

Einleitung:
**Der Einfluss sozialer Strukturen
auf Verteilung und Konzentration von Erfolg**

MARK LUTTER

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung

Paulstr. 3, 50676 Köln

Tel.: +49 221 2767 154

Email: lutter@mpifg.de

April 2015

Die hier versammelten Aufsätze sind der Versuch, auf unterschiedlichen empirischen Feldern, mit verschiedenen Fragestellungen und Daten sowie unter Berücksichtigung der Mikro- und Makroebene einen für die Soziologie zentralen Zusammenhang zu untersuchen: Soziale Strukturen üben einen eigenständigen, empirisch nachweisbaren Einfluss auf individuelle Entscheidungen, Chancen sowie auf Verteilungen von Ressourcen aus. Mit sozialen Strukturen ist der soziale Kontext gemeint, in dem Individuen eingebettet sind. Das können etwa Position oder Status einer Person im Beziehungsnetzwerk zu anderen Personen und die Struktur des Netzwerkes insgesamt sein. Untersuchungsgegenstand ist damit, inwiefern Position, Art und Struktur dieses Kontextes einen Einfluss auf die darin eingebetteten Individuen nehmen.

Der Fokus liegt dabei auf der Erklärung der Entstehung und Ausbreitung von Erfolg und Erfolgskonzentration. Erfolg und Erfolgskonzentrationen sind zwar vielfach untersucht worden, die spezifischen Sozialstrukturen, die diese bestimmen, sind allerdings bislang nur selten oder unzureichend Gegenstand der Forschung gewesen. Der empirische Fokus liegt dabei zum einen Karriereerfolg auf flexiblen Arbeitsmärkten. Hier untersuche ich in drei Papieren Karrieren auf dem Filmarbeitsmarkt als Beispiel eines hochgradig flexiblen, in Projektnetzwerken organisierten und durch Erfolgskonzentrationsprozesse gekennzeichneten Arbeitsmarktes. Zum anderen untersuche ich Karrieren in der Wissenschaft, also einen weiteren flexiblen Arbeitsmarkt, der ebenfalls durch Reputations- und Erfolgskonzentrationen gekennzeichnet ist.

Während diese Arbeiten die Mikro- und organisationale Meso-Ebene zum Gegenstand haben, untersuche ich auf der Makroebene Konzentrationsprozesse von Erfolg am Beispiel der Ausbreitung (und erfolgreichen Adaption) neuer politischer Gesetzesmaßnahmen. Hier betrachte ich das Beispiel der Ausbreitung von Regulierungen zur gleichgeschlechtlichen Partnerschaft in Europa. Ein weiterer Untersuchungsgegenstand beschäftigt sich mit dem Erfolg bzw. Misserfolg des Euro. Aufgrund der spezifischen Heterogenität der politisch-sozialen Koordination nationaler Arbeitsmärkte im Euroraum, so zeige ich, ist der Euro dauerhafter Krisenhaftigkeit ausgesetzt, die auf soziostrukturell tiefliegende institutionelle Ursachen zurückzuführen ist und daher nicht ohne weiteres beseitigt werden kann.

Die vorliegenden Arbeiten gehen – mit Ausnahme des ersten Aufsatzes, der eher ein Theorieprogramm vorlegt und daher als Fahrplan für einige der folgenden empirischen Aufsätze verstanden werden kann – strikt empirisch vor. Jede Studie versucht zudem, alternative Erklärungskonzepte zuzulassen, zu operationalisieren und auf Gültigkeit hin zu

überprüfen. Die meisten Alternativkonzepte sind dabei dem Repertoire der ökonomischen Theorie entnommen, etwa der Humankapitaltheorie.

Ziel aller empirischen Studien ist es, bestehende Erklärungen von Erfolgskonzentrationsprozessen durch einen genuin soziologischen Blick zu erweitern. Es wird also versucht, Erfolg und Erfolgskonzentration z. B. nicht nur auf individuelles Talent oder akkumuliertes Humankapital zurückzuführen, sondern es aus den sozialen Beziehungsstrukturen zu erklären, in die Akteure eingebettet sind. Gelingt es, dies empirisch zu zeigen, bedeutet es, dass neben individuellen Eigenschaften auch die spezifisch soziale Umgebung einen Einfluss auf Verteilung und Ausprägung von Erfolg nehmen kann.

Damit richten sich die hier vorliegenden Studien gegen ein einfaches Verständnis von Wirklichkeit als Ergebnis rein im Individuum liegender Eigenschaften. Sie sind vielmehr der Versuch, diesem „individualistischen“ Paradigma ein soziologisches Verständnis von Wirklichkeit entgegenzusetzen – und dies auch empirisch zu belegen.

Dem Verständnis des Verfassers nach ist dies die zentrale Aufgabe von Soziologie als eigenständiger Disziplin. Soziologie sollte eine empirisch vorgehende Disziplin sein, deren Versuch es ist, die soziale Wirklichkeit aus den sozialen Strukturen heraus, also aus den sozialen Beziehungskontexten und den kulturellen, politischen und sozialen Institutionen heraus, die Akteure umgeben und die ihr soziales Handeln bestimmen, zu erklären. Dieses eher an Durkheim als an Weber, eher an Granovetter als an Gary Becker angelegtes Verständnis will dabei empirische Wirklichkeit mit genuin „Sozialem“ erklären. Entsprechend stehen die vorliegenden Arbeiten in dieser sozialstrukturellen Tradition soziologischer Forschung (Granovetter 1978: 1430).

Alle empirischen Aufsätze verwenden Längsschnittdaten als Datenbasis. Die zu testenden Hypothesen werden also allesamt unter Einbezug von Zeitreihen für eine möglichst große Auswahl von Fällen und über einen langen Zeitraum untersucht. Mit der Verwendung von Paneldaten und -analysen (in der Regel Ereignisdatenmodelle, Random- oder Fixed-Effects-Regressionen) sollen verlässlichere Kausalaussagen ermöglicht werden als dies unter Verwendung rein querschnittsbasierter Daten, in denen in aller Regel Explanans und Explanandum zeitlich zusammenfallen, möglich ist.

Der Einbezug von Zeit erfordert allerdings einen viel höheren Aufwand im Hinblick auf Datenbeschaffung und -erfassung. Insbesondere trifft dies auf den vorliegenden Fall zu, bei dem alle verwendeten Datensätze aus Primärquellen stammen und eigenständig gesammelt bzw. erhoben oder zusammengestellt wurden. Teilweise geschah dies unter

Zuhilfenahme von Programmieretechnik, teilweise durch reine Fleißarbeit (mit Hilfe eines Teams von studentischen Hilfskräften und Forschungsassistenten).

Um dem Beispiel guter wissenschaftlicher Praxis zu folgen, sollen alle der hier verwendeten Datensätze mittelfristig, d.h. nach Abschluss der Projektphase, der wissenschaftlichen Öffentlichkeit für Replikation und weitere Analysen zur Verfügung gestellt werden. Teilweise sind die Daten bereits schon jetzt vom Autor öffentlich hinterlegt, wie im Falle des Aufsatzes in der *American Sociological Review* (vgl. Fußnote 2 in Lutter 2015: 354). Intern sind alle Datensätze auf Anfrage jederzeit zugänglich.

Wie darüber hinaus erkennbar, versucht jeder der empirischen Aufsätze, bei der Datenauswahl eine möglichst große Vollständigkeit zu erreichen. So beziehen die ersten drei der empirischen Aufsätze – an deren Datenaufbereitung der Autor mehr als zwei Jahre zusammen mit studentischen Hilfskräften gearbeitet hat – vollständige Karriereprofile von Schauspielern auf dem deutschen Filmарbeitsmarkt (Lutter 2012a), dem US-Filmарbeitsmarkt (Lutter 2015) sowie Karriereprofile von Regisseuren des US-Filmарbeitsmarktes ein (Lutter 2014). Die in dem Material verwendeten Indikatoren zur Messung von Netzwerkdicke und -einbettung basieren zudem auf einer nie dagewesenen Vollständigkeit, da hier alle Kollaborationen von Filmschaffenden (gemessen an vorangegangener gemeinsamer Teilnahme an einem Filmprojekt) einbezogen sind.

Möglichst breite Datenvollständigkeit ist auch das Prinzip für die übrigen empirischen Arbeiten. So basiert Lutter und Schröder (2014) auf einer manuell erstellten Vollerhebung von Lebenslauf- und Publikationsdaten aller an 77 soziologischen Instituten in Deutschland beschäftigten Sozialwissenschaftler (1.260 Personen). Insgesamt wurden dazu über 28.000 Publikationen erfasst und typisiert. Die Daten wurden von vier Forschungsassistenten sowie den beiden Autoren innerhalb eines Jahres per Hand kodiert.

Datenvollständigkeit gilt auch für die zwei makro-quantitativen Studien. So bezieht Fernandez und Lutter (2013) 29 europäische Länder über einen Zeitraum von 1988 bis 2009 ein; Höpner und Lutter (2014) schließlich alle Mitgliedstaaten des Euroraums für die ersten zehn Jahre seit Bestehen des Euros.

Von den sieben für das kumulative Habilitationsverfahren vorgesehenen Studien sind vier in begutachteten, im Social Science Citation Index (SSCI) gelisteten Journalen veröffentlicht bzw. im Erscheinen begriffen. Es handelt sich dabei um die folgenden allgemeinsoziologischen Journale: *American Sociological Review*, *International Sociology*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* und *Zeitschrift für Soziologie*.

Die übrigen drei Papiere sind 2014 als *MPIfG Discussion Paper* erschienen, einer von Fachkollegen begutachteten Reihe am Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Sie befinden sich derzeit in Begutachtungsverfahren bei SSCI-gelisteten Journalen. Alle Aufsätze sind zeitlich nach meiner Dissertation entstanden und inhaltlich von der Dissertation verschieden. Entsprechend lag keiner dieser Aufsätze bislang irgendeinem Prüfungsverfahren vor.

Zum Ausblick lässt sich sagen, dass zurzeit drei weitere Studien zu den unterschiedlichen Erfolgsbedingungen auf flexiblen Arbeitsmärkten im Entstehen sind – ihre intensive Datenaufbereitung jedoch noch nicht weit genug vorangeschritten ist, um hier berücksichtigt zu werden. Langfristig ist mit diesem Material jedoch ein englischsprachiges *book proposal* geplant, das einer renommierten *University Press* zur Begutachtung vorgelegt werden soll.

Was sind nun die genauen Beiträge und Argumente der Aufsätze? Was sind ihre wichtigsten Ergebnisse? Im Folgenden werden die Aufsätze zusammengefasst und ihr gemeinsamer Beitrag zur allgemeinen Fragestellung herausgearbeitet.

SOZIALE STRUKTUREN DES ERFOLGS: DIE SOZIALEN ENTSTEHUNGSBEDINGUNGEN VON ERFOLGSKONZENTRATION IN FLEXIBLEN ARBEITSMÄRKTEN

Der erste Aufsatz, 2013 in der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* erschienen,¹ kann als Theoriefahrplan für die dann nachfolgenden vier empirischen Arbeiten verstanden werden. Ausgangspunkt dieser Arbeit ist zunächst die Beobachtung der Zunahme von Konzentrationsprozessen jener Art, die unter das „Winner-take-all“-Prinzip (Frank und Cook 1995) gefasst werden. Dies ist das in den Sozialwissenschaften thematisierte Phänomen der extremen Konzentration von Erfolg, sei es auf Ebene der Vermögen (Piketty 2014), auf Ebene von Erbschaften (Beckert 2004; Szydlik 2004), auf Ebene von Einkommen der Manager- und Finanzvorstände (DiPrete et al. 2010; Godechot 2012) – oder auf Ebene von Bestsellern oder „Superstars“ in der Medien- und Kulturindustrie (Adler 1985; Keuschnigg 2012; Rosen 1981).

Auf diese letzte Ebene bezieht sich der Theoriefahrplan und referiert zunächst bestehende ökonomische Ansätze zur Erklärung von Erfolgskonzentrationen. Hier wird

¹ Eine Frühversion erschien als MPIfG Discussion Paper 12/7 (vgl. Lutter 2012c).

insbesondere auf den beiden gängigen Ansätze von Rosen (1981) und Adler (1985) sowie Herden- und Informationskaskadenmodelle (Banerjee 1992; Bikhchandani et al. 1992) rekurriert. Grundannahme bei Rosen (1981) ist, dass sich rationale Akteure bei der Entscheidung zur Nachfrage eines Gutes oder eines Talents immer für die Produkte oder Leistungen entscheiden, die mit der besten Qualität versehen sind. Wenn durch technische Errungenschaften die beste Qualität am Markt sofort abrufbar und weltweit verfügbar ist, dann führt dies unter dieser Prämisse zur Nachfragekonzentration auf die besten Anbieter am Markt. Diese können dann ihren Monopolstatus ausnutzen und ihre Einkommen oder Preise erhöhen – oder ihre Bekanntheit für Sekundärgeschäfte nutzen, was zusätzliche Marktmacht entfaltet. Obwohl sie tatsächlich nur minimale Qualitätsunterschiede zum Erstrang aufweisen, werden die zweit- und drittbesten Anbieter dagegen weit geringere Nachfrage erfahren.

Im digitalen Zeitalter gilt dies insbesondere für künstlerische oder mediale Produkte, die weltweit kostenkonstante Verbreitungskanäle durch die Digitalisierung ermöglichen. Zunehmend gilt dies allerdings auch für einige Arbeitsmärkte; hier sorgt die Bereitschaft für weltweite Mobilität der besten Talente für eine zunehmend globale Verbreitung und Angebot an besten Talenten – insbesondere ist dies bei Profisportlern, bei Managern, teilweise bei Schauspielern, Anwälten, Medizinerinnen, Designern oder Wissenschaftlerinnen der Fall.

Das Modell von Adler (1985) sowie die Informationskaskaden- und Herdentriebmodelle erweitern nun dieses Grundmodell mit der Annahme, dass bei nichtperfekter Informationslage darüber, welche der angebotenen Produkte am Markt tatsächlich die beste Qualität aufweisen, rationale Nachfrager sich auf die bereits erfolgreichen Produkte am Markt verlassen, um ihre Suchkosten gering zu halten. Dies kann dann dazu führen, dass Produkte von objektiv schlechter Qualität zu Topsellern werden. So erklärt sich, warum schlechte Bücher, die trotz Negativurteil seitens der Literaturkritik, die Charts wochenlang anführen können (Keuschnigg 2012).

Diese ökonomischen Modelle bieten bereits eine weitreichende Erklärung des Winner-take-all-Phänomens. Allerdings ist diese weitestgehend auf die Nachfrageseite bezogen und lässt die Mechanismen auf der Seite der Anbieter außen vor – etwa die Frage, wer unter welchen Bedingungen die Möglichkeit hat, erfolgreich ein künstlerisches Produkt zu erschaffen. Zudem treffen die Erklärungen keine Aussage darüber, welche anfänglichen Mechanismen die Entstehung von Erfolg überhaupt ermöglichen. Wann ist der Erfolg hoch

genug, damit Nachfragekaskaden Konzentrationen von Erfolg entstehen lassen? Diese anfänglichen Ursachen für Erfolg werden in dem Beitrag nun erörtert.

Insgesamt werden sechs Ansätze aus der neueren Wirtschafts- und Organisationssoziologie und der soziologischen Ungleichheitsforschung herangezogen. Die Ansätze umfassen erstens Erfolgsbenachteiligungen aufgrund askriptiver Ungleichheiten und allokativen Opportunitätsstrukturen für Diskriminierungen (Petersen und Saporta 2004). Hierunter wird vor allem die Unterrepräsentierung Angehöriger ethnischer Minoritäten, ungleiche Geschlechterverteilungen oder Klassenherkunft unter den jeweils Erfolgreichsten am Markt verstanden und die Ursachen hierfür (die entweder aufgrund tatsächlicher sozialer Diskriminierung (Lincoln et al. 2012; Petersen und Saporta 2004; Phelps 1972) entstehen kann oder aufgrund selbstgewählter Präferenzlagen und dementsprechend geringerer und am Markt nachteiliger Investitionen in Qualifikation und Talent (Becker 1964, 1971 [1957])) als ein soziales Strukturmerkmal aufgefasst, das ein Element zur Erklärung anfänglich unterschiedlicher Erfolgsdispositionen darstellen kann.

Zweitens wird die Theorie der kumulativen Vorteile (DiPrete und Eirich 2006), besser bekannt als Matthäus-Effekt (Merton 1968), als eine allgemeine Erklärung dargestellt, die imstande ist, das Zustandekommen großer Erfolgsunterschiede trotz ähnlicher Qualifikation oder Leistung zu erklären. Laut dieser Theorie führen frühere Erfolge ursächlich zu gegenwärtigen Erfolgen. Gegenwärtiger Erfolg ist damit nicht direkt leistungsabhängig, sondern resultiert aus der sukzessiven Akkumulation von Vorteilen, die durch früheren Erfolg erreicht wurden. Erfolge eröffnen beispielsweise neue Ressourcenzugänge, die wiederum das Erzielen neuer Erfolge wahrscheinlicher machen. Damit wird ein Kreislauf in Gang gesetzt, der Erfolge überproportional zur Leistung mit weiterem Erfolg belohnt.

Drittens wird dem insbesondere durch das von Granovetter geprägte Konzept von der „Stärke schwacher Beziehungen“ (Granovetter 1973, 1974) sowie die Weiterführungen durch Ronald Burt im Konzept des „structural hole“ (Burt 1992) ein auf Netzwerkebene greifendes sozialstrukturelles Modell zur Erklärung von Erfolgsungleichheiten herangezogen. Dieses Modell geht davon aus, dass Personen in breiten Netzwerken mit weniger starken, eher unregelmäßigen Bindungen über vielfältigere Informationen verfügen und damit potenziell größeren Erfolg haben. Akteure mit vielen schwachen Kontakten sind einer größeren Vielfalt unterschiedlichster Personen ausgesetzt und haben damit Zugang zu verschiedenen Kulturen, Ressourcen und Informationen. Diese kann bei der Schaffung neuer Ideen und bei der Generierung neuer Projekte vorteilhaft sein. Akteure hingegen, die

häufiger in engmaschigen Beziehungsstrukturen mit regelmäßigen Kontakten eingebunden sind, verfügen über begrenzte, redundante Informationskanäle und sind daher weniger erfolgreich, weniger kreativ, weniger informiert. Der Beitrag entwickelt daraus das Argument, dass der Positiveffekt schwacher Bindungen auch von einem Mindestmaß starker Bindungen abhängig ist, allerdings in invers-u-förmiger Beziehung zueinander.

Ein vierter Ansatz bezieht organisationssoziologische Ansätze ein und nimmt an, dass nicht nur strukturelle Netzwerkpositionen Einfluss auf Erfolg nehmen, sondern vor allem die Art und Ausdehnung einer sozialen Position im Raum möglicher Rollen- und Kategoriengugehörigkeiten. Hierbei wird argumentiert, dass Generalisten, also Akteure mit breiter Rollenausdehnung, Marktnachteile erfahren. Spezialisten, d.h. Akteure mit fokussierter Rollenzugehörigkeit, haben dagegen bessere Chancen auf Erfolg und Überleben am Markt (Carroll 1985; Carroll und Swaminathan 2000; Dobrev et al. 2001; Hsu 2006; Hsu et al. 2009). Eine Annahme, die der Beitrag hieraus entwickelt, ist, dass Akteure insbesondere dann größte Chancen auf Erfolg haben, wenn sie zunächst innerhalb einer fokussierten Nische Reputation aufbauen und anschließend ihre Nische ausdehnen und erweitern.

Eine Verbindung von Rollen und Netzwerktheorie stellt schließlich der fünfte Ansatz dar. Aufbauend auf den Arbeiten insbesondere von David Stark nimmt dieser Ansatz an (Stark 2009), dass insbesondere dem Element der „organisierten Diversität“ – einer spezifisch heterogenen Organisation von Arbeit – eine wesentliche und entscheidende Bedeutung für die Innovationsfähigkeit und den Erfolg kreativer Teams zukommt. Der Grund liegt darin, dass Akteure, die einer möglichst großen Vielfalt ausgesetzt sind, sowohl im Hinblick auf ihre Netzwerkkontakte – schwache Beziehungen – als auch im Hinblick auf ihre eigene Rollenausdehnung sowie die Rollen und Erfahrungshintergründe ihrer sozialen Kontakte, stärkeren Dissonanzen ausgesetzt sind, die der Erschaffung potentiell erfolgreicher Innovationen dienlich sind.

Der sechste Ansatz rückt schließlich sozial homogene Matchingprozesse in Teams, bei der Rekrutierung von Personal oder bei Kollaborationen zwischen Akteuren in den Vordergrund. Hierbei wird angenommen, dass Rekrutierungen statushomogen stattfinden, d.h. Akteure Marktbeziehungen entsprechend ihres Status eingehen. Dadurch entstehen in nach Erfolg verklumpte Netzwerke, welche die bei Podolny thematisierten Statusmärkte hervorrufen (Podolny 2005). Hierdurch entstehen feste Verbindungen zwischen nach Erfolg abgegrenzten Akteuren. Diese „Netzwerke des Erfolgs“ lassen dann unter den Bedingungen

Matthäusprinzips Spiraleffekte entstehen, die, einmal zu den erfolgreichen gehörend, ihre Mitglieder mit weiterem Erfolg belohnen.

Der Aufsatz versteht sich als ein wirtschafts- und organisationssoziologischer Beitrag zur sozialen Ungleichheitsforschung auf flexiblen Arbeitsmärkten, in denen hochgradig konzentrierte Ungleichverteilungen von Erfolg bestehen. Die Arbeit ist dabei der Versuch, auf Basis bestehender Forschung Hypothesen zu generieren, die Erfolg soziologisch aus den sozialen Bindungsstrukturen der beteiligten Akteure erklären. Die Studie bildet einen Ausgangspunkt für weitere empirische Analysen, die in den nachfolgend beschriebenen, vier empirischen Studien realisiert sind (Lutter 2012a,2014,2015; Lutter und Schröder 2014).

KREATIVERFOLG UND NETZWERKEINBETTUNG: DIE BEDEUTUNG STARKER UND SCHWACHER BEZIEHUNGSSTRUKTUREN

Die erste empirische Arbeit, 2014 als *MPIfG Discussion Paper* erschienen und zurzeit unter Begutachtung bei einem SSCI Journal, greift nun die im ersten Aufsatz angesprochene Netzwerk- und Rollentheorie auf und testet diese anhand eines Datensatzes, der Karrieren von Filmregisseuren in Hollywood erfasst.

Ausgangspunkt der Studie ist das Winner-take-all-Phänomen und die Feststellung, dass bisherige Studien die sozialen Prozesse und die Bedingungen und Ursachen für *anfänglichen* Karriereerfolg vernachlässigt haben. Gerade aber der initiale Erfolg ist entscheidend für die Entstehung von Erfolgskonzentration.

Anfänglicher Karriereerfolg kann mit der Leistung verbunden sein, mit Hilfe eines Teams ein kreatives Produkt dergestalt herzustellen, dass es von Kritikern im Feld als innovativ gewürdigt wird und entsprechend mit einem Preis versehen wird. Was sind jedoch die sozialen Bedingungen, unter denen Kreativerfolg und Würdigung am besten gelingen kann? Auf Basis von Forschungsliteratur zur Kreativität und Innovationsfähigkeit von Teams synthetisiert der Beitrag das auf David Starks Arbeiten zur organisationalen „Heterarchie“ zurückgehende Argument (Stark 2009), dass Kreativität und neuartige Kreativprodukte, die von Kritikern als solche gewürdigt werden, besonders dann entstehen können, wenn die beteiligten Akteure, die kreative Produkte herstellen, gleichzeitig sowohl in vertrauten als auch in heterogenen und vielfältigen Teams eingebettet sind. Kreative Arbeitsgruppen müssen also eine spezifische soziale Struktur aufweisen: sie sollten zum

einen sowohl heterogen und vielfältig sein, zugleich vertrauensvoll und kohäsiv. Dann, so das Argument, wären die Innovationsfähigkeit und damit der zu erwartende Kritikererfolg wahrscheinlich.

Die Gründe dafür liegen in der spezifisch „sozialen“ Art und Weise, wie Informationen im Projektnetzwerk zwischen ihren Mitgliedern ausgetauscht werden. Zum einen – basierend auf netzwerkanalytischen Annahme von der Stärke schwacher Beziehungen (Burt 1992; Granovetter 1973) –, können vielfältige, nichtredundante und damit neuartige Ideen – entscheidend für die Generierung kreativer Innovationen – vor allem dann optimal ausgetauscht werden, wenn Personen eher schwache als enge Beziehungen untereinander pflegen, wenn sie eher aus unterschiedlichen statt aus gleichen Denkschulen entstammen und bislang möglichst vielfältige statt gleichförmige Erfahrungen sammeln konnten.

Zum anderen muss eine zweite Komponente hinzukommen: die Mitglieder sollten einander vertrauen, denn sonst droht ihr vielfältiges, oft informelles Wissen einander nicht ausgetauscht zu werden. Um diese Koordination zu gewährleisten, ist ein bestimmtes Maß an Vertrautheit, an Gemeinsamkeit, an Bekanntschaft der Personen untereinander notwendig. Zur Diversität bedarf es also einer *social embeddedness* (Granovetter 1985), die erst die sozialstrukturelle Voraussetzung für Kreativerfolg schafft.

Mit Hilfe des verwendeten Datenmaterials zu den Karrieren von Regisseuren lassen sich nun genau diese hier getätigten Annahmen untersuchen. Die Daten stammen aus der 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 Produktionen waren und in welche Genres diese fielen. Aus dem Rohdatenmaterial lassen sich für alle Personen Karrierezeitreihen erstellen, die sämtliche Filmproduktionen einschließen, an denen sie beteiligt waren.²

² Die Datenbank besitzt eine erstaunliche Genauigkeit und Vollständigkeit. Dies ergab ein Abgleich mit anderen Quellen (Lutter 2012a: 442). Zudem besitzt die Datenbank die Möglichkeit, dass Fehlinformationen durch Webseitenbesucher – nach Kontrolle durch ein Redakteursteam – korrigiert werden können. Filmschaffende selbst, insbesondere die zahlreichen weniger bekannten Akteure vor und hinter der Kamera, nutzen diese Plattform gewissermaßen als Visitenkarte. Daher sind die Filmschaffenden an einer möglichst

Dieses Rohdatenmaterial bildet den Ausgangspunkt und Datenbasis für die drei der folgenden empirischen Untersuchungen. 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 nun aus dem Rohmaterial eine Auswahl erstellt, die Karriereprofile aller im Rohdatensatz vorhandenen Regisseure erfasst, die mindestens einmal während ihrer Karriere an einer US-Produktion in den Jahren zwischen 1900 und 2010 beteiligt waren. Durch dieses Auswahlkriterium soll gewährleistet sein, dass der US-Arbeitsmarkt für Regisseure in Breite abgebildet und in die Analyse eingeschlossen wird.

Tatsächlich finden die postulierten Annahmen mit diesen Daten empirische Bestätigung. Die Wirkung von möglichst heterogen konstituierten Filmteams auf den Kreativerfolg ihres Regisseurs ist genau dann am größten, wenn Vielfalt auf Vertrautheit innerhalb der Gruppe trifft. Kreativerfolg wird hierbei über Anzahl erhaltener Filmpreise gemessen, basierend auf den 44 wichtigsten Filmpreisen weltweit. Heterogenität bemisst sich etwa über die Vielfalt bisheriger Genre-Erfahrungen der Mitglieder im Team oder über den Anteil von weniger erfahrenen Personen zu Personen mit hoher Berufserfahrung im Team. Vertrautheit wird über den durchschnittlichen Anteil bisheriger Kollaborationen gemessen, also über Personen, die sich aus früheren Produktionen her kennen und in der aktuellen erneut zusammenwirken.

Anhand von Interaktionseffekten sowie mittels Random- als auch Fixed-Effects-Regressionen zeigen die Ergebnisse unter Kontrolle von Humankapitalfaktoren und anderer erfolgsrelevanter Variablen, dass der Kreativerfolg auf ein Maximum steigt, wenn Vielfalt und Heterogenität zusätzlich auf Vertrautheit und wiederholte Kollaborationen im Team treffen. Die Positivwirkung von Vielfalt auf Kreativität und Innovationsfähigkeit ist also dann am größten, wenn sie über Vertrautheit sozial eingeht ist.

Der Beitrag der Studie liegt darin, dass sie mit Hilfe von belastbaren, objektiven Daten zu zeigen imstande ist, dass nicht ausschließlich Individualmerkmale wie das

fehlerfreien Informationsbasis über sich selbst interessiert. Filmschaffende, oder deren Vertreter, tragen daher zur Vollständigkeit und Güte des Datenmaterials bei. Ein weiteres Indiz für die Qualität der Daten ist die Tatsache, dass bereits einige soziologische Untersuchungen mit diesem Material durchgeführt wurden (Hsu 2006; Rossman et al. 2010; Rossman und Schilke 2014; Zuckerman und Kim 2003; Zuckerman et al. 2003).

Humankapital (etwa gemessen an der Berufserfahrung oder anhand früheren Erfolgs) für zukünftigen Erfolg verantwortlich ist. Ebenso relevant ist die spezifisch sozialstrukturelle Einbettung der Akteure auf dem Arbeitsmarkt. Denn treffen möglichst vielfältige Beziehungen auf eine vertraute Umgebung, dann können neuartige, innovative Ideen optimal fließen, was sich im Kreativverfolg widerspiegelt.

MATTHÄUS-EFFEKTE UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE: WEM WIRD GEGEBEN?

Der zweite empirische Aufsatz, 2012 in der *Zeitschrift für Soziologie* veröffentlicht,³ kombiniert die ersten beiden im Theorieaufsatz thematisierten Ungleichheitskomponenten (Lutter 2013b) und widmet sich der Frage, ob der Matthäus-Effekt, also der Effekt kumulierter Vorteile, Frauen oder Männer unterschiedlich stark belohnt. Ausgehend von der Feststellung, dass der gemeinsame Effekt zwischen geschlechtsspezifischen Unterschieden im Karriereerfolg und kumulierten Vorteilen bislang kaum Gegenstand soziologischer Analysen gewesen sei, bleibt folglich unklar, „wie sich kumulierte berufliche Erfolge im Zeitverlauf auf Karriereungleichheiten zwischen den Geschlechtern auswirken“ (Lutter 2013b: 435).

Der Beitrag diskutiert drei Möglichkeiten: Die erste Möglichkeit ist, dass beruflich akkumulierte Vorteile stärker für Männer statt für Frauen wirken und daher Unterschiede im Karriereerfolg mit wachsender Vorteilsanhäufung stärkere Erfolgsgapen zwischen den Geschlechtern hervorrufen als dies ohne Matthäus-Effekt der Fall wäre. Das zweite Szenario geht von einer Neutralität beider Komponenten aus und nimmt demzufolge an, dass Vorteilsanhäufungen in keiner systematischen Weise verstärkende oder abfedernde Auswirkungen zeigen. Eine bestehende allgemeine Geschlechterdifferenz im Karriereerfolg würde hiernach unter Anhäufung beruflicher Erfolge weder ab- noch zunehmen, sondern konstant bleiben. Der dritte Fall nimmt schließlich an, dass der Matthäus-Effekt speziell für Frauen (oder anderer unterrepräsentierter Arbeitsmarktgruppen) positiv wirkt. Dies wäre dann der Fall, wenn sich feststellen ließe, dass sich mit Zunahme beruflicher Erfolge askriptive Ungleichheiten im Karriereerfolg verringern.

³ Eine Frühversion ist als MPIfG Discussion Paper 12/8 erschienen (vgl. Lutter 2012b). Der Aufsatz wurde zudem von Jürgen Kaube in der *Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung* in der Rubrik „Soziale Systeme“ vorgestellt und rezensiert.

Aus dem oben beschriebenen Rohdatensatz wird ein Karrieredatensatz für Filmschauspieler erstellt, um diese drei Szenarien konkret zu testen. Der Arbeitsmarkt für Filmschauspieler ist generell ideal geeignet, um das Zusammenwirken dieser beiden Komponenten zu untersuchen. Denn es handelt sich um einen hochgradig flexiblen und durch Projektarbeit gekennzeichneten Arbeitsmarkt, bei dem sowohl geschlechtsspezifische Ungleichheiten als auch Prozesse kumulativer Vorteile eine Bedeutung bei der Verteilung des Erfolgs besitzen (Levy 1989; Lincoln und Allen 2004; Menger 1999).

Erfolg wird mit der Karrieredauer gemessen, also der Dauer des „Überlebens“ auf dem Filmарbeitsmarkt. Die Wahl für dieses abhängige Merkmal als Gradmesser für Karriereerfolg resultiert aus der Winner-take-all-Verteilung dieses Arbeitsmarktes: Nur die wenigsten Schauspieler können sich für längere Zeit im hochgradig volatilen Filmgeschäft halten. Die meisten Schauspieler produzieren dagegen nur ein bis drei Filme; viele halten sich mit kleineren Projekten oder Theaterproduktionen über Wasser. Aus diesem Grund stellt die reine Zeitdauer ein wesentliches, zugleich sehr existentielles und basales Kriterium für Erfolg dar. Denn besteht eine Schauspielerin länger als fünf Jahre, zählt sie schon zu den Erfolgreichen, auch wenn die Existenz dann bei weitem noch nicht gesichert ist (zur prekären Einkommenssituation deutscher Schauspieler, vgl. Bührmann et al. 2013). Folglich verwende ich „Überlebensanalysen“ bzw. Ereignisdatenmodelle zur Schätzung der Faktoren, die die Karrieredauer auf dem Schauspielарbeitsmarkt erhöhen bzw. reduzieren.

In den Ergebnissen zeigt sich nun Evidenz für das dritte hier angenommene Szenario: dass der Matthäus-Effekt vorteilhaft für Frauen wirkt. Insgesamt zeigen sich zwar deutliche geschlechtsspezifische Differenzen in der Karrieredauer – Frauen zeigen eine statistisch signifikant geringere Karrieredauer als Männer –, dieser Unterschied verringert sich jedoch deutlich mit Zunahme und Akkumulation von Erfolg. Als Gradmesser dafür wurde zum einen die über eine Karriere hinweg aufsummierte Zahl erhaltener Filmpreise erfasst – sie spiegelt filmkünstlerischen Erfolg –, zum anderen die durchschnittliche Rollenbedeutung im Skript – diese spiegelt Bekanntheitsgrad und damit Nachfragestatus. Für beide Merkmale zeigen sich diese Ergebnisse, wobei für die Rollenzugehörigkeiten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nicht vollständig ausgeglichen wurden. Wahrscheinlich hat dies mit in Drehbüchern eingewebten geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen zutun, die Frauen häufiger die Neben- und Unterstützerrollen zuweisen, während Männer Hauptrollen übernehmen. Jedoch zeigt sich eben anhand der Filmpreise, dass mit Zunahme filmkünstlerischer Anerkennung geschlechtliche Differenzen auf ein statistisch von Null nicht mehr zu unterscheidendes Niveau absinken.

Vermutlich, so die hier geäußerte Erklärung dieses Ergebnisses, erhöht die Akkumulation von Erfolg über eine Karriere hinweg die Sichtbarkeit der Person und verbessert damit ihre Leistungstransparenz. Damit werden wohl Opportunitäten für diskriminierendes Verhalten reduziert und Karrierechancen besonders für ansonsten benachteiligte Gruppen erhöht – wie dies hier für Frauen gezeigt wird. Dieser auch in anderen Studien vermutete Mechanismus (Petersen und Saporta 2004) wirkt also als natürliche, marktbasierende Barriere gegen Diskriminierung: Erhöht man die Sichtbarkeit der Leistung, kommt dies gerade den benachteiligten Gruppen zugute. Denn mit zunehmenden Erfolgen werden Beurteilungen weniger auf Basis askriptiver Merkmale ausgesprochen – auf Basis des Geschlechts oder der Herkunft –, sondern aufgrund der bisherigen Erfolgsvita.

Ob dies auch für andere Arbeitsmarktgruppen gilt (Personen mit Migrationshintergrund oder Personen aus bildungsfernen Schichten), muss zukünftiger Forschung vorbehalten bleiben. Die Befunde hier können möglicherweise aber auf andere Projektarbeitsmärkte übertragen werden, also Arbeitsmärkte, auf denen Reputation und Matthäus-Effekte eine große Rolle bei der Verteilung von Erfolg spielen. Dies könnten andere Kreativberufe sein, also etwa die Bereiche Design, Journalismus, Werbung oder Mode. Auch für Karrieren in der Wissenschaft könnte dieser Mechanismus eine Rolle spielen. Denn gerade in der Wissenschaft scheint die soziale Durchlässigkeit hoch zu sein, weil dort eher Leistung (Publikationstätigkeit) als z.B. kulturelles Kapital belohnt wird. Von daher stünde unter sonst gleichen Bedingungen für den Wissenschaftsarbeitsmarkt ein ähnliches Ergebnis zu erwarten.⁴

NETZWERKEFFEKTE UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE: WER PROFITIERT VON STARKEN ODER SCHWACHEN BEZIEHUNGEN?

Profitieren Männer und Frauen unterschiedlich stark von ihren beruflichen Netzwerken? Der dritte empirische Aufsatz aus diesem Material beschäftigt sich mit der Frage, ob unterschiedliche Netzwerkstrukturen unterschiedliche Wirkung auf Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen zeigen.

⁴ Tatsächlich habe ich einen solchen Datensatz für die Wissenschaft generiert – siehe das weiter unten diskutierte Papier (Lutter und Schröder 2014). Allerdings zeigten Voranalysen keinen solchen Effekt. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass insbesondere das Geschlechtsverhältnis in der Wissenschaft durch positive Diskriminierung anders ausfällt, als dies unter reinen Marktbedingungen zu erwarten wäre. Somit könnte ein solcher Effekt durch affirmative Berufungsstrategien überlagert sein.

Dieser Aufsatz, 2015 in der *American Sociological Review* erschienen,⁵ kombiniert erneut zwei im „Theoriefahrplan“ (Lutter 2013b) diskutierte Ansätze, nämlich den Ansatz askriptiver Ungleichheit, hier insbesondere geschlechtstypische Karriereunterschiede, mit dem sozialstrukturellen Netzwerkansatz. Dabei wird die These entwickelt, 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 hier entwickelte 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 Stausebene geprägt. Männer dagegen pflegen – und profitieren – in weit größerem Maß durch Identitätskontakte zu tendenziell höheren Statusträgern (Ibarra 1992,1993). 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.

⁵ Eine Frühversion (Lutter 2013a) wurde als *MPIfG Discussion Paper* im Jahr 2014 mit dem *Advisory Board Award* des international besetzten Fachbeirats des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung ausgezeichnet.

Frauen können nun gerade profitieren, wenn sie sich „schwache“ Bindungen zunutze machen. Dass dem so ist, kann wiederum mit Erkenntnissen aus der Sozialkapitalforschung untermauert werden. Erstens zeigt diese Forschung, dass schwache Bindungen besonders dann 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.

Die postulierten Annahmen werden nun erneut mit dem aus der Internet Movie Database generierten Daten getestet. Diesmal wird aus dem Rohmaterial ein Paneldatensatz erstellt, der sämtliche Schauspieler erfasst, die mindestens einmal während ihrer Karriere an einer US-Produktion beteiligt waren. Erneut wird diese Auswahl damit begründet, dass nur hierüber der US-Arbeitsmarkt in seiner vollständigen Breite erfasst werden kann. Die dadurch natürlicherweise auftretende regionale Heterogenität im Datensatz wird in den Modellen durch entsprechende Kontrollmerkmale zur Herkunft und Internationalität konstant gehalten. Es wird wieder auf Survivalanalysen zurückgegriffen mit dem Argument, dass die Zeitdauer des „Überlebens“ auf diesem Arbeitsmarkt ein entscheidendes, basales Erfolgsmerkmal darstellt. 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 eine deutliche und robuste Bestätigung für die postulierten Annahmen. 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 zusammengearbeitet 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.

Einer der wichtigsten Beiträge der Studie 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 Netzwerken 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 Arbeitsmarkt bietet sich an, da

anhand von Autorenteams und disziplinärer und institutioneller Zugehörigkeiten Kollaborationen und Netzwerkdaten zwischen Wissenschaftlern erfasst und auf Karriereerfolg bezogen werden könnten. Ein erster Versuch, wenn auch nicht direkt in der hier diskutierten Richtung, stellt die nachfolgende Studie dar (Lutter und Schröder 2014), die einen Karrieredatensatz von 1.260 Soziologen in Deutschland zur Grundlage nimmt.

MERITOKRATISCHE UND NICHTMERITOKRATISCHE FAKTOREN AUF DEM ARBEITSMARKT FÜR WISSENSCHAFTLER: KARRIEREN IN DER DEUTSCHEN SOZIOLOGIE, 1980-2013

Ein ähnlich nach Winner-take-all-Kriterien strukturierter Arbeitsmarkt ist die Wissenschaft. Zum einen existieren unterhalb der Ebene von W2- oder W3-Professuren nur sehr wenige unbefristete Stellen, zugleich stehen den wenigen jährlich neu zu besetzenden Professuren eine hohe Zahl qualifizierter Bewerber entgegen. Zwangsläufig muss daher jährlich eine Menge gut ausgebildeter, aber in der Humankapitalausstattung eng auf das Wissenschaftssystem fokussierter Personen das System Wissenschaft verlassen.

Welche Faktoren führen zur Professur? Sind es wirklich ausschließlich Humankapitalfaktoren, die eine erfolgreiche Berufung befördern? Oder spielen auch „soziale“ Faktoren eine Rolle – wie etwa das Prestige der Herkunftsinstitution, die Einbettung in die richtigen Netzwerke oder das Geschlecht?

Der akademische Arbeitsmarkt ist ein sehr gut geeignetes empirisches Feld, um den Einfluss dieser „nichtmeritokratischen“ Faktoren auf Karriereerfolg – die Berufung von Wissenschaftlern auf eine unbefristete Professur – zu untersuchen. Im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitsmärkten ist die objektive Produktivität von Wissenschaftlern relativ gut messbar – über die Anzahl und Qualität von Publikationen. Darüber hinaus sind wissenschaftliche Karrieren öffentlich transparent – fast ausnahmslos werden Lebenslaufdaten und akademische Erfolge, Berufsstationen sowie Publikationen für jeden sichtbar auf persönliche oder institutseigene Webseiten gestellt.

Diese Gründe habe ich zum Anlass genommen, zusammen mit einem Ko-Autor alle verfügbaren Lebenslauf- und Publikationsdaten aller an 77 deutschen Soziologieinstituten verzeichneten Sozialwissenschaftler zu kodieren. Insgesamt ergibt sich daraus ein Datensatz, der über 28.000 Publikationen von 1.260 Personen erfasst – darunter 530 Nichtpromovierte, 433 Promovierte (inklusive 36 Juniorprofessoren) sowie 297 berufene Professoren (entweder W2- oder W3-Lehrstühle).

Mittels Survivalanalysen auf das Ereignis „Erstruf“ schätzen wir in diesem Papier den Einfluss sowohl meritokratischer (Anzahl und Publikationstyp) als auch nichtmeritokratischer Faktoren (darunter das Geschlecht sowie diverse Indikatoren, die soziales und symbolisches Kapital messen). Das vorliegende Papier ist bislang als (begutachtetes) *MPIfG Discussion Paper* veröffentlicht und befindet sich zurzeit im Begutachtungsverfahren bei einem SSCI Journal. Eine Rezension über diese Studie erschien unter anderem in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* vom 28. Januar 2015.⁶

Im Ergebnis zeigt sich, dass tatsächlich wissenschaftliche Leistungen in Form von Publikationen zu wichtigsten Faktoren zur Erlangung einer Professur zählen. Mit einigem Abstand gilt dies am stärksten für Publikationen mit Peer-review Verfahren in SSCI-Journalen, gefolgt von Monographien und Aufsätzen in Herausgeberbänden. Zum Zeitpunkt des Erstrufes haben deutsche Soziologen im Durchschnitt vier Aufsätze in SSCI gerankten Journalen publiziert (die Anzahl der Koautoren wurde hier nach einer Gewichtungformel abgezogen), rund drei Monographien (inklusive Lehrbücher), zwei Herausgeberbände, 17 Aufsätze in Herausgeberbänden und acht „sonstige“ Publikationen (graue Literatur).

Allerdings ist der Arbeitsmarkt auch von nichtmeritokratischen Elementen geprägt. Während das Prestige der Herkunftsinstitution keine direkte Rolle spielt (wohl aber indirekt, indem es positiv die Publikationszahl beeinflusst), haben akademische Preise und die Anzahl der Orte, an denen man gewirkt hat, neben der wissenschaftlichen Publikationstätigkeit eine statistisch signifikante Bedeutung bei der Berufungschance. Das Geschlecht besitzt zudem einen erheblichen Einfluss. Frauen haben unter sonst gleichen Bedingungen eine um etwa 40% höhere Chance als Männer, einen Ruf zu erhalten. Männer müssen im Umkehrschluss etwa um das 1.5-fache mehr publizieren, um die gleichen Chancen auf einen Lehrstuhl zu erhalten. So zeigen sich zum Zeitpunkt des Erstrufes in allen Publikationstypen statistisch signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dieses Resultat, wie die Studie weiter untersucht, ist dabei nicht ausschließlich mit der Schaffung neuer Lehrstühle im Bereich Genderforschung zu erklären (deren Zahl bedeutend zugenommen hat). Dies postuliert eine ähnliche Studie, die mit anderen Daten (Umfrage unter Habilitierten) das gleiche geschlechtsspezifische Ergebnis zeigt (Jungbauer-Gans und Gross 2013). Denn zählt man auf Gender-Studies-Lehrstühle Berufene nicht mit, liegt die höhere Chance für Frauen statistisch signifikant immer noch bei 36%. Vermutlich ist dieses

⁶ Siehe die FAZ vom 29.01.2015: <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/wie-man-zu-einer-soziologie-professur-kommt-13391969.html> (abgerufen am 11.04.2015).

Ergebnis die Folge von in Berufungskommissionen institutionalisierten positiven Diskriminierungsnormen, die – möglicherweise im Einzelnen nicht intendiert – jedoch in der statistischen Gesamtschau zu geringeren Leistungsergebnissen zugunsten der Geschlechtergleichstellung führen.

Zudem haben wir die Vermutung, dass damit in der Regel kinderlose Frauen gefördert, Mütter mit Kindern wahrscheinlich doppelt benachteiligt werden. Dieser Vermutung wollen wir in einer Anschlussuntersuchung nachgehen. Hierzu haben wir von allen 1.260 Personen im Datensatz via Emailumfrage die Anzahl und Geburtsjahre ihrer Kinder erfasst. Wir wollen hierbei untersuchen, ob Kinder für Frauen und Männer einen unterschiedlichen Effekt auf ihre Publikationstätigkeit und Berufungschance nehmen. Die Datenanalyse läuft derzeit und erste Ergebnisse erwarten wir im Laufe des Jahres 2015.

Insgesamt zeigt diese Studie, dass neben reinen Humankapitalfaktoren eben auch soziale Aspekte – Netzwerke, Geschlecht, Prestige und Status – eine Rolle bei der Verteilung von Erfolg spielen können. Damit zeigt auch diese Studie erneut, dass die Erklärung von Erfolg im Großteil auch von den „sozialen Strukturen“ abhängig ist, in die die Akteure eines Marktes eingebunden sind und auf die Einzelne entsprechend weniger Einfluss haben. Will man daher bestehende Erfolgsverteilungen verstehen und erklären – und die mit einer bestehenden Verteilung einhergehenden Konsequenzen besser beurteilen können –, so ist man gezwungen, die jeweiligen sozialen Kontextfaktoren entsprechend in den Blick zu nehmen.

DIE DIFFUSION POLITISCHER NORMEN: DAS BEISPIEL GLEICHGESCHLECHTLICHER EHE IN EUROPA

Die Studie, 2013 in *International Sociology* erschienen, beschäftigt sich mit Konzentrationsprozessen auf der Makroebene und ist dabei erneut an den sozialen Prozessen interessiert, die „Ausbreitungserfolg“ bestimmen – diesmal gemessen anhand der erfolgreichen Durchsetzung und Ausbreitung einer neuen politischen Gesetzgebung. Am Beispiel der erstmaligen Einführung von Gesetzgebungen zur gleichgeschlechtlichen Ehe in Europa untersucht der Beitrag kulturelle, soziale und ökonomische Faktoren, die die Diffusion dieser Gesetzesmaßnahmen bestimmen.

Hierbei testet der Aufsatz die Gültigkeit dreier Grundannahmen zum gesellschaftlichen Wandel. Einerseits ließe sich annehmen, dass moralischer Wandel erst ab

einem gewissen sozioökonomischen Niveau möglich sei, d.h. moralischer Wandel, etwa die rechtlich-politische Gleichstellung zwischen homosexuellen Paaren, erfolgt erst dann, wenn ein entsprechend gesichertes ökonomisches und soziales Niveau erreicht ist, das einen Überhang an Ressourcen öffnet, die raumgebend auch für moralischen Wandel sind. Andererseits ließe sich annehmen, dass unabhängig vom ökonomisch-sozialem Entwicklungsstand in einer Gesellschaft traditionale kulturelle Werte und Normvorstellungen als Überbleibsel der Vergangenheit weiter ihre Gültigkeit besitzen, eine Gesellschaft also durch ihr kulturelles Erbe, das etwa durch die Religion geprägt sein kann, weiterhin so stark beeinflusst ist, das dies aktuelle gesetzliche Moralpolitik auf eine Weise prägt, die progressive Öffnung verhindert.

Eine dritte Perspektive nimmt schließlich an, dass es eine supranationale, progressive kulturelle Einbettungsstruktur geben kann, die moralische Vorgaben und Entwicklungen auf weltgesellschaftlicher Ebene diskutiert, entwickelt und sie in jene Nationalstaaten hineinträgt, die mit dieser weltgesellschaftlichen Ebene strukturell verbunden sind. Diese Verbindung kann durch internationale Nichtregierungsorganisationen, die einen progressiven moralischen Diskurs prägen (sich etwa für Menschenrechte und andere Selbstverständlichkeiten einsetzen) und die Kontakte auf nationalstaatlicher Ebene pflegen, erreicht werden.

Anhand eines makrokomparativen Datensatzes, der Informationen über 29 europäische Staaten zwischen 1988 und 2009 einschließt, werden diese Annahmen getestet. Sozioökonomisches Niveau wird dabei über Entwicklungsfaktoren wie das jährliche Wirtschaftswachstum oder den Human-Development-Index, der Angaben zum Bildungs- und Gesundheitsstand in einem Staat zusammenträgt, erfasst. Kulturelle Einstellungsnormen werden aus jährlichen Survey-Angaben des World-Value-Surveys entnommen (u.a. über einen Index zu säkularen Einstellungen), Verbindungen zur Weltgesellschaft über die Anzahl der vorhandenen Büros und Mitgliedszahlen in Nichtregierungsorganisationen.

Bei der Analyse der Bestimmungsfaktoren der Einführung von Gleichstellungsgesetzen homosexueller Paare (gleichgeschlechtliche Ehe, Adoptionsrechte, eingetragene Partnerschaften) wird nun der simultane Einfluss dieser drei Annahmen, plus einer Reihe von Kontrollmerkmalen (u.a. die politische Parteienlage), getestet. Dabei zeigt sich, dass alle drei Annahmen empirische Gültigkeit besitzen. Sowohl nationale kulturelle Prägungen, sozio-ökonomische Entwicklung als auch Verbindungen zur weltgesellschaftlichen Ebene zeigen einen signifikanten Einfluss auf die Verbreitung

progressiver moralischer Standards, hier gemessen an der erfolgreichen Ausbreitung der gleichgeschlechtlichen Ehe. Dabei zeigt sich allerdings, dass Verbindungen zur Weltgesellschaft den stärksten Effekt aufweisen – gefolgt von sozio-ökonomischer Entwicklung und kultureller Prägung.

Insgesamt zeigt der Aufsatz, dass die Ausbreitung nationalstaatlicher Moralpolitik neben spezifisch innerstaatlichen Faktoren auch von der strukturellen Einbettung eines Staates in ein supranationales, weltgesellschaftliches Diskursnetzwerk abhängt. Somit verweist der Beitrag erneut auf die Bedeutung sozialstruktureller Einbettung bei der Erklärung bestimmter Ergebnisse. So wie die vorherigen Beiträge gezeigt haben, dass die Verteilung von Erfolg auf der Ebene von Individuen von ihrer sozialstrukturellen Netzwerkumgebung abhängt, so zeigt dieser Beitrag dies analog für die nationalstaatliche Ebene. Denn auch für das Verständnis von Ergebnissen staatlicher Akteursebene ist die Einbettung in vielfache Verflechtungen zu anderen staatlichen Akteuren fundamental. Eine relationale, soziologische Perspektive kann also auch hier zu einem besseren Verständnis der empirischen Wirklichkeit beitragen.

DER POLITÖKONOMISCH HETEROGENE UNTERBAU DES EURO UND SEIN BEITRAG ZUR EUROKRISE.

Dieses zusammen mit Martin Höpner verfasste Papier ist 2014 als *MPIfG Discussion Paper* erschienen und befindet sich derzeit im Begutachtungsverfahren bei einer im SSCI gelisteten Fachzeitschrift. Ausgangspunkt dieses Aufsatzes ist die Beobachtung, dass es seit der Euroeinführung zu einem sehr deutlichen und systematischen Auseinanderdriften von Lohn- und Preisentwicklungen innerhalb der Länder des Euroraums gekommen ist. Während sowohl die Preis- als auch die Lohnauftriebe für Länder wie Deutschland im Vergleich zum Mittelwert der Eurozone unterdurchschnittlich anwuchsen, wuchsen sie überdurchschnittlich in Ländern wie Spanien oder Griechenland. Da eine Angleichung dieser Differenzen durch das im Euro angelegte System fester Wechselkurse nicht möglich ist, ist in dieser Auseinanderentwicklung eine zentrale Ursache der aktuellen Eurokrise zu sehen (für einen Überblick vgl. Höpner und Lutter 2014: Fußnote 6).

Was aber erklärt die Divergenz der Lohn- und Preisentwicklungen im Euroraum? Angesichts der engen Verbindung zwischen Lohnauftrieben und Preisinflation fokussieren wir uns im Beitrag auf die Erklärung von Lohnauftrieben und argumentieren, dass neben

der gängigen wachstumsgetriebenen Erklärung der Lohn- (und damit Preis-)auftriebe eine zweite, sozio-politisch institutionelle Erklärung greift: die der unterschiedlichen Lohnkoordinierungsregime innerhalb der Mitgliedsstaaten des Euros. Anhand einer Analyse für die zwölf Länder der Eurozone der Jahre 1999-2008 zeigen wir, dass die unterschiedlichen Koordinierungssysteme neben der gängigen Wachstumsthese einen eigenen politökonomischen Beitrag zur Erklärung der nominalen Lohnstückkostensteigerungen leisten. Zur Messung des Koordinierungsgrads innerhalb eines Landes verwenden wir dazu eine Reihe von Variablen, die unterschiedliche Aspekte koordinierter Marktwirtschaft und Arbeitsmarktsysteme in den Blick nehmen. Dies sind sowohl zeitkonstante als auch zeitveränderliche Variablen und Indizes zur Gewerkschaftsquote, zum Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände, zum Deckungsgrad von Tarifverträgen, zur Lohnkoordination, zum Grad staatlicher Lohnintervention usw. Kontrolliert für eine Reihe politischer, soziodemographischer und ökonomischer Faktoren zeigen sich dabei für die meisten dieser Merkmale signifikante Zusammenhänge zum Lohnauftrieb. Während Länder mit koordinierten Arbeitsmarktregimen unterdurchschnittliche Lohnsteigerungen aufweisen, fallen sie für Länder mit geringer Koordination überdurchschnittlich aus.

Damit zeigt der Aufsatz, dass ein wesentlicher Teil der heutigen Eurokrise auf den institutionell hochgradig heterogenen, aber institutionell fest verankerten Unterbau der einzelnen Mitgliedstaaten im Euroland zurückzuführen ist. Im Sinne der hier vereinten Aufsätze spricht dieser Beitrag zu der allgemeinen These, dass soziale Strukturen – hier verstanden als Institutionen der Sozialkoordination in Arbeitsmarktsystemen – einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung sozialer Wirklichkeit liefern kann. Der Aufsatz zeigt, dass neben der gängigen ökonomischen Erklärung der Lohnauftriebe – Lohnauftriebe aus Resultat ökonomischen Wachstums – insbesondere die unterschiedliche soziale Koordination von Lohnaushandlungen – dezentral, marktbasierend oder koordiniert, tarifpartnerschaftlich organisiert – einen eigenen Beitrag zur Erklärung der Lohnauftriebe zu leisten imstande ist.

DIE BEDEUTUNG SOZIALER STRUKTUREN BEI DER ERKLÄRUNG VON ERFOLG: FAZIT UND AUSBLICK

Bevor nun die Aufsätze im Originaldruck bereitgestellt werden, soll noch einmal kurz ihr gemeinsamer Beitrag erörtert werden. Alle sechs Aufsätze haben das Ziel, den Einfluss sozialer Strukturen bei der Erklärung von Erfolgswynamiken theoretisch wie empirisch zu untersuchen. Jeder der Aufsätze entwickelt dabei ein eigenständiges Argument darüber, inwieweit der soziale Umgebungskontext und die Einbettung in soziale Strukturen neben zentralen Individualeigenschaften eine Rolle bei der Erklärung von Erfolgsverteilungen spielen. Damit verstehen sich die hier versammelten Aufsätze als wirtschaftssoziologische Forschung im Sinne Granovetters paradigmatischem Aufrufs, bei der Erklärung wirtschaftlicher Phänomene die sozialstrukturelle Einbettung wirtschaftlichen Handelns stärker in den Blick zu nehmen (Granovetter 1985).

Ausgehend von einem theoretisch geleitetem Fahrplan im ersten Aufsatz füllen die empirischen Studien verschiedene Aspekte dieses Granovetter'schen Aufrufs mit konkreter empirischer Erkenntnis. So zeigt der erste empirische Beitrag, dass künstlerischer Erfolg von Filmregisseuren in Hollywood von der spezifischen Netzwerkeinbettung der Regisseure abhängt. Treffen heterogene Beziehungen auf wiederholte Kollaborationen, so das zentrale Ergebnis dieser Studie, dann ist der zu erwartende Kreativverfolg maximal. Erfolg, so der Beitrag der Studie, ist damit nicht nur eine Funktion individueller Eigenschaften und akkumulierten Humankapitals, sondern ebenso eine Funktion des sozialen Kontexts, in den Arbeitsmarktakteure eingebettet sind.

Der Beitrag des zweiten empirischen Aufsatzes liegt darin, dass er am Beispiel der Karrieredauer von Schauspielern aufzeigt, dass Erfolg zwar auch eine Funktion früheren Erfolgs darstellt – im Sinne des Matthäus-Effekts –, dass dieser Effekt aber insbesondere stärker für Frauen wirkt. Wahrscheinlich führt die Akkumulation von Erfolg zur verbesserten Transparenz ihrer Leistungen, womit Opportunitäten für Beurteilungen aufgrund askriptiver Merkmale über die Dauer eine Karriere reduziert werden.

Der Beitrag des dritten empirischen Aufsatzes liegt darin, dass er aufzeigt, dass Frauen auf dem Schauspielerarbeitsmarkt insbesondere von sehr engmaschigen Netzwerken Karrierenachteile erfahren, im Gegenzug ihre Einbettung in heterogene Netze ihre Karrierechancen deutlich verbessert. Beide Studien zeigen damit nicht nur, dass soziale Strukturen einen Einfluss auf Erfolg nehmen, sondern liefern auch Erkenntnisse darüber, durch *welche* Strukturen Karrieredifferenzen für möglicherweise benachteiligte Arbeitsmarktgruppen reduziert werden können.

Der Beitrag des vierten empirischen Aufsatzes liegt darin, dass er am Beispiel der Karrierewege von Wissenschaftlern aufzeigt, inwiefern neben Produktivitätsmerkmalen

eine Reihe sozialer, nicht primär leistungsbezogener Merkmale einen Einfluss auf die Erfolgchancen bei der Berufung auf einen Lehrstuhl nehmen. Auch hier wieder zeigt sich, dass Erfolg nicht einer direkte Funktion individueller Leistung entspricht, sondern auch sozialen Ursprungs sein kann, auf die das Individuum nur bedingt einwirken kann.

Die letzten beiden Aufsätze übertragen schließlich den Gegenstand der kontextuellen Strukturanalyse auf die Ebene von Nationalstaaten. Denn auch bei der Erklärung von Verteilungen und Ergebnissen auf nationalstaatlicher Ebene, so die Annahme, spielen neben individuellen nationalstaatlichen Eigenschaften kontextuelle, also die Einbettung von Staaten betreffende, Faktoren eine Rolle. So zeigt der erste der beiden makroperspektivischen Aufsätze, dass die Ausbreitung nationalstaatlicher Moralpolitik von der strukturellen Einbettung eines Staates in ein supranationales, weltgesellschaftliches Diskursnetzwerk abhängig ist. Der zweite der beiden Aufsätze argumentiert am Fall der Eurokrise, dass diese neben gängigen ökonomischen Erklärungen wie kreditfinanzierten Wachstumsdynamiken in den Südländern auch auf eine strukturimmanente Heterogenität der Institutionen der Lohnfindungssysteme in den einzelnen Mitgliedstaaten des Euroraums zurückzuführen ist. Beide Aufsätze sprechen damit aus einer ganz anderen Perspektive, einmal am Beispiel der Ausbreitung von Moralpolitik, einmal am Beispiel der Eurokrise, zur allgemeinen, hier forschungsleitenden These: dass soziale Wirklichkeit nicht nur als Summe individueller Ressourcenmerkmale und Handlungsrationalität zu erklären ist, sondern ebenso Ergebnis jener Dynamiken darstellt, die sich aus den Beziehungskontexten der Akteure zueinander ergibt. Diese Dynamiken offenzulegen und empirisch zu zeigen, ist das Anliegen der hier versammelten Beiträge.

LITERATUR

- Adler, Moshe. 1985. Stardom and Talent. *American Economic Review* 75:208-212.
- Banerjee, Abhijit V. 1992. A Simple Model of Herd Behavior. *The Quarterly Journal of Economics* 107:797-817.
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. 1971 [1957]. *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Beckert, Jens. 2004. *Unverdientes Vermögen. Soziologie des Erbrechts*. Frankfurt/Main: Campus.

- Bikhchandani, Sushil, David Hirshleifer, und Ivo Welch. 1992. A Theory of Fads, Fashion, Custom, and Cultural Change as Informational Cascades. *Journal Of Political Economy* 100:992-1026.
- Bühmann, Andrea D., Thomas Dierschke, Marko Heyse, und Nina Wild. 2013. *Die soziale Lage von Film- und Fernsehschauspieler/innen in Deutschland*. IfS Working Papers Nr. 4. Münster.
- Burt, Ronald S. 1992. *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burt, Ronald S. 1997. The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly* 42:339-365.
- Burt, Ronald S. 1998. The Gender of Social Capital. *Rationality and Society* 10:5-46.
- Carroll, Glenn R. 1985. Concentration and Specialization - Dynamics of Niche Width in Populations of Organizations. *American Journal Of Sociology* 90:1262-1283.
- Carroll, Glenn R., und Anand Swaminathan. 2000. Why the Microbrewery Movement? Organizational Dynamics of Resource Partitioning in the US Brewing Industry. *American Journal Of Sociology* 106:715-762.
- DiPrete, Thomas A., und Gregory M. Eirich. 2006. Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality: A Review of Theoretical and Empirical Developments. *Annual Review of Sociology* 32:271-297.
- DiPrete, Thomas A, Gregory M Eirich, und Matthew Pittinsky. 2010. Compensation Benchmarking, Leapfrogs, and the Surge in Executive Pay. *American Journal Of Sociology* 115:1671-1712.
- Dobrev, Stanislav D., Tai-Young Kim, und Michael T. Hannan. 2001. Dynamics of Niche Width and Resource Partitioning. *The American Journal of Sociology* 106:1299-1337.
- Fernández, Juan J., und Mark Lutter. 2013. Supranational Cultural Norms, Domestic Value Orientations and the Diffusion of Same-sex Union Rights in Europe, 1988–2009. *International Sociology* 28:102-120.
- Frank, Robert H., und Philip J. Cook. 1995. *The Winner-take-all Society: How more and more Americans compete for ever fewer and bigger prizes, encouraging economic waste, income inequality, and an impoverished cultural life*. New York: Free Press.
- Godechot, Olivier. 2012. Is finance responsible for the rise in wage inequality in France? *Socio-Economic Review* 10:447-470.
- Granovetter, Mark S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal Of Sociology* 78:1360-1380.
- Granovetter, Mark S. 1974. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Granovetter, Mark S. 1978. Threshold Models of Collective Behavior. *American Journal Of Sociology* 83:1420-1443.
- Granovetter, Mark S. 1985. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal Of Sociology* 91:481-510.
- Groysberg, Boris. 2010. *Chasing Stars. The Myth of Talent and the Portability of Performance*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Höpner, Martin, und Mark Lutter. 2014. One Currency and Many Modes of Wage Formation: Why the Eurozone Is Too Heterogeneous for the Euro. *MPIfG Discussion Paper 14/14*.
- Hsu, Greta. 2006. Jacks of All Trades and Masters of None: Audiences' Reactions to Spanning Genres in Feature Film Production. *Administrative Science Quarterly* 51:420-450.

- Hsu, Greta, Michael T. Hannan, und Özgecan Koçak. 2009. Multiple Category Memberships in Markets: An Integrated Theory and Two Empirical Tests. *American Sociological Review* 74:150-169.
- Ibarra, Herminia. 1992. Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly* 37:422-447.
- Ibarra, Herminia. 1993. Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *The Academy of Management Review* 18:56-87.
- Jungbauer-Gans, Monika, und Christiane Gross. 2013. Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie* 42:74-92.
- Keuschnigg, Marc. 2012. Konformität durch Herdenverhalten. Theorie und Empirie zur Entstehung von Bestsellern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64:1-36.
- Levy, Emanuel. 1989. The Democratic Elite: America's Movie Stars. *Qualitative Sociology* 12:29-54.
- Lincoln, Anne E., und Michael Patrick Allen. 2004. Double Jeopardy in Hollywood: Age and Gender in the Careers of Film Actors, 1926–1999. *Sociological Forum* 19:611-631.
- Lincoln, Anne E., Stephanie Pincus, Janet Bandows Koster, und Phoebe S. Leboy. 2012. The Matilda Effect in Science: Awards and Prizes in the US, 1990s and 2000s. *Social Studies of Science* 42:307-320.
- Lutter, Mark. 2012a. Anstieg oder Ausgleich? Die multiplikative Wirkung sozialer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt für Filmschauspieler. *Zeitschrift für Soziologie* 41:435-457.
- Lutter, Mark. 2012b. *Wem wird gegeben? Matthäus-Effekte und geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt für Filmschauspieler*. MPIfG Discussion Paper 12/8, Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Lutter, Mark. 2012c. *Soziale Strukturen des Erfolgs: Winner-take-all-Prozesse in der Kreativwirtschaft*. MPIfG Discussion Paper 12/7, Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Lutter, Mark. 2013a. *Is There a Closure Penalty? Cohesive Network Structures, Diversity, and Gender Inequalities in Career Advancement*. MPIfG Discussion Paper 13/9, Max Planck Institute for the Study of Societies.
- Lutter, Mark. 2013b. Strukturen ungleichen Erfolgs. Winner-take-all-Konzentrationen und ihre sozialen Entstehungskontexte auf flexiblen Arbeitsmärkten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65:597-622.
- Lutter, Mark. 2014. Creative Success and Network Embeddedness: Explaining Critical Recognition of Film Directors in Hollywood, 1900–2010. *MPIfG Discussion Paper* 14/11.
- Lutter, Mark. 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* 80:329-358.
- Lutter, Mark, und Martin Schröder. 2014. Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980–2013. *MPIfG Discussion Paper*.
- Menger, Pierre-Michel. 1999. Artistic Labor Markets And Careers. *Annual Review of Sociology* 25:541-574.
- Merton, Robert King. 1968. The Matthew Effect in Science. *Science* 159:56-63.

- Petersen, Trond, und Ishak Saporta. 2004. The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal Of Sociology* 109:852-901.
- Phelps, Edmund S. 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review* 62:659-661.
- Piketty, Thomas. 2014. *Capital in the 21st Century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Podolny, Joel. 2005. *Status Signals. A Sociological Study of Market Competition*. Princeton: Princeton University Press.
- Podolny, Joel M. 2001. Networks as the Pipes and Prisms of the Market. *The American Journal of Sociology* 107:33-60.
- Rosen, Sherwin. 1981. The Economics of Superstars. *The American Economic Review* 71:845-858.
- Rossmann, Gabriel, und Oliver Schilke. 2014. Close, But No Cigar: The Bimodal Rewards to Prize-Seeking. *American Sociological Review* 79:86-108.
- Rossmann, Gabriel, Nicole Esparza, und Phillip Bonacich. 2010. I'd Like to Thank the Academy, Team Spillovers, and Network Centrality. *American Sociological Review* 75:31-51.
- Stark, David. 2009. *The Sense of Dissonance: Accounts of Worth in Economic Life*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Szydlak, Marc. 2004. Inheritance and Inequality: Theoretical Reasoning and Empirical Evidence. *European Sociological Review* 20:31-45.
- Zuckerman, Ezra W., und Tai-Young Kim. 2003. The Critical Trade-off: Identity Assignment and Box-office Success in the Feature Film Industry. *Industrial and Corporate Change* 12:27-67.
- Zuckerman, Ezra W., Tai-Young Kim, Kalinda Ukanwa, und James von Rittmann. 2003. Robust Identities or Nonentities? Typecasting in the Feature-Film Labor Market. *American Journal Of Sociology* 108:1018-1074.