



Universität für Bodenkultur Wien

# Kooperationsprojekt AbsolventInnenstudie (KOAB)

**Universität für Bodenkultur Wien**

## **Geschlechtsdifferenzierte Analyse**

der vier Erstbefragungen der Abschlussjahrgänge 2010/11  
bis 2013/14 sowie der  
Zweitbefragung des AbsolventInnen-Jahrgangs 2011/12

Rückfragehinweis:

Mag.<sup>a</sup> Elfriede Wagner, Stabsstelle Qualitätsmanagement  
[www.boku.ac.at/qm.html](http://www.boku.ac.at/qm.html)

Erstellt im Jänner 2018

# INHALTSVERZEICHNIS

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1  | Einleitung .....                                   | 3  |
| 2  | Theoretischer Hintergrund und Methodik.....        | 3  |
| 3  | Soziodemografische Merkmale.....                   | 7  |
| 4  | Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit.....           | 9  |
| 5  | Ehrenamtliche Arbeit.....                          | 11 |
| 6  | Verzögerungen im Studium.....                      | 12 |
| 7  | Rückblickende Entscheidung zur Studienwahl.....    | 15 |
| 8  | Beschäftigungssuche .....                          | 15 |
| 9  | Berufserfolg.....                                  | 17 |
| 10 | Berufliche Wertorientierung und Zufriedenheit..... | 20 |
| 11 | Weiterbildung .....                                | 24 |
| 12 | Literatur.....                                     | 25 |

## 1 Einleitung

Die Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) beteiligt sich seit dem Jahr 2012 am „Kooperationsprojekt AbsolventInnenstudien“ (KOAB). Im Rahmen von KOAB werden regelmäßig AbsolventInnen von über 50 Hochschulen aus dem deutschen Sprachraum zu ihrem Studium und zum Berufseinstieg befragt.

Ziel der Beteiligung an KOAB ist es, evidenzbasierte Diskussionsgrundlagen für die unterschiedlichen BOKU-internen Stakeholder (insbesondere im Bereich der Lehre) zu erarbeiten und so einen zentralen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der Hochschulbildung zu leisten.

Die ersten vier an der BOKU durchgeführten AbsolventInnenbefragungen fanden jeweils ca. 1,5 Jahre nach Studienabschluss statt. Im Wintersemester 2016/17 wurden erstmals AbsolventInnen etwa 5 Jahre nach ihrem Studienabschluss zu einer Befragung eingeladen. Letzteres war somit eine Zweitbefragung des AbsolventInnenjahrgangs 2011/12 – die erste Befragung dieses Jahrgangs wurde im Wintersemester 2013/14 durchgeführt. Während bei der Erstbefragung neben der retrospektiven Bewertung des Studiums der Berufseinstieg im Fokus stand, wurde mit der Zweitbefragung die berufliche Situation etwa 5 Jahre nach Abschluss des Studiums untersucht.

In den bisher erstellten KOAB-Berichten wurde nicht nach Geschlecht differenziert.<sup>1</sup> Es ist jedoch evident, dass in Österreich Bildungs-, Erwerbs- und Karrierechancen nicht geschlechtsneutral verteilt sind, siehe dazu u.a. den Gleichstellungsbericht der BOKU 2013, die Analyse der sog. „Gläsernen Decke“ an Universitäten von Eckstein 2017 und den Wiener Gleichstellungsmonitor (Leitner et al. 2017). Daher fokussiert der vorliegende Bericht nun auf geschlechtsspezifische Unterschiede. Je nach Fragestellung werden dafür Daten aus der Erstbefragung (Aggregat aus allen vier bisherigen Erstbefragungen) oder aus der Zweitbefragung herangezogen.<sup>2</sup>

## 2 Theoretischer Hintergrund und Methodik

Das Ziel der Analyse geschlechtsdifferenzierter Daten in vorliegendem Bericht ist es, Unterschiede zwischen Absolventinnen und Absolventen der BOKU aufzuzeigen. Bei der Interpretation dieser Unterschiede ist zu beachten, dass nicht unbedingt das Geschlecht die Unterschiede „verursacht“. In vielen Fällen werden hier nicht weiter untersuchte Drittvariablen Unterschiede erklären können.

In anderen Fällen werden die gemessenen Unterschiede sehr wohl durch das Geschlecht bedingt sein und erklärt werden können. Wobei hier nicht das biologische Geschlecht gemeint ist, sondern das sozial konstruierte (Gender) bzw. die darauf aufbauende geschlechtsbezogene Arbeitsteilung:

*„Die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung basiert auf einer Unterscheidung zwischen Frauen und Männern, die ihnen unterschiedliche Plätze in der Gesellschaft zuweist. Die*

---

<sup>1</sup> Die Ergebnisberichte sowie weitere Informationen zum Projekt sind online zu finden, unter <http://short.boku.ac.at/absstudien.html>.

<sup>2</sup> Informationen zu Datenerhebung, Rücklaufquoten und Repräsentativität sind in den allgemeinen Berichten zu finden (Erstbefragungen: <http://short.boku.ac.at/koabergebnis>, Zweitbefragung: <http://short.boku.ac.at/jg12w2>).

*bewussten und unbewussten Vorstellungen davon, was Männlichkeit und Weiblichkeit ausmacht und in welchem Verhältnis sie zueinander stehen, ist eingeschrieben in die Denk- und Wertordnung einer Gesellschaft. [...]*

*Die symbolische Geschlechterordnung trägt zur Reproduktion von struktureller Geschlechterungleichheit bei, indem sie Lebensformen und Lebensentscheidungen geschlechtlich vorstrukturiert, beispielsweise die Entscheidung, wer sich der beruflichen Karriere widmet und wer der Betreuung von Kindern und Angehörigen.“ (Pimminger 2017:46)*

Strukturelle Geschlechterungleichheit manifestiert sich u.a. in unterschiedlichem Einkommen und erreichten Berufspositionen. Dem Capability-Ansatz (Sen 1980, Nussbaum 2003) folgend ist zu fragen, ob diese gemessenen Unterschiede Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen in der Nutzung von Chancen sind, oder die Folge unterschiedlicher Chancen zwischen den Geschlechtern. Nachdem bisher nicht einwandfrei nachgewiesen werden konnte, dass zwischen Frauen und Männer tatsächlich „natürliche“ (und nicht sozialisierte) Unterschiede in den Präferenzen bestehen, ist es allerdings naheliegend, geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwerbs- und Karrierechancen als Ungleichheit von Chancen, also geschlechtsspezifische Benachteiligung, zu interpretieren (vgl. Robeyns 2003, zitiert nach Pimminger 2017:54).

Allerdings ist es schwierig, anhand der Daten der AbsolventInnenbefragung zu analysieren, ob BOKU-AbsolventInnen Geschlechter(un)gerechtigkeit widerfährt. Es gibt viele Einflussfaktoren, welche in der Analyse statistisch nicht kontrolliert werden können: Einerseits aufgrund der zu niedrigen Fallzahlen – komplexe statistischen Verfahren verlangen hohe Fallzahlen. Andererseits, weil in der Befragung nicht alle relevanten Variablen erhoben werden (können).

Im vorliegenden Bericht geht es um eine Darstellung und das Aufzeigen von gemessenen Unterschieden zwischen den befragten Absolventinnen und Absolventen, soweit dies anhand der vorhandenen Datenlage möglich ist. Wo es als sinnvoll erachtet wird und realisierbar ist, wird zusätzlich nach Fachbereichen und/oder den Studienabschlüssen Bachelor, Master und Doktorat differenziert.

### **Erläuterungen zur Datengrundlage**

Der vorliegende Bericht basiert zum einen auf Daten, die in den KOAB-Erstbefragungen der AbsolventInnenjahrgänge 2010/11 bis 2013/14 erhoben wurden. Zum anderen werden für einige Fragestellungen Daten aus der Zweitbefragung des Jahrgangs 2011/12 (etwa 5 Jahre nach Studienabschluss) hinzugezogen.

Zu bestimmten Themen werden auch Veränderungen zwischen den beiden Befragungszeitpunkten untersucht. Hierbei stehen intra-individuelle Verläufe und Entwicklungen im Fokus, nicht Veränderungen auf Aggregatebene. Deswegen werden in solche Analysen nur AbsolventInnen einbezogen, die an beiden Erhebungswellen teilgenommen haben (echte Panelanalyse).<sup>3 4</sup>

---

<sup>3</sup> In der Literatur wird solch ein Analysekonzept häufig „complete case analysis“ genannt.

<sup>4</sup> Der Großteil der Bachelor-AbsolventInnen inskribierte ein weiteres Studium. Es kann davon ausgegangen werden, dass durch das weitere Studium zusätzliche Qualifikationen und Kompetenzen erworben wurden, welche sich u.a. auf die Arbeitsmarkt-Performance, Berufsposition und Jobqualität auswirken. Es ist dann z.B. nicht nachvollziehbar, ob eine erworbene Vorgesetztenfunktion auf den zusätzlich erworbenen Masterabschluss zurückzuführen ist oder

## **Erläuterungen zur Repräsentativität der Daten**

Die in den Befragungen erzielten Stichproben zeigen eine hohe Übereinstimmung mit der Grundgesamtheit der untersuchten AbsolventInnenjahrgänge. Details dazu finden sich in den allgemeinen Ergebnisberichten zum aggregierten Datensatz der Erstbefragung<sup>5</sup> und der Zweitbefragung<sup>6</sup>.

## **Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung**

### **Legende der Fachbereiche**

FHNW\_B..... Forst, Holz, Naturgefahren und Wild: Bachelor  
FHNW\_M ..... Forst, Holz, Naturgefahren und Wild: Master  
KTWW\_B ..... Kulturtechnik und Wasserwirtschaft: Bachelor  
KTWW\_M..... Kulturtechnik und Wasserwirtschaft: Master  
LAP\_B..... Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur: Bachelor  
LAP\_M ..... Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur: Master  
AW\_B..... Agrarwissenschaften: Bachelor  
AW\_M ..... Agrarwissenschaften: Master  
LMBT\_B ..... Lebensmittel- und Biotechnologie: Bachelor  
LMBT\_M..... Lebensmittel- und Biotechnologie: Master  
UBRM\_B ..... Umwelt- und Bioressourcenmanagement: Bachelor  
UBRM\_M..... Umwelt- und Bioressourcenmanagement: Master  
Dok..... Doktoratsstudien, PhD

### **Item**

Ein Item ist eine Frage oder Aussage im Fragebogen, welche die Auskunftsperson beantworten bzw. bewerten soll. In der Regel ist dabei der Grad der Zustimmung oder Zufriedenheit anzugeben, indem auf einer mehrstufigen Skala eine Antwort anzukreuzen bzw. anzuklicken ist.

### **Prozente**

Die Tabellen enthalten in der Regel die Spaltenprozente. Diese erlauben den Vergleich zwischen den Abschlüssen für die in den Tabellen genannten Kategorien. Wenn Mehrfachnennungen möglich waren, übersteigen die summierten Spaltenprozente in der Regel 100%. Rundungsdifferenzen sind möglich.

Sehr geringe Anteile (unter 1%) werden mit „<1%“ dargestellt, leere Zellen (0%) mit einem Querstrich (-).

---

ob dafür der Bachelor-Abschluss ausreichend gewesen wäre. Bachelor-AbsolventInnen, die weiter studierten, erhielten dementsprechend in der Zweitbefragung nur einen Kurzfragebogen, in dem bestimmte Fragen herausgefiltert wurden.

<sup>5</sup> Link zum Bericht:

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10090/H10400/H10450/absstudien/KOAB2016/KOAB\\_alleJG\\_Fachbereiche.pdf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10090/H10400/H10450/absstudien/KOAB2016/KOAB_alleJG_Fachbereiche.pdf)

<sup>6</sup> Link zum Bericht:

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10090/H10400/H10450/absstudien/KOAB2017/koab\\_zweitbefragung\\_jg11-12\\_hauptbericht.pdf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10090/H10400/H10450/absstudien/KOAB2017/koab_zweitbefragung_jg11-12_hauptbericht.pdf)

## Fallzahlen

Alle Tabellen enthalten Angaben zur Anzahl der erhaltenen Antworten. Die Fallzahlen der einzelnen Tabellen sind unterschiedlich, weil Befragte nicht jede Frage beantworteten (item non response) oder manche Fragen nicht zutreffend waren (Filterfragen). Ergebnisse, die auf geringen Fallzahlen beruhen (<10), werden aus Datenschutzgründen nicht dargestellt (in der jeweiligen Tabellenzelle mit einem Schrägstrich (/) gekennzeichnet). Im Interesse der besseren Lesbarkeit wurde bei Übersichtstabellen, die Ergebnisse mehrerer Einzelvariablen enthalten (z.B. bei Fragen mit Itemlisten), nur die maximale Fallzahl angegeben (die maximale Fallzahl gibt die Zahl der Befragten an, die mindestens ein Item beantwortet haben).

**Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei der Interpretation der Ergebnisse die zum Teil geringen Fallzahlen beachtet werden müssen!**

Jahreszahlen beziehen sich, falls nicht anders angegeben, auf AbsolventInnenjahrgänge.

Für Fragen und nähere Informationen steht Ihnen Mag.<sup>a</sup> Elfriede Wagner, Stabsstelle Qualitätsmanagement ([www.boku.ac.at/qm.html](http://www.boku.ac.at/qm.html)), gerne zur Verfügung.

### 3 Soziodemografische Merkmale

Je nach Fachbereich variiert der Frauenanteil unter den befragten AbsolventInnen zwischen 30% (Bachelor FHNW) und 75% (Master LAP LARCH). Mit steigendem Abschlussgrad sinkt der Frauenanteil von 55% (Bachelor) auf 38% (Doktorat), wenngleich auch im Zeitverlauf immer mehr Frauen ein Doktoratsstudium abschließen. Der Frauenanteil unter den BildungsausländerInnen<sup>7</sup> liegt bei 48%.

Die Absolventinnen waren bei Studienabschluss durchschnittlich 24,6 Jahre (Bachelor), 26,9 Jahre (Master) bzw. 32,5 Jahre (Doktorat) alt und damit im Schnitt um gut ein Jahr jünger als ihre männlichen Kollegen.

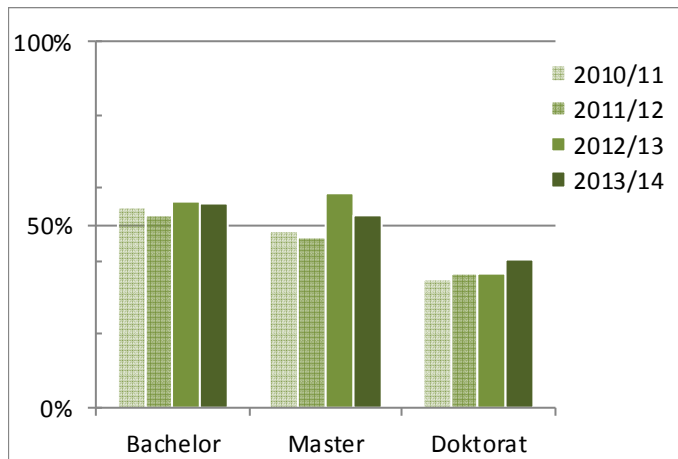
**Tabelle 1: Frauenanteile**

| Frauenanteil nach Studienfach  |       |
|--|-------|
| FHNW_B   | 30%   |
| FHNW_M   | 37%   |
| KTWW_B   | 32%   |
| KTWW_M   | 37%   |
| LAP_B  | 75%   |
| LAP_M  | 74%   |
| AW_B   | 58%   |
| AW_M   | 59%   |
| LMBT_B   | 57%   |
| LMBT_M   | 56%   |
| UBRM_B   | 56%   |
| UBRM_M   | 54%   |
| Dok  | 38%   |
| Frauenanteil nach Abschlussart   |       |
| Bachelor   | 55%   |
| Master   | 52%   |
| Doktorat   | 38%   |
| Frauenanteil bei BildungsausländerInnen<br>(Studienberechtigung im Ausland erworben) |       |
|  | 48%   |
| Anzahl der Befragten   | 2.748 |

Quelle: INCHER – KOAB-Erstbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

<sup>7</sup> BildungsausländerInnen haben ihre Studienberechtigung im Ausland erworben.

**Abbildung 1: Frauenanteil im Zeitverlauf**



Quelle: INCHER – KOAB-Erstbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

**Tabelle 2: Alter nach Geschlecht**

| Alter bei Studienabschluss (arithmetischer Mittelwert) | Jahre |
|--|-------|
| Bachelor: Frauen                                       | 24,6  |
| Bachelor: Männer                                       | 26,0  |
| Master: Frauen   | 26,9  |
| Master: Männer   | 28,2  |
| Doktorat: Frauen                                       | 32,5  |
| Doktorat: Männer                                       | 33,5  |
| Anzahl der Befragten                                   | 2.748 |

Quelle: INCHER – KOAB-Erstbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

47% der BOKU-AbsolventInnen stammen aus einem AkademikerInnenhaushalt. Bei den Männern ist dieser Anteil relativ konstant über alle Abschlussarten. Bei den Frauen hingegen scheint ein akademischer Bildungshintergrund der Eltern höhere akademische Abschlüsse zu fördern, bzw., macht ein mittlerer oder niedriger Bildungsabschluss der Eltern eine über den Bachelor hinausgehende akademische Karriere weniger wahrscheinlich.

**Tabelle 3: Anteil der AbsolventInnen mit mindestens einem Elternteil mit Hochschulabschluss**

|                      | Bachelor |        | Master |        | Doktorat |        |
|----------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|
|                      | Frauen   | Männer | Frauen | Männer | Frauen   | Männer |
|                      | 44%      | 48%    | 51%    | 45%    | 63%      | 48%    |
| Anzahl der Befragten | 592      | 466    | 406    | 354    | 38       | 64     |

Quelle: INCHER – KOAB-Erstbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2011/12 bis 2013/14). Eigene Auswertung.



## 4 Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit

18% der weiblichen und 25% der männlichen BOKU-AbsolventInnen haben ca. 5 Jahre nach Abschluss bereits Kinder. Während 73% der Frauen angeben, dass sie tagsüber die Kinder (auch) selbst betreuen, tun dies nur 16% der Männer (Tabelle 4).

Die wenigen Frauen, welche die Tagesbetreuung ihrer Kinder nicht selbst übernehmen, überlassen ihre Kinder überwiegend Tagesmüttern oder institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen (Tabelle 5). Bei Männern, welche ihre Kinder nicht selbst betreuen, wird die Kinderbetreuung überwiegend (78%) von der Partnerin übernommen, aber auch von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen oder den eigenen Eltern/Verwandten. Zu diesem Bild der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern passt, dass unter den befragten Absolventen mit Kind fast ein Drittel angibt, dass die Hauptbeschäftigung der Partnerin Haushalts- und Familienarbeit ist, während umgekehrt bloß eine Absolventin angibt, dass ihr Partner Haushalts- und Familienarbeit als Hauptbeschäftigung übernommen hat (Tabelle 6).

Während in kinderlosen Haushalten die Haushaltsarbeit zwischen den Geschlechtern relativ gleich verteilt wird, folgt die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in Haushalten mit Kind(ern) traditionellen Mustern: Hier wenden BOKU-Absolventinnen mit 40 Stunden pro Woche viermal so viel Zeit für Putzen, Kochen, Kinderbetreuung etc. auf wie BOKU-Absolventen (Tabelle 7).

**Tabelle 4: Kinderbetreuung**

|   | Frauen | Männer |
|---|--------|--------|
| Kinder im Haushalt vorhanden                              | 18%    | 25%    |
| davon haben die Kinderbetreuung selbst übernommen         | 73%    | 16%    |
| Anzahl der Kinder im Haushalt (arithmetischer Mittelwert) | 1,4    | 1,6    |
| Anzahl der Befragten                                      | 229    | 204    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

**Tabelle 5: Wer ist in der Regel an der Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder tagsüber beteiligt?<sup>8</sup>**

|   | Frauen | Männer |
|---|--------|--------|
| Mein Partner/meine Partnerin                                    | 18%    | 78%    |
| Tagesmutter, Babysitter(in), Au-Pair                            | 46%    | 10%    |
| Kinderkrippe, Kindergarten oder schulische Nachmittagsbetreuung | 36%    | 39%    |
| Eltern, andere Verwandte oder Freunde                           | 18%    | 32%    |
| Es ist keine Betreuung notwendig                                | -      | 5%     |
| Sonstige Betreuung  | -      | 5%     |
| Anzahl der Befragten  | 11     | 41     |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

<sup>8</sup> Nur Befragte, welche angaben, die Kinderbetreuung nicht selbst übernommen zu haben.

**Tabelle 6: Hauptsächliche Tätigkeit des Partners/der Partnerin (nur Befragte mit Kindern)**

|   | Hauptsächliche Tätigkeit des Partners der befragten Frauen | Hauptsächliche Tätigkeit der Partnerin der befragten Männer |
|---|--|---|
| Unselbständig erwerbstätig                    | 68%  | 47%   |
| Selbständig/freiberuflich tätig               | 24%  | 13%   |
| Erwerbslosigkeit, Suche nach Erwerbstätigkeit | 2%   | 2%  |
| Berufsausbildung                              | -  | 2%  |
| Studium/Promotion                             | 2%   | 2%  |
| Familie, Kinderbetreuung                      | 2%   | 32%   |
| Sonstige Tätigkeit                            | -  | 2%  |
| Anzahl der Befragten                          | 41   | 47  |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

**Tabelle 7: Haushaltsarbeit 5 Jahre nach Studienabschluss**

| Haushaltsarbeit <sup>1</sup> in Stunden pro Woche (Median)                 | Frauen | Männer |
|--|--------|--------|
| selbst durchgeführte Haushaltsarbeit                                       | 8,0    | 7,0    |
| von PartnerIn durchgeführte Haushaltsarbeit                                | 5,0    | 9,0    |
| Haushaltsarbeit <sup>1</sup> in Abhängigkeit von Kind im Haushalt (Median) |        |        |
| Mit Kind   | 40,0   | 10,0   |
| Ohne Kind  | 6,0    | 6,0    |
| Anzahl der Befragten   | 214    | 187    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

<sup>1</sup> Putzen, Kochen, Kinderbetreuung etc.

## 5 Ehrenamtliche Arbeit

Jeweils etwa die Hälfte der AbsolventInnen engagiert(e) sich während des Studiums bzw. aktuell ehrenamtlich, wobei nur geringe Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen zwischen den Geschlechtern sichtbar sind: Frauen engagieren sich etwas häufiger als Männer im Kulturbereich, für die Umwelt und für Soziales. Männer wiederum etwas öfter im Bereich Sport sowie bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst.

**Tabelle 8: Ehrenamtliche Arbeit während der Studienzeit und 5 Jahre nach Studienabschluss**

|   | Während der Studienzeit |        | Zum Befragungszeitpunkt |        |
|---|-------------------------|--------|-------------------------|--------|
|   | Frauen                  | Männer | Frauen                  | Männer |
| Ehrenamtliches/freiwilliges Engagement  | 50%                     | 50%    | 52%                     | 48%    |
| <b>davon in den Bereichen:</b>  | -                       | -      | -                       | -      |
| Sport und Bewegung (z. B. in einem Sportverein)   | 44%                     | 55%    | 47%                     | 54%    |
| Kultur und Musik (z. B. in einer Theater- oder Musikgruppe, Chor etc.)  | 40%                     | 23%    | 28%                     | 22%    |
| Umwelt, Naturschutz oder Tierschutz (z. B. in einem entsprechenden Verband oder Projekt)  | 24%                     | 14%    | 25%                     | 16%    |
| Sozialer Bereich (z. B. in einem Wohlfahrtsverband, in einer anderen Hilfsorganisation, in einer Selbsthilfeorganisation etc.)            | 22%                     | 10%    | 24%                     | 11%    |
| Freizeit und Geselligkeit (z. B. in einer Jugendgruppe etc.)  | 20%                     | 27%    | 13%                     | 18%    |
| Außerschulische Jugendarbeit (z. B. Kinder- oder Jugendgruppen betreuen)  | 12%                     | 9%     | 6%                      | 5%     |
| Im kirchlichen oder religiösen Bereich (z. B. in der Kirchengemeinde, einer kirchlichen Organisation oder einer religiösen Gemeinschaft)  | 10%                     | 11%    | 9%                      | 9%     |
| Studierendenvertretung  | 10%                     | 13%    | 3%                      | 2%     |
| Bildungsarbeit für Erwachsene (z. B. Bildungsveranstaltungen durchführen)   | 5%                      | 6%     | 7%                      | 5%     |
| Gesundheitsbereich (z. B. als Helfer in der Krankenpflege oder bei Besuchsdiensten)   | 3%                      | 3%     | 2%                      | <1%    |
| Politik und politische Interessenvertretung (z. B. in einer Partei, im Gemeinderat oder Stadtrat etc.)                                    | 3%                      | 6%     | 6%                      | 7%     |
| Im Unfall- oder Rettungsdienst oder in der freiwilligen Feuerwehr   | 3%                      | 18%    | 3%                      | 17%    |
| Bereich Schule oder Kindergarten (z. B. in der Elternvertretung, in einem Förderkreis)  | 3%                      | 1%     | 4%                      | 2%     |
| Im Bereich sonstiger bürgerschaftlicher Aktivität (z. B. in Bürgerinitiativen oder Arbeitskreisen)  | 1%                      | <1%    | 4%                      | <1%    |
| Berufliche Interessenvertretung (z. B. in einer Gewerkschaft, einem Berufsverband, einer Arbeitsloseninitiative)                          | <1%                     | 2%     | 5%                      | 6%     |
| Im Bereich der Justiz und der Kriminalitätsprobleme (z. B. als Schöffe oder Ehrenrichter, in der Betreuung von Straffälligen oder Opfern) | -                       | -      | <1%                     | -      |
| Sonstiges   | 6%                      | 5%     | 9%                      | 7%     |
| Anzahl der Befragten  | 148                     | 150    | 114                     | 106    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

## 6 Verzögerungen im Studium

Nur etwas weniger als ein Viertel der Bachelor-AbsolventInnen und etwas mehr als ein Viertel der MasterabsolventInnen geben an, ihr Studium innerhalb der Mindeststudienzeit abgeschlossen zu haben (Tabelle 9). Die Gründe für Studienverzögerungen unterscheiden sich mehr nach Abschlussart als nach Geschlecht: Im Bachelorstudium verzögern sehr häufig Erwerbstätigkeit, hohe Anforderungen im Studiengang und nicht bestandene Prüfungen, persönliche Probleme wie mangelnde Motivation, Probleme in der Studienorganisation (Überschneidung von Lehrveranstaltungen, Curricula-Änderungen etc.) sowie breites fachliches Interesse (Besuch von zusätzlichen Lehrveranstaltungen) das Studium. Im Masterstudium nimmt sehr häufig die Abschlussarbeit mehr Zeit als vorgesehen in Anspruch, und Erwerbstätigkeit behindert ein zügiges Studium. Ein weiterer wesentlicher „Studienverzögerer“ ist der „Blick über den Tellerrand“: Auslandsaufenthalte sowie breites fachliches Interesse.

Das Doktoratsstudium (Tabelle 10) wird von Männern (55%) etwas häufiger in der geplanten Zeit abgeschlossen als von Frauen (42%). Verzögerungsgründe sind bei Männern in erster Linie Arbeitsbelastungen, die sich aus dissertationsfremder beruflicher Tätigkeit ergeben, sei es an einer Universität oder außerhalb. Bei Frauen sind die Gründe für Verzögerungen etwas heterogener.

**Tabelle 9: Studienverlauf im Bachelor- und Masterstudium**

|   | Bachelor |        | Master |        |
|---|----------|--------|--------|--------|
|   | Frauen   | Männer | Frauen | Männer |
| Auslandserfahrungen im Studium  | 31%      | 25%    | 47%    | 48%    |
| Studiendauer in Semestern (arithmetischer Mittelwert)   | 8,2      | 8,7    | 7,5    | 7,8    |
| Studium in der Regelzeit  | 23%      | 21%    | 27%    | 28%    |
| <b>Gründe für Studienverzögerung</b>  |          |        |        |        |
| Erwerbstätigkeit(en)  | 44%      | 45%    | 50%    | 50%    |
| Abschlussarbeit   | 8%       | 9%     | 63%    | 59%    |
| Hohe Anforderungen im Studiengang   | 31%      | 33%    | 11%    | 18%    |
| Persönliche Gründe (z. B. fehlendes Studieninteresse, Motivation, Studienplanung etc.)  | 28%      | 32%    | 16%    | 16%    |
| Breites fachliches (inhaltliches, wissenschaftliches) Interesse (habe Veranstaltungen außerhalb meines Studienganges besucht)         | 20%      | 22%    | 21%    | 28%    |
| Nicht bestandene Prüfungen  | 29%      | 32%    | 6%     | 10%    |
| Auslandsaufenthalt(e)   | 19%      | 11%    | 30%    | 28%    |
| Schlechte Koordination der Studienangebote (Überschneidung von Lehrveranstaltungen etc.)  | 24%      | 24%    | 13%    | 12%    |
| Änderung/Umstellung der Prüfungs-, Studienordnung bzw. -struktur  | 18%      | 26%    | 6%     | 10%    |
| Zusätzliche Praktika  | 16%      | 13%    | 16%    | 18%    |
| Zusätzliches Studienengagement (habe mich um über den Studiengang hinausgehende Qualifikationen bemüht, Zweitstudium)                 | 13%      | 12%    | 15%    | 16%    |
| Nichtzulassung zu Lehrveranstaltungen (z. B. wegen fehlender räumlicher oder personeller Kapazitäten)                                 | 16%      | 17%    | 7%     | 7%     |
| Gesellschaftspolitisches Engagement außerhalb des Studiums  | 12%      | 17%    | 8%     | 10%    |
| Nichtzulassung zu einer/mehreren Prüfung(en) (z. B. wegen fehlender personeller Kapazitäten oder Überschneidung von Prüfungsterminen) | 14%      | 16%    | 3%     | 5%     |
| Familiäre Gründe (z. B. Schwangerschaft, Kinder, Pflege von Angehörigen etc.)   | 11%      | 11%    | 7%     | 7%     |
| Krankheit   | 7%       | 6%     | 5%     | 3%     |
| Engagement in Selbstverwaltungsgremien meiner Hochschule  | 4%       | 5%     | 6%     | 5%     |
| Fach- bzw. Schwerpunktwechsel   | 1%       | 1%     | 2%     | 3%     |
| Hochschulwechsel  | <1%      | 2%     | 2%     | 3%     |
| Sonstiges   | 8%       | 10%    | 10%    | 10%    |
| Anzahl der Befragten  | 812      | 662    | 540    | 496    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

**Tabelle 10: Studienverlauf Doktoratsstudien**

|  | Doktorat             |        |    |
|--|----------------------|--------|----|
|  | Frauen               | Männer |    |
| Auslandserfahrungen im Studium   | 43%                  | 38%    |    |
| Studiendauer in Semestern (arithmetischer Mittelwert)  | 7,6                  | 6,7    |    |
| Studium in der geplanten Zeit  | 42%                  | 55%    |    |
| <b>Gründe für Studienverzögerung</b>   |                      |        |    |
| Mitwirkung an anderen wissenschaftlichen Projekten   | 44%                  | 50%    |    |
| Dissertationsfremde Belastungen (z. B. Lehre, Forschung, Verwaltung/Organisation)            | 36%                  | 31%    |    |
| Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeiten an der Hochschule/Forschungseinrichtung        | 32%                  | 56%    |    |
| Ungewissheit der Weiterbeschäftigung in der Universität/im Forschungsinstitut                | 20%                  | 22%    |    |
| Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeiten außerhalb der Hochschule/Forschungseinrichtung | 16%                  | 28%    |    |
| Gesundheitliche Gründe   | 16%                  | 6%     |    |
| Persönliche oder andere Probleme im Zusammenhang mit der Betreuung                           | 16%                  | 6%     |    |
| Mangelnde Betreuung  | 12%                  | 9%     |    |
| Thema hat sich als nicht realisierbar herausgestellt   | 12%                  | 9%     |    |
| Kindererziehung/Schwangerschaft  | 8%                   | 16%    |    |
| Andere persönliche/familiäre Gründe  | 8%                   | 16%    |    |
| Finanzielle Gründe   | 8%                   | 9%     |    |
| Zweifel an meiner Eignung für das Thema  | 8%                   | -      |    |
| Berufseinstieg, Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses                                   | 4%                   | 22%    |    |
| Andere Abschlüsse (Referendariat, Staatsexamen, Studium, Weiterbildung)                      | 4%                   | 13%    |    |
| Mangelndes Interesse am Thema  | -                    | 3%     |    |
| Andere Gründe  | 40%                  | 19%    |    |
|  | Anzahl der Befragten | 51     | 85 |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

## 7 Rückblickende Entscheidung zur Studienwahl

Die Zufriedenheit mit der eigenen Studienwahl ist bei der Zweitbefragung (etwa 5 Jahre nach Abschluss) etwas niedriger als bei der Erstbefragung (etwa 1,5 Jahre nach Abschluss). Dies gilt insbesondere für weibliche Master-AbsolventInnen: Während bei der Erstbefragung noch 75% der Masterabsolventinnen angaben, dass sie noch einmal dasselbe Studium wählen würden, waren es bei der Zweitbefragung nur mehr 54%.<sup>9</sup>

**Tabelle 11: Wenn Sie rückblickend noch einmal die freie Wahl hätten, würden Sie denselben Studiengang wählen?<sup>1</sup>**

|                                | 1,5 Jahre nach Abschluss |        | 5 Jahre nach Abschluss |        |
|--------------------------------|--------------------------|--------|------------------------|--------|
|                                | Frauen                   | Männer | Frauen                 | Männer |
| Bachelor                       | 67%                      | 68%    | 59%                    | 63%    |
| Master                         | 75%                      | 71%    | 54%                    | 66%    |
| Doktorat                       | /                        | 93%    | /                      | 67%    |
| Anzahl der Befragten insgesamt | 174                      | 167    | 160                    | 140    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragungen Jahrgang 2011/12. Eigene Auswertung.

<sup>1</sup> Werte 1 und 2 der Antwortskala 1 = 'Sehr wahrscheinlich' bis 5 = 'Sehr unwahrscheinlich'

## 8 Beschäftigungssuche

Die Hälfte der BOKU-AbsolventInnen beginnt bereits vor Studienabschluss mit der Stellensuche, ein gutes Viertel ungefähr zurzeit des Abschlusses und ein knappes Viertel erst nach dem Abschluss (Tabelle 12). AbsolventInnen müssen im Schnitt 3,8 Monate suchen, bis sie ihre erste Beschäftigung nach Studienabschluss finden (Abbildung 2). Die Streuung ist hier jedoch relativ hoch: Während 22% innerhalb eines Monats eine Stelle finden, brauchen 16% länger als ein halbes Jahr. Noch höher ist die Streuung bei der Anzahl der für die Jobsuche kontaktierten Arbeitgeber: Die Hälfte hat bereits nach vier Bewerbungen einen Job in der Tasche, 14% sind allerdings erst nach mehr als 20 Bewerbungen erfolgreich. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier in erster Linie bei den Master-AbsolventInnen, wo Frauen im Schnitt ein gutes Monat länger für die Stellensuche brauchen und dafür durchschnittlich 4,6 Bewerbungen mehr abschicken.

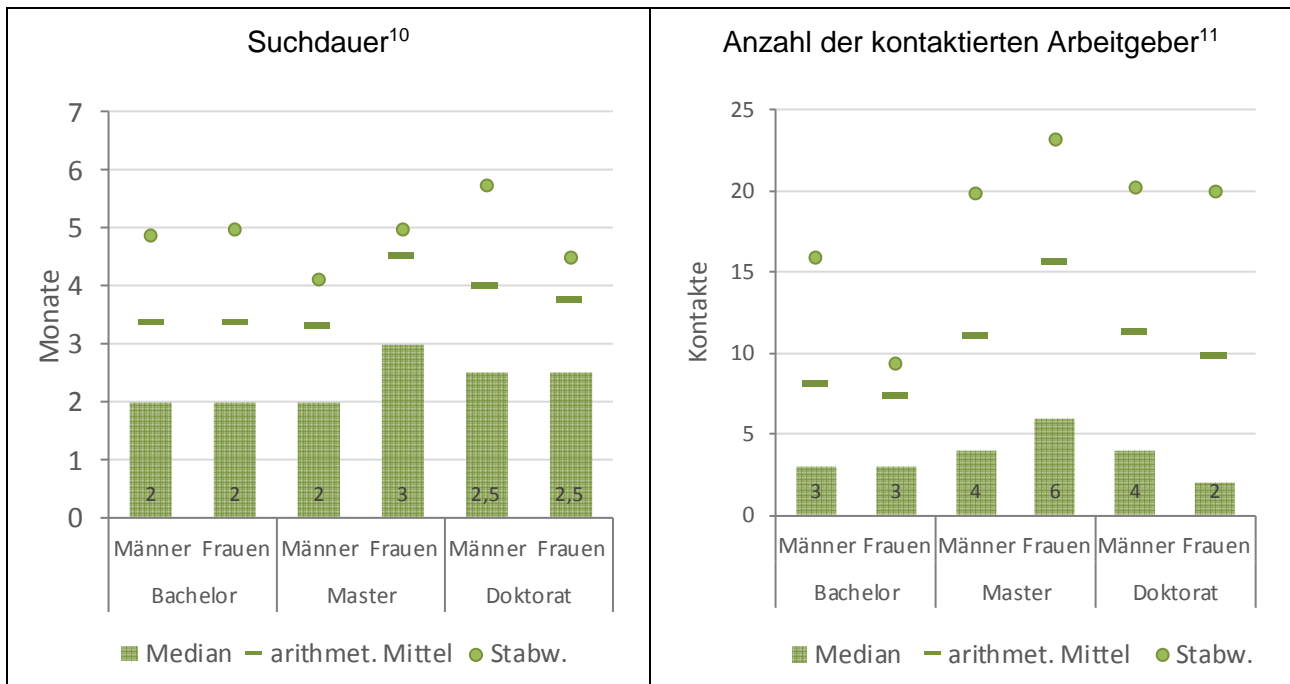
**Tabelle 12: Beginn der Beschäftigungssuche**

|  | Bachelor |        | Master |        | Doktorat |        |
|--|----------|--------|--------|--------|----------|--------|
|  | Frauen   | Männer | Frauen | Männer | Frauen   | Männer |
| Nach Studienabschluss                    | 31%      | 34%    | 20%    | 14%    | 15%      | 20%    |
| Ungefähr zur Zeit des Studienabschlusses | 22%      | 21%    | 28%    | 32%    | 38%      | 30%    |
| Vor Studienabschluss                     | 48%      | 46%    | 52%    | 54%    | 47%      | 50%    |
| Anzahl der Befragten                     | 314      | 277    | 464    | 402    | 34       | 50     |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

<sup>9</sup> Der Rückgang bei der Zufriedenheit mit dem Doktorat bei den Männern sollte wegen der geringen Fallzahl nicht überbewertet werden.

**Abbildung 2: Beschäftigungssuche für die erste Beschäftigung**



Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

Es gibt kaum Hinweise dafür, dass Jobsuchstrategien geschlechtsspezifisch unterschiedlich erfolgreich sind: Etwa jeweils ein Drittel der AbsolventInnen findet ihren ersten Job über bereits bestehende persönliche Kontakte bzw. durch Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen. Initiativbewerbungen führten bei etwa einem Sechstel der Befragten zu ihrer ersten Beschäftigung nach Studienabschluss.

<sup>10</sup> Frage: Wie viele Monate hat Ihre Suche nach einer ersten Beschäftigung insgesamt gedauert? Falls Sie noch keine Beschäftigung gefunden haben: Wie viele Monate dauert Ihre Suche bisher an? Bitte berücksichtigen Sie keine Jobs, d. h. vorübergehende, studienferne Tätigkeiten zum Geldverdienen.

<sup>11</sup> Frage: Mit wie vielen Arbeitgebern haben Sie Kontakt aufgenommen (Bewerbungen o. Ä.)? (nur JG 2010/11 bis 2012/13)



**Tabelle 13: Welche Vorgehensweise führte zu Ihrer ersten Beschäftigung nach Studienabschluss?**

|   | Bachelor |        | Master |        | Doktorat |        |
|---|----------|--------|--------|--------|----------|--------|
|   | Frauen   | Männer | Frauen | Männer | Frauen   | Männer |
| Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen (z.B. Zeitung, Internet, Aushang)           | 23%      | 19%    | 44%    | 40%    | 29%      | 33%    |
| Über bereits bestehende persönliche Kontakte <sup>1</sup>                         | 34%      | 37%    | 31%    | 35%    | 51%      | 39%    |
| Eigenständige Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern (Blindbewerbung/Initiativbewerbung) | 22%      | 21%    | 11%    | 16%    | 6%       | 10%    |
| Firmenkontaktmesse, Studien, und Berufsinformationsmesse                          | <1%      | <1%    | <1%    | <1%    | -        | 2%     |
| Bewerbung um ein Unterrichtspraktikum   | <1%      | <1%    | -      | -      | -        | 2%     |
| Durch das Arbeitsmarktservice (AMS)   | <1%      | <1%    | <1%    | -      | -        | 2%     |
| Nutzung von webbasierten Netzwerken (z.B. XING, LinkedIn)                         | -        | -      | <1%    | <1%    | -        | -      |
| Nutzung von privaten Vermittlungsagenturen  | -        | <1%    | -      | <1%    | -        | -      |
| Nutzung von hochschuleigenen Angeboten zur Stellensuche (z.B. Career Service)     | 2%       | 1%     | 2%     | 2%     | -        | -      |
| Nicht zutreffend, ich habe noch keine Beschäftigung gefunden                      | 12%      | 11%    | 2%     | <1%    | -        | 2%     |
| Sonstiges <sup>2</sup>  | 7%       | 9%     | 9%     | 6%     | 14%      | 10%    |
| Anzahl der Befragten  | 352      | 311    | 466    | 406    | 35       | 49     |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung (aggregierte Ergebnisse der Jahrgänge 2010/11 bis 2013/14). Eigene Auswertung.

<sup>1</sup> umfasst die Kategorien: „Mit Hilfe von Freunden, Bekannten, Kommiliton/innen, Eltern oder Verwandten“, „Ein Arbeitgeber ist an mich herangetreten“, „Durch Praktika/(Neben-)Jobs während des Studiums bzw. nach dem Studium“, „Durch Lehrende an der Hochschule“

<sup>2</sup> umfasst die Kategorien: „Durch Studien- oder Abschlussarbeit“, „Sonstiges“

## 9 Berufserfolg

Eineinhalb Jahren nach dem Bachelor-Abschluss sind deutlich mehr Männer als Frauen ausschließlich erwerbstätig (27% versus 9%). Dementsprechend widmen sich mehr Frauen als Männer ausschließlich einem Studium (60% versus 38%). Auch nach dem Master-Abschluss zeigen sich Unterschiede: Doppelt so viele Männer wie Frauen (21% versus 10%) widmen sich 1,5 Jahren nach ihrem Master-Abschluss ausschließlich einem Studium. Während bei den Männern zu diesem Zeitpunkt nur 1% weder erwerbstätig noch in Ausbildung ist, gilt dies für 10% der Frauen.

Etwa 5 Jahre nach dem Abschluss sind die Unterschiede im Erwerbsstatus zwischen Männern und Frauen nicht mehr so hoch. Allerdings sind fast doppelt so viele Frauen (Bachelor 11%, Master 10%) weder in Ausbildung noch erwerbstätig, sondern widmen sich in erster Linie der Familienarbeit.

**Tabelle 14: Beschäftigungsstatus ca. 1,5 und 5 Jahre nach Studienabschluss**

|   | Bachelor               |        |                      |        | Master                 |        |                      |        |
|---|------------------------|--------|----------------------|--------|------------------------|--------|----------------------|--------|
|   | 1,5 Jahre n. Abschluss |        | 5 Jahre n. Abschluss |        | 1,5 Jahre n. Abschluss |        | 5 Jahre n. Abschluss |        |
|   | Frauen                 | Männer | Frauen               | Männer | Frauen                 | Männer | Frauen               | Männer |
| <b>Erwerbsstatus</b>  |                        |        |                      |        |                        |        |                      |        |
| Ausschließlich erwerbstätig   | 9%                     | 27%    | 61%                  | 61%    | 68%                    | 68%    | 76%                  | 75%    |
| Erwerbst. und Studium/Ausbild.  | 27%                    | 27%    | 11%                  | 16%    | 12%                    | 10%    | 10%                  | 17%    |
| Ausschließlich Studium/Ausbild.   | 60%                    | 38%    | 16%                  | 17%    | 10%                    | 21%    | 3%                   | 4%     |
| Weder erwerbstätig noch in Ausbildung                                     | 3%                     | 9%     | 11%                  | 6%     | 10%                    | 1%     | 10%                  | 5%     |
| <b>Art der Beschäftigung</b>  |                        |        |                      |        |                        |        |                      |        |
| reguläre (d. h. nicht zu Ausbildungszwecken) unselbständige Beschäftigung | 18%                    | 34%    | 57%                  | 62%    | 70%                    | 70%    | 83%                  | 82%    |
| Unterrichtspraktikum/Gerichtsjahr   | -                      | -      | -                    | 1%     | -                      | -      | -                    | -      |
| selbständige/freiberufliche Beschäftigung (Gelegenheits-)job              | 7%                     | 13%    | 12%                  | 16%    | 9%                     | 8%     | 9%                   | 13%    |
| Praktikum/Volontariat   | 3%                     | 2%     | 2%                   | 3%     | -                      | 1%     | -                    | 1%     |
| Trainee   | -                      | -      | 1%                   | -      | 5%                     | 3%     | -                    | -      |
| Fort- und Weiterbildung/Umschulung  | -                      | 3%     | 3%                   | 4%     | 3%                     | 3%     | 2%                   | 1%     |
| Zweitstudium  | 9%                     | 3%     | 4%                   | 9%     | 5%                     | 4%     | 2%                   | 2%     |
| Aufbaustudium (z. B. Master-Studium; ohne Doktoratsstudium)               | 82%                    | 56%    | 8%                   | 4%     | -                      | 1%     | 2%                   | 4%     |
| Doktoratsstudium  | <1%                    | 3%     | 12%                  | 17%    | 14%                    | 24%    | 10%                  | 15%    |
| Karenz  | 2%                     | 3%     | 8%                   | -      | 9%                     | -      | 7%                   | 2%     |
| Hausfrau/Hausmann (Familienarbeit)  | 9%                     | 6%     | 11%                  | 1%     | 2%                     | -      | 5%                   | -      |
| nicht erwerbstätig und arbeitssuchend                                     | 7%                     | 8%     | 9%                   | 7%     | 3%                     | 5%     | 3%                   | 4%     |
| längere Reise   | <1%                    | -      | 1%                   | -      | -                      | -      | 2%                   | -      |
| Sonstiges   | 4%                     | 8%     | 6%                   | 4%     | 5%                     | -      | 2%                   | 4%     |
| Anzahl der Befragten  | 106                    | 64     | 105                  | 69     | 59                     | 80     | 59                   | 83     |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragungen Jahrgang 2011/12. Eigene Auswertung.

Die AbsolventInnen wurden gebeten, ihre berufliche Position den in Tabelle 15 genannten Kategorien zuzuordnen. Während sich männliche Bachelor-AbsolventInnen (ohne Folgestudium) auffällig oft als leitende Angestellte (28%) oder als Selbständige (36%) einstufen, ordnet sich ein Großteil der weiblichen Bachelor-AbsolventInnen als qualifizierte Angestellte (47%) ein.

Männliche Master-AbsolventInnen sehen sich häufig als qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion (23%), wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion (22%) oder leitende Angestellte (22%); Frauen mit Master-Abschluss demgegenüber weniger oft als leitende Angestellte (8%), dafür häufiger als bloß qualifizierte Angestellte (34%).

**Tabelle 15: Berufliche Position ca. 5 Jahre nach Studienabschluss**

|  | Bachelor*) |        | Master |        | Doktorat |        |
|--|------------|--------|--------|--------|----------|--------|
|  | Frauen     | Männer | Frauen | Männer | Frauen   | Männer |
| Leitende/r Angestellte/r   | 21%        | 28%    | 8%     | 22%    | 10%      | 18%    |
| Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z. B. Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in              | 11%        | -      | 17%    | 17%    | 40%      | 55%    |
| Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion (z. B. Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ohne Leitungsfunktion | 11%        | 20%    | 22%    | 22%    | 30%      | 18%    |
| Qualifizierte/r Angestellte/r (z. B. Sachbearbeiter/in)  | 47%        | 8%     | 34%    | 23%    | 10%      | -      |
| Ausführende/r Angestellte/r (z. B. Verkäufer/in, Schreibkraft)   | 5%         | -      | 3%     | 1%     | -        | -      |
| Selbständige/r   | -          | 36%    | 3%     | 7%     | 10%      | 5%     |
| Beamte/r   | 5%         | 4%     | 6%     | 4%     | -        | 5%     |
| Wissenschaftliche Hilfskraft, Trainee, Volontär/in, Lehrling, Praktikant/in, Arbeiter/in   | -          | -      | 3%     | 1%     | -        | -      |
| Sonstiges  | -          | 4%     | 5%     | 3%     | -        | -      |
| Anzahl der Befragten   | 19         | 25     | 65     | 91     | 10       | 22     |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

\*) ohne Bachelor-AbsolventInnen mit Folgestudium – siehe Kapitel 2;

Während männliche BOKU-AbsolventInnen (29%) öfter befristet angestellt sind als weibliche (20%), sind Frauen deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt (36% versus 12%). Gut zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten haben *keine* Kinder im Haushalt.

**Tabelle 16: Dienstvertrag ca. 5 Jahre nach Studienabschluss**

|  | Frauen | Männer |
|--|--------|--------|
| (Echter) Dienstvertrag als Arbeiter(in)/Angestellte(r)/Beamte(r)               | 91%    | 88%    |
| Freier Dienstvertrag   | 3%     | 3%     |
| Geringfügige Beschäftigung (mit Dienstvertrag oder Freien Dienstvertrag)       | 3%     | -      |
| Selbständig (inkl. Werkvertrag, Neue Selbständige, FreiberuflerIn, LandwirtIn) | 1%     | 9%     |
| Sonstiges  | 1%     | -      |
| Befristet  | 20%    | 29%    |
| Vertragsarbeitszeit weniger als 35 Wochenstunden                               | 36%    | 12%    |
| Anzahl der Befragten   | 93     | 137    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

75% der männlichen und 65% der weiblichen BOKU-AbsolventInnen arbeiten regelmäßig länger als die im Dienstvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit. Männer kommen im Schnitt auf mehr Überstunden als Frauen.

**Tabelle 17: Durchschnittliche Zahl an Überstunden pro Woche, ca. 5 Jahre nach Studienabschluss**

|  | Vertragsarbeitszeit<br>< 35 Wochenstunden |        | Vertragsarbeitszeit<br>> 35 Wochenstunden |        |
|--|---|--------|---|--------|
|  | Frauen                                    | Männer | Frauen                                    | Männer |
| keine Überstunden/Mehrleistungsstunden       | 50%                                       | 43%    | 27%                                       | 22%    |
| bis zu 5 Überstunden/Mehrleistungsstunden    | 25%                                       | 14%    | 51%                                       | 39%    |
| >5 bis 10 Überstunden/Mehrleistungsstunden   | 18%                                       | 14%    | 22%                                       | 23%    |
| mehr als 10 Überstunden/Mehrleistungsstunden | 7%  | 29%    | -   | 15%    |
| Anzahl der Befragten                         | 28  | 14     | 51  | 112    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

## 10 Berufliche Wertorientierung und Zufriedenheit

Nachfolgende Tabelle zeigt auf, was den BOKU-AbsolventInnen in ihrem Job wichtig ist. Fast allen Befragten ist ein gutes Betriebsklima wichtig. Ebenso bedeutsam sind sehr vielen AbsolventInnen interessante Arbeitsinhalte, eine weitgehend eigenständige Arbeitsplanung, eine Arbeit, die sie fordert, die Möglichkeit zur Verwendung erworbener Kompetenzen, Arbeitsplatzsicherheit und die Möglichkeit zur beruflichen Weiterqualifizierung.

Am unteren Ende der Prioritäten sind die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit zu finden (ausgenommen Doktors-AbsolventInnen), sowie die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Einflussnahme und die gesellschaftliche Anerkennung des Berufes. Die klassischen Karriere-Indikatoren wie gute Aufstiegsmöglichkeiten und hohes Einkommen sind etwas mehr als der Hälfte der Befragten wichtig.

Die Wertvorstellungen der befragten Männer und Frauen sind ähnlich, Frauen legen insbesondere aber mehr Wert auf Arbeitsplatzsicherheit, genug Zeit für Freizeitaktivitäten sowie übersichtliche und geregelte Arbeitsaufgaben, Männer auf gute Aufstiegsmöglichkeiten.

**Tabelle 18: Berufliche Wertorientierung<sup>12</sup> ca. 5 Jahre nach Studienabschluss**

| Wichtige Aspekte  | Frauen | Männer |
|---|--------|--------|
| Gutes Betriebsklima   | 99%    | 92%    |
| Interessante Arbeitsinhalte                                       | 94%    | 93%    |
| Weitgehend eigenständige Arbeitsplanung                           | 88%    | 86%    |
| Eine Arbeit zu haben, die mich fordert                            | 85%    | 76%    |
| Möglichkeit zur Verwendung erworbener Kompetenzen                 | 84%    | 77%    |
| Arbeitsplatzsicherheit  | 82%    | 68%    |
| Möglichkeit zur beruflichen Weiterqualifizierung                  | 82%    | 82%    |
| Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen                        | 81%    | 75%    |
| Genug Zeit für Freizeitaktivitäten                                | 73%    | 61%    |
| Gute Möglichkeit, familiäre Aufgaben mit dem Beruf zu vereinbaren | 70%    | 70%    |
| Möglichkeit, Nützliches für die Allgemeinheit zu tun              | 68%    | 67%    |
| Übersichtliche und geregelte Arbeitsaufgaben                      | 63%    | 44%    |
| Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben                 | 63%    | 55%    |
| Möglichkeit, anderen Menschen helfen zu können                    | 52%    | 55%    |
| Hohes Einkommen   | 51%    | 56%    |
| Gute Aufstiegsmöglichkeiten                                       | 51%    | 60%    |
| Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung                         | 47%    | 48%    |
| Möglichkeit zur gesellschaftlichen Einflussnahme                  | 45%    | 48%    |
| Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit                         | 33%    | 41%    |
| Anzahl der Befragten  | 108    | 140    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

Die AbsolventInnen wurden nicht nur gefragt, welche Aspekte ihnen im Beruf wichtig sind, sondern auch, inwieweit diese Aspekte auf ihre gegenwärtige berufliche Situation zutreffen. Tatsächlich berichten sehr hohe Anteile der Befragten von gutem Betriebsklima, interessanten Arbeitsinhalten, einer weitgehend eigenständigen Arbeitsplanung und von einer Arbeit, die sie fordert (siehe Tabelle 19). Die Möglichkeit zur Verwendung erworbener Kompetenzen wird jedoch bereits nur mehr von zwei Drittel gesehen, die Möglichkeit zur beruflichen Weiterqualifizierung nur von gut der Hälfte.

Der klassische Karriereerfolgsindikator der Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben trifft nach eigener Einschätzung bei etwa der Hälfte der Befragten in hohem Ausmaß zu (bei Männer etwas mehr). Hohes Einkommen erkennen drei von zehn Absolventinnen und vier von zehn Absolventen für sich. Frauen sehen dafür etwas häufiger genug Zeit für Freizeitaktivitäten bei sich.

<sup>12</sup> Frage: Wie wichtig sind Ihnen im Allgemeinen die folgenden Aspekte einer Berufstätigkeit? Werte 1 und 2 der Antwortskala 1 = 'sehr wichtig bis 5 = 'gar nicht wichtig'

**Tabelle 19: Berufliche Situation<sup>13</sup> ca. 5 Jahre nach Studienabschluss**

|   | Frauen | Männer |
|---|--------|--------|
| Gutes Betriebsklima   | 81%    | 78%    |
| Interessante Arbeitsinhalte                                       | 74%    | 77%    |
| Weitgehend eigenständige Arbeitsplanung                           | 88%    | 82%    |
| Eine Arbeit zu haben, die mich fordert                            | 70%    | 73%    |
| Möglichkeit zur Verwendung erworbener Kompetenzen                 | 64%    | 68%    |
| Arbeitsplatzsicherheit  | 65%    | 62%    |
| Möglichkeit zur beruflichen Weiterqualifizierung                  | 51%    | 55%    |
| Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen                        | 58%    | 62%    |
| Genug Zeit für Freizeitaktivitäten                                | 59%    | 45%    |
| Gute Möglichkeit, familiäre Aufgaben mit dem Beruf zu vereinbaren | 59%    | 60%    |
| Möglichkeit, Nützliches für die Allgemeinheit zu tun              | 45%    | 50%    |
| Übersichtliche und geregelte Arbeitsaufgaben                      | 49%    | 42%    |
| Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben                 | 49%    | 57%    |
| Möglichkeit, anderen Menschen helfen zu können                    | 34%    | 36%    |
| Hohes Einkommen   | 31%    | 44%    |
| Gute Aufstiegsmöglichkeiten                                       | 28%    | 30%    |
| Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung                         | 53%    | 51%    |
| Möglichkeit zur gesellschaftlichen Einflussnahme                  | 29%    | 35%    |
| Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit                         | 24%    | 36%    |
| Anzahl der Befragten  | 80     | 118    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

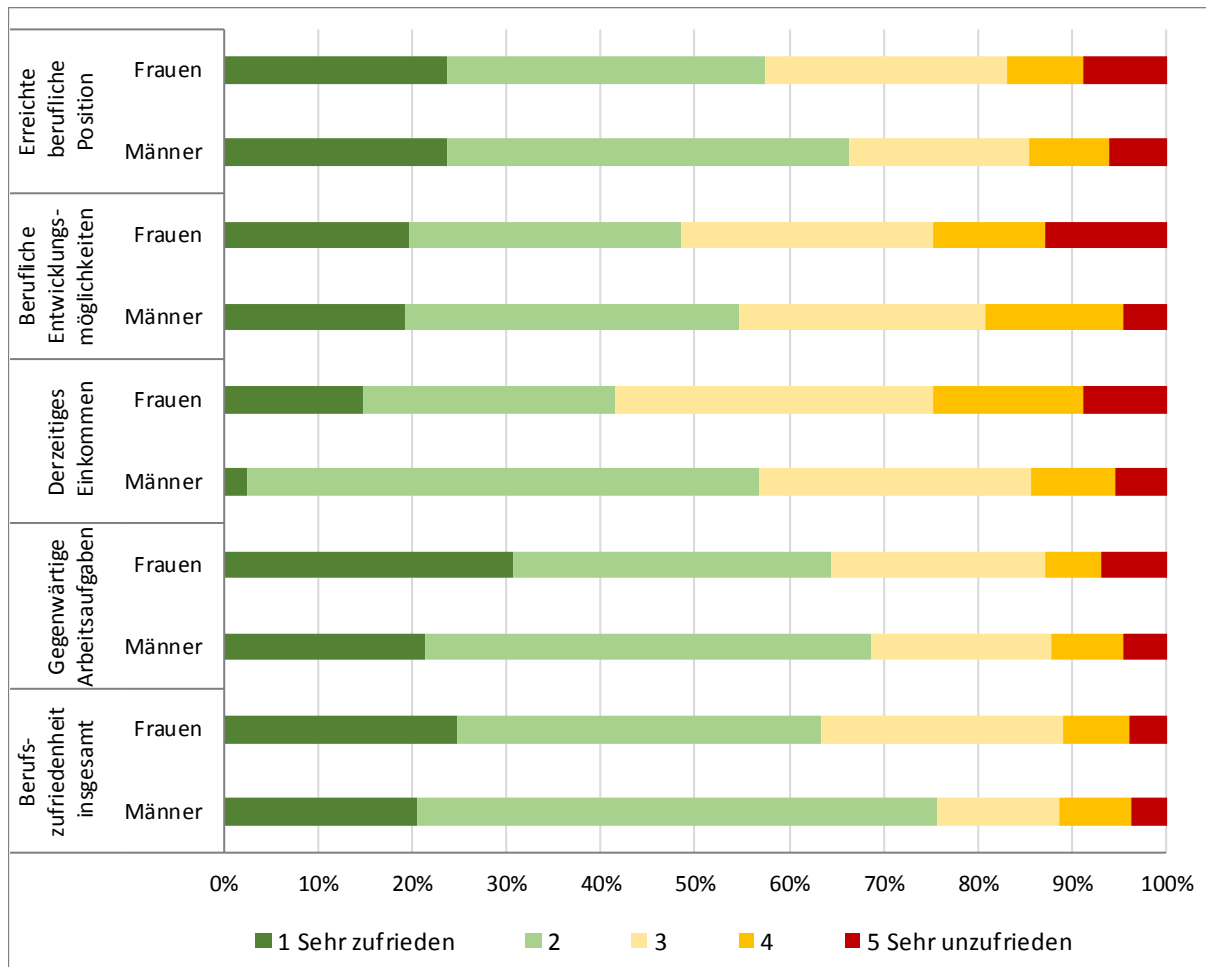
Ganz allgemein wird Zufriedenheit bestimmt von der Übereinstimmung einer Erwartung oder Wertvorstellung mit der erzielten bzw. wahrgenommenen Realität. Nachdem bereits die berufsbezogenen Wertvorstellungen sowie die wahrgenommene berufliche Situation der AbsolventInnen dargestellt wurden, geht es im Folgenden um die Berufszufriedenheit.

Nachfolgender Abbildung ist zu entnehmen, dass Frauen über alle Indikatoren etwas weniger zufrieden sind. Dies gilt im Besonderen für die aktuelle Einkommenssituation wie auch für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Zusammengefasst geben 63% der Absolventinnen und 76% der Absolventen an, dass sie mit ihrer beruflichen Situation insgesamt zufrieden sind und 60% bzw. 65%, dass ihre berufliche Situation ihrer Ausbildung angemessen ist.

<sup>13</sup> Frage: In welchem Maße treffen die folgenden Aspekte auf Ihre gegenwärtige berufliche Situation zu? Werte 1 und 2 der Antwortskala von 1='in sehr hohem Maße' bis 5='gar nicht'

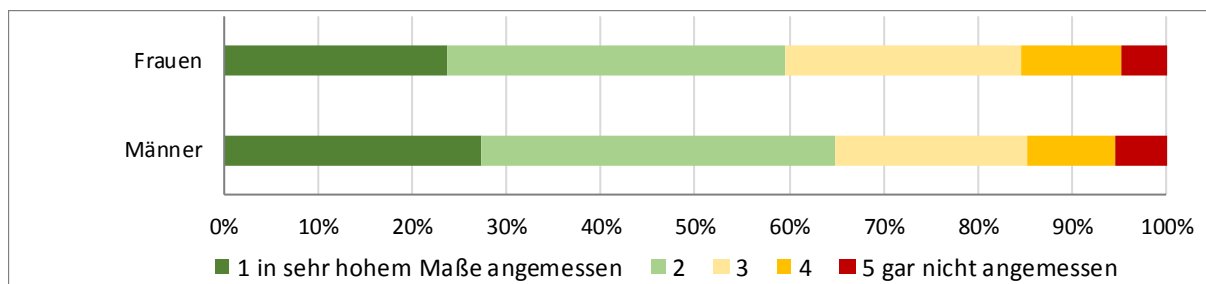
**Abbildung 3: Berufliche Zufriedenheit<sup>14</sup>**



\*) ohne Bachelor-AbsolventInnen mit Folgestudium – siehe Kapitel 2;

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

**Abbildung 4: Berufliche Situation der Ausbildung angemessen<sup>15</sup>**



<sup>14</sup> Frage: Inwieweit sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer beruflichen Situation zufrieden?

<sup>15</sup> Frage: Wenn Sie alle Aspekte Ihrer beruflichen Situation (Status, Position, Einkommen, Arbeitsaufgaben usw.) bezogen auf Ihre derzeitige Beschäftigung berücksichtigen: In welchem Maße ist Ihre berufliche Situation Ihrer Ausbildung angemessen?

## 11 Weiterbildung

Etwa sechs von zehn AbsolventInnen geben an, dass sie nach ihrem Studienabschluss an Weiterbildungsangeboten (Kursen, Workshops o. Ä.) teilgenommen haben. Dieser Anteil steigt mit steigendem Abschluss. Bachelor-AbsolventInnen haben somit zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil bisher an *keiner* Weiterbildung teilgenommen. Unter den Weiterbildungsaktiven ist bei dieser Gruppe überdies der Anteil jener, die sich *häufig* weiterbilden, deutlich geringer als bei den Master- und Doktorats-AbsolventInnen. Frauen bilden sich etwas weniger häufig weiter als Männer.

**Tabelle 20: Haben Sie nach Ihrem Studienabschluss an Weiterbildungsangeboten (Kursen, Workshops o. Ä.) teilgenommen? An wie vielen?**

|                               | Bachelor |        | Master |        | Doktorat |        | Gesamt |        |
|-------------------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|
|                               | Frauen   | Männer | Frauen | Männer | Frauen   | Männer | Frauen | Männer |
| an Weiterbildung teilgenommen | 44%      | 42%    | 77%    | 77%    | 100%     | 74%    | 57%    | 61%    |
| ...davon                      |          |        |        |        |          |        |        |        |
| 1 bis 3 WB                    | 75%      | 67%    | 45%    | 33%    | 67%      | 33%    | 61%    | 44%    |
| 4 bis 6 WB                    | 20%      | 23%    | 36%    | 32%    | 22%      | 27%    | 27%    | 28%    |
| 7 bis 10 WB                   | 6%       | 10%    | 15%    | 29%    | 11%      | 40%    | 10%    | 24%    |
| mehr als 10 WB                | -        | -      | 4%     | 6%     | -        | -      | 2%     | 3%     |
| Anzahl der Befragten          | 146      | 97     | 79     | 90     | 10       | 23     | 235    | 210    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

Die AbsolventInnen wurden gebeten, gegebenenfalls den Zeitrahmen ihrer drei wichtigsten Weiterbildungen anzugeben. Demnach dauerten 28% dieser wichtigsten Weiterbildungen acht Stunden oder weniger, 45% bis zu 40 Stunden und 27% länger als 40 Stunden. Die Intensität der absolvierten Weiterbildungen steigt wiederum mit dem Abschlusslevel, geschlechtsspezifische Unterschiede werden hier nicht deutlich.

**Tabelle 21: Dauer der Weiterbildung**

|                      | Bachelor |        | Master |        | Doktorat |        | Gesamt |        |
|----------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|
|                      | Frauen   | Männer | Frauen | Männer | Frauen   | Männer | Frauen | Männer |
| 1 bis 8 Stunden      | 39%      | 34%    | 29%    | 21%    | 16%      | 15%    | 33%    | 23%    |
| 9 bis 40 Stunden     | 42%      | 41%    | 36%    | 53%    | 42%      | 55%    | 39%    | 50%    |
| Mehr als 40 Stunden  | 19%      | 25%    | 35%    | 26%    | 42%      | 30%    | 28%    | 27%    |
| Anzahl der Befragten | 112      | 61     | 106    | 155    | 19       | 33     | 237    | 249    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

Etwa jede vierte Weiterbildung wurde von den Befragten selbst finanziert, wobei dieser Anteil mit dem Abschlusslevel sinkt und Frauen etwas häufiger die Weiterbildungskosten selbst übernehmen.



**Tabelle 22: Finanzierung der Weiterbildung**

|                                | Bachelor |        | Master |        | Doktorat |        | Gesamt |        |
|--------------------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|
|                                | Frauen   | Männer | Frauen | Männer | Frauen   | Männer | Frauen | Männer |
| Keine Kosten angefallen        | 6%       | 7%     | 12%    | 7%     | -        | 6%     | 8%     | 7%     |
| Hauptsächlich mein Arbeitgeber | 52%      | 44%    | 56%    | 68%    | 50%      | 88%    | 54%    | 63%    |
| Hauptsächlich ich selbst       | 35%      | 37%    | 25%    | 20%    | 20%      | -      | 29%    | 23%    |
| Andere(r) Kostenträger         | 6%       | 12%    | 8%     | 4%     | 30%      | 6%     | 9%     | 7%     |
| Anzahl der Befragten           | 63       | 41     | 61     | 69     | 10       | 17     | 134    | 127    |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

Zeitmangel, ein zusätzliches Studium und fehlender Bedarf sind die am häufigsten genannten Begründungen, wenn bisher noch keine Weiterbildungsangebote wahrgenommen wurden.

**Tabelle 23: Warum haben Sie bisher keine Weiterbildungsangebote wahrgenommen?<sup>16</sup>**

|                                    | Frauen | Männer |
|------------------------------------|--------|--------|
| keine Zeit                         | 30%    | 22%    |
| zusätzliches Studium               | 23%    | 17%    |
| kein Bedarf                        | 18%    | 21%    |
| informelles Lernen / Selbststudium | 4%     | 12%    |
| keine Gelegenheit                  | 4%     | 7%     |
| keine passenden Angebote           | 3%     | 9%     |
| Kosten                             | 5%     | 2%     |
| sonstiges                          | 12%    | 10%    |
| Anzahl der Befragten               | 73     | 58     |

Quelle: INCHER – KOAB-AbsolventInnenbefragung 2016/17 (Zweitbefragung Jahrgang 2011/12). Eigene Auswertung.

## 12 Literatur

Bettina Alesi, Sebastian Neumeyer (2017): Studium und Beruf in Nordrhein-Westfalen. Studienerfolg und Berufseinstieg der AbsolventInnen und Absolventen des Abschlussjahrgangs 2014 von Fachhochschulen und Universitäten. Kassel. Online unter: [https://www.researchgate.net/publication/318235467\\_Studium\\_und\\_Beruf\\_in\\_Nordrhein-Westfalen\\_Studienerfolg\\_und\\_Berufseinstieg\\_der\\_Absolventinnen\\_und\\_Absolventen\\_des\\_Abschlussjahrgangs\\_2014\\_von\\_Fachhochschulen\\_und\\_Universitaeten](https://www.researchgate.net/publication/318235467_Studium_und_Beruf_in_Nordrhein-Westfalen_Studienerfolg_und_Berufseinstieg_der_Absolventinnen_und_Absolventen_des_Abschlussjahrgangs_2014_von_Fachhochschulen_und_Universitaeten)

Kirstin Eckstein (2017): Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. In: Angela Wroblewski, Udo Kelle, Florian Reith (Hrsg.): Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden.

Andrea Leitner, Anna Dibiasi, Karin Schönpflug (2017): Wiener Gleichstellungsmonitor. Wien. Online unter: <http://www.gleichstellungsmonitor.at/pdfs/2016/Gleichstellungsmonitor2016.pdf>

Martha Nussbaum (2003). Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice. *Feminist Economics* 9 (2/3), 33–59.

<sup>16</sup> Offen formulierte Frage.

Irene Pimminger (2017): Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Angela Wroblewski, Udo Kelle, Florian Reith (Hrsg.): Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden.

Ingrid Robeyns (2003): Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting relevant Capabilities. *Feminist Economics* 9 (2/3), 61–92.

Amartya Sen (1980): Equality of What? In Sterling M. McMurrin (Hrsg.), *The Tanner Lectures on Human Values* (S. 195–220). Cambridge: Cambridge University Press.

Angela Wroblewski, Udo Kelle, Florian Reith (Hrsg.) (2017): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden