

# Soziale Ressourcen und die Wahl von Ausbildungsberufen

Per Kropp

*Beitrag zur Veranstaltung »Aktuelle Entwicklungen in der Netzwerkforschung« der Sektion Soziologische Netzwerkforschung*

## Vorbemerkung: (Soziale) Netzwerkanalyse und Arbeitsmarkt

Die Zielstellung des Forschungsvorhabens, dessen erste Ergebnisse hier präsentiert werden, besteht zum einen in der Untersuchung des Zusammenhangs von (möglichst einfachen) Netzwerkindikatoren mit der Qualität von Ausbildungsberufen und zum zweiten in der Bestimmung von geeigneten Indikatoren für eben die Qualität von Ausbildungsberufen.

Die Bedeutung von sozialen Netzwerken für Stellenbesetzungsprozesse ist seit Granovetters Arbeiten (1974) zu einem klassischen Thema der Soziologie geworden (Kropp 2010). Auch die vorliegende Studie liefert einen Beitrag in dieser Richtung. Untersucht wird der Zusammenhang zwischen sehr einfachen Netzwerkindikatoren und Indikatoren, die die Güte eines Ausbildungsberufs widerspiegeln sollen. Dabei kommen keine spezifischen Verfahren der Netzwerkforschung zur Anwendung, sondern es werden Indikatoren für die Ausprägung der Netzwerke bzw. sozialen Ressourcen von Individuen genauso wie andere Individualmerkmale in den statistischen „Standard“-Verfahren der Sozialwissenschaften eingesetzt.

Theoretischer Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass es Strukturmerkmale der persönlichen Netzwerke gibt, die sich unter bestimmten, nicht immer explizierten, Bedingungen günstig auf Stellenbesetzungsprozesse auswirken sollen, zum Beispiel weak ties (schwache Bindungen) (Granovetter 1974) oder vor allem Beziehungen zu statushöheren Personen (Lin 2001), was in der westlichen Gesellschaft oft mit schwacher Bindungsstärke einhergeht und in anderen Gesellschaften gegebenenfalls eher über indirekte Beziehungen erreicht werden kann (Bian 1997). Generell ist es allerdings methodisch nicht leicht, die Effekte sozialer Ressourcen von anderen Faktoren wie der sozialen Herkunft zu trennen (Mouw 2006). Außerdem ist konzeptionell zu unterscheiden, ob das Vorhandensein oder die Nutzung der Netzwerke betrachtet wird. Letzteres trifft nämlich sowohl für „ressourcenreiche“ Akteure beim Zugang zu schwer zugänglichen guten Positionen zu wie auch für ansonsten sehr „ressourcenarme“ Personen auf einem Jedermannsarbeitsmarkt.

In der hier vorgestellten Studie greife ich auf die „Standardargumentation“ zum Nutzen sozialer Ressourcen zurück (Kropp 2010). Danach schaffen Netzwerke Informationsvorteile (Wissen über Möglichkeiten des Ausbildungsmarktes), sie erleichtern Zugang zu Ausbildungsplätzen (durch vermitteltes Insiderwissen oder direkte Unterstützung von Mitarbeiter- oder Kundenkindern), und/oder sie unter-

stützen in kritischen Situationen (zum Beispiel bei Konflikten in der Ausbildung). Etwas verkürzt lässt sich die Grundthese so formulieren: Gute Ressourcenausstattung erhöht die Chancen auf einen attraktiven Ausbildungsberuf.

Daneben seien allerdings zwei weitere und weniger bekannte Möglichkeiten erwähnt, wie Methoden der Netzwerkforschung unmittelbar für die Analyse von Arbeitsmarktprozessen eingesetzt werden können, auch wenn diese in der vorgestellten Studie unmittelbar keine Rolle spielen werden. Zum einen bietet sich der Einsatz von Netzwerkmethoden für die Analyse von Pendlerverflechtungen an. Ein Beispiel ist die Identifizierung von Regionen, die durch relativ enge Pendlerbeziehungen verflochten sind, zwischen denen ein solcher Austausch jedoch so gering wie möglich sein soll. Verfahren zur Identifikation von Clustern in Netzwerken können hier zum Einsatz kommen, oder Maße, die die Güte einer solchen Clusterlösung zu bestimmen erlauben. So wird die Abgrenzung von Arbeitsmarktregionen oder Wirtschaftsräumen auf Grundlage der Analyse von Pendlerströmen erst valide bestimmbar (Kropp, Schwengler 2016). Ähnlich wie sich räumliche Mobilitätsprozesse mit Netzwerkmethoden analysieren lassen, kann dies auch mit sozialen Mobilitätsprozessen erfolgen, zum Beispiel bei der Analyse von Berufswechseln, vor allem vom Ausbildungsberuf zum ersten Arbeitsplatz. Unabhängig von der Berufsklassifikation lassen sich auf diese Weise „Berufswechselfelder“ identifizieren, die zum Beispiel für die Berufsberatung von Interesse sein können (Kropp, Schmillen 2012).

Im Fokus der vorliegenden Studie wird jedoch die Bedeutung sozialer Ressourcen für die Wahl einer „attraktiven“ Ausbildung stehen. Diese Frage ist für die Arbeitsmarktforschung auch deswegen von besonderer Relevanz, weil langfristige Arbeitsmarktchancen auch dadurch bestimmt werden, in welchem Ausbildungssegment jemand ins Erwerbsleben einsteigt (Protsch, Solga 2016). Zunächst werde ich die Operationalisierung der Indikatoren für soziale Ressourcen und „attraktive“ Ausbildungen vorstellen, anschließend werden die Daten und erste Analyseergebnisse präsentiert. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und die Diskussion um mögliche methodische Verbesserungen beschließen die Arbeit.

## Fragestellung

Die inhaltliche Fragestellung für die vorliegende Studie lautet: Welche Rolle spielen soziale Netzwerke dafür, ob Jugendliche eine „attraktive“ Ausbildung beginnen? Als Indikatoren für soziale Netzwerke dienen dabei die Berufe von Eltern und Verwandten sowie von Freund/innen. Damit liegen keine Daten über die Struktur eines Netzwerkes vor (außer indirekt, ob es Angaben zu Familienangehörigen und Freund/innen gibt). Die Berufsangaben erlauben allerdings Aussagen über die horizontale und vertikale Gliederung des Netzwerkes bzw. von den erfassten Teilen des Netzwerkes. Die vertikale Differenzierung ermöglicht Rückschlüsse über die Möglichkeit, *statushohe Personen* im Netzwerk zu kontaktieren, während die horizontale Gliederung Aussagen über die „*Nähe*“ eines Kontaktberufs zum Ausbildungsberuf erlaubt, wobei diese „Nähe“ als Indikator für mögliche Informationsvorteile dient.

Als Indikatoren für „attraktive“ Ausbildungen werden das berufsspezifische *Entgelt*, der *Status* des Zielberufs, das berufsspezifische *Risiko* einer vorzeitigen Vertragslösung, die berufsspezifischen *betrieblichen* Übernahmechancen, sowie die *subjektive Einschätzung des Abbruch-Risikos* im konkreten Ausbildungsverhältnis herangezogen.

## Daten

Die den Auswertungen zugrundeliegenden Daten wurden 2012 im Rahmen des Projekts *Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Sachsen-Anhalt und Thüringen* erhoben (Kropp et al. 2016). Sie stammen aus einer schriftlichen Befragung von Auszubildenden am Ende des ersten Ausbildungsjahrs in über 70 Berufsschulklassen in Regionen Sachsen-Anhalts und Thüringens. Es liegen 1.105 auswertbare Fragebögen vor mit Angaben zu den Befragten (*Alter* in Jahren, *Geschlecht*), zur Berufswahl (*Wunschberuf und Ausbildungsberuf, Betrieb im Netzwerk*), zur schulischen Bildung (*Abschluss und Schulnoten* in wichtigen Fächern), zu *Berufen von Eltern und Verwandten* sowie von *Freund/innen*, zur aktuellen Ausbildungssituation in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb (unter anderem zum *Arbeitsweg*), sowie zu Erwartungen hinsichtlich des weiteren Ausbildungsverlaufs, zum Beispiel *Abbruchbefürchtungen*. Aus den Berufsangaben lassen sich Indikatoren zur *Berufsähnlichkeit* und zum *Berufsstatus* ableiten. Ich verwende hierbei die Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS) von Ganzeboom und Treiman (1996).

Zur Bestimmung von Indikatoren für eine „attraktive“ Berufsausbildung wurde auf die Datenbanken des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zurückgegriffen. Sie haben Informationen zum berufsspezifischen Entgelt (Datenbank Ausbildungsvergütungen: *Tarifliches Ausbildungsentgelt*) und zum Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung (Datenbank DAZUBI: *Lösungsquote Beruf*) geliefert.

Weitere Indikatoren wurden auf Grundlage der *Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB* gebildet. In der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) werden Meldedaten der Sozialversicherung (Beschäftigtenhistorik – BeH) mit Daten der Bundesagentur für Arbeit zu Arbeitslosigkeit und Teilnahme an Arbeitsmarktmaßnahmen verknüpft. Für die vorliegende Studie wurde ein Datenauszug ausgewertet, der Auszubildende im Jahr 2012 und ihre Erwerbsbiografien umfasst. Diese Daten erlauben die Ermittlung der betrieblichen Übernahmekancen (gleiche Betriebsnummer nach der Ausbildung: Indikator *Prozent im Betrieb*) und der Geschlossenheit der Berufe bzw. der Berufstreue (nach Ausbildung im gleichen Beruf: Indikator *Prozent im Beruf*).

Die folgenden Tabellen beschreiben diese Daten. Tabelle 1 gibt die zentralen Maße für die abhängigen Variablen an. Danach reichen zum Beispiel die Tarifentgelte von 214 bis 830 Euro, mit einem Mittelwert von 630 Euro. Weil für alle Auszubildenden Berufsangaben vorlagen bzw. in wenigen Fällen aus der Berufsschulklasse abgeleitet werden konnten, ließen sich auch für alle Fälle berufsspezifische Indikatoren zuspielden. Nur die Angaben zur Abschlussicherheit, die aus dem Fragebogen stammen, weisen fehlende Werte auf.

**Tabelle 1: Abhängige Variablen**

Indikatoren für „Attraktivität“ des Ausbildungsberufs	Fälle auswertbar	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Tarifentgelt (Beruf) [Euro]	1.105	<b>629,16</b>	174,58	<b>214</b>	<b>830</b>
SIOPS Zielberuf (Beruf)	1.105	<b>39,12</b>	7,05	<b>16</b>	<b>54,6</b>
Lösungsquote (Beruf)	1.105	<b>26,89</b>	14,01	<b>6,2</b>	<b>56,3</b>
% im Beruf (Beruf)	1.105	<b>73,57</b>	8,34	<b>43,3</b>	<b>88,4</b>
% im Unternehmen (Beruf)	1.105	<b>54,04</b>	9,21	<b>36,5</b>	<b>74,3</b>
Abschlussicherheit	1.047	<b>5,10</b>	0,97	<b>1</b>	<b>6</b>

Quelle: eigene Erhebung, BIBB.

Betrachtet man die Zusammenhänge zwischen den abhängigen Variablen in Tabelle 2, so fällt auf, dass es nicht immer die erwarteten Zusammenhänge gibt (hohes Entgelt ~ hoher Status ~ niedrige

Lösungsquote ~ hohe Berufs- und Unternehmenstreue ~ hohe Abschlussicherheit). Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Indikatoren verschiedene Aspekte „attraktiver“ Ausbildungen erfassen, wahrscheinlich auch unterschiedlich gut. Dass das berufliche Tarifentgelt negativ mit der Berufstreue zusammenhängt, könnte auch ein Ergebnis der Ausbildungsordnung sein, wenn gut bezahlte Ausbildungsberufe für eine Vielzahl von Zielberufen vorgesehen sind. Dies ist eine der Fragen, die weiterer Analysen bedürfen.

**Tabelle 2: Korrelationen der abhängigen Variablen**

	<b>Tarifentgelt (Beruf)</b>	<b>SIOPS Zielberuf (Beruf)</b>	<b>Lösungsquote (Beruf)</b>	<b>% im Beruf (Beruf)</b>	<b>% im Unternehmen (Beruf)</b>
<b>SIOPS Zielberuf (Beruf) r</b>	0.31				
p-Wert	0.09				
<b>Lösungsquote (Beruf) r</b>	<b>-0.74</b>	<b>-0.43</b>			
p-Wert	0.00	0.02			
<b>% im Beruf (Beruf) r</b>	<b>-0.44</b>	0.01	0.26		
p-Wert	0.02	0.97	0.17		
<b>% im Unternehmen (Beruf) r</b>	<b>0.48</b>	0.32	<b>-0.53</b>	0.01	
p-Wert	0.01	0.09	0.00	0.96	
<b>Abschlussicherheit r</b>	0.32	-0.04	-0.20	-0.23	0.05
p-Wert	0.09	0.85	0.30	0.22	0.79

Anmerkung: fett – statistisch signifikante Ergebnisse

Quelle: eigene Erhebung, BIBB.

Tabelle 3 weist wichtige Angaben für die erklärenden bzw. Kontrollvariablen aus. Ein Viertel der Auszubildenden kannte den Ausbildungsbetrieb über das eigene Netzwerk, aber nur sechs Prozent hatten Verwandte in einem ähnlichen Beruf, das heißt in der hier getesteten Operationalisierung in der gleichen Berufsgattung. Dass dies für dreimal so viele Freund/innen zutrifft, ist nicht überraschend, wenn man annimmt, dass die Auszubildenden mit anderen Auszubildenden im Betrieb oder der Berufsschule befreundet sind, oder wenn sie gemeinsam eine Ausbildung begonnen haben. Die Bildungs- und soziodemografischen Indikatoren weisen keine Besonderheiten auf.

**Tabelle 3: Erklärende und Kontrollvariablen\***

	Fälle auswertbar	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
<b>Netzwerk-Indikatoren</b>					
Betrieb im Netzwerk**	1.098	<b>0,25</b>	0,43	0	1
Verwandte in ähnlichem Beruf	1.105	<b>0,06</b>	0,23	0	1
SIOPS Verwandte	1.105	<b>45,42</b>	9,03	<b>15</b>	<b>78,01</b>
Freunde in ähnlichem Beruf	1.105	<b>0,17</b>	0,38	0	1
SIOPS Freunde	1.105	<b>44,65</b>	6,94	<b>16</b>	<b>78,01</b>
<b>Bildung</b>					
Schulnote (D/Ma/1. Fremdspr.)	1.097	<b>2,77</b>	0,64	<b>1</b>	<b>5,67</b>
Schulabschluss: unbek.	1.105	<b>0,03</b>	0,16	0	1
Haupt.	1.105	<b>0,18</b>	0,38	0	1
Real.	1.105	<b>0,59</b>	0,49	0	1
Abitur	1.105	<b>0,21</b>	0,41	0	1
<b>Soziodemografische Indikatoren</b>					
Geschlecht (1=Mann)	1.105	<b>0,58</b>	0,49	0	1
Alter (Jahre)	1.046	<b>19,26</b>	3,11	<b>15</b>	<b>41</b>
<b>Ausbildung</b>					
Wunschberuf	1.105	<b>0,62</b>	0,49	0	1
Zeit zum Betrieb	1.093	<b>11,76</b>	24,15	<b>0</b>	<b>363,4</b>
zur Berufsschule	1.098	<b>17,78</b>	23,05	<b>0</b>	<b>339,2</b>

Anmerkung:

\* fehlende Angaben wurden ergänzt, soweit plausible Annahmen dafür getroffen werden konnten

\*\* Der/die befragte Jugendliche kannte den Ausbildungsbetrieb über Freunde / Bekannte.

Quelle: eigene Erhebung, BIBB.

## Erste Analyseergebnisse

Tabelle 4 fasst die ersten Analyseergebnisse zusammen. Den deutlichsten Zusammenhang weisen die erklärenden und Kontrollvariablen mit dem Tarifentgelt, dem Verbleib im Ausbildungsbetrieb und der Lösungsquote auf. Sie erklären 20 bis 25 Prozent der Varianz dieser abhängigen Variablen.

Die erklärenden Variablen zeigen, soweit signifikant, die erwarteten Zusammenhänge. Wer den Ausbildungsbetrieb bereits über sein Netzwerk kannte, machte seine Ausbildung in Berufen mit einem höheren Tarifentgelt und niedrigerem Lösungsrisiko. Der erwartete positive Effekt von Berufsähnlichkeit in der Verwandtschaft zeigt sich nur im Hinblick auf die persönliche Abschlussicherheit. Die Berufsähnlichkeit im Freundeskreis wirkt wiederum vor allem auf das Tarifentgelt und die Berufstreuung. Je höher der Status von Verwandten und Freund/innen ist, desto höher ist auch das Ansehen des Zielberufs. Der Status von Freund/innen wirkt sich auch auf das berufliche Tarifentgelt aus.

Unter den Kontrollvariablen fällt auf, dass nach Schulnoten schlechtere Schüler/innen und im Vergleich zu Realschüler/innen die Hauptschüler/innen häufiger in ihrem Ausbildungsberuf bleiben. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sie Ausbildungsgänge besuchen, die tatsächlich nur für den Ausbildungsberuf ausbilden, während – wie im Zusammenhang mit Tabelle 2 besprochen – „attraktivere“ Ausbildungsgänge möglicherweise auch häufiger für andere Berufe ausbilden.

Bemerkenswert ist auch, dass Männer Berufe wählen, die generell als attraktiver einzuschätzen sind. Bei den Ausbildungsindikatoren fällt auf, dass Wunschberufe häufig Berufe sind, in denen Auszubildende nach Abschluss der Lehrzeit bleiben. Es sind allerdings auch eher statusniedrige Berufe und sie gehen häufiger mit Betriebswechseln nach der Ausbildung einher.

**Tabelle 4: Multivariate Ergebnisse**

Variable	Tarifentgelt (Beruf)	% im Betrieb (Beruf)	Lösungs- quote (Beruf)	Abschluss- sicherheit	SIOPS Zielberuf	% im Beruf (Beruf)
Betrieb im NW	<b>23,31*</b>	0,97	<b>-1,70+</b>	0,09	0,22	-0,56
Verwandte in ähnlichem Beruf	-6,95	0,68	-2,59	<b>0,36**</b>	0,84	-0,11
SIOPS Verwandte	0,69	0,04	-0,04	0,00	<b>0,07**</b>	0,01
Freunde in ähnlichem Beruf	<b>23,52+</b>	0,14	-0,26	0,03	0,15	<b>1,33*</b>
SIOPS Freunde	<b>1,37*</b>	0,01	-0,06	0,00	<b>0,09**</b>	-0,04
Schulnote (D/Ma/1.Fremdspr.)	<b>-27,86**</b>	<b>-1,76**</b>	<b>3,88**</b>	<b>-0,08+</b>	<b>-0,85*</b>	<b>1,06**</b>
Schulabschl.: unbek. vs. Real.	-58,38	-2,20	4,75	-0,27	0,92	1,39
Haupt. vs. Real.	<b>-64,33**</b>	<b>-3,39**</b>	<b>5,69**</b>	<b>-0,47**</b>	<b>-1,55**</b>	<b>1,97**</b>
Abitur vs. Real.	<b>72,15**</b>	<b>2,31**</b>	<b>-7,02**</b>	<b>0,42**</b>	0,72	<b>2,99**</b>
Geschlecht (1=Mann)	<b>136,90**</b>	<b>6,94**</b>	<b>-6,56**</b>	-0,02	<b>-2,12**</b>	<b>-2,52**</b>
Alter (Jahre)	<b>-5,29**</b>	<b>-0,29**</b>	<b>0,28*</b>	<b>0,03**</b>	0,07	-0,01
Wunschberuf	-8,12	<b>-1,04+</b>	0,28	<b>0,21**</b>	<b>-1,12*</b>	<b>1,11*</b>
Zeit zum Betrieb	-0,06	<b>-0,02+</b>	-0,01	0,00	0,00	<b>-0,03*</b>
zur Berufsschule	<b>0,40+</b>	<b>0,05**</b>	-0,02	0,00	0,00	0,00
Constant	617,97**	57,97**	20,45**	4,37**	34,81**	71,86**
		1030,0	1030,0		1030,0	1030,0
Number of obs.	1030,00	0	0	988,00	0	0
R2	0,25	0,23	0,20	0,13	0,09	0,07
(R2 adj)	(0,24)	(0,22)	(0,19)	(0,12)	(0,07)	(0,06)

Quelle: eigene Erhebung, BIBB.

## Zusammenfassung

Die vorgestellte Studie hatte als inhaltliches Ziel, die Wirkung sozialer Ressourcen über einfache Indikatoren wie die Berufsangaben von Verwandten und Freund/innen auf die Platzierung im Ausbildungssystem zu untersuchen. Sie verfolgte zugleich das methodische Ziel, diese Platzierung über unterschiedliche „Attraktivitäts“merkmale für (Ausbildungs-)Berufe zu erfassen.

Inhaltlich zeigt sich, dass Jugendlichen mit günstiger Ressourcenausstattung der Zugang zu attraktiven Ausbildungen besser gelingt als Jugendlichen mit weniger günstigen Netzwerken oder schlechteren schulischen Voraussetzungen. Es wirken also ähnliche Matching-Prozesse wie auf dem Arbeitsmarkt allgemein. Die Ergebnisse bieten eine gute Erklärung, wie sich die Auszubildenden in die Hierarchie der Ausbildungsberufe einordnen, wenn man ihre Tariflöhne, die Übernahmechancen, das Lösungsrisiko und die Abschlusszuversicht betrachtet. Dieser Zusammenhang gilt weniger für das Be-

rufsprestige und die Berufstreue. Dabei liefern Netzwerkvariablen einen wichtigen Erklärungsbeitrag hinsichtlich der Tariflöhne und des Berufsprestiges.

Die Analysen zeigen auch eine höhere Berufstreue von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss und schlechteren Schulnoten. Dies könnte ein Indikator für spezielle, geschlossene Teilarbeitsmärkte oder von strukturellen Besonderheiten der Ausbildungsordnung sein. Frauen und Ältere ergreifen schlechter bezahlte Ausbildungsberufe mit niedrigeren Übernahmechancen und höherem Lösungsrisiko. Folgt man der Argumentation von Protsch und Solga (2016), so sollte sich diese Platzierung in weniger „attraktiven“ Ausbildungsmarktsegmenten in ungünstigeren künftigen Arbeitsmarktchancen niederschlagen.

Als methodisch problematisch wird die Verwendung von SIOPS-Werten als Prestigeskalen für die Klassifizierung der Berufe eingeschätzt. Sie tragen den Besonderheiten und dem Stellenwert der dualen Berufsausbildung eher unzureichend Rechnung. Jedoch fehlten Alternativen, die für die aktuelle Klassifikation der Berufe genutzt werden könnten. Zu prüfen ist auch, ob das Konzept der Berufsähnlichkeit in der vorliegenden Operationalisierung (Prüfung, ob die Berufsgattungen identisch sind) zu vereinfacht umgesetzt ist. Alternativen könnten der Vergleich der weniger aggregierten Berufs(unter-)gruppen oder der im ersten Abschnitt erwähnten „Berufswechselfelder“ sein.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass schon die Nutzung einfacher Indikatoren für soziale Ressourcen ein besseres Verständnis von Arbeitsmarktprozessen erlaubt. Die Verwendung unterschiedlicher „Attraktivitäts“-Indikatoren erlaubt einen facettenreichen Blick auf den Berufswahlprozess.

## Literatur

- Bian, Yanjie. 1997. Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China. *American Sociological Review* 62:366–385.
- Ganzeboom, Harry B.G. und Donald J. Treiman. 1996. Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social science research* 25:201–239.
- Granovetter, Mark S. 1974. *Getting a Job*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kropp, Per. 2010. Netzwerke und Arbeitsmarktprozesse. In *Handbuch Netzwerkforschung*, Hrsg. Christian Stegbauer und Roger Häußling, 632–646. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kropp, Per und Achim Schmillen. 2012. Berufliche Mobilität in Deutschland: Wechsel konzentrieren sich auf wenige Berufe. *IAB-Forum* 2:52–59.
- Kropp, Per und Barbara Schwengler. 2016. Three-step method for delineating functional labour market regions. *Regional Studies* 50(3):429–445.
- Kropp, Per, Ingrid Dietrich und Birgit Fritzsche. 2016. Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden in Berufsschulen und Arbeitsagenturen. In *Ausbildungs- und Studienabbrüche. Empirische Befunde, Ursachen und Möglichkeiten der Prävention*, Hrsg. Agathe Bienfait und Andreas Frey, 428–452. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Lin, Nan. 2001. *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mouw, Ted. 2006. Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research. *Annual Review of Sociology* 32:79–102.
- Paula Protsch und Heike Solga. 2016. The Social Stratification of the German VET System. *Journal of Education and Work* 29:637–661.