

**Determinanten beruflichen Aufstiegs:
Der Einfluss von Unterstützung durch
Kollegen und Vorgesetzte.
Eine Sekundäranalyse anhand der
Daten des Sozio-oekonomischen Panels**

Marvin Bürmann

Marvin Bürmann

Determinanten beruflichen Aufstiegs: Der Einfluss von Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte. Eine Sekundäranalyse anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels

SFB 882 Working Paper Series, No. 42
DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities
Research Project A3
Bielefeld, December 2014

SFB 882 Working Paper Series
General Editors: Martin Diewald, Thomas Faist and Stefan Liebig
ISSN 2193-9624

This publication has been funded by the German Research Foundation (DFG).

SFB 882 Working Papers are refereed scholarly papers. Submissions are reviewed by peers in a two-stage SFB 882 internal and external refereeing process before a final decision on publication is made.

The Working Paper Series is a forum for presenting works in progress. Readers should communicate comments on the manuscript directly to the author(s).

The papers can be downloaded from the SFB 882 website <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

SFB 882 "From Heterogeneities to Inequalities"
University of Bielefeld
Faculty of Sociology
PO Box 100131
D-33501 Bielefeld
Germany
Phone: +49-(0)521-106-4942 or +49-(0)521-106-4613
Email: office.sfb882@uni-bielefeld.de
Web: <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

DFG Research Center (SFB) “From Heterogeneities to Inequalities”

Whether fat or thin, male or female, young or old – people are different. Alongside their physical features, they also differ in terms of nationality and ethnicity; in their cultural preferences, lifestyles, attitudes, orientations, and philosophies; in their competencies, qualifications, and traits; and in their professions. But how do such heterogeneities lead to social inequalities? What are the social mechanisms that underlie this process? These are the questions pursued by the DFG Research Center (Sonderforschungsbereich (SFB)) “From Heterogeneities to Inequalities” at Bielefeld University, which was approved by the German Research Foundation (DFG) as “SFB 882” on May 25, 2011.

In the social sciences, research on inequality is dispersed across different research fields such as education, the labor market, equality, migration, health, or gender. One goal of the SFB is to integrate these fields, searching for common mechanisms in the emergence of inequality that can be compiled into a typology. More than fifty senior and junior researchers and the Bielefeld University Library are involved in the SFB. Along with sociologists, it brings together scholars from the Bielefeld University faculties of Business Administration and Economics, Educational Science, Health Science, and Law, as well as from the German Institute for Economic Research (DIW) in Berlin and the University of Erlangen-Nuremberg. In addition to carrying out research, the SFB is concerned to nurture new academic talent, and therefore provides doctoral training in its own integrated Research Training Group. A data infrastructure project has also been launched to archive, prepare, and disseminate the data gathered.

Research Project A3 “Gender-Specific Patterns of Opportunity in Employment”

This project aims to identify the mechanisms of inequality of occupational opportunities for men and women. The research is investigating different areas and phases of life and considering the role of cumulative disadvantage in family and social networks as well as in the family of origin both before and during employment. Empirically, the project is applying a cohort sequence analysis based on panel data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP).

The Author

Marvin Bürmann studies his M.Sc. in sociology and empirical social research at the University of Cologne. He works as Project Manager at the Bertelsmann Foundation in a project called “Continuing Education for all” where he manages empirical studies on continuing education in Germany. During his studies of sociology and management/economics at the University of Bielefeld he worked as a student research assistant in the SFB 882 research project A3 “Gender-Specific Patterns of Opportunity in Employment”. This working paper is based on his bachelor thesis.

Contact: marvin.buermann@gmail.com

Determinanten beruflichen Aufstiegs:

Der Einfluss von Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte

Eine Sekundäranalyse anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels

Marvin Bürmann

Abstract

Der vorliegende Beitrag untersucht den Einfluss von Unterstützung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und Kollegen auf berufliche Aufstiege. Die Ergebnisse zeigen, dass „Unterstützung im beruflichen Fortkommen“ als realisierte Sozialkapitalressource gerade dann einen positiven Einfluss auf berufliche Aufstiege hat, wenn sie aus dem sozialen Netzwerk am Arbeitsplatz erhalten wird. Der Einfluss variiert hierbei mit der Quelle dieser Ressource. Unterstützung durch Vorgesetzte hat einen stärkeren Einfluss auf die Aufstiege als die Unterstützung durch Kollegen. Bei der kombinierten Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen kann kein verstärkter Einfluss festgestellt werden. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung deckt deutliche Unterschiede auf. So werden Frauen häufiger als Männer von Kollegen unterstützt aber erhalten seltener Unterstützung von Vorgesetzten. Erhalten sie diese jedoch, steigen sie im Vergleich zu Männern häufiger auf.

Schlüsselwörter

Arbeitsplatz, Aufstiege, Soziale Netzwerke, Sozialkapital, Unterstützung

Keywords

Promotions, Social Capital, Social Networks, Support, Workplace

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich den Mitarbeitern aus dem Teilprojekt A3 „*Geschlechtsspezifische Chancendisparitäten im Erwerbsverlauf*“ des Sonderforschungsbereiches 882 „*Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten*“ danken, bei denen ich anderthalb Jahre als studentische Hilfskraft tätig war.

Bedanken möchte ich mich für die vielfältigen Möglichkeiten zur Partizipation an der Forschungsarbeit, die mir während der Arbeit als studentische Hilfskraft ermöglicht wurden. Des Weiteren möchte ich mich für die hervorragende Betreuung der Bachelorarbeit und die zur Verfügung gestellten Datensätze bedanken.

Vielen Dank

Miriam Bröckel

Katrin Golsch

Henrik Pruiskén

Andrea Zochert

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1 – Deskription der Variablen, relevante Teilstichprobe	22
Abbildung 1 – Verfügbarkeit beruflicher Unterstützung am Arbeitsplatz	23
Abbildung 2 – Aufstiege nach beruflicher Unterstützung	25
Tabelle 2 – Logistische Regressionen auf beruflichen Aufstieg	27
Tabelle 3 – Nach Geschlecht getrennte logistische Regressionen auf beruflichen Aufstieg	30
Abbildung 3 – Operationalisierung der beruflichen Aufstiege	37
Tabelle 4 – Deskription der Variablen, relevante Teilstichprobe Frauen	38
Tabelle 5 – Deskription der Variablen, relevante Teilstichprobe Männer	39

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Soziale Netzwerke und berufliche Aufstiege.....	3
2.1. Sozialkapitalressourcen in sozialen Netzwerken.....	3
2.2. Forschungsstand.....	7
2.3. Hypothesen	10
3. Daten und Methoden.....	13
3.1. Das Sozio-oekonomische Panel.....	13
3.2. Operationalisierungen.....	14
3.2.1. Unterstützung im beruflichen Fortkommen – die unabhängige Variable	14
3.2.2. Berufliche Aufstiege – die abhängige Variable.....	16
3.3. Fallauswahl und Modelle.....	18
4. Ergebnisse.....	23
4.1. Verfügbarkeit von Unterstützung am Arbeitsplatz	23
4.2. Unterstützung als Determinante beruflichen Aufstiegs.....	24
4.3. Geschlechtsspezifische Effekte.....	29
5. Zusammenfassung und Ausblick	31
Literatur.....	34
Anhang	37

1. Einleitung

Die Erklärung sozialer Ungleichheiten ist eine der Grundaufgaben der Sozialwissenschaften (vgl. Diewald und Faist 2011). Wie aus bloßen Verschiedenheiten soziale Ungleichheiten, also die Besser- oder Schlechterstellung von Personen entstehen, ist hierbei die zentrale Fragestellung. Ein vieldiskutiertes Beispiel sozialer Ungleichheit liefert die Debatte über Frauen in Führungspositionen. Frauen sind in Deutschland deutlich seltener in Führungspositionen beschäftigt als Männer, obwohl sie in vielen Fällen entsprechende Eignungen haben (vgl. Holst und Schimeta 2012). Die hierbei und für die vorliegende Arbeit relevanten Verschiedenheiten, auch Heterogenitäten genannt, sind in erster Linie die Merkmale Geschlecht und „Kompetenzen, Qualifikationen und Eigenschaften, die als gesellschaftliche legitimierte Mechanismen der Chancenzuweisung angesehen bzw. zumindest als solche diskutiert werden“ (Diewald und Faist 2011, S. 95).

Wie also lassen sich gesellschaftliche Phänomene wie beispielsweise der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen erklären? Diewald und Faist (2011) schlagen hierzu die Identifikation sozialer Mechanismen vor, die soziale Ungleichheit generieren. Diese „Mechanismen beziehen sich auf generative Prozesse, die unter bestimmten Ausgangsbedingungen bestimmte Ergebnisse hervorbringen“ (Diewald und Faist 2011, S. 100). Insofern sind sie regelhaft. Wo könnten also regelhafte Mechanismen allgemein zu Chancenungleichheit in der beruflichen Karriere einer Person führen? Zu Beginn einer beruflichen Karriere steht der Berufseinstieg. Die Einstiegsposition ist hierbei stark von dem Bildungsweg abhängig (vgl. Stawarz 2013, S. 399). Allerdings konnte Stawarz (2013) für den Zeitraum zwischen 1984 und 2009 für Deutschland zeigen, dass keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Status zu Beginn des Erwerbsverlaufes vorhanden sind. Doch wie erklären sich die folglich interessanteren Unterschiede zwischen Personen während des Erwerbsverlaufes?

Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zur Forschung zu beruflichen Aufstiegen im Erwerbsverlauf, also intragenerationaler Mobilität, indem sie sich mit der Situation am Arbeitsplatz beschäftigt. Genauer mit dem beruflichen sozialen Netzwerk eines Arbeitnehmers. Stellt man beispielsweise Überlegungen zu den Netzwerken von Führungspersonen an, wird schnell klar, dass soziale Netzwerke eine entscheidende Rolle bei

der Chancenungleichheit bezüglich beruflicher Aufstiege spielen müssen. So sind die beruflichen Netzwerke von Führungskräften vor allem durch Personen männlichen Geschlechts geprägt, weil eben diese jene Positionen innehaben. Frauen haben es erwiesener Maße schwer, diese Barriere¹ zu diesen Positionen zu überwinden (Holst und Schimeta 2012). Dieses Beispiel zeigt, dass durch soziale Netzwerke entscheidende Barrieren aufgebaut werden können, die beruflichen Aufstieg erschweren oder gar verhindern. Soziale Netzwerke erzeugen jedoch nicht nur Barrieren sondern schaffen auch im positiven Sinne Möglichkeiten zum Aufstieg.

Durch soziale Netzwerke können Ressourcen von Personen aus dem persönlichen Netzwerk zu dem eigenen Vorteil genutzt werden. Diese potentiellen, aber auch realisierten Ressourcen aus einem Netzwerk können treffend mit dem theoretischen Konstrukt „Sozialkapital“ gefasst werden. Nun hängt die Qualität dieses Sozialkapitals von der Zusammensetzung des Netzwerkes ab. Anstatt die potentiellen Ressourcen aus der Zusammensetzung eines Netzwerkes abzuleiten, wird die vorliegende Arbeit diese Sozialkapitalressourcen direkt analysieren. Von Interesse sind hierbei die Ressourcen, die eine Person durch ihr soziales Netzwerk am Arbeitsplatz² erhält und auch dort nutzen kann. Daher wird untersucht, ob und wie unterschiedlich sich diese realisierten Ressourcen des Sozialkapitals auf die innerbetrieblichen beruflichen Aufstiege auswirken, je nach dem, von wem sie geleistet werden und wer sie empfängt. Die Fokussierung auf innerbetriebliche Aufstiege ermöglicht eine Betrachtung der für den Kontext des Arbeitsplatzes relevanten Sozialkapitalressourcen. Diese Analyse der Quellen realisierten Sozialkapitals mit einer geschlechtsspezifischen Perspektive soll Anhaltspunkte für die Identifikation sozialer Mechanismen liefern, die Ungleichheiten bei beruflichen Aufstiegen generieren. Hierzu werden sowohl deskriptive Befunde, als auch multivariate Analysen in Form von logistischen Regressionen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (Wagner et al. 2008) aus den Jahren 2006 bis 2008 durchgeführt.

In dem ersten Teil der Arbeit wird die theoretische Grundlage erläutert, der Forschungsstand dargelegt sowie die Hypothesen der Arbeit formuliert (Kapitel 2). Folgend werden die Datengrundlage, die Operationalisierung der unabhängigen und abhängigen Variablen, sowie die Fallauswahl und die multivariaten Modelle zur Analyse des Zusammenhanges erläutert

¹ Unter bestimmten Voraussetzungen auch gläserne Decke (engl.: glass ceiling) genannt (vgl. Cotter et al. 2001).

² Arbeitsplatz ist in dieser Arbeit weit ausgelegt. So handelt es sich im weitesten Sinne um den Betrieb, in dem ein Arbeitnehmer arbeitet.

(Kapitel 3). In dem vorletzten Abschnitt werden die deskriptiven Ergebnisse sowie die Befunde der multivariaten Analyse sowohl für alle Befragten, als auch für Frauen und Männer getrennt diskutiert (Kapitel 4). Abschließen wird die Arbeit mit einer Zusammenfassung der zentralen Befunde und einem Ausblick (Kapitel 5).

2. Soziale Netzwerke und berufliche Aufstiege

2.1. Sozialkapitalressourcen in sozialen Netzwerken

Die Beförderung von Arbeitnehmern in einem Betrieb kann auf unterschiedliche Weise erklärt werden. So kann ein erfolgreich abgeschlossenes Projekt, ein ‚an Land gezogener Vertrag‘ oder eine intensive Weiterbildung mit einer Beförderung belohnt werden. Diese Perspektive ist am treffendsten durch die Humankapitaltheorie nach Becker (1993) beschrieben. Nach diesem Ansatz sind es vor allem die individuellen Ressourcen einer Person, die zu Aufstiegen oder anderem beruflichen Erfolg führen. Der Arbeitgeber hat das Interesse, dieses für die Organisation wichtige Humankapital einer Person zu halten. Dazu bieten sich dann üblicherweise Beförderungen oder Lohnerhöhungen als Anreize an. Des Weiteren kann der Arbeitgeber annehmen, dass eine Person mit hohem Humankapital dieses gewinnbringender auf höheren Hierarchiestufen mit mehr Einfluss in der Organisation einsetzen kann. Diese Perspektive auf berufliche Aufstiege vernachlässigt allerdings größten Teils den sozialen Kontext, in dem diese stattfinden. Daher ist anzunehmen, dass nicht nur die persönlichen Ressourcen, wie sie durch die Humankapitaltheorie beschrieben werden, zu beruflichen Aufstiegen führen. Das Humankapital bietet somit eine, aber bei weitem keine vollständige Erklärung.

Die Sozialwissenschaften haben daher unterschiedlichste Kapitalkonzepte hervorgebracht, um gesellschaftliche Prozesse zu beschreiben. Das Humankapitalkonzept nach Becker wurde hier bereits genannt. Ein weiteres, für berufliche Aufstiege relevantes Kapitalkonzept ist das des sozialen Kapitals, auch Sozialkapital genannt. Es unterscheidet sich grundlegend von dem Humankapital aber auch von dem ökonomischen Kapital. Diese sind nämlich ausschließlich Eigentum des Individuums (vgl. Burt 1992, S. 9). Das Sozialkapital hingegen lässt sich als Kapitalsorte beschreiben, die zwischen und nicht innerhalb der Individuen liegt und somit

auch niemandes Eigentums ist. Dennoch ist es individuell unterschiedlich ausgeprägt. Anders gesagt: Man verfügt über Sozialkapital, man besitzt es nicht.

Das Sozialkapitalkonzept ist vor allem auf die Arbeiten von Bourdieu (1983), Coleman (1988) und Putnam (1995) zurückzuführen. Bourdieu macht es 1983 mit dem Fokus auf Personen und Gruppen zu einem auf der Mikroebene anwendbaren Konzept³. So definiert er Sozialkapital als „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“ (Bourdieu 1983, S. 190-191). Hier wird, anders als bei den Arbeiten von Putnam und Coleman, der Fokus auf den individuellen Akteur und seine Position innerhalb seines sozialen Netzwerkes gesetzt. Dieses, auf Netzwerkressourcen beruhende, Sozialkapitalkonzept ist besonders geeignet für die Betrachtung von ungleichheitsrelevanten Fragestellungen auf der Ebene von Personen (vgl. Franzen und Pointner 2007; Lin 2000). Ein Individuum verfügt also durch seine Position innerhalb eines Netzwerkes und den damit verbundenen Beziehungen über entsprechende Ressourcen. Hier bleibt jedoch offen, was diese Ressourcen ermöglichen. Burt liefert 1992 eine Definition von Sozialkapital, die diesen Nutzen der Ressourcen stärker herausstellt. So bezieht sich Sozialkapital auf „Freunde, Kollegen und generellere Kontakte, durch die man Möglichkeiten erhält, sein finanzielles Kapital und Humankapital zu nutzen“ (eigene Übersetzung nach Burt 1992, S. 9). Dies zeigt, dass das Humankapital unter bestimmten Umständen sogar eine untergeordnete Rolle bei einer Beförderung spielen könnte. So wäre es vorstellbar, dass eine Person mit hohem Humankapital unter Umständen nicht dazu kommt, dieses zu nutzen, weil das notwendige Sozialkapital fehlt. Auch wenn dies mit Sicherheit nicht so streng zu verstehen ist, macht das Argument schon deutlich, dass den sozialen Netzwerken und dem damit verbundenen Sozialkapital eine zentrale Rolle bei der Betrachtung von sozialer Ungleichheit im Erwerbsverlauf zukommen muss.

In dieser Arbeit wird eine zunächst relativ unspezifische Sozialkapitalressource betrachtet, nämlich Unterstützung. Unterstützung ergibt sich aus den sozialen Netzwerken, die als „[...]

³ Coleman und Putnam geht es bei dem Sozialkapital um die Grundlage sozialer Kooperation innerhalb von Gesellschaften. Für Putnam stellen diese Grundlage in erster Linie allgemeine Eigenschaften sozialen Zusammenlebens wie soziale Netzwerke, Normen und Vertrauen dar (Putnam 1995, S. 664-665). Die Entstehung und Pflege dieser Eigenschaften wird hierbei vor allem auf Zugehörigkeit zu Organisationen wie Vereinen, Parteien und Verbänden zurückgeführt. Zur Analyse von Prozessen innerhalb von Organisationen ist diese Perspektive weniger geeignet, da sie kaum auf der Mikroebene angewendet werden kann.

Infrastruktur für die Produktion und Verteilung sozialer Unterstützung anzusehen [sind] und nicht als soziale Unterstützung selbst“ (Diewald und Sattler 2010, S. 689). Bei der betrachteten Unterstützung handelt es sich um tatsächlich empfangene⁴ soziale Unterstützung, die explizit auf den Arbeitskontext abstellt. Diese tatsächliche Unterstützung ist als eine, aus einem sozialen Netzwerk realisierte Ressource zu fassen und sollte sich daher im Sinne der Sozialkapitaltheorie positiv auf berufliche Aufstiege auswirken. Weil der Umfang der Unterstützung jedoch mit den vorliegenden Daten nicht messbar ist, wird die vorliegende Arbeit diese Ressource nach ihrer Quelle differenzieren. Dies erlaubt eine auf strukturelle Merkmale des zu Grunde liegenden sozialen Netzwerkes abstellende Untersuchung dieser Ressource. So ist es im Folgenden die zentrale Unterscheidung, ob die Unterstützung durch Kollegen⁵ oder durch Vorgesetzte geleistet wird. So wird die Analyse einer kontextspezifischen Sozialkapitalressource aus dem beruflichen sozialen Netzwerk ermöglicht. Von Interesse ist demnach einerseits, ob Unterstützung als Sozialkapitalressource vorliegt und wenn sie vorliegt, von wem sie geleistet wird.

Unterstützung als Sozialkapitalressource ist, wie soeben erläutert, direkt von dem sozialen Netzwerk eines Individuums abhängig. Um die Quellen der Unterstützung hinsichtlich ihres Einflusses auf berufliche Aufstiege einordnen zu können, ist eine Auseinandersetzung mit sozialen Netzwerken unerlässlich. Die Forschung zu sozialen Netzwerken konzentriert sich vor allem auf deren Zusammensetzung und die Beziehungen zwischen den Personen eines Netzwerkes. Die Stärke der Beziehungen⁶ ist hierbei eine zentrale Größe. Granovetter (1973) stellt bei seiner Analyse sozialer Netzwerke fest, dass sogenannte „schwache“ Beziehungen für viele Lebensbereiche vorteilhafter als „starke“ sind, weil diese weniger redundante Informationen zur Verfügung stellen. Starke Beziehungen finden sich demnach häufiger in geschlossenen Netzwerken wieder, in denen dann eben diese redundanten Informationen übermittelt werden⁷. Diese Argumentation spezifiziert Burt (1992) durch seine Identifikation der strukturellen Löcher (engl.: structural holes). Im Gegensatz zu Granovetter stellt Burt

⁴ Von den Befragten des SOEP als *tatsächlich empfangene Unterstützung* angegeben/wahrgenommen (Siehe Kapitel 3.2.1. für weitere Erläuterungen).

⁵ Im Sinne der Lesbarkeit steht „Kollegen“ in dieser Arbeit für „Kolleginnen und Kollegen“.

⁶ Die Stärke einer Beziehung ist vor allem durch die Kontaktdauer, emotionale Intensität und Intimität gekennzeichnet (vgl. Granovetter 1973 S. 1361). „Beziehung“ dient als Übersetzung für „tie“ (engl.).

⁷ Schwache Beziehungen (engl.: weak ties) schlagen häufig eine Brücke (engl.: bridging) zu anderen Personengruppen, die dann auch über andere Informationen verfügen als die eigene Gruppe, die wahrscheinlicher aus starken Beziehungen (engl.: strong ties) besteht (vgl. Granovetter 1973).

hierbei nicht auf die Stärke der entsprechenden Kontakte, sondern auf ihre Position innerhalb eines Netzwerkes ab. So bezeichnet Burt ein strukturelles Loch als „Separation zwischen nicht-redundanten Personen“ (Burt 1992, S. 18) und greift so einerseits die Redundanz auf, die auch Granovetter betont, andererseits führt er diese auf strukturelle Gegebenheiten der Netzwerke zurück. Strukturelle Löcher dienen als Puffer zwischen redundanten Netzwerken, indem eine Person zwei sonst nicht miteinander verbundene Netzwerke verbindet. Burt liefert somit die strukturelle Argumentation für Brücken in Netzwerken, die bei Granovetter nur implizit durch die Stärke (beziehungsweise Schwäche) der Beziehungen gezeigt wird. Burt argumentiert, dass die Schwäche von Beziehungen zwar mit der Effektivität korreliert, aber nicht die Ursache dessen sei (vgl. Burt 1992, S. 27).

Strukturelle Löcher innerhalb eines sozialen Netzwerkes zu überbrücken bedeutet einen Informations- und Kontrollvorteil für das Individuum (Burt 1998, S. 8 ff.). Ein Informationsvorteil wird durch unterschiedliche Informationen aus unterschiedlichen Gruppen erzielt. Durch die geschlagene Brücke zwischen sonst unverbundenen Netzwerken wird ein Fluss von nicht-redundanten Informationen gewährleistet. Innerhalb der einzelnen Gruppen zirkulieren redundante Informationen. Die geschlagene Brücke betrifft per Definition aber nur einen Kontakt aus dieser Gruppe, daher erreichen diesen Kontakt diese Informationen in der Regel nur einmalig. Wenn das Individuum durch Beziehungen eines oder mehrere strukturellen Löcher überbrückt, sind die so gewonnenen Informationen immer additiv. Durch die Brückenfunktion ergibt sich die Möglichkeit der Kontrolle, indem die gewonnenen Informationen strategisch zum eigenen Vorteil eingesetzt werden können.

Es wird klar, dass die strukturelle Netzwerkzusammensetzung eine zentrale Rolle bei innerbetrieblichen Prozessen spielen muss. So ist es naheliegend, dass ein Individuum unter gegebenen Umständen Informations- und Kontrollvorteile zu dem eigenen Vorteil nutzen wird. Die strukturelle Argumentation nach Burt entbindet zunächst von einer genauen Untersuchung des Netzwerkes selbst, da bereits durch eine Differenzierung der Unterstützungsquellen Hypothesen über die Effizienz der realisierten Sozialkapitalressource aufgestellt werden können.

Doch wie würden sich geschlechtsspezifische Unterschiede im Aufbau von Sozialkapital in Netzwerken erklären lassen? In einer Untersuchung Burts (1998) kommt hierzu eine weitere, für eine geschlechtsspezifische Betrachtung sehr zentrale Größe hinzu: Hierarchie. Burt

konnte zeigen, dass nicht nur die Zusammensetzung sowie die Stärke der Beziehungen allein von Interesse sein dürfen. So lässt sich zeigen, dass Außenseiter innerhalb einer Organisation verstärkt davon profitieren, Personen aus höheren Hierarchiestufen in dem eigenen Netzwerk zu haben. Das dies so effektiv ist, liegt vor allem daran, dass Außenseiter nicht die nötige Legitimität besitzen, um in demselben Maße Sozialkapital aufzubauen wie die Insider der Organisation. Diese Legitimität wird dann von einer hierarchisch höher gestellten Person, dem sogenannten „Sponsor“, geliehen (vgl. Burt 1998, S. 21 ff.). Dies kann beispielsweise durch soziale Unterstützung geschehen. Burt betont, dass es sich hierbei nicht um einen temporären Zustand handele, wie er etwa zu Beginn eines neuen Jobs vorzufinden wäre. Es sei im Gegensatz so, dass Außenseiter immer auf einen Sponsor angewiesen sind (vgl. Burt 1998, S. 25). Dies sei zwar nicht direkt ein geschlechtsspezifisches Phänomen, sondern viel mehr auf die Legitimitätsprobleme von Außenseitern allgemein zurückzuführen. Unter der berechtigten Annahme, dass Frauen in Deutschland in Bezug auf berufliche Aufstiege weiterhin eine Außenseiterrolle einnehmen (vgl. Holst und Schimeta 2012), wird dieses Argument für diese Arbeit als geschlechtsspezifisches aufgefasst.

Die dargestellten Argumente aus der Sozialkapital- und Netzwerkforschung ermöglichen eine Differenzierung der Sozialkapitalressourcen nach den Quellen in dem sozialen Netzwerk. Demnach sind diese Ressourcen bei unterschiedlichen Quellen von unterschiedlicher Qualität. Auch wenn Burt vor allem den Nutzen von Informationen in den Vordergrund stellt sind diese Argumente grundsätzlich auf jegliche Sozialkapitalressourcen übertragbar.

2.2. Forschungsstand

Folgend wird der Stand der Forschung zu Netzwerken, mit einem Fokus auf die beruflichen, und den damit verbundenen Sozialkapitaleffekten diskutiert. Besondere Aufmerksamkeit wird hierbei den Unterschieden zwischen Männern und Frauen zukommen, da diese eine entscheidende Rolle für die vorliegende Arbeit spielen. Abschließend wird eine Auswahl allgemeiner Determinanten des beruflichen Aufstieges dargestellt.

Zu der allgemeinen Zusammensetzung von persönlichen Netzwerken von Männern und Frauen stellen Campbell und Rosenfeld (1985) fest, dass Männer grundsätzlich größere Netzwerke aufweisen als Frauen. Moore (1990) kann auf Grundlage einer Zufallsstichprobe in den USA aus dem Jahr 1988 zusätzlich folgendes zeigen: Vor allem die Zusammensetzung der Netzwerke unterscheidet sich deutlich⁸. Trotz einer Kontrolle auf wichtige Merkmale wie Erwerbstätigkeit, Familie und Alter bleiben interessante Differenzen in der Zusammensetzung bestehen: So beinhalten die Netzwerke der Frauen sowohl insgesamt als auch anteilig mehr und auch verschiedenere Verwandte als die der Männer. Nach Thoits (1995) ist diese Beobachtung auch mit einem Fokus auf soziale Unterstützung zu bestätigen. Frauen weisen demnach im Gegensatz zu Männern in unterschiedlichen Studien entweder ein gleiches oder höheres Maß an allgemeiner sozialer Unterstützung durch Personen auf, die nicht aus dem Arbeitsumfeld stammen.

In Bezug auf berufliche Netzwerke stellte Schieman (2006) auf Grundlage einer repräsentativen Stichprobe für Canada aus 1991/92 fest, dass Frauen ein höheres Maß an Unterstützung durch Kollegen aufweisen als Männer. Diese Mittelwertunterschiede sind auf unterschiedliche persönliche Merkmale und Merkmale der Arbeitsstrukturierung wie Autonomie oder Routinearbeit kontrolliert. Arbeit, die nicht routinemäßig organisiert ist, führt zu einer höheren Unterstützung durch Kollegen.

Die formellen und informellen Beziehungen an dem Arbeitsplatz sind für Arbeitnehmer und auch für den Arbeitgeber essentiell. Arbeitnehmer sind auf ihre Beziehungen im Betrieb bei dem Ausbilden notwendiger Kompetenzen, der erfolgreichen Bewältigung von Aufgaben und dem Knüpfen neuer Kontakte angewiesen (vgl. Hodson 2008). Netzwerke am Arbeitsplatz führen daher auch zu einer höheren Zufriedenheit mit der Arbeit (Harris et al. 2007; Haley-Lock 2007).

Diese Unterstützung durch Netzwerke am Arbeitsplatz kommt allerdings nicht jedem Arbeitnehmer zu. Wem sie nicht zukommt, erschwert dies sowohl das tägliche Arbeitsleben als auch das Fortkommen in der Karriere und somit einen beruflichen Aufstieg. In einer Studie von Waldinger und Lichter (2003) beispielsweise nehmen die Führungskräfte wahr, dass neu

⁸ Im Mittel haben Männer und Frauen die gleiche Anzahl an Personen angegeben. In dieser Studie wurden die Befragten nach Personen gefragt, mit denen die sie „wichtige Dinge innerhalb der 6 Monate besprochen haben“ (Moore 1990). Auf Grundlage dieser Fragestellung ist eine ausschließliche Messung von starken Beziehungen anzunehmen.

eingestellte Mitarbeiter als Außenseiter behandelt werden, wenn der Arbeitsplatz über ein ausgeprägtes Netzwerk von Personen der anderen Ethnie verfügt. Roscigno (2007) verwendet für diese Diskriminierungshandlungen den Begriff „Hierarchiepflege“ (engl.: hierarchy maintenance). Personen von etablierten Gruppen⁹, die meistens die Mehrheit innerhalb einer Organisation darstellen, horten Opportunitäten und manifestieren so die bestehenden Ungleichheiten. Netzwerke am Arbeitsplatz sind daher ein essentieller Meso-Mechanismus zwischen der organisationalen und der individuellen Ebene, die beständige Ungleichheiten von Minderheiten, zu denen je nach Kontext häufig auch Frauen zählen, erzeugen und aufrechterhalten (Roscigno 2007; McDonald et al. 2013; Tilly 1999).

Bis hierhin kann lediglich vermutet werden, dass Sozialkapitalressourcen am Arbeitsplatz einen positiven Einfluss auf berufliche Aufstiege haben. Offen bleibt zunächst, wie und unter welchen Umständen sich die Ressourcen als besonders effektiv erweisen. Da zu dem Einfluss von Sozialkapitalressourcen am Arbeitsplatz auf berufliche Aufstiege kaum Studien vorliegen, werden Ergebnisse von Studien berichtet, die diesen Einfluss indirekt untersuchen.

McGuire (1999) und Wanberg et al. (2003) kommen in ihren Untersuchungen zu dem Schluss, dass die klassischen Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht oder Ethnie keinen Einfluss auf die Verfügbarkeit eines Mentors am Arbeitsplatz haben. Aus der bloßen Existenz eines Mentors lässt sich zunächst jedoch nicht schließen, ob dieser auch Ressourcen zur Verfügung stellt. Feeney und Bozeman (2008) finden in einer Studie zu Mentoring am Arbeitsplatz und dessen Einfluss auf die Netzwerkgröße heraus, dass diese Mentoring-Beziehungen häufig homophil bezüglich des Geschlechts sind. Die zur Verfügung gestellte Ressource stellt hier die Vermittlung von Kontakten dar. Das Geschlecht der Arbeitnehmer hat keinen Einfluss auf die Anzahl der Netzwerkkontakte, die durch den Mentor vermittelt werden. Aber gerade in geschlechtlich homophilen Beziehungen ist eine deutlich größere Netzwerkgröße festzustellen, als in Mentor-Arbeitnehmer-Beziehungen verschiedenen Geschlechts¹⁰.

Allgemein lässt sich feststellen, dass Frauen im Mittel in ihren beruflichen Netzwerken mehr Beziehungen zu Personen von niedrigem Status aufweisen (McGuire 2000), da sie häufig in hierarchisch tieferen Positionen beschäftigt und in entsprechende Netzwerke eingebettet

⁹ „Etabliert“ ist hierbei vorrangig im Kontext des jeweiligen Netzwerkes zu verstehen.

¹⁰ Allerdings ist anzumerken, dass sich diese Beobachtung nicht unmittelbar auf alle Arbeitskontexte übertragen lässt. So finden Kay und Wallace (2009) beispielsweise heraus, dass es für Juristen egal welchen Geschlechts vorteilhafter ist, durch einen männlichen Mentor unterstützt zu werden.

sind. Dies resultiert laut McGuire (2002) in weniger Unterstützung am Arbeitsplatz für Personen mit Netzwerken von niedrigem Status im Verhältnis zu Personen mit Netzwerken von hohem Status. Diese Beobachtungen führen zu der Annahme, dass sowohl die Zusammensetzung des Netzwerkes, aber auch gerade die Position zu anderen Netzwerken am Arbeitsplatz relevant ist. Diese Annahme bestätigen Day und McDonald im Jahr 2010 bei einer Untersuchung zu Football-Coaches in den USA und deren Aufstiegen. Sie finden heraus, dass gerade Beziehungen zu Personen von höherem Status die Wahrscheinlichkeit eines Aufstieges deutlich erhöhen.

Den beruflichen Aufstieg allgemein betreffend hat sich gezeigt, dass gerade der Betrieb mit seinen Karriereleitern und den damit verbundenen Opportunitäten zum Aufstieg eine sehr entscheidende Rolle einnimmt (vgl. Brüderl et al. 1993). Erfahrene Arbeitslosigkeit stellt einen entscheidenden Einschnitt in den Erwerbsverlauf dar, die auch deutlich später noch Narben in der Karriere hinterlässt (vgl. Gangl 2006; Gregory und Jukes 2001). Im privaten Bereich ist zudem der Partner als mitentscheidend für berufliche Aufstiege identifiziert worden (Busch et al. 2014; Golsch 2012).

Wie bereits angemerkt gibt es in der Forschung zu Effekten von Sozialkapitalressourcen keine Untersuchungen zu dem Einfluss auf berufliche Aufstiege. Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zur Erschließung dieser Forschungslücke, indem erstmalig der Einfluss von Unterstützung am Arbeitsplatz auf berufliche Aufstiege mit dem Sozio-oekonomischen Panel als einer deutschlandweiten Zufallsstichprobe untersucht wird.

2.3. Hypothesen

Die Diskussion der theoretischen Grundlage sowie des Forschungsstandes stellen nun die Grundlage für die Hypothesen dar, die in dieser Arbeit getestet werden.

Das Sozialkapital setzt sich aus dem Netzwerk einer Person und den damit einhergehenden Ressourcen zusammen. Unterstützung kann als eine zentrale Ressource des Sozialkapitals aufgefasst werden, da sich unterschiedlichste direkt beobachtbare Verhaltensweisen und Vermittlungen von Kognitionen und Emotionen hinter ihr verbergen können (vgl. Diwald und Sattler 2010). Diese Arbeit testet Hypothesen im Hinblick auf realisierte Unterstützung im

beruflichen Fortkommen, also Unterstützung die eine Person aktuell erfährt beziehungsweise erfahren hat. Diese realisierte Unterstützung, die nach Diewald et al. (2006) als instrumentelle Unterstützung zu beschreiben ist, kann sich daher in vielerlei Hinsicht¹¹ positiv auf berufliche Aufstiege auswirken.

Wenn eine Person also diese, explizit auf Karriere abstellende Unterstützung durch Personen im Arbeitskontext erfährt, lässt sich daraus schließen, dass unmittelbar für den Arbeitskontext relevantes Sozialkapital vorhanden ist¹². Diese instrumentelle Unterstützung im Hinblick auf das berufliche Fortkommen kann auch durch soziale Netzwerke außerhalb des Arbeitskontextes realisiert werden. Die somit realisierten Ressourcen können sich aber nur indirekt auf innerbetriebliche Aufstiege auswirken, da viele Vorteile wie spezifische Informationen oder Zugang zu Kontakten im Betrieb, die exklusiv für den Arbeitskontext reserviert sind, nicht über Personen außerhalb dieses realisiert werden können. Die erste Hypothese geht somit davon aus, dass Unterstützung im beruflichen Fortkommen durch Personen am Arbeitsplatz einen stärkeren Einfluss auf berufliche Aufstiege hat, als keine Unterstützung oder Unterstützung durch arbeitsplatzferne Personen:

H1: *Unterstützung durch Personen am Arbeitsplatz (Kollegen und/oder Vorgesetzte) erhöht die Aufstiegswahrscheinlichkeit.*

Diese Hypothese stellt den grundsätzlich zu erwartenden Effekt des Sozialkapital am Arbeitsplatz dar. Der Arbeitnehmer kann durch die erhaltene Unterstützung als realisierte Ressource das eigene Humankapital besser nutzen und hat dementsprechend einen Vorteil in Bezug auf berufliche Aufstiege. Doch welche Unterschiede sollten sich in der Stärke der Effekte ergeben, je nach dem, von welcher Personengruppe der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Unterstützung erhält? Wie bereits oben diskutiert, ist in dem Rahmen dieser Arbeit diesbezüglich eine Unterscheidung zwischen Kollegen und Vorgesetzten vorgesehen¹³.

Die durch Netzwerke realisierten Ressourcen können unterschiedlicher Qualität sein. Da sich der Arbeitnehmer per Definition unter Kollegen und nicht unter Vorgesetzten befindet, ist die

¹¹ Für eine detaillierte Typologie sozialer Unterstützung siehe Diewald und Sattler 2010, S. 691 ff.

¹² Wenn keine Unterstützung erfahren wird, heißt das wiederum nicht, dass gar kein Sozialkapital zur Verfügung steht.

¹³ Auch wenn sich die erste Hypothese nicht bestätigt, werden die folgenden Hypothesen zu den unterschiedlichen Effektstärken geprüft.

Unterstützung durch einen Vorgesetzten im Sinne der Sozialkapitaltheorie nach Burt als einflussreichere Sozialkapitalressource zu bewerten. Bei der Unterstützung durch Kollegen ist in dieser netzwerkorientierten Perspektive von der Übermittlung teilweise redundanter Informationen auszugehen. Wenn man annimmt, dass ein Vorgesetzter nicht jeden seiner Mitarbeiter unterstützt, erfüllt diese Unterstützungsbeziehung in gewisser Weise die Kriterien eines strukturellen Loches. Der Arbeitnehmer kann über dieses strukturelle Loch Informations- und Kontrollvorteile geltend machen. Die Hierarchie kann hierbei, je nach Stärke, als Puffer zwischen den beiden Personengruppen fungieren. Es kann ferner angenommen werden, dass durch die Unterstützung des Vorgesetzten eine Erweiterung des Netzwerkes um Kontakte des Vorgesetzten vorliegen könnte. Insgesamt legt diese Argumentation im Sinne der Sozialkapitaltheorie diese zweite Hypothese nahe:

H2: *Unterstützung durch Vorgesetzte hat einen stärkeren Einfluss auf berufliche Aufstiege als die Unterstützung durch Kollegen.*

Nun bleibt bezüglich der unterschiedlichen Quellen der Unterstützung noch die Frage, welcher Einfluss auf berufliche Aufstiege zu erwarten ist, wenn Unterstützung sowohl durch Vorgesetzte, als auch durch Kollegen erfahren wird. Es ist anzunehmen, dass die Unterstützung durch beide Personengruppen verschiedene Ressourcen zugänglich macht. Mehrere Ressourcen stellen im Sinne des Sozialkapitals einen Mehrwert dar, da sie unter anderem auf ein größeres Netzwerk potentieller Ressourcen schließen lassen. Zudem wird, ähnlich wie bei der Unterstützung durch den Vorgesetzten, das strukturelle Loch zu der höheren Hierarchiestufe überbrückt. Durch diese Brücke und die Unterstützung von beiden Seiten der Brücke ist auch anzunehmen, dass der Arbeitnehmer insgesamt gehaltvollere Informationen erhält und somit die Informations- und Kontrollvorteile besser ausspielen kann. Es lässt sich bei der Unterstützung durch beide Personengruppen eine Akkumulation der Vorteile annehmen und somit folgende, dritte Hypothese ableiten:

H3: *Die kombinierte Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte hat einen stärkeren Einfluss auf berufliche Aufstiege als die Unterstützung durch eine der beiden Personengruppen.*

Abschließend soll nun eine geschlechtsspezifische Betrachtung auf der Seite der empfangenden Personen vorgenommen werden. Hierbei soll, wie bereits oben erwähnt, die nach Burt (1998) zentrale Größe bei der Betrachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Netzwerkressourcen die entscheidende Rolle spielen: Die Hierarchie. Burt stellt fest, dass Außenseiter in einer Organisation im Gegensatz zu den legitimen Mitgliedern nicht in gleichem Maße Sozialkapital aufbauen können. Um aus dieser Betrachtung eine geschlechtsspezifische Betrachtung abzuleiten bedarf es wie bereits erläutert der berechtigten Annahme, dass Frauen in Deutschland in Bezug auf Aufstiege, im Gegensatz zu Männern, immer noch eine Außenseiterrolle einnehmen. Diese Außenseiterrolle führt für Frauen nach Burt dann dazu, dass sie durch einen Sponsor die notwendige Legitimität erhalten müssen, um Sozialkapital über diesen Sponsor aufbauen zu können. Burt spricht bei dieser Art des Sozialkapitals von „geliehenem Sozialkapital“ (engl.: „borrowed social capital“) (Burt 1998, S. 21 ff.). Die Unterstützung dient als Indikator, dass Sozialkapital geliehen wird, wenn eine hierarchisch höher gestellte Person diese leistet. Die Personengruppe, die aufgrund der Differenz in der Hierarchie als Sponsor in Frage kommt, ist der Vorgesetzte. Daher ergibt sich somit die vierte und letzte Hypothese¹⁴:

H4: *Unterstützung durch Vorgesetzte ist für Frauen eine stärkere Determinante des beruflichen Aufstieges als für Männer.*

3. Daten und Methoden

3.1. Das Sozio-oekonomische Panel

Geprüft werden die genannten Hypothesen mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) (Wagner et al. 2008) aus den Jahren 2006 bis 2008. Dieses Panel wird in Deutschland bereits seit 1984 realisiert und umfasst jedes Jahr im Schnitt rund 20.000 Personen aus rund 11.000 Haushalten. Die Stichproben des SOEP werden durch TNS-Infratest über ein dreistufig geschichtetes Zufallsverfahren nach dem ADM-Design gezogen. Die Grundgesamtheit der Befragung sind alle Personen in Privathaushalten der Bundesrepublik Deutschland, die über

¹⁴ Von einer weiteren Differenzierung der Hypothesen bezüglich des Geschlechts wird abgesehen, da die theoretische Grundlage hierfür keine weiteren Anhaltspunkte liefert.

17 Jahre alt sind. Bei der Vor- und Nachbereitung der Feldphasen wird viel Wert auf die Panelpflege gelegt, um die zu erwartende Panelmortalität abzuschwächen.

Das Paneldesign der Befragung erlaubt eine direkte Beobachtung von Veränderungen über die Zeit, da Personen optimaler Weise jedes Jahr erneut befragt werden. Der Einfluss von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz auf zeitlich nachgelagerte berufliche Aufstiege ist somit messbar.

3.2. Operationalisierungen

Um den Einfluss der Unterstützung auf die Aufstiege zu messen, müssen diese allerdings zunächst anhand der Daten operationalisiert werden. Im Folgenden werden die unabhängige Variable und die abhängige Variable ausführlich dargestellt. Im anschließenden Kapitel wird dann die Fallauswahl und das vollständige Modell vorgestellt und die darin enthaltenen Variablen diskutiert.

3.2.1. Unterstützung im beruflichen Fortkommen – die unabhängige Variable

Es gibt unterschiedliche Instrumente, die Sozialkapital in Befragungen messen. Diese gehen in der Regel auf einen der folgenden drei Ansätze zurück. Den Namensgenerator von Claude Fischer (1977), den Positionsgenerator von Lin und Dumin (1986) und den Ressourcengenerator von Van der Gaag und Snijders (2004). Bei dem letzteren werden die Personen gefragt, ob ihnen Personen zur Verfügung stehen, die bestimmte Ressourcen zukommen lassen beziehungsweise zukommen lassen können. Die Verbindung zu dieser Ressource wird dann über die Art der Verbindung zu der Person mit dieser Ressource (beispielsweise Familie, Freund oder Bekannter) erfasst. Der Ressourcengenerator ist das am besten geeignete Instrument, um das für den Kontext des Arbeitsplatzes relevante Sozialkapital zu messen¹⁵.

¹⁵ Der Namensgenerator zielt auf eine detaillierte Messung der Eigenschaften eines persönlichen Netzwerks ab, vernachlässigt allerdings eher schwache Beziehungen. Daher ist er für die Messung eines sehr kontextspezifischen Netzwerks und den damit verbundenen Ressourcen, wie im Fall des beruflichen Netzwerks, eher ungeeignet. Zudem wird beim Namensgenerator die Netzwerkgröße in der Regel unterschätzt, da mit jeder weiteren Person, die der Befragte angibt, der Zeitaufwand bei der Befragung steigt. Der Positionsgenerator versucht dieses Problem anzugehen, indem dort der Befragte auf einer Liste beruflicher Positionen angibt, ob ein Familienmitglied, Freund oder Bekannter diese Position innehat. So wird über die Diversität eines Netzwerks und die Stärke der Beziehung zu Personen mit bestimmten beruflichen Positionen

Das im SOEP implementierte Erhebungskonzept „Familie und soziale Netzwerke“ geht in dem Instrument zu den sozialen Unterstützungsleistungen nach einer, dem Ressourcengenerator sehr ähnlichen Logik vor. Dieses Erhebungskonzept geht auf Diewald et al. (2006) zurück und wurde in dem Jahr 2005 einem Pretest unterzogen, bevor es dann 2006 Eingang in die Haupterhebung fand.

Das dort vorliegende Instrument zu den sozialen Unterstützungsleistungen erlaubt eine gute Messung der für den zu betrachtenden Kontext relevanten Ressourcen. Das entsprechende Instrument findet sich in dem Personenfragebogen des SOEP im Jahr 2006 unter der Frage 115. Diese lautet: „Auf dieser Liste stehen Personen, die für Sie in irgendeiner Weise bedeutsam sein können. Wie ist es bei Ihnen, wenn es um folgende Dinge geht?“ Die fünf gestellten Fragen messen emotionale und instrumentelle Unterstützung sowie Belastungen und soziale Kontrolle (vgl. Diewald et al. 2006). Neben diesen Fragen ist eine umfangreiche Liste mit 26 Personen beziehungsweise Personengruppen inklusive entsprechender Kennziffern abgebildet. Bei den Fragen können die Befragten dann entweder „Niemand“ ankreuzen oder bis zu drei dieser Kennziffern angeben. Diese sind in der Liste mit Überschriften nach „Ehe, Partnerschaft“, „Familie“ und „Andere Personen (Freunde/Bekannte)“ gruppiert. In der letztgenannten Gruppe finden sich unter der Kennziffer 20 „Kollegen von der Arbeit“ und unter der 21 „Vorgesetzte im Betrieb“¹⁶. Hervorzuheben ist hierbei, dass Kollegen und Vorgesetzte direkt in Verbindung mit dem Betrieb beziehungsweise Arbeitsplatz genannt werden. So ist eine direkte Messung der am Arbeitsplatz relevanten Ressourcen anzunehmen.

Die für die Messung der beruflichen Unterstützung relevante Frage ist die zweite und lautet: „Wer unterstützt Sie in Ihrem beruflichen Fortkommen oder Ihrer Ausbildung und hilft Ihnen, dass Sie vorankommen?“. Weil die Frage nicht im Konjunktiv gestellt wurde, ist anzunehmen, dass bereits realisierte oder anhaltende Unterstützung bezüglich des beruflichen Fortkommens gemessen wird. Diese Unterstützung ist somit eine realisierte

gemessen. Dies verschafft dem Forscher mit relativ geringem Zeitaufwand für den Befragten einen guten Überblick über die Zusammensetzung des Netzwerkes. Für eine Messung von Sozialkapital, das in erster Linie für den innerbetrieblichen beruflichen Aufstieg relevant ist, ist allerdings auch dieses Instrument weniger geeignet, da keine explizit für diesen Kontext relevanten Ressourcen gemessen werden.

¹⁶ Die Messung von Personen im Plural kann ein Problem darstellen, wenn Befragte dies eng auslegen und die Personengruppe nur angeben, wenn wirklich mehrere Personen bestimmte Unterstützungsleistungen erbringen. Es ist aber davon auszugehen, dass die Personengruppe meistens angegeben wird, auch wenn nur eine Person die Unterstützung leistet.

Sozialkapitalressource, die in erster Linie für den Kontext des Arbeitsplatzes relevant ist. Auch die explizite Nennung der Ausbildung ist sinnvoll, da sich so auch Personen angesprochen fühlen, die eventuell eine Ausbildung nachholen oder sich in Fortbildungen oder in Umschulungen neben der eigentlichen Erwerbstätigkeit befinden. Die Unterstützung kann sich auch hier im Sinne der oben genannten Hypothesen positiv auf berufliche Aufstiege auswirken.

Die Variablen werden ausschöpfend und sich gegenseitig ausschließend gebildet. Für die Überprüfung der Hypothese H1 wird nur eine dichotome Variable gebildet, die angibt, ob von Personen am Arbeitsplatz Unterstützung erhalten wird. Unterstützung liegt in diesem Sinne vor, wenn mindestens einmal Kollegen (Ziffer 20) und/oder Vorgesetzte (Ziffer 21) angegeben wurde. Wenn andere Personen angegeben oder Niemand angekreuzt wurde, liegt in diesem Sinne keine Unterstützung am Arbeitsplatz vor.

Für die Überprüfung der weiteren Hypothesen wird die Unterstützung am Arbeitsplatz nach den unterschiedlichen Quellen differenziert und entsprechende dichotome Variablen gebildet. Somit ergeben sich die folgenden unabhängigen Variablen zur Prüfung der Hypothesen H2 bis H4:

Unabhängige Variablen (Hypothesen H2-H4):

Unterstützung im beruflichen Fortkommen durch...

... Kollegen	(nicht <i>Vorgesetzte</i> genannt)
... Vorgesetzte	(nicht <i>Kollegen</i> genannt)
... Kollegen und Vorgesetzte	(nicht <i>Kollegen</i> <u>oder</u> <i>Vorgesetzte</i> genannt)
... Andere	(nicht <i>Kollegen</i> und/oder <i>Vorgesetzte</i> genannt)
... Niemanden	(<i>Niemand</i> angekreuzt)

3.2.2. Berufliche Aufstiege – die abhängige Variable

Um nun den Einfluss der Unterstützung im beruflichen Fortkommen auf individuelle berufliche Aufstiege zu messen, müssen noch die Aufstiege operationalisiert werden. Hierfür wurde sich das Paneldesign des SOEP zu Nutze gemacht und der Zeitraum 2006 bis 2008 auf berufliche Aufstiege der Befragten untersucht.

Eine Möglichkeit zur Operationalisierung der beruflichen Aufstiege¹⁷ bietet die Frage nach der „Stellung im Beruf“. In dieser Frage werden die Personen nach ihrer derzeitigen beruflichen Stellung gefragt, die sie mit ihrer Haupttätigkeit innehaben. In den Kategorien „Arbeiter“, „Beamte“, „Angestellte“ und „Selbständige“ sind die Antwortmöglichkeiten der Hierarchie entsprechend angeordnet. Dies erlaubt eine Operationalisierung der Aufstiege. Die Kategorie „Selbständige“ wurde nicht berücksichtigt, da hier keine Unterstützung durch Vorgesetzte vorliegen kann. Die relevanten Kategorien, in denen die beruflichen Aufstiege operationalisiert werden sind somit: „Arbeiter“, „Angestellte“ und „Beamte“ (Für eine ausführliche Darstellung der einzelnen Stellungen im Beruf siehe Abbildung 3 im Anhang). 2006 befand sich mit 87,33 % der mit Abstand größte Teil der in Voll- oder Teilzeit erwerbstätigen Befragten in diesen drei Kategorien. Die Antwortmöglichkeit „Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis“ in der Kategorie „Angestellte“ kann nicht berücksichtigt werden, da keine sinnvolle Einordnung in die Hierarchie möglich ist.

Die Aufstiege in den Jahren 2006 bis 2008 werden also wie folgt operationalisiert. Weil das Interesse der Arbeit auf den innerbetrieblichen beruflichen Aufstiegen liegt werden Personen nur solange berücksichtigt, bis sie den Betrieb wechseln. Wenn eine Person also zwischen 2006 und 2007 einen innerbetrieblichen Aufstieg erfahren hat und in dem folgenden Jahr den Betrieb wechselt, bleibt sie der Analyse mit einem Aufstieg erhalten. Dies erlaubt eine Betrachtung des innerbetrieblich relevanten Sozialkapitals, beziehungsweise der dazugehörigen Ressourcen. Durch die hierarchische Ordnung der Antwortmöglichkeiten innerhalb der Kategorien der Stellungen im Beruf (Arbeiter, Angestellte und Beamte) werden Aufstiege nur innerhalb der Kategorie operationalisiert, der der Befragte 2006 zugehörte. Eine Vergleichbarkeit zwischen diesen Kategorien ist nicht gegeben. Allerdings sind Wechsel zwischen den Kategorien auch eher selten. Lediglich 12,11 % der 2006 in Voll- und Teilzeit beschäftigten Befragten wechselten von 2006 auf 2007 zwischen den relevanten Kategorien und nur 6,83 % verließen die relevanten Kategorien. Auch Aufstiege, bei denen

¹⁷ In der Forschung zu intragenerationaler Mobilität, also vor allem zu beruflicher Mobilität, werden zur Operationalisierung der Aufstiege häufig Status-Indizes wie ISEI oder SIOPS herangezogen. Hierbei wird die Differenz der Indizes zwischen den Jahren berechnet und anhand einer festgelegten Grenze (beispielsweise 5 oder 10%) ein Aufstieg operationalisiert. Dies war leider nicht möglich, da im SOEP im Erhebungsjahr 2006 erwerbstätige Personen nur zu den zeitinkonstanten Merkmalen ihres Beschäftigungsverhältnisses befragt wurden, wenn sie selbst angaben, dass sie einen beruflichen Wechsel erfahren haben. Dies führt zu einer Unterschätzung der beruflichen Aufstiege in 2006 und zu einer Überschätzung in 2007 (Auswertungen nicht dargestellt). Die überschätzten Aufstiege in 2007 sind dann zu einem nicht berechenbaren Anteil in dem Zeitraum von 2005 bis 2006 zu datieren und können nicht auf die Unterstützung zurückgeführt werden.

Hierarchiestufen¹⁸ innerhalb einer Kategorie übersprungen wurden, wurden als Aufstiege gezählt. Bei einem Abstieg zwischen 2006 und 2007 wurde zwischen 2007 und 2008 kein Aufstieg zugewiesen, da angenommen werden muss, dass sich die Arbeitssituation zwischenzeitlich verändert hat. Daher wäre der Aufstieg zwischen 2007 und 2008 nicht mehr auf die Unterstützung im Jahr 2006 zurückzuführen. Ein Aufstieg wurde 2007 bis 2008 nur zugewiesen, wenn die Person sowohl 2006 als auch 2007 befragt wurde und sich zwischen 2006 und 2007 weder die Kategorie der Stellung im Beruf noch die Stellung im Beruf selbst geändert hat und kein Betriebswechsel stattgefunden hat.

Die abhängige Variable berufliche Aufstiege ist somit eine dichotome Variable, die angibt, ob sich zwischen 2006 und 2008 eine Veränderung in der Stellung im Beruf ergeben hat, die als beruflicher Aufstieg im Sinne der oben genannten Operationalisierung gewertet wird. Personen, die nicht aufgestiegen sind, sind entweder abgestiegen oder haben die Stellung im Beruf beibehalten. Nicht in die Betrachtung fließen Personen ein, die 2007 nicht an der Befragung teilgenommen oder zwischen 2006 und 2007 den Betrieb oder die Kategorie der Stellung im Beruf gewechselt haben. Personen, die 2008 nicht an der Befragung teilgenommen haben, wurden für den Zeitraum zwischen 2006 und 2007 berücksichtigt, sofern die erläuterten Voraussetzungen zutreffen.

3.3. Fallauswahl und Modelle

Der Berechnung des Einflusses der Unterstützung im beruflichen Fortkommen auf die beruflichen Aufstiege innerhalb der nächsten zwei Jahre (2006 bis 2008) soll ein möglichst treffendes Regressionsmodell zugrunde gelegt werden. Aufgrund der dichotomen abhängigen Variable werden logistische Regressionen mit Daten aus den Jahren 2006 bis 2008 berechnet. Informationen für die Jahre 2007 und 2008 liegen durch die abhängige Variable vor. Um Verzerrungen der Effekte zu minimieren werden weitere Variablen in das Modell aufgenommen, die sowohl für Arbeiter und Angestellte als auch für Beamte als Determinanten des beruflichen Aufstieges in Frage kommen. Im Folgenden wird zunächst kurz die Fallauswahl beschrieben und anschließend die zusätzlichen Variablen diskutiert. Abschließend erfolgt die

¹⁸ Die nach Hierarchielogik angeordneten Stellungen im Beruf.

Erläuterung der einzelnen Modelle und eine Anmerkung zur Vergleichbarkeit von logistischen Regressionsmodellen und der Handhabung dessen in dieser Arbeit.

Wie bereits oben erläutert werden grundsätzlich Befragte betrachtet, die 2006 entweder Arbeiter, Angestellte oder Beamte sind und die für die abhängige Variable erforderlichen Bedingungen im Hinblick auf das Folgejahr erfüllen. Es werden außerdem nur Befragte berücksichtigt, die 2006 mindestens 18 und höchstens 65 Jahre alt und Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sind. Des Weiteren werden Personen, die 2006 die höchste Stellung im Beruf¹⁹ innehaben, nicht berücksichtigt, weil sie durch die beschriebene Operationalisierung der beruflichen Aufstiege nicht aufsteigen können. Durch diese Einschränkung werden 6,60 % der Befragten ausgeschlossen.

Neben den unabhängigen Variablen zu der beruflichen Unterstützung werden weitere Variablen in das Modell aufgenommen, um den Einfluss der Unterstützung treffend zu modellieren. Die Auswahl dieser Variablen orientiert sich an Studien, die bereits Aufstiege mit dem Sozio-oekonomischen Panel untersucht haben (Golsch 2012; Busch et al. 2014). Diese so ausgewählten Variablen fließen aus 2006 ein.

Zum einen werden Variablen zu persönlichen Merkmalen wie dem Geschlecht, dem Alter und dem Migrationshintergrund herangezogen. Das Alter wird hierbei durch Alterskohorten dargestellt. Der Migrationshintergrund fließt als dichotome Variable „Migrationshintergrund“ ein, bei der „direkter“, „indirekter“ und „nicht weiter definierter“ Migrationshintergrund als Migrationshintergrund erfasst ist.

Im Sinne der Humankapitaltheorie nach Becker fließen des Weiteren Variablen zu der Bildung, der Arbeitslosigkeits- und der Betriebserfahrung²⁰ ein. Die Bildung wird durch drei dichotome Variablen berücksichtigt, die niedrige, mittlere und hohe Bildung beschreiben. Die Variablen basieren auf der ISCED-Klassifikation (vgl. UNESCO 1997). Niedrige Bildung entspricht den ISCED-Levels 1 und 2, mittlere den Levels 3 und 4 und hohe Bildung den Levels 5 und 6. Die Arbeitslosigkeits- und Betriebserfahrung sind in Jahren gemessen.

Zu den ebenso berücksichtigten Beschäftigungsmerkmalen zählen die Kategorie der Stellung im Beruf, Teilzeiterwerbstätigkeit, Überstunden, die Betriebsgröße und die Position in der

¹⁹ Für eine Darstellung dieser Stellungen im Beruf siehe Anhang Abbildung 3.

²⁰ Betriebserfahrung beschreibt die Zeit, die der Befragte schon in demselben Betrieb arbeitet. Da innerbetriebliche Aufstiege untersucht werden fließt es als Humankapital ein.

Hierarchie. Die Kategorie der Stellung im Beruf beschreibt die Kategorien Arbeiter, Angestellte und Beamte. Zwei dichotome Variablen zeigen an, ob in Teilzeit gearbeitet beziehungsweise Überstunden gemacht werden. Die Betriebsgröße wird durch vier Kategorien dargestellt.

Die Berücksichtigung der Stellung in der Hierarchie geht auf Brüderl et al. (1993) zurück, mit dem Ziel der Minimierung hierarchiespezifischer Verzerrungen. Brüderl zeigte, dass ohne Berücksichtigung von Opportunitätsstrukturen Effektverzerrungen bei der Analyse beruflicher Aufstiege entstehen können. Effekte von Merkmalen, die in bestimmten Positionen der Hierarchie über- oder unterrepräsentiert sind, werden daher unter- oder überschätzt, weil die Position in der Hierarchie mit den Möglichkeiten des Aufstiegs einhergeht. Brüderl et al. operationalisierten die Opportunitäten über die vakant werdenden Stellen auf höheren Hierarchieebenen, zeigten aber auch eine hohe Korrelation der Opportunitätsstrukturen mit der Hierarchie selbst auf. In dem vorliegenden Fall liegen keine Informationen über die tatsächlich vorliegenden Opportunitätsstrukturen vor. Um dem eben erläuterten Sachverhalt trotzdem Rechnung zu tragen wurde eine metrische Variable mit dem Wertebereich von 0 bis 10 erzeugt, die die Stellung in der Hierarchie nach der Stellung im Beruf modelliert und damit die theoretischen Möglichkeiten zum Aufstieg beschreibt. Personen, die sich demnach in der niedrigsten Position in der Hierarchie befinden, bekommen den Wert 10 zugewiesen, da theoretisch alle Möglichkeiten zum Aufstieg in der Hierarchie vorhanden sind. Personen, die die höchste hierarchische Position innehaben, erhalten den Wert 0, da sie theoretisch keine Möglichkeiten zum Aufstieg haben. Den dazwischen liegenden Positionen werden Werte zugewiesen, die sich aus einer linearen Verknüpfung der Anzahl von Positionen (Arbeiter: 5 Positionen, Angestellte: 5 Positionen, Beamte: 4 Positionen) in den Kategorien nach der Stellung im Beruf und den eben erläuterten Grenzen von 0 und 10 ergeben. Weil Personen ohne Aufstiegsmöglichkeit nicht berücksichtigt werden, ist die kleinste Ausprägung 2,5.

Die Hypothesen H1, H2 und H3 werden mit den logistischen Regressionsmodellen 1 und 2 geprüft, bei denen alle Befragten in jeweils einem Modell berücksichtigt werden. Logistische Regressionen tragen der dichotomen abhängigen Variable Rechnung und legen der Berechnung der Koeffizienten statt einer linearen eine logistische Funktion mit dem Wertebereich $[0,1]$ zu Grunde (vgl. Best und Wolf 2010). Das Modell 1 zur Prüfung der Hypothese H1 beinhaltet, so wie alle berechneten Modelle, die oben aufgeführten Variablen, um den Einfluss der Unterstützung unter Kontrolle möglicher Einflussfaktoren zu berechnen.

In Modell 1 wird jedoch noch keine Unterscheidung gemacht, von welcher Personengruppe am Arbeitsplatz die Unterstützung empfangen wird. Es wird lediglich zwischen Personen am Arbeitsplatz (Kollegen und/oder Vorgesetzte) und Niemandem oder Personen außerhalb des Betriebes unterschieden. Die Unterscheidung, von wem die Unterstützung erhalten wird, erfolgt in Modell 2, das die Hypothesen H2 und H3 prüft. Die abhängige Variable wird hierbei nach der oben erläuterten Logik nach den Personengruppen differenziert. Bei der Prüfung der Hypothese H4 steht eine geschlechtsspezifische Betrachtung im Vordergrund. Hierzu werden die, nach Frauen und Männern getrennten, logistischen Regressionsmodelle 3a und 3b berechnet.

Laut Best und Wolf (2010) sind standardisierte Regressionskoeffizienten bei logistischen Regressionen nicht ausreichend, um Effekte zwischen unterschiedlichen Modellen zu vergleichen, da sich die unbeobachtete Heterogenität zwischen den Befragten der unterschiedlichen Modelle unterscheiden kann. Dies führt dann unter Umständen zu Koeffizienten, die auf Grund der unterschiedlichen Berechnungsgrundlage nicht miteinander vergleichbar sind. Unter anderem Busch et al. (2014) folgend werden für den Vergleich von Effekten getrennter Modelle durchschnittliche Marginaleffekte (Average Marginal Effects) verwendet. Durchschnittliche Marginaleffekte geben relative statt absolute Koeffizienten an, wodurch eine gute Vergleichbarkeit zwischen Modellen erreicht wird. Somit sind in den Modellen M1 und M2 standardisierte Koeffizienten zum Vergleich innerhalb der Modelle und in den Modellen 3a und 3b durchschnittliche Marginaleffekte zum Vergleich innerhalb und zwischen den Modellen ausgewiesen.

In der folgenden Tabelle 1 befindet sich die Deskription der gewählten Variablen für die in den Modellen berücksichtigten Befragten. Eine nach Geschlechtern getrennte Deskription der Variablen befindet sich in den Tabellen 4 (Frauen) und 5 (Männer) im Anhang.

Tabelle 1

Deskription der Variablen, relevante Teilstichprobe				
Alle Variablen mit Wertebereich [0,1] sind Dummy-Variablen und beschreiben mit Wert 1 den entsprechenden Zustand	Arithm. Mittel	Std.-Abw.	Min.	Max.
<i>Abhängige Variable</i>				
Aufstiege zwischen 2006 und 2008	0,16	0,36	0	1
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Unterstützung im beruflichen Fortkommen				
.. am Arbeitsplatz (Kollegen und/oder Vorgesetzte)	0,21	0,41	0	1
.. durch Kollegen	0,07	0,26	0	1
.. durch Vorgesetzte	0,08	0,27	0	1
.. durch Kollegen und Vorgesetzte	0,06	0,23	0	1
.. durch Andere (extern)	0,35	0,48	0	1
.. durch Niemanden	0,44	0,50	0	1
Persönliche Merkmale				
Weiblich	0,48	0,50	0	1
Migrationshintergrund	0,15	0,35	0	1
Alterskohorte				
18-24 Jahre	0,03	0,17	0	1
25-35 Jahre	0,20	0,40	0	1
36-45 Jahre	0,35	0,48	0	1
45-65 Jahre	0,42	0,49	0	1
Humankapital				
Bildung				
Niedrige Bildung	0,10	0,29	0	1
Mittlere Bildung	0,57	0,50	0	1
Hohe Bildung	0,33	0,47	0	1
Betriebserfahrung (in Jahren)	12,46	9,83	0	49,8
Arbeitslosigkeitserfahrung (in Jahren)	0,43	1,14	0	24
Beschäftigungsmerkmale				
Kategorie der Stellung im Beruf				
Arbeiter	0,29	0,45	0	1
Angestellte	0,63	0,48	0	1
Beamte	0,08	0,28	0	1
Position in der Hierarchie (10=niedrigste)	5,13	2,00	2,5	10
Teilzeitbeschäftigung	0,23	0,42	0	1
Überstunden ^a	0,58	0,49	0	1
Betriebsgröße				
1 - 19 Mitarbeiter	0,20	0,40	0	1
20 - 199 Mitarbeiter	0,30	0,46	0	1
200 - 1999 Mitarbeiter	0,25	0,43	0	1
2000 oder mehr Mitarbeiter	0,26	0,44	0	1
Regionaler Kontext				
In Ostdeutschland lebend	0,22	0,42	0	1
N	6016			
Anmerkungen: a) Inklusive imputierter Werte		Quelle: SOEP v25, eigene Berechnungen		

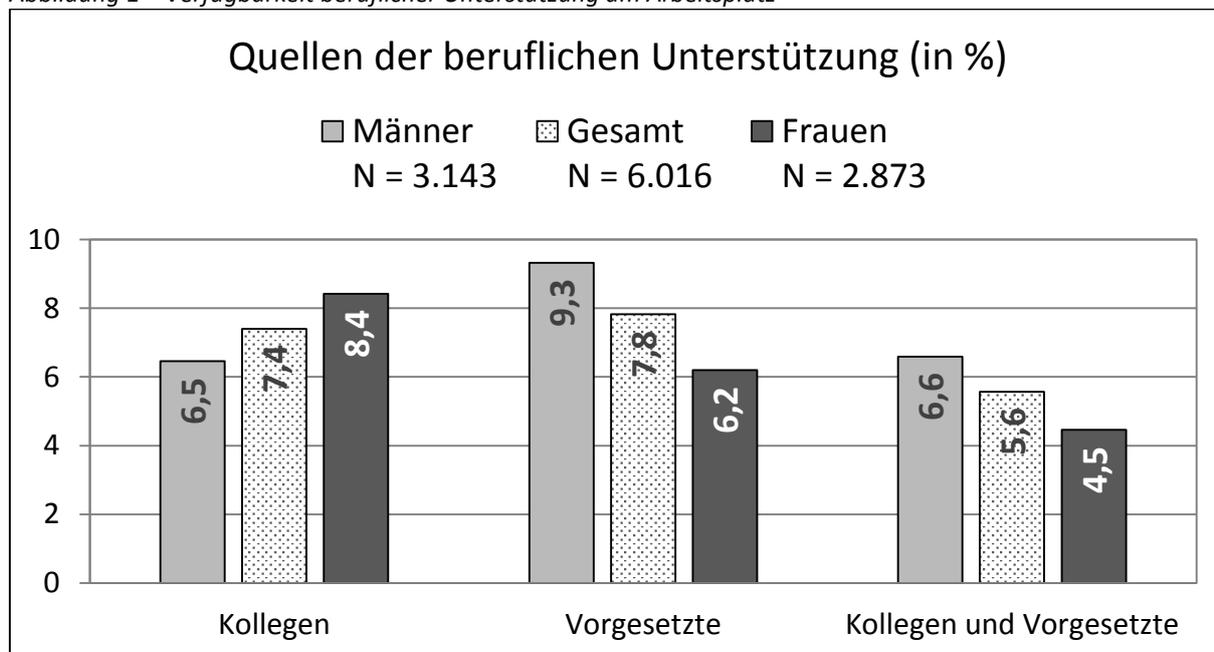
4. Ergebnisse

Um den Einfluss von Unterstützung durch Kollegen und/oder Vorgesetzte auf die beruflichen Aufstiege einordnen zu können, bedarf es zu nächst einer deskriptiven Betrachtung der Verfügbarkeit dieser Unterstützung. Mit Hinblick auf die Untersuchung geschlechtsspezifischer Effekte werden die Befunde auch getrennt für Frauen und Männer dargestellt. Anschließend werden die deskriptiven Beobachtungen und multivariaten Modelle bezüglich der Unterstützung und der Aufstiege für alle Befragten dargestellt, bevor abschließend eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgt.

4.1. Verfügbarkeit von Unterstützung am Arbeitsplatz

Der größte Teil der Befragten (43,8 %) erhält gar keine Unterstützung im beruflichen Fortkommen. 35,4 % erhalten diese Unterstützung von Personen, die nicht dem Arbeitsplatz zugeordnet werden können. Etwas mehr als ein Fünftel der Befragten²¹, genauer gesagt 20,8 %, gaben 2006 an, dass sie von Personen am Arbeitsplatz unterstützt werden. Insgesamt entfällt dieses Fünftel zu zwei größeren Teilen auf Kollegen (7,4 %) und Vorgesetzte (7,8 %). Beide Personengruppen zusammen wurden nur in 5,6 % der Fälle genannt.

Abbildung 1 – Verfügbarkeit beruflicher Unterstützung am Arbeitsplatz



Quelle: SOEP v25, eigene Berechnungen

²¹ Diese und folgende Zahlen beziehen sich auf 6016 Befragte, die in den Modellen berücksichtigt werden.

Betrachtet man die Ergebnisse nach Geschlecht getrennt (Entsprechende Deskriptivtabellen finden sich in den Tabellen 4 und 5 im Anhang), fallen erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf. So erhalten Frauen in 8,4 % der Fälle und damit deutlich häufiger Unterstützung von Kollegen als Männer, die in 6,5 % von Kollegen unterstützt werden. Dies deckt sich mit Schiemans (2006) Befund, dass Frauen mehr Unterstützung durch Kollegen erhalten als Männer. Bei der Unterstützung durch die Vorgesetzten ergibt sich das genau entgegengesetzte Bild. In 9,3 % der Fälle werden Männer von Vorgesetzten unterstützt, wohingegen Frauen nur in 6,2 % der Fälle diese Unterstützung erhalten. Bei diesem Befund liegt es nahe, geschlechtlich homophile Unterstützungsbeziehungen zu vermuten, da die Vorgesetzten vermutlich häufiger männlichen als weiblichen Geschlechts sind. Anhand der Daten lässt sich das insofern rekonstruieren, dass gerade einmal 15 % der Frauen eine hohe Position in der Hierarchie²² innehaben, wohingegen es bei den Männern 34 % sind. Je höher die Position in der Hierarchie ist, desto wahrscheinlicher ist eine Tätigkeit als Vorgesetzter²³. Auch bei der Unterstützung durch beide Personengruppen sind geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen. Männer erhalten um zwei Prozentpunkte häufiger Unterstützung durch beide Personengruppen als Frauen. Die Männer erhalten damit sogar etwas häufiger Unterstützung durch beide Personengruppen (6,6 %) als nur durch Kollegen (6,5 %). Frauen hingegen erhalten seltener Unterstützung durch beide Personengruppen (4,5 %) als durch Kollegen (8,4 %) oder Vorgesetzte (6,2 %).

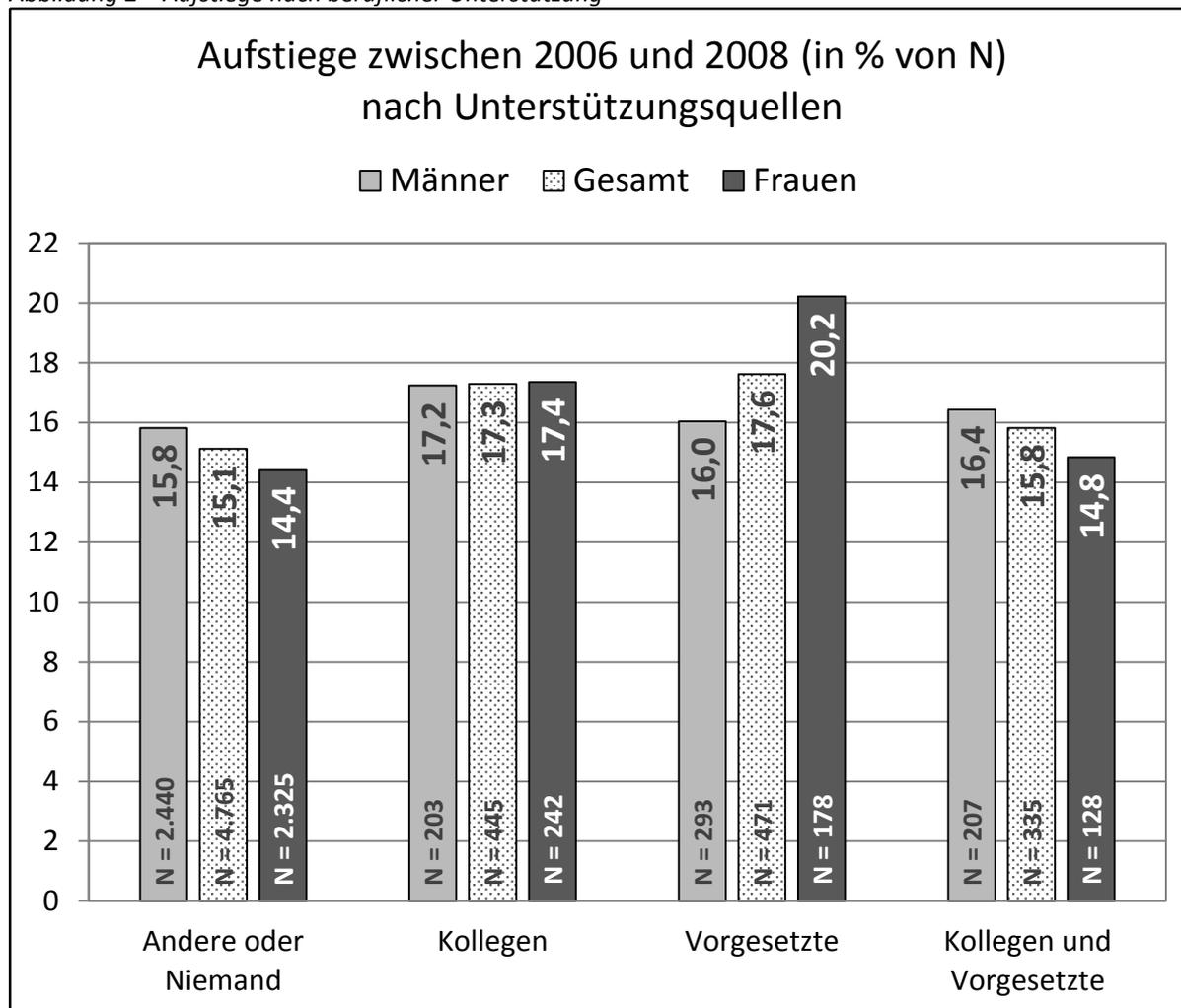
4.2. Unterstützung als Determinante beruflichen Aufstiegs

In wie vielen Fällen und von wem Arbeitnehmer die Unterstützung im beruflichen Fortkommen erhalten gibt zunächst jedoch keinen Aufschluss darüber, wie sich diese Ressource auf den Erwerbsverlauf auswirkt. Um diesen Einfluss zu prüfen, werden im Folgenden die beruflichen Aufstiege betrachtet, die bis zu der Befragung in 2008, also zwei Jahre nach der Messung der Unterstützung, festzustellen sind. Von Interesse ist nun, ob und wie sich die erhaltene Unterstützung in Erfolg in Form eines beruflichen Aufstieges niederschlägt.

²² Eigene Berechnungen auf Grundlage des Erhebungsjahres 2006 und der relevanten Teilstichprobe. Hohe Position in der Hierarchie meint hierbei einen Wert kleiner als 3 in der Variable „Position in der Hierarchie“. Siehe Anhang Abbildung 3.

²³ Dies lässt sich auch an den Beschreibungen der Stellungen im Beruf feststellen (vgl. Anhang Abbildung 3).

Abbildung 2 – Aufstiege nach beruflicher Unterstützung



Quelle: SOEP v25, eigene Berechnungen

Für alle Befragten lässt sich zunächst feststellen, dass häufiger berufliche Aufstiege stattfinden, wenn Unterstützung durch Personen am Arbeitsplatz empfangen wird. Es steigen 15,1 %²⁴ der Befragten auf, die durch „Andere oder Niemand“ Unterstützung erhalten. Personen, die diese für den Arbeitskontext relevante Unterstützung von Personen am Arbeitsplatz erhalten, steigen in 17,0 %²⁵ der Fälle auf. So lässt sich auf Grundlage dieser deskriptiven Befunde vermuten, dass die Hypothese H1 bestätigt werden kann, weil die Unterstützung am Arbeitsplatz in höheren Aufstiegshäufigkeiten resultiert. Die Vermutung der Hypothese H2 betreffend lassen sehr geringe, aber vorhandene Unterschiede in den Aufstiegshäufigkeiten vermuten, dass sich die Unterstützung durch Vorgesetzte stärker

²⁴ Setzt sich zusammen aus den nicht dargestellten Anteilen von Aufstiegen bei Unterstützung durch: Andere 16,04 %, Niemand 14,39 %

²⁵ Nicht dargestellt, ergibt sich aus Unterstützung durch „Kollegen“, „Vorgesetzte“ und „Kollegen und Vorgesetzte“.

auswirkt als die der Kollegen. Personen, die durch Vorgesetzte unterstützt werden steigen etwas häufiger auf (17,6 %) als diejenigen, die durch Kollegen unterstützt werden (17,3 %). Eine Bestätigung für die dritte Hypothese H3, des verstärkten Einflusses bei Unterstützung durch beide Personengruppen, lässt sich deskriptiv nicht ableiten. So steigen Personen, die durch Kollegen und Vorgesetzte unterstützt werden in 15,8 % der Fälle zwar häufiger auf als Personen, die durch andere Personen oder niemanden Unterstützung erhalten, aber seltener als Personen die nur durch eine dieser Gruppen unterstützt werden.

Um diese deskriptiven Befunde auf andere Einflussfaktoren zu kontrollieren wurden multivariate logistische Regressionen unter Hinzunahme der oben diskutierten Variablen berechnet. Zur Prüfung der allgemeinen, also geschlechtsunspezifischen Hypothesen dienen die Modelle 1 und 2 (siehe Tabelle 2). Beide Modelle weisen eine Fallzahl von 6016 Personen und jeweils ein Pseudo R^2 von $\sim 0,14$ auf. Sie haben damit die für eine derartige Berechnung beruflicher Aufstiege übliche Modellgüte²⁶. Auch inhaltlich liefern die Modelle mit den gewählten Operationalisierungen plausible Ergebnisse. So gehen mit höherer Bildung höhere und mit einer Teilzeitbeschäftigung niedrigere Aufstiegswahrscheinlichkeiten einher. Angestellte weisen gegenüber Arbeitern und Beamten höhere und Frauen gegenüber Männern niedrigere Aufstiegswahrscheinlichkeiten auf.

Bleibt die Frage, ob sich die Hypothese H1 bestätigen lässt. Führt also die Existenz der Unterstützung im beruflichen Fortkommen durch Personen am Arbeitsplatz unter Kontrolle der genannten Variablen zu mehr Aufstiegen in den folgenden zwei Jahren als Unterstützung durch andere Personen oder keine Unterstützung? Der entsprechende Koeffizient zur Unterstützung am Arbeitsplatz in dem Regressionsmodell 1 gibt hierüber Aufschluss. Mit einem hochsignifikanten positiven Effekt wirkt sich die Unterstützung am Arbeitsplatz auf die beruflichen Aufstiege der Folgejahre aus. Mit einem Wert von 0,34 ist der standardisierte Koeffizient nicht besonders stark, aber in etwa mit dem des Geschlechts vergleichbar, der mit einem hochsignifikanten Effekt von -0,47 die geringere Aufstiegswahrscheinlichkeit der Frauen beschreibt. Somit ist die Hypothese H1 auch multivariat bestätigt²⁷. Berufliche Unterstützung am Arbeitsplatz erhöht die Aufstiegswahrscheinlichkeit.

²⁶ Für eine vergleichbare statistische Modellierung beruflicher Aufstiege siehe Busch et al. (2014).

²⁷ Hypothesen gelten in dieser Arbeit als „bestätigt“, wenn sie unter Kontrolle der aufgenommenen Variablen (inklusive möglicher Messfehler) und der gewählten statistischen Modellierung gestützt werden können.

Tabelle 2

Logistische Regressionen auf beruflichen Aufstieg		
ausgewiesen sind standardisierte Koeffizienten		
	Modell 1	Modell 2
Unterstützung im beruflichen Fortkommen		
am Arbeitsplatz (Ref.: Andere oder Niemand)		
.. durch Kollegen und/oder Vorgesetzte	0,34 ***	–
erhalten durch (Ref.: Niemand)		
.. Kollegen	–	0,37 *
.. Vorgesetzte	–	0,58 ***
.. Kollegen und Vorgesetzte	–	0,26
.. Andere (extern)	–	0,16
Allgemeine persönliche Merkmale		
Weiblich	- 0,47 ***	- 0,47 ***
Migrationshintergrund	- 0,16	- 0,15
Alterskohorte (Ref.: 18-24 Jahre)		
25-35 Jahre	- 0,09	- 0,07
36-45 Jahre	- 0,14	- 0,12
45-65 Jahre	- 0,24	- 0,21
Humankapital		
Bildung (Ref.: Niedrige Bildung)		
Mittlere Bildung	0,77 ***	0,77 ***
Hohe Bildung	1,54 ***	1,54 ***
Betriebserfahrung (in Jahren)	0,01	0,01
Arbeitslosigkeitserfahrung (in Jahren)	- 0,09 *	- 0,08 *
Beschäftigungsmerkmale		
Kategorie der Stellung im Beruf (Ref.: Arbeiter)		
Angestellte	0,28 **	0,27 **
Beamte	- 0,24	- 0,24
Position in der Hierarchie (10 = niedrigste)	0,60 ***	0,60 ***
Teilzeitbeschäftigung	- 0,57 ***	- 0,58 ***
Überstunden ^a	0,16 *	0,15
Betriebsgröße (Ref.: 1 - 19 Mitarbeiter)		
20 - 199 Mitarbeiter	- 0,12	- 0,11
200 - 1999 Mitarbeiter	- 0,28 *	- 0,28 *
2000 oder mehr Mitarbeiter	- 0,11	- 0,10
Regionaler Kontext		
In Ostdeutschland lebend	- 0,01	0,01
Pseudo R²	0,1439	0,1449
N	6016	6016
Anmerkungen: a) Kontrolliert auf imputierte Werte		
Zudem kontrolliert auf Stichproben-Zugehörigkeit		Quelle: SOEP v25,
Signifikanzniveaus: * p<0,05 , ** p<0,01 , *** p<0,001		eigene Berechnungen

Das Modell 2 zur Prüfung der Hypothesen H2 und H3 nimmt nun wie bereits diskutiert eine Differenzierung nach den Personengruppen vor, die die Unterstützung leisten. Das Modell weist mit einem Pseudo R^2 von 0,1449 eine etwas bessere Modellgüte auf als das Modell 1 (Pseudo R^2 0,1439). Durch die Unterscheidung nach den unterschiedlichen Quellen der Unterstützung werden die Aufstiege also etwas besser geschätzt. Die Effekte der anderen Variablen verändern sich durch diese leichte Veränderung an dem Modell kaum.

Die Hypothese H2, die einen erhöhten Einfluss der Unterstützung postuliert, wenn sie von Vorgesetzten anstatt von Kollegen kommt, kann nun mit Hilfe des Regressionsmodells 2 geprüft werden. Deskriptiv waren die Befunde für diese Hypothese eher dünn. Dennoch: Die Unterstützung durch Vorgesetzte hat einen hochsignifikanten (0,1 % Signifikanzniveau) positiven Einfluss auf berufliche Aufstiege. Mit einem standardisierten Koeffizient von 0,58 ist er deutlich stärker als der Effekt der Unterstützung durch Kollegen, der bei 0,37 liegt und auf einem 5 % Signifikanzniveau auch signifikant ist. Die Hypothese H2 lässt sich somit bestätigen. Unterstützung im beruflichen Fortkommen führt zu verhältnismäßig höheren Aufstiegswahrscheinlichkeiten, wenn sie von Vorgesetzten und nicht von Kollegen erhalten wird.

Die zweite Hypothese, die mit dem Modell 2 getestet werden soll ist die Hypothese H3. Kumulieren sich die oben erläuterten Vorteile, wenn die Unterstützung sowohl durch Kollegen als auch durch Vorgesetzte empfangen wird? In der deskriptiven Darstellung war dies nicht zu beobachten und auch multivariat lässt sich diese Hypothese nicht bestätigen. Der standardisierte Effekt der kombinierten Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte ist mit 0,26 geringer als die Effekte der Unterstützung durch eine der beiden Personengruppen, also Kollegen oder Vorgesetzte. Es ist vorstellbar, dass die Unterstützung durch beide Personengruppen auch ein Hindernis bezüglich eines Aufstieges darstellen kann, weil sich der Arbeitnehmer in Abhängigkeiten auf beiden Hierarchiestufen begibt. Mit dem zu Grunde gelegten theoretischen Rahmen ist dies jedoch ohne Erweiterung nicht beschreibbar. Allerdings ist bei diesem Effekt auch keinerlei Signifikanz festzustellen²⁸.

²⁸ Eine mögliche Erklärung für die fehlende Signifikanz ist der Umstand, dass weniger Befragte beide Personengruppen angeben als nur eine. Allerdings könnte auch eine inhaltliche Verzerrung vorliegen, wenn bestimmte Personen eher dazu neigen kontextrelevante Personen anzugeben. Dieses Argument folgt der Überlegung, dass sich manche Personen unter Umständen eventuell ungerne eingestehen, keine Unterstützung bei etwas zu erhalten. Wenn dann nach erhaltener Unterstützung gefragt wird, werden eventuell die naheliegenden Personengruppen angegeben, auch wenn gar keine oder keine nennenswerte Unterstützung vorliegt.

4.3. Geschlechtsspezifische Effekte

Es ließ sich feststellen, dass Frauen häufiger Unterstützung von Kollegen und seltener von Vorgesetzten erhalten als Männer (siehe Abbildung 1). Um sich deskriptiv der Hypothese H4 zu nähern hilft ein Blick auf die Darstellung der Aufstiege, die Männer und Frauen realisieren, je nach dem, von welcher Personengruppe sie am Arbeitsplatz unterstützt werden (siehe Abbildung 2). Obwohl die Unterstützung durch Kollegen bei Frauen deutlich häufiger vorhanden ist als bei Männern, sind die Aufstiegshäufigkeiten nahezu identisch, wenn diese Unterstützung erhalten wird. Ein anderes Bild zeigt sich bei der Unterstützung durch die Vorgesetzten. Obwohl Frauen deutlich seltener Unterstützung durch Vorgesetzte erhalten, was aus oben genannten Gründen vermutlich auf häufig geschlechtlich homophile Unterstützungsbeziehungen zwischen Befragten und Vorgesetzten zurückzuführen ist, führt diese Unterstützung durch Vorgesetzte zu deutlich höheren Aufstiegswahrscheinlichkeiten. So steigen Frauen, die von Vorgesetzten unterstützt werden, in 20,2 % der Fälle auf. Männer steigen bei der Unterstützung durch Vorgesetzte in gerade einmal 16,0 % der Fälle auf. Auf Grundlage dieser deskriptiven Befunde lässt sich feststellen, dass Frauen zwar seltener als Männer durch Vorgesetzte unterstützt werden, aber häufiger aufsteigen, wenn sie diese Unterstützung erhalten.

Um diesen deskriptiven Befund und auch die Hypothese multivariat zu testen werden zwei getrennte logistische Regressionen mit den Variablen²⁹ aus den Modellen 1 und 2 berechnet. Im Modell 3a werden 2873 weibliche und in Modell 3b 3143 männliche Befragte berücksichtigt. Die Modellgüte von Modell 3a liegt mit einem Pseudo R^2 von 0,2050 deutlich über der des Modell 3b, das ein Pseudo R^2 von 0,1121 aufweist. Dies zeigt, dass die gewählten Variablen die Aufstiege der Frauen besser schätzen als die der Männer. Die Effekte der zusätzlichen Variablen gehen größten Teils in die erwarteten Richtungen und sollen hier nicht ausführlich auf geschlechtsspezifische Effekte untersucht werden. Herauszustellen ist jedoch, dass die Bildung als Humankapital für die Frauen eine deutlich stärkere Determinante beruflichen Aufstieges ist als für Männer.

²⁹ Geschlecht wird nicht als Variable aufgenommen, da es in den Modellen naheliegender Weise konstant ist.

Tabelle 3

Nach Geschlecht getrennte logistische Regressionen auf beruflichen Aufstieg		
ausgewiesen sind durchschnittliche Marginaleffekte		
	Modell 3a Frauen	Modell 3b Männer
Unterstützung im beruflichen Fortkommen		
.. durch Kollegen	0,0395 *	0,0341
.. durch Vorgesetzte	0,0693 **	0,0522 *
.. durch Kollegen und Vorgesetzte	0,0057	0,0402
.. durch Andere (extern)	- 0,0028	0,0333 *
Allgemeine persönliche Merkmale		
Migrationshintergrund	- 0,0004	- 0,0324
Alterskohorte (Ref.: 18-24 Jahre)		
25-35 Jahre	- 0,0285	0,0100
36-45 Jahre	- 0,0441	0,0199
45-65 Jahre	- 0,0619	0,0235
Humankapital		
Bildung (Ref.: Niedrige Bildung)		
Mittlere Bildung	0,1020 ***	0,0527 *
Hohe Bildung	0,1903 ***	0,1189 ***
Betriebserfahrung (in Jahren)	0,0011	0,0002
Arbeitslosigkeitserfahrung (in Jahren)	- 0,0055	- 0,0119
Beschäftigungsmerkmale		
Kategorie der Stellung im Beruf (Ref.: Arbeiter)		
Angestellte	0,0369 **	0,0262
Beamte	0,0258	- 0,0414 *
Position in der Hierarchie (10 = niedrigste)	0,0645 ***	0,0589 ***
Teilzeitbeschäftigung	- 0,0522 ***	- 0,0778 *
Überstunden ^a	0,0127	- 0,0789
Betriebsgröße (Ref.: 1 - 19 Mitarbeiter)		
20 - 199 Mitarbeiter	0,0116	- 0,0445 *
200 - 1999 Mitarbeiter	- 0,0178	- 0,0473 *
2000 oder mehr Mitarbeiter	0,0294	- 0,0545 *
Regionaler Kontext		
In Ostdeutschland lebend	0,0037	- 0,0112
Pseudo R²	0,2050	0,1121
N	2873	3143
Anmerkungen: a) Kontrolliert auf imputierte Werte		
Zudem kontrolliert auf Stichproben-Zugehörigkeit		
Signifikanzniveaus: * p<0,05 , ** p<0,01 , *** p<0,001		Quelle: SOEP v25, eigene Berechnungen

Um die letzte Hypothese dieser Arbeit zu prüfen bedarf es eines Blickes auf die durchschnittlichen Marginaleffekte der „Unterstützung im beruflichen Fortkommen“. Durch diese Berechnung der Effekte sind diese auch zwischen Modellen vergleichbar. So zeigt sich, dass die Unterstützung durch Kollegen auch multivariat keinen geschlechtsspezifisch unterschiedlich starken Einfluss darstellt. Die Effekte sind nahezu identisch. Der Unterschied besteht allerdings darin, dass in dem auf Grundlage weiblicher Befragter berechneten Modell dieser Effekt signifikant ist (5 % Signifikanzniveau).

Die Unterstützung durch den Vorgesetzten müsste nun auf Grundlage der deskriptiven Betrachtung einen geschlechtsspezifischen Einfluss im Sinne der Hypothese H4 darstellen. Auch wenn die Differenz der Effekte auf diese Weise nicht auf Signifikanz prüfbar ist, zeigt sich doch, dass der durchschnittliche Marginaleffekt der Unterstützung durch Vorgesetzte bei Frauen stärker ist als bei Männern. Der Effekt der Frauen schlägt mit 0,0693 zu Buche, wohingegen der Effekt bei den Männern mit 0,0522 geringer ausfällt. Beide Effekte sind signifikant. Es lässt sich somit feststellen, dass Frauen stärker davon profitieren, wenn sie Unterstützung von Vorgesetzten erhalten. Frauen erhalten diese Unterstützung zwar seltener, aber wenn sie sie erhalten, steigen sie häufiger auf als Arbeitnehmer männlichen Geschlechts. Dies gilt unter Kontrolle der aufgenommenen Variablen. Die geschlechtsspezifische Hypothese H4 ist somit bestätigt. Für Frauen ist die Unterstützung durch Vorgesetzte eine stärkere Determinante des beruflichen Aufstieges als für Männer.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegende Arbeit liefert einen Beitrag zur Untersuchung beruflicher Aufstiege. Die Betrachtung von tatsächlich empfangener instrumenteller Unterstützung als Sozialkapitalressource ermöglicht eine Analyse, die ohne eine komplexe Betrachtung der Beziehungen in dem sozialen Netzwerk auskommt. Die angewendete theoretische Argumentation erlaubt die Untersuchung unterschiedlicher Unterstützungsquellen, die auf Argumente aus der Sozialkapital- und Netzwerkforschung zurückgreift. Hierdurch wurde eine auf strukturelle Netzwerkmerkmale fokussierte Hypothesenbildung möglich. Die grundsätzliche Wirksamkeit der erfassten Unterstützung wurde hierbei aus der Forschung zu sozialer Unterstützung abgeleitet. Die quantitative Analyse einer repräsentativen

Bevölkerungsbefragung Deutschlands konnte die aufgestellten Hypothesen in drei von vier Fällen bestätigen.

Es hat sich gezeigt, dass die für den Arbeitskontext relevante Sozialkapitalressource „Unterstützung im beruflichen Fortkommen“, erhalten von Personen aus dem sozialen Netzwerk am Arbeitsplatz, einen positiven Einfluss auf die beruflichen Aufstiege einer Person hat. Wenn diese berufliche Unterstützung von Personen erhalten wird, die als Vorgesetzte höher in der Hierarchie zu verorten sind, hat dies einen stärkeren Einfluss auf die beruflichen Aufstiege als wenn diese Unterstützung von Kollegen geleistet wird. Dies lässt sich durch die Vorteile von der Überbrückung struktureller Lücken in sozialen Netzwerken erklären. Abgesehen von der dargestellten strukturellen Argumentation hat der Vorgesetzte auch mehr Möglichkeiten, einem Arbeitnehmer direkt zum Aufstieg zu verhelfen. Eine Akkumulation der Vorteile bei einer Unterstützung durch beide Personengruppen am Arbeitsplatz wurde postuliert, ließ sich jedoch nicht bestätigen. Dies ist möglicherweise einerseits durch Messungenauigkeiten (siehe Fußnote 28), andererseits aber auch durch Abhängigkeitsverhältnisse zu beiden Personengruppen erklärbar, die durch konkurrierende Interessen der Personengruppen hinderlich für den beruflichen Aufstieg sein könnten.

Eine nach Geschlechtern getrennte Betrachtung der Quellen der beruflichen Unterstützung als Sozialkapitalressource zeigte deutliche Unterschiede in dem Einfluss auf berufliche Aufstiege. So ließ sich feststellen, dass Frauen deutlich stärker von der Unterstützung durch Vorgesetzte profitieren als Männer. Sie werden zwar seltener von Vorgesetzten unterstützt, aber wenn sie unterstützt werden steigen sie deutlich häufiger auf als ihre männlichen Kollegen. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass Frauen im Gegensatz zu Männern erst durch einen „Sponsor“ auf hierarchisch höherer Ebene die Möglichkeit erhalten wichtiges Sozialkapital aufzubauen. Die für diese Argumentation angenommene Außenseiterrolle der Frauen bezüglich beruflicher Aufstiege ließ sich unter Kontrolle der aufgenommenen Variablen bestätigen, weil das weibliche Geschlecht als Merkmal einen hochsignifikanten negativen Einfluss auf berufliche Aufstiege hat.

Die vorliegende Arbeit konnte zeigen, dass berufliche Unterstützung am Arbeitsplatz als Sozialkapitalressource einen Einfluss auf berufliche Aufstiege hat. Zudem konnte gezeigt werden, dass der Einfluss dieser Ressource je nach Quelle variiert. Die Betrachtung der

geschlechtsspezifischen Unterschiede lässt vermuten, dass die sozialen Netzwerke am Arbeitsplatz Mechanismen zur Generierung sozialer Ungleichheit beinhalten. Um diese möglichen Mechanismen wie die geschlechtliche Homophilie der Unterstützungsbeziehungen auch empirisch identifizieren zu können, bedarf es jedoch weiterer Informationen zu den Netzwerken und den damit verbundenen Unterstützungsbeziehungen am Arbeitsplatz.

Erst durch eine Erfassung des Geschlechts der unterstützenden Personen ließe sich bestätigen, dass die Unterstützungsbeziehungen gerade bei Unterstützungen durch den Vorgesetzten häufig geschlechtlich homophil sind. Dies würde dann direkt an den Daten die geringere Verfügbarkeit dieser Unterstützung bei Frauen erklären können. Auch die Unterstützungsbeziehungen zwischen Kollegen könnten so besser untersucht werden. Bereits durch diese Informationen könnten Untersuchungen angestellt werden, die deutlicher auf Mechanismen abstellen, die soziale Ungleichheit im Erwerbsverlauf generieren.

Des Weiteren bleibt bei der betrachteten Sozialkapitalressource berufliche Unterstützung relativ unklar, was sich hinter ihr verbirgt. Eine genauere Messung wäre hier wünschenswert, um diese Unterstützung besser zu verstehen. Handelt es sich beispielsweise um reine Arbeitshilfen oder geht gerade in größeren Organisationen mit der Unterstützung auch ein Knüpfen von Kontakten und somit eine Erweiterung des eigenen Netzwerkes einher? So könnte die Qualität der Ressource besser abgeschätzt werden.

Eine Betrachtung der, den Unterstützungen zu Grunde liegenden, Austauschbeziehungen zwischen den Akteuren wurde in dieser Arbeit nicht geleistet. Diese Austauschbeziehungen spielen natürlich eine wichtige Rolle, gerade auch weil diese nicht nur im positiven Sinne wirken. Mit sozialer Unterstützung gehen auch eine Reihe negativer Folgen wie beispielsweise Verpflichtung zur Gegenleistung (vgl. Diewald und Sattler 2010) einher, die ebenso untersucht werden sollten.

Der, mit der Quelle und dem Empfänger variierende, Einfluss der Unterstützung am Arbeitsplatz konnte bestätigt werden. Weitere Forschung im Hinblick auf die Verfügbarkeit und den Einfluss dieser Unterstützung ist notwendig um Personen identifizieren zu können, die eventuell von der Unterstützung am Arbeitsplatz ausgeschlossen sind oder gar nicht von ihr profitieren. Des Weiteren ist eine stärkere Fokussierung auf ungleichheitsgenerierende Mechanismen notwendig, um Ungleichheiten bei beruflichen Aufstiegen in Deutschland auch im Kontext des Arbeitsplatzes besser zu verstehen.

Literatur

- Becker, Gary S. 1993. *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Best, Henning, und Christof Wolf. 2010. Logistische Regression. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, 1. Aufl, Hrsg. Christof Wolf und Henning Best. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Bourdieu, Pierre. 1983. ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In *Soziale Ungleichheiten*, Hrsg. Reinhard Kreckel, 183-198. Göttingen.
- Brüderl, Josef, Peter Preisendörfer, und Rolf Ziegler. 1993. Upward mobility in organizations: the effects of hierarchy and opportunity structure. *European Sociological Review* 9:173–188.
- Burt, Ronald S. 1992. Structural holes: The social structure of competition. *Cambridge: Harvard*.
- Burt, Ronald S. 1998. The gender of social capital. *Rationality and society* 10:5–46.
- Busch, Anne, Miriam Bröckel, und Katrin Golsch. 2014. Berufliche Aufstiege im partnerschaftlichen Kontext–Zur Bedeutung von Homogamie und sozialer Unterstützung durch den Partner. *Zeitschrift für Familienforschung-Journal of Family Research* 1:3–28.
- Campbell, Karen E., und Rachel A. Rosenfeld. 1985. Job search and job mobility: Sex and race differences. *Research in the Sociology of Work* 3:147–175.
- Coleman, James S. 1988. Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology* 94:95-S120.
- Cotter, David A., Joan M. Hermsen, Seth Ovadia, und Reeve Vanneman. 2001. The glass ceiling effect. *Social Forces* 80:655–681.
- Day, Jacob C., und Steve McDonald. 2010. Not so fast, my friend: Social capital and the race disparity in promotions among college football coaches. *Sociological Spectrum* 30:138–158.
- Diewald, Martin, und Thomas Faist. 2011. Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. *Berliner Journal für Soziologie* 21:91–114.

- Diewald, Martin, Jörg Lüdicke, Frieder R. Lang, und Jürgen Schupp. 2006. Familie und soziale Netzwerke. Ein revidiertes Erhebungskonzept für das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) im Jahr 2006. *DIW Research Notes* 14.
- Diewald, Martin, und Sebastian Sattler. 2010. Soziale Unterstützungsnetzwerke. In *Handbuch Netzwerkforschung*, Hrsg. Christian Stegbauer und Roger Häußling, 689-699. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Feeney, Mary K., und Barry Bozeman. 2008. Mentoring and network ties. *Human Relations* 61:1651–1676.
- Fischer, Claude S. 1977. Perspectives on Community and personal relations. *Networks*.
- Franzen, Axel, und Sonja Pointner. 2007. Sozialkapital: Konzeptualisierungen und Messungen. In *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft, Bd. 47, Hrsg. Axel Franzen und Markus Freitag. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gangl, M. 2006. Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities. *American sociological review* 71:986–1013.
- Golsch, Katrin. 2012. Shall I Help You My Dear? Examining Variations in Social Support for Career Advancement within Partnerships. *SOEP paper* 523. Berlin: DIW.
- Granovetter, Mark S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American journal of sociology* 78:1360–1380.
- Gregory, Mary, und Robert Jukes. 2001. Unemployment and subsequent earnings: Estimating scarring among British men 1984–94. *The Economic Journal* 111:607–625.
- Haley-Lock, Anna. 2007. Up close and personal: Employee networks and job satisfaction in a human service context. *Social Service Review* 81:683–707.
- Harris, J. I., Ann M. Winskowski, und Brian E. Engdahl. 2007. Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly* 56:150–156.
- Hodson, Randy. 2008. The Ethnographic Contribution to Understanding Co-worker Relations. *British Journal of Industrial Relations* 46:169–192.
- Holst, Elke, und Julia Schimeta. 2012. Top-level management in large companies: Persistent male-dominated structures leave little room for women. *DIW Economic Bulletin* 2:3–13.
- Kay, Fiona M., und Jean E. Wallace. 2009. Mentors as Social Capital: Gender, Mentors, and Career Rewards in Law Practice. *Sociological inquiry* 79:418–452.

- Lin, Nan. 2000. Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology* 29:785–795.
- Lin, Nan, und Mary Dumin. 1986. Access to occupations through social ties. *Social networks* 8:365–385.
- McDonald, Steve, S. M. Gaddis, Lindsey B. Trimble, und Lindsay Hamm. 2013. Frontiers of Sociological Research on Networks, Work, and Inequality. In *Networks, Work and Inequality*. Research in the Sociology of Work, 1-41. Bingley: Emerald Group Publishing.
- McGuire, Gail M. 1999. Do race and sex affect employees' access to and help from mentors? Insights from the study of a large corporation. *Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organizations*. *Applied social research*.:105–120.
- McGuire, Gail M. 2000. Gender, Race, Ethnicity, and Networks The Factors Affecting the Status of Employees' Network Members. *Work and Occupations* 27:501–524.
- McGuire, Gail M. 2002. Gender, race, and the shadow structure a study of informal networks and inequality in a work organization. *Gender & Society* 16:303–322.
- Moore, Gwen. 1990. Structural determinants of men's and women's personal networks. *American sociological review*:726–735.
- Putnam, Robert D. 1995. Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in America. *PS: Political science & politics* 28:664–683.
- Roscigno, Vincent J. 2007. *The face of discrimination: How race and gender impact work and home lives*: Rowman & Littlefield Publishers.
- Schieman, Scott. 2006. Gender, dimensions of work, and supportive coworker relations. *The Sociological Quarterly* 47:195–214.
- Stawarz, Nico. 2013. Inter-und intragenerationale soziale Mobilität: Eine simultane Analyse unter Verwendung von Wachstumskurven. *Zeitschrift für Soziologie* 42:385–404.
- Thoits, Peggy A. 1995. Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next? *Journal of health and social behavior* 35:53–79.
- Tilly, Charles. 1999. *Durable inequality*: Univ of California Press.
- UNESCO. 1997. International Standard Classification of Education. ISCED 1997. http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm (Zugegriffen: 7. August 2014).
- Van der Gaag, Martin PJ, und Tom A. B. Snijders. 2004. Proposals for the measurement of individual social capital. In *Creation and returns of social capital. A new research*

program. Routledge advances in sociology, Bd. 9, Hrsg. Hendrik D. Flap und Beate Völker, 199-218. London, New York: Routledge.

Wagner, Gert G., Jan Göbel, Peter Krause, Rainer Pischner, und Ingo Sieber. 2008. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland—Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). *AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv* 2:301–328.

Waldinger, Roger, und Michael I. Lichter. 2003. *How the other half works: Immigration and the social organization of labor*: Univ of California Press.

Wanberg, Connie R., Elizabeth T. Welsh, und Sarah A. Hezlett. 2003. Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in personnel and human resources management* 22:39–124.

Wolf, Christof, und Henning Best, Hrsg. 2010. *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Anhang

Abbildung 3
Operationalisierung der beruflichen Aufstiege

Kategorie: Position ³⁰ :	Arbeiter	Angestellte	Beamte
10,00	Ungelernte Arbeiter	Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne Ausbildungsabschluss	Einfacher Dienst
7,50	Angelernte Arbeiter	Angestellte mit einfacher Tätigkeit mit Ausbildungsabschluss	
6,66			Mittlerer Dienst
5,00	Gelernte und Facharbeiter	Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	
3,33			Gehobener Dienst
2,50	Vorarbeiter, Kolonnenführer	Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion	
0,00	Meister, Polier	Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	Höherer Dienst



Quelle: Variable „Stellung im Beruf“ (stib), SOEP v25

³⁰ Stellt die zugewiesenen Werte der Variable „Position in der Hierarchie“ dar.

Tabelle 4

Deskription der Variablen, Teilstichprobe Frauen				
Alle Variablen mit Wertebereich [0,1] sind Dummy-Variablen und beschreiben mit Wert 1 den entsprechenden Zustand	Arithm. Mittel	Std.-Abw.	Min.	Max.
<i>Abhängige Variable</i>				
Aufstiege zwischen 2006 und 2008	0,15	0,36	0	1
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Unterstützung im beruflichen Fortkommen				
.. am Arbeitsplatz (Kollegen und/oder Vorgesetzte)	0,19	0,39	0	1
.. durch Kollegen	0,08	0,28	0	1
.. durch Vorgesetzte	0,06	0,24	0	1
.. durch Kollegen und Vorgesetzte	0,04	0,21	0	1
.. durch Andere (extern)	0,38	0,49	0	1
.. durch Niemanden	0,43	0,50	0	1
Persönliche Merkmale				
Migrationshintergrund	0,14	0,34	0	1
Alterskohorte				
18-24 Jahre	0,03	0,17	0	1
25-35 Jahre	0,19	0,39	0	1
36-45 Jahre	0,34	0,47	0	1
45-65 Jahre	0,44	0,50	0	1
Humankapital				
Bildung				
Niedrige Bildung	0,09	0,28	0	1
Mittlere Bildung	0,58	0,49	0	1
Hohe Bildung	0,33	0,47	0	1
Betriebserfahrung (in Jahren)	11,78	9,30	0	44,8
Arbeitslosigkeitserfahrung (in Jahren)	0,48	1,27	0	24
Beschäftigungsmerkmale				
Kategorie der Stellung im Beruf				
Arbeiter	0,15	0,35	0	1
Angestellte	0,78	0,41	0	1
Beamte	0,07	0,26	0	1
Position in der Hierarchie (10 = niedrigste)	5,56	2,03	2,5	10
Teilzeitbeschäftigung	0,45	0,50	0	1
Überstunden ^a	0,55	0,50	0	1
Betriebsgröße				
1 - 19 Mitarbeiter	0,24	0,43	0	1
20 - 199 Mitarbeiter	0,30	0,46	0	1
200 - 1999 Mitarbeiter	0,23	0,42	0	1
2000 oder mehr Mitarbeiter	0,23	0,42	0	1
Regionaler Kontext				
In Ostdeutschland lebend	0,25	0,43	0	1
N	2873			
Anmerkungen: a) Inklusive imputierter Werte	Quelle: SOEP v25, eigene Berechnungen			

Tabelle 5

Deskription der Variablen, Teilstichprobe Männer				
Alle Variablen mit Wertebereich [0,1] sind Dummy-Variablen und beschreiben mit Wert 1 den entsprechenden Zustand	Arithm. Mittel	Std.-Abw.	Min.	Max.
<i>Abhängige Variable</i>				
Aufstiege zwischen 2006 und 2008	0,16	0,37	0	1
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Unterstützung im beruflichen Fortkommen				
.. am Arbeitsplatz (Kollegen und/oder Vorgesetzte)	0,22	0,42	0	1
.. durch Kollegen	0,06	0,25	0	1
.. durch Vorgesetzte	0,09	0,29	0	1
.. durch Kollegen und Vorgesetzte	0,07	0,25	0	1
.. durch Andere (extern)	0,33	0,47	0	1
.. durch Niemanden	0,44	0,50	0	1
Persönliche Merkmale				
Migrationshintergrund	0,15	0,36	0	1
Alterskohorte				
18-24 Jahre	0,03	0,18	0	1
25-35 Jahre	0,20	0,40	0	1
36-45 Jahre	0,36	0,48	0	1
45-65 Jahre	0,41	0,49	0	1
Humankapital				
Bildung				
Niedrige Bildung	0,10	0,30	0	1
Mittlere Bildung	0,56	0,50	0	1
Hohe Bildung	0,34	0,47	0	1
Betriebserfahrung (in Jahren)	13,10	10,25	0	49,8
Arbeitslosigkeitserfahrung (in Jahren)	0,38	1,00	0	15
Beschäftigungsmerkmale				
Kategorie der Stellung im Beruf				
Arbeiter	0,42	0,49	0	1
Angestellte	0,49	0,50	0	1
Beamte	0,09	0,29	0	1
Position in der Hierarchie (10 = niedrigste)	4,74	1,91	2,5	10
Teilzeitbeschäftigung	0,03	0,17	0	1
Überstunden ^a	0,62	0,49	0	1
Betriebsgröße				
1 - 19 Mitarbeiter	0,16	0,36	0	1
20 - 199 Mitarbeiter	0,29	0,45	0	1
200 - 1999 Mitarbeiter	0,27	0,44	0	1
2000 oder mehr Mitarbeiter	0,29	0,45	0	1
Regionaler Kontext				
In Ostdeutschland lebend	0,20	0,40	0	1
N	3143			
Anmerkungen: a) Inklusive imputierter Werte	Quelle: SOEP v25, eigene Berechnungen			

Previously published SFB 882 Working Papers:

- Diewald, Martin / Faist, Thomas (2011): From Heterogeneities to Inequalities: Looking at Social Mechanisms as an Explanatory Approach to the Generation of Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series No. 1, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.
- Busch, Anne (2011): Determinants of Occupational Gender Segregation: Work Values and Gender (A) Typical Occupational Preferences of Adolescents, SFB 882 Working Paper Series No. 2, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Faist, Thomas (2011): Multiculturalism: From Heterogeneities to Social (In)Equalities, SFB 882 Working Paper Series No. 3, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Amelina, Anna (2012): Jenseits des Homogenitätsmodells der Kultur: Zur Analyse von Transnationalität und kulturellen Interferenzen auf der Grundlage der hermeneutischen Wissenssoziologie, SFB 882 Working Paper Series No. 4, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Osmanowski, Magdalena / Cardona, Andrés (2012): Resource Dilution or Resource Augmentation? Number of Siblings, Birth Order, Sex of the Child and Frequency of Mother's Activities with Preschool Children, SFB 882 Working Paper Series No. 5, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Amelina, Anna / Bilecen, Başak / Barglowski, Karolina / Faist, Thomas (2012): Ties That Protect? The Significance of Transnationality for the Distribution of Informal Social Protection in Migrant Networks, SFB 882 Working Paper Series No. 6, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Alemann, Annette von / Beaufaÿs, Sandra / Reimer, Thordis (2012): Gaining Access to the Field of Work Organizations with the Issue of "Work-Family-Life Balance" for Fathers, SFB 882 Working Paper Series No. 7, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B5, Bielefeld.
- Kaiser, Till (2012): Haben gebildete Mütter gewissenhaftere Kinder? Soziale Herkunft und Persönlichkeitsentwicklung im frühkindlichen Alter, SFB 882 Working Paper Series No. 8, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Gusy, Christoph / Müller, Sebastian (2012): Social Construction of Heterogeneity Indicators and their Relationship to Law. The Example of Guiding Principles in Immigration Law,

SFB 882 Working Paper Series No. 9, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C4, Bielefeld.

Liebig, Stefan / May, Meike / Sauer, Carsten / Schneider, Simone / Valet, Peter (2012): Inequality Preferences in Interviewer- and Self-Administered Interviews, SFB 882 Working Paper Series No. 10, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.

Fausser, Margit / Voigtländer, Sven / Tuncer, Hidayet / Liebau, Elisabeth / Faist, Thomas / Razum, Oliver (2012): Transnationality and Social Inequalities of Migrants in Germany, SFB 882 Working Paper Series No. 11, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C1, Bielefeld.

Freistein, Katja / Koch, Martin (2012): Global Inequality and Development. Textual Representations of the World Bank and UNDP, SFB 882 Working Paper Series No. 12, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.

Golsch, Katrin (2013): Shall I Help You My Dear? Examining Variations in Social Support for Career Advancement within Partnerships, SFB 882 Working Paper Series No. 13, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.

Bröckel, Miriam / Busch, Anne / Golsch, Katrin (2013): Headwind or Tailwind – Do Partner's Resources Support or Restrict a Promotion to a Leadership Position in Germany?, SFB 882 Working Paper Series No. 14, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.

Cardona, Andrés (2013): Closing the Group or the Market? The Two Sides of Weber's Concept of Closure and Their Relevance for the Study of Intergroup Inequality, SFB 882 Working Paper Series No. 15, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.

Friedhoff, Stefan / Meier zu Verl, Christian / Pietsch, Christian / Meyer, Christian / Vompras, Johanna / Liebig, Stefan (2013): Social Research Data. Documentation, Management, and Technical Implementation at SFB 882, SFB 882 Working Paper Series, No. 16, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Project "Information and Data Infrastructure" (INF), Bielefeld.

Reinecke, Jost / Stemmler, Mark / Sünkel, Zara / Schepers, Deborah / Weiss, Maren / Arnis, Maria / Meinert, Julia / Kucur-Uysal, Burcu / Pöge, Andreas / Wallner, Susanne / Wittenberg, Jochen (2013): The Development of Deviant and Delinquent Behavior over the Life Course in the Context of Processes of Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series No. 17, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A2, Bielefeld.

Hense, Andrea / Edler, Susanne / Liebig, Stefan (2013): Individual Determinants of Recalls, SFB 882 Working Paper Series No. 18, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B4, Bielefeld.

- Bilecen, Başak (2013): Analyzing Informal Social Protection Across Borders: Synthesizing Social Network Analysis with Qualitative Interviews, SFB 882 Working Paper Series No. 19, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Schunck, Reinhard / Abendroth, Anja-Kristin / Diwald, Martin / Melzer, Silvia Maja / Pausch, Stephanie (2013): What do Women and Men Want? Investigating and Measuring Preference Heterogeneity for Life Outcomes using a Factorial Survey, SFB 882 Working Paper Series No. 20, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten / Valet, Peter / Liebig, Stefan (2013): The Impact of Within and Between Occupational Inequalities on People's Justice Perceptions Towards their Own Earnings, SFB 882 Working Paper Series No. 21, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Schneider, Simone / Valet, Peter (2013): Social Comparison Orientations and their Consequences for Justice Perceptions of Earnings, SFB 882 Working Paper Series No. 22, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Cardona, Andrés (2013): The Programmatic Bias in the Discussion on Social Mechanisms in Sociology, SFB 882 Working Paper Series No. 23, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Hille, Adrian / Schupp, Jürgen (2013): How Learning a Musical Instrument Affects the Development of Skills, SFB 882 Working Paper Series No. 24, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Faist, Thomas (2014): "We are all Transnationals now": The Relevance of Transnationality for Understanding Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series No. 25, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C1, Bielefeld.
- Lohmann, Henning / Ferger, Florian (2014): Educational Poverty in a Comparative Perspective: Theoretical and Empirical Implications, SFB 882 Working Paper Series No. 26, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A5, Bielefeld.
- Freistein, Katja / Koch, Martin (2014): The Effects of Measuring Poverty – Indicators of the World Bank, SFB 882 Working Paper Series No. 27, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Andernach, Björn / Schunck, Reinhard (2014): Investigating the Feasibility of a Factorial Survey in a CATI, SFB 882 Working Paper Series No. 28, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten (2014): A Just Gender Pay Gap? Three Factorial Survey Studies on Justice Evaluations of Earnings for Male and Female Employees, SFB 882 Working Paper Series No. 29, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.

- Berger, Johannes (2014): Dringend erforderlich: eine stärker vereinheitlichte soziologische Ungleichheitsforschung, SFB 882 Working Paper Series No. 30, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project Z, Bielefeld.
- Karsch, Anna (2014): Geschlechtstypische Unterschiede in den Berufspräferenzen deutscher Jugendlicher, SFB 882 Working Paper Series No. 31, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Barglowski, Karolina (2014): Social Classifications and Inequalities: Ideologies of Mobility, Care and Work in Transnational Families, SFB 882 Working Paper Series No. 32, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten / Valet, Peter / Liebig, Stefan (2014): Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Gerechtigkeitswahrnehmung von Erwerbseinkommen, SFB 882 Working Paper Series No. 33, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Dawid, Herbert / Harting, Philipp / Neugart, Michael (2014): Cohesion Policy and Inequality Dynamics: Insights from a Heterogeneous Agents Macroeconomic Model, SFB 882 Working Paper Series No. 34, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A4, Bielefeld.
- Liebig, Stefan / May, Meike / Sauer, Carsten / Schneider, Simone / Peter Valet (2014): The Effect of Interviewer Presence on Inequality Preferences, SFB 882 Working Paper Series No. 35, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Cardona, Andrés / Diewald, Martin (2014): Opening the Black Box of Primary Effects: Relative Risk Aversion and Maternal Time Investments in Preschool Children, SFB 882 Working Paper Series No. 36, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Fehl, Caroline / Freistein, Katja (2014): Institutional Mechanisms of Global Inequality Reproduction, SFB 882 Working Paper Series No. 37, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Freistein, Katja (2014): Are there any Global Imaginaries of Equality and Democracy in Discussions about Inequality? SFB 882 Working Paper Series No. 38, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Meinert, Julia (2014): Selection into criminogenic contexts by personal heterogeneity and its effects on delinquency, SFB 882 Working Paper Series No. 39, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A2, Bielefeld.
- Schepers, Debbie (2014): Social Inequalities as Causes of the Causes of Juvenile Delinquency. Heterogeneities in the Context of Situational Action Theory, SFB 882 Working Paper Series No. 40, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A2, Bielefeld.

Abendroth, Anja-Kristin / Pausch, Stephanie / Böhm, Sebastian (2014): German Fathers and Their Preference to Reduce Working Hours to Care for Their Children, SFB 882 Working Paper Series No. 41, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.