

Gehaltsstudie 2011

*Ergebnisse aus dem Vienna Career Panel Project (ViCaPP):
Ein Querschnitt zweier Kohorten.*

Version 1.0

*Thomas M. Schneidhofer**

thomas.schneidhofer@wu.ac.at

*Assistant Professor

Department of Management

Wirtschaftsuniversität (WU) Wien

Althanstrasse 51, A-1090 Vienna, Austria

Tel. +43-1-31336-4550

Funded by the Austrian Science Fund (FWF, P 21344-G11)

Report

Wien, Juli/August 2011

1. Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 5

2 Zur Stichprobe allgemein 5

3 Die Kohorte 2000: Generation X und davor 6

3.1 Was sie studieren 6

3.2 Was sie arbeiten 7

3.3 Was sie verdienen 11

4 Die Kohorte 2010: Vorwiegend Generation Y, Echo Boomers oder Milleniums 17

4.1 Was sie studieren 18

4.2 Was sie arbeiten 21

4.3 Was sie verdienen 23

5 Zusammenschau: Querschnittsartiger Kohortenvergleich 28

5.1 Was sie studieren 28

5.2 Was sie arbeiten 28

5.3 Was sie verdienen 28



2. **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Absolvierte Studien der Kohorte 2000	6
Abbildung 2: Erwerbstätigkeit unmittelbar nach Studienabschluss, nach drei sowie nach fünf Karrierejahren für die Kohorte 2000.....	7
Abbildung 3: Verteilung nach Branchen der Kohorte 2000	8
Abbildung 4: Tätigkeiten/Funktionen der Kohorte 2000 nach Studienende.....	9
Abbildung 5: Tätigkeiten/Funktionen der Kohorte 2000 nach drei Karrierejahren	10
Abbildung 6: Tätigkeiten/Funktionen der Kohorte 2000 nach fünf Karrierejahren	10
Abbildung 7: Einkommen nach Branche für die Kohorte 2000.	13
Abbildung 8: Einkommen nach Branche für Männer der Kohorte 2000.	14
Abbildung 9: Einkommen nach Branche für Frauen der Kohorte 2000.....	14
Abbildung 10: Einkommen nach Tätigkeit für Männer der Kohorte 2000	16
Abbildung 11: Einkommen nach Tätigkeit für Frauen der Kohorte 2000	16
Abbildung 12: Absolvierte Studien der Kohorte 2010	18
Abbildung 13: Erwerbstätigkeit unmittelbar nach Studienabschluss (Mittelwert über alle angegebenen Jobs) in der Kohorte 2010	21
Abbildung 14: Verteilung der 2010er nach Branchen.....	22
Abbildung 15: Verteilung der 2010er nach Tätigkeiten.....	23
Abbildung 16: Zusammenfassende Entgeltübersicht Bakk und Diplom für die Kohorte 2010/25	
Abbildung 17: Der Gender-Gap im Überblick	29

3. **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Spitzen-Gender-Repräsentationsgap pro Branche der Kohorte 2000	8
Tabelle 2: Gender Gap in der Kohorte 2000.	11
Tabelle 3: Einkommen nach Studienrichtung der Kohorte 2000.....	12
Tabelle 4: Gendergap nach Branchen für die Kohorte 2000.....	15



Gehaltsstudie 2011

Tabelle 5: Gendergap nach Tätigkeiten für die Kohorte 2000.....	17
Tabelle 6: Kenntnis des ZBP in der Kohorte 2010	19
Tabelle 7: Nutzung des ZBP der Kohorte 2010	19
Tabelle 8: Einschätzung des ZBP durch die Kohorte 2010	20
Tabelle 9: Explorative Korrelationsanalyse der „ZBP-Nutzung“ mit dem Bruttojahreseinkommen der Kohorte 2010.....	21
Tabelle 10: Einkommen getrennt nach Studienart, Studienrichtung und Geschlecht für die Kohorte 2010.....	25
Tabelle 11: Bruttojahreseinkommen Studium, Geschlecht und Branche in der Kohorte 2010	26
Tabelle 12: Variable Entgeltbestandteile nach Studium, Geschlecht und Branche für die Kohorte 2010.....	26
Tabelle 13: Bruttojahreseinkommen nach Studium, Geschlecht und Tätigkeit für die Kohorte 2010.....	27
Tabelle 14: Variable Entgeltbestandteile nach Studium, Geschlecht und Tätigkeit für die Kohorte 2010.....	27
Tabelle 15: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit sowie Leistungslohn pro Zeitkomponente.	29

1 Einleitung

Die Ergebnisse dieses Reports liegen einem vom FWF geförderten Projekt zu Grunde (P 21344-G11), das von der interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management der Wirtschaftsuniversität Wien betrieben wird. Dieses Vorhaben wird von o. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer geleitet, als ProjektmitarbeiterInnen zeichnen Dr. Bernadette Loacker und Mag. Markus Latzke hauptverantwortlich. Des Weiteren sind an der Erstellung des für die Auswertung relevanten Datensatzes PD Dr. Michael Schiffinger und Dr. Thomas M. Schneidhofer beteiligt, wobei letzterem die Ausführungsverantwortung bei den Berechnungen und der Erstellung des Berichts oblag.

Das Projekt möchte Karriereverläufe beschreiben, Karriereeinflussfaktoren herausarbeiten und Ansatzpunkte zur aktiven Gestaltung von Karrieren identifizieren. Dazu wurden –und werden – vier Kohorten (vorzugsweise von WirtschaftsabsolventInnen, Abschlussjahr um 1970, 1990, 2000, 2010) quantitativ und qualitativ befragt.

2 Zur Stichprobe allgemein

Die Auswertungen beziehen sich auf einen quantitativen Ausschnitt der Studie. Die Daten wurden für zwei Kohorten (Abschlussjahr um 2000 sowie 2010) getrennt herangezogen. Bisher liegen für die 2000er-Kohorte acht und für die 2010er-Kohorte zwei Erhebungswellen vor. Für jede Kohorte gab es jeweils eine „Basic“-Erhebung, in der psycho- und soziodemografische Daten erhoben wurden, sowie Folgerhebungen, die den Karriereverlauf einfangen. Seit dem Jahr 2004 erfolgen diese Verlaufserhebungen jeweils für das vorangegangene Kalenderjahr („real-time“), für die Jahre davor wurden die Daten retrospektiv erhoben.

Zur 2010er-Kohorte ist es wichtig anzuerkennen, dass die 2. Welle bislang erst zu 50% verschickt wurde, da die Erhebung des Basic teilweise erst vor ein paar Monaten erfolgt ist. Hier ist also Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse geboten, da die Ergebnisse durch die Rücklaufquote, Panelsterblichkeit und eben nicht-erfolgte Versendung dreifach verkürzt erscheint (was sich auch an der geringen Fallzahl äußert).

Der Bericht zeichnet zunächst die Ergebnisse für Studienrichtung/Studienart, Berufswahl und Tätigkeitsentscheidung sowie Entgelt (alles auch nach Geschlechtern getrennt) für die 2000er-Kohorte (Kapitel 3), und zwar unmittelbar nach Ende des Studiums, nach drei Karrierejahren und nach fünf Karrierejahren. Danach (Kapitel 4) werden die Ergebnisse für die 2010er-Kohorte präsentiert (unmittelbar nach Studienende), die zusätzlich nach Bakkalaureat- und DiplomabsolventInnen unterschieden wurden. Kapitel fünf schließlich versucht die beiden Kohorten miteinander zu vergleichen – was schwierig ist, da sich nicht nur Studienpläne geändert haben und volkswirtschaftliche Parameter die Gehaltsvergleiche erschweren, sondern auch ausschließlich Querschnittsmethoden (vorwiegend deskriptiver, explorativer Natur) zur Auswertung herangezogen wurden.



3 Die Kohorte 2000: Generation X und davor

Es stehen Daten von maximal 356 AbsolventInnen zur Verfügung. Diese (190 männlich, 166 weiblich) sind zum Zeitpunkt des Abschlusses im statistischen Mittel 26,3 Jahre alt (+/- 3,3 Jahre; Minimum 21 mit der Anzahl von 2, Maximum 43 mit der Anzahl von 1), wobei die meisten (n=60) 25 Jahre alt sind.

Damit repräsentieren Sie zu einem Großteil die Generation X (Geburtsdatum zwischen 1966 und 1976). Diese manchmal als „lost generation“ bezeichnete Generation war die erste Generation von „Schlüsselkindern“, deren Eltern überwiegend berufstätig waren. Newsweek bezeichnete diese Generation als die „Generation die die Ausbildung abgeschlossen hat ohne jemals die Nachrichten einzuschalten, oder sich in die sozialen Debatten um sie herum einzulassen“ (Schroer, 2011). Hoher Skeptizismus, opportunistische Grundhaltungen, aber auch hohe Bildungsniveaus und Pragmatismus sind die Labels, mit denen man Vertreter dieser Generation versah (ibidem).

3.1 Was sie studieren

Die meisten AbsolventInnen belegten Betriebswirtschaftslehre als Diplomstudium (n=194), gefolgt von Handelswissenschaft (136), Wirtschaftspädagogik (32) und Volkswirtschaft (10). Es standen demnach vier unterschiedliche Studienrichtungen zur Auswahl.

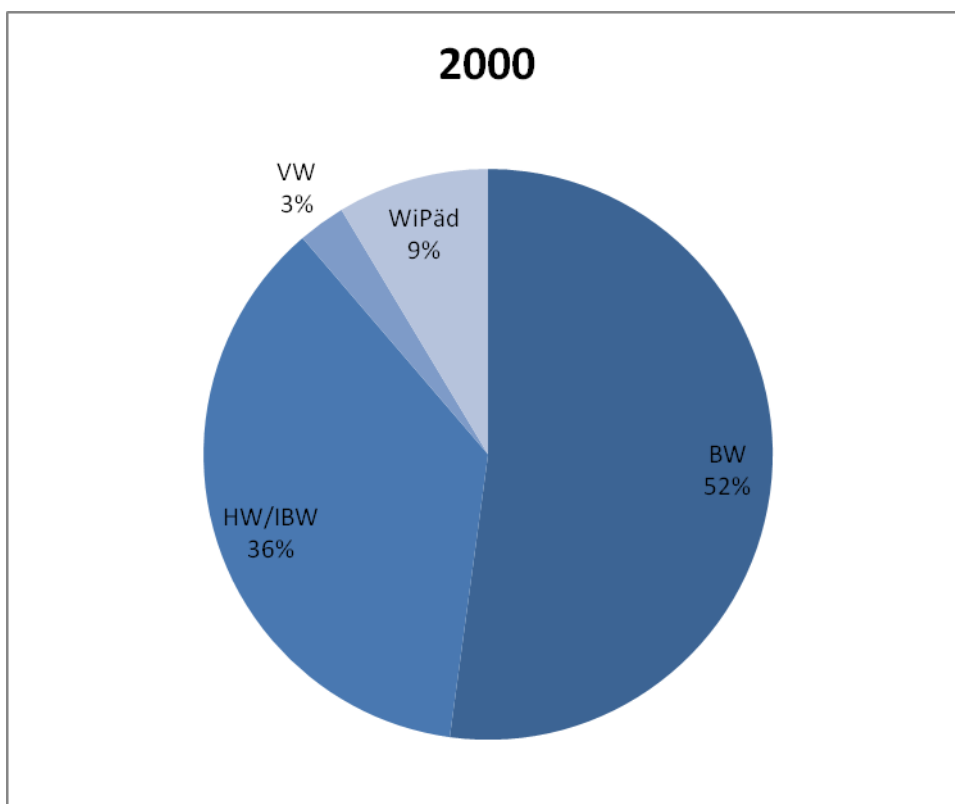


Abbildung 1: Absolvierte Studien der Kohorte 2000



Insgesamt haben die Studierenden 14 Semester studiert (+/- 4,3 mit einem Minimum von 6 und einem Maximum von 30 Semestern). Der Notendurchschnitt (2. Diplomprüfung) lag bei 2,4 (+/- 0,5 bei einem Minimum von 1 und einem Worst-Case von 3,8).

43,5% haben zum Zeitpunkt des Abschlusses Auslandserfahrung. Das Studium mit der stärksten Auslandserfahrung ist erwartungsgemäß IBW (62,5%), gefolgt von VW (50%) und BW (34,9%). Das Schlusslicht bildet Wirtschaftspädagogik (16,13%).

3.2 Was sie arbeiten

Die meisten AbsolventInnen begaben sich in ein Angestelltenverhältnis. Sowohl unmittelbar nach dem Studienabschluss, wie auch nach drei und fünf Jahren befinden sich mehr als 90% in dieser Erwerbsgruppe. An zweiter Stelle folgen selbständig Erwerbstätige (ca. 6%), gefolgt von Leuten in Berufsunterbrechung (Elternkarenz, Sabbaticals, Arbeitslosigkeit). Die letzte Gruppe findet ihren Höhepunkt unmittelbar nach dem Studienabschluss: Vermutlich findet zumindest der größte Anteil der 3,7%, die in diese Kategorie fallen, nicht gleich eine Anstellung.

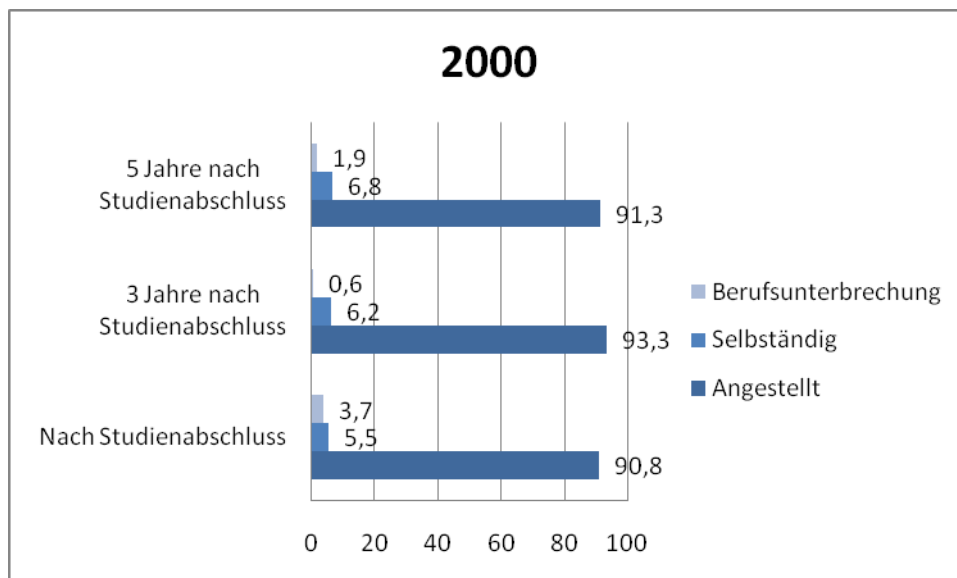


Abbildung 2: Erwerbstätigkeit unmittelbar nach Studienabschluss, nach drei sowie nach fünf Karrierejahren für die Kohorte 2000

Die meisten AbsolventInnen arbeiten in der Branche „Wirtschaftsdienstleistungen“, und zwar zu allen drei Beobachtungszeitpunkten. Diese Branche umfaßt neben den Unternehmensberatungen/Consulting auch PR-Unternehmen, IT oder das Steuerberatungswesen/Treuhand. Am Zweitbeliebtesten rangieren Banken/Versicherungen, gefolgt von Industrie und Handel, wobei letzteres zu späteren Zeitpunkten wichtiger wird. Nur eine Person – und diese erst nach drei Jahren, entscheidet sich für den Bereich Landwirtschaft. Ebenso wenig hoch im Kurs (quantitativ betrachtet!) stehen soziale Dienstleistungen (wie z.B. Arbeit im Non-Profit-Bereich) oder Tourismus und Freizeitwirtschaft.



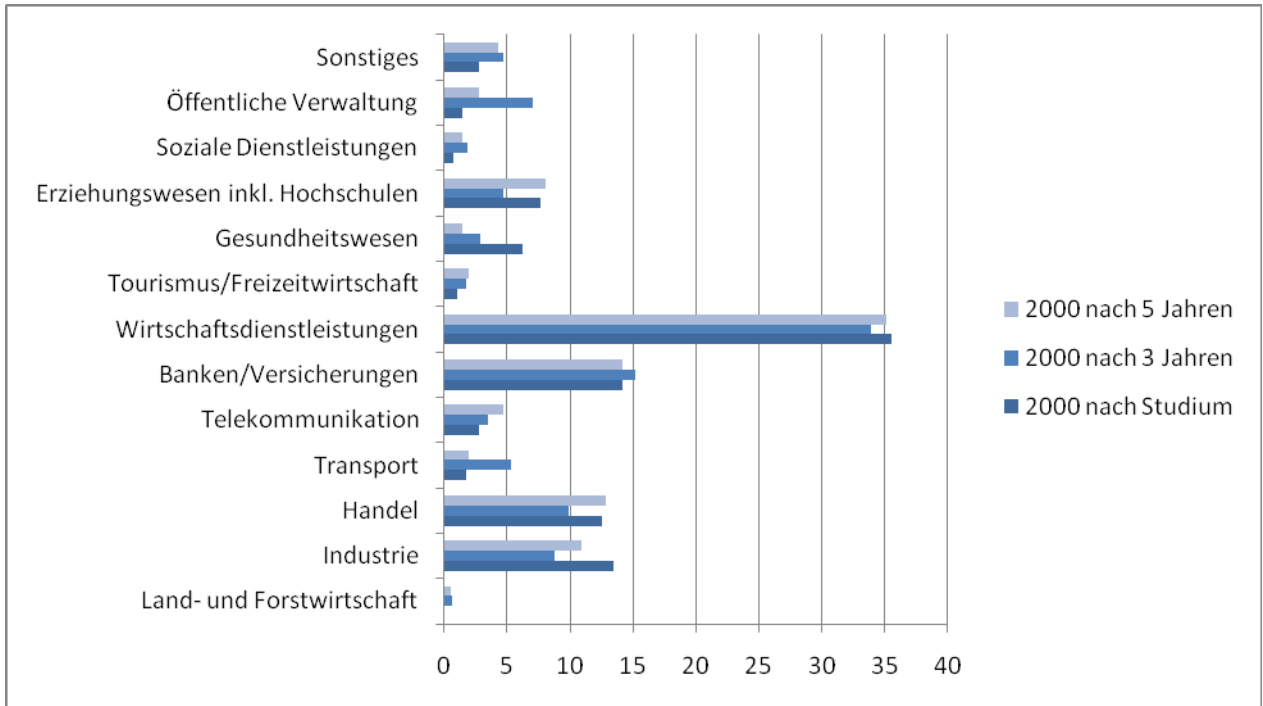


Abbildung 3: Verteilung nach Branchen der Kohorte 2000

Die größte Geschlechterdiskrepanz findet sich im Bereich Industrie: Dort ist die Lücke zwischen Männern und Frauen (gemessen an deren relativer Auftrittshäufigkeit) am größten, und zwar sowohl unmittelbar nach Studienende (Δ 9,24 Prozentpunkte), als auch nach fünf Karrierejahren (Δ 10,66), beide Male mit einem Männerüberschuß. Hingegen ist der Handel zu Beginn von einem dem nur geringfügig geringeren Frauenüberschuss gekennzeichnet (Δ 8,43). Nach drei Karrierejahren ist es die Branche Unternehmensberatung, die männlich dominiert wird (Δ 8,47), während sich die Spur der Frauen in der Kategorie „Sonstiges“ verliert. Die sozialen Dienstleistungen (Δ 0,14 im ersten Karrierejahr) erscheinen am quantitativ ausgeglicheneren.

2000er	Industrie			Handel			Soziale Dienstleistungen		
	Frauen	Männer	Gap	Frauen	Männer	Gap	Frauen	Männer	Gap
nach Studium	9,62	18,85	-9,24	18,27	9,84	8,43	0,96	0,82	0,14
nach 3 Jahren	6,25	11,84	-5,59	10,94	7,89	3,04	0,00	2,63	-2,63
nach 5 Jahren	5,13	15,79	-10,66	14,10	12,63	1,47	1,28	1,05	0,23

Tabelle 1: Spitzen-Gender-Repräsentationsgap pro Branche der Kohorte 2000

Schwieriger wird die Betrachtung, wenn man die angegebenen Tätigkeiten bzw. Funktionen kategorisiert. Dazu wurde ein Arbeitsklassifikationsschema herangezogen, dass für die 2010er bereits vorkodiert war. Dass das Schema nicht unproblematisch ist zeigt sich daran, dass die Größe der Kategorie „Sonstiges“ mit knapp einem Drittel der Nennungen überproportional hoch ist. Das ist einerseits der Schwierigkeit geschuldet, die Tätigkeitsbeschreibung



gen adäquat zu kodieren, da die Erhebung mittels eines offenen Items erfolgt und die Breite des Verständnisses des Begriffes „Tätigkeit“ unter den Probanden dementsprechend variiert (so reicht die Palette von „Hygiene“ bis „Controlling“, wobei ersteres für einen recht unklaren Tätigkeitsbereich steht und letzteres klar zum „Finanzbereich“ gezählt werden kann). Andererseits ist das Schema selbst dem Kompromiss geschuldet, nicht zu viele Kategorielemente zu ermöglichen (also die Anzahl der „Tätigkeiten“ gering zu halten), was den Graubereich verschwinden lässt (so könnte man „Controlling“ und „Buchhaltung“ in unterschiedliche Tätigkeiten gruppieren, was diese Klassifikation aber nicht zulässt). Dementsprechend vorsichtig sind die dabei herauskommenden Werte zu interpretieren.

Nichts destotrotz lässt sich konstatieren, dass die Tätigkeit im „Finanzbereich“ die größte Aufgabenstellung für WU AbsolventInnen darstellt, und zwar zu allen drei Beobachtungszeitpunkten (lässt man „Sonstiges“ außer Betracht). Klar wird auch, dass selbst in der Industrie niemand in der Produktion im engeren Sinn arbeitet.

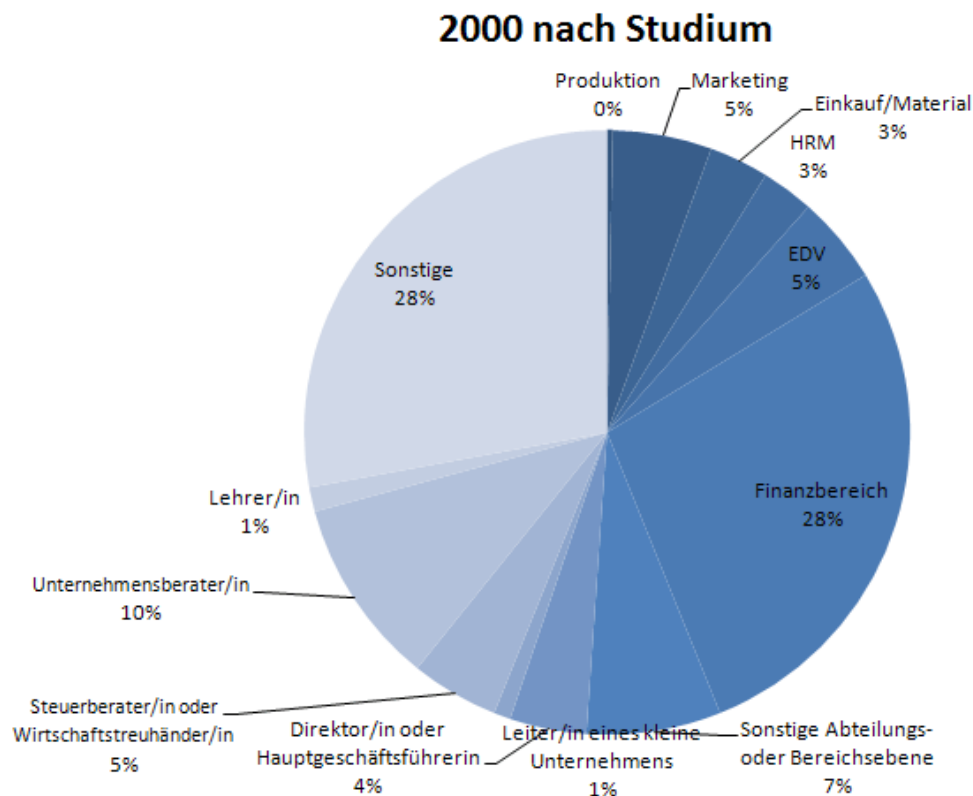


Abbildung 4: Tätigkeiten/Funktionen der Kohorte 2000 nach Studienende



2000 nach 3 Jahren

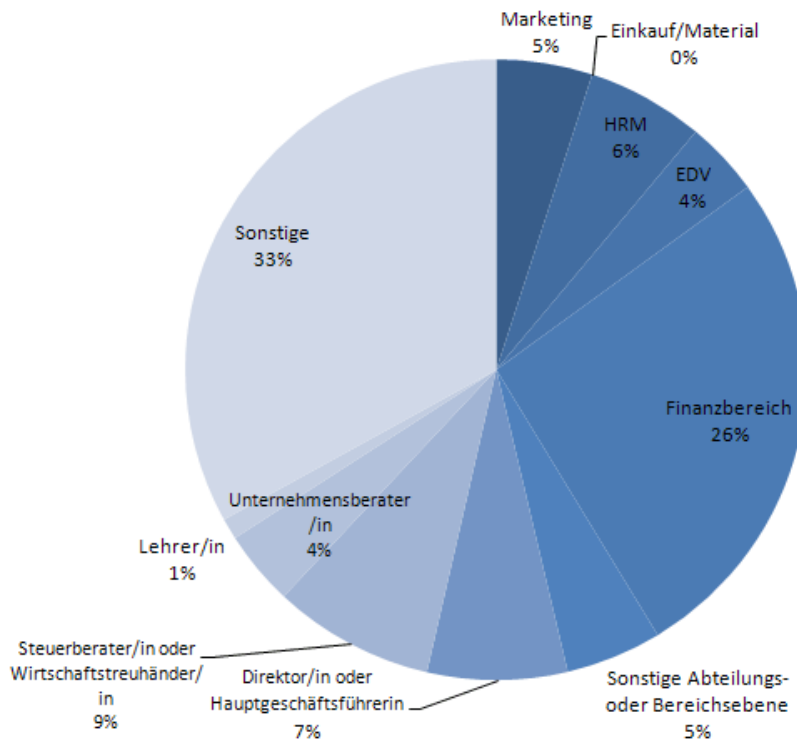


Abbildung 5: Tätigkeiten/Funktionen der Kohorte 2000 nach drei Karrierejahren

2000 nach 5 Jahren

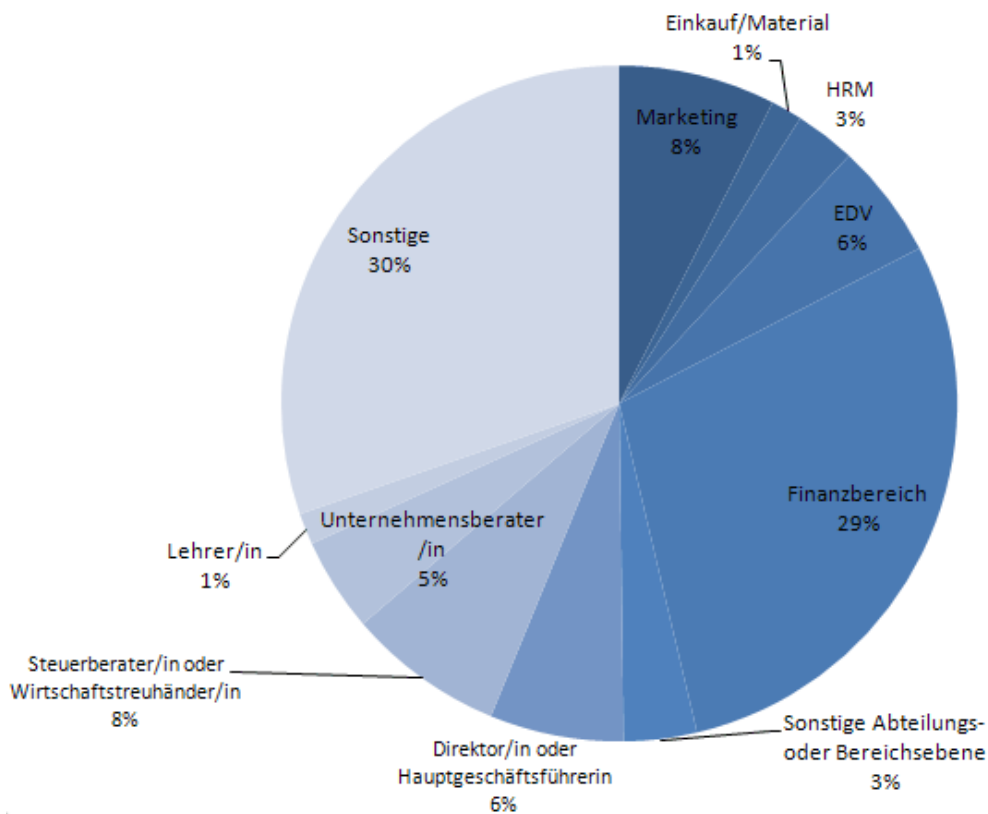


Abbildung 6: Tätigkeiten/Funktionen der Kohorte 2000 nach fünf Karrierejahren



Zu Beginn ist dabei der Finanzbereich eine Männerdomäne (Δ 9,18 PP), während die Frauen im Bereich „Sonstige Abteilungs- und Bereichsebene“ überrepräsentiert sind (Δ 4,47). Nach drei Karrierejahren gestaltet sich dies anders: Der Männerüberhang findet sich im Bereich „Direktion/Hauptgeschäftsführung“ (Δ 8,63), der Frauenüberhang im Marketing (Δ 11,94). Nach fünf Jahren verliert sich die Spur der Männermehrheit im „sonstigen“ (Δ 5,45), die Frauen dagegen „übernehmen“ die HR-Agenda mehrheitlich (Δ 5,33), einen Bereich, der zwar immer schon von Frauen dominiert wurde, jedoch nie in Relation zu den anderen Tätigkeiten die Oberhand gewann. Interessant ist, dass nun auch der Finanzbereich von Frauen stärker als von Männern besetzt wird (Δ 3,49). Ausschließlichen Männerüberhang in allen drei Perioden gibt es übrigens nur in der EDV/IT (Δ 4,67 im statistischen Mittel).

Am gleichmäßigsten sind die Geschlechter bei den Lehrer/innen verteilt (Δ im Mittel über alle drei Beobachtungszeitpunkte 0,17; dabei ist aber festzuhalten, dass nach fünf Karrierejahren keine LehrerInnen mehr als solche arbeiten), aber auch der Bereich Einkauf/Materialwirtschaft erweist sich als relativ geschlechtsneutral (Δ 0,82 über alle drei Zeitpunkte).

3.3 Was sie verdienen

Das mittlere Einstiegsgehalt für die 2000er Kohorte lag bei EUR 29 316,07. Wie zu erwarten ist, steigt das Bruttojahreseinkommen mit der Anzahl an Berufsjahren, und zwar im Zweijahresdurchschnitt um ca. EUR 12 000. Nach drei Jahren bedeutet dies ein zu erwartendes Gehalt von EUR 42 000, nach fünf Jahren EUR 53 200.

Der männliche durchschnittliche Absolventen stieg mit einem um vom Mittelwert nur knapp höheren Gehalt von EUR 30 600 ins Berufsleben ein, die durchschnittliche Absolventin mit EUR 27 700.

Wie Tabelle 2 zeigt, wächst der ursprüngliche Gender-Gap von EUR 2 900 sukzessive im Laufe der Zeit an. Eine hohe Standardabweichung deutet an, dass dieses Ergebnis jedoch noch weiter untersucht werden muss (branchenspezifisch, tätigkeitsspezifisch usw.).

Kohorte 2000	Männer	Frauen	Gap
gleich nach Studium	30.590,14	27.688,79	2.901,35
nach 3 Jahren	47.681,27	35.243,28	12.437,99
nach 5 Jahren	61.494,62	43.629,50	17.865,12

Tabelle 2: Gender Gap in der Kohorte 2000.

Aufgeschlüsselt nach Studienrichtung bedeutet dies, dass das höchste Einstiegsgehalt im Fach Betriebswirtschaft erzielt werden konnte, gefolgt von Handelswissenschaft, Volkswirtschaft und Wirtschaftspädagogik. Hinsichtlich der Reihenfolge ist diese Hierarchie im Großen und Ganzen geschlechtsneutral – lediglich männliche Wirtschaftspädagogen verdienen signifikant mehr, als ihre Fachgenossinnen. Den höchsten Anstieg bis zum fünften Karrierejahr verzeichnen jedoch die HandelswissenschaftlerInnen, gefolgt von den VolkswirtInnen, und erst auf Platz drei folgen die BetriebswirtInnen. Bei den Frauen fällt die Betriebswirtschaft gar auf Platz vier hinter Wirtschaftspädagogik zurück, während Volkswirtinnen hier den



größten Anstieg verzeichnen.

BW	geschl	Nach Abschluss			Nach 3 Jahren			Nach 5 Jahren		
		Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung
	weiblich	29.666,30	38	9380,0545	36.438,46	26	13683,7152	44.555,15	33	20315,4406
	männlich	31.204,81	78	12364,2313	50.450,98	51	21113,0895	60.572,22	54	23082,9629
	Insgesamt	30.700,82	116	11453,9748	45.719,48	77	19983,7239	54.496,78	87	23303,1981
HW	geschl	Nach Abschluss			Nach 3 Jahren			Nach 5 Jahren		
		Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung
	weiblich	26.122,91	50	9382,7916	35.145,71	35	11694,1499	43.366,83	41	20014,2252
	männlich	31.038,06	48	14085,6417	46.279,29	28	26251,6090	65.587,80	41	43145,0588
	Insgesamt	28.530,33	98	12112,2299	40.093,97	63	20154,5585	54.477,32	82	35242,5342
VW	geschl	Nach Abschluss			Nach 3 Jahren			Nach 5 Jahren		
		Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung
	weiblich	22.528,60	2	31860,2517	25.000,00	1		51.500,00	2	33234,0187
	männlich	30.785,00	2	1110,1576	25.000,00	1		52.000,00	1	
	Insgesamt	26.656,80	4	19012,9449	25.000,00	2	,0000	51.666,67	3	23501,7730
WiPäd	geschl	Nach Abschluss			Nach 3 Jahren			Nach 5 Jahren		
		Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung
	weiblich	22.626,11	15	8123,9636	34.300,00	10	8438,2726	39.130,00	10	34858,3180
	männlich	27.281,57	7	12512,1252	33.000,00	1		52.000,00	3	15874,5079
	Insgesamt	24.107,39	22	9677,5234	34.181,82	11	8014,8385	42.100,00	13	31387,5772

Tabelle 3: Einkommen nach Studienrichtung der Kohorte 2000

Von der Perspektive des Bruttojahreseinkommens her betrachtet, verdient man in den Wirtschaftsdienstleistungen mit knapp EUR 33 000 am meisten, dicht gefolgt von Industrie, Handel und Telekommunikation. Erst auf Platz vier finden sich Banken/Versicherungen. Am anderen Ende des Kontinuums finden sich soziale Dienstleistungen (EUR 11 000), Erziehungswesen (EUR 23 000) und öffentliche Verwaltung (EUR 24 000).

Nach fünf Karrierejahren ist es jedoch die Industrie, mit knapp EUR 65 600, die am lukrativsten erscheint, gefolgt von EUR 61 000 im Handel und 59 000 im Tourismusbereich. Weiterhin das Schlusslicht bleiben die sozialen Dienstleistungen (EUR 26 000), noch getoppt vom Erziehungswesen (ca. EUR 35 000) und Land-/Forstwirtschaft, die ziemlich gleichauf mit der Branche Transport (inkl. Logistik) am drittvorletzten Platz rangiert (mit ungefähr EUR 43 000).



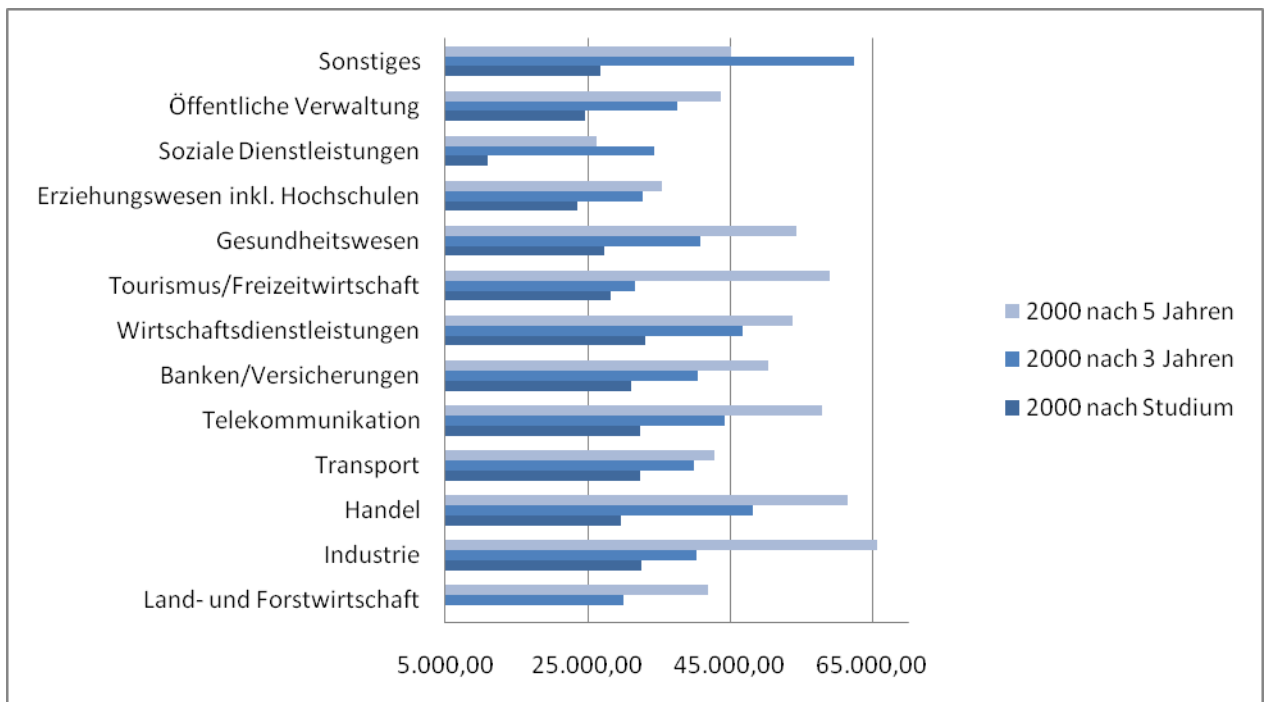


Abbildung 7: Einkommen nach Branche für die Kohorte 2000.

Für Männer ist die lukrativste Branche zu Beginn jene der Wirtschaftsdienstleistungen (EUR 35 000). Nach drei Karrierejahren verschiebt sich das zum Handel (EUR 70 000) wo das Maximum auch nach fünf Jahren bleibt (EUR 84 000). Am anderen Ende des Spektrums finden sich die sozialen Dienstleistungen gleich nach dem Studienabschluss und nach fünf Karrierejahren (statistisches Mittel: EUR 24 000), sowie (wenn man Land- und Forstwirtschaft, das mit nur einer Nennung nach drei Jahren bei EUR 30 000 liegt, ausklammert) das Erziehungswesen mit einem Bruttojahreseinkommen von EUR 34 500.

Für Frauen ist die lukrativste Branche zu Beginn das Gesundheitswesen (EUR 31 700). Danach ist es sowohl nach drei als auch fünf Karrierejahren die Telekommunikation (EUR 42 500 bzw. 57 500). Das Erziehungswesen ist nach Abschluss des Studiums sowie nach fünf Jahren Karriere am wenigsten einträglich (EUR 18 000 bzw. 28 000). Zum Zeitpunkt von drei absolvierten Karrierejahren hat der Tourismus mit EUR 25 000 die rote Laterne inne.



Gehaltsstudie 2011

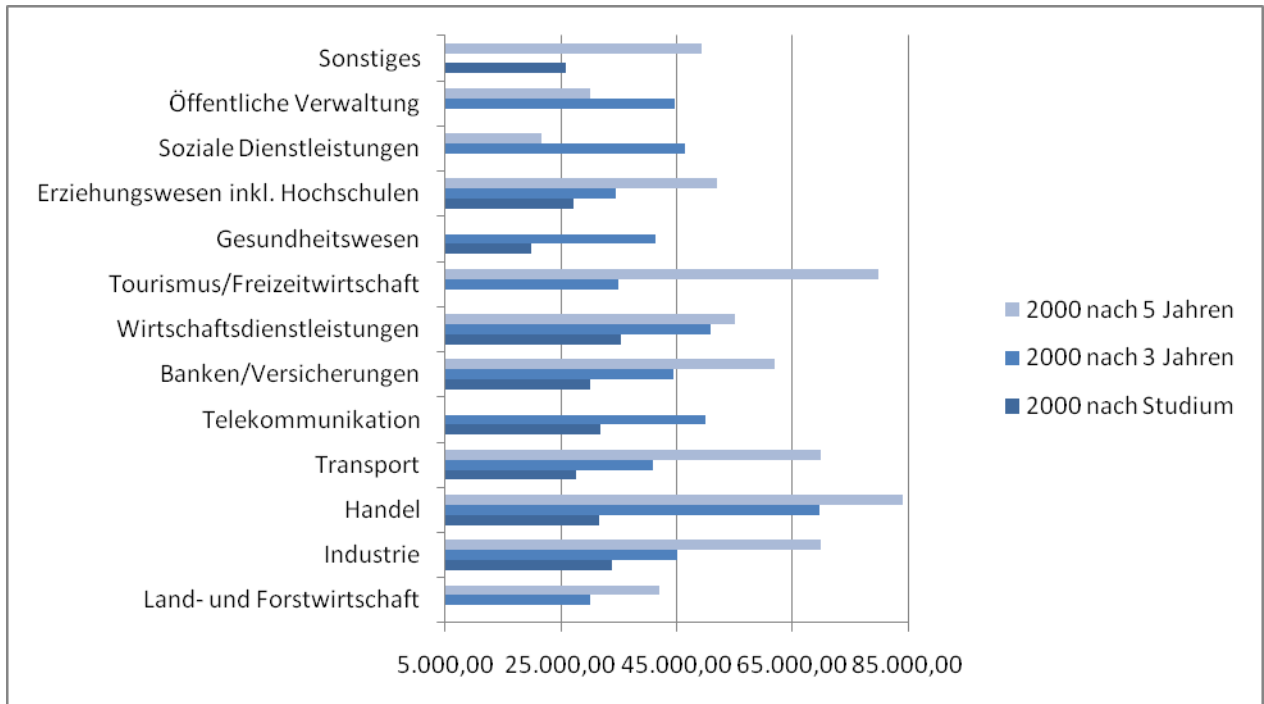


Abbildung 8: Einkommen nach Branche für Männer der Kohorte 2000.

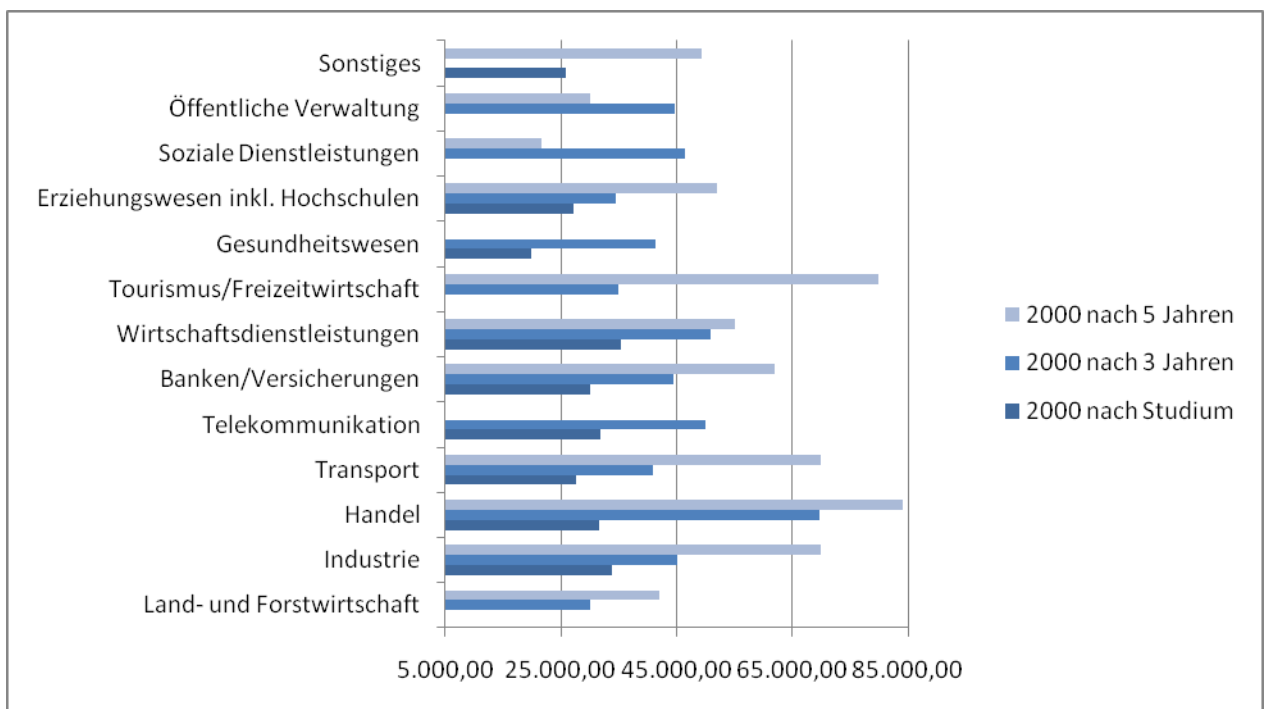


Abbildung 9: Einkommen nach Branche für Frauen der Kohorte 2000

Bildet man einen Mittelwert über die drei Beobachtungszeitpunkte, lässt sich eine geschlechtsspezifische Entgelttabelle erstellen. Diese sähe wie folgt aus:



Gehaltsstudie 2011

	Männer	Frauen	Gap
Land- und Forstwirtschaft	36.000,00	0,00	36.000,00
Industrie	49.685,56	38.047,47	11.638,09
Handel	61.823,69	34.187,13	27.636,56
Transport	46.177,78	30.875,00	15.302,78
Telekommunikation	40.880,00	50.000,00	-9.120,00
Banken/Versicherungen	45.437,73	34.840,54	10.597,19
Wirtschaftsdienstleistungen	47.097,23	40.370,10	6.727,13
Tourismus/Freizeitwirtschaft	57.500,00	28.742,17	28.757,83
Gesundheitswesen	30.583,22	42.251,68	-11.668,47
Erziehungswesen inkl. Hochschulen	37.871,40	25.683,86	12.187,54
Soziale Dienstleistungen	24.033,33	32.000,00	-7.966,67
Öffentliche Verwaltung	37.300,00	32.251,11	5.048,89
Sonstiges	37.537,50	34.833,33	2.704,17

Tabelle 4: Gendergap nach Branchen für die Kohorte 2000

Frauen verdienen im Gesundheitswesen, bei den sozialen Dienstleistungen und in der Telekommunikation mehr. Beim Rest ist es umgekehrt, wobei der Handel durch einen besonders großen Gendergap zu Gunsten der Männer heraussticht. In der öffentlichen Verwaltung ist der Unterschied am geringsten – und dass er vorhanden ist, wird wahrscheinlich durch Moderatorvariablen wie der Teilzeitquote oder dem Bildungsniveau erklärt.

Unterscheidet man die Tätigkeitsbereiche geschlechtsspezifisch, dann kristallisiert sich für Männer die Unternehmensberatung zunächst als finanziell einträglichster Bereich heraus (EUR 41 000). Ab drei Karrierejahren zahlt es sich jedoch aus, als Assistent der Geschäftsführung oder als Direktor/Hauptgeschäftsführer tätig zu sein: EUR 81 200 bzw. EUR 88 100 stehen dabei zu Buche. Demgegenüber ist Lehrer (wie erwartet) ein relativ brotloser Männerberuf: Mit EUR 14 000 nach Studienabschluss und EUR 30 000 befindet sich diese Tätigkeit am unteren Ende des Spektrums, und wird nur von Einkauf/Materialwirtschaftstätigkeiten mit EUR 40 000 nach fünf Karrierejahren abgelöst, weil es keine Lehrer mehr gibt.

Eine geldspezifische Frauendomäne dagegen bildet die EDV/IT: Während Frauen darin unterproportional vertreten sind, verdienen die wenigen Akteurinnen dort relativ besser als Frauen in anderen Tätigkeitsbereichen: Nach Studienabschluss EUR 34 000, nach fünf Karrierejahren EUR 85 000. Nach drei Karrierejahren ist es ebenso wie bei den Männern ein Direktorinnenjob bzw. eine Assistent der Geschäftsführung, die mit EUR 49 000 am besten dasteht – jedoch ist das verglichen zu den Männern zum gleichen Zeitpunkt (EUR 81 200) signifikant weniger. Auch Lehrerinnen bilden das untere Ende des Spektrums (EUR 15 900 nach Ende des Studiums, was jedoch höher ist, als das Gehalt das Männer hier angeben). Nach drei Karrierejahren wird dies durch die Tätigkeit in „sonstiger Abteilungs- oder Bereichsebene“ unterboten (EUR 28 100), und weil Lehrerinnen spätestens ab dem fünften Karrierejahr auch nicht mehr existieren wandert die rote Laterne – wie bei den Männern – in die Einkaufs-/Materialwirtschaft mit EUR 31 000 Bruttojahreseinkommen.



Gehaltsstudie 2011

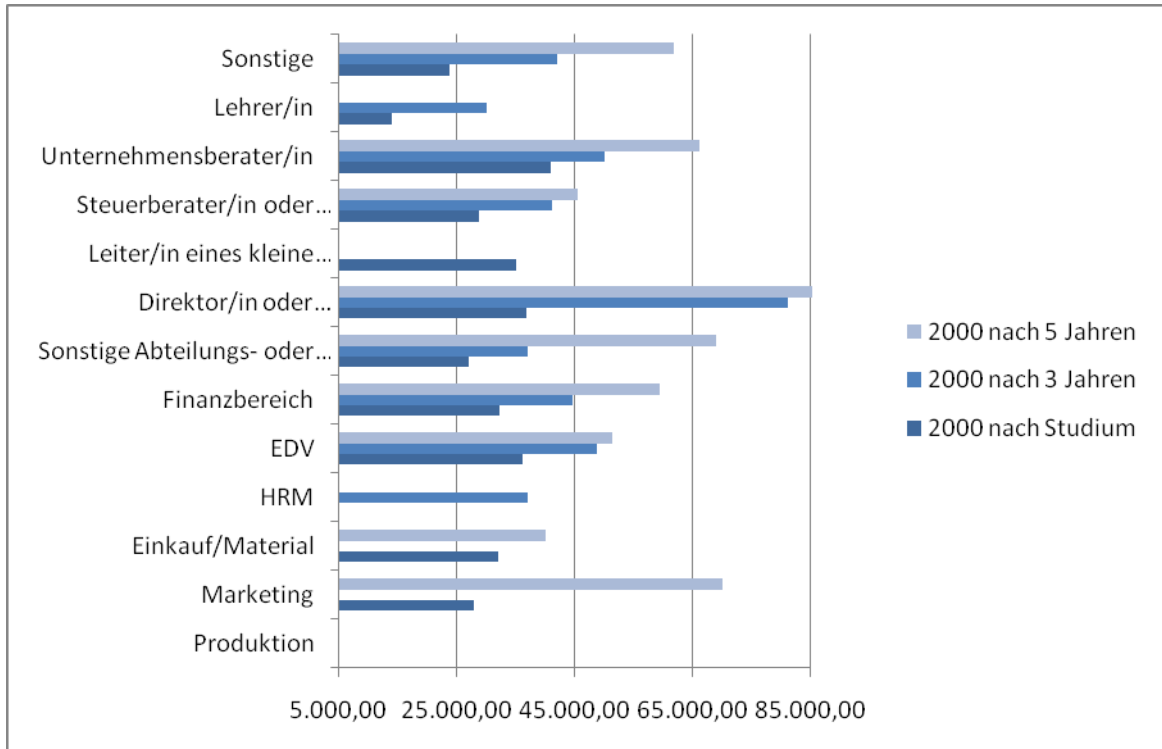


Abbildung 10: Einkommen nach Tätigkeit für Männer der Kohorte 2000

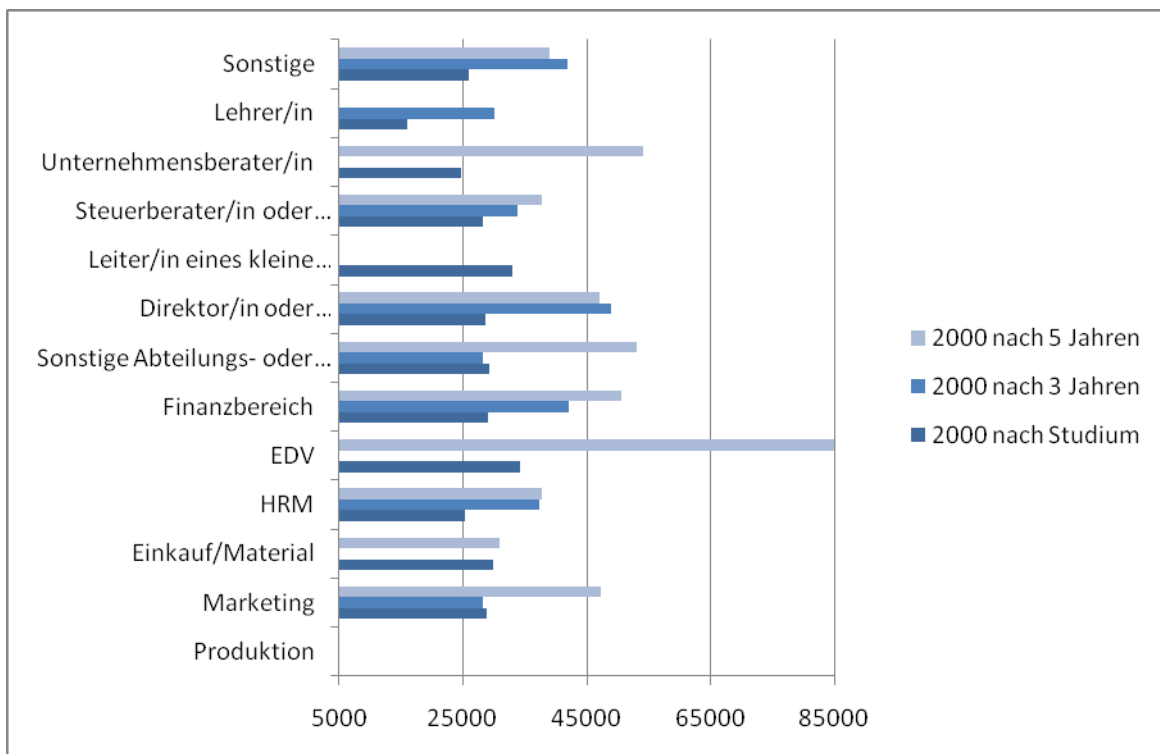


Abbildung 11: Einkommen nach Tätigkeit für Frauen der Kohorte 2000

Bildet man einen Mittelwert über die drei Beobachtungszeitpunkte, lässt sich wieder eine geschlechtsspezifische Entgelttabelle erstellen. Diese sähe wie folgt aus:



	Männer	Frauen	Gap
Marketing	49.050,00	34.732,44	14.317,56
Einkauf/Material	35.985,35	30.403,86	5.581,49
HRM	37.000,00	33.435,31	3.564,69
EDV	45.468,03	59.570,50	-14.102,47
Finanzbereich	45.431,66	40.551,55	4.880,11
Sonstige Abteilungs- oder Bereichsebene	44.348,75	36.783,49	7.565,26
Direktor/in oder Hauptgeschäftsführerin	68.710,32	41.553,02	27.157,30
Leiter/in eines kleinen Unternehmens	35.000,00	33.000,00	2.000,00
Steuerberater/in oder Wirtschaftstreuhänder/in	38.486,92	33.245,17	5.241,75
Unternehmensberater/in	52.397,99	39.390,80	13.007,19
Lehrer/in	21.925,00	22.950,00	-1.025,00
Sonstige	42.539,61	35.588,57	6.951,04

Tabelle 5: Gendergap nach Tätigkeiten für die Kohorte 2000

Man sieht, dass es zwei Tätigkeitsbereiche gibt, in denen Frauen nach drei Beobachtungszeitpunkten mehr verdienen als Männer: EDV/IT und LehrerIn. Für alle anderen Tätigkeiten werden Männer besser bezahlt, am stärksten im Marketing – wobei hier der Teilzeitanteil nicht berücksichtigt wurde, ebensowenig wie all die anderen Einflussvariablen jenseits des Geschlechts, die die Beziehung zum Entgelt moderieren (wie z. B. Herkunftsmilieu, Bildungsniveau, psychometrische Unterschiede usw.) – was aber sicherlich eine Rolle spielen würde (vgl. Melamed, 1995; Ng et al., 2005).

4 Die Kohorte 2010: Vorwiegend Generation Y, Echo Boomers oder Milleniums

Es stehen Daten von maximal 521 AbsolventInnen zur Verfügung. Diese (214 männlich, 307 weiblich) sind zum Zeitpunkt des Abschlusses im statistischen Mittel 27,2 Jahre alt (+/- 4,5 Jahre; Minimum 21 mit der Anzahl von 2, Maximum 48 mit der Anzahl von 1), wobei die meisten (n=80) 26 Jahre alt sind.

Damit repräsentieren sie die 1977-1994 Geborenen, die größte Kohorte seit den Baby-Boomers (weswegen diese Generation Y auch Echo Boomers genannt wird). Unter unterschiedlichen Bezeichnungen firmierend, gelten sie als anspruchsvoll, technologieaffin und recht flexibel (Schroer, 2011). Sie stammen überwiegend aus Elternhäusern mit doppeltem Einkommen oder aus Single-Elternhaushalten (ibidem) und gelten als weniger Pragmatisch und Uninteressiert (ibidem), dafür aber auch resistenter gegenüber sozialen Beeinflussungsversuchen als die Vorgängergeneration (ibidem).

Eine wichtige Einschränkung betrifft die Datenerhebung: Während 521 Leute an der „Basic“-Befragung teilgenommen haben, wurde die Folgerhebung erst bei 50% der Probanden vorgenommen, um eine Überlastung der AbsolventInnen zu vermeiden (der Rest wird im Laufe des Jahres erhoben). Zieht man von dieser Grundgesamtheit, für die beispielsweise die Studienverlaufsdaten gelten, auch noch die Panelsterblichkeit ab, erhält man eine Stichprobe von knapp 200 Alumnis. Dementsprechend sind die Ergebnisse zum Einkommen mit Vorbehalt zu betrachten.



4.1 Was sie studieren

Die meisten AbsolventInnen belegten Betriebswirtschaftslehre als Diplomstudium (n=150), gefolgt von Internationaler Betriebswirtschaftslehre (dem Nachfolger von Handelswissenschaften, 117). Von den Diplomstudien liegen Wirtschaftsrecht (33) auf Platz drei, und ziemlich weit hinten Wirtschaftspädagogik (17) auf Platz vier, Sozioökonomie (15) auf Platz fünf, Managementscience (8) auf Platz sechs, Volkswirtschaftslehre (7) auf Platz sieben und auf dem letzten Platz Wirtschaftsinformatik (1). Bei den Bachelorstudien zeigt sich ein ähnliches Bild: BW (80) vor IBW (46), gefolgt von Wirtschaftsrecht (18), Sozioökonomie/VW (15) und Wirtschaftsinformatik (3).

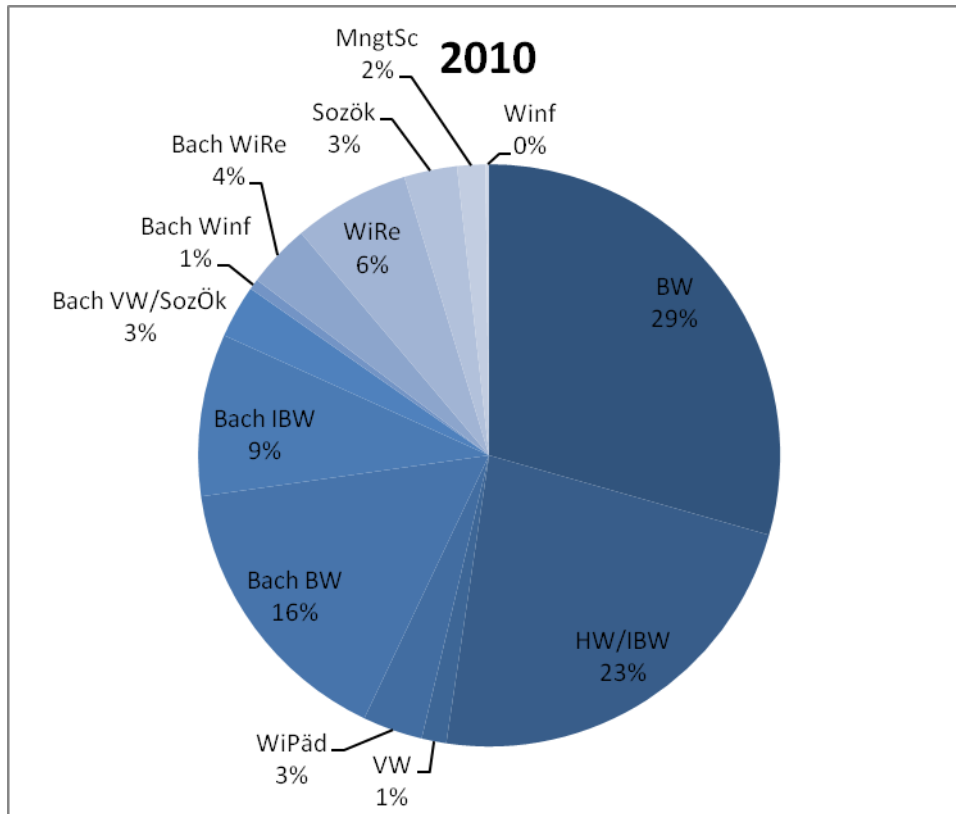


Abbildung 12: Absolvierte Studien der Kohorte 2010

Insgesamt haben die Studierenden 11,4 Semester studiert (+/- 5,5 mit einem Minimum von 2 und einem Maximum von 60 Semestern). Die Note auf die erste SBWL lag bei 1,9 (+/- 0,7 bei einem Minimum von 1 und einem Worst-Case von 4). Teilt man die AbsolventInnen in Diplom- und BachelorabsolventInnen, so ergibt sich ein signifikanter Mittelwertunterschied (t-Test, 2-seitig signifikant): Diplomstudierende brauchen im statistischen Mittel 13,3 Semester, Bachelorstudierende 7,6. Auch die Noten auf die SBWL unterscheiden sich signifikant, wobei Bachelors besser sind als Diplomstudierende (1,7 versus 2,0).

92,7% der Studierenden kennen das ZBP Career Center der WU, davon 20% sehr gut. Am besten kennen sie die Infos auf der Homepage (77,3%, davon 17,3% „sehr gut“). Am wenigsten kennen sie die ZBP Bibliothek (74,1% „gar nicht“, 4,4% sehr gut).



Gehaltsstudie 2011

	Kenne ich gar nicht	Kenne ich ein wenig	Kenne ich ganz gut	Kenne ich sehr gut
ZBP	7,5	28,6	44,0	20,0
Angebote des ZBP	13,5	16,1	38,0	32,5
Angebote in den Job News	45,1	15,9	23,1	15,9
BewerberInnenpool	38,5	19,2	25,4	16,9
Einzelberatung	48,0	18,7	22,9	10,4
Bewerbungstips/Seminare	38,8	24,6	26,3	10,3
Career Calling/Messe	27,7	17,4	29,7	25,3
Firmenpräsentationen/WS	37,5	21,4	28,4	12,7
Infos auf zbp.at	22,7	24,9	35,1	17,3
zbp Bibliothek	74,1	13,5	8,0	4,4

Tabelle 6: Kenntnis des ZBP in der Kohorte 2010

56,7% der AbsolventInnen des Jahres 2010 haben das Angebot des ZBP benützt, davon 16,2% „sehr oft“. Von der Leistungspalette her nützten die Studierenden am öftesten den BewerberInnenpool (34,6%, davon 8,9% sehr oft). Am wenigsten nützten sie die Bibliothek (11,9%).

	Habe ich gar nicht genützt	Habe ich wenig genützt	Habe ich oft genützt	Habe ich sehr oft genützt
Angebote des ZBP	43,3	17,0	23,5	16,2
Angebote in den Job News	65,4	15,9	12,3	6,4
BewerberInnenpool	68,0	8,1	15,0	8,9
Einzelberatung	78,6	10,6	7,8	3,0
Bewerbungstips/Seminare	77,4	11,2	8,6	2,8
Career Calling/Messe	56,8	14,1	20,6	8,4
Firmenpräsentationen/WS	69,6	14,7	12,1	3,7
Infos auf zbp.at	43,1	23,2	24,0	9,7
zbp Bibliothek	88,1	6,9	2,9	2,0
Gesamt	65,6	13,5	14,1	6,8

Tabelle 7: Nutzung des ZBP der Kohorte 2010

78,8% befanden die Leistungen des Career Centers für gut (davon 24,7% für „sehr gut“) und die Leistungspalette wurde von 98,2% für gut befunden (davon 27,2% „sehr gut“). Auch inhaltlich überwog das Positive: Sowohl das ZBP selbst (78,8% „gut“ und 24,7% „sehr gut“), als auch (und vor allem) die Freundlichkeit (97,6/44,8) und die Kompetenz der MitarbeiterInnen (96,8/33,9) wurden sehr gut bewertet. Lediglich die Bibliothek wurde sowohl von den meisten als „fand ich gar nicht gut“ und von den wenigsten als „fand ich sehr gut“ bewertet.

	fand ich gar nicht gut	fand ich etwas gut	fand ich gut	fand ich sehr gut
Angebote des ZBP	21,2	24,7	29,4	24,7
Angebote in den Job News	42,0	23,0	20,6	14,4
BewerberInnenpool	52,2	19,9	15,4	12,5
Einzelberatung	54,0	15,9	16,3	13,8



Gehaltsstudie 2011

Bewerbungstips/Seminare	47,5	16,7	23,7	12,0
Career Calling/Messe	37,1	21,9	24,0	17,0
Firmenpräsentationen/WS	45,2	19,7	24,3	10,8
Infos auf zbp.at	24,9	27,5	33,2	14,4
zbp Bibliothek	67,5	16,0	10,1	6,3
Leistungspalette	1,8	14,3	56,6	27,2
Freundlichkeit der MA	2,4	8,8	44,0	44,8
Professionalität der MA	3,2	14,5	48,4	33,9

Tabelle 8: Einschätzung des ZBP durch die Kohorte 2010

Eine explorative Korrelationsanalyse der Nutzung der Dienste des ZBP und des Bruttojahreseinkommens ergab keine signifikanten Zusammenhänge. Den stärksten positiven, allerdings nicht signifikanten Zusammenhang gab es mit der Einzelberatung, gefolgt von der Firmenpräsentation. Alle anderen Korrelationskoeffizienten sind neben der mangelnden statistischen Bedeutsamkeit auch von der Höhe her zu vernachlässigen.

Korrelationen

"Nutzung"		Bruttojahreseinkommen in EURO
Bruttojahreseinkommen in EURO	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	1,000 160
Angebote auf zbp.at	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,080 ,355 137
Angebote JobNews	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,081 ,353 134
BewerberInnenpool	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,051 ,558 135
Einzelberatung	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,147 ,087 136
Bewerbungstips/Seminare	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	,016 ,854 134
Career Calling/Messe	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-,040 ,643 135
Firmenpräsentationen/WS	Korrelation nach Pearson	,124



Gehaltsstudie 2011

	Signifikanz (2-seitig)	,156
	N	133
Infos auf zbp.at	Korrelation nach Pearson	-,042
	Signifikanz (2-seitig)	,628
	N	134
zbp Bibliothek	Korrelation nach Pearson	-,058
	Signifikanz (2-seitig)	,511
	N	132

Tabelle 9: Explorative Korrelationsanalyse der „ZBP-Nutzung“ mit dem Bruttojahreseinkommen der Kohorte 2010

4.2 Was sie arbeiten

78,5% der AbsolventInnen haben bereits einen Job, wenn sie graduieren (n=135). Der größte Anteil am Rest braucht ein Monat, um eine Anstellung zu finden (28,4%). Bereits nach vier Monaten ist der Anteil der Studierenden, die noch eine Stelle suchen, einstellig. Dennoch brauchen über 2% der Studierenden ein Jahr und länger. Haben Sie mit ihrer Karriere begonnen, investieren sie zwischen 70 und 80% ihrer Lebensenergie in die Karriere. Der wichtigste Karriereanker ist „persönliche Weiterentwicklung“.

Dennoch landet die Kohorte 2010 überwiegend in einem Angestelltenverhältnis (was auch mit deren Karriereaspiration in Richtung „Company World“ zusammenpasst, vgl. Latzke & Schneidhofer, 2010). Die zweitgrößte Gruppe bilden die selbständig Erwerbstätigen, gefolgt von der in der 2000er-Kohorte noch nicht erhobenen atypisch Beschäftigten. Auch hier bildet die Kategorie „Berufsunterbrechung“ bei weitem das Schlusslicht.

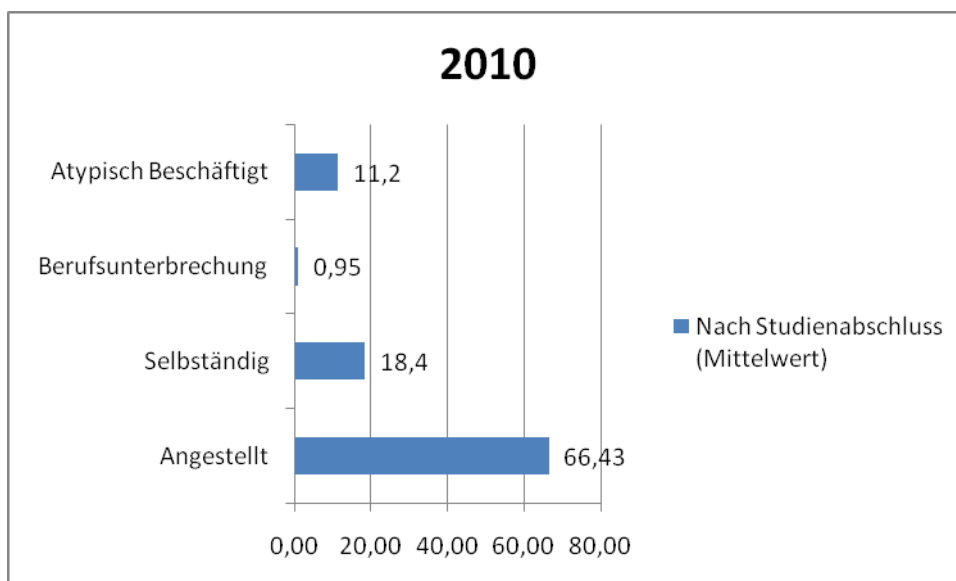


Abbildung 13: Erwerbstätigkeit unmittelbar nach Studienabschluss (Mittelwert über alle angegebenen Jobs) in der Kohorte 2010



Gehaltsstudie 2011

Von den 33 gültigen Bachelors arbeiten die meisten (knapp 46%) in der Unternehmensberatung. Dieses Bild unterscheidet sich dann auch nicht von den Diplomstudierenden (n=123, 39%). Da sich die beiden Gruppen in keinem der Branchen signifikant voneinander unterscheidet, und auch eine geschlechtergetrennte Analyse keine Anhaltspunkte zeigt, findet sich hiernach eine Branchenaufteilung für alle 156 Studierenden zusammen.

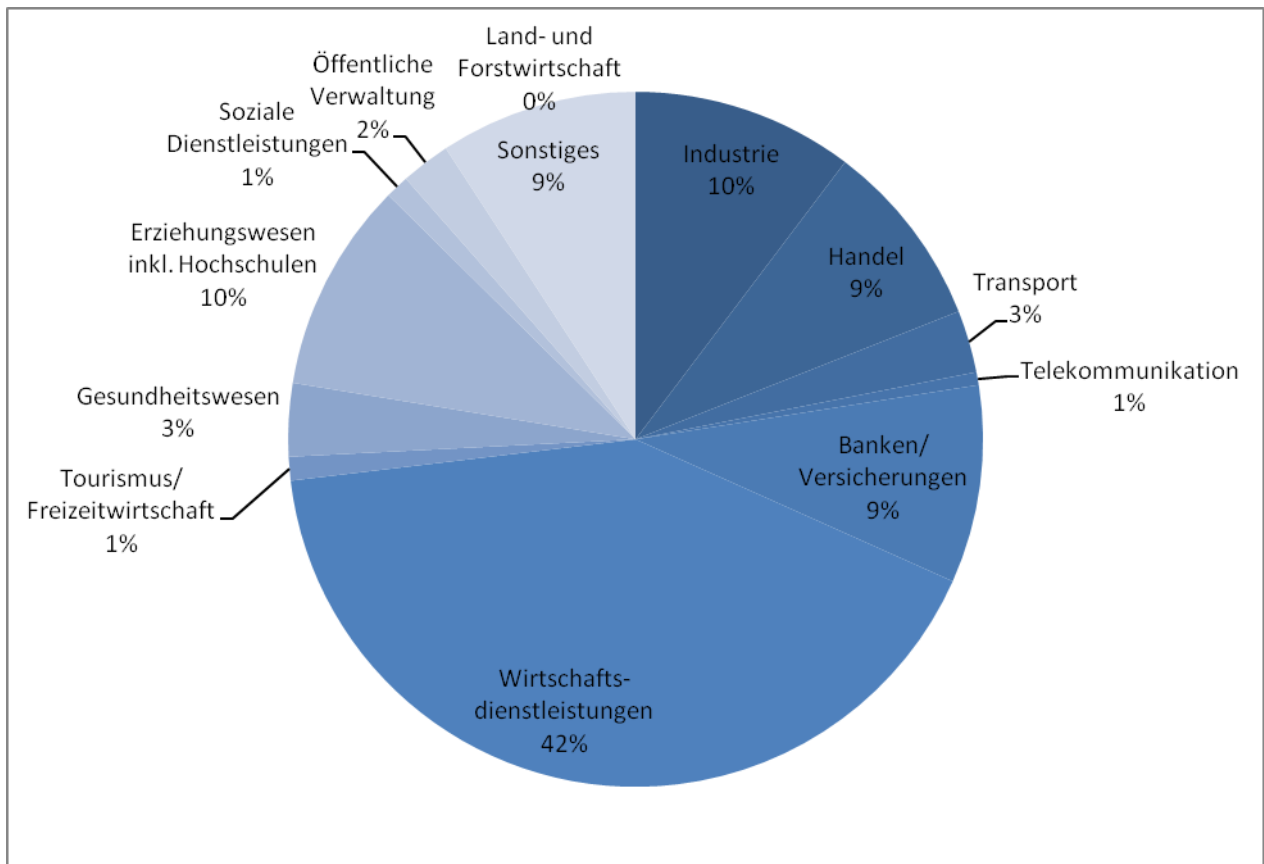


Abbildung 14: Verteilung der 2010er nach Branchen

Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Tätigkeitsprofil: Keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich Bakkalaureat und Diplom. Global sieht das wie folgt aus:



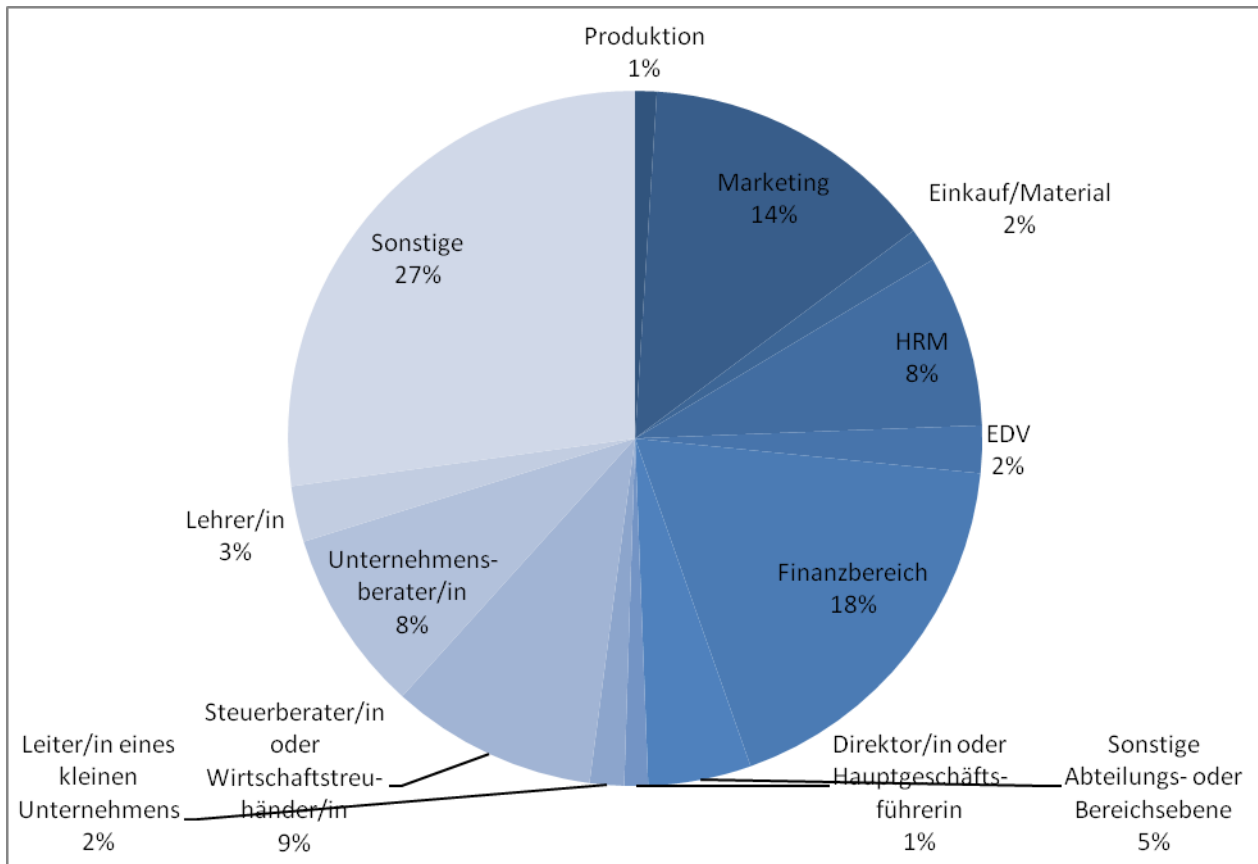


Abbildung 15: Verteilung der 2010er nach Tätigkeiten

Geschlechtsspezifisch signifikante Unterschiede gibt es nur im Personalbereich (12 Frauen versus 2 Männer, Unterschied von 9,7 Prozentpunkten) und im Marketing (16 Frauen versus 7 Männer, Unterschied von 6,8 Prozentpunkten).

4.3 Was sie verdienen

Der „durchschnittliche Absolvent“ – so es diesen geschlechtsneutral gäbe – verdient 2010 nach seinem Abschluss EUR 30 724,23 (n=145, s 25 708,13) brutto pro Jahr. Für den durchschnittlichen männlichen WU Absolvent bedeutet dies ein Bruttojahreseinstiegsgehalt von knapp EUR 35 000 (n=64, s 25 668,43). Für die durchschnittliche weibliche WU Absolventin (die wahrscheinlicher ist, da sie aus der Mehrheit der AbsolventInnen stammt) bedeutet dies im statistischen Mittel ein Salaire von 27 300 EUR (n=80, s 16 428,86). Die hohe Streuung deutet darauf hin, dass dieses Ergebnis weiterer Betrachtung bedarf (Aufschlüsselung nach Tätigkeiten, Branchen usw.). Eine Analyse des Boxplots ergab jedenfalls, dass dies nicht das Ergebnis individueller Ausreißer wäre – weder für das Entgelt, noch für den Stundenlohn ließen sich hier besonders große (oder kleine) Werte isolieren. Allerdings ist schon hier zu erwähnen, dass der Gender-Gap explodiert, worauf schon an anderer Stelle hingewiesen wurde (Schneidhofer et al., 2011 erscheinend).



Gehaltsstudie 2011

Eine Auszeichnung beim Abschluss zu haben, zahlt sich zwar nicht grundsätzlich aus (n=141), aber für Frauen scheint es fürs Einstiegsgehalt dienlich zu sein. Verdient man grundsätzlich ohne Auszeichnung knapp 29 400 EUR brutto pro Jahr (was nur geringfügig weniger ist, als der Mittelwert), verringert sich durch den Besitz dieses kulturellen Bildungskapitals das Einstiegsgehalt in dieser Kohorte auf EUR 26 600. Frauen verdienen jedoch mit Auszeichnung EUR 30 400 (und EUR 24 100 ohne), wobei Frauen ohne Auszeichnung immer noch mehr verdienen als Männer mit – es sind also die Männer ohne Auszeichnung die statistisch (aber theoretisch nicht erklärbar) das stärkste Einkommen verzeichnen.

Betrachtet man zunächst die unterschiedlichen Studienrichtungen, fällt auf, dass Diplomstudierende viel mehr verdienen als Bachelors. Erstere liegen mit knapp EUR 31 600 auch über dem Durchschnitt, wobei auch hier die Männer (EUR 37 500) wieder deutlich mehr verdienen als Frauen (EUR 27 000). Bachelors liegen mit EUR 17 500 (Frauen EUR 16 100, Männer EUR 19 100) weit dahinter, wobei IBW weit besser bezahlt wird, als der Rest (mit Ausnahme von Wirtschaftsrecht bei Männern). Bei den Diplomstudien zahlt sich Betriebswirtschaftslehre am meisten aus (EUR 41 500), gefolgt von Wirtschaftsinformatik und Volkswirtschaftslehre. Internationale Betriebswirtschaftslehre als Diplomstudium jedoch belegt nur noch vor Wirtschaftspädagogik den vorletzten Platz (das ist in Grundzügen auch für beide Geschlechter gleich).

Geschlecht	Studienart	Studienrichtung	Mittelwert	N	s	
weiblich	Bakk	BW	11.388,89	9	12989,846	
		IBW	31.475,00	4	7926,906	
		VW/Sozök	7.200,00	2	5939,697	
		Insgesamt	16.186,67	15	14336,012	
	Dipl	BW	33.492,00	25	16398,804	
		IBW	22.358,62	29	15498,422	
		WiPäd	12.333,33	3	13051,181	
		WiRe	34.500,00	2	6363,961	
		Sozök	31.500,00	3	8674,676	
		MngtSc	15.000,00	1		
		Insgesamt	27.003,17	63	16240,312	
	männlich	Bakk	BW	12.200,00	6	11886,126
			IBW	36.200,00	3	15143,315
Winf			4.000,00	1		
Wirtschaftsrecht			22.000,00	2	19798,990	
Insgesamt			19.150,00	12	16417,092	
Dipl		BW	50.018,75	24	26134,871	
		IBW	24.438,89	9	20801,379	
		VW	39.000,00	1		
		WiPäd	28.000,00	2	19798,990	
		WiRe	20.914,29	7	20575,425	
		Sozök	4.813,37	1		
		MngtSc	33.450,00	4	2451,530	
		Winf	40.000,00	1		
Insgesamt	37.559,46	49	25276,169			



Gehaltsstudie 2011

Insgesamt	Bakk	BW	11.713,33	15	12126,292
		IBW	33.500,00	7	10688,155
		VW/Sozök	7.200,00	2	5939,697
		Winf	4.000,00	1	
		Wirtschaftsrecht	22.000,00	2	19798,990
		Insgesamt	17.503,70	27	15064,693
	Dipl	BW	41.586,73	49	23052,618
		IBW	22.851,32	38	16617,259
		VW	39.000,00	1	
		WiPäd	18.600,00	5	16024,980
		WiRe	23.933,33	9	18933,106
		Sozök	24.828,34	4	15106,645
		MngtSc	29.760,00	5	8519,859
		Winf	40.000,00	1	
		Insgesamt	31.621,55	112	21242,965

Tabelle 10: Einkommen getrennt nach Studienart, Studienrichtung und Geschlecht für die Kohorte 2010

Fasst man alle Diplomstudien und Bakkalaureatsstudien zusammen, lässt sich folgendes Bild:

Bruttojahreseinkommen in EURO

Bakk_Dipl	Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
Bakk	weiblich	16.186,67	15	14336,012
	männlich	19.150,00	12	16417,092
	Insgesamt	17.503,70	27	15064,693
Dipl	weiblich	27.003,17	63	16240,312
	männlich	37.559,46	49	25276,169
	Insgesamt	31.621,55	112	21242,965

Abbildung 16: Zusammenfassende Entgeltübersicht Bakk und Diplom für die Kohorte 2010

Diplomstudierende verdienen also mehr als Bachelors, und Männer in beiden Gruppen mehr als Frauen, wobei besonders bei Diplomstudierenden der Entgeltunterschied groß ist (Abbildung 17 geht darauf noch einmal genauer ein).

Verteilt man die beiden Gruppen in Branchen, ergibt sich folgendes Bild:

	Bachelors				Diplom			
	Frauen	n	Männer	n	Frauen	n	Männer	n
Land- und Forstwirtschaft	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Industrie	0,00	0	33.000,00	1	34.500,00	6	46.600,00	6
Handel	0,00	0	36.000,00	1	28.733,33	6	32.630,00	5
Transport	0,00	0	0,00	0	14.400,00	1	51.750,00	4
Telekommunikation	40.000,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Banken/Versicherungen	20.700,00	2	0,00	0	34.242,86	7	50.000,00	2
Wirtschaftsdienstleistungen	8.000,00	5	21.600,00	6	24.658,33	24	40.958,82	17
Tourismus/Freizeitwirtschaft	32.750,00	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Gesundheitswesen	0,00	0	0,00		35.000,00	2	22.650,00	1
Erziehungswesen inkl. Hochschulen	11.400,00	1	6.000,00	2	22.216,67	6	31.362,67	5
Soziale Dienstleistungen	0,00	0	0,00	0	25.000,00	1		
Öffentliche Verwaltung	0,00	0	0,00	0	16.000,00	1	21.700,00	2
Sonstiges	1.500,00	1	18.000,00	1	17.275,00	4	28.000,00	6

Tabelle 11: Bruttojahreseinkommen Studium, Geschlecht und Branche in der Kohorte 2010

Obwohl die meisten AbsolventInnen im Bereich der Wirtschaftsdienstleistungen arbeiten, gäbe es lukrativere Felder: Für männliche Diplomstudenten wären das die Branchen Banken/Versicherungen und Transport; für weibliche Diplomstudentinnen wären es Banken/Versicherungen und Gesundheitswesen; für männliche Bachelors Handel und Industrie; für weibliche Bachelors Telekommunikation und Tourismus/Freizeitwirtschaft. Betrachtet man die variablen Entgeltbestandteile, ergibt sich folgendes Bild:

	Bachelors				Diplom			
	Frauen	n	Männer	n	Frauen	n	Männer	n
Industrie	0,00	0	0,00	0	2.500,00	2	3.800,00	2
Handel	0,00	0	0,00	0	1.650,00	2	0,00	0
Transport	0,00	0	0,00	0	0,00	0	5.000,00	1
Banken/Versicherungen	0,00	0	0,00	0	3.250,00	4	15.000,00	1
Wirtschaftsdienstleistungen	4.500,00	1	6.250,00	2	4.380,00	5	20.800,00	7
Gesundheitswesen	0,00	0	0,00	0	1.500,00	1	0,00	0
Erziehungswesen inkl. Hochschulen	1.500,00	1	500,00	1	2.205,00	2	3.625,00	2
Sonstiges	1.500,00	1	0,00	0	1.500,00	1	4.066,67	3

Tabelle 12: Variable Entgeltbestandteile nach Studium, Geschlecht und Branche für die Kohorte 2010

Die Branchen Telekommunikation, Tourismus/Freizeitwirtschaft, soziale Dienstleistungen sowie öffentliche Verwaltung zeichnen sich durch ausschließlich fixe Gehaltsbestandteile aus (Land-/Forstwirtschaft war auch dort nicht vertreten). Den größten variablen Gehaltsbestandteil schütten die Wirtschaftsdienstleistungen aus, und zwar geschlechtsunabhängig und auch abschlussresistent. Dennoch bekommen Männer mehr variablen Gehalt als Frauen – der Unterschied zwischen den weiblichen Diplomstudentinnen und den weiblichen Bakk-Studentinnen bei den Wirtschaftsdienstleistungen ist nicht signifikant.

Unterteilt man diese Logik statt nach Branchen in Tätigkeiten, lässt sich folgende Tabelle darstellen:



Gehaltsstudie 2011

Fix	Bachelors				Diplom			
	Frauen	n	Männer	n	Frauen	n	Männer	n
Produktion	0,00	0	0,00	0	0,00	0	20.500,00	2
Marketing	40.000,00	1	19.000,00	2	22.430,00	10	29.230,00	5
Einkauf/Material	0,00	0	0,00	0	0,00	0	32.000,00	2
HRM	5.000,00	1	0,00	0	27.287,50	8	36.000,00	2
EDV	0,00	0	7.000,00	2	39.000,00	1	0,00	0
Finanzbereich	20.725,00	4	33.000,00	1	38.863,64	11	47.765,38	13
Sonstige Abteilungs- oder Bereichsebene	0,00	0	36.000,00	1	39.625,00	4	45.900,00	2
Direktor/in oder Hauptgeschäftsführerin	40.000,00	1	0,00	0	0,00	0	75.000,00	1
Leiter/in eines kleine Unternehmens	0,00	0	0,00	0	0,00	0	58.250,00	2
Steuerberater/in oder Wirtschaftstreuhänder/in	6.000,00	1	5.500,00	2	24.142,86	7	38.600,00	5
Unternehmensberater/in	0,00	0	44.300,00	2	23.700,00	4	35.900,00	3
Lehrer/in	0,00	0	0,00	0	2.000,00	2	10.500,00	2
Sonstige	8.180,00	5	8.000,00	1	23.842,86	14	31.979,26	9

Tabelle 13: Bruttojahreseinkommen nach Studium, Geschlecht und Tätigkeit für die Kohorte 2010

Für Bachelors zahlt es sich offenbar aus, als Unternehmensberater/in tätig zu sein, wobei das nur Männer verwirklicht haben. Auch Marketing und Direktorentätigkeit zahlen sich aus. Die Topwerte zu den weiblichen BachelorabsolventInnen sind mit Vorsicht zu interpretieren, da hinter den beiden EUR 40 000 Werten jeweils nur eine Person steckt. Es gibt keine Bachelors in der Produktion, im Bereich Einkauf/Material, als Leiter/in oder als Lehrer/in.

Für Diplomstudierende zahlt sich offenbar besonders aus, als Leiter/in eines kleinen Unternehmens oder im Finanzbereich tätig zu werden – sieht man von dem einen Topverdiener im Bereich Direktor, der statistisch gesehen kein Ausreißer ist, einmal ab. Erwartungsgemäß bilden die Lehrer/innen den unteren Bereich der Entgeltskala.

Dies lässt sich noch in variable Entgeltbestandteile für bestimmte Tätigkeiten unterteilen:

Davon Variabel	Bachelors				Diplom			
	Frauen	n	Männer	n	Frauen	n	Männer	n
Produktion	0,00	0	0,00	0	0,00	0	2.000,00	1
Marketing	0,00	0	0,00	0	300,00	1	5.600,00	2
HRM	0,00	0	0,00	0	2.500,00	3	0,00	0
EDV	0,00	0	10.000,00	1	1.500,00	1	0,00	0
Finanzbereich	4.500,00	1	0,00	0	3.366,67	6	14.025,00	8
Sonstige Abteilungs- oder Bereichsebene	0,00	0	0,00	0	1.355,00	2	0,00	0
Direktor/in oder Hauptgeschäftsführerin	0,00	0	0,00	0	0,00	0	4.000,00	1
Steuerberater/in oder Wirtschaftstreuhänder/in	0,00	0	0,00	0	6.166,67	3	0,00	0
Unternehmensberater/in	0,00	0	2.500,00	1	3.500,00	1	50.000,00	1
Sonstige	1.500,00	2	500,00	1	1.800,00	3	4.416,67	3

Tabelle 14: Variable Entgeltbestandteile nach Studium, Geschlecht und Tätigkeit für die Kohorte 2010

Die Tätigkeiten in Einkauf/Material, Leiter/in eines kleinen Unternehmens sowie Lehrer/in weisen keine variablen Bestandteile auf. Überhaupt beziehen nur 6 Bachelors solche Vergü-



tungen, und davon ist EDV bei den Männern und der Finanzbereich den Frauen noch überproportional begütet.

Bei den Diplomstudierenden sind es immerhin noch 36 Probanden (20 Frauen, 16 Männer), die über variable Entgeltbestandteile berichten. Hier ist es Unternehmensberatung, die sich am Lohnzettel bemerkbar macht (insbesondere bei Männern), bei den Frauen dominiert die Steuerberatung, bei den Männern lässt sich zusätzlich noch der Finanzbereich als variabel einträglich etikettieren.

5 Zusammenschau: Querschnittartiger Kohortenvergleich

Die AbsolventInnen sind etwas älter geworden (im Mittel um fast ein Jahr, auch die Extremwerte haben sich dementsprechend verschoben). Dies ist im Einklang mit dem Ruf der Generation Y die „Peter Pan Generation“ zu repräsentieren, die sich mit den Statuspassagen im Erwachsenenleben mehr Zeit lässt.

Darüber hinaus hat sich die Relation Männer/Frauen hat reversiert. War der Anteil an Frauen bei den AbsolventInnen im Jahr 2000 bei 46,6%, lag er im Jahr 2010 bei 58,9%. Frauen stellen also die Mehrzahl der AbsolventInnen.

5.1 Was sie studieren

Die Kohorten sind nicht direkt zu vergleichen, da ganz andere Studienpläne den Studierenden zur Verfügung standen. Zu den Diplomstudierenden lässt sich konstatieren, dass sie etwas schneller geworden sind (13,3 versus 14 Semester). Die Bachelorstudierenden, für die keine Vergleichswerte vorliegen, brauchen durchschnittlich 7,6 Semester.

5.2 Was sie arbeiten

Dass in der Kohorte 2010 weniger Leute in einem „klassischen“ Angestelltenverhältnis landen (66,4 gegenüber 91,3%) muss nicht zwangsläufig für eine neue Beschäftigungsbeziehung sprechen. Zum Einen wurden atypisch Beschäftigte im Jahr 2000 nicht erfasst. Zum Anderen ist die angegebene Zahl das Ergebnis einer Mittelwertbildung aller angegebenen Jobs unmittelbar nach dem Studienabschluss. Theoretisch konnte jede/r Proband/in bis zu fünf unterschiedliche Jobs angeben, die in die vier Kategorien kodiert wurden. Beschränkt man sich nur auf den ersten Job, haben 80,3% ein Angestelltenverhältnis angegeben – rechnet man hier noch die 8% hinzu, die als ersten Job ein atypisches Beschäftigungsverhältnis angaben, kommt man auf nahezu 90%.

5.3 Was sie verdienen

Der durchschnittliche, geschlechtsneutrale Absolvent verdient nach dem Studienabschluss um EUR 1 400 mehr im Jahr 2010, als 2000. Berücksichtigt man die Geldentwertung innerhalb dieser 10 Jahre, die durchschnittlich bei 1,8% lag (harmonisierter VPI, Quelle: Statistik Austria, 2011), ist das kein besonders hoher Anstieg.



Gehaltsstudie 2011

Viel stärker ist da der Gender Gap angewachsen. Mit einem um EUR 7 000 größeren Minus starten die Absolventinnen des Jahres 2010 (verglichen zu den Absolventinnen 2000) ins Berufsleben. Dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Untersuchungen (Schneidhofer et al., 2011; Strunk & Hermann, 2009; Mayrhofer et al., 2005). Eine „besonders schiefe“ Verteilung zeigen hier die Diplomstudierenden der Kohorte 2010, deren Gap annähernd so groß ist, wie die Lücke bei der Kohorte 2000 nach drei Karrierejahren.

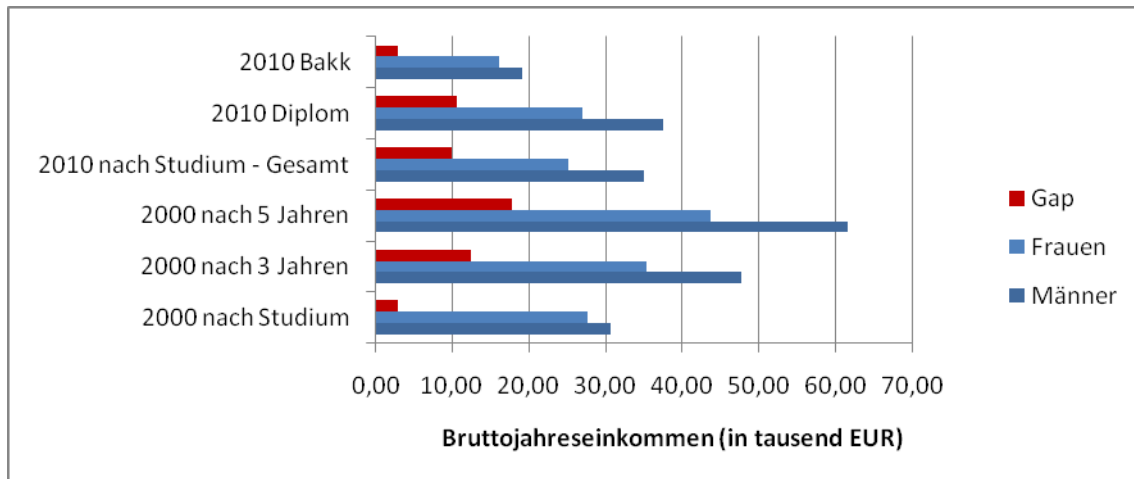


Abbildung 17: Der Gender-Gap im Überblick

Das interessante hierbei ist, dass zwar für beide Geschlechter der Anteil an Vollzeitberbstätigkeit gesunken ist und der Anteil an Teilzeiterberbstätigkeit gestiegen ist – jedoch ist die Leistungslohnkomponente, gemessen durch das Bruttojahresentgelt dividiert durch die angegebene Wochenstundenanzahl für Männer gestiegen und für Frauen gesunken. verdeutlicht dies. Entweder verdienen die verbliebenen Männer in der Vollerberbstätigkeit nun mehr, oder aber Teilzeitarbeit zahlt sich für Männer stärker aus, als für Frauen. Ein wenig mildernd auf dieses Ergebnis wirkt, dass diese „Transition von Vollzeit in Teilzeit“ für Frauen stärker ausfällt (11,3%), als für Männer (4,1%), was sicherlich einen Anteil in der Einkommensvarianz erklärt.

Kohorte	geschl	Vollzeit in %	Teilzeit in %	Leistungslohn
2000	Männer	94,3	5,7	687,06
	Frauen	87,6	12,4	640,18
2010	Männer	90,1	9,9	783,22
	Frauen	76,3	23,7	624,25

Tabelle 15: Vollzeit- und Teilzeiterberbstätigkeit sowie Leistungslohn pro Zeitkomponente¹.

¹ Die Variable wurde wie folgt operationalisiert: Bruttojahresentgelt dividiert durch angegebene Wochenstundenanzahl.



6 Literatur

Mayrhofer, W., Meyer, M. & Steyrer, J. (Hrsg.) (2005). Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien, Linde International.

Melamed, T. (1995). "Career Success: The Moderating Effect of Gender", *Journal of Vocational Behavior*, 47: 35-60.

Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. and Feldman, D. C. (2005). "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*, 58(2): 367-408.

Schneidhofer, T. M., Schiffinger, M. and Mayrhofer, W. (2011 erscheinend), "Still a man's world? The influence of gender and gender role type on income in two business school graduate cohorts over time", *Equality, Diversity and Inclusion: An international Journal*, forthcoming Special Issue on Gender, Management and Leadership, edited by Olivia Kyriakidou and Mustafa Özbilgin (tba).

Schneidhofer, T. M., Schiffinger, M. & Mayrhofer, W. (2010), "Mind the (Gender) Gap. Gender, Gender Role Types, and Their Effects on Objective Career Success over Time", *Management Revue*, 21(4): 437-458.

Schneidhofer, T. M. & Latzke, M. (2010). Stairway to heaven? The Relationship between Study Track Record and Income in three (and a half) Business School Cohorts. Vortrag, gehalten auf Linking Higher Education & Economy. Wien, Österreich, 06.07.

Schroer, William J. (2011). Generations X, Y, Z and the Others.
<http://www.socialmarketing.org/newsletter/features/generation3.htm>, abgerufen am 25. Juli 2011.

Statistik Austria (2011). Inflationsrate 2000-2011. Quelle online verfügbar unter www.wko.at/statistik/prognose/inflation.pdf, abgerufen am 28. Juli 2011.

Strunk, G. & Hermann, A. (2009). Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. *Zeitschrift für Personalforschung* 23(3): 237-257.

