

Studie über die Bedeutung von Sozial- und Humankapital auf dem Arbeitsmarkt

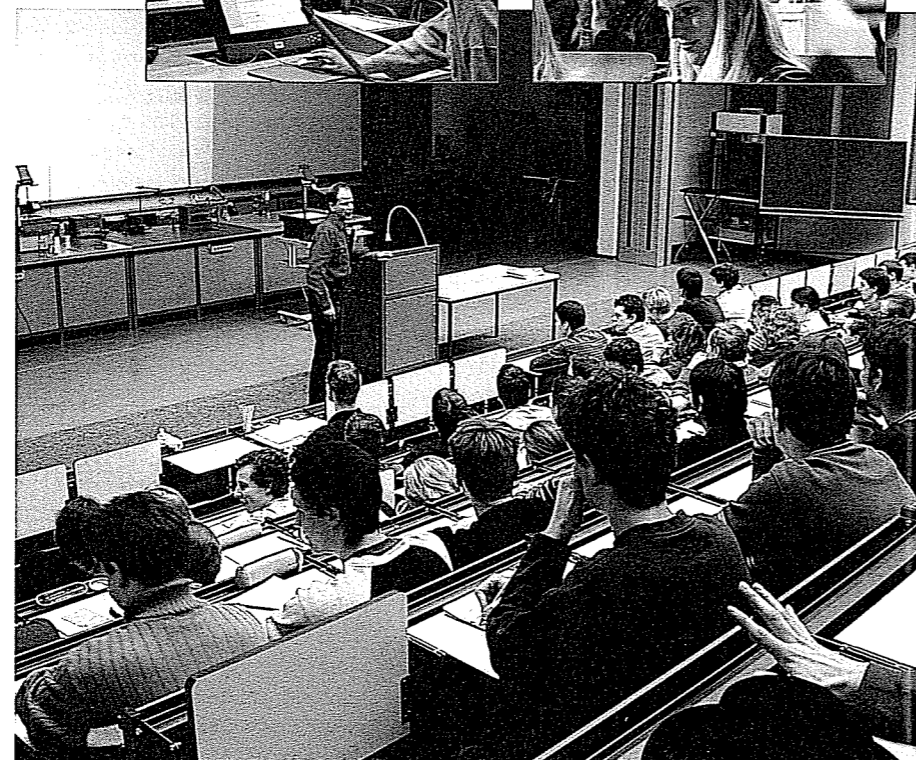
Mit der richtigen Strategie zu mehr Lohn

Wer als Techniker oder Ingenieur über soziale Kontakte eine Stelle findet, verdient mehr! Eine Studie der Kalaidos Fachhochschule zeigt, dass jede dritte Person ihre Stelle dank ihren sozialen Beziehungen erhalten hat. Im Durchschnitt verdienen diese Personen über vier Prozent mehr als ihre Kollegen und Kolleginnen. Monetär einträglicher als das Sozialkapital ist jedoch das Humankapital, d.h. die getätigte Aus- und Weiterbildung.

Der Arbeitsmarkt ist für praktisch alle Wirtschaftssubjekte einer der wichtigsten Märkte. Denn auf ihm gründet sowohl die materielle als auch die immaterielle Wohlfahrt jedes Einzelnen. Er ist dynamisch und versucht, die immer wieder auftretenden Ungleichgewichte von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auszugleichen. Seine Dynamik hat gemäss Bundesamt für Statistik in der Schweiz während den letzten 20 Jahren stark zugenommen. Einerseits findet auf Arbeitsangebotsseite eine durch den Strukturwandel bedingte Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes statt und andererseits wechseln die Arbeitnehmer im Zeitablauf ihre Stellung am Arbeitsmarkt häufiger. Die Suche nach einem Partner auf dem Arbeitsmarkt hat sich in der Schweiz entsprechend intensiviert und damit hat auch die Wichtigkeit des Human- und Sozialkapitals der Marktteilnehmer zugenommen.

Auf dem Arbeitsmarkt suchen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber nach dem geeigneten Match (Zusammenführung). Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind dabei auf Informationen mit hoher Qualität angewiesen. Die Arbeitgeber benötigen

beispielsweise Informationen über die Produktivität möglicher Mitarbeitender. Als Anhaltspunkt für die Produktivität dient vor allem das ausgewiesene Humankapital, d.h. die Aus- und Weiterbildung sowie die Berufs- und Branchenerfahrung einer Person. Eine höhere Ausbildung wird gleichgesetzt mit einer höheren Produktivität. Denn es wird angenommen, dass alle Menschen jede Ausbildung absolvieren können; sie müssen jedoch unterschiedlich viel Zeit und Energie für eine Aus- oder Weiterbildung investieren. Daraus folgt, dass nur jene in eine Aus- oder Weiterbildung investieren, welche diese mit einem vertretbaren Aufwand abschliessen können. Muss beispielsweise eine Person sie-



Autor
Prof. Jürg H. Arpagaus,
Leiter Forschung, Kalaidos
Fachhochschule, Zürich

ben Jahre für ein Hochschulstudium aufwenden, dann sind die Opportunitätskosten möglicherweise so hoch, dass sich die Person gegen ein Hochschulstudium entscheidet. Nach dieser Logik vermittelt das Humankapital (z.B. höchster Bildungsabschluss) dem Arbeitgeber, wie produktiv eine Person ist und somit, wie hoch ein angemessener Lohn wäre. Es ist jedoch nicht nur das Humankapital, sondern auch das Sozialkapital einer Person, das auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielt. Das Sozialkapital umfasst im Wesentlichen die sozialen Beziehungen, die eine Person besitzt, sowie ihre Position im sozialen Netzwerk. Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sind soziale Beziehungen wichtige Kanäle für die Distribution von Stelleninformationen. So haben in der Schweiz über 40 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten ihre jetzige Stelle dank ihrem sozialen Beziehungsnetz (Sozialkapital) gefunden. Im Klartext bedeutet dies, dass ein grosser Teil der Stellen entweder aufgrund direkter Anfragen der zukünftigen Arbeitgeber oder aber aufgrund vermittelnder Freunde oder Bekannte besetzt werden.

Stellensuchstrategien

Vor diesem Hintergrund analysierte die Forschungsabteilung der Kalaidos Fachhochschule die Stellensuchstrategien von Technikern und Ingenieuren (vgl. Arpagaus, 2005). Ein zentrales Resultat der Studie ist, dass jeder fünfte Ingenieur bzw. Techniker (gilt

auch für das weibliche Geschlecht) seine Stelle dank einer direkten Anfrage des Arbeitgebers erhalten hat, was wesentlich unter dem Schweizer Durchschnitt (38 Prozent) liegt. Die Techniker und Ingenieure werden anscheinend unterdurchschnittlich oft von einem Arbeitgeber angefragt. Sie müssen sich entsprechend öfters auf Anzeigen bewerben (37% versus 23%). Ein Teil des Unterschiedes kann auf die hohe Spezialisierung im technischen Bereich zurückgeführt werden. Bei rund 11 Prozent der Befragten führte der Einsatz ihres Sozialkapitals zu einer Anstellung. Das heisst, dass jede zehnte Stelle für Techniker und Ingenieure über Freunde und Bekannte vermittelt wird.

Lohn eine Frage der Verhandlungsposition

Die eingesetzte Suchstrategie wirkt sich auf die Verhandlungsposition und damit auf den zu erwartenden Lohn aus. Am lukrativsten ist es, wenn eine Person direkt vom Arbeitgeber angefragt wird. Dann verdient sie im Mittel jährlich gut 5000 Franken mehr als dies beim Durchschnitt der anderen Ingenieure der Fall ist. Mehr Einkommen erhalten auch Ingenieure, die via Freunde oder Bekannte ihre Stelle gefunden haben (vgl. Abb. 1). Die einst getätigten Investitionen in gute Beziehungen zu Arbeitgebern, Freunden und Bekannten scheinen sich auf dem Arbeitsmarkt monetär auszuzahlen. Die allgemein schlechteste Verhandlungsposition und somit

Referenzen:

Arpagaus, Jürg H. (2005): Ingenieure und ihr Vitamin B. Welche Rolle spielen soziale Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt der Ingenieure? KFH Working Paper 0505.
Saputelli, Claudio (2005): Lohnerhebung 2005. Eine Untersuchung bei Ingenieuren und Architekten. Neu mit Zusatzkapitel für Techniker. Zürich: Kalaidos Fachhochschule.

Die Studien können kostenlos unter www.phw.info heruntergeladen werden.

den im Durchschnitt tiefsten Lohn erzielten jene Personen, die ihre Stelle über ein eigenes Inserat gesucht haben.

Das Sozialkapital spielt bei der Stellensuche bei Führungspositionen eine grössere Rolle als bei Sachbearbeitern. Von den Ingenieuren in Geschäftsleitungspositionen haben knapp die Hälfte ihre gegenwärtige Stelle mit Hilfe ihres Sozialkapitals erhalten. Bei Sachbearbeitern liegt der Anteil bei 27 Prozent. Der Unterschied kann teilweise durch die Praxis der internen Beförderungen erklärt werden.

Humankapital statt Sozialkapital

Es ist jedoch nicht nur die verwendete Suchstrategie bzw. das eingesetzte Sozialkapital, das einen Einfluss auf den Lohn hat, sondern vor allem auch das Humankapital. Die jüngste Lohnstudie der Kalaidos Fachhochschule (vgl. Saputelli, 2005) zeigt, dass bei Ingenieuren und Technikern neben der Berufserfahrung vor allem der Bildungsabschluss sowie die getätigte Weiterbildung einen grossen Einfluss auf den Lohn haben. So verdienen Techniker im Schnitt rund 12 000 Franken im Jahr weniger als ihre Kollegen mit einem Hochschulabschluss. Auch bei den Hochschulabsolventen ist ein Unterschied zwischen den FH- und ETH-Absolventen festzustellen. Mit einem Universitätsabschluss (z.B. ETH) verdienen Ingenieure durchschnittlich 8700 Franken im Jahr mehr als die FH-Absolventen.

Die Investitionen in das Humankapital lohnen sich sowohl auf der Ebene der Ausbildung als auch bei der Weiterbildung, wie aus den folgenden

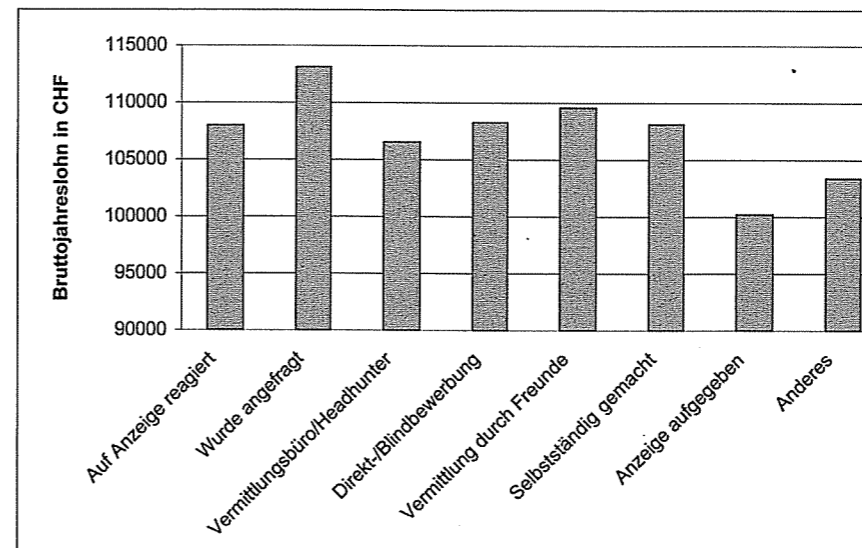


Abb. 1, Durchschnittslöhne nach Suchstrategien (vgl. Arpagaus, 2005).

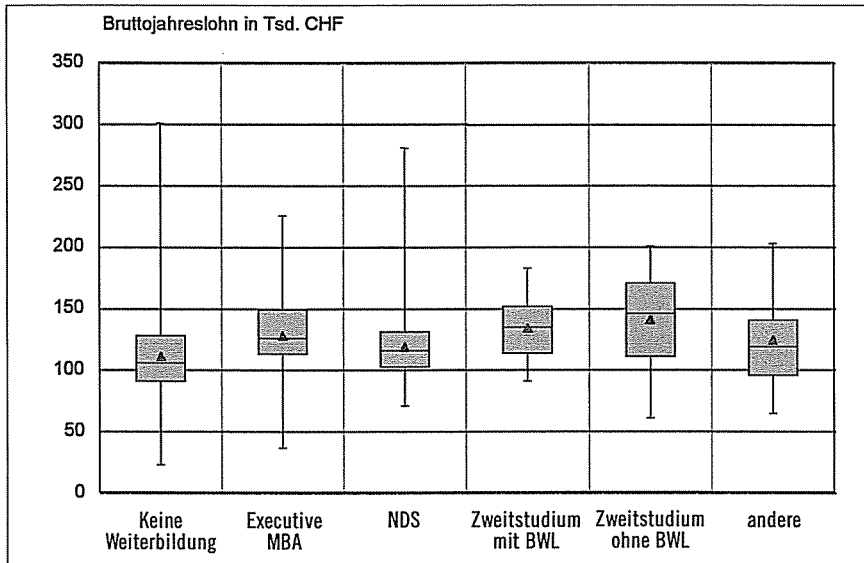


Abb. 2, Verteilung der Brutt Jahreslöhne nach Weiterbildung (vgl. Saputelli, 2005).

Boxplot-Diagrammen zu sehen ist. In Abb. 2 werden die Streuungen der Brutt Jahreslöhne über die einzelnen Weiterbildungsarten dargestellt.

Sowohl die Mittelwerte (Dreiecksymbole) als auch die Medianwerte (horizontale Linie innerhalb der Rechtecke) liegen bei den Personen mit Weiterbildung (Nachdiplom- oder Zweitstudium) höher. Es fällt zudem auf, dass die Löhne bei Personen mit einem Nachdiplomstudium sich weniger stark unterscheiden. Diese ge-

ringere Spannweite des Lohnbandes kann auch als höhere Sicherheit des Lohnes interpretiert werden. Das heisst, die Investition lohnt sich nicht nur in Bezug auf den Betrag des Lohnes, sondern auch in Bezug auf die Sicherheit eines künftigen Lohnes.

Techniker substituieren mittels Sozialkapital

Die Techniker TS verdienen zwar im Schnitt weniger aufgrund ihres geringeren Humankapitals, sie können je-

doch einen Teil davon mit Hilfe ihres Sozialkapitals kompensieren. Sie finden ihre Stellen überdurchschnittlich oft über ihre sozialen Beziehungen. Mit einem Anteil von 40 Prozent distanzieren sie die ETH-Absolventen mit 37 Prozent und die FH-Absolventen mit 31 Prozent wesentlich. Trotz der besseren Verhandlungsposition und somit besseren Aussichten auf einen höheren Lohn können die von den Technikern getätigten Investitionen in das Sozialkapital das fehlende Humankapital jedoch nicht vollständig kompensieren.

Der Lohn als wichtige Komponente auf dem Arbeitsmarkt ist nicht nur von der aktuellen wirtschaftlichen Lage, sondern auch von den Investitionen in das eigene Kapital abhängig. Die aktuellen Daten legen nahe, dass sich die Investitionen in die Aus- und Weiterbildung mehr lohnen als jene in die viel gepriesenen sozialen Netzwerke.

Infos

Kalaidos Fachhochschule
8048 Zürich
044 200 19 57
jarpagaus@phw.info
www.phw.info/research