



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwartungen
von MINT-Absolvent:innen an den Bewerbungs- und
Einstellungsprozess nach Studienabschluss“

verfasst von / submitted by

Nina Lackenbacher, B.A.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2022 / Vienna, 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium
Internationale Betriebswirtschaft UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Oliver Fabel, M.A.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	II
Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1. Einleitung	1
2. Gender Bias	4
2.1. Ursachen des Gender Bias.....	5
2.2. Traditionelle Geschlechterrollen.....	6
2.3. Verschiedene Ausprägungen des Gender Bias	7
3. Bewerbungs- und Einstellungsprozess im MINT-Bereich	10
3.1. Überblick über den MINT-Bereich.....	10
3.2. Gender Bias im MINT-Bereich	11
3.3. Personalauswahlprozess aus Unternehmenssicht.....	13
3.4. Jobauswahlprozess aus Kandidat:innensicht	17
4. Erwartungen an den Rekrutierungsprozess.....	22
4.1. Bedeutung von Erwartungen und deren Auswirkungen.....	23
4.2. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwartungen	24
4.2.1. Gehaltsvorstellungen	24
4.2.2. Bereitschaft zu verhandeln	26
4.2.3. Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit und Optimismus	28
4.2.4. Gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen	30
5. Hypothesen	32
6. Empirisches Forschungsdesign	35
6.1. Datenerhebungstechnik und Erhebungsinstrument.....	35

6.2.	Grundgesamtheit.....	36
6.3.	Pretest und Datenerfassung.....	37
7.	Empirische Auswertung	39
7.1.	Variablen und Messung.....	39
7.2.	Stichprobenbeschreibung und deskriptive Ergebnisse	41
7.3.	Hypothesenüberprüfung	44
7.3.1.	Hypothese H1a: Art der Informationsbeschaffung.....	45
7.3.2.	Hypothese H1b: Jobsuchintensität	48
7.3.3.	Hypothese H1c: Jobsuchdauer	49
7.3.4.	Hypothese H2: Gehaltsvorstellungen	51
7.3.5.	Hypothese H3: Bereitschaft zu verhandeln	53
7.3.6.	Hypothese H4: Selbstsicherheit	55
7.3.7.	Hypothese H5a: Optimismus	58
7.3.8.	Hypothese H5b: gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen	60
7.4.	Diskussion der Ergebnisse	62
8.	Zusammenfassung.....	66
9.	Limitationen der Arbeit und Ausblick	68
	Literaturverzeichnis.....	69
	Anhang	79
	Abstract	79
	Fragebogen.....	80
	Datenausgabe SPSS	90

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Strukturiertes Personalauswahlverfahren	14
Abbildung 2: Stichprobenbeschreibung.....	42
Abbildung 3: Boxplot: Anzahl verwendete Informationskanäle formell	46
Abbildung 4: Mann-Whitney-U-Test: Anzahl verwendete Informationskanäle informell	47
Abbildung 5: Boxplot: Anzahl verwendete Informationskanäle gesamt	48
Abbildung 6: Boxplot: Jobsuchdauer in Wochen	50
Abbildung 7: Boxplot: eigene Gehaltsvorstellung	51
Abbildung 8: Boxplot: Verhandlungsbereitschaft selbst gesamt.....	54
Abbildung 9: Boxplot: Selbstsicherheit selbst aggregiert	56
Abbildung 10: Boxplot: Optimismus	59
Abbildung 11: Mann-Whitney-U-Test: Gleichgeschlechtliche Ansprechperson	61

Abkürzungsverzeichnis

BAM	Backlash Avoidance Model
Bzw.	beziehungsweise
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

1. Einleitung

Erwartungen spielen eine große Rolle bei der Arbeitssuche und können diese maßgeblich mitbestimmen. Da es bereits umfassende Forschung im Bereich der Erwartungen an die Arbeitsstelle gibt, soll diese Masterarbeit schon früher ansetzen und die Erwartungen von Studienabsolvent:innen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess beim Übergang vom Studium zum Beruf genauer beleuchten. Erwartungen sind bereits im Prozess der Arbeitssuche, also noch vor der tatsächlichen Bewerbung entscheidend. Sie gestalten oftmals die Realität ausschlaggebend mit (Reuben et al., 2017), da sie nicht nur die Stellenwahl und die fortlaufenden Bemühungen der Bewerber:innen, sondern auch die Rekrutierungsstrategien und das Suchverhalten der Arbeitgeber:innen beeinflussen können. (Smith, 2017) Durch Forschung in diesem Bereich wird es Organisationen und Unternehmen ermöglicht, Aspekte ihres Bewerbungs- und Einstellungsprozesses zielgerichteter zu gestalten und an die Erwartungen und Interessen zukünftiger Bewerber:innen anzupassen. (Egerová et al., 2021) Aufgrund der generell bemerkbaren Entwicklung weg von einem Arbeitgeber:innenmarkt und hin zu einem Bewerber:innenmarkt, der von Fachkräftemangel und „war for talent“ geprägt ist, nehmen die steigenden Erwartungen der Bewerber:innen einen noch höheren Stellenwert ein. (Chambers et al., 1998) Zudem ist es relevant der Praxis mehr Entwicklungsansätze aufzuzeigen, da diese in der Literatur immer noch recht rar gesät sind, bereits einige Jahre zurückliegen und oftmals einen eher offensichtlichen bis trivialen Charakter aufweisen. (Uggerslev et al., 2012) Somit ist die Untersuchung und das Verständnis von Erwartungen und Vorbereitungsverhalten von essenzieller Bedeutung, um das Human Resource Management rund um den Rekrutierungsprozess unterstützen zu können.

In MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gibt es eine relativ niedrige Frauenrate. (Begeny et al., 2020) Obwohl sich inzwischen mehr Frauen für ein Studium in diese Richtung entscheiden und diese auch erfolgreich abschließen (Statistik Austria, 2021), sind sie in der Berufswelt nach wie vor unterrepräsentiert. (Jiang, 2021) Auch die Tätigkeiten und Qualifikationen, die für diese Berufsfelder entscheidend sind, sind vorwiegend männlich konnotiert. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Frauen, die sich dennoch für einen MINT-Beruf entscheiden, werden in der Literatur folglich mehr männlich-kodierte Eigenschaften nachgesagt. (Croson & Gneezy, 2009) Somit könnte davon ausgegangen

werden, dass durch diese Präselektion Frauen im MINT-Bereich keine signifikanten Unterschiede zu Männern aufweisen. Branchenunabhängig kann jedoch ein merklicher Unterschied im Verhalten vor und während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses zwischen den Geschlechtern festgestellt werden. (Shah & Monahan, 2018; Chullen et al., 2015; Kosakowska-Berezecka et al., 2017) Zu eruieren, wie sich Frauen und Männer auf diese Prozesse speziell im MINT-Bereich vorbereiten und welche Erwartungen gestellt werden, kann somit dabei helfen Maßnahmen zu setzen, um den Übertritt in die Berufswelt zu erleichtern und dort speziell Frauen stärker und längerfristiger anzusiedeln.

Diese Forschung ist auch von großer Bedeutung, um stereotypische Barrieren, die den Eintritt von Frauen in eine frauen-untypische Berufswelt erschweren, abbauen zu können. (Hartman & Hartman, 2007) Unter diese Barrieren fällt auch der sogenannte Gender Bias. (Rubineau & Fernandez, 2015; Keinert-Kisin, 2016) Gender Bias im Kontext des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses kann auch als Gendered Hiring Bias beschrieben werden. Darunter versteht sich eine gewisse Voreingenommenheit gegenüber oder Assoziation mit einem Geschlecht, die vor und während dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess, wenn auch nur unter- oder unbewusst wahrgenommen wird und von Traditionen, Normen, Kultur und Erfahrungen geprägt ist. (International Labour Organization, 2017) Diese Voreingenommenheit oder Parteilichkeit für ein Geschlecht entsteht, wenn die Geschlechtsidentität von Stereotypen gekennzeichnet ist, diese mit der Vorstellung der Arbeitsstelle und den damit einhergehenden Qualifikationen aber nicht übereinstimmt. Gender Bias ist somit eine inakkurate (Selbst-)Evaluation eines Individuums, die vielmehr eine Generalisierung als die wahren Fähigkeiten und Qualitäten dieser Person widerspiegelt und kann folglich sowohl die Erwartungen und das Vorbereitungsverhalten der Bewerber:innen, als auch den Bewerbungs- und Einstellungsprozess eines Unternehmens maßgeblich und folgeschwer beeinflussen. (Koch et al., 2015) Aus diesem Grund ist es notwendig, einen Gender Bias schon frühzeitig zu erkennen und somit aktiv gegensteuern zu können, um einen fairen und ausgeglichenen Berufseintritt in MINT-Berufe sowohl für Männer als auch für Frauen ermöglichen zu können.

Im Zuge dieser Arbeit soll somit folgende Forschungsfrage beantwortet werden: „Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede können bei MINT-Absolvent:innen hinsichtlich ihrer

Erwartungen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess bei Berufseintritt festgestellt werden?“

Dabei soll herausgefunden werden, wie sich MINT-Absolvent:innen auf den Berufseinstieg vorbereiten, welche Erwartungen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess im MINT-Bereich gestellt werden und inwiefern sich diese Punkte hinsichtlich des Geschlechtes der Absolvent:innen unterscheiden lassen.

Damit soll ein Beitrag zum Forschungsgebiet über Erwartungen von Studienabsolvent:innen an den Berufseintritt und zur Karriereforschung geleistet werden. Die Ergebnisse sollen in weiterer Folge Entwicklungspotenziale für das Human Resource Management der MINT-Berufe aufzeigen, um einen etwaigen Gender Bias schon vorzeitig identifizieren zu können.

Um im ersten Schritt die Forschungsfrage bestmöglich beantworten zu können, sollen theoretische Grundlagen über Gender Bias, den MINT-Bereich, den Jobauswahlprozess von Studienabsolvent:innen und deren Erwartungen, speziell an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess, erarbeitet werden. Dabei sollen neben ökonomischer Literatur auch Erkenntnisse aus Psychologie und Soziologie stärkend und unterstützend einfließen. Begründet wird die Verwendung von Literatur anderer Disziplinen dadurch, dass sie einen mikroperspektivischen Blick auf die Auswirkungen von demographischen Faktoren auf das Jobsuchverhalten von Individuen ermöglichen. Ökonomische Literatur hingegen tendiert eher dazu, auf eine Makroperspektive zurückzugreifen. (Manroop & Richardson, 2016) Durch die Kombination mehrerer Disziplinen kann somit eine umfassendere Betrachtung der Thematik gewährleistet werden. (Booth, 2009)

Im weiteren Schritt werden Hypothesen abgeleitet, die wiederum die Grundlage für das Erhebungsinstrument, den Fragebogen, bilden. Mithilfe von statistischer Datenanalyse werden die erhobenen Daten¹ ausgewertet, im Anschluss interpretiert und Entwicklungspotenziale abgeleitet. Zum Schluss folgen eine Zusammenfassung und ein Ausblick, der auch Aufschluss über die Limitationen der vorliegenden Arbeit gibt.

¹ Leider musste die Datenerfassung aufgrund einer akuten Covid-19-Infektion mit Quarantäne vorzeitig abgebrochen werden.

2. Gender Bias

Im folgenden Kapitel sollen Grundlagen des Gender Bias erarbeitet werden, um ein Basiswissen zu schaffen und folglich geeignete Hypothesen ableiten zu können, die geschlechtsspezifische Unterschiede formulieren.

Ein Bias im Allgemeinen kann als Neigung zu oder Vorurteil gegenüber etwas oder jemandem verstanden werden. Diese Neigungen helfen Komplexität im Alltag abzubauen, Orientierung zu geben und somit schneller Entscheidungen treffen zu können. Gender Bias in diesem Sinne stellt eine Störung in der Wahrnehmung in Bezug auf die soziale Geschlechterrolle und die dazugehörigen Geschlechtercharakteristiken einer Person dar. (Lorber, 1994) In anderen Worten kann Gender Bias als eine gewisse Voreingenommenheit gegenüber oder Assoziation mit einem Geschlecht beschrieben werden, die stark von Traditionen, Normen, Kultur und Erfahrungen geprägt ist und oft nur unter- oder unbewusst wahrgenommen wird. Somit wird Gender Bias auch als spezifische Form des Unconscious Bias, also des unterbewussten Bias, definiert. (International Labour Organization, 2017; Steinweg, 2015)

Cook (2016) beschreibt Gender Bias auch als die Wahrscheinlichkeit ein Geschlecht dem anderen vorzuziehen, wobei oftmals Männer gegenüber Frauen präferiert werden. In weiterer Folge kann Gender Bias somit zur unterschiedlichen Behandlung und Evaluation von Frauen in Vergleich zu Männern in jeglichen Situationen des Alltags wie auch des Berufes führen. (Begeny et al., 2020) Diese Situationen umfassen neben dem Haushalt und der Ausbildung auch Arbeitsmarktchancen und die politische Vertretung in der Gesellschaft. (Cook, 2016) Speer (2017) verweist weiters auf die Entstehung eines internen Bias bedingt durch externe Einflüsse. Ein interner Bias beschreibt die verzerrte Einstellung von Individuen zu sich selbst und äußert sich bei Frauen oft darin, dass sie sich nicht qualifiziert oder intelligent genug für bestimmte Aufgaben oder Karrieren fühlen. Oft kommt dies im MINT-Bereich vor. (Antecol & Cobb-Clark, 2013)

2.1. Ursachen des Gender Bias

Um zu verstehen, woher diese Voreingenommenheit gegenüber spezifischen Geschlechterrollen ursprünglich rührt, soll folglich ein historischer Rückblick durchgeführt werden, wobei dieser mit modernen Theorien ergänzt wird.

Rückzuführen sind Geschlechterunterschiede prinzipiell auf einfachere Gesellschaftsstrukturen der Vergangenheit, in denen es klare Rollenverteilungen zwischen den Geschlechtern gab. Männer waren für das Jagen verantwortlich und Frauen für die Kinderbetreuung und das Kochen. So entstanden erstmals klare Geschlechterrollen mit zugewiesenen Aufgaben und differenzierten Charakteristika. (Beblo et al., 2020) Es entwickelten sich weibliche bzw. kommunale Attribute wie Emotionalität und soziale Wärme und männliche bzw. agentische Eigenschaften wie Hartnäckigkeit und Resilienz. Durch diese Attributionen und die Aufgabenverteilung wurde der männlichen Geschlechterrolle eine höhere Autorität und somit auch Macht zugeschrieben als der weiblichen. (Mukherjee, 2015) Weitergeführt und verstärkt wurde diese Zuschreibung durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Entwicklung von Geschlechternormen in Zeiten der präindustriellen Agrarwirtschaft. Alesina et al. (2013) beschreiben beispielsweise, dass weiterentwickelte Gesellschaften mit Pflugbau größere Geschlechterunterschiede und -ungleichheiten aufwiesen und Frauen weniger an nicht-häuslichen Aktivitäten teilnahmen als in Gesellschaften mit primitiverer Landwirtschaft. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeit mit dem Pflug große körperliche Anstrengung verlangte und somit vorwiegend Männer dieser Arbeit nachgingen. Dadurch wurde die Frau innerhalb des Hauses bzw. Heimes verortet und ihr dieser Platz in der Gesellschaft zugeschrieben. Diese historisch entstandenen Geschlechterrollen sitzen tief verankert und sind auch in modernen Gesellschaften in Form von Geschlechteridentitäten verbunden mit Stereotypen immer noch stark verwurzelt. (Becker et al., 2019)

Moderne Gesellschaften lassen sich jedoch nicht mehr so einfach in diese klassischen Geschlechterrollen einteilen, da in der heutigen Zeit mit fortschreitender Digitalisierung und dem wachsenden Dienstleistungssektor sowohl Frauen als auch Männer weitgehend liberal über Berufs- und Lebensmodell entscheiden. (Babcock & Laschever, 2003) In einem professionellen Bezugsrahmen werden Grenzen geschlechtsspezifischer Berufe zunehmend

aufgeweicht, welche inzwischen sowohl agentische bzw. männliche als auch kommunale bzw. weibliche Attribute bedürfen. (Goldin, 2014) Arbeitsstellen können nicht mehr als rein weiblich oder rein männlich beschrieben werden. Somit kann geschlussfolgert werden, dass Gender Bias in einem beruflichen Kontext entsteht, wenn die historisch verwurzelten Geschlechterstereotypen mit modernen Berufsmodellen kognitiv abgeglichen werden, diese jedoch Ambiguitäten aufweisen. (Koch et al., 2015) Frauen, die die Qualifikationen einer Arbeitsstelle erfüllen und objektiv als ausreichend kompetent beurteilt werden, können demnach trotzdem unter Gender Bias leiden, wenn die Arbeitsstelle vorwiegend von männlich-stereotypisierten Aufgaben geprägt ist. Gender Bias äußert sich folglich meist in einer Nichtanerkennung der Kompetenzen bzw. einer Devaluation der Leistung der Frau. (Heilman et al., 2004; Keinert-Kisin, 2016) Gender Bias spiegelt somit das sozial konstruierte normative Verhalten, welches mit Männlichkeit bzw. Weiblichkeit assoziiert wird und die damit einhergehenden Erwartungen wider. (Cook, 2016)

2.2. Traditionelle Geschlechterrollen

Um in weiterer Folge Unterschiede in den Erwartungen von Studienabsolvent:innen besser hypothetisieren zu können, sollen an dieser Stelle typische Geschlechterrollen, die nach wie vor in unserer modernen Gesellschaft verankert sind, genauer beschrieben und verglichen werden. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Der Glaube in traditionelle Geschlechterrollen geht grundlegend davon aus, dass soziale Rollen zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden sollten.

Kulturell gesehen wird Weiblichkeit in vielen Gesellschaften durch Attribute wie Unterwürfigkeit, Emotionalität und einer gewissen Sorgfalt konstruiert. (Cook, 2016) Dazu kommt soziale Wärme und ein Aufgabengebiet, dass vor allem die Pflege von Haus und Kindern umfasst. (Becker et al., 2019) Frauen werden eher kommunale Merkmale zugeschrieben und mit Adjektiven wie hilfsbereit, herzlich und empathisch beschrieben. (Niederle & Vesterlund, 2007) Hinzukommt, dass Frauen Bescheidenheit und Zurückhaltung verkörpern sollen. (Kosakowska-Berezecka et al., 2017)

Männlichkeit hingegen wird durch agentische Eigenschaften wie Aggression, Rationalität, Entschlossenheit und Unabhängigkeit beschrieben. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Ergänzt

durch Hartnäckigkeit und Resilienz (Niederle & Vesterlund, 2007) kommt Männern somit ein höherer Grad an Autorität und Macht in der Gesellschaft zu. (Mukherjee, 2015) Des Weiteren werden sie eher dazu ermutigt, einer vielversprechenden Karriere nachzugehen und nach Erfolg zu streben. (Kosakowska-Berezecka et al., 2017) Agentische bzw. männliche Eigenschaften werden in einem organisationalen Kontext meist mit Führungsstärke assoziiert (Artz & Taengnoi, 2016), wodurch Frauen bei der Auswahl und Beurteilung in der Berufswelt oft schon von vornherein benachteiligt sind. (Sieverding, 2003)

Betrachtet man diese Konzeption der Geschlechterrollen wird schnell klar, dass sich diese nicht nur unterscheiden, sondern oftmals gegenteilig sind. Dies wiederum erschwert die Auflösung von Geschlechterstereotypen und die Reduktion von Gender Bias und führt dazu, dass zahlreiche Arbeitsumfelder nach wie vor stark davon beeinflusst werden.

2.3. Verschiedene Ausprägungen des Gender Bias

Um zu verstehen, wie weitreichend Gender Bias den beruflichen Kontext beeinflussen kann, sollen an dieser Stelle verschiedene Ausprägungen von Gender Bias kurz erläutert werden. Dabei wird der Fokus auf die bekanntesten gelegt.

Die wohl bekannteste Form des Gender Bias wird als **Gender Pay Gap** bezeichnet. Darunter versteht man die Tatsache, dass Frauen in sehr vielen Branchen weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, obwohl sie im gleichen Tätigkeitsbereich genauso qualifiziert und kompetent sind. (Booth, 2009) Obwohl stark fortschreitende Gleichstellungsbewegungen verzeichnet werden können, kann keineswegs behauptet werden, dass geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede nachhaltig rückläufig sind. (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005) Die Ursachen des Gender Pay Gap sind in der Literatur auf unterschiedliche Theorien zurückzuführen. Einerseits wird davon ausgegangen, dass Frauen andere Stärken aufweisen als Männer und niedrigere Positionen in schlechter bezahlten Branchen und Unternehmen anstreben. (Jiang, 2021) In diesem Sinne werden geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede mit der Geschlechtersegregation der Berufsbranchen in Verbindung gebracht. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Andererseits wird Gender Pay Gap durch die unterschiedlichen Charaktereigenschaften von Männern und Frauen erklärt (Booth, 2009), die stark mit den bereits besprochenen traditionellen Geschlechterrollen verankert sind. Letztere Theorie

besagt, dass Männer größeres Selbstvertrauen aufweisen (Croson & Gneezy, 2009), mehr Risiken eingehen (Hoyer et al., 2020) und eher nach Wettbewerbssituationen streben (Flory et al., 2014; Niederle & Vesterlund, 2007; Fischer, 2017). Somit sind sie eher dazu bereit, Gehaltsverhandlungen zu führen und steigen dadurch oft mit höheren finanziellen Kompensationen als ihre Kolleginnen aus. (Booth, 2009; Babcock & Laschever, 2003)

Stark mit dem Gender Pay Gap verbunden ist der **Gender Promotion Gap**. Diese Differenz sagt aus, dass nach wie vor weniger Frauen Beförderungen zu höheren Positionen erhalten als Männer. Dies geschieht, obwohl Frauen genauso erfolgreich in ihrer bisherigen Position und genauso qualifiziert für die höhere Position wie ihre männlichen Kollegen sind. (Heilman et al., 2004) In zahlreichen Branchen ist es noch immer üblich, dass weniger Frauen Führungspositionen innehaben als Männer. (Fehre et al., 2014) In der Literatur wird diese scheinbar undurchdringliche Barriere als Gläserne Decke, auf Englisch Glass Ceiling, bezeichnet. (Albrecht et al., 2003) Erklärt wird diese Tatsache einerseits dadurch, dass bereits hauptsächlich Männer die Positionen mit Beförderungspotenzial besetzen und einfach zu wenige Frauen in diesen Positionen arbeiten. (Jiang, 2021) Eine alternative Erklärung findet sich wieder in den geschlechtsspezifischen Eigenschaften der tradierten Geschlechterrollen, die Männer als bessere Verhandler und Wettbewerber darstellt. (Booth, 2009; Babcock & Laschever, 2003) Zusätzlich zu diesen Ansätzen sollte noch das Balancieren von Familie und Karriere genannt werden, das Frauen oft davon zurückhält, Karriereaufstiege zu verfolgen. (Keinert-Kisin, 2016)

Als dritte wichtige Ausprägung von Gender Bias, die bereits vor Eintritt in ein Arbeitsverhältnis stattfindet, soll der **Gender Hiring Bias** erläutert werden. Dieser spielt für die vorliegende Arbeit die relevanteste Rolle, da Befangenheiten beim Bewerbungs- und Einstellungsprozess genauer untersucht werden sollen. Unter Gender Hiring Bias versteht man, dass Frauen bereits in der Rekrutierungsphase voreingenommen evaluiert werden und somit oft weniger Chancen auf die Arbeitsstelle haben als ihre männlichen Kollegen. (Pastore et al., 2021) Dieser Bias beginnt bereits bei der Erstellung des Jobprofils inklusive Berufsanforderungen und notwendigen Qualifikationen und wird während der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen und der Durchführung von Bewerbungsgesprächen fortgeführt. Da die meisten Einstellungsentscheidungen durch eine Mischung aus Analyse und Intuition getroffen werden, spielen auch Geschlechterrollen und geschlechtsspezifische Stereotypen eine Rolle bei dem

Urteil, ob ein Kandidat bzw. eine Kandidatin eingestellt wird oder nicht. (Nandigama & Shyamsunder, 2021) Gender Hiring Bias ist somit die inakkurate Evaluation eines Individuums, die vielmehr eine stereotypengeleitete Generalisierung als die wahren Fähigkeiten und Qualitäten dieser Person widerspiegelt. (Koch et al., 2015) Folglich werden nicht nur die Erwartungen und das Vorbereitungsverhalten der Bewerber:innen maßgeblich und folgeschwer beeinflusst, sondern auch die Personalzusammensetzung des Unternehmens gestaltet sich dadurch eher homogen und wenig divers. (Nandigama & Shyamsunder, 2021; Koch et al., 2015)

Nicht außer Acht zu lassen ist bei all diesen Formen von Gender Bias, dass ihre Ursachen auch in geschlechtsdiskriminierenden Absichten und Maßnahmen begründet liegen können. (Lommerud et al., 2015; Goldin, 2014)

3. Bewerbungs- und Einstellungsprozess im MINT-Bereich

An dieser Stelle wird eine Basis über Bewerbungs- und Einstellungsprozesse in Kombination mit MINT-Feldern erarbeitet. Dazu soll vorerst ein Einblick in den MINT-Bereich sowohl im Studium als auch im Beruf gegeben und in Bezug auf die Position der Frau genauer beleuchtet werden. In weiterer Folge wird der Aufbau eines Bewerbungs- und Einstellungsprozesses sowohl aus Unternehmens- als auch aus Kandidat:innensicht analysiert. Dies dient dazu, einzelne Prozessabschnitte mit potenziellen geschlechtsspezifischen Unterschieden aufzeigen zu können.

3.1. Überblick über den MINT-Bereich

Unter der Abkürzung MINT versteht man die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. (Binder et al., 2021) In der englischen Sprache werden diese auch als STEM-Fächer (Science, Technology, Engineering, Mathematics) bezeichnet. (Fischer, 2017) Diesen Bereichen kommt sowohl in der Wirtschaft als auch in der Gesellschaft eine zentrale Bedeutung zu, besonders da sie als Garant für Beschäftigung und ansehnliche Erwerbsquoten (Speer, 2017; Jiang, 2021) in einer breiten Palette an Beschäftigungsfeldern zählen. (Industriellenvereinigung, 2021)

Vor allem Hochschulabsolvent:innen aus den MINT-Fächern, die zukünftigen MINT-Expert:innen, werden am Arbeitsmarkt stark nachgefragt. (Binder et al., 2021; Schlögl et al., 2018) Sie gelten als Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg und liefern oft den entscheidenden Wettbewerbsvorteil. (Egerová et al., 2021) Durch die fortschreitenden Digitalisierungsprozesse kann davon ausgegangen werden, dass gerade akademische Berufe im MINT-Fokusbereich² weiterhin positive Beschäftigungseffekte verzeichnen werden. Dies liegt darin begründet, dass sich diese auf höherqualifizierte Tätigkeiten konzentrieren und somit nur schwer substituiert werden können. (Binder et al., 2021; Industriellenvereinigung, 2021)

Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft wurde in Deutschland im Jahr 2020 jedoch ein Mangel von knapp 360.000 Arbeitskräften in den MINT-Bereichen festgestellt.

² Der MINT-Fokusbereich konzentriert sich auf die Felder Informatik und Technik. (Binder et al., 2021)

(Institut der deutschen Wirtschaft, 2021) Dieser Fachkräftemangel lässt sich auch auf Österreich umlegen, dem mit zahlreichen Maßnahmen versucht wird entgegenzusteuern. (Binder et al., 2021)

Der Mangel an Fachkräften kann durch unterschiedliche Theorien erklärt werden. Mitunter stellt die eher spärliche Präsenz von Frauen, in den MINT-Bereichen eine Ursache dar. (Industriellenvereinigung, 2013; Jiang, 2021) Generell wird der MINT-Bereich von Männern dominiert und die Frauenrate bleibt relativ niedrig. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Obwohl sich inzwischen mehr Frauen für ein Studium in einem MINT-Fach entscheiden und diese Studien auch öfter abschließen als in den letzten Jahrzehnten (59,7% Frauenanteil in den Naturwissenschaften - Statistik Austria, 2021; 50,1% Frauenanteil in den Bildungsfeldern Umwelt und Mathematik und Statistik – Ernst et al., 2020), sind sie in der Berufswelt nach wie vor unterrepräsentiert. (Schlögl et al., 2018; Diekman et al., 2015)

Dieses Phänomen kann auch mit Hilfe der Leaky-Pipeline-Problematik beschrieben werden. Die Pipeline, auf Deutsch Rohrleitung, besteht in dieser Metapher aus unterschiedlichen Teilstücken, die jeweils einen Karriereabschnitt darstellen sollen. Bereits während des Studiums ist die Pipeline für Frauen undicht. Dies zeigt, dass Frauen den MINT-Bereich nicht nur öfter, sondern auch tendenziell früher verlassen als Männer. (Fischer, 2017) Die Ausscheidungsrate von Frauen nimmt jedoch mit den Anfängen des Berufslebens nochmals zu. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Trotz MINT-Abschluss, sind Frauen deutlich seltener in MINT-Berufen tätig als ihre männlichen Kollegen. (Jiang, 2021) Umgekehrt kann verzeichnet werden, dass Männer ihren Vorteil mit Vorankommen in der Karriere-Pipeline weiter ausbauen, was den Gender Gap noch weiter verstärkt. (Speer, 2017) Ein Mangel an Frauen lässt sich sowohl in einer wirtschaftlichen wie auch wissenschaftlichen Laufbahn erkennen und hebt hervor, dass Frauen Schwierigkeiten haben, die Schwelle von Ausbildung zu Beruf zu übertreten, um in einer MINT-Karriere Fuß fassen zu können. (Schlögl et al., 2018)

3.2. Gender Bias im MINT-Bereich

Der MINT-Bereich ist generell ein männlich geprägtes Berufsfeld. Dies ist nicht nur auf die niedrigen Frauenquoten zurückzuführen, sondern auch darauf, dass die erforderlichen und erwarteten Qualifikationen und Eigenschaften vorwiegend männlich kodiert sind. (Antecol &

Cobb-Clark, 2013) Mit einer Arbeitsstelle im MINT-Bereich werden Kompetenzprofile verknüpft, die vor allem Männer aufweisen. Dazu zählen Eigenschaften wie Selbstbewusstsein, Hartnäckigkeit, Autorität und Führungsstärke. Die kommunale Orientierung, die Frauen zugeschrieben wird, erscheint hierbei wie ein Widerspruch, da sie gegenteilige Fokusse, wie Hilfsbereitschaft, Kollaboration und Altruismus verkörpert. (Speer, 2017) In der Literatur wird diese fehlende Passung von weiblichen Eigenschaften und den für den MINT-Bereich erforderlichen Qualifikationen als „lack of fit“ beschrieben. (Heilman et al., 2004) Demnach werden Frauen, die dennoch in männlich-dominierten MINT-Berufen tätig sind, durchschnittlich mehr männlich-kodierte Eigenschaften nachgesagt als anderen Frauen. (Croson & Gneezy, 2009) Kamas und Preston (2012) nennen in diesem Hinblick die Eigenschaften Wettbewerbsfähigkeit und Selbstsicherheit. Angemerkt wird von Antecol & Cobb-Clark (2013) jedoch, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen mit mehr männlich-kodierten Eigenschaften diese Disziplinen ausüben, nur geringfügig höher ist als Frauen mit mehr weiblich-kodierten Eigenschaften. Dies wirft die interessante Fragestellung auf, ob sich in den MINT-Bereich nur Frauen selektieren, die ähnliche Erwartungen und Einstellungen vorweisen, die Männern zugeschrieben werden, oder, ob dennoch signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede aufzeigbar sind.

Als weitere Konsequenz des „lack of fit“ kann erkannt werden, dass graduierte Frauen und Männer innerhalb des MINT-Bereiches unterschiedliche Beschäftigungsfelder anstreben. (Reuben et al., 2017) Frauen verfolgen eher Bereiche der Naturwissenschaften, wie Biologie, Chemie oder auch Medizin, wohingegen Männer eher im technologisch-mathematischen Bereich wie Technik, IT oder Mathematik eine Karriere verfolgen. (Jiang, 2021; Speer, 2017) Durch diese tiefsitzende Geschlechterprägung der MINT-Berufsfelder kommt es jedoch auch dazu, dass Frauen mit einschlägigen Abschlüssen diese gänzlich verlassen und eine andere Karriere außerhalb des MINT-Bereiches anstreben. (Jiang, 2021)

Weiters wird durch die vorliegende Charakterisierung der MINT-Bereiche Gender Bias und Diskriminierung nach wie vor begünstigt. Diese sind in mathematisch-intensiven Feldern des MINT-Bereiches am präsentesten, da hier Frauen stärker unterrepräsentiert sind als in den Biowissenschaften. Auch kann eine Steigerung des Biases mit Voranschreiten in der Karriere-Pipeline verzeichnet werden; umso höher Frauen auf der Karriereleiter kommen, umso häufiger und stärker werden sie mit Gender Bias konfrontiert. (Antecol & Cobb-Clark, 2013)

Ausgehend ist Gender Bias hierbei nicht nur von Männern sondern auch von Frauen und hat folglich Auswirkungen auf die Bezahlung, Beförderung, und Evaluation von weiblichen Mitarbeitenden und auf die Umgangsweise unter Kolleg:innen. (Begeny et al., 2020) Frauen werden in traditionell-männlichen Beschäftigungen mit hohem Status weniger oft eingesetzt (Antecol & Cobb-Clark, 2013), erhalten weniger Gehalt (Sterling et al., 2020), bekommen weniger Autorität und Verantwortung zuteil (Uhlmann & Cohen, 2007) und werden weniger oft befördert als ihre männlichen Kollegen (Braun et al., 2015). Zudem werden weibliche Kandidat:innen oft als weniger kompetent eingeschätzt und folglich seltener für eine Anstellung berücksichtigt. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Meist werden diese Tatsachen unterschwellig von weiteren Phänomenen wie beispielsweise von sozialer Ablehnung oder Ausschluss begleitet. (Speer, 2017; Pastore et al., 2021) Ingenieurinnen starten ihre Karriere beispielsweise meist in Abteilungen, in denen Frauen recht rar gesät sind und werden somit schon von Beginn an zu Außenseiterinnen. In dieser Position erfolgt eine Konfrontation mit Vorbehalten und der Voreingenommenheit der männlichen Kollegen gegenüber Frauen. (Schönfeld & Tschirner, 2017) In manchen Fällen kann jedoch sogar von Feindseligkeit oder Belästigung gesprochen werden. (Speer, 2017)

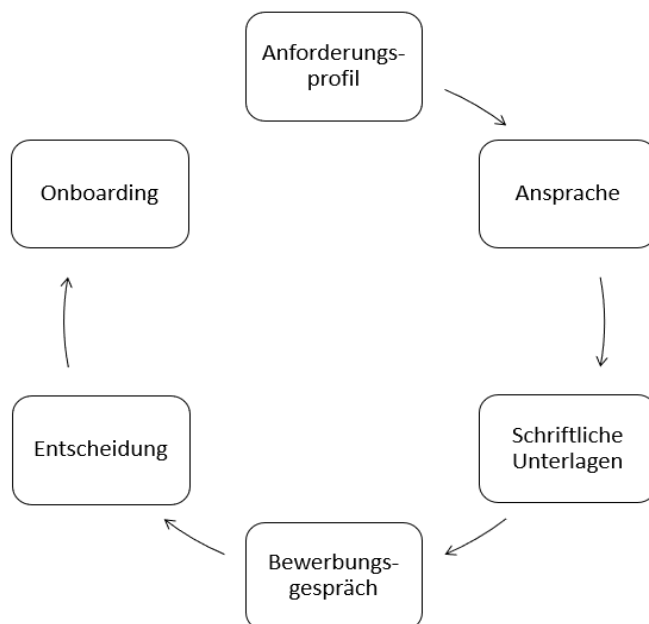
3.3. Personalauswahlprozess aus Unternehmenssicht

Vorweg soll geklärt sein, dass sich die vorliegende Arbeit auf den externen Personalauswahlprozess konzentriert, der sich auf Kandidat:innen außerhalb des Unternehmens fokussiert. Der interne Bewerbungs- und Einstellungsprozess, der die Versetzung von bereits eingestelltem Personal widerspiegelt, wird nicht behandelt, da Erwartungen bezüglich Erstanstellungen nach dem Studienabschluss analysiert werden sollen. (Breaugh, 2013)

Unter dem externen Personalauswahlprozess werden in der Literatur vorwiegend die Bemühungen von Organisationen verstanden, geeignete Kandidat:innen zu finden, anzusprechen und in weiterer Folge ihre Jobauswahl zu beeinflussen. (Ployhart, 2006) Dabei sollen freie Stellen definiert und bekannt gemacht, potentielle Kandidat:innen zu einer Bewerbung animiert und diese dazu gebracht werden, das Angebot anzunehmen und dem Unternehmen beizutreten. (Breaugh et al., 2008) Der Personalauswahlprozess kann somit als eine Art Überzeugungsakt ausgehend vom Unternehmen verstanden werden, der aus

verschiedenen Prozessabschnitten besteht. Im Verlauf des Prozesses versuchen sich die potenziellen Kandidat:innen parallel einen Eindruck über die Organisation und Arbeit zu verschaffen. (Breaugh, 2013) In den meisten Studien wird der Bewerbungs- und Einstellungsprozess ausschließlich aus Unternehmenssicht beschrieben. Da in der vorliegenden Arbeit jedoch die Erwartungen der Kandidat:innen, sprich der MINT-Absolvent:innen untersucht werden sollen, werden Prozessabschnitte beschrieben, die für beide Seiten wesentlich sind.

Abbildung 1: Strukturierter Personalauswahlprozess



Quelle: In Anlehnung an Braun et al., 2015, S. 37

Wie *Abbildung 1* zeigt, besteht der Personalauswahlprozess grundsätzlich aus dem Anforderungsprofil, der Ansprache, den schriftlichen Bewerbungsunterlagen, dem Bewerbungsgespräch, der Entscheidung und im Falle einer positiven Rückmeldung noch aus dem Onboarding. (Braun et al., 2015)

Das **Anforderungsprofil** stellt die Basis jeglicher Auswahl- und Beurteilungsprozesse dar, da es alle erforderlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Kompetenzen und Verhaltensweisen für die jeweilige Position spezifiziert. (Hentschel & Horvath, 2015) Anzumerken ist an dieser Stelle, dass eine Priorisierung der erforderlichen Eigenschaften entscheidend ist. Eine Einteilung in Muss- und Kann-Kriterien bzw. in wünschenswerte und unbedingt erforderliche

Anforderungen sorgt dafür, dass potenziell geeignetes Personal besser angesprochen wird. Gerade bei Frauen spielt diese Priorisierung eine große Rolle, da sie die geschilderten Anforderungen sehr ernst nehmen und dazu neigen können bei einer etwaigen Nichterfüllung von zwingenden Kriterien von einer Bewerbung gänzlich abzusehen. (Wille & Deros, 2018; Braun et al., 2015; Schmaling et al., 2017)

Auf das Anforderungsprofil folgt anschließend die **Ansprache** von potenziellen Kandidat:innen. (Breaugh, 2013) Diese findet nach wie vor sehr häufig in Form einer **Stellenausschreibung** statt, die sowohl das Anforderungsprofil wie auch Informationen über Position, Tätigkeit, Verdienst und das Unternehmen selbst beinhaltet. (Braun et al., 2015) In der Praxis besteht sie meist aus den folgenden Abschnitten: dem Jobtitel, dem Unternehmensporträt, der Jobbeschreibung und dem Anforderungsprofil. Dabei ist es wichtig auf die Inhalte, besonders auf deren Formulierung und Wortwahl, zu achten, da dies großen Einfluss auf die Resonanz von Bewerber:innen haben kann. Eine Studie der Otto-Friedrich-Universität Bamberg hat gezeigt, dass es Stellenanzeigen aus Kandidat:innensicht oftmals an Aussagekraft über Sinnhaftigkeit und Wichtigkeit des Jobs mangelt. (Weitzel et al., 2020a) Transparente, realistische und überzeugende Jobbeschreibungen sind demnach von äußerster Wichtigkeit. In männlich geprägten Berufsfeldern wie den MINT-Feldern dominiert oft eine stereotyp maskuline Wortwahl die eher abschreckend auf Frauen wirkt. Somit können die Bewerbungsabsichten von Frauen folgeschwer beeinträchtigt werden. (Askehave & Zethsen, 2014; Schmaling et al., 2017; Hentschel et al., 2014; Hentschel & Horvath, 2015)

Nach der Ansprache bzw. Stellenausschreibung schließt meist das (digitale) Abgeben von **schriftlichen Bewerbungsunterlagen** an. Diese bestehen traditionell aus Anschreiben, Lebenslauf und berufsbezogenen Qualifikationsnachweisen. Oftmals werden sie auch durch ein Motivationsschreiben ergänzt. Einzigartig im deutschsprachigen Raum ist, dass für Bewerbungsunterlagen auch Zeugnisanzeige und Fotos der Kandidat:innen verlangt werden. (Weichselbaumer, 2017) Somit fließen umfangreiche Informationen zu persönlichen Charakteristika der Kandidat:innen, wie Geschlecht, und Aussehen in die Bewerbung mit ein (Becker et al., 2019), die die weitere Entscheidung erheblich verfälschen können. (Weichselbaumer, 2017) Die Überprüfung dieser Unterlagen auf Unternehmensseite dient prinzipiell dazu, sie mit dem Anforderungsprofil abzugleichen und somit herausfinden zu können, wie geeignet die Kandidat:innen für die ausgeschriebene Stelle sind. Um

diskriminierende Entscheidungen zu vermeiden ist in diesem Prozessabschnitt darauf zu achten, dass beurteilungsirrelevante Informationen wie Geschlecht, Nationalität oder Aussehen nicht in die spätere Entscheidungsphase mitgenommen werden. (Goldin & Rouse, 2000; Braun et al., 2015)

Wenn die Bewerbungsunterlagen als positiv beurteilt werden, kommt es im nächsten Schritt zu einem **Bewerbungsgespräch** bzw. Jobinterview. Dieses findet meist persönlich statt, unter Umständen wie durch COVID-19 oder durch weite Entfernungen bedingt, auch digital bzw. per Telefon. Dieser Prozessabschnitt soll dabei helfen, einen persönlichen Eindruck der potenziellen Kandidat:innen gewinnen zu können. Es wird vorrangig beurteilt, inwiefern die Person zum Unternehmen, der Unternehmenskultur und dem vorhandenen Team passt. (Braun et al., 2015) Dabei wird empfohlen, auf standardisierte bzw. strukturierte Interviewformen zurückzugreifen, die von einem vorformulierten Interviewleitfaden gestützt werden. Dies soll stereotype und potenziell diskriminierende Verhaltensweisen und Fragestellungen gegenüber den Kandidat:innen unterbinden oder zumindest verringern. (Nandigama & Shyamsunder, 2021; Macan, 2009) Um die Objektivität des Bewerbungsgesprächs weiter zu steigern, empfiehlt es sich sowohl Männer als auch Frauen als interviewende Personen einzusetzen. Dies sorgt dafür, dass Entscheidungen weniger auf Geschlechterstereotypen und Sympathie durch demographische Gemeinsamkeiten basieren. (Saks & McCarthy, 2006)

Nach dem Bewerbungsgespräch folgt die **Entscheidung**, die eine besonders kritische Stelle im Personalauswahlprozess darstellt. In diesem Prozessabschnitt wird unter Berücksichtigung aller vorgegangenen Abschnitte die Entscheidung getroffen, ob eine Anstellung erfolgt oder nicht. Dazu wird ein Abgleich zwischen Soll-Zustand (Anforderungsprofil) und Ist-Zustand (Eigenschaften der Kandidat:innen) durchgeführt, wobei auch das Entwicklungspotenzial des Individuums berücksichtigt werden sollte. Bei diesem Abschnitt kommt es zu Urteilsverzerrungen, wenn Soll-Zustand, Ist-Zustand und Entwicklungspotenzial für Männer und Frauen nicht gleich ausgelegt werden. Öfters geschieht es, dass fehlende Qualifikationen (Mängel im Ist-Zustand) bei Männern als Entwicklungspotenzial eingestuft werden, wobei bei Frauen diese Qualifikationen als Muss-Kriterien interpretiert werden und somit höhere Standards für sie gelten. Aufgrund dessen ist es ratsam, bereits vor der Entscheidungsfindung und Betrachtung der einzelnen Kandidat:innen den Soll-Zustand, Ist-Zustand und das

Entwicklungspotenzial geschlechtsneutral festzulegen und standardisierte Entscheidungsprozesse in Betracht zu ziehen. (Braun et al., 2015)

Ist die Entscheidung im vorangegangenen Schritt positiv ausgefallen, folgt das **Onboarding**. In diesem letzten Prozessabschnitt des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses soll der Einstieg in die Arbeitsstelle bereitet werden, mit dem Ziel die volle Produktivität und Leistungsfähigkeit der Kandidat:innen zu entfalten und eine langfristige Bindung an das Unternehmen zu ermöglichen. Das Onboarding wird ebenso als eigener Prozess beschrieben, der von der Auswahlentscheidung bis hin zur erfolgreichen Integration der Kandidat:innen in die Organisation reicht. Gerade die ersten 100 Tage nach Antritt der Stelle spielen eine entscheidende Rolle und werden stark durch das Selbstvertrauen der Kandidat:innen in die eigenen Fähigkeiten, das Verhalten des Teams und die Gestaltung der Aufgaben beeinflusst. (Schreiner & Schmid, 2015; Braun et al., 2015) Davon lässt sich ableiten, dass sowohl die persönliche Einstellung als auch das soziale Umfeld den Karriereerfolg eines Individuums maßgeblich beeinflussen können.

3.4. Jobauswahlprozess aus Kandidat:innensicht

Aus Kandidat:innensicht wird der Bewerbungs- und Einstellungsprozess in der Literatur oft als Jobauswahlverfahren bezeichnet (Huffman & Torres, 2001; Werbel, 2000), welches als Spiegelbild des Personalauswahlverfahrens interpretiert werden kann. In anderen Worten wird derselbe Prozess einmal aus Unternehmenssicht (Personalauswahlprozess) und einmal aus Kandidat:innensicht (Jobauswahlprozess) beleuchtet. Dies erklärt, warum Parallelen erkennbar und einige Prozessabschnitte für beide Sichtweisen relevant sind. Da im vorangegangenen Kapitel der Bewerbungs- und Einstellungsprozess jedoch vorwiegend aus Unternehmenssicht (Personalauswahlprozess) betrachtet wurde, soll an dieser Stelle nochmals konkret auf die Kandidat:innen- bzw. Studierendensicht (Jobauswahlprozess) eingegangen werden.

Generell besteht der Jobauswahlprozess aus einer Mischung von Jobsuch- und Vorbereitungsverhalten, welche viele gemeinsame Elemente enthalten und sich somit nur schwer voneinander trennen lassen. (Huffman & Torres, 2001) Der Jobauswahlprozess umfasst die Vorbereitung in Form der Informationsbeschaffung über potenzielle Jobchancen,

die mit den Interessen und Fähigkeiten der Kandidat:innen übereinstimmen, gefolgt von aktiven Bemühungen und Taten, um eine relevante Anstellung zu sichern. (Werbel, 2000)

Das **Jobsuchverhalten** bildet ein zentrales Element in der Karriereforschung. (Mau & Kopischke, 2001; Werbel 2000) Als wichtiger Bestandteil des Jobauswahlverfahrens verfolgt es den Zweck, einen geeigneten Job zu finden, der sowohl persönliche als auch finanzielle Erwartungen der Kandidat:innen erfüllt. (Werbel, 2000) Es umfasst die Informationsbeschaffung über relevante Jobmöglichkeiten und offene Stellen, die Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgeber:innen und die Selbstpositionierung bzw. Vermarktung der eigenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen. (Zaccardi et al., 2012, Werbel, 2000) Effektives Jobsuchverhalten hat einen starken Einfluss auf die Anzahl an Stellenangeboten, die Passung der Stelle und somit in weiterer Folge auch auf die Jobzufriedenheit und die Fluktuation. (Mau & Kopischke, 2001) Den Prozess des Jobsuchverhaltens zu verstehen ist somit essenziell für den Karrierestart von Studierenden. (Okudaira, 2020)

Als weiterer wichtiger Bestandteil des Jobauswahlverfahrens muss das **Karrierevorbereitungsverhalten** genannt werden. Dieses wird als die Zeit beschrieben, die Individuen speziell dazu aufwenden, ihre Karriereziele zu erreichen. Darunter fallen (ähnlich dem Jobsuchverhalten) die Informationsbeschaffung, die Verfolgung von Karriereplänen, die Aneignung von erforderlichen Qualifikationen und Zertifikaten und sämtliche Bemühungen im Zusammenhang mit der Karriere. (Jeon, 2019) Generell wird dieses Verhalten in eine vorbereitende bzw. planende Phase und in eine aktive Phase unterteilt. In die vorbereitende Phase werden sämtliche Aktivitäten, die mit der Informationsbeschaffung und -sammlung einhergehen, eingeordnet. Sie dient dazu, einen ersten Überblick über potenzielle Stellen zu erhalten, die mit den eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen harmonieren bzw. lässt sie etwaige Lücken und Defizite erkennen. (Saks & Ashforth, 2000) In diesem Sinne dient sie auch der Selbsterforschung, die dabei hilft, persönlichen Fähigkeiten, Qualifikationen, Interessen, Bedürfnisse und Ziele zu identifizieren und miteinander abzugleichen. In weiterer Folge hilft die Selbsterforschung dabei, realistische Karriereerwartungen zu entwickeln. (Werbel, 2000) In die aktive Phase hingegen werden Aktivitäten wie das Schreiben und die Aussendung von Lebensläufen und die Durchführung von Bewerbungsgesprächen eingeordnet, die unmittelbar zur Karrierebildung beitragen. (Saks & Ashforth, 2000; Blau, 1994; Jeon, 2019)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich sowohl beim Jobsuchverhalten als auch beim Vorbereitungsverhalten zahlreiche Elemente überschneiden und somit eine genaue Abgrenzung nicht möglich ist. Vielmehr verschmelzen die beiden Konzepte und gestalten dadurch gemeinsam den Jobauswahlprozess. Generell spielt die vorbereitende Stufe der Informationsbeschaffung eine große Rolle und lässt auch Rückschlüsse auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu.

In der Literatur lassen sich die Methoden der Informationsbeschaffung prinzipiell in strukturierte und versteckte Informationskanäle eingliedern. (Mau & Kopischke, 2001) Unter den strukturierten Informationskanälen werden hierbei vorwiegend formelle Kanäle verstanden, die sich aus öffentlichen Stellenanzeigen, Ausschreibungen, Vermittlungen, Agenturen und Karrieremessen zusammensetzen. Unter die Kategorie der versteckten Informationskanäle fallen hingegen informelle Kanäle, wie persönliche Kontakte über den Freundeskreis, Verwandte, Kommiliton:innen oder ehemalige Mitarbeiter:innen. Auch die Initiativbewerbung wird in der Literatur oft in diese Kategorie eingeordnet. (Huffman & Torres, 2000; Saks & Ashforth, 2000)

Allgemein kann eine Steigerung in der Relevanz von formellen Informationskanälen erkannt werden, da sie unabdingbar für die Identifikation von Jobmöglichkeiten und für eine umfangreichere Suche sind. (Saks & Ashforth, 2000) Dabei werden vor allem digitale Informationskanäle wie Stellenbörsen im Internet und unternehmenseigene Karriereseiten wichtiger. (Schönfeld & Tschirner, 2017) Auch Google und digitale Karrierenetzwerke wie Xing oder LinkedIn sind gerade bei jüngeren Generationen und Studienabsolvent:innen ein wichtiges Medium zur Informationsbeschaffung. Hierbei ist zu vermerken, dass beide Kanäle vermehrt von Männern genutzt werden. (Softgarden, 2020) Die direkte Ansprache von Kandidat:innen durch Unternehmen gewinnt gleichsam an Bedeutung. Gerade Studienabsolvierende bevorzugen hierbei die Ansprache per Mail oder über eine Nachricht auf einem Karrierenetzwerk. (Weitzel et al., 2020b) Betrachtet man weitere Kanäle der Informationsbeschaffung ist festzustellen, dass Männer eher auf persönliche Kontakte zurückgreifen, um sich über potenzielle Jobs zu informieren und diese auch tatsächlich öfter über ein persönliches Netzwerk ergattern. (Mau & Kopischke, 2001) Auch Huffman und Torres (2001) bestätigen, dass informelle Kanäle eher von Männern genutzt werden. Karrieremessen und unternehmenseigene Veranstaltungen hingegen sind bei Frauen sehr beliebt, da sie

vermehrt den persönlichen Kontakt zum Unternehmen suchen. Der persönliche Eindruck von künftigen Kolleg:innen und Aufgabenfeldern und der Unternehmensatmosphäre sind besonders wichtig. (Schönfeld & Tschirner, 2017) Des Weiteren wird Frauen nachgesagt, mehr auf Jobanzeigen und Jobagenturen zu vertrauen. (Huffman & Torres, 2001; Blau & Robins, 1990) Generell deutet die Verwendung von formellen Jobsuchkanälen bei Frauen eher darauf hin, dass sie in weniger weiblich-dominierten Feldern suchen. (Manroop & Richardson, 2016) Somit kann davon ausgegangen werden, dass Frauen im MINT-Bereich vermehrt auf formelle Jobsuchstrategien zurückgreifen. Obwohl diese Studien geschlechtsspezifische Unterschiede in der Art der Informationsbeschaffung gefunden haben, gibt es auch gegensätzliche Ergebnisse in der Literatur. Eine Studie von Orazem et al. (2003) hat keine wesentlichen Unterschiede bei der Verwendung von Jobsuchkanälen bei Männern und Frauen gefunden. Auch Yankow (2017) konnte in Bezug auf die verwendeten Suchmethoden keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellen.

Im Zusammenhang mit der Informationsbeschaffung können geschlechtsspezifische Unterschiede nicht nur bei den Methoden, sondern auch bei der Intensität und Dauer festgestellt werden. Die Jobsuchintensität wird in der Literatur unterschiedlich definiert und gemessen. Am häufigsten stellt sie die Anzahl der verwendeten Suchmethoden dar bzw. die Anzahl an versendeten Bewerbungen. (Bransch, 2021) Blau und Robins (1990) haben hierbei festgestellt, dass Frauen im Durchschnitt weniger Informationskanäle verwenden als Männer und weniger häufig mit potenziellen Arbeitgeber:innen in Kontakt treten. Dennoch haben Frauen in dieser Studie mehr Jobangebote pro Kontakt generiert, was auf eine höhere Sucheffizienz rückschließen ließe. (Blau & Robins, 1990) Dazu im Gegensatz zu stehen scheint die Studie von Wanberg et al. (1996), die herausgefunden hat, dass Frauen erwarten, intensiver nach einem Job suchen zu müssen als Männer und demnach eine höhere Jobsuchintensität bei Frauen impliziert. Anzumerken ist hierbei jedoch, dass Blau und Robins (1990) konkrete Jobsuchaktivitäten untersuchten wohingegen Wanberg et al. (1996) sich auf Erwartungen und Intentionen einer zukünftigen Jobsuche konzentrierten. Schlussfolgernd können Erwartungen stark von tatsächlichen Handlungen abweichen. Da Erwartungen jedoch nachgesagt wird, ein Prädiktor für berufliche Entscheidungen (Reuben et al., 2017) und berufliches Verhalten zu sein (Dawson, 2017), ist es von großem Interesse diesen Widerspruch empirisch zu überprüfen.

Bezüglich der Dauer, die den Zeitraum der Jobsuche darstellt (Bransch, 2021), wird davon ausgegangen, dass Frauen länger brauchen, um einen passenden Job zu finden und somit auch länger arbeitslos sind als Männer. (Wanberg et al., 1996; Pastore et al., 2021) Dies ist auch im MINT-Bereich über alle Abschlussniveaus hinweg beobachtbar. (Binder et al., 2021) Betont wird dabei, dass dies auch bei gleicher Produktivität von Männern und Frauen und vor allem im Alter zwischen 24 und 35 Jahren zu beobachten ist. (Kunze & Troske, 2012) Zurückgeführt werden diese Unterschiede oftmals auf diesen Lebensabschnitt, der mehr Verantwortungen innerhalb der Familie (Pastore et al., 2021) und Familienneugründungen mit sich bringt, die nach wie vor Frauen stärker einbinden als Männer. (Kunze & Troske, 2012) Weitere Gründe finden sich darin, dass manche Studiengruppen oft mit einem weiterführenden Studium fortgesetzt werden und somit nicht direkt nach einer Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss gesucht wird. (Binder et al., 2021) Die persönliche Einstellung, die bei Frauen oft pessimistischer ausfällt als bei Männern, kann ebenso einen Einfluss auf die Dauer der Jobsuche haben, (Dawson, 2017; Orazem et al., 2003) so auch soziale Phänomene wie Ablehnung oder Ausschluss (Speer, 2017; Pastore et al., 2021).

4. Erwartungen an den Rekrutierungsprozess

Erwartungen spielen eine wesentliche Rolle im Jobauswahlprozess von Kandidat:innen und können auch die Rekrutierungs- und Beibehaltungsbemühungen von Unternehmen maßgeblich beeinflussen. (Egerová et al., 2021) Demographische Variablen wie das Geschlecht finden in der psychologischen und soziologischen Literatur schon seit längerem fundiert Anwendung als entscheidende Indikatoren für das Jobsuchverhalten. (Manroop & Richardson, 2016; Niederle & Vesterlund, 2007) In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur gibt es jedoch noch relativ wenige Studien, die geschlechtsspezifische Unterschiede in diesem Kontext aufzeigen, wodurch diese Forschung an Bedeutung gewinnt. (Kunze & Troske, 2012)

Grundlegend werden Erwartungen als Annahmen verstanden, die über Verhaltensweisen, Reaktionen oder Entwicklungen eines Individuums, einer Gruppe, Organisation oder Situation aufgestellt werden. (Dr. Kraus & Partner, 2021) Sie drücken Vermutungen darüber aus, was andere Personen einerseits tun würden und andererseits tun sollten, können aber auch an das eigene Selbst gerichtet sein. Sie werden auf Basis von vorliegenden Informationen gebildet und von Erfahrungen, Werten und Normen beeinflusst. Im beruflichen Kontext werden Erwartungen zumeist als Aussicht auf Entschädigung oder Erhalt von Belohnungen, Sozialleistungen, beruflicher Entwicklung oder Arbeitsplatzsicherheit definiert. (Egerová et al., 2021) Somit beziehen sich die Erwartungen vielmehr auf Jobcharakteristika und die Arbeitsstelle und nur selten konkret auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess. Da Absolvent:innen nach Studienabschluss jedoch meist noch keine konkreten Erfahrungen mit dem potenziellen Unternehmen gesammelt haben, werden ihre Erwartungen von Vorstellungen und Meinungen aus dem persönlichen Netzwerk und durch digital zugängliche Informationen über das Unternehmen geprägt. (Smith, 2017) Folglich kann abgeleitet werden, dass subjektive Erwartungen auch stark durch Präferenzen und Wahrnehmungen geformt werden und von diesen nur schwer trennbar sind. Aufgrund dessen werden in dieser Arbeit sämtliche Einstellungen in Bezug auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess, seien es Erwartungen, Präferenzen oder Wahrnehmungen akkumuliert betrachtet.

4.1. Bedeutung von Erwartungen und deren Auswirkungen

Erwartungen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess sind sowohl für potenzielle Kandidat:innen wichtig, als auch für die einstellenden bzw. personalsuchenden Unternehmen von großer Bedeutung. Auch in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur wurde in den letzten Jahren das Potenzial von Daten subjektiver Erwartungen erkannt.

Egerová et al. (2021) verweisen darauf, dass die gegenwärtige Generation der Berufseinsteiger:innen, sprich die Millennials, höhere Erwartungen an ihre Karriere und zukünftige Beschäftigung stellen als frühere Generationen. Zu hohe oder gar falsche Erwartungen können jedoch das Selbstbild von Studienabsolvent:innen folgeschwer beeinträchtigen und zu Stress, Enttäuschung und Unsicherheit im Jobauswahlprozess führen. (Smith, 2017) Um realistische Karriereerwartungen entwickeln zu können, ist – wie in Kapitel 3.4 besprochen – der Schritt der Selbsterforschung im Zuge des Karrierevorbereitungsverhaltens entscheidend. Selbsterforschung hilft dabei, eigene Interessen, Fähigkeiten und Ziele zu identifizieren und diese miteinander in Einklang zu bringen. (Werbel, 2000) Erwartungen können zudem als Prädiktor für berufliche Entscheidungen und die Erreichung von Zielen agieren – in diesem Sinne können sie schnell selbsterfüllend werden. (Reuben et al., 2017)

Auch auf Unternehmen haben die Erwartungen der Kandidat:innen einen großen Einfluss. Viele Märkte, vor allem aber auch der MINT-Bereich, haben sich inzwischen von einem Arbeitgeber:innenmarkt zu einem Bewerber:innenmarkt entwickelt und sind von einem Fachkräftemangel geprägt. (Egerová et al., 2021) Das bedeutet, dass es mehr offene Stellen als Kandidat:innen gibt und somit Unternehmen in die Position geraten, ihre offenen Vakanzen bewerben zu müssen, um geeignete Kandidat:innen zu finden. Oftmals wird dieses Phänomen auch als „war for talent“ bezeichnet, da Arbeitgeber:innen in einen regelrechten Krieg treten, um wichtige Talente für ihre Unternehmen rekrutieren zu können. (Chambers et al., 1998) Um nun die richtigen Kandidat:innen für sich zu interessieren, sind Unternehmen gezwungen, ihren Rekrutierungsprozess auf die gestiegenen Erwartungen und Ansprüche der Kandidat:innen abzustimmen. (Egerová et al., 2021) Durch das Miteinbeziehen der Erwartungen kann folglich auch die Unternehmenskultur geschärft und das

Unternehmensimage verbessert werden. Erwartungen systematisch zu hinterfragen und zu analysieren ist somit eine wichtige Unternehmensstrategie.

In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur bestand lange Zeit Zurückhaltung im Umgang mit subjektiven Erwartungen aus Sorge, ob diese Daten die wahren Erwartungen auch tatsächlich widerspiegeln. Somit wurden Umfragen zu subjektiven Erwartungen hauptsächlich im soziologischen und psychologischen Bereich durchgeführt. (Booth, 2009) Bald zeigte sich jedoch, dass diese Sorge unbegründet war, da nach Briel et al. (2020) subjektive Erwartungen eine wichtige und verlässliche Datenquelle darstellen und ihnen in den Wirtschaftswissenschaften zuletzt vermehrt Aufmerksamkeit und Verwendung zuteilwurde.

4.2. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwartungen

Dass es einen merklichen Unterschied im Verhalten vor und während des Bewerbungsprozesses zwischen den Geschlechtern gibt, wird in der Literatur oft bestätigt. (Shah & Monahan, 2018; Chullen et al., 2015; Kosakowska-Berezecka et al., 2017; Manhardt, 1972; Kunze & Troske, 2012) In welchen Abschnitten des Rekrutierungsprozesses diese Unterschiede jedoch auftreten und wie sie sich äußern, findet weniger Beachtung. Demnach sollen nun wissenschaftliche Theorien über geschlechtsspezifische Verhaltensunterschiede in einem professionellen Kontext analysiert und anschließend auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess umgelegt werden. Festgehalten soll an dieser Stelle werden, dass vor allem auch psychosoziale Eigenschaften und Merkmale entscheidende Erkenntnisse beim Verständnis geschlechterspezifischer Unterschiede liefern können. (Antecol & Cobb-Clark, 2013)

4.2.1. Gehaltsvorstellungen

Generell ist festzuhalten, dass sich Gehaltsvorstellungen von Männern und Frauen signifikant unterscheiden können. (Croson & Gneezy, 2009; Dawson, 2017; Reuben et al., 2017) Gerade im Bewerbungs- und Einstellungsprozess kann dies ausschlaggebend werden.

Eine erste Erklärung für diese Diskrepanz findet sich in unterschiedlichen Jobpräferenzen (Fernandes et al., 2021) und Karrierewegen (Dawson, 2017) von Männern und Frauen. Frauen verfolgen eher weiblich-orientierte Jobs, die geringere Gehälter aufweisen, wohingegen

Männer sich eher für männlich-orientierte Jobs entscheiden, die besser bezahlt werden. Diese Ansätze erklären jedoch nicht, warum sich Gehälter von Frauen und Männern auch innerhalb derselben Branche (z.B. im MINT-Bereich) unterscheiden. (Orazem et al., 2003) Weitere Theorien stützen sich somit auf psychologische und soziologische Ansätze, um diese Unterschiede zu begründen.

Das Backlash Avoidance Model (BAM) besagt, dass Frauen es eher vermeiden, ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen zu vermarkten oder Gehaltsverhandlungen zu führen (Avoidance), weil sie dafür Gegenreaktionen und Missbilligungen (Backlash) erwarten. (Croson & Gneezy, 2009) Diese Gegenreaktionen entstehen, da Selbstvermarktung oder Verhandlungsgeschick nicht mit der tradierten Geschlechterrolle der Frau (siehe dazu Kapitel 2.2) übereinstimmen und nach wie vor eher bei Männern akzeptiert werden. (Kosakowska-Berezecka, 2017) Vor allem Frauen in Führungspositionen und in den MINT-Feldern sind oft mit negativen Reaktionen aus ihrem Umfeld konfrontiert, da sie in diesen Positionen vermehrt männlich-agentische Eigenschaften vertreten und somit Hierarchien, in denen Männer Machtpositionen innehaben, stören. (Robnett, 2015) Daraus lässt sich schließen, dass Frauen Erfolg oftmals mit negativen Konsequenzen wie sozialer Ablehnung oder Ausschluss verbinden und in manchen Fällen eine regelrechte Angst vor Erfolg entwickeln. (Heilman et al., 2004) Die Angst vor Gegenreaktionen führt folglich dazu, dass Frauen geringere Gehaltsvorstellungen als Männer haben. (Croson & Gneezy, 2009)

Andere Ansätze involvieren ebenfalls das Konzept der Geschlechterrollen und Geschlechtsstereotypen (Bordalo et al., 2019). Wie bereits bekannt präsentiert die Rolle der Frau unter anderem Bescheidenheit. (Kosakowska-Berezecka et al., 2017) Da nach wie vor sehr viele Frauen danach streben stereotypisierte Geschlechterrollen einzuhalten (Artz & Taengnoi, 2016), erwarten sie sich oft weniger Gehalt und sind somit im Rekrutierungsprozess auch schneller zufrieden. (Dawson, 2017) Sollten diese Stereotypen nicht erfüllt werden, kann es dazu kommen, dass Frauen einen Identitätsverlust (Booth, 2009) und sozialen Druck verspüren (Hartman & Hartman, 2007), da sie von gesellschaftlichen Normen und Werten abweichen. Nachweislich können Stereotypen den Glauben an sich selbst und folglich auch Leistungen maßgeblich beeinflussen. (Fernandes et al., 2021; Bordalo et al., 2019)

Eine weitere Erklärung, warum sich Frauen weniger Gehalt erwarten als Männer findet sich in der Familienplanung begründet. Frauen wird nachgesagt schon vor Karrierebeginn mit Arbeitsunterbrechungen bedingt durch Familiengründung und Kinderbetreuung zu rechnen und somit ihre Gehaltsvorstellungen dementsprechend anzupassen. Männer hingegen gehen von einer durchgängigen beruflichen Beschäftigung aus und erwarten sich somit mehr Gehalt. (Orazem et al., 2003)

Diese Unterschiede in Gehaltsvorstellungen zeigen sich nicht nur direkt nach Studienabschluss (Orazem et al., 2003), sondern ziehen sich durch den gesamten Karriereverlauf. (Binder et al., 2021) So zeigen Reuben et al. (2017), dass sich Frauen erwarten im Alter von 30 Jahren bis zu 31 Prozent und im Alter von 45 Jahren bis zu 39 Prozent weniger zu verdienen als Männer. Dass das Gehalt generell eine weniger wichtige Rolle bei Frauen als bei Männern einnimmt, zeigt auch eine Studie von Antecol und Cobb-Clark (2013). Die Autorinnen haben festgestellt, dass sich Männer bei der Wahl ihrer Studienfächer stärker nach dem erwarteten Einkommen richten als Frauen. Um Gehaltsvorstellungen zwischen Männern und Frauen angleichen zu können, sind Maßnahmen notwendig. Orazem et al. (2003) empfehlen dazu eine proaktive Karriereberatung für Frauen, die auch direkt an der Universität durchgeführt werden kann. Dadurch könnten Studienabsolventinnen bei der Erforschung von Karrierechancen intensiver unterstützt werden.

4.2.2. Bereitschaft zu verhandeln

Geschlechterspezifische Unterschiede können auch bei der Bereitschaft Verhandlungen zu führen beobachtet werden. (Booth, 2009; Babcock & Laschever, 2003) Bei Betrachtung des Karriereverlaufes wird schnell klar, dass Verhandlungen vor allem im Bewerbungs- und Einstellungsprozess - sei es über das Gehalt einer zukünftigen Stelle oder über andere Jobcharakteristika - eine übergeordnete Rolle spielen. In der Forschung wird davon ausgegangen, dass Frauen weniger zu verhandeln bereit sind (Croson & Gneezy, 2009) und im Falle einer Verhandlung, diese weniger aggressiv führen als Männer. (Booth, 2009) Bei Männern hingegen scheinen Verhandlungen eine größere Rolle im Alltag einzunehmen und somit auch gewöhnlicher zu sein. (Babcock & Laschever, 2003)

Unterschiedliche Ansätze versuchen diese Beobachtungen zu erklären. Einerseits wird angenommen, dass die Verhandlungsbereitschaft von Frauen von Diskriminierung und Vorurteilen in der Rekrutierungsphase beeinflusst wird. (Booth, 2009) Das im vorherigen Abschnitt besprochene BAM-Model liefert dazu wertvolle Einsichten, indem es erklärt, dass Frauen potenzielle Gegenreaktionen zu vermeiden versuchen und somit Verhandlungen eher aus dem Weg gehen. (Croson & Gneezy, 2009) Gerade in männlich-dominierten Berufsfeldern wie den MINT-Feldern sollte dies beobachtbar sein, da diese Frauen oft mit einer hindernden Einstellung gegenüberstehen. (Speer, 2017) Andererseits wird vermutet, dass Frauen gerade in Bereichen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, so dankbar über ein Jobangebot sind, dass es ihnen nicht in den Sinn kommt über diese Position noch weiter zu verhandeln bzw. Verhandlungen weitaus weniger aggressiv durchführen als Männer. (Babcock & Laschever, 2003) Weiters finden sich Erklärungen im historischen Hintergrund tradierter Geschlechterrollen. Frauen wird nachgesagt aufgrund ihrer jahrhundertelangen Zuordnung zu unbezahlter Arbeit weniger damit vertraut zu sein, ihre Zeit und ihr Können in ökonomischen Werten auszudrücken. (Babcock & Laschever, 2003) Geschlechterstereotypen und sozial erlernte Verhaltensweisen finden auch hier Anwendung zur Erklärung geschlechtsspezifischer Unterschiede. Booth (2009) geht davon aus, dass Frauen weniger Verhandlungsbereitschaft zeigen, da dieses Verhalten in Konflikt mit ihrer weiblichen Identität und Rolle als Frau stehen könnte. Auch Reuben et al. (2017) bestätigt diese Sichtweise, dass Frauen weniger verhandeln, da dies mit stereotypen Ansichten konform zu sein scheint.

Verhandlungen werden oftmals auch als Wettbewerbssituation dargestellt. (Croson & Gneezy, 2009; Babcock et al., 2012) Somit lässt sich die Bereitschaft zu verhandeln auch mit der Einstellung zu Wettbewerben in Verbindung bringen. Konform mit den vorangehenden Ansichten zeigt sich auch hier, dass sich Männer im Durchschnitt wettbewerbsfähiger darstellen als Frauen. (Niederle & Vesterlund, 2007; Flory et al., 2014) Frauen scheinen eher von Wettbewerbssituationen zurückzuschrecken. (Fischer, 2017) Generell gelten Männer demnach als wettbewerbsfähiger als Frauen. (Hoyer et al., 2020; Reuben et al., 2017) Dies wird ebenso auf soziale Strukturen und sozial erlernte Verhaltensweisen zurückgeführt. (Croson & Gneezy, 2009)

Die geringere Bereitschaft von Frauen über wichtige Jobaspekte, allen voran über das Gehalt, zu verhandeln, zieht gravierende Folgen nach sich. Babcock und Laschever (2003) gehen davon

aus, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verhandlungsbereitschaft zur Erklärung des Gender Wage Gap beitragen. Dabei wird angenommen, dass eine höhere Verhandlungsbereitschaft von Frauen Gehaltsunterschiede schon bei Berufseintritt maßgeblich verringern könnte.

4.2.3. Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit und Optimismus

Bezugnehmend auf die Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit³ und auf den Optimismus von Kandidat:innen kann festgestellt werden, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Schon in der Jugend zeigt sich, dass Schüler mehr Selbstvertrauen aufweisen als Schülerinnen. Sie neigen eher dazu ihre Qualitäten anzuerkennen, stolz auf sich selbst zu sein und fühlen sich sozial akzeptiert. (Antecol & Cobb-Clark, 2013) Mädchen hingegen zeigen weniger Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und in das eigene Selbst. (Speer, 2017) Diese Unterschiede werden über die Jugend hinaus fortgeführt und bestehen bei Berufseintritt weiterhin. Eine Studie von Sieverding (2003) hat beispielsweise gezeigt, dass Frauen ihre Leistungen in Bewerbungssituationen unterschätzen, wohingegen Männer dazu neigen die eigene Leistung realistisch einzuschätzen bzw. auch zu überschätzen. Somit zeigen Frauen tendenziell weniger Zuversicht in Bezug auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess. Sie haben weniger Vertrauen in ihre Fähigkeiten, Jobsuchaktivitäten erfolgreich durchzuführen. (Wanberg et al., 1996) In weiterer Folge sehen Frauen ihre Jobaussichten auch weniger optimistisch⁴ als Männer (Orazem et al., 2003), was selbst nach Einladung zu einem Bewerbungsgespräch und dessen Durchführung der Fall ist. (Saks & McCarthy, 2006) Dies wird in der Literatur als weiblicher Pessimismus bezeichnet und ist in zahlreichen Bereichen erkennbar. (Dawson, 2017) Schlechte Erfahrungen und Enttäuschungen aus vergangenen Bewerbungsverfahren können dabei auch die Einstellung zu künftigen Bewerbungsprozessen beeinflussen, wobei dieser Effekt für Frauen stärker zu sein scheint als für Männer. (Brands & Fernandez-Mateo, 2016) Auch ihre Chancen auf Erfolg im Generellen werden von Frauen des Öfteren unterbewertet. (Sterling et al., 2020) Croson und Gneezy (2009) untersuchten

³ Die Konzepte Selbstsicherheit, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und Zuversicht werden zum leichteren Verständnis in dieser Arbeit nicht unterschieden, sondern vielmehr synonym verwendet und somit in weiterer Folge akkumuliert betrachtet.

⁴ Optimismus wird dabei als positive Grundeinstellung bezogen auf eine konkrete Situation verstanden. (Jacobsen et al., 2014)

Investitionsentscheidungen von Männern und Frauen und haben festgestellt, dass Männer in diesem Fall erheblich selbstsicherer sind als Frauen. Männer sind somit bezugnehmend auf ihre Fähigkeiten selbstsicherer als Frauen (Briel et al., 2020), was vor allem in männlich-geprägten Umfeldern wie dem MINT-Bereich bemerkbar ist. (Niederle & Vesterlund, 2007; Sterling et al., 2020)

Begründet werden Selbstunterschätzung und fehlende Zuversicht oftmals wieder durch stereotypische Vorstellungen. (Kosakowska-Berezecka, 2017; Bordalo et al., 2019) Frauen wollen der Rolle der Frau entsprechen, die nicht prahlt, bescheiden und zurückhaltend ist (Niederle & Vesterlund, 2007) und gesellschaftliche Erwartungshaltungen erfüllen. (Speer, 2017) Dies lässt sich nur schwer mit Attributen wie Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit vereinbaren. Dass Männer meist selbstsicherer als Frauen sind, wird auch durch evolutionäre Erklärungsansätze begründet. (Niederle & Vesterlund, 2007) Beeinflusst wird der Glauben in das eigene Können auch von stellenbezogenen Barrieren wie Diskriminierung (Hartman & Hartman, 2007) und dem Mangel an sozialer Unterstützung (Robnett, 2015), die vor allem für Frauen in MINT-Berufsfeldern präsent sind. Auch ein Mangel an gleichgeschlechtlichen Vorbildern (Speer, 2017) kann die Selbstunterschätzung der eigenen Fähigkeiten vorantreiben (Jiang, 2021) und Frauen von dem Einstieg in einen MINT-Beruf gänzlich abbringen. (Porter & Serra, 2020)

Gerade in der frühen Karrierephase der Rekrutierung spielt die Selbsteinschätzung und Selbstwirksamkeit eine signifikante Rolle und kann den weiteren Karriereweg maßgeblich formen. (Bordalo et al., 2019) Ein hohes Maß an Selbstvertrauen und Zuversicht beeinflussen das Karrierevorbereitungsverhalten und Jobsuchverhalten positiv und bestimmen in weiterer Folge den Karriereerfolg substantiell mit. (Antecol & Cobb-Clark, 2013; Bordalo et al., 2019) Reuben et al. (2017) behaupten auch, dass ein hohes Maß an Selbstbewusstsein (und Wettbewerbsfähigkeit) einen positiven Einfluss auf die Gehaltsvorstellungen von Individuen haben kann. Diesen Gedanken zu tatsächlichen Gehältern weitergeführt, zeigen Palomino und Peyrache (2010), dass Unterschiede in der Selbstsicherheit einen Erklärungsanteil zum Gender Pay Gap liefern können.

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Selbstvertrauen und in der Selbsteinschätzung sind jedoch nicht nur in einem beruflichen Kontext ausschlaggebend, sondern können bereits

während der Ausbildung akademische Leistungen und damit einhergehende Entscheidungen maßgeblich beeinflussen. (Bordalo et al., 2019)

Um das Selbstvertrauen speziell im Kontext des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses zu steigern, empfiehlt es sich karriererelevante Aktivitäten wie Jobsuche, Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräche zu trainieren. Dies sollte auch dabei helfen eine realistischere Selbsteinschätzung zu etablieren. (Manroop & Richardson, 2016)

4.2.4. Gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen

Positive Effekte von Gleichgeschlechtlichkeit zeigen sich im MINT-Bereich vor allem im Kontext von Vorbildern, die maßgeblich zur Reduktion der Geschlechterungleichheit beitragen können. (Bordalo et al., 2019) Frauen neigen dabei eher dazu, sich mit gleichgeschlechtlichen Vorbildern zu identifizieren als Männer. (Porter & Serra, 2020) Weibliche Vorbilder liefern für Frauen Inspiration, können dabei helfen motiviert zu bleiben und zeigen, dass eine solche Karriere für Frauen sehr wohl möglich ist. (Jiang, 2021) Sie generieren somit eine positive Grundeinstellung in den Individuen und können deren Fortschritt fördern bzw. negative Einstellungen moderieren. (Porter & Serra, 2020) Erklärt werden diese positiven Effekte in der Literatur durch homosoziale Präferenzen. Diese sagen aus, dass Menschen dazu neigen sich Personen desselben Geschlechts näher zu fühlen, ohne dabei eine erotische Anziehung zu verspüren. Frauen fühlen sich also unter Frauen wohler und Männer unter Männern. (Booth, 2009)

Dies zeigt sich bereits in der Universität, also noch vor Berufseintritt. Mansour et al. (2020) haben herausgefunden, dass die Interaktion von weiblichen Studentinnen mit weiblichen Professorinnen nicht nur positive Effekte auf die Studienabschlussrate von Frauen im MINT-Bereich hat, sondern auch auf die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in diesen Branchen tatsächlich Fuß fassen. Weiterführend haben Gaule und Piacentini (2018) gezeigt, dass weibliche Doktorandinnen eher in einer akademischen Karriere Fuß fassen, wenn ihre Betreuungsperson weiblich ist.

Umgelegt auf den beruflichen Kontext sollten vor allem Führungspersönlichkeiten diese Vorbildfunktion einnehmen, da sie den angestrebten Karriereweg eingeschlagen und die Karriereleiter bis zu einer leitenden Position erfolgreich erklommen haben. (Porter & Serra,

2020) Im Kontext des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses spielen Führungspersönlichkeiten eine bedeutende Rolle, da sie als wichtige Ansprechpersonen potenzieller Kandidat:innen auftreten. Gerade in Bewerbungsgesprächen sind Vorgesetzte oftmals involviert, um die offene Stelle möglichst passgenau besetzen zu können. Folglich sollte der Kontakt zu gleichgeschlechtlichen Ansprechpersonen während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses pessimistische Einstellungen diesem gegenüber mildern können. Dieser Theorie folgend gehen Bowles et al. (2007) davon aus, dass Frauen eine höhere Verhandlungsbereitschaft zeigen, wenn die Ansprechperson in Verhandlungssituationen auch eine Frau ist.

In der Literatur gibt es zu diesen Ansätzen jedoch auch widersprüchliche Erkenntnisse. Eine Studie von Artz und Taengnoi (2016) hat herausgefunden, dass Frauen mit weiblichen Vorgesetzten weniger zufrieden sind als mit männlichen. Auch bei Elsesser und Lever (2011) hat sich herausgestellt, dass Frauen eine stärkere Präferenz für männliche Vorgesetzte haben als Männer. Umgelegt auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess haben Saks und McCarthy (2006) gezeigt, dass Kandidat:innen die organisationale Attraktivität, die Absicht dem Unternehmen beizutreten und die Absicht das Jobangebot anzunehmen geringer bewerten, wenn die Ansprechperson im Bewerbungsgespräch weiblich ist. Diese Erkenntnisse werden abermals mit dem Festhalten an tradierten Geschlechtsstereotypen erklärt, die Führungsstärke als männlich-kodierte Eigenschaft definieren. (Artz & Taengnoi, 2016; Booth, 2009)

Nun gilt es empirisch zu überprüfen, ob gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen tatsächlich einen positiven Einfluss auf die Einstellung von MINT-Absolvent:innen zum Rekrutierungsprozess haben können und ob dieser Effekt für Frauen stärker ist als für Männer.

5. Hypothesen

Aus den vorangegangenen theoretischen Erkenntnissen konnten einige Hypothesen abgeleitet werden. Diese deduktiv gebildeten Hypothesen sollen hier dezidiert angeführt und bezugnehmend auf die jeweilige Theorie nochmals kurz erläutert werden.

Wie die Literaturrecherche gezeigt hat, gibt es bezugnehmend auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess schon während der Suche potenzieller Arbeitsstellen geschlechtsspezifische Unterschiede (siehe dazu Kapitel 3.4). Es kann festgestellt werden, dass sich die Art der Informationsbeschaffung nach dem Geschlecht unterscheiden lässt. Männer tendieren dazu, eher auf informelle Informationskanäle, wie Freunde oder Familie zurückzugreifen, um nach einem Job zu suchen. (Mau & Kopischke, 2001; Huffman & Torres, 2001) Der Besuch von Jobmessen und Unternehmensevents hingegen scheint bei Frauen beliebter zu sein. (Schönfeld & Tschirner, 2017) Betrachtet man speziell Frauen im MINT-Bereich, wird ihnen nachgesagt eher auf formelle Informationskanäle, wie auf Jobanzeigen und Jobagenturen zu vertrauen. (Huffman & Torres, 2001; Blau & Robins, 1990) Demnach wurde folgende Hypothese abgeleitet:

H1a: Die Art der Informationsbeschaffung unterscheidet sich nach dem Geschlecht der MINT-Absolvent:innen. MINT-Absolventinnen verwenden mehr formelle Informationskanäle, wohingegen MINT-Absolventen mehr informelle Informationskanäle verwenden.

Bei der Jobsuche unterscheidet sich jedoch nicht nur die Art der Informationsbeschaffung nach dem Geschlecht. Auch bezugnehmend auf die Jobsuchintensität können geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden (siehe dazu Kapitel 3.4). Es wird davon ausgegangen, dass Frauen erwarten, mehr Jobsuchkanäle verwenden zu müssen als Männer (Wanberg et al., 1996), um einen geeigneten Job zu finden. Bei der tatsächlichen Verwendung hat sich jedoch gezeigt, dass Männer tendenziell mehr Informationskanäle verwenden. (Blau & Robins, 1990) Da in dieser Arbeit jedoch Erwartungen untersucht werden, wurde folgende Hypothese gebildet:

H1b: Die Jobsuchintensität unterscheidet sich nach dem Geschlecht der MINT-Absolvent:innen. MINT-Absolventinnen erwarten gesamt mehr Informationskanäle zu verwenden als MINT-Absolventen.

Als weiteren Aspekt bei der Jobsuche hat sich ergeben, dass sich auch die Dauer der Jobsuche nach dem Geschlecht unterscheiden kann (siehe dazu Kapitel 3.4). Es hat sich gezeigt, dass Frauen erwarten mehr Zeit für die Jobsuche aufwenden zu müssen als Männer. (Wanberg et al., 1996; Pastore et al., 2021) Somit lautet die nächste Hypothese:

H1c: Die Jobsuchdauer unterscheidet sich nach dem Geschlecht der MINT-Absolvent:innen. MINT-Absolventinnen erwarten mehr Zeit für die Jobsuche aufzuwenden als MINT-Absolventen.

Tiefer in den Bewerbungs- und Einstellungsprozess eintauchend zeigt sich, dass geschlechtsspezifische Unterschiede auch bei Gehaltsvorstellungen auftreten (siehe dazu Kapitel 4.2.1). Generell wird Frauen nachgesagt weniger Gehalt zu erwarten als Männer (Croson & Gneezy, 2009; Dawson, 2017), was auch bei gleichwertigen Fähigkeiten und in derselben Branche bemerkbar ist. Dies zeigt sich nicht nur beim Berufseintritt nach Studienabschluss (Orazem et al., 2003), sondern ist auch 5-10 Jahre nach Studienabschluss bemerkbar. (Reuben et al., 2017) Dementsprechend wird folgende Hypothese aufgestellt:

H2: MINT-Absolventinnen haben geringere Gehaltsvorstellungen als MINT-Absolventen.

Stark mit den Gehaltsvorstellungen verbunden ist auch die Bereitschaft zu verhandeln. (siehe dazu Kapitel 4.2.2). Bezugnehmend auf die Verhandlungsbereitschaft können geschlechtsspezifische Unterschiede erfasst werden. (Croson & Gneezy, 2009) Es wird davon ausgegangen, dass Frauen eine niedrigere Bereitschaft zu verhandeln zeigen als Männer. (Babcock & Laschever, 2003; Booth, 2009) Demnach lautet die nächste Hypothese:

H3: Die Bereitschaft während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses zu verhandeln ist bei MINT-Absolventen höher als bei MINT-Absolventinnen.

Betrachtet man die persönliche Einstellung von Kandidat:innen zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess, hat sich gezeigt, dass sich diese nach ihrer Zuversicht und ihrer Selbstsicherheit unterscheiden können (siehe dazu Kapitel 4.2.3). Frauen neigen dazu, weniger Vertrauen in ihre Fähigkeiten zu haben, Jobsuchaktivitäten erfolgreich durchzuführen (Wanberg et al., 1996) und unterschätzen dementsprechend ihre Leistungen in

Bewerbungssituationen gegenüber Männern. (Sieverding, 2003) Folgende Hypothese lässt sich somit ableiten:

H4: MINT-Absolventen zeigen in Bezug auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess mehr Selbstsicherheit als MINT-Absolventinnen.

Auch wie optimistisch bzw. pessimistisch der Bewerbungs- und Einstellungsprozess gesehen wird, kann mit dem Geschlecht der Kandidat:innen in Verbindung gebracht werden (siehe dazu Kapitel 4.2.3). Meist sehen Frauen ihre Jobaussichten weniger optimistisch als Männer (Orazem et al., 2003). Dies ist selbst dann bemerkbar, wenn eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erteilt und dieses anschließend auch durchgeführt wurde. (Saks & McCarthy, 2006) Dieser weibliche Pessimismus lässt sich mit folgender Hypothese beschreiben:

H5a: MINT-Absolventinnen sind dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess gegenüber pessimistischer eingestellt als MINT-Absolventen.

In diesem Kontext scheint der Kontakt mit gleichgeschlechtlichen Ansprechpersonen moderierend zu wirken (siehe dazu Kapitel 4.2.4) Ausgegangen wird hierbei davon, dass diese Ansprechpersonen eine leitende Position einnehmen und dadurch als Vorbilder auftreten. Dabei zeigen Frauen klarere Tendenzen als Männer, positive Effekte durch das Vorhandensein von gleichgeschlechtlichen Vorbildern zu verspüren. (Porter & Serra, 2020) Somit lautet die letzte Hypothese:

H5b: Gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen haben einen positiveren Einfluss auf die Einstellung von MINT-Absolventinnen zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess als auf die Einstellung von MINT-Absolventen.

6. Empirisches Forschungsdesign

Im folgenden Abschnitt soll die empirische Erhebung und das methodische Vorgehen genauer beschrieben werden.

Um die Forschungsfrage bestmöglich beantworten zu können, soll dabei auf ein quantitatives Forschungsdesign zurückgegriffen werden. Die Begründung dieser Forschungsmethode liegt darin, dass sie eine breitere Analyse unterstützt und mehrere Personen befragt werden können. Es soll nicht in die Tiefe gegangen, sondern es sollen quantitative Daten erhoben werden, die statistisch vergleichbar sind. Durch diesen Zugang wird die Überprüfung der Hypothesen ermöglicht, die im ersten Schritt anhand der Literatur deduktiv aufgestellt wurden. Die standardisierte Durchführung der Datenerhebung und -analyse trägt hierbei maßgeblich zur Einhaltung der Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität bei.

6.1. Datenerhebungstechnik und Erhebungsinstrument

Als Datenerhebungstechnik wurde für diese Arbeit eine Online-Befragung gewählt und für das Erhebungsinstrument ein Fragebogen. In der Literatur wird zur Sammlung von Daten zu persönlichen Einstellungen und Erwartungen vielfach dieser Zugang gewählt. (Wiswall & Zafar, 2018; Robak, 2017; Wanberg et al., 1996; Babcock et al., 2012) Diese Art der Erhebung ermöglicht eine größere Reichweite und erleichtert die Erreichbarkeit der Teilnehmer:innen. Auch wenn Befragungen nicht selten von Limitationen wie Methodenverzerrungen oder sozialer Erwünschtheit betroffen sind (Teye-Kwadjo, 2021), können deren Erkenntnisse das Verständnis von geschlechtsspezifischen Unterschieden in Verhalten und Einstellungen bereichern. (Booth, 2009)

Der Fragebogen (siehe Anhang) stützt sich auf bereits durchgeführte empirische Studien und wurde somit literaturgeleitet erstellt. Er besteht aus sechs Frageblöcken, die sich jeweils auf eine der in Kapitel 5 beschriebenen Hypothesen in gleicher Reihenfolge beziehen, wobei der sechste Frageblock Fragen zur Soziodemographie der Teilnehmer:innen beinhaltet. Der **erste Block** beschäftigt sich mit der Informationsbeschaffung und der Jobsuche. Dazu wurden Fragen zu den verwendeten Informationskanälen, ihrer Wichtigkeit, zur Jobsuchintensität und zur Jobsuchdauer erstellt. Dafür wurde auf Studien von Huffman und Torres (2001), Saks und

Ashforth (2000), Bransch (2021), Orazem et al. (2003) und Wanberg et al. (1996) zurückgegriffen. Der **zweite Block** bezieht sich auf die Gehaltsvorstellungen der Teilnehmer:innen. Dazu wurden Fragen sowohl zur Selbsteinschätzung als auch zur Fremdeinschätzung formuliert, die von Orazem et al. (2003), Schweitzer et al. (2011), Dawson (2017), Reuben et al. (2017), Fernandes et al. (2021), Arcidiacono et al. (2012) und Briel et al. (2020) abgeleitet wurden. Der **dritte Block** fokussiert sich auf die Verhandlungsbereitschaft der Teilnehmer:innen. Dabei wird sowohl eine Selbst- und Fremdeinschätzung abgefragt als auch auf unterschiedliche Aspekte des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses eingegangen. Basis für diese Fragen bilden Studien von Babcock et al. (2012) und Babcock und Laschever (2003). Inhalt des **vierten Blocks** sind die Erfahrungen mit vergangenen Bewerbungssituationen und die Selbstsicherheit im Bewerbungs- und Einstellungsprozess. Neben der Einschätzung vergangener Erfahrungen wird auch hier die Selbst- wie auch die Fremdeinschätzung der Teilnehmer:innen zu unterschiedlichen Aspekten des Rekrutierungsprozesses abgefragt. Diese Fragen wurden mit Hilfe der Studien von Brands und Fernandez-Mateo (2016), Saks und Ashforth (2000), Wanberg et al. (1996), Kataria (2017) und Kamas und Preston (2012) konstruiert. Der **fünfte Block** ist der letzte Block, der sich mit Hypothesen beschäftigt. Hier sollen generelle Einstellungen zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess erforscht werden. Dabei beziehen sich die Fragen auf den Optimismus der Teilnehmer:innen und auf die etwaige moderierende Rolle von gleichgeschlechtlichen Ansprechpersonen während des Rekrutierungsprozesses. Grundlage dieser Fragen bilden die Arbeiten von Dawson (2017), Jacobsen et al. (2014), Orazem et al. (2003), Padfield und Procter (1996) und Elsesser und Lever (2011). Der **sechste Block** bezieht sich, wie bereits erwähnt, auf die soziodemographischen Daten der Befragten. Hierbei wird neben dem Geschlecht und Alter unter anderen auch der derzeit angestrebte Abschluss, das Studienfach, die Hochschule und das angestrebte Berufsfeld abgefragt. Die Gestaltung und die Wahl der Fragen wurden hierbei an Fernandes et al. (2021) angelehnt und deren Items mit Hilfe von Binder et al. (2021) gebildet bzw. angepasst.

6.2. Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit, die in dieser Arbeit untersucht wird, setzt sich aus MINT-Student:innen zusammen, die sich im letzten Jahr ihres Studiums befinden bzw. aus MINT-Absolvent:innen,

die ihr Studium kürzlich abgeschlossen haben. Die Wahl von Student:innen dieses Studienabschnitts begründet sich dadurch, dass diese kurz vor bzw. nach Studienabschluss in die berufliche Karriereplanung besonders involviert sind und sich in dieser Zeit viele Gedanken um ihre berufliche Zukunft machen. (Robak, 2017) Somit können Verzerrungen der persönlichen Einstellung zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss vermieden werden. Weiters erfolgt eine geografische Eingrenzung auf den Raum Wien. Dabei geht es nicht um den Wohnort oder die Herkunft der Student:innen, sondern vielmehr um den Standort der gewählten Hochschule. Im Zuge der Studie sollen sowohl Bachelor- als auch Master-, Diplomstudent:innen und Doktorand:innen befragt werden, da vergangene Literatur gezeigt hat, dass es zwischen diesen Gruppen keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede in ihren Erwartungen gibt und somit eine getrennte Betrachtung nicht sinnvoll erscheint. (Egerová et al., 2021)

An dieser Stelle angemerkt soll noch werden, dass es in der Forschung durchaus üblich ist für die Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden auf Student:innen zurückzugreifen. (Saks & Ashforth, 2000; Robak, 2017; Egerová et al., 2021; Reuben et al., 2017; Babcock et al., 2012) Dies erklärt sich dadurch, dass diese Zielgruppe relativ gesehen leicht erreichbar ist und in den meisten Fällen auch eine ausreichende Datenmenge erreichen lässt. (Croson & Gneezy, 2009) Bei der Datenanalyse ist dies von großem Vorteil, um signifikante Aussagen treffen zu können.

6.3. Pretest und Datenerfassung

Bevor die Online-Umfrage offiziell ausgesendet wurde, wurde ein Pretest unter MINT-Student:innen aus anderen Bundesländern durchgeführt. Dieser Pretest ermöglichte eine Anpassung und Verbesserung des Fragebogens, was wiederum maßgeblich zur Qualitätssicherung der Erhebung beiträgt.

Die Online-Befragung unter MINT-Student:innen in Wien wurde vom 12.02.2022 bis 21.03.2022 freigeschalten.⁵ Dazu wurde ein Umfrage-Link erstellt, der in zahlreichen Gruppen einschlägiger Studienfächer auf den Social-Media-Kanälen Facebook und Instagram geteilt

⁵ Leider musste die Datenerfassung aufgrund einer akuten Covid-19-Infektion mit Quarantäne zu diesem Zeitpunkt abgebrochen werden.

wurde. Zusätzlich wurden Student:innen direkt vor Ort an den Hochschulen auf den Link aufmerksam gemacht. Somit konnten Student:innen, die online weniger aktiv sind auch erreicht werden, was wiederum eine vollständigere Repräsentation der Grundgesamtheit und die Zufälligkeit der Stichprobenziehung gewährleistet.

Die Dateneingabe und Datenauswertung wurde mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS Statistics 27 von IBM durchgeführt. Dazu wurde eine Datensammlung mit den Fragebogen-Daten erstellt, die verwendeten Variablen eingegeben und kodiert und diese anschließend mit den jeweiligen statistischen Tests bearbeitet (siehe dazu Kapitel 7.1).

7. Empirische Auswertung

Im folgenden Kapitel sollen die Daten ausgewertet und miteinander in Bezug gesetzt werden. Dazu werden vorab die interessierenden Variablen definiert, um eine statistische Messung zu ermöglichen. Darauf folgt eine deskriptive Darstellung, wobei die gezogene Stichprobe genauer beschrieben wird. Anschließend werden die Hypothesen statistisch überprüft und die Ergebnisse abschließend diskutiert.

7.1. Variablen und Messung

Um in weiterer Folge die Hypothesen statistisch überprüfen zu können, ist es vorweg notwendig die entsprechenden Variablen herauszufiltern und zu definieren. Erst dadurch wird es möglich die geeigneten statistischen Tests zu identifizieren und korrekt anwenden zu können. Diese Analyse soll zur besseren Übersicht wieder pro Frageblock des Erhebungsinstrumentes bzw. pro Hypothese durchgeführt werden. Hier ist anzumerken, dass sämtliche Variablen vom ersten bis zum fünften Frageblock abhängige Variablen sind. Die unabhängige Variable, mit der sämtliche Variablen in Bezug gesetzt werden, nämlich das Geschlecht der Befragten, findet sich im sechsten Frageblock.

Der **erste Frageblock** beschäftigt sich mit den verwendeten Informationskanälen und deren Wichtigkeit, der Jobsuchintensität und der Jobsuchdauer. Die verwendeten Informationskanäle werden hierbei in zwei Gruppen (formell und informell) auf ihre Anzahl untersucht und gelten somit als metrische Variablen. Die Wichtigkeit der Informationskanäle wird mit Hilfe einer Skala mit Endpunktbeschriftung erhoben, wodurch sie trotz ihrer eigentlichen ordinalen Eigenschaft quasi-metrisch eingesetzt wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Skalenabstände als gleichbleibend interpretiert werden können. Die Jobsuchintensität wird mit der Anzahl der insgesamt verwendeten Informationskanäle gemessen und weist somit ein metrisches Skalenniveau auf. Die Jobsuchdauer erfordert eine Zahleneingabe in Wochen und ist somit auch metrisch.

Der **zweite Frageblock** beinhaltet Fragen zu den Gehaltsvorstellungen der Teilnehmer:innen, wobei eine Selbst- und Fremdeinschätzung erfolgt. Das monatliche Bruttogehalt wird hierbei als Eurobetrag erhoben und ist somit metrisch skaliert. Bei der Fremdeinschätzung der

Gehälter männlicher und weiblicher Studienkolleg:innen erfolgt ein Vergleich mit sich selbst, der auf einer Skala mit Endpunktbeschriftung erhoben wird. Somit können diese Variablen unter der Annahme gleichbleibender Skalenabstände als quasi-metrisch eingestuft werden.

Im **dritten Frageblock** werden Fragen zur Verhandlungsbereitschaft der Teilnehmer:innen gestellt. Dabei erfolgt eine Selbst- und Fremdeinschätzung der Verhandlungsbereitschaft zu unterschiedlichen Punkten im Rekrutierungsprozess. Sowohl die Selbsteinschätzung als auch die Fremdeinschätzung der weiblichen und männlichen Studienkolleg:innen wurde mit Hilfe einer Skala mit Endpunktbeschriftung abgefragt. Somit können sämtliche Variablen dieses Frageblocks als quasi-metrisch skaliert werden.

Der **vierte Frageblock** konzentriert sich auf Erfahrungen aus vergangenen Bewerbungsprozessen und auf die Selbstsicherheit der Teilnehmer:innen im gesamten Bewerbungsprozess sowie zu einzelnen Aspekten des Bewerbungsprozesses. Weiters wird auch wieder die Fremdeinschätzung weiblicher und männlicher Studienkolleg:innen abgefragt. Die Anzahl an Bewerbungen wird hierbei mit einer Zahleneingabe abgefragt und ist somit metrisch skaliert. Alle weiteren Variablen dieses Blocks bedienen sich einer Skala mit Endpunktbeschriftung und sind somit quasi-metrisch einzuordnen.

Der **fünfte Frageblock** hat die generelle Einstellung der Teilnehmer:innen gegenüber dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess zum Thema. Zusätzlich wird die moderierende Rolle von gleichgeschlechtlichen Ansprechpersonen abgefragt. Wie optimistisch die Teilnehmer:innen dem Bewerbungsprozess gegenüberstehen wird mit Hilfe einer Skala mit Endpunktbeschriftung abgefragt und ist somit quasi-metrisch. Der Einfluss gleichgeschlechtlicher Ansprechpersonen wird ebenfalls mit einer Skala mit Endpunktbeschriftung erfragt und ist somit auch quasi-metrisch.

Im **sechsten Frageblock** erfolgt die Abfrage der Soziodemographie. Hierbei ist vor allem das Geschlecht der Teilnehmer:innen von großem Interesse, da die vorliegende Arbeit geschlechtsspezifische Unterschiede erforschen soll. Das Geschlecht nimmt somit die Position der unabhängigen Variable in sämtlichen Hypothesen ein. Diese Variable wird als nominal und dichotom beschrieben, da sie nur zwei Merkmalsausprägungen aufweist, nämlich männlich und weiblich. Im Fragebogen steht auch eine dritte Merkmalsausprägung, nämlich divers, zur Verfügung, wobei bei Wahl dieser Ausprägung der Datensatz in der Analyse nicht

berücksichtigt wird. Somit werden nur Daten analysiert, die entweder männlich oder weiblich als Geschlechtsangabe aufweisen.

Um nun die geeigneten statistischen Tests zur Prüfung der Hypothesen festlegen zu können, müssen die Skalenniveaus und die Normalverteilungen der abhängigen Variablen und der unabhängigen Variable betrachtet werden. Wie bereits erwähnt, ist die unabhängige Variable des Geschlechts in allen Hypothesen gleichbleibend, nämlich nominal und dichotom. In Kombination mit abhängigen Variablen mit metrischem bzw. quasi-metrischem Skalenniveau und Normalverteilung kommt ein T-Test zur Anwendung. Sollten die abhängigen Variablen mit metrischem Skalenniveau jedoch nicht normalverteilt sein, wird der nicht-parametrische Mann-Whitney-U-Test eingesetzt. Um die Normalverteilung festzustellen, werden die metrischen Variablen einer Prüfung unterzogen. Hierzu werden die Schiefe und Kurtosis, das Histogramm, das Q-Q-Diagramm und das trendbereinigte Q-Q-Diagramm (P-P-Plot) sowie die Werte der Tests auf Normalverteilung Kolmogorov-Smirnov und Shapiro-Wilk genauer betrachtet. Um bei der Hypothesenprüfung die Ergebnisse der Stichprobe auf die Grundgesamtheit übertragen zu können, wird ein Signifikanzniveau von 0,05 festgelegt.

7.2. Stichprobenbeschreibung und deskriptive Ergebnisse

In der Feldphase konnten 154 Datensätze generiert werden, wobei 132 als gültige Fälle in die Auswertung aufgenommen wurden. Als gültig gilt ein Datensatz dann, wenn alle Fragen beantwortet wurden, die letzte Seite des Fragebogens erreicht wurde und beim Geschlecht entweder weiblich oder männlich angewählt wurde.

Wie *Abbildung 2* zeigt, können von den 132 gültigen Datensätzen 70 (53%) weiblichen MINT-Studentinnen und 62 (47%) männlichen MINT-Studenten zugeordnet werden. Das Durchschnittsalter der weiblichen MINT-Studentinnen beträgt hierbei 26,14 Jahre, das Durchschnittsalter der männlichen MINT-Studenten hingegen 24,84 Jahre. Somit sind die männlichen Studienteilnehmer im Schnitt etwas jünger als ihre weiblichen Kolleginnen. Bezüglich der Hochschule besuchen 50,8% der Teilnehmenden die Technische Universität Wien, 27,3% die Universität Wien und 10,6% die Universität für Bodenkultur Wien. 4,5% der Befragten besuchen das FH Technikum Wien und 6,8% wurden aufgrund nur einzelner Nennungen unter Andere subsumiert.

Abbildung 2: Stichprobenbeschreibung

		Gesamt	Weiblich	Männlich
Studienteilnehmende		132	70 (53%)	62 (47%)
Alter		25,53	26,14	24,84
Universität				
	Universität Wien	27,3%	35,7%	17,7%
	Technische Universität Wien	50,8%	32,9%	71,0%
	Universität für Bodenkultur Wien	10,6%	12,9%	8,1%
	FH Technikum Wien	4,5%	5,7%	3,2%
	Andere	6,8%	12,9%	0,0%
Ausbildungsfeld				
	Biologie und Umwelt	15,9%	25,7%	4,8%
	Physik, Chemie und Geowissenschaften	15,9%	12,9%	19,4%
	Mathematik und Statistik	10,6%	12,9%	8,1%
	Informatik und Kommunikationstechnik	12,9%	10,0%	16,1%
	Ingenieurwesen und verarb. Gewerbe	32,6%	21,4%	45,2%
	Architektur und Baugewerbe	6,8%	7,1%	6,5%
	Anderes	5,3%	10,0%	0,0%
angestrebter Abschluss				
	Bachelor	39,4%	35,7%	43,5%
	Master	47,7%	48,6%	46,8%
	Diplom	6,1%	8,6%	3,2%
	Doktor/PhD	6,1%	5,7%	6,5%
	Anderer	0,8%	1,4%	0,0%

Quelle: Eigene Darstellung

Das Ausbildungsfeld mit den meisten Studierenden ist Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe – 32,6% der Befragten haben dieses angegeben. Auf Platz zwei mit jeweils 15,9% sind sowohl Biologie und Umwelt als auch Physik, Chemie und Geowissenschaften einzuordnen. Darauf folgen Informatik und Kommunikationstechnik mit 12,9% und Mathematik und Statistik mit 10,6% der Teilnehmenden. Das Ausbildungsfeld Architektur und Baugewerbe ist von 6,8% der Befragten angegeben worden. Von den Teilnehmenden streben 47,7% einen Master, 39,4% einen Bachelor und jeweils 6,1% ein Diplom oder einen Doktor an. Bezugnehmend auf die Art des angestrebten Abschlusses kann kein wesentlicher geschlechtsspezifischer Unterschied festgestellt werden.

Werden nun nur die weiblichen MINT-Studentinnen betrachtet, ist zu erkennen, dass 35,7% der Frauen ein MINT-Fach an der Universität Wien, 32,9% an der Technischen Universität Wien, 12,9% an der Universität für Bodenkultur Wien, 5,7% an der FH Technikum Wien und

12,9% der weiblichen Teilnehmerinnen ein MINT-Fach an anderen Hochschulen studieren. Die Universität Wien ist somit der meistgewählte Studienort der weiblichen Befragten. Das beliebteste Ausbildungsfeld stellt dabei Biologie und Umwelt dar – 25,7% der weiblichen MINT-Studentinnen haben sich für dieses entschieden. Weitere 21,4% der Frauen studieren im Ausbildungsfeld Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe, jeweils 12,9% in den Ausbildungsfeldern Physik, Chemie und Geowissenschaften und Mathematik und Statistik, 10% in Informatik und Kommunikationstechnik und 7,1% in Architektur und Baugewerbe.

Bei den männlichen MINT-Studenten hingegen, zeigt sich, dass der Großteil mit 71% ein Studium an der Technischen Universität Wien besucht. Gefolgt von 17,7%, die ein MINT-Fach an der Universität Wien, 8,1% an der Universität für Bodenkultur Wien und 3,2% an der FH Technikum Wien studieren. Während sich nur 21,4% der Frauen für Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe entschieden haben, sind es bei den Männern 45,2%. Dieses Ausbildungsfeld wird vor allem an der Technischen Universität Wien angeboten. An zweiter Stelle steht das Ausbildungsfeld Physik, Chemie und Geowissenschaften mit 19,4% der Männer, gefolgt von Informatik und Kommunikationstechnik mit 16,1%. Fächer im Ausbildungsfeld Mathematik und Statistik werden von 8,1% der männlichen MINT-Studenten besucht und Architektur und Baugewerbe von 6,5%. Ganz im Gegensatz zu den Frauen bildet das Ausbildungsfeld Biologie und Umwelt mit 4,8% der männlichen Befragten das Schlusslicht.

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede der Stichprobe in der Wahl des Ausbildungsfeldes kombiniert mit der Hochschule spiegeln die bereits erarbeiteten theoretischen Erkenntnisse der Literatur recht gut wider (siehe dazu Kapitel 3.2). Frauen scheinen sich eher auf Biologie und Naturwissenschaften zu konzentrieren, wohin Männer im MINT-Fokusbereich, sprich Informatik und Technik, stärker vertreten sind. Anzumerken ist hierbei jedoch, dass das Ausbildungsfeld Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe, welches klar zum MINT-Fokusbereich zuordenbar ist, bei den Frauen den zweiten Platz mit 21,4% einnimmt und somit wider theoretischer Erwartungen in der Stichprobe von großer Relevanz ist.

Weitere Ergebnisse der Befragung, die jedoch nicht in *Abbildung 2* ersichtlich sind, zeigen, dass die große Mehrheit der Stichprobe, nämlich 93,2%, in ihrem Ausbildungsfeld auch beruflich tätig werden will. Dies lässt vermuten, dass das beobachtete universitäre Bild auch auf ein berufliches übertragbar ist. Bezugnehmend auf den höchsten angestrebten Abschluss

ist zu erkennen, dass von den Bachelor-Studierenden 84,7% noch einen höheren Abschluss nach dem Bachelor anstreben – davon 57,7% einen Master und 21,2% einen Doktor bzw. PhD (5,8% streben ein Diplom nach dem Bachelor an). Von den Master-Studierenden geben jedoch 87,3% an, keinen weiteren Abschluss nach dem Master mehr machen zu wollen.

Die Selbsteinschätzung des bisherigen Studienerfolges zeigt, dass kein wesentlicher geschlechtsspezifischer Unterschied in der Stichprobe vorherrscht. MINT-Studentinnen geben ihrer Studienleistung im Durchschnitt einen Wert von 3,97 auf einer Skala von 1-5 (wobei 5 „sehr gut“ bedeutet und 1 „sehr schlecht“) und MINT-Studenten einen Wert von 3,71. Zu beobachten ist jedoch, dass mehr als doppelt so viele weibliche Teilnehmerinnen (31,4% der Frauen) ihrem Studienerfolg den Höchstwert von 5 „sehr gut“ zuordnen als ihre männlichen Kollegen (14,5% der Männer). Da Frauen im Gegensatz zu den Männern auch die schlechteste Bewertung verwenden, kann rückgeschlossen werden, dass die Spannweite ihrer Beurteilung größer ist und die männliche Beurteilung bei dieser Variable eher zur Mitte tendiert.

Bei der Frage, ob die Teilnehmenden ihre berufliche Zukunft eher in der Wirtschaft, in der Wissenschaft bzw. Forschung oder im Lehramt sehen, konnte eine klare Tendenz zur Wirtschaft mit 52,3% der Befragten erkannt werden. Das Gebiet der Wissenschaft bzw. Forschung wird von 38,6% der Teilnehmenden angegeben und Lehramt von 3%. Weitere 6,1% fallen auf andere Angaben, wie eine Kombination aus mehreren Sparten bzw. ein Wechsel nach bestimmter Zeit. Zu beobachten ist hierbei, dass sich in der Sparte Wirtschaft geringfügig mehr Männer einordnen (53,6%) und in der Sparte Wissenschaft/Forschung geringfügig mehr Frauen (56,9%). Die Sparte Lehramt wird hierbei ausschließlich von Frauen gewählt.

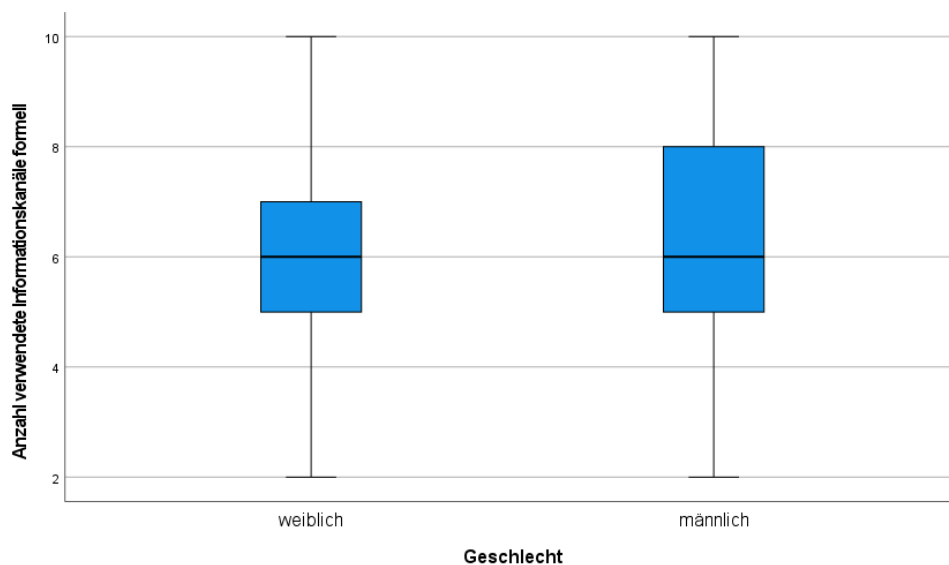
7.3. Hypothesenüberprüfung

Dieses Kapitel bildet das Kernstück der vorliegenden Arbeit. Es sollen die in Kapitel 5 deduktiv abgeleiteten Hypothesen mit Hilfe statistischer Tests (siehe dazu Kapitel 7.1) anhand der gesammelten Datensätze überprüft werden. Um der Auswertung besser folgen zu können, wird die jeweilige Hypothese zu Beginn des Unterkapitels nochmals wiederholt.

7.3.1. Hypothese H1a: Art der Informationsbeschaffung

H1a: Die Art der Informationsbeschaffung unterscheidet sich nach dem Geschlecht der MINT-Absolvent:innen. MINT-Absolventinnen verwenden mehr formelle Informationskanäle, wohingegen MINT-Absolventen mehr informelle Informationskanäle verwenden.

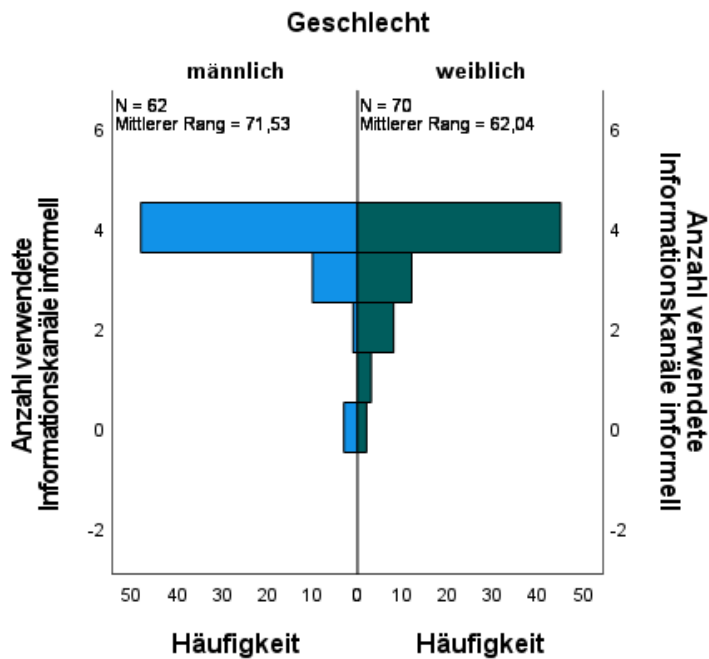
Wie *Abbildung 3* zeigt, liegt in der Stichprobe die minimale Anzahl der verwendeten formellen Informationskanäle bei den Frauen wie auch bei den Männern bei 2 und die maximale Anzahl bei 10, wobei 10 formelle Informationskanäle zur Beurteilung standen. Auch der Median zeigt keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede – er liegt sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Befragten bei 6 verwendeten formellen Informationskanälen. Die Mittelwerte der beiden betrachteten Gruppen sind auch äußerst ähnlich. Bei den Frauen liegt der Mittelwert der verwendeten formellen Informationskanäle bei 6,41 und bei den Männern bei 6,48. Somit unterscheidet sich die durchschnittlich verwendete Anzahl der formellen Informationskanäle zwischen Männern und Frauen um weit weniger als einen Informationskanal. Die Standardabweichung in der Gruppe der weiblichen MINT-Absolventinnen liegt mit 1,97 Informationskanälen etwas unter der der männlichen Kollegen mit 2,13 Informationskanälen. Somit können die Stichprobenwerte der männlichen MINT-Absolventen bezogen auf die verwendeten formellen Informationskanäle als etwas heterogener beschrieben werden. Aufgrund dieser Ergebnisse muss dieser Teil der Hypothese auf Ebene der Stichprobe abgelehnt werden. Da die metrische, abhängige Variable „Anzahl der verwendeten Informationskanäle formell“ als normalverteilt gilt, wurde als Signifikanztest der T-Test durchgeführt. Im Zuge des T-Tests stellte sich das Ergebnis der Stichprobe als nicht signifikant heraus ($p=0,845$), wodurch dieses nicht auf die Grundgesamtheit übertragen werden kann.

Abbildung 3: Boxplot: Anzahl verwendete Informationskanäle formell

Quelle: Eigene Darstellung

Betrachtet man nun die verwendeten informellen Informationskanäle, wird schnell ersichtlich, dass auch hier keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Stichprobe existieren. Rein deskriptiv betrachtet hat weit mehr als die Hälfte der Befragten, sowohl bei den Männern (77,4%) als auch bei den Frauen (64,3%), die maximale Anzahl von 4 informellen Informationskanälen gewählt. Dies zeigt auch der Median, der bei den weiblichen MINT-Absolventinnen und bei den männlichen MINT-Absolventen beim Höchstwert von 4 informellen Informationskanälen liegt. Auch der minimal gewählte Wert von 0 informellen Informationskanälen ist bei beiden Gruppen ident. Die Mittelwerte sind auch äußerst ähnlich und unterscheiden sich um weniger als einen Informationskanal – bei den Frauen liegt er bei 3,36 und bei den Männern bei 3,61 informellen Informationskanälen, die Anwendung finden. Bei der Streuung der Daten ist erkennbar, dass die Gruppe der weiblichen Befragten als etwas heterogener beschrieben werden kann ($SD=1,04$) als die Gruppe der männlichen Befragten ($SD=0,93$). Dies ist auch in *Abbildung 4* ersichtlich. Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse wird auch dieser Teil der Hypothese schon auf Ebene der Stichprobe abgelehnt. Als Signifikanztest wurde ein Mann-Whitney-U-Test gewählt, da die metrische, abhängige Variable „Anzahl der verwendeten Informationskanäle informell“ nicht-normalverteilt ist. Der Test zeigt, dass die Ergebnisse der Stichprobe nicht signifikant für die Grundgesamtheit sind ($p=0,078$).

Abbildung 4: Mann-Whitney-U-Test: Anzahl verwendete Informationskanäle informell



Quelle: Eigene Darstellung

Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse muss die Hypothese H1a sowohl auf Stichprobenebene als auch auf Ebene der Grundgesamtheit falsifiziert werden. Es besteht somit kein signifikanter Unterschied bei der Art der Informationsbeschaffung zwischen MINT-Absolventinnen und MINT-Absolventen.

Da im Fragebogen jedoch auch die Wichtigkeit der verwendeten Informationskanäle abgefragt wurde, soll an dieser Stelle noch ein Top-3-Ranking der wichtigsten Informationskanäle für Frauen wie auch für Männer dargestellt werden. Dabei werden jene drei Informationskanäle mit den meisten Stimmen in der Beurteilungskategorie 5 „sehr wichtig“ gegenübergestellt. Die meisten Stimmen von MINT-Absolventinnen als auch MINT-Absolventen haben Stellenanzeigen im Internet erhalten. Auch wurde von beiden Geschlechtern als der zweitwichtigste Informationskanal Jobplattformen bzw. Stellenbörsen im Internet gewählt. Dieser Informationskanal beinhaltet Webseiten wie karriere.at oder stepstone.at. Somit sind Platz eins und Platz zwei sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Befragten formelle und digitale Informationskanäle. Auf Platz drei gibt es jedoch unterschiedliche Ergebnisse. Bei den Frauen fällt Google auf diesen Platz, der ein weiterer formeller und digitaler Informationskanal ist. Die drittmeisten Stimmen bei den Männern haben allerdings

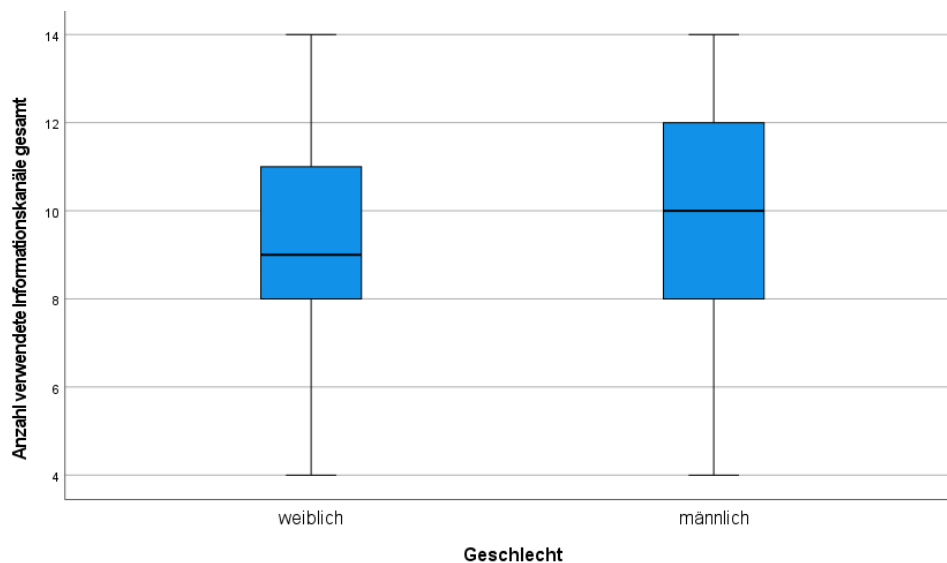
Studienkolleg:innen erhalten. Somit fällt auf Platz drei der Männer ein informeller, meist analoger Informationskanal.

7.3.2. Hypothese H1b: Jobsuchintensität

H1b: Die Jobsuchintensität unterscheidet sich nach dem Geschlecht der MINT-Absolvent:innen. MINT-Absolventinnen erwarten gesamt mehr Informationskanäle zu verwenden als MINT-Absolventen.

Die Anzahl der insgesamt verwendeten Informationskanäle hat sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen einen Minimalwert von 4 und einen Maximalwert von 14. Insgesamt standen 14 Informationskanäle zur Beurteilung. Der Median liegt bei den weiblichen Befragten bei 9 Informationskanälen und bei den männlichen Befragten bei 10 Informationskanälen, wie *Abbildung 5* veranschaulicht. Die Mittelwerte zeigen keinen wesentlichen Unterschied mit 9,77 bei den MINT-Absolventinnen und 10,10 bei den MINT-Absolventen. Somit unterscheidet sich die verwendete Anzahl an Informationskanälen im Durchschnitt um weniger als einen Kanal zwischen den Geschlechtern, wobei die männlichen MINT-Absolventen sogar mehr Kanäle verwenden. Mit einer Standardabweichung von 2,55 ist die Gruppe der männlichen Befragten kaum heterogener als ihre weiblichen Kolleginnen mit 2,46. Die Werte der beiden Gruppen streuen somit ähnlich weit um den Mittelwert.

Abbildung 5: Boxplot: Anzahl verwendete Informationskanäle gesamt



Quelle: Eigene Darstellung

Diese Ergebnisse führen dazu, dass diese Hypothese bereits auf Stichprobenebene falsifiziert werden muss. Um die Signifikanz für die Grundgesamtheit festzustellen wurde ein T-Test durchgeführt, da die metrische, abhängige Variable „Anzahl der verwendeten Informationskanäle gesamt“ normalverteilt ist. Der T-Test konnte aufgrund einer zur niedrigen Signifikanz ($p=0,457$) keine Übertragbarkeit von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit gewährleisten.

Somit wird die Hypothese H1b auf Ebene der Stichprobe und auf Ebene der Grundgesamtheit falsifiziert. Die Jobsuchintensität unterscheidet sich nicht signifikant nach dem Geschlecht der MINT-Absolvent:innen.

7.3.3. Hypothese H1c: Jobsuchdauer

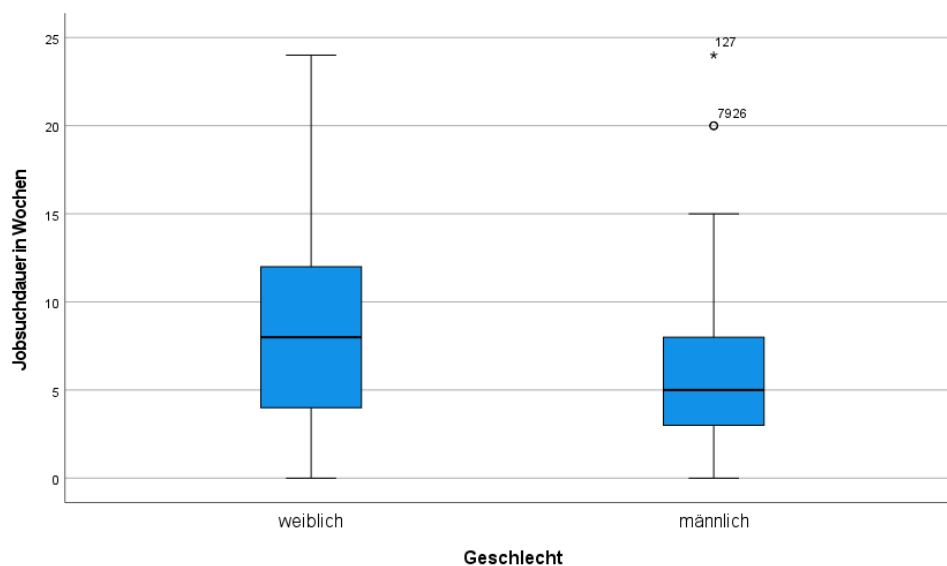
H1c: Die Jobsuchdauer unterscheidet sich nach dem Geschlecht der MINT-Absolvent:innen. MINT-Absolventinnen erwarten mehr Zeit für die Jobsuche aufzuwenden als MINT-Absolventen.

Bei Betrachtung der Variable „Jobsuchdauer in Wochen“ fällt auf, dass drei Werte extreme Ausreißer bilden. Um verzerrte Ergebnisse zu vermeiden, werden folglich nur jene Fälle für H1c als gültig definiert, die eine Jobsuchdauer von maximal 30 Wochen (dies entspricht 7,5 Monaten) angegeben haben. Dieser Zeitraum hat sich im Stichprobenvergleich und auch anhand der im Theorieteil bearbeiteten Literatur (siehe dazu Binder et al., 2021) als realistische Zeitvorstellung herausgestellt. Somit wird die vorliegende Datensammlung für diese Hypothese um die drei identifizierten Ausreißer mit den Werten 36, 52 und 80 Wochen erwartete Jobsuchdauer bereinigt. Der Hypothesenprüfung liegen folglich 129 gültige Fälle zu Grunde.

Das Minimum mit 0 Wochen und das Maximum mit 24 Wochen Jobsuchdauer ist bei beiden Gruppen, sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen MINT-Absolvent:innen der Stichprobe, gleich. Bei dem Median sind jedoch schon erste geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar. Die Gruppe der weiblichen Befragten weist einen Median von 8 Wochen auf, wohingegen die Gruppe der männlichen Befragten einen Median von nur 5 Wochen aufweist, wie *Abbildung 6* veranschaulicht. Auch der Mittelwert lässt einen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern vermuten. Bei den MINT-

Absolventinnen liegt die Jobsuchdauer im Durchschnitt bei 8,01 Wochen, wohingegen bei den MINT-Absolventen diese durchschnittlich bei 6,10 Wochen liegt und somit um knapp 2 Wochen kürzer ist. Die Standardabweichung mit einem Wert von 5,47 gestaltet die Gruppe der Frauen etwas heterogener im Vergleich zur Gruppe der Männer mit einer Standardabweichung von 4,79.

Abbildung 6: Boxplot: Jobsuchdauer in Wochen



Quelle: Eigene Darstellung

Aufgrund dieser Ergebnisse kann die Hypothese auf Basis der Stichprobe verifiziert werden. Um deren Übertragbarkeit auf die Grundgesamtheit zu prüfen, wurde ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dieser wurde gewählt, da die metrische, abhängige Variable „Jobsuchdauer in Wochen“ als nicht-normalverteilt eingestuft wird. Mit einem mittleren Rang von 72,43 bei den Frauen und einem mittleren Rang von 56,97 bei den Männern, konnte auch durch diesen Test ein signifikanter Unterschied in der Jobsuchdauer zwischen den Geschlechtern festgestellt werden ($p=0,018$). Dieser Effekt wird durch einen Wert von 0,21 beim Korrelationskoeffizienten als schwach eingestuft.

Demzufolge kann die Hypothese H1c sowohl auf Ebene der Stichprobe wie auch auf Ebene der Grundgesamtheit angenommen werden. MINT-Absolventinnen erwarten durchschnittlich etwa 2 Wochen länger für die Jobsuche zu brauchen als MINT-Absolventen.

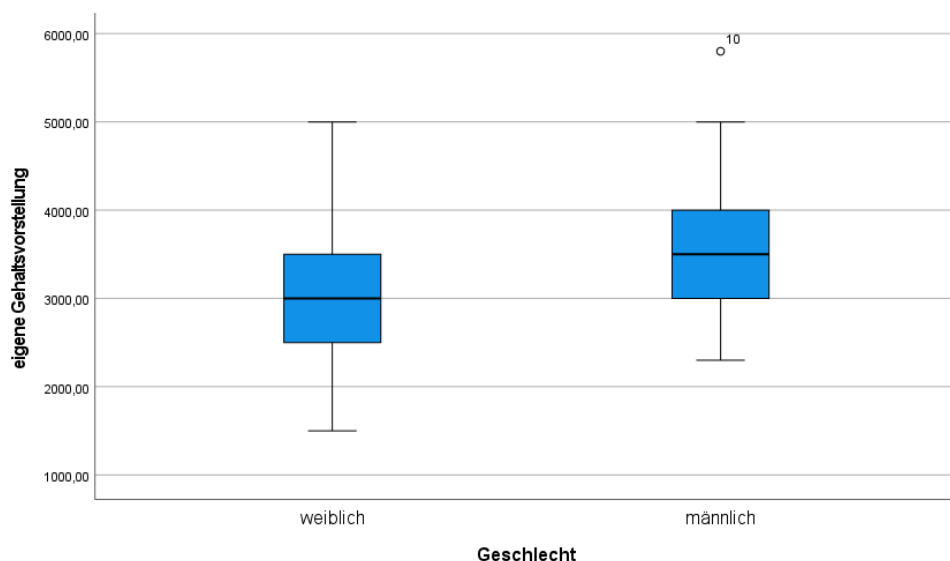
7.3.4. Hypothese H2: Gehaltsvorstellungen

H2: MINT-Absolventinnen haben geringere Gehaltsvorstellungen als MINT-Absolventen.

Auch bei der Variable „eigene Gehaltsvorstellung“ konnte ein Ausreißer identifiziert werden. Dieser Datensatz hat den Wert 0 € für das erwartete monatliche Bruttogehalt nach Studienabschluss angegeben und wird somit aus Plausibilitätsgründen von der Analyse ausgeschlossen. Zur Hypothesenprüfung gelangen folglich 131 gültige Fälle.

Bereits bei Betrachtung von Minimum und Maximum können geschlechtsspezifische Unterschiede erkannt werden. Frauen geben ein Minimum von 1.500€ und ein Maximum von 5.000€ an, wohingegen Männer erst bei 2.300€ beginnen und das Maximum der weiblichen Kolleginnen mit 5.800€ weit überschreiten. Wie *Abbildung 7* zeigt, geben weibliche MINT-Absolventinnen im Median 3.000€ an, männliche MINT-Absolventen jedoch um 500€ mehr, demnach 3.500€. Im Durchschnitt erwartet sich die Gruppe der weiblichen Befragten 3.012€ Bruttomonatsgehalt. Die Gruppe der männlichen Befragten hingegen, erwartet sich ein durchschnittliches Gehalt von 3.509€ brutto pro Monat, um 497€ mehr als ihre weiblichen Kolleginnen. Wird die Standardabweichung betrachtet, lässt sich erkennen, dass die Werte der Männer stärker um den Mittelwert streuen ($SD=785,36$) als die der Frauen ($SD=710,36$), und somit die männlichen MINT-Absolventen als heterogenere Gruppe beschrieben werden können.

Abbildung 7: Boxplot: eigene Gehaltsvorstellung



Quelle: Eigene Darstellung

Diese Ergebnisse führen dazu, die Hypothese auf Ebene der Stichprobe zu verifizieren. Da die metrische, abhängige Variable „eigene Gehaltsvorstellung“ normalverteilt ist, kommt als Signifikanztest der T-Test zur Anwendung. Das Ergebnis konnte als signifikant bestimmt werden ($p=0,000$) und wird somit auch für die Grundgesamtheit mit einer mittleren Effektstärke von 0,32 angenommen.

Die vorliegende Hypothese H2 kann somit sowohl auf Stichprobenniveau als auch auf dem Niveau der Grundgesamtheit verifiziert werden. MINT-Absolventinnen (3.012€) haben um durchschnittlich 497€ geringere Gehaltsvorstellungen bezüglich ihres Bruttomonatsgehaltes nach Studienabschluss als MINT-Absolventen (3.509€).

Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in der Fremdeinschätzung der Studienkolleg:innen wider. Wie das Gehalt der männlichen bzw. weiblichen Studienkolleg:innen im Vergleich zum eigenen Gehalt eingeschätzt wird, wurde auf einer Skala von 1 „viel weniger“ bis 5 „viel mehr“ erhoben, wobei der Wert 3 „gleich viel“ symbolisiert. Mit einem Mittelwert von rund 4 und einem Median von 4 geben Frauen durchschnittlich an, dass ihre männlichen Studienkollegen nach Studienabschluss mehr verdienen werden als sie selbst. Männliche MINT-Absolventen hingegen schätzen, dass ihre männlichen Kommilitonen gleich viel verdienen werden wie sie selbst – dies zeigt ein Mittelwert von rund 3 und ein Median von 3. In anderen Worten ausgedrückt, glauben 58,6% der Frauen, dass ihre männlichen Studienkollegen mehr als sie selbst verdienen werden. 82,3% der Männer hingegen glauben, dass ihre gleichgeschlechtlichen Studienkollegen gleich viel verdienen werden. Werden nun die Gehaltseinschätzungen der weiblichen Studienkolleginnen betrachtet, sind andere Ergebnisse erkennbar. Sowohl die weiblichen als auch die männlichen Befragten schätzen das Startgehalt ihrer weiblichen Studienkolleginnen im Durchschnitt als gleich hoch wie ihr eigenes ein – dies zeigt ein Mittelwert von rund 3 und ein Median von 3. In anderen Worten, schätzen 77,1% der Frauen und 59,7% der Männer das Gehalt ihrer weiblichen Studienkolleginnen als gleich hoch wie ihr eigenes Startgehalt ein. Auffällig ist hier jedoch, dass 32,3% der männlichen Befragten das Gehalt ihrer weiblichen Kolleginnen als weniger hoch einschätzen. Umgekehrt betrachtet zeigt sich hingegen, dass keine einzige Frau in der Stichprobe glaubt, dass ihre männlichen Studienkollegen weniger oder viel weniger als sie selbst verdienen werden.

Diese Erkenntnisse unterstreichen nochmals die verifizierte Hypothese und zeigen, dass Frauen sowohl in der Selbst- als auch der Fremdeinschätzung weniger Gehalt zugesprochen wird als ihren männlichen Kollegen.

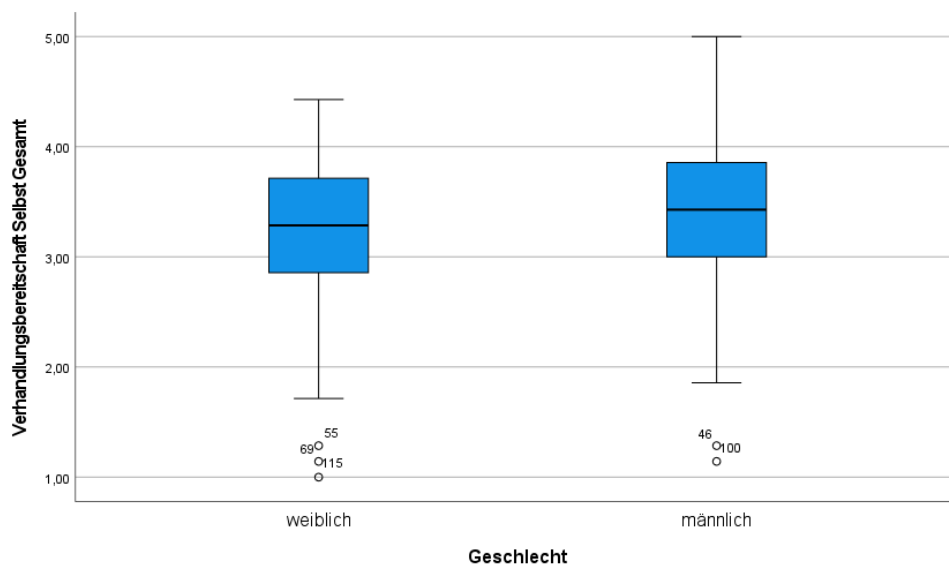
7.3.5. Hypothese H3: Bereitschaft zu verhandeln

H3: Die Bereitschaft während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses zu verhandeln ist bei MINT-Absolventen höher als bei MINT-Absolventinnen.

Bevor die abhängige, metrische Variable „Verhandlungsbereitschaft selbst gesamt“ aus den einzelnen Items zur Verhandlungsbereitschaft zusammengefasst wurde, kam noch eine Reliabilitätsanalyse mit Cronbachs Alpha zur Anwendung. Diese bestätigt mit einem Wert von 0,732, dass die Items intern konsistent sind.

Die Verhandlungsbereitschaft wurde im Fragebogen mit Hilfe einer Skala von 1 „sehr niedrig bis 5 „sehr hoch“ erhoben. Die Minima der beiden Befragungsgruppen weisen sehr ähnliche Werte mit 1 bei den Frauen und 1,14 bei den Männern auf, wohingegen sich die Maximalwerte mit 4,43 bei den Frauen und 5 bei den Männern etwas mehr unterscheiden. Die Mediane zeigen mit 3,29 bei den weiblichen Befragten und 3,43 bei den männlichen Befragten einen leichten Unterschied, wie *Abbildung 8* zeigt. Dies lässt die Tendenz erkennen, dass Männer ihre Verhandlungsbereitschaft höher einschätzen als Frauen. Diese Erkenntnis zeichnet sich auch bei den Skalenmittelwerten ab. Der Mittelwert der Frauen liegt mit 3,16 etwas näher beim Skalenwert 3 als bei den Männern, die einen Mittelwert von 3,45 aufweisen. Bei der Standardabweichung zeigt sich, dass die Gruppe der weiblichen MINT-Absolventinnen mit einem Wert von 0,72 geringfügig homogener streut als die Gruppe der männlichen Kollegen mit 0,74.

Abbildung 8: Boxplot: Verhandlungsbereitschaft selbst gesamt



Quelle: Eigene Darstellung

Auf Basis dieser Daten wird die Hypothese auf Ebene der Stichprobe mit einer leichten Effektstärke verifiziert. Um das Ergebnis auf die Grundgesamtheit übertragen zu können, wird ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dies begründet sich dadurch, dass die metrische, abhängige Variable keiner Normalverteilung folgt. Mit einer Signifikanz von 0,037 kann das Ergebnis der Stichprobe auch für die Grundgesamtheit angenommen werden. Die mittleren Ränge von 59,99 bei den Frauen und 73,85 bei den Männern zeigen, dass Frauen gesamt eine niedrigere Verhandlungsbereitschaft angeben. Der berechnete Korrelationskoeffizient zeigt mit einem Wert von 0,18 einen schwachen, signifikanten Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Höhe der Verhandlungsbereitschaft.

Demzufolge wird die Hypothese H3 nicht nur für die Stichprobe, sondern auch für die Grundgesamtheit angenommen. MINT-Absolventen zeigen somit eine höhere Bereitschaft während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses zu verhandeln als MINT-Absolventinnen.

Werden nun die einzelnen Items zur Verhandlungsbereitschaft genauer betrachtet, zeigt sich, dass nur bei einem von sieben Items Frauen ($M=3,63$) eine höhere Verhandlungsbereitschaft mit einer mittleren Differenz von 0,02 zeigen als Männer ($M=3,61$). Dieser Punkt bezieht sich auf die Verhandlungsbereitschaft bezüglich des Startdatums und der Unterschied muss als äußerst gering eingestuft werden. Bei den restlichen sechs Items geben Männer eine höhere

Verhandlungsbereitschaft an. Die höchste Differenz gibt es bei der Bereitschaft über Incentives und Benefits zu verhandeln. Hier geben Männer ($M=3,16$) im Schnitt einen um 0,53 höheren Skalenwert als Frauen ($M=2,63$) an. Ebenso beim Gehalt zeigt sich, dass sich die männlichen Befragten ($M=3,55$) eine höhere Verhandlungsbereitschaft zuordnen als die weiblichen Befragten ($M=3,09$). Die mittlere Differenz liegt hier bei 0,46 Skalenpunkten.

Auch bei der Verhandlungsbereitschaft wurden Items zur Fremdeinschätzung entwickelt. Dabei wurde abgefragt, wie die Verhandlungsbereitschaft der Studienkollegen bzw. -kolleginnen im Vergleich zur eigenen bezüglich der selben Punkte im Rekrutierungsprozess eingeschätzt wird. Dazu wurde eine Skala von 1 „viel niedriger“ bis 5 „viel höher“ mit 3 „gleich hoch“ entwickelt und auf dieselben Items angewandt. Zur erleichterten Auswertung wurden die einzelnen Items wieder zu einer Variable „Verhandlungsbereitschaft männl. Studienkollegen gesamt“ zusammengefasst. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen ($M=3,54$) ihren männlichen Studienkollegen eine leicht höhere Verhandlungsbereitschaft zuordnen als sich selbst. Männer hingegen, schätzen die Verhandlungsbereitschaft ihrer gleichgeschlechtlichen Kollegen durchschnittlich als gleich hoch ein ($M=3,18$). Bei Betrachtung der „Verhandlungsbereitschaft weibl. Studienkollegen gesamt“ sind keine gravierenden Unterschiede erkennbar. Die weiblichen Befragten geben im Durchschnitt einen Skalenwert von 3,00 und die männlichen Befragten einen Wert von 2,90 an. Somit schätzen beide Gruppen die Verhandlungsbereitschaft ihrer weiblichen Studienkolleginnen als „gleich hoch“ wie ihre eigene ein.

Diese Erkenntnisse bestätigen die Hypothese, dass sowohl in der Selbst- als auch Fremdeinschätzung MINT-Absolventinnen eine geringere Verhandlungsbereitschaft zugeordnet wird als MINT-Absolventen.

7.3.6. Hypothese H4: Selbstsicherheit

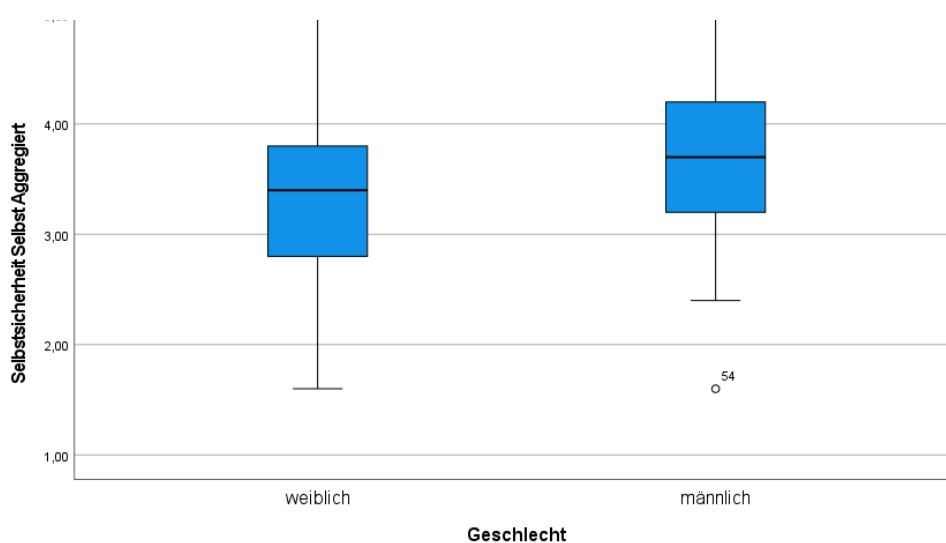
H4: MINT-Absolventen zeigen in Bezug auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess mehr Selbstsicherheit als MINT-Absolventinnen.

Ähnlich wie bei der Verhandlungsbereitschaft, wurde auch die Selbstsicherheit mit Hilfe von mehreren Items erhoben. Zur erleichterten Auswertung werden diese Items wieder zu einer Variable „Selbstsicherheit selbst aggregiert“ zusammengefasst. Die Reliabilitätsanalyse mit

Cronbachs Alpha bestätigt mit einem Wert von 0,748, dass die Items intern konsistent sind. Da zusätzlich noch ein extra Item „Selbstsicherheit selbst gesamt“ im Fragebogen angewandt wurde, soll dieses anschließend mit den Ergebnissen der aggregierten Variable abgeglichen werden.

Die Selbstsicherheit wurde im Fragebogen mit einer Skala von 1 „gar nicht selbstsicher“ bis 5 „sehr selbstsicher“ erhoben. Das Minimum mit einem Wert von 1,6 und das Maximum mit einem Wert von 5,0 sind bei beiden Gruppen gleich. Betrachtet man den Median, sind jedoch schon erste geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar. Bei den Frauen liegt der Median bei 3,4, wohingegen bei den Männern der Median etwas höher ist mit 3,7. Dies ist in *Abbildung 9* ersichtlich. Unter Betrachtung der Mittelwerte sind Tendenzen erkennbar, dass die männlichen Befragten ihre Selbstsicherheit höher bewerten als die weiblichen Befragten. Frauen geben im Durchschnitt 3,3 Skalenpunkte an, wohingegen sich Männer mit 3,65 Skalenpunkten etwas selbstsicherer einschätzen. Die Standardabweichung bei den MINT-Absolventinnen mit einem Wert von 0,72 und bei den MINT-Absolventen mit einem Wert von 0,70 ist sehr ähnlich. Somit streuen beide Gruppen ähnlich weit um den Mittelwert und können als ähnlich heterogen beschrieben werden. Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse wird die Hypothese auf Ebene der Stichprobe mit einer leichten Effektstärke vorerst verifiziert.

Abbildung 9: Boxplot: Selbstsicherheit selbst aggregiert



Quelle: Eigene Darstellung

Um die Übertragbarkeit auf die Grundgesamtheit zu untersuchen, wurde aufgrund der festgestellten Normalverteilung der metrischen, abhängigen Variable „Selbstsicherheit selbst aggregiert“ ein T-Test durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Hypothese auf auch Basis der Grundgesamtheit angenommen werden kann ($p=0,008$). Die Effektgröße kann mit einem Wert von 0,23 als mittelstark beschrieben werden.

Die Hypothese H4 wird somit sowohl auf Ebene der Stichprobe als auch auf Ebene der Grundgesamtheit verifiziert. MINT-Absolventen schätzen ihre Selbstsicherheit bezüglich des gesamten Bewerbungs- und Einstellungsprozesses signifikant höher ein als MINT-Absolventinnen.

Bei dem Abgleich der Ergebnisse mit dem Fragebogen-Item „Selbstsicherheit selbst gesamt“ zeigt sich, dass die Hypothese nochmals bestätigt werden kann. Mit einem Mittelwert von 3,06 schätzen sich die weiblichen Befragten als weniger selbstsicher ein als ihre männlichen Kollegen, die im Durchschnitt einen Wert von 3,81 angeben. Die Mediane zeichnen hier noch ein signifikanteres Bild mit einem Wert von 3 bei den Frauen und einen Wert von 4 bei den Männern. Auch diese Ergebnisse können anhand eines T-Tests auf die Grundgesamtheit übertragen werden ($p=0,000$) und zeigen eine noch höhere Effektstärke von 0,32.

Wenn nun die einzelnen Items zur Selbstsicherheit betrachtet werden, fällt auf, dass nur bei einem von fünf Items Frauen einen höheren Wert angeben. Nur beim Verfassen einer schriftlichen Bewerbung fühlen sich Frauen ($M=4,04$) selbstsicherer als Männer ($M=3,89$). Mit einer mittleren Differenz von 0,15 ist dieser Unterschied jedoch nicht sehr stark. Bei den restlichen Items bestätigt sich die Hypothese wieder stärker. Das Item mit dem größten geschlechtsspezifischen Unterschied ist die Selbstsicherheit beim Gehalt verhandeln. Hier geben Männer ($M=3,23$) mit einer Differenz von 0,90 eine um fast einen ganzen Skalenpunkt höhere Selbstsicherheit als Frauen ($M=2,33$) an. Auch bei der Selbstsicherheit beim Arbeitsvertrag verhandeln gibt es ein ähnliches Ergebnis. Mit einem Mittelwert von 3,08 schätzen sich MINT-Absolventen selbstsicherer ein als MINT-Absolventinnen, die einen Mittelwert von 2,46 angeben. Somit liegt die mittlere Differenz bei 0,62 Skalenpunkten, was etwas mehr als einem halben Skalenpunkt entspricht. Es fällt auf, dass bei beiden Geschlechtern den zwei soeben genannten Items die niedrigste Selbstsicherheit zugeordnet wird. Dies ist aufgrund der Eigenschaften der Items jedoch wenig überraschend.

Auch bei der Selbstsicherheit wurde eine Fremdeinschätzung durchgeführt. Hierzu wurden dieselben Items abgefragt, jedoch bezogen auf die Selbstsicherheit der weiblichen bzw. männlichen Studienkolleg:innen im Vergleich zur eigenen Selbstsicherheit. Die Skala reicht von 1 „viel weniger selbstsicher“ bis 5 „viel selbstsicherer“ mit 3 „gleich“. Um die Analyse zu erleichtern, wurden die Items wieder zu einer aggregierten Variable „Selbstsicherheit männl. Studienkollegen gesamt“ und „Selbstsicherheit weibl. Studienkollegen gesamt“ zusammengefasst. Auch hier zeigt sich, dass die Selbstsicherheit der männlichen Studienkollegen von den weiblichen Befragten höher eingeschätzt wird als ihre eigene ($M=3,56$). Die männlichen Befragten hingegen, schätzen ihre gleichgeschlechtlichen Studienkollegen ungefähr gleich selbstsicher ein ($M=3,16$). Die Selbstsicherheit der weiblichen Studienkolleginnen wird von beiden Gruppen ungefähr gleich eingeschätzt. Sowohl MINT-Absolventinnen ($M=3,09$) als auch MINT-Absolventen ($M=3,02$) geben im Durchschnitt an, ihre weiblichen Studienkolleginnen gleich selbstsicher wie sich selbst einzuschätzen.

Die Ergebnisse der einzelnen Items in Verbindung mit der Fremdeinschätzung bestätigen die gebildete Hypothese abermals und zeigen, dass auf Ebene der Selbst- und Fremdeinschätzung ein ähnliches Bild konstruiert wird. MINT-Absolventinnen wird eine niedrigere Selbstsicherheit in Bezug auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess zugeordnet als MINT-Absolventen.

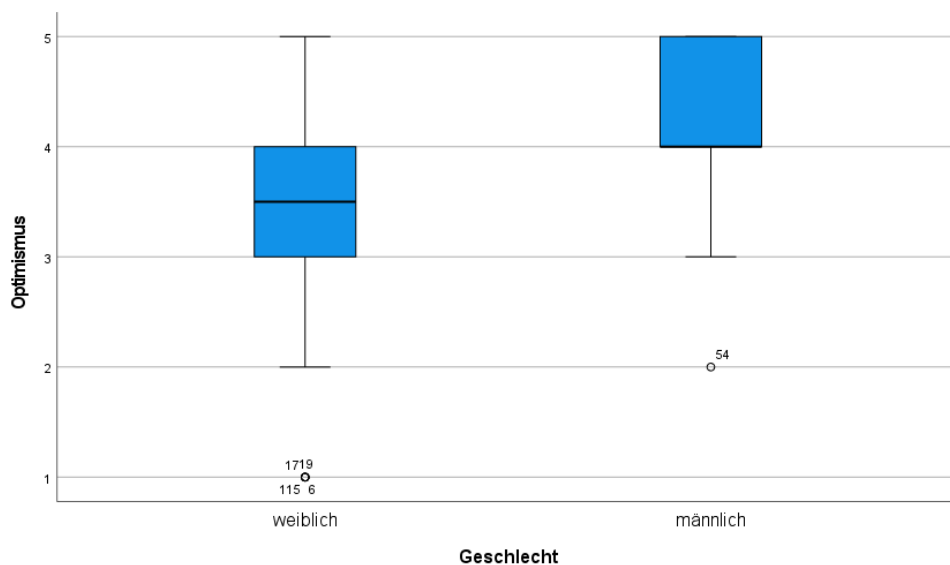
7.3.7. Hypothese H5a: Optimismus

H5a: MINT-Absolventinnen sind dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess gegenüber pessimistischer eingestellt als MINT-Absolventen.

Das Item zum Optimismus wurde im Fragebogen mit Hilfe einer Skala von 1 „sehr pessimistisch“ bis 5 „sehr optimistisch“ erhoben. Bereits bei den Minima ist ein geschlechtsspezifischer Unterschied erkennbar. Die weiblichen Befragten geben als niedrigsten Wert 1 an wohingegen die männlichen Befragten als niedrigsten Wert 2 angeben. Somit ist schon eine erste Tendenz in die Richtung erkennbar, dass Frauen pessimistischer eingestellt sein könnten. Diese Annahme kann unter Betrachtung des Medians weiter gefestigt werden. Während Frauen im Median 3,5 Skalenpunkte angeben, ist es bei den Männern mit 4,0 ein halber Skalenpunkt mehr in Richtung „sehr optimistisch“. Dies ist in

Abbildung 10 ersichtlich. Auch die Mittelwerte zeigen diese Tendenz. Bei den weiblichen Befragten liegt der Mittelwert bei 3,44, wohingegen er bei den Männern bei 4,16 liegt und somit deutlich höher ist.

Abbildung 10: Boxplot: Optimismus



Quelle: Eigene Darstellung

Die Standardabweichungen mit einem Wert von 1,09 bei den Frauen und 0,81 bei den Männern zeigen eine größere Streuung bei den weiblichen Befragten, die somit als die heterogenere Gruppe der beiden beschrieben werden können. Auf Ebene der Stichprobe kann die Hypothese folglich angenommen werden. Um die Übertragbarkeit auf die Grundgesamtheit zu überprüfen wurde ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dies begründet sich durch die nicht-normalverteilte, metrische, abhängige Variable „Optimismus“. Der durchgeführte Test bestätigt die Hypothese durch den Unterschied in den mittleren Rängen, der bei den Frauen bei 54,89 liegt und bei den Männern bei 79,61. Aufgrund des Signifikanzniveaus von 0,000 kann die Hypothese auch für die Grundgesamtheit angenommen werden. Die Effektgröße dieses signifikanten Unterschieds kann mit dem Wert von 0,34 als mittelstark beschrieben werden.

H5a wird somit sowohl für die Stichprobe als auch für die Grundgesamtheit angenommen. MINT-Absolventinnen sind in Bezug auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess signifikant pessimistischer eingestellt als MINT-Absolventen.

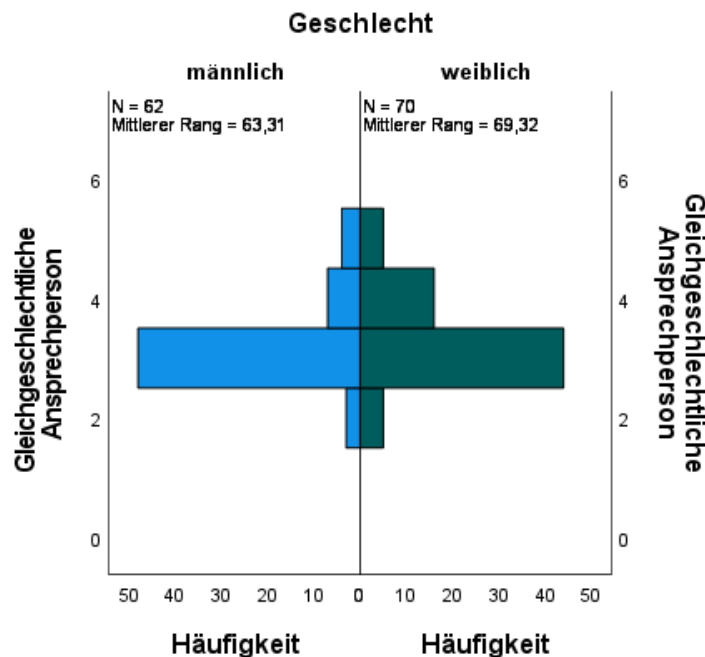
7.3.8. Hypothese H5b: gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen

H5b: Gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen haben einen positiveren Einfluss auf die Einstellung von MINT-Absolventinnen zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess als auf die Einstellung von MINT-Absolventen.

Inwiefern sich die eigene Einstellung zum Rekrutierungsprozess durch den Einfluss von weiblichen bzw. männlichen Ansprechpersonen ändert, wurde im Fragebogen mit Hilfe einer Skala von 1 „viel pessimistischer“ bis 5 „viel optimistischer“ mit 3 „gleich“ abgefragt. Zur Hypothesenprüfung wurden die Variablen „weibl. Ansprechperson“ und „männl. Ansprechperson“ zur Variable „gleichgeschlechtliche Ansprechperson“ zusammengefasst. Hierbei wird bei den Datensätzen der weiblichen Befragten jeweils nur den Wert der weiblichen Ansprechperson verwendet, wohingegen bei den männlichen Befragten nur der Wert der männlichen Ansprechperson berücksichtigt wird.

Bei Minimum und Maximum sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar – sowohl die weiblichen als auch die männlichen Befragten geben als Minimalwert 2 und als Maximalwert 5 an. Dies zeigt, dass bei niemandem die persönliche Einstellung zum Bewerbungsprozess durch gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen viel pessimistischer ausfällt. Auch der Median zeigt keine Unterschiede – er hat bei beiden Gruppen einen Wert von 3, der keine Einstellungsänderung durch gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen bedeutet. Unter Betrachtung der Mittelwerte sind leichte Unterschiede feststellbar. Frauen weisen einen Mittelwert von 3,30 auf, wohingegen Männer einen etwas geringeren Mittelwert von 3,19 haben. Dies spiegelt die vorgeschlagene Tendenz der Hypothese wider, der Unterschied ist jedoch marginal. Gerundet geben beide Gruppen im Durchschnitt an, keine Einstellungsveränderung durch gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen zu erwarten. Dass keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar sind, zeigt auch *Abbildung 11*. Mit einer Standardabweichung von 0,71 kann die Gruppe der Frauen etwas heterogener als die Gruppe der Männer mit 0,62 beschrieben werden. Aufgrund dieser Ergebnisse wird die Hypothese auf Ebene der Stichprobe abgelehnt.

Abbildung 11: Mann-Whitney-U-Test: Gleichgeschlechtliche Ansprechperson



Quelle: Eigene Darstellung

Zur Überprüfung der Übertragbarkeit auf die Grundgesamtheit wird ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt, da die abhängige, metrische Variable keiner Normalverteilung folgt. Mit einer Signifikanz von 0,266 muss die Hypothese auch auf Ebene der Grundgesamtheit falsifiziert werden.

Hypothese H5b wird somit sowohl auf Ebene der Stichprobe als auch auf Ebene der Grundgesamtheit abgelehnt. Gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen haben keinen positiveren Einfluss auf MINT-Absolventinnen als auf MINT-Absolventen.

Werden nun die einzelnen Variablen „männl. Ansprechperson“ und „weibl. Ansprechperson“ betrachtet, zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Die männlichen Befragten weisen bei beiden Variablen einen Mittelwert von 3,19 auf und zeigen somit, dass das Geschlecht der Ansprechperson keinen Einfluss auf ihre Einstellung zum Rekrutierungsprozess hat. Bei den weiblichen Befragten zeigt sich, dass die weiblichen Ansprechpersonen ($M=3,30$) einen leicht höheren positiven Einfluss auf ihre Einstellung zum Rekrutierungsprozess haben als die männlichen Ansprechpersonen ($M=3,09$). Dieser Unterschied ist jedoch äußerst gering und

zeigt mit einem Wert von rund 3, dass die eigene Einstellung trotz Ansprechpersonen annähernd gleichbleibt.

Die Falsifizierung der Hypothese H5b kann durch diese Ergebnisse nochmals bestätigt werden.

7.4. Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel sollen die Ergebnisse der Datenauswertung und Hypothesenprüfung nochmals zusammengefasst dargestellt und mit Blick auf die Theorie diskutiert werden. Weiters sollen Entwicklungspotenziale für Unternehmen und Ausbildungsstätten im MINT-Bereich abgeleitet werden.

Von den insgesamt acht gebildeten Hypothesen konnten fünf Hypothesen (H1c, H2, H3, H4, H5a) sowohl auf Stichprobenebene als auch auf Ebene der Grundgesamtheit angenommen werden. Die restlichen drei Hypothesen (H1a, H1b, H5b) mussten dementsprechend abgelehnt werden.

Bezugnehmend auf die Informationsbeschaffung (H1a und H1b) von MINT-Absolvent:innen konnten keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt werden. Sowohl MINT-Absolventen als auch MINT-Absolventinnen verwenden formelle wie auch informelle Informationskanäle, um sich über potenzielle Arbeitgeber:innen und Arbeitsstellen zu informieren. Diese Erkenntnisse spiegeln die Resultate von Orazem et al. (2003) und Yankow (2017) wider, welche ebenfalls keine signifikanten Unterschiede bei der Art der verwendeten Suchmethoden finden konnten. Die Jobsuchintensität, sprich wie viele verschiedene Informationskanäle verwendet werden, zeigt ebenso keine wesentlichen Unterschiede. Frauen wie Männer verwenden eine nicht unbeachtliche Anzahl von durchschnittlich 10 Informationskanälen (14 konnten ausgewählt werden). Wenig überraschend ist hierbei, dass digitale Informationskanäle als sehr wichtig eingestuft werden. Dies könnte durch ihre leichte Erreichbarkeit und große Verfügbarkeit erklärt werden. Zudem stellen diese Kanäle Informationen meist kostenlos bzw. sehr kostengünstig zur Verfügung. Diese Erkenntnisse lassen darauf schließen, dass ein ausgeglichener und qualitativer Onlineauftritt und die Präsenz auf diversen Informationskanälen von personalsuchenden Unternehmen im MINT-Bereich angestrebt werden sollten, um relevante MINT-Arbeitskräfte finden zu können.

Bei der Jobsuchdauer (H1c) konnten Unterschiede zwischen MINT-Absolventinnen und MINT-Absolventen festgestellt und die aufgestellte Hypothese bestätigt werden. MINT-Absolventinnen erwarten mehr Zeit für die Jobsuche nach dem Studienabschluss aufwenden zu müssen als ihre männlichen Kommilitonen. Im Durchschnitt beträgt diese Differenz rund zwei Wochen und liegt bei Frauen bei rund acht Wochen und bei Männern bei rund sechs Wochen. Diese Ergebnisse sind konform mit der bearbeiteten Literatur (Binder et al., 2021; Pastore et al., 2021) und können Unternehmen dabei helfen, ihre Rekrutierungsprozesse dementsprechend anzupassen.

Wie viel Gehalt (H2) sich MINT-Absolvent:innen bei Berufseintritt nach Studienabschluss erwarten, unterscheidet sich ebenso nach dem Geschlecht. Hierbei bestätigt sich die Literatur, dass die Gehaltsvorstellungen von Frauen unter jenen von Männern liegen. (Croson & Gneezy, 2009; Dawson, 2017; Reuben et al., 2017) In der vorliegenden Arbeit konnte sowohl für die Stichprobe als auch für die Grundgesamtheit festgestellt werden, dass sich MINT-Absolventinnen durchschnittlich 497€ weniger Bruttomonatsgehalt erwarten als MINT-Absolventen. MINT-Absolventinnen erwarten sich ein Bruttomonatsgehalt bei Berufseintritt von 3.012€, wohingegen MINT-Absolventen von 3.509€ ausgehen. Faktisch gesehen verdienen MINT-Absolventinnen bei Berufseintritt jedoch nur rund 2.400€ und MINT-Absolventen nur rund 2.900€. (Binder et al., 2021) Somit können die Erwartungen von MINT-Absolvent:innen bezüglich des Gehaltes bei beiden Geschlechtern als etwas überhöht beurteilt werden.

Auch bezüglich der Verhandlungsbereitschaft während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses (H3) konnten Unterschiede festgestellt und die entsprechende Literatur bekräftigt werden. (Booth, 2009; Babcock & Laschever, 2003) MINT-Absolventen geben fast durchgängig eine höhere Verhandlungsbereitschaft an als MINT-Absolventinnen. Dieser Effekt ist bei Verhandlungen über Incentives und Benefits und über das Gehalt am größten. Diese Ergebnisse können vor allem für MINT-Absolventinnen als wichtiger Augenöffner und Denkanstoß dienen. Auf Empfehlungen zu opportunistischen Handlungen von Unternehmensseite wird an dieser Stelle verzichtet – für das Human Resource Management kann hierbei jedoch Potenzial für geschlechtssensitive Personalentwicklung und -förderung abgeleitet werden. Ebenso für Ausbildungsstätten im MINT-Bereich kann diese Erkenntnis ein

Anstoß sein, auf proaktive Karriereförderung und Berufsfeldaufklärung speziell für Studentinnen zu setzen.

Hypothese H4 zur Selbstsicherheit von MINT-Absolvent:innen im Bewerbungs- und Einstellungsprozess konnte auf Basis der gesammelten empirischen Daten ebenso angenommen werden. Es hat sich gezeigt, dass sich MINT-Absolventinnen weniger selbstsicher einschätzen als MINT-Absolventen. Dies konnte auch anhand der bearbeiteten Literatur festgestellt werden. (Antecol & Cobb-Clark, 2013; Speer, 2017; Sieverding, 2003) Für MINT-Absolventinnen selbst kann diese Beobachtung große Auswirkungen auf ihre Bewerbungsabsichten und in weiterer Folge auf ihren Karrierestart und -verlauf haben. Sich dieser Ergebnisse bewusst zu werden, kann somit dabei helfen, schon vorzeitig entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Für Ausbildungsstätten und Hochschulen im MINT-Bereich könnte dies ein Indikator zur Weiterentwicklung von Förderprogrammen für MINT-Talente sein.

Einhergehend mit den bereits diskutierten Resultaten, konnte auch Hypothese H5a zur persönlichen Einstellung von MINT-Absolvent:innen gegenüber dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess angenommen werden. Es hat sich gezeigt, dass MINT-Absolventinnen ihre generelle Einstellung zum Rekrutierungsprozess nach Studienabschluss pessimistischer bewerten als MINT-Absolventen. Auch die bearbeitete Literatur hat dies gezeigt. (Orazem et al., 2003; Saks & McCarthy, 2006) In diesem Zusammenhang konnte jedoch nicht bestätigt werden, dass der Kontakt zu gleichgeschlechtlichen Ansprechpersonen im Bewerbungsprozess (H5b) diese Einstellung positiv beeinflussen kann. Das Geschlecht der Ansprechperson spielte sowohl für MINT-Absolventinnen als auch für MINT-Absolventen keine signifikante Rolle in der Beurteilung ihrer persönlichen Einstellung zum Rekrutierungsprozess. Diese Ergebnisse sind nicht nur für MINT-Absolventinnen selbst interessant, sondern zeigen auch Handlungspotenzial für Ausbildungsstätten und Hochschulen im MINT-Bereich und können zudem für das Human Resource Management von Unternehmen aufschlussreich sein.

Die vorliegenden Ergebnisse können somit nicht nur für personalsuchende Unternehmen und Ausbildungsstätten im MINT-Bereich sondern auch für MINT-Absolvent:innen selbst als relevant eingestuft werden. Unternehmen wird durch dieses Wissen eine Anpassung ihrer Rekrutierungsmaßnahmen ermöglicht, wohingegen MINT-Absolvent:innen Potenzial zur

Selbstreflexion und -entwicklung zur Verfügung gestellt wird. Für Ausbildungsstätten zeigen diese Ergebnisse geschlechtssensitive Entwicklungspotenziale im Karriereservice und in der Talentförderung auf.

8. Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurden Erwartungen von MINT-Absolvent:innen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss näher beleuchtet und auf geschlechtsspezifische Unterschiede untersucht. Dazu wurde eine empirische Studie quantitativer Natur mit einer Online-Befragung, gestützt durch einen Fragebogen, durchgeführt.

Anhand der Literatur konnte vorab festgestellt werden, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwartungen an unterschiedlichen Punkten des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses auftreten. Empirisch angenommen wurden anschließend fünf der acht getroffenen Annahmen.

Bezüglich der erwarteten Jobsuchdauer konnte ein signifikanter Unterschied zwischen MINT-Absolventinnen und MINT-Absolventen festgestellt werden. Im Durchschnitt erwarten MINT-Absolventinnen zwei Wochen länger für die Jobsuche nach Studienabschluss zu brauchen als MINT-Absolventen. Auch bei den Gehaltsvorstellungen wurden signifikante Ergebnisse erzielt und die Literatur bestätigt. MINT-Absolventinnen erwarten sich durchschnittlich 497€ weniger Bruttomonatsgehalt bei Berufseintritt als ihre männlichen Kommilitonen. Diese Ergebnisse wurden nicht nur durch eine Selbsteinschätzung der Befragten erzielt, sondern auch durch eine Fremdeinschätzung ihrer Studienkolleg:innen bestätigt. Ähnliche Ergebnisse wurden bei der Untersuchung der Verhandlungsbereitschaft während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses erreicht. Hierbei ergibt sich, dass MINT-Absolventinnen eine geringere Verhandlungsbereitschaft zeigen als MINT-Absolventen. Dies ist vor allem bei Verhandlungen über Incentives und Benefits und über das Gehalt der Fall. Bei der erwarteten Selbstsicherheit im bevorstehenden Bewerbungs- und Einstellungsprozess schätzen MINT-Absolventen diese höher ein als ihre weiblichen Kommilitoninnen. Dem Muster folgend, unterscheidet sich die Selbstsicherheit zwischen den Geschlechtern vor allem bei Gehaltsverhandlungen. Weiters konnte die Literatur auch in Bezug auf die pessimistischere Einstellung von MINT-Absolventinnen gegenüber dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess bestätigt werden.

Was jedoch in dieser Arbeit nicht bestätigt werden konnte, sind die Annahmen über geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Informationsbeschaffung während des

Bewerbungs- und Einstellungsprozesses. Anhand der Literatur wurde angenommen, dass MINT-Absolventinnen eher formelle Informationskanäle verwenden, wohingegen MINT-Absolventen eher auf informelle Kanäle zurückgreifen. Dieser Unterschied konnte empirisch nicht belegt werden. Ebenso die Annahme, dass MINT-Absolventinnen mehr Informationskanäle verwenden als MINT-Absolventen musste verworfen werden. Vielmehr zeigt sich, dass sowohl MINT-Absolventinnen als auch MINT-Absolventen einen breiten Mix an Informationskanälen verwenden und dabei digitale Kanäle stark bevorzugen. Abgelehnt werden musste auch die Annahme, dass gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen die Einstellung von MINT-Absolvent:innen zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess positiv beeinflussen können. Hierbei konnte weder bei den MINT-Absolventinnen noch den MINT-Absolventen ein Effekt der Ansprechperson, unabhängig ihres Geschlechtes, auf die persönliche Einstellung zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess festgestellt werden.

Zusammengefasst konnte gezeigt werden, dass es signifikante Unterschiede in den Erwartungen von MINT-Absolvent:innen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss gibt. Diese Erkenntnisse sind nicht nur für die Studierenden selbst relevant, sondern stellen auch wertvolle Informationen für Ausbildungsstätten und personalsuchende Unternehmen im MINT-Bereich dar.

9. Limitationen der Arbeit und Ausblick

Forschung im Bereich von Erwartungen an die Arbeitsstelle oder an die Arbeitgebenden gibt es in der Literatur bereits sehr umfassend. Wie diese Erwartungen jedoch noch vor Berufseintritt aussehen und inwiefern sie sich nach dem Geschlecht der Bewerber:innen unterscheiden, findet weniger Beachtung. Demnach wurde der Fokus dieser Arbeit entsprechend gewählt. Im Zuge der theoretischen und empirischen Ausarbeitung konnten einige geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwartungen von MINT-Absolvent:innen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss identifiziert werden.

Da ein quantitativer Zugang gewählt wurde, war das Ziel eine Vielzahl an Rückmeldungen auf den Fragebogen zu generieren. Aufgrund einer akuten Infektion mit Quarantäne im Zeitraum der Datensammlung, musste diese jedoch vorzeitig abgebrochen werden. Somit konnten nur 154 Datensätze, davon 132 gültige Fälle gesammelt werden. Eine größere Anzahl an Fällen wäre wünschenswert gewesen, die vorliegenden Daten liefern dennoch statistisch aussagekräftige Ergebnisse. Weitergehende Forschung könnte somit noch mehr Fälle inkludieren, um die Ergebnisse breiter angelegt zu bestätigen. Dabei sollte der Fragebogen nochmals überarbeitet werden, da sich im Zuge der Auswertung einzelne Fragen als irrelevant herausgestellt haben bzw. diese nicht unmittelbar zur Hypothesenprüfung beitragen. Dementsprechend könnte auch die Ausfülldauer reduziert werden, was im Umkehrschluss eine attraktivere Studie für Teilnehmer:innen bedeutet. An dieser Stelle muss auch darauf hingewiesen werden, dass die Ergebnisse möglicherweise von einer gewissen Methodenverzerrung betroffen sein könnten. Um diese jedoch so gering wie möglich zu halten, wurden ex-ante-Maßnahmen wie das Durchführen eines Pretests und der Hinweis auf die Anonymisierung der Daten durchgeführt. Weiters wurde die Selbsteinschätzung durch eine Fremdeinschätzung ergänzt. (Saks & Ashforth, 2000; Huffman & Torres, 2001)

In der vorliegenden Studie wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwartungen zu einzelnen Punkten des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses untersucht. Welche Phänomene und Triebkräfte diesen Unterschieden jedoch zu Grunde liegen wurde nur anhand der Literatur behandelt. Für zukünftige Forschung würde es sich somit anbieten, Zusammenhänge der einzelnen, abhängigen Variablen empirisch zu prüfen und die Ursachen der geschlechtsspezifischen Unterschiede näher zu untersuchen.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, J., Björklund, A. & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–177. <https://doi.org/10.1086/344126>
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). ON THE ORIGINS OF GENDER ROLES: WOMEN AND THE PLOUGH. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469–530. <https://doi.org/10.1093/qje/qjt005>
- Antecol, H. & Cobb-Clark, D. A. (2013). Do psychosocial traits help explain gender segregation in young people's occupations? *Labour Economics*, 21, 59–73. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.12.005>
- Arcidiacono, P., Hotz, V. J. & Kang, S. (2012). Modeling college major choices using elicited measures of expectations and counterfactuals. *Journal of Econometrics*, 166(1), 3–16. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2011.06.002>
- Artz, B. & Taengnoi, S. (2016). Do women prefer female bosses? *Labour Economics*, 42, 194–202. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.09.003>
- Askehave, I. & Zethsen, K. K. (2014). Gendered Constructions of Leadership in Danish Job Advertisements. *Gender, Work & Organization*, 21(6), 531–545. <https://doi.org/10.1111/gwao.12053>
- Babcock, L., Gelfand, M., Small, D. & Stayn, H. (2012). Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations. In De Cremer, D., Zeelenberg, M. & Murnighan, J. K. (Hrsg.), *Social Psychology and Economics* (239–259). Psychology Press.
- Babcock, L. & Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press.
- Beblo, M., Görges, L. & Markowsky, E. (2020). Gender Matters in Language and Economic Behaviour: Can we Measure a Causal Cognition Effect of Speaking? *Labour Economics*, 65, 101850. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101850>
- Becker, S. O., Fernandes, A. & Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, 59, 139–152. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.009>
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A. & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>

- Binder, D., Dibiasi, A., Schubert, N. & Zaussinger, S. (2021, Februar). *Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt*. Institut für Höhere Studien im Auftrag des BMBWF.
https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:158c1c57-2e65-4842-9746-c727903e21bb/IHS_Entwicklungen_im_MINT-Bereich.pdf
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Blau, D. M. & Robins, P. K. (1990). Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed. *Journal of Political Economy*, 98(3), 637–655. <https://doi.org/10.1086/261698>
- Booth, A. L. (2009). Gender and competition. *Labour Economics*, 16(6), 599–606.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.08.002>
- Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N. & Shleifer, A. (2019). Beliefs about Gender. *American Economic Review*, 109(3), 739–773. <https://doi.org/10.1257/aer.20170007>
- Bowles, H. R., Babcock, L. & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84–103. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.001>
- Brands, R. A. & Fernandez-Mateo, I. (2016). Leaning Out: How Negative Recruitment Experiences Shape Women's Decisions to Compete for Executive Roles. *Administrative Science Quarterly*, 62(3), 405–442.
<https://doi.org/10.1177/0001839216682728>
- Bransch, F. (2021). Job search intensity of unemployed workers and the business cycle. *Economics Letters*, 205, 109927. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.109927>
- Braun, S., Hentschel, T., Peus, C. & Frey, D. (2015). Chancengleichheit durch professionelle Personalauswahl in der Wissenschaft. In Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (1. Aufl., 30-48). Springer.
- Breaugh, J. A. (2013). Employee Recruitment. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 389–416.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143757>
- Breaugh, J. A., Macan, T. H. & Grambow, D. M. (2008). Employee Recruitment: Current Knowledge and Directions for Future Research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 45–82. <https://doi.org/10.1002/9780470773277.ch2>
- Briel, S., Osikominu, A., Pfeifer, G., Reutter, M., Satlukal, S. (2020). Overconfidence and Gender Differences in Wage Expectations, *IZA Discussion Papers, No. 13517*, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

- Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., & Michaels, E. G. III. (1998). The war for talent. *The McKinsey Quarterly*, (3), 44-57.
- Chullen, C. L., Adeyemi-Bello, T. & Xi, X. Y. (2015). Job expectations of Chinese college students: re-examining gender differences. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(8), 742–763.
<https://doi.org/10.1108/edi-07-2015-0051>
- Cook, K. (2016). Gender Bias. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1–2.
<https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss212>
- Croson, R. & Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Dawson, C. (2017). The upside of pessimism – Biased beliefs and the paradox of the contented female worker. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 135, 215–228.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.02.004>
- Diekman, A. B., Weisgram, E. S. & Belanger, A. L. (2015). New Routes to Recruiting and Retaining Women in STEM: Policy Implications of a Communal Goal Congruity Perspective. *Social Issues and Policy Review*, 9(1), 52–88. <https://doi.org/10.1111/sipr.12010>
- Dr. Kraus & Partner. (2021). *Erwartung - Definition*. <https://www.kraus-und-partner.de/wissen-und-co/wiki/erwartung>
- Egerová, D., Kutlák, J. & Eger, L. (2021). Millennial job seekers' expectations: How do companies respond? *Economics & Sociology*, 14(1), 46–60. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2021/14-1/3>
- Elsesser, K. M. & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey. *Human Relations*, 64(12), 1555–1578.
<https://doi.org/10.1177/0018726711424323>
- Ernst, D., Ning, C., Radinger, R., Reif, M., Gussenbauer, J. & Zehetgruber, J. (2020, November). *Hochschulprognose 2020*. Statistik Austria im Auftrag des BMBWF.
- Fehre, K., Lindstädt, H. & Picard, A. (2014). Förderung von Frauen in Führungspositionen: Bezugsrahmen und empirische Analyse der unternehmerischen Maßnahmen. *Schmalenbachs Zeitschrift Für Betriebswirtschaftliche Forschung*, 66(1), 37–68. <https://doi.org/10.1007/bf03372891>
- Fernandes, A., Huber, M. & Vaccaro, G. (2021). Gender differences in wage expectations. *PLOS ONE*, 16(6), e0250892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250892>

- Fischer, S. (2017). The downside of good peers: How classroom composition differentially affects men's and women's STEM persistence. *Labour Economics*, 46, 211–226.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.02.003>
- Flory, J. A., Leibbrandt, A. & List, J. A. (2014). Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions. *The Review of Economic Studies*, 82(1), 122–155.
<https://doi.org/10.1093/restud/rdu030>
- Gaule, P. & Piacentini, M. (2018). An advisor like me? Advisor gender and post-graduate careers in science. *Research Policy*, 47(4), 805–813. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.02.011>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C. & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715–741. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>
- Hartman, H. & Hartman, M. (2007). How Undergraduate Engineering Students Perceive Women's (and Men's) Problems in Science, Math and Engineering. *Sex Roles*, 58(3–4), 251–265.
<https://doi.org/10.1007/s11199-007-9327-9>
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416–427.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
- Hentschel, T., Braun, S., Peus, C. V., & Frey, D. (2014). Wording of Advertisements Influences Women's Intention to Apply for Career Opportunities. *Paper presented at the 74th Meeting of Academy of Management*. Philadelphia, USA. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.15994abstract>
- Hentschel, T. & L. Horvath (2015). Passende Talente ansprechen - Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen. In Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (1. Aufl., 65-82). Springer.
- Hoyer, B., van Huizen, T., Keijzer, L., Rezaei, S., Rosenkranz, S. & Westbrook, B. (2020). Gender, competitiveness, and task difficulty: Evidence from the field. *Labour Economics*, 64, 101815.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101815>
- Huffman, M. L. & Torres, L. (2001). Job Search Methods: Consequences for Gender-Based Earnings Inequality. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 127–141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1770>

- Industriellenvereinigung. (2013, Februar). *MINT 2020 - Zahlen, Daten & Fakten. Arbeitsmarkt und Karrierechancen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik*.
https://www.vol.at/2013/02/MINT2020_zahlen.pdf
- Industriellenvereinigung. (2021, Januar). *MINT-Factsheet. Die Bedeutung des Innovationsnachwuchses für die Industrie*. <https://www.iv.at/-Dokumente-/Publikationen/399-20-pm-mint-factsheet-v8.pdf>
- Institut der deutschen Wirtschaft. (2021, Mai). *MINT-Frühjahrsreport 2021. MINT-Engpässe und Corona-Pandemie: von den konjunkturellen zu den strukturellen Herausforderungen*. Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/MINT-Fr%C3%BChjahrsreport_2021_finale_Fassung_27_05_2021.pdf
- International Labour Organization. (2017). *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf
- Jacobsen, B., Lee, J. B., Marquering, W. & Zhang, C. Y. (2014). Gender differences in optimism and asset allocation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 107, 630–651.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2014.03.007>
- Jeon, A. (2019). Effects of career barriers on career self-efficacy and career preparation behavior among undergraduates majoring in aviation tourism. *Service Business*, 13(4), 715–735.
<https://doi.org/10.1007/s11628-019-00402-8>
- Jiang, X. (2021). Women in STEM: Ability, preference, and value. *Labour Economics*, 70, 101991.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.101991>
- Kamas, L. & Preston, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 82–97.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.013>
- Kataria, M. (2017). How long do you think it will take? Field Evidence on Gender Differences in Time Optimism. *University of Gothenburg, Department of Economics, Working Paper in Economics, Nr. 694*.
<https://EconPapers.repec.org/RePEc:hhs:gunwpe:0694>
- Keinert-Kisin, C. (2016). *Corporate Social Responsibility and Discrimination*. Springer Publishing.
- Koch, A. J., D’Mello, S. D. & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128–161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>

- Kosakowska-Berezecka, N., Jurek, P., Besta, T. & Badowska, S. (2017). Self-Presentation Strategies, Fear of Success and Anticipation of Future Success among University and High School Students. *Frontiers in Psychology*, 8(1884), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01884>
- Kunze, A. & Troske, K. R. (2012). Life-cycle patterns in male/female differences in job search. *Labour Economics*, 19(2), 176–185. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.09.009>
- Lommerud, K. E., Straume, O. R. & Vagstad, S. (2015). Mommy tracks and public policy: On self-fulfilling prophecies and gender gaps in hiring and promotion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 116, 540–554. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.05.010>
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of Gender 1994*. Yale University Press.
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203–218. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>
- Manhardt, P. J. (1972). JOB ORIENTATION OF MALE AND FEMALE COLLEGE GRADUATES IN BUSINESS. *Personnel Psychology*, 25(2), 361–368. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1972.tb01111.x>
- Manroop, L. & Richardson, J. (2016). Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 206–227. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12066>
- Mansour, H., Rees, D., Rintala, B. & Wozny, N. (2020). The Effects of Professor Gender on the Post-Graduation Outcomes of Female Students. *National Bureau of Economic Research, Working Paper*, Nr. 26822. <https://doi.org/10.3386/w26822>
- Mau, W. C. & Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex. *Journal of Employment Counseling*, 38(3), 141–149. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00496.x>
- Mukherjee, R. (2015). Gender Bias. *International Journal of Humanities & Social Science Studies*, 1(6), 76–79. <http://oaji.net/articles/2015/1115-1438667826.pdf>
- Nandigama, D. & Shyamsunder, A. (2021). Eeny, Meeny, Miny, Moe: Hire Him and Let Her Go? Using Science to Reduce Hiring Bias. *NHRD Network Journal*, 14(2), 259–273. <https://doi.org/10.1177/2631454120987343>
- Niederle, M. & Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067>
- Okudaira, H. (2020). Regulating the timing of job search: evidence from the labor market for new college graduates. *Labour Economics*, 67, 101941. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101941>

- Orazem, P. F., Werbel, J. D. & McElroy, J. C. (2003). Market expectations, job search, and gender differences in starting pay. *Journal of Labor Research*, 24(2), 307–321. <https://doi.org/10.1007/bf02701795>
- Padfield, M. & Procter, I. (1996). The Effect of Interviewer's Gender on the Interviewing Process: A Comparative Enquiry. *Sociology*, 30(2), 355–366. <https://doi.org/10.1177/0038038596030002009>
- Palomino, F. & Peyrache, E. A. (2010). Psychological bias and gender wage gap. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(3), 563–573. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2010.07.004>
- Pastore, F., Quintano, C. & Rocca, A. (2021). Some young people have all the luck! The duration dependence of the school-to-work transition in Europe. *Labour Economics*, 70, 101982. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.101982>
- Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st Century: New Challenges and Strategic Opportunities. *Journal of Management*, 32(6), 868–897. <https://doi.org/10.1177/0149206306293625>
- Porter, C. & Serra, D. (2020). Gender Differences in the Choice of Major: The Importance of Female Role Models. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3), 226–254. <https://doi.org/10.1257/app.20180426>
- Reuben, E., Wiswall, M. & Zafar, B. (2017). Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender. *The Economic Journal*, 127(604), 2153–2186. <https://doi.org/10.1111/eoj.12350>
- Robak, E. (2017). Expectations of generation Y connected with shaping the work-life balance. The case of Poland. *Oeconomia Copernicana*, 8(4), 569–584. <https://doi.org/10.24136/oc.v8i4.35>
- Robnett, R. D. (2015). Gender Bias in STEM Fields. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 65–79. <https://doi.org/10.1177/0361684315596162>
- Rubineau, B. & Fernandez, R. M. (2015). Tipping Points: The Gender Segregating and Desegregating Effects of Network Recruitment. *Organization Science*, 26(6), 1646–1664. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.1015>
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277–287. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1714>
- Saks, A. M. & McCarthy, J. M. (2006). Effects of discriminatory interview questions and gender on applicant reactions. *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 175–191. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9024-7>

- Schlögl, W., Schopf, A. & Bukowska, S. (2018, November). *Gender im Fokus 6. Studium und Karrierewege an der Universität Wien*. Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien. https://www.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/startseite/Dokumente/Gender_im_Fokus_6_web.pdf
- Schmalig, K. B., Blume, A. W. & Baker, D. L. (2017). Characteristics of Faculty Position Advertisements Associated with Applicant Diversity. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 17(8), 10–17.
- Schönfeld, S. & Tschirner, N. (2017). *Clever aus der Abseitsfalle: Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in Führung gestalten*. Springer Gabler.
- Schreiner, E. & Schmid, E. (2015). Onboarding und Führung in den ersten 100 Tagen. In Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (1. Aufl., 161-172). Springer.
- Schweitzer, L., Ng, E., Lyons, S. & Kuron, L. (2011). Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66(3), 422–444. <https://doi.org/10.7202/1006346ar>
- Shah, A. & Monahan, M. (2018). Salary Expectations and Salary Realities: An Analysis of University Students in Spain and Singapore. *Journal of Organizational Psychology*, 18(1), 100–115. <https://doi.org/10.33423/jop.v18i1.1320>
- Sieverding, M. (2003). Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 147–160. <https://doi.org/10.1024//0044-3514.34.3.147>
- Smith, S. A. (2017). Job-Searching Expectations, Expectancy Violations, and Communication Strategies of Recent College Graduates. *Business and Professional Communication Quarterly*, 80(3), 296–320. <https://doi.org/10.1177/2329490617723116>
- Softgarden. (2020). *Umfrage: Candidate Experience 2020. Teil 3: Startpunkte für die Jobsuche und Auswirkungen auf die Candidate Journey*. <https://softgarden.com/de/studie/candidate-experience-teil-3/>
- Speer, J. D. (2017). The gender gap in college major: Revisiting the role of pre-college factors. *Labour Economics*, 44, 69–88. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.12.004>
- Statistik Austria. (2021, 10. März). *Bildung*. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/bildung/index.html

- Steinweg, N. (2015). Geschlecht und Personalauswahl an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. In Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (1. Aufl., 15-28). Springer.
- Sterling, A. D., Thompson, M. E., Wang, S., Kusimo, A., Gilmartin, S. & Sheppard, S. (2020). The confidence gap predicts the gender pay gap among STEM graduates. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(48), 30303–30308. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010269117>
- Teye-Kwadjo, E. (2021). The Job-Search Self-Efficacy (JSSE) Scale: an Item Response Theory Investigation. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(3), 301–314. <https://doi.org/10.1007/s41042-021-00050-2>
- Uggerslev, K. L., Fassina, N. E. & Kraichy, D. (2012). Recruiting Through the Stages: A Meta-Analytic Test of Predictors of Applicant Attraction at Different Stages of the Recruiting Process. *Personnel Psychology*, 65(3), 597–660. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01254.x>
- Uhlmann, E. L. & Cohen, G. L. (2007). “I think it, therefore it’s true”: Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(2), 207–223. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.07.001>
- Wanberg, C. R., Watt, J. D. & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76–87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>
- Weichselbaumer, D. (2017). Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study. *German Economic Review*, 18(2), 237–265. <https://doi.org/10.1111/geer.12104>
- Weichselbaumer, D. & Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479–511. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- Weitzel, T., Maier, C., Weinert, C., Pflügner, K., Oehlhorn, C., Wirth, J., & Laumer, S. (2020a). *Employer Branding - Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2020 und der Bewerbungspraxis 2020*. Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Auftrag von Monster Worldwide Deutschland GmbH. <https://www.uni-bamberg.de/isdl/chris/recruiting-trends/recruiting-trends-2020/>
- Weitzel, T., Maier, C., Weinert, C., Pflügner, K., Oehlhorn, C., Wirth, J., & Laumer, S. (2020b). *Generation Z - die Arbeitnehmer von morgen - Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2020 und der Bewerbungspraxis 2020*. Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Auftrag von Monster Worldwide Deutschland GmbH. <https://www.uni-bamberg.de/isdl/chris/recruiting-trends/recruiting-trends-2020/>

- Werbel, J. D. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 379–394. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1746>
- Wille, L. & Derous, E. (2018). When Job Ads Turn You Down: How Requirements in Job Ads May Stop Instead of Attract Highly Qualified Women. *Sex Roles*, 79(7–8), 464–475. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0877-1>
- Wiswall, M. & Zafar, B. (2018). Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender*. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 457–507. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx035>
- Yankow, J. J. (2017). Employed Job Search among Young Workers: Do Women Still Search Differently than Men in the Internet Age? *International Advances in Economic Research*, 23(2), 245–259. <https://doi.org/10.1007/s11294-017-9633-0>
- Zaccardi, M. C., Howard, C. M., & Schnusenberg, O. (2012). STUDENT PREPARATION AND PERSONALITY TRAITS IN THE JOB MARKET. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16, 35-53.

Anhang

Abstract

Persönliche Erwartungen im Kontext der Rekrutierung sind nicht nur für Bewerber:innen selbst von großer Bedeutung, sondern spielen auch eine entscheidende Rolle für personalsuchende Unternehmen. Gerade im MINT-Bereich wird dies deutlich, da dieser von einem Fachkräftemangel und einem regelrechten „war for talent“ geprägt ist. Er gilt nach wie vor als männerdominiert und oftmals wird davon ausgegangen, dass Frauen, die in diesem Umfeld beruflich Fuß fassen, grundsätzlich ähnliche Züge aufweisen wie ihre männlichen Kollegen.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich demnach mit den Erwartungen von MINT-Absolvent:innen an den Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss. Diese wurden mit Hilfe eines quantitativen Ansatzes mit Fragebogen auf geschlechtsspezifische Unterschiede untersucht.

Bezüglich der Jobsuchdauer konnte festgestellt werden, dass MINT-Absolventinnen erwarten, zwei Wochen länger für die Jobsuche nach Studienabschluss zu brauchen als MINT-Absolventen. Bei den Gehaltsvorstellungen zeigte sich, dass sich MINT-Absolventinnen durchschnittlich 497€ weniger Bruttomonatsgehalt bei Berufseintritt erwarten als ihre männlichen Kommilitonen. Ähnliche Ergebnisse zeichnen sich bei der Verhandlungsbereitschaft, der Selbstsicherheit und der generellen Einstellung in Bezug auf den Bewerbungs- und Einstellungsprozess ab. Hierbei ergibt sich, dass MINT-Absolventinnen eine geringere Verhandlungsbereitschaft und Selbstsicherheit zeigen und generell pessimistischer gegenüber dem Rekrutierungsprozess eingestellt sind als MINT-Absolventen.

Diese Erkenntnisse sind nicht nur für die Absolvent:innen selbst relevant, sondern stellen auch wertvolle Informationen für Ausbildungsstätten und personalsuchende Unternehmen in den MINT-Bereichen dar.

Fragebogen



erwartungen2022 → base

04.04.2022, 12:35

Seite 01

Liebe Teilnehmende!

Vielen Dank für das Interesse an meiner Umfrage.

Für meine Masterarbeit an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften führe ich eine Umfrage zum Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss durch.

Die Umfrage richtet sich dabei an **Studierende bzw. Absolvent:innen von MINT-Fächern**, die sich im letzten Jahr ihres Studiums befinden oder dieses kürzlich abgeschlossen haben. (MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)

Die Daten werden anonym gesammelt und können nicht persönlich zugeordnet werden. Die Umfrage folgt ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken und eine Teilnahme ist freiwillig.

Die Umfrage nimmt ca. 10-15 Minuten Zeit in Anspruch und ist in 6 Fragenblöcke gegliedert.

Bei Fragen, mich bitte gerne unter a51837776@unet.univie.ac.at kontaktieren.

Vielen Dank für die Unterstützung!

Nina Lackenbacher

BLOCK 1: Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit Ihren persönlichen Erwartungen an die Jobsuche nach dem Studium.

1. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Informationskanäle bei Ihrer Jobsuche?

Wenn Sie einen Informationskanal nicht verwenden, wählen Sie bitte *verwende ich gar nicht*.

	sehr wichtig 5	4	3	2	gar nicht wichtig 1	verwende ich gar nicht
Freunde	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verwandte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Studienkolleg:innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ehemalige oder derzeitige Arbeitskolleg:innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stellenanzeigen in Zeitungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stellenanzeigen im Internet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Google	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jobplattformen/Stellenbörsen im Internet (wie z.B. karriere.at, stepstone.at)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Karrierenetzwerke im Internet (wie z.B. XING, LinkedIn)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Private Jobagenturen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Öffentliche Jobagenturen (wie z.B. AMS-Arbeitsmarktservice)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Karriere- und Jobmessen (wie z.B. BeST, jobmesse austria)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unternehmenseigene Veranstaltungen (wie z.B. Open House Days)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Karriereservice der Universität (wie z.B. uniport.at)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2. Wie lange vermuten Sie wird Ihre Jobsuche nach Studienabschluss dauern? (Zeitraum von Suchbeginn bis zur fixen Zusage)

Im Median nehmen UniversitätsabsolventInnen von Bachelor-, Master- oder Diplomstudien in Österreich 8-12 Wochen nach Abschluss die erste Erwerbstätigkeit auf.

Wochen

BLOCK 2: Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit Ihren persönlichen Erwartungen an das Bruttogehalt nach Studienabschluss.

Unter dem Bruttogehalt versteht man das Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. In Österreich beträgt das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt bei Vollzeitbeschäftigung ca. 3.096 €.

3. Welches monatliche Bruttogehalt erwarten Sie sich bei Berufseintritt nach Studienabschluss bei einer Vollzeitanstellung (40h)?

 Euro (€)

4. Was glauben Sie werden Ihre männlichen Studienkollegen bei Berufseintritt nach Studienabschluss im Vergleich zu Ihnen bei einer Vollzeitanstellung (40h) monatlich verdienen?

viel mehr			gleich viel			viel weniger
5	4		3	2		1
☐	☐		☐	☐		☐

5. Was glauben Sie werden Ihre weiblichen Studienkolleginnen bei Berufseintritt nach Studienabschluss im Vergleich zu Ihnen bei einer Vollzeitanstellung (40h) monatlich verdienen?

viel mehr			gleich viel			viel weniger
5	4		3	2		1
☐	☐		☐	☐		☐

BLOCK 3: Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit Ihrer persönlichen Einstellung zu Verhandlungen während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses nach dem Studium.

6. Wie hoch schätzen Sie Ihre Bereitschaft ein, über folgende Punkte im Bewerbungsprozess zu verhandeln?

Die Verhandlung muss dabei von Ihnen gestartet werden.

	sehr hoch 5	4	3	2	sehr niedrig 1
Gehalt	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsstunden	☐	☐	☐	☐	☐
Homeoffice-Möglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Startdatum	☐	☐	☐	☐	☐
Incentives, Benefits	☐	☐	☐	☐	☐
Verantwortungen	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐

7. Denken Sie an Ihre weiblichen Studienkolleginnen. Wie hoch schätzen Sie deren Bereitschaft im Vergleich zu Ihrer eigenen ein, über folgende Punkte im Bewerbungsprozess zu verhandeln?

Die Verhandlung muss dabei von ihren Kolleginnen gestartet werden.

	viel höher 5	4	gleich hoch 3	2	viel niedriger 1
Gehalt	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsstunden	☐	☐	☐	☐	☐
Homeoffice-Möglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Startdatum	☐	☐	☐	☐	☐
Incentives, Benefits	☐	☐	☐	☐	☐
Verantwortungen	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐

8. Denken Sie an Ihre männlichen Studienkollegen. Wie hoch schätzen Sie deren Bereitschaft im Vergleich zu Ihrer eigenen ein, über folgende Punkte im Bewerbungsprozess zu verhandeln?

Die Verhandlung muss dabei von ihren Kollegen gestartet werden.

	viel höher 5	4	gleich hoch 3	2	viel niedriger 1
Gehalt	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsstunden	☐	☐	☐	☐	☐
Homeoffice-Möglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Startdatum	☐	☐	☐	☐	☐
Incentives, Benefits	☐	☐	☐	☐	☐
Verantwortungen	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐

BLOCK 4: Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit Ihren Erfahrungen und mit Ihrer Selbstsicherheit im Bewerbungs- und Einstellungsprozess.

9. Wie oft haben Sie sich schon für einen Job beworben?

Auch Bewerbungen für Praktika und Ferialjobs zählen dazu.

 Mal

10. Wie erfolgreich schätzen Sie Ihre bisherigen Bewerbungsverfahren ein?

sehr erfolgreich					gar nicht erfolgreich
5	4	3	2	1	
☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Wie selbstsicher fühlen Sie sich bezugnehmend auf den gesamten Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss?

sehr selbstsicher					gar nicht selbstsicher
5	4	3	2	1	
☐	☐	☐	☐	☐	☐

12. Wie selbstsicher schätzen Sie Ihre männlichen Studienkollegen bezugnehmend auf den gesamten Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss im Vergleich zu sich selbst ein?

viel selbstsicherer		gleich		viel weniger selbstsicher
5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐

13. Wie selbstsicher schätzen Sie Ihre weiblichen Studienkolleginnen bezugnehmend auf den gesamten Bewerbungs- und Einstellungsprozess nach Studienabschluss im Vergleich zu sich selbst ein?

viel selbstsicherer		gleich		viel weniger selbstsicher
5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐

14. Wie selbstsicher fühlen Sie sich die folgenden Aktivitäten erfolgreich durchzuführen?

	sehr selbstsicher 5	4	3	2	gar nicht selbstsicher 1
Offene Stellen recherchieren	☐	☐	☐	☐	☐
Schriftliche Bewerbung verfassen	☐	☐	☐	☐	☐
Bewerbungsgespräch durchführen	☐	☐	☐	☐	☐
Gehalt verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsvertrag verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐

15. Wie selbstsicher schätzen Sie Ihre weiblichen Studienkolleginnen in den folgenden Aktivitäten im Vergleich zu sich selbst ein?

	viel selbstsicherer 5	4	gleich 3	2	viel weniger selbstsicher 1
Offene Stellen recherchieren	☐	☐	☐	☐	☐
Schriftliche Bewerbung verfassen	☐	☐	☐	☐	☐
Bewerbungsgespräch durchführen	☐	☐	☐	☐	☐
Gehalt verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsvertrag verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐

16. Wie selbstsicher schätzen Sie Ihre männlichen Studienkollegen in den folgenden Aktivitäten im Vergleich zu sich selbst ein?

	viel selbstsicherer 5	4	gleich 3	2	viel weniger selbstsicher 1
Offene Stellen recherchieren	☐	☐	☐	☐	☐
Schriftliche Bewerbung verfassen	☐	☐	☐	☐	☐
Bewerbungsgespräch durchführen	☐	☐	☐	☐	☐
Gehalt verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsvertrag verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐

BLOCK 5: Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit Ihrer generellen Einstellung zum bevorstehenden Bewerbungs- und Einstellungsprozess.

17. Wie optimistisch stehen Sie dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess gegenüber?

sehr optimistisch				sehr pessimistisch
5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐

18. Stellen Sie sich vor Ihre Ansprechperson während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses ist eine Frau. Wie optimistisch stehen Sie nun dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess gegenüber?

viel optimistischer		gleich		viel pessimistischer
5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐

19. Stellen Sie sich vor Ihre Ansprechperson während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses ist ein Mann. Wie optimistisch stehen Sie nun dem Bewerbungs- und Einstellungsprozess gegenüber?

viel optimistischer		gleich		viel pessimistischer
5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐

BLOCK 6: Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit Angaben zu Ihrer Person.

20. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugeordnet?

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers

21. Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre alt.

22. Was ist Ihr derzeit angestrebter Abschluss?

- ☐ Bachelor
- ☐ Master
- ☐ Diplom
- ☐ Doktor/PhD
- ☐ Anderer:

23. Wie schätzen Sie Ihren bisherigen Studienerfolg ein?

- | sehr gut | | mittelmäßig | | sehr schlecht |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

24. In welchem Ausbildungsfeld streben Sie Ihren derzeitigen Abschluss an? / In welchem Ausbildungsfeld haben Sie kürzlich Ihren Abschluss gemacht?

- ☐ Biologie und Umwelt
- ☐ Physik, Chemie und Geowissenschaften
- ☐ Mathematik und Statistik
- ☐ Informatik und Kommunikationstechnik
- ☐ Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe
- ☐ Architektur und Baugewerbe
- ☐ Anderes:

25. An welcher Hochschule streben Sie Ihren derzeitigen Abschluss an? / An welcher Hochschule haben Sie kürzlich Ihren Abschluss gemacht?

- ☐ Universität Wien
- ☐ Technische Universität Wien
- ☐ Universität für Bodenkultur Wien
- ☐ Veterinärmedizinische Universität Wien
- ☐ Universität für angewandte Kunst
- ☐ Akademie der bildenden Künste
- ☐ FH Campus Wien
- ☐ FH des BFI Wien
- ☐ FH Technikum Wien
- ☐ Andere:

26. Wollen Sie in diesem Ausbildungsfeld auch beruflich Fuß fassen?

- ☐ ja
- ☐ nein

27. Was ist Ihr höchster angestrebter Abschluss?

- ☐ Bachelor
- ☐ Master
- ☐ Diplom
- ☐ Doktor/PhD
- ☐ Anderer:

28. Haben Sie vor in der Wirtschaft, Wissenschaft oder als Lehrer:in beruflich Fuß zu fassen?

- ☐ Wirtschaft
- ☐ Wissenschaft/Forschung
- ☐ Lehramt
- ☐ Anderes:

Letzte Seite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Datenausgabe SPSS

Geschlecht					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weiblich	70	53,0	53,0	53,0
	männlich	62	47,0	47,0	100,0
	Gesamt	132	100,0	100,0	

Hochschule * Geschlecht Kreuztabelle					
		Geschlecht			
		weiblich	männlich	Gesamt	
Hochschule	Universität Wien	Anzahl	25	11	36
		% von Hochschule	69,4%	30,6%	100,0%
		% von Geschlecht	35,7%	17,7%	27,3%
		% der Gesamtzahl	18,9%	8,3%	27,3%
	Technische Universität Wien	Anzahl	23	44	67
		% von Hochschule	34,3%	65,7%	100,0%
		% von Geschlecht	32,9%	71,0%	50,8%
		% der Gesamtzahl	17,4%	33,3%	50,8%
	Universität für Bodenkultur Wien	Anzahl	9	5	14
		% von Hochschule	64,3%	35,7%	100,0%
		% von Geschlecht	12,9%	8,1%	10,6%
		% der Gesamtzahl	6,8%	3,8%	10,6%
	Veterinärmedizinische Universität Wien	Anzahl	6	0	6
		% von Hochschule	100,0%	0,0%	100,0%
		% von Geschlecht	8,6%	0,0%	4,5%
		% der Gesamtzahl	4,5%	0,0%	4,5%
	Universität für angewandte Kunst	Anzahl	1	0	1
		% von Hochschule	100,0%	0,0%	100,0%
		% von Geschlecht	1,4%	0,0%	0,8%
		% der Gesamtzahl	0,8%	0,0%	0,8%
	FH Campus Wien	Anzahl	2	0	2
		% von Hochschule	100,0%	0,0%	100,0%
		% von Geschlecht	2,9%	0,0%	1,5%
		% der Gesamtzahl	1,5%	0,0%	1,5%
	FH Technikum Wien	Anzahl	4	2	6
		% von Hochschule	66,7%	33,3%	100,0%
		% von Geschlecht	5,7%	3,2%	4,5%
		% der Gesamtzahl	3,0%	1,5%	4,5%
Gesamt	Anzahl	70	62	132	
	% von Hochschule	53,0%	47,0%	100,0%	
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	53,0%	47,0%	100,0%	

Beruf - Ausbildungsfeld					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	123	93,2	93,2	93,2
	nein	9	6,8	6,8	100,0
	Gesamt	132	100,0	100,0	

Wirtschaft/Wissenschaft/Lehramt					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Wirtschaft	69	52,3	52,3	52,3
	Wissenschaft/Forschung	51	38,6	38,6	90,9
	Lehramt	4	3,0	3,0	93,9
	Anderes:	8	6,1	6,1	100,0
	Gesamt	132	100,0	100,0	

derzeit angestr. Abschluss * Geschlecht Kreuztabelle					
		Geschlecht		Gesamt	
		weiblich	männlich		
derzeit angestr. Abschluss	Bachelor	Anzahl	25	27	52
		% von derzeit angestr. Abschluss	48,1%	51,9%	100,0%
		% von Geschlecht	35,7%	43,5%	39,4%
		% der Gesamtzahl	18,9%	20,5%	39,4%
	Master	Anzahl	34	29	63
		% von derzeit angestr. Abschluss	54,0%	46,0%	100,0%
		% von Geschlecht	48,6%	46,8%	47,7%
		% der Gesamtzahl	25,8%	22,0%	47,7%
	Diplom	Anzahl	6	2	8
		% von derzeit angestr. Abschluss	75,0%	25,0%	100,0%
		% von Geschlecht	8,6%	3,2%	6,1%
		% der Gesamtzahl	4,5%	1,5%	6,1%
	Doktor/PhD	Anzahl	4	4	8
		% von derzeit angestr. Abschluss	50,0%	50,0%	100,0%
		% von Geschlecht	5,7%	6,5%	6,1%
		% der Gesamtzahl	3,0%	3,0%	6,1%
	Anderer:	Anzahl	1	0	1
		% von derzeit angestr. Abschluss	100,0%	0,0%	100,0%
		% von Geschlecht	1,4%	0,0%	0,8%
		% der Gesamtzahl	0,8%	0,0%	0,8%
Gesamt	Anzahl	70	62	132	
	% von derzeit angestr. Abschluss	53,0%	47,0%	100,0%	
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	53,0%	47,0%	100,0%	

Ausbildungsfeld * Geschlecht Kreuztabelle					
		Geschlecht			
		weiblich	männlich	Gesamt	
Ausbildungsfeld	Biologie und Umwelt	Anzahl	18	3	21
		% von Ausbildungsfeld	85,7%	14,3%	100,0%
		% von Geschlecht	25,7%	4,8%	15,9%
		% der Gesamtzahl	13,6%	2,3%	15,9%
	Physik, Chemie und Geowissenschaften	Anzahl	9	12	21
		% von Ausbildungsfeld	42,9%	57,1%	100,0%
		% von Geschlecht	12,9%	19,4%	15,9%
		% der Gesamtzahl	6,8%	9,1%	15,9%
	Mathematik und Statistik	Anzahl	9	5	14
		% von Ausbildungsfeld	64,3%	35,7%	100,0%
		% von Geschlecht	12,9%	8,1%	10,6%
		% der Gesamtzahl	6,8%	3,8%	10,6%
	Informatik und Kommunikationstechnik	Anzahl	7	10	17
		% von Ausbildungsfeld	41,2%	58,8%	100,0%
		% von Geschlecht	10,0%	16,1%	12,9%
		% der Gesamtzahl	5,3%	7,6%	12,9%
	Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe	Anzahl	15	28	43
		% von Ausbildungsfeld	34,9%	65,1%	100,0%
		% von Geschlecht	21,4%	45,2%	32,6%
		% der Gesamtzahl	11,4%	21,2%	32,6%
	Architektur und Baugewerbe	Anzahl	5	4	9
		% von Ausbildungsfeld	55,6%	44,4%	100,0%
		% von Geschlecht	7,1%	6,5%	6,8%
		% der Gesamtzahl	3,8%	3,0%	6,8%
Anderes:	Anzahl	7	0	7	
	% von Ausbildungsfeld	100,0%	0,0%	100,0%	
	% von Geschlecht	10,0%	0,0%	5,3%	
	% der Gesamtzahl	5,3%	0,0%	5,3%	
Gesamt	Anzahl	70	62	132	
	% von Ausbildungsfeld	53,0%	47,0%	100,0%	
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	53,0%	47,0%	100,0%	

derzeit angestr. Abschluss * höchst. angestr. Abschluss Kreuztabelle

		höchst. angestr. Abschluss					Gesamt
		Bachelor	Master	Diplom	Doktor/PhD	Anderer:	
derzeit angestr. Abschluss	Bachelor	Anzahl	8	30	3	11	52
		% von derzeit angestr. Abschluss	15,4%	57,7%	5,8%	21,2%	100,0%
		% von höchst. angestr. Abschluss	88,9%	35,3%	42,9%	36,7%	39,4%
		% der Gesamtzahl	6,1%	22,7%	2,3%	8,3%	39,4%
	Master	Anzahl	1	55	0	7	63
		% von derzeit angestr. Abschluss	1,6%	87,3%	0,0%	11,1%	100,0%
		% von höchst. angestr. Abschluss	11,1%	64,7%	0,0%	23,3%	47,7%
		% der Gesamtzahl	0,8%	41,7%	0,0%	5,3%	47,7%
	Diplom	Anzahl	0	0	4	4	8
		% von derzeit angestr. Abschluss	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% von höchst. angestr. Abschluss	0,0%	0,0%	57,1%	13,3%	6,1%
		% der Gesamtzahl	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%	6,1%
	Doktor/PhD	Anzahl	0	0	0	8	8
		% von derzeit angestr. Abschluss	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% von höchst. angestr. Abschluss	0,0%	0,0%	0,0%	26,7%	6,1%
		% der Gesamtzahl	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	6,1%
	Anderer:	Anzahl	0	0	0	0	1
		% von derzeit angestr. Abschluss	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% von höchst. angestr. Abschluss	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
		% der Gesamtzahl	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
Gesamt	Anzahl		9	85	7	30	132
	% von derzeit angestr. Abschluss		6,8%	64,4%	5,3%	22,7%	100,0%
	% von höchst. angestr. Abschluss		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl		6,8%	64,4%	5,3%	22,7%	100,0%

Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01 * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	sehr schlecht [1]	Anzahl	2	0	2
		% von Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	100,0%	0,0%	100,0%
		% von Geschlecht	2,9%	0,0%	1,5%
		% der Gesamtzahl	1,5%	0,0%	1,5%
	[2]	Anzahl	0	3	3
		% von Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	0,0%	100,0%	100,0%
		% von Geschlecht	0,0%	4,8%	2,3%
		% der Gesamtzahl	0,0%	2,3%	2,3%
	mittelmäßig [3]	Anzahl	18	21	39
		% von Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	46,2%	53,8%	100,0%
		% von Geschlecht	25,7%	33,9%	29,5%
		% der Gesamtzahl	13,6%	15,9%	29,5%
	[4]	Anzahl	28	29	57
		% von Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	49,1%	50,9%	100,0%
		% von Geschlecht	40,0%	46,8%	43,2%
		% der Gesamtzahl	21,2%	22,0%	43,2%
sehr gut [5]	Anzahl	22	9	31	
	% von Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	71,0%	29,0%	100,0%	
	% von Geschlecht	31,4%	14,5%	23,5%	
	% der Gesamtzahl	16,7%	6,8%	23,5%	
Gesamt	Anzahl	70	62	132	
	% von Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	53,0%	47,0%	100,0%	
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	53,0%	47,0%	100,0%	

Deskriptive Statistik

		Geschlecht		Statistik	Standard Fehler
Alter in Jahren	weiblich	Mittelwert		26,14	,441
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	25,26	
			Obergrenze	27,02	
		5% getrimmtes Mittel		26,02	
		Median		26,00	
		Varianz		13,602	
		Standard Abweichung		3,688	
		Minimum		19	
		Maximum		38	
		Spannweite		19	
		Interquartilbereich		4	
		Schiefe		,497	,287
		Kurtosis		,873	,566
	männlich	Mittelwert		24,84	,330
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	24,18	
			Obergrenze	25,50	
		5% getrimmtes Mittel		24,89	
		Median		25,00	
		Varianz		6,760	
		Standard Abweichung		2,600	
		Minimum		19	
		Maximum		29	
		Spannweite		10	
		Interquartilbereich		4	
		Schiefe		-,193	,304
		Kurtosis		-,915	,599

Gruppenstatistiken

	Geschlecht	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	weiblich	70	3,97	,916	,110
	männlich	62	3,71	,776	,099

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit					95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Unterer Wert	Oberer Wert
Studienerfolg: [Keine Beschreibung] 01	Varianzen sind gleich	,061	,805	1,758	130	,081	,262	,149	-,033	,556
	Varianzen sind nicht gleich			1,776	129,758	,078	,262	,147	-,030	,553

Deskriptive Statistik

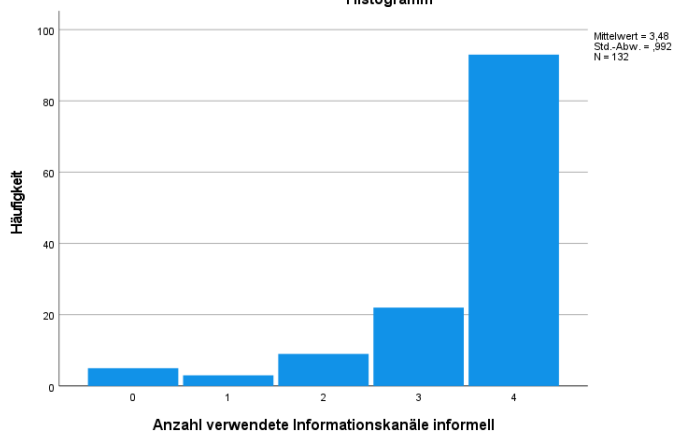
			Statistik	Standard Fehler
Anzahl verwendete Informationskanäle informell	Mittelwert		3,48	,086
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,31	
		Obergrenze	3,65	
	5% getrimmtes Mittel		3,63	
	Median		4,00	
	Varianz		,984	
	Standard Abweichung		,992	
	Minimum		0	
	Maximum		4	
	Spannweite		4	
	Interquartilbereich		1	
	Schiefte		-2,175	,211
	Kurtosis		4,313	,419

Tests auf Normalverteilung

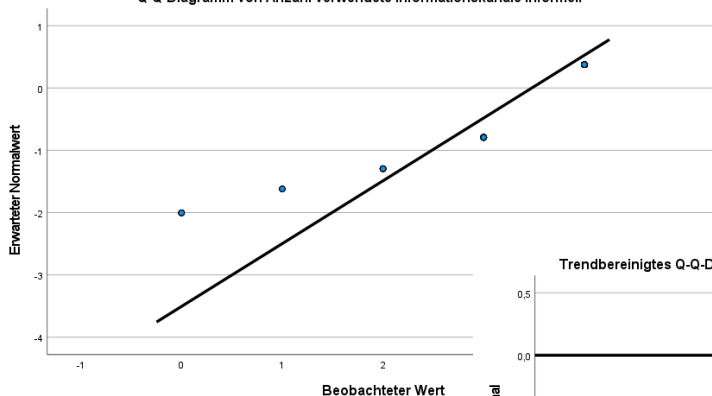
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Anzahl verwendete Informationskanäle informell	,405	132	,000	,588	132	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

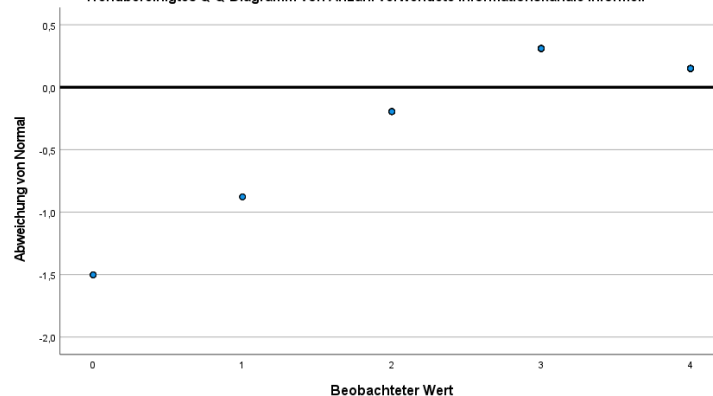
Histogramm



Q-Q-Diagramm von Anzahl verwendete Informationskanäle informell



Trendbereinigtes Q-Q-Diagramm von Anzahl verwendete Informationskanäle informell

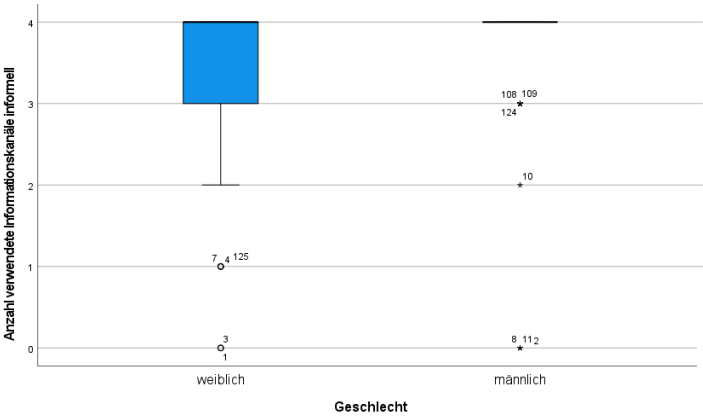


Deskriptive Statistik				
	Geschlecht		Statistik	Standard Fehler
	weiblich	männlich		
Anzahl verwendete Informationskanäle informell		Mittelwert	3,36	,124
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,11
			Obergrenze	3,60
		5% getrimmtes Mittel	3,48	
		Median	4,00	
		Varianz	1,073	
		Standard Abweichung	1,036	
		Minimum	0	
		Maximum	4	
		Spannweite	4	
		Interquartilbereich	1	
		Schiefe	-1,657	,287
		Kurtosis	2,101	,566
		Mittelwert	3,61	,118
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,38
			Obergrenze	3,85
		5% getrimmtes Mittel	3,79	
		Median	4,00	
		Varianz	,864	
		Standard Abweichung	,930	
		Minimum	0	
		Maximum	4	
		Spannweite	4	
		Interquartilbereich	0	
		Schiefe	-3,062	,304
		Kurtosis	9,454	,599

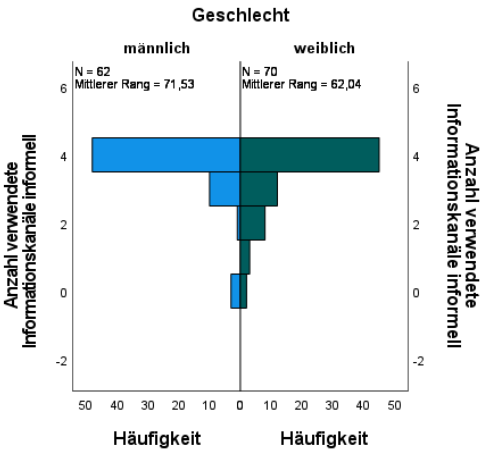
Teststatistiken ^a	
	Anzahl verwendete Informationskanäle informell
Mann-Whitney-U-Test	1858,000
Wilcoxon-W	4343,000
Z	-1,771
Asymp. Sig. (2-seitig)	,077

a. Gruppenvariable: Geschlecht

	Ränge			
	Geschlecht	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Anzahl verwendete Informationskanäle informell	weiblich	70	62,04	4343,00
	männlich	62	71,53	4435,00
	Gesamt	132		



Mann-Whitney-U-Test bei unabhängigen Stichproben



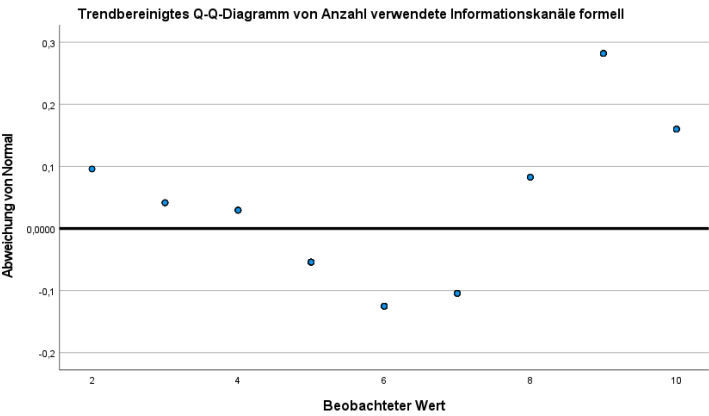
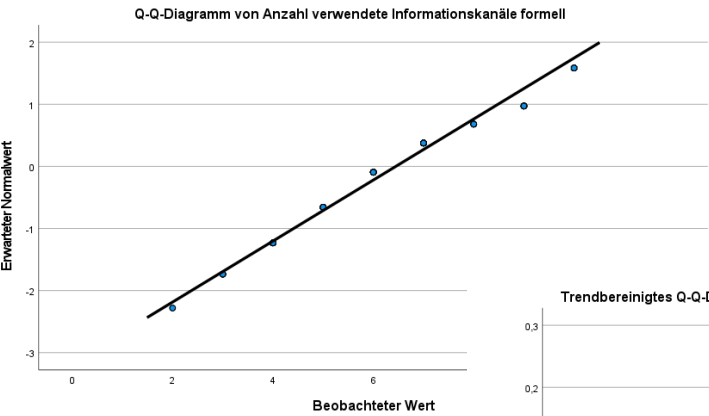
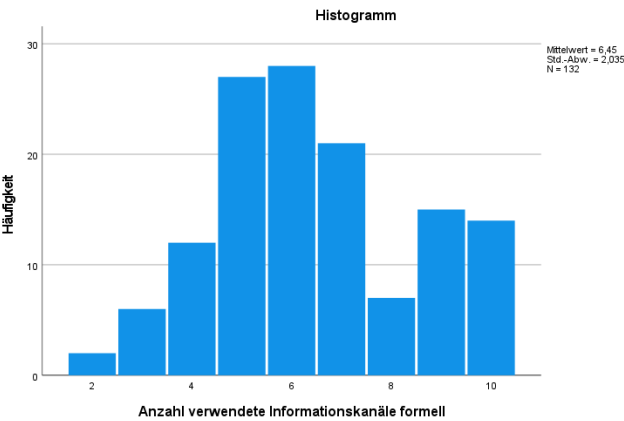
Deskriptive Statistik

			Statistik	Standard Fehler
Anzahl verwendete Informationskanäle formell	Mittelwert		6,45	,177
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	6,10	
		Obergrenze	6,80	
	5% getrimmtes Mittel		6,46	
	Median		6,00	
	Varianz		4,142	
	Standard Abweichung		2,035	
	Minimum		2	
	Maximum		10	
	Spannweite		8	
	Interquartilbereich		3	
	Schiefte		,207	,211
	Kurtosis		-,699	,419

Tests auf Normalverteilung

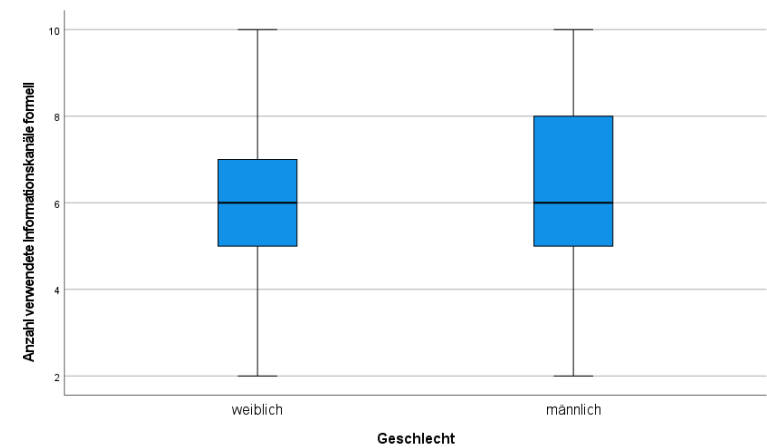
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Anzahl verwendete Informationskanäle formell	,155	132	,000	,944	132	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors



Deskriptive Statistik				
	Geschlecht		Statistik	Standard Fehler
	weiblich	männlich		
Anzahl verwendete Informationskanäle formell	weiblich	Mittelwert	6,41	,235
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		
		Untergrenze	5,95	
		Obergrenze	6,88	
		5% getrimmtes Mittel	6,42	
		Median	6,00	
		Varianz	3,869	
		Standard Abweichung	1,967	
		Minimum	2	
		Maximum	10	
	männlich	Mittelwert	6,48	,270
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		
		Untergrenze	5,94	
		Obergrenze	7,02	
		5% getrimmtes Mittel	6,50	
		Median	6,00	
		Varianz	4,516	
		Standard Abweichung	2,125	
		Minimum	2	
		Maximum	10	
Anzahl verwendete Informationskanäle informell	weiblich	Spannweite	8	
		Interquartilbereich	2	
		Schiefe	,290	,287
		Kurtosis	-,452	,566
	männlich	Spannweite	8	
		Interquartilbereich	3	
		Schiefe	,129	,304
		Kurtosis	-,888	,599

Test bei unabhängigen Stichproben									
		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit					
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz
Anzahl verwendete Informationskanäle formell	Varianzen sind gleich	1,183	,279	-,195	130	,845	-,070	,356	Unterer Wert: -,774 Oberer Wert: ,635
	Varianzen sind nicht gleich			-,194	125,047	,846	-,070	,358	Unterer Wert: -,778 Oberer Wert: ,639



**Informationskanäle + Wichtigkeit: Freunde * Geschlecht
Kreuztabelle**

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Freunde	sehr wichtig [5]	14	15	29
	[4]	13	22	35
	[3]	21	14	35
	[2]	9	8	17
	gar nicht wichtig [1]	6	1	7
Gesamt		63	60	123

**Informationskanäle + Wichtigkeit: Verwandte * Geschlecht
Kreuztabelle**

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Verwandte	sehr wichtig [5]	9	17	26
	[4]	12	9	21
	[3]	18	16	34
	[2]	17	13	30
	gar nicht wichtig [1]	6	3	9
Gesamt		62	58	120

**Informationskanäle + Wichtigkeit: Studienkolleg:innen *
Geschlecht Kreuztabelle**

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Studienkolleg:innen	sehr wichtig [5]	20	18	38
	[4]	23	26	49
	[3]	13	8	21
	[2]	5	5	10
	gar nicht wichtig [1]	2	2	4
Gesamt		63	59	122

**Informationskanäle + Wichtigkeit: Ehemalige oder derzeitige
Arbeitskolleg:innen * Geschlecht Kreuztabelle**

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Ehemalige oder derzeitige Arbeitskolleg:innen	sehr wichtig [5]	20	6	26
	[4]	20	26	46
	[3]	17	14	31
	[2]	4	7	11
	gar nicht wichtig [1]	2	3	5
Gesamt		63	56	119

**Informationskanäle + Wichtigkeit: Stellenanzeigen in Zeitungen *
Geschlecht Kreuztabelle**

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Stellenanzeigen in Zeitungen	sehr wichtig [5]	3	3	6
	[4]	13	3	16
	[3]	10	11	21
	[2]	13	18	31
	gar nicht wichtig [1]	10	9	19
Gesamt		49	44	93

**Informationskanäle + Wichtigkeit: Stellenanzeigen im Internet *
Geschlecht Kreuztabelle**

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Stellenanzeigen im Internet	sehr wichtig [5]	42	25	67
	[4]	16	17	33
	[3]	10	11	21
	[2]	1	6	7
	gar nicht wichtig [1]	0	1	1
Gesamt		69	60	129

**Informationskanäle + Wichtigkeit: Google * Geschlecht
Kreuztabelle**

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Google	sehr wichtig [5]	30	14	44
	[4]	11	17	28
	[3]	15	17	32
	[2]	9	5	14
	gar nicht wichtig [1]	2	3	5
Gesamt		67	56	123

Informationskanäle + Wichtigkeit: Jobplattformen/Stellenbörsen im Internet (wie z.B. karriere.at, stepstone.at) * Geschlecht Kreuztabelle

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Jobplattformen/Stellenbörsen im Internet (wie z.B. karriere.at, stepstone.at)	sehr wichtig [5]	39	19	58
	[4]	17	23	40
	[3]	7	14	21
	[2]	5	2	7
	gar nicht wichtig [1]	0	1	1
Gesamt		68	59	127

Informationskanäle + Wichtigkeit: Karrierenetzwerke im Internet (wie z.B. XING, LinkedIn) * Geschlecht Kreuztabelle

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Karrierenetzwerke im Internet (wie z.B. XING, LinkedIn)	sehr wichtig [5]	18	7	25
	[4]	16	17	33
	[3]	10	16	26
	[2]	7	8	15
	gar nicht wichtig [1]	3	2	5
Gesamt		54	50	104

Informationskanäle + Wichtigkeit: Private Jobagenturen * Geschlecht Kreuztabelle

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Private Jobagenturen	sehr wichtig [5]	1	2	3
	[4]	3	2	5
	[3]	9	5	14
	[2]	6	11	17
	gar nicht wichtig [1]	11	10	21
Gesamt		30	30	60

Informationskanäle + Wichtigkeit: Karriere- und Jobmessen (wie z. B. BeST, jobmesse austria) * Geschlecht Kreuztabelle

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Karriere- und Jobmessen (wie z.B. BeST, jobmesse austria)	sehr wichtig [5]	1	2	3
	[4]	15	10	25
	[3]	14	11	25
	[2]	12	17	29
	gar nicht wichtig [1]	9	5	14
Gesamt		51	45	96

Informationskanäle + Wichtigkeit: Öffentliche Jobagenturen (wie z. B. AMS-Arbeitsmarktservice) * Geschlecht Kreuztabelle

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Öffentliche Jobagenturen (wie z.B. AMS-Arbeitsmarktservice)	sehr wichtig [5]	3	3	6
	[4]	6	3	9
	[3]	9	5	14
	[2]	13	13	26
	gar nicht wichtig [1]	11	11	22
Gesamt		42	35	77

Informationskanäle + Wichtigkeit: Unternehmenseigene Veranstaltungen (wie z.B. Open House Days) * Geschlecht Kreuztabelle

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Unternehmenseigene Veranstaltungen (wie z.B. Open House Days)	sehr wichtig [5]	3	2	5
	[4]	6	8	14
	[3]	8	6	14
	[2]	10	9	19
	gar nicht wichtig [1]	7	8	15
Gesamt		34	33	67

Informationskanäle + Wichtigkeit: Karriereservice der Universität (wie z.B. uniport.at) * Geschlecht Kreuztabelle

Anzahl

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Informationskanäle + Wichtigkeit: Karriereservice der Universität (wie z.B. uniport.at)	sehr wichtig [5]	6	2	8
	[4]	13	17	30
	[3]	8	15	23
	[2]	11	6	17
	gar nicht wichtig [1]	11	1	12
Gesamt		49	41	90

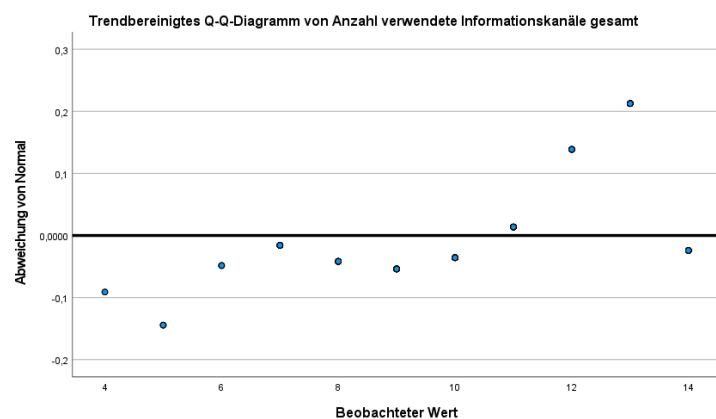
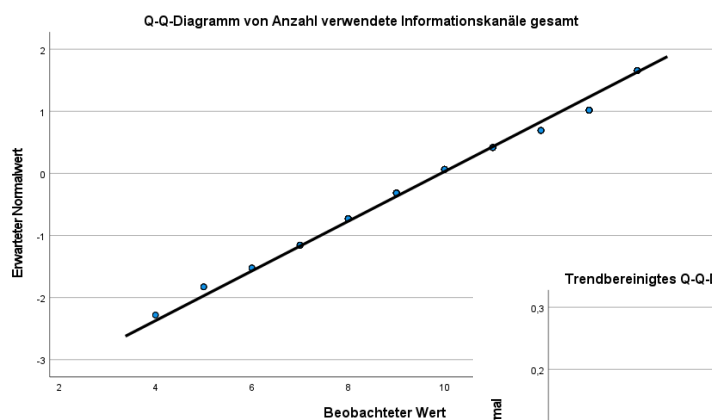
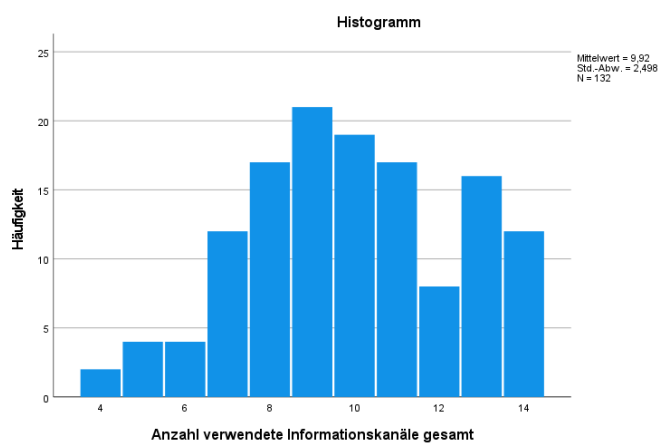
Deskriptive Statistik

			Statistik	Standard Fehler
Anzahl verwendete Informationskanäle gesamt	Mittelwert		9,92	,217
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	9,49	
		Obergrenze	10,35	
	5% getrimmtes Mittel		9,98	
	Median		10,00	
	Varianz		6,238	
	Standard Abweichung		2,498	
	Minimum		4	
	Maximum		14	
	Spannweite		10	
	Interquartilbereich		4	
	Schiefe		-,101	,211
	Kurtosis		-,646	,419

Tests auf Normalverteilung

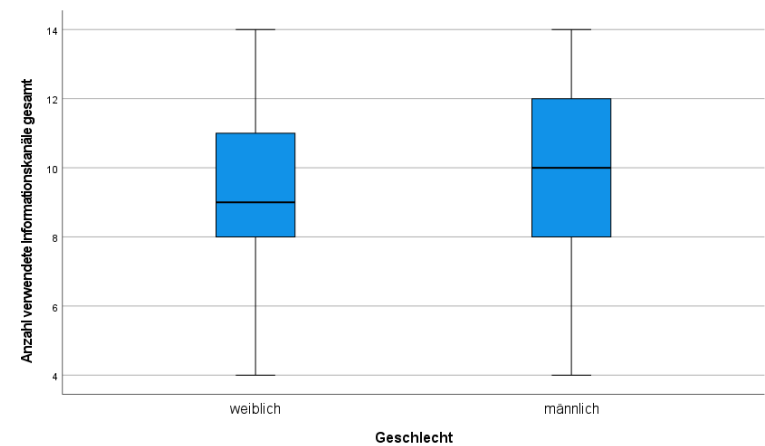
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz	
Anzahl verwendete Informationskanäle gesamt	,103	132	,002	,962	132	,001

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors



Deskriptive Statistik				
	Geschlecht		Statistik	Standard Fehler
	weiblich	männlich		
Anzahl verwendete Informationskanäle gesamt	weiblich	Mittelwert	9,77	,294
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		
		Untergrenze	9,19	
		Obergrenze	10,36	
		5% getrimmtes Mittel	9,79	
		Median	9,00	
		Varianz	6,034	
		Standard Abweichung	2,456	
		Minimum	4	
		Maximum	14	
	männlich	Mittelwert	10,10	,324
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		
		Untergrenze	9,45	
		Obergrenze	10,74	
		5% getrimmtes Mittel	10,18	
		Median	10,00	
		Varianz	6,515	
		Standard Abweichung	2,552	
		Minimum	4	
		Maximum	14	

Test bei unabhängigen Stichproben										
		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
Anzahl verwendete Informationskanäle gesamt	Varianzen sind gleich	,011	,918	-,746	130	,457	-,325	,436	-1,189	,538
	Varianzen sind nicht gleich			-,744	126,733	,458	-,325	,437	-1,191	,540



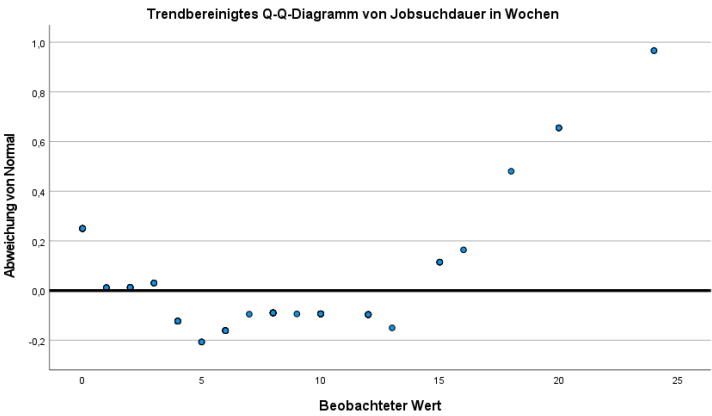
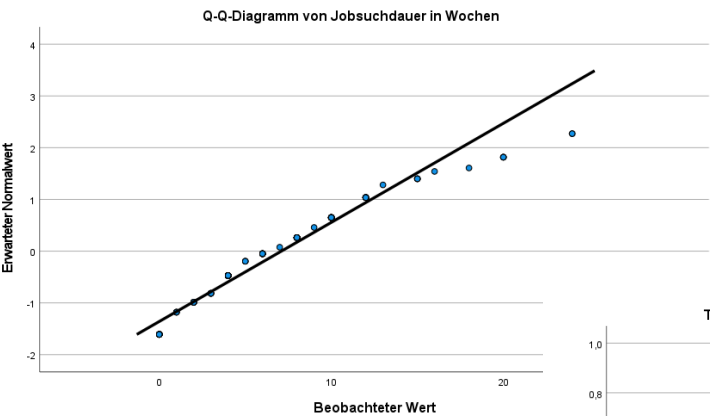
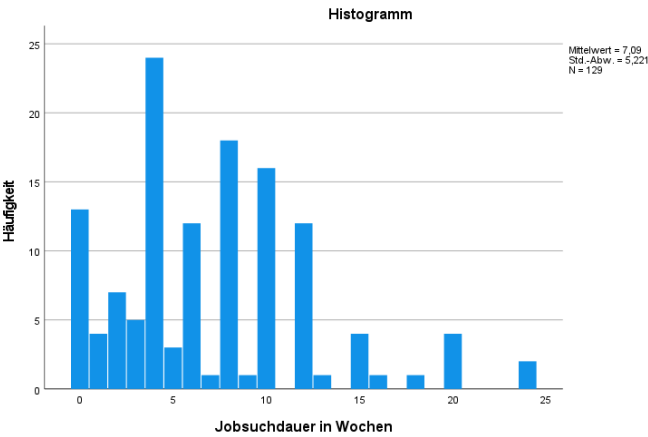
Deskriptive Statistik

			Statistik	Standard Fehler
Jobsuchdauer in Wochen	Mittelwert		7,09	,460
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	6,18	
		Obergrenze	8,00	
	5% getrimmtes Mittel		6,71	
	Median		6,00	
	Varianz		27,257	
	Standard Abweichung		5,221	
	Minimum		0	
	Maximum		24	
	Spannweite		24	
	Interquartilbereich		6	
	Schiefe		,932	,213
	Kurtosis		,969	,423

Tests auf Normalverteilung

Jobsuchdauer in Wochen	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Jobsuchdauer in Wochen	,134	129	,000	,927	129	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

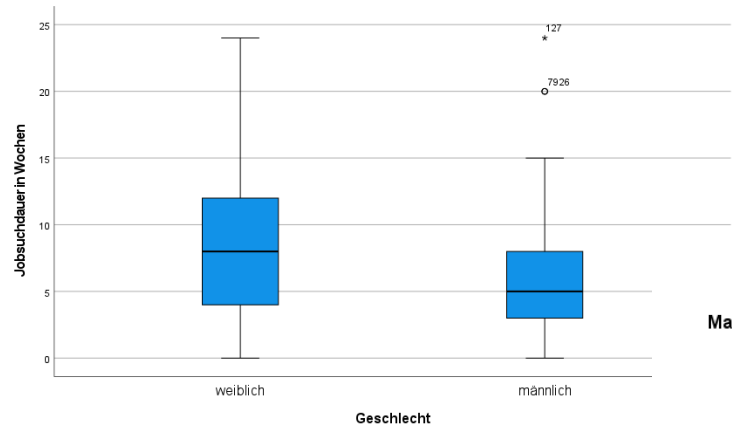


Deskriptive Statistik				
Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Jobsuchdauer in Wochen	weiblich	Mittelwert		8,01
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	6,68
			Obergrenze	9,35
		5% getrimmtes Mittel		7,74
		Median		8,00
		Varianz		29,863
		Standard Abweichung		5,465
		Minimum		0
		Maximum		24
		Spannweite		24
	männlich	Interquartilbereich		8
		Schiefe		,496
		Kurtosis		,081
		Mittelwert		6,10
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,88
			Obergrenze	7,31
		5% getrimmtes Mittel		5,60
		Median		5,00
		Varianz		22,941
		Standard Abweichung		4,790
		Minimum		0
		Maximum		24
		Spannweite		24
		Interquartilbereich		5
		Schiefe		1,584
		Kurtosis		3,609

Teststatistiken ^a	
	Jobsuchdauer in Wochen
Mann-Whitney-U-Test	1579,000
Wilcoxon-W	3532,000
Z	-2,364
Asymp. Sig. (2-seitig)	,018

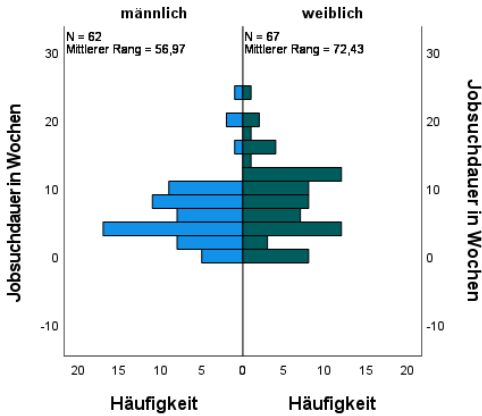
a. Gruppenvariable: Geschlecht

Ränge				
Geschlecht		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Jobsuchdauer in Wochen	weiblich	67	72,43	4853,00
	männlich	62	56,97	3532,00
	Gesamt	129		



Mann-Whitney-U-Test bei unabhängigen Stichproben

Geschlecht



Deskriptive Statistik

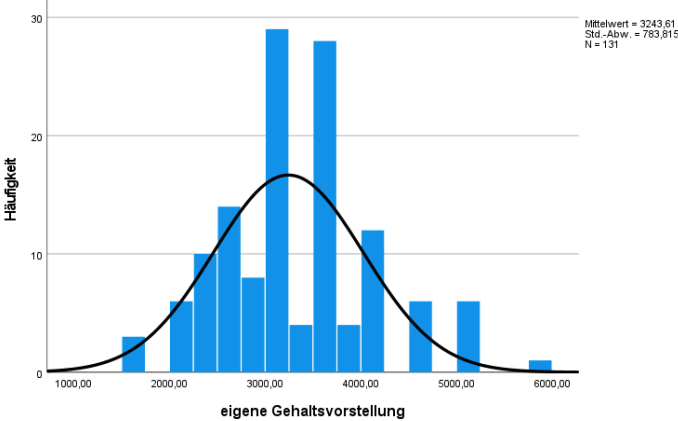
			Standard Fehler
eigene Gehaltsvorstellung			
eigene Gehaltsvorstellung	Mittelwert	3243,6055	68,48224
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3108,1216
		Obergrenze	3379,0894
	5% getrimmtes Mittel	3217,1953	
	Median	3100,0000	
	Varianz	614366,025	
	Standard Abweichung	783,81505	
	Minimum	1500,00	
	Maximum	5800,00	
	Spannweite	4300,00	
	Interquartilbereich	1000,00	
	Schiefe	,528	,212
	Kurtosis	,407	,420

Tests auf Normalverteilung

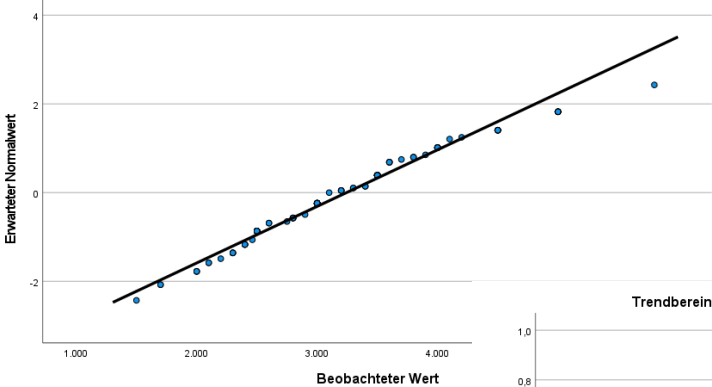
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
eigene Gehaltsvorstellung	,118	131	,000	,968	131	,004

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

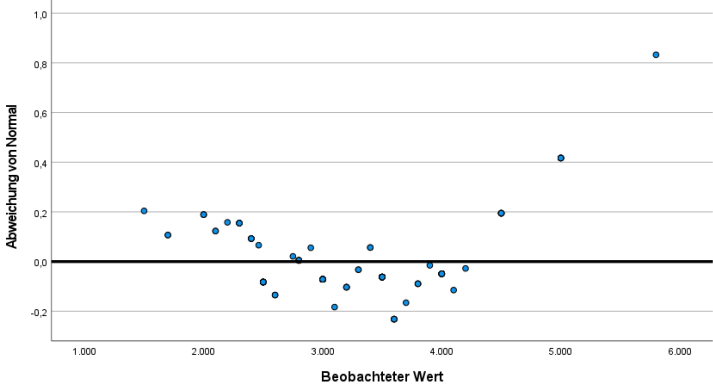
Histogramm



Q-Q-Diagramm von eigene Gehaltsvorstellung



Trendbereinigtes Q-Q-Diagramm von eigene Gehaltsvorstellung

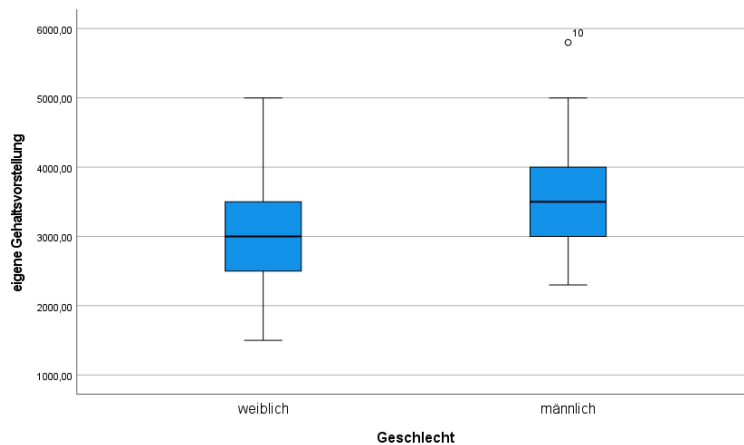


Deskriptive Statistik

Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
eigene Gehaltsvorstellung	weiblich	Mittelwert	3012,3189	84,90462
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		
		Untergrenze	2842,9388	
		Obergrenze	3181,6989	
		5% getrimmtes Mittel	2998,6083	
		Median	3000,0000	
		Varianz	504615,608	
		Standard Abweichung	710,36301	
		Minimum	1500,00	
		Maximum	5000,00	
	männlich	Spannweite	3500,00	
		Interquartilbereich	1000,00	
		Schiefe	,259	,287
		Kurtosis	-,021	,566
		Mittelwert	3509,0164	100,55521
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		
		Untergrenze	3307,8760	
		Obergrenze	3710,1568	
		5% getrimmtes Mittel	3476,7760	
		Median	3500,0000	
		Varianz	616792,350	
		Standard Abweichung	785,36129	
		Minimum	2300,00	
		Maximum	5800,00	
		Spannweite	3500,00	
		Interquartilbereich	1000,00	
		Schiefe	,737	,306
		Kurtosis	,197	,604

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Unterer Wert	Oberer Wert
eigene Gehaltsvorstellung	Varianzen sind gleich	,313	,577	-3,800	129	,000	-496,69754	130,69764	-755,28602	-238,10905
	Varianzen sind nicht gleich			-3,774	122,088	,000	-496,69754	131,60602	-757,22291	-236,17217



Deskriptive Statistik

Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	weiblich	Mittelwert		3,70
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,56
			Obergrenze	3,84
		5% getrimmtes Mittel		3,67
		Median		4,00
		Varianz		,329
		Standard Abweichung		,574
		Minimum		3
		Maximum		5
		Spannweite		2
		Interquartilbereich		1
	männlich	Schiefe		,104
		Kurtosis		-,541
		Mittelwert		3,13
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,01
			Obergrenze	3,25
		5% getrimmtes Mittel		3,11
		Median		3,00
		Varianz		,213
		Standard Abweichung		,461
		Minimum		2
		Maximum		5
		Spannweite		3
		Interquartilbereich		0
		Schiefe		1,529
		Kurtosis		4,900

Deskriptive Statistik

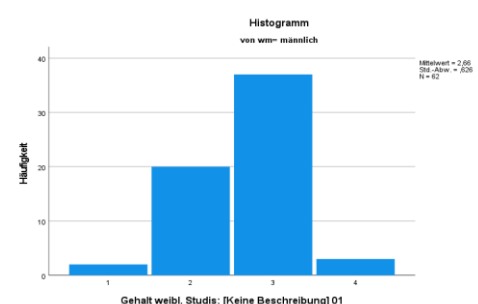
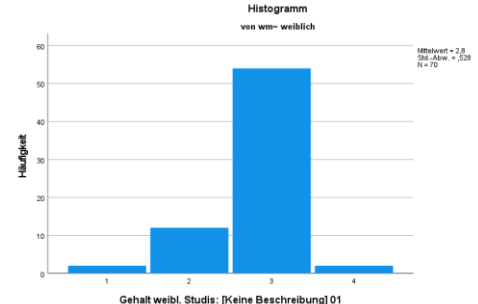
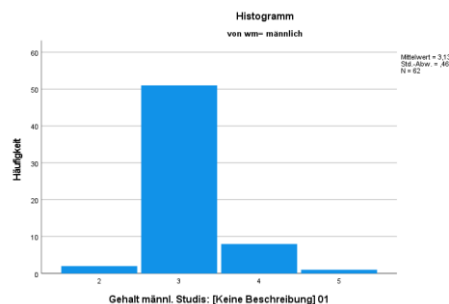
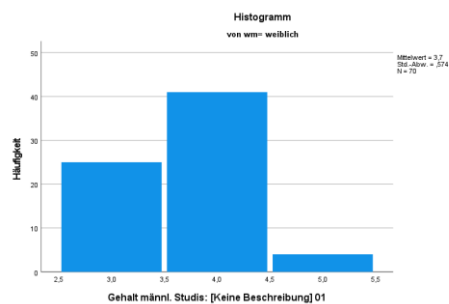
Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	weiblich	Mittelwert		2,80
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,67
			Obergrenze	2,93
		5% getrimmtes Mittel		2,83
		Median		3,00
		Varianz		,278
		Standard Abweichung		,528
		Minimum		1
		Maximum		4
		Spannweite		3
		Interquartilbereich		0
	männlich	Schiefe		-1,415
		Kurtosis		3,020
		Mittelwert		2,66
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,50
			Obergrenze	2,82
		5% getrimmtes Mittel		2,66
		Median		3,00
		Varianz		,392
		Standard Abweichung		,626
		Minimum		1
		Maximum		4
		Spannweite		3
		Interquartilbereich		1
		Schiefe		-,437
		Kurtosis		,289

Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01 * Geschlecht Kreuztabelle

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	viel mehr [5]	Anzahl	4	1
		% von Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	80,0%	20,0%
		% von Geschlecht	5,7%	1,6%
		% der Gesamtzahl	3,0%	0,8%
	[4]	Anzahl	41	8
		% von Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	83,7%	16,3%
		% von Geschlecht	58,6%	12,9%
		% der Gesamtzahl	31,1%	6,1%
	gleich viel [3]	Anzahl	25	51
		% von Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	32,9%	67,1%
		% von Geschlecht	35,7%	82,3%
		% der Gesamtzahl	18,9%	38,6%
	[2]	Anzahl	0	2
		% von Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	0,0%	100,0%
		% von Geschlecht	0,0%	3,2%
		% der Gesamtzahl	0,0%	1,5%
	Gesamt	Anzahl	70	62
		% von Gehalt männl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	53,0%	47,0%
		% von Geschlecht	100,0%	100,0%
		% der Gesamtzahl	53,0%	47,0%

Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01 * Geschlecht Kreuztabelle

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	[4]	Anzahl	2	3
		% von Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	40,0%	60,0%
		% von Geschlecht	2,9%	4,8%
		% der Gesamtzahl	1,5%	2,3%
	gleich viel [3]	Anzahl	54	37
		% von Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	59,3%	40,7%
		% von Geschlecht	77,1%	59,7%
		% der Gesamtzahl	40,9%	28,0%
	[2]	Anzahl	12	20
		% von Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	37,5%	62,5%
		% von Geschlecht	17,1%	32,3%
		% der Gesamtzahl	9,1%	15,2%
	viel weniger [1]	Anzahl	2	2
		% von Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	50,0%	50,0%
		% von Geschlecht	2,9%	3,2%
		% der Gesamtzahl	1,5%	1,5%
	Gesamt	Anzahl	70	62
		% von Gehalt weibl. Studis: [Keine Beschreibung] 01	53,0%	47,0%
		% von Geschlecht	100,0%	100,0%
		% der Gesamtzahl	53,0%	47,0%



Deskriptive Statistik

			Standard Fehler
			Statistik
Verhandlungsbereitschaft Selbst Gesamt	Mittelwert		3,2955
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,1679
		Obergrenze	3,4230
	5% getrimmtes Mittel		3,3300
	Median		3,4286
	Varianz		,549
	Standard Abweichung		,74077
	Minimum		1,00
	Maximum		5,00
	Spannweite		4,00
	Interquartilbereich		,86
	Schiefte		-,767
	Kurtosis		1,313

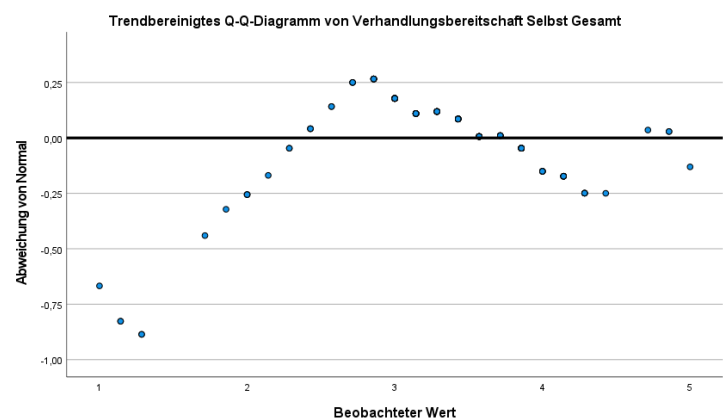
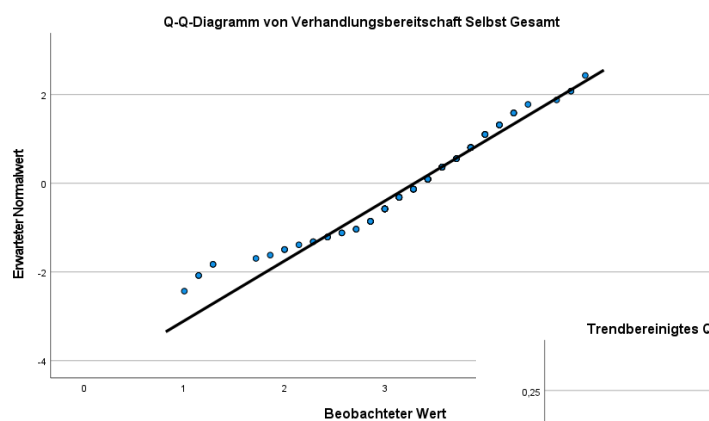
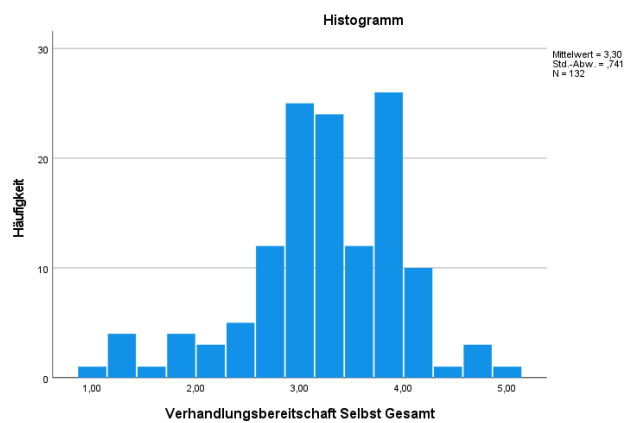
Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,732	7

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Verhandlungsbereitschaft Selbst Gesamt	,118	132	,000	,950	132	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors



Deskriptive Statistik

Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Verhandlungsbereitschaft Selbst Gesamt	weiblich	Mittelwert		3,1592
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,9878
			Obergrenze	3,3306
		5% getrimmtes Mittel		3,2063
		Median		3,2857
		Varianz		,517
		Standard Abweichung		,71884
		Minimum		1,00
		Maximum		4,43
		Spannweite		3,43
	männlich	Interquartilbereich		,86
		Schiefe		-1,029
		Kurtosis		1,127
		Mittelwert		3,4493
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,2612
			Obergrenze	3,6374
		5% getrimmtes Mittel		3,4795
		Median		3,4286
		Varianz		,549
		Standard Abweichung		,74066
		Minimum		1,14
		Maximum		5,00
		Spannweite		3,86
		Interquartilbereich		,89
		Schiefe		-,647
		Kurtosis		1,654

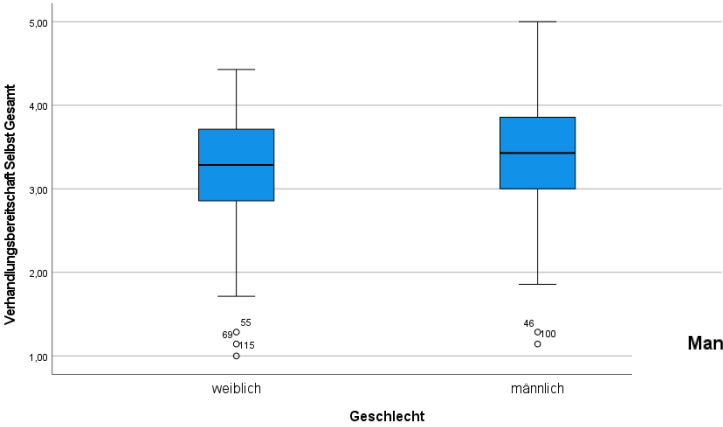
Teststatistiken^a

Verhandlungsbereitschaft Selbst Gesamt	
Mann-Whitney-U-Test	1714,500
Wilcoxon-W	4199,500
Z	-2,084
Asymp. Sig. (2-seitig)	,037

a. Gruppenvariable: Geschlecht

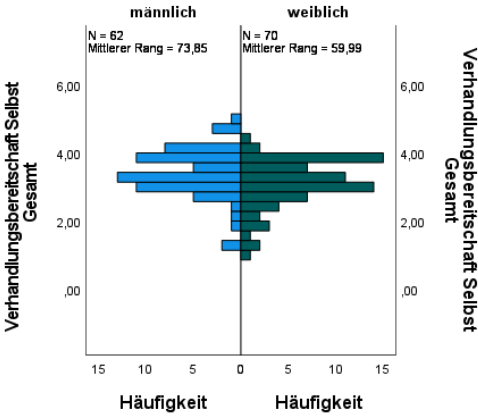
Ränge

Geschlecht		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Verhandlungsbereitschaft Selbst Gesamt	weiblich	70	59,99	4199,50
	männlich	62	73,85	4578,50
	Gesamt	132		



Mann-Whitney-U-Test bei unabhängigen Stichproben

Geschlecht



Deskriptive Statistik

	Geschlecht		Statistik		Standard Fehler		
Verhandlung Selbst Gehalt	weiblich	Mittelwert		3,09		,138	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,81			
			Obergrenze	3,36			
		5% getrimmtes Mittel		3,10			
		Median		3,00			
		Varianz		1,326			
		Standard Abweichung		1,151			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,172		,287	
		Kurtosis		-,563		,566	
	männlich	Mittelwert		3,55		,147	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,26			
			Obergrenze	3,84			
		5% getrimmtes Mittel		3,59			
		Median		4,00			
		Varianz		1,334			
		Standard Abweichung		1,155			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		1			
		Schiefe		-,353		,304	
		Kurtosis		-,896		,599	
Verhandlung Selbst Arbeitsstunden	weiblich	Mittelwert		3,07		,149	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,77			
			Obergrenze	3,37			
		5% getrimmtes Mittel		3,08			
		Median		3,00			
		Varianz		1,546			
		Standard Abweichung		1,243			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,092		,287	
		Kurtosis		-,917		,566	
	männlich	Mittelwert		3,08		,146	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,79			
			Obergrenze	3,37			
		5% getrimmtes Mittel		3,09			
		Median		3,00			
		Varianz		1,321			
		Standard Abweichung		1,149			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,028		,304	
		Kurtosis		-,846		,599	
Verhandlung Selbst-Homeoffice-Möglichkeiten	weiblich	Mittelwert		3,33		,160	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,01			
			Obergrenze	3,65			
		5% getrimmtes Mittel		3,37			
		Median		4,00			
		Varianz		1,789			
		Standard Abweichung		1,338			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,257		,287	
		Kurtosis		-,197		,566	
	männlich	Mittelwert		3,73		,148	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,43			
			Obergrenze	4,02			
		5% getrimmtes Mittel		3,80			
		Median		4,00			
		Varianz		1,350			
		Standard Abweichung		1,162			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,670		,304	
		Kurtosis		-,250		,599	
Verhandlung Selbst-Startdatum	weiblich	Mittelwert		3,63		,138	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,35			
			Obergrenze	3,90			
		5% getrimmtes Mittel		3,70			
		Median		4,00			
		Varianz		1,338			
		Standard Abweichung		1,157			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		1			
		Schiefe		-,670		,287	
		Kurtosis		-,337		,566	
	männlich	Mittelwert		3,61		,177	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,26			
			Obergrenze	3,97			
		5% getrimmtes Mittel		3,68			
		Median		4,00			
		Varianz		1,946			
		Standard Abweichung		1,395			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,503		,304	
		Kurtosis		-,1075		,599	
Verhandlung Selbst-Incentives, Benefits	weiblich	Mittelwert		2,63		,140	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,35			
			Obergrenze	2,91			
		5% getrimmtes Mittel		2,59			
		Median		3,00			
		Varianz		1,367			
		Standard Abweichung		1,169			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		1			
		Schiefe		,268		,287	
		Kurtosis		-,638		,566	
	männlich	Mittelwert		3,16		,156	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,85			
			Obergrenze	3,47			
		5% getrimmtes Mittel		3,18			
		Median		3,00			
		Varianz		1,515			
		Standard Abweichung		1,231			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,045		,304	
		Kurtosis		-,892		,599	
Verhandlung Selbst-Verantwortungen	weiblich	Mittelwert		3,16		,128	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,90			
			Obergrenze	3,41			
		5% getrimmtes Mittel		3,17			
		Median		3,00			
		Varianz		1,149			
		Standard Abweichung		1,072			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		2			
		Schiefe		-,177		,287	
		Kurtosis		-,471		,566	
	männlich	Mittelwert		3,58		,137	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,31			
			Obergrenze	3,85			
		5% getrimmtes Mittel		3,63			
		Median		4,00			
		Varianz		1,166			
		Standard Abweichung		1,080			
		Minimum		1			
		Maximum		5			
		Spannweite		4			
		Interquartilbereich		1			
		Schiefe		-,296		,304	
		Kurtosis		-,541		,599	

Verhandlung Selbst Arbeitsaufgaben	weiblich	Mittelwert		3,21	,133
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,95	
			Obergrenze	3,48	
		5% getrimmtes Mittel		3,24	
		Median		3,00	
		Varianz		1,243	
		Standard Abweichung		1,115	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		1	
		Schiefe		-,310	,287
		Kurtosis		-,497	,566
	männlich	Mittelwert		3,44	,148
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,14	
			Obergrenze	3,73	
		5% getrimmtes Mittel		3,48	
		Median		3,00	
		Varianz		1,365	
		Standard Abweichung		1,168	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		1	
		Schiefe		-,222	,304
		Kurtosis		-,838	,599

Deskriptive Statistik

	Geschlecht			Statistik	Standard Fehler
Verhandlungsbereitschaft männl. Studienkollegen gesamt	weiblich	Mittelwert		3,5388	,06819
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,4027	
			Obergrenze	3,6748	
		5% getrimmtes Mittel		3,5113	
		Median		3,4286	
		Varianz		,325	
		Standard Abweichung		,57048	
		Minimum		2,29	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		2,71	
		Interquartilbereich		,75	
		Schiefe		,699	,287
		Kurtosis		,373	,566
	männlich	Mittelwert		3,1751	,05491
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,0653	
			Obergrenze	3,2849	
		5% getrimmtes Mittel		3,1521	
		Median		3,0000	
		Varianz		,187	
		Standard Abweichung		,43239	
		Minimum		1,86	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		3,14	
		Interquartilbereich		,29	
		Schiefe		1,305	,304
		Kurtosis		5,673	,599

Deskriptive Statistik

	Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Verhandlungsbereitschaft weibl. Studienkollegen gesamt	weiblich	Mittelwert		3,0000	,05093
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,8984	
			Obergrenze	3,1016	
		5% getrimmtes Mittel		3,0011	
		Median		3,0000	
		Varianz		,182	
		Standard Abweichung		,42615	
		Minimum		1,57	
		Maximum		4,14	
		Spannweite		2,57	
		Interquartilbereich		,18	
		Schiefe		-,037	,287
		Kurtosis		2,213	,566
	männlich	Mittelwert		2,9009	,05686
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,7872	
			Obergrenze	3,0146	
		5% getrimmtes Mittel		2,8984	
		Median		3,0000	
		Varianz		,200	
		Standard Abweichung		,44773	
		Minimum		1,86	
		Maximum		4,00	
		Spannweite		2,14	
		Interquartilbereich		,32	
		Schiefe		-,297	,304
		Kurtosis		1,090	,599

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,826	7

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,753	7

Deskriptive Statistik

			Standard Fehler
			Statistik
Selbstsicherheit Selbst Aggregiert	Mittelwert		3,4712
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,3453
		Obergrenze	3,5971
	5% getrimmtes Mittel		3,4774
	Median		3,4000
	Varianz		,534
	Standard Abweichung		,73105
	Minimum		1,60
	Maximum		5,00
	Spannweite		3,40
	Interquartilbereich		1,00
	Schiefte		-,122
	Kurtosis		-,227

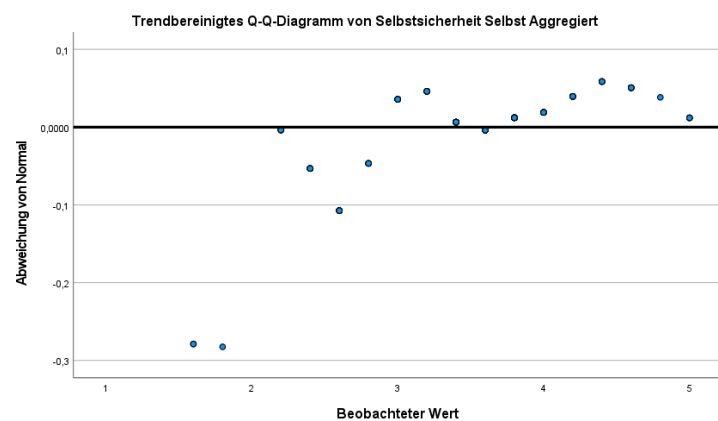
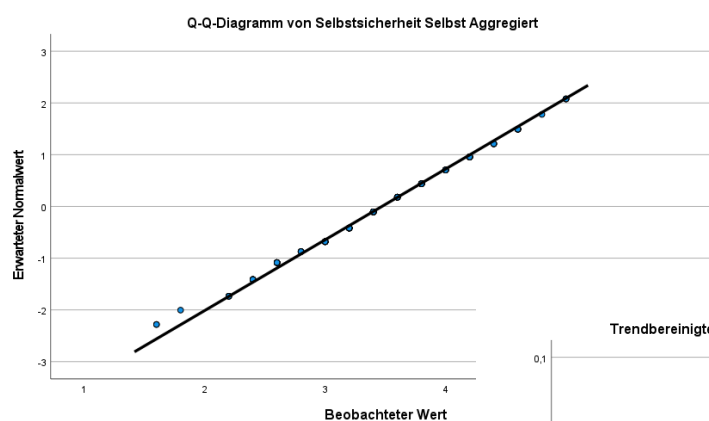
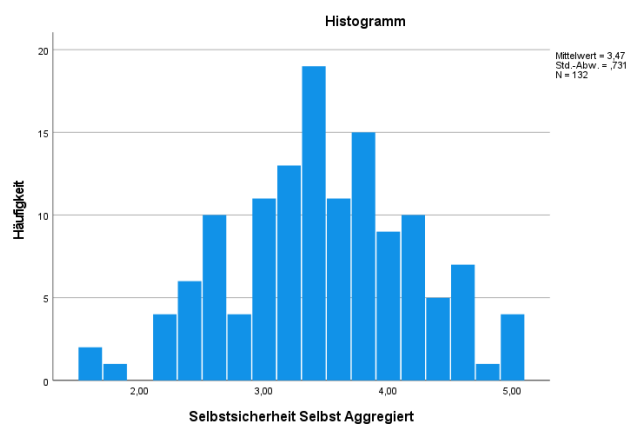
Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,748	5

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Selbstsicherheit Selbst Aggregiert	,075	132	,067	,985	132	,175

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

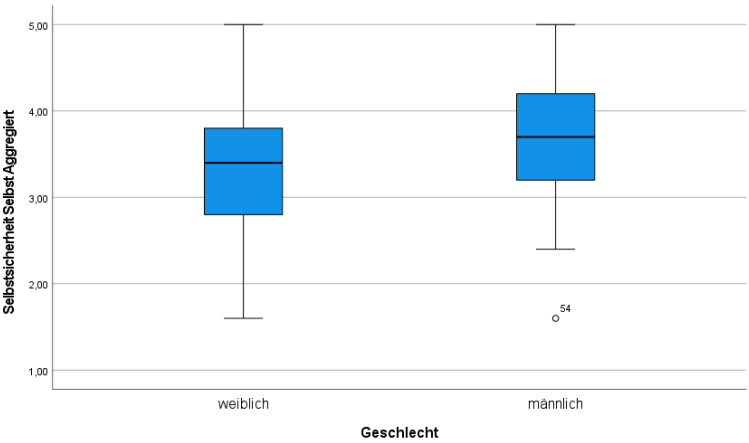


Deskriptive Statistik

Geschlecht				Statistik	Standard Fehler
Selbstsicherheit Selbst Aggregiert	weiblich	Mittelwert		3,3143	,08648
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,1418	
			Obergrenze	3,4868	
		5% getrimmtes Mittel		3,3143	
		Median		3,4000	
		Varianz		,524	
		Standard Abweichung		,72358	
		Minimum		1,60	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		3,40	
	Interquartilbereich		1,00		
	Schiefe		-,022	,287	
	Kurtosis		-,291	,566	
	männlich	Mittelwert		3,6484	,08938
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,4697	
			Obergrenze	3,8271	
		5% getrimmtes Mittel		3,6534	
		Median		3,7000	
		Varianz		,495	
		Standard Abweichung		,70379	
Minimum		1,60			
Maximum		5,00			
Spannweite		3,40			
Interquartilbereich		1,00			
Schiefe		-,229	,304		
Kurtosis		,102	,599		

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzhomogenität		t-Test für die Mittelwertgleichheit						95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler Differenz		Unterer Wert	Oberer Wert
Selbstsicherheit Selbst Aggregiert	Varianzen sind gleich	,023	,879	-2,682	130	,008	-,33410	,12458		-,58057	-,08763
	Varianzen sind nicht gleich			-2,686	128,845	,008	-,33410	,12437		-,58018	-,08802



Deskriptive Statistik

Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Selbstsicherheit Selbst Gesamt	weiblich	Mittelwert		3,06
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,76
			Obergrenze	3,35
		5% getrimmtes Mittel		3,06
		Median		3,00
		Varianz		1,504
		Standard Abweichung		1,226
		Minimum		1
		Maximum		5
		Spannweite		4
		Interquartilbereich		2
		Schiefe		-,306
		Kurtosis		-,852
	männlich	Mittelwert		3,81
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,56
			Obergrenze	4,06
		5% getrimmtes Mittel		3,86
		Median		4,00
		Varianz		,978
		Standard Abweichung		,989
		Minimum		1
		Maximum		5
		Spannweite		4
		Interquartilbereich		2
		Schiefe		-,646
		Kurtosis		-,055

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
Selbstsicherheit Selbst Gesamt	Varianzen sind gleich	3,007	,085	-3,832	130	,000	-,749	,196	-1,136	-,362
	Varianzen sind nicht gleich			-3,882	128,915	,000	-,749	,193	-1,131	-,367

Deskriptive Statistik

Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Selbstsicherheit teil Selbst Offene Stellen recherchieren	weiblich	Mittelwert	4,27	,104
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,06
			Obergrenze	4,48
		5% getrimmtes Mittel	4,35	
		Median	4,50	
		Varianz	,751	
		Standard Abweichung	,867	
		Minimum	2	
		Maximum	5	
		Spannweite	3	
		Interquartilbereich	1	
		Schiefe	-,976	,287
		Kurtosis	,113	,566
	männlich	Mittelwert	4,29	,106
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,08
			Obergrenze	4,50
		5% getrimmtes Mittel	4,36	
		Median	4,50	
		Varianz	,701	
		Standard Abweichung	,837	
		Minimum	2	
		Maximum	5	
		Spannweite	3	
		Interquartilbereich	1	
		Schiefe	-,945	,304
		Kurtosis	,083	,599
Selbstsicherheit teil Selbst Schriftliche Bewerbung verfassen	weiblich	Mittelwert	4,04	,114
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,82
			Obergrenze	4,27
		5% getrimmtes Mittel	4,10	
		Median	4,00	
		Varianz	,911	
		Standard Abweichung	,955	
		Minimum	2	
		Maximum	5	
		Spannweite	3	
		Interquartilbereich	2	
		Schiefe	-,705	,287
		Kurtosis	-,443	,566
	männlich	Mittelwert	3,89	,115
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,66
			Obergrenze	4,12
		5% getrimmtes Mittel	3,93	
		Median	4,00	
		Varianz	,823	
		Standard Abweichung	,907	
		Minimum	2	
		Maximum	5	
		Spannweite	3	
		Interquartilbereich	2	
		Schiefe	-,588	,304
		Kurtosis	-,285	,599

Selbstsicherheitsteil Selbst- Bewerbungsgespräch durchführen	weiblich	Mittelwert		3,47	,130
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,21	
			Obergrenze	3,73	
		5% getrimmtes Mittel		3,52	
		Median		4,00	
		Varianz		1,180	
		Standard Abweichung		1,086	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		1	
		Schiefe		-,343	,287
		Kurtosis		-,495	,566
	männlich	Mittelwert		3,76	,131
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,50	
			Obergrenze	4,02	
		5% getrimmtes Mittel		3,80	
		Median		4,00	
		Varianz		1,072	
		Standard Abweichung		1,035	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		2	
		Schiefe		-,407	,304
		Kurtosis		-,570	,599
Selbstsicherheitsteil Selbst- Gehalt verhandeln	weiblich	Mittelwert		2,33	,131
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,07	
			Obergrenze	2,59	
		5% getrimmtes Mittel		2,29	
		Median		2,00	
		Varianz		1,209	
		Standard Abweichung		1,100	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		2	
		Schiefe		,317	,287
		Kurtosis		-,941	,566
	männlich	Mittelwert		3,23	,139
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,95	
			Obergrenze	3,50	
		5% getrimmtes Mittel		3,25	
		Median		3,00	
		Varianz		1,194	
		Standard Abweichung		1,093	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		2	
		Schiefe		-,312	,304
		Kurtosis		-,676	,599
Selbstsicherheitsteil Selbst- Arbeitsvertrag verhandeln	weiblich	Mittelwert		2,46	,133
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,19	
			Obergrenze	2,72	
		5% getrimmtes Mittel		2,42	
		Median		2,00	
		Varianz		1,237	
		Standard Abweichung		1,112	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		1	
		Schiefe		,241	,287
		Kurtosis		-,809	,566
	männlich	Mittelwert		3,08	,131
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,82	
			Obergrenze	3,34	
		5% getrimmtes Mittel		3,09	
		Median		3,00	
		Varianz		1,059	
		Standard Abweichung		1,029	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		2	
		Schiefe		-,072	,304
		Kurtosis		-,379	,599

Deskriptive Statistik

Geschlecht		Statistik		Standard Fehler	
Selbstsicherheit männl. Studienkollegen gesamt	weiblich	Mittelwert		3,5600	,06756
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,4252	
			Obergrenze	3,6948	
		5% getrimmtes Mittel		3,5381	
		Median		3,5000	
		Varianz		,320	
		Standard Abweichung		,56528	
		Minimum		2,40	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		2,60	
		Interquartilbereich		,70	
		Schiefe		,614	,287
		Kurtosis		,317	,566
	männlich	Mittelwert		3,1613	,07048
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,0204	
			Obergrenze	3,3022	
		5% getrimmtes Mittel		3,1355	
		Median		3,0000	
		Varianz		,308	
		Standard Abweichung		,55496	
		Minimum		2,00	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		3,00	
		Interquartilbereich		,40	
		Schiefe		1,059	,304
		Kurtosis		3,172	,599
Selbstsicherheit weibl. Studienkollegen gesamt	weiblich	Mittelwert		3,0886	,05301
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,9828	
			Obergrenze	3,1943	
		5% getrimmtes Mittel		3,0683	
		Median		3,0000	
		Varianz		,197	
		Standard Abweichung		,44349	
		Minimum		2,20	
		Maximum		4,40	
		Spannweite		2,20	
		Interquartilbereich		,60	
		Schiefe		,887	,287
		Kurtosis		1,316	,566
	männlich	Mittelwert		3,0194	,05867
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,9020	
			Obergrenze	3,1367	
		5% getrimmtes Mittel		3,0097	
		Median		3,0000	
		Varianz		,213	
		Standard Abweichung		,46194	
		Minimum		2,00	
		Maximum		4,60	
		Spannweite		2,60	
		Interquartilbereich		,40	
		Schiefe		,703	,304
		Kurtosis		2,164	,599

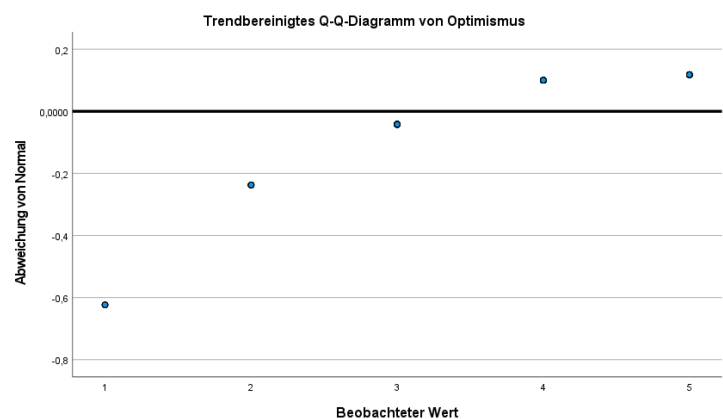
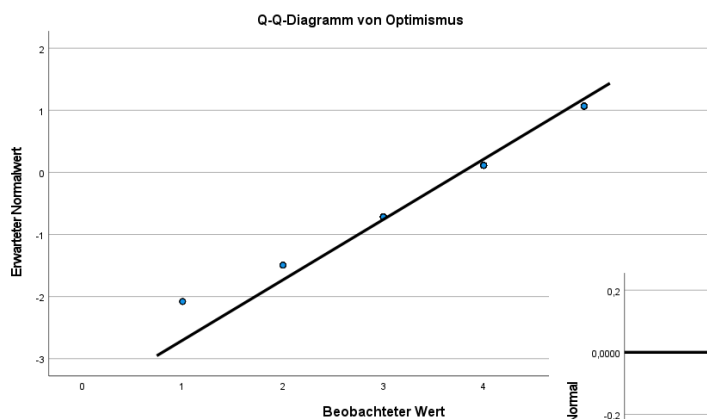
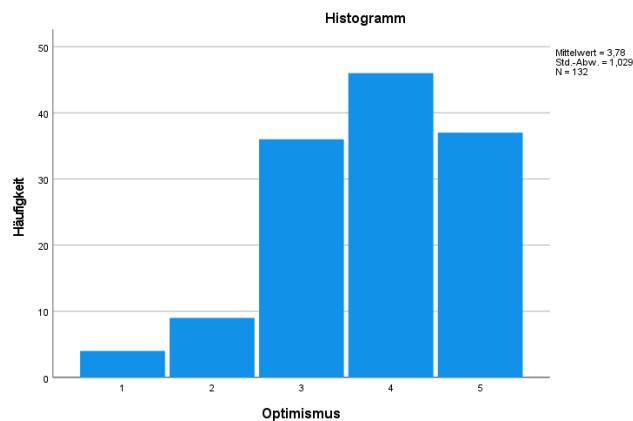
Deskriptive Statistik

			Statistik	Standard Fehler
Optimismus	Mittelwert		3,78	,090
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,60	
		Obergrenze	3,96	
	5% getrimmtes Mittel		3,85	
	Median		4,00	
	Varianz		1,058	
	Standard Abweichung		1,029	
	Minimum		1	
	Maximum		5	
	Spannweite		4	
	Interquartilbereich		2	
	Schiefe		-,614	,211
	Kurtosis		-,039	,419

Tests auf Normalverteilung

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Optimismus	,213	132	,000	,872	132	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors



Deskriptive Statistik

Geschlecht			Statistik	Standard Fehler
Optimismus	weiblich	Mittelwert	3,44	,130
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,18
			Obergrenze	3,70
		5% getrimmtes Mittel	3,49	
		Median	3,50	
		Varianz	1,178	
		Standard Abweichung	1,085	
		Minimum	1	
		Maximum	5	
		Spannweite	4	
		Interquartilbereich	1	
		Schiefe	-,409	,287
		Kurtosis	-,277	,566
	männlich	Mittelwert	4,16	,103
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,95
			Obergrenze	4,37
		5% getrimmtes Mittel	4,20	
		Median	4,00	
		Varianz	,662	
		Standard Abweichung	,814	
		Minimum	2	
		Maximum	5	
		Spannweite	3	
		Interquartilbereich	1	
		Schiefe	-,497	,304
		Kurtosis	-,766	,599

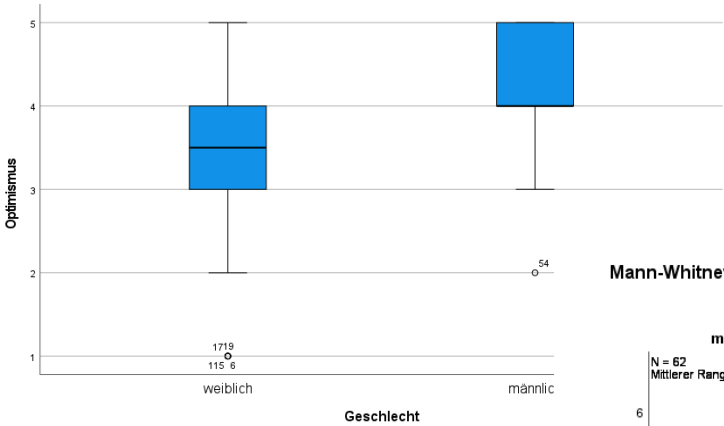
Teststatistiken^a

Optimismus	
Mann-Whitney-U-Test	1357,000
Wilcoxon-W	3842,000
Z	-3,875
Asymp. Sig. (2-seitig)	,000

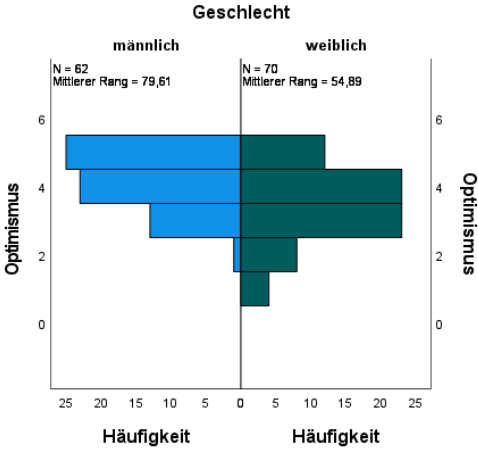
a. Gruppenvariable: Geschlecht

Ränge

Geschlecht		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Optimismus	weiblich	70	54,89	3842,00
	männlich	62	79,61	4936,00
	Gesamt	132		



Mann-Whitney-U-Test bei unabhängigen Stichproben



Optimismus * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		
			weiblich	männlich	Gesamt
Optimismus	sehr optimistisch [5]	Anzahl	12	25	37
		% von Optimismus	32,4%	67,6%	100,0%
		% von Geschlecht	17,1%	40,3%	28,0%
		% der Gesamtzahl	9,1%	18,9%	28,0%
	[4]	Anzahl	23	23	46
		% von Optimismus	50,0%	50,0%	100,0%
		% von Geschlecht	32,9%	37,1%	34,8%
		% der Gesamtzahl	17,4%	17,4%	34,8%
	[3]	Anzahl	23	13	36
		% von Optimismus	63,9%	36,1%	100,0%
		% von Geschlecht	32,9%	21,0%	27,3%
		% der Gesamtzahl	17,4%	9,8%	27,3%
	[2]	Anzahl	8	1	9
		% von Optimismus	88,9%	11,1%	100,0%
		% von Geschlecht	11,4%	1,6%	6,8%
		% der Gesamtzahl	6,1%	0,8%	6,8%
	sehr pessimistisch [1]	Anzahl	4	0	4
		% von Optimismus	100,0%	0,0%	100,0%
		% von Geschlecht	5,7%	0,0%	3,0%
		% der Gesamtzahl	3,0%	0,0%	3,0%
Gesamt		Anzahl	70	62	132
		% von Optimismus	53,0%	47,0%	100,0%
		% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%
		% der Gesamtzahl	53,0%	47,0%	100,0%

Deskriptive Statistik

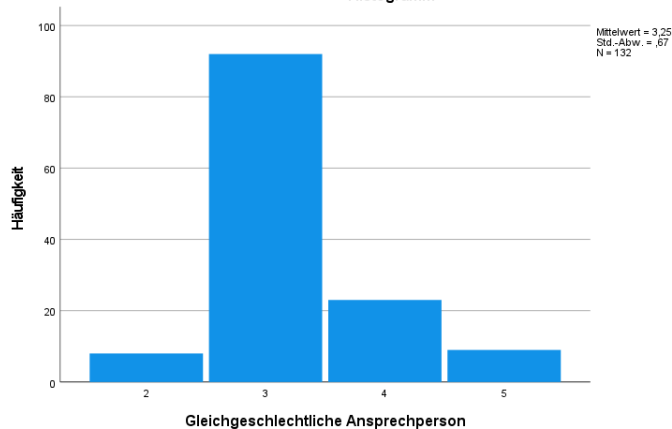
			Statistik	Standard Fehler
Gleichgeschlechtliche Ansprechperson	Mittelwert		3,25	,058
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,13	
		Obergrenze	3,37	
	5% getrimmtes Mittel		3,22	
	Median		3,00	
	Varianz		,448	
	Standard Abweichung		,670	
	Minimum		2	
	Maximum		5	
	Spannweite		3	
	Interquartilbereich		0	
	Schiefe		1,055	,211
	Kurtosis		1,363	,419

Tests auf Normalverteilung

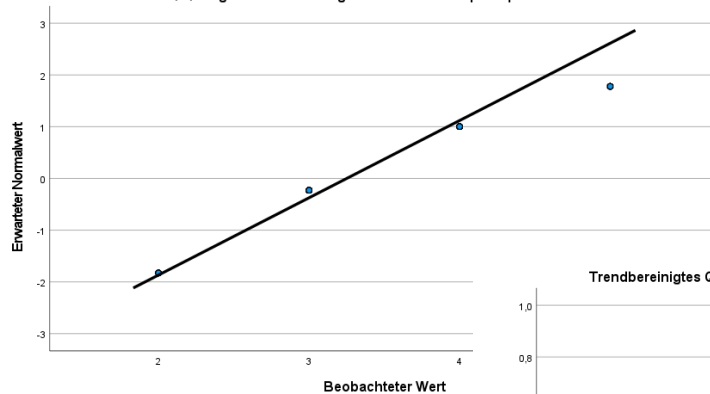
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Gleichgeschlechtliche Ansprechperson	,403	132	,000	,715	132	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

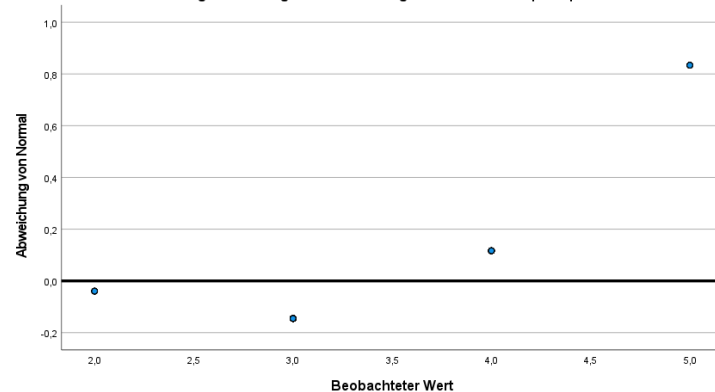
Histogramm



Q-Q-Diagramm von Gleichgeschlechtliche Ansprechperson



Trendbereinigtes Q-Q-Diagramm von Gleichgeschlechtliche Ansprechperson

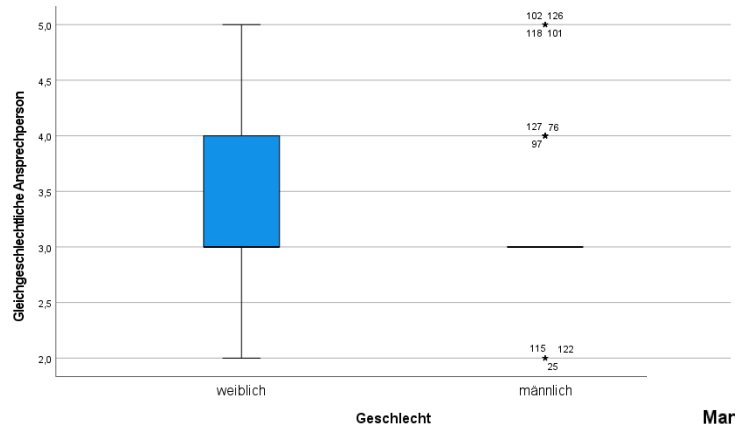


Deskriptive Statistik				
Geschlecht		Statistik		Standard Fehler
Gleichgeschlechtliche Ansprechperson	weiblich	Mittelwert		3,30
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,13
			Obergrenze	3,47
		5% getrimmtes Mittel		3,28
		Median		3,00
		Varianz		,503
		Standard Abweichung		,709
		Minimum		2
		Maximum		5
		Spannweite		3
		Interquartilbereich		1
		Schiefe		,748
		Kurtosis		,631
	männlich	Mittelwert		3,19
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,04
			Obergrenze	3,35
		5% getrimmtes Mittel		3,16
		Median		3,00
		Varianz		,388
		Standard Abweichung		,623
		Minimum		2
		Maximum		5
		Spannweite		3
		Interquartilbereich		0
		Schiefe		1,527
		Kurtosis		3,055

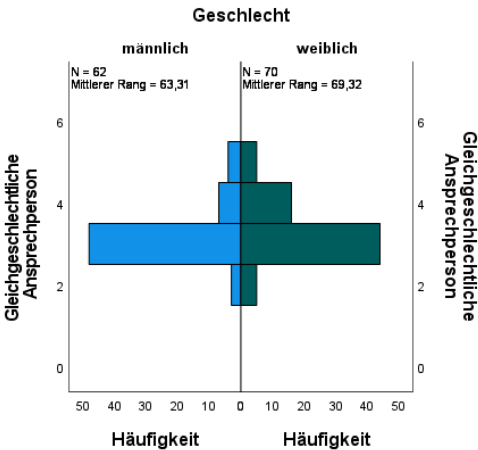
Teststatistiken ^a	
	Gleichgeschl echtliche Ansprechpers on
Mann-Whitney-U-Test	1972,500
Wilcoxon-W	3925,500
Z	-1,112
Asymp. Sig. (2-seitig)	,266

a. Gruppenvariable: Geschlecht

Ränge		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Gleichgeschlechtliche Ansprechperson	weiblich	70	69,32	4852,50
	männlich	62	63,31	3925,50
	Gesamt	132		



Mann-Whitney-U-Test bei unabhängigen Stichproben



Deskriptive Statistik

Geschlecht				Statistik	Standard Fehler
weibl. Ansprechperson	weiblich	Mittelwert		3,30	,085
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,13	
			Obergrenze	3,47	
		5% getrimmtes Mittel		3,28	
		Median		3,00	
		Varianz		,503	
		Standard Abweichung		,709	
		Minimum		2	
		Maximum		5	
		Spannweite		3	
		Interquartilbereich		1	
		Schiefe		,748	,287
		Kurtosis		,631	,566
	männlich	Mittelwert		3,19	,086
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,02	
			Obergrenze	3,36	
		5% getrimmtes Mittel		3,16	
		Median		3,00	
		Varianz		,454	
		Standard Abweichung		,674	
		Minimum		2	
		Maximum		5	
		Spannweite		3	
		Interquartilbereich		0	
		Schiefe		1,412	,304
		Kurtosis		2,467	,599
männl. Ansprechperson	weiblich	Mittelwert		3,09	,078
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,93	
			Obergrenze	3,24	
		5% getrimmtes Mittel		3,10	
		Median		3,00	
		Varianz		,427	
		Standard Abweichung		,654	
		Minimum		1	
		Maximum		5	
		Spannweite		4	
		Interquartilbereich		0	
		Schiefe		-,087	,287
		Kurtosis		1,476	,566
	männlich	Mittelwert		3,19	,079
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,04	
			Obergrenze	3,35	
		5% getrimmtes Mittel		3,16	
		Median		3,00	
		Varianz		,388	
		Standard Abweichung		,623	
		Minimum		2	
		Maximum		5	
		Spannweite		3	
		Interquartilbereich		0	
		Schiefe		1,527	,304
		Kurtosis		3,055	,599