

Benachteiligung durch soziale Schließung?

Netzwerke, soziales Kapital und geschlechtsspezifische Ungleichheit auf einem projektbasierten Arbeitsmarkt

Mark Lutter

Beitrag zur Veranstaltung »Aktuelle Entwicklungen in der Soziologischen Netzwerkforschung« der Sektion Soziologische Netzwerkforschung – organisiert von Roger Häußling und Jan Fuhse

Profitieren Männer und Frauen unterschiedlich stark von ihren beruflichen Netzwerken? Der vorliegende Beitrag berichtet von den Ergebnissen einer Studie, die in der *American Sociological Review* mittlerweile erschienen publiziert ist (Lutter 2015). Eine Frühversion ist im Jahr 2013 als MPIfG Discussion Paper erschienen (Lutter 2013). Die Studie beschäftigt sich mit der Frage, ob unterschiedliche Netzwerkstrukturen unterschiedliche Wirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen zeigen. Empirischer Fokus sind dabei Karrieren von Filmschauspielern. Diese dienen als Beispiel für einen hochgradig flexiblen, projekt- und netzwerkartig strukturierten Arbeitsmarkt, auf dem Reputation und Netzwerke – neben Talent – eine entscheidende Rolle für die Verteilung und Konzentration von Erfolg spielen.

Der Beitrag entwickelt die These, dass Frauen unterschiedliche Karriereerfolge als Männer erwarten können, je nachdem in welche Netzwerke sie eingebunden sind. Basierend auf Forschungen zu Sozialkapital und Geschlechtersegregation auf Arbeitsmärkten argumentiert der Beitrag, dass Frauen insbesondere dann schlechtere Karrierebedingungen erfahren, wenn sie in sehr engmaschige Netzwerke im Verlauf ihrer Karriere eingebunden sind. Bauen sie ihre Karriere dagegen in weitmaschigen, heterogenen Netzwerken, dann erwachsen daraus Karrierevorteile in viel höherem Maß als dies für Männer der Fall ist.

Der Grund ist darin zu sehen, so die im Beitrag vorgeschlagene Theorie, dass Frauen in engmaschigen Netzen von wichtigen Informationen über zukünftige Projekte – ein wichtiges Merkmal der Rekrutierung im Filmgeschäft basiert auf informellem Informationsaustausch – systematisch ausgeschlossen sind. Engmaschige Netze – dies ist bekannt aus soziologischer Forschung – tauschen zwar Informationen mit höherer Quantität aus, die Qualität des ausgetauschten Materials ist allerdings gering, weil es sich tendenziell um redundante Informationen handelt.

Aus zwei Gründen sind Frauen davon in besonderem Maße benachteiligt. Zum einen sind ihre informellen Identitätsnetzwerke – ihre beruflichen Freundschaftskontakte zu anderen Frauen – in geringerem Maße als bei Männern durch Beziehungen auf gleicher oder geringerer Statusebene geprägt. Männer dagegen pflegen – und profitieren – in weit größerem Maß durch Identitätskontakte zu tendenziell höheren Statusträgern (Ibarra 1992, Ibarra 1993). Zum anderen profitieren Frauen weniger als Männer durch Beziehungen zu wichtigen Gatekeepern und Mentoren. In der Regel verfügen sie über weniger Mentoren als Männer, und wenn sie Mentoren für sich gewinnen können, profitieren sie zwar davon (Burt 1998), jedoch in geringerem Maße als

Männer. Hinzu kommt, dass in vielen Branchen die Entscheidungsträger männlich sind, was eine zusätzliche Barriere darstellen kann. In der Filmbranche liegt der Anteil der männlichen Regisseure und Produzenten – die wesentlichen Gatekeeper in Filmproduktionen – zwischen 80 und 90 Prozent.

Frauen können nun gerade profitieren, wenn sie sich »schwache« Bindungen (Granovetter 1973), insbesondere »strukturelle Löcher« (Burt 1992) zunutze machen. Dass dem so ist, kann wiederum mit Erkenntnissen aus der Sozialkapitalforschung untermauert werden. Erstens zeigt diese Forschung, dass schwache Bindungen besonders vorteilhaft sind, wenn Akteure Marktunsicherheiten ausgesetzt sind (Podolny 2001) und wenn sie über geringere Netzwerkconstraints verfügen (Burt 1997). Frauen haben aufgrund ihrer geringeren Karrieredauer und Karrierestabilität tatsächlich größere Unsicherheiten; zugleich sind sie weniger stark durch interne Netzwerkbeziehungen eingeschränkt. Sie müssen sich stattdessen auf externe, vielfältige Netzwerkbeziehungen verlassen, weil sie im Gegensatz zu Männern weniger häufig durch interne Beziehungen profitieren.

So zeigt etwa Groysberg (2010), dass Frauen viel strategischer und bedachter vorgehen, wenn es um Entscheidungen über zukünftige Karriereschritte geht; Männer dagegen – wenn sie ohnehin häufiger durch wichtige Mentoren protegiert werden oder in engen Zirkeln besseren Informationszugang und damit ohnehin bessere Karrierechancen erwarten können – haben ein strategisches Vorgehen weniger nötig. Frauen, die sich strategisch verhalten und auf die Vielfalt externer Informationsquellen verlassen, können mit größeren Vorteilen rechnen als Frauen, die in internen Beziehungsnetzwerken passiv darauf warten, protegiert zu werden. Zudem werden ihre beruflichen Erfolge stärker belohnt, je mehr sich die Sichtbarkeit ihrer Erfolge auf dem Markt insgesamt erhöht (Lutter 2012).

Der Beitrag testet diese Annahmen mit einem Datensatz, der nahezu vollständige Karriereprofile von fast 100.000 Schauspielern und Schauspielerinnen einschließt. Basis ist die Internet Movie Database, einer Online-Enzyklopädie, die weltweite Filminformationen ähnlich der Plattform Wikipedia zusammenführt und diese kostenfrei nutzbar macht. Zurzeit finden sich dort Informationen über rund zwei Millionen Film- und Fernsehproduktionen sowie rund 4,4 Millionen Personen (Schauspieler, Regisseure, Produzenten, Kameraleute, Drehbuchautoren, Kostümdesigner, Komponisten, usw.). Neben zahlreichen film- und personenspezifischen Informationen finden sich Angaben darüber, welche Personen in welchen Produktionen mitgewirkt haben, wie erfolgreich diese waren und in welche Genres sie fielen. Aus dem Rohdatenmaterial lassen sich für alle Personen Karrierezeitreihen erstellen, die sämtliche Filmproduktionen einschließen, an denen sie beteiligt waren.

Der Vorteil dieser Daten liegt darin, dass nicht nur die Karriereprofile sämtlicher Akteure eines Arbeitsmarktes abgebildet werden können, sondern ebenso vollständige Kollaborations- und damit Netzwerkdaten. Gerade diese Art von Daten ist in vielen Netzwerkstudien nur mit erheblichen Einbußen im Hinblick auf Vollständigkeit zu erhalten. Gerade aber Vollständigkeit ist wichtiges Kriterium, wenn Netzwerkindikatoren berechnet und Aussagen über Netzwerkeigenschaften und ihre Effekte gewonnen werden sollen.

Für die vorliegende Analyse wird aus dem Rohmaterial eine Auswahl erstellt, die Karriereprofile aller im Rohdatensatz vorhandenen Schauspieler erfasst, die mindestens einmal während ihrer Karriere an einer US-Produktion beteiligt waren. Diese Auswahl wird damit begründet, dass

hierüber der US-Arbeitsmarkt in seiner vollständigen Breite erfasst werden kann. Die dadurch natürlicherweise auftretende regionale Heterogenität im Datensatz wird in den folgenden statistischen Modellen durch entsprechende Kontrollmerkmale zur Herkunft und Internationalität konstant gehalten. Die Datenanalyse greift auf Survivalanalysen zurück, weil die Zeitdauer des »Überlebens« auf diesem Arbeitsmarkt ein entscheidendes, basales Erfolgsmerkmal darstellt (Faulkner, Anderson 1987). Die Zeitauswahl bezieht sich auf die Jahre 1929-2010, wobei im Aufsatz erwähnte Replikationen für andere Zeiträume (einmal für die Jahre 1900-2010 sowie 1949-2010) keine unterschiedlichen Ergebnisse erzeugen.

Tatsächlich zeigen die Ergebnisse deutliche und robuste Bestätigung für die postulierten Annahmen (für detaillierte Analysen: Lutter 2015: 339ff.). Wenn Frauen ihre Karriere in sehr engmaschigen Netzwerken aufbauen, steigt in sehr deutlichem Maße ihr Risiko des Karriereendes. Engmaschige Netzwerke werden dabei über ein Kohäsionsmaß operationalisiert, das für alle Filmproduktionen den Anteil wiederholt auftretender Cliques im Produktionsteam berechnet. Cliques sind Gruppen von mindestens drei Personen, die in früheren Projekten bereits zusammenarbeiteten und nun erneut in dieser Formation auftreten. Dabei zeigt sich, dass Frauen, die häufiger in diesen kohäsiven Teams mit hohem Anteil wiederholt auftretender Cliques arbeiten, einen deutlich geringeren Karriereerfolg als Männer erzielen. Zudem ist dieser Effekt besonders dann sehr hoch, wenn es sich um Karrieren mit geringerem Status handelt. Hingegen zeigt sich ein solcher Effekt nicht, wenn es sich um bereits sehr erfolgreiche Frauen mit hohem erreichtem Status handelt. Darüber hinaus zeigt sich für Frauen ein Anstieg des Ausstiegsrisikos, wenn sie häufiger in Teams arbeiten, die einen höheren Prozentsatz an Männern unter den Regisseuren und Produzenten aufweisen sowie wenn sie häufiger in männertypischen Genres arbeiten (wie etwa Action-, Kriegs- oder Abenteuerfilme). Dies deutet auf den postulierten Mechanismus, dass Frauen insbesondere dadurch benachteiligt sind, dass ihre Identitätsnetzwerke durch geringeren Sozialstatus geprägt sind.

Arbeiten sie dagegen in Netzwerken mit schwächeren Bindungen sowie mit einer größeren Vielfalt an Personen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen, dann sinkt ihr Karriererisiko. Bei vollständiger Abwesenheit engmaschiger Netzwerke bzw. in Karrieren mit hoher Netzwerkvielfalt lassen sich dann keine statistisch signifikanten Differenzen in der Karrieredauer zwischen den Geschlechtern feststellen. Männer wie Frauen haben dann das statistisch gleiche Risiko, ihre Karriere zu beenden. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind dann vollständig aufgehoben bzw. in dieser Form nicht mehr nachweisbar.

Der Beitrag der Studie zur soziologischen Forschung liegt darin, dass sie zu den ersten gehört, die anhand eines nahezu vollständigen Karrierenetzwerkes von Akteuren eines Arbeitsmarktes aufzeigt, welche Art der sozialen Netzwerkeinbettung unterschiedliche Effekte auf den Karriereerfolg von Männern und Frauen ausübt. Zudem entwickelt sie eine Theorie darüber, welche Mechanismen dafür verantwortlich sein könnten, dass Frauen in engmaschigen Netzwerken möglicherweise benachteiligt, in weitmaschigen dagegen für sich Vorteile erzielen können. Damit zeigt die Studie nicht nur, wie und durch welche sozialen Strukturen soziale Ungleichheiten entstehen und sich verstärken, sie zeigt ebenso, durch welche Mechanismen sie verringert und beseitigt werden. Zukünftige Studien könnten nun untersuchen, ob sich die hier postulierte Theorie auch auf anderen Arbeitsmärkten bestätigen lässt. So könnten die hier verwendeten Indikatoren für den akademischen Arbeitsmarkt berechnet werden. Dieser Arbeits-

markt bietet sich an, da anhand von Autorenteams und disziplinärer und institutioneller Zugehörigkeiten Kollaborationen und Netzwerkdaten zwischen Wissenschaftlern erfasst und auf Karriereerfolg bezogen werden könnten. Daten hierfür könnten etwa, ähnlich wie bei Lutter und Schröder (2014), über Auswertungen von persönlichen Webseiten und Publikationslisten von Wissenschaftlern geschehen. Der Arbeitsmarkt für Wissenschaftler ist auch geeignet, weil er ähnlich flexibel, »marktförmig« strukturiert ist, Akteure also häufig Positionen wechseln (müssen), mit verschiedenen Personen zusammenarbeiten und Reputation über Publikationen und wissenschaftliche Leistungen generiert, angehäuft und als Vorteil karrierefördernd akkumuliert wird.

Literatur

- Burt, R. S. 1992: *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burt, R. S. 1997: The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly* 42(2), 339–365.
- Burt, R. S. 1998: The Gender of Social Capital. *Rationality and Society*, 10(1), 5–46.
- Faulkner, R. R., Anderson, A. B. 1987: Short-Term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood. *American Journal Of Sociology*, 92(4), 879–909.
- Granovetter, M. S. 1973: The Strength of Weak Ties. *American Journal Of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Groysberg, B. 2010: *Chasing Stars. The Myth of Talent and the Portability of Performance*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ibarra, H. 1992: Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 422–447.
- Ibarra, H. 1993: Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. In *The Academy of Management Review*, 18(1), 56–87.
- Lutter, M. 2012: Anstieg Oder Ausgleich? Die Multiplikative Wirkung Sozialer Ungleichheiten Auf Dem Arbeitsmarkt Für Filmschauspieler. *Zeitschrift für Soziologie*, 41(6), 435–457.
- Lutter, M. 2013: Is There a Closure Penalty? Cohesive Network Structures, Diversity, and Gender Inequalities in Career Advancement. MPIfG Discussion Paper 13/9. Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies, www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp13-9.pdf (letzter Abruf: 15. Januar 2015).
- Lutter, M., Schröder, M. 2014: Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980–2013. MPIfG Discussion Paper 14/19. Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies, www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp14-19.pdf (letzter Abruf 15. Januar 2015).
- Lutter, M. 2015: Do Women Suffer from Network Closure? The Moderating Effect of Social Capital on Gender Inequality in a Project-Based Labor Market, 1929 to 2010. *American Sociological Review*, 80(2), 329–358.
- Podolny, J. M. 2001: Networks as the Pipes and Prisms of the Market. *American Journal of Sociology*, 107(1), 33–60.