten auch gegeben und somit war da auch subjektive Zufriedenheit da. Man muss natürlich sagen, dass es da auch in der Tätigkeit innerhalb der 2,5 Jahre Phasen gab, wo es natürlich Wiederholungen gab, wo man merkte, also für mich war dann immer die Sache, ich mache das als Nebenjob, aber es wäre für mich nie eine Option gewesen dort im Institut auch nach meinem Studium dort eine Arbeit zu finden. War soweit für die Position gut, neben dem Studium Geld zu verdienen, fachlich sich da auch ein bisschen auseinander zu setzen, aber ich habe gemerkt, dass das nicht unbedingt die Priorität ist, in diesem Bereich auch zu arbeiten.

00:44:11-6

I: OK. 00:44:17-3

A: Bei dem anderen Praktikum sah es ganz anders aus, somit habe ich mich ja auch dann auch dafür entschieden die Diplomarbeit in dem, beim "Great Place to Work Institute" zu verfassen und auch meinen ersten Job zu beginnen, d.h. das Praktikum hat mir sehr gut gefallen, hat mich extrem bestätigt in die Richtung zu gehen und hat mich sicherlich da auch geprägt, ähm, in meinem ersten Berufsjahr und somit war ich sicherlich da sehr zufrieden, war genau das abgedeckt, was ich mir vorgestellt habe. Ärgerlich war es halt, dass da dieser Geschäftsführer- Wechsel dann war und man das dann nicht mehr wirklich beeinflussen konnte. Sonst wär ich sicherlich dort auch noch eine längere Zeit geblieben und auch da gab es natürlich Momente wo es Wiederholungen gab, wo man sagt OK, es gibt jetzt weniger Weiterentwicklung, weil es einfach doch ein sehr kleines Institut war, somit Weiterbildungsmöglichkeiten nicht unbedingt gegeben. Zu dem Zeitpunkt war immer schon das Thema Dissertation, ist das schon mal aufgekommen, weil ich habe wie gesagt dort die Diplomarbeit schreiben konnte und somit hatte ich mir dann überlegt mit den Daten vielleicht auch aufbauend meine Dissertation zu schreiben. Nur da habe ich jetzt dann keine Unterstützung gefunden und somit habe ich das Thema in diesem ersten Jahr dann auch aktiv nicht verfolgt. Ja und bei der jetzigen Tätigkeit ist es so, dass ich sowohl ja vom zeitlichen her sehr gefordert bin, als aber auch vom intellektuellen weil man sich immer wieder neu in Branchen, in Profile einarbeiten muss. D.h. da ist der Anspruch enorm hoch, und ähm, da nimmt man dann sicherlich auch, weil es mir einfach Spaß macht und ich mich sehr stark auch damit identifiziere mit der Position, dass man da auch gerne mal Überstunden in Kauf nimmt, auch wenn weiß, dass man einen All-in-Vertrag hat und die nicht ausgezahlt werden. Aber in der Hoffnung das man sagt OK, da gibt es einfach Karrieremöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, wo man das einfach gerne mal in Kauf nimmt, äh, aber zu dem Zeitpunkt, wie gesagt im letzten Jahr im Oktober habe ich mich dann auch zur Promotion eingeschrieben und versuche das neben meiner Berufstätigkeit dann auch zu realisieren. 00:47:13-6

I: OK. Und der Verdienst ist auch adequat deiner Meinung nach? 00:47:16-7

A: Ähm, könnte immer mehr sein natürlich. Nein aber es ist, sagen wir mal, es gibt ein gewisses Gehaltsmodell, das innerhalb eines Jahres ein gewisses Fixum verdient, das meiner Meinung nach in der Branche überdurchschnittlich ist, also d.h. für jemand Junioren Berater in der Personalbranche ist das schon gut. Interessant wird es dann nach dem einem Jahr, wenn man dann zum Consultant befördert wird, dann gibt es dann wesentlich flexiblere und leistungsabhängige Bezahlungen. D.h. das Fixum bleibt dann, wird noch etwas erhöht und angepasst aber es gibt dann gewisse Gewinnbeteiligungen an Projekten, wenn man die dementsprechend leistungsorientiert auch in der Qualität auch abwickelt, man gewisse (Zusatzplacement?) bekommt, ähm, das heißt in einem Suchprojekt noch eine weitere Position beispielsweise dann vermittelt, dass man dann mit gewissen Prozenten dann beteiligt wird und das wird dann finanziell attraktiver, ja. 00:48:36-5

I: Die Beförderung, das geht automatisch? 00:48:36-5

A: Ähm, also im Vertrag steht, nach einem Jahr sollten sie die Qualifikation und die Leistung erreicht haben. Also d.h. ich habe schon Anspielungen jetzt gehört, dass das auch demnächst stattfindet, weil es einfach schon gewisse Agenden waren, die ich schon länger erfüllt habe, die in meiner Stellenbeschreibung stehen. Und somit sehe ich der ganzen Sache positiv entgegen, dass das auch jetzt ziemlich stattfindet. Da wir jetzt Mitte Juli haben, ich aber am ersten September begonnen habe, denke ich, dass das so im August jetzt ein Thema wird dann Richtung Beförderung die Gespräche zu führen. 00:49:23-6

I: Mhm, OK. Die Frage ist zwar indirekt schon beantwortet, trotzdem frage ich sie nochmal: Zu "Xing" zurück, würdest du sagen, dass du aktives Netzwerken betreibst? 00:49:45-9

A: Ja, schon. Also beruflich ist es wie ich schon beschrieben habe einfach eine Notwendigkeit sich die Profile anzuschauen, weil das nun einfach mal eine Search Möglichkeit ist und aber auch privat nutze ich es jetzt schon stärker weil ja der Kreis an Bekannten doch wächst und man sich immer wieder austauscht, auch persönliche Bekannte können wieder einem bei bestimmten Prozessen bei einer Positionssuche wieder unterstützen, die wieder jemanden kennen. Somit nutze ich das sehr stark, ja. 00:50:28-1

I: OK. Wie würdest du den Stellenwert von Netzwerken, real und virtuell, einschätzen. 00:50:51-5

A: Also die Wichtigkeit von persönlichen Netzwerken würde ich schon höher ansehen. Ich sage mal solche sozialen Netzwerke wie "Xing" es eines ist, hilft sicherlich mal den Erstkontakt zu knüpfen an irgendwelche Fremde Personen, die man sicherlich nicht unbedingt auf der Straße ansprechen würde, d.h. der Erstkontakt ist sicherlich da einfacher. Ähm, und somit einfach die Möglichkeit wesentlich mehr Leute auf einmal anzusprechen ist einfach da gegeben. Aber die Intensität und die Aufrichtigkeit und auch die Verlässlichkeit ist einfach im engeren Freundes- und Bekanntenkreis sicherlich oder in der Familie stärker. Da kann man sich einfach verlassen, wenn ich da jemanden anrufe, dass ich dann auch eine ehrliche Antwort bekomme oder überhaupt eine Antwort bekomme. Es ist nämlich auch einfach der Fall, dass ich bei 100 Anfragen oder Nachrichten sicherlich auch nur 40 % Antworten bekomme. Und die anderen melden sich gar nicht, weil sie das Profil nicht aktiv betreiben oder kein Interesse haben, da jetzt in die Tasten zu drücken und mir ein Feedback zu geben. Oder ja, die Sinnhaftigkeit nicht sehen, einer fremden Person den Gefallen zu tun eine Empfehlung auszugeben und da zu antworten. D.h. die persönlichen Netzwerke sind wie gesagt sicherlich verlässlicher und aufrichtiger und auch menschlicher natürlich, sich auch so auszutauschen auf einer ganz einfachen, normalen Art und Weise wie in einem Gespräch. Ja. 00:52:45-7

I: Mhm. Und der Stellenwert dieser persönlichen Netzwerke für den Arbeitsmarkt, wie ist da deine subjektive

Einschätzung? 00:52:55-1

A: Ich würde es mal, ich kann es jetzt zeitlich natürlich nicht so vergleichen, aber man hört ja immer so ein bisschen die Geschichten, dass früher diese Vetternwirtschaft oder diese persönliche ja man kennt jemand und der kenn jemand, dass das sicherlich etwas abgenommen hat, ja. Also ich bin der festen Überzeugung, dass das auch sehr schnell auffliegt wenn man eine Person in eine Position hineinzieht ähm und hineindrückt, die nicht wirklich die Qualifikation hat, dass derjenige, der das auch zu verantworten hat schnell Probleme bekommt, weil der Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt ist hoch und jeder schaut rechts und links warum derjenige in diese Position gekommen ist und ich glaube halt, dass da die persönlichen Netzwerke dann an Bedeutung so langsam verlieren, um eine Gewissheit zu bekommen, eine Position durch eine persönliche Bekanntschaft zu bekommen. Andererseits helfen weitere persönliche Netzwerke um mal vielleicht den ersten Schritt zu bekommen, einen Informationsvorschuss zu bekommen, die vielleicht andere nicht haben. Internas, wo man sagt jetzt wird gerade eine Stelle frei oder jetzt ist gerade ein günstiger Zeitpunkt, unterhalte dich mal mit dem, d.h. da der Informationsaustausch über die persönlichen Netzwerke ist sicherlich noch sehr hoch und weiterhin nicht zu unterschätzen, ja. 00:54:33-6

I: Ein Informationsvorteil der sich quasi daraus ergibt... 00:54:33-6

A: Geanu, weil derjenige einfach das Branchenwissen hat, oder einfach über Jahre hinweg im Berufsleben ist, einem die Information geben kann und sehr stark selektiv natürlich eher das jemanden sagt, mit dem man verwandt ist oder befreundet ist oder durch irgendwelche anderen Gruppierungen zusammen steht. 00:55:01-0

I: Mhm OK. Vielleicht noch ähm: Tauscht du dich mit Bekannten, Freunden oder Familie aus über Beruf und Karriere? 00:55:40-1

A: Also, über Familie. Also ich spreche ja, bei meinen Eltern z.B. erzähl ich natürlich schon über meine beruflichen Erfahrungen, wie es mir ergeht, was ich derzeit im Job mache oder bei meiner Schwester, bei meiner Großmutter, also da ist schon der engste Familienkreis weiß was ich mache, wie es mir gerade geht, was ich für Projekte habe, also d.h. da ist schon ein gewisser Anteil an der Kommunikation ist auch einfach das Berufsleben, weil das nun einfach schon sehr prägend gerade ist und sich viel tut, sehr viel Reisetätigkeiten. Also d.h. da tauscht man sich schon aus. Auch bei Freunden und Kommilitonen ist es derzeit sicherlich ein großes Thema, weil viele sich gerade verändern, die ersten Berufserfahrungen man sich austauscht, die ersten Probleme mit den vorgesetzten miteinander vergleicht, also ich denke das ist schon ein großer Anteil von den Gesprächen die man derzeit so führt. 00:56:54-6

I: Auch über mögliche Berufswechsel oder Chancen die sich ergeben könnten? 00:56:59-6

A: Sicher, gerade auch in dem Zusammenhang da ich jetzt nun mal auch als Personalberater arbeite, fühlt sich da jetzt jeder immer gerade sehr angesprochen, dass ich jetzt doch die ideale Position hätte und dass ich doch mal schauen könnte ob die und die Firma vielleicht noch was hätte, also d.h. da versucht sag ich mal auch Bekannte, Freunde dann hin und wieder mal einen Lebenslauf an mich zu schicken obwohl ich immer dann ganz klar sage, dass wir jetzt keine aktive Personalvermittlung sind, ja, und ich gerne Profile mal in unsere Datenbank einpflege aber, jetzt nicht aktiv suche und das versuch ich auch vehement eigentlich auch zu umgehen, weil ich, oder es passt halt wirklich, wie halt jemand ganz zufällig, aber ich halte halt von diesem, dass man jetzt persönlich jemanden kennt und dann jemanden vorstellt, das finde ich eher gefährlich und möchte das nicht unbedingt, das ich derjenige bin, der da jemanden vorstellt. Dann soll er das vielleicht selbst machen, unabhängig von meinen Namen zu nennen. Ähm ja, also d.h. man tauscht sich da schon aus und ist sicherlich ein großes Thema, ja. 00:58:24-1

I: Ist das schon mal vorgekommen, dass das dann zufällig doch gepasst hat für einen Freund oder einen Bekannten? 00:58:33-2

A: Mmh, nein also. Wir hatten immer Profile, die ansatzweise mal auf ein Profil gepasst hat, wo ich dann von vornherein aber irgendwie gemerkt habe, das funktioniert nicht, soweit ist das dann gar nicht gekommen. Ich hab das dann irgendwie geblockt und es kam dann nicht zu einer persönlichen Vermittlung durch mich jetzt, weil ich jemand kannte, sondern von vorne herein hat das einfach nicht gepasst dann. Aber was durchaus möglich ist, dass dann viele, jetzt auch auf mich zukommen und mal den Lebenslauf von sich schicken, so die Möglichkeit, schau doch mal drüber, du kennst jetzt ja einige, viele jetzt. Was hältst du von dem und dem, dass ich da schon mal beratend jetzt in meinem Bekanntenkreis mal so ein bisschen tätig bin und meine eigene Meinung zu dem Stil des Lebenslaufs gebe oder sage, das ist vielleicht weniger wichtig für einen Arbeitgeber, lass das weg, füge das noch hinzu, also das kommt sicherlich vor, dass man sich da mal austauscht und was weiß ich mal ein paar Ratschläge gebe. 00:59:48-7

I: OK. Was ist wichtig bei einem Lebenslauf? 00:59:48-7

A: Ja, ist dann jetzt auch immer ganz abhängig von der Branche, von der Position, aber auch da sage ich, ähnlich wie beim "Xing" Profil, dass natürlich die relevanten Informationen da sein sollten und nicht nur die Position sondern auch die konkrete Beschreibung, also was habe ich wirklich gemacht. Was habe ich operativ gearbeitet, was waren meine Aufgaben, für was war ich verantwortlich. Dass man da ein sehr konkretes Bild hat, um einach einschätzen zu können, was kann derjenige, was kann er leisten und was hat er für Erfahrungen. 00:00:00-0

I: Das selbe gilt fürs Studium? 00:00:00-0

A: Ja also, fürs Studium ist es wichtig, zumindest seine Schwerpunktfächer anzugeben, das Thema der Diplomarbeit, da würde ich jetzt nicht so ausführlich gehen und jedes Seminar, das man mal belegt hat anführen, aber so mal eine gewisse Richtung, das interessiert mich oder das habe ich schwerpunktmäßig verfolgt. Ja. 00:00:00-0

I: Mhm. Und als wie wichtig siehst du diese Austauschprozesse zwischen Freunden und Bekannten, also gar nicht so auf dein Postion als Personalberater bezogen, sondern allgemein? 00:00:00-0

A: Ja, finde ich extrem wichtig weil man ja gerade im Freundeskreis oft in ähnlichen Lebenssituationen ist, oft hat man das gleiche Alter, sagen wir der größte Teil im Freundeskreis plus minus 2,3 Jahre. Man kann sich sehr gut in die andere Person hineinversetzen. Man braucht einfach mal solche Ratschläge, man brauch mal jemanden der out of the box denkt und vielleicht einach einem zuhört, dieser Austauschprozess ist sicher enorm wichtig. Auch unter Freunden, weil Freunde ja, der Austauschprozess einfach unkonventioneller ist, als vielleicht bei der Familie. D.h. das hat schon hohen Stellenwert da über solche Themen auch zu sprechen und sich einfach Tipps zu holen, was machen andere, wo kann

man sich Informationen holen, wie sind die Erfahrungen, wie hast du das damals gemacht, also das denke ich mal ist schon enorm hilfreich, wenn einer schon einen Schritt voraus ist und schon in einer festen Anstellung ist, wie hast du das damals bekommen, kennst du vielleicht jemanden, also das heißt, das ist sicherlich nicht uninteressant. 00:00:50-1

I: Mhm, OK. Wie würdest du dein eigenes Netzwerk einschätzen, dein persönliches? 00:00:59-7

A: Also ich würde sagen, dass ich mir schon ein großes Netzwerk so langsam mir aufgebaut habe, ähm, also das heißt, meine Meinung zu Netzwerken ist auch, ein Netzwerk ist immer nur dann gut, wenn man es auch aktiv pflegt. Also es hilft nicht wenn ich jetzt bei "Xing" 500 Kontakte habe und letztendlich keinen Austausch pflege mit diesen. Oder ich 500 Facebook Freunde habe und die Hälfte sehe ich an meinem Geburtstag, nicht mal die Hälfte (lacht), 1/25 vielleicht oder was weiß ich, d.h. ähm ja. Mein Netzwerk würde ich so setzen, dass es da natürlich auch verschiedene Kategorisierungen gibt, es gibt einfach Bekannte, die mit einem mal hin und her geschrieben haben oder es gibt dann halt wirklich intensive Freunde, die man dann regelmäßig dann trifft, also da gibt es schon unterschiedliche Werthafigkeiten. Aber würde mal sagen, dass das Netzwerk relativ groß ist, auf das ich zurückgreifen kann, ja. 00:02:17-5

I: Mhm, letzte Frage, die ich eigentlich als erstes hätte stellen sollen. Dein Geburtsjahr? 00:02:25-5

A: Mein Geburtsjahr: 1982. 00:02:27-1

I: OK passt. Ich denke das wars eigentlich, dann bedanke ich mich fürs Gespräch 00:02:35-6

A: OK. Cool. Danke.

### **Interview P. Sozialwissenschaft**

I: Ja, für den Beginn wär es ganz gut, wenn du, ahm, erzählen könntest wie du zu deinem Studium gekommen bist, also der Verlauf, welchen Nebenerwerb du eventuell nachgekommen bist und Praktika vielleicht zu erwähnen, ja, einfach mal frei darauf los... 00:00:27-9

P: Ich muss sagen, dass ich mit 18 noch nicht wirklich gewusst habe, was ich machen möchte, ahm, und dadurch dass meine Eltern, mein Vater und meine Halbgeschwister alle Mediziner sind, bzw. waren, ahm, habe ich mir gedacht, naja, dann mache ich auch Medizin. Und mich hat das Thema auch sehr interessiert, war dann aber doch sehr abgeschreckt darüber, das es eben ein Massenstudium ist und der Studienplan hat mir auch nicht sehr gut gefallen der damalige und dann habe ich eigentlich gesagt, nein, dann möchte ich gar nicht studieren, mach ich irgendeine Lehre. Ich habe mir gedacht Reisebüro, wo man nur Jahre quasi nach der Matura, dass ich eine Ausbildung machen kann. Oder im Pharma- Bereich, ahm, und dann habe ich aber doch gemerkt, dass mich studieren doch noch sehr interessiert und habe halt überlegt, in welchen Bereichen bin ich gut, jetzt gar nicht so aus beruflicher Qualifizierung oder so. Und dann ist mir halt eingefallen, dass ich Sprachen sehr gerne mag. Ahm, ich habe auch 6 Jahre Latein gehabt in der Schule, Französisch, Englisch und habe dann entschlossen Japanologie zu studieren und genau. Dann habe ich angefangen Japanologie zu studieren, was mir sehr viel Spaß gemacht hat, weil das genau das war, was ich wollte: Eine herausfordernde Sprache. Die haben auch ein ganz anderes Denken eben von der Sprache her, die Kultur usw., die Gesellschaft in Japan. Das hat mich sehr interessiert und dann habe ich mir aber überlegt, also 4 Jahre nach Medizin und 3 Jahre nachdem ich mit Japanisch begonnen habe, naja also noch ein zweites Standbein wäre gut, weil nur mit der Sprache allein, das wird mir nicht viel bringen. Ahm, und ich habe dann eben noch Soziologie gemacht und da war das damals noch ein Bakkalaureat, also war das damals schon das Bakkalaureatsstudium. Und das war halt auf 3 Jahre angelegt und ich konnte das dann auch relativ zügig quasi machen. Nur muss ich sagen, dass das im Vergleich halt zu der Schwierigkeit Japanisch zu lernen, ist mir das irrsinnig leicht gefallen das Studium. Und einfach auch weil ich schon gewohnt war in dieser ganzen Studienkultur drinnen zu sein, ja. Ich ahbe gewusst das läuft so ab und man muss sich so organisieren und die Bürokratie und das alles. Also ich bin da ziemlich versiert dann geworden auch. Und habe dann auch herausgefunden, dass man auf so ein Bakkalaureatsstudium quasi dann ein Magisterstudium, also man konnte auch ein fachfremdes Magisterstudium aufsetzen und habe mir dann gedacht: OK dann schau ich, dass ich Japanologie das Bakkalaureat, weil das wurde inzwischen auch umgestellt, dass ich das schnell abschließe. Habe es dann abgeschlossen und konnte dann, mittlerweile hatte ich dann 2 Jahre Soziologie studiert, und konnte dann direkt in das Magisterstudium in Soziologie einsteigen. Also das wurde dann geprüft, der ganze bisherige Studienverlauf usw. und konnte...und das Magisterstudium war damals nur 1 Jahr lang, 2 Semester, war ganz kurz nur, und dann habe ich auch relativ schnell Diplomarbeit geschrieben und war dann mit dem Studium fertig im September 2007. Und dann habe ich mir halt überlegt, ja ich möchte nicht nichts machen. Mir war klar, dass ich kaum Berufsaussichten mit dem Studium habe, also zumindest nicht sagen wir, mir war klar, dass ich sicher lange etwas suchen muss, um eine adequate Arbeit zu finden. Und dann habe ich das Doktorat angefangen, weil mir halt das wissenschaftliche Arbeiten sehr interessiert hat und ich habe auch also in Japanologie, hab ich auch sehr gerne so Seminararbeiten geschrieben, habe auch gemerkt, dass ich das gut kann, also ich habe die dann auch teilweise als Bücher heraus gegeben. Und habe damit sogar einen Umsatz erzielt, also das hat mir dann die Bestätigung gegeben, naja, schauen wir mal in diese Richtung weiter. Und dann konnte ich während ich begonnen habe mit dem Doktoratsstudium beim Herrn Prof. Richter als Tutorin arbeiten und da, ich wollte dann eigentlich so eine fächerübergreifende Dissertation mit Japanisch machen. Das war auch vom Japanologie Institut überhaupt kein Problem aber am Soziologie Institut hat mir da eine gewisse Person gesagt, nein das ist alles viel zu kompliziert, das möchten sie nicht. Und im Prinzip war das auch eigentlich so die richtigere Entscheidung, weil dann der Herr Prof. Richter, der hätte gern gewusst, wo seine Studenten unterkommen nach dem Studium und dann haben wir eben die Idee geboren, ja könnte man sich eigentlich überhaupt generell anschauen, wo Sozialwissenschaftler unterkommen. Und dann habe ich eben das als Diss. Thema gewählt und habe mich dann auch erkundigt, ja wenn ich das schreibe, ob ich dann nicht irgendwo eine Förderung bekomme. Und habe mich dann beworben beim Forschungsstipendium an der Universität Wien, ahm, wo ma dann halt so ein Projektgehalt bekommt, mit dem ich zu dem Zeitpunkt wirklich gut leben konnte. Und ich habe das dann eben auch bekommen, mich zuerst vor allem so spezialisiert auf prekäre Arbeitsverhältnisse von Sozialwissenschaftler und wie ich dann eben aber gesehen habe, dass das soziale Netzwerk sehr wichtig ist, habe ich das dann quasi auch noch in meine Diss. hineingenommen. Ja, und dann

habe ich währenddessen, weil man durfte nur ein gewisses, also nur geringfügig Geld verdienen, weil sonst das Stipendium weggefallen wäre. Und da habe ich dann halt Praxiserfahrung in den unterschiedlichsten Bereichen gesammelt. Vor allem mit Evaluationsstudien, also ich war beim "ÖHTB", das ist so ein Behinderten eine Behindertenorganisation. Da habe ich evaluiert, wie sich dort die KlientInnen fühlen, mit den verschiedensten Beeinträchtigungen. Das waren Beobachtungen und Fragebögen. Und ja, ich habe dann wirklich total verschiedene Sachen gemacht. Ich habe für ein Hotel eine Marktforschungsstudie komplett durchgeführt und zwar wie da die Kundenzufriedenheit in den einzelnen Bereichen ist und habe das eingetlich sehr genossen, dass ich so neben der Diss. noch ein bisschen Abwechslung hatte. Und dann habe ich mir überlegt, naja, jetzt ist da halt aus, macht nix und habe mich beworben bei verschiedenen Stellen und habe dann gesehen bei der "Austrian Airlines" da gibt es ein Berufspraktikum, eine Ausschreibung und dort haben sie dann. Das war eigentlich für Wirtschaftsabsolventen und ich habe mich beworben und ahm, bin dann dort genommen worden und zwar aus dem Grund, dass es ja auch mal gut wäre, jemanden von einer Sozialwissenschaft dort einzustellen, weil die Mitarbeiter sich irgendwie nicht miteinander unterhalten und was weiß ich alles. Und das hat mir schon sehr viel Spaß gemacht, das war halt wirklich so ein "High Professional" Job, also wo da alles Manager waren, von "Accenture". Also das war wirklich eine super Schule dort, ich habe schon auch die typischen Praktikanten- Arbeiten gemacht, die halt nur, Seminare organisieren, aber dann auch Controlling- Aufgaben, das Projekt Controlling, wo ich irgendwie auch von meiner Chefin gefördert wurde. Sie haben mir dann Excel Kurse bezahlt und alles und ich habe wirklich gemerkt, dass mit das Spaß macht und so aber ahb dann erfahren, dass hier ("Akademie der Wissenschaften- Institut für Demographie") eine Stelle ausgeschrieben wurde, für qualitative Sozialforschungen und dann habe ich mich eben hier beworben und seit dem bin ich da. [00:09:21-6](#)

I: OK. Ahm, und wie ist das genau von Statten gegangen, also zb. die eine Evaluationsgeschichte, war das einfach eine Stellenausschreibung oder wie bist du dazu gekommen? [00:09:44-3](#)

P: Also, da muss ich gleich dazu sagen, ich habe zB. noch während dem Studium auch Praktika gemacht. Das eine beim "Ludwig Boltzmann Institut" für Medizin und Gesundheitssoziologie, das heißt jetzt "Institute for Health Promotion Research". Das ist abgeändert. Da bin ich ganz normal durch eine, nein, da war es so, dass man während des Bakkalaureatsstudium, ich weiß nicht wie es jetzt ist, ein verpflichtendes Praktikum machen musste. Und da gab es so einen Folder, wo diese Praktika zu absolvieren sind, natürlich unentgeltlich, und dann habe ich mich da beworben. Also das war eine Art Blindbewerbung. Ich wollte immer im medizinischen Bereich etwas machen, Forschungsbereich und dann habe ich mich beworben und bei der Medizinuni, da habe ich gearbeitet als Praktikantin in der Stabsstelle für Evaluations- und Qualitätsmanagement. Und das war ausgeschrieben am Institut für Soziologie, da hing einfach ein Zettel und dann habe sie mich quasi dazu genommen. Das habe ich eigentlich relativ leicht bekommen und da habe ich auch irrsinnig viel gelernt. Und ahm, beim ÖHTB, das war auch eine ganz normale Ausschreibun worauf ich mich beworben habe und bei der AUA sowieso, ganz normale Ausschreibung im Internet und ahm, da beim Institut habe ich über eine Dissertationskollegen erfahren von der Ausschreibung. [00:11:23-6](#)

I: OK. Ahm, also die Praktika waren alle über Ausschreibung, einmal war es eine Ausschreibung am Institut, einmal eine Blindbewerbung... [00:11:37-8](#)

P: Ja aber auf Grundlage eines Folders quasi für Studierende, die eben ein Praktikum brauchen. Da waren halt wirklich aufgeschlüsselt die einzelnen Arbeitgeber die eben wie gesagt Praktikanten nehmen. [00:11:50-4](#)

I: Und dann Bewerbungsgespräch... [00:11:57-9](#)

P: Ja ich mein, ganze Institute finanzieren sich dadurch ja, da haben ich schon wesentlich viel gesehen ja. Dass da Praktikanten vollzeit angestellt werden, wo vielleicht 2 oder 3 festangestellte Mitarbeiter sind und das andere durch unbezahlte Praktikanten. Man hat das, man bekommt sowas halt relativ leicht. Vor allem wenn man ein Pflichtpraktikum braucht und ja, da irgendwie schwierig reinzukommen, das sehe ich eigentlich nicht so. Ich weiß nicht, vielleicht mittlerweile, weil es schon so viele gibt, dass es doch schwieriger ist, aber damals war es halt noch nicht so schwierig sich halt irgendwo unbezahlt anzubieten. [00:12:40-9](#)

I: Mhm, und da andere, die Evaluationsforschung, ahm das für das Hotel, wie war das? [00:12:56-5](#)

P: Im Hotel das habe ich als neue selbstständige gemacht. War unter der Grenze, wie man das nennt. Eine Auftragsstudie war das und da habe ich natürlich verdient. Und auch beim ÖHTB habe ich etwas verdient und bei der Medizinuni habe ich auch ein Praktikungsgeld bekommen. [00:13:22-2](#)

I: Mhm, OK. Und dann, ahm, bei der AUA... [00:13:36-2](#)

P: Ja genau, das war eine ganz normale Stellenausschreibung. Also ich muss sagen, ich fokussiere mich, wenn ich eine Stelle suche auf große Firmen. Ahm, weil ich einfach, ja. Es ist einfach besser in einer großen Firma arbeiten zu können und deswegen habe ich mal so gesucht und dann eben bei der AUA was gefunden. Und mir war halt klar, dass ich mich jetzt dann nicht für eine Stelle, also für eine höhere Stelle bewerbe, aber eben Berufspraktikantin. Da habe ich auch immerhin 1000 Euro im Monat bekommen und das war sicher nicht schlecht. Und ja, da habe ich mich dann ganz normal beworben. [00:14:29-2](#)

I: OK, und dann hast du zufällig über eine Bekannte von der Stelle hier erfahren? [00:14:29-2](#)

P: Ja genau, weil wir haben nämlich auf der Uni so ein Team gegründet aus qualitativen Sozialforschern, die alle an einer Dissertation arbeiten und da haben wir uns ab und zu getroffen zum Austausch quasi für die Diss. und weil man eben qualitative Forschung nicht nur allein machen sollte, und da haben wir halt gemeinsam so Auswertungssitzungen gemacht und so. Und da habe ich, wir haben uns eigentlich sehr gut kennen gelernt und von einer Kollegin aus diesem Kreis habe ich dann von dieser Ausschreibung hier erfahren und mich dann auch beworben. [00:15:05-8](#)

I: OK. Und hast du das erfahren bevor die Stelle ausgeschrieben war? [00:15:05-8](#)

P: Nein, nein. Und die hat zuerst eine andere Kollegin aus dieser Gruppe gefragt, aber die hat sich die Arbeit damals zu dem Zeitpunkt nicht zugetraut und dann hat sie mich gefragt. [00:15:26-9](#)

I: OK. Und dann hast du dich ganz normal beworben und... [00:15:28-9](#)

P: Ich habe mich ganz normal beworben mit einem Bewerbungsschreiben, wurde dann auch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, ahm, dann hat sich das noch der Herr Hofrat angesehen und dann haben sie mich

angestellt. 00:15:47-7

I: OK. Wie genau schaut hier dein Tätigkeitsprofil aus? 00:15:49-1

P: Also ich bin, das war damals ein FWF Projekt auf 2 Jahre im Bereich der Gesundheitsforschung und Mortalitätsforschung und wir haben uns angeschaut warum Frauen länger leben als Männer und warum sich aber dieser Geschlechterunterschied in der Mortalität verringert. Und ich war dann auch zuständig für qualitative Interviews mit Ärzten, Ärztinnen aus den verschiedensten Bereichen und Gendermedizinerinnen. Das waren Experteninterviews und insgesamt war das eine Triangulationsstudie, wo sich dann Kollegen das ganze auch quantitativ angeschaut haben. Ja. Und dann habe ich auch Projektanträge verfasst, ahm, also bei Projektanträgen mitgearbeitet und habe dann selbstständig jetzt eine Studie gemacht über Assistenten- Systeme, also Roboter- Systeme für ältere Menschen. Also, wie sie das ist, wenn man solche Assistenzsysteme einführt, dass längere Menschen auch länger unabhängig zu Hause leben können. Und dann habe ich immer wieder so einzelne Sachen im Bereich Fertilität gemacht, ahm, also da gibt es diesen (GTS?)- Datensatz und da habe ich auch etwas mitgeholfen bei einer Publikation und ja, zwischendurch noch ein paar kleiner Sachen mitgemacht. 00:17:33-2

I: Mhm, wie lange bist du hier jetzt? 00:17:36-3

P: Also mein Vertrag geht noch bis Ende November und ahm, ob ich verlängert werde, werden sie mir im September sagen und angefangen habe ich im Juni 2008. 00:17:53-6

I: Ahm OK. Und zufrieden mit der Arbeit so weit? 00:17:53-6

P: Ja, sehr zufrieden. Ja. Also ich habe ja dann das Berufspraktikum bei der AUA drei Monate vorher gekündigt, um dann hier anzufangen und das war auch die richtige Entscheidung denke ich. Weil ich dann auch nicht gewusst hätte, ob die mich nacherh behalten. Also meine Chefin war wirklich sehr, sehr zufrieden mit mir, sonst hätte sie mich auch nicht gefördert und Excel Kurse und so weiter bezahlt, aber ich habe trotzdem das Gefühl gehabt, dass ich da womöglich keine Aufstiegschancen so wirklich habe. Ja also. Es war schon sehr männerlastig, also die Manager waren alles Männer und dann halt dieser Gap dazwischen, der war halt schon groß, ja. Ich hätte mir nicht vorstellen können, wirklich ja, aufzusteigen. Das habe ich hier schon gehabt. Dass man da auch vor allem gleichberechtigt arbeiten kann und vor allem dann auch der Austausch mit den erfahrenen Forscher und so, das ist alles super da. 00:19:20-1

I: OK. Also obwohl dich deine Chefin gefördert hat, hast du das Gefühl gehabt, dass es schwierig werden könnte weiter zu kommen? 00:19:20-1

P: Ja, sie hat mir halt nicht sagen können ob ich dann weiter, sie hat halt gemeint ja, das könnte man halt schauen, nur war es irgendwann auch so, dass sie die Mitarbeiter aus anderen Firmen ankaufen. Also sie selber hat bei der ("DEKO?") gearbeitet und war selber auf einen unsicheren Posten. Und dann war ja auch dieser, dass die AUA dann ja bankrott gegangen ist. Und vor allem hat mich die Forschung immer sehr interessiert und hab das dann wirklich gleich angenommen. Und das lustige war nämlich, ich habe ja viele Monate gesucht gehabt usw. Also insgesamt waren es schon viele Monate und zu dem Zeitpunkt hätte ich dann auch ein Jobangebot gehabt, beim ("Travier?")- Service der WU. Das war irgendwie total für mich, plötzlich habe ich 2 Angebote und die ganze Zeit habe ich lange gesucht und das ist mir schon schwer gefallen mich zu entscheiden. 00:20:27-9

I: Gleichzeitig mit dem hier? 00:20:35-0

P: Gleichzeitig mit dem hier, ja. 00:20:34-5

I: Was wäre das genau gewesen? 00:20:34-5

P: Da wäre ich eine Mitarbeiterin gewesen in diesem postgradualen Gebiet, also was sie da, die postgradualen Studiengänge quasi anbieten. Und da habe ich mich auch ganz normal auf eine Ausschreibung beworben. 00:20:58-5

I: OK. Und vielleicht nochmal kurz zurück zur AUA. Also das Tätigkeitsprofil dort, das war hast du gesagt eher so Praktikantinnen Arbeiten? 00:21:12-5

P: Ja, also nicht nur. Also ich mein, ich hab dann eben sehr viel gelernt. Also auch im Marketing, da sind bei dieser IT Abteilung in der ich gearbeitet habe, um nach außen hin mehr präsenter zu machen im Unternehmen. Und da haben wir ein paar spezifische Strategien ausgearbeitet und dann eben auch so einen Workshop organisiert und wo sich halt dann die Abteilungen vorstellen usw. und da war ich auch zuständig für diese Corporate Identity und wie man das ganze einhält usw. Und dann eben auch für die Projekt, also für die Buchhaltung eigentlich. Ich habe halt keine Buchhaltungskennnisse vorher gehabt, sondern das war wirklich so learning on the job und das hat mir eben irrsinnig viel Spaß gemacht. So dieses Controlling der Projektgelder und das war auch irgendwie witzig, weil da hat meine Chefin so ein total sophisticated Excel Sheet gehabt, wo man dann auf eine Zahl geklickt hat und dann war dahinter so eine lange Formel und man hat mir das halt so hingeknallt und ich muss sagen, ich habe die Arbeit von einer Praktikantin übernommen, die vor mir da war. Und die hat an der FH, an einer FH für Wirtschaft usw. studiert und hätte sich eigentlich damit auskennen sollen. Und die hat aber so lange Zeit gelassen, damit zu arbeiten, dass das dann halt so für mich übrig geblieben ist. Und dann habe ich mir das mal angeschaut, ich mein ich hab schon ein gutes Verständnis für Computerprogramme und so ja, und dann habe ich eigentlich mich wirklich hingesetzt und selbstständig da irgendwie gebildet damit zumzugehen, recherchiert, weil das kann man ja doch gut so als Sozialwissenschaftler, dass man weiß wo man nachschauen muss und immer recherchieren muss. Das war dann eh sehr hilfreich. Ja und dann habe ich das ganze, quasi so wirklich auch im Job gelernt. Das hat wirklich Spaß gemacht. Ja, und das waren halt so wirklich Controlling Aufgaben denke ich. Ja klar, meine Chefin war halt trotzdem immer noch der Experte von diesem Sheet, aber ich konnte schon halt nachvollziehen, wo ich was eintragen muss usw. (lacht) Also das habe ich gemacht und dann habe ich auch halt so bei Seminaren, das habe ich gar nicht gern gemacht, in der Küche angefordert Kaffee usw. also wenn die Manager, wenn die ihre Seminare gehabt haben, dass sie dann quasi ihren Kaffee bekommen. Das habe ich sehr widerwillig gemacht und dadurch habe ich mich auch nicht sehr beliebt gemacht (lacht) aber das haben sie dann eh mit Humor auch genommen. Ja, da war ich mir dann halt schon ein bisschen zu gut, gell, mit Magisterabschluss und so (lacht) Aber ja, es war schon OK, es war ja nicht der Haupteinsatzbereich. Ich habe da ja auch irrsinnig viel gelernt und so. Dass Manager auch nur Menschen sind und so (lacht) 00:24:38-3

I: Und das war während des Doktorrats? 00:24:40-8

P: Ja, das war während. Aber da muss ich sagen, da habe ich 40 Std gearbeitet, da habe ich überhaupt nichts für die Diss. gemacht. Ich habe dann erst wieder angefangen, oder die Inspiration gehabt, wie ich hier angefangen habe. Weil mir dann auch klar wurde, wenn ich wirklich in der Wissenschaft bleiben will, dann muss ich den Doktor machen. Und dann habe ich das abgeschlossen. [00:25:20-8](#)

I: OK. Und hat es dann während des Doktrrats noch einen Job gegeben, weil die anderen waren ja alle davor, oder? [00:25:29-3](#)

P: Ja genau. Ja, die waren. Also das eine am Boltzmann Institut das war davor, war noch während des Bakkalaureat Studium und die anderen die waren dazwischen. Aber die waren währenddessen. Das waren immer nur so kleinere Projekte um ja, die sich finanziell auch ausgegangen sind, damit ich unter dieser Grenze bleibe und ja... [00:26:05-6](#)

I: OK. Ahm, das eine im Hotel, das war auch über eine Stellenausschreibung? [00:26:16-7](#)

P: Nein, nein. Also ein Freund von mir, der hat ein Hotel im Burgenland und der hat mich gebeten, eine Studie darüber zu machen. Also er und seine Eltern über die Kundenzufriedenheit in dem Hotel. Also ich hab mir dann nämlich auch kurz überlegt, eine eigene kleine Firma zu gründen in dem Bereich und...dann hat er gemeint ja mach halt mal was für mich. Und das habe ich dann gemacht. [00:26:48-8](#)

I: OK, das war 1 Projekt oder wie lange war das? [00:26:48-8](#)

P: 1 Projekt ja, das ging so ungefähr über 4 Monate, das war halt so ein Pauschalangebot und ja. Ich habe halt die Fragebögen erstellt und ganz normal ausgewertet und hab dann gesagt wo noch optimierungsbedarf besteht, ja und das hat mir auch ziemlich Spaß gemacht. [00:27:23-1](#)

I: Mhm OK. Ahm, du hast vorher von einem Suchprozess gesprochen, dass du mehrere Monate gesucht hast, das war vor dem Doktrrat oder währenddessen? [00:27:56-7](#)

P: Na, also ich habe während ich das Forschungsstipendium gehabt habe, eben nur für so Kurzprojekte ausschau gehalten, damit ich das nicht verliere. Aber ich habe, ich wollte nicht 1 Jahr nur Diss. schreiben, weil mir das einfach zu langweilig war, weil mir auch der Austausch mit Menschen im Job gefehlt hat irgendwie. Und deswegen habe ich auch nebenher ein paar Projekte gemacht. [00:28:24-5](#)

I: OK. Und zwischen Magister und Doktrratsstudium war nichts, also da bist du direkt... [00:28:37-6](#)

P: Ja, da war nichts. Also ich habe halt währenddessen auch als Tutorin gearbeitet. [00:28:47-1](#)

I: Wie hat sich das ergeben? [00:28:49-7](#)

P: Naja, da habe ich mich für eine StudienassistentInnen- Stelle beworben, ja einfach dafür beworben und da hat aber eine Kollegin diese Stelle bekommen und dann hat der Richter gemeint est gibt noch irgendeine Förderung von der Frauenabteilung und wenn er die bekommt, dann kann er mich als Tutorin nehmen. Ja. So war das. [00:29:26-4](#)

I: OK. Und dann hast du dich nebenbei immer mal umgeschaut wegen.... [00:29:32-7](#)

P: Ja, ich habe immer halt so nebenbei geschaut, war aber. Ja! Das war noch! (lacht) Jetzt ist es mir eingefallen. Das habe ich verdrängt. Ich habe bei einem Institut für so Bildungsforschung, da habe ich mich mal blind beworben, weil meine Promotion eben auch in diesem Bereich ist und so und da habe ich dann dort auch einen sehr netten Herrn kennen gelernt, der halt gemeint hat, ich kann da an einem Projekt mitarbeiten, aber als neue Selbstständige. Und ich bin halt eher so die Sicherheitsperson und ahm, habe mich dann halt erkundigt usw. Und das wäre auch nur befristet gewesen und ahm, dann habe ich halt erkundigt und da hätte ich mich halt bei der Sozialversicherung versichern müssen, wobei dann man halt immer, wenn man zum Arzt geht noch etwas dazuzahlen muss. Also das Gehalt, das ich dort verdient hätte, das wär für mich zu prekär gewesen, so quasi als Selbstständige da zu agieren und das was mich dann davon abgehalten hat, war dass ich, wenn das Projekt dann vorbei gewesen wäre, weil man zahlt ja horrenden Summen für die gewerbliche Sozialversicherung und ich war damals noch selbst versichert bei der Gebietskrankenkasse, das waren 30 Euro im Monat. Und bei der Sozialversicherung bei der gewerblichen muss man eben irrsinnig viel bezahlen, und wenn das Projekt dann eben vorbei gewesen wäre, hätte ich 3 oder 4 Jahre nicht mehr zur Gebietskrankenkasse zurückgehen können und dann auch möglicher Weise längere Zeit ohne Job diese horrenden Summen für die Krankenversicherung zahlen. Und da habe ich mir dann echt gesagt, da bin ich nicht der Typ dazu. Das möchte ich nicht. Ja, das haben sie dort mehr oder weniger eingesehen, ich mein, die haben eh noch andere auch gehabt, die das machen. Und dann habe ich eh das Stipendium bekommen und dann hat sich das, dann war das eh so gut. Aber ja, das war noch dazwischen. Und dann habe ich mich auch engagiert bei einer Plattform "Generation Praktikum". Das hat eine sehr engagierte Kollegin gemacht oder macht das immer noch. Und das war auch sehr lustig, weil da waren wir dann, das wurde dann auch ziemlich präsent in den Medien und so und dann kam eine Pressesprecherin vom Hahn damals, der war da noch bei der Stadt Wien angestellt. Die wollte halt hören was wir da so machen, und ob wir da eh nicht gefährlich werden und so. Und das spannende war, dass wir da dann mit dem Hahn gesprochen haben und der wollte wissen was wir tun und so und war furchtbar unsympathisch. Dann habe ich mir echt gedacht, nein, ich glaube das hat wenig Sinn sich für irgend sowas zu engagieren, weil politisch das nur belächelt wird. So ist mir das halt vorgekommen. So auf die Art, es kann jeder froh sein, wenn er irgendwas machen kann und warum man auch sowas studieren muss. Das Feedback habe ich auch oft bekommen, warum man das studiert, muss man sich auch im klaren sein, dass man danach keinen Job bekommt. [00:33:12-3](#)

I: Ja, schon? [00:33:12-3](#)

P: Ja! [00:33:17-1](#)

I: Von welchen Stellen? [00:33:17-1](#)

P: Naja so allgemein, also so auch, von Kollegen einfach, also die auch gemeint haben, ja also man studiert das halt, weils einen interessiert, aber wenn man einen Job haben will, dann studiert man Wirtschaft oder Technik. [00:33:31-5](#)

I: Mhm [00:33:34-1](#)

P: Und das war irgendwie auch so, auch von den Professoren, die gesagt haben, ja, jetzt sitzen da 300 Leute aber ich kann euch sagen ihr werdet nicht alle einen Job finden, was ja eigentlich eh gut ist, weil man hat dann keine Illusionen oder so. [00:34:08-1](#)

I: Mhm ...(kurze Zusammenfassung des besprochenen)...Ja OK. Ahm, du bist jetzt wie lange bei Xing angemeldet=

00:34:11-2

P: Ja, das weiß ich nicht so genau, da musst du nachschauen, muss eh dort stehen. Aber das war damals, das hat damals noch OpenBC geheißen. 00:34:20-0

I: OK 00:34:20-0

P: Seitdem bin ich dort. Und da weiß ich noch, dass ich mich furchtbar geärgert habe, auch mit meinem Mann darüber, dass das jetzt Xing heißt. Und ich weiß auch noch, wie das aufgekommen ist, wie sich alle Leute geärgert haben. Und das hat dann ur lange gedauert, bis das, bis jemand gesagt hat das kommt von "crossing". Und das war mir dann eigentlich von dem Zeitpunkt ziemlich unsympathisch. Und ich muss sagen, dass man über Xing auch öfter so unseriöse Angebote bekommt, also von Leuten: Ja, ich mach die und die Firma auf und du kannst da von zu Hause aus arbeiten. Du musst das und das investieren, also das nehme ich nicht so wirklich ernst, diese Plattform. 00:35:09-8

I: OK. Ja dann bist du schon über 5 Jahre auf Xing, oder? Hast du dich angemeldet mit anderen Erwartungen? 00:35:18-7

P: Ja, halt damals noch so total blauäugig, weil man nicht wirklich gewusst hat, was soll das jetzt sowas. Ahm, ja eigentlich so eher, dass man da halt Kontakte suchen kann, die man halt schon von früher kennt. Also so wie das Facebook jetzt ist. So auf die Art. Also gar nicht so in Hinblick auf Jobsuche oder so, also einfach wirklich so um zu schauen, wo sind meine Kontakte zu früher, was machen die jetzt so. Das war eigentlich so. Es war eigentlich so eine Welle, wo man halt gesehen hat, ja die und der, die melden sich da an, dann melde ich mich da auch an und mehr war da nicht dahinter. Also, ja. 00:36:18-9

I: Und wie hast du es noch genutzt, so Gruppen, Verbindungen oder so? 00:36:18-9

P: Na, ich habe da alles so eingetragen. Dann habe ich die Kontakte halt gesucht, die ich gehabt habe und ich habe das einfach spannend gefunden, so die Profile zu lesen von den anderen und was die machen und so. War eigentlich eher nur. Und jetzt ist es halt interessant zu schauen, man hat halt so Studienkollegen drinnen und dann halt auch im Rahmen meiner Dissertation habe ich halt auch geschaut: Was machen die jetzt so. Und evtl. auch irgendwie Interview Partner gesucht. Und ja, das ist einfach spannend zu schauen wie sich die Leute entwickeln und was sie machen und so, wo die arbeiten, das ist eigentlich das interessante für mich. 00:37:19-0

I: Also so Jobsuche über Xing, das hast du nicht... 00:37:19-6

P: Nein. 00:37:27-9

I: Und welche Angebote waren das, die nicht so seriös waren? 00:37:27-9

P: Ja halt auch überwiegend so Deutschland. Also ich finde, dass das Xing sehr deutschlandlastig ist. Und Jobs meistens halt für Deutschland gelten. Ja und das waren halt dann auch irgendwelche Leute, teilweise aus Deutschland oder aus anderen Ländern, die halt das wirklich halt an alle irgendwie geschickt haben und ja. Keine Ahnung, das hat halt irgendwie unseriös geklungen. Das hat mich irgendwie erinnert an die Ausschreibungen in der Kronen Zeitung, so ähnlich halt auf die Art. Nur halt jetzt übers Internet. 00:38:10-0

I: Ja? Irgendwelche ernsthafte Angebote? 00:38:16-0

P: Nein. Nein. 00:38:21-0

I: OK. Und wie ist das mit den Gruppen und Interessensverbindungen, bist du dort auch irgendwie aktiv? 00:38:29-0

P: Ja, ich habe mich da mal für eine Gruppe im Medizinbereich angemeldet. Aber ich weiß nicht mehr warum. Ich glaube in irgendeiner Forschung war das damals. Und das ist mir aber auf die Nerven gegangen, weil da habe ich dann dauernd irgendwelche Nachrichten bekommen, also ich habe bei Xing sicher um die 40 Nachrichten ungelesene, weil mirs halt schon von der Überschrift her sagt, dass das nichts so Spannendes ist und ja. Also wie gesagt, das ist irgendwie, vielleicht hilft das wenn man irgendwie aktiv Job sucht, obwohl ich glaube eher nicht. Ich kann es mir nicht vorstellen. 00:39:22-9

I: Mhm. Und das heißt mittlerweile nutzt des auch nicht mehr wirklich aktiv oder... 00:39:29-8

P: Nein, ich schau halt ab und zu drauf, was die Leute son ändern und was die machen, wo sie arbeiten, das schon. Welche Ausbildungen sie machen und so. Ich meine, ich kann mir halt vorstellen, dass in einem anderen Bereich, weil ja das doch auch mehr so wirtschaftsorientiert ist. Dass weil ich mein, für Wissenschaftler gibt es andere Vernetzungsmöglichkeiten, wie "Research Gate" und die ganzen Sachen. Und das finde ich halt, das ist in meinem Bereich wichtiger als Xing. Obwohl ich mir da auch nichts erwarten könnte, glaube ich. Das wär auch irgendwie...ja 00:40:27-7

I: Also Xing als Networking- Plattform für dich nicht interessant? 00:40:36-2

P: Also ich muss sagen, was ich da jetzt, auch wenn ich jetzt kein großer Facebook Anhänger bin, aber ich finde schon, dass sich das ganze jetzt mehr auf Facebook verlagert. Weil wirklich ganze Firmen wirklich bei Facebook sind und da halt auch versuchen Absolventen anzusprechen und so, also wirklich junge Leute anzusprechen, und da bekomme ich dann schon, weil bei Facebook ist mein Netzwerk wesentlich größer und da bekomme ich dann schon von Leuten, die eine eigene Firma haben oder so, so Einladungen zu dem und dem Event. Und das finde ich auch persönlicher irgendwo. Also ich glaube dass sich das mehr wirklich in die Richtung auf Facebook geht. Weil da, ich weiß nicht wieviel angemeldet sind, aber ich schätze bei Facebook werden es sicher mehr sein. Und dadurch, ich weiß nicht, ich war letztes mal auf einer Konferenz. Das war so ein Workshop, so ein Experten- Workshop und die haben dann, das war aber wissenschaftlich alles, und die haben dann eben auch Facebook genutzt um Ergebnisse zu präsentieren. Und da war dann aber auch eine Diskussion, dass das total unprofessionell ist. Aber mittlerweile merke ich einfach wirklich, also ich meine, auch wenn du schaut auf Werbungen oder so, die großen Firmen, ja und jetzt auf Facebook und so. Also ich glaube, ich finde es eigentlich ziemlich erschreckend, wie stark dieser Facebook Virus wirklich überall umgeht. Aber ja, ich glaube die haben da mehr Power dahinter als jetzt Xing, was sich jetzt nicht, was eher so stagniert, sich eher nicht so drastisch verändert, eher nur so den Business Bereich anspricht. Und da ist Facebook halt bunter. 00:42:34-7

I: Ja. 00:42:34-7

P: Und das wird sich halt noch herausstellen mit dem "Google +" gell, vielleicht auch interessant, weil man ja da diese Kreise hat, was eigentlich angenehmer ist als bei Facebook, weil man ja bei "Google +" schön auswählen kann, wer was

liest und so. Weil man dann bei Facebook Kollegen und Freunde drinnen hat, dann möchte man ja nicht unbedingt, dass Kollegen irgendwie die Fotos vom letzten Urlaub oder so sehen, also dass man da irgendwie unterscheiden kann, geht das bei Facebook? [00:43:02-0](#)

I: Ja, kann man schon aber... [00:43:02-0](#)

P: Ja, schon? Aber ich hab es so noch nicht herausgefunden. Aber ich glaube, dass so diese Netzwerke im Internet, dass das schon eine Revolution ist, und für uns halt als Soziologen auch extrem interessant ist. Also auch in Hinblick auf diese ganzen politischen Sachen, die irgendwie so gemeinsam zu demonstrieren und so, ich glaube dass das sehr wichtig wird, ja. [00:43:59-5](#)

I: Mhm OK. Wie würdest du den Stellenwert einschätzen von jetzt wieder realen Netzwerken, also Freunde, Bekannte, Familie...in Hinblick auf die Arbeitssuche? [00:44:13-1](#)

P: Ja, da habe ich halt viel durch meine Diss. irgendwie mitbekommen, ich weiß nicht, soll ich da ein bisschen was erzählen drüber oder...Ahm, da habe ich halt wirklich mitbekommen, dass halt in unseren Bereich sehr, sehr viel über Netzwerke über informelle Netzwerke rennt und auch über sozusagen, wenn sich Leute an der Uni irgendwo profilieren oder mit einem Professor gut können, dass dann halt geschaut wird, die halt wo unterzubringen, von dessen Seite aus. Und dass auch zB. Ausschreibungen so gedreht werden, dass das halt auf die Person passt, die sie halt schon vorher wollen und so. Also das habe ich ganz spannend gefunden, dass das eigentlich ziemlich. Also ich weiß zB., dass wenn ich mich jetzt (angekommen für ein Institut?) bewerbe, kann ich schon vorher abschätzen, anhand der Ausschreibung, die haben schon jemanden vorgesehen. Also ich glaube, ja, ich glaube, dass das in dem Bereich sehr stark so rennt und ohne irgendein Netzwerk, dass man. Und was ich mir dann auch immer denke und was halt auch so ist, dass Leute halt ihre eigenen Leute reinbringen und wenn das Leute sind, die nicht besonders gut sind und dann Leute reinbringen, die auch nicht besonders gut sind, weil die Qualifikation quasi an sich ja nicht mehr zählt, dass sich das dann wirklich extrem auswirkt auf das Unternehmen oder Institut oder was auch immer. Also das habe ich schon auch mitbekommen. Wo man einfach wirklich sieh: Output ist da keiner da. Keine wissenschaftlichen Publikationen, international, (peer?) review journal, usw. Also das merkt man schon. Das wir dann auch von dem und der bestätigt, die drinnen sind. [00:46:12-0](#)

I: Auch also persönlich auch persönlich mitbekommen? [00:46:14-5](#)

P: Jaja, so überhaupt so. Durch meine Erfahrungen und so auch mitbekommen. Und auch eben durch die Forschungen für meine Diss., von anderen Leuten, die jetzt wirklich gemerkt haben, da kommt jetzt wer rein, weil er den und den kennt, aber im Grunde kann ich mit dem aber nicht gut zusammenarbeiten, weil er sich fachlich nicht auskennt. Und jetzt bin ich dafür zuständig, dass ich dem was erkläre. Also das ist mir persönlich noch nie so gegangen, aber ich habe das wirklich mitbekommen. [00:46:56-9](#)

I: Und das mit den gefakten Stellenausschreibungen, glaubst du ist das eher die Ausnahme oder die Regel? [00:46:56-9](#)

P: Nein, die Realität. Also ich glaube, dass es im wissenschaftlichen Bereich eher Realität ist und dass es im privatwirtschaftlichen Bereich mehr Chancen hat, ohne ein Netzwerk, also das Nutzen von einem Netzwerk, glaube ich. [00:47:22-9](#)

I: Wieso ist das so? [00:47:22-9](#)

P: Naja, einfach aufgrund meiner Erfahrung. Einfach weil ich halt gemerkt habe, OK, bei der AUA da wurde ich wirklich angehört, da wurde ich, ahm, da hatte ich keine Netze und als ich halt dann geforscht habe, da habe ich einfach wirklich gemerkt, dass es im wissenschaftlichen Bereich wirklich ohne Netzwerke halt kaum möglich ist, wo reinzukommen. [00:47:57-5](#)

I: Hast du eine Ahnung wieso das so sein könnte, dieser Unterschied zwischen diesen Zweigen? [00:47:57-5](#)

P: Mhh, ich glaube, dass sich der privatwirtschaftliche Bereich viel schneller verändert, weil die Jobaufgaben sich sehr, sehr verändern, wenn man sich denkt so Jobs im Management, dieses ganze Change Management, also dass man eben Firmen, aufgrund der Globalisierung, dass man schauen muss, dass man da am Puls der Zeit ist mit dem ganzen Managementstrategien usw. und dass da auch halt wirklich stark auf Qualifikation geschaut wird. Also wirklich, der hat ein super Studium, da und da abgeschlossen und in der renommierten Firma hat er quasi einen Job gehabt und ich glaube wenn man da nicht bereit ist sich zu verändern, dann ist es schwierig. Im wissenschaftlichen Bereich, also jetzt unser Institut ist da wirklich erstklassig, weil unser Chef hat auch den Wittgenstein Preis gewonnen, also da kann man nichts sagen aber so halt an der Universität. Ja, das ist alles irgendwie nicht so in Veränderung und die Professoren, die bleiben halt lange und dann kommt nichts nach, es gibt keine Stellen, es will ja auch keiner herkommen. Also, es ist ja jetzt da wieder eine Professur ausgeschrieben. Also es ist alles nicht so in Veränderung, denke ich. Das ist halt das Problem glaube ich. Und dann ist halt, wenn dann nur so wenige Leute in so Chefsesseln sitzen, dann rennt halt vieles informell denke ich. [00:49:47-4](#)

I: Mhm. [00:49:50-6](#)

P: Ja, aber ob das wirklich so ist, das ist nur meine Einschätzung. Also ich kann da gar nichts sagen, also das sind nur Spekulationen und wie ich es wahrgenommen habe halt. [00:50:08-9](#)

I: Und in deiner persönlichen Biographie, fällt dir da sonst noch irgendetwas ein, wo Netzwerke irgendwie eine Rolle gespielt haben? [00:50:21-0](#)

P: (längere Pause) Nein, eigentlich nicht so. Ich habe mir das eigentlich alles immer selbst erarbeitet. Ich habe da auch von der familiären Seite her, weil mein Vater, ich habe einen älteren Vater gehabt, der ist mittlerweile auch gestorben, der hätte sicher damals, wenn ich früher geboren wäre, ein super Netzwerk gehabt, aber eben auch eher wenn ich in den medizinischen Bereich gegangen wäre. Das glaube ich schon, dass mir das sehr hilfreich gewesen wäre, aber dadurch, dass das wirklich so weggefallen ist, das familiäre Netzwerk, habe ich da eigentlich mir immer so alles selber geschaffen. Und habe dann auch eigentlich erste gemerkt, dass diese Netzwerkkomponente so wichtig ist, wie ich eben Diss. geschrieben habe. Und das hat mir auch irrsinnig viel geholfen, weil mir das nicht so bewusst war. Da bin ich wirklich so eher reingewachsen, dass das wichtig ist. [00:51:38-0](#)

I: Inwiefern geholfen? [00:51:38-0](#)

P: Na einfach eben, dass man soziale Netzwerke nützt und wie man sie nützen kann. Das halt. Ja. Weil ich habe zB. auch

gemerkt halt bei meiner Cousine, wo der Vater halt Direktor der Montanuni war, wenn die mit ihrem Wirtschaftsstudium fertig war, war das absolut kein Problem. Die hat sofort einen Job gehabt und ahm war dann auch. Also sie ist sehr gut, muss man schon auch sagen. Sie hat es halt nur leicht gehabt, weil der Großvater war irgendwie, das habe ich schon auch mitbekommen, dass Leute die halt quasi da auch familiär gut irgendwie eingebettet sind, dass die es auch leichter haben. Also. Und deswegen habe ich es auch immer gewusst, ich kann jetzt nicht, so ein familiäres Netzwerk habe ich nicht wirklich so, mittlerweile hab ich es sehr gut weil ja meine Cousine eben auch schon gute Positionen hatte. Also vielleicht. Oder vielleicht auch zu meiner Mutter die Cousine, die ist auch sehr erfolgreich beim ORF, also ich mein. Mittlerweile weiß ich ja, dass man es versuchen kann darüber irgenwie zu schauen, wenn man einen Job sucht. Dass man die da mal fragt oder so. Aber so von mir aus, hätte ich es jetzt glaube ich nicht in erster Linie gemacht. Also da das doch auch immer so eine Leistung ist, die man sich da erwartet und das ist halt ein bisschen unangenehm. Also ich muss sagen ich hab 2 mal, habe ich das schon genützt, da war ich aber noch, das war also kurz nach der Matura, da war ich noch so in meiner Sturm und Drang Phase und da hat mir auch eben eine verschafft, eine Praktikumsstelle beim ORF, aber die haben mich dann nicht genommen weil ich dann doch. Also, die hat mir quasi ermöglicht, dass ich mich da vorstelle, aber die haben dann trotzdem jemanden aus dem Unternehmen genommen. Aber das hätte ich nicht bekommen, wenn ich sie nicht gekannt hätte, da bin ich ziemlich sicher. Und bei der anderen Stelle hat mir die Stiefmutter von meinem Freund, von meinem Mann geholfen. Weil die ist Zahnarzt Assistentin und die hat einige Bekannte oder wichtigere, weiß nicht wie man da sagt, Leute, die halt in renommierten Firmen arbeiten und die hat dann eben eine gefragt und da hätte ich mich auch vorstellen können. Aber da habe ich dann das Forschungsstipendium bekommen für die Diss. und das hätte ich dann absagen müssen, wenn ich dort angefangen hätte. Und da war mir dann doch lieber, das auch wirklich zu machen. Das fällt mir dazu jetzt ein. [00:54:45-1](#)

I: OK. Was wäre das gewesen? [00:54:45-1](#)

P: Das wäre Markt und Meinungsforschung gewesen. [00:54:51-7](#)

I: Und da hättest du dich vorstellen können? [00:54:53-8](#)

P: Ja, also da war, da haben sie geschrieben, dass quasi die Gruppe Rücksprache gehalten hat und dann haben sie sofort geschrieben: Ja kommen sie zu einem Bewerbungsgespräch. [00:55:13-7](#)

I: OK, ja und die Mutter deines.... [00:55:34-0](#)

P: Ja die Mutter meines jetzigen Mannes, die hat sie dort behandelt und nachgefragt also. [00:55:34-0](#)

I: Hm, ja. [00:55:42-7](#)

P: Wobei ich schon, ob ich den Job dann wirklich bekommen hätte, das ist eine ganz andere Sache, gell. Weil die kann ja auch nur aus Gefälligkeit irgendwie sagen, na komm dich mal vorstellen und das kann ich überhaupt nicht abschätzen, gell, dass das wirklich dann ernst war. [00:56:14-3](#)

I: Und beim ORF da hättest gern ein Praktikum gemacht? [00:56:24-7](#)

P: Ja aber das war viel früher, da war ich auch noch so unreif, da habe ich, naja, also es war wirklich gut, dass ich studiert habe, da konnte ich langsam in das Ganze reinwachsen, weil ich war da ein bisschen hinten in der Entwicklung (lacht) Was das betrifft. Ja ich hab es trotzdem geschafft, das kann ich zumindest jetzt zur Verteidigung sagen (lacht) Ja. [00:57:10-4](#)

I: Mhm OK. Ja jetzt haben wir schon ..... besprochen, jetzt wär vielleicht noch ein Punkt quasi, und zwar der Austausch mit deinem Netzwerk, also Austausch mit Freunden, Bekannten,... über Beruf, Karriere, Berufswechsel usw. [00:57:10-5](#)

P: Mhm, also ich muss sagen meiner Mutter war ja vollkommen egal was ich studiere. Ihr war hauptsächlich wichtig, dass ich etwas studiere. Und dadurch hat sie mich auch in allen meinen Entscheidungen unterstützt. Außer wie ich die Lehre machen wollte, das war, das war nicht gut. Und ja, also ich mein, ich habe eben extrem während des Studiums diesen Austausch mit Kollegen genossen, also das hat mir, das Studium das war bisher eine wirklich die schönste Zeit überhaupt, weil das wirklich alles super gepasst hat. Auch die Themengebiete haben mir irrsinnig gefallen, also und ich auch einfach noch viele Freunde habe vom Studium, auch von der Schule, aber die Schule habe ich nicht so gemocht. Ich bin nicht so gerne in die Schule gegangen, daber dann das Studium, als man sich wirklich aussuchen konnte, was man machen möchte, das hat mir dann schon viel gebracht. Und über den Beruf ausgetauscht, ja ich mein man hat dann halt schon immer mit den Studienkollegen darüber gesprochen oder mit Freunden. Aber eigentlich immer nur eher wie schwer es ist. Mein Mann der hat nicht studiert, hat HTL gemacht, hat nicht abgeschlossen und arbeitet mittlerweile seit 10 Jahren und hat sich, in der IT Branche, und hat sich halt wirklich hochgearbeitet und den sein Gehalt ist weit weg von meinem Akademiker Einstiegsgehalt, das ist wesentlich höher. Und dann spricht man schon auch viel darüber, dass ein Studium nicht wirklich unbedingt was bringen muss. Also, dass es vielleicht schon klüger ist, man macht eine Fachausbildung, eine Matura, und macht halt dann irgendwann einen Master. Nur dann verlierst halt trotzdem die Zeit, die du studierst und dich geistig mit was beschäftigst. Das ist halt dann der Nachteil. Aber vom finanziellen her und vom Erlangen von Berufsfertigkeiten ist es fast klüger, wirklich zuerst mal eine Fachmatura zu machen. Das wir dann halt auch viel ausgetauscht. [00:01:38-6](#)

I: Du hast AHS Matura? [00:01:38-6](#)

P: Ich habe AHS Matura, was mir überhaupt nichts bringt. [00:01:46-3](#)

I: Außer das man schneller fertig ist... [00:01:53-6](#)

P: Mhm, ja aber die Fachmatura, da hast halt ein Jahr länger, wobei es ein bisschen härter ist. Ich habe es bei meinem Mann gesehen, da sind immer sehr viele durchgefallen. Und da sind sicher mehr als die Hälfte durchgefallen. Das dauert dann schon auch länger insgesamt bis man fertig wird, wenn man nicht gerade so der Streber ist. Das ist mir schon aufgefallen. Also ja, ich kenne da wirklich einige, die eine technische HTL gemacht haben, und ja, die haben halt wirklich sehr schnell viel erreicht und ja, dann redet man halt schon oft darüber, dass man eigentlich ein Studium hat und vor allem halt auch gute Kompetenzen einfach erworben hat. Auch jetzt von, man hat sich ja schon geistig mit Theorien beschäftigt und so. Ja. Aber im Grunde hat man nicht unbedingt viel, sagen wir mal so. [00:02:57-9](#)

I: Mhm OK. Also der Austausch findet hauptsächlich darüber statt, dass es schwer ist für Sozialwissenschaftler oder Geisteswissenschaftler. [00:04:22-7](#)

P: Im Vergleich jetzt zu Leuten, die eben gar nicht studiert haben bzw. halt in anderen Bereichen arbeiten. 00:04:34-7  
 I: Mhm, und so irgendwie Austausch an Informationen in informellen Netzwerken...was es so gibt am Arbeitsmarkt. 00:04:48-3  
 P: Ja das schon auch. Also man weiß, der Freund oder die Freundin ist in dem Bereich und die könnte mir dann die Informationen geben, da frage ich mal nach und ja, also das ist schon auch da. 00:05:15-2  
 I: Mhm OK. Und deine Einschätzung deines eigenen Netzwerkes, auf das du zurückgreifen könntest? 00:05:24-5  
 P: Naja, mir sind vor allem meine Freundschaften wichtig und da gehts mir nicht darum die Freundschaften zu instrumentalisieren und zu sagen plötzlich, wer könnte mir denn da irgendwie den Job verschaffen oder das irgendwie nützlich sein, sondern da ist es mir einfach wichtig, dass man gemeinsam Spaß hat und da denke ich nicht viel drüber nach, weil ich es ja auch nicht wirklich brauch, wie ich da beruflich jetzt da irgendwas nutzen könnte. 00:06:08-2  
 I: Ja, auch in Hinblick auf, keine Ahnung, Arbeitskollegen oder Personen, die man in seiner Berufslaufbahn getroffen hat. 00:06:18-2  
 P: Ja, das würde ich schon, also da würde ich schon nochmal anklopfen und sagen, wir kennen uns daher und haben zusammengearbeitet. Wüsstest du da was? Oder ja, das schon. 00:06:33-6  
 I: Ja? Und da würden dir jetzt auch Personen einfallen, bei denen das möglich wäre quasi? 00:06:50-2  
 P: Ja. 00:06:56-2  
 I: Ja OK. Ich glaube, das war es dann soweit. Dankeschön. 00:00:00-0  
 P: Ja gerne.

### **Interview (Ausschnitte) Th. FH Technik und Wirtschaft**

T: Dann ist es weitergegangen, dann hätte ich eigentlich bei Böhlerit, wo ich eigentlich meine Diplomarbeit gemacht haben, hätte ich eigentlich anfangen können. Da habe ich den Vertrag und alles schon unterschrieben gehabt, aber Wirtschaftskrise sei Dank, ist der nie zu Stande gekommen. Und dann ist halt die Jobsuche losgegangen mit den ganzen Internetportale usw. Das hat dann wirklich 4 Monate gedauert bis ich einen Job hatte. In Graz unten jetzt, eigentlich ganz cool. Prozessoptimierungsfirma im Gesundheitswesen. Da arbeiten wir daran, dass die Leute eine gute Leistung bekommen in den Krankenhäusern. #00:09:57-3#  
 I: Wo hast du dich da im Bewerbungsprozess umgeschaut? #00:10:01-2#  
 T: Eigentlich, in der heutigen Zeit eh normale, gängige Praxis, zuerst mal bei etliche Internetportale angemeldet, wie Karriere.at, Monster, wo du eben deine Profile erstellen kannst. Da bekommst du ja die Infos dann, je nach dem wie du dein Profil erstellt hast. Und zusätzlich gibts dann noch so Sachen wie Jobpilot oder Jobrapido, die dir automatisch aus allen Datenbanken oder was auch immer, die neuesten Jobangebote schicken. Über das hab ich halt meistens und Printmedien, Internethomepages von den Firmen, Initiativbewerbungen und so halt. #00:12:18-5#  
 I: Und wie bist du jetzt zu dem gekommen? #00:12:20-1#  
 T: Das habe ich rausbekommen bei Willhaben, damals das Jobportal von der kleinen Zeitung, glaub ja, und da war es halt einfach in meinem Suchfilter drinnen. Normaler Bewerbungsprozess, also die wollten sie noch ausgedruckt, nicht per email haben. Und dann halt zwei normale Gesprächsrunden und zum Schluss noch Assessment Center. Das hat einen Tag gedauert. Es hat dann nicht lange gedauert, Samstag war das Assessment Center und am Montag habe ich bescheid bekommen. Also der Bewerbungsprozess, bei der Firma hat es so ein bisschen mehr als ein Monat gedauert mit den zwei Vorgesprächen, ein paar Telefonate noch, und dann halt Assessment. Das war halt echt eine blöde Zeit damals, Wirtschaftskrise, überall Kurzarbeit, von dem her, so haben die ganzen Firmen auch agiert, sehr vorsichtig, alles relativ lange gedauert. #00:13:44-4#  
 T: Weil ich glaube es kommt immer mehr ab, dass das mit dem Vitamin B geht. Dass sich die Firmen nicht mehr so trauen. Ich glaube es wird rückläufig, was man so vom Umfeld vom Studium her hört, es wird weniger. Vor allem hat man ja gleich die blöde Nachrede: Jetzt kommt der dort hin, weil der kennt den oder das ist der Sohn von dem also die meisten wollen sich da nicht wirklich mehr die Finger verbrennen. #00:20:26-8#  
 T: Natürlich tauscht du dich aus, vor allem auch mit den Freunden vom Studium, wenn du zugleich fertig wirst. Wo gehst du hin, was machst du dort. Kannst du mir vielleicht helfen? Man probiert sich schon auszutauschen. Aber es wird immer weniger, je weiter man vom Studium weg ist, weil der Kontakt dann nicht mehr so gehalten wird. Aber auch mit Freunden tauscht du dich natürlich aus. Mit Leuten mit akademischen Abschluss redest du halt auch, wo gehst du jetzt hin, warum und wie schauen deine Gehaltsvorstellungen aus, über das redest du ja auch. Und mit die Eltern ja, das ist eh normal, dass man da redet. #00:21:20-2#  
 T: Man kennt zwar Leute aber man kümmert sich dann doch nicht so intensiv darum, wie man eigentlich sollte. Wenn ich mir zB. meinen Chef anschau, der probiert wirklich, dass er wöchentlich seine wichtigsten Gesprächspartner immer kontaktiert. Mhm, die haben schon ein freundschaftliches Verhältnis oft, oder auch sein Studienkreis, die ihm wirklich weiterhelfen können, mit denen hält er halt viel Kontakt. Das könnte bei mir schon noch viel besser sein, aber für das bin ich glaub ich noch zu grün hinter den Ohren im Berufsleben, dass ich die Karte wirklich mehr spielen könnte. Aber wenn wir mal an der Macht sind (lacht), in einer leitenden Position glaube ich wird das wieder mehr werden. Aber ja, es ist nicht so schlecht, es könnte besser aber auch schlechter sein. #00:23:33-7#  
 I: Auf Xing bist du auch oder? #00:23:33-7#  
 T: Ja natürlich. Angemeldet habe ich mich während der Jobsuche. Weil es ist glaub ich recht gut, wenn man schauen kann, wenn du weißt wer dein Ansprechpartner bei Bewerbungsgesprächen ist, wie der drauf ist oder was der sucht oder wie man vielleicht das Gespräch lenken kann, damit man vielleicht einen gemeinsam Draht findent, von dem her kann man das sehr gut nutzen. Oder viell. einmal eine Vorinformation einholen, wenn keine Kontaktnummer angegeben ist, was auch oft ist bei Firmen, dass da nur eine Office Adresse ist. Wenn du wirklich dann sagen kannst wie schaut das aus? Und vor allem auch die Gruppen die drinnen sind, also ich bin bei 3 oder 4 dabei über Logisik, wenn man da eine spezifische Frage reinstellt, da bekommt man wirklich Lösungsansätze, was man wirklich verwenden kann. Das kann man recht gut nutzen. Also die meisten sind so hinsichtlich Logistik und da haben sie mir jetzt schon 2,3 mal

weitergeholfen, was recht gut war. Da gibts so Diskussionsforen, da stellts du einen Thread rein und ... #00:25:23-3#

T: Es ist nicht das soziale Netzwerk (Xing) wo du dich einfach austauscht. Im Prinzip ist es gut wenn man sehen kann, wenn man Geschäftspartner hat, was machen die. Aber so wirklich aktiv kommunizieren weiß ich nicht ob man tut. Weil die meiste Kommunikation wird ja doch noch über andere soziale NETzwerke gemacht, wo man mit Freunden kommuniziert, aber da intern, glaub ich eher nicht. #00:26:38-2#

T: Beim Bewerben....weil du weißt auch, wenn die Firma dein Profil aufgerufen hat, weißt du, du wirst zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sagen wir in 80 % der Fälle, da kannst du dich schon darauf einstellen. Also, falls sie im Netzwerk sind. #00:28:22-8#

I: Irgendwelche Angebote oder Anfragen? #00:28:22-8#

T: Ja, jetzt im Laufe der Zeit bekommst du immer wieder mal welche von Headhunter. Aber ja, man weiß nicht, ich bin mir nicht ganz sicher wie seriös die sind. Also es waren immer so Headhunting Firmen, die für Beratungsfirmen Leute gesucht haben. zT. national und 2 waren international. Aber bin ich schon sehr skeptisch, vor allem wenn du dann nachvollziehst auf ihrer Homepage, ich weiß nicht ob da nicht ein wenig Schindluder betrieben wird auch. Also 2 Angebote waren wirklich interessant, insgesamt habe ich so 7,8 bekommen. 2 waren interessant und die anderen waren irgendwas lari fari so Firmen. ...Aber ich will jetzt auch noch nicht Jobswecheln, 3-4 Jahre möchte ich schon bleiben. AUßerdem wär die eine Firma in D gewesen und die andere in Wien. Und außerdem hätt es da 2 Assesment Center gegeben, zuerst beim PD und dann nochmal...also das war mir zu stressig. #00:33:17-0#

T: Die meisten Nachrichten, die du austauscht, das ist eh mit Bekannten und so richtig Netzwerk erweitern, ist eher nicht. #00:36:45-6#

T: Also ich finde das reale Netzwerken noch immer um einiges gescheiter als virtuell. Virtuell kann man zwar gut Netzwerken, wenn man Leute kennen lernt, aber wirklich so, dass man Informationen austauscht oder Aufträge zuspielt, oder Jobangebote, das geht immer noch persönlich oder Telefon am besten. Weil ich finde halt, dass es viel Auswirkung hat, wie der der dir gegenüber sitzt, wie sympathisch du den findest, weil schreiben kann man bald mal was. In einem Gespräch findet man schon mehr heraus als virtuell. #00:37:50-0#

I: Hat dir sozusagen Networking schon einmal konkret weitergeholfen? #00:37:51-9#

T: Naja, mein Pflichtpraktikum ist durch Netzwerken zu Stande gekommen. Also Netzwerken. Den Chef von der Voest, den habe ich eigentlich kennen gelernt durchs Tennis und Badminton spielen. Vo dem her, war es recht einfach zu sagen, du wie schauts aus, hast du ein Aufgabengebiet wo ich hin, ich kann das und das, hast du irgendwas adequates oder kannst mich da reinbringen. Das war das einzige was wirklich gefruchtet hat. Wir sind einmal die Woche Badminton spielen gegangen. Und dann war das, das ich ein Praktikum suchen musste, und dann hab ich gesagt. Also man redet sich ja leichter wenn man jmd. persönlich kennt. Der hat dann gesagt, er schaut ob er was hat, hat sich ein paar Sachen aufgeschrieben, Studiengang, und das war dann kein Problem mehr. Vorstellungsgespräch oder was habe ich dann nicht mehr gehabt, einfach den Arbeitsvertrag unterschrieben und dann hat das gepasst. Irgendwo in der Pampa, wo wir sind, da will ja eh keiner. Aber es war auch keine ausgeschriebene Stelle. Sie hatten mehrer Projekte, die sie gerne gemacht hätten, hatte aber nicht die Personalressourcen, vo dem her habe ich recht gut hineingepasst. Aber die Stelle ist mehr oder weniger geschaffen worden. Und da hätt ich dann auch nach dem Studium anfangen können, wenn das nicht mit der Wirtschaftskrise gewesen wäre. #00:43:37-5#

T: Ich glaube schon dass es (Vitamin B) noch einen großen Stellenwert hat, aber wenn man anschaut wie vor 10-15 Jahren, wo einfach die Posten automatisch mit Familienmitgliedern besetzt worden sind oder mit guten Bekannten, dann wird das immer weniger. Ich mein, sicher kann man ein gutes Wort einlegen, aber es ist nicht mehr der ausschlaggebende Grund warum man den Job wirklich bekommt. Es hilft einmal, dass man einen Fuß hineinbekommt, aber ob sie dich dann nehmen oder nicht, glaub ich trauen sich die Firmen nicht mehr so, wie es früher mal war, aber von der HAnd zu weisen ist der Effekt sicher nicht. Ich glaube, dass er rückläufig ist, aber hat schon noch einen großen Stellenwert. Und vor allem im öffentlichen Dienst hat er noch einen sehr, sehr großen Stellenwert. #00:44:29-1#

I: Und Xing, hilft das? #00:44:40-5#

T: Ich glaube das einzige was bei Xing wirklich nutzbar ist, ist wirklich eben Gesprächspartner oder Projektpartner herauszubekommen aber so wirklich, dass es dir wirklich aktiv hilft, glaube ich nicht. Ich glaub, dass das persönliche Gespräch immer noch wichtiger ist. Und zum kommunizieren, das geht wie gesagt glaub ich eher über Facebook. Da schreibst du eher mal wem, und kannst auch flapsiger schreiben. #00:00:00-0#

## Codiertabellen

### Interview T

Zeile von	Zeile bis	Code		
			530	Umorientierung
			531	Arbeitszugang / Vermittlung
			536	Vakanz / Nachfolge
			541	Beschäftigungsart /-ausmaß
			546	Arbeitszugang / Vermittlung
			564	Weiterbildung
			566	567 Kennenlernen / Kontakt
			575	Aufnahmeprozedere
			578	Qualifikation
			582	Vakanz / Nachfolge
			589	Interessen
			593	Notwendigkeit der Arbeit
			600	Arbeitszugang / Suchstrategien
			603	Branche
			606	Karrierechancen
			611	Branche
			614	Qualifikation
			616	Aufnahmeprozedere
			618	Arbeitszugang / Vermittlung
			620	Karrierechancen
			625	Interessen
			631	Arbeitszugang / Vermittlung
			633	Interessen
			634	Qualifikation
			635	Bedingungen für Arbeitsantritt
			644	Karrierechancen
			648	660 Status des Vermittlers
			661	663 Arbeitszugang / Vermittlung
			664	Sympathie
			665	677 Merkmale mit negativer Auswirkung
			684	689 Status des Vermittlers
			691	Bedingungen für Arbeitsantritt
			695	Aufnahmeprozedere
			697	Konkurrenz
			702	Status des Vermittlers
			706	Vakanz / Nachfolge
			714	Status des Vermittlers
			716	Branche
			717	Arbeitszugang / Vermittlung
			718	Personaldienstleister
			719	Aufnahmeprozedere
405	410	Studienwahl		
405	410	Feriertätigkeit		
405	410	Studienfinanzierung		
405	410	(Arbeits-)Erfahrung		
414	421	Arbeitszugang / Vermittlung		
414	418	Tätigkeiten / Stellenprofil		
419	421	Tätigkeiten / Stellenprofil		
419	421	(Arbeits-)Erfahrung		
419	421	Verdienst		
425	426	Arbeitszufriedenheit		
426		Arbeitszugang / Suchstrategien		
427		Arbeitszugang / Vermittlung		
427		Tätigkeiten / Stellenprofil		
429		Arbeitszufriedenheit		
431	436	Tätigkeiten / Stellenprofil		
440		Arbeitszugang / Vermittlung		
441		KollegInnen		
440	443	Konkurrenz		
443		Arbeitsverhältnis		
448		Tätigkeiten / Stellenprofil		
451		Arbeitszugang / Vermittlung		
453		Verdienst		
454		Arbeitszufriedenheit		
455		Tätigkeiten / Stellenprofil		
458		Verdienst		
459		Beschäftigungsart /-ausmaß		
464		Tätigkeiten / Stellenprofil		
469		Arbeitszugang / Vermittlung		
470		Status des Vermittlers		
474	476	Beziehung zum Vermittler		
484		Arbeitszugang / Suchstrategien		
486		Beschäftigungsart /-ausmaß		
487		Arbeitsort		
494		Beförderung / Aufstieg		
495		Interessen		
499		Personaldienstleister		
500		Aufnahmeprozedere		
507		Umstrukturierung Firma		
508		Interessen		

		<b>Interview A</b>		
		<b>Zeile von</b>	<b>Zeile bis</b>	<b>Code</b>
751	760Arbeitszufriedenheit			
768	Interessen			
769	775Tätigkeiten / Stellenprofil			
776	Arbeitszufriedenheit	1033	1042	Studienwahl
782	Arbeitszugang / Vermittlung	1046		Austausch Ego Netzwerk
786	Tätigkeiten / Stellenprofil	1050	1056	Arbeitszugang / Vermittlung
788	KollegInnen	1057		Aufnahmeprozedere
789	Aufnahmeprozedere	1059		Beschäftigungsart /-ausmaß
790	Aufnahmeprozedere / Aushandlungsprozess	1061		Verdienst
793	Mitarbersuche	1063		Arbeitszufriedenheit
794	Entscheidungsfindung	1066		Arbeitsort
795	Hartnäckigkeit	1069	1072	Arbeitszugang / Suchstrategien
801	811Status des Vermittlers	1073		Austausch Ego Netzwerk
815	Kennenlernen / Kontakt	1080		Arbeitsort
820	Arbeitszugang / Vermittlung	1083		Aufnahmeprozedere
821	Arbeitszugang / Suchstrategien	1095		Beschäftigungsart /-ausmaß
828	Kennenlernen / Kontakt	1097		Tätigkeiten / Stellenprofil
829	KollegInnen	1103		Kennenlernen / Kontakt
831	(Arbeits-)Erfahrung	1104		Anmeldung Xing
839	Xing	1106		Nutzen / Verwendung Xing
841	Angebote Xing	1126		Arbeitszugang / Vermittlung
842	Personaldienstleister	1130		Arbeitszufriedenheit
852	857Anmeldung Xing	1135		Arbeitsantritt / Berufseinstieg
858	Facebook / Xing	1140		Anmeldung Xing
859	Kontakte Xing	1143		KollegInnen
860	Nutzen / Verwendung Xing	1149		Arbeitszugang / Suchstrategien
861	Branche Xing	1156		Familiärer Background
864	Kontakte Xing	1164		Beziehung zum Vermittler
865	874Nutzen / Verwendung Xing	1167		Austausch Ego Netzwerk
878	Nutzen / Verwendung Xing	1172		Arbeitsantritt / Berufseinstieg
879	Facebook / Xing	1173		Nutzen / Verwendung Xing
881	891Nutzen / Verwendung Xing	1181	1195	Tätigkeiten / Stellenprofil
897	Kontakte Xing	1196		Umstrukturierung Firma
900	917Nutzen / Verwendung Xing	1203		Verlust der Arbeit
918	Facebook / Xing	1211		Austausch Ego Netzwerk
929	935Austausch Ego Netzwerk	1218		Arbeitszugang / Suchstrategien
936	Kennenlernen / Kontakt	1219		Arbeitszugang / Vermittlung
939	Status des Vermittlers	1222		Aufnahmeprozedere
940	Austausch Ego Netzwerk	1230	1235	Austausch Ego Netzwerk
946	Arbeitszugang / Vermittlung	1239		Branche
951	Austausch Ego Netzwerk			
955	961Status des Vermittlers			
970	978Qualifikation			
979	Arbeitszufriedenheit			

		<b>Interview P</b>		
		<b>Zeile von</b>	<b>Zeile bis</b>	<b>Code</b>
1280	Aufnahmeprozedere			
1283	Arbeitszugang / Suchstrategien			
1285	Tätigkeiten / Stellenprofil			
1290	1297 Nutzen / Verwendung Xing (PD)	1654		Familiärer Background
1298	Austausch Ego Netzwerk	1658		Studienwahl
1300	1318 Nutzen / Verwendung Xing (PD)	1670		Qualifikation
1333	Angebote Xing	1690		Interessen
1344	1373 Nutzen / Verwendung Xing (PD)	1695		Qualifikation
1374	Branche	1711		(Arbeits-)Erfahrung
1382	Profil Xing	1716		Tätigkeiten / Stellenprofil
1390	Personaldienstleister	1719		Arbeitszugang / Suchstrategien
1392	Angebote Xing	1722		Bedingungen für Arbeitsantritt
1398	Nutzen / Verwendung Xing	1723		Tätigkeiten / Stellenprofil
1403	Branche	1729		Weiterbildung
1405	Nutzen / Verwendung Xing	1730		Arbeitszugang / Suchstrategien
1412	Anmeldung Xing	1736		(Arbeits-)Erfahrung
1413	Nutzen / Verwendung Xing	1741		Arbeitszugang / Suchstrategien
1416	Profil Xing	1744		Interessen
1426	1447 Arbeitszufriedenheit	1745		(Arbeits-)Erfahrung
1447	Umstrukturierung Firma	1746	1758	Arbeitszugang / Suchstrategien
1450	Qualifikation	1762		Verdienst
1458	Arbeitszufriedenheit	1764		Beschäftigungsart /-ausmaß
1460	Beschäftigungsart /-ausmaß	1772		Verdienst
1462	Karrierechancen	1779		Arbeitszugang / Suchstrategien
1469	1479 Verdienst	1783		Beschäftigungsart /-ausmaß
1482	1489 Beförderung / Aufstieg	1784		Verdienst
1494	Nutzen / Verwendung Xing	1789		Austausch Ego Netzwerk
1497	Austausch Ego Netzwerk	1799		Konkurrenz
1503	1507 Nutzen / Verwendung Xing	1804		Aufnahmeprozedere
1508	Austausch Ego Netzwerk	1810	1822	Tätigkeiten / Stellenprofil
1511	Nutzen / Verwendung Xing	1826		Beschäftigungsart /-ausmaß
1516	Austausch Ego Netzwerk	1831		Arbeitszufriedenheit
1523	Arbeitszugang / Vermittlung	1834		Weiterbildung
1529	Konkurrenz	1835		Karrierechancen
1532	Arbeitszugang / Vermittlung	1836		KollegInnen
1541	Bedenken gg. Arbeitsvermittlung	1845		Karrierechancen
		1848		Umstrukturierung Firma
		1849		Interessen
		1850		Arbeitszugang / Suchstrategien
		1852		Karrierechancen
		1862		Tätigkeiten / Stellenprofil
		1863		Arbeitszugang / Suchstrategien
		1869	1879	Tätigkeiten / Stellenprofil
		1869	1879	Weiterbildung
		1869	1879	Qualifikation
		1880		Vakanz / Nachfolge
		1883		Qualifikation
		1887		Weiterbildung

1935	1941	(Arbeits-)Erfahrung	2205	Austausch Ego Netzwerk
1945		Arbeitszugang / Suchstrategien	2208	Bedenken gg. Arbeitsvermittlung
1946		Arbeitszugang / Vermittlung	2212	Arbeitszugang / Vermittlung
1945	1948	Stellenneuschaffung für BewerberIn	2218	Status des Vermittlers
1945		Suchstrategie / Präferenzen des Bewerbers/	2220	Interessen
1952	1954	Arbeitszugang / Suchstrategien	2226	Branche
1955	1960	Bedingungen für Arbeitsantritt	2230	Aufnahmeprozedere
1960	1965	Prekariat	2236	Arbeitszugang / Vermittlung
1960	1970	Karriereplanung	2257	Familiärer Background
1960		Verdienst	2260	Austausch Ego Netzwerk
1970	1971	Konkurrenz	2262	Interessen
1969		Selbsteinschätzung	2266	Austausch Ego Netzwerk
1972	1975	Beschäftigungsart /-ausmaß	2271	Fremd- und Eigenbewertung der Ausbildung
1977	1984	Karrierechancen	2285	2289Qualifikation
1977	1984	Fremd- und Eigenbewertung der Ausbildung	2290	Fremd- und Eigenbewertung der Ausbildung
1998		Konkurrenz	2304	Austausch Ego Netzwerk
2004		Anmeldung Xing	2311	Bedenken gg. Arbeitsvermittlung
2011	2016	Bewertung Xing	2320	Arbeitszugang / Vermittlung
2013	2046	Angebote Xing		
2021		Anmeldung Xing		
2023		Bestehende vs neue Kontakte Xing		
2025		Austausch Ego Netzwerk		
2031		Profil Xing		
2035		Nutzen / Verwendung Xing	9	Qualifikation
2032		Bewertung Xing	10	Studienwahl
2034		Digitale Abbildung realer Netzwerke	12	Zielstrebigkeit
2036	2037	Nutzen / Verwendung Xing	21	Studienwahl
2045	2048	Raumüberwindung virtuelle Netzwerke	26	(Arbeits-)Erfahrung
2049		Bewertung Xing	27	Tätigkeiten / Stellenprofil
2059	2065	Nutzen / Verwendung Xing	34	(Arbeits-)Erfahrung
2061	2063	Quantität und Qualität von Networking	34	Beschäftigungsart /-ausmaß
2070		Branche Xing	40	Tätigkeiten / Stellenprofil
2073		Funktionalität Facebook / Xing / SND	47	Arbeitszugang / Vermittlung
2074		Motivation Anmeldung, Erwartung Nutzen SNI	54	Status des Vermittlers
2094	2111	Facebook / Xing	58	Arbeitszugang / Vermittlung
2118		Arbeitszugang / Vermittlung	60	Aufnahmeprozedere
2119		Status des Vermittlers	66	Arbeitszugang / Vermittlung
2121		Stellenneuschaffung für BewerberIn	73	Aufnahmeprozedere
2138		Arbeitszugang / Vermittlung	92	96Karriereplanung
2147	2148	Branche	92	95Qualifikation
2153		(Arbeits-)Erfahrung	96	101Arbeitszugang / Suchstrategien
2165		Qualifikation	97	105Personaldienstleister
2168		Arbeitszufriedenheit	109	Arbeitszugang / Suchstrategien
2170		Branche		

**Interview K**

**Zeile von Zeile bis Code**

157	Qualifikation
161	Verdienst
170	185 Arbeitszugang / Suchstrategien
187	Nutzen / Verwendung Xing
192	Anmeldung Xing
196	198 Angebote Xing
196	203 Personaldienstleister
204	Kontakte von Kontakten
207	Angebote Xing
212	Personaldienstleister
221	Branche
228	237 Personaldienstleister
238	Aufnahmeprozedere
245	Personaldienstleister
264	271 Aufnahmeprozedere
276	Bedingungen für Arbeitsantritt
282	Karrierechancen
284	Verdienst
287	Tätigkeiten / Stellenprofil
296	300 Nutzen / Verwendung Xing
304	Austausch Ego Netzwerk
320	323 Kontakte von Kontakten
320	323 Arbeitszugang / Vermittlung
331	Kontakte von Kontakten
338	340 Personaldienstleister
338	340 Kontakte Xing
338	344 Angebote Xing
352	Profil Xing
371	374 Arbeitszugang / Vermittlung

#### Interview Th. (Auszüge)

<b>Zeile von</b>	<b>Zeile bis</b>	<b>Code</b>
2340		Arbeitszugang / Suchstrategien
2345		Tätigkeiten / Stellenprofil
2350	2358	Arbeitszugang / Suchstrategien
2360	2367	Aufnahmeprozedere
2370		Bedenken gg. Arbeitsvermittlung
2376	2392	Austausch Ego Netzwerk
2396		Anmeldung Xing
2397	2409	Nutzen / Verwendung Xing
2410		Bewertung Xing
2414		Nutzen / Verwendung Xing
2420	2429	Angebote Xing
2423		Raumüberwindung virtuelle Netzwerke
2431		Digitale Abbildung realer Netzwerke
2434		Bewertung Xing
2439		Sympathie

## Beispielkategorie „Austausch Ego-Netzwerk“

T: Ah ja genau. Eigentlich ziemlich. Also das ist schon sowas, wenn ich jetzt z.B. einen Job suche, dann bespreche ich das mit meinem Bekanntenkreis. Ja, also die, die ich gut kenne klarerweise. Nicht wahllos. (lacht) Aber ich muss sagen, das funktioniert eigentlich am Besten. (929)

Das gleiche mach ich ja auch. Also einfach auch so Netzwerken, also ich bin ja auch so, dass wenn ich jetzt was erfahre, leite ich das eigentlich auch gleich weiter. Wenn ich das empfehlen kann. [00:44:50-1](#) (T:940)

Naja, es ist jetzt nicht so großartig, aber ein paar Leute sind einfach sehr engagiert kann man so sagen. Sie bemühen sich halt auch, wenn man ihnen etwas erzählt, dass sie sich umhören und bzw. also wirklich wenn sie was hören, dass sie dann auch reagieren. Aber es gibt immer solche und solche. Manche die reden nur und machen nie was und andere die engagieren sich halt wirklich aktiv. Aber es gibt sicha, ich bin jetzt nicht in irgendwelchen Verbänden dabei, oder so, das hat sicher noch einen höheren Stellenwert. (T:951)

habe ich mich dann auch mal, unter Kommilitonen unterhalten, ja was gibt es für sinnvolle Nebentätigkeiten. Also mir war wichtig, dass ich ganz gerne mich auch irgendwie finanziell absichere und nicht nur die Unterstützung meiner Eltern bekomme, sondern auch wirklich selbstständig irgendwas beitragen kann. Aber auf der anderen Seite war mich auch wichtig inhaltlich auch was mit meinem Studium auch was zu tun hat, zu machen. Und das habe ich dann auch, auf einen Tipp von einem Kommilitonen bekommen, der selbst bei der Forschungsgruppe Wahlen gearbeitet hat zu dem Zeitpunkt. Mit dem habe ich mich unterhalten, wie ihm die Tätigkeit dort gefällt und somit hat er mir den Tipp gegeben, dass dort immer wieder Interviewer gesucht werden, die für das ZDF das Politbarometer beispielsweise, sozialwissenschaftliche Studien und Interviews machen. Und auf diesen Tipp habe ich mich dann, mit dem Link sozusagen, dass ich diesen Kommilitonen kenne, dass er dort arbeitet und dass ich mich dort dann ganz klassisch beworben habe. Ja, wurde dann letztendlich zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. (A:1045)

Dann habe ich mich nochmal mit meiner Mutter unterhalten, die witziger Weise gerade in ihrer Firma so eine Mitarbeiterbefragung von dem Institut sozusagen durchgeführt haben, wo ich dann nachher gearbeitet habe. Also das heißt, das war dann auch ein Tipp unter anderen von meiner Mutter, die gesagt hat, dass sie mit dem Institut sehr zufrieden waren und das habe ich dann gleichzeitig aber auch auf der Homepage unserer Fakultät gesehen, das sie derzeit welche suchen und somit schloss sich dann der Kreis. (A 1072)

A: Ja ahm, ich würde mal ganz klassisch sagen ein Kommilitone, ein Studienkollege, mit dem man auch hin und wieder mal privat ein Bier trinken geht oder so, und man sich dann auch in der lockeren Atmosphäre mal unterhält. Ja was machst du nach dem Studium, was gibt es da für Möglichkeiten und da hat er dann auch ganz begeistert von der Position gesprochen und somit bin ich dann auch auf die Position aufmerksam geworden. (1164)

Ja und dann war ein ehemaliger Kommilitone der in Mannheim BWL studiert hat und teilweise Psychologie, d.h. wir hatten da Fächer gemeinsam und der war zu dem Zeitpunkt auch in Wien und hat mit seiner Promotion begonnen an der WU. Mit dem habe ich mich dann auch wiederum darüber unterhalten, ja was gibt es für neue Möglichkeiten, dass ich aktiv derzeit auch auf der Jobsuche bin, und ob er viell jemanden kennt. Ah, hab dann wirklich versucht meine Netzwerke, die ich dann schon ein bisschen hatte schon in Wien, innerhalb dieses Jahres auch aufgebaut, dass ich mir dann auch ganz konkret Leute angesprochen habe. Natürlich nebenher Stellenanzeigen gesucht, Bewerbungen geschrieben, etc. Ja und dieser Bekannte, der hat damals auch in der Beratung gearbeitet und hat gesagt ja, sie suchen selbst jemanden bzw. eine befreundete Firma, die suchen dort derzeit in der Personalberatung einen Junior Consultant. Und dementsprechend bin ich auf die Position dann aufmerksam geworden. Ja. D.h. durch den Hinweis von ihm habe ich ganz konkret dann eine Bewerbung geschickt an diese Firma, das war dann wie gesagt nicht die Firma, wo er selbst gearbeitet hat, sondern die beiden Geschäftsführer sind selbst befreundet und somit war da ein reger Austausch und ja, bin dann wie gesagt zum Bewerbungsgespräch eingeladen, war auch ein dreistufiges Bewerbungsgespräch und ähm, habe dann zum 1. September 2010 dort begonnen. (A: 1211)

A: Die Stelle war bereits dann schon ausgeschrieben, d.h. also ich kann es gar nicht genau sagen. Ich habe den Hinweis direkt von meinem Bekannten bekommen und habe dann auch die Anzeige darauf hin gefunden. Also die Anzeige hatte ich zuvor nicht gesehen, weiß jetzt aber nicht genau wann die zum ersten Mal dann geschaltet worden ist. Aber parallel als er mir das gesagt hat, dass die derzeit aktiv jemanden suchen, habe ich dann mit dem Hinweis dann auch die Anzeige gefunden, ja. (1230)

Auch bei Freunden und Kommilitonen ist es derzeit sicherlich ein großes Thema, weil viele sich gerade verändern, die ersten Berufserfahrungen man sich austauscht, die ersten Probleme mit den vorgesetzten miteinander vergleicht, also ich denke das ist schon ein großer Anteil von den Gesprächen die man derzeit so führt. [00:56:54-6](#) (A: 1555)

A: Ja, finde ich extrem wichtig weil man ja gerade im Freundeskreis oft in ähnlichen Lebenssituationen ist, oft hat man das gleiche Alter, sagen wir der größte Teil im Freundeskreis plus minus 2,3 Jahre. Man kann sich sehr gut in die andere Person hineinversetzen. Man braucht einfach mal solche Ratschläge, man brauch mal jemanden der out of the box denkt und vielleicht einach einem zuhört, dieser Austauschprozess ist sicher enorm wichtig. Auch unter Freunden, weil Freunde ja, der Austauschprozess einfach unkonventioneller ist, als vielleicht bei der Familie. D.h. das hat schon hohen Stellenwert da über solche Themen auch zu sprechen und sich einfach Tipps zu holen, was machen andere, wo kann man sich Informationen holen, wie sind die Erfahrungen, wie hast du das damals gemacht, also das denke ich mal ist schon enorm hilfreich, wenn einer schon einen Schritt voraus ist und schon in einer festen Anstellung ist, wie hast du das damals bekommen, kennst du vielleicht jemanden, also das heißt, das ist sicherlich nicht uninteressant. (A: 1610)

P: Ja genau, weil wir haben nämlich auf der Uni so ein Team gegründet aus qualitativen Sozialforschern, die alle an einer Dissertation arbeiten und da haben wir uns ab und zu getroffen zum Austausch quasi für die Diss. und weil man eben qualitative Forschung nicht nur allein machen sollte, und da haben wir halt gemeinsam so Auswertungssitzungen gemacht und so. Und da habe ich, wir haben uns eigentlich sehr gut kennen gelernt und von einer Kollegen aus diesem Kreis habe ich dann von dieser Ausschreibung hier erfahren und mich dann auch beworben. (1789)

P: Ja das schon auch. Also man weiß, der Freund oder die Freundin ist in dem Bereich und die könnte mir dann die

Informationen geben, da frage ich mal nach und ja, also das ist schon auch da. (2304)

T: Natürlich tauscht du dich aus, vor allem auch mit den Freunden vom Studium, wenn du zugleich fertig wirst. Wo gehst du hin, was machst du dort. Kannst du mir vielleicht helfen? Man probiert sich schon auszutauschen. Aber es wird immer weniger, je weiter man vom Studium weg ist, weil der Kontakt dann nicht mehr so gehalten wird. Aber auch mit Freunden tauscht du dich natürlich aus. Mit Leuten mit akademischen Abschluss redest du halt auch, wo gehst du jetzt hin, warum und wie schauen deine Gehaltsvorstellungen aus, über das redest du ja auch. Und mit die Eltern ja, das ist eh normal, dass man da redet. #00:21:20-2# (2376)

## **Kurzzusammenfassung**

*In dieser Masterarbeit wird die Rolle sozialer Netzwerke bei der Arbeitssuche von HochschulabsolventInnen thematisiert. Darüber hinaus soll auf die Bedeutung des Online-Netzwerkes Xing, für die Berufskarriere dieser Gruppe, eingegangen werden. Im ersten Abschnitt der Arbeit folgt eine theoretische Auseinandersetzung, bei der für das Thema relevante Theoriekonzepte und Studien behandelt werden. Für den empirischen Teil dieser Arbeit wurden qualitative Interviews erhoben und ausgewertet. Dabei wurden Kategorien gebildet, die sich als zentral für die Arbeitssuche der Befragten herausgestellt haben. Im zweiten Abschnitt folgen die Darstellung der Forschungsergebnisse und der Versuch, die aus der Forschung resultierenden Kategorien mit theoretischen Konzepten verschiedener Autoren zu verknüpfen. Nach einer ausführlichen Diskussion der Ergebnisse folgt eine kurze Zusammenfassung. Zum Abschluss werden die wichtigsten Befunde in Hinblick auf die Fragestellung noch einmal reflektiert und die daraus resultierenden Schlussfolgerungen dargestellt.*

## **Abstract**

*This thesis will discuss the role of social networks in a graduates' efforts to find suitable employment. Specifically, the importance and practicality of the online network Xing for the career search will be explored. The first part of the paper will focus on the theoretical concepts which are linked to the topic. For the empirical part of this thesis, qualitative interviews were held and thoroughly analyzed. Based on the collected data, several categories were created to illustrate the main areas of the job search process. The second part of the paper presents the results of the research. In addition, the outcomes will be directly linked with theoretical concepts from different authors. A brief summary will follow the detailed discussion. This thesis will conclude by reflecting on the research question and the most important findings.*

# Curriculum Vitæ

## **Persönliche Daten**

---

Name Andreas Ablaßer  
Staatsbürgerschaft Österreich  
Geburtsdatum 19.10.1984  
Kontakt Ullmannstraße 29, 1150 Wien  
andreas.ablasser@unitedgames.org  
+43 6991122076

## **Studium / Schulbildung**

---

Seit 2005

- Masterstudium Soziologie an der Universität Wien, Spezialisierung - Sozialstruktur und Integration
- ERASMUS-Aufenthalt an der Royal Holloway Universtiy of London, Schwerpunkt – Economics
- Bakkalaureatsstudium Soziologie an der Universität Wien

1999 - 2004

- BHAK Mürzzuschlag, Schwerpunkt - Ökologische Unternehmensführung

1991 – 1999

- Hauptschule in Krieglach im Mürztal
- Volksschule in Krieglach im Mürztal

## **Berufserfahrung**

---

Business Circle, 2010

- Marketingassistent, Salesprojekte und Recherchetätigkeiten

Pro Tennis College, 2009

- Konzeption und Organisation von Sportcamps für Kinder und Jugendliche, Durchführung von Tennis- und Fußball Workshops

United Games Austria, 2007

- Internationale Jugendarbeit, Projektmanagement, Workshopleitung und Evaluation bei Projekten im Rahmen des EU- Programms "Jugend in Aktion"

Zivildienst beim Arbeiter-Samariter-Bund, 2005

- Rettungssanitäter

Vogel & Noot, 2004,2006

Voest- Alpine, 2001, 2002, 2003

## **Erfahrungen in der internationalen Jugendarbeit**

- Konzeption und Durchführung des Jugendaustauschprojekts „revolYOUtion“, (Aktion1.1)  
Leitung des Workshops „Equality of Opportunity“, 09/2009
- Konzeption und Durchführung des Jugendaustauschprojekts „NaturTalent“ (Aktion1.1),  
09/2008
- Mitarbeit beim „European Youth Congress 2007“ (Aktion 5.1) in Müzzzuschlag
- Evaluation des Jugendaustauschprojekts “EuroPEER“ (Aktion 1.1) – Jugendliche als  
Europa-ExpertInnen” , 09/2007
- „Advanced Training on Quality“, De Glind (NL); 02/2008
- Delegationsleitung „United Games Slovenia“, Izola (SL), 09/2007

## **Sprachkenntnisse**

- Deutsch (Muttersprache)
- Englisch (fließend in Wort und Schrift)
- Französisch (Grundkenntnisse)

## **EDV- Kenntnisse**

- MS Office, SPSS, Photoshop

## **Sonstige Kenntnisse**

- Führerschein Gruppe B

## **Freizeit**

- Fußball, Tennis, Musik