

15

Bildung und Wissenschaft

1649-1600

Der Zugang zu Führungspositionen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Eine Analyse auf der Basis der Schweizer Hochschulabsolventenbefragung des Abschlussjahrgangs 2010



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Neuchâtel 2016

Fachbereich

Bildung und Wissenschaft

Aktuelle themenverwandte Publikationen

Fast alle vom BFS publizierten Dokumente werden auf dem Portal www.statistik.ch gratis in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Gedruckte Publikationen können bestellt werden unter der Telefonnummer 058 463 60 60 oder per Mail an order@bfs.admin.ch.

Befragung der Neudiplomierten des Abschlussjahrgangs 2014: Erwerbslosenquote gemäss ILO und Erwerbseinkommen ein Jahr nach dem Abschluss

Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2016, 8 Seiten
BFS-Nummer 500-1600
Veröffentlicht am 29.09.2016

Längsschnittbefragung der Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Abschlussjahres 2010: Erwerbslosenquote gemäss ILO und Erwerbseinkommen ein Jahr und fünf Jahre nach dem Abschluss

Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2016, 8 Seiten
BFS-Nummer 500-1600
Veröffentlicht am 28.04.2016

Die berufliche Situation von Absolventinnen und Absolventen der Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften universitärer Hochschulen

Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2015, 56 Seiten
BFS-Nummer 1414-1500
Veröffentlicht am 30.11.2015

Längsschnittanalysen im Bildungsbereich: Übergänge und Verläufe auf der Tertiärstufe, Ausgabe 2015

Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2015, 52 Seiten
BFS-Nummer 1578-1500
Veröffentlicht am 23.11.2015

Internationale Studierende an den Schweizer Hochschulen: Themenbericht der Erhebung 2013 zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden

Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2015, 60 Seiten
BFS-Nummer 1548-1500
Veröffentlicht am 29.09.2015

Fachbereich Bildung und Wissenschaft im Internet

www.statistik.ch → Statistiken finden →
Bildung und Wissenschaft

Der Zugang zu Führungspositionen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Eine Analyse auf der Basis der Schweizer Hochschulabsolventenbefragung des Abschlussjahrgangs 2010

Redaktion
Herausgeber

Véronique Meffre, BFS
Bundesamt für Statistik (BFS)

Neuchâtel 2016

Herausgeber: Bundesamt für Statistik (BFS)
Auskunft: Petra Koller, BFS, Tel. 058 463 64 26
Redaktorin: Véronique Meffre, BFS
Reihe: Statistik der Schweiz
Fachbereich: 15 Bildung und Wissenschaft
Originaltext: Französisch
Übersetzung: Sprachdienste BFS
Layout: Sektion DIAM, Prepress/Print
Grafiken: Sektion DIAM, Prepress/Print
Titelseite: BFS; Konzept: Netthoevel & Gaberthüel, Biel;
Foto: © gradt-Fotolia.chm
Druck: Cavelti AG, Gossau
Copyright: BFS, Neuchâtel 2016
Wiedergabe unter Angabe der Quelle gestattet
für nichtkommerzielle Nutzung.
Bestellungen: Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel,
Tel. 058 463 60 60, Fax 058 463 60 61, order@bfs.admin.ch
Preis: Fr. 11.– (exkl. MWST)
BFS-Nummer: 1649-1600
ISBN: 978-3-303-15615-5



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	5
<hr/>	
1	Einleitung
<hr/>	
1.1	Themenschwerpunkte der Publikation
1.2	Datenbasis, Definition und methodische Hinweise
<hr/>	
2	Zugang zu Führungspositionen fünf Jahre nach Studienabschluss
<hr/>	
2.1	Anteil an Führungskräften und Art der Kaderfunktion
2.2	Anteil an Führungskräften nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse
2.3	Entwicklung des Anteils an Führungskräften in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss
<hr/>	
3	Einflussfaktoren beim Zugang zu Führungspositionen
<hr/>	
3.1	Analyse der soziodemografischen Merkmale und der beruflichen Erfahrung
3.2	Geschlechterspezifische Unterschiede beim Zugang zu Führungsfunktionen
<hr/>	
4	Literaturverzeichnis
<hr/>	
Anhänge	27
<hr/>	

Das Wichtigste in Kürze

Die Hochschulausbildung soll die Absolvent/innen befähigen, hochqualifizierte Stellen mit grossem Verantwortungsgrad einzunehmen. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit die Studienabgänger/innen in den ersten Jahren nach ihrem Abschluss zu einer Kaderposition gelangen. Die Auswertung der Schweizer Hochschulabsolventenbefragung zeigt, dass fünf Jahre nach Studienabschluss 40% der Personen, die einen Bachelor an einer Fachhochschule (FH) oder einen Master an einer universitären Hochschule (UH)¹ erworben haben, eine leitende Funktion ausüben. Promovierte, die im nicht akademischen Bereich erwerbstätig sind, weisen einen bedeutend höheren Anteil an Führungskräften auf (60%). Dieser grössere Anteil lässt sich jedoch nicht nur mit der höheren Ausbildung der Betroffenen erklären, sondern auch damit, dass Promovierte durchschnittlich älter sind als FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen und dass ein Doktorat im Gegensatz zum Bachelor- oder Masterabschluss eine Art Berufserfahrung darstellt.

Fünf Jahre nach Studienabschluss haben über ein Viertel der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen sowie 35% der Promovierten eine Führungsfunktion im unteren Kader. Im mittleren und oberen Kader sind sie zu diesem Zeitpunkt im Allgemeinen noch deutlich weniger stark vertreten, wobei Promovierte häufiger in einer mittleren Kaderposition tätig sind (17%) als Absolvent/innen mit einem FH-Bachelor oder einem UH-Master (8%). Der Anteil an Führungskräften im oberen Kader bewegt sich zwischen 5% (FH-Bachelor oder UH-Master) und 7% (Doktorat).

Betrachtet man die Entwicklung des aufgrund der biografischen Daten der Absolvent/innen ermittelten Anteils an Führungskräften in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss, fällt auf, dass der Anteil an Absolvent/innen mit Führungsfunktion bereits sechs Monate nach Abschluss relativ hoch ist. Die Analyse dieser Entwicklung zeigt, dass 25%² der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen schon sechs Monate nach ihrem Eintritt ins Erwerbsleben eine Kaderstelle besetzen. Bis zum 48. Monat erhöht sich dieser Anteil um nur 12 Prozentpunkte und bleibt anschliessend stabil. Bei den Promovierten, die eine nicht

akademische Laufbahn eingeschlagen haben, beträgt der Anteil an Führungskräften sechs Monate nach Erwerb des Doktorats 35%. Danach nimmt er relativ schnell zu und pendelt sich ab dem 30. Monat nach Erwerb des Doktorats bei etwas über 50% ein. Die Promovierten (40%) weisen zudem ein Jahr nach ihrem Doktorat einen ähnlichen Anteil an Führungskräften auf wie die FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss (37%).

Von arbeitsmarktlichem Interesse ist die Frage, in welchen Wirtschaftsbereichen Hochschulabsolvent/innen in den ersten fünf Jahren nach ihrem Abschluss die grössten Chancen auf eine Kaderstelle haben. In der Privatwirtschaft sind FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen häufiger in einer leitenden Funktion anzutreffen (44%) als im öffentlichen Sektor (28%). Bei den Promovierten ist der Anteil an Führungskräften in beiden Sektoren hingegen nahezu identisch (privat: 58%; öffentlich: 60%). In der Privatwirtschaft hängt der Zugang zu einer Führungsposition zudem von der Unternehmensgrösse ab. Absolvent/innen, die in Unternehmen mit weniger als zehn Angestellten tätig sind, besetzen deutlich seltener eine Kaderstelle als ihre Kolleg/innen in grösseren Unternehmen.

Bezieht man Ausbildungsmerkmale in die Untersuchung ein, stellt sich heraus, dass FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen in den Fachbereichsgruppen Wirtschaftswissenschaften und Bauwesen mit Anteilen an Führungskräften von über 50% besonders häufig zu Kaderstellen gelangen. Den mit 22% niedrigsten Anteil an Führungskräften weisen Studienabgänger/innen der Rechtswissenschaften auf, da sie in den 12 bis 24 Monaten nach ihrem Masterabschluss mehrheitlich ein Anwaltspraktikum absolvieren. Bei den Promovierten ist der Anteil an Führungskräften in den Wirtschaftswissenschaften (66%) und den Technischen Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft (70%) am höchsten und in den Sozial- und Erziehungs- (41%) sowie Rechtswissenschaften (46%) am tiefsten. Ausser in den Sozial- und Erziehungs- sowie Wirtschaftswissenschaften besetzen sie in den meisten Fachbereichsgruppen deutlich häufiger Kaderstellen als FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen.

¹ Personen mit einem FH-Bachelor- oder einem UH-Masterabschluss werden in den Analysen zusammengefasst.

² Der aufgrund der biografischen Daten berechnete Anteil an Führungskräften ist nicht direkt mit den in den anderen Kapiteln dieser Publikation genannten Anteilen vergleichbar. Bei der Schätzung des Anteils an Führungskräften auf der Basis der biografischen Daten wurden alle Absolvent/innen berücksichtigt (auch Erwerbslose und Personen, die auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit verzichten). In den anderen Kapiteln bezieht sich der Anteil an Führungskräften hingegen nur auf Erwerbstätige.

Neben den Ausbildungsmerkmalen ist auch die berufliche Erfahrung³ der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen ein wichtiger Einflussfaktor beim Zugang zu leitenden Funktionen. Absolvent/innen, die vor dem Studium berufliche Erfahrung mit Bezug zur Ausbildung erworben haben, haben merklich grössere Chancen auf eine Führungsposition (47%) als jene, die weder vor noch während des Studiums einer solchen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind (35%). Am höchsten ist der Anteil an Führungskräften mit 53% bei den Absolvent/innen, die sowohl vor als auch während des Studiums berufliche Erfahrung mit Bezug zur Ausbildung gesammelt haben.

In Bezug auf die soziodemografischen Merkmale der Absolvent/innen ist hervorzuheben, dass das Geschlecht, das Alter und die Bildungsherkunft beim Zugang zu einer Führungsfunktion eine wichtige Rolle spielen. Männer haben insgesamt häufiger eine Kaderstelle inne (47%) als Frauen (31%). Das Gleiche gilt für die 31- bis 35-Jährigen und die 36- bis 40-Jährigen, die deutlich häufiger eine leitende Position besetzen (41% bzw. 45%) als die 26- bis 30-Jährigen (36%). Bildungsausländer/innen⁴ sind tendenziell seltener in einer leitenden Funktion tätig als Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen. Statistisch signifikant sind die Unterschiede allerdings nur im Bauwesen (Bildungsausländer/innen: 34%; Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen: 60%), wo die Differenz besonders stark ausgeprägt ist.

Jüngste Statistiken zeigen, dass Frauen in der Schweiz gleich wie in anderen europäischen Ländern in Führungspositionen seltener vertreten sind als Männer. Die gleiche Feststellung gilt auch für Hochschulabsolventinnen, deren Anteil an Führungskräften deutlich unter jenem der Hochschulabsolventen liegt. Die Unterrepräsentation von Absolventinnen in Führungspositionen lässt sich jedoch nur in einzelnen Fachbereichsgruppen beobachten, nämlich den Sozial- und Erziehungs-, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften. In den Fachbereichsgruppen Bauwesen, Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft sowie Exakte und Naturwissenschaften haben Frauen praktisch die gleichen Chancen auf eine leitende Position wie Männer. Der geringere Anteil von Absolventinnen an Führungspositionen ist im Zusammenhang mit mehreren Faktoren zu betrachten. Frauen sind zwar häufiger im öffentlichen Sektor tätig, arbeiten öfter Teilzeit und suchen nach eigenen Angaben seltener nach einer Stelle mit guten Aufstiegschancen, diese Faktoren allein können den niedrigeren Anteil an weiblichen Führungskräften jedoch nicht erklären. Wie die Analyse ergeben hat, fällt der Anteil an Führungskräften von Frauen systematisch, das heisst unabhängig von der berücksichtigten Dimension (öffentlicher oder privater Sektor, Teilzeit- oder Vollzeitarbeit, starke oder mittlere bis schwache Karrieremotivation), bedeutend kleiner aus als jener der Männer. Zudem ist anzumerken, dass die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit, die in den meisten Studien als eine der grössten Karrierehürden für Frauen genannt wird, den tieferen Anteil der weiblichen Führungskräfte nicht restlos erklären kann.

Zwar sind die geschlechterspezifischen Unterschiede beim Anteil an Führungskräften bei Absolvent/innen mit Kindern besonders ausgeprägt (Differenz von 30 Prozentpunkten), aber nur 20% der Absolvent/innen haben fünf Jahre nach Studienabschluss Kinder. Im Weiteren zeigt die Analyse, dass auch der Anteil an Führungspositionen bei kinderlosen Frauen markant kleiner ist als bei kinderlosen Männern.

³ Für die Analyse der beruflichen Erfahrung und der soziodemografischen Merkmale wurden nur die FH-Bachelor- und die UH-Masterabsolvent/innen berücksichtigt.

⁴ Als Bildungsausländer/innen werden in dieser Publikation Personen bezeichnet, die ihren Hochschulzulassungsausweis im Ausland erworben haben.

1 Einleitung

1.1 Themenschwerpunkte der Publikation

Diese Publikation untersucht den Zugang von Hochschulabsolvent/innen zu Führungspositionen⁵ fünf Jahre nach Studienabschluss. Die Ausübung einer leitenden Funktion ist ein wichtiger Anhaltspunkt für den beruflichen Erfolg von Studienabgänger/innen. Führungskräfte tragen in der Regel mehr Verantwortung, geniessen ein gewisses Ansehen und werden besser entlohnt. Auch wirtschaftlich spielt der Zugang von Absolvent/innen zu Kaderstellen eine wichtige Rolle. Mehrere Studien haben nachgewiesen, dass in der Schweiz in den letzten Jahren und besonders in Führungspositionen ein massiver Fachkräftemangel herrscht.⁶ Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in welchem Ausmass die Absolvent/innen in den ersten Jahren nach ihrem Studienabschluss zu einer Kaderposition gelangen. Zudem ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Zugang zu einer leitenden Funktion in der Schweiz ein viel diskutiertes Thema. Jüngste Statistiken zeigen, dass Frauen in der Schweiz gleich wie in anderen europäischen Ländern in Führungspositionen seltener vertreten sind als Männer und sich die Situation in den letzten 15 Jahren kaum verändert hat.⁷ 2010 hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) im Übrigen Empfehlungen zuhanden der Wirtschaft erarbeitet, um den Zugang von Frauen zu Kaderpositionen zu fördern.⁸

Diese Publikation ist in drei Kapitel gegliedert. Nach der Präsentation der Analysepopulation im ersten Kapitel untersucht das zweite Kapitel den Anteil an Führungskräften nach Ausbildungs- (Fachbereichsgruppe) und Arbeitgebermerkmalen (Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse). Um den Anteil der Hochschulabsolvent/innen zu ermitteln, die die höchste Karrierestufe erreichen, wird auch die Art der Kaderfunktion berücksichtigt. Schliesslich wird ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung

des Anteils an Führungskräften in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss gelegt. Sie gibt Auskunft, ob sich der Zugang zu Führungsfunktionen konstant entwickelt oder zwischen dem ersten und dem fünften Jahr nach Studienabschluss stabilisiert. Kapitel 3 befasst sich mit den wichtigsten Merkmalen der Absolvent/innen, die den Zugang zu einer Kaderstelle beeinflussen können. Untersucht werden Variablen in Zusammenhang mit der Berufserfahrung sowie mit soziodemografischen Merkmalen der Studienabgänger/innen. In Anbetracht des politischen Interesses werden abschliessend geschlechterspezifische Unterschiede beim Zugang zu Führungsfunktionen näher beleuchtet.

1.2 Datenbasis, Definition und methodische Hinweise

Datenbasis

Die im vorliegenden Bericht vorgestellten Analysen basieren auf den Daten der Hochschulabsolventenbefragung 2015. Dabei wurden Studienabgänger/innen von 2010 im Jahr 2011 ein erstes Mal und 2015 ein zweites Mal zu ihrer beruflichen Situation befragt. Die meisten Analysen beziehen sich auf die Situation der Absolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, da der Anteil an Führungskräften ein Jahr nach Studienabschluss für eine detaillierte Studie zu gering ausfällt.

Diese Publikation befasst sich schwerpunktmässig mit der Situation von FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen, da der Eintritt in den Arbeitsmarkt hauptsächlich nach diesen beiden Abschlüssen erfolgt. Mit dem Einbezug der Promovierten in die Analyse soll zudem aufgezeigt werden, inwieweit sich der Zugang zu einer Führungsposition im Vergleich zu FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/innen, die sofort ins Erwerbsleben einsteigen, infolge eines Doktorats verzögert oder vereinfacht.

Um die Chancen von Absolvent/innen auf den Zugang zu einer leitenden Funktion besser miteinander vergleichen zu können, wurden bestimmte Gruppen ausgeschlossen. So wurden Studienabgänger/innen, die eine streng reglementierte berufliche Laufbahn mit begrenzten Zugangsmöglichkeiten zu Führungsstellen eingeschlagen haben oder die ihre Ausbildung fortsetzen, in der Analyse nicht berücksichtigt. Dabei handelt es sich um FH-Bachelorabsolvent/innen, die ein Masterstudium und UH-Masterabsolvent/innen, die eine Doktorarbeit begonnen haben, Promovierte in einer akademischen Laufbahn, Studienabgänger/innen mit einem Abschluss in Human-, Zahn- oder Tiermedizin,

⁵ Eine Definition des Begriffs «Führungsposition», wie er in dieser Publikation verwendet wird, ist in Kapitel 1.2 zu finden. Die Begriffe «Führungsposition», «leitende Position», «Kaderposition» und «Kaderstelle» werden als Synonyme verwendet.

⁶ EVD. (2013). Fachkräfte für die Schweiz. Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements. Bern: EVD, Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement. Vgl. auch B.S.S. (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. Basel: B.S.S. Forschung und Beratung für Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt.

⁷ Vgl.: BFS. (2015). www.statistik.ch → Statistiken finden → 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung → Gleichstellung von Frau und Mann → Erwerbstätigkeit → Berufliche Stellung.

⁸ SECO. (2010). Frauen in Führungspositionen: so gelingt's! Bern: SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft.

Darstellung der Gruppierung der Fachbereiche UH und FH

T 1.1.1

	UH	FH
Geisteswissenschaften	Theologie Sprach- und Literaturwissenschaften Historische und Kulturwissenschaften	Angewandte Linguistik
Sozial- und Erziehungswissenschaften	Sozial- und Erziehungswissenschaften Geistes- u. Sozialwiss. Fächerübergreifend u. übrige	Soziale Arbeit Angewandte Psychologie
Recht	Recht	
Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaft und Dienstleistungen
Exakte und Naturwissenschaften	Exakte Wissenschaften Naturwissenschaften Exakte und Naturwiss. Fächerübergreifend u. übrige Pharmazie	
Bauwesen	Bauwesen und Geodäsie	Architektur, Bau- und Planungswesen
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	Maschinen- und Elektroingenieurwesen Agrar- und Forstwissenschaften Technische Wiss. Fächerübergreifend u. übrige	Technik und IT Chemie und life sciences Land- und Forstwirtschaft
Andere	Medizin und Pharmazie Fächerübergreifend u. übrige Interdisziplinäre und andere	Design Sport Musik, Theater und andere Künste Gesundheit

Quelle: BFS – Bildungsindikatoren: Hochschulen

© BFS 2016

die sich in der Facharzt Ausbildung befinden, Absolvent/innen einer Pädagogischen Hochschule (PH) sowie Studienabgänger/-innen, die den Lehrerberuf ergriffen haben.⁹

Die Analyse des Zugangs zu Führungspositionen von FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/innen berücksichtigt auch die Fachbereichsgruppen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die FH- und UH-Fachbereiche in einer gemeinsamen Analysevariablen zusammengefasst (vgl. Tabelle T 1.1.1)¹⁰. Die Ergebnisse zu den FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen werden zusammen präsentiert.¹¹ Diese Zusammenführung vereinfacht einerseits die Lektüre der Ergebnisse und vergrössert andererseits die Anzahl an Beobachtungen pro Fachbereichsgruppe. Für Promovierte ist die Berücksichtigung der Fachbereichsgruppen nur beschränkt möglich. Da diese Publikation nur Promovierte einbezieht, die eine nicht akademische Laufbahn eingeschlagen haben, ist die Anzahl an Beobachtungen für eine Analyse mit diesem Detaillierungsgrad nicht immer ausreichend.

Definition

Das Konzept «Führungsfunktion» beruht im Rahmen dieser Publikation auf der persönlichen Einschätzung der Befragten. Als Führungskräfte gelten nur Personen, die angegeben haben, eine leitende Funktion auszuüben. Diese subjektive Methode stützt sich auf die Selbstwahrnehmung der Befragten und nicht auf objektive Kriterien wie zum Beispiel die Vorgesetztenfunktion oder die Budgetverantwortung.¹² Die subjektive Methode wurde bevorzugt, da sie detailliertere Analysen auf Basis der biographischen Daten und zur Art der Kaderfunktion ermöglicht.¹³

⁹ UH-Masterabsolvent/innen der Rechtswissenschaften, die ein Anwaltspraktikum begonnen haben, wurden hingegen einbezogen, da das Praktikum im Gegensatz zur einer Assistenzarztstelle, die je nach Fachrichtung bis zu sechs Jahre in Anspruch nehmen kann, nicht länger als 24 Monate dauert.

¹⁰ Die FH-Fachbereiche Design, Sport, Musik, Theater und andere Künste sowie Gesundheit (sogenannte GSK-Fachbereiche) sind unter der Kategorie «Andere» zusammengefasst, da der Anteil an Führungskräften dort deutlich kleiner ist als in den anderen FH-Fachbereichen.

¹¹ Zu einigen Analysen sind im Anhang jedoch Detailtabellen mit getrennten Angaben zu FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen zu finden.

¹² Das Konzept der Führungsfunktion wird je nach Erhebung unterschiedlich definiert. In der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zum Beispiel wird die Definition von «angestellt mit Führungsfunktion» an einem objektiven Kriterium festgemacht, nämlich der direkten oder indirekten Vorgesetztenfunktion mit mindestens einer unterstellten Person.

¹³ Subjektive Angaben (Selbstwahrnehmung der beruflichen Stellung) sind sowohl für die Haupterwerbstätigkeit fünf Jahre nach Studienabschluss als auch für die biographische Frage verfügbar. Objektive Angaben sind hingegen nur für die Haupterwerbstätigkeit vorhanden. Die Schweizer Hochschulabsolventenbefragung beinhaltet darüber hinaus keine objektive Variable, die auf die Art der Kaderfunktion schliessen lässt. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass der Anteil an Führungskräften höher ausfällt, wenn er anhand der subjektiven anstatt der objektiven Methode (direkte oder indirekte Vorgesetztenfunktion mit mindestens einer unterstellten Person) ermittelt wird. Dieser Unterschied ist zur Hauptsache auf die Personen zurückzuführen, die Projektmanagementaufgaben ohne Personalführung ausüben. Sie gelten nach der subjektiven, nicht aber nach der objektiven Methode als Führungskräfte.

Definition des in dieser Publikation verwendeten Konzepts der Führungsfunktion

In der Zweitbefragung der Hochschulabsolvent/innen wurden Erwerbstätige gebeten, ihre berufliche Stellung fünf Jahre nach Studienabschluss anzugeben. Zu Führungskräften wurden drei Kategorien der beruflichen Stellungen gezählt (siehe unten). Einige Kategorien wurden von der Analyse ausgeschlossen, da sie einer Fortsetzung der Ausbildung (Assistenzarzt/-ärztin) oder einer Erwerbstätigkeit mit begrenzten Zugangsmöglichkeiten zu Führungspositionen (Lehre, akademische Laufbahn an einer Hochschule), entsprechen. Personen, die als berufliche Stellung «selbstständig mit Arbeitnehmenden» angegeben haben, wurden nicht zu den Führungskräften gezählt, da ihr Zugang zu einer Führungsposition anders verläuft als bei Arbeitnehmenden.

Ohne Führungsfunktion

- Praktikant/in
- Anwaltspraktikant/in
- Arbeitnehmer/in ohne Führungs-/Kaderfunktion
- Mitarbeiter/in im eigenen Familienbetrieb
- Selbstständigerwerbende/r ohne Arbeitnehmende
- Selbstständigerwerbende/r mit Arbeitnehmenden

Mit Führungsfunktion

- Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/unteres Kader (z.B. Projektleitung)
- Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/mittleres Kader (z.B. Stabsstelle)
- Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/oberes Kader (z.B. Geschäftsleitung)

Von der Analyse ausgeschlossen

- Doktorand/in, Assistent/in oder Lehrbeauftragte/r ohne Doktorat oder ähnlichen Abschluss an einer Hochschule
- Habilitand/in, (Ober-)Assistent/in, Post-Doktorand/in, Lehrbeauftragte/r, (Privat-)Dozent/in u. Ä. an einer Hochschule
- Professor/in, Assistenzprofessor/in, (ausser-)ordentliche/r Professor/in (nicht aber Titularprofessor/in) an einer Hochschule
- Assistenzarzt/-ärztin
- Lehrer/in

Methodische Hinweise

Um Verzerrungen aufgrund von Antwortausfällen möglichst klein zu halten, wurden die Daten anhand des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) gewichtet. Die aufgeführten Statistiken werden mit der Angabe eines 95%-Vertrauensintervalls ergänzt. In den Grafiken ist dieses Intervall als waagrechter Balken ersichtlich. In den Tabellen wird die Hälfte des Vertrauensintervalls in einer separaten Spalte (+/–) dargestellt.

2 Zugang zu Führungspositionen fünf Jahre nach Studienabschluss

2.1 Anteil an Führungskräften und Art der Kaderfunktion

Die meisten Absolvent/innen sind gut in den Arbeitsmarkt integriert und fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss oder dem Erwerb ihres Dokortitels erwerbstätig.¹⁴ Aber wie viele von ihnen üben nach dieser Zeitspanne eine leitende Funktion aus? Dieses Kapitel zeigt den Anteil der Führungskräfte bei den Hochschulabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, aufgeschlüsselt nach Abschlusstyp und Fachbereichsgruppe. Eine Analyse des Anteils an Führungskräften nach Art der Kaderfunktion gibt zudem Auskunft, inwieweit Hochschulabsolvent/innen fünf Jahre nach ihrem Abschluss zu den höchsten Führungspositionen gelangen.

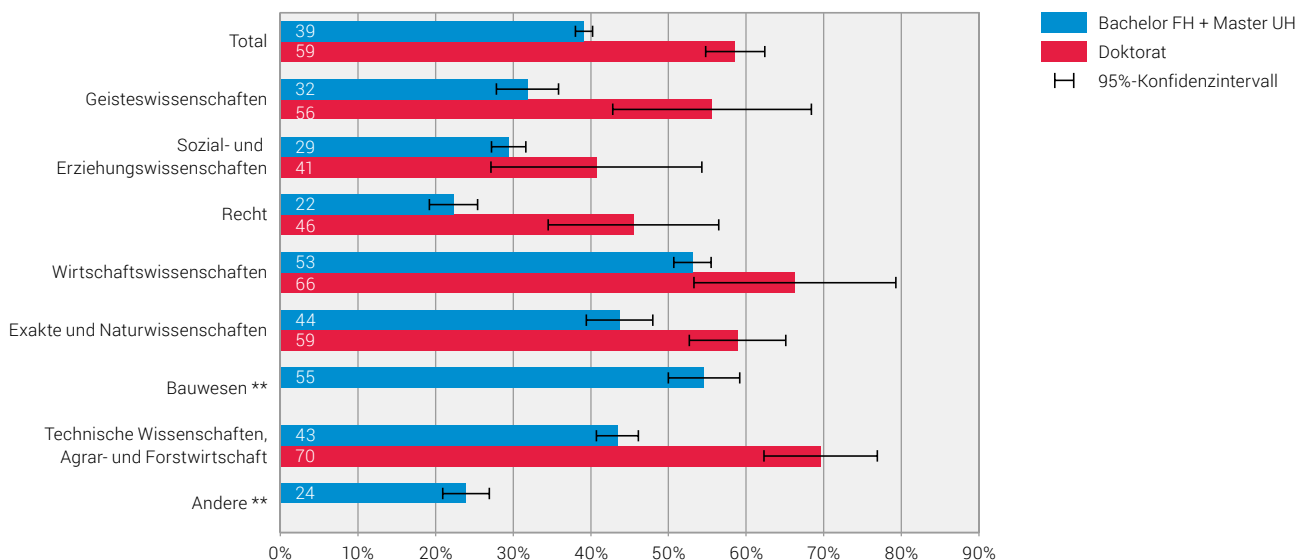
Anteil an Führungskräften fünf Jahre nach Studienabschluss

Fast 40% der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen gaben an, eine Führungsposition auszuüben. Die Wahrscheinlichkeit, eine leitende Funktion zu übernehmen, variiert nach Fachbereichsgruppe sehr stark. Während bei den Wirtschaftswissenschaften (53%) und im Bauwesen (55%) mehr als jede/r zweite Absolvent/in fünf Jahre nach Studienabschluss eine Kaderstelle innehat, beträgt dieser Anteil in den Fachbereichsgruppen Recht (22%) und Andere (24%) jeweils weniger als ein Viertel. Ein Grund für diesen vergleichsweise kleinen Anteil ist sicherlich der Umstand, dass nach einem Abschluss in den Rechtswissenschaften häufig ein Anwaltspraktikum absolviert wird. Absolvent/innen der Fachbereichsgruppe Andere, die sich im Wesentlichen aus den FH-Fachbereichen Design und Gesundheit zusammensetzt,

Anteil an Führungskräften nach Abschlusstyp und Fachbereichsgruppe

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.1.1



** UH Doktorat: weniger als 25 Fälle

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

¹⁴ www.statistik.ch → Statistiken finden → Bildung und Wissenschaft → Eintritt in den Arbeitsmarkt → Tertiärstufe-Hochschulen → Erwerbslosenquote gemäss ILO

arbeiten meistens in Wirtschaftszweigen, in denen weniger Führungspositionen vorhanden sind. Studienabgänger/innen mit einem FH-Bachelor oder einem UH-Master verzeichnen mit Ausnahme der Fachbereichsgruppen Geisteswissenschaften und Andere, in denen die Absolvent/innen eines UH-Masters deutlich höhere Anteile aufweisen als die eines FH-Bachelors, ähnliche Ergebnisse (vgl. Anhang AT 2.1.1).

Promovierte üben nach eigenen Angaben häufiger eine leitende Funktion aus als FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/-innen. Bei ihnen beträgt der Anteil an Führungskräften nahezu 60%. Dieser Befund trifft auf die meisten Fachbereichsgruppen zu; ausgenommen sind die Sozial- und Erziehungs- sowie die Wirtschaftswissenschaften, bei denen sich die Unterschiede trotz ähnlicher Tendenz als nicht signifikant erweisen. Ein Doktorat scheint die Karrierechancen von Personen, die eine nicht akademische Laufbahn einschlagen, somit zu erhöhen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Promovierte meist älter sind als FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/-innen und dass ein Doktorat im Gegensatz zum Bachelor oder Master eine Art Berufserfahrung darstellt.

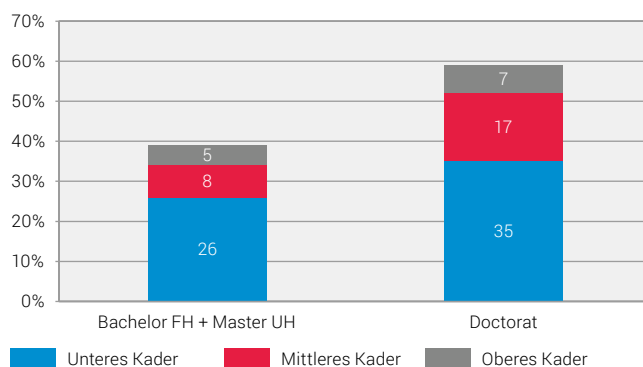
Art der Kaderfunktion

Wie viele Hochschulabsolvent/innen gelangen fünf Jahre nach Studienabschluss zu den höchsten Führungspositionen? Um diese Frage zu beantworten, wurden die Absolvent/innen gebeten, ihre berufliche Stellung anzugeben und zu präzisieren, ob sie als Arbeitnehmende im unteren, mittleren oder oberen Kader tätig sind.

Anteil an Führungskräften nach Kaderfunktion und Abschlusstyp

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.1.2



Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

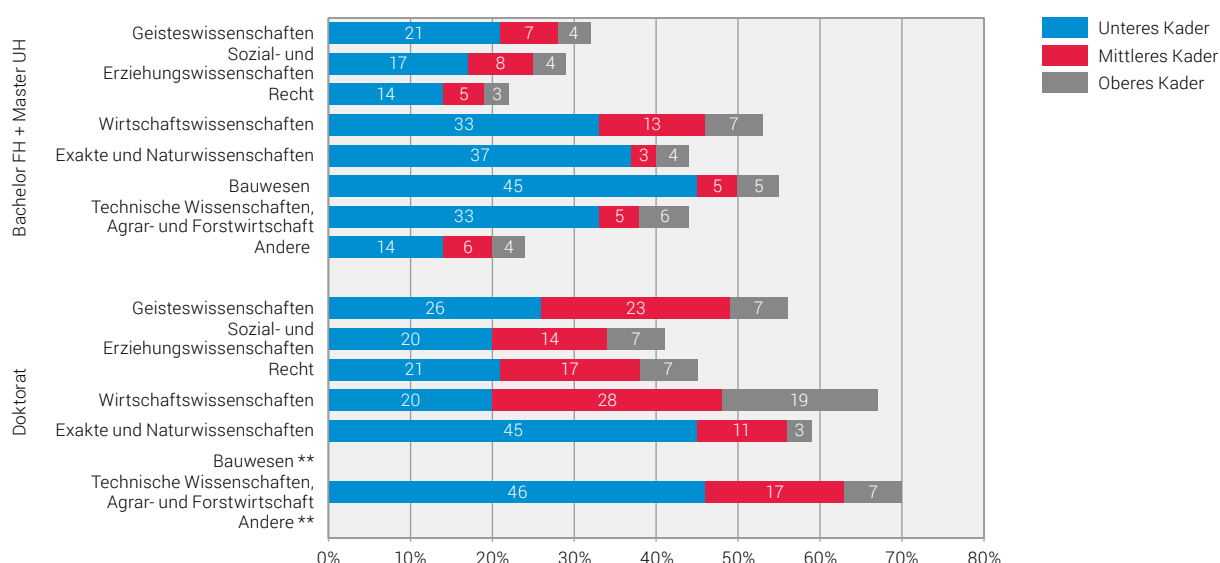
© BFS 2016

Fünf Jahre nach Studienabschluss üben nur relativ wenige Hochschulabsolvent/innen eine Führungsfunktion im oberen Kader aus. Lediglich 5% der Befragten mit einem FH-Bachelor- oder UH-Masterabschluss haben nach eigenen Angaben eine solche Position inne. Am häufigsten sind Absolvent/innen der Wirtschaftswissenschaften (7%), am seltensten jene der Rechtswissenschaften (3%) im oberen Kader vertreten. Bei den Promovierten beträgt der Anteil an Führungskräften im oberen Kader 7%. Er ist somit nicht wesentlich höher als bei den FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/-innen. Promovierte, die im nicht akademischen Bereich

Anteil an Führungskräften nach Kaderfunktion, Abschlusstyp und Fachbereichsgruppe

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.1.3



** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

arbeiten, haben fünf Jahre nach ihrem Doktorat folglich keinen einfacheren Zugang zu oberen Kaderpositionen als die anderen Hochschulabsolvent/innen.

Rund 8% der Personen mit einem FH-Bachelor- oder UH-Masterabschluss besetzen fünf Jahre nach Studienabschluss eine mittlere Kaderstelle. Auch hier sind die Absolvent/innen der Wirtschaftswissenschaften am stärksten vertreten (13%). Promovierte nehmen mit 17% häufiger mittlere Kaderpositionen ein als FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/innen. Mit Ausnahme der Sozial- und Erziehungswissenschaften gaben die Promovierten jeder Fachbereichsgruppe deutlich häufiger an, in einer mittleren Kaderfunktion tätig zu sein als die anderen Absolvent/innen. Ein Dokortitel scheint somit einen Vorteil für den Zugang zu mittleren Kaderpositionen darzustellen.

Hochschulabsolvent/innen sind in unteren Kaderpositionen deutlich stärker vertreten als in mittleren oder oberen. Über ein Viertel der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen besetzen fünf Jahre nach Studienabschluss eine solche Position. Den höchsten Anteil an unteren Kaderpositionen verzeichnen Studienabgänger/innen im Bauwesen (45%). Promovierte sind auch auf unteren Kaderpositionen (35%) stärker vertreten als FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/innen (26%). Am häufigsten im unteren Kader anzutreffen sind Promovierte der Fachbereichsgruppen Exakte und Naturwissenschaften sowie Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft.

Art der ausgeübten Verantwortung

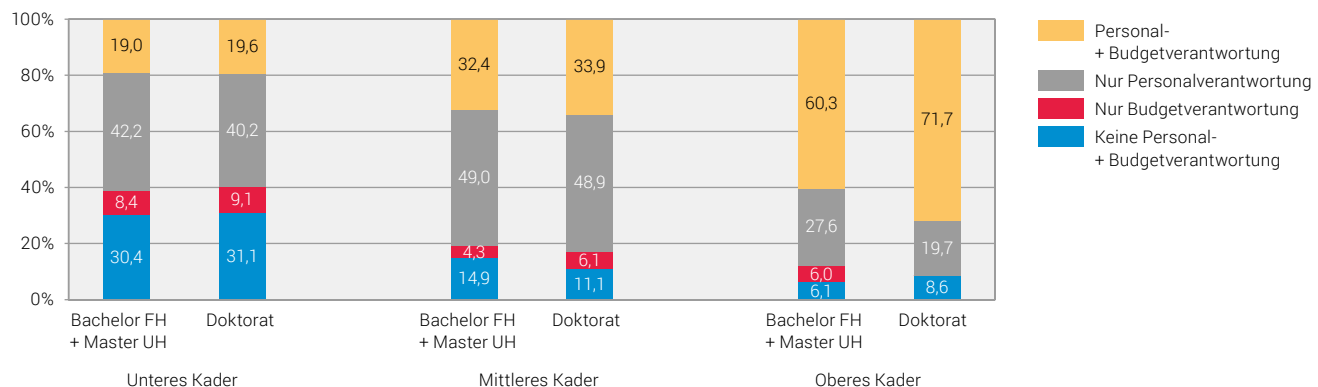
Die Angaben aus der Hochschulabsolventenbefragung informieren darüber, inwieweit Personen, die nach eigenen Angaben eine leitende Position innehaben, eine direkte oder indirekte Vorgesetztenfunktion wahrnehmen oder für Budgets verantwortlich sind. Die Verantwortung einer Führungsposition kann zwar nicht allein an diesen beiden Aufgaben festgemacht werden, sie liefern aber ein genaueres Bild über die von den Absolvent/innen mit einer leitenden Funktion ausgeübten Tätigkeiten.

Grafik G 2.1.4 zeigt, dass die Ausübung einer Führungsfunktion oft mit Personal- und Budgetverantwortung verbunden ist. Rund 70% der Hochschulabsolvent/innen und Promovierten im unteren Kader haben eine direkte oder indirekte Vorgesetztenfunktion und/oder verwalten ein Budget. Mit steigender Kaderfunktion nehmen die Anteile zu. Sie liegen zwischen 85% und 89% bei Personen des mittleren Kaders und bei über 90% bei solchen des oberen Kaders. Die Personalverantwortung wird auf allen Kaderstufen am häufigsten genannt. Demgegenüber gaben weniger als 30% der Befragten im unteren Kader und 66% bis 72% im oberen Kader an, ein Budget zu verwalten. Rund 30% der unteren Kader haben weder Budget- noch Personalverantwortung, sie können aber andere Arten der Verantwortung ausüben wie zum Beispiel ein Projekt leiten.¹⁵

Art der ausgeübten Verantwortung nach Abschlusstyp und Kaderfunktion

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.1.4



Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

¹⁵ Die Ergebnisse weisen keine signifikanten abschlusstypspezifischen Unterschiede auf (vgl. Anhang AT 2.1.3). Nur beim oberen Kader unterscheiden sich Promovierte dahingehend, dass sie nie ausschliesslich für die Budgetverwaltung verantwortlich sind.

2.2 Anteil an Führungskräften nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse

Dieses Kapitel befasst sich mit dem Anteil an Führungskräften nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse. Dabei wird untersucht, ob die im privaten und im öffentlichen Sektor tätigen Absolvent/innen die gleichen Chancen auf eine Führungsposition vorfinden. Um zu ermitteln, ob Absolvent/innen in Gross- oder Kleinunternehmen bessere Zugangsmöglichkeiten zu leitenden Funktionen haben, wird zudem die Grösse des Unternehmens berücksichtigt.

Wirtschaftsbereich (privat/öffentlich)

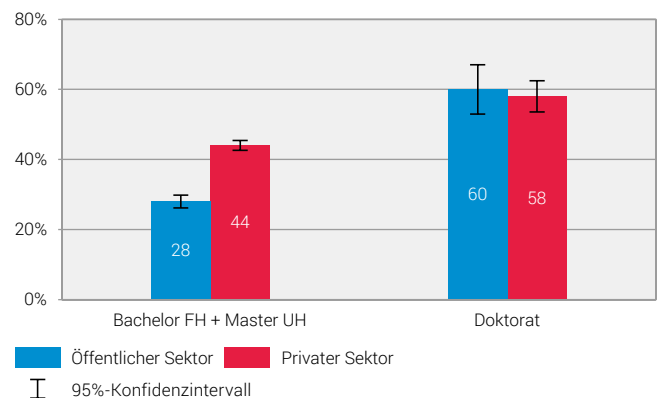
Für FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen bietet der private Sektor mehr Chancen auf eine Kaderstelle als der öffentliche Sektor. Während 44% der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen angegeben haben, in der Privatwirtschaft eine Kaderstelle zu besetzen, beträgt dieser Anteil im öffentlichen Sektor nur gerade 28% (vgl. Grafik G 2.2.1).

Eine detailliertere Analyse (vgl. Grafik G 2.2.2) zeigt jedoch, dass nur Absolvent/innen bestimmter Fachbereichsgruppen in der Privatwirtschaft einen höheren Anteil an Führungskräften verzeichnen. Der Anteil an Führungskräften im privaten Sektor fällt einzig bei den FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen der Wirtschafts-, Sozial- und Erziehungswissenschaften sowie der Fachbereichsgruppe Andere merklich höherer aus (55%, 36% bzw. 28%) als im öffentlichen Sektor (45%, 24% bzw. 19%). In den anderen Fachbereichsgruppen bestehen keine signifikanten Unterschiede. Auffallend ist, dass die Absolvent/innen

Anteil an Führungskräften nach Abschlusstyp und Wirtschaftsbereich

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.2.1



Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

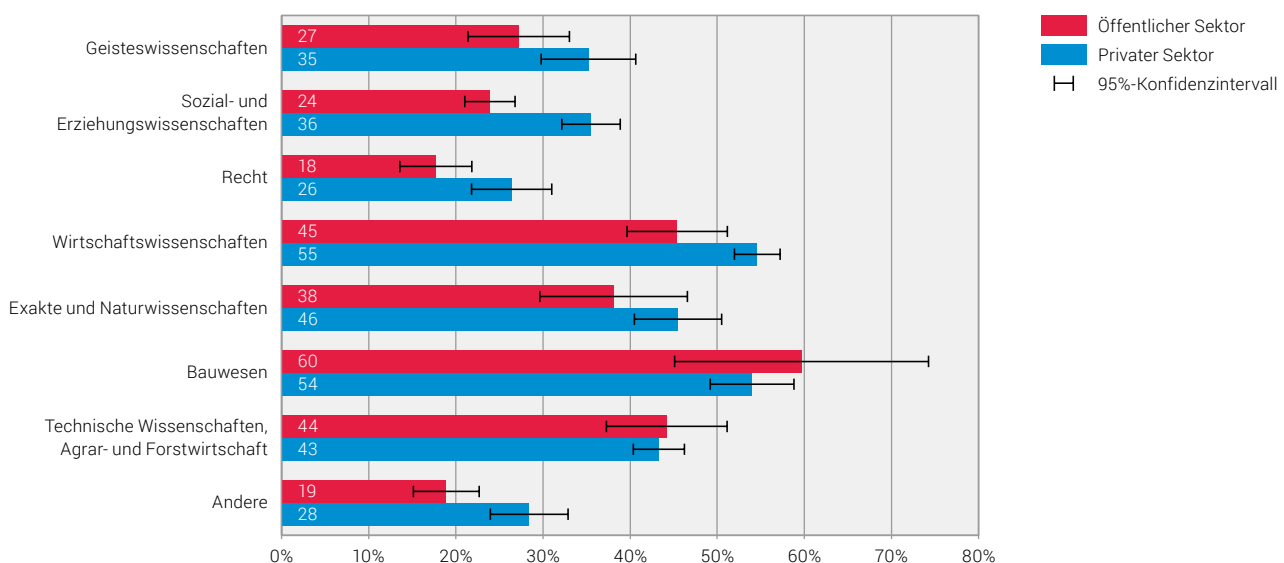
der Fachbereichsgruppen Bauwesen sowie Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft im öffentlichen Sektor sogar einen leicht höheren Anteil an Führungskräften aufweisen.

Promovierte, die im nicht akademischen Bereich tätig sind, haben fünf Jahre nach ihrem Doktorat im privaten Sektor gleich grosse Chancen auf eine Kaderstelle wie im öffentlichen Sektor (vgl. Grafik G 2.2.1). Aufgrund der geringen Fallzahl kann nicht überprüft werden, ob dieser Befund auf alle Fachbereichsgruppen zutrifft.

Anteil an Führungskräften nach Wirtschaftsbereich und Fachbereichsgruppe

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.2.2



Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Unternehmensgrösse

Beeinflusst auch die Unternehmensgrösse die Chancen auf eine Führungsposition? Im öffentlichen Sektor scheint die Unternehmensgrösse keinen Einfluss auf den Zugang zu einer Kaderstelle auszuüben. Der Anteil der FH-Bachelor- oder UH-Masterabsolvent/innen mit einer leitenden Funktion bewegt sich je nach Grösse des Unternehmens in einer Bandbreite von 27% bis 31%.¹⁶ Im privaten Sektor sind keine signifikanten Unterschiede zwischen kleinen, mittleren und grossen Unternehmen auszumachen, aber in Unternehmen mit weniger als zehn Angestellten (Mikrounternehmen) fällt der Anteil an Führungskräften deutlich niedriger aus. Während 34% der in einem Mikrounternehmen tätigen FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen eine Führungsposition innehaben, beträgt dieser Anteil in kleinen, mittleren und grossen Unternehmen 49%, 43% bzw. 47%. Bei den Promovierten sieht die Situation ähnlich aus. Zwischen 59% und 69% der Promovierten, die in einem Unternehmen mit mindestens zehn Angestellten tätig sind, üben nach eigenen Angaben eine Führungsfunktion aus (klein: 68%; mittel: 69%; gross: 59%). Bei den in einem Mikrounternehmen angestellten Promovierten sind es mit 39% deutlich weniger.

Die Berücksichtigung der Fachbereichsgruppen führt zu differenzierteren Ergebnissen (vgl. Anhang AT 2.2.2). Dass in Privatunternehmen mit weniger als zehn Angestellten tätige FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen niedrigere Anteile an Führungskräften aufweisen, erweist sich nur für die Fachbereichsgruppen Bauwesen, Geisteswissenschaften und Recht als zutreffend.¹⁷

Kaderfunktion nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse

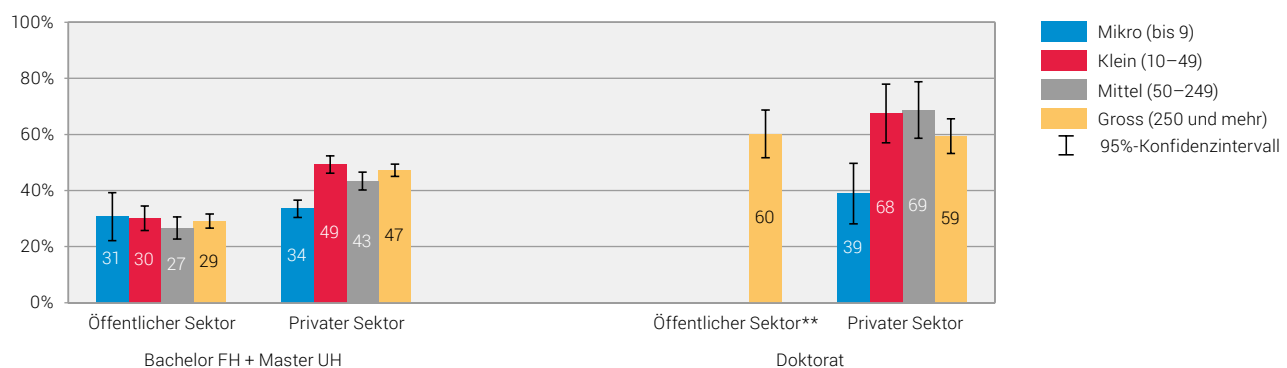
Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen in der Privatwirtschaft und in Unternehmen mit mindestens zehn Angestellten insgesamt einfacher eine Kaderstelle finden. Ähnliches lässt sich bei den Promovierten beobachten, ausser, dass diese im öffentlichen und im privaten Sektor gleich grosse Chancen auf eine Führungsposition haben. Wie stehen die Chancen auf eine obere Kaderfunktion? Gibt es Unterschiede zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor? Beeinflusst auch die Unternehmensgrösse den Zugang zur höchsten Hierarchiestufe?

Fünf Jahre nach Studienabschluss sind die Chancen, eine obere Kaderstelle zu besetzen, bei den FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen in der Privatwirtschaft (6%) insgesamt leicht höher als im öffentlichen Sektor (3%). Im Unterschied zum öffentlichen Sektor ist der Zugang zur höchsten Hierarchiestufe im privaten Sektor von der Unternehmensgrösse abhängig. Je mehr Angestellte das Unternehmen hat, desto geringer sind die Chancen auf eine obere Kaderposition in den ersten Jahren der Berufskarriere. In Unternehmen mit weniger als zehn Angestellten liegt der Anteil an Führungskräften im oberen Kader bei 14%, in kleinen, mittleren und grossen Unternehmen bei lediglich 9%, 5% bzw. 2%. Promovierte weisen im privaten Sektor (7%) und im öffentlichen Sektor (8%) einen praktisch identischen Anteil an Führungskräften im oberen Kader auf. In der Privatwirtschaft tätige Promovierte scheinen indes mit zunehmender Unternehmensgrösse ebenfalls weniger Chancen auf eine Stelle im oberen Kader zu haben. Bei

Anteil an Führungskräften nach Abschlusstyp, Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.2.3



** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

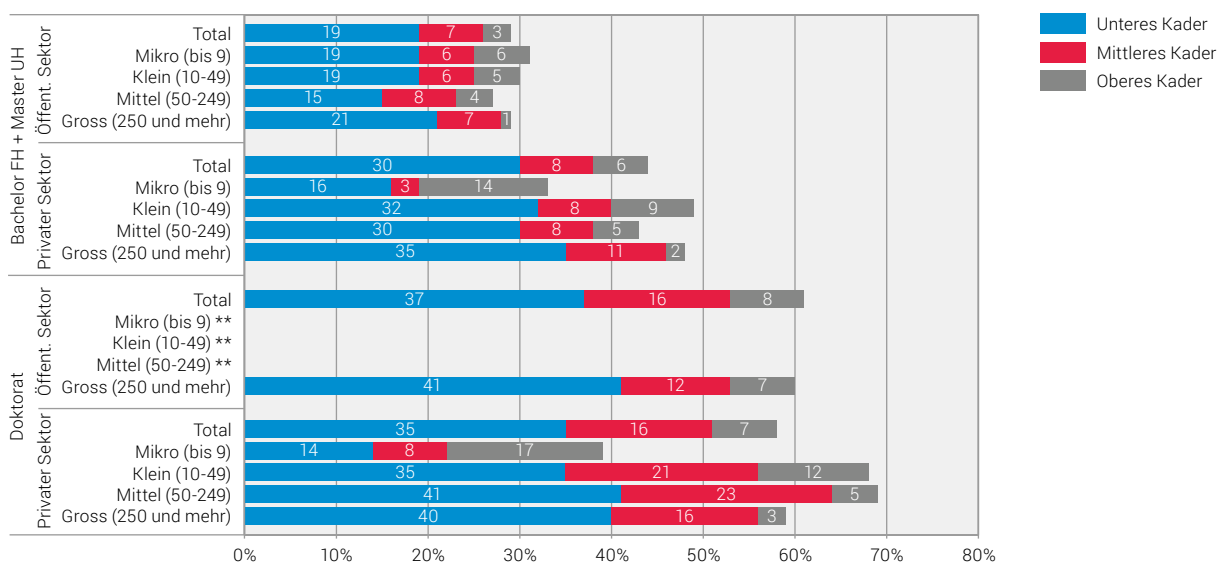
© BFS 2016

¹⁶ Aufgrund der geringen Fallzahlen kann der Anteil an Führungskräften für die im öffentlichen Sektor tätigen Promovierten nicht nach Unternehmensgrösse analysiert werden.

¹⁷ In den Fachbereichsgruppen Geisteswissenschaften und Recht bestehen beim Anteil an Führungskräften allerdings keine signifikanten Unterschiede zwischen Hochschulabsolvent/innen, die in einem Mikrounternehmen arbeiten, und solchen, die in einem mittleren Unternehmen tätig sind (vgl. Anhang AT 2.2.2).

Anteil an Führungskräften nach Kaderfunktion, Abschlusstyp, Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 2.2.4

** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

in Grossunternehmen angestellten Promovierten liegt der Anteil an Führungskräften im oberen Kader (3%) deutlich tiefer als bei Promovierten, die eine Stelle in einem kleinen (12%) oder einem Mikrounternehmen (17%) besetzen.

Privatwirtschaftliche Unternehmen mit weniger als zehn Angestellten bieten somit insgesamt weniger Chancen auf eine leitende Position, der Zugang zu einer Führungsfunktion im oberen Kader gestaltet sich hingegen einfacher als in grösseren Unternehmen. Grund dafür sind vermutlich die im Vergleich zu grösseren Unternehmen weniger komplexen Hierarchiestrukturen von Mikrounternehmen.

2.3 Entwicklung des Anteils an Führungskräften in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss

Anhand der Entwicklung des Anteils an Führungskräften lässt sich ermitteln, wie schnell die Hochschulabsolvent/innen zu einer Kaderstelle gelangen. Für dieses Kapitel wurden die biografischen Daten aus der Hochschulabsolventenbefragung herangezogen. Auf deren Basis kann aufgezeigt werden, ob der Zugang zu einer Führungsposition innerhalb der ersten Monate nach Studienabschluss erfolgt ist oder ob zuerst eine gewisse Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt gesammelt werden musste.

Die Grafiken G 2.3.1 und G 2.3.2 veranschaulichen, wie sich die berufliche Stellung der Hochschulabsolvent/innen in den fünf Jahren nach ihrem Abschluss entwickelt hat. Sie weisen für jeden Monat seit Studienabschluss den geschätzten Anteil an Absolvent/innen mit Kaderposition oder mit einem anderen Erwerbsstatus (erwerbstätig ohne Führungsfunktion, erwerbslos, erwerbsverzichtend) aus.

Betrachtet man die Entwicklung des Anteils an Führungskräften, so zeigt sich, dass FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/-innen bereits in den ersten Monaten nach ihrem Abschluss relativ häufig Führungspositionen einnehmen. Sechs Monate nach Studienabschluss beläuft sich der Anteil auf 25%. Bis zum 48. Monat erhöht er sich um nur rund 12 Prozentpunkte, bevor er sich bei rund 37% stabilisiert. Bei Promovierten in einer nicht akademischen Laufbahn beträgt der Anteil an Führungskräften sechs Monate nach Erwerb des Doktorats 35%. Danach nimmt er relativ schnell zu und pendelt sich ab dem 30. Monat zwischen 51% und 53% ein.¹⁸ Die Promovierten weisen ein Jahr nach ihrem Doktorat einen ähnlichen Anteil an Führungskräften auf (40%) wie die FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss (37%). Der Zuwachs in den ersten Jahren nach Studienabschluss (+16 Prozentpunkte zwischen dem 6. und dem 30. Monat nach Erwerb des Doktorats) fällt zudem höher aus als bei den FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen. Ausserdem zeigt sich, dass der Anteil der Promovierten mit Führungsfunktion denjenigen ohne Führungsfunktion ab dem zweiten Jahr übersteigt.

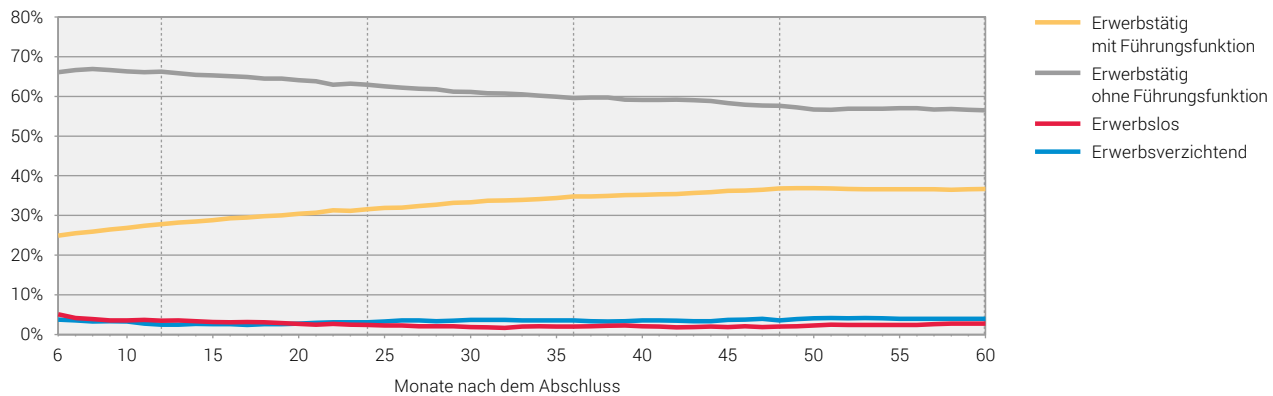
Bei den FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen der unterschiedlichen Fachbereichsgruppen ist eine ähnliche Entwicklung des Anteils an Führungskräften zu beobachten. Nur bei den Absolvent/innen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften weicht die Entwicklung leicht ab. Mit einem Anteil von 7% sechs Monate nach Studienabschluss üben Absolvent/innen der Rechtswissenschaften am Anfang ihrer Karriere am seltensten

¹⁸ Der anhand der biografischen Daten ermittelte Anteil an Führungskräften von 52% liegt fünf Jahre nach dem Erwerb des Doktorats rund 7 Prozentpunkte tiefer als der in Kapitel 2.1.1 aufgeführte Wert (59%). Dieser Unterschied lässt sich dadurch erklären, dass der Anteil an Erwerbslosen und Erwerbsverzichtenden zu diesem Zeitpunkt relativ hoch ist (je rund 5%).

Entwicklung des Erwerbsstatus von FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen

Verlauf basierend auf biografischen Fragen, Abschlussjahr 2010

G 2.3.1



Präzision der Schätzungen: Die 95%-Vertrauensintervalle schwanken weniger als +/- 1.5 Prozentpunkte um die Schätzwerte
Die Werte der ersten sechs Monate nach dem Studienabschluss werden aufgrund Lücken im Erwerbsstatus nicht ausgewiesen

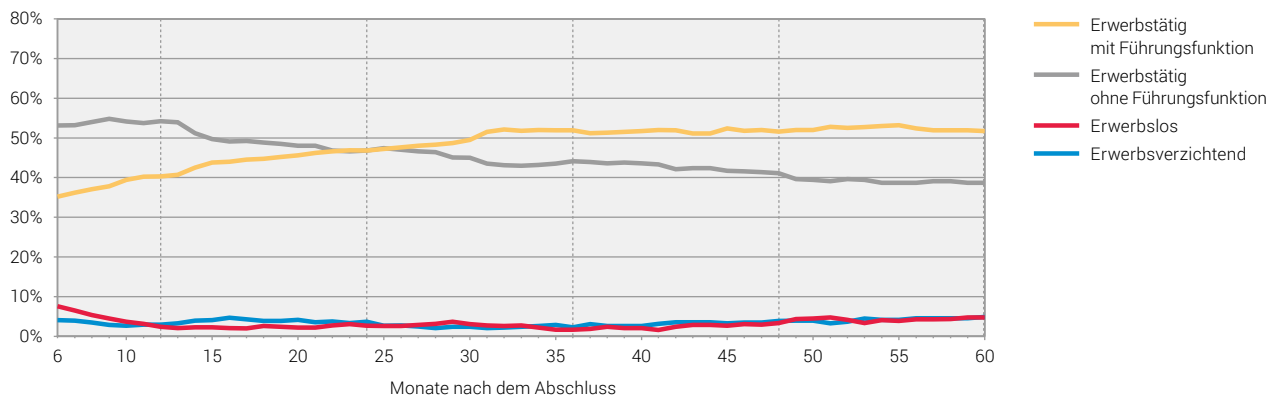
Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen, Verlaufsbiografie der Zweibefragung 2015

© BFS 2016

Entwicklung des Erwerbsstatus von Doktorierten

Verlauf basierend auf biografischen Fragen, Abschlussjahr 2010

G 2.3.2



Präzision der Schätzungen: Die 95%-Vertrauensintervalle schwanken weniger als +/- 4.5 Prozentpunkte um die Schätzwerte
Die Werte der ersten sechs Monate nach dem Studienabschluss werden aufgrund Lücken im Erwerbsstatus nicht ausgewiesen

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen, Verlaufsbiografie der Zweibefragung 2015

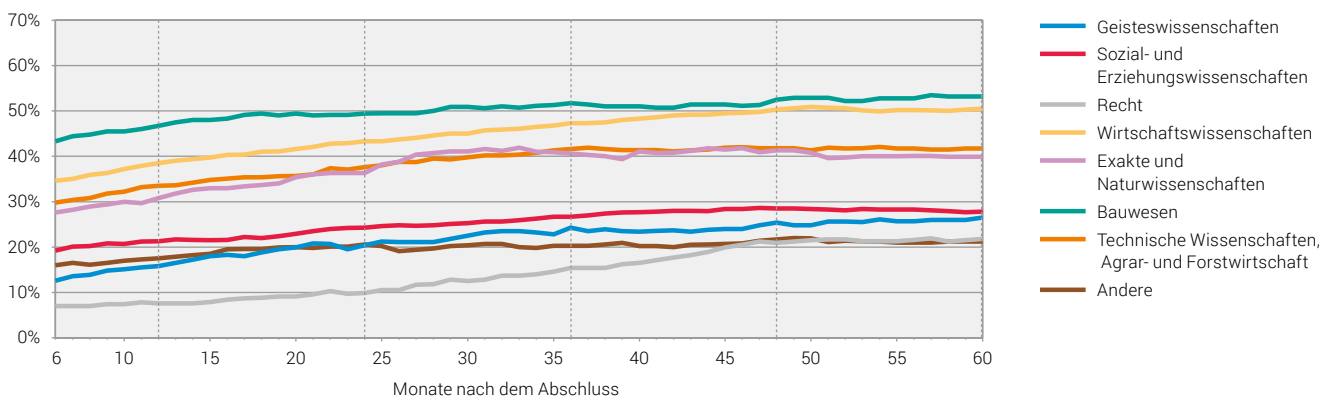
© BFS 2016

eine leitende Funktion aus. Dieses Ergebnis lässt sich darauf zurückführen, dass sie in den ersten Monaten nach Studienabschluss mehrheitlich ein Anwaltspraktikum absolvieren. Da dieses Praktikum je nach Kanton zwischen 12 und 24 Monate dauert, ist bei den Absolvent/innen der Rechtswissenschaften erst ab dem 16. Monat nach Studienabschluss ein Anstieg an Führungskräften auszumachen, der bis zum 50. Monat anhält, wo er ein Niveau von 21% erreicht. Bei den Absolvent/innen der Wirtschaftswissenschaften steigt der Anteil an Führungskräften in den ersten vier Jahren nach Studienabschluss etwas stärker an als bei den übrigen Absolvent/innen.

Entwicklung des Anteils an Führungskräften* von FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen nach Fachbereichsgruppe

Verlauf basierend auf biografischen Fragen, Abschlussjahr 2010

G 2.3.3



*Der Anteil an Führungskräften wurde auf Basis aller, inklusive erwerbsloser und erwerbsverzichtender Absolvent/innen berechnet
 Präzision der Schätzungen: Die 95%-Vertrauensintervalle schwanken weniger als +/- 5.5 Prozentpunkte um die Schätzwerte
 Die Werte der ersten sechs Monate nach dem Studienabschluss werden aufgrund Lücken im Erwerbsstatus nicht ausgewiesen

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen, Verlaufsbiografie der Zweitbefragung 2015

© BFS 2016

Biografie

Die Zweitbefragung der Hochschulabsolvent/innen enthält eine Frage zur Biografie der Absolvent/innen seit ihrem Studienabschluss vor fünf Jahren. Sie wurden darin gebeten anzugeben, ob und wann sie seit Studienabschluss erwerbstätig, erwerbslos oder erwerbsverzichtend waren. Für alle angegebenen Erwerbstätigkeiten wurde nach allfälligen Veränderungen der Anstellungsbedingungen (Beschäftigungsgrad, befristeter/unbefristeter Arbeitsvertrag und berufliche Stellung) gefragt.

Da unter Umständen mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausgeübt wurden, musste für jeden Monat seit Studienabschluss eine Haupttätigkeit bestimmt werden. Für die Analyse wurden nur vollständige biografische Antworten (mit Informationen über den gesamten Beobachtungszeitraum) berücksichtigt. Da nur 75% der in dieser Publikation einbezogenen Personen die biografische Frage vollständig beantwortet haben, mussten die Daten gewichtet werden, um allfällige Verzerrungen infolge von Antwortausfällen zu vermeiden..

Verzerrungen

Die biografischen Daten können gewisse Verzerrungen aufweisen. Wie die Literatur zeigt, entsprechen biografischen Angaben nicht immer exakt der Realität. Sie können Auslassungen oder Verfälschungen enthalten, mit denen die Vergangenheit in einen kohärenten Verlauf gebracht wird.¹⁹ Es ist daher möglich, dass vor allem bedeutende Ereignisse wie die Erlangung einer Kaderposition angegeben, aber weniger wichtige Ereignisse ausgelassen werden. Vergleicht man den Anteil an Führungskräften auf Basis der biografischen Daten mit demjenigen aus der Erstbefragung, wird deutlich, dass der Anteil an Führungskräften ein Jahr nach Studienanschluss wahrscheinlich überschätzt wird. Der Anteil an Führungskräften im 12. Monat nach Studienabschluss liegt rund sechs Prozentpunkte höher, wenn er anhand der biografischen Daten und nicht anhand der Ergebnisse der Erstbefragung eruiert wird

Anteil an Führungskräften

Bei der Schätzung des Anteils an Führungskräften anhand der biografischen Daten wurden alle Absolvent/innen berücksichtigt (auch Erwerbslose und Personen, die auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit verzichten). In den anderen Kapiteln bezieht sich der Anteil an Führungskräften hingegen nur auf Erwerbstätige.

¹⁹ Bourdieu P. (1986). L'illusion biographique. Actes de la recherche en sciences sociales, Band 62, Nummer 1, Juni 1986, S. 69–72.

Entwicklung des Anteils an Führungskräften nach Kaderfunktion

Der Zugang zu mittleren und oberen Kaderstellen erfolgt bereits in den ersten Monaten nach dem Eintritt ins Erwerbsleben, obwohl die Anteile anfangs noch relativ klein sind. Sechs Monate nach Studienabschluss besetzen 5% der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen eine mittlere und 2% eine obere Führungsposition. Danach verändern sich die Anteile nur sehr langsam. Über den gesamten Beobachtungszeitraum gesehen erhöhen sie sich lediglich um knapp 2 Prozentpunkte. Der Anstieg verläuft konstant und wie die Daten zeigen, ist nach einigen Jahren auf dem Arbeitsmarkt keine besondere Zunahme festzustellen. Der Anteil an Führungskräften im unteren Kader steigt zwischen dem 6. und dem 48. Monat stärker an (+7,2 Prozentpunkte) und stabilisiert sich dann im Laufe des fünften Jahres bei rund 25%. Somit scheint der Zugang zu unteren Kaderstellen grösstenteils in den ersten vier Jahren nach Studienabschluss zu erfolgen. Der Umstand, dass sich der Anteil an Führungskräften im mittleren und oberen Kader am Ende des Beobachtungszeitraums nicht zu stabilisieren scheint, legt die Vermutung nahe, dass sich der Zugang zu den höchsten Hierarchiestufen im Laufe der beruflichen Laufbahn weiter erhöht.

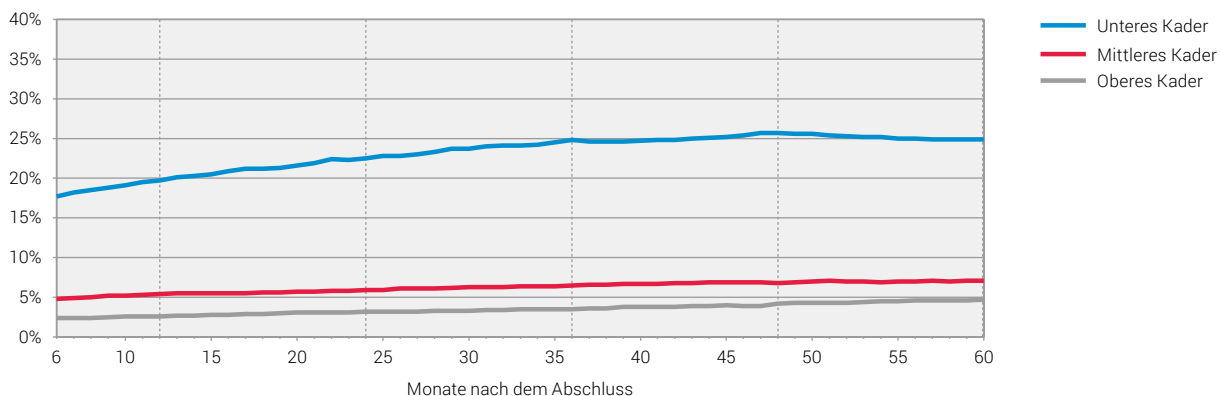
Bei den Promovierten fallen die Ergebnisse ähnlich aus, ausser, dass der Anteil an Führungskräften im unteren Kader dort schneller wächst und sich früher stabilisiert. Nach einer Erhöhung um 13 Prozentpunkte zwischen dem 6. und dem 32. Monat nach Erwerb des Doktors pendelt sich der Anteil ab Mitte des dritten Jahres bei 30% bis 32% ein. Währenddessen verändern sich die Anteile an Führungskräften im mittleren und oberen Kader, die sechs Monate nach Erwerb des Doktors bei 11% bzw. 5% liegen, bis zum 60. Monat kaum. Aufgrund der geringen Fallzahlen, auf der die Analyse basiert, sind die Vertrauensintervalle jedoch relativ gross.

Anhand der biografischen Daten konnte gezeigt werden, dass relativ viele Hochschulabsolvent/innen bereits in den ersten Jahren nach Studienabschluss Zugang zu leitenden Positionen und insbesondere zu unteren Kaderstellen haben und sich ihr Anteil vor dem Ende des Beobachtungszeitraums, das heisst fünf Jahre nach Studienabschluss, tendenziell stabilisiert. Eine Studie des Instituts HIS in Deutschland²⁰, die ebenfalls auf den Daten von Hochschulabsolvent/innen basiert, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Sie stützt sich auf eine dritte Befragung (zehn Jahre nach Studienabschluss) und zeigt, dass der Anteil an Führungskräften im unteren Kader zwischen dem fünften und dem zehnten Jahr nach Abschluss nur geringfügig (um 5 Prozentpunkte) zunimmt.

Entwicklung des Anteils an Führungskräften* von FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen nach Kaderfunktion

Verlauf basierend auf biografischen Fragen, Abschlussjahr 2010

G 2.3.4



*Der Anteil an Führungskräften wurde auf Basis aller, inklusive erwerbsloser und erwerbsverzichtender Absolvent/innen berechnet
 Präzision der Schätzungen: Die 95%-Vertrauensintervalle schwanken weniger als +/- 1.5 Prozentpunkte um die Schätzwerte
 Die Werte der ersten sechs Monate nach dem Studienabschluss werden aufgrund Lücken im Erwerbsstatus nicht ausgewiesen

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen, Verlaufsbiografie der Zweitbefragung 2015

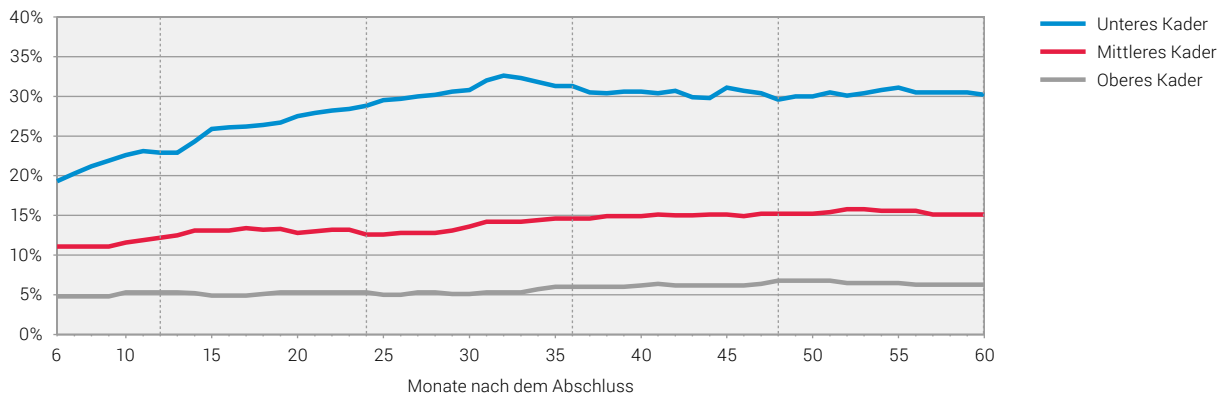
© BFS 2016

²⁰ Grotheer M. (2012). Bestand und Struktur akademischen Führungspersonals in
 Grotheer M. et al., Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF
 Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. Hannover: HIS, Hochschul-Infor-
 mations-System eG, November 2012, S. 156.

Entwicklung des Anteils an Führungskräften* von Doktorierten nach Kaderfunktion

Verlauf basierend auf biografischen Fragen, Abschlussjahr 2010

G 2.3.5



*Der Anteil an Führungskräften wurde auf Basis aller, inklusive erwerbsloser und erwerbsverzichtender Absolvent/innen berechnet
 Präzision der Schätzungen: Die 95%-Vertrauensintervalle schwanken weniger als ± 4.5 Prozentpunkte um die Schätzwerte
 Die Werte der ersten sechs Monate nach dem Studienabschluss werden aufgrund Lücken im Erwerbsstatus nicht ausgewiesen

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen, Verlaufsbiografie der Zweitebefragung 2015

© BFS 2016

3 Einflussfaktoren beim Zugang zu Führungspositionen

3.1 Analyse der soziodemografischen Merkmale und der beruflichen Erfahrung

Wie das vorangehende Kapitel gezeigt hat, ist die Ausübung einer Führungsfunktion zum Teil von Ausbildungsmerkmalen sowie vom Wirtschaftsbereich und von der Unternehmensgrösse abhängig. Für den Zugang zu einer Führungsposition können aber auch andere Faktoren wie das Geschlecht, das Alter, die Bildungsherkunft, das Bildungsniveau der Eltern sowie die vor Studienabschluss erworbene Berufserfahrung eine wichtige Rolle spielen.²¹ Dieses Kapitel enthält zunächst eine bivariate Analyse des Anteils an Führungskräften nach soziodemografischen Merkmalen und beruflicher Erfahrung der Absolvent/innen. Sie wird anschliessend durch eine multivariate Analyse ergänzt, die die gleichzeitige Auswirkung verschiedener Einflussfaktoren (Ausbildungsmerkmale, soziodemografische Merkmale und berufliche Erfahrung, Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse) auf die Wahrscheinlichkeit, zu einer Führungsposition zu gelangen, berücksichtigt.²² Aufgrund der geringen Fallzahl werden die Promovierten in diesem Kapitel ausgeklammert.

Soziodemografische Merkmale

Betrachtet man den Anteil an Führungskräften nach Geschlecht so wird deutlich, dass Hochschulabsolventinnen bedeutend seltener eine Führungsposition einnehmen als Hochschulabsolventen. 47% der Hochschulabsolventen, aber nur 31% der Hochschulabsolventinnen üben eine leitende Funktion aus. Dieser Unterschied ist jedoch nicht in allen Fachbereichsgruppen zu beobachten. Während die Absolventinnen der Sozial- und Erziehungs-, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften deutlich seltener eine leitende Position innehaben als die Absolventen, ist dies in den anderen Fachbereichsgruppen nicht der Fall. Im Bauwesen und in den

Exakten und Naturwissenschaften ist der Anteil an Führungskräften bei den Frauen praktisch gleich hoch wie bei den Männern oder sogar leicht höher (vgl. Anhang AT 3.1.1).

Der Zugang zu einer Kaderstelle hängt teilweise auch vom Alter der Absolvent/innen ab. Die jüngsten FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen (26–30 Jahre) besetzen seltener eine leitende Position (36%) als die 31- bis 35-jährigen (41%) und die 36- bis 40-jährigen (45%). Obwohl der Anteil an Führungskräften mit zunehmendem Alter tendenziell ansteigt, bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen der Personen ab 31 Jahren.

Der Einfluss der Bildungsherkunft²³ auf den Zugang zu einer Führungsposition hängt weitgehend von der Fachbereichsgruppe ab. Während sich der Anteil der Führungskräfte bei den Bildungsausländer/innen (36%) insgesamt nicht wesentlich von jenem bei den Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen (40%) unterscheidet²⁴, ergibt die Differenzierung nach Fachbereichsgruppe ein etwas anderes Bild. Im Bauwesen ist die Wahrscheinlichkeit, zu einer leitenden Position zu gelangen, bei Bildungsausländer/innen (34%) deutlich geringer als bei Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen (60%). Eine ähnliche Tendenz lässt sich bei den Absolvent/innen der Fachbereichsgruppen Wirtschaftswissenschaften, Exakte und Naturwissenschaften, Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaften sowie Andere feststellen, wobei die Unterschiede hier kleiner und nicht signifikant sind (vgl. Anhang AT 3.1.1).

Untersucht man den Anteil an Führungskräften nach dem höchsten Bildungsabschluss der Eltern, fällt auf, dass die soziale Herkunft beim Zugang zu einer Führungsposition keine wichtige Rolle spielt. Die Art des von den Eltern erworbenen Abschlusses hat keinen Einfluss auf den Anteil der Absolvent/innen in einer Kaderposition. Die FH-Bachelor- und die UH-Masterabsolvent/innen, deren Eltern als höchste Ausbildung einen Abschluss an einer Hochschule, einer höheren Fachschule oder auf Sekundarstufe II besitzen, haben fünf Jahre nach Studienabschluss die gleichen Chancen auf eine Kaderstelle (40%, 41% bzw. 39%). Obwohl der Anteil der Führungskräfte bei den Absolvent/innen mit Eltern ohne nachobligatorische Ausbildung (33%) vergleichsweise etwas niedriger ausfällt, erweist sich die Differenz als nicht signifikant.

²¹ Auch der Elternstatus und der Beschäftigungsgrad der Absolvent/innen können den Zugang der Absolvent/innen zu einer Kaderposition beeinflussen. Eine vorgängige Analyse hat jedoch gezeigt, dass zwischen diesen beiden Variablen und dem Geschlecht der Absolvent/innen ein enger Zusammenhang besteht. Sie werden deshalb in Kapitel 3.2 behandelt, das die Unterschiede beim Zugang zu einer Führungsposition zwischen Männern und Frauen im Detail analysiert.

²² Damit die gleichzeitigen Auswirkungen der verschiedenen Faktoren berücksichtigt werden konnten, mussten Personen, die nicht alle in der Analyse berücksichtigten Fragen (Variablen) beantwortet haben, aus dem Datensatz gelöscht werden. Um mögliche Verzerrungen aufgrund von Antwortausfällen zu vermeiden, wurden die Daten auf Basis der Grundgesamtheit neu gewichtet.

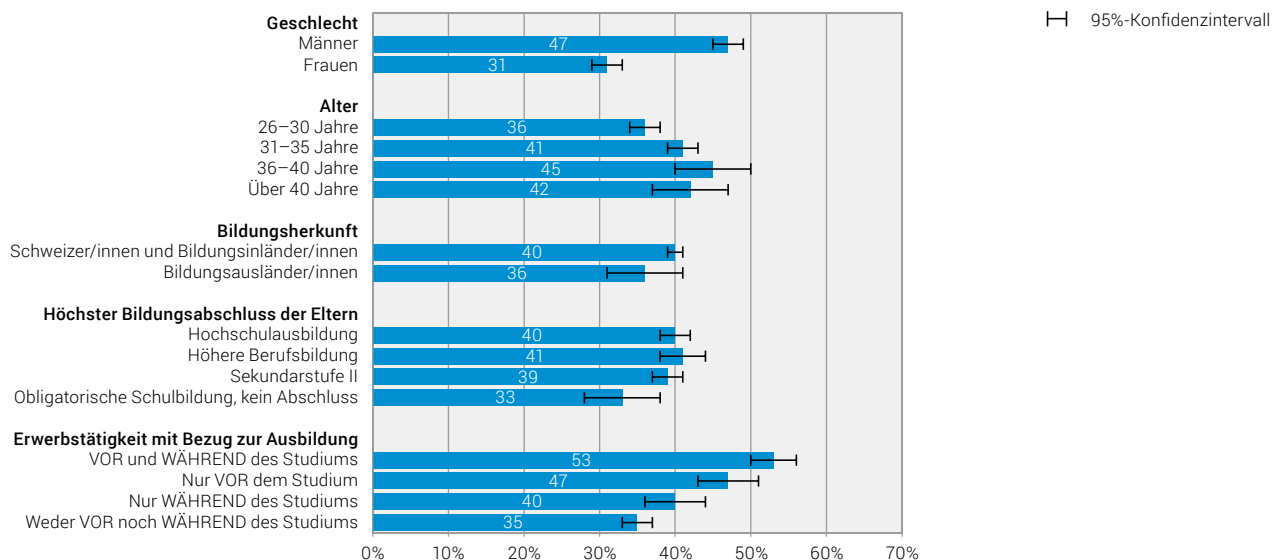
²³ Unter Bildungsherkunft wird der Ort verstanden, an dem der Hochschulzulassungsausweis erworben wurde.

²⁴ Wenn man nur in der Schweiz erwerbstätige Absolvent/innen vergleicht, lassen sich keine signifikanten Unterschiede im Anteil der Führungskräfte zwischen Bildungsausländer/innen sowie Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen feststellen (vgl. Anhang AT 3.1.2).

Anteil an Führungskräften nach verschiedenen soziodemografischen und beruflichen Merkmalen

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 3.1.1



Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Berufliche Erfahrung

Die berufliche Erfahrung der Absolvent/innen beeinflusst den Zugang zu einer Führungsposition bis zu einem gewissen Grad. Wer vor dem Studium Berufserfahrung mit Bezug zur Ausbildung erwerben konnte, erhöht seine Chancen auf eine Kaderstelle erheblich. Absolvent/innen, die nur vor dem Studium einer Erwerbstätigkeit mit Bezug zur Ausbildung nachgegangen sind, haben bedeutend häufiger eine leitende Position inne (47%) als jene ohne Berufserfahrung (35%). Bei den Absolvent/innen, die sowohl vor als auch während des Studiums einer ausbildungsbezogenen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, ist der Anteil an Führungskräften (53%) markant höher als bei Personen, die nie (35%) oder nur während des Studiums (40%) in einem Bereich mit Bezug zum Studium gearbeitet haben.

Gleichzeitiger Einfluss von verschiedenen Faktoren

Mittels der bivariaten Analysen konnte einerseits der Einfluss soziodemografischer Merkmale, andererseits derjenige der beruflichen Erfahrung auf den Zugang zu einer Führungsposition festgestellt werden. Um die Zusammenhangsstrukturen zwischen den Variablen zu kontrollieren, wird deren gleichzeitiger Einfluss auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu einer Kaderstelle mittels einer logistischen Regression getestet. Das in Anhang AT 3.1.3 dargestellte Modell bezieht die in dieser Publikation bereits verwendeten Variablen als erklärende Faktoren für die Ermittlung der Zugangswahrscheinlichkeit zu einer Führungsfunktion mit ein. Es sind dies Merkmale der Ausbildung (Abschlusstyp und Fachbereichsgruppe), soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Alter, Bildungsherkunft, höchster Bildungsabschluss der Eltern),

berufliche Erfahrung sowie arbeitsmarktseitige Merkmale (Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse). Da es sich ausser beim Alter bei allen berücksichtigten Faktoren um kategoriale Variablen handelt, werden die Koeffizienten (Quotenverhältnis²⁵) stets im Verhältnis zu einer Referenzgruppe interpretiert, während die anderen im Modell enthaltenen Faktoren unverändert bleiben.

Insgesamt bestätigt das Modell die Ergebnisse der bivariaten Analysen. Mit Ausnahme des höchsten Bildungsabschlusses der Eltern haben sich alle anderen einbezogenen Variablen als signifikante Einflussfaktoren für den Zugang zu einer Kaderposition herausgestellt. Wie das Regressionsmodell zeigt, spielen bei den soziodemografischen Variablen das Geschlecht, das Alter und die Bildungsherkunft eine wichtige Rolle. Bei ansonsten unveränderten Bedingungen haben Frauen (gegenüber Männern) und Bildungsausländer/innen (gegenüber Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen) deutlich geringere Chancen auf eine Führungsfunktion. Das Alter beeinflusst diese Wahrscheinlichkeit hingegen positiv.

Die berufliche Erfahrung und die Ausbildungsmerkmale der Absolvent/innen spielen ebenfalls eine erklärende Rolle. Berufserfahrung mit Bezug zur Ausbildung, die entweder nur vor oder vor und während des Studiums erworben wurde (gegenüber Absolvent/innen ohne jegliche Berufserfahrung), ein UH-Masterabschluss (gegenüber einem FH-Bachelorabschluss) und auch ein Abschluss in Wirtschaftswissenschaften und in Bauwesen (gegenüber einem Abschluss in Geisteswissenschaften) erhöhen die Chancen auf eine Führungsposition erheblich.

²⁵ Ein Quotenverhältnis von 1 bedeutet kein Unterschied, ein Wert unter 1 eine niedrigere Wahrscheinlichkeit und ein Wert über 1 eine höhere Wahrscheinlichkeit, in den fünf Jahren nach Studienabschluss eine Führungsposition zu erlangen. Das Quotenverhältnis bezieht sich stets auf die Referenzkategorie.

Auch der Einfluss arbeitsmarktseitiger Merkmale bleibt erhalten, wenn soziodemografische Merkmale, die berufliche Erfahrung und Ausbildungsmerkmale im multivariaten Modell einbezogen werden. Unter ansonsten unveränderten Bedingungen besteht in der Privatwirtschaft (gegenüber dem öffentlichen Sektor), in Grossunternehmen (mit mindestens 250 Angestellten) oder in Kleinunternehmen (10–49 Angestellte) (gegenüber Mikrounternehmen mit weniger als zehn Angestellten) eine grössere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu besetzen. Für Absolvent/innen in mittleren Unternehmen ist das Quotenverhältnis hingegen nicht signifikant.

3.2 Geschlechterspezifische Unterschiede beim Zugang zu Führungsfunktionen

Dieses Kapitel beleuchtet die Unterschiede beim Zugang zu Führungspositionen zwischen Männern und Frauen und untersucht die Faktoren, die für die Ungleichheiten verantwortlich sein könnten. Wie im vorangehenden Kapitel erwähnt, haben fünf Jahre nach Studienabschluss nur 31% der Hochschulabsolventinnen, aber 47% der Hochschulabsolventen eine Führungsposition inne. Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen wurde in zahlreichen Studien untersucht und trifft auf die meisten europäischen (darunter die Schweiz²⁶) und aussereuropäischen Länder zu.²⁷ Die Erklärungsfaktoren für dieses Phänomen sind zahlreich und heterogen. Eine der am häufigsten genannten Hürden beim Zugang zu einer Kaderstelle ist die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit, die meist von den Frauen übernommen wird.²⁸ In der Literatur ebenfalls regelmässig erwähnt werden die Berufswahl der Frauen, der hohe Anspruch an die Verfügbarkeit von Führungskräften vonseiten der Arbeitgeber und klassische weibliche Verhaltensdispositionen (geringerer berufliche Ambitionen und weniger ausgeprägtes Konkurrenzdenken). Die Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung zeigen einige in diesem Kontext aufschlussreiche Faktoren wie den Elternstatus, die Studien- bzw. Berufswahl (Fachbereichsgruppe), den Wirtschaftsbereich, den ausgeübten Beschäftigungsgrad sowie Angaben zur Karrieremotivation auf, die Einfluss auf die Karriereentwicklung von Studienabgänger/innen haben können.

Im Folgenden wird zunächst die Verteilung der Absolvent/innen anhand der eben genannten Kriterien untersucht, um allfällige geschlechterspezifische Unterschiede in Bezug auf die familiäre Situation, die Ausbildung, die Arbeitsmarktintegration und die Karrieremotivation aufzudecken. Anschliessend wird analysiert, inwieweit sich familiäre und berufliche Spezifika von Frauen und Männern auf den Zugang zu einer Führungsposition auswirken. Hierzu werden für jede untersuchte Dimension die geschlechterspezifischen Unterschiede beim Anteil an Führungskräften aufgezeigt. Mithilfe dieser Methode lässt sich erkennen, ob die Unterschiede auch dann noch bestehen, wenn bestimmte Faktoren für beide Geschlechter einbezogen werden. Zum Beispiel kann dadurch die Frage beantwortet werden, ob kinderlose Frauen die gleichen Chancen auf eine Kaderstelle haben wie kinderlose Männer.

Spezifika von Hochschulabsolventinnen gegenüber Hochschulabsolventen

Frauen erwerben eher einen Abschluss in Fachbereichsgruppen, die in Wirtschaftsbereiche einmünden, die sich durch einen geringeren Anteil an Führungspositionen auszeichnen. Hochschulabsolventinnen, die fünf Jahre nach Studienabschluss erwerbstätig sind, verfügen vergleichsweise häufiger über einen FH-Bachelor oder einen UH-Master in Sozial- und Erziehungs- sowie Geisteswissenschaften oder in der Fachbereichsgruppe Andere (hauptsächlich bestehend aus Abschlüssen in Gesundheit und Design, vgl. Tabelle T 3.2.1). In diesen Fachbereichsgruppen beläuft sich der Anteil an Führungskräften auf weniger als 33% (vgl. Grafik G 2.1.1, Kapitel 2.1). Männer dagegen erwerben häufiger einen Abschluss in Fachbereichsgruppen mit einem grösseren Anteil an Führungskräften (zwischen 43% und 55%) wie Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft, Wirtschaftswissenschaften und Bauwesen.

Diese Besonderheit der Frauen bei der Wahl der Ausbildung wirkt sich auch auf den Wirtschaftsbereich aus, in dem sie erwerbstätig sind. Die Fachbereichsgruppen, in denen die Frauen häufiger ihren Abschluss machen, führen eher zu Stellen im öffentlichen als im privaten Sektor. Fünf Jahre nach Erwerb ihres Abschlusses arbeiten 40% der erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen im öffentlichen Sektor; bei den Männern sind es nur 21%.²⁹ Wie die Untersuchung des Anteils an Führungskräften nach Wirtschaftsbereich gezeigt hat, fällt der Anteil im öffentlichen Sektor niedriger aus als im privaten Sektor (vgl. G 2.2.1).

²⁶ Vgl. auch BFS. (2013). Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Neuchâtel: BFS, Bundesamt für Statistik.

²⁷ Vgl. ILO. (2015). Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance. Genf: ILO, Internationale Arbeitsorganisation.

²⁸ Idem, vgl. Seite 16.

²⁹ Wie die Tabelle AT 3.2.1 im Anhang zeigt, sind Frauen und Männer innerhalb der verschiedenen Fachbereichsgruppen gleich auf die Wirtschaftsbereiche verteilt.

Auch in Bezug auf Teilzeitarbeit (Beschäftigungsgrad von weniger als 90%) bestehen geschlechterspezifische Unterschiede. Fünf Jahre nach Erwerb ihres Hochschulabschlusses arbeiten Frauen deutlich häufiger Teilzeit (44%) als Männer (16%), was teilweise mit der Verantwortung für Haus- und Familienarbeit zusammenhängt. Fünf Jahre nach Studienabschluss haben rund 20% der Absolvent/innen Kinder. Absolventinnen scheinen sich aufgrund der Verantwortung für Kinder mehr für Teilzeit zu entscheiden als Absolventen. Während rund 81% der Frauen mit Kindern eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, trifft dies nur auf 25% der Männer zu. Aber auch kinderlose Frauen gehen häufiger einer Teilzeitarbeit nach als kinderlose Männer (34% gegenüber 14%)³⁰. Ein Beschäftigungsgrad von weniger als 90% kann sich jedoch unter Umständen nachteilig auf die berufliche Karriere auswirken.

Schliesslich lässt sich der geringere Anteil von Frauen in Führungsfunktionen auch auf psychologische Faktoren zurückführen. Mehrere Studien haben ergeben, dass gewisse Rollenbilder in Zusammenhang mit Führungspositionen wie Ehrgeiz, Konkurrenzdenken, Macht usw. Frauen in ihrer Karrieremotivation bremsen können.³¹ Die Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung bestätigen diese Feststellung teilweise. Insgesamt haben 56% der fünf Jahre nach Studienabschluss erwerbstätigen Frauen ein Jahr nach dem Erwerb ihres Abschlusses angegeben, dass sie eine Stelle mit guten Aufstiegsmöglichkeiten gesucht haben. Bei den Männern waren es deutlich mehr (66%). Der Einbezug der Fachbereichsgruppen macht jedoch deutlich, dass nur Frauen mit einem Abschluss in den Sozial-, Erziehungs- sowie Wirtschaftswissenschaften seltener angegeben haben, Karriere machen zu wollen, als Männer (vgl. Anhang AT 3.2.1).

Weitere Faktoren wie die berufliche Erfahrung, der Abschlusstyp, das Alter und die höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern könnten den selteneren Zugang von Frauen zu Kaderstellen ebenfalls beeinflussen und wurden deshalb bei einer vorgängigen Analyse (vgl. Anhang AT 3.2.2) berücksichtigt. Dabei hat sich jedoch gezeigt, dass sich Frauen und Männer in diesen Aspekten nicht wesentlich voneinander unterscheiden. Zur Vereinfachung und besseren Lesbarkeit konzentriert sich die folgende Analyse deshalb auf die fünf Kriterien Fachbereichsgruppe, Elternstatus, Beschäftigungsgrad, Wirtschaftsbereich und Karrieremotivation.

Definitionen:

Beschäftigungsgrad

Die Absolvent/innen wurden nach dem vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad ihrer Hauptbeschäftigung befragt. Die Angaben wurden in zwei Kategorien unterteilt:

- weniger als 90% beschäftigt (entspricht Teilzeit)
- 90% bis 100% beschäftigt (entspricht Vollzeit)

Karrieremotivation

Die Hochschulabsolvent/innen wurden ein Jahr nach ihrem Abschluss zu ihren beruflichen Erwartungen (während der Stellensuche) befragt. Jeder Aspekt musste auf einer Werteskala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig) beurteilt werden. Werte von 4 oder 5 für den Aspekt «eine Stelle mit guten Aufstiegsmöglichkeiten zu bekommen» wurden der Kategorie «starke Karrieremotivation» und Werte von 1 bis 3 der Kategorie «schwache bis mittlere Karrieremotivation» zugeordnet..

Verteilung von Männern und Frauen hinsichtlich verschiedener Merkmale

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

T 3.2.1

	Männer		Frauen	
	%	+/-	%	+/-
Elternstatus				
Ohne Kind	78,6	1,5	79,4	1,5
Mit Kind(er)	21,4	1,5	20,6	1,5
Beschäftigungsgrad				
Teilzeit	16,5	1,4	43,9	1,8
Vollzeit	83,5	1,4	56,2	1,8
Fachbereichsgruppe				
Geisteswissenschaften	3,2	0,6	8,7	1,0
Sozial- und Erziehungswissenschaften	9,4	1,0	25,9	1,6
Recht	8,0	1,0	10,9	1,2
Wirtschaftswissenschaften	30,3	1,7	22,4	1,6
Exakte und Naturwissenschaften	7,2	0,9	5,4	0,8
Bauwesen	10,1	1,1	3,5	0,7
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	24,8	1,5	4,6	0,7
Andere	7,0	1,2	18,7	1,6
Wirtschaftsbereich				
Öffentlicher Sektor	21,2	1,5	39,8	1,8
Privater Sektor	78,8	1,5	60,2	1,8
Karrieremotivation				
Starke Motivation	66,1	1,9	56,4	1,9
Mittlere bis schwache Motivation	33,9	1,9	43,6	1,9

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

³⁰ Erklären lässt sich dieses Ergebnis damit, dass Frauen eher in Berufen oder Wirtschaftsbereichen tätig sind, in denen Teilzeitarbeit verbreiteter ist.

³¹ Halpern C. (2008). Peut-on en finir avec le plafond de verre? Sciences humaines, Nr. 195, Juli 2008, S.18–23.

Geschlechterspezifische Unterschiede beim Anteil an Führungskräften

Im Folgenden wird der Einfluss der verschiedenen (persönlichen, beruflichen und ausbildungsspezifischen) Merkmale der Absolvent/innen auf den Zugang zu einer Führungsposition untersucht. Dazu wurde für jede Dimension die geschlechterspezifische Differenz beim Anteil an Führungskräften berechnet. Anhand dieser Vorgehensweise lassen sich die folgenden beiden Fragen beantworten: In welchen Bereichen treten die grössten geschlechterspezifischen Unterschiede beim Anteil an Führungskräften auf? Und inwieweit bleiben diese bestehen, wenn weitere Faktoren, die sich nachteilig auf den Zugang zu einer Kaderstelle auswirken können (wie z.B. eine Teilzeitbeschäftigung), berücksichtigt werden?

Fachbereichsgruppe

Ausschliesslich Absolventinnen der Sozial- und Erziehungs-, Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften weisen einen signifikant geringeren Anteil an Führungskräften auf als Absolventen. Am grössten ist der geschlechterspezifische Unterschied mit 23 Prozentpunkten in den Sozial- und Erziehungswissenschaften. Während 46% der Absolventen in diesem Bereich eine leitende Position besetzen, sind es bei den Absolventinnen nur 23%. Die grosse Differenz in den Sozial- und Erziehungswissenschaften kann unter Umständen mit der unterschiedlichen Studienwahl von Männern und Frauen zusammenhängen. Männer mit einem UH-Master schliessen häufiger ein Studium in den Politikwissenschaften, Frauen hingegen häufiger in Psychologie ab. Der Anteil an Führungspositionen fällt bei Absolvent/innen der Politikwissenschaften jedoch deutlich höher aus als bei denjenigen der Psychologie.³²

Im Bauwesen sowie in den Technischen Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft üben Frauen hingegen praktisch gleich häufig eine Führungsfunktion aus wie Männer (mit Abweichungen von 0,1 bzw. 7,3 Prozentpunkten). In den Exakten und Naturwissenschaften verzeichnen die Frauen sogar einen leicht höheren Anteil an Führungskräften (46%) als Männer (42%). Dieser Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant. An dieser Stelle ist anzumerken, dass im Bauwesen, in den Exakten und Naturwissenschaften und in den Technischen Wissenschaften ein grosser Fachkräftemangel herrscht.³³ Möglicherweise trägt die hohe Nachfrage dazu bei, dass sich der Zugang für Frauen zu leitenden Positionen in diesen Sektoren leichter gestaltet als in anderen.

³² Fünf Jahre nach Studienabschluss besetzen 20% der UH-Masterabsolvent/innen in Psychologie eine Führungsposition, bei den Absolvent/innen in Politikwissenschaften beträgt dieser Anteil 50%.

³³ Vgl. Bericht des Bundesrates (2010), Mangel an MINT-Fachkräften in der Schweiz. Ausmass und Ursachen des Fachkräftemangels in MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Bern. Siehe auch B.S.S. (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. Basel.

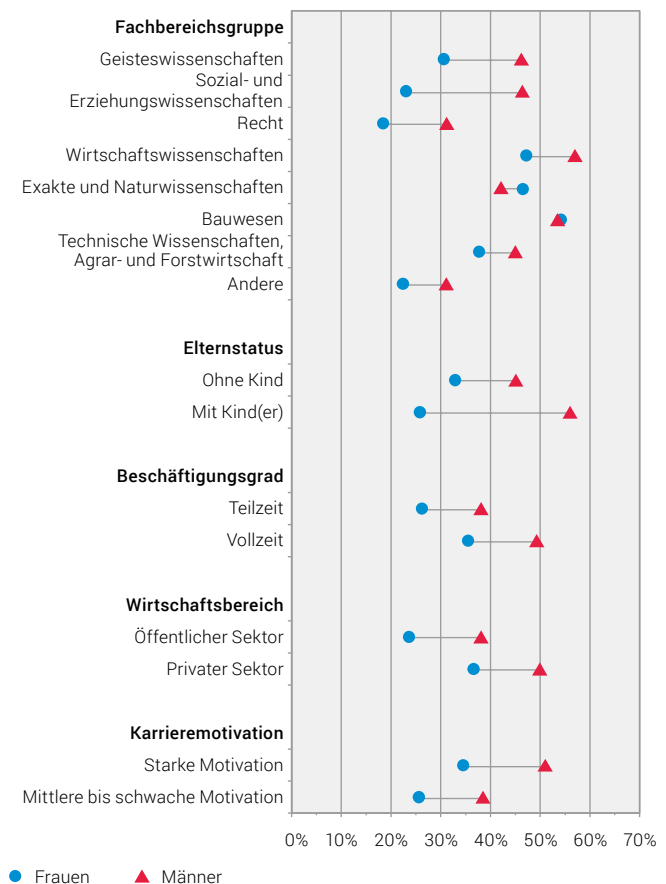
Elternstatus

Wie aus Grafik G 3.2.1 ersichtlich ist, besteht bei den Absolvent/innen mit Kindern das grösste Gefälle beim Anteil an Führungskräften. Während 56% der Männer mit Kindern eine Kaderstelle einnehmen, sind es bei den Frauen nur gerade 26%. Dieser markante Unterschied von 30 Prozentpunkten macht deutlich, wie stark die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit den Zugang der Absolventinnen mit Kindern zu einer Führungsposition erschwert. Interessant dabei ist, dass sich der Anteil an Führungskräften in Abhängigkeit von der Verantwortung für Kinder bei Männern und Frauen unterschiedlich verhält. Männer mit Kindern weisen einen signifikant höheren Anteil an Führungskräften auf (56%) als Männer ohne Kinder (45%). Bei den Frauen ist dieses Verhältnis genau umgekehrt (ohne Kinder: 33%; mit Kind(ern): 26%). Die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit allein kann den geringeren Anteil der Frauen an Führungskräften insofern nicht restlos erklären, denn wenn man nur Absolvent/innen ohne Kinder betrachtet fällt der geschlechterspezifische Unterschied zwar geringer aus, bleibt aber mit 12 Prozentpunkte bestehen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Anteil an Führungskräften nach verschiedenen Dimensionen

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

G 3.2.1



Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Anteil an Führungskräften nach verschiedenen Dimensionen

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

T 3.2.2

	Männer		Frauen		Unterschied in %-Punkten
	%	+/-	%	+/-	
Total	47,4	1,8	31,4	1,7	16,0
Elternstatus					
Ohne Kind	45,1	2,1	32,9	1,9	12,2
Mit Kind(er)	56,0	4,0	25,8	3,5	30,2
Beschäftigungsgrad					
Teilzeit	38,1	4,4	26,2	2,4	11,9
Vollzeit	49,3	2,0	35,5	2,4	13,8
Fachbereichsgruppe					
Geisteswissenschaften	46,2	10,2	30,6	5,7	15,6
Sozial- und Erziehungswissenschaften	46,4	5,7	23,0	2,8	23,4
Recht	31,2	6,1	18,4	4,4	12,8
Wirtschaftswissenschaften	57,0	3,5	47,2	4,1	9,8
Exakte und Naturwissenschaften	42,2	6,3	45,8	7,3	-3,6
Bauwesen	53,7	6,0	53,8	9,6	-0,1
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	45,0	3,2	37,7	7,2	7,3
Andere	31,1	8,0	22,4	3,9	8,7
Wirtschaftsbereich					
Öffentlicher Sektor	38,1	3,9	23,6	2,4	14,5
Privater Sektor	49,9	2,1	36,6	2,3	13,3
Karrieremotivation					
Starke Motivation	51,0	2,6	34,5	2,5	16,5
Mittlere bis schwache Motivation	38,5	3,2	25,6	2,5	12,9

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls%

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Beschäftigungsgrad

Bei Teilzeiterwerbstätigen ist der Anteil an Führungskräften sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen wesentlich geringer als bei Vollzeiterwerbstätigen. Dennoch scheint Teilzeitarbeit den selteneren Zugang der Frauen zu Kaderstellen nicht massgeblich zu beeinflussen. Sowohl teilzeitbeschäftigte als auch vollzeitbeschäftigte Frauen haben signifikant seltener eine leitende Position inne (26% bzw. 36%) als Männer (38% bzw. 49%). Die Unterschiede beim Anteil an Führungskräften sind in beiden Kategorien praktisch identisch.

Wirtschaftsbereich

Die Analyse der geschlechterspezifischen Unterschiede beim Anteil an Führungskräften nach Wirtschaftsbereich zeigt, dass Frauen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor in leitenden Positionen unterrepräsentiert sind. Im privaten Sektor

arbeiten nur 37% der Frauen in einer Führungsposition gegenüber 50% der Männer, was einem Unterschied von 13 Prozentpunkten entspricht. Im öffentlichen Sektor üben Frauen ebenfalls seltener eine Kaderfunktion aus (24%) als Männer (38%), wobei die Anteile geringer ausfallen. Da die Unterschiede beim Anteil an Führungskräften im privaten und im öffentlichen Sektor praktisch identisch sind, hat der Wirtschaftsbereich selbst keine direkte Auswirkung.

Karrieremotivation

Die Karrieremotivation spielt beim geringeren Anteil der weiblichen Führungskräfte nur eine untergeordnete Rolle. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen bei Absolvent/innen mit hoher Karrieremotivation (Wunsch nach guten Aufstiegsmöglichkeiten) (16 Prozentpunkte) fast identisch zu Absolvent/innen mit mittlerer bis schwacher Karrieremotivation (13 Prozentpunkte) aus. In beiden Fällen weisen die Frauen einen deutlich geringeren Anteil auf als die Männer. Der Anteil an Führungsfunktionen ist allerdings bei den Absolvent/innen mit hoher Karrieremotivation (43%) generell grösser als bei Absolvent/innen mittlerer bis schwacher Karrieremotivation (31%).

Es ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Faktoren aufgrund der geringen Fallzahlen in dieser Analyse nur separat untersucht werden. Zwischen den meisten bestehen jedoch Zusammenhänge und Wechselwirkungen. Die Fachbereichsgruppe zum Beispiel spielt eine zentrale Rolle beim Zugang zu einer Führungsposition (vgl. Anhang AT 3.2.4).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Hochschulabsolventinnen (31%) seltener eine Kaderposition einnehmen als Hochschulabsolventen (47%). Allerdings sind Frauen nur in den Sozial- und Erziehungs-, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften in Kaderstellen untervertreten. In den Bereichen Bauwesen, Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft sowie in den Exakten und Naturwissenschaften besetzen Frauen praktisch gleich häufig leitende Positionen wie Männer. In den Geisteswissenschaften ist der Unterschied etwas grösser, aber ebenfalls nicht signifikant. Die Tatsache, dass Frauen weniger häufig in Führungsfunktionen tätig sind, ist nicht restlos durch deren Studien- bzw. Berufswahl oder einer niedrigeren Karrieremotivation zu erklären. Wie im Laufe der Analyse gezeigt werden konnte, fällt der Anteil an Führungskräften systematisch, das heisst unabhängig von der berücksichtigten Dimension (Elternstatus, Beschäftigungsgrad, Wirtschaftsbereich und Karrieremotivation), geringer aus als bei Männern.

4 Literaturverzeichnis

BFS. (2013). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung*. Neuchâtel: BFS, Bundesamt für Statistik

BFS. (2015). www.statistik.ch → Statistiken finden → 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung → Gleichstellung von Frau und Mann → Daten, Indikatoren → Erwerbstätigkeit → Berufliche Stellung.

Bourdieu P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, Band 62, Nummer 1, Juni 1986, S. 69–72.

B,S,S. (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatoren-system zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*. Basel: B,S,S. Forschung und Beratung für Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt.

Bundesrat. (2010). *Mangel an MINT-Fachkräften in der Schweiz. Ausmass und Ursachen des Fachkräftemangels in MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)*. Bern: Bundeskanzlei.

EVD. (2013). *Fachkräfte für die Schweiz. Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements*. Bern: EVD, Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement.

Grotheer M. (2012). Bestand und Struktur akademischen Führungspersonals in Grotheer M. et al., *Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*, Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem eG, November 2012, S. 153–197.

Halpern C. (2008). Peut-on en finir avec le plafond de verre ? *Sciences humaines*, Nr. 195, Juli 2008, S.18–23.

ILO. (2015). *Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance*. Genf: ILO, Internationale Arbeitsorganisation.

SECO. (2010). *Frauen in Führungspositionen: so gelingt's!* Bern: SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft.

Anhänge

Anteil an Führungskräften nach Abschlusstyp und Fachbereichsgruppe

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 2.1.1

	Bachelor FH			Master UH			Dokorat		
	%	+/-	n	%	+/-	n	%	+/-	n
Total	39,8	1,5	2625	38,3	1,6	2358	58,6	3,8	499
Geisteswissenschaften	15,8	8,2	37	33,6	4,3	282	55,6	12,8	39
Sozial- und Erziehungswissenschaften	26,2	3,2	440	32,0	3,1	564	40,7	13,6	38
Recht	–	–	–	22,3	3,1	453	45,5	11,0	57
Wirtschaftswissenschaften	53,2	2,9	814	52,8	4,2	391	66,3	13,0	46
Exakte und Naturwissenschaften	–	–	–	43,7	4,3	319	58,9	6,2	179
Bauwesen	56,9	5,9	188	51,4	7,1	134	**	**	**
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	43,6	3,0	645	42,7	6,3	147	69,6	7,3	104
Andere	20,2	2,9	501	50,5	10,6	68	**	**	**

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls
– Keine Beobachtung
** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften nach Abschlusstyp, Kaderfunktion und Fachbereichsgruppe

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 2.1.2

	Bachelor FH				Master UH				Dokorat UH			
	Unteres Kader		Mittleres Kader		Oberes Kader		Unteres Kader		Mittleres Kader		Oberes Kader	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Total	26,4	1,4	8,2	0,9	5,2	0,7	25,9	1,5	7,5	0,9	4,8	0,7
Geisteswissenschaften	5,3	5,0	5,2	4,9	5,3	5,0	22,4	3,8	7,0	2,4	4,2	1,6
Sozial- und Erziehungswissenschaften	16,4	2,7	6,4	1,7	3,3	1,2	17,8	2,5	9,9	1,9	4,3	1,5
Recht	-	-	-	-	-	-	14,1	2,6	5,0	1,7	3,3	1,2
Wirtschaftswissenschaften	32,4	2,7	13,9	2,0	7,0	1,6	33,8	4,0	12,4	2,8	6,6	2,0
Exakte und Naturwissenschaften	-	-	-	-	-	-	36,6	4,2	2,6	1,5	4,4	1,7
Bauwesen	46,5	5,9	5,1	3,0	5,3	2,6	41,9	6,9	4,4	2,9	5,1	3,5
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	32,6	2,8	5,2	1,3	5,7	1,5	33,3	6,0	5,1	2,6	4,3	2,8
Andere	11,9	2,3	4,9	1,4	3,4	1,5	29,9	8,9	10,4	7,4	10,3	7,4
+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls												
- keine Beobachtung												
** Zellhäufigkeit < 25												

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Art der ausgeübten Verantwortung nach Abschlusstyp und Kaderfunktion

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT2.1.3

	Unteres Kader				Mittleres Kader						Oberes Kader							
	Bachelor FH		Master UH		Doktorat		Bachelor FH		Master UH		Doktorat		Bachelor FH		Master UH		Doktorat	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Personal- + Budgetverantwortung	17,7	2,3	20,6	2,6	19,6	4,9	31,6	5,1	33,3	5,7	33,9	9,6	60,1	7,0	60,5	7,8	71,7	12,4
Nur Personalverantwortung	43,6	3,0	40,5	3,3	40,2	6,4	51,6	5,5	44,7	6,3	48,9	10,1	28,9	6,3	26,0	6,8	19,7	10,6
Nur Budgetverantwortung	8,1	1,7	8,8	1,8	9,1	3,7	2,2	1,5	6,8	3,3	6,1	5,3	6,7	3,5	5,2	3,3	0,0	0,0
Keine Personal- + Budgetverantwortung	30,6	2,8	30,1	3,0	31,1	5,8	14,7	3,7	15,2	4,3	11,1	6,6	4,2	2,7	8,3	5,2	8,6	7,8

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften nach Abschlusstyp, Wirtschaftsbereich und Fachbereichsgruppe

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 2.2.1

	Bachelor FH			Master UH			Doktorat UH		
	Öffentlicher Sektor	Privater Sektor	+/-	Öffentlicher Sektor	Privater Sektor	+/-	Öffentlicher Sektor	Privater Sektor	+/-
Total	29,4	44,4	1,9	26,7	43,5	2,6	60,1	58,1	4,4
Geisteswissenschaften	**	20,2	10,2	28,7	37,6	6,1	63,0	**	**
Sozial- und Erziehungswissenschaften	25,2	27,9	5,4	22,5	39,4	4,3	**	**	**
Recht	–	–	–	17,7	26,4	4,1	56,0	36,2	15,3
Wirtschaftswissenschaften	47,1	54,6	3,2	40,4	54,4	12,1	**	68,6	14,4
Exakte und Naturwissenschaften	–	–	–	38,1	45,5	8,5	66,6	57,2	7,0
Bauwesen	**	56,2	6,2	**	51,1	**	**	**	**
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	44,3	43,4	3,3	**	42,6	**	**	71,5	7,6
Andere	16,3	23,9	4,6	42,2	55,7	18,3	**	**	**

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

– keine Beobachtung

** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften im privaten Sektor* nach Abschlusstyp, Unternehmensgrösse und Fachbereichsgruppe

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT2.2.2

	Total		Geisteswissen- schaften		Sozial- und Erziehungs- wissenschaften		Recht		Wirtschafts- wissenschaften		Exakte und Naturwissen- schaften		Bauwesen		Technische Wissenschaften, Agrar- und Forst- wirtschaft		Andere	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Total																		
Mikro (bis 9)	33,5	3,1	27,7	9,0	26,6	6,4	16,3	7,2	48,7	8,6	48,0	11,3	34,9	10,0	40,0	8,4	27,5	7,2
Klein (10-49)	49,3	3,1	55,3	11,5	38,6	6,9	36,6	10,4	57,8	7,2	46,6	10,7	60,1	7,3	54,2	6,8	28,5	10,1
Mittel (50-249)	43,4	3,2	17,2	9,6	40,4	7,2	18,3	9,1	54,8	6,8	43,5	13,2	55,3	9,9	47,2	6,4	27,0	12,7
Gross (250 und mehr)	47,2	2,2	40,4	10,8	37,5	6,4	35,6	9,7	55,1	3,3	44,6	7,6	67,7	12,8	37,8	4,2	35,3	9,2
Bachelor FH																		
Mikro (bis 9)	34,7	4,4	**	**	27,0	12,5	-	-	46,5	10,5	-	-	32,6	12,6	43,0	9,1	24,9	7,2
Klein (10-49)	49,1	4,2	**	**	20,6	8,5	-	-	64,2	8,5	-	-	59,3	9,0	54,6	7,2	25,7	10,9
Mittel (50-249)	47,9	4,3	**	**	34,8	9,8	-	-	55,9	8,1	-	-	67,7	12,7	46,8	7,1	24,7	14,1
Gross (250 und mehr)	45,8	2,9	**	**	29,2	13,6	-	-	53,7	4,1	-	-	**	**	36,2	4,8	25,3	9,3
Master UH																		
Mikro (bis 9)	32,3	4,3	26,7	9,4	26,5	7,5	16,3	7,2	53,1	14,7	48,0	11,3	37,7	15,8	**	**	**	**
Klein (10-49)	49,4	4,5	64,6	11,8	49,7	9,3	36,6	10,4	44,0	12,8	46,6	10,7	61,5	12,3	**	**	**	**
Mittel (50-249)	37,8	4,7	15,0	10,5	46,5	10,6	18,3	9,1	52,4	12,7	43,5	13,2	38,9	14,3	48,6	14,4	**	**
Gross (250 und mehr)	48,8	3,2	43,2	12,0	39,7	7,3	35,6	9,7	57,3	5,5	44,6	7,6	**	**	42,5	8,7	**	**

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

- Keine Beobachtung
- * Doktorierte und im öffentlichen Sektor beschäftigte Absolvent/innen wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen von der Analyse ausgeschlossen
- ** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften nach Kaderfunktion, Abschlusstyp, Wirtschaftsbereich und Unternehmensgrösse

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT2.2.3

	Unteres Kader		Mittleres Kader		Oberes Kader	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Bachelor FH						
Öffentlicher Sektor						
Total	20,0	2,3	6,9	1,3	2,7	0,9
Mikro (bis 9)	12,5	8,4	3,3	5,4	10,3	7,8
Klein (10–49)	23,4	5,9	4,1	2,4	3,8	2,5
Mittel (50–249)	18,7	4,9	9,3	3,5	3,7	2,4
Gross (250 und mehr)	20,3	3,0	7,0	1,7	1,4	0,8
Privater Sektor						
Total	29,7	1,7	8,9	1,1	6,5	1,0
Mikro (bis 9)	15,1	3,3	4,1	1,8	15,5	3,3
Klein (10–49)	33,2	3,9	8,5	2,3	7,4	2,5
Mittel (50–249)	32,1	4,0	9,3	2,4	6,4	2,3
Gross (250 und mehr)	32,8	2,8	11,0	1,9	2,0	1,0
Master UH						
Öffentlicher Sektor						
Total	17,8	2,2	7,4	1,6	2,7	1,3
Mikro (bis 9)	26,3	11,9	9,8	6,9	0,0	0,0
Klein (10–49)	14,6	4,3	7,9	3,8	6,5	3,6
Mittel (50–249)	11,2	3,5	5,9	2,6	4,6	4,2
Gross (250 und mehr)	21,3	3,4	7,6	2,3	0,8	0,7
Privater Sektor						
Total	30,2	1,9	7,7	1,1	5,9	0,9
Mikro (bis 9)	17,7	3,5	2,1	1,4	12,4	2,9
Klein (10–49)	30,8	4,1	6,9	2,3	11,7	2,8
Mittel (50–249)	27,1	4,3	6,8	2,3	3,9	1,9
Gross (250 und mehr)	36,8	3,1	11,0	2,1	1,0	0,6
Doktorat						
Öffentlicher Sektor						
Total	36,6	7,1	16,0	5,2	8,0	4,1
Mikro (bis 9)	**	**	**	**	**	**
Klein (10–49)	**	**	**	**	**	**
Mittel (50–249)	**	**	**	**	**	**
Gross (250 und mehr)	40,6	8,5	12,4	5,7	7,3	4,9
Privater Sektor						
Total	34,8	4,3	16,4	3,6	7,3	2,4
Mikro (bis 9)	13,6	7,8	7,8	6,4	17,4	8,1
Klein (10–49)	34,8	10,4	21,2	9,2	11,5	6,1
Mittel (50–249)	40,7	11,6	22,7	10,7	5,3	4,9
Gross (250 und mehr)	40,4	6,1	16,0	5,0	3,1	2,8

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

** Zelhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften im privaten Sektor* nach Abschlusstyp, Kaderfunktion, Unternehmensgrösse und Fachbereichsgruppe

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 2.2.4

	Total						Bachelor FH						Master UH					
	Unteres Kader			Mittleres Kader			Oberes Kader			Unteres Kader			Mittleres Kader			Oberes Kader		
	%	+/-		%	+/-		%	+/-		%	+/-		%	+/-		%	+/-	
Mikro (bis 9))																		
Total	16,4	2,4		3,2	1,2		14,0	2,2		15,1	3,3		4,1	1,8		17,7	3,5	
Geisteswissenschaften	14,0	6,8		0,0	0,0		13,7	6,6		**	**		**	**		13,5	7,0	
Sozial- und Erziehungswissenschaften	12,3	4,8		2,9	2,5		11,4	4,4		7,3	7,7		0,0	0,0		14,1	5,9	
Recht	8,7	5,3		2,2	3,7		5,3	3,9		-	-		-	-		8,7	5,3	
Wirtschaftswissenschaften	16,0	6,2		6,1	3,9		26,7	7,4		14,6	6,9		7,4	5,2		18,6	12,3	
Exakte und Naturwissenschaften	34,0	11,1		0,0	0,0		14,0	7,3		-	-		-	-		34,0	11,1	
Bauwesen	23,8	8,9		0,0	0,0		11,0	6,6		21,5	10,9		0,0	0,0		26,7	14,6	
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	15,1	5,9		4,6	3,4		20,4	7,1		16,0	6,5		3,6	3,0		**	**	
Andere	15,2	5,7		4,6	3,4		7,7	4,4		14,2	5,8		4,8	3,5		**	**	
Klein (10-49)																		
Total	32,1	2,8		7,8	1,7		9,3	1,9		33,2	3,9		8,5	2,3		30,8	4,1	
Geisteswissenschaften	44,2	12,0		4,4	4,3		6,8	5,5		**	**		**	**		51,6	12,9	
Sozial- und Erziehungswissenschaften	18,5	5,5		10,8	4,4		9,2	4,0		12,3	6,9		8,3	5,7		22,4	7,7	
Recht	19,8	8,5		6,3	5,8		10,4	6,2		-	-		-	-		19,8	8,5	
Wirtschaftswissenschaften	29,7	6,4		14,1	4,7		14,0	5,2		37,7	8,3		15,0	5,8		12,7	7,8	
Exakte und Naturwissenschaften	35,9	10,2		2,8	4,5		7,8	5,6		-	-		-	-		35,9	10,2	
Bauwesen	49,3	7,4		6,5	4,2		4,3	3,1		46,2	9,2		8,1	6,1		54,6	12,5	
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	39,7	6,7		5,1	3,1		9,4	4,4		41,1	7,1		5,7	3,5		**	**	
Andere	14,4	7,1		4,1	3,7		10,0	7,8		12,5	7,5		4,7	4,3		8,4	8,4	

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

- keine Beobachtung

* Doktorierte und im öffentlichen Sektor beschäftigte Absolvent/innen wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen von der Analyse ausgeschlossen.

** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften im privaten Sektor* nach Abschlusstyp, Kaderfunktion, Unternehmensgrösse und Fachbereichsgruppe (Schluss)

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 2.2.4

	Total			Bachelor FH						Master UH								
	Unteres Kader			Mittleres Kader		Oberes Kader		Unteres Kader			Mittleres Kader		Oberes Kader					
	%	+/-	%	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-			
Mittel (50-249)																		
Total	299	3,0	8,2	1,7	5,3	1,5	32,1	4,0	9,3	2,4	6,4	2,3	27,1	4,3	6,8	2,3	3,9	1,9
Geisteswissenschaften	6,1	6,4	8,5	7,1	2,7	3,8	**	**	**	**	**	**	7,3	7,7	4,4	6,7	3,3	4,6
Sozial- und Erziehungswissenschaften	25,9	6,4	8,5	3,8	5,9	3,8	25,0	9,1	5,3	4,6	4,6	3,7	27,0	9,1	12,1	6,2	7,4	6,9
Recht	16,7	8,9	1,6	2,4	0,0	0,0	—	—	—	—	—	—	16,7	8,9	1,6	2,4	0,0	0,0
Wirtschaftswissenschaften	31,9	6,5	13,3	4,5	9,7	4,3	32,7	7,8	12,8	5,2	10,4	5,5	29,9	11,6	14,3	8,9	8,1	6,2
Exakte und Naturwissenschaften	34,8	13,3	6,6	5,4	2,2	3,1	—	—	—	—	—	—	34,8	13,3	6,6	5,4	2,2	3,1
Bauwesen	52,1	9,8	3,2	3,5	0,0	0,0	62,1	13,0	5,5	6,0	0,0	0,0	38,9	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	31,2	5,9	9,4	3,7	6,5	3,3	30,4	6,5	10,1	4,2	6,3	3,6	34,5	13,5	6,6	6,6	7,5	7,8
Andere	21,2	11,6	2,0	2,9	3,8	6,4	17,1	12,2	2,6	3,8	4,9	8,3	**	**	**	**	**	**
Gross (250 und mehr)																		
Total	34,7	2,1	11,0	1,4	1,5	0,6	32,8	2,8	11,0	1,9	2,0	1,0	36,8	3,1	11,0	2,1	1,0	0,6
Geisteswissenschaften	28,5	10,3	7,9	5,3	4,1	4,0	**	**	**	**	**	**	31,4	11,7	9,3	6,3	2,5	3,7
Sozial- und Erziehungswissenschaften	21,7	5,5	15,8	4,7	0,0	0,0	19,8	12,8	9,4	7,5	0,0	0,0	22,2	6,1	17,5	5,5	0,0	0,0
Recht	26,4	8,9	7,7	5,4	1,5	2,2	—	—	—	—	—	—	26,4	8,9	7,7	5,4	1,5	2,2
Wirtschaftswissenschaften	38,3	3,2	14,7	2,4	2,1	1,1	35,4	3,9	15,3	3,1	3,0	1,6	42,9	5,6	13,6	3,9	0,8	0,9
Exakte und Naturwissenschaften	39,0	7,4	3,4	3,2	2,2	2,4	—	—	—	—	—	—	39,0	7,4	3,4	3,2	2,2	2,4
Bauwesen	53,3	13,3	12,0	9,4	2,4	3,6	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	33,1	4,1	4,2	1,7	0,5	0,6	31,7	4,6	4,1	1,9	0,3	0,5	37,0	8,5	4,5	3,2	1,1	1,6
Andere	25,4	8,0	10,0	6,5	0,0	0,0	17,0	7,9	8,2	5,8	0,0	0,0	**	**	**	**	**	**

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

– Keine Beobachtung

* Doktorierte und im öffentlichen Sektor beschäftigte Absolvent/innen wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen von der Analyse ausgeschlossen.

** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften nach Fachbereichsgruppe und verschiedenen soziodemografischen und beruflichen Merkmalen

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 3.1.1

	Total		Geisteswissen- schaften		Sozial- und Erziehungs- wissenschaften		Recht		Wirtschafts- wissenschaften		Exakte und Naturwissen- schaften		Bauwesen		Technische Wissen- schaften, Agrar- und Forstwirtschaft		Andere	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Geschlecht																		
Männer	47,4	1,8	46,2	10,2	46,4	5,7	31,2	6,1	57,0	3,5	42,2	6,3	53,7	6,0	45,0	3,2	31,1	8,0
Frauen	31,4	1,7	30,6	5,7	23,0	2,8	18,4	4,4	47,2	4,1	45,8	7,3	53,8	9,6	37,7	7,2	22,4	3,9
Alter																		
26-30 Jahre	36,4	2,0	34,9	12,4	18,7	4,7	20,8	5,4	48,2	4,1	44,4	7,0	45,9	7,4	43,5	4,0	20,2	4,6
31-35 Jahre	41,3	1,9	33,6	6,4	32,0	3,7	23,7	5,2	54,8	3,8	40,7	6,7	63,1	7,5	46,7	4,8	26,9	6,1
36-40 Jahre	44,7	4,7	42,7	13,8	38,7	8,1	**	**	59,5	10,4	**	**	**	**	33,6	11,8	36,4	15,3
Über 40 Jahre	42,4	5,3	**	**	30,8	7,3	**	**	72,9	10,6	**	**	**	**	**	**	**	**
Bildungsherkunft																		
Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen	40,0	1,3	33,7	4,9	29,3	2,6	23,1	3,6	54,2	2,6	45,3	4,9	60,2	5,1	44,0	3,0	26,0	3,8
Bildungsausländer/innen	36,2	4,9	**	**	30,3	10,8	**	**	44,9	10,0	34,9	15,5	34,0	12,4	43,3	13,2	15,8	11,4
Höchster Bildungsabschluss der Eltern																		
Hochschulausbildung	40,0	2,3	36,8	8,6	34,5	5,1	25,6	5,7	52,0	4,9	43,3	7,4	52,3	9,0	47,4	5,4	21,6	6,3
Höhere Berufsbildung	41,3	2,7	30,5	10,8	25,4	5,6	25,4	8,6	58,9	5,4	44,1	10,8	59,0	10,0	42,4	5,8	27,4	7,2
Sekundarstufe II	39,2	2,0	34,8	8,1	29,7	3,8	20,3	5,8	52,4	4,1	45,4	7,7	52,1	8,4	40,4	4,6	28,6	6,4
Obligatorische Schulbildung, kein Abschluss	32,7	5,3	**	**	15,8	9,7	**	**	40,7	10,0	**	**	**	**	62,9	15,1	15,4	8,4
Erwerbstätigkeit mit Bezug zur Ausbildung																		
VOR und WÄHREND des Studiums	53,0	3,3	**	**	33,4	6,7	**	**	64,1	4,7	**	**	58,9	15,0	50,5	8,9	38,4	12,4
Nur VOR dem Studium	47,0	3,6	**	**	28,0	8,6	**	**	55,3	6,1	**	**	61,8	11,4	44,1	6,2	41,1	12,8
Nur WÄHREND des Studiums	40,2	4,5	**	**	37,2	6,9	12,6	11,8	52,6	9,0	**	**	**	**	37,5	14,9	**	**
Weder VOR noch WÄHREND des Studiums	35,2	1,6	33,9	5,4	26,7	3,3	23,7	3,9	45,7	4,0	45,4	5,1	49,5	6,4	43,1	3,7	22,5	4,0

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls
** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Anteil an Führungskräften nach Fachbereichsgruppe, Arbeitsort und Bildungsherkunft

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 3.1.2

Arbeitsort	Total		Geisteswissen- schaften		Sozial- und Erziehungs- wissenschaften		Recht		Wirtschafts- wissenschaften		Exakte und Naturwissen- schaften		Bauwesen		Technische Wissen- schaften, Agrar- und Forstwirtschaft		Andere	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Schweiz																		
Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen	39,9	1,3	35,0	5,1	29,0	2,6	23,3	3,6	53,8	2,7	45,3	5,0	60,8	5,1	43,9	3,0	25,7	3,8
Bildungsausländer/innen	35,3	5,9	**	**	26,5	13,6	**	**	42,1	11,5	**	**	39,7	16,6	38,5	15,6	**	**
Ausland																		
Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen	43,8	7,1	**	**	**	**	**	**	60,1	11,1	**	**	**	**	**	**	**	**
Bildungsausländer/innen	37,9	8,7	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls
 ** Zelhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Logistische Regression zum Zugang zu Führungspositionen

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT3.1.3

Erklärte Variable 1=Ausübung einer Führungsfunktion 0=Keine Ausübung einer Führungsfunktion	Odds ratio	p-Wert Schätzung signifikant bei p < 0.05	95%-Konfidenz- intervall
Soziodemografische Merkmale			
Geschlecht			
Referenzkategorie: Männer	1,000		
Frauen	0.676	<.0001	0.582–0.784
Alter	1.025	0.0019	1.009–1.041
Bildungsherkunft			
Referenzkategorie: Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen	1,000		
Bildungsausländer/innen	0.714	0.0164	0.542–0.94
Höchster Bildungsabschluss der Eltern			
Referenzkategorie: Obligatorische Schulbildung, kein Abschluss	1,000		
Hochschulausbildung	1.441	0.0276	1.041–1.994
Höhere Berufsbildung	1.423	0.036	1.023–1.978
Sekundarstufe II	1.323	0.085	0.962–1.818
Berufliche Merkmale			
Erwerbstätigkeit mit Bezug zur Ausbildung			
Referenzkategorie: Weder VOR noch WÄHREND des Studiums	1,000		
VOR und WÄHREND des Studiums	1.647	<.0001	1.331–2.037
Nur VOR dem Studium	1.336	0.007	1.083–1.648
Nur WÄHREND des Studiums	1.144	0.2879	0.893–1.467
Merkmale der Ausbildung			
Abschlusstyp			
Referenzkategorie: Bachelor FH	1,000		
Master UH	1.412	0.0002	1.177–1.694
Fachbereichsgruppe			
Referenzkategorie: Geisteswissenschaften	1,000		
Sozial- und Erziehungswissenschaften	0.793	0.1547	0.576–1.092
Recht	0.542	0.0011	0.375–0.783
Wirtschaftswissenschaften	1.885	0.0002	1.353–2.626
Exakte und Naturwissenschaften	1.236	0.2662	0.85–1.798
Bauwesen	1.878	0.0017	1.266–2.785
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	1.305	0.1429	0.914–1.864
Andere	0.84	0.3691	0.573–1.23
Merkmale des Arbeitgebers			
Wirtschaftsbereich			
Referenzkategorie: Privater Sektor	1,000		
Öffentlicher Sektor	0.693	<.0001	0.587–0.818
Unternehmensgrösse			
Referenzkategorie: Mikro (bis 9)	1,000		
Gross (250 und mehr)	1.269	0.0341	1.018–1.582
Mittel (50–249)	1.241	0.0829	0.972–1.584
Klein (10–49)	1.626	<.0001	1.278–2.07

Anmerkung: Interaktionseffekte wurden nicht berücksichtigt

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Logistische Regression zum Zugang zu Führungspositionen (Schluss)

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 3.1.3

	Wald Chi2	Freiheitsgrade	Pr > Chi²
Effekte der Variablen			
Geschlecht	26.2382	1	<.0001
Alter	6.9096	1	0.0086
Bildungsherkunft	6.0268	1	0.0141
Schulbildung der Eltern	5.5071	3	0.1382
Erwerbstätigkeit mit Bezug zur Ausbildung	22.2557	3	<.0001
Abschlusstyp	14.097	1	0.0002
Fachbereichsgruppe	104.1347	7	<.0001
Wirtschaftsbereich	19.485	1	<.0001
Unternehmensgrösse	17.2554	3	0.0006
Nullhypothesentest auf dem Gesamtmodell			
Likelihood-Verhältnis	1227.8246	21	<.0001
Score-Test	1183.0113	21	<.0001
Wald-Test	1099.4568	21	<.0001

Anmerkung: Interaktionseffekte wurden nicht berücksichtigt

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Verteilung von Männern und Frauen hinsichtlich verschiedener Merkmale und Fachbereichsgruppe

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 3.2.1

	Elternstatus			Beschäftigungsgrad			Wirtschaftsbereich			Karrieremotivation			
	Ohne Kind	Mit Kind(er)	+/-	Teilzeit	Vollzeit	+/-	Öffentlicher Sektor	Privater Sektor	+/-	Starke Motivation	Mittlere bis schwache Motivation	+/-	
Geisteswissenschaften	Männer	82,5	17,5	7,2	41,6	58,4	10,1	43,9	56,1	10,3	55,4	44,6	10,8
	Frauen	76,2	23,8	5,3	60,0	40,0	6,1	40,3	59,7	6,0	50,1	49,9	6,4
Sozial- und Erziehungswissenschaften	Männer	61,8	38,2	5,6	37,8	62,2	5,4	46,6	53,4	5,7	59,2	40,8	6,4
	Frauen	71,3	28,7	3,1	67,0	33,0	3,2	53,8	46,2	3,4	43,9	56,1	3,6
Recht	Männer	81,9	18,1	5,0	12,3	87,7	4,5	40,4	59,6	6,4	67,3	32,8	6,3
	Frauen	89,1	10,9	3,6	22,2	77,9	4,6	50,2	49,8	5,7	71,3	28,7	5,3
Wirtschaftswissenschaften	Männer	81,4	18,6	2,8	7,4	92,6	1,8	13,6	86,4	2,4	83,5	16,5	2,7
	Frauen	85,8	14,2	2,9	21,1	78,9	3,3	18,9	81,1	3,0	74,8	25,2	3,7
Exakte und Naturwissenschaften	Männer	78,6	21,4	5,5	27,8	72,3	5,6	21,3	78,7	5,2	61,2	38,8	6,6
	Frauen	84,3	15,7	5,4	43,3	56,7	7,2	24,4	75,6	6,3	52,1	47,9	7,5
Bauwesen	Männer	75,1	24,9	5,3	14,1	85,9	4,0	6,6	93,4	2,8	55,3	44,7	6,8
	Frauen	89,9	10,1	5,4	23,0	77,0	7,6	8,9	91,1	5,2	60,7	39,3	9,5
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft	Männer	82,4	17,6	2,4	10,0	90,0	2,0	14,2	85,8	2,3	56,7	43,3	3,6
	Frauen	73,8	26,2	6,8	31,2	68,8	7,0	20,9	79,1	6,2	46,9	53,1	7,8
Andere	Männer	75,2	24,8	7,5	35,4	64,6	8,6	33,6	66,4	8,4	56,2	43,9	9,5
	Frauen	77,0	23,0	4,0	51,4	48,6	4,8	54,1	45,9	4,8	48,8	51,2	5,1

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Verteilung der Absolvent/innen hinsichtlich verschiedener Merkmale und Geschlecht

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT3.2.2

	Männer		Frauen	
	%	+/-	%	+/-
Alter				
26–30 Jahre	39,7	1,8	44,3	1,9
31–35 Jahre	47,2	1,8	42,3	1,8
36–40 Jahre	8,7	1,0	6,5	1,0
Über 40 Jahre	4,3	0,8	6,9	0,9
Bildungsherkunft				
Schweizer/innen und Bildungsinländer/innen	88,6	1,5	87,0	1,6
Bildungsausländer/innen	11,4	1,5	13,0	1,6
Höchster Bildungsabschluss der Eltern				
Hochschulausbildung	34,0	1,8	35,4	1,8
Höhere Berufsbildung	23,2	1,5	20,7	1,5
Sekundarstufe II	37,3	1,8	37,7	1,8
Obligatorische Schulbildung, kein Abschluss	5,5	0,9	6,3	1,0
Abschlusstyp				
Bachelor FH	55,0	1,8	50,0	1,9
Master UH	45,0	1,8	50,0	1,9
Erwerbstätigkeit mit Bezug zur Ausbildung				
VOR und WÄHREND des Studiums	16,3	1,3	11,3	1,1
Nur VOR dem Studium	14,9	1,3	10,3	1,1
Nur WÄHREND des Studiums	7,7	1,0	8,0	1,0
Weder VOR noch WÄHREND des Studiums	61,0	1,8	70,5	1,7
Unternehmensgrösse				
Mikro (bis 9)	12,8	1,3	16,0	1,4
Klein (10–49)	20,2	1,5	19,4	1,5
Mittel (50–249)	18,2	1,4	20,9	1,5
Gross (250 und mehr)	48,9	1,8	43,7	1,8

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Anteil an Führungskräften nach Beschäftigungsgrad und Elternstatus

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT3.2.3

	Männer		Frauen		Unterschied in %-Punkten
	%	+/-	%	+/-	
Teilzeit					
Total	38,1	4,4	26,2	2,4	11,9
Ohne Kind	33,2	5,2	27,5	3,1	5,7
Mit Kind(er)	48,7	7,9	23,9	3,8	24,8
Vollzeit					
Total	49,3	2,0	35,5	2,4	13,8
Ohne Kind	47,1	2,2	35,6	2,5	11,5
Mit Kind(er)	58,4	4,6	34,0	9,2	24,4

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Anteil an Führungskräften nach verschiedenen Dimensionen und Fachbereichsgruppe

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 3.2.4

	Elternstatus			Beschäftigungsgrad				Wirtschaftsbereich				Karrieremotivation				
	Ohne Kind		Mit Kind(er)	Teilzeit		Vollzeit		Öffentlicher Sektor		Privater Sektor		Starke Motivation		Mittlere bis schwache Motivation		
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-		
Geisteswissenschaften																
Männer	42,6	11,3	**		36,3	15,4	53,2	13,4	48,1	16,4	44,7	12,8	45,5	15,5	47,7	15,3
Frauen	30,7	6,6	29,9	11,2	31,8	7,1	28,8	9,5	24,5	7,7	34,7	7,9	33,9	9,0	23,6	7,3
Unterschied in %-Punkten	11,9				4,5		24,4		23,6		10,0		11,6		24,1	
Sozial- und Erziehungswissenschaften																
Männer	42,8	7,0	52,3	9,5	37,5	8,4	51,9	7,5	38,0	8,2	53,7	7,8	47,0	8,5	41,8	10,1
Frauen	24,2	3,4	19,8	5,0	18,8	3,1	31,4	5,6	18,7	3,5	27,9	4,5	30,6	5,1	15,6	3,4
Unterschied in %-Punkten	18,6		32,5		18,7		20,5		19,3		25,8		16,4		26,2	
Recht																
Männer	29,5	6,7	38,6	14,5	**	**	32,0	6,5	18,8	7,7	39,6	8,4	35,7	8,0	21,8	9,1
Frauen	17,8	4,6	**	**	23,6	9,4	16,9	5,0	17,7	6,3	19,2	6,2	19,4	5,6	17,1	7,3
Unterschied in %-Punkten	11,7						15,1		1,1		20,4		16,3		4,7	
Wirtschaftswissenschaften																
Männer	53,2	3,8	73,8	7,5	42,9	12,6	58,2	3,6	52,4	9,5	57,8	3,7	57,5	4,3	43,7	8,8
Frauen	47,6	4,4	44,6	10,9	38,5	8,2	49,5	4,6	37,5	8,3	49,4	4,6	44,7	5,1	49,3	8,2
Unterschied in %-Punkten	5,6		29,2		4,4		8,7		14,9		8,4		12,8		-5,6	
Exakte und Naturwissenschaften																
Männer	39,3	6,9	53,1	14,7	39,1	11,6	43,4	7,5	34,0	12,6	44,5	7,2	47,2	9,1	40,7	10,3
Frauen	47,4	7,9	**	**	42,4	10,9	48,4	9,7	49,1	14,8	44,7	8,3	49,4	10,2	40,2	10,9
Unterschied in %-Punkten	-8,1				-3,3		-5,0		-15,1		-0,2		-2,2		0,5	
Bauwesen																
Männer	52,5	6,9	57,2	12,5	38,8	14,2	56,1	6,5	**	**	52,9	6,3	58,2	9,5	53,2	10,1
Frauen	55,7	10,2	**	**	**	**	57,2	11,2	**	**	52,0	10,1	48,7	12,9	56,1	15,1
Unterschied in %-Punkten	-3,2						-1,1				0,9		9,5		-2,9	

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls
 ** Zellhäufigkeit < 25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Anteil an Führungskräften nach verschiedenen Dimensionen und Fachbereichsgruppe (Schluss)

Stand der FH-Bachelor- und UH-Masterabsolvent/innen fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2010

AT 3.2.4

	Elternstatus			Beschäftigungsgrad				Wirtschaftsbereich				Karrieremotivation					
	Ohne Kind		Mit Kind(er)	Teilzeit		Vollzeit		Öffentlicher Sektor		Privater Sektor		Starke Motivation		Mittlere bis schwache Motivation			
		+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-			
	%																
Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft																	
	Männer	44,2	3,6	48,7	7,5	49,3	10,5	44,5	3,4	46,1	8,6	44,8	3,5	52,7	4,8	35,1	5,2
	Frauen	43,9	8,5	20,2	11,9	31,5	12,6	40,6	8,7	**	**	35,9	8,0	52,4	11,3	20,6	8,4
	Unterschied in %-Punkten	0,3		28,5		17,8		3,9				8,9		0,3		14,5	
Andere																	
	Männer	29,0	9,1	37,4	16,4	28,1	12,8	32,7	10,1	16,4	10,2	38,5	10,6	31,1	11,6	27,9	12,0
	Frauen	23,3	4,6	19,2	7,1	24,9	5,8	19,8	5,1	20,6	4,9	24,5	6,2	22,5	5,9	23,6	6,0
	Unterschied in %-Punkten	5,7		18,2		3,2		12,9		-4,2		14,0		8,6		4,3	

+/- entspricht der Länge des 95%-Konfidenzintervalls
** Zelhäufigkeit <25

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/innen

© BFS 2016

Publikationsprogramm BFS

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat als zentrale Statistikstelle des Bundes die Aufgabe, statistische Informationen zur Schweiz breiten Benutzerkreisen zur Verfügung zu stellen. Die Verbreitung geschieht gegliedert nach Fachbereichen und mit verschiedenen Informationsmitteln über mehrere Kanäle.

Die statistischen Fachbereiche

- 00 Statistische Grundlagen und Übersichten
- 01 Bevölkerung
- 02 Raum und Umwelt
- 03 Arbeit und Erwerb
- 04 Volkswirtschaft
- 05 Preise
- 06 Industrie und Dienstleistungen
- 07 Land- und Forstwirtschaft
- 08 Energie
- 09 Bau- und Wohnungswesen
- 10 Tourismus
- 11 Mobilität und Verkehr
- 12 Geld, Banken, Versicherungen
- 13 Soziale Sicherheit
- 14 Gesundheit
- 15 Bildung und Wissenschaft
- 16 Kultur, Medien, Informationsgesellschaft, Sport
- 17 Politik
- 18 Öffentliche Verwaltung und Finanzen
- 19 Kriminalität und Strafrecht
- 20 Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung
- 21 Nachhaltige Entwicklung, regionale und internationale Disparitäten

Die zentralen Übersichtspublikationen

Statistisches Jahrbuch der Schweiz



Das vom Bundesamt für Statistik (BFS) herausgegebene Statistische Jahrbuch ist seit 1891 das Standardwerk der Schweizer Statistik. Es fasst die wichtigsten statistischen Ergebnisse zu Bevölkerung, Gesellschaft, Staat, Wirtschaft und Umwelt des Landes zusammen.

Taschenstatistik der Schweiz



Die Taschenstatistik ist eine attraktive, kurzweilige Zusammenfassung der wichtigsten Zahlen eines Jahres. Die Publikation mit 52 Seiten im praktischen A6/5-Format ist gratis und in fünf Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch und Englisch) erhältlich.

Das BFS im Internet – www.statistik.ch

Das Portal «Statistik Schweiz» bietet Ihnen einen modernen, attraktiven und stets aktuellen Zugang zu allen statistischen Informationen. Gerne weisen wir Sie auf folgende, besonders häufig genutzte Angebote hin.

Publikationsdatenbank –

Publikationen zur vertieften Information

Fast alle vom BFS publizierten Dokumente werden auf dem Portal gratis in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Gedruckte Publikationen können bestellt werden unter der Telefonnummer 058 463 60 60 oder per Mail an order@bfs.admin.ch.
www.statistik.ch → Statistiken finden → Kataloge und Datenbanken → Publikationen

NewsMail – Immer auf dem neusten Stand

Thematisch differenzierte E-Mail-Abonnemente mit Hinweisen und Informationen zu aktuellen Ergebnissen und Aktivitäten.
www.news-stat.admin.ch

STAT-TAB – Die interaktive Statistikdatenbank

Die interaktive Statistikdatenbank bietet einen einfachen und zugleich individuell anpassbaren Zugang zu den statistischen Ergebnissen mit Downloadmöglichkeit in verschiedenen Formaten.
www.stattab.bfs.admin.ch

Statatlas Schweiz – Regionaldatenbank und interaktive Karten



Mit über 3000 interaktiven thematischen Karten bietet Ihnen der Statistische Atlas der Schweiz einen modernen und permanent verfügbaren Überblick zu spannenden regionalen Fragestellungen aus allen Themenbereichen der Statistik.
www.statatlas-schweiz.admin.ch

SwissStats – Statistik zum Mitnehmen



Ausgewählte, populäre digitale Publikationen fürs Tablet mit interaktivem Inhalt, verfügbar im Apple App Store und im Google Play Store. Die App wird laufend aktualisiert und erweitert.

Individuelle Auskünfte

Zentrale statistische Auskunft des BFS

058 463 60 11, info@bfs.admin.ch

Diese Publikation untersucht den Zugang von Hochschulabsolvent/innen zu Führungspositionen fünf Jahre nach Studienabschluss. Sie zeigt die verschiedenen soziodemografischen, beruflichen und arbeitsmarktlichen Faktoren auf, die den hierarchischen Aufstieg der Absolvent/innen beeinflussen können. In der Analyse ebenfalls berücksichtigt wurden zudem die Art der Kaderfunktion sowie die Entwicklung des Anteils an Führungskräften in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss. Schliesslich befasst sich diese Publikation mit der Frage, ob Frauen geringere Chancen auf eine Führungsposition haben, und untersucht dazu verschiedene Aspekte, die für die Ungleichheit verantwortlich sein könnten.

Bestellungen

Tel. 058 463 60 60
Fax 058 463 60 61
order@bfs.admin.ch

Preis

Fr. 11.– (exkl. MWST)

Download

www.statistik.ch (gratis)

BFS-Nummer

1649-1600

ISBN

978-3-303-15615-5

**Statistik
zählt für Sie.**

www.statistik-zaehlt.ch