

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

No. 5/1997

*Die Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen*

*Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit*



Gerhard  
Mercator  
Universität  
Gesamthochschule  
Duisburg

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

No. 5/1997

*Die Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen*

*Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit*

von

Klaus Gröhnke  
Hermann Strasser

---

Die "Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung" werden herausgegeben vom:

Fachbereich 1 - Soziologie  
Gerhard-Mercator-Universität Gesamthochschule Duisburg  
Lotharstraße 65  
D-47048 Duisburg

Ein Verzeichnis aller bisher erschienenen Beiträge befindet sich im Anhang.

ISSN 0949-8516 (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung)



**Inhaltsverzeichnis**

Einleitung .....	4
1. Theoretische Konzeptionen der Arbeitsplatzsuche .....	5
2. Methodische Anlage der Untersuchung .....	8
3. Strukturelle Merkmale der Untersuchungsteilnehmer .....	9
4. Informationsquellen bei der Stellensuche .....	12
5. Ergiebigkeit der Informationsquellen .....	14
6. Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche .....	17
7. Stellenfindung .....	19
8. Ergebnisse thematisch vergleichbarer Studien .....	21
9. Berufliche Mobilität der erfolgreichen Jobsucher .....	24
10. Die Struktur des sozialen Beziehungsnetzes .....	28
11. Das Verhältnis der Befragten zu den hilfsbereiten Personen - geprägt von sozialer Distanz oder Nähe? .....	29
12. Bestimmungsfaktoren der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit .....	32
Resümee .....	38
Literaturverzeichnis .....	40
Anhang: Fragebögen .....	43

### Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Verteilung der strukturellen Merkmale .....	11
Tabelle 2:	Nutzungsintensität verschiedener Informationsquellen .....	13
Tabelle 3:	Ergiebigkeit verschiedener Informationsquellen für Arbeitslose und derzeit Beschäftigte .....	16
Tabelle 4:	Subjektive Einschätzung der Unterstützung bei der Arbeitsplatz- suche .....	18
Tabelle 5:	Informationswert einzelner Quellen .....	21
Tabelle 6:	Arbeitsstellenvergleich .....	27
Tabelle 7:	Entstehungsort der für die Jobsuche wichtigen Kontakte .....	28
Tabelle 8:	Das Unterstützungspotential von Arbeitern und Angestellten .....	29
Tabelle 9:	Bestimmungsfaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das Anfangsmodell .....	34
Tabelle 10:	Bestimmungsfaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das optimierte Modell .....	35
Tabelle 11:	Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das Anfangsmodell .....	36
Tabelle 12:	Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das optimierte Modell .....	37

### Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Bedeutung verschiedener Informationsquellen für Bewerbungs- aktivitäten und Stellenfindung .....	20
Abbildung 2:	Altersverteilung der Befragten und ihrer Helfer .....	30
Abbildung 3:	Verteilung der Berufsstatusdifferenzen zwischen Befragten und ihren Kontaktpersonen .....	31

## Einleitung

Das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. erhielt im Februar 1996 vom Arbeitsamt Duisburg den Auftrag, die Vorgehensweise von Arbeitslosen bei ihrer Suche nach bezahlter Arbeit zu erforschen. Am Rhein-Ruhr-Institut wurde daraufhin das Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit konstituiert, dessen Ergebnis der Öffentlichkeit mit dieser Studie vorgestellt wird. Es ist ein weiterer Beitrag des Rhein-Ruhr-Instituts zur empirischen Arbeitsmarktforschung und insbesondere eine Fortsetzung der Erforschung von Langzeitarbeitslosigkeit und ihrer sozialen Implikationen.

Die Ergebnisse der im vergangenen Jahr vom Rhein-Ruhr-Institut veröffentlichten Untersuchung „Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen“ (Gröhnke, Strasser et al. 1996), in der gravierende Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf das soziale Beziehungsgefüge der Betroffenen aufgezeigt wurden, haben Befürchtungen aufkeimen lassen, die sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit könnten zu einem zusätzlichen Hindernis für die berufliche Reintegration werden. Befragungen von Beschäftigten (vgl. Granovetter 1974 u.a.) hatten nämlich vor längerer Zeit ans Licht gebracht, daß der weitaus größte Teil der beruflichen Mobilität unter Einsatz sozialer Kontakte abläuft. Ein durch Arbeitslosigkeit bedingter Verlust sozialer Beziehungen würde folglich die Chancen zur beruflichen Mobilität stark einschränken.

Ist der aufgezeigte Zusammenhang tatsächlich so dramatisch für Arbeitslose? Welche Handlungsoptionen bleiben den Arbeitslosen überhaupt, um wieder einen Arbeitsplatz zu finden? Und gelingt es ihnen, den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche durch die Wahl einer bestimmten Bewerbungsstrategie zu planen, oder sind es etwa andere nicht-steuerbare Faktoren, die über Erfolg oder Mißerfolg entscheiden? Das Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit sollte zur Klärung dieser und weiterer Fragen beitragen.

Gelungen ist dies nur, weil das Forschungsprojekt von außen wohlwollend begleitet wurde. Besonderer Dank gilt an dieser Stelle der Leitung und den Mitarbeitern des Arbeitsamtes Duisburg für die konstruktive Zusammenarbeit bei der organisatorischen Vorbereitung der Umfrage; in gleichem Maße Dank auch den Vertretern des Faches Soziologie an der Gerhard-Mercator-Universität GH Duisburg und nicht zuletzt dem geschäftsführenden Direktor des Rhein-Ruhr-Instituts, Herrn Prof. Dr. Heribert Schatz, die gemeinsam geholfen haben, finanzielle und organisatorische Klippen zu umschiffen.

Zum inhaltlichen Aufbau der Studie:

Zunächst soll eine kurze Skizzierung bedeutender Arbeitsmarkttheorien einen Einblick in ökonomische und soziale Zusammenhänge bieten, die der Arbeitsplatzsuche zugrunde liegen (Kapitel 1). Es folgt eine Erläuterung, auf welcher methodischen Konzeption die vorliegende Untersuchung beruht (Kapitel 2). Der empirische Teil der Studie weist zwei Schwerpunkte auf: Die Diskussion der individuellen Handlungsoptionen bei der Stellensuche (Kapitel 4, 5 und 7) und die Analyse des für die Wahl informeller Suchwege wichtigen sozialen Beziehungsnetzes (Kapitel 10 und 11). Im abschließenden Kapitel 12 werden unterschiedliche Einflußfaktoren, die die Entstehung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit begünstigen könnten, in einem realitätsnahen Modell berücksichtigt und statistisch getestet.



## 1. Theoretische Konzeptionen der Arbeitsplatzsuche

Nach dem Selbstverständnis einer modernen Gesellschaft ist der Zugang zu Arbeitsplätzen und Erwerbseinkommen so zu gestalten, daß für alle Anbieter von Arbeitskraft gleiche Wettbewerbschancen bestehen. Berufliche Qualifikation ist das universalistisch gültige Kriterium, nach dem die Eignung jedes einzelnen Bewerbers, der eine bestimmte Berufsposition erreichen will, zu bemessen ist. Es scheint den normativen Vorstellungen unserer Leistungsgesellschaft zu widersprechen, wenn die allgemeine Gültigkeit des Qualifikationskriteriums von der Wirksamkeit eines partikularistischen Kriteriums zumindest punktuell durchbrochen wird. Aufgrund alltäglicher Beobachtungen wissen wir, daß bei Stellenbesetzungen nicht selten die Einflußnahme von guten Freunden und damit die Zugehörigkeit zu sozialen Kontaktnetzen mehr Gewicht als die Qualifikation hat.

Im folgenden sollen zwei Theoriestränge vorgestellt werden, die aus unterschiedlicher Perspektive Erklärungen für die Allokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt bieten. Ökonomische Theorien in der Tradition der Neoklassik kommen konzeptionell<sup>1</sup> unseren normativen Gesellschaftsvorstellungen entgegen, indem sie von gleichen Wettbewerbschancen<sup>2</sup> aller Anbieter von Arbeitskraft beim Zugang zu Arbeitsplätzen ausgehen.

Granovetter berücksichtigt dagegen mehr die realen Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt, wenn er in seiner Kontaktnetztheorie vom Bild des homo oeconomicus abrückt, der nach rationalen Gesichtspunkten seine Arbeitsplatzsuche plant, und die soziale Einbettung des Allokationsvorgangs hervorhebt.

### Ökonomische Theorien der Jobsuche

Die Analyse von Allokations- bzw. Mobilitätsvorgängen auf dem Arbeitsmarkt war lange Zeit eine Domäne der Ökonomen. Theoretiker in der Tradition der Neoklassik beherrschten das Feld.

Der Arbeitsmarkt ist nach dem Modell der Neoklassik ein Markt wie jeder andere. Es gibt Käufer (Arbeitgeber) und Verkäufer (Arbeitnehmer) der Ware Arbeitskraft. Mit dem Preisniveau ist auch die Menge der Arbeitskraft, die angeboten bzw. nachgefragt wird, determiniert. Unter den Bedingungen der Markttransparenz, der uneingeschränkten Information, der Homogenität von Arbeitskräften und -plätzen und der vollständigen Mobilität der Arbeitnehmer führt die umfassende Konkurrenz zur optimalen Ressourcenallokation auf diesem Markt.

---

<sup>1</sup> Bei idealtypischer Betrachtung; neuere theoretische Weiterentwicklungen (z. B. Segmentationstheorien) lassen allerdings eine solche vereinfachte Zuordnung nicht zu.

<sup>2</sup> Unter der Voraussetzung eines gleich hohen Aufwands bei der Beschaffung von berufsrelevanten Informationen (Job-Search-Theorien) bzw. unter der Voraussetzung gleicher Qualifikation (Humankapital-Theorie).

Da sich die Prämissen des neoklassischen Arbeitsmarktmodells als wenig realitätsnah erwiesen, wurde die ökonomische Theorie auf der Grundlage von Annahmen, die weniger angreifbar waren, mit dem Ziel weiterentwickelt, die realen Arbeitsmarktvorgänge adäquat zu erklären.

Die Humankapital-Theorie läßt die von der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie aufgestellte Annahme der Homogenität und Substituierbarkeit von Arbeitskräften fallen. Stattdessen wird von einer unterschiedlichen Qualifikation der Arbeitskräfte, Resultat individueller Bildungsinvestitionen, ausgegangen. Individuelle Beschäftigungschancen schwanken mit dem Grad der persönlichen Qualifikation. Je fundierter die schulische und berufliche Ausbildung ist, desto besser die Aussicht, einen der attraktiven Arbeitsplätze zu erlangen (vgl. Shultz 1961; Becker 1964).

Einem anderen von der ökonomischen Theorie zuvor vernachlässigten Aspekt der Arbeitsmarktprozesse, nämlich dem der Gewinnung von Informationen über Arbeitsplätze bzw. -kräfte, widmete sich Stigler (1962). Die Vorstellung der Neoklassik, daß der Arbeitsmarkt vollkommen transparent und Information ein beliebig verfügbares Gut sei, war für den Begründer der Job-Search-Theorie nicht aufrechtzuerhalten.

Information auf dem Arbeitsmarkt wird von Stigler als knappes Gut betrachtet, dessen Beschaffung Kosten verursacht. Dies gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Die Intensität der Suchaktivitäten (Informationsbeschaffung etc.) determiniert in der Modellkonzeption der Job-Search-Theoretiker die Höhe des Ertrags. Eine individuell und gesellschaftlich optimale Besetzung der Berufspositionen gelingt nur bei entsprechend ausgeprägter Suche (vgl. König 1979).

Auf erhebliche Kritik stieß die im Arbeitsmarktmodell der Job-Search-Theorie implizit enthaltene Annahme, effiziente Suche setze Arbeitslosigkeit voraus. Nach diesem Modell ist ein beschäftigter Arbeitnehmer nicht in der Lage, intensiv nach einem Arbeitsplatz zu suchen (vgl. Alchian 1970:30). Arbeitslosigkeit wird infolgedessen als Sucharbeitslosigkeit interpretiert.

### **Granovetters Kontaktnetztheorie**

Neue Akzente aus soziologischer Perspektive setzte in dieser Debatte vor allem Granovetter mit seiner Studie „Getting a Job“ (1974). Die These der Job-Search-Theoretiker, die Informationsbeschaffung bei der Arbeitsplatzsuche erfolge unter ökonomisch rationalen Gesichtspunkten, wurde von Granovetter in Zweifel gezogen. Ihm lagen Ergebnisse amerikanischer Arbeitsmarktstudien vor, die aufgedeckt hatten, daß der überwiegende Teil der Arbeitsplätze über informelle Kontakte gefunden bzw. besetzt wurde (vgl. Parnes 1954; Reynolds 1951). Er konzipierte daraufhin eine eigene Untersuchung, mit der ihm der Nachweis gelang, daß die Arbeitsplatzsuche als sozialer Prozeß abläuft.

Im Rahmen seiner Untersuchung befragte Granovetter in einer amerikanischen Stadt gezielt höhere Angestellte, von denen am ehesten anzunehmen war, daß sie sich bei der Beschaffung von Arbeitsmarktinformationen den Modellannahmen der Job-Search-Theorie



entsprechend, d.h. planmäßig vorgehend und ökonomisch rational, verhalten würden. So konnte die Job-Search-Theorie einer empirischen Überprüfung unterzogen werden.

Die von Vorläuferstudien hervorgehobene Bedeutung informeller Suchwege konnte auch Granovetter nachweisen. 56% der von Granovetter Befragten hatten den Arbeitsplatz über persönliche Kontakte gefunden. Darüber hinaus gaben immerhin rund 30% der Untersuchungsteilnehmer zu erkennen, daß sie nicht einmal aktiv nach einer Arbeitsstelle gesucht hatten, aber gleichwohl erfolgreich waren und einen Job fanden.

Nicht weniger überraschend war auch das Befragungsergebnis, daß die attraktivsten Jobs gerade von den Personen besetzt werden konnten, die nicht strategisch an ihre Arbeitsplatzsuche herangegangen waren bzw. persönliche Beziehungen eingesetzt hatten (vgl. Granovetter 1974:13ff.). Die aus der Job-Search-Theorie ableitbaren Hypothesen fanden somit keine empirische Bestätigung.

Granovetter zog aus diesen Befunden den Schluß, daß Arbeitsmarktinformationen in großem Umfang als Nebenprodukte sozialer Interaktionen weitergereicht und nicht etwa gezielt nach ökonomischem Kalkül abgefragt werden (vgl. Granovetter 1974:39). Der persönliche Zugang zu sozialen Kontaktnetzen, die interessante Berufsperspektiven eröffnen könnten, hat für die individuellen Mobilitätschancen eine viel größere Bedeutung als besonders ausgeprägte Bewerbungsaktivitäten. Zumindest für die von Granovetter befragte Personengruppe, mehrheitlich höhere Angestellte, die den Arbeitsplatz häufig wechselten, scheint diese Einschätzung zutreffend zu sein.

Arbeitslose sind demgegenüber in viel höherem Maße auf formelle Suchwege angewiesen. Und ohne Eigeninitiative ist für sie eine Rückkehr ins Berufsleben kaum möglich. Beim Wohlfahrtssurvey von 1980, einer repräsentativen Querschnittsbefragung der deutschen Bevölkerung, gaben 79% der Arbeitslosen an, aktiv nach einer Arbeitsstelle gesucht zu haben. Von den Jobwechslern, die zwischenzeitlich nicht arbeitslos waren, zählten sich nur 38% zu den in gleicher Weise Engagierten (vgl. Noll 1985:285ff.) - ein Anteil, der mit Granovetters Befunden recht gut übereinstimmt.

Möglicherweise beschränkt sich die Reichweite der konkurrierenden Theorien auf jeweils eine bestimmte Gruppe von Arbeitsmarktakteuren. Mit den Job-Search-Theorien läßt sich am ehesten das Arbeitsmarktverhalten von Arbeitslosen beschreiben; Granovetters Kontaktnetztheorie scheint dagegen vor allem für Jobwechsler Gültigkeit zu besitzen (vgl. Noll 1985:299).

Eine strikte Trennung des Gegenstandsbereichs beider Theorien ist aber letztlich wenig sinnvoll. Ausgangspunkt für alle konzeptionellen Überlegungen war insofern die Annahme, daß die beruflichen Chancen von Arbeitslosen einerseits - ganz im Sinne der Job-Search-Theorie - von ihren Bewerbungsaktivitäten, andererseits aber auch von der Verfügbarkeit über „soziales Kapital“, soweit es noch vorhanden ist, abhängig sind.

## 2. Methodische Anlage der Untersuchung

Die methodische Konzeption der hier vorliegenden Untersuchung ist unter Berücksichtigung der zuvor durchgeführten Studien zur gleichen Thematik erstellt worden. Insbesondere war zu vermeiden, daß es durch Wahl eines spezifischen, auf Teilgruppen des Arbeitsmarktes zugeschnittenen Untersuchungsdesigns zu Verzerrungen der Analyseergebnisse kommt (vgl. Granovetter 1974; Preisendörfer, Voss 1988).

Das Untersuchungsinteresse galt vornehmlich dem individuellen Steuerungspotential bei der Arbeitsplatzsuche, wobei die Handlungsoptionen allerdings maßgeblich von der Konstellation der Situationsbedingungen geprägt sind.

Im Sinne der zentralen Fragestellung waren die Untersuchungsbedingungen in einer Weise zu gestalten, daß

- individuelles Agieren bei der Arbeitsplatzsuche gefördert wird, und
- das komplette Spektrum der möglichen Handlungsalternativen bei der Jobsuche offensteht.

Ein Arbeitgeberwechsel ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit und erst recht das Erklimmen der nächsthöheren Position auf der Karriereleiter eines Unternehmens sind entsprechende Vorgänge, die normalerweise nicht mit aktivem Suchverhalten verbunden sind. Tips über offene bzw. unternehmensintern zu besetzende Stellen werden unter Arbeitskollegen bzw. Geschäftspartnern „by the way“, als Bestandteil der üblichen Kommunikation, ausgetauscht. Eine Notwendigkeit, das Arbeitsamt bei der beruflichen Neuorientierung einzubeziehen, besteht für die Gruppe der Jobwechsler und unternehmensinternen Aufsteiger zudem nicht. Folglich wird die Wahl des Arbeitsamtes als Vermittlungsinstanz bei diesen Personengruppen praktisch bedeutungslos sein. Somit ist eine realitätsgerechte Präferenzrangordnung aller konkurrierenden Suchwege unter Ein-schluß jener Mobilitätsprozesse nicht zu ermitteln.

Die bekannten Studien zu dieser Thematik basierten durchgängig auf Befragungen von Beschäftigten. Es ist davon auszugehen, daß jeweils nur eine Minderheit der Befragten vor Antritt der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit arbeitslos war. Beim Wohlfahrtssurvey 1980 belief sich der Anteil arbeitsloser Teilnehmer auf 3% (vgl. Habich 1984:346), bei der IAB/BIBB-Untersuchung von 1985 auf 8,6% (vgl. Blaschke 1987:165). Dies bedeutet, daß sich die Untersuchungsteilnehmer in ihrer überwiegenden Mehrheit aus der günstigen Position einer Beschäftigung heraus beruflich verändert haben. Sie werden situations-adäquate Suchstrategien entwickelt haben und i. a. nur dann zum Jobwechsel bereit gewesen sein, wenn dies mit einem beruflichen Aufstieg verbunden war. Die methodische Anlage dieser Studien führte infolgedessen zu systematischen Verzerrungen, wie z.B. zu einer tendenziellen Überschätzung der Bedeutung informeller Suchwege.

In der Duisburger Untersuchung mußten daher die Arbeitsplatzsuchstrategien erfolgreicher und erfolgloser Jobsucher unter der Bedingung der Arbeitslosigkeit vergleichend überprüft werden. Somit waren zwei Untersuchungsgruppen zusammenzustellen: eine Gruppe von Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos war, und eine zweite Gruppe von Personen, die nach vorübergehender Arbeitslosigkeit einer Beschäftigung nachging. Die



Erfahrung der Arbeitslosigkeit nach dem Verlust des letzten Arbeitsplatzes bzw. nach Abschluß der Ausbildung sollte also allen Untersuchungsteilnehmern gemeinsam sein.

Die Befragung fand in der Zeit vom 24.9.1996 bis zum 2.10.1996 im Arbeitsamt Duisburg<sup>3</sup> statt. Jeder, der an diesen Tagen das Arbeitsamt, aus welchen Gründen auch immer, betrat, wurde auf die Befragung aufmerksam gemacht. 148 Personen ließen sich überzeugen, an der Untersuchung mitzuwirken. Den 116 Arbeitssuchenden (78,4%) und 32 Berufstätigen (21,6%) wurden standardisierte Fragebögen<sup>4</sup> ausgehändigt, die sie vor Ort ausfüllten. Die sofortige Durchsicht der Fragebögen ermöglichte es, Unstimmigkeiten im Antwortverhalten durch Rückfragen auszuräumen.

Da die Untersuchungsteilnehmer nicht nach dem Zufallsprinzip ausgewählt wurden, wird hier kein Anspruch auf Repräsentativität der ermittelten Ergebnisse erhoben. Doch im Gegensatz zu anderen Studien wurde bei der Teilnehmerauswahl eine Beschränkung auf Randgruppen des Arbeitsmarktes vermieden (vgl. Granovetter 1974; Preisendörfer, Voss 1988). Die Aussagekraft der Resultate ist somit vergleichsweise hoch.

### 3. Strukturelle Merkmale der Untersuchungsteilnehmer

Der überwiegende Teil der Befragten (75,3%) war männlichen Geschlechts. Die Altersgrenze von 50 Jahren wurde lediglich von 6,3% der interviewten Personen überschritten, obwohl von den im September 1996 beim Arbeitsamt Duisburg registrierten Arbeitssuchenden<sup>5</sup> ein Anteil von 34,2% auf die Altersklasse der 50- bis unter 65jährigen entfällt. Nicht selten lehnten ältere Personen eine Teilnahme an der Befragung mit der Begründung ab, sie betreffe die Thematik der Untersuchung nicht mehr. Sie gaben dabei zu erkennen, daß sie die Hoffnung aufgegeben hätten, noch einmal Arbeit zu finden.

Auch hinsichtlich der beruflichen Qualifikation wich die Struktur der registrierten Arbeitsamtsklientel erheblich von jener der Untersuchungspopulation ab. Der Anteil der Befragten, die keine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, belief sich auf 13,2%; unter den registrierten Arbeitssuchenden stellte dieser Personenkreis mit einem Anteil von 53,3% die Mehrheit. Offenkundig zeigte hier der Mechanismus der Selbstselektion Wirkung: Personen mit Ausbildungsdefiziten versuchen, die für sie ungewohnte und unangenehme Situation einer Befragung zu vermeiden, und lehnen deshalb - häufiger als üblich - Interviews ab oder kommen - als Ausdruck einer „self-fulfilling prophecy“ - seltener ins Arbeitsamt.

Frauen waren mit einem Anteil von 24,7% in der Untersuchungspopulation vergleichsweise unterrepräsentiert, denn nach der Statistik des Arbeitsamtes Duisburg sind 37,5% der Arbeitssuchenden Frauen.

---

<sup>3</sup> Und zwar im Eingangsbereich des Gebäudes in der Wintgensstraße 39-41.

<sup>4</sup> Arbeitslosen und Beschäftigten wurden unterschiedliche Fragebögen ausgehändigt.

<sup>5</sup> Dazu zählen Arbeitslose und Personen, die die Voraussetzungen einer Registrierung als Arbeitslose nicht erfüllen, gleichwohl aber Arbeit suchen.



Fast ein Drittel der Befragten (31,7%) war verheiratet; der Vergleichswert der Arbeitsamtsstatistik liegt in diesem Fall bei 52,8%.

Annähernd jeder fünfte Interviewpartner (18,6%) hatte nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Dies entspricht ziemlich genau den Proportionen in der Bezugspopulation (20,9%). Die überwiegende Mehrheit der befragten ausländischen Mitbürger zählte zu den Türken.

Mit einem Anteil von 47,2% stellten Arbeiter unter den Befragten die relative Mehrheit, während der prozentuale Anteil der Angestellten bei 36,3% lag (siehe unten Tabelle 1).

Insgesamt kann die Untersuchungspopulation in struktureller Hinsicht nicht als getreues Abbild der Arbeitsamtsklientel betrachtet werden. Dies hätte nur eine Zufallsauswahl der Untersuchungsteilnehmer garantieren können, die aus datenorganisatorischen Gründen nicht durchführbar war. Ferner ist zu berücksichtigen, daß die beim Arbeitsamt Duisburg registrierten Arbeitsuchenden, die nicht arbeitslos gemeldet sind, keiner Verpflichtung unterliegen, in regelmäßigen Abständen beim Arbeitsamt vorstellig zu werden. Die Wahrscheinlichkeit, daß dieser Personenkreis mit einer Befragung in den Räumlichkeiten des Arbeitsamtes erreicht werden konnte, war entsprechend gering. Gleichwohl werden sie in der Vergleichsstatistik des Arbeitsamtes erfaßt.

Aus der Arbeitsmarktforschung wissen wir, daß Personen mit bestimmten Merkmalen ein höheres Risiko als andere tragen, arbeitslos zu werden. In geballter Form ist diese Problematik bei Langzeitarbeitslosen anzutreffen, die nicht selten mehrere ungünstige Merkmale aufweisen.

Welche Faktoren haben die Entstehung der Langzeitarbeitslosigkeit beim befragten Personenkreis begünstigt? Ein Vergleich der Merkmalsverteilungen - für Langzeitarbeitslose und Beschäftigte, die zuvor weniger als 12 Monate arbeitslos waren, erstellt - soll die Risikofaktoren ans Licht bringen.

Langzeitarbeitslose haben im allgemeinen eine schlechtere schulische und berufliche Ausbildung als die zur Zeit Beschäftigten absolviert, waren sehr viel häufiger vor ihrer Arbeitslosigkeit als an- bzw. ungelernete Arbeiter tätig und von Mehrfacharbeitslosigkeit stärker betroffen (siehe unten Tabelle 1).

Darüber hinaus kann auch das Alter als Risikofaktor ausgemacht werden. Personen, die noch keine 30 Jahre bzw. über 40 Jahre alt waren, waren unter den Langzeitarbeitslosen zahlreicher vertreten als unter den Beschäftigten. Das Arbeitsamt Duisburg ermittelte im September 1996 für junge Leute, die noch keine 20 Jahre alt waren, eine Arbeitslosenquote von immerhin 20,7%. Damit lag sie um 4,4 Prozentpunkte höher als die Quote für alle Arbeitslosen in Duisburg.



Tabelle 1: Verteilung der strukturellen Merkmale

Merkmale	Langzeit- arbeitslose	Beschäftigte ( $<12$ ) <sup>6</sup>	Arbeitslose	Beschäftigte	Alle
<b>Geschlecht</b>					
weiblich	15,4	22,7	23,5	29,0	24,7
männlich	84,6	77,3	76,5	71,0	75,3
<b>Alter</b>					
bis 29 Jahre	25,5	18,2	33,9	13,3	29,6
bis 39 Jahre	29,4	59,1	33,0	53,3	37,3
bis 49 Jahre	33,3	18,2	26,8	26,7	26,8
bis 64 Jahre	11,8	4,5	6,3	6,7	6,3
<b>Familienstand</b>					
verheiratet	32,7	50,0	28,7	43,3	31,7
ledig	40,4	27,3	52,2	33,3	48,3
geschieden	26,9	18,2	18,3	20,0	18,6
verwitwet	-	4,5	0,9	3,3	1,4
<b>Staatsangehörigkeit</b>					
Deutsch	86,5	71,4	82,6	76,7	81,4
Türkisch	1,9	14,3	7,0	10,0	7,6
Sonstige	9,6	14,3	8,7	13,3	9,7
Staatenlos	1,9	-	1,7	-	1,4
<b>Schulabschluß</b>					
kein Schulabschluß	1,9	-	0,9	-	0,7
Hauptschulabschluß	30,8	22,7	33,3	16,1	29,7
Realschulabschluß	38,5	27,3	37,7	25,8	35,2
Abitur	28,8	50,0	28,1	58,1	34,5
<b>Berufsausbildung</b>					
keine	11,8	9,1	14,9	6,7	13,2
mindestens eine	88,2	90,9	85,1	93,3	86,8
<b>Beruf, Stellung vor der Arbeitslosigkeit</b>					
an- bzw. ungeleiteter Arbeiter	25,5	13,6	22,8	15,6	21,2
Facharbeiter	21,6	27,3	22,8	21,9	22,6
Vorarbeiter/Meister	3,9	4,5	2,6	6,3	3,4
Angestellter	27,5	22,7	26,3	31,3	27,4
leitender Angestellter	7,8	4,5	9,6	6,3	8,9
Beamter im geh./höheren Dienst	-	4,5	-	3,1	0,7
Selbständiger	2,0	9,1	5,3	6,3	5,5
Auszubildender	9,8	4,5	8,8	3,1	7,5
Student	2,0	9,1	1,8	6,3	2,7
<b>Mehrfacharbeitslosigkeit</b>					
einmal	37,3	40,9	42,0	38,7	41,3
zweimal	39,2	36,4	30,4	38,7	32,2
dreimal	15,7	9,1	17,9	9,7	16,1
viertmal	2,0	9,1	4,5	9,7	5,6
mehr als viermal	5,9	4,5	5,4	3,2	4,9
<b>Eingeschränkte Arbeitsfähigkeit</b>					
nein	82,7	81,0	84,8	83,3	84,5
ja	17,3	19,0	15,2	16,7	15,5

Der deutlich höhere Anteil von Männern unter den befragten Langzeitarbeitslosen im Vergleich zu ihrer Präsenz unter den zur Zeit Beschäftigten ist wohl weniger darauf zurückzuführen, daß sie ein geringfügig höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als Frauen tragen. Die Statistik des Arbeitsamtes wies im September 1996 für Männer eine Arbeitslosenquote

<sup>6</sup> Beschäftigte, die zuvor weniger als 12 Monate arbeitslos waren.



von 16,8%, für Frauen eine Quote von 15,4% aus. Wahrscheinlich ist dies vielmehr ein Indiz dafür, daß sich Frauen, die längere Zeit arbeitslos bleiben, eher vom Arbeitsmarkt zurückziehen als Männer, die in gleicher Lage sind. Frauen bietet sich eher die Möglichkeit, in Alternativrollen (Hausfrau) zu schlüpfen.

Ein ähnlicher Mechanismus dürfte für den hohen Anteil Deutscher unter den Langzeitarbeitslosen verantwortlich sein. Ausländische Arbeitnehmer kehren wohl nicht selten in ihre Heimat zurück, wenn sie eine langandauernde Arbeitslosigkeit in Deutschland befürchten müssen. Gleichwohl sind sie nach Angaben des Arbeitsamtes Duisburg stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Eine exakte Arbeitslosenquote für ausländische Arbeitnehmer konnte jedoch nicht errechnet werden.

15,5% aller Befragten waren eingeschränkt arbeitsfähig. In der Gruppe der Beschäftigten wiesen sogar 16,7% der Respondenten dieses Merkmal auf. Da der entsprechende Wert, der für die Gruppe der Arbeitslosen ermittelt wurde, darunter (15,2%) lag, kann der in der Arbeitsmarktforschung diskutierte Zusammenhang zwischen eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und Erhöhung des Arbeitslosigkeitsrisikos mit dem vorliegenden Datenmaterial nicht bestätigt werden (vgl. Klems, Schmid 1990; Friedrich, Wiedemeyer 1994; Strasser, Gröhnke et al. 1996:30ff.).

#### **4. Informationsquellen bei der Stellensuche**

Die Erlangung möglichst exklusiver Informationen über offene Stellen ist bei der Jobsuche von strategischer Bedeutung. Meist werten Arbeitssuchende verschiedene Informationsquellen gleichzeitig aus, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die spezifische Intensität, mit der einzelne Quellen erschlossen werden, läßt individuelle Präferenzen und Zugriffsmöglichkeiten bzw. -beschränkungen sichtbar werden. Unterscheiden sich erfolgreiche Stellensucher hinsichtlich ihrer Präferenzen für bestimmte Suchwege in statistisch signifikanter Weise von Personen, die weiterhin Arbeit suchen, so kann dies ein erster Hinweis darauf sein, daß der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt auch vom Suchverhalten abhängig ist.

Nicht der eigentliche Stellenfindungsprozeß, sondern die Wege der Stellensuche, die nicht vom Erfolg gekrönt sind, werden hier zunächst betrachtet. Diese Differenzierung ermöglicht uns, erste Aussagen über die Effektivität verschiedener Suchstrategien treffen zu können. Von der Informationsquelle, die die meisten Befragungsteilnehmer bei der Stellensuche präferiert haben, ist nicht unbedingt anzunehmen, daß sie in entsprechendem Maße für die Begründung von Beschäftigungsverhältnissen wichtig war.

Die Untersuchungsteilnehmer wurden befragt, in welchem Maße sie verschiedene Informationsquellen bei ihrer Arbeitsplatzsuche genutzt hatten. Für jeden einzelnen Befragten konnte unter dem Aspekt der Nutzungsintensität eine Rangfolge der Informationsquellen ermittelt werden. Auf Grundlage dieser Berechnungen ließen sich Präferenzmuster für die Gesamtheit aller Befragten bzw. für einzelne Teilgruppen der Stichprobe erstellen.

Die Presse war für viele Untersuchungsteilnehmer die wichtigste Informationsquelle, deren Erzeugnisse (Tageszeitungen, Fachzeitungen u.a.) von 70,7% der Befragten häufig zur Hand genommen wurden. Folgende Übersicht zeigt das Präferenzmuster der Gesamtheit aller Befragten:

1. Presse (Stellenanzeigen)
2. Arbeitsamt (einschließlich Stelleninformationsservice)
3. Bekannte/Verwandte (ohne Bekannte aus dem früheren Arbeitsleben)
4. Ehemalige Arbeitskollegen/Arbeitgeber/Geschäftspartner
5. Private Arbeitsvermittlung

Das Informationsangebot des Arbeitsamtes belegte in der Gunst der Befragten den zweiten Rang. 66,0% griffen „häufig“ darauf zurück. Erst danach rangierten die informellen Formen der Arbeitsplatzsuche. Von früheren Arbeitskollegen kamen im allgemeinen weniger Tips über offene Stellen als von den übrigen Bekannten und Verwandten. 5,7% der Befragten bekamen häufig Tips von ehemaligen Arbeitskollegen, 7,9% erhielten in gleichem Maße Tips von anderen Bekannten. Die private Arbeitsvermittlung wurde von den Befragten am wenigsten in Anspruch genommen. Nur 5,5% von ihnen machten von ihren Diensten rege, d.h. häufig, Gebrauch (siehe Tabelle 2).

**Tabelle 2: Nutzungsintensität verschiedener Informationsquellen (Angaben in %)**

Nutzung der Informationen von ...	häufig	manchmal	selten	nie
Presse	70,7	17,0	5,4	6,8
Arbeitsamt	66,0	15,6	11,6	6,8
ehem. Arbeitskollegen	5,7	17,0	9,9	67,4
sonstigen Bekannten	7,9	25,7	16,4	50,0
privaten Vermittlern	5,5	4,7	4,7	85,0

Das für die Gesamtheit aller Befragten ermittelte Präferenzmuster hat mit geringfügigen Abweichungen auch für einzelne Teilgruppen der Stichprobe Gültigkeit. So unterscheiden sich Arbeitslose nicht von den Personen, die zum Zeitpunkt ihrer Befragung einer Beschäftigung nachgingen, was die Präferenzen bei der Nutzung von Informationsquellen während der Arbeitsplatzsuche betrifft. Stellenanzeigen in der Presse wurden im Vergleich zu anderen Möglichkeiten der Informationsbeschaffung von Arbeitslosen genauso wie von Beschäftigten<sup>7</sup> bevorzugt ausgewertet. Hinsichtlich der übrigen Informationsquellen setzten Arbeitslose keine anderen Prioritäten als die derzeit Beschäftigten.

<sup>7</sup> Gemeint sind die Suchaktivitäten der Beschäftigten während der zurückliegenden Arbeitslosigkeit.



Darüber hinaus gibt es kein Indiz dafür, daß die befragten Arbeitslosen das Informationsangebot vergleichsweise weniger intensiv studierten. Zwar ist unter den Beschäftigten der Anteil derjenigen, die während ihrer Arbeitsplatzsuche häufig von Presseinformationen Gebrauch machten, größer als der entsprechende Anteil unter den Arbeitslosen.<sup>8</sup> Letztere nahmen jedoch alle anderen Informationsquellen stärker als die erfolgreichen Stellensucher in Anspruch.

Das zuvor für alle Untersuchungsteilnehmer und die Teilpopulationen „Arbeitslose“ und „Beschäftigte“ ermittelte Präferenzmuster findet auch dann weitgehend Bestätigung, wenn nach den Kriterien „Stellung im Beruf“, „Alter“ bzw. „Geschlecht“ Untersuchungsteilgruppen gebildet werden. Eine abweichende Rangfolge der Informationsquellen ergibt sich lediglich für zwei Personengruppen: Für angelernte bzw. ungelernete Arbeiter und für Personen, die bis zu 30 Jahre alt sind. Sie nutzten die Informationen des Arbeitsamtes mehr als die Angebote der Presse.

Ansonsten bleibt in allen übrigen Teilgruppen die Presse als Informationsquelle erste Wahl. Besonders ausgeprägt zeigt sich dies bei den Angestellten, von denen 80% zu den eifrigen Lesern (häufige Nutzung) von Stellenanzeigen zählen. Von den Facharbeitern bekundeten immerhin zwei Drittel (66,7%) reges Interesse an entsprechenden Presseveröffentlichungen.

## 5. Ergiebigkeit der Informationsquellen

Informationsquellen sind nicht für alle Personengruppen in gleicher Weise ergiebig. Von einem ausreichenden Angebot an Stellen, deren Anforderungen mit den Qualifikationsprofilen der Bewerber übereinstimmen, ist die Verwertbarkeit von Informationsangeboten abhängig. Nicht jede Berufsgruppe findet ein ausreichendes Stellenangebot vor. Und keinesfalls sprudelt jede Informationsquelle für alle Berufsgruppen gleichermaßen. Die Zugehörigkeit zu Teilarbeitsmärkten mit spezifischen Angebot-Nachfrage-Relationen und die unterschiedliche Fähigkeit der Vermittlungsinstanzen, Marktprozesse transparent zu machen, determiniert die Chancen von Arbeitssuchenden, sich einzelne Informationsquellen zunutze zu machen.

In der durchschnittlichen Anzahl von Bewerbungen pro Monat, die der Arbeitssuchende aufgrund von Stellenangeboten aus den einzelnen Informationsquellen gestartet hat, spiegelt sich sowohl deren Ergiebigkeit für die Stellensuche auf Teilarbeitsmärkten als auch das Aktivitätsniveau des Arbeitssuchenden.

Die Einstufung der verschiedenen Informationsquellen nach ihrer Ergiebigkeit für Bewerbungsaktivitäten<sup>9</sup> führt zu einer Rangordnung, die mit der im Kapitel 4 präsentierten Rangordnung nach Nutzung der Informationsquellen identisch ist. Dies gilt nicht nur für die

---

<sup>8</sup> 74,2% der Beschäftigten gegenüber 69,8% der Arbeitslosen machten häufig Gebrauch von Presseinformationen.

<sup>9</sup> Die Ergiebigkeit einer Informationsquelle für Bewerbungsaktivitäten entspricht dem Mittelwert der monatlichen Bewerbungen, die aufgrund von Hinweisen dieser Quelle zustande kommen.

Gesamtheit der Untersuchungsteilnehmer, sondern auch mit geringfügigen Abweichungen für alle Teilgruppen der Stichprobe.

Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung einer Beschäftigung nachgingen, hatten während ihrer Arbeitsplatzsuche jeden Monat im Schnitt acht Bewerbungen verschickt. Mit sieben Bewerbungen pro Monat lag das Aktivitätsniveau der Befragten, die arbeitslos waren, nicht wesentlich darunter (siehe Tabelle 3).

Dagegen wich das Bewerbungsverhalten von Langzeitarbeitslosen ganz erheblich von dem Vorgehen jener Befragten ab, die keine zwölf Monate brauchten, um wieder einen Job zu finden. Langzeitarbeitslose waren nämlich bei der Arbeitsplatzsuche weit weniger aktiv als die Vertreter dieser Vergleichsgruppe. Sie verschickten rund zwei Bewerbungen monatlich, neun Bewerbungen weniger als die im Laufe von zwölf Monaten erfolgreichen Stellensucher. Letztere zeigten auch sehr viel mehr Eigeninitiative. 77,3% von ihnen betrieben die Stellensuche auch „auf gut Glück“. Von den Langzeitarbeitslosen konnten dies 63,5% behaupten. Langzeitarbeitslose nahmen lediglich einmal im Monat von sich aus Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern auf, während die erfolgreichen Stellensucher von vier Initiativbewerbungen im Monat berichteten. Im übrigen wurden 36,5% der Langzeitarbeitslosen von sich aus gar nicht aktiv. Lediglich jede vierte Bewerbung (24,2%), die sie schrieben, war eine Initiativbewerbung. Bei den Personen, die nach einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit von weniger als zwölf Monaten in ein Beschäftigungsverhältnis zurückkehrten, lag der Anteil der Initiativbewerbungen bei 37,4%.

Dem überwiegenden Teil der Bewerbungen lagen Informationen der Presse (40,2% der Bewerbungen) bzw. des Arbeitsamtes (31,0%) zugrunde, wenn sie nicht auf Eigeninitiative zurückzuführen sind (22,5%). Bewerbungen, die informellen Kontakten zu verdanken waren, waren weniger zahlreich. Lediglich 5,1% der Bewerbungen wurden nach Hinweisen aus dem sozialen Umfeld bei Arbeitgebern eingereicht. Für Arbeitslose läßt sich ein etwas höherer Anteil von 5,9% errechnen, während die derzeit Berufstätigen nur zu einem geringeren Anteil (2,1% der Bewerbungen) von sozialen Kontakten profitierten.

Aktiv bei der Stellensuche zeigten sich die Angestellten und Selbständigen unter den Befragten. Mit neun bzw. zehn Bewerbungen rangieren Angestellte und Selbständige vor den Facharbeitern, die es auf acht Bewerbungen monatlich brachten, und weit vor den an- bzw. ungelerten Arbeitern, die lediglich drei Versuche monatlich starteten.

Selbständige waren auch besonders fleißig beim Abfassen von Initiativbewerbungen. Es mag sein, daß sie mit erhöhter Eigeninitiative das für sie ungünstigere Stellenangebot kompensieren wollten. Immerhin fünfmal im Monat ergriffen sie durchschnittlich die Initiative, Angestellte und Facharbeiter kamen auf eine bzw. zwei Bewerbungen dieser Art. Auch wenn Arbeiter nach absoluten Zahlen weniger aktiv waren, so holten sie auf informellem Wege<sup>10</sup> prozentual doch mehr als Angestellte bewerbungsrelevante Informationen ein.

---

<sup>10</sup> Ungelernte bzw. angelernte Arbeiter 8,4%, Facharbeiter 10,7%, Angestellte 2,4%.



Eifrig beim Abfassen von Bewerbungsschreiben waren Frauen. Sie verschickten zehn Bewerbungen monatlich, Männer kamen hingegen lediglich auf sechs Bewerbungen.

Personen zwischen 40 und 60 Jahren waren eher unterdurchschnittlich engagiert.<sup>11</sup> Vom Arbeitsamt erhielt diese Personengruppe vergleichsweise wenig verwertbare Informationen. Nur 12,9% ihrer Bewerbungen kamen mit Hilfe des Arbeitsamtes zustande.

**Tabelle 3: Ergiebigkeit verschiedener Informationsquellen für Arbeitslose und derzeit Beschäftigte**

Hinweise von ...	monatliche Bewerbungen (arithmetisches Mittel)									
	Arbeitslose		Beschäftigte		Langzeit-arbeitslose		Beschäftigte (<12) <sup>12</sup>		alle	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Presse	2,93	42,2	2,83	34,5	0,97	42,0	3,36	30,8	2,91	40,2
Arbeitsamt	2,13	30,6	2,61	31,8	0,37	16,0	3,59	32,9	2,24	31,0
chem. Arbeitskollegen	0,21	3,0	0,04	0,5	0,06	2,6	0,05	0,5	0,18	2,5
sonstigen Bekannten	0,20	2,9	0,13	1,6	0,11	4,8	0,18	1,6	0,19	2,6
priv. Vermittlern	0,04	0,6	0,00	0,0	0,06	2,6	0,00	0,0	0,03	0,4
Initiativbewerbungen	1,26	18,1	2,95	36,0	0,56	24,2	4,08	37,4	1,63	22,5
insgesamt	6,95	100,0	8,20	100,0	2,31	100,0	10,91	100,0	7,23	100,0

Es sind aber nicht nur rein formelle bzw. informelle Wege der Stellensuche vorstellbar, sondern auch eine Kombination beider Vorgehensweisen ist möglich. Das Untersuchungsinteresse richtet sich in dieser Hinsicht vorrangig auf eine Form der Stellensuche, bei der die Presse, das Arbeitsamt oder die private Arbeitsvermittlung die nötigen Informationen über offene Stellen lieferten und daraufhin Freunde oder Bekannte eingeschaltet wurden, um den Weg zum Arbeitgeber zu ebnen. Eine solche Form der Stellensuche mit formellen und informellen Bestandteilen war in der Realität eher die Ausnahme. 10,6% aller Befragten hatten in dieser Hinsicht schon einmal persönliche Erfahrungen gesammelt. Arbeitslose berichteten häufiger (11,6%) davon als Beschäftigte (6,7%). Allerdings setzten die Untersuchungsteilnehmer lediglich in 0,8% aller Fälle zur Verbesserung ihrer Einstellungschancen „Beziehungen“ ein, nachdem sie sich aufgrund eines Hinweises in der Presse oder einer Empfehlung der öffentlichen bzw. privaten Arbeitsvermittlung zu einer Bewerbung entschlossen hatten.

Etwas mehr als die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer (55,5%) war schon mindestens einmal - nach schriftlicher Bewerbung - zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden.

<sup>11</sup> Fünf Bewerbungen monatlich, davon eine Initiativbewerbung.

<sup>12</sup> Beschäftigte, die zuvor weniger als 12 Monate arbeitslos waren.

Etwa jede 10. Bewerbung (9,7%) stieß auf Interesse der Arbeitgeberseite. Gerade für ältere Personen ab 41 Jahren (7,4%-Erfolgsquote), an- bzw. ungelernete Arbeiter (7,4%-Erfolgsquote) und ehemalige Selbständige (5,0%-Erfolgsquote) bestand wenig Hoffnung, mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch die erste Hürde im Bewerbungsverfahren zu nehmen.

Ehemalige Selbständige mußten 20 Bewerbungsschreiben abfassen, um einmal zu einem Arbeitgeber vorgelassen zu werden. Im Gegensatz zu den angelernten bzw. ungelerten Arbeitern und zu den älteren Personen kompensierten die ehemaligen Selbständigen ihre unterdurchschnittlichen Chancen durch erhöhte Bewerbungsaktivität.

## 6. Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche

Mehr als drei Viertel aller Untersuchungsteilnehmer hatte bei der Arbeitsplatzsuche das Gefühl, auf sich allein gestellt zu sein. Arbeitslosigkeit wird nach wie vor - trotz ihrer weiten Verbreitung - als individuelles Problem betrachtet. Das negative Image der Arbeitslosen in der Öffentlichkeit verhindert Solidarisierungsbekundungen zugunsten der Betroffenen. Der einzelne erlebt Arbeitslosigkeit als persönliches Problem, das nur individuell bewältigt werden kann. Besonders ausgeprägt ist das Gefühl bei den interviewten Langzeitarbeitslosen, von denen 82,7% nach eigener Auskunft keine Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche erfahren haben.

Presseveröffentlichungen wurden von der überwiegenden Mehrheit der Befragten (75,5%) vor allen anderen Informationsquellen als besonders hilfreich eingeschätzt. Diese Wertung korrespondiert, wie oben dargestellt, mit der bevorzugten Nutzung von Presseinformationen.

Die Wertschätzung des Arbeitsamtes fiel dagegen wesentlich distanzierter aus. Nur 31,3% der befragten Berufstätigen fühlte sich in der Phase der beruflichen Neuorientierung vom Arbeitsamt unterstützt. Unter den Arbeitslosen lag der Anteil jener, die mit dem Arbeitsamt zufrieden waren, bei 28,0%. Trotz intensiver Nutzung der Dienstleistungen - 66,0% aller Befragten griffen häufig auf das Informationsangebot des Arbeitsamtes zu - blieb dem Arbeitsamt eine positive Würdigung versagt.

Demgegenüber erkannten die Befragten die unterstützende Rolle von Bekannten und Verwandten (nicht eingeschlossen: ehemalige Arbeitskollegen) an. 62,5% der Arbeitslosen spürten diesen Rückhalt aus ihrem sozialen Umfeld. Von den übrigen Befragten, die nach vorübergehender Arbeitslosigkeit ihre derzeitige Beschäftigung fanden, bestätigten dies rückblickend 45,2%. Nur ein Drittel der Befragten (Arbeitslose 33,6% und Beschäftigte 32,3%) konnte sich während der Arbeitsplatzsuche auch auf ehemalige Arbeitskollegen verlassen (siehe Tabelle 4).



**Tabelle 4: Subjektive Einschätzung der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche (Angaben in %)**

Unterstützung von ...	Arbeitslose	Beschäftigte	Langzeit-arbeitslose	Beschäftigte (<12) <sup>13</sup>	Alle
<b>allgemein</b>					
ja	23,4	25,0	17,3	22,7	23,8
nein	76,6	75,0	82,7	77,3	76,2
<b>Arbeitsamt</b>					
ja	28,0	31,3	20,0	27,3	28,8
nein	72,0	68,7	80,0	72,7	71,2
<b>priv. Arbeitsvermittlung</b>					
ja	7,1	3,7	11,1	0,0	6,3
nein	92,9	96,3	88,9	100,0	93,7
<b>Presse</b>					
ja	73,9	81,3	76,0	86,4	75,5
nein	26,1	18,8	24,0	13,6	24,5
<b>chem. Arbeitskollegen</b>					
ja	33,6	32,3	34,0	38,1	33,3
nein	66,4	67,7	66,0	61,9	66,7
<b>sonst. Bekannten</b>					
ja	62,5	45,2	60,0	50,0	58,7
nein	37,5	54,8	40,0	50,0	41,3

Diese Diskrepanz zwischen der relativ kritischen Einstellung gegenüber dem Arbeitsamt, dem Repräsentanten der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung, und der relativ positiven Haltung gegenüber Verwandten, Bekannten und Freunden<sup>14</sup>, sozusagen als Repräsentanten der Geborgenheit vermittelnden privaten Gemeinschaft, zeigt sich auch in anderen Untersuchungen. Wir sind davon überzeugt, daß diese Diskrepanz vor allem auf die Neigung von Arbeitslosen zurückzuführen ist, dem System, vertreten durch die staatliche Arbeitsmarktverwaltung, einen Teil der Schuld für ihre mißliche Statuslage in die Schuhe zu schieben.<sup>15</sup> Systemkritik wird von den Arbeitslosen allerdings nur selten offen geäußert. Meist bleibt es bei einer moderat vorgetragenen Kritik, die an der mangelnden Fähigkeit des Arbeitsamtes geübt wird, auf individuelle Interessen und Wünsche bei der Arbeitsplatzsuche einzugehen.

Die private Arbeitsvermittlung hat sich noch keinen relevanten Marktanteil erschließen können. Für Arbeitsuchende ist sie zur Zeit fast bedeutungslos. Lediglich 17,7% der Befragten haben die Hilfe der privaten Arbeitsvermittlung überhaupt erst in Anspruch

<sup>13</sup> Beschäftigte, die zuvor weniger als 12 Monate arbeitslos waren.

<sup>14</sup> Von ehemaligen Arbeitskollegen abgesehen

<sup>15</sup> Gerade die einschlägige Literatur zur Statusinkonsistenzforschung zeigt, daß immer dann dem System Verantwortung zugeschrieben wird, wenn eine Kombination von niedrig-erworbenen (z.B. Einkommen, Arbeitsplatz, Ausbildung) und hoch-zugeschriebenen (z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität) Statusmerkmalen vorliegt. Entsprechend ist die Reaktion der Selbstverantwortung charakteristisch für Individuen mit hoch-erworbener und niedrig-zugeschriebener Statuskonfiguration (vgl. Strasser, Randall 1979:291ff.; Tazelaar, Sprengers 1985; Hodge, Strasser 1993).

genommen. Sie beurteilten das private Dienstleistungsangebot überwiegend kritisch. Zufriedene Kunden der privaten Dienstleister waren in der Minderheit (26,3%). Überraschenderweise haben Personen mit Risikomerkmale - Langzeitarbeitslose, Frauen, Personen, die das 30. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, aber auch über 40 Jahre alte Personen und an- bzw. ungelernete Arbeiter - diese Institutionen überproportional häufig aufgesucht.

Arbeiter ohne Fachausbildung fühlten sich bei ihren Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz in höherem Maße als Facharbeiter oder Angestellte von ehemaligen Arbeitskollegen<sup>16</sup> unterstützt. Auch die Angebote des Arbeitsamtes wurden von vergleichsweise vielen an- und ungelerten Arbeitern als hilfreich eingestuft.

## 7. Stellenfindung

Für 32 Personen war die Arbeitsplatzsuche letztlich erfolgreich verlaufen. Als sie befragt wurden, waren sie immer noch berufstätig. Knapp ein Drittel von ihnen (32,3%) hatte den entscheidenden Hinweis auf ihre spätere Arbeitsstelle vom Arbeitsamt erhalten. Zwar hatten Presseberichte (hauptsächlich Stellenanzeigen) im Vergleich zu allen anderen Informationsquellen die meisten Bewerbungen angestoßen, doch das Arbeitsamt hatte in höherem Maße als die Presse zur Besetzung von freien Stellen beigetragen. Mit Hilfe der Presse waren 29,0% der Arbeitsverhältnisse begründet worden (siehe unten Abbildung 1).

Informelle Beziehungen haben in 22,6% aller Fälle die Voraussetzungen zum Abschluß der Arbeitsverträge geschaffen. Ehemalige Arbeitskollegen waren am beruflichen Erfolg der befragten Personen mit einem Anteil von 9,0% beteiligt. 13,6% der Befragten kannten ihren jeweiligen Informanten, der den entscheidenden Tip gegeben hatte, nicht aus dem Arbeitsleben, sondern aus anderen Lebenszusammenhängen. Somit führte bei gut einem Fünftel aller Stellenbesetzungen die Verfügbarkeit über soziale Ressourcen zu einem Informationsvorsprung, der die individuelle Ausgangsposition in der Konkurrenz um Arbeitsplätze wesentlich verbesserte.

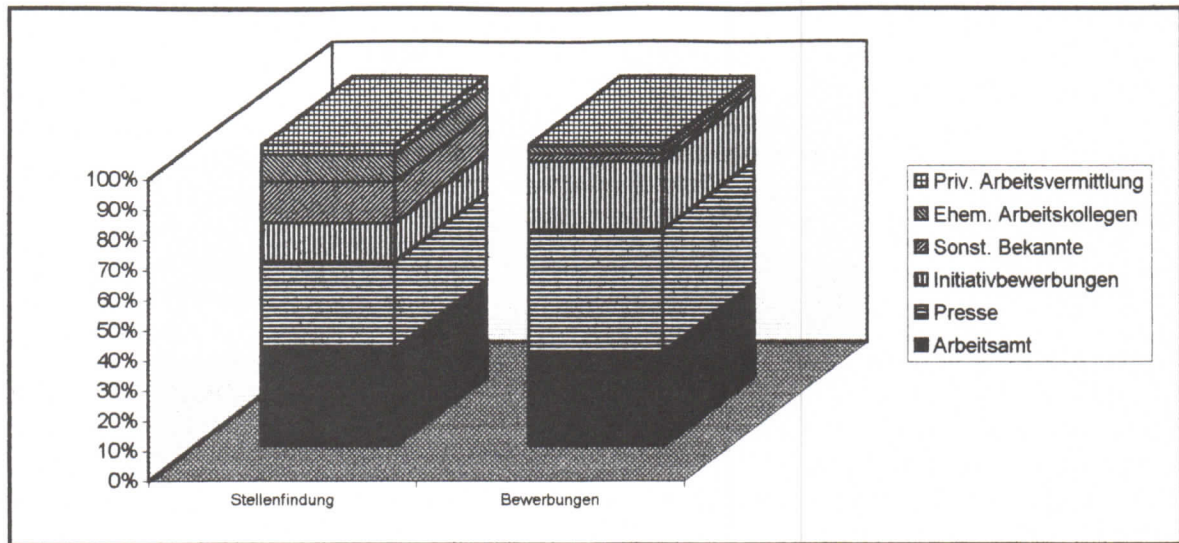
Die Tips von Bekannten und besonders von ehemaligen Arbeitskollegen sind gerade dann sehr wertvoll, wenn sie Insiderinformationen über den Arbeitgeber und das Profil der zu besetzenden Stelle enthalten. Der Arbeitssuchende kann so besser abschätzen, ob das eigene Qualifikationsprofil mit dem Stellenprofil kompatibel ist und somit eine Bewerbung überhaupt aussichtsreich ist. Die Kenntnis der Arbeitgebererwartungen ermöglicht zudem eine adäquate Einstellung auf die Situation des Vorstellungsgesprächs. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum Bewerbungen, bei denen die entscheidenden Tips aus dem sozialen Umfeld der Befragten kamen, eine vergleichsweise - gemessen an ihrem prozentualen Vorkommen von 5,1 % - hohe Erfolgswahrscheinlichkeiten hatten.

---

<sup>16</sup> Bzw. ehemaligen Arbeitgebern oder Geschäftskunden



**Abbildung 1: Bedeutung verschiedener Informationsquellen für Bewerbungsaktivitäten und Stellenfindung**



Informationsquelle	Stellenfindung	Bewerbungen
Arbeitsamt	32,3%	31,0%
Presse	29,0%	40,2%
Initiativbewerbungen	12,9%	22,5%
Sonst. Bekannte	13,6%	2,6%
Ehem. Arbeitskollegen	9,0%	2,5%
Private Arbeitsvermittlung	3,2%	0,4%

Werden auch jene Fälle einbezogen, bei denen soziale Kontakte erst in dem Augenblick in die Waagschale geworfen wurden, als bereits Informationen über offene Stellen vorlagen, so erhöht sich der Anteil der Stellenfindungsprozesse, die nicht allein nach institutionell festgelegten Regeln abliefen, auf 28,1%.

Eigeninitiative in Form von Bewerbungen „auf gut Glück“ hat sich für 12,9% der Eingestellten ausgezahlt. Fast bedeutungslos ist zur Zeit die private Arbeitsvermittlung, mit deren Hilfe gerade einmal 3,2% aller Stellenbesetzungen zustande kamen.

Für jede Informationsquelle läßt sich auf dieser Grundlage eine Erfolgsquote ermitteln. Sie gibt an, wie hoch der prozentuale Anteil erfolgreich verlaufener Bewerbungen<sup>17</sup> ist.

Tips aus der Hand ehemaliger Arbeitskollegen haben den höchsten Informationswert, wie Tabelle 5 zu entnehmen ist.

<sup>17</sup> Ermittelt für jede Informationsquelle

Tabelle 5: Informationswert einzelner Quellen

Informationsquelle	Erfolgsquote <sup>18</sup> in %	Zahl der Bewerbungen pro Stellenbesetzung
Ehemalige Arbeitskollegen	2,7	37
Sonst. Bekannte/Verwandte	1,6	63
Private Arbeitsvermittlung	1,5	67
Arbeitsamt	0,9	111
Presse	0,4	250
Initiativbewerbung	0,3	333

2,7% aller Bewerbungen, die von ehemaligen Arbeitskollegen angestoßen wurden, führten immerhin zum Erfolg. Die schlechteste Erfolgsquote ergibt sich für die Initiativbewerbung. Nur 0,3% dieser Bewerbungen verliefen für den Arbeitsuchenden günstig.

### 8. Ergebnisse thematisch vergleichbarer Studien

War die berufliche Mobilität Gegenstand empirischer Untersuchungen, so wurde normalerweise nicht der gesamte Verlauf der individuellen Arbeitsplatzsuche einer Betrachtung unterzogen. Die Analyse konzentrierte sich vielmehr auf den Prozeß der eigentlichen Stellenfindung. Vergleichsdaten können deshalb lediglich für diesen Teilaspekt der beruflichen Mobilität präsentiert werden.

Prinzipiell sollen die Ergebnisse solcher Untersuchungen nur dann zu Vergleichszwecken herangezogen werden, wenn die Auswahl der Untersuchungsteilnehmer nach denselben Kriterien erfolgte und sich somit die sozialstrukturellen Charakteristika der verschiedenen Samples nur im Bereich zufälliger Schwankungen voneinander unterscheiden. Diese Voraussetzungen treffen jedoch im Regelfall nicht zu, denn die Gestaltung der Untersuchungsbedingungen und damit auch die Entscheidung für ein bestimmtes Verfahren, nach dem Untersuchungsteilnehmer ausgewählt werden, orientiert sich stets an den jeweiligen differierenden Untersuchungszielen.

Granovetters Studie „Getting a Job“ (1974) entstand beispielsweise in Auseinandersetzung mit den Job-Search-Theoretikern. Er stellte gezielt ein Sample aus höheren Angestellten zusammen, von denen er annahm, daß sie ihre Arbeitsplatzsuche entsprechend den Vorstellungen der Job-Search-Theoretiker besonders planmäßig betreiben würden. Die Untersuchungsergebnisse sollten Aufschluß darüber geben, ob die Vorhersagen, die sich aus der Job-Search-Theorie ableiten lassen, einem empirischen Test standhielten.

Das spezifische Untersuchungsdesign von Granovetters Studie<sup>19</sup> schränkt allerdings die Vergleichbarkeit der ermittelten Ergebnisse ein. Abgesehen von der Tatsache, daß

<sup>18</sup> Das ist der prozentuale Anteil der erfolgreich verlaufenen Bewerbungen.



Granovetter keinen repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung befragte, ist insbesondere gravierend, daß er nicht nur Arbeitslose, sondern in großer Zahl auch Personen befragt hat, die ihren Arbeitgeber ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit gewechselt hatten.

So wurden für Berufstätige und Arbeitslose unterschiedliche Präferenzstrukturen hinsichtlich möglicher Bewerbungsstrategien festgestellt. Empirisch belegbar ist, daß das Dienstleistungsangebot des Arbeitsamtes von Berufstätigen weniger als von Arbeitslosen in Anspruch genommen wird (vgl. Noll 1985:285). Arbeitslose stehen allein aufgrund der Pflicht, sich in regelmäßigen Abständen zu melden, in einem engeren Kontakt zum Arbeitsamt. Der kürzere Draht zum Arbeitsamt spiegelt sich in einem höheren Anteil erfolgreicher Bewerbungen wider, die nur mit Hilfe der öffentlichen Arbeitsvermittlung zustande kommen. Beschäftigten bieten sich demgegenüber mehr Gelegenheiten, Beziehungen am Arbeitsplatz auch für die eigene Arbeitsplatzsuche zu instrumentalisieren. Arbeitslose verlieren meist mit der Arbeitsstelle auch beruflich bedingte Kontakte. Diese zum Zwecke der Jobsuche zu reaktivieren, dürfte ihnen nicht leichtfallen.

Falls ihnen die Rückkehr ins Berufsleben innerhalb einer überschaubaren Zeitspanne nicht gelingt, sind nicht nur die Beziehungen zu ehemaligen Arbeitskollegen gefährdet. Langzeitarbeitslosigkeit kann die Entstehung sozialer Isolation begünstigen. In der Studie „Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen“ (Gröhnke, Strasser 1996) wurde der Erosionsprozeß des sozialen Beziehungsgefüges unter der Bedingung der Arbeitslosigkeit nachgezeichnet und eindringlich auf die Folgen dieser Entwicklung im Hinblick auf die beruflichen Reintegrationschancen der Betroffenen aufmerksam gemacht.

Auch andere empirische Untersuchungen bestätigen den Zusammenhang: Beschäftigte beschreiten in höherem Maße als Arbeitslose informelle Suchwege mit Erfolg (vgl. Blaschke 1987:165ff.). Sie bewegen sich normalerweise in einem intakten sozialen Netzwerk, das sie im Sinne ihrer beruflichen Karrierepläne zu nutzen wissen.

Da sie aber die öffentliche Arbeitsvermittlung im Vorfeld eines Arbeitsplatzwechsels nicht einbeziehen (müssen), schöpfen sie nicht in gleichem Maße wie Arbeitslose die gesamte Palette an Suchwegoptionen aus. Aus diesem Grunde sollen nachfolgend vornehmlich Ergebnisse von Arbeitslosenbefragungen vorgestellt werden.

Preisendörfer und Voss befragten 1986 Angehörige des akademischen Mittelbaus deutscher Universitäten. Mehr als ein Drittel von ihnen (36,8%) war zwischen Studium und Berufstätigkeit arbeitslos gewesen. In dieser Teilgruppe hatten 67% der Befragten bei der Arbeitsplatzsuche informelle Kontakte mit Erfolg eingesetzt. In der Komplementärgruppe lag der entsprechende Anteil mit 78%, wie erwartet, zwar noch höher, doch für den deutschsprachigen Raum sind vergleichbar hohe Werte für informelle Kontakte bisher nicht ermittelt worden (vgl. Preisendörfer, Voss 1988:114).

Für amerikanische Studien sind Ergebnisse in dieser Größenordnung schon eher typisch. So kam Granovetter, der, wie oben erwähnt, nicht nur Arbeitslose befragte, zu dem Ergebnis, daß informelle Beziehungen 55,7% seiner Untersuchungsteilnehmer zu einem Arbeitsplatz

---

<sup>19</sup> Und dies gilt in gleicher Weise auch für andere Studien.



verholfen hatten (vgl. Granovetter 1974:11). Deutsche Untersuchungen haben die überragende Bedeutung informeller Beziehungen, so wie sie für den amerikanischen Raum regelmäßig ermittelt wurde, im allgemeinen<sup>20</sup> nicht bestätigen können. Gleichwohl waren bei etwa einem Drittel aller Stellenbesetzungen in Deutschland Interventionen aus dem sozialen Umfeld des Bewerbers nachweisbar.<sup>21</sup>

Preisendörfer und Voss interpretierten den in ihrer Studie ausgewiesenen, vergleichsweise hohen Anteil an Stellenbesetzungen, bei denen informelle Kontakte eine Rolle spielten, als Bestätigung der Qualifikationsniveauthese. Die von ihnen befragten Personen waren überdurchschnittlich gut ausgebildet und zeigten - ganz im Sinne dieser These - eine Vorliebe für informelle Formen der Stellensuche (vgl. Preisendörfer, Voss 1988:113).

Nun haben Preisendörfer und Voss lediglich gut ausgebildete Personen befragt. Arbeitsplatzsuchstrategien von schlechter ausgebildeten Personen wurden von ihnen nicht untersucht. Somit erscheint der von Preisendörfer und Voss vertretene Standpunkt wenig begründet zu sein.

Als empirisch abgesichert kann die Qualifikationsniveauthese zudem nicht gelten. Habich kam nach Auswertung der Daten des Wohlfahrtssurveys von 1980 zu dem Ergebnis, daß Arbeiter beim Zugang zu neuen Stellen häufiger als Angestellte auf Kontakte zurückgegriffen hatten. Weitere Studien bestätigten dies (vgl. Rees 1966; Parnes et al. 1970; Campbell, Rosenfeld 1985; Marsden, Hurlbert 1986).

Mit dem in Duisburg erhobenen Datenmaterial kann diese Frage letztlich nicht entschieden beantwortet werden. Allerdings waren Angestellte unter jenen Befragten, die Informationen über ihren späteren Arbeitsplatz von Bekannten bzw. Verwandten erhalten hatten, etwas überrepräsentiert, was tendenziell im Sinne der Auffassung von Preisendörfer und Voss gewertet werden könnte.

Die Bedeutung der Informationen des Arbeitsamtes für den Verlauf des Stellenfindungsprozesses wurde in den bereits erwähnten deutschen Untersuchungen ganz unterschiedlich eingeschätzt. Der prozentuale Anteil der Einstellungen, die den Tips des Arbeitsamtes zu verdanken waren, lag zwischen 20,2% und 49,1%.<sup>22</sup> Die erhebliche Streuung kann dabei weder auf kulturelle Effekte<sup>23</sup> noch auf Veränderungen der Arbeitsmarktlage im Zeitverlauf<sup>24</sup> zurückgeführt werden.

---

<sup>20</sup> Abgesehen von den Ergebnissen, die Preisendörfer und Voss (1988) präsentierten.

<sup>21</sup> Die Ergebnisse für die Kategorie „informelle Kontakte“ (Informationsquelle im Stellenfindungsprozeß) lagen in einem Wertebereich zwischen 22,6% und 34,4% (siehe IAB-Verlaufsuntersuchung von 1981/83, Befragungsergebnis von 1983: 28,8% für die aus den Kategorien „Bekannte, Nachbarn, ehemalige Arbeitskollegen“ und „Familienangehörige“ zusammengesetzte Merkmalsklasse „informelle Kontakte“ (vgl. Brinkmann 1987:138); Wohlfahrtssurvey 1980: 31,1% (vgl. Habich 1984:346); IAB/BIBB-Studie von 1985: 34,4% (vgl. Blaschke 1987:165) und Vergleichswert dieser Studie: 22,6%).

<sup>22</sup> IAB-Verlaufsuntersuchung 1981/83, Ergebnis für 1983: 20,2%; IAB/BIBB-Studie von 1985: 33,2%; Wohlfahrtssurvey 1980: 49,1% (vgl. Brinkmann 1987:138; Blaschke 1987:165 und Habich 1984:346) und Vergleichswert dieser Studie: 32,3%.

<sup>23</sup> Alle Erhebungen wurden in Deutschland durchgeführt.

<sup>24</sup> Die Untersuchungen fanden in dem Zeitraum zwischen 1980 und 1985 statt, in dem sich die Arbeitsmarktlage nicht wesentlich veränderte.



Wohl differieren die methodischen Konzeptionen der erwähnten Studien, was sich durchaus in den Untersuchungsergebnissen widerspiegeln dürfte. Sowohl die IAB/BIBB-Studie von 1985 als auch der Wohlfahrtssurvey 1980 basierten auf Befragungen von abhängig Beschäftigten. Nur jeweils eine Minderheit der Befragungspersonen (beim Wohlfahrtssurvey 3,0%, bei der IAB/BIBB-Studie 8,6% aller Befragten) war vor Antritt der letzten Arbeitsstelle arbeitslos gewesen. Auf diesen Personenkreis und nicht etwa auf die überwiegende Mehrheit der Untersuchungsteilnehmer, die die Arbeitsstelle ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit wechselte, beziehen sich die hier zitierten Untersuchungsergebnisse. Die IAB-Verlaufsstudie von 1981/83 war demgegenüber eine repräsentative Arbeitslosenbefragung, mit der die Reintegrationschancen von arbeitslos gewordenen Personen analysiert werden sollten.

Die Ergebnisse des Wohlfahrtssurveys haben wegen der niedrigen Fallzahl der befragten Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrung die vergleichsweise geringste Aussagekraft. Aus diesem Grunde sollten auch die Ergebnisse des Wohlfahrtssurveys zur Stellenfindung über Zeitungsannoncen mit Skepsis betrachtet werden. Mit 5,5% war der Anteil jener Personen, die durch Pressemitteilungen auf ihren späteren Arbeitsplatz aufmerksam gemacht wurden, ausgesprochen klein und weicht damit stark von den Ergebnissen der übrigen Studien ab, die in einem Korridor zwischen 18,6% und 29,0% liegen.<sup>25</sup>

Die bisherigen Untersuchungsergebnisse zur Stellenfindung über Initiativbewerbungen fallen mit einer Ausnahme in den eng begrenzten Bereich zwischen 12,9% und 14,3%.<sup>26</sup>

Bei der IAB-Verlaufsstudie wurde nicht explizit nach der Stellenfindung über Initiativbewerbungen gefragt. Diese Form des Zugangs zum Arbeitsplatz war in der Sammelkategorie „Sonstige“ enthalten, für die ein Anteil von 25,3% ermittelt wurde.

## 9. Berufliche Mobilität der erfolgreichen Jobsucher

32 Untersuchungsteilnehmer hatten die berufliche Reintegration geschafft. Sie gingen zum Zeitpunkt der Befragung wieder einer Beschäftigung nach. 27 von ihnen machten auf die Fragen nach der gesellschaftlichen Anerkennung ihrer beruflichen Tätigkeit, die sie vor bzw. nach der zurückliegenden Arbeitslosigkeit ausgeübt hatten, verwert- und vergleichbare Angaben. Sie sollten den gesellschaftlichen Status des von ihnen ausgeübten Berufs aus subjektiver Perspektive beurteilen.

Für 14 Personen (51,9%) hat sich keinerlei berufliche Veränderung ergeben. Sie verrichteten nach der vergangenen Arbeitslosigkeit die gleichen Tätigkeiten wie zuvor. Bei allen übrigen Personen, für die sich nach der Arbeitslosigkeit tatsächlich ein neues Berufsfeld auftat, hielten sich Statusgewinne und -verluste die Waage. Fünf Personen konnten nach eigener Einschätzung die ihnen entgegebene gesellschaftliche

---

<sup>25</sup> IAB/BIBB-Studie von 1985: 18,6% der Befragten; IAB-Studie von 1981/1983: 25,7% und Vergleichswert dieser Studie: 29,0%.

<sup>26</sup> IAB/BIBB-Studie von 1985: 13,8%; Wohlfahrtssurvey von 1980: 14,3% (vgl. Brinkmann 1987:138; Blaschke 1987:165 und Habich 1984:346) und der Vergleichswert dieser Studie: 12,9%.

Anerkennung mehrten, fünf weitere Personen haben ihr gesellschaftliches Ansehen nicht aufrechterhalten können und statusmäßig Verluste hinnehmen müssen und die übrigen drei Personen stellten trotz ihrer beruflichen Umorientierung keinerlei Veränderungen hinsichtlich ihres Berufsstatus fest.

Auch wenn die berufliche Reintegration im allgemeinen nicht mit einem Statusgewinn gegenüber der früheren beruflichen Tätigkeit einhergegangen ist, so haben sich die erfolgreichen Jobsucher gleichwohl in mancherlei Hinsicht Vorteile verschaffen können.

Verbessert haben sie sich tendenziell in Bezug auf

- den Verdienst,
- die Arbeitszeitregelung,
- die Arbeitsbelastung,
- die Art der Tätigkeit und
- die Länge des Arbeitsweges.

Verschlechterungen haben sie auf den Gebieten

- der Arbeitsplatzsicherheit,
  - der Aufstiegsmöglichkeiten und
  - der betrieblichen Sozialleistungen
- hinnehmen müssen.

Durch die Rückkehr ins Berufsleben konnten sich, gemessen an der Qualität ihrer letzten Arbeitsstelle, nicht wenige der Befragten verbessern.

Nun soll geklärt werden, ob informelle oder doch eher formelle Wege der Stellenfindung den Zugang zu den attraktiven Arbeitsplätzen eröffnen.

Granovetter hat in seiner schon zitierten Studie von 1974 empirische Belege dafür erbracht, daß Stellenfindung über persönliche Kontakte die interessantere Alternative für Jobsucher ist. Als Indikatoren wählte er das Einkommen und die Zufriedenheit mit der neuen Arbeitsstelle. Ergebnis seiner Recherchen: Beschäftigte, die rundum zufrieden mit ihrer Arbeit waren bzw. über ein hohes Einkommen verfügten, hatten meist über informelle Wege ihren Arbeitsplatz erlangt (vgl. Granovetter 1974:13ff.).

Für den von Granovetter aufgedeckten Zusammenhang zwischen Form und Ergebnis des Stellenfindungsprozesses läßt sich durchaus eine plausible Erklärung finden. Aus der Inhomogenität und Intransparenz des Arbeitsmarktes ergibt sich ein besonders ausgeprägtes Informationsbedürfnis der Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft. Persönliche Beziehungen erlauben in besonderem Maße den Austausch von detaillierten, z.T. exklusiven Informationen, die auf anderem Wege nur mit hohem Kosten- bzw. Zeitaufwand zu beschaffen wären. Der Arbeitssuchende kann sich so ein umfassendes Bild vom zukünftigen Arbeitsplatz und den an ihn gerichteten Qualifikationsanforderungen machen; der Arbeitgeber ist in der Lage, sich von der Eignung des Bewerbers im Vorfeld der Einstellung zu überzeugen, und minimiert so das Risiko einer falschen Personalentscheidung. Gerade die



Besetzung der attraktivsten Arbeitsplätze, deren Einrichtung mit einem hohen Investitionsaufwand verbunden ist, erfordert präzise Informationen, die nur über informelle Kontakte einzuholen sind (vgl. Noll 1985:283ff.). Dieser Weg der Stellenfindung scheint somit eine optimale Allokation der Arbeitskraft zu garantieren.

Tabelle 6: Arbeitsstellenvergleich (Angaben in %)

Vergleich der Arbeitsstellen nach ...	Beschäftigte (informeller Suchweg)			Beschäftigte (formeller Suchweg)			alle Beschäftigte		
	+ <sup>27</sup>	- <sup>28</sup>	+ <sup>29</sup>	+	-	+ -	+	-	+ -
Verdienst	44,4	33,3	22,2	40,0	35,0	25,0	41,4	34,5	24,1
Art der Tätigkeit	33,3	11,1	55,6	45,0	10,0	45,0	41,4	10,3	48,3
Aufstiegsmöglichkeiten	11,1	66,7	22,2	25,0	25,0	50,0	20,7	37,9	41,4
Arbeitsbelastung	22,2	44,4	33,3	45,0	20,0	35,0	37,9	27,6	34,5
Länge des Arbeitsweges	66,7	22,2	11,1	20,0	35,0	45,0	34,5	31,0	34,5
Arbeitszeitregelung	44,4	22,2	33,3	50,0	15,0	35,0	48,3	17,2	34,5
Betriebl. Sozialleistungen	11,1	33,3	55,6	20,0	30,0	50,0	17,2	31,0	51,7
Arbeitsplatzsicherheit	11,1	33,3	55,6	10,0	55,0	35,0	10,3	48,3	41,4

Darüber hinaus haben sich formelle Wege der Stellensuche aus einem weiteren Grunde als vorteilhafter erwiesen. Sie führten häufiger zum Abschluß von unbefristeten Arbeitsverhältnissen, als dies bei informellen Vorgehensweisen der Fall war (formelle Wege: 61,9%; informelle Wege: 55,6%).

Für die Wahl informeller Wege spricht, daß sie die Rückkehr ins Berufsleben offenkundig beschleunigen. Personen, die diese Wege beschritten haben, waren durchschnittlich 9,7 Monate arbeitslos, wohingegen die alternativen, formellen Wege die berufliche Reintegration zusätzlich um durchschnittlich 2,4 Monate verzögert haben.

Die empirischen Befunde bestätigen somit keineswegs die Annahme, daß Verfügbarkeit und Einsatz sozialen Kapitals bei der Arbeitssuche für berufliche Aufstiegsprozesse von entscheidender Bedeutung ist. Im Gegenteil, die präsentierten Ergebnisse können auch so interpretiert werden, daß Personen, die in ihrem sozialen Netz eingebunden sind und es bei der Jobsuche aktivieren, der Gefahr unterliegen, sich in diesem Netz zu verstricken. Die Chance, sich über Freunde den Weg nach oben bahnen zu können, ist offenkundig gering. Informelle Beziehungen würden somit nicht als Katalysatoren sozialer Mobilität wirksam werden, sondern sind eher als weitere Ursache sozialer Schließungstendenzen zu begreifen.

Bisher durchgeführte Studien haben ebenfalls Zweifel an der Richtigkeit des von Granovetter postulierten Zusammenhangs aufkommen lassen. Campbell und Rosenfeld (1985) haben keine einkommens- und statusmäßigen Unterschiede zwischen kontaktvermittelten und über formelle Wege besetzte Jobs feststellen können. Reid (1972) hat für ein britisches Sample von Arbeitslosen sogar eine höhere Abstiegsquote im Falle einer Kontaktvermittlung festgestellt. Blaschke kam nach Auswertung des IAB/BIBB-Datensatzes von 1985 zu einem ähnlichen Ergebnis: Waren Freunde bei der Arbeitsplatzsuche behilflich, so konnten sich die Probanden durch den Arbeitsplatzwechsel

<sup>27</sup> D.h. verbessert.

<sup>28</sup> D.h. verschlechtert.

<sup>29</sup> D.h. unverändert.



beruflich weniger verbessern, als wenn sie formelle Wege beschritten hätten (vgl. Blaschke 1987:178).

### 10. Die Struktur des sozialen Beziehungsnetzes

42,6% der Untersuchungsteilnehmer haben bei ihrer Arbeitsplatzsuche die Hilfe von Bekannten und/oder Verwandten in Anspruch genommen. Die Hilfe bestand meist darin, Informationen über offene Stellen weiterzugeben. In weniger zahlreichen Fällen wurden Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern hergestellt bzw. Empfehlungen zugunsten der Arbeitssuchenden ausgesprochen.

Die Befragten haben insgesamt 54 Personen benannt, die sich entsprechend hilfsbereit gezeigt hatten. Unter jenen Personen, die ihre Unterstützung angeboten haben, überwogen Männer (64,8%) und verheiratete Personen (52,8%). Sie waren mehrheitlich (61,1%) nicht mit den Arbeitssuchenden verwandt; allerdings waren die meisten von ihnen (84,4%) schon vor der Arbeitsplatzsuche mit den Befragten freundschaftlich verbunden. Nur wenige (14,8%) waren nicht erwerbstätig, die Erwerbstätigen waren in der Regel (91,3%) abhängig beschäftigt.

Die folgende Tabelle 7 gibt einen Überblick darüber, aus welchen Lebenszusammenhängen die für die spätere Arbeitsplatzsuche relevanten Beziehungen entstanden sind.

**Tabelle 7: Entstehungsort der für die Jobsuche wichtigen Kontakte<sup>30</sup>**

Lebensbereich	Unterstützung leistende Personen (in %)
Verwandtschaft	38,9
Ehemaliger Arbeitsbereich (Arbeitskollegen, Geschäftskunden)	22,3
Früherer Ausbildungsbereich (Hochschul-)Lehrer oder Schüler/Student)	11,1
Nachbarschaft	9,3
Zukünftige Arbeitsstätte (Angestellte des Unternehmens)	7,4
Sonstige Bereiche	3,7

Im zurückliegenden Berufsleben ist fast jede vierte später hilfreiche Beziehung (22,3%) begründet worden. Mit deutlichem Abstand dazu folgen die Bereiche „Frühere Ausbildung“ (11,1%), „Nachbarschaft“ (9,3%) und „zukünftige Arbeitsstätte“ (7,4%). Größte Bedeutung wird allerdings der Verwandtschaft beigemessen. 38,9% aller Personen, die informelle Wege bei der Arbeitsplatzsuche beschritten hatten und darüber berichteten, hatten Verwandte eingeschaltet, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

<sup>30</sup> Lebensbereiche 2 (ehem. Arbeitsbereich) bis 6 (sonstige Bereiche) sind keine exklusiven Kategorien. Mehrfachnennungen waren möglich, kamen allerdings selten vor.

Im übrigen nahmen Arbeiter in viel stärkerem Maße als Angestellte die Hilfe der Verwandtschaft in Anspruch, wenn sie einen Job suchten. In 47,4% aller Fälle waren sie verwandtschaftlich mit den hilfsbereiten Personen liiert. Demgegenüber waren Verwandte in wesentlich geringerem Maße (29,6%) in die Arbeitsplatzsuche von Angestellten involviert (siehe Tabelle 8).

**Tabelle 8: Das Unterstützungspotential von Arbeitern und Angestellten  
(Angaben in %)**

<b>Merkmale der Helfer</b>	<b>Arbeiter</b>	<b>Angestellte</b>
<b>Geschlecht</b>		
männlich	78,9	55,6
weiblich	21,1	44,4
<b>Familienstand</b>		
ledig	22,2	44,4
verheiratet	66,7	48,1
<b>verwandt</b>		
ja	47,4	29,6
nein	52,6	70,4

Die milieuspezifische Ausprägung des Unterstützungspotentials ist bei Berücksichtigung weiterer Merkmale deutlich erkennbar:

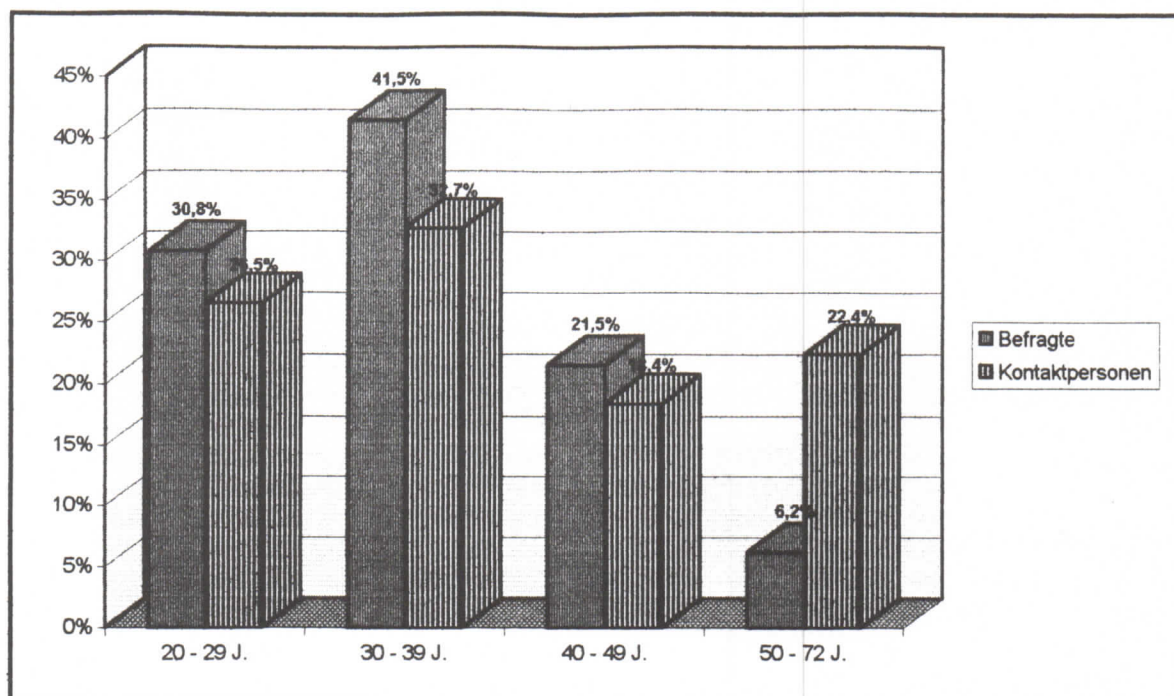
Arbeiter wandten sich in ihrem Bestreben nach beruflichem Fortkommen mehr als Angestellte an verheiratete Personen, meist männlichen Geschlechts. Im Hinblick auf die Altersstruktur des sozialen Umfelds sind keine größeren Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten erkennbar.

#### **11. Das Verhältnis der Befragten zu den hilfsbereiten Personen - geprägt von sozialer Distanz oder Nähe?**

Die Befragungsteilnehmer haben auf der Suche nach Arbeit überwiegend Personen, die älter waren als sie selbst, eingeschaltet. So finden sich unter den hilfsbereiten Personen sehr viele 50- bis 72jährige; weit mehr, als unter den Befragten selbst. Abbildung 2 zeigt die Altersverteilung der Befragten und der sie unterstützenden Personen.

Ältere Personen mit langjähriger Berufserfahrung haben im Laufe ihres Arbeitslebens Beziehungen zu Kollegen oder Geschäftspartnern aufbauen können, die selbst zu einem späteren Zeitpunkt noch aktivierbar sind. Das macht sie im Vergleich zu jüngeren Berufstätigen als Mittler, die den Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern herstellen können, so interessant, weil für beide Seiten vertrauenswürdig.



Abbildung 2: Altersverteilung der Befragten<sup>31</sup> und ihrer Helfer

Wie oben geschildert, waren unter den Kontaktpersonen Männer zahlreicher als Frauen vertreten; doch für die Gruppe der Befragten, die informelle Wege der Stellensuche nutzten, ist die Verteilung nach Geschlecht noch unausgewogener. 73,5% der Befragten waren Männer; somit ist das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern unausgewogener als in der Gruppe der Kontaktpersonen, die bei der Jobsuche Hilfe geleistet haben. Männer waren in dieser Gruppe mit einem Anteil von 64,8% vertreten.

Fast die Hälfte aller Befragten (48,5%), die „Beziehungen“ eingesetzt hatten, zählte zu den Ledigen. Die sozialen und finanziellen Folgeprobleme der Arbeitslosigkeit lassen einerseits viele Ehen scheitern, andererseits erschweren sie den Aufbau fester Partnerschaften (vgl. Wacker 1976:77; Weiland 1933:44ff.; Komarovskij 1940:50ff.). Ledige bzw. Alleinstehende findet man deshalb unter Arbeitssuchenden in höherem Maße, als es ihrem Anteil in der allgemeinen Bevölkerung entspricht. Da bei der Jobsuche vornehmlich Berufstätige, die über beruflich bedingte Einflußmöglichkeiten verfügen, um Unterstützung gebeten werden, gibt es unter ihnen, wie es im übrigen auch den Proportionen in der allgemeinen Bevölkerung entspricht, mehr verheiratete (52,8%) als ledige (34,0%) Personen.

Als Mittler bevorzugten die Befragten eher Personen, die einen höheren Berufsstatus hatten als sie, bevor sie arbeitslos wurden. Im direkten Vergleich waren den Jobsuchenden 18 von 41 Kontaktpersonen statusmäßig überlegen. Lediglich zehn Kontaktpersonen hatten einen niedrigeren beruflichen Status. Bleiben die verwandtschaftlichen Beziehungen unberück-

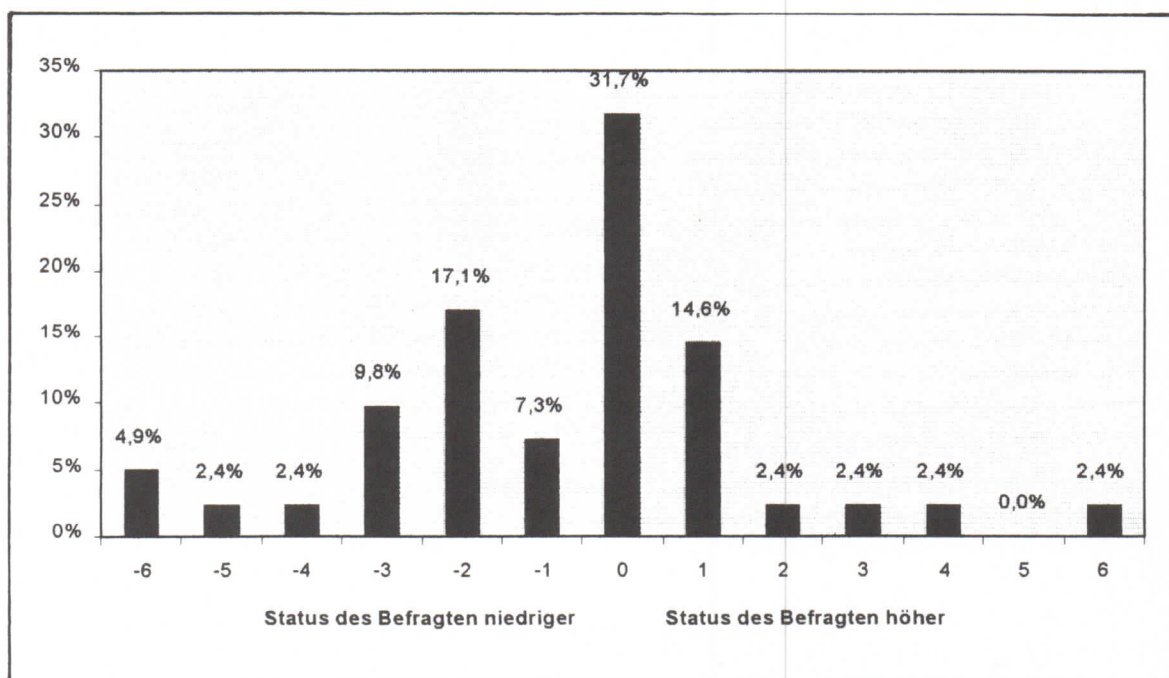
<sup>31</sup> Gemeint sind die Befragten, die auch informelle Wege der Stellensuche beschritten haben.

sichtigt, so war die Intervention statushöherer Personen zugunsten der Jobsuchenden nicht der Regelfall, sondern die Ausnahme. Die Abbildung 3 (siehe unten) zeigt die Verteilung der statusmäßigen Unterschiede zwischen Befragten und den bei der Jobsuche hilfsbereiten Personen.

Aus der Sicht der Befragten zeichneten sich 31,7% ihrer Beziehungen dadurch aus, daß es keine Unterschiede zwischen ihnen und ihren Partnern hinsichtlich des Berufsstatus gab. Überlegen fühlten sich die Befragten gegenüber den hilfsbereiten Personen in 24,2% aller Fälle. In allen übrigen Fällen (43,9%) nahmen die Befragten die Hilfe von statushöheren Personen in Anspruch, um von deren erweiterten Einflußmöglichkeiten gegebenenfalls beruflich profitieren zu können.

Gleichwohl kann keine Rede davon sein, daß vorzugsweise statusmäßig überlegene Personen in der Lage sind, die Rückkehr ins Berufsleben zu ebnen. In den Fällen, in denen mit Hilfe von Freunden oder Bekannten Arbeitsstellen gefunden wurden, befanden sich nämlich Befragte und ihre Helfer statusmäßig (im Durchschnitt) auf gleichem Niveau.

**Abbildung 3: Verteilung der Berufsstatusdifferenzen zwischen Befragten und ihren Kontaktpersonen**



Ohne Ausnahme waren diejenigen, die den Befragten zu einem Job verholfen haben, berufstätig. Sie waren meist nicht mit den Befragten verwandt, jedoch mehrheitlich mit diesen befreundet. Sie können somit nicht zu den entfernten Bekannten gerechnet werden, denen nach Wegeners (1987) Einschätzung eine Schlüsselrolle bei der Vergabe von attraktiven Arbeitsplätzen zukommt, falls sie den Jobsuchenden statusmäßig überlegen sind. Und in der Tat haben sich die Befragten vorzugsweise an Personen mit höherem



Berufsstatus gewandt. Doch die entscheidende Hilfe zum beruflichen Neuanfang haben sie entgegen der Annahme Wegeners von ihnen ebenbürtigen Personen erhalten, mit denen sie meist freundschaftlich verbunden waren. Dieser Freundschaftsdienst setzte allerdings keinen beruflichen Aufstiegsprozeß in Gang, wie der Arbeitsstellenvergleich in Kapitel 9 zeigt. Die Ergebnisse der Datenanalyse entsprechen in diesem Fall Wegeners Erwartungen, daß gute Freunde im besten Fall innerhalb des Niveaus, auf dem der Jobsuchende steht, vermitteln (vgl. Wegener 1987:289ff.).

Das bedeutet wiederum nicht, daß informelle Wege der Stellensuche besser gemieden werden sollten, weil die Möglichkeit besteht, daß sie im Vergleich zu den formellen Wegen beruflichen Aufstieg eher verhindern. Arbeitslose sind gegenüber Beschäftigten in jedem Fall benachteiligt, weil ihnen aufgrund eines meist dezimierten Bekanntenkreises die Option, bei der Arbeitsplatzsuche auf die Hilfe von Bekannten und Freunden zurückzugreifen, nur in eingeschränktem Maße offensteht.

Im übrigen zeigte sich, daß Freundschaftsdienste bei der Jobsuche besonders dann zum Erfolg führen, wenn sie nicht nur darin bestehen, Informationen über offene Stellen zu beschaffen. Von entscheidender Bedeutung ist es, wenn der Freund als Mittler zum neuen Arbeitgeber auftritt oder gar eine Empfehlung zugunsten des Jobsuchenden ausspricht.

## **12. Bestimmungsfaktoren der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit**

Wenn über Maßnahmen zur Bekämpfung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit gestritten wird, fehlt es meist an empirisch abgesicherten Erkenntnissen über Ursachen und Begleiterscheinungen dieses gesellschaftlichen Problems.

Theoretisch lassen sich zwar eine Reihe von möglichen Einflußfaktoren, die Arbeitslosigkeit begünstigen können, ausmachen; doch deren relative Bedeutung bleibt oft unbestimmt. Dies hat Auswirkungen auf die Entwicklung von Gegenstrategien; besonders dann, wenn diese - der Segmentation auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragend - gruppenspezifisch ausgerichtet sein sollen.

Die Statistik setzt methodische Verfahren ein, um die in der Realität anzutreffende Komplexität von Wirkungszusammenhängen adäquat erfassen zu können. Die logistische Regressionsanalyse ist ein solches multivariates Verfahren, mit dem der Vorhersagewert verschiedener Einflußfaktoren für das Auftreten eines Ereignisses, z.B. der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, bestimmt werden kann.

Elf Faktoren gingen als unabhängige Variablen in die vorliegende Analyse ein. Nach inhaltlichen Gesichtspunkten gebündelt, repräsentieren sie sechs mögliche Ursachenfelder der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit.

Die individuelle Planung von Bewerbungsaktivitäten verschafft dem einzelnen die Möglichkeit, direkt auf seine beruflichen Chancen Einfluß zu nehmen. Exemplarisch für alle Handlungsoptionen bei Bewerbungen sollen die Variablen „Bewerbungen pro Monat“ und „Einsatz sozialer Kontakte“ ausgewählt und dem Ursachenfeld 1 zugeordnet werden.

„Geschlecht“, „Alter“ und „Staatsangehörigkeit“ sind natürliche, also zugeschriebene Merkmale, die analytisch ebenfalls Berücksichtigung finden. Sie bilden eine eigenständige Gruppe von Einflußfaktoren (Ursachenfeld 2). Selbstverständlich fungieren die natürlichen Merkmale nicht als Ursache von Arbeitslosigkeit im engeren Sinne. Die Träger bestimmter, durch eigene Anstrengungen nicht veränderbarer Merkmalsausprägungen unterliegen allerdings einem erhöhten Risiko, bei knappem Arbeitsplatzangebot vom Arbeitsmarkt verdrängt zu werden. Doch letztlich kann ein Urteil über die Wirkung der zugeschriebenen Merkmale erst abgegeben werden, wenn alle Randbedingungen (z.B. Beschäftigungs- und Wirtschaftssektoren, Teil- und Vollzeitstellen, Konjunktur etc.) bekannt sind.

Im September 1996 waren im Arbeitsamtsbezirk Duisburg Männer stärker als Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote der Männer lag bei 16,8%, die der Frauen bei 15,4%. Unter Jugendlichen, die noch keine 20 Jahre alt waren, grassierte die Arbeitslosigkeit besonders. Die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe lag bei 20,7%.

Die Variablen „Schulbildung“ und „Berufsausbildung“ zählen zu den erworbenen Merkmalen und sollen einem weiteren eigenständigen Ursachenfeld (3) zugerechnet werden.

In die Analyse gingen des weiteren spezielle persönliche Risikofaktoren (Ursachenfeld 4) ein. So können die Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigt sein, wenn die Arbeitsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkt (Variable „Eingeschränkte Arbeitsfähigkeit“) ist bzw. wenn jemand zum wiederholten Male arbeitslos (Variable „Mehrfacharbeitslosigkeit“) geworden ist.

Mit Erfassung der Erwartungen, die an den neuen Arbeitsplatz geknüpft werden, findet die psychologische Dimension der Arbeitslosigkeit Berücksichtigung (Variable "Erwartungshaltung", Ursachenfeld 5).

Und nicht zuletzt ist in Rechnung zu stellen, daß strukturelle und konjunkturelle Entwicklungen der Wirtschaft das Beschäftigungspotential der einzelnen Branchen determinieren. Jede Erwerbsperson unterliegt somit einem berufsgruppenspezifischen Arbeitslosigkeitsrisiko (Ursachenfeld 6). Definitionsgemäß ist das „berufsbedingte Risiko“ der Quotient aus der Zahl der registrierten Arbeitslosen und der Zahl der offenen Stellen, ermittelt für jede einzelne von der Bundesanstalt für Arbeit klassifizierte Berufsgruppe (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1988) im Arbeitsamtsbezirk Duisburg.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Das berufsbedingte Arbeitslosigkeitsrisiko wurde berechnet nach Daten des Arbeitsamtes Duisburg vom September 1996.



In der folgenden Übersicht sind noch einmal alle unabhängigen Variablen aufgelistet, die in die Analyse eingingen:

**Handlungsoptionen (1)**

- Bewerbungen pro Monat
- Einsatz sozialer Kontakte

**Natürliche Merkmale (2)**

- Geschlecht
- Alter
- Staatsangehörigkeit

**Erworbene Merkmale (3)**

- Schulbildung
- Berufsausbildung

**Individuelle Risikofaktoren (4)**

- Eingeschränkte Arbeitsfähigkeit
- Mehrfacharbeitslosigkeit

**Psychologische Disposition (5)**

- Erwartungshaltung

**Risiko der Berufsgruppe (6)**

- Berufsbedingtes Risiko

Nach einer statistischen Vorselektion, bei der die Variablen mit der geringsten Erklärungskraft ausgeschieden waren, enthielt das zu testende Anfangsmodell die unabhängigen Variablen „Bewerbungen pro Monat“, „Alter“, „Staatsangehörigkeit“, „Schulbildung“, „Erwartungshaltung“ und „berufsbedingtes Risiko“. Tabelle 9 zeigt das Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für dieses Anfangsmodell.

**Tabelle 9: Bestimmungsfaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das Anfangsmodell**

Variable	B	Wald	Sig
Bewerbungen pro Monat	- 0,1392	3,3464	0,0674
Berufsbedingtes Risiko	0,0251	1,8004	0,1797
Staatsangehörigkeit *	- 10,4527	0,0476	0,8273
Alter *		2,7236	0,2562
Kategorie 1	9,7995	0,0419	0,8379
Kategorie 2	- 1,7237	2,6874	0,1011
Erwartungshaltung *		3,7545	0,1530
Kategorie 1	0,6868	0,3542	0,5518
Kategorie 2	2,0047	3,3993	0,0652
Schulbildung *		0,1801	0,9807
Kategorie 1	8,0985	0,0024	0,9607
Kategorie 2	0,2349	0,0573	0,8108
Kategorie 3	- 0,4207	0,1365	0,7118
Konstante	0,8596	0,0004	0,9836

- \* Die mit einem Sternchen versehenen Variablen sind kategoriale Variablen, bei denen - falls sie mehr als zwei Ausprägungen haben - nicht nur der Gesamteffekt, sondern auch die Effekte einzelner Kategorien getestet wurden.<sup>33</sup>

Schrittweise wurden Variablen, deren Einfluß nach dem Kriterium der Wald-Statistik in nicht ausreichendem Maße abgesichert war, aus dem Anfangsmodell ausgeschlossen.<sup>34</sup> Nach der Optimierung enthielt das Modell neben der Konstante einzig die erklärende Größe „Bewerbungen pro Monat“. Die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse für das optimierte Modell sind Tabelle 10 zu entnehmen.

Allein der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Bewerbungsaktivitäten („Bewerbungen pro Monat“) und der Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit erwies sich somit als statistisch signifikant. Langzeitarbeitslose zeigten nur wenig Bereitschaft, ihre beruflichen Chancen durch entsprechende Bewerbungsaktivitäten zu verbessern. Dies muß nicht unbedingt die Ursache ihrer mißlichen Lage sein, doch könnte die bei ihnen festgestellte Passivität ihre Langzeitarbeitslosigkeit (endgültig) besiegeln.

**Tabelle 10: Bestimmungsfaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das optimierte Modell**

Variable	B	Wald	Sig
Bewerbungen pro Monat	- 0,1793	7,8828	0,0050
Konstante	1,6664	19,3672	0,0000

Arbeitslose durchlaufen nach einer Modellkonzeption von Friedrich und Wiedemeyer (1994:41) vier Phasen. Nach dem ersten Schock bei Eintritt der Arbeitslosigkeit (Phase 1) folgt eine aktive Phase der Stellensuche, die noch von Optimismus geprägt ist (Phase 2). Bei andauernder Arbeitslosigkeit stellt sich eine pessimistische Grundstimmung ein. Das aufgrund der beruflichen Erfolglosigkeit verminderte Selbstwertgefühl wird zu einem zusätzlichen Hindernis für die berufliche Reintegration (Phase 3). Schließlich fallen langfristig Arbeitslose in völlige Resignation (Phase 4). Langzeitarbeitslose, die nicht mehr an ihre berufliche Zukunft glauben, werden in ihren Bewerbungsaktivitäten nachlassen und diese letztlich ganz einstellen (vgl. Strasser, Gröhnke et al. 1996:218ff).

In einem weiteren Analyseschritt sollte geklärt werden, welche Faktoren die Entstehung von Arbeitslosigkeit begünstigen bzw. zusammen mit Arbeitslosigkeit auftreten. Ausgangspunkt war wieder das Modell mit den unabhängigen Variablen „Bewerbungen pro Monat“,

<sup>33</sup> Zu diesem Zweck wurden bei den Variablen „Alter“, „Erwartungshaltung“ und „Schulbildung“ Helmert-Kontraste, bei der Variablen „Staatsangehörigkeit“, die lediglich zwei Merkmalsausprägungen aufweist, der Simple-Kontrast gebildet.

<sup>34</sup> Variablen wurden aus dem Anfangsmodell eliminiert, wenn das fünfprozentige Signifikanzniveau überschritten wurde.



„Alter“, „Staatsangehörigkeit“, „Schulbildung“, „Erwartungshaltung“ und „berufsbedingtes Risiko“. Überprüft wurde die Bedeutung dieser potentiellen Einflußfaktoren für das „Auftreten von Arbeitslosigkeit“ (abhängige Variable). Tabelle 11 liefert die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse für das Anfangsmodell.

**Tabelle 11: Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das Anfangsmodell**

Variable	B	Wald	Sig
Bewerbungen pro Monat	- 0,0272	1,5583	0,2119
Berufsbedingtes Risiko	0,0192	2,3837	0,1226
Staatsangehörigkeit *	- 1,6080	3,7881	0,0516
Alter *		5,1995	0,0743
Kategorie 1	1,9334	5,1393	0,0234
Kategorie 2	0,3028	0,2155	0,6425
Erwartungshaltung *		8,7750	0,0124
Kategorie 1	1,5229	3,9323	0,0474
Kategorie 2	1,6159	5,7237	0,0167
Schulbildung *		5,1946	0,1581
Kategorie 1	6,4034	0,0112	0,9156
Kategorie 2	1,7175	4,7179	0,0298
Kategorie 3	0,1411	0,0363	0,8488
Konstante	2,3561	0,0243	0,8761

\* Die mit einem Sternchen versehenen Variablen sind kategoriale Variablen, bei denen - falls sie mehr als zwei Ausprägungen haben - nicht nur der Gesamteffekt, sondern auch die Effekte einzelner Kategorien getestet wurden.

Durch schrittweise Optimierung des Modells wurden die Merkmale „Schulbildung“ und „Erwartungshaltung“ herausgefiltert, deren Einflüsse auf die abhängige Variable sich als statistisch signifikant erwiesen (siehe Tabelle 12).

**Tabelle 12: Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit - Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse für das optimierte Modell**

Variable	B	Wald	Sig
Erwartungshaltung *		6,6392	0,0362
Kategorie 1	0,9429	2,8322	0,0924
Kategorie 2	1,1222	4,4841	0,0342
Schulbildung *		31,4511	0,0000
Kategorie 1	- 5,3771	29,7801	0,0000
Kategorie 2	1,1851	4,3620	0,0367
Kategorie 3	1,1108	4,4364	0,0352

\* Die mit einem Sternchen versehenen Variablen sind kategoriale Variablen, bei denen - falls sie mehr als zwei Ausprägungen haben - nicht nur der Gesamteffekt, sondern auch die Effekte einzelner Kategorien getestet wurden.

Arbeitslose stellten im Vergleich zu Beschäftigten allerdings nicht etwa zu hohe Ansprüche an den zukünftigen Arbeitsplatz. Sie waren im Gegenteil viel eher als Beschäftigte bereit, Einbußen gegenüber ihrer letzten Arbeitsstelle hinzunehmen. 30,4% von ihnen würden eine neue Arbeitsstelle auch dann akzeptieren, wenn sie sich beruflich verschlechtern würden. Gleiches behaupteten von den zur Zeit Beschäftigten lediglich 18,5%. Arbeitslose haben offenkundig aufgrund der ungünstigen Situation, in der sie sich befanden, ihr Anspruchsniveau gesenkt.

Die statistische Signifikanz des Einflußfaktors „Schulbildung“ ist ebenfalls nicht außergewöhnlich und ein Beleg dafür, daß der Qualifikation des einzelnen bei der Verteilung von Arbeitsmarktchancen eine hohe Bedeutung zukommt.



### Resümee

Zu Beginn des Jahres 1996 wurde die Studie „Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen“ (Gröhnke, Strasser et al. 1996) publiziert. Die Ergebnisse dieser empirischen Untersuchung waren ein Beleg für die gravierenden sozialen Folgewirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Auch wenn Arbeitslosigkeit nicht zwangsläufig soziale Isolation nach sich zieht, so ist doch mit ernsthaften Deformationen des sozialen Beziehungsgefüges zu rechnen. Dies bleibt nicht ohne Konsequenzen für die beruflichen Reintegrationschancen der Betroffenen. Denn Arbeitslose verfügen bei der Suche nach einer neuen Stelle nicht in gleichem Maße wie Beschäftigte über „soziales Kapital“. Berufstätigen gelingt es nicht selten, sich mit Hilfe von Bekannten in eine bessere berufliche Position zu bringen.

Die Brisanz der Ergebnisse, die die im vergangenen Jahr publizierte Studie zutage förderte, hat die Notwendigkeit weiterer Forschungsarbeiten sichtbar werden lassen. Das Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit sollte einen Beitrag dazu leisten, das Steuerungspotential von Arbeitslosen im Hinblick auf ihre berufliche Reintegration auszuloten.

Da Arbeitslosen informelle Wege der Stellensuche nur in eingeschränktem Umfang offenstehen, sind sie um so mehr auf die Qualität institutionalisierter Formen der Stellensuche angewiesen. Die Informationsangebote von Presse und Arbeitsamt werden auch zweifellos eifrig genutzt. Und doch hatten drei Viertel der Befragten das Gefühl, bei ihren Bemühungen keine Unterstützung erhalten zu haben. Um Präzision ihres Statements gebeten, führten sie dieses Gefühl mangelhafter Unterstützung nicht etwa darauf zurück, daß ihnen der Rückhalt von Bekannten und Verwandten gefehlt hätte. Das Unbehagen der Befragten richtete sich nicht gegen ihr soziales Umfeld, und auch die Angebote der Presse wurden positiv gewürdigt. Die Kritik richtete sich gegen die öffentliche Arbeitsvermittlung, der es offenbar noch nicht gelungen zu sein scheint, gegenüber ihren Klienten als Dienstleistungsinstitution aufzutreten.

Das Produkt einer solchen kundenorientierten Einrichtung, die Aufbereitung von Arbeitsmarktinformationen, ist schon heute sehr gefragt, wie die Datenanalyse zeigt. Zu recht, denn das Arbeitsamt hat bei knapp einem Drittel aller Stellenbesetzungen die entscheidenden Tips geliefert. Damit liegt das Arbeitsamt noch vor der Presse auf dem Spitzenplatz.

Die erfolgreichen Jobsucher haben im übrigen keine anderen Prioritäten hinsichtlich der Nutzung verschiedener Informationsquellen erkennen lassen als die Befragten, denen die Rückkehr ins Berufsleben bisher versagt blieb. Erfolg oder Mißerfolg bei der Jobsuche ist also keine Frage der Favorisierung bestimmter Suchwege.

Stellenanzeigen in der Presse und Tips des Arbeitsamtes waren für Bewerbungen wesentlich ergiebiger als die Hinweise aus dem sozialen Umfeld. Gleichwohl haben die Hinweise von Bekannten und Verwandten und ganz besonders die Tips von ehemaligen Arbeitskollegen offenkundig einen höheren Informationswert; die Erfolgsquote von Bewerbungen, die mit Hilfe sozialer Kontakte zustande kamen, ist nämlich vergleichsweise am höchsten. Als vorteilhaft hat sich der Einsatz sozialer Kontakte auch insofern erwiesen, als die berufliche

Reintegration der Befragten auf diesem Weg beschleunigt worden ist; doch als Königsweg kann man diese Art der Stellensuche nicht bezeichnen. Sozialen Aufstieg eröffnen eher formelle Wege der Arbeitsplatzsuche, wie die Datenanalyse zeigt.

Das Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse macht auf ein ernst zu nehmendes Problem aufmerksam. Von einer Vielzahl möglicher Ursachen korrelierte einzig der Grad an Bewerbungsaktivitäten („Bewerbungen pro Monat“) mit dem Ereignis „Langzeitarbeitslosigkeit“. Langzeitarbeitslose und auch ungelernete bzw. angelernte Arbeiter haben sich deutlich weniger oft beworben als die erfolgreichen Jobsucher. Es ist nicht auszuschließen, daß hier anfänglich kein kausaler Zusammenhang vorlag. Doch das problematische Bewerbungsverhalten, das möglicherweise auf eine Entmutigung nach vielen erfolglosen Bewerbungsversuchen zurückgeht, besiegelt die Langzeitarbeitslosigkeit, wenn es beibehalten wird.

Dieser Entwicklung sollte das Arbeitsamt nicht tatenlos zusehen und mit einem zielgruppengerechten Angebot an Bewerbungstrainings gegensteuern, um der Gefahr vorzubeugen, daß sich Langzeitarbeitslose in ihrer Chancenlosigkeit einrichten.



**Literaturverzeichnis**

- Alchian, A.** (1970): Information Costs, Pricing and Resource Unemployment. In: Phelps, E.: Microeconomic Foundations of Unemployment and Inflation Theory, New York, S. 27ff.
- Becker, G.** (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York
- Blaschke, D.** (1987): Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. Wie Beschäftigte, die den Arbeitgeber wechselten, ihre neue Stelle fanden. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, S. 164ff.
- Brinkmann, Ch.** (1987): Wege der Arbeitssuche und Wiederbeschäftigung Arbeitsloser. In: Deeke, A.; Fischer, J. und U. Schumm-Garling (Hg.): Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß (SAMF-Arbeitspapier 1987-3), Paderborn, S. 132ff.
- Bundesanstalt für Arbeit** (Hg., 1988): Klassifizierung der Berufe, Nürnberg
- Campbell, K. und R. Rosenfeld** (1985): Job Search and Job Mobility - Sex and Race Differences. In: Simpson, R. und I. Simpson (Hg.): Research in the Sociology of Work, Greenwich, S. 147ff.
- Deeke, A.** (1991): Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt a.M./N.Y.
- Friedrich, H. und M. Wiedemeyer** (1994): Arbeitslosigkeit - ein Dauerproblem im vereinten Deutschland? Dimensionen, Ursachen, Strategien, Opladen
- Graaf, N. de und H. Flap** (1988): With a little help from my friends. In: Social Forces, Jg. 67, Heft 2, S. 452ff.
- Granovetter, M.** (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, Jg. 78, S. 1360ff.
- Granovetter, M.** (1974): Getting a Job, Cambridge
- Gröhnke, K.; Strasser, H. et al.** (1996): Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen, Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, Nr. 2/96, Duisburg
- Gröhnke, K. und Th. Bongartz** (1997): Soziale Isolation bei Langzeitarbeitslosen? Eine netzwerkanalytische Betrachtung. In: Klein, G. und H. Strasser (Hg.): Schwer vermittelbar, Opladen, S. 197ff.
- Habich, R.** (1984): Berufliche Plazierung. In: Glatzer, W. und W. Zapf (Hg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik, Frankfurt a.M./N.Y., S. 345ff.

- Hodge, R. und H. Strasser** (Hg., 1993): Change and Strain in Social Hierarchies: Theory and Method in the Study of Status Inconsistency, New Delhi
- Klems, W. und A. Schmid** (1990): Langzeitarbeitslosigkeit: Theorie und Empirie am Beispiel des Arbeitsmarktes Frankfurt am Main, Berlin
- König, H.** (1979): Job-Search-Theorien. In: Bombach, G.; Gahlen, B. und A. Ott (Hg.): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik, Tübingen, S. 63ff.
- Komarovsky, M.** (1940): The Unemployed Man and his Family, New York
- Lin, N.; Ensel, W. und J. Vaughn** (1981): Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. In: American Sociological Review, Jg. 46, S. 393ff.
- Marsden, P. und J. Hurlbert** (1986): Social Resources and Mobility Outcomes - A Replication and Extension. In: Social Forces, Jg. 66, Heft 4, S. 1038ff.
- Noll, H.-H.** (1985): Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung. In: Knepel, H. und R. Hujer (Hg.): Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt a.M., S. 275ff.
- Parnes, H.** (1954): Research on Labor Mobility, New York
- Parnes, H. et al.** (1970): Career Thresholds, Vol.1, Washington
- Preisendörfer, P. und Th. Voss** (1988): Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. In: Soziale Welt, Jg. 39, Heft 1, S. 104ff.
- Rees, A.** (1966): Labor Economics: Effects of More Knowledge, Information Networks in Labor Markets. In: The American Economics Review, Jg. 56, S. 559ff.
- Reid, G.** (1972): Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods. In: Industrial and Labor Relations Review, Jg. 25, S. 479ff.
- Reynolds, L.** (1951): The Structure of Labor Markets, New York
- Shultz, T.** (1961): Investment in Human Capital. In: American Economic Review, Jg. 51
- Stigler, G.** (1962): Information in the Labor Market. In: Journal of Political Economy, Jg. 20
- Strasser, H. und J. Goldthorpe** (Hg., 1985): Die Analyse sozialer Ungleichheit: Tradition, Erneuerung, Innovation, Opladen
- Strasser, H.; Gröhnke, K. et al.** (1996): Arbeitslos in Duisburg: Evaluation von Modellmaßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, Duisburg



**Strasser, H.** und **S. Randall** (1979): Einführung in die Theorien des sozialen Wandels, Neuwied u.a.

**Tazelaar, F.** und **M. Sprengers** (1985): Arbeitslosigkeit und soziale Isolation. Ein vergleichender Test der Statusinkonsistenztheorie und der Theorie mentaler Inkongruenzen. In: Büschges, G. und W. Raub (Hg.): Soziale Bedingungen - Individuelles Handeln - Soziale Konsequenzen, Frankfurt a. M., S. 181ff.

**Wacker, A.** (1976): Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen, Frankfurt a.M.

**Wegener, B.** (1987): Vom Nutzen entfernter Bekannter. In: KZfSS, Jg. 39, S. 278ff.

**Wegener, B.** (1989): Soziale Beziehungen im Karriereprozeß. In: KZfSS, Jg. 41, S. 270ff.

**Weiland, R.** (1933): Kinder von Arbeitslosen, Schriftenreihe des Deutschen Archivs für Jugendwohlfahrt, Heft 11

**Windolf, P.** und **H.-W. Hohn** (1984): Arbeitsmarktchancen in der Krise, Frankfurt a.M./N.Y.

## **Anhang**



## **Fragebogen**

### **„Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen“**

Auskunft erteilt: Herr Gröhnke, Tel. 0203/376041

## Befragung

### „Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen“

#### Ziel der Befragung

Arbeitslosigkeit ist unverändert ein bedrückendes, gesellschaftliches Problem. Sie haben die sich daraus ergebenden Konsequenzen persönlich kennengelernt und sich individuell für eine bestimmte Vorgehensweise entschieden, mit dem Problem umzugehen. Die Erfahrungen, die Sie mit unterschiedlichen Strategien bei der Arbeitsplatzsuche gemacht haben, sind wertvoll und sollen mit dieser Befragung gesammelt werden. Ziel ist es, die Beratung von Arbeitslosen aufgrund der Befragungsergebnisse zu verbessern.

#### Datenschutz

Die Befragung dient rein wissenschaftlichen Zwecken. Ihre persönlichen Angaben unterliegen dem Datenschutz. Sie werden streng vertraulich verarbeitet, so daß Ihr Name bei der Auswertung nirgendwo erscheint und von Ihren Antworten kein Rückschluß auf Ihre Person möglich ist.

Mit herzlichem Dank

gez. Prof. Dr. Hermann Strasser, Universität Duisburg



1. Welche Erfahrungen haben Sie während Ihrer Arbeitslosigkeit gemacht? Haben Sie das Gefühl gehabt, daß Sie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt wurden, oder hatten Sie in dieser Situation das Gefühl, auf sich allein gestellt zu sein?

Bei der Arbeitsplatzsuche ...

- ... WURDE ICH UNTERSTÜTZT. (01/1) .....
- ... WAR ICH AUF MICH ALLEIN GESTELLT. (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

2. Von welcher Seite fühlten Sie sich bei der Arbeitsplatzsuche in der Vergangenheit unterstützt?

2.1 Vom Arbeitsamt?

- JA (02/1) .....
- NEIN (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

2.2 Von der privaten Arbeitsvermittlung?

- JA (03/1) .....
- NEIN (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

2.3 Durch Presseveröffentlichungen (z.B. Stellenanzeigen)?

- JA (04/1) .....
- NEIN (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

## 2.4 Von ehemaligen Arbeitskollegen, früheren Arbeitgebern oder Geschäftskunden?

- JA (05/1) .....   
NEIN (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

## 2.5 Von anderen Bekannten, Freunden oder Verwandten?

- JA (06/1) .....   
NEIN (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

## 3. Haben Sie schon einmal die Hilfe einer privaten Arbeitsvermittlung in Anspruch genommen?

- JA (07/1) .....  (**wenn „JA“, weiter mit Frage 4**)  
NEIN (0) .....  (**wenn „NEIN“, weiter mit Frage 5**)  
WEIß NICHT (9) .....  (**wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 5**)

## 4. Beurteilen Sie jetzt bitte die Qualität der privaten Arbeitsvermittlung! In welchem Maße waren Sie mit der privaten Arbeitsvermittlung zufrieden?

- SEHR ZUFRIEDEN (08/4) ....   
ZUFRIEDEN (3) .....   
TEILS/TEILS (2) .....   
UNZUFRIEDEN (1) .....   
SEHR UNZUFRIEDEN (0)....   
WEIß NICHT (9) .....



5. In welcher beruflichen Stellung befanden Sie sich vor Ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit?

Ich war ...

- ... ANGELERNTER BZW. UNGELERNTER ARBEITER (09/00) .....
- ... FACHARBEITER (01) .....
- ... VORARBEITER BZW. MEISTER (02).....
- ... ANGESTELLTER (03).....
- ... LEITENDER ANGESTELLTER (04).....
- ... BEAMTER IM UNTEREN BZW. MITTLEREN DIENST (05) .....
- ... BEAMTER IM GEHOBENEN BZW. HÖHEREN DIENST (06) .....
- ... SELBSTÄNDIGER BZW. FREIBERUFLER (07).....
- ... MITHELFENDER FAMILIENANGEHÖRIGER (08).....
- ... AUSZUBILDENDER (09).....

6. Welchen Beruf bzw. welche berufliche Tätigkeit haben Sie vor Ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit ausgeübt?

\_\_\_\_\_ (10/xx)

**(Bitte genaue Berufsbezeichnung eintragen!)**

7. Wie hoch ist Ihrer Meinung nach die gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Tätigkeit, die Sie vor Ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit ausgeübt haben?

Sie sehen im folgenden eine Skala, die von „1“ bis „10“ reicht. **Falls der Beruf, den Sie zuletzt ausgeübt haben, in der Öffentlichkeit höchste Anerkennung genießt, kreuzen Sie bitte die „10“ an! Bei geringster Anerkennung Ihres zuletzt ausgeübten Berufs kreuzen Sie die „1“ an! Sie können abgestufte Wertungen vornehmen, indem Sie eine Zahl zwischen „1“ und „10“ wählen.**

geringste Anerkennung (1)-(2)-(3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8)-(9)-(10) höchste Anerkennung  
(11/xx)

WEIß NICHT (99) .....

8. Wie lange waren Sie ohne Unterbrechung berufstätig, bevor Sie arbeitslos wurden?

JAHRE UND   MONATE (12/xx)

WEIß NICHT (99) .....

9. Auf welche Weise sind Sie aus Ihrer letzten beruflichen Stelle ausgeschieden? Welcher der folgenden Punkte trifft zu?

WEGEN BETRIEBSSTILLEGUNG/AUFLÖSUNG DER DIENST-  
STELLE. (13/00).....

ICH HABE VORRUHESTANDSREGELUNG IN ANSPRUCH GENOMMEN. (01)

BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNISS WAR BEENDET. (02) .....

AUSBILDUNGSVERHÄLTNISS WAR BEENDET. (03).....

ARBEITGEBER HAT MIR GEKÜNDIGT BZW. DIE AUFLÖSUNG  
DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS NAHEGELEGT. (04).....

ICH HABE VON MIR AUS GEKÜNDIGT BZW. UM AUFLÖSUNG  
DER BESCHÄFTIGUNG GEBETEN. (05).....

AUFGABE DES EIGENEN GESCHÄFTS, AUFLÖSUNG DES  
FAMILIENBETRIEBS. (06) .....

SONSTIGES, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

WEIß NICHT (99) .....

10. Wie lange sind Sie bereits arbeitslos?

JAHRE UND   MONATE (14/xx)

WEIß NICHT(99) ....



11. Wie schätzen Sie Ihre momentane Situation ein? Welche der folgenden Antworten trifft auf Sie zu?

(In diesem Fall können Sie mehrere Antwortvorgaben ankreuzen!)

- ES IST ZUR ZEIT AUSSICHTSLOS, ETWAS ZU FINDEN. EINE AKTIVE ARBEITSPLATZSUCHE IST DESHALB ZWECKLOS. (15/1) .....
- AUS GESUNDHEITLICHEN GRÜNDEN KOMMT EINE ARBEITSAUFNAHME VORLÄUFIG NICHT IN FRAGE. (16/1) .....
- BISHER HABE ICH MEIST OHNE AKTIVE SUCHE EINE STELLE GEFUNDEN, WEIL MIR FREUNDE UND BEKANNTE BEI DER ARBEITSPLATZSUCHE HELFEN KONNTEN. (17/1) .....
- DURCH GELEGENTLICHE BESCHÄFTIGUNGEN KANN ICH MEIN ARBEITSLOSENGELD (MEINE ARBEITSLOSENHILFE) IN AUSREICHENDEM MAÑE AUFBESSERN. (18/1) .....
- ICH SEHE KEINEN ANLAß, MIR EINE STELLE ZU SUCHE, WEIL MICH MEIN (EHE-)PARTNER BZW. ANDERE FAMILIENANGEHÖRIGE FINANZIELL UNTERSTÜTZEN. (19/1) .....
- DAS ARBEITSLOSENGELD (DIE ARBEITSLOSENHILFE) IST HOCH GENUG, SO DAß DIE AUFNAHME EINER BESCHÄFTIGUNG NICHT ATTRAKTIV IST. (20/1) .....
- SONSTIGES, UND ZWAR: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- WEIß NICHT (9) .....

12. In welchem Maße haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes die Informationsangebote des Arbeitsamtes (z.B. den Stelleninformationsservice SIS) bei der Suche nach einer neuen Stelle genutzt?

- HÄUFIG (21/3) .....
- MANCHMAL (2) .....
- SELTEN (1) .....
- NIE (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

13. In welchem Maße haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes die Informationsangebote einer privaten Arbeitsvermittlung bei der Suche nach einer neuen Stelle genutzt?

HÄUFIG (22/3) .....   
MANCHMAL (2) .....   
SELTEN (1) .....   
NIE (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

14. In welchem Maße haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes die Informationsangebote der Presse (Stellenanzeigen) bei der Suche nach einer neuen Stelle genutzt?

HÄUFIG (23/3) .....   
MANCHMAL (2) .....   
SELTEN (1) .....   
NIE (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

15. Haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes von ehemaligen Arbeitskollegen, früheren Arbeitgebern bzw. Geschäftskunden Tips über offene Stellen erhalten?

JA (24/1) .....  (**wenn „JA“, weiter mit Frage 16**)  
NEIN (0) .....  (**wenn „NEIN“, weiter mit Frage 17**)  
WEIß NICHT (9) ...  (**wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 17**)

16. Wie häufig?

HÄUFIG (25/3) .....   
MANCHMAL (2) .....   
SELTEN (1) .....   
NIE (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....



17. Haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes von anderen Bekannten bzw. Verwandten Tips über offene Stellen erhalten?

JA (26/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 18)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 19)

WEIß NICHT (9) ...  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 19)

18. Wie häufig?

HÄUFIG (27/3) .....

MANCHMAL (2) .....

SELTEN (1) .....

NIE (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

19. Wie oft haben Sie sich bei Arbeitgebern um eine Stelle beworben, seitdem Sie Ihren letzten Arbeitsplatz verloren haben?

(UNGEFÄHR)  MAL (28/xxx)

WEIß NICHT (999) .....

20. Wie oft haben Sie sich seit Beginn Ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit beworben, nachdem Sie Hinweise auf offene Stellen ...

- ... VOM ARBEITSAMT ERHIELTEN? (29/xx) .....   MAL
- ... VON DER PRIVATEN ARBEITSVERMITTLUNG ERHIELTEN? (30/xx) .....   MAL
- ... STELLENANZEIGEN DER PRESSE ENTNAHMEN? (31/xx) .....   MAL
- ... VON EHEMALIGEN ARBEITSKOLLEGEN, ARBEITGEBERN ODER GESCHÄFTSKUNDEN ERHIELTEN? (32/xx) .....   MAL
- ... VON SONSTIGEN BEKANNTEN, FREUNDEN ODER VERWANDTEN ERHIELTEN? (33/xx) .....   MAL
- WEIß NICHT (99) .....

**(Bei Frage 20 können Sie wieder mehrere Antwortvorgaben, wenn sie zutreffend sind, ankreuzen.)**

21. Haben Sie sich in dieser Zeit auch bei Arbeitgebern beworben, ohne gewußt zu haben, daß eine Stelle zu besetzen ist?

- JA (34/1) .....  **(wenn „JA“, weiter mit Frage 22)**
- NEIN (0) .....  **(wenn „NEIN“, weiter mit Frage 23)**
- WEIß NICHT (9) .....  **(wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 23)**

22. Wie häufig?

- (ungefähr)**    MAL (35/xxx)
- WEIß NICHT (999) ....



23. Kam es seit Beginn Ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit vor, daß Sie zunächst durch das Arbeitsamt, eine private Arbeitsvermittlung oder aufgrund einer Stellenanzeige in der Presse von einer offenen Stelle erfahren haben und dann einen Freund bzw. Verwandten gebeten haben, für Sie die Verbindung zum Arbeitgeber, eventuell über Mittelspersonen, herzustellen bzw. Sie beim Arbeitgeber zu empfehlen?

JA (36/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 24)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 25)

WEIß NICHT (9) .....  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 25)

24. In wie vielen Bewerbungsfällen?

IN  FÄLLEN (37/xx)

WEIß NICHT (99) .....

25. Sind Sie seit Beginn Ihrer derzeitigen Arbeitslosigkeit von Arbeitgebern zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden, nachdem Sie sich schriftlich beworben hatten?

JA (38/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 26)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 27)

WEIß NICHT (9) .....  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 27)

26. Wie häufig?

(ungefähr)  MAL (39/xx)

WEIß NICHT (99) .....

27. Unter welcher Bedingung ist für Sie ein Stellenangebot akzeptabel?

Akzeptabel ist ein Stellenangebot, ...

- ... WENN ICH MICH GEGENÜBER MEINER LETZTEN BERUFLICHEN  
STELLUNG VERBESSERN KANN. (40/2).....
- ... WENN ICH MICH GEGENÜBER MEINER LETZTEN  
BERUFLICHEN STELLUNG HALTEN KANN. (1).....
- ... AUCH DANN, WENN ICH MICH GEGENÜBER MEINER LETZTEN  
BERUFLICHEN STELLUNG VERSCHLECHTERN SOLLTE. (0).....
- WEIß NICHT (9).....

28. Was würden Sie im Vergleich zu der früheren Stelle tun bzw. in Kauf nehmen, um wieder Arbeit zu bekommen?

**(Hier können Sie mehrere Antwortvorgaben, wenn sie zutreffend sind, ankreuzen.)**

- ICH WÄRE BEREIT, IN EINER ANDEREN BRANCHE ZU ARBEITEN. (41/1).....
- ICH WÜRD EINE WEITEREN WEG ZUR ARBEIT ALS BISHER IN KAUF  
NEHMEN. (42/1).....
- ICH WÜRD MIT WENIGER VERDIENST ALS BISHER ZUFRIEDEN  
SEIN. (43/1).....
- ICH WÄRE BEREIT, EINE ANDERE TÄTIGKEIT ALS BISHER AUSZU-  
ÜBEN. (44/1).....
- ICH WÜRD EINE UNGÜNSTIGERE ARBEITSZEIT ALS BISHER IN KAUF  
NEHMEN. (45/1).....
- ICH WÜRD EINE UMZUG IN KAUF NEHMEN. (46/1).....
- ICH WÜRD EINE WENIGER INTERESSANTE TÄTIGKEIT ALS BISHER  
ANNEHMEN. (47/1).....
- ICH WÜRD EINE UNANGENEHMERE ARBEIT ALS BISHER IN KAUF  
NEHMEN. (48/1).....
- WEIß NICHT (9).....

29. Und nun machen Sie bitte einige Angaben zu Ihrer Person:

Wie alt sind Sie?

JAHRE (49/xx)



30. Geschlecht?

MÄNNLICH (50/1).....

WEIBLICH (0).....

31. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

DEUTSCH (51/1).....

STAATENLOS (0).....

SONSTIGE, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

32. Welchen Familienstand haben Sie?

VERHEIRATET (52/0).....

LEDIG (1).....

GESCHIEDEN (2).....

VERWITWET (3).....

33. Nennen Sie bitte Ihren höchsten allgemeinbildenden Schulabschluß!

KEIN SCHULABSCHLUß (53/0).....

HAUPTSCHULABSCHLUß (9. KLASSE) BZW.  
VOLKSSCHULABSCHLUß (1).....

REALSCHULABSCHLUß (MITTLERE REIFE) BZW.  
HAUPTSCHULABSCHLUß (10. KLASSE) (2).....

ABITUR BZW. FACHABITUR (HOCHSCHULREIFE BZW.  
FACHHOCHSCHULREIFE) (3).....

SONSTIGER ABSCHLUß, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

34. Welche Berufsausbildung(en) haben Sie abgeschlossen oder haben Sie keine Berufsausbildung abgeschlossen?

**(Geben Sie als erste Berufsausbildung jene an, die Sie zuerst abgeschlossen haben, danach die Ausbildung(en), die Sie später abgeschlossen haben!)**

- 1. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (54/xx)
- 2. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (55/xx)
- 3. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (56/xx)
- KEINE BERUFSAUSBILDUNG ABGESCHLOSSEN (54/00) .....

35. Welche abgeschlossene Berufsausbildung(en) hatte Ihr Vater oder hatte Ihr Vater keine abgeschlossene Berufsausbildung?

- 1. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (57/xx)
- 2. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (58/xx)
- 3. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (59/xx)
- KEINE BERUFSAUSBILDUNG ABGESCHLOSSEN (57/00) .....
- WEIß NICHT (57/99) .....

36. Wie hoch ist Ihr monatliches Arbeitslosengeld bzw. Ihre monatliche Arbeitslosenhilfe?

- DM □□□□ (60/xxxx)
- WEIß NICHT (9999) .....
- VERWEIGERE DIE ANTWORT (9998) .....

37. Wie oft waren Sie bisher arbeitslos?

- MAL (61/xx)
- WEIß NICHT (99) .....



38. Wie ist zur Zeit Ihr gesundheitliches Befinden?

SEHR GUT (62/4).....

GUT (3) .....

MITTELMÄßIG (2).....

SCHLECHT (1) .....

SEHR SCHLECHT (0).....

WEIß NICHT (9).....

39. Ist aufgrund Ihres gesundheitlichen Befindens Ihre Arbeitsfähigkeit eingeschränkt?

JA (63/1) .....  (**wenn „JA“, weiter mit Frage 40**)

NEIN (0) .....  (**wenn „NEIN“, weiter mit Frage 41**)

WEIß NICHT (9) .....  (**wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 41**)

40. In welchem Maße ist Ihre Arbeitsfähigkeit eingeschränkt?

SEHR STARK (64/4) ....

STARK (3).....

MITTELMÄßIG (2).....

WENIG (1) .....

SEHR WENIG (0).....

WEIß NICHT (9) .....

41. Kommen wir noch einmal zurück zu Ihrer Arbeitsplatzsuche.

Gab es Personen aus Ihrem Bekannten- und Verwandtenkreis, die Ihnen nach Verlust des letzten Arbeitsplatzes bei Bewerbungen behilflich waren, indem sie

- Sie auf offene Stellen hingewiesen haben oder
- den Kontakt zu Arbeitgebern hergestellt haben oder
- Sie durch Empfehlungen bei Arbeitgebern unterstützt haben?

JA (65/1) .....

NEIN (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

**Falls Sie die Frage mit „JA“ beantwortet haben, füllen Sie bitte für jede Person aus Ihrem Bekannten- und Verwandtenkreis, von der Sie bei Bewerbungen entsprechend unterstützt wurden, eines der grünen Formulare aus!**



## **Fragebogen**

### **„Arbeitsplatzsuchstrategien von Beschäftigten“**

Auskunft erteilt: Herr Gröhnke, Tel. 0203/376041

## Befragung

### „Arbeitsplatzsuchstrategien von Beschäftigten“

#### Ziel der Befragung

Arbeitslosigkeit ist unverändert ein bedrückendes, gesellschaftliches Problem. Sie haben die sich daraus ergebenden Konsequenzen persönlich kennengelernt und sich individuell für eine bestimmte Vorgehensweise entschieden, mit dem Problem umzugehen. Die Erfahrungen, die Sie mit unterschiedlichen Strategien bei der Arbeitsplatzsuche gemacht haben, sind wertvoll und sollen mit dieser Befragung gesammelt werden. Ziel ist es, die Beratung von Arbeitslosen aufgrund der Befragungsergebnisse zu verbessern.

#### Datenschutz

Die Befragung dient rein wissenschaftlichen Zwecken. Ihre persönlichen Angaben unterliegen dem Datenschutz. Sie werden streng vertraulich verarbeitet, so daß Ihr Name bei der Auswertung nirgendwo erscheint und von Ihren Antworten kein Rückschluß auf Ihre Person möglich ist.

Mit herzlichem Dank

gez. Prof. Dr. Hermann Strasser, Universität Duisburg



Sie haben mittlerweile einen Arbeitsplatz gefunden. Die Zeit der Arbeitslosigkeit liegt also hinter Ihnen. Bevor Sie in diesem Interview Ihre erfolgreiche Jobsuche darstellen, beantworten Sie bitte zunächst einige Fragen, die sich auf die vergangene Zeit der Arbeitslosigkeit beziehen.

1. Welche Erfahrungen haben Sie während Ihrer Arbeitslosigkeit gemacht? Haben Sie das Gefühl gehabt, daß Sie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt wurden, oder hatten Sie in dieser Situation das Gefühl, auf sich allein gestellt zu sein?

Bei der Arbeitsplatzsuche ...

- ... WURDE ICH UNTERSTÜTZT. (01/1) .....
- ... WAR ICH AUF MICH ALLEIN GESTELLT. (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

2. Von welcher Seite fühlten Sie sich bei der Arbeitsplatzsuche in der Vergangenheit unterstützt?

2.1 Vom Arbeitsamt?

- JA (02/1) .....
- NEIN (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

2.2 Von der privaten Arbeitsvermittlung?

- JA (03/1) .....
- NEIN (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

## 2.3 Durch Presseveröffentlichungen (z.B. Stellenanzeigen)?

JA (04/1) ..... NEIN (0) ..... WEIß NICHT (9) ..... 

## 2.4 Von ehemaligen Arbeitskollegen, früheren Arbeitgebern oder Geschäftskunden?

JA (05/1) ..... NEIN (0) ..... WEIß NICHT (9) ..... 

## 2.5 Von anderen Bekannten, Freunden oder Verwandten?

JA (06/1) ..... NEIN (0) ..... WEIß NICHT (9) ..... 

## 3. Haben Sie schon einmal die Hilfe einer privaten Arbeitsvermittlung in Anspruch genommen?

JA (07/1) .....  (**wenn „JA“, weiter mit Frage 4**)NEIN (0) .....  (**wenn „NEIN“, weiter mit Frage 5**)WEIß NICHT (9) .....  (**wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 5**)



4. Beurteilen Sie jetzt bitte die Qualität der privaten Arbeitsvermittlung! In welchem Maße waren Sie mit der privaten Arbeitsvermittlung zufrieden?

sehr zufrieden (08/4).....

zufrieden (3) .....

teils/teils (2) .....

unzufrieden (1) .....

sehr unzufrieden (0) .....

weiß nicht (9) .....

5. In welcher beruflichen Stellung befanden Sie sich vor Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit?

Ich war ...

... ANGELERNTER BZW. UNGELERNTER ARBEITER (09/00) .....

... FACHARBEITER (01) .....

... VORARBEITER BZW. MEISTER (02).....

... ANGESTELLTER (03).....

... LEITENDER ANGESTELLTER (04).....

... BEAMTER IM UNTEREN BZW. MITTLEREN DIENST (05) .....

... BEAMTER IM GEHOBENEN BZW. HÖHEREN DIENST (06) .....

... SELBSTÄNDIGER BZW. FREIBERUFLER (07).....

... MITHELFENDER FAMILIENANGEHÖRIGER (08).....

... AUSZUBILDENDER (09).....

6. Welchen Beruf bzw. welche berufliche Tätigkeit übten Sie vor Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit aus?

(10/xx)

**(Bitte genaue Berufsbezeichnung eintragen!)**

7. Wie hoch ist Ihrer Meinung nach die gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Tätigkeit, die Sie vor Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit ausgeübt haben?

Sie sehen im folgenden eine Skala, die von „1“ bis „10“ reicht. Falls der Beruf, den Sie damals ausgeübt haben, in der Öffentlichkeit höchste Anerkennung genießt, kreuzen Sie bitte die „10“ an! Bei geringster Anerkennung Ihres damals ausgeübten Berufs kreuzen Sie die „1“ an! Sie können abgestufte Wertungen vornehmen, indem Sie eine Zahl zwischen „1“ und „10“ wählen.

geringste Anerkennung (1)-(2)-(3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8)-(9)-(10) höchste Anerkennung (11/xx)

WEIß NICHT (99) .....

8. Wie lange waren Sie ohne Unterbrechung berufstätig, bevor Sie arbeitslos wurden?

JAHRE UND  MONATE (12/xx)

WEIß NICHT (99) .....

9. Auf welche Weise sind Sie aus Ihrer letzten beruflichen Stelle ausgeschieden? Welcher der folgenden Punkte trifft zu?

WEGEN BETRIEBSSTILLEGUNG/AUFLÖSUNG DER DIENSTSTELLE. (13/00).....

ICH HABE VORRUHESTANDSREGELUNG IN ANSPRUCH GENOMMEN. (01)

BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS WAR BEENDET. (02).....

AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS WAR BEENDET. (03).....

ARBEITGEBER HAT MIR GEKÜNDIGT BZW. DIE AUFLÖSUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES NAHEGELEGT. (04).....

ICH HABE VON MIR AUS GEKÜNDIGT BZW. UM AUFLÖSUNG DER BESCHÄFTIGUNG GEBETEN. (05).....

AUFGABE DES EIGENEN GESCHÄFTS, AUFLÖSUNG DES FAMILIENBETRIEBS. (06).....

SONSTIGES, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

WEIß NICHT (99) .....

10. Wie lange waren Sie arbeitslos gewesen, bevor Sie einen Arbeitsplatz fanden?

JAHRE UND  MONATE (14/xx)

WEIß NICHT (99) .....

11. Sie haben dann einen Arbeitsplatz gefunden. Wie haben Sie von dieser Stelle erfahren?

ÜBER DAS ARBEITSAMT (66/0) .....  (weiter mit Frage 13)

ÜBER EINE PRIVATE ARBEITSVERMITTLUNG (1) ..  (weiter mit Frage 13)

ÜBER EINE STELLENANZEIGE IN DER PRESSE (2) ..  (weiter mit Frage 13)

ÜBER EINEN BEKANNTEN, FREUND ODER  
VERWANDTEN (3).....  (weiter mit Punkt 12)

ICH HABE MICH BEWORBEN, OHNE ZU WISSEN,  
DAß EINE STELLE FREI WAR. (4) .....  (weiter mit Frage 13)

SONSTIGES, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

12. Falls Sie durch einen Freund, Bekannten oder Verwandten auf Ihren späteren Arbeitsplatz aufmerksam gemacht wurden, tragen Sie bitte in das folgende Feld den Vornamen und den ersten Buchstaben des Nachnamens (Beispiel Gerd K.) dieser Person ein und füllen Sie zusätzlich für diese Person ein grünes Formular aus!

\_\_\_\_\_ (67/1)

13. Nachdem Sie auf Ihren späteren Arbeitsplatz, auf welchem Wege auch immer, aufmerksam gemacht wurden, gab es Freunde, Bekannte oder Verwandte, die für Sie Kontakte zum Arbeitgeber, eventuell über weitere Personen, geknüpft haben oder die Sie beim Arbeitgeber empfohlen haben?

JA (68/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Punkt 14)

NEIN (0).....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 15)

WEIß NICHT (9) .....  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 15)



14. Tragen Sie den Vornamen und den ersten Buchstaben des Nachnamens von allen Personen, die Sie bei Ihrer Bewerbung unterstützt haben, indem sie die Verbindung zu Ihrem späteren Arbeitgeber herstellten bzw. Sie beim Arbeitgeber empfohlen haben, in die folgende Liste ein und füllen Sie bitte anschließend für alle von Ihnen genannten Personen jeweils ein grünes Formular aus!

_____	(69/1)
_____	(70/1)
_____	(71/1)
_____	(72/1)

15. Welchen Beruf bzw. welche berufliche Tätigkeit haben Sie ausgeübt, nachdem Sie Ihren Arbeitsplatz gefunden hatten?

\_\_\_\_\_ (73/xx)

**(möglichst genaue Berufsangabe bitte!)**

16. Falls Sie **vor** bzw. **nach** Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausübten, sagen Sie bitte:

Wie hoch ist Ihrer Meinung nach die gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Tätigkeit, die Sie nach erfolgreicher Jobsuche ausüb(t)en?

Sie sehen im folgenden eine Skala, die von „1“ bis „10“ reicht. **Falls der Beruf, den Sie nach erfolgreicher Jobsuche ausüb(t)en, in der Öffentlichkeit höchste Anerkennung genießt, kreuzen Sie bitte die „10“ an! Bei geringster Anerkennung des Berufs kreuzen Sie die „1“ an! Sie können abgestufte Wertungen vornehmen, indem Sie eine Zahl zwischen „1“ und „10“ wählen.**

geringste Anerkennung (1)-(2)-(3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8)-(9)-(10) höchste Anerkennung  
(74/xx)

WEIß NICHT (99) .....

KEIN BERUFSWECHSEL (98).....

17. Seit wieviel Monaten sind Sie bereits berufstätig?

SEIT   MONAT(EN) (75/xx)

18. War der Arbeitsvertrag, den Sie nach erfolgreicher Jobsuche bekamen, unbefristet oder war er befristet?

UNBEFRISTET (76/1).....

BEFRISTET (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

19. Vergleichen Sie die Arbeitsstellen, die Sie **vor** bzw. **nach** der zurückliegenden Arbeitslosigkeit hatten! In welchen Punkten haben Sie sich verbessert, welche sind etwa gleichwertig und in welchen haben Sie sich eher verschlechtert?

Wie ist dies in bezug auf ...	Verbessert (2)	etwa gleichwertig (1)	ver- schlechtert (0)
... DIE ART DER TÄTIGKEIT? (77/x).....	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>
... DEN VERDIENST? (78/x) .....	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>
... DIE AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN? (79/x)...	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>
... DIE ARBEITSBELASTUNGEN? (80/x) .....	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>
... DIE LÄNGE DES ARBEITSWEGES? (81/x)....	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>
... DIE ARBEITSZEITREGELUNG? (82/x) .....	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>
... DIE BETRIEBLICHEN SOZIAL- LEISTUNGEN? (83/x).....	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>
... UND DIE SICHERHEIT DES ARBEITS- PLATZES? (84/x) .....	<input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>	----- <input type="checkbox"/>

Nachdem Sie nun Stellung genommen haben zu den Umständen, unter denen Sie Ihren Arbeitsplatz gefunden haben, beziehen sich die nachfolgenden Fragen auf alle übrigen Aktivitäten (Bewerbungen u. a.), die Sie als Arbeitsloser bei der Jobsuche entfaltet haben.

20. In welchem Maße haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes die Informationsangebote des Arbeitsamtes (z.B. den Stelleninformationsservice SIS) bei der Suche nach einer neuen Stelle genutzt?

HÄUFIG (21/3) .....   
MANCHMAL (2) .....   
SELTEN (1) .....   
NIE (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

21. In welchem Maße haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes die Informationsangebote einer privaten Arbeitsvermittlung bei der Suche nach einer neuen Stelle genutzt?

HÄUFIG (22/3) .....   
MANCHMAL (2) .....   
SELTEN (1) .....   
NIE (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

22. In welchem Maße haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes die Informationsangebote der Presse (Stellenanzeigen) bei der Suche nach einer neuen Stelle genutzt?

HÄUFIG (23/3) .....   
MANCHMAL (2) .....   
SELTEN (1) .....   
NIE (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....



23. Haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes von ehemaligen Arbeitskollegen, früheren Arbeitgebern bzw. Geschäftskunden Tips über offene Stellen erhalten?

JA (24/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 24)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 25)

WEIß NICHT (9) ...  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 25)

24. Wie häufig?

HÄUFIG (25/3) .....

MANCHMAL (2) .....

SELTEN (1) .....

NIE (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

25. Haben Sie nach Verlust Ihres letzten Arbeitsplatzes von anderen Bekannten bzw. Verwandten Tips über offene Stellen erhalten?

JA (26/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 26)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 27)

WEIß NICHT (9) ...  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 27)

26. Wie häufig?

HÄUFIG (27/3) .....

MANCHMAL (2) .....

SELTEN (1) .....

NIE (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

27. Wie oft bewarben Sie sich während Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit um eine Stelle, seitdem Sie Ihren letzten Arbeitsplatz verloren hatten?

(UNGEFÄHR)  MAL (28/xxx)

WEIß NICHT (999) .....

28. Wie oft bewarben Sie sich während Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit, nachdem Sie Hinweise auf offene Stellen ...

... VOM ARBEITSAMT ERHIELTEN? (29/xx) .....  MAL

... VON DER PRIVATEN ARBEITSVERMITTLUNG ERHIELTEN? (30/xx) .....  MAL

... STELLENANZEIGEN DER PRESSE ENTNAHMEN? (31/xx) .....  MAL

... VON EHEMALIGEN ARBEITSKOLLEGEN, ARBEITGEBERN ODER GESCHÄFTSKUNDEN ERHIELTEN? (32/xx) .....  MAL

... VON SONSTIGEN BEKANNTEN, FREUNDEN ODER VERWANDTEN ERHIELTEN? (33/xx) .....  MAL

WEIß NICHT (99) .....

**(Bei Frage 28 können Sie wieder mehrere Antwortvorgaben, wenn sie zutreffend sind, ankreuzen.)**

29. Bewarben Sie sich in dieser Zeit auch bei Arbeitgebern, ohne gewußt zu haben, daß eine Stelle zu besetzen war?

JA (34/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 30)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 31)

WEIß NICHT (9) .....  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 31)

30. Wie häufig?

(ungefähr)  MAL (35/xxx)

WEIß NICHT (999) ....

31. Kam es während Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit vor, daß Sie zunächst durch das Arbeitsamt, eine private Arbeitsvermittlung oder aufgrund einer Stellenanzeige in der Presse von einer offenen Stelle erfahren haben und dann einen Freund bzw. Verwandten gebeten haben, für Sie die Verbindung zum Arbeitgeber, eventuell über Mittelspersonen, herzustellen bzw. Sie beim Arbeitgeber zu empfehlen?

JA (36/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 32)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 33)

WEIß NICHT (9) .....  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 33)

32. In wie vielen Bewerbungsfällen?

IN  FÄLLEN (37/xx)

WEIß NICHT (99) .....

33. Wurden Sie während Ihrer zurückliegenden Arbeitslosigkeit von Arbeitgebern zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, nachdem Sie sich schriftlich beworben hatten?

JA (38/1) .....  (wenn „JA“, weiter mit Frage 34)

NEIN (0) .....  (wenn „NEIN“, weiter mit Frage 35)

WEIß NICHT (9) .....  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 35)

34. Wie häufig?

(ungefähr)  MAL (39/xx)

WEIß NICHT (99) .....



35. Unter welcher Bedingung wäre für Sie ein Stellenangebot akzeptabel, vorausgesetzt, Sie wären arbeitslos?

Akzeptabel wäre ein Stellenangebot, ...

- ... WENN ICH MICH GEGENÜBER MEINER LETZTEN BERUFLICHEN  
STELLUNG VERBESSERN KÖNNTE. (40/2) .....
- ... WENN ICH MICH GEGENÜBER MEINER LETZTEN BERUFLICHEN  
STELLUNG HALTEN KÖNNTE. (1) .....
- ... AUCH DANN, WENN ICH MICH GEGENÜBER MEINER LETZTEN  
BERUFLICHEN STELLUNG VERSCHLECHTERN SOLLTE. (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

36. Was würden Sie im Vergleich zu der früheren Stelle tun bzw. in Kauf nehmen, um wieder Arbeit zu bekommen, vorausgesetzt, sie wären noch arbeitslos?

**(Hier können Sie mehrere Antwortvorgaben, wenn sie zutreffend sind, ankreuzen.)**

- ICH WÄRE BEREIT, IN EINER ANDEREN BRANCHE ZU ARBEITEN. (41/1) .....
- ICH WÜRD EINE WEITEREN WEG ZUR ARBEIT ALS BISHER IN KAUF  
NEHMEN. (42/1) .....
- ICH WÜRD MIT WENIGER VERDIENST ALS BISHER ZUFRIEDEN  
SEIN. (43/1) .....
- ICH WÄRE BEREIT, EINE ANDERE TÄTIGKEIT ALS BISHER AUSZU-  
ÜBEN. (44/1) .....
- ICH WÜRD EINE UNGÜNSTIGERE ARBEITSZEIT ALS BISHER IN KAUF  
NEHMEN. (45/1) .....
- ICH WÜRD EINE UMZUG IN KAUF NEHMEN. (46/1) .....
- ICH WÜRD EINE WENIGER INTERESSANTE TÄTIGKEIT ALS BISHER  
ANNEHMEN. (47/1) .....
- ICH WÜRD EINE UNANGENEHMERE ARBEIT ALS BISHER IN KAUF  
NEHMEN. (48/1) .....
- WEIß NICHT (9) .....

37. Und nun machen Sie bitte einige Angaben zu Ihrer Person:

Wie alt sind Sie?

JAHRE (49/xx)

38. Geschlecht?

MÄNNLICH (50/1).....

WEIBLICH (0).....

39. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

DEUTSCH (51/1).....

STAATENLOS (0).....

SONSTIGE, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

40. Welchen Familienstand haben Sie?

VERHEIRATET (52/0).....

LEDIG (1).....

GESCHIEDEN (2).....

VERWITWET (3).....

41. Nennen Sie bitte Ihren höchsten allgemeinbildenden Schulabschluß!

- KEIN SCHULABSCHLUß (53/0) .....
- HAUPTSCHULABSCHLUß (9. KLASSE) BZW.  
VOLKSSCHULABSCHLUß (1) .....
- REALSCHULABSCHLUß (MITTLERE REIFE) BZW.  
HAUPTSCHULABSCHLUß (10. KLASSE) (2) .....
- ABITUR BZW. FACHABITUR (HOCHSCHULREIFE BZW.  
FACHHOCHSCHULREIFE) (3) .....
- SONSTIGER ABSCHLUß, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

42. Welche Berufsausbildung(en) haben Sie abgeschlossen oder haben Sie keine Berufsausbildung abgeschlossen?

**(Geben Sie als erste Berufsausbildung jene an, die Sie zuerst abgeschlossen haben, danach die Ausbildung(en), die Sie später abgeschlossen haben!)**

- 1. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (54/xx)
- 2. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (55/xx)
- 3. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (56/xx)
- KEINE BERUFSAUSBILDUNG ABGESCHLOSSEN (54/00) .....

43. Welche abgeschlossene Berufsausbildung(en) hatte Ihr Vater oder hatte Ihr Vater keine abgeschlossene Berufsausbildung?

- 1. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (57/xx)
- 2. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (58/xx)
- 3. BERUFSAUSBILDUNG: \_\_\_\_\_ (59/xx)
- KEINE BERUFSAUSBILDUNG ABGESCHLOSSEN (57/00) .....
- WEIß NICHT (57/99) .....



44. Wie hoch war Ihr monatliches Arbeitslosengeld bzw. Ihre monatliche Arbeitslosenhilfe während der zurückliegenden Arbeitslosigkeit?

DM □□□□ (60/xxxx)

WEIß NICHT (9999) .....

VERWEIGERE DIE ANTWORT (9998) .....

45. Wie oft waren Sie bisher arbeitslos?

□□ MAL (61/xx)

WEIß NICHT (99) .....

46. Wie ist zur Zeit Ihr gesundheitliches Befinden?

SEHR GUT (62/4) .....

GUT (3) .....

MITTELMÄßIG (2) .....

SCHLECHT (1) .....

SEHR SCHLECHT (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

47. Ist aufgrund Ihres gesundheitlichen Befindens Ihre Arbeitsfähigkeit eingeschränkt?

JA (63/1) .....  (**wenn „JA“, weiter mit Frage 48**)

NEIN (0) .....  (**wenn „NEIN“, weiter mit Frage 49**)

WEIß NICHT (9) .....  (**wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 49**)

48. In welchem Maße ist Ihre Arbeitsfähigkeit eingeschränkt?

SEHR STARK (64/4) .....

STARK (3) .....

MITTELMÄßIG (2) .....

WENIG (1) .....

SEHR WENIG (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

49. Kommen wir noch einmal zurück zu Ihrer Arbeitsplatzsuche.

Gab es Personen aus Ihrem Bekannten- und Verwandtenkreis, die Ihnen nach Verlust des letzten Arbeitsplatzes bei Bewerbungen behilflich waren, indem sie

- Sie auf offene Stellen hingewiesen haben oder
- den Kontakt zu Arbeitgebern hergestellt haben oder
- Sie durch Empfehlungen bei Arbeitgebern unterstützt haben?

**(Die Personen, die bei Ihrer erfolgreichen Bewerbung behilflich waren, lassen Sie bitte hier außer acht!)**

JA (65/1) .....

NEIN (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

**Falls Sie die Frage mit „JA“ beantwortet haben, füllen Sie bitte für jede Person aus Ihrem Bekannten- und Verwandtenkreis, von der Sie bei Bewerbungen entsprechend unterstützt wurden, eines der grünen Formulare aus!**

**Auf diesem Formular machen Sie bitte Angaben zu einer Person Ihres Bekannten- und Verwandtenkreises, von der Sie bei Bewerbungen unterstützt wurden. Im folgenden wird eine solche Person, auf die dies zutrifft, kurz Person X genannt.**

**Nehmen Sie für jede Person ein Formular!**

1. Notieren Sie bitte den Vornamen und den ersten Buchstaben des Nachnamens der Person X! (z.B. Werner B.)

\_\_\_\_\_ (85/1)

2. Worin bestand die Unterstützungsleistung bei der Arbeitsplatzsuche?  
(Hier können Sie mehrere Antwortvorgaben, wenn sie zutreffend sind, ankreuzen.)

Person X hat ...

...MICH AUF EINE OFFENE STELLE AUFMERKSAM GEMACHT  
UND SOMIT EINE BEWERBUNG ERMÖGLICHT. (86/1).....

...DIE VERBINDUNG ZUM ARBEITGEBER HERGESTELLT. (87/1).....

...MICH BEIM ARBEITGEBER EMPFOHLEN. (88/1).....

SONSTIGES, UND ZWAR: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Wie viele Bewerbungen sind mit Unterstützung von Person X zustande gekommen?

BEWERBUNG(EN) (89/xx)

WEIß NICHT (99) ...



## 4. Alter von Person X

  JAHRE (90/xx)WEIß NICHT (99) ... 

## 5. Geschlecht

MÄNNLICH (91/1).....WEIBLICH (0).....

## 6. Familienstand

VERHEIRATET (92/0)....LEDIG (1).....GESCHIEDEN (2).....VERWITWET (3).....WEIß NICHT (9).....

## 7. Sind Sie mit Person X verwandt?

JA (93/1)..... (**wenn „JA“, weiter mit Frage 8**)NEIN (0)..... (**wenn „NEIN“, weiter mit Frage 10**)

8. Bezeichnen Sie die verwandtschaftliche Beziehung näher!

Person X ist mein(e) ...

- ... EHEMANN BZW. EHEFRAU. (94/00) .....
- ... VATER BZW. MUTTER. (01) .....
- ... SOHN BZW. TOCHTER. (02) .....
- ... BRUDER BZW. SCHWESTER. (03) .....
- ... ONKEL BZW. TANTE. (04) .....
- ... SCHWAGER BZW. SCHWÄGERIN. (05) .....
- ... SCHWIEGERSOHN BZW. SCHWIEGERTOCHTER. (06) .....
- ... SCHWIEGERVATER BZW. SCHWIEGERMUTTER. (07) .....
- ... NEFFE BZW. NICHTEN. (08) .....
- ... EINE ANDERE VERWANDTE PERSON, UND ZWAR: \_\_\_\_\_
- .....

9. Ist Person X Mitarbeiter oder Inhaber des Unternehmens, für das auch Sie tätig sein wollten bzw. jetzt tätig sind?

- JA (95/1) .....  (**weiter mit Frage 12**)
- NEIN (0) .....  (**weiter mit Frage 12**)
- WEIß NICHT (9) .....  (**weiter mit Frage 12**)

10. Hatten Sie bereits **vor der Arbeitsplatzsuche** ein freundschaftliches Verhältnis zu Person X, mit der Sie nicht verwandt sind, oder fühlten Sie sich damals mit ihr nicht freundschaftlich verbunden?

- FREUND (96/1) .....
- KEIN FREUND (0) .....
- WEIß NICHT (9) .....

11. Was auf der folgenden Liste trifft sonst noch auf Person X zu?

**(Hier können Sie mehrere Antwortvorgaben, wenn sie zutreffend sind, ankreuzen.)**

Person X ist ...

- ...EIN FRÜHERER ARBEITSKOLLEGE. (97/1) .....
- ...EIN FRÜHERER ARBEITGEBER. (98/1) .....
- ...EIN EHEMALIGER GESCHÄFTSKUNDE. (99/1).....
- ...ANGESTELLTER DES UNTERNEHMENS,  
FÜR DAS ICH ARBEITEN MÖCHTE. (100/1).....
- ...INHABER/GESCHÄFTSFÜHRER DES UNTERNEHMENS,  
FÜR DAS ICH ARBEITEN MÖCHTE. (101/1).....
- ...EIN EHEMALIGER (HOCHSCHUL-)LEHRER. (102/1).....
- ...EIN EHEMALIGER SCHUL- BZW. STUDIENKOLLEGE. (103/1).....
- ...EIN NACHBAR. (104/1) .....
- SONSTIGES, UND ZWAR: \_\_\_\_\_
- NICHTS VON ALLEDDEM (0).....
- WEIß NICHT (9) .....

12. War Person X erwerbstätig, als Sie bei der Arbeitsplatzsuche von ihrer Unterstützung erhielten?

- JA (105/1) .....  **(wenn „JA“, weiter mit Frage 13)**
- NEIN (0) .....  **(wenn „NEIN“, weiter mit Frage 16)**
- WEIß NICHT (9) ...  **(wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 17)**

13. In welcher beruflichen Stellung befand sich Person X zu diesem Zeitpunkt?

Person X zählte zu...

- ...DEN ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN (ARBEITER,  
ANGESTELLTE UND BEAMTE). (106/0) .....
- ...DEN SELBSTÄNDIGEN, FREIBERUFLERN ODER  
MITHELFFENDEN FAMILIENANGEHÖRIGEN. (1).....
- WEIß NICHT (9) .....



14. Welchen Beruf übte Person X zu diesem Zeitpunkt aus?

\_\_\_\_\_ (107/xx)

WEIß NICHT (99) .....  (wenn „WEIß NICHT“, weiter mit Frage 17)

15. Wie hoch ist Ihrer Meinung nach die gesellschaftliche Anerkennung des Berufs, den Person X ausübte, als Sie bei der Arbeitsplatzsuche von ihr Unterstützung erhielten?

Sie sehen im folgenden eine Skala, die von „1“ bis „10“ reicht. **Falls der Beruf dieser Person in der Öffentlichkeit höchste Anerkennung genießt, kreuzen Sie bitte die „10“ an! Falls der Beruf am wenigsten anerkannt ist, kreuzen Sie die „1“ an! Sie können Ihre Wertung abstufen, indem Sie eine Zahl zwischen „1“ und „10“ wählen.**

geringste Anerkennung (1)-(2)-(3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8)-(9)-(10) höchste Anerkennung  
(108/xx)

WEIß NICHT (99) .....

(weiter mit Frage 17)

16. Falls Person X zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätig war, kreuzen Sie bitte auf der folgenden Liste das auf Person X Zutreffende an!

Person X war ...

... ARBEITSLOS BZW. ARBEITSSUCHEND. (109/0).....

... RENTNER BZW. PENSIONÄR. (1).....

... SCHÜLER BZW. STUDENT. (2).....

... HAUSFRAU BZW. HAUSMANN. (3) .....

... WEHRDIENSTLEISTENDER BZW. ZIVILDIENSTLEISTENDER. (4) ....

WEIß NICHT (9) .....

17. Würden Sie Person X als eine Person einschätzen, die Ihnen schon **vor der Arbeitsplatzsuche** gefühlsmäßig nahestand, oder zählte Person X damals gefühlsmäßig zu den entfernten Bekannten bzw. Verwandten?

Auf der folgenden Skala können Sie jeden Wert zwischen „1“ und „10“ ankreuzen.

**Wählen Sie die „10“, wenn Ihnen Person X schon vor der Arbeitsplatzsuche sehr nahestand; wählen Sie die „1“, wenn Person X zu den Bekannten bzw. Verwandten zählte, die Ihnen damals gefühlsmäßig sehr fernstanden! Abgestufte Beurteilungen geben Sie ab, indem Sie eine andere Zahl ankreuzen.**

sehr entfernt (1)-(2)-(3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8)-(9)-(10) sehr nahestehend (110/xx)  
WEIß NICHT (99) .....

18. Seit wieviel Jahren kennen Sie Person X?

SEIT  JAHR(EN) (111/xx)  
WEIß NICHT (99) .....

19. Wie häufig haben Sie im allgemeinen Kontakt (persönlich, telefonisch, brieflich etc.) zu Person X?

MINDESTENS VIERMAL MONATLICH (112/2) ...   
MINDESTENS EINMAL MONATLICH (1) .....   
SELTENER ALS EINMAL MONATLICH (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

20. Hat Person X weitere Personen, die Sie selbst nicht kennen, eingeschaltet, um für Sie den Kontakt zu einem möglichen Arbeitgeber aufzubauen?

JA (113/1) .....   
NEIN (0) .....   
WEIß NICHT (9) .....

21. Haben (Hatten) Sie die Möglichkeit, sich bei Person X zu revanchieren, indem Sie dieser bei der Arbeitsplatzsuche oder bei einer anderen Gelegenheit behilflich sind (waren)?

JA (114/1) .....

NEIN (0) .....

WEIß NICHT (9) .....

22. Falls Sie die vorherige Frage mit „JA“ beantwortet haben, sagen Sie bitte: Worin könnte diese Gegenleistung Ihrerseits bestehen bzw. worin bestand diese Gegenleistung Ihrerseits, wenn Sie sich schon revanchiert haben?

---

---

---

---

---

(115/xx)

Wir danken Ihnen für das Interview.



DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

(bisher sind erschienen:)

- No. 1/1988 Zum Anspruch einer evolutionsbiologischen Fundierung der Moral.  
Fritz Rudolph
- No. 2/1988 Moralische Institutionen und die Ordnung des Handelns in der Gesellschaft. Die  
"utilitaristische" Theorietradition und die Durkheimsche Herausforderung.  
Hans J. Hummell
- No. 3/1988 Selbstreferentielle Technologiepolitik. Theoretische und thematische Grundlagen der  
Wirtschaftsbezogenen F & T - Politik.  
Dieter Urban
- No. 4/1988 Berufseinmündung, Berufssituation und soziale Lage Duisburger Diplom-  
Sozialwissenschaftler/innen. Erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung.  
Dieter W. Emmerling
- No. 5/1988 Negative Dialektik - oder: Das "andere Genus des Denkens".  
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 1/1989 Entscheidungsprozesse im Studium: Weiterstudieren oder Aufgeben?  
Christoph Rülcker, Adelheid Berger, Dieter Emmerling
- No. 2/1989 Lokale Handlungsebene und Jugendarbeitslosigkeit. Ein Forschungsbeitrag zur  
wohlfahrtsstaatlichen Dezentralisierungsdebatte. Ergebniszusammenfassung.  
Jürgen Krüger, Manfred Pojana, Roland Richter
- No. 3/1989 Binäre LOGIT-Analyse: ein statistisches Verfahren zur Bestimmung der  
Abhängigkeitsstruktur qualitativer Variablen.  
Dieter Urban
- No. 4/1989 Niklas Luhmann - oder: Was ist ein "differenztheoretischer" Ansatz?  
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 5/1989 Die Rationalität irrationalen Handelns. Kollektive Formen politischer Partizipation als  
Ergebnis individueller Entscheidungsprozesse. Eine empirische Analyse.  
Dieter Urban
- No. 1/1990 Adorno und Derrida - oder: Der Versuch einer "Dekonstruktion" der Metaphysik.  
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 2/1990 "Arbeit statt Sozialhilfe" - Empirische Evaluation eines Beschäftigungsprogramms für  
arbeitslose Sozialhilfeempfänger.  
Thomas Bruns u. Irene Pawellek
- No. 3/1990 Jugendarbeitslosigkeit und lokale Legitimationsprobleme.  
Jürgen Krüger
- No. 4/1990 Zu System und Problematik legal-bürokratischer Herrschaft in der klassischen  
Organisationstheorie.  
Wolfgang Holler

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

(bisher sind erschienen.)

- No. 5/1990 Die kognitive Struktur von Umweltbewußtsein. Ein kausalanalytischer Modelltest.  
Dieter Urban
- No. 1/1991 Zeitgemäßes Campaigning in der Bundesrepublik Deutschland: Empirische und evaluative Hinweise zum Swing-Index, einem neuen Instrument des "micro targeting".  
Sigurd Matz
- No. 2/1991 Stichworte zur Zukunft des Wohlfahrtsstaates.  
Jürgen Krüger.
- No. 3/1991 Kokain: Zur gesellschaftlichen Karriere einer Droge.  
Thomas Schweer und Hermann Strasser.
- No. 4/1991 Der >reale Sozialismus< und sein Niedergang basieren auf dem Marx'schen >Ausbeutungs<-Irrtum. Sozialstaatlicher Volkskapitalismus statt Abschaffung des Privateigentums an Produktionsmitteln.  
Dieter Holtmann.
- No. 5/1991 The Distribution of Income in Modern Japan: An Examination of the Structural Determinants of Relative Equality.  
Harold R. Kerbo.
- No. 1/1992 Diplomabschlüsse im integrierten Studiengang Sozialwissenschaften an der Universität-GH-Duisburg. Eine empirische Analyse der erfolgreich absolvierten Diplomprüfungen im Zeitraum 1977 - 1990.  
Holger Meinken.
- No. 2/1992 Narzißmus, soziale Einbindung und Suizid. Eine vergleichende Analyse des Suizidgeschehens in Kempten (Allgäu) und seines ländlichen Umfelds im Lichte soziologischer und psychologischer Theorie.  
Heidi Hlawatschek.
- No. 3/1992 Die parlamentarische Willensbildung in portugiesischen Gemeinden.  
Wolfgang Holler, Marcelino Passos
- No. 4/1992 Techniken der Attributdatenanalyse.  
Uwe Engel
- No. 5/1992 Karrieremuster in der Kommunalpolitik. Eine empirische Untersuchung am Beispiel von Dinslaken und Duisburg.  
Andreas Humpert
- No. 1/1993 Zur relativen Bedeutung eines Klassenkonzepts bei der Erklärung von Einkommens- und Bewußtseinsunterschieden in zehn entwickelten Industriegesellschaften.  
Thomas Hagelstange, Brigitte Hamm, Dieter Holtmann
- No. 2/1993 Die Selbstzuschreibung extra-funktionaler Fähigkeiten im Ingenieurstudium. Eine geschlechtervergleichende empirische Untersuchung.  
Dorothee Laß

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

(bisher sind erschienen:)

- No. 3/1993 Prozesse der Entvertikalisierung in der japanischen Gesellschaft.  
Brigitte Hamm
- No. 4/1993 Sozialstrukturelle Modernisierung: Stabilisierung oder Destruierung des Wohlfahrtsstaates?  
Jürgen Krüger
- No. 5/1993 Organisation und Motivation (I)  
Wolfgang Holler
- No. 6/1993 Solidarität in Bewegung. Die französischen Krankenschwestern verändern ihre Perspektiven  
Ingo Bode
- No. 7/1993 Japanese Corporations in Germany: Corporate Structure and Employee Relations (A Summary Report)  
Harold R. Kerbo, Elke Wittenhagen, Keiko Nakao
- No. 1/1994 Organisation und Motivation (II)  
Wolfgang Holler
- No. 2/1994 Kulturelle Nebensächlichkeiten und private Geselligkeit:  
Zu institutionellen Formen einer beliebten Koalition Vorüberlegungen zu einem theoretischen Orientierungsrahmen für die Deskription und Analyse privater Öffentlichkeit.  
Christoph Rülcker, Günter Winter, Mitarbeit: Gerd Bloch
- No. 3/1994 Kollektives Handeln und Ambiguität Die Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich und Deutschland  
Ingo Bode, Hanns-Georg Brose, Stephan Voswinkel
- No. 4/1994 Einführung in Windows 3.1; Einführung in Word für Windows 2.0  
Thomas Bruns, Günter Winter  
Sonderheft 1, erhältlich im Sekretariat Soziologie zum Preise von DM 6,00
- No. 5/1994 Einführung in SPSS für Windows  
Peter Höllmer, Günter Winter  
Sonderheft 2,  
2. Auflage 1994
- No. 6/1994 Schnäppchenmärkte. Zu einer schattenwirtschaftlichen Besonderheit  
Christoph Rülcker; Günter Winter
- No. 1/1995 Zur Distinguierung des sinnlichen Geschmacks: Von der Lust zur Krise der Gourmets  
Andrea Dederichs
- No. 2/1995 Studienfach als Differenzierungsmerkmal. Ein empirischer Beitrag zur Analyse studentischer Lebenswelten  
Josef Köster



## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

(bisher sind erschienen:)

- No. 1/1996 Arbeitslosigkeit und Sucht: Eine qualitative Studie zu Suchtkarrieren von Arbeitslosen  
Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit:  
Thomas Schweer (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Gabriele Klein,  
Thomas Bongartz, Klaus Gröhnke
- No. 2/1996 Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen  
Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit: Klaus Gröhnke (inhaltlich verantwortlich),  
Hermann Strasser, Thomas Bongartz, Gabriele Klein, Thomas Schweer
- No. 3/1996 Lohnemanzipation in Europa: Synoptische Beurteilung der Gleichstellung abhängig  
beschäftigter Männer und Frauen nach ihren Durchschnittsverdiensten in der  
Europäischen Union:  
Wolfgang Gerß
- No. 4/1996 Am Fordismus vorbei: Bauwirtschaft und Gastgewerbe in Deutschland und  
Frankreich:  
Stefan Lücking, Stephan Voswinkel
- No. 5/1996 Generationensolidarität oder Altenmacht - Was trägt (künftig) den  
Generationenvertrag? Zur politischen Soziologie der staatlichen Alterssicherung  
Jürgen Krüger
- No. 1/1997 "Pumps, leider zu klein...": Eine empirische Studie über den privaten  
Gebrauchsgüterhandel via Offertenblatt.  
Birgit Kunde, Christoph Rülcker, Ansgar Schulz-Kleyenstüber, Uwe Zander
- No. 2/1997 Leistungen und Leistungspotentiale älterer Menschen, Bilanz und Perspektiven des  
intergenerationalen Lastenausgleichs in Familie und sozialem Netz, Tagungsband  
Dieter Grunow, Sylvia Herkel, Hans J. Hummell (Hrsg.)
- No. 3/1997 Merkmalsraumbildung und Differenzierung von mehrstelligen Variablen.  
Günter Winter
- No. 4/1997 Determinanten der Studiendauer: Differenzen zwischen Studierenden verschiedener  
Fachbereiche? Ein Zwei-Gruppen-Test  
Josef Köster, Uwe Matzat
- No. 5/1997 Die Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen  
Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit  
Klaus Gröhnke, Hermann Strasser