

# **Master Thesis**

im Studiengang Ökotrophologie

Die berufliche Situation von Kieler Ökotrophologen –  
Eine Absolventenbefragung zur beruflichen Entwicklung  
und rückblickenden Beurteilung des Studiums

1. Prüferin: Prof. Dr. Roosen

2. Prüferin: Dr. Thiele

Institut für Ernährungswirtschaft und Verbrauchslehre

Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Vorgelegt von Carsten Haarhaus

Kiel, im Dezember 2005

**INHALTSVERZEICHNIS**

	Seite
Abbildungsverzeichnis .....	II
Tabellenverzeichnis .....	III
Abkürzungen .....	IV
1 Einleitung.....	1
1.1 Ziele .....	2
1.2 Aufbau.....	3
2 Methodik.....	4
2.1 Vorgehensweise.....	4
2.2 Fragebogenkonzeption.....	5
2.3 Datenauswertung .....	6
2.4 Stichprobenmerkmale und Rücklauf.....	6
2.5 Kennzahlen zur Demographie und zum Studium.....	8
2.5.1 Soziodemographische Daten der Absolventen .....	8
2.5.2 Kennzahlen zum Studium .....	8
3 Darstellung der Untersuchungsergebnisse .....	10
3.1 Der Übergang in den Beruf.....	10
3.1.1 Wege der Stellenfindung.....	10
3.1.2 Dauer und Art der ersten Beschäftigungen .....	16
3.1.3 Gründe für Arbeitsplatzwechsel .....	18
3.1.4 Probleme beim Berufsstart .....	19
3.2 Die berufliche Situation .....	21
3.2.1 Beschäftigungsbereiche und Aufgabenfelder.....	22
3.2.2 Interdisziplinäre Verknüpfungen im Beruf.....	26
3.2.3 Berufliche Stellung.....	28
3.2.4 Beschäftigungsverhältnisse .....	29
3.2.5 Einkommensverlauf .....	31
3.2.6 Veränderung der Beschäftigungsregionen.....	34
3.2.7 Größe der beschäftigenden Betriebe .....	36
3.2.8 Beurteilung der beruflichen Adäquanz und Zufriedenheit.....	37
3.2.9 Beurteilung der beruflichen Zukunftsperspektiven.....	41
3.3 Rückblick auf das Studium .....	42
3.3.1 Bedeutung von Kenntnissen und Fähigkeiten .....	43
3.3.2 Beurteilung der Bildungsentscheidungen.....	46
3.3.3 Retrospektive Beurteilung der Studiums .....	46
3.4 Qualifizierungen im Umfeld des Studiums .....	48
4 Diskussion .....	52
4.1 Der Übergang in den Beruf.....	53
4.2 Die berufliche Situation .....	57
4.3 Rückblick auf das Studium .....	61
4.4 Qualifizierungen im Umfeld des Studiums .....	64
Zusammenfassung .....	65
Literatur .....	66
Anhang 1 .....	69
Anhang 2.....	71
Anhang 3.....	83

## Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Rücksendungen zur Absolventenbefragung 2004/2005 .....	7
Abbildung 2: Suchzeit bis zur ersten Tätigkeit nach Studienende .....	11
Abbildung 3: Anzahl der Bewerbungen von Absolventen bis zur Stellenfindung	12
Abbildung 4: Gründe für Arbeitsplatzwechsel von Haushalts- und Ernährungs- ökonomen .....	18
Abbildung 5: Gründe für Arbeitsplatzwechsel von Ernährungswissenschaftlern	19
Abbildung 6: Nutzung der Verknüpfungen zwischen den Ernährungswissen- schaften und der Haushalts- und Ernährungsökonomik in der aktuellen Tätigkeit .....	27
Abbildung 7: Beurteilung der Hochschulqualifikation.....	38
Abbildung 8: Einschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven .....	42
Abbildung 9: Darstellung der vorwiegend belegten Praktika vor, während und nach dem Studium.....	50

## Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle 1: Soziodemographische Merkmale der Absolventen .....	8
Tabelle 2: Kennzahlen zum Bewerbungsverlauf und der Stellenfindung .....	13
Tabelle 3: Wichtigkeit verschiedener Merkmale für eine erfolgreiche Stellensuche .....	14
Tabelle 4: Schwierigkeiten bei der Stellensuche .....	15
Tabelle 5: Beschäftigungsdauer von Absolventen innerhalb der ersten vier Tätigkeiten nach Studienende .....	17
Tabelle 6: Probleme beim Berufsstart .....	20
Tabelle 7: Anstellungsträger von Kieler Ökotrophologen .....	23
Tabelle 8: Arbeitsbereiche von Kieler Ökotrophologen .....	24
Tabelle 9: Aufgabenfelder von Kieler Ökotrophologen in der ersten und der aktuellen Berufstätigkeit .....	26
Tabelle 10: Veränderungen der beruflichen Stellung von der 1. zur aktuellen Tätigkeit .....	29
Tabelle 11: Ausgewählte Anstellungsträger und Art des Beschäftigungs- verhältnisses in der 1. und der aktuellen Stelle von Ökotrophologen	31
Tabelle 12: Jahres-Bruttogehalt für vollzeittätige Kieler Ökotrophologen .....	32
Tabelle 13: Gehaltsverteilung nach Betriebsgröße in der aktuellen Beschäftigung .....	33
Tabelle 14: Regionale Veränderungen von der 1. zur aktuellen Berufstätigkeit bei Ökotrophologen .....	35
Tabelle 15: Mitarbeiteranzahl des beschäftigenden Betriebes in der 1. und der aktuellen Beschäftigung .....	37
Tabelle 16: Beurteilung der beruflichen Angemessenheit hinsichtlich der Hochschulqualifikation .....	40
Tabelle 17: Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigung .....	41
Tabelle 18: Wichtigkeit von Kenntnissen und Fähigkeiten im Beruf .....	44
Tabelle 19: Kenntnisse und Fähigkeiten bei Studienende und Umfang der Anwendung im Beruf .....	45
Tabelle 20: Beurteilung verschiedener Studienmerkmale .....	48

## Abkürzungen

BAT	Bundesangestelltentarif
CAU	Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
DGE	Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V.
d.h.	das heißt
ebd.	ebenda
ggf.	gegebenenfalls
Hrsg.	Herausgeber
k.A.	keine Angaben
o.V.	ohne Verfasser
S.	Seite
SBG	Sozialgesetzbuch
SPSS	Statistical Product and Service Solutions
SS	Sommersemester
u.a.	unter anderem/ und andere
VDOe	Verband der Diplom-Oecotrophologen e.V.
vgl.	vergleiche
WS	Wintersemester

## 1 Einleitung

Der in den 1960er Jahren in Deutschland eingerichtete Studiengang Ökotrophologie ist seitdem inhaltlichen Umstrukturierungen und Spezialisierungen unterworfen worden. Die interdisziplinär, d.h. sowohl ernährungs- als auch wirtschaftswissenschaftlich ausgebildeten Absolventen, die in den Anfangsjahren dieses Studiengangs vorwiegend im Schulwesen ihre Beschäftigung fanden, erschlossen sich weitere Berufsfelder. Über mehrere Dekaden etablierten sich Ökotrophologen in einem breiten, noch immer wachsenden und sich wandelnden Berufsfeld.

Dieser Wandel und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wurden von Röllke, 1997 in einer umfassenden Befragung von sechs Absolventenjahrgängen (1987 bis 1993) des Studienganges Ökotrophologie an der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel bereits 1996 erhoben.

Mehrere Gründe sprachen nach einem Zeitraum von etwa acht Jahren für eine Aktualisierung der bestehenden Informationen zur beruflichen Entwicklung der Kieler Hochschulabsolventen<sup>1</sup>. In der vorliegenden Arbeit wird von einer neuen Befragung der Absolventenjahrgänge von 1991 bis 2001 berichtet. Die Ergebnisse dieser Studie sind für die zukünftige Konzeption der universitären Ausbildung, sowie für jetzige und künftige Absolventen, als Einblick in die berufliche Entwicklung und Gegenwart von Bedeutung. Aus ihnen lassen sich Hinweise ableiten, ob die vermittelten Studieninhalte eine angemessene berufliche Integration ermöglichen und den umfangreichen beruflichen Anforderungen entsprechen. So zeigen Absolventen ein starkes Interesse an möglichst großer Transparenz der an sie gestellten Qualifikationsanforderungen, wie auch an die Arbeitsmarktbedingungen, die sie erwarten (vgl. Minks/Nigmann, 1991, S. 3). Sicherlich sollte die Hochschulausbildung nicht nur nach beruflichen Anforderungen erfolgen, da gerade im Hochschulwesen Studierende für neue Kenntnisse, Methoden und unbestimmte Arbeitsaufgaben qualifiziert werden sollen (vgl. Schomburg/ Teichler, 1998, S. 141). Dennoch enthalten Rückmeldungen von Absolventen wichtige Informationen zum Nutzen des

---

<sup>1</sup>Im Folgenden wird anstelle der Doppelbezeichnung die Berufsbezeichnung in der männlichen bzw. weiblichen Schreibweise verwendet.

Studiums und sie zeigen Zusammenhänge zwischen der beruflichen Tätigkeit und der vorangegangenen Hochschulausbildung.

Die in dieser Arbeit erhobenen Daten spiegeln das Studium und die berufliche Situation von Ökotrophologen wider, die ihr Studium spätestens im Wintersemester 2000/ 2001 mit dem Diplom beendeten. Mit der Einführung von modularisierten Studiengängen<sup>2</sup> in Kiel, Giessen und anderen Studienorten der Ökotrophologie erfolgten zum Teil tiefgreifende Änderungen in der Studienkonzeption. Dazu gehört u.a. die Trennung des Diplom-Studiengangs Ökotrophologie in die konsekutiven Studiengänge Bachelor of Science und Master of Science. Zudem hat an der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät, hier insbesondere im Studiengang Ökotrophologie, innerhalb der vergangenen Jahre eine nicht unerhebliche Neuberufung des Lehrpersonals stattgefunden. Insofern sollten diese wesentlichen Faktoren für die gegenwärtige Hochschulausbildung bei der Interpretation der hier vorliegenden Ergebnisse berücksichtigt werden.

### **1.1 Ziele**

Durch die vorliegende Arbeit werden die vorhandenen Informationen über Tätigkeitsfelder und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Kieler Absolventen aktualisiert. Die Befragungsergebnisse decken die beruflichen Wege und Erfahrungen über einen Zeitraum von bis zu vierzehn Jahren nach Studienende ab.

Ziel dieser Arbeit ist es somit, die Beschäftigungssituation, die beruflichen Entwicklungen in dieser Zeit sowie die Veränderungen der Arbeitsfelder darzustellen. Genauso sollen einerseits den Lehrenden der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät Hinweise geliefert werden, welche fachlichen und nicht fachlichen Qualifikationen von Absolventen im Beruf verlangt werden und inwieweit das Studium der Ökotrophologie hierzu einen Betrag geliefert hat. Andererseits soll interessierten Personen die berufliche Integration und Etablierung am Arbeitsmarkt wie auch die vielfältigen beruflichen Perspektiven die dieses Studium ermöglicht, aufgezeigt werden.

---

<sup>2</sup>Mit Beginn des Wintersemesters 2000/2001 wurde an der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät der CAU Kiel der international anerkannte, konsekutive Studienabschluss Bachelor of Science eingeführt. Im WS 2001/2002 wurde der Diplomstudiengang Ökotrophologie durch den Master of Science ersetzt. Die bisherigen Fächer wurden durch Module mit definierten Lernzielen und definierter studentischer Arbeitsleistung ersetzt.

## 1.2 Aufbau

Diese Arbeit teilt sich in fünf Abschnitte. Nach dieser Einleitung informiert Kapitel 2 über den methodischen Ablauf der Studie und die Repräsentativität der Erhebungsstichprobe. Kapitel 3 ist in vier Unterkapitel gegliedert und lehnt sich an den Aufbau des Fragebogens an (s. Anhang 1). Der erste Abschnitt geht auf die Phase der beruflichen Integration und der ersten Stellenfindung ein. Hier werden auch die Chancen der Stellenfindung der beiden Fachrichtungen Ernährungswissenschaften und Haushalts- und Ernährungsökonomik<sup>3</sup> sowie die Probleme der Absolventen beim Berufsstart beschrieben. In der beruflichen Situation im zweiten Abschnitt werden die Beschäftigungsverhältnisse, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Veränderungen in den Tätigkeitsfeldern untersucht. Genauso finden sich hier Angaben zur Einkommensentwicklung der beiden Fachrichtungen und der regionalen Veränderungen im Laufe des Berufslebens. Die unterschiedlichen Aspekte der beruflichen Zufriedenheit werden zum Ende dieses Kapitels ebenso beschrieben, wie die Einschätzungen der Absolventen hinsichtlich ihrer zukünftigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Der dritte Abschnitt gibt im Wesentlichen einen Rückblick auf das Studium aus Absolventensicht und geht auf die nähere Betrachtung der Schlüsselqualifikationen und deren Bedeutung im späteren Berufsleben ein. Zusätzlich werden, bei einem Großteil der Absolventen mit einigen Jahren Berufserfahrung, die erworbenen Qualifikationen und Kenntnisse mit den beruflichen Anforderungen verglichen. Abschnitt vier zeigt die universitären und außeruniversitären Qualifikationen im zeitlichen Umfeld des Studiums. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse analog zur vorherigen Kapitelunterteilung getrennt diskutiert. Das abschließende Kapitel fasst die Ergebnisse dieser Arbeit zusammen.

---

<sup>3</sup>Die aktuelle Bezeichnung der Studienfachrichtung lautet Ernährungs- und Verbraucherökonomik. Durch die Befragung von Absolventen mit Diplomabschluss wird die ehemalige Bezeichnung dieser Fachrichtung beibehalten.



## 2 Methodik

### 2.1 Vorgehensweise

Die Studie zur beruflichen Situation von Kieler Ökotrophologen wurde am Institut für Ernährungswirtschaft und Verbrauchslehre durchgeführt. Aufgrund zeitlicher und personeller Limitierungen wurden in einer Teilerhebung der Absolventenjahrgänge von 1991 bis 2001 schriftlich und in anonymisierter Form im Winter 2004/2005 befragt. Diese Methode wurde gewählt, um die technischen und ökonomischen Vorteile zu nutzen, aber auch, um eine möglichst umfassende Beurteilung der beruflichen Entwicklungen sowie der Studiensituation vornehmen zu können.

Im Zuge der eingangs erwähnten Studienreform wurden an der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät modularisierte Studiengänge eingeführt. Aus diesem Grund wurde der Erhebungszeitraum vom WS 1990/1991 bis zum WS 2000/2001 gewählt, um einerseits einen breiten Querschnitt der Absolventen zu erfassen und um andererseits eine Überschneidung mit den neu eingeführten Studienabschlüssen zu vermeiden. Die Befragung der Absolventen fand zu einem Zeitpunkt statt, bei dem das Studienende mindestens drei Jahre zurück lag. Die Zeitspanne wurde gewählt, um bei den Befragten eine ausreichende Phase der beruflichen Integration sicher zu stellen.

Das Prüfungsamt der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät stellte dem Institut für Ernährungswirtschaft und Verbrauchslehre die Namen aller Absolventen der elf betreffenden Jahrgänge zur Verfügung (Prüfungsamt der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 2004). Deren Heimatanschrift, bzw. zum überwiegenden Teil die der Eltern, wurden größtenteils über die Exmatrikulationsdaten erfasst und über die Suche in Online-Telefonbüchern, Recherchen in Internetsuchmaschinen sowie in Einzelfällen über die Befragung von Mitarbeitern des Instituts für Ernährungswirtschaft und Verbrauchslehre ergänzt. Von den insgesamt 593 Absolventen des Zeitraumes vom WS 1990/91 – WS 2000/01 konnten in 78 Fällen oder 13,2% auch nach Recherche keine Adressinformationen ermittelt bzw. kein Absolvent erreicht werden.

Im Pretest wurden dreizehn Absolventen angeschrieben, sechs schickten den Fragebogen ausgefüllt zurück. Nach einer Überarbeitung des Fragebogens wurde dieser (s. Anhang 1) mit einem Anschreiben (s. Anhang 2) im Dezember

2004 an 502 Personen verschickt. Dies entspricht 84,7% aller Absolventen des Erhebungszeitraums. Nach vier Wochen folgte ein Erinnerungsschreiben (s. Anhang 3), zu diesem Zeitpunkt lagen 152 Fragebögen vor. Einzelne Absolventen meldeten sich nach Erhalt des Erinnerungsschreibens, ihnen wurden nicht zugestellte Fragebögen erneut zugeschickt. Nach Einsendeschluss lagen 54,6% der verschickten Fragebögen auswertbar vor.

## 2.2 Fragebogenkonzeption

Für die Befragung wurde ein elfseitiger Fragebogen erstellt, der überwiegend geschlossene Fragen enthielt. Dieser lehnte sich in Teilen am Entwurf der 1996er Absolventenbefragung von Kieler Diplom-Ökotronologen an (vgl. Röllke, 1997, S. 92ff.). Hierdurch konnten die Antwortkategorien eingegrenzt werden. Der Fragebogen bestand aus fünf Themenbereichen und wurde wie folgt gegliedert:

- I: Erfassung der beruflichen Entwicklungen und Anforderungen,
- II: Erfahrungen während der beruflichen Integration,
- III: Rückblickende Beurteilung der Studiensituation,
- IV: Qualifikationen im Umfeld der Hochschulausbildung,
- V: Soziodemographische Daten der Absolventen.

Im ersten Abschnitt wurden die Anstellungsträger, Arbeitsbereiche und die Beschäftigungssituationen chronologisch erfasst, um zu überprüfen, wo und wie erfolgreich die erworbenen Hochschulqualifikationen in der beruflichen Tätigkeit genutzt wurden. Analog dazu wurden die berufliche Stellung, Arbeitszeit und die Aufgabenfelder in der ersten und der aktuell ausgeübten Beschäftigung erfragt, da Beschäftigungen die den eigenen Vorstellungen entsprechen, häufig erst im beruflichen Verlauf erreicht werden. Die an die Absolventen gestellten Berufsanforderungen wurden über die beruflichen Aufgabenfelder, notwendigen Schlüsselqualifikationen und Anwendung von Fachkenntnissen eruiert. Der zweite Abschnitt ging auf die Erfahrungen während der Stellensuche und dem Berufsstart ein. Durch die Dauer und den Aufwand bis zur Stellenfindung sowie der erlebten Schwierigkeiten während dieser Zeit sollte in Erfahrung gebracht werden, wo sich wesentliche Probleme ergeben. Der dritte Themenkomplex bezieht sich auf die retrospektive Beurteilung der Hochschulausbildung, bei der die getroffenen Bildungsentscheidungen und verschiedene Aspekte zur Hochschulausbildung erfragt wurden. Mittels dieser Informationen sollte die Qualität der Ausbildung ermittelt werden. Im vierten Teil wurden die durchgeführten hochschulischen und außerhochschulischen Qualifikationen

erfragt. Der fünfte Abschnitt geht auf soziodemographische Daten ein, um auf die Repräsentativität der Ergebnisse rückschließen zu können.

## 2.3 Datenauswertung

Die Auswertung der eingegangenen Fragebögen erfolgte anonymisiert mit dem Statistikprogramm SPSS für Windows 13. Durch den fragenbedingt hohen Anteil an nominal und ordinal skalierten Daten waren zahlreiche statistische Auswertungsverfahren nicht möglich, was zu einer vorwiegend deskriptiven Darstellung der Ergebnisse führt.

Als Kennzahlen für numerische Variablen wurden Häufigkeitsverteilungen, Mittelwert, Median, Quartil und Standardabweichung errechnet. Häufigkeitsverteilungen ermöglichen die Darstellung der verschiedenen Ausprägungen sowohl absoluter als auch relativer (prozentualer) Häufigkeiten eines Merkmals (Brosius, 2004, S. 357). Der Median liegt genau in der Mitte einer der Größe nach geordneten Verteilung. Quartile teilen ein der Größe nach geordnetes Datenbündel in vier Gruppen. Als Beispiel gibt das 25%-Quartil denjenigen Wert an, der das untere Viertel der Datenwerte von den oberen drei Vierteln trennt (Brosius, 2004, S. 368f).

Die statistische Überprüfung von Hypothesen bezüglich unterschiedlicher Merkmalsausprägungen in voneinander unabhängigen Unterstichproben wurde mittels Student`schem t-Test durchgeführt (Brosius, 2004, S. 476). Im Folgenden werden die Signifikanzniveaus von 5%, 1% und 0,1% in den entsprechenden Statistiken mit einem, zwei bzw. drei Sternen gekennzeichnet. Kreuztabellen wurden für die gemeinsame Darstellung von Häufigkeitsverteilungen zweier Variablen herangezogen (Brosius, 2004, S. 415). Für einzelne Zielsetzungen erfolgte eine Clusterzentrenanalyse. Mittels dieser wird eine Menge von Objekte derart in Gruppen unterteilt, dass jede Gruppe in sich möglichst homogen, aber die Gruppen untereinander weitgehend heterogen sein sollten (vgl. Brosius, 2004, S. 685).

## 2.4 Stichprobenmerkmale und Rücklauf

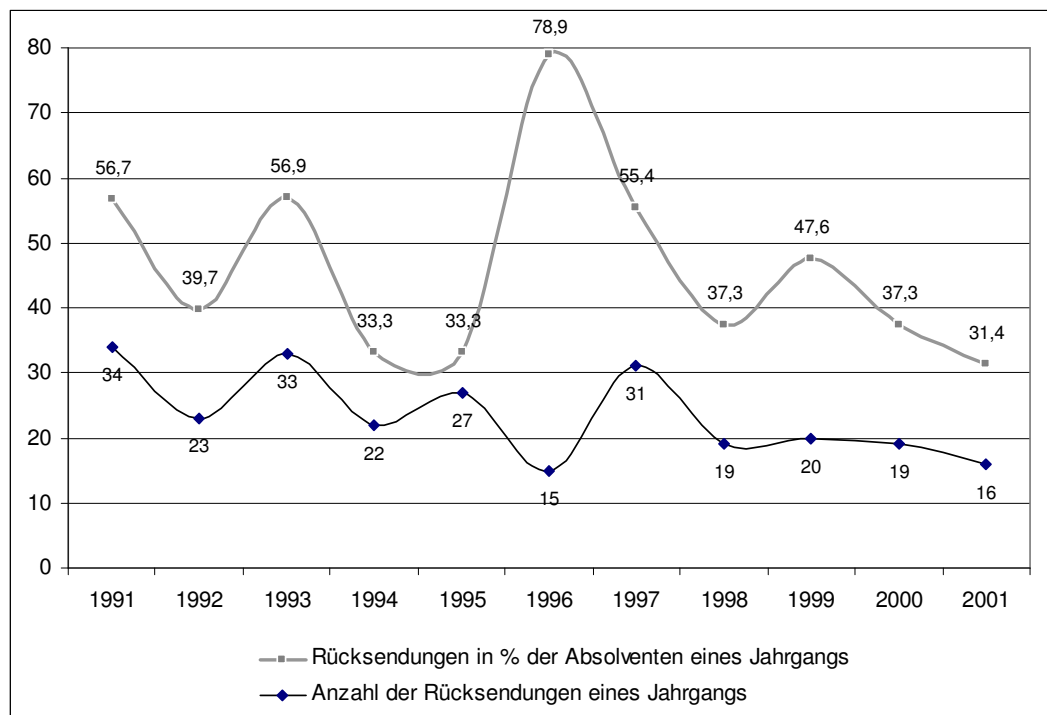
An dieser Absolventenbefragung nahmen 274 Personen<sup>4</sup> teil. Daraus errechnet sich, wie bereits erwähnt, ein Rücklauf von 54,6%. Der schwankende Rücklauf führt zu einer eher untypischen Verteilung. Die Anzahl der Rücksendungen je

---

<sup>4</sup>Diese Angabe variiert im Verlauf der Arbeit, da nicht alle Absolventen auf jede Frage antworteten.

Absolventenjahrgang schwanken zwischen 15 bis 34 Fragebögen bzw. 31,4 bis 78,9%<sup>5</sup>.

Die mit 53,6% leicht höhere Antwortquote in der ersten Hälfte der Absolventenjahrgänge (1991- 1995) bewirkt für diesen Zeitraum eine schwache Übergewichtung. Dieser Umstand und der leicht erhöhte Anteil an Absolventen der Fachrichtung Haushalts- und Ernährungsökonomik (Daten nicht dargestellt) können eine leichte Verzerrung der Erhebung bewirken. Die Schwankungen ergeben sich zum Teil auch durch anders gestaffelte Erhebungszeiträume des Prüfungsamtes gegenüber der in Abbildung 1 gezeigten Aufteilung (Prüfungsamt der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 2004). Sofern sich abweichende Ergebnisse für die Fachrichtungen ergeben, werden diese gesondert angeführt.



**Abbildung 1: Rücksendungen zur Absolventenbefragung 2004/2005**

Quelle: eigene Erstellung

<sup>5</sup>Der sehr hohe Prozentwert hängt mit der geringen Absolventenzahl 1996 zusammen. Die Einführung des Beitragsentlastungsgesetzes zum 1. Januar 1997 führte für in der gesundheitlichen Prävention tätige Ökotrophologen häufig zur Kündigung und wirkt sich vermutlich auf die Absolventenzahlen aus (Leidner, 1997, S. B3).

## 2.5 Kennzahlen zur Demographie und zum Studium

### 2.5.1 Soziodemographische Daten der Absolventen

Die Absolventen haben entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Studierenden an der Befragung teilgenommen. Ökotrophologie wird somit unabhängig von der Hochschulart zu etwa 90% von Frauen studiert (vgl. Krebs/Wetzel, 2003, S. 5).

Bei den männlichen Absolventen<sup>6</sup> (n= 22) waren zum Befragungszeitpunkt genau 50,0% kinderlos. Von 247 Frauen gaben 52,2% an kinderlos zu sein.

Die Altersdifferenz zwischen den Geschlechtern von etwa einem Jahr finden sich sowohl bei den Kieler Absolventen als auch bei den Gesamthochschulabsolventen wieder. Männer weisen also bei Studienende ein etwa ein Jahr höheres Alter auf (vgl. Statistisches Bundesamt, 2005a).

**Tabelle 1: Soziodemographische Merkmale der Absolventen**

	Gesamt	Frauen	Männer
	274	90,1%	8,0%
Absolventen mit Kindern* (%)	48,0	47,8	50,0
Alter bei Studienende* (Jahre)	27,19 ± 2,3	27,10 ± 2,2	28,15 ± 2,7

\*) 5 Personen machten keine Angaben

Quelle: eigene Erstellung

### 2.5.2 Kennzahlen zum Studium

Die Hochschulzugangsberechtigung hatten 96% der 274 Absolventen. Mit der Fachhochschulreife absolvierten 1,5% den Studiengang und zwei Personen wiesen eine ausländische Studienberechtigung nach. Fünf Personen machten keine Angaben.

Ein Studienortwechsel nach Kiel wurde lediglich bei zehn Absolventen (3,6%) während des Studiums vollzogen. Sechs Personen wechselten von Gießen nach Kiel und jeweils eine aus Bonn, München, Würzburg und Osnabrück.

<sup>6</sup> Die im Bereich der Ökotrophologie so ungleiche Geschlechterverteilung wird nur an wenigen Stellen aufgrund sehr geringer Fallzahlen bei den männlichen Absolventen genauer analysiert.

Erheblich größer war die Bereitschaft für einen Auslandsaufenthalt. Mit 55 Absolventen verbrachten knapp 20% zwischen drei und zwölf Monaten im Ausland. Die Aufenthalte dauerten zu 80% zwischen drei und sechs Monaten und konzentrierten sich nahezu vollständig auf wenige EU-Staaten<sup>7</sup>. Vorwiegend wurde der Studienaufenthalt in Großbritannien/ Irland (60%), Spanien/ Griechenland/ Italien (18,5%), Frankreich/ Niederlande (14,5%) sowie zu 5,5% in Skandinavien verbracht. 34,5% der Haushalts- und ErnährungsökonomInnen nutzten gegenüber 13,5% der Ernährungswissenschaftler bei zeitlich weitgehend gleichen Aufenthalten diesen möglichen Bestandteil des Studiums. Die unterschiedliche Mobilität zeigt sich auch im späteren Berufsleben (s. Kapitel 3.2.6).

Die weiblichen Absolventen verteilen sich im Verhältnis von zwei Dritteln zu einem Drittel auf die Fachrichtungen Ernährungswissenschaften bzw. Haushalts- und Ernährungsökonomik. Damit liegt der Anteil der Ernährungswissenschaftler im Verhältnis zum Antwortverhalten der 1996er Befragung um 3,3% niedriger (vgl. Röllke, 1997, S. 31). Männliche Absolventen waren mit 27,3% (n= 6) im ernährungsökonomischen Bereich gegenüber ihren ehemaligen Kommilitonen etwas schwächer vertreten.

Die durchschnittliche Studiendauer der antwortenden Absolventen beträgt im Untersuchungszeitraum 11,77 Semester. Sie schwankt zwischen 8 und 26 Semestern, ist also rechtsschief verteilt. Über Studienunterbrechungen, Urlaubsemester und andere Studienverlaufsdaten liegen keine Informationen vor.

Die durchschnittliche Abschlussnote<sup>8</sup> liegt bei  $2,07 \pm 0,41$ . Zwischen dem Alter und der Diplom-Abschlussnote ( $r= 0,283$ ,  $p < 0,01$ ) sowie der Studiendauer und der Abschlussnote ( $r= 0,203$ ,  $p < 0,01$ ) bestehen schwach lineare, hochsignifikante Zusammenhänge. Mit längerer Studiendauer und steigenden Alter verschlechtert sich bei geringer Irrtumswahrscheinlichkeit die Studienabschlussnote.

---

<sup>7</sup>Es bestehen internationale Austauschprogramme zu mehreren europäischen Universitäten. Diese werden im Rahmen des Erasmus-Sokrates-Tempus-Programms innerhalb Europas durch die Europäische Union finanziell gefördert.

<sup>8</sup>Es handelt sich hier, wie auch bei den im Fragebogen vorkommenden Rangskalen, strenggenommen um ein ordinales Skalenniveau, solange die Annahme gleicher Skalenabstände unbestätigt ist. Dennoch wird angenommen, es sei intervallskaliert (vgl. Backhaus et al., 1994, S. XIV).

### **3 Darstellung der Untersuchungsergebnisse**

Das folgende Kapitel enthält die Ergebnisse der Absolventenbefragung. Diese werden in vier Unterkapitel getrennt, um die erfragten Schwerpunkte in der beruflichen Entwicklung und der retrospektiven Beurteilung des Studiums darzustellen.

#### **3.1 Der Übergang in den Beruf**

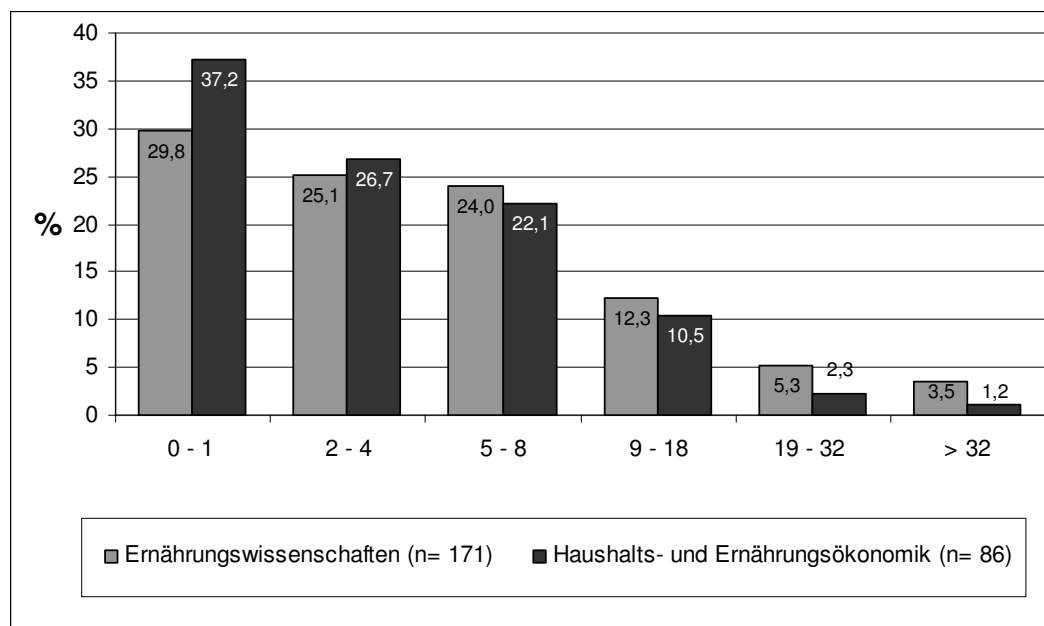
##### **3.1.1 Wege der Stellenfindung**

Mit dem nahenden Ende des Studiums stehen für den Großteil der Kieler Absolventen die berufliche Zukunft und damit auch die Stellensuche im Vordergrund. Zusammengefasst ergeben sich bei 343 (Mehrfach-)Nennungen zwei wesentliche Wege, über die die Absolventen erfolgreich Stellen gefunden haben: Etwa 45% erhalten ihren Arbeitsplatz über Bewerbungen auf Stellenanzeigen potentieller Arbeitgeber (26,2%) und Initiativbewerbungen (19,2%). Ein zweiter Weg ergibt sich mit insgesamt ca. 30% aus Beziehungen und Kontakten. Diese unterteilen sich weitgehend gleich in Verbindungen aus einem Praktikum/ einer Abschlussarbeit (11,4%), über private Kontakte bzw. Beziehungen von Bekannten und Eltern (10,2%) und das Herantreten des Arbeitgebers an den Absolventen (9,0%). Durch Tätigkeiten vor oder während des Studiums erhalten weitere 9,3% eine Stelle. Die Vermittlung von Arbeitsplätzen durch das Lehrpersonal oder die Bundesagentur für Arbeit führt mit jeweils etwa 3,5 Prozent in Einzelfällen zum Erfolg.

Die Suche nach einer beruflichen Tätigkeit stellt für die Kieler Absolventen oftmals einen schwierigen und nur begrenzt planbaren Abschnitt dar. Dies äußert sich sehr stark in den Urteilen über die universitäre Unterstützung bei der Stellensuche. Ein Großteil der Absolventen beider Fachrichtungen konnte diesbezüglich keine Hilfe feststellen. Mehr als 86% der Ernährungswissenschaftler und 75,6% der Haushalts- und Ernährungsökonominnen beurteilen die Unterstützung bei der Stellensuche/ dem Berufseinstieg auf einer fünfstufigen Rangskala (1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“) als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ (4,24 ±0,893). Nach Absolventensicht werden Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern von Seiten der Fakultät/ der Lehrenden nicht in ausreichendem Maße gesucht.

Die Stellensuche verläuft davon losgelöst bei knapp 32% der Absolventen mit maximal einem Monat Suchzeit. Der in Abbildung 2 gezeigte Anteil an berufstätigen Absolventen beider Fachrichtungen steigt innerhalb der ersten drei Monate nach Studienende auf 54% an. Nach sechs Monaten gehen 79% der Absolventen einer Beschäftigung nach.

Für Haushalts- und Ernährungsökonominnen ergeben sich in zeitlicher Hinsicht direkt nach Studienende geringfügig bessere Chancen eine Beschäftigung zu finden. Vier Monate nach Studienende sind über 55% berufstätig und nach acht Monaten steigt dieser Wert auf 78,9% bei den Ernährungswissenschaftlern und 86,0% bei den Haushalts- und Ernährungsökonominnen.

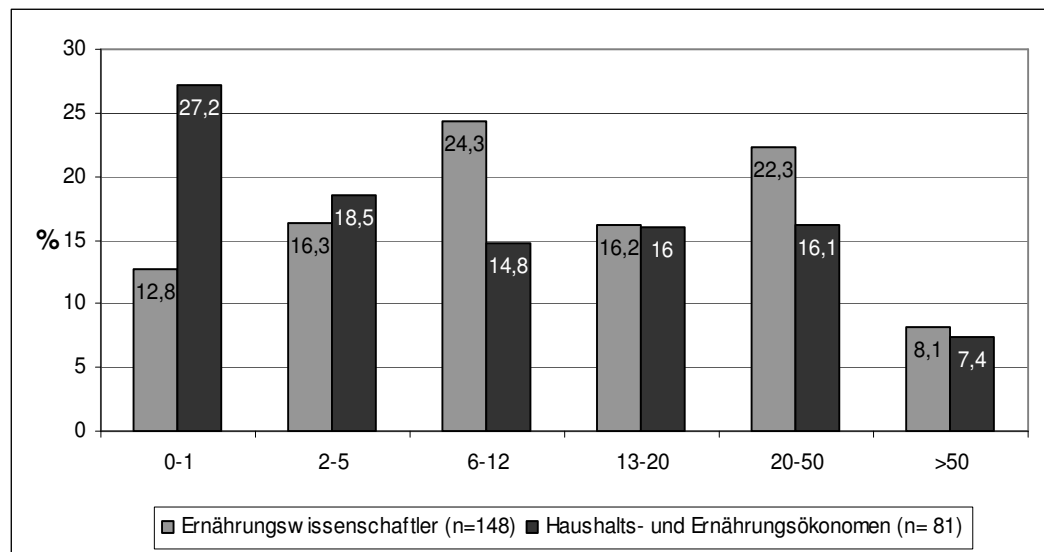


**Abbildung 2: Suchzeit bis zur ersten Tätigkeit nach Studienende (in Monaten, in %)**

*Quelle: eigene Darstellung*



Der gegenüber den Absolventen der Fachrichtung Ernährungswissenschaften etwas erfolgreichere berufliche Allokationsprozess der Haushalts- und Ernährungsökonominnen zeigt sich auch in der Anzahl der Bewerbungen (s. Abbildung 3). Etwa 45% der Haushalts- und Ernährungsökonominnen schreiben nicht mehr als fünf Bewerbungen, mit bis zu zwölf Bewerbungen finden ca. 60% von ihnen eine Anstellung. Bei den Ernährungswissenschaftlerinnen sind knapp 30% mit bis zu fünf Bewerbungen und weitere 24,3% mit 6-12 Bewerbungen erfolgreich bei der Beschäftigungssuche. Im weiteren Bewerbungsverlauf nähern sie sich den Haushalts- und Ernährungsökonominnen weitgehend an.



**Abbildung 3: Anzahl der Bewerbungen von Absolventen bis zur Stellenfindung (in %)**

*Quelle: eigene Darstellung*

Die Kennzahlen in Tabelle 2 zeigen für beide Fachrichtungen nur für die Anzahl der Bewerbungen und die Zeit bis zur ersten Tätigkeit nennenswerte Unterschiede. Weder die Anzahl der Vorstellungsgespräche noch die Stellenangebote lassen bedeutsame Differenzen erkennen.

**Tabelle 2: Kennzahlen zum Bewerbungsverlauf und der Stellenfindung (Anzahl bzw. Monate)**

	Ernährungs- wissenschaften (n=164)			Haushalts- und Ernährungsökonomik (n=85)		
	25 %- Quartil	Median	75 %- Quartil	25 %- Quartil	Median	75 %- Quartil
Bewerbungsanzahl	5	11	30	1	9	20
Anzahl der Vorstellungsgespräche	1	2	4	1	2	4,25
Anzahl der Stellenangebote	1	1	2	1	1	2
Zeit zwischen Studienende und der 1. Tätigkeit (Monate)	1	4	8	1	3	6

*Quelle: eigene Erstellung*

Für eine erfolgreiche Beschäftigungssuche sind, wie aus Tabelle 3 hervorgeht, in der Regel verschiedene Faktoren entscheidend. Am stärksten tragen die Persönlichkeit bzw. der persönliche Auftritt, berufsbezogene Erfahrungen und die Bereitschaft zum Ortswechsel zur erfolgreichen Stellensuche bei. Als „noch wichtig“ werden Fremdsprachenkenntnisse, praktische Fähigkeiten, eine gute Abschlussnote und interdisziplinäres Fachwissen gewertet. Einen nur geringen Einfluss haben nach Absolventenansicht das Geschlecht oder das Thema der Abschlussarbeit.

Die genannten Faktoren werden von beiden Fachrichtungen weitgehend ähnlich beurteilt, wenngleich die Bedeutung eines zügigen Studiums von den Haushalts- und Ernährungsökonominnen signifikant häufiger als „wichtig“ oder „eher wichtig“ und die praktischen Fähigkeiten mit 73% knapp 10% wichtiger eingestuft werden.

**Tabelle 3: Wichtigkeit verschiedener Merkmale für eine erfolgreiche Stellensuche (Werte 1 + 2 einer 5-stufigen Rangskala von 1 = „wichtig“ bis 5 „unwichtig“, in %)**

	Ernährungs- wissenschaften (n=178)	Haushalts- und Ernährungsökonomik (n=87)
Eigenes Auftreten/ Persönlichkeit	96,3	97,6
Berufserfahrung, Praktika	91,8	95,1
Bereitschaft zum Ortswechsel	91,9	92,7
Fremdsprachenkenntnisse	72,5	68,3
Praktische Fähigkeiten	63,6	73,0
Gute Abschlussnote	61,9	64,9
Interdisziplinäres Fachwissen	62,0	56,1
Auslandserfahrung	46,3	52,4
Zügiges Studium**	38,1	54,9
Fachliche Spezialisierung	49,4	43,2
Studienschwerpunkt	35,4	41,5
Außeruniversitäres Engagement	34,4	38,3
Niedriges Alter	34,0	39,0
Kontakte der Universität zu Unternehmen	32,1	27,2
Geschlecht des Bewerbers/ der Bewerberin	19,4	17,3
Thema der Abschlussarbeit	15,1	17,1

*Unterschied signifikant \*\* 0,01*

*Quelle: eigene Erstellung*

Auch in Tabelle 4 zeigt sich die Bedeutung berufsbezogener Erfahrungen. Für über 15% der Absolventen stellten die von Arbeitgebern erwünschten Berufserfahrungen eine Schwierigkeit dar. Dennoch ist die häufigste Nennung das geringe Stellenangebot, das von beiden Fachrichtungen zu 18,3 bzw. 23,1% genannt wird. Weiteren Schwierigkeiten begegnen die Absolventen der beiden

## Darstellung der Untersuchungsergebnisse

Fachrichtungen in unterschiedlichem Umfang. Dazu gehören die zur Beschäftigung nicht passenden inhaltlichen Vorstellungen, die Unbekanntheit des Studienabschlusses und die Erwartung eines anderen Studienschwerpunktes. Ernährungswissenschaftler merken zudem häufiger ein geringes Stellenangebot und Gehaltsniveau an, während Haushalts- und Ernährungsökonominnen auf weniger Schwierigkeiten bei der Stellensuche stoßen. Die zur angebotenen Stelle nicht passenden Gehaltsvorstellungen werden bei 7,5% der Ernährungswissenschaftler bemängelt, lassen aber mit 2,3% kaum einen Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung klagen. Bei der bisherigen Stellensuche stießen 7,0% der Ernährungswissenschaftler und 11,4% der Haushalts- und Ernährungsökonominnen bislang auf keine Probleme. Zwischen 0,9 und 2,3% der Absolventen waren noch nicht auf Stellensuche.

**Tabelle 4: Schwierigkeiten bei der Stellensuche (in %)**

	Ernährungs- wissenschaften (n= 173)	Haushalts- und Ernährungs- ökonomik (n= 86)
geringes Stellenangebot	23,1	18,3
Berufserfahrung war erwünscht	15,8	15,1
Studienabschluss war unbekannt	7,7	11,9
hatte bislang keine Probleme*	7,0	11,4
Stelle entsprach nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	10,6	10,5
anderer Schwerpunkt wurde verlangt	6,3	9,6
Stelle war zu weit entfernt	5,2	7,8
es wurden zusätzliche Qualifikationen verlangt, über die ich nicht verfüge	2,7	4,6
andere Probleme	5,0	3,2
fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3,8	2,7
Stelle entsprach nicht meinen Gehaltsvorstellungen**	7,5	2,3
habe bislang keine Stelle gesucht	2,3	0,9
anderer Studienabschluss wurde verlangt	0,9	0,9
Stelle entsprach nicht meinen Vorstellungen über Arbeitsbedingungen	2,0	0,9
(Mehrfach-)Nennungen	442	219

*Unterschied signifikant \* 0,05 bzw. \*\* 0,01*

*Quelle: eigene Erstellung*

### 3.1.2 Dauer und Art der ersten Beschäftigungen

Mit der beruflichen Integration der Absolventen nach Beendigung des Studiums beginnt eine Phase, in der versucht wird, die erworbenen universitären Qualifikationen und persönlichen Ziele umzusetzen. Die Kieler Absolventen schlugen verschiedene Wege ein, um sich beruflich zu etablieren. Einer nicht selbständigen Erwerbsarbeit gingen 41,8% nach, 12,4% promovierten oder fügten ein weiteres Studium an. Knapp über elf Prozent jobbten, 7,2% waren auf Honorar- oder Werkvertragsbasis tätig, 5,6% machten ein Praktikum.

Die Stellenfindung mündet den Befragungsergebnissen nach nicht zwangsläufig in einer nichtselbständigen Erwerbsarbeit. Sie enthält unterschiedlich lange Phasen, in denen zum Teil über Monate oder Jahre Werk- und Honorararbeiten, Übergangstätigkeiten, akademische und nichtakademische Fortbildungen parallel zu Bewerbungsaktivitäten ausgeübt werden. Auch Familie und Urlaub füllen in zeitlich variierendem Umfang für 12,5% der Absolventen die erste Zeit nach dem Studieneinde aus.

Die in Tabelle 5 dargestellten Daten, zeigen die in unterschiedliche Zeitspannen unterteilte Beschäftigungsdauer der Absolventen beginnend von der ersten bis zur vierten Beschäftigung<sup>9</sup> nach Studieneinde. Der Median beim Stellenverlauf bewegt sich in engen Grenzen (11,0 – 14,5 Monate). Somit liegen bei jedem der ersten drei Stellenwechsel zur Hälfte Beschäftigungen von relativ kurzem zeitlichem Umfang vor, bei denen die Anzahl der Stellenwechsel im Verlauf zwischen 22 und 36% abnimmt und sich nach dem dritten Stellenwechsel auf 56 Nennungen reduziert. So spielt Arbeitslosigkeit nach Studieneinde auch nicht die vorrangige Rolle. Sie lag innerhalb der ersten Phase nach Studieneinde bei 6,2% und bedeutet für weniger als zehn Prozent länger als ein Jahr ohne feste Beschäftigung zu sein.

Die starke Fluktuation bzw. kurze Beschäftigungsdauer bei den Absolventen spiegelt sich auch in den Gründen für Stellenwechsel in Kapitel 3.1.3 wider.

---

<sup>9</sup>Mit den ersten vier Tätigkeiten werden etwa 95% der Stellenwechsel erfasst.

**Tabelle 5: Beschäftigungsdauer von Absolventen innerhalb der ersten vier Tätigkeiten nach Studienende (in Monaten)**

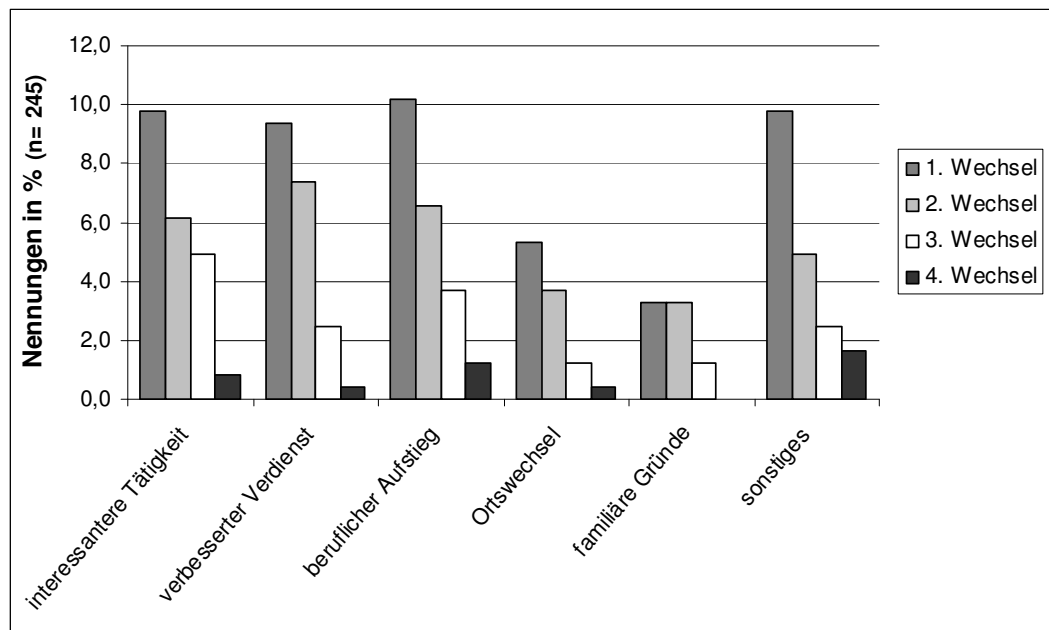
<b>Dauer</b>	1. Stelle	2. Stelle	3. Stelle	4. Stelle
1-3	43	20	13	10
4-6	18	13	8	9
7-12	29	25	20	15
13-24	13	20	21	6
25-36	33	13	12	6
>36	38	22	14	10
Median	12,0	12,0	14,5	11,0
Mittelwert	27,0	19,7	20,6	18,5
Nennungen	174	113	88	56

*Quelle: eigene Erstellung*

### 3.1.3 Gründe für Arbeitsplatzwechsel

Im Verlauf des beruflichen Einstiegs finden bei zahlreichen Absolventen beider Fachrichtungen mit stark abnehmender Intensität Stellenwechsel statt. Der erste Stellenwechsel macht bei beiden Fachrichtungen knapp 50%, der zweite etwa 30% aller Nennungen aus. Für Haushalts- und Ernährungsökonominnen (s. Abbildung 4) und abgeschwächt für Ernährungswissenschaftler (s. Abbildung 5) besteht kein dominierender Grund, sondern verschiedene Gründe, die zum Stellenwechsel führen.

Bei den Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung kommen mit jeweils etwa 10% der Nennungen vier wesentliche Motive für Stellenwechsel zum tragen: die höhere Attraktivität der Arbeitsaufgaben, der gesteigerte Verdienst, der berufliche Aufstieg und „Sonstiges“. Zu letzterem Punkt gehören vorwiegend befristete Tätigkeiten aber auch bessere Perspektiven, Rationalisierungen/ Kündigungen, Interessenverlagerungen und Firmenfusionen.



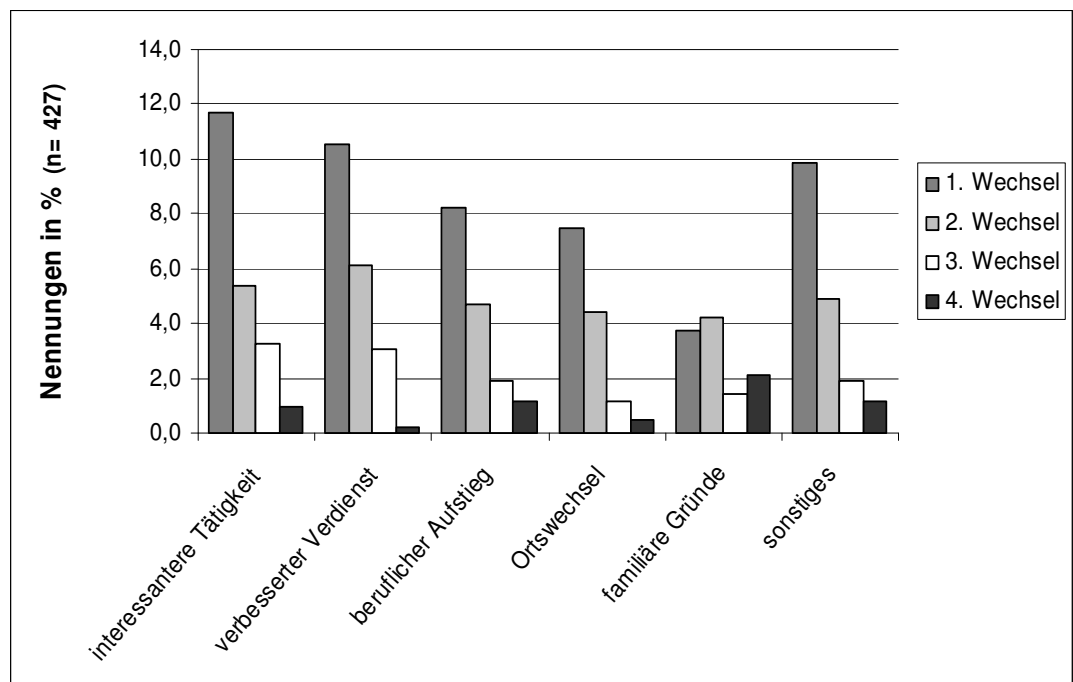
**Abbildung 4: Gründe für Arbeitsplatzwechsel von Haushalts- und Ernährungsökonominnen (Mehrfachnennungen möglich, in %)**

Quelle: eigene Erstellung

Der zweite Stellenwechsel verteilt sich mit 6-7% der Nennungen etwa gleich auf verbesserte Verdienstmöglichkeiten, interessantere Tätigkeiten und beruflichen Aufstieg. Interessantere Tätigkeiten und beruflicher Aufstieg führen insgesamt zu

knapp 9% der Nennungen beim dritten Stellenwechsel und dominieren damit leicht.

Ein ähnliches Muster beim Stellenwechsel zeigen die Absolventen der Ernährungswissenschaften. Dieses unterscheidet sich jedoch im Detail dadurch, dass interessantere Tätigkeiten zu knapp 12% und der berufliche Aufstieg zu gut 8% zum Stellenwechsel führen. Der Verdienst und „Sonstiges“ werden im Vergleich zu den Studienkollegen der wirtschaftlichen Fachrichtung mit etwa zehn Prozent gleichhäufig genannt. Ein Ortswechsel führt bei den Ernährungswissenschaftlern gegenüber den Haushalts- und Ernährungsökonomen häufiger zum ersten Stellenwechsel (7,5 zu 5,3%).



**Abbildung 5: Gründe für Arbeitsplatzwechsel von Ernährungswissenschaftlern (Mehrfachnennungen möglich, in %)**

Quelle: eigene Erstellung

### 3.1.4 Probleme beim Berufsstart

Die Berufstätigkeit lässt für viele Absolventen die Diskrepanzen zwischen den Studienqualifikationen und den Berufsanforderungen sichtbar werden. Diskrepanzen in mehr oder weniger starker Form bestehen in vielen Bereichen: So werden, wie in Kapitel 3.2.9 für beide Fachrichtungen dargestellt, im



Berufsleben für die Bereiche Methoden<sup>10</sup>, Sozial<sup>11</sup> und Sachkompetenzen<sup>12</sup> überwiegend höhere Anforderungen an Qualifikationen gestellt, als sie im Studium vermittelt wurden. Zugleich sinkt die Bedeutung von theoretischen und wissenschaftlichen Kenntnissen, wie auch die Notwendigkeit eines breiten Grundlagenwissens im späteren Berufsleben abnimmt. Dennoch spiegeln sich bei den Ökotrophologen die erlebten Probleme während des beruflichen Einstiegs nur bedingt in den Urteilen wider. Dies gilt zumindest hinsichtlich der vier Aspekte Qualifikationsdefizit, Zuständigkeiten/ Kompetenzen, Gefühl der Unterforderung und fehlende Akzeptanz als gleichberechtigtem Kollegen. Auf einer fünfstufigen Rangskala (1 „in hohem Maße“ bis 5 „gar nicht“) wurde nach den Problemen beim Berufsstart gefragt und die Beurteilungen „in hohem Maße“ und „in Maßen“ addiert (s. Tabelle 6).

**Tabelle 6: Probleme beim Berufsstart (in %, Werte 1 + 2 einer 5-stufigen Rangskala von 1 = „in hohem Maße“ bis 5 „gar nicht“)**

	Ernährungswissenschaften (n= 159)	Haushalts- und Ernährungsökonomik (n= 84)
Unzureichende Einarbeitung	26,3	23,8
Empfind Qualifikationsdefizit	21,1	22,4
Gefühl der Unterforderung	21,5	16,7
Mangelnde Möglichkeiten die eigenen beruflichen Vorstellungen durchzusetzen**	30,9	15,5
Fehlende Akzeptanz als gleichberechtigter Kollege	13,4	14,3
Zu geringe Zuständigkeiten/Kompetenzen*	21,7	11,9

*Unterschied signifikant \* 0,05 bzw. \*\* 0,01*

*Quelle: eigene Erstellung*

<sup>10</sup>Beinhaltet „Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen“ (Orth, 1999, S. 109).

<sup>11</sup>Fähigkeit, Informationen auszutauschen, zu kommunizieren sowie soziale Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten (z.B. Kooperationsfähigkeit), (Schaeper/ Briedis, 2004, S. 5).

<sup>12</sup>Bereichsübergreifend einsetzbare „Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten (...) also nicht an die Anwendung in einer Disziplin gebunden (z. B. Fremdsprachen-, EDV-Kenntnisse), (Orth, 1999, S. 109).

Den Ergebnissen nach empfinden etwas mehr als 20% der Absolventen während des Berufsstarts Qualifikationsprobleme. Für über 30% der Ernährungswissenschaftler bestehen in der beginnenden Berufstätigkeit große Probleme die beruflichen Vorstellungen zu verwirklichen. Die Studienkollegen der wirtschaftlichen Fachrichtung begegnen dieser Situation mit gut 15% signifikant seltener. Über 20% der Ernährungswissenschaftler empfinden während des Berufsstarts in „hohem Maße“ bzw. „in Maßen“ Probleme aufgrund zu geringer Zuständigkeiten/ Kompetenzen und beklagten sich über ein Gefühl der Unterforderung. Damit treffen sie auch in diesem Kriterium auf signifikant höhere Probleme als die Haushalts- und Ernährungsökonominnen. Das von einigen Absolventen angemerkte geringe Stellenangebot und die noch teilweise geringe Bekanntheit des Studienabschlusses „Diplom-Ökotrophologe“ führen mit etwa 14% kaum zu Akzeptanzproblemen im Kollegenkreis. Zwischen 23,8 und 26,3% der Absolventen begegnen zum Berufsstart in „hohem Maße“ bzw. „in Maßen“ Problemen aufgrund unzureichender Einarbeitung.

### 3.2 Die berufliche Situation

Im folgenden Kapitel wird die berufliche Situation<sup>13</sup> der Absolventen als ein Kern dieser Studie beschrieben, indem Merkmale zum Beschäftigungsverhältnis, der beruflichen Stellung, dem Arbeitsbereich und verschiedener anderer Kenngrößen gezeigt werden. Genauso werden strukturelle Merkmale betrachtet, die z.B. die Betriebsgröße und Arbeitsregion beinhalten. Eine nähere Untersuchung einzelner Abschlussjahrgänge, z.B. um konjunkturelle Einflüsse zu erkennen, erfolgt nicht, da der Arbeitsmarkt für Akademiker sehr elastisch auf konjunkturelle Schwankungen reagiert (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 76).

Zum Befragungszeitpunkt gingen von 267 Absolventen 80,9% einer beruflichen Tätigkeit nach. Der zeitliche Umfang der ersten Berufstätigkeit besteht/ bestand bei knapp 77% aus einer Vollzeittätigkeit und für 23,2% der Absolventen in einer Teilzeitbeschäftigung. Bei der aktuellen Berufstätigkeit verhält es sich mit 72,3% zu 27,7% ähnlich. Der Anteil der männlichen Absolventen (n=22) unterteilte sich in 95,2% berufstätige, einen nicht berufstätigen (4,8%) und einen Absolventen ohne Angabe zu diesem Punkt.

Gegenwärtig sind 50 Absolventinnen (18,7%) nicht berufstätig. Weitere 5 Personen befinden sich auf Stellensuche. Bei 21,0% der Absolventen liegt der

---

<sup>13</sup>Bestand zum Befragungszeitpunkt keine Beschäftigung, so wurde die Frage auf die zuletzt ausgeübte Tätigkeit bezogen.

Fokus bei der Familie bzw. einer nicht entlohnten Haushaltstätigkeit. Hervorzuheben ist in dieser Gruppe der mit 13,5% sehr hohe Anteil an nicht berufstätigen Frauen, die sich überwiegend dem häuslich-familiären Bereich widmen, bzw. sich bewusst zugunsten der Familie bei der beruflichen Tätigkeit zurücknehmen. Unbeantwortet bleibt die Frage, ob schlechte Erwerbschancen diese Alternativtätigkeiten begünstigen oder die ausgeübten Tätigkeiten im häuslich-familiären Bereich einen vorübergehenden Erwerbsverzicht bedeuten.

### **3.2.1 Beschäftigungsbereiche und Aufgabenfelder**

Die Absolventen arbeiten in sehr unterschiedlichen Berufsfeldern. In Tabelle 7 sind die Anstellungsträger, bei denen Ökotrophologen beschäftigt sind/waren, detailliert dargestellt. Die Erhebungsmethodik<sup>14</sup> berücksichtigt jede Anstellung, d.h. auch weitere akademische Qualifizierungen, Praktika, Honorar- und Werkstätigkeiten.

Die Ernährungsindustrie besitzt, unabhängig von den Fachrichtungen, mit etwa 15% den größten prozentualen Anteil. In beiden Fachrichtungen stellen auch die Universitäten/ Hochschulen einen großen Teil der arbeitgebenden Institutionen. Wie eingangs erwähnt, spiegeln sich hier die weiteren akademischen Qualifizierungen (Promotion, Aufbaustudium) und Werkstätigkeiten wider. Einen weiteren großen Arbeitgeber stellen die Dienstleistungsunternehmen dar. Bei ihnen werden zwischen 10,3 und 11,3% der Absolventen beschäftigt. Zahlreiche Anstellungsträger finden sich in der offenen Kategorie „Sonstiges“ wieder. Hierzu gehören Tätigkeiten in der Jugend- und Erwachsenenarbeit, der Gesundheitsbranche, der Verwaltung, dem Finanz- und landwirtschaftlichen Bereich sowie der Marktforschung. Mit 12,7 bis 13,8% stellt dieses sehr breite Feld die drittgrößte Gruppe dar. Der Pharmabereich, in dem überwiegend Beschäftigungen im Außendienst, als Pharmaberater aber auch in Einzelfällen in der Forschung angeboten werden, bietet in diesem auch für Ökotrophologen mögliches Tätigkeitsfeld für beide Fachrichtungen Beschäftigungen. Krankenkassen als ehemals stark nachgefragte Arbeitgeber spielen mit Prozentwerten von 3,2 bzw. 6,3 keine wesentliche Rolle mehr (Röllke, 1997, S. 47). In der Medienbranche wie auch in der Gastronomie finden sich nur sehr begrenzt Anstellungsträger.

---

<sup>14</sup>Diese Methodik wurde gewählt, da befristete Tätigkeiten sowie Stellenwechsel in unbefristeten Beschäftigungen zahlreich sind und so eine quantitative Übersicht über die Anstellungsträger gegeben werden kann.

**Tabelle 7: Anstellungsträger von Kieler Ökotrophologen (in %)**

	Ernährungswissenschaften (n= 171 )	Haushalts- und Ernährungsökonomik (n= 84 )
Universität/Hochschulen	10,5	16,5
Ernährungsindustrie	15,7	14,1
Sonstiges	12,7	13,8
Dienstleistungsunternehmen	10,3	11,3
Pharmazeutische Industrie	4,9	7,4
Berufsbildende Schulen	4,3	6,0
Handelsunternehmen	3,6	4,2
Landes-/Bundesbehörden	2,0	3,2
Krankenkassen	6,3	3,2
Einzelhandel	5,4	2,8
Forschungsanstalten	4,9	2,5
Erwachsenenbildungstätten	4,2	1,8
Kliniken	7,1	1,8
Energiewirtschaft	0,7	1,4
Fach- und Wirtschaftsverbände	1,1	1,4
Presse/Fachverlage	1,1	1,4
Ministerien	0,9	1,1
Verbraucherverbände und - organisationen	1,1	1,1
Arztpraxen	1,6	1,1
Heime	0,9	1,1
Kammern	0,7	0,7
Haushaltsgeräteindustrie	0,4	0,7
Catering-Unternehmen	0,7	0,7
Gaststätten/Hotels	0,4	0,4
Fernsehen	0,0	0,4
Internationale Organisationen	0,7	0,4
Allgemeinbildende Schulen	0,7	0,0
Kantinen/Mensen	0,0	0,0
(Mehrfach-) Nennungen	553	284

*Quelle: eigene Erstellung*

Wie bereits bei den Berufsfeldern gezeigt, verteilen sich auch die Arbeitsbereiche der Absolventen auf einen sehr breiten Bereich. Sie differieren, wie Tabelle 8 zeigt, in den prozentualen Anteilen trotz unterschiedlicher Fachrichtungen nur in

einzelnen Gebieten deutlich. Hierzu gehören der Informations- und Beratungsbereich, bei dem Ernährungswissenschaftler gegenüber den Kollegen der wirtschaftlichen Fachrichtung häufiger vertreten sind (20,4 zu 16,1%). Genauso besteht ein Unterschied in der offenen Kategorie „Sonstiges“, wo Ernährungswissenschaftler im zweitgrößten Segment mit 17,5 gleich 5,5% mehr Nennungen gegenüber Haushalts- und Ernährungsökonominnen aufweisen. Hinter dieser Gruppe verbergen sich unter anderem kaufmännische, Service-, Pflege-, Büro- und Betreuungstätigkeiten, sowie auch auf Landwirtschaft und Gesundheitsprävention ausgerichtete Tätigkeiten.

**Tabelle 8: Arbeitsbereiche von Kieler Ökotrophologen (in %)**

	Ernährungswissenschaften (n=148)	Haushalts- und Ernährungsökonomik (n=81)
Beratung/ Information	20,4	16,1
Einkauf/Beschaffung	0,2	0,7
Forschung	10,8	10,6
Journalistik /Fachpublizistik	2,0	1,5
Lehre an einer Hochschule	0,2	1,8
Organisation/ Planung	3,3	4,0
Produktentwicklung	3,9	2,2
Produktmanagement	1,6	5,1
Qualitätskontrolle	4,7	2,9
Sonstiges	17,5	12,0
Unterricht/ Weiterbildung	13,2	12,4
Verbrauchs-/ Marktforschung	1,8	5,1
Verkauf/Vertrieb	10,6	12,4
Verwaltung	6,3	4,0
Werbung/ Marketing	3,5	9,1
(Mehrfach-)Nennungen	491	274

*Quelle: eigene Erstellung*

Der Bereich Marketing/ Werbung und Produktmanagement wird bei den Haushalts- und Ernährungsökonominnen mit 14,2% knapp dreimal so häufig gewählt, wie bei den ernährungswissenschaftlichen Kollegen. Die gleichen Verhältnisse ergeben sich auf niedrigerem Niveau auch beim

Produktmanagement (5,1 zu 1,6%) und der Verbrauchs- und Marktforschung (5,1 zu 1,8%). Drei stärker, zwischen den Fachrichtungen jedoch weitgehend gleich belegte Arbeitsbereiche finden sich in der Forschung, dem Verkauf/ Vertrieb sowie im Unterricht und der Weiterbildung.

Die Aufgabenfelder der Ökotrophologen, dargestellt in Tabelle 9, unterliegen von der ersten bis zur aktuellen Beschäftigung starken Veränderungen, die sich zwischen den Fachrichtungen wiederum teilweise konträr entwickeln. Besonders im Bereich Organisation, Management, Assistenz zeigen sich in beiden Fachrichtungen starke prozentuale Zunahmen von der ersten zur aktuellen Tätigkeit. Weitere leichte Anstiege der Aufgabenfelder ergeben sich für Ernährungswissenschaftler bei den Bildungs- und Lehrtätigkeiten, der Öffentlichkeitsarbeit/ dem Marketing, der Qualitätssicherung/ -management/ Analytik sowie in der Ernährungsindustrie. Insbesondere bei den Bildungs- und Lehrtätigkeiten aber auch bei Aufgabenfeldern in der Gastronomie/ Hauswirtschaft/ Klinik und „Sonstiges“ steigen die Nennungen der Haushalts- und Ernährungsökonominnen.

Unter „Sonstiges“ sind Arbeitsbereiche aus Hotel/ Gastronomie/ Hauswirtschaft, EDV-Branche, Landwirtschaft, Servicetätigkeiten, Pflege und Betreuung sowie Redaktion, Vertrieb und Diätetik zusammengefasst.

Die Aufgabenfelder nehmen bei beiden Fachrichtungen besonders stark im Bereich Ernährungsberatung/ Diätetik, der institutionellen Forschung/ Entwicklung sowie bei den Promotionen ab. Die Ernährungsberatung/ Diätetik nimmt für Ernährungswissenschaftler dennoch das am stärksten genannte Aufgabenfeld ein. Bei den Haushalts- und Ernährungsökonominnen ergeben sich in der aktuellen Beschäftigung mit Häufigkeiten von 14,1 bis 17,4% vier Kernbereiche: Referendariat/ Bildungs/ Lehrtätigkeit, Organisation/ Management/ Assistenz, Außendienst/ Vertrieb/ Verkauf/ Promotion und Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing.

**Tabelle 9: Aufgabenfelder von Kieler Ökotrophologen in der ersten und der aktuellen Berufstätigkeit (in %)**

	Ernährungs- wissenschaften		Haushalts- und Ernährungsökonomik	
	1. Stelle	aktuelle Stelle	1. Stelle	aktuelle Stelle
Referendariat/ Bildungs-/ Lehrtätigkeit	8,0	11,0	8,3	17,4
Organisation/ Management/ Assistenz	5,2	11,0	5,6	14,1
Außendienst/Vertrieb/ Verkauf	12,2	8,3	14,8	15,2
Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing	5,2	7,7	13,0	14,1
Qualitätssicherung/ Qualitäts- management/ Analytik	9,4	10,5	3,7	4,3
Ernährungsberatung/ Diätetik	27,2	17,7	15,7	4,3
betriebliche Forschung & Entwicklung /(Produkt-) Management	8,0	8,8	11,1	5,4
Gastronomie/Hauswirtschaft/ Klinik	2,3	4,4	2,8	7,6
institutionelle Forschung & Entwicklung	7,0	4,4	12,0	6,5
Ernährungsindustrie	2,3	5,0	2,8	3,3
Verbraucherzentrale/ beratender Bereich	1,9	3,9	3,7	2,2
Redaktion/Verlag/Volontariat	3,8	2,8	3,7	0,0
Verwaltung	1,9	2,2	0,0	1,1
Promotion	2,8	0,0	1,9	0,0
Sonstiges	2,8	2,2	0,9	4,3
(Mehrfach-)Nennungen	213	181	108	92

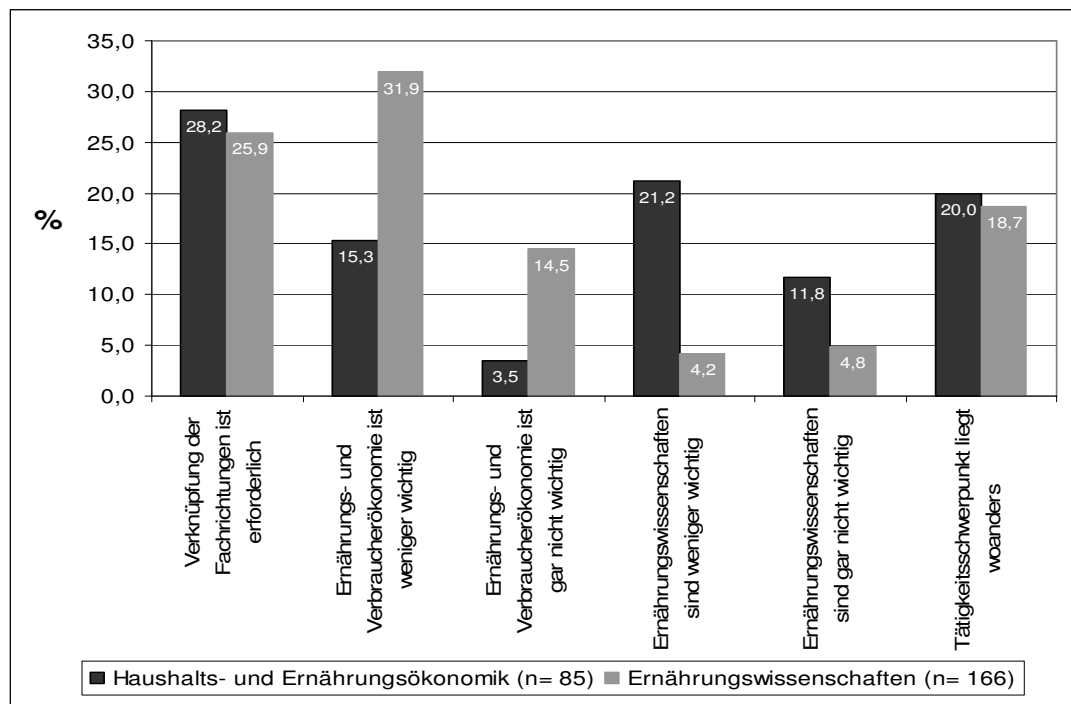
*Quelle: eigene Erstellung*

### 3.2.2 Interdisziplinäre Verknüpfungen im Beruf

Ein wesentliches Merkmal im Studium der Ökotrophologie stellt die interdisziplinäre Ausbildung dar. Diese erfordert von Studierenden eine hohe Flexibilität und das Interesse an einerseits naturwissenschaftlichen andererseits sozial-ökonomischen Fragestellungen, Methoden und Denkweisen (Benterbusch/

Leonhäuser, 1998, S. 6; o.V. 2002). Wie stark das interdisziplinäre Wissen im Berufsleben von den Absolventen der beiden Fachrichtungen Ernährungswissenschaften und Haushalts- und Ernährungsökonomik genutzt wird zeigt Abbildung 6.

Je nach Fachrichtung schätzen zwischen 25,9 und 28,2% der Absolventen eine Verknüpfung als „erforderlich“ ein. Für 31,9% der Ernährungswissenschaftler und 15,3% der Haushalts- und Ernährungsökonomien sind die Kenntnisse der Haushalts- und Ernährungsökonomik „weniger wichtig“. Die gleiche Differenz findet sich für die Fachrichtungen umgekehrt und auf einem niedrigeren Niveau auch für 4,2% der Ernährungswissenschaftler und 21,2% der Haushalts- und Ernährungsökonomien für die Aussage wieder, dass Ernährungswissenschaften „weniger wichtig“ sind. Für knapp 12 bis über 14% sind die Kenntnisse der jeweils anderen Fachrichtung „gar nicht wichtig“. Bei einem knappen Fünftel der Absolventen liegen die Tätigkeitsschwerpunkte in anderen Gebieten. Dazu gehören u.a. die EDV- und Pharmazie-Branche, der kaufmännische Bereich aber auch pädagogische, verwaltende und ausbildende Aufgaben.



**Abbildung 6: Nutzung der Verknüpfungen zwischen den Ernährungswissenschaften und der Haushalts- und Ernährungsökonomik in der aktuellen Tätigkeit (in %)**

Quelle: eigene Erstellung



### 3.2.3 Berufliche Stellung

Die berufliche Position gibt Hinweise darauf, ob die Absolventen gemäß ihrer universitären Ausbildung tätig sind oder ob eine unterqualifizierte Beschäftigung ausgeübt wird. Aus Tabelle 10 geht hervor, wie unterschiedlich die berufliche Entwicklung bei der Besetzung von Leitungsfunktionen zwischen den Geschlechtern verlaufen kann. Einschränkend muss hier die geringe Fallzahl (n=20) bei den männlichen Ökotrophologen erwähnt werden.

Der prozentualen Zunahme von der ersten zur aktuellen Stelle von 11,3 und 6,1% in mittleren und leitenden Funktionen bei den weiblichen Absolventen stehen in gleicher Funktion Zunahmen um 10,0 und 20,0% bei den männlichen Ökotrophologen gegenüber. Damit belegen beide Geschlechter die genannten Positionen in vergleichbarem Umfang, wenn auch mit unterschiedlichen schnellen Aufstiegsentwicklungen bei den leitenden Positionen. Während der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer bei den wissenschaftlichen Arbeitnehmern ohne Leitungsfunktion um 10,9% fällt, sinkt dieser Wert bei den Männern um 20,0%. Auffallend hoch ist das Niveau der qualifizierten Angestellten, das von der ersten zur aktuellen Tätigkeit bei den weiblichen um 11,2% auf 21,8% und um 10,0% bei den männlichen Arbeitnehmern auf genau 10,0% sinkt. Bei beiden Geschlechtern nehmen die unterqualifizierten Tätigkeiten eines ausführenden Angestellten von der ersten zur aktuellen Stelle stark ab. 1,7% der weiblichen Absolventen sind in ihrer aktuellen Beschäftigung unterqualifiziert beschäftigt.

Im Vergleich der beiden Situationen fällt auf, dass gerade im Bereich der mittleren und leitenden Positionen, der Beamten wie auch der Selbständigen der Anteil teilweise enorm gestiegen ist.

Beim Schritt in die unternehmerische Selbständigkeit liegen große Differenzen zwischen den Geschlechtern. Bei den Männern erfolgt eine Steigerung von Null auf 15,0% und somit eine um 11,6% stärkere Erhöhung als bei den Frauen. Noch höher fällt die Differenz zwischen den Geschlechtern bei den Beamten mit 17,7% aus. 25% der männlichen Absolventen sind in einem verbeamteten Verhältnis berufstätig. Bei den unter „Sonstiges“ aufgeführten beruflichen Stellungen, in denen u.a. Trainees, Praktikanten, Referendare und die Familienphase subsumiert sind, stagnieren die Werte bei den Frauen bei etwa 9%, wohingegen sie von zwanzig auf zehn Prozent bei den Männern sinken.

**Tabelle 10: Veränderungen der beruflichen Stellung von der 1. zur aktuellen Tätigkeit (in %)**

	weibliche Absolventen		männliche Absolventen	
	1. Stelle (n= 233)	Aktuelle Stelle (n= 179)	1. Stelle (n= 20)	Aktuelle Stelle (n= 20)
leitender Angestellter (z.B. Abteilungsleiter, Prokurist)	9,0	15,1	0,0	20,0
wissenschaftlicher Angestellter mit mittlerer Leitungsfunktion	6,0	17,3	5,0	15,0
wissenschaftlicher Angestellter ohne Leitungsfunktion	23,2	12,3	25,0	5,0
qualifizierter Angestellter (z.B. Sachbearbeiter)	33,0	21,8	20,0	10,0
ausführender Angestellter (z.B. Verkäufer, Schreibkraft)	9,9	1,7	15,0	0,0
Selbständiger in freien Berufen	2,1	8,9	0,0	0,0
Selbständiger Unternehmer	1,3	3,4	0,0	15,0
Selbständiger mit Werk-/ Honorarvertrag	5,2	2,8	10,0	0,0
mithelfender Familienangehöriger	0,0	0,0	5,0	0,0
Beamter	0,9	7,3	0,0	25,0
Sonstiges	9,4	8,9	20,0	10,0

*Quelle: eigene Erstellung*

### 3.2.4 Beschäftigungsverhältnisse

Mit dem Abschluss des Studiums beginnt für Teile der Absolventen nicht zwangsläufig der Einstieg in eine reguläre, unbefristete Erwerbsarbeit. Neben einer unterschiedlich langen Phase der Sucharbeitslosigkeit gehören Tätigkeiten wie z.B. Werk- und Honorarverträge, Praktika, Fortbildungen oder auch die Promotion zu gängigen, zeitlich mehr oder weniger befristeten Erwerbsformen. Um diese breitgefächerten Möglichkeiten darstellen zu können, werden sie in einzelnen Kategorien zusammengefasst.

Zur regulären Erwerbstätigkeit gehört, wie in Kapitel 3.1.2 gezeigt, sowohl die selbständige als auch nichtselbständige Erwerbsarbeit. Trotz beginnender

beruflicher Etablierung kann nicht unbedingt von einer adäquaten Beschäftigungsdauer und –sicherheit ausgegangen werden. Im Unterschied zur regulären Erwerbstätigkeit werden Übergangsjobs in der Regel zur Zeitüberbrückung über einen kurzen Zeitraum ausgeübt (Minks/ Briedis, 2004, S. 57). Sie sind meist durch eine unterqualifizierte Arbeit gekennzeichnet und können durchaus auch parallel zu anderen Tätigkeiten (Promotion/ Aufbaustudium) ausgeübt werden. Daneben gehören Werk- und Honorarverträge zu den selbständigen Tätigkeiten, die einen Übergangscharakter besitzen können, denen aber auch eine Existenzgründung folgen kann, die als durchaus angemessen einzustufen ist. Diese Art der Beschäftigung dauert für mehr als zwei Drittel der 19 betreffenden Absolventen länger als drei Monate und immerhin mehr als ein Viertel ist auf diesem Wege teilweise deutlich länger als ein Jahr beschäftigt. Zusätzliche akademische Qualifizierungen beinhalten die Promotion, Zweit- und Aufbaustudien und auch die Lehramtsausbildung. (Kerst/ Minks, 2004, S. 9). Die deutlichste Form fehlschlagender beruflicher Integration bildet die Arbeitslosigkeit, die jedoch keinen Maßstab für mögliche Beschäftigungschancen darstellt (Minks/ Briedis, 2004, S.76). So ist für viele Absolventen die Zeit nach Studienende mit Arbeitslosigkeit verbunden, wobei diese bei Ökotrophologen innerhalb weniger Monate stark abnimmt (s. Kapitel 3.1.1).

Die in Tabelle 11 dargestellten ausgewählten Anstellungsträger decken vom Beschäftigungsvolumen knapp zwei Drittel der Gesamtarbeitgeber von teil- und vollzeittätigen Ökotrophologen ab. Bereits während der ersten Tätigkeit werden die genannten Bereiche im gleichen prozentualen Umfang gewählt, wenngleich sich die Beschäftigungsverhältnisse im weiteren Berufsleben noch deutlich von befristeten zu unbefristeten Stellen verschieben.

Nach Studienende beginnen über 53% mit einer unbefristeten Beschäftigung, die sich bis zur aktuellen Tätigkeit auf knapp 68% erhöht. Knapp 35% der Stellen werden nach absolviertem Studium und 17,3% in der aktuellen Beschäftigung befristet ausgeübt. In der aktuellen Beschäftigung üben die Kieler Ökotrophologen zu ca. 80% eine Stelle mit fachlichem Bezug zum Studium aus.

Zwischen den beiden Fachrichtungen bestehen geringfügige Unterschiede. Unbefristete Beschäftigungen machen bei den Haushalts- und Ernährungsökonominnen zu Berufsbeginn einen Anteil von 56,0% aus. In der aktuellen Tätigkeit bestehen gegenüber den Ernährungswissenschaftlerinnen mehr Honorar- und Werkverträge (4,5% zu 0,8%). Mit der Zunahme bei den

selbständigen Absolventen beider Fachrichtungen geht eine Abnahme der Werk- und Honorartätigkeiten einher.

**Tabelle 11: Ausgewählte Anstellungsträger und Art des Beschäftigungsverhältnisses in der 1. (n= 154) und der aktuellen Stelle (n= 168) von Ökotrophologen (in %)**

	Art des Beschäftigungsverhältnisses							
	Unbefristet		Befristet		Selbständig		Sonstige	
	1. Stelle	aktuelle Stelle	1. Stelle	aktuelle Stelle	1. Stelle	aktuelle Stelle	1. Stelle	aktuelle Stelle
Universität/ Hochschulen	7,8	14,3	4,6	2,4	0,5	1,8	1,4	1,8
Ernährungsindustrie	6,4	10,1	3,7	2,4	0,9	1,2	0,5	0,6
allgemein- und berufsbildende Schulen	1,4	7,7	1,4	1,2	0,0	1,8	0,0	0,0
Dienstleistungsunternehmen	7,3	6,5	2,8	1,2	0,0	1,8	0,9	1,2
Pharmazeutische Industrie	2,8	6,0	1,8	1,8	0,0	0,0	0,5	0,6
Krankenkassen	1,4	4,2	3,2	1,8	0,0	0,0	0,0	0,6
Forschungsanstalten	2,8	3,6	1,8	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Handelsunternehmen	2,3	1,8	1,8	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
Kliniken	3,7	1,2	2,3	1,2	0,9	0,0	0,5	0,0
<b>Summe der ausgewählten Anstellungsträger</b>	<b>35,9</b>	<b>55,4</b>	<b>23,4</b>	<b>12,0</b>	<b>2,3</b>	<b>6,6</b>	<b>4,3</b>	<b>4,8</b>
<b>Gesamtverteilung bei Ökotrophologen (n= 218)</b>	<b>53,2</b>	<b>67,9</b>	<b>34,9</b>	<b>17,3</b>	<b>3,2</b>	<b>7,1</b>	<b>8,7</b>	<b>6,0</b>

Quelle: eigene Erstellung

### 3.2.5 Einkommensverlauf

Die im Folgenden gezeigten Angaben der Einkommensverläufe zwischen den beiden Fachrichtungen und den Geschlechtern beruhen auf den Auskünften der Absolventen. Grundlage sind die Brutto-Jahreseinkommen zuzüglich ggf. gezahlter Zulagen, wobei die Angaben in 10.000-€-Schritten gruppiert wurden.

Genauere Angaben über zusätzliche Gehaltsbestandteile liegen nicht vor, sie bilden jedoch bei fünf von sechs Befragten einen zusätzlichen Gehaltsbestandteil (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 63). Aufgrund des hohen Anteils von über 70% an ganztätig Beschäftigten sind in Tabelle 12 nur die Jahres(Brutto-)Einkommen von vollzeittätigen Ökotrophologen dargestellt. Die Angaben zum Einkommen bei Teilzeitbeschäftigten hängen sehr stark von verschiedenen Arbeitszeitumfängen ab und wurden ausgeschlossen, da hierzu keine verlässlichen Daten vorliegen und sie somit kaum vergleichbar sind.

In beiden Fachrichtungen steigen die durchschnittlichen Gehälter von der ersten zur aktuellen Tätigkeit an. Gleichzeitig nehmen die Anteile bis 30.000 € von über 70% auf 17,6% für Haushalts- und Ernährungsökonominnen und 27,2% für Ernährungswissenschaftler stark ab. Ein fachrichtungsabhängiger Einkommensanstieg von durchschnittlich 11.900 bzw. 17.600 € führt in der aktuellen Beschäftigung zu einer jährlichen Entlohnung von 41.700 € für vollzeittätige Ernährungswissenschaftler und 47.600 € für Haushalts- und Ernährungsökonominnen. Die Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung werden in der aktuellen Beschäftigung signifikant höher entlohnt.

**Tabelle 12: Jahres-Bruttogehalt in Euro für vollzeittätige Kieler Ökotrophologen (in %)**

	Ernährungswissenschaften		Haushalts- und Ernährungsökonomik	
	1. Tätigkeit	jetzige Tätigkeit	1. Tätigkeit	jetzige Tätigkeit
bis 10.000 €	6,8	3,4	11,8	0,0
bis 20.000 €	26,3	10,2	19,6	9,8
bis 30.000 €	38,1	13,6	39,2	7,8
bis 40.000 €	21,2	37,5	21,6	25,5
bis 50.000 €	6,8	13,6	3,9	25,5
bis 60.000 €	0,0	17,0	2,0	15,7
über 60.000 €	0,8	4,5	2,0	15,7
Nennungen	118	88	51	51
Mittelwert €	29.800	41.700	30.000	47.600*

*Unterschied signifikant \* 0,05*

*Quelle: eigene Erstellung*

Die Einkommensunterschiede zwischen vollzeittätigen Frauen und Männern sind bei der ökonomischen Fachrichtung stark ausgeprägt. Das Einkommen der

männlichen Ökonomen (n= 6) liegt in der aktuellen Tätigkeit hochsignifikant über der Entlohnung für weibliche Absolventen (63.300 zu 41.800 €) dieser Fachrichtung. Bei männlichen Ökotrophologen (n=13) der ernährungswissenschaftlichen Fachrichtung liegt gegenüber den weiblichen Absolventen in der aktuellen Tätigkeit eine niedrigere durchschnittliche jährliche Einkommenshöhe (39.200 zu 42.100 €) vor.

Die finanzielle Entlohnung in Relation zur Mitarbeiterzahl ist in Tabelle 13 für die Kieler Ökotrophologen dargestellt.

**Tabelle 13: Gehaltsverteilung nach Betriebsgröße in der aktuellen Beschäftigung (in %\*)**

Legende		Mitarbeiteranzahl (n=68; n=135 )							Gesamt
		über 1000	über 100 bis 1000	über 20 bis 100	5 bis 20	< 5	freischaffend, ohne Mitarbeiter	sonstiges	
Jahreseinkommen in € jetzige Tätigkeit	bis 10.000	0,0 0,7	0,0 0,7	1,4 2,1	1,4 1,4	0,0 0,0	0,0 0,0	0,0 9,2	2,9 14,2
	bis 20.000	4,3 0,7	2,9 3,5	1,4 5,0	0,0 2,8	0,0 0,0	0,0 0,0	1,4 2,1	10,1 14,2
	bis 30.000	1,4 2,8	4,3 4,3	4,3 3,5	4,3 1,4	0,0 0,7	1,4 0,7	0,0 0,7	15,9 13,5
	bis 40.000	7,2 6,4	7,2 7,1	8,7 9,9	0,0 2,8	0,0 2,1	1,4 2,1	0,0 1,4	24,6 29,8
	bis 50.000	8,7 2,8	5,8 4,3	2,9 2,1	1,4 1,4	0,0 0,7	0,0 0,7	1,4 0,7	20,2 12,0
	bis 60.000	2,9 6,4	5,8 3,5	2,9 1,4	0,0 1,4	1,4 0,0	0,0 0,0	0,0 0,0	13,0 12,8
	> 60.000	7,2 2,8	2,9 0,0	1,4 0,0	0,0 0,0	0,0 0,7	0,0 0,7	1,4 0,0	13,0 3,5
	<b>Gesamt</b>	31,8 22,7	10,1 23,4	23,1 24,1	7,2 11,3	1,4 4,3	2,9 4,3	4,3 14,2	100,0 100,0

\*Prozentwerte auf eine Stelle nach dem Komma gerundet.

Quelle: eigene Erstellung

Bei Freischaffenden und in Betrieben mit bis zu zwanzig Mitarbeitern finden zwischen 11,5 und knapp 20% der Absolventen eine Beschäftigung. In Betrieben mit mehr als zwanzig bis über tausend Mitarbeitern sind Kieler Ökotrophologen zu 65 bis über 70% beschäftigt. Ernährungswissenschaftlern finden in den drei

Kategorien von Betrieben mit über zwanzig bis über tausend Mitarbeitern nahezu unterschiedslos Beschäftigung. Die Haushalts- und ErnährungsökonomInnen finden zu knapp 32% in Betrieben mit über tausend und zu über 23% in solchen mit 20 bis 100 Mitarbeitern eine Anstellung.

### **3.2.6 Veränderung der Beschäftigungsregionen**

Die beruflichen Anforderungen können neben dem beruflichen Engagement und weiteren Kriterien auch über die Bereitschaft zur regionalen Mobilität<sup>15</sup> erfüllt werden. In diesem Punkt finden sich zwischen den Fachrichtungen nach Studienende kaum Unterschiede. Durch die zahlreichen kurzzeitigen Tätigkeiten, bei der Hälfte der Absolventen weniger als zwölf Monate, ergeben sich viele Korrekturmöglichkeiten.

Zu etwa 60% besteht nach absolviertem Studium eine Beschäftigung in der nördlichen Region Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern (s. Tabelle 14). Bis zur aktuellen Berufstätigkeit sinkt dieser Anteil um ca. 8% bei den Ernährungswissenschaftlern und mit 22,9% sehr viel stärker bei den Absolventen der Wirtschaftsrichtung. Nach Studienende bilden sich drei weitere regionale Schwerpunkte. Die mit 12,9 bzw. 13,6% größte Gruppe Niedersachsen/Bremen/ Sachsen-Anhalt bleibt bei den Ernährungswissenschaftlern auch in der aktuellen Beschäftigung unverändert, wohingegen sich der Anteil der Haushalts- und ErnährungsökonomInnen mit 24,3% in diesem Gebiet nahezu verdoppelt. Auch die Regionen Nordrhein-Westfalen mit 10,0 bzw. 11,4% Anteil und Bayern/Baden-Württemberg mit 7,9 bzw. 10,0% bilden kleinere Beschäftigungsregionen für Kieler Ökotrophologen. Einer Abnahme der Beschäftigungshäufigkeit von knapp 3% in Bayern/ Baden-Württemberg für Haushalts- und ErnährungsökonomInnen steht ein etwa 3%iger Beschäftigungsanstieg für Ernährungswissenschaftler in dieser Region gegenüber. Der Anteil der im Ausland Beschäftigten ist auf einem niedrigen Niveau von 1,4 auf 2,9 bzw. 5,7% in der jetzigen Tätigkeit steigend.

Getrennt nach Fachrichtungen ist bei den Absolventen der Haushalts- und Ernährungsökonomik eine höhere regionale Mobilität erkennbar. Diese äußert sich in einer vergleichsweise starken Abnahme von der ersten zur gegenwärtig ausgeübten beruflichen Tätigkeit in den Bundesländern Schleswig-Holstein,

---

<sup>15</sup>Die Regionen wurden von Norden nach Süden gruppiert, um die Anonymität der Absolventen zu gewährleisten.

## Darstellung der Untersuchungsergebnisse

Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern. Eine Verlagerung findet vor allem nach Niedersachsen/ Bremen/ Sachsen-Anhalt aber in geringerem Maße auch nach Rheinland-Pfalz/ Saarland/ Thüringen/ Hessen sowie ins Ausland statt. Beschäftigungen in der Region Brandenburg/ Berlin/ Sachsen werden von den Absolventen in der gegenwärtigen Tätigkeit genauso häufig gewählt wie Arbeitsplätze im internationalen Raum.

**Tabelle 14: Regionale Veränderungen von der 1. zur aktuellen Berufstätigkeit bei Ökotrophologen (n=210, in %\*)**

		Region der jetzigen Beschäftigung							Gesamt
		Schleswig-Holstein/Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen./Bremen/Sachsen-Anhalt	Brandenburg/Berlin/Sachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz/Saarland/Thüringen/Hessen	Baden-Württemberg/Bayern	außerhalb Deutschland	
Region der 1. Beschäftigung *	Schleswig-Holstein/Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern	27,2	12,7	1,4	5,7	8,6	1,4	0,0	57,2
	Niedersachsen./Bremen/Sachsen-Anhalt	42,9	4,3	2,9	3,6	1,4	4,3	1,4	60,7
	Brandenburg/Berlin/Sachsen	2,9	7,1	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	12,9
	Nordrhein-Westfalen	4,3	5,7	0,0	0,7	2,1	0,0	0,7	13,6
	Rheinland-Pfalz/Saarland/Thüringen/Hessen	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9
	Baden-Württemberg/Bayern	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	1,4	0,0	2,1
	außerhalb Deutschland	2,9	4,3	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	11,4
		2,9	1,4	0,7	2,9	0,7	1,4	0,0	10,0
		0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	1,4	4,3
		0,7	0,7	0,0	0,0	2,1	0,7	0,0	4,3
	1,4	0,0	1,4	0,0	0,0	2,9	4,3	10,0	
	2,1	1,4	0,0	0,0	0,0	1,4	2,9	7,9	
	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	1,4	
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7	1,4	
	34,3	24,3	5,7	11,4	11,4	7,1	5,7	100,0	
<b>Gesamt</b>								(n= 70)	
	52,9	13,6	3,6	7,9	7,9	11,4	2,9	100,0	
								(n= 140)	

\*Prozentwerte auf eine Stelle nach dem Komma gerundet.

Quelle: eigene Erstellung

Entgegen den hier dargestellten Ergebnissen zur regionalen Mobilität, bei denen sich die Haushalts- und Ernährungsökonominnen wechselfreudiger zeigen, führt ein Ortwechsel bei den Ernährungswissenschaftlerinnen gegenüber den Kolleginnen der



wirtschaftlichen Fachrichtung häufiger zum ersten Stellenwechsel (s. Kapitel 3.1.4).

### **3.2.7 Größe der beschäftigenden Betriebe**

Die Größe eines Betriebes besitzt den Studienergebnissen nach eine hohe Anziehungskraft. Die in Tabelle 15 dargestellte Verteilung von Ökotrophologen in Betrieben mit unterschiedlichen Mitarbeiterzahlen lässt einen Trend im Stellenwechsel von „kleineren“ zu „größeren“ Betrieben, d.h. zu Betrieben mit mehr Personal, erkennen. Diese Entwicklung zeigt sich nicht bei Betrieben, die über einen Mitarbeiterstamm von 20-100 Personen verfügen. Hier kehrt sich der Trend um: Je nach Fachrichtung wechseln zwischen 10,3 und 14,1% der Absolventen von „größeren“ Betrieben in solche mit 20-100 Mitarbeitern.

In der ersten Tätigkeit arbeiten ca. 75% der Absolventen in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern. Zwischen den Fachrichtungen entwickelt sich in der aktuellen Beschäftigung eine etwa 13%ige Differenz, da zu knapp 84% Absolventen der Wirtschaftsfachrichtung und 71% der Ernährungswissenschaftler in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern angestellt sind. Innerhalb dieser Gruppen sind teilweise starke Fluktuationen zu beobachten, die Tendenz zu „größeren“ Betrieben ist aber auch hier eindeutig.

Bestanden zwischen den Fachrichtungen in der ersten Stelle nach Studienende nur geringfügige prozentuale Unterschiede in der Beschäftigungshäufigkeit je Kategorie „Mitarbeiteranzahl“, so ändert sich dies in der aktuellen Beschäftigung in einigen Bereichen deutlich. So finden Ökotrophologen in Institutionen mit über tausend Mitarbeitern von der ersten zur gegenwärtigen Tätigkeit vermehrt ihren Arbeitgeber. Der Anteil steigt je nach Fachrichtung von 21,5 bzw. 22,1% auf 24,4% für Ernährungswissenschaftler und 30,9% für Haushalts- und Ernährungsökonominnen. Die Verlagerung findet im Umfang von 3,0 bzw. 5,9% in den drei Kategorien von Betrieben mit mindestens fünf bis tausend Mitarbeitern statt. Der Anteil der Haushalts- und Ernährungsökonominnen in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern sinkt gleichstark von zusammengefasst 17,7 auf 8,9% in der aktuellen Stelle ab. Deutlich lässt sich wiederum eine Zunahme im Bereich der freischaffenden Tätigkeiten, diese u.a. in Form von Ernährungsberatungen und verschiedener Dienstleistungen, von 2,4 auf 10,7% erkennen. Bei Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung sinkt der Anteil der freiberuflich Tätigen um 1,5%, wohingegen bei Ernährungswissenschaftlern mit 14,1% nahezu eine Verzehnfachung stattfindet. Die Fallzahlen (insgesamt

zwischen 6 und 12 Personen) bei Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern, Freischaffenden und unter „Sonstiges“ geführten sind im Einzelnen zu gering und sollten als grober Anhaltspunkte verstanden werden.

**Tabelle 15: Mitarbeiteranzahl des beschäftigenden Betriebes in der 1. und der aktuellen Beschäftigung (in %\*)**

Legende Haushalts- und Ernährungsökonomik z.B. 1,4 (%) Ernährungswissenschaftler z.B. 5,9 (%)		Mitarbeiteranzahl aktuelle Beschäftigung							Gesamt
		über 1000	über 100 bis 1000	über 20 bis 100	5 bis 20	weniger als 5	freischaffend, ohne Mitarbeiter	sonstiges	
<b>Mitarbeiteranzahl 1. Beschäftigung</b>	über 1000	10,3 <i>11,1</i>	4,4 <i>1,4</i>	2,9 <i>8,1</i>	1,5 <i>0,7</i>	0,0 <i>0,7</i>	2,9 <i>2,2</i>	0,0 <i>0,0</i>	22,1 <i>21,5</i>
	über 100 bis 1000	7,4 <i>3,7</i>	8,8 <i>11,9</i>	7,4 <i>6,0</i>	1,5 <i>3,7</i>	0,0 <i>1,4</i>	0,0 <i>1,5</i>	1,5 <i>0,0</i>	26,5 <i>27,4</i>
	über 20 bis 100	7,4 <i>5,9</i>	7,4 <i>3,7</i>	13,2 <i>8,1</i>	0,0 <i>3,0</i>	0,0 <i>0,7</i>	0,0 <i>5,9</i>	1,5 <i>0,0</i>	29,4 <i>26,7</i>
	5 bis 20	4,4 <i>3,0</i>	1,5 <i>5,2</i>	0,0 <i>2,2</i>	2,9 <i>3,0</i>	1,5 <i>0,7</i>	0,0 <i>1,5</i>	1,5 <i>0,0</i>	11,8 <i>15,6</i>
	weniger als 5	0,0 <i>0,7</i>	2,9 <i>1,4</i>	1,5 <i>1,5</i>	1,5 <i>0,7</i>	0,0 <i>0,7</i>	0,0 <i>1,5</i>	0,0 <i>0,0</i>	5,9 <i>5,9</i>
	freischaffend, ohne Mitarbeiter	1,5 <i>0,0</i>	1,5 <i>0,7</i>	1,5 <i>0,7</i>	0,0 <i>0,0</i>	0,0 <i>0,0</i>	0,0 <i>0,7</i>	0,0 <i>0,0</i>	4,4 <i>1,5</i>
	sonstiges	0,0 <i>0,0</i>	0,0 <i>1,4</i>	0,0 <i>0,7</i>	0,0 <i>0,8</i>	0,0 <i>0,0</i>	0,0 <i>0,7</i>	0,0 <i>0,0</i>	0,0 <i>1,5</i>
		30,9	26,5	26,5	7,4	1,5	2,9	4,4	100,0
	<b>Gesamt</b>	<i>24,4</i>	<i>22,2</i>	<i>24,4</i>	<i>11,1</i>	<i>3,7</i>	<i>14,1</i>	<i>0,0</i>	(n= 68) <i>100,0</i> (n=135)

\*Prozentwerte auf eine Stelle nach dem Komma gerundet.

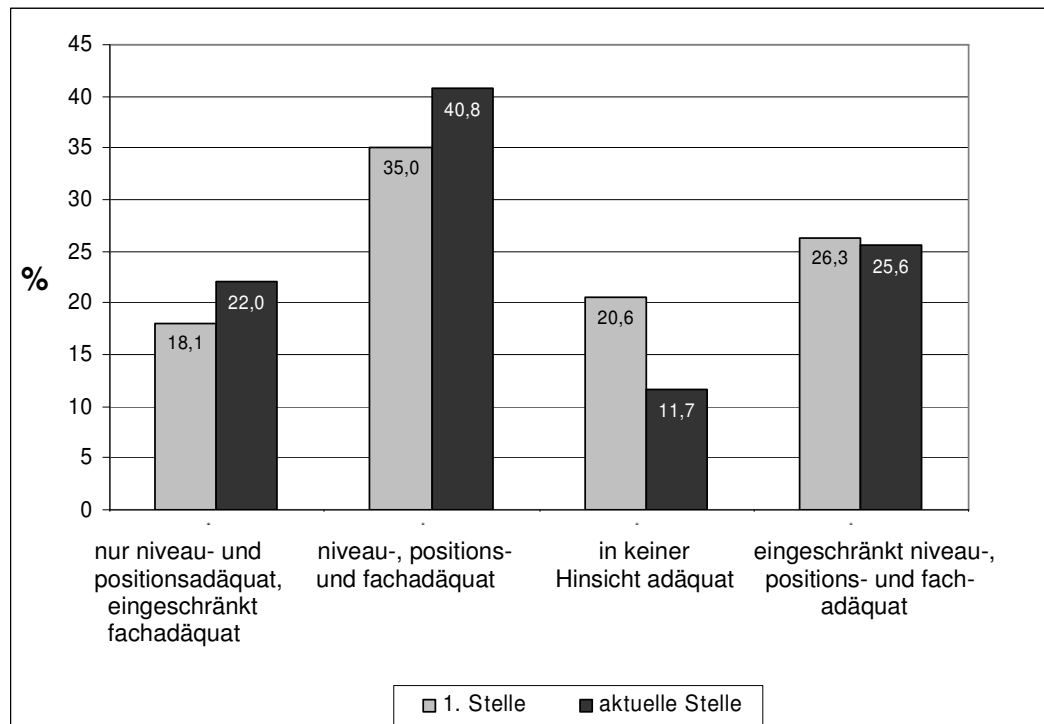
Quelle: eigene Erstellung

### 3.2.8 Beurteilung der beruflichen Adäquanz und Zufriedenheit

Bei den Studienergebnissen zur beruflichen Entwicklung der Absolventen wurde die berufliche Angemessenheit der Beschäftigung für die Absolventen im Ganzen und auch für die beiden Fachrichtungen getrennt ermittelt. Die verschiedenen Adäquanzmerkmale werden gemeinsam für die Ökotrophologen in Abbildung 7 und getrennt nach Fachrichtungen in Tabelle 16 dargestellt.

Da neben der beruflichen Position die fachliche Angemessenheit alleine kein eindeutiges Merkmal darstellt, wurden im Fragebogen in Frage 10 (s. Anhang 1) drei Beschäftigungsmerkmale untersucht: Die berufliche Position, das Niveau der Arbeitsaufgaben und die fachliche Angemessenheit (vgl. Minks, 2001, S. 54; Minks/ Briedis, 2004, S. 140).

Mittels einer Clusterzentrenanalyse lassen sich vier Gruppen, bei denen die drei Adäquanzmerkmale jeweils homogen vorliegen, beschreiben. Diese Gruppen setzen sich für die Ökotrophologen, getrennt nach der ersten und der aktuellen Beschäftigung, wie folgt zusammen: Eine volladäquate, also eine vollkommen zum Niveau der Arbeitsaufgaben, der beruflichen Position und der fachlichen Angemessenheit passende Beschäftigung liegt zu Berufsbeginn bei 35,0% der Absolventen vor und steigt auf 40,8% in der aktuellen Beschäftigung. Etwa 18% sehen sich in ihrer ersten und 22% in der gegenwärtigen Beschäftigung sowohl positions- als auch niveauadäquat beschäftigt, schränken dies aber bei der fachlichen Angemessenheit ein. Der eingeschränkte fachliche Bezug fordert von den Absolventen vermehrt Transferqualifikationen, kann aber aufgrund der interdisziplinären Ausbildung dennoch als adäquat eingestuft werden.



**Abbildung 7: Beurteilung der Hochschulqualifikation (in %)**

Quelle: eigene Erstellung

Über 25% der Befragten sieht sich bezüglich der drei zu beurteilenden Kriterien der Hochschulqualifikation sowohl in der ersten als auch in der aktuellen Tätigkeit eingeschränkt angemessen beschäftigt. Die in Kapitel 3.1.4 gezeigten Schwierigkeiten bei der beruflichen Integration schränken die Ausübung einer als passend empfundenen Beschäftigung ein und erschweren diese für einen Teil der Ökotrophologen auch über den Berufsstart hinaus. Für über 20% der Absolventen beginnt der berufliche Start mit einer in jeder Hinsicht inadäquaten Beschäftigung und bleibt es auch in der aktuellen Situation bei knapp 12%.

Zwischen den beiden Fachrichtungen ergeben sich hinsichtlich der erwähnten beruflichen Adäquanzmerkmale in einzelnen Kriterien klare, jedoch keine signifikanten Unterschiede. Die Bewertung durch die Absolventen wurde in einer fünfstufigen Rangskala (1 „Ja, auf jeden Fall“ bis 5 „Nein, auf keine Fall“) eingestuft, die Werte 1 und 2 addiert und als Prozentwerte angegeben.

Bei beiden Fachrichtungen steigt innerhalb des beruflichen Verlaufs die Angemessenheit der beruflichen Position wie auch das Niveau der Arbeitsaufgaben zwischen 9,9 und 16,5% an (s. Tabelle 16). Dabei besteht bezüglich dieser Kriterien bei den Ökonomen mit etwa 60% bereits in der ersten Tätigkeit eine etwa zehn Prozent höhere Zufriedenheit. Insbesondere beim Niveau der Arbeitsaufgaben steigt die Adäquanz bei den Ernährungswissenschaftlern von 51,3% um über 15% an und nähert sich damit der Bewertung der Kollegen der wirtschaftlichen Richtung an. Bei der fachlichen Qualifikation haben sich in der aktuellen Stelle die Werte bei beiden Fachrichtungen bei etwa 50% eingependelt. Hierbei erfolgt eine geringfügige Zunahme bei den Absolventen der Wirtschaftsrichtung und eine knapp fünfprozentige Abnahme bei den Ernährungswissenschaftlern.

**Tabelle 16: Beurteilung der beruflichen Angemessenheit hinsichtlich der Hochschulqualifikation (Werte 1 + 2 einer 5-stufigen Rangskala von 1 = „Ja, auf jeden Fall“ bis 5 „Nein, auf keinen Fall“, in %)**

Beschäftigung entsprach der Hochschulqualifikation...	Ernährungswissenschaften		Haushalts- und Ernährungsökonomik	
	1. Tätigkeit (n= 160)	heutige/letzte Tätigkeit (n= 146)	1.Tätigkeit (n= 80)	heutige/letzte Tätigkeit (n= 73)
hinsichtlich der beruflichen Position	47,9	61,9	57,5	74,0
hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben	51,3	66,4	61,3	71,2
hinsichtlich der fachlichen Qualifikation	55,6	50,7	46,9	49,3

*Quelle: eigene Erstellung*

Ergänzend zu den Adäquanzmerkmalen wurde die Zufriedenheit bezüglich verschiedener beruflicher Aspekte in der gegenwärtigen Beschäftigung über eine Rangskala (1 „sehr zufrieden“ bis 5 „gar nicht zufrieden“) erfragt. Hier ergeben sich entgegen den Urteilen zur beruflichen Angemessenheit der Hochschulqualifikation signifikante Unterschiede zwischen den Fachrichtungen (s. Tabelle 17). So unterscheiden sich die mit ihren derzeitigen beruflichen Aufgaben zufriedenen Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung höchstsignifikant von den Ernährungswissenschaftlern. Bei den Aufstiegsmöglichkeiten zeigt sich eine hochsignifikante, bei der beruflichen Position und den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten noch eine signifikant höhere Zufriedenheit bei den Haushalts- und Ernährungsökonomien. Auch sonst liegt eine leicht höhere Zufriedenheit bei den Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung vor. Diese unterscheidet sich nicht mehr signifikant, eine Tendenz bleibt jedoch erkennbar und drückt sich in einer höheren Zufriedenheit bezüglich des Einkommens oder der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, aus.

**Tabelle 17: Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigung**

	Ernährungswissenschaften (n= 176)	Haushalts- und Ernährungsökonomik (n= 86)
Berufliche Aufgaben**	2,10	1,66
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	2,01	1,88
Berufliche Position*	2,34	2,06
Arbeitsbedingungen	2,34	2,23
Verdienst/ Einkommen	2,75	2,48
Arbeitsplatzsicherheit	2,76	2,63
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten*	2,84	2,48
Aufstiegsmöglichkeiten**	3,28	2,84

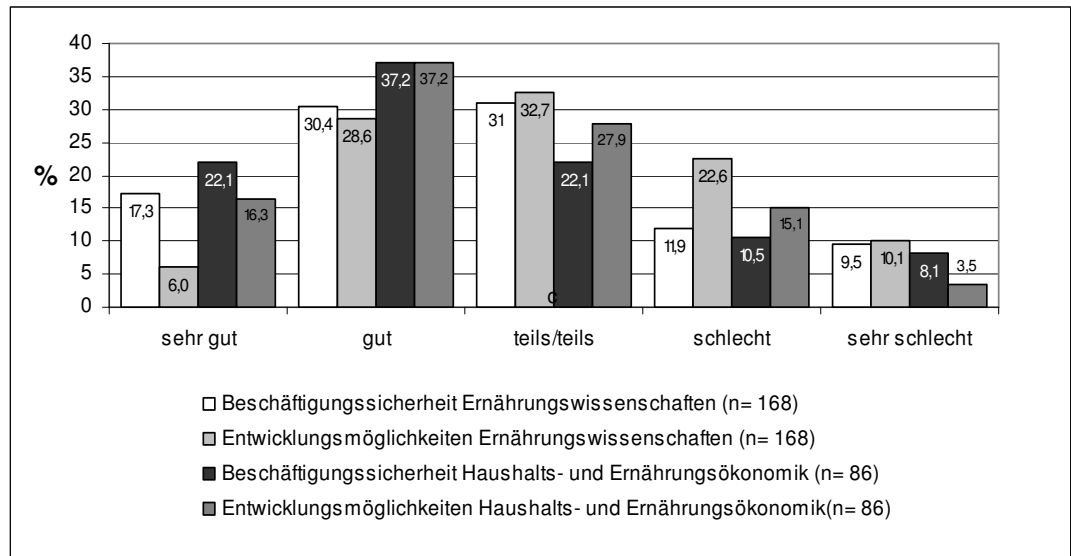
*Unterschied signifikant \* 0,05 bzw. \*\* 0,01*

*Quelle: eigene Erstellung*

### 3.2.9 Beurteilung der beruflichen Zukunftsperspektiven

Die Einschätzungen bezüglich der beruflichen Beschäftigungssicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten wird von den Absolventen beider Fachrichtungen ähnlich und in Summe etwa „gut“ beurteilt, wobei die gesamte Urteilsbreite ausgeschöpft wird. Die Bewertung der beruflichen Zukunftsperspektiven wurde in einer fünfstufigen Rangskala (1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“) eingestuft. Aus Abbildung 8 gehen die gegenüber den Absolventen der Fachrichtung Haushalts- und Ernährungsökonomik insgesamt als schlechter empfundenen Chancen der Ernährungswissenschaftler hervor. Betont werden muss hierbei, dass die zukünftige Beschäftigungssicherheit überwiegend besser als die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bewertet werden. Dies ist insofern bemerkenswert, da die berufliche Position und das Niveau der Arbeitsaufgaben sich in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten widerspiegeln und mit Werten von 61,9 bis 74,0% schon eine hohe Zufriedenheit erkennen lassen. Bei den Absolventen beider Fachrichtungen steigt hinsichtlich der beruflichen Position und dem Niveau der Arbeitsaufgaben von der ersten bis zur heutigen Stelle die Zufriedenheit an (s. Tabelle 16).

In den Aussagen zur Einschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven spiegeln sich auch die unterschiedlichen Erfahrungen der Geschlechter wider. So schätzen knapp 62% der männlichen und 39,1% der weiblichen Absolventen ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als „gut“ oder „sehr gut“ ein. Ähnlich hoch liegt die Differenz bei der Beschäftigungssicherheit: 71,4% der Männer urteilen hier mit „gut“ oder „sehr gut“ gegenüber 49,8% bei den Frauen. Trotz der zurückhaltenderen Einschätzung der beruflichen Perspektiven bei den weiblichen Absolventen, zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wenn sie erneut vor die Frage der Studienfachwahl gestellt würden.



**Abbildung 8: Einschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven (Bewertung einer 5-stufigen Rangskala von 1 = „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“, in %)**

Quelle: eigene Erstellung

### 3.3 Rückblick auf das Studium

Im Rückblick auf die Hochschulausbildung werden nicht nur das Studium sondern auch die bisherigen Bildungsentscheidungen beurteilt. Dieser Rückblick bezieht andere Optionen mit ein. So zeigt sich hier, ob eine Berufsausbildung, ein anderes Studienfach oder anderer Studienort im Nachhinein in ihrer Bedeutung anders eingeschätzt werden. Durch eine deskriptive Datendarstellung können über das Studium und den bisherigen Bildungsweg wichtige Hinweise auf Stärken und Schwächen des „alten“ Diplomstudienganges Ökotrophologie herausgestellt werden.

### **3.3.1 Bedeutung von Kenntnissen und Fähigkeiten**

Aus der Einschätzung eines selbstberichteten Qualifikationsniveaus können Anhaltspunkte über die entwickelten Kompetenzen und Fähigkeiten während des Studiums abgeleitet werden. Die Absolventen wurden nach den fünf für sie wichtigsten Kompetenzmerkmalen für die Ausübung ihrer derzeitigen Tätigkeit in einer aus sechzehn Begriffen bestehenden Auflistung befragt. Die Nennungen hängen von spezifischen beruflichen Tätigkeiten, der beruflichen Stellung, dem fachlichen Anforderungsniveau und weiteren Rahmenbedingungen ab. Zwischen den Fachrichtungen ergeben sich marginale Unterschiede in der Bewertung. Drei wesentliche Kompetenzen heben sich in dem heterogenen Berufsfeld eines Ökotrophologen ab: Dies sind Organisations- und Kommunikationsfähigkeit sowie das Selbstbewusstsein/ sichere Auftreten. Ein breites Feld verschiedener Qualifikationen folgt, bei dem sich bei den Ernährungswissenschaftlern Beratungsfähigkeiten, Teamführung/ Zusammenarbeit, problemorientiertes Handeln und die Fähigkeit, theoretisches Wissen in die Praxis zu übertragen, abheben. Für die Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung zählen ergänzend zu den obigen (Haupt-)Qualifikationen Entscheidungs- und Repräsentationsfähigkeit, Teamführung/ Zusammenarbeit und die Fähigkeit in komplexen Zusammenhängen zu denken (s. Tabelle 18).



**Tabelle 18: Wichtigkeit von Kenntnissen und Fähigkeiten im Beruf (in %)**

	Ernährungs- wissenschaften (n= 156)	Haushalts- und Ernährungsökonomik (n= 80)
Organisationsfähigkeit	14,2	16,4
Kommunikationsfähigkeit	12,4	14,1
sicheres Auftreten/Selbstbewusstsein	11,2	12,4
Teamführung/Zusammenarbeiten	6,8	6,8
Beratungsfähigkeiten	6,8	4,3
Durchsetzungsvermögen	3,7	4,0
Entscheidungsfähigkeit	4,5	7,1
theoretisches Wissen in die Praxis übertragen	6,4	3,8
problemorientiertes Handeln	5,7	4,5
Fähigkeit zu repräsentieren	4,3	5,3
Pädagogik/Didaktik	4,8	4,5
denken in komplexen Zusammenhängen	4,9	5,3
Lernfähigkeit	4,0	3,5
Menschenführung	3,7	3,5
schriftliche Gewandtheit	3,1	2,8
Rhetorik	2,3	0,8
Sonstiges	1,2	0,8
(Mehrfach-)Nennungen	776	396

*Quelle: eigene Erstellung*

Die meisten Absolventen sehen sich im Beruf mit hohen Anforderungen in vielen Bereichen konfrontiert. Sehr deutlich zeigt sich dies in den in Tabelle 19 dargestellten Ergebnissen. Hier bestehen zwischen den Kenntnissen und Fähigkeiten bei Studienende und der Anwendung dieser im Beruf in fast jedem Punkt hochsignifikant höhere oder niedrigere Anforderungen.

Niedrigere Anforderungen ergeben sich bei den fachspezifischen theoretischen Kenntnissen, der Breite des Grundlagenwissens, und der Kenntnis wissenschaftlicher Methoden. Höhere Anforderungen bestehen bei den restlichen genannten Kenntnissen und Fähigkeiten. Dazu zählen u.a. praxisorientiertes

Darstellung der Untersuchungsergebnisse

Fachwissen, Kommunikations-, Problemlösungsfähigkeit und Organisationsvermögen.

**Tabelle 19: Kenntnisse und Fähigkeiten bei Studienende und Umfang der Anwendung im Beruf (Werte 1 + 2 einer 5-stufigen Rangskala von 1 = „in hohem Maße“ bis 5 „in geringem Maße“, in %)**

	Ernährungswissenschaften (n= 177)		Haushalts- und Ernährungsökonomik (n= 84 )	
	Kenntnisse bei Studienende	Anwendung der Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf	Kenntnisse bei Studienende	Anwendung der Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf
Breites Grundlagenwissen	88,0	62,6**	87,2	63,5**
Fachspezifische theoretische Kenntnisse	73,4	46,5**	80,2	41,7**
Fachübergreifendes Denken	65,7	74,3*	78,8	77,6
Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen	42,8	87,6**	49,4	90,6**
Fremdsprachen	20,6	35,3**	27,9	35,3
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	47,7	25,0**	59,3	34,1**
Kommunikationsfähigkeit	49,7	94,7**	61,6	95,3**
Kooperationsfähigkeit	56,6	85,3**	60,0	82,3**
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	58,8	94,7**	56,9	95,3**
Organisationsvermögen	57,2	92,3**	61,6	94,1**
PC-Kenntnisse	24,5	82,3**	44,1	82,3**
Praxisorientiertes Fachwissen	18,9	67,1**	29,1	54,8**
Problemlösungsfähigkeit	47,4	88,7**	56,9	92,9**
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	57,7	76,5**	67,4	71,4
Selbständiges Arbeiten	81,7	96,5**	83,7	97,6**

*Unterschied signifikant \* 0,05 bzw. \*\* 0,01*

*Quelle: eigene Erstellung*

### **3.3.2 Beurteilung der Bildungsentscheidungen**

Von den Absolventen sollte der Wert und weitere Alternativen zum Studium retrospektiv beurteilt werden. Dabei besteht eine enge Verbindung zwischen beruflichem Erfolg und der getroffenen Bildungsentscheidung. Aber auch beruflich weniger erfolgreiche Absolventen stehen zu ihren bisherigen Bildungsentscheidungen.

Über 95% der 269 antwortenden Absolventen würden die allgemeine Hochschulreife wieder anstreben. Über 60% sehen von einer direkten Berufstätigkeit nach dem Abitur bzw. über 70% von einer beruflichen Ausbildung ohne anschließendes Studium ab. Für ein Studium würden sich mehr als 80% entscheiden, wobei über 40% vor diesem Schritt erst eine berufliche Ausbildung anstreben würden. Für 94,0% der Absolventen spielt die inhaltliche Attraktivität und für über 75% der interdisziplinäre Ansatz des Studienganges eine „große“ bzw. „sehr große“ Rolle. Der Anteil der Absolventen, die Ökotrophologie „auf jeden Fall“ oder „mit Einschränkungen“ erneut studieren würden liegt bei 31,5%. Dabei zeigt sich mit über 35% ein hoher Anteil an Unentschlossenen und für 33,4% käme eine abermalige Entscheidung für das Ökotrophologiestudium „nicht“ oder „mit Einschränkung“ in Frage. Die Hochschulart würde zu knapp 60% wiedergewählt. Etwa 30% zeigen sich in diesem Punkt unentschlossen. Ähnlich sieht es diesbezüglich für den Standort Kiel aus, für den sich 48,9% der Absolventen „sicher“ oder „mit Einschränkung“ wieder entscheiden würden. Der Anteil der Unentschlossenen liegt bei 38%.

Die beruflichen Perspektiven waren für 14,6% der Absolventen bei der Entscheidung für dieses Studium von „großer“ bzw. „sehr großer“ Bedeutung. Knapp 72% erachteten die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten die mit diesem Studium entstehen, als „wichtig“ und „sehr wichtig“ für die eigene Studienwahl. Die Studienentscheidung spielte für 16,7% eine Ausweichlösung.

Der Praxisbezug trug zu 19,8% „in großem“ bzw. „sehr großem Maße“ zur Entscheidung für das Ökotrophologiestudium bei. Bei 32,1% der Absolventen wurden die Schlüsselqualifikationen als „wichtig“ und „sehr wichtig“ bei der Entscheidung für dieses Studium bewertet.

### **3.3.3 Retrospektive Beurteilung der Studiums**

In der Studie sollten die Absolventen verschiedene Aspekte ihres Studiums und der Studienbedingungen beurteilen. Die Bewertung wurde anhand einer fünfstufigen Rangskala vorgenommen (1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“). In den

dargestellten Ergebnissen werden die mit „sehr gut“ und „gut“ bewerteten Nennungen zusammengefasst und als Prozentwerte angegeben. Zwischen den beiden Fachrichtungen Ernährungswissenschaften und Haushalts- und Ernährungsökonomik ergeben sich in einzelnen Punkten deutliche Unterschiede (s. Tabelle 20).

Die erfragten Merkmale lassen sich in vier Oberbegriffen zusammenfassen: Studienorganisation, wissenschaftliche Ausbildung, Praxisbezug und Unterstützung beim Übergang in die Beschäftigung:

Die Studienorganisation beinhaltet Strukturiertheit, zeitliche Studierbarkeit und Koordination des Lehrveranstaltungsangebotes, inhaltliche Abstimmung des Lehrangebotes, Zugang zu erforderlichen Praktika/Übungen und die fachlichen Vertiefungsmöglichkeiten. Besonders die Strukturiertheit, zeitliche Studierbarkeit und Koordination des Lehrveranstaltungsangebotes werden mit nahezu 60% und mehr zum großen Teil „gut“ und „sehr gut“ und auch von beiden Fachrichtungen ähnlich beurteilt. Die inhaltliche Abstimmung des Lehrveranstaltungsangebotes wird zu etwa 37% und die fachlichen Vertiefungsmöglichkeiten mit ca. 30% mit „hoher“ und „sehr hoher“ Zufriedenheit bewertet. Beim Zugang zu erforderlichen Praktika zeigen die Absolventen der Ernährungswissenschaften eine niedrigere Zufriedenheit gegenüber den Ernährungsökonomien (33,9 zu 46,5%).

In der wissenschaftlichen Ausbildung sind die Aktualität erlernter Methoden/ Verfahren, Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen, die fachliche Beratung und Betreuung und das Anfertigen wissenschaftlicher Texte zusammengefasst. Der höheren Zufriedenheit der Ernährungswissenschaftler bei der Aktualität erlernter Methoden/ Verfahren stehen um 11,5 bis über 22% bessere Bewertungen in der Einübung wissenschaftlicher Arbeitsweisen und dem Anfertigen wissenschaftlicher Texte auf Seiten der Haushalts- und Ernährungsökonomien gegenüber. Die fachliche Beratung und Betreuung wird hochsignifikant besser von den Ökonomen bewertet. 48,3% urteilten diesbezüglich mindestens mit „gut“.

In der Verknüpfung von Theorie und Praxis bestehen zwischen den Fachrichtungen kaum Unterschiede. Die Summe aus den „guten“ und „sehr guten“ Urteilen liegt bei 7,3 bzw. 8,0%. Gleiches gilt für den Übergang in die erste Tätigkeit, wo die Unterstützung bei der Stellensuche/ beim Berufseinstieg und die Vorbereitung auf den Beruf von den Ernährungsökonomien vergleichbar beurteilt werden und sich hochsignifikant über den Urteilen der Ernährungswissenschaftler befinden. Über 75% (n= 262) gaben an, die Vorbereitung auf den Beruf als

„schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ erlebt zu haben, insgesamt 4,2% urteilten mit „gut“ oder „sehr gut“.

**Tabelle 20: Beurteilung verschiedener Studienmerkmale (Werte 1 + 2 einer 5-stufigen Rangskala von 1 = „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“, in %)**

	Ernährungs- wissenschaften (n=178)	Haushalts- und Ernährungsökonomik (n=87)
Strukturiertheit	63,8	70,1
zeitliche Studierbarkeit*	59,9	70,6
zeitliche Koordination des Lehrveranstaltungsangebotes	59,7	59,8
inhaltliche Abstimmung des Lehrangebotes	37,3	36,8
Zugang zu erforderlichen Praktika/Übungen	33,9	46,5
fachliche Vertiefungsmöglichkeiten	27,3	30,2
Aktualität erlernter Methoden/Verfahren	35,6	27,9
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	34,5	46,0
fachliche Beratung und Betreuung**	30,5	48,3
Anfertigen wissenschaftlicher Texte*	26,9	49,4
didaktische Qualifizierung des Lehrpersonals	25,0	30,2
Verknüpfung von Theorie und Praxis	7,3	8,0
Unterstützung bei der Stellensuche/beim Berufseinstieg**	2,3	10,5
Vorbereitung auf den Beruf	2,9	7,1

*Unterschied signifikant \* 0,05 bzw. \*\* 0,01*

*Quelle: eigene Erstellung*

### 3.4 Qualifizierungen im Umfeld des Studiums

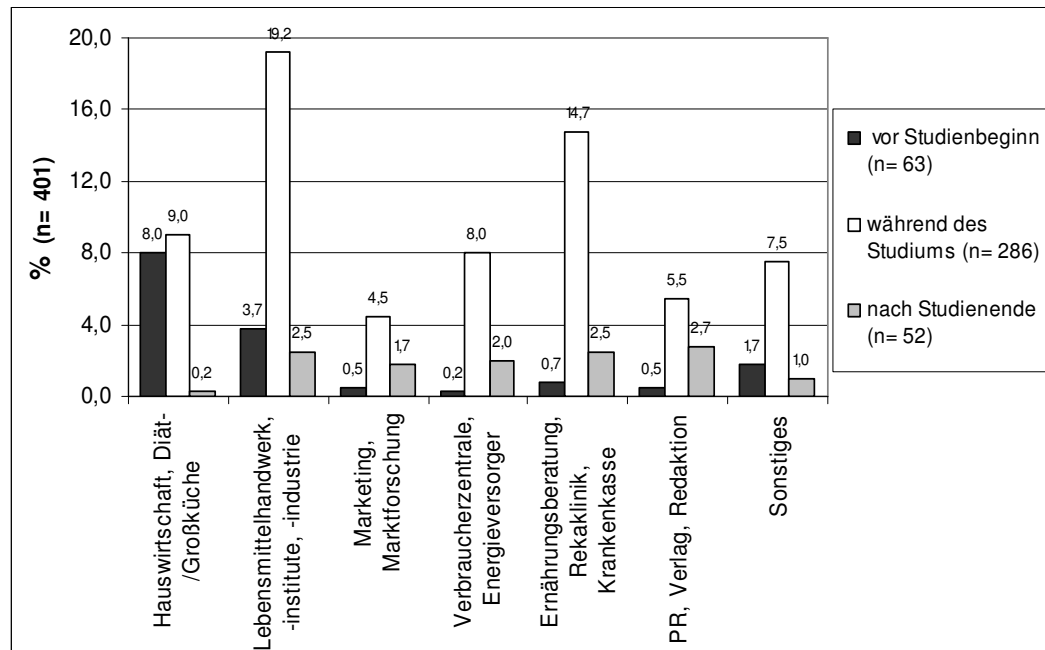
Im folgenden Abschnitt werden die erfolgten universitären und nicht universitären Qualifizierungsmaßnahmen der Kieler Absolventen dargestellt. Die Sicherung der beruflichen Zukunft kann durch eine Vielzahl unterschiedlicher, teilweise miteinander verbundener Qualifizierungen erreicht werden.

Bereits vor dem Studium schlossen annähernd 23% verschiedene Ausbildungsberufe ab. Hauswirtschafterinnen waren mit 7,8% am stärksten vertreten. Genauso kamen 4,8% kaufmännische, 2,6% labortechnische, 2,2% diätetische und weitere Ausbildungsberufe bei den Absolventen vor. 4,0% von diesen gingen vor Studienbeginn einer wenigstens einjährigen Berufstätigkeit nach. Während des Studiums schlossen neun Absolventen eine Berufsausbildung ab, acht von ihnen eine Hauswirtschaftslehre. Die weiteren (Neben-)Tätigkeiten, die allerdings nur von wenigen Personen während des Studiums ausgeübt bzw. genannt wurden, waren verkäuferischer, ausbildender oder auch gastronomischer Art. In fast gleicher Größenordnung wurden Fortbildungen im Sensorischen, Sprachlichen und Buchhalterischen absolviert. Selbst nach Studienende absolvierten noch drei Personen (nicht fachrichtungsbezogene) Ausbildungen bzw. Umschulungen.

Nach Beendigung des Ökotrophologiestudiums strebten sechs Absolventen ein Zweitstudium in sehr unterschiedlichen, begrenzt studienbezogenen Richtungen an. Einem Aufbau- bzw. Fernstudium gingen elf Personen nach. Die eingeschlagenen Studienrichtungen lassen sich grob in vier Bereiche unterteilen: Food Quality Management/ Sensorik/ Fernverpflegung; Betriebswirtschaftslehre; Public Health/ Gesundheitspädagogik und Journalistik.

Sowohl vor und nach dem Studium, aber vor allem während dieser Zeit führen die Absolventen Praktika in vielen verschiedenen Bereichen durch (s. Abbildung 9). Die Anzahl der Praktika vor genauso wie nach dem Studium beläuft sich auf jeweils grob 20% der Praktika während der Studienzeit. Freiwillige Praktika führen im Verlauf der Hochschulausbildung über 62% der Absolventen durch und erreichen damit fast den Umfang an Praktika der 1996er Befragung von Kieler Ökotrophologen, der bei 68,7% lag. Die Praktikumsdauer stieg in der aktuellen Befragung gegenüber den 1996er Daten um einen Monat auf durchschnittlich vier Monate, wobei die Praktikumszeiten in den verschiedenen Gebieten sehr variieren (vgl. Röllke, 1997, S. 35).

## Darstellung der Untersuchungsergebnisse



**Abbildung 9: Darstellung der vorwiegend belegten Praktika vor, während und nach dem Studium**

*Quelle: eigene Erstellung*

Wie aus Abbildung 9 hervorgeht, finden teilweise starke Verschiebungen beim Schwerpunkt, jedoch nahezu nicht in zeitlicher Hinsicht der Praktika statt (Daten nicht dargestellt). Die beiden mit Abstand am häufigsten gewählten Bereiche während des Studiums waren Lebensmittelinstitute, -industrie und Lebensmittelhandwerk mit 19,2% und die Bereiche Ernährungsberatung, (Reha-) Klinik, Krankenkasse mit 14,7%. Andere häufiger gewählte Praktikumsplätze fanden sich mit 9,0% in der Hauswirtschaft, Diät- und Großküche, mit 8,0% bei Verbraucherzentralen und Energieversorgern und zu 7,5% im Bereich „Sonstiges“. Hierzu zählen unter anderem Tätigkeiten im Vertriebs-, Umwelt-, Dienstleistungsbereich, bei Kammern, Ämtern und Forschungsinstituten. Genauso wurden schulisch und landwirtschaftlich ausgerichtete Praktika absolviert.

Zu einem sehr geringen Teil fanden Praktika im Ausland (Süd- und Nordamerika) statt. Der größte Teil der Tätigkeiten wurde bundesweit absolviert.

Nach dem Studienabschluss finden noch über 12% der Gesamtpraktika statt. Diese konzentrieren sich auf den Beratungs-, Dienstleistungs- und Lebensmittelbereich, genauso wie auf das Verlagswesen und wirtschaftswissenschaftlich orientierte Tätigkeiten.

Vom Zeitumfang her unterschiedliche Fortbildungen erfolgten nach Beendigung des Studiums bei knapp 22% der Absolventen. Der in dieser Gruppe mit 30,0%

größte Bereich Qualitätsmanagement und Konservierungstechnik bezog zum Teil auch weitere Managementaufgaben sowie EDV-Anwendungen und auch Auditorentätigkeiten mit ein. Die Fortbildung zur Konservierungstechnik wurde fast ausschließlich am Lebensmittelinstitut KIN e.V. in Neumünster wahrgenommen. Der mit 26,7% nächst größere diätetische und Gesundheitsbereich drehte sich um verschiedene ernährungsmedizinische und ernährungsbezogene Fortbildungen vom Verband der Diplom-Oecotrophologen<sup>16</sup> („VDOe-Ernährungsberater/in“), der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) und auch um zielgruppenspezifische präventive Gesundheitsmaßnahmen. Genauso wurden Trainerscheine für die Bereiche Fitness und Wellness erworben.

Mit 10,0% nicht näher spezifizierbare „berufsbezogene Fortbildungen“ können ebenso als Studienqualifikation gewertet werden. Dazu gehören u.a. Seminarangebote in der EDV-Weiterbildung oder zum Qualitätsbeauftragten. Des Weiteren bildeten sich 6,7% im Bereich Sprachen/ Kommunikation fort. Neben Kenntnissen in der Öffentlichkeitsarbeit wurden vorwiegend die Englischqualifikation und kommunikative Fähigkeiten gesteigert. Jeweils 5,0% bildeten sich im Redakteurwesen, Marketing und buchhalterisch fort. Bei 11,6% war eine weitere Gruppierung nicht sinnvoll.

---

<sup>16</sup> Die Schreibweise des Begriffs variiert zwischen Oecotrophologie bzw. Ökotrophologie. Die Schreibweise der zitierten Quellen wurde übernommen. In allen anderen Fällen wurde die an der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät gebräuchliche Schreibweise Ökotrophologie verwendet.



## 4 Diskussion

Die Rücklaufquote dieser Absolventenbefragung kann als erfreulich eingestuft werden, da im Vergleich zur 1996er Befragung von Kieler Absolventen bei ähnlichem Fragebogenumfang aber dem von sechs auf elf Jahrgänge erweiterten Absolventenfeld, eine vergleichbare Antwortquote erreicht wurde (vgl. Röllke, 1997, S. 29). Die Rücklaufquoten anderer (schriftlicher) Befragungen an Hochschulen und Fachhochschulen dieser Studienrichtung liegen in vergleichbarer Höhe (vgl. Brüse, 2000; Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003).

Mit dem Fragebogenrücklauf deutet sich, auch aufgrund des umfangreichen Fragebogens und der mehrheitlich sehr sorgfältig ausgefüllten Fragebögen, eine gute Verbundenheit der Absolventen mit der Kieler Fakultät an (vgl. Burkhardt/ Schomburg/ Teichler, 2000, S. 331). Diese Verbundenheit spiegelt sich in den Urteilen der ehemaligen Studierenden zur Kieler Universität nur bedingt wider. Davon abgesehen zeigt sich im Antwortverhalten eine große Motivation, die erlebten Studien- und Berufserfahrungen zur gezielteren Konzeption dieses Studiengangs zur Verfügung zu stellen.

Die Gründe für eine Nichtbeteiligung an einer Absolventenbefragung können sehr vielfältig sein. Neben einer heiratsbedingten Namensänderung, dem durch berufliche oder familiäre Gründe erforderlichen Wohnortwechsel, die das Auffinden der Person für die Befragung erschwert, auch durch den Wechsel der Berufssparte ist eine Reduzierung der Teilnahmebereitschaft möglich (vgl. Kreuter, 2000, S. 17). Weiterhin ist es denkbar, dass bei Absolventen, die nicht berufstätig oder mit ihrer Tätigkeit/ dem Studium sehr unzufrieden sind bzw. waren, die Antwortbereitschaft geringer ist.

Die Rücklaufsverteilung weist über den Erhebungszeitraum einen untypischen Verlauf auf. In Absolventenbefragungen anderer (Fach-)Hochschulen sinkt der Rücklauf gewöhnlich stärker ab, je länger der Studienabschluss zurückliegt (vgl. Kleinert et al., 2002; Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003). Innerhalb des Betrachtungszeitraums zeigt sich keine wesentliche Veränderung der Hochschulabsolventenzahlen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2005b). Eine mögliche Erklärung dieses in Kapitel 2.4 dargestellten Verlaufs liegt darin, dass sich die Adressenrecherche zum Großteil auf die Eltern konzentrierte. Diese wurden angeschrieben und die Fragebögen erreichten vielfach über diesen Weg die Absolventen.

Zur Beurteilung der Repräsentativität der Rücksendungen gegenüber allen Absolventen des Erhebungszeitraums wurden zwei Merkmale herangezogen. Der Vergleich des Notenspiegels und der Studiendauer von drei Absolventenjahrgängen (1996, 1998, 1999) mit den entsprechenden Jahrgängen der zurückerhaltenen Fragebögen, ergab bei der Studienabschlussnote keinen signifikanten Unterschied. Die Studiendauer der Rücksender war signifikant kürzer als bei den Gesamtabsolventen dieser Jahrgänge (11,62 zu 12,51 Semester,  $p < 0,05$ ). Einschränkend muss hier erwähnt werden, dass entgegen dem angeführten Vergleich einzelner Jahrgänge die durchschnittliche Studiendauer bei allen antwortenden Ernährungswissenschaftlern bei 11,83 und bei den Haushalts- und Ernährungsökonominnen bei 11,58 Semestern liegt. Damit nähern sich zumindest die befragten Ernährungswissenschaftler der längeren Studiendauer aller Absolventen des Erhebungszeitraums an.

Bei den ehemaligen Kielerinnen zeigt sich gegenüber den Fuldaer Absolventinnen ein deutlich höherer Anteil Mütter (47,8 zu 34%). Die männlichen Kieler Ökotrophologen unterscheiden sich beim Anteil der Väter nicht von den Kollegen der Fuldaer Erhebung (vgl. Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003). Im Vergleich zu Absolventen der Mathematik/ Naturwissenschaften mit einem Elternanteil von 28 bis 30% weisen die Kieler Ökotrophologen ein überdurchschnittlich hohen Elternanteil vor (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 7).

Geschlechterübergreifend sind die Kieler Absolventen im Vergleich zu allen Hochschulabsolventen von 1990 bis 2000 bei Abschluss des Erststudiums im Mittel 0,8 Jahre jünger (vgl. Statistisches Bundesamt, 2005a).

### **4.1 Der Übergang in den Beruf**

Die ernsthafte Stellensuche von Agrar- und Ernährungswissenschaftlern beginnt, wie Daten des Abschlussjahrgangs 2001 zeigen, zu 29% vor dem Examen und zu 50% während der Examensphase (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 88). Die kurze Suchzeit für eine Beschäftigung von nur bis zu einem Monat nach Studienende für etwa ein Drittel der Kieler Absolventen deutet auf ein ähnliches Bewerbungsverhalten hin.

Aufgrund der schwierigen Verhältnisse am Arbeitsmarkt für technische und naturwissenschaftliche Fachrichtungen schlagen Absolventen zahlreiche Wege ein, um einen beruflichen Zugang zu finden (vgl. Holtkamp/ Koller/ Minks, 2000, S. 31; Minks, 2001, S. 27). Dies gilt auch für Kieler Ökotrophologen. Die häufige Stellenfindung über Stellenanzeigen und Initiativbewerbungen weist auf eine

hohe Erfolgsquote hin (vgl. Minks, 2001, S. 27). Es kann aber aufgrund des geringen Anteils direkter Ansprache durch den Arbeitgeber auch als sehr aktives eigenes Suchverhalten der Absolventen gedeutet werden, wofür die zahlreichen Probleme bei der Stellensuche sprechen (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 90). Unterstützt wird diese Annahme durch den Vergleich der Bewerbungshäufigkeit von Absolventen anderer Studienfächer wie auch der Studierenden der Agrar- und Ernährungswissenschaften. Bei diesen liegt der Median bei nicht mehr als fünf Bewerbungen (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 90). Die befragten Kieler Ökotrophologen weisen mit einem Median von 9 bis 11 Bewerbungen eine geringere Erfolgsquote auf und manifestieren damit ihre eigenen Aussagen zur schwierigen Stellenfindung.

Die Einstufung von praktischen Erfahrungen, Mobilität und persönlichem Auftreten als bedeutend für eine erfolgreiche Stellensuche spricht für eine realistische Sichtweise der Ökotrophologen. Mit diesen Einschätzungen werden die Erwartungen der Arbeitgeber erfüllt, die zusätzlich noch gute Fachkenntnisse und weitere Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität, Belastbarkeit, Kommunikations- und Organisationsfähigkeit erwarten (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, 2004, S. 52). Ein zügig absolviertes Studium trägt ebenfalls zur Verbesserung der Berufschancen bei (vgl. Minks/ Nigmann, 1991, S. 76). Diese Aussage trifft zwar zu, zeigt sich jedoch nur schwach und beschränkt sich auf die Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung.

Einen geringen Einfluss haben nach Absolventenansicht das Geschlecht und Kontakte des Lehrpersonals zu potentiellen Arbeitgebern. Zumindest die Einschätzung zum Geschlecht überrascht, stellt doch gerade dieser Aspekt einen Faktor dar, der den beruflichen Erfolg konterkarieren kann (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 97).

Durch zusätzliche Qualifikationen oder Spezialisierungen, wie z.B. zielgerichteter Praktika, berufsbezogener Fortbildungen, Promotion, Aufbaustudium, räumlicher und persönlicher Flexibilität und dem Erwerb bzw. der Pflege von Kontakten kann der Sucherfolg gegenüber Wettbewerbern gesteigert werden (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 107; Busch, 2004, S. 11). Für Absolventen mit betrieblichen Praktika während des Studiums bedeutete dies beispielsweise eine im Mittel auf vier Monate verkürzte Stellensuche gegenüber sechs Monaten, bei den Studienkollegen ohne diese zusätzliche Qualifikation.

Die Vermittlung von Arbeitsplätzen für Ökotrophologen durch Lehrpersonal oder die Bundesagentur für Arbeit führt, wie bei den Absolventen eines

agrarwissenschaftlichen Studiums, nur in Ausnahmefällen zum Erfolg (vgl. Burkhardt, 2000, S. 52). Zumindest die Lehrenden sehen darin offensichtlich nicht ihre originäre Aufgabe, was von den Absolventen entsprechend bewertet wird. Eine als mindestens gut empfundene Unterstützung ist demnach in dieser Phase praktisch nicht existent.

Das Urteil der ehemaligen Studierenden relativiert sich, wenn die überwiegend kurze Dauer bis zur ersten Stellenfindung und die verschiedenen Aspekte beruflicher Zufriedenheit betrachtet werden. Für über 55% der Absolventen bringt die erste Tätigkeit eine vollkommen positions-, niveau- und teilweise eingeschränkt fachadäquate Beschäftigung. Mit diesem Ergebnis schwächt sich das Urteil über die als zu gering eingestufte Unterstützung bei der Stellensuche und der Vorbereitung auf den Beruf ab. Es zeigt sich, dass zumindest die schwache Unterstützung beim Übergang ins Berufsleben von den Absolventen kompensiert wird.

Die Frage, ob Transferhilfen während der Berufsstartphase und dazu in einem Bereich mit breiter beruflicher Konkurrenz ein Bestandteil der Hochschulbetreuung von Studierenden sein sollte, kann nicht im Rahmen dieser Arbeit beantwortet werden.

Die Stellenfindung der Absolventen verläuft überwiegend innerhalb eines halben Jahres. Dies kann als Indiz für eine gute Ausbildung, aber auch als eine dem Ausbildungsniveau beim Berufsbeginn nicht entsprechende Tätigkeit gewertet werden. Durch die breitgestreuten und in ihrer Angemessenheit zur Hochschulausbildung sehr unterschiedlich zu bewertenden Tätigkeiten trifft vermutlich beides zu. Der schnelle Berufseinstieg steht im Einklang mit den Angaben von Brüse, nach denen die Chancen für Ökotrophologen innerhalb der letzten zehn Jahre wesentlich gestiegen sind (vgl. Brüse, 2000). Hierbei wird nicht berücksichtigt, welche Art von Beschäftigung ausgeübt wird. Übergangsjobs, Werk- oder Honorararbeiten und Praktika tragen stark zum schnellen Berufseinstieg bei.

Für über 30% der Ernährungswissenschaftler bestehen große Probleme in der beginnenden Berufstätigkeit die beruflichen Vorstellungen zu verwirklichen. Was sich bereits während der Stellensuche für einen Teil der Ernährungswissenschaftler zeigt, setzt sich gleichermaßen im Beruf fort. Die Studienkollegen der wirtschaftlichen Fachrichtung begegnen dieser Situation halb so oft. Die Diskrepanz zwischen den inhaltlichen Vorstellungen und den

tatsächlichen Arbeitsinhalten zeigt sich auch in anderen Studienfächern. Sie kommt dort stärker zum tragen, wo keine eindeutigen, verlässlichen Vorgaben bestehen. So wie es unter anderem beim Ökotrophologiestudium der Fall ist. In Zweitausbildungsphasen, z.B. von Referendaren im Lehramt oder während der Promotion, wird dieser Punkt weit besser beurteilt (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 93).

Weitere, jedoch in dieser Studie nicht erfragte Schwierigkeiten zeigen sich bei zwei verschiedenen Absolventenjahrgängen von 1993 und 1997 der Agrar- und Ernährungswissenschaften. Dort wurden auf einer fünfstufigen Rangskala (1 „in hohem Maße“ bis 5 „gar nicht“) die Werte 1 und 2 addiert und in Prozentwerten angegeben. Die Schwierigkeiten beziehen sich vorwiegend auf Hektik im Beruf (41 -52%), die Unüberschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse (33 – 38%) und das geringe Feedback über die erbrachte Arbeitsleistung (30 – 44%). Genauso stellten für diese Absolventen die Praxisferne des Studiums und die Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse häufig Probleme dar (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 115). Inwieweit diese Urteile für die Kieler Absolventen gelten, konnte nicht ermittelt werden. Die Vermutung, dass parallelen bestehen, ist jedoch wahrscheinlich.

Bei beiden Fachrichtungen machte der erste Stellenwechsel etwa 50%, der zweite etwa 30% aller Nennungen aus. Als Vergleichswerte für Naturwissenschaftler, bei denen 60% einmal und ein Viertel zweimal den Betrieb wechseln, kann nicht von einer überhöhten Wechselquote gesprochen werden (vgl. Minks, 2001, S. 30).

Wie bei Hochschulabsolventen insgesamt und verschiedenen Absolventenjahrgängen der agrar- und ernährungswissenschaftlichen Studiengänge gibt es für Haushalts- und Ernährungsökonominnen und abgeschwächt für Ernährungswissenschaftler keinen dominierenden Grund, sondern verschiedene Gründe, die für Stellenwechsel angeführt werden (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 104). Die vollzogenen Stellenwechsel erfolgen aus vier wesentlichen Motiven: Beruflicher Aufstieg, bessere Entlohnung, interessantere Arbeitsaufgaben und „Sonstiges“, bei dem zum großen Teil Befristungen oder Kündigungen zum unfreiwilligen Stellenwechsel führen. Bei Beschäftigungen, die als Übergangslösungen ausgeübt wurden, ist anzunehmen, dass bessere berufliche Perspektiven einen Arbeitsplatzwechsel begünstigt haben.

## 4.2 Die berufliche Situation

Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit bewertet den Arbeitsmarkt 2003 für Ökotrophologen aufgrund rückläufiger Stellenangebote, insbesondere im akademischen Bereich, als angespannt (vgl. o.V., 2004, S. 51). Ein erfolgreicher Berufsstart hängt maßgeblich mit dem Umfang der Stellenausschreibungen zusammen. Diese werden als Gradmesser der Chancen gewertet (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 110). Durch diesen Zusammenhang werden die Möglichkeiten einer Stellenfindung für Ökotrophologen, begünstigt durch Offenheit gegenüber ähnlichen Studienfächern, nach einer unterschiedlich angespannten Phase von 2002 bis 2004 vom VDOe mittlerweile wieder optimistischer beurteilt (vgl. Busch 2004: 11; Krebs, 2005, S. 14). Dies spiegelt sich auch in der Beschäftigungssituation der Kieler Ökotrophologen wider. Dennoch müssen die Stellenausschreibungen als Gradmesser der beruflichen Chancen mit Bedacht gesehen werden. Auf die Pharmabranche und Ernährungsindustrie als große Arbeitgeber für Ökotrophologen, gehen nach Daten der VDOe-Stellen-Infothek über die Hälfte der Stellenanzeigen zurück (vgl. Spaeth/ Dohrendorf, 2003, S. 5). In den Studienergebnissen findet sich lediglich in der Ernährungsindustrie eine stärkere Präsenz von Ökotrophologen. Die alleinige Betrachtung des Stellenvolumens wird dem realen Verhalten der Absolventen bei der Stellensuche nur unzureichend gerecht.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit nennt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte in naturwissenschaftlichen Berufen eine Arbeitslosenquote von 12,6% für Männer und 23,4% für Frauen (vgl. o.V., 2005). Die Quote der Nicht-Erwerbstätigen Kieler Absolventen bewegt sich gegenüber der 2004er Statistik zum Arbeitsmarkt bei den Absolventinnen, aber insbesondere bei den männlichen Ökotrophologen, auf einem niedrigeren Niveau.

Der Anteil der erwerbstätigen Kieler Absolventen (80,9%) liegt bei teilweise ähnlichem Erhebungsumfang im Vergleich zu Ergebnissen der Ökotrophologiestudienorte Fachhochschulen Anhalt<sup>17</sup> und Fulda um 6-12% niedriger (vgl. Kleinert et al., 2002, Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003). Der Erwerbstätigenanteil der Kieler Absolventen hält etwa ein Niveau mit den Absolventen der Hochschule Niederrhein (vgl. Brüse, 2000). Die mit 80-92,5%

---

<sup>17</sup> An den Fachhochschulen Niederrhein (2000, n=415), Anhalt (2001, n=102) und Fulda (2002, n=379) fanden Absolventenbefragung von Diplom-Oecotrophologen statt (vgl. Brüse, 2000; Kleinert et al., 2002; Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003).

insgesamt hohe Erwerbstätigkeit von Ökotrophologen belegt bei alleiniger Betrachtung dieses Wertes eine gute berufliche Integration (Busch, 2003).

Die Kollegen der Fachhochschule Niederrhein werden zu knapp 90% unbefristet beschäftigt und finden, wie auch die Kieler Ökotrophologen, zu ca. 80% eine berufliche Anstellung mit fachlichem Bezug zum Studium (vgl. Brüse, 2000). Bei den Absolventen aus Fulda zeigen sich Parallelen zu den Beschäftigungsverhältnissen der Kieler Absolventen: Zu über 63% liegt bei ihnen eine unbefristete und zu 16,2% eine befristete Beschäftigung vor (vgl. Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003).

Die prozentual teilweise sehr ähnliche Verteilung der Arbeitsbereiche zwischen den Fachrichtungen liegt einerseits begründet in der interdisziplinären Ausbildung der Ökotrophologen und der damit verbundenen nur eingeschränkt möglichen Schwerpunktbildung in der jeweiligen Fachrichtung. Andererseits entsteht für Ökotrophologen durch schwierige Arbeitsmarktverhältnisse die Situation, sich beruflich gegen teilweise spezialisiertere Bewerber behaupten zu müssen. Dies zwingt sie die ganze Breite des Arbeitsmarktes auszuschöpfen (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 90). Berufliche Flexibilität bedeutet auch, branchenübergreifend Stellenanzeigen verwandter Studienabschlüsse oder solche ohne genauer definiertes Hochschulstudium zu nutzen. Eine Stellenkonkurrenz mit z.B. Lebensmitteltechnologien, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern, Medizinern, Psychologen und Gesundheitsökonomien ist Bestandteil der Beschäftigungssuche (vgl. Busch, 2004, S. 11; Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003).

Die Ergebnisse dieser Studie stehen zum Teil im Widerspruch zu den Ergebnissen der VDOe-Mitgliederbefragung und auch den Erhebungsdaten für Ökotrophologen der Fachhochschule Fulda. Der Anteil im Bereich Beratung und Information liegt bei den Kieler Absolventen für die Fachrichtung Ernährungswissenschaften deutlich niedriger, als es für die Daten des VDOe und der Fachhochschule Fulda mit etwa 50% der Fall ist (vgl. Krebs/ Dittrich, 2001; Kohlenberg-Müller/ Hollenbach, 2003). In den Daten spiegelt sich eventuell der beratende Schwerpunkt der Mitglieder des als Berufsverband für Ökotrophologen fungierenden VDOe wider. Auch scheinen die beratenden Tätigkeiten von Absolventen der Fachhochschulen gegenüber Universitätsabsolventen einen höheren Anteil einzunehmen.

Für viele Absolventen ist die Zeit nach Studienende mit Arbeitslosigkeit verbunden. Diese zeigt sich vorwiegend als Sucharbeitslosigkeit und nimmt, unter anderem auch bei Kieler Ökotrophologen, innerhalb weniger Monate stark ab (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 76). Damit bleibt Arbeitslosigkeit häufig ein Schnittstellenphänomen zwischen Studium und Beruf, dass auf wenige Monate begrenzt ist (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 33). Wie auch zum Teil in anderen naturwissenschaftlichen Studiengängen sind weibliche Absolventen der Ökotrophologie gegenüber männlichen stärker von Sucharbeitslosigkeit betroffen (vgl. Minks, 2001, S. 10).

In Verbleibsstudien der Fachhochschule Fulda bzw. der Hochschule Niederrhein sind, wie auch in Kiel, weniger als zehn Prozent der Ökotrophologieabsolventen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung (vgl. Brüse 2000; Kohlenberg-Müller/ Hollenbach 2003). Dieser Wert stellt allerdings keinen guten Maßstab für die Beschäftigungschancen dar, drückt sich in Arbeitslosigkeit doch nur eine und oftmals nicht einmal die häufigste Form von Beschäftigungsproblemen aus, da dieser Zustand von Hochschulabsolventen gemieden wird (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 33). Die vielfach kurzzeitigen Beschäftigungen und der hohe Anteil an Übergangsjobs, Praktika sowie Werk- und Honorarverträgen unterstützen diese These.

Die Einkommensunterschiede zwischen vollzeittätigen Frauen und Männern sind bei der ökonomischen Fachrichtung stark ausgeprägt und verhalten sich damit für diese Fachrichtung so, wie es für Absolventinnen anderer technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge gezeigt wurde (vgl. Minks 2001, S. 50). Eine Ausnahme bilden die männlichen Absolventen der Ernährungswissenschaften, da sie sich bei der Entlohnung nicht von ihren Kolleginnen unterscheiden, bzw. im Mittel weniger verdienen.

Die Höhe der Entlohnung für Absolventen der Agrar- und Ernährungswissenschaften für die Prüfungsjahre 1993, 1997 und 2001 liegt zwischen 21.750 bis 29.550 € Jahres-Bruttogehalt (bezogen auf Vollzeitwerbstätige ohne Ausbildung) in der ersten Stelle gegenüber den Kieler Ökotrophologen mit durchschnittlich 29.800 € teilweise deutlich niedriger (Minks/ Briedis, 2004, S. 132). Die in der erwähnten Studie genannte hohe Verweigerungsrate bei dieser Angabe, wird jedoch als allenfalls marginale Verzerrung bewertet. Die große Antwortbereitschaft bei den Kieler Ökotrophologen (n= 226) führt selbst unter Ausschluss von Arbeitskräften, bei denen der erste Beschäftigung noch ausgeübt und aufgrund der



Anstellungsdauer besser entlohnt wird, zu einer jährlichen Entlohnung von 28.800 € (n= 159). Sie steigt in der aktuellen Tätigkeit (n= 139) auf durchschnittlich 43.900 € an. Eine mögliche Erklärung dieser Differenzen liegt in der gleichzeitigen Erfassung von Absolventen der Agrar- und Ernährungswissenschaften und der zum Befragungszeitpunkt verhältnismäßig kurzen beruflichen Tätigkeit der 1993er bis 2001er Absolventen. Zudem gehören Agrarwissenschaftler mit universitärer Ausbildung schon seit mehreren Jahren zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes, bei denen aktuelle Absolventenbefragungen ein Bild ergeben, dass durch strukturelle Verschiebung der Berufsfelder und einen verhältnismäßig hohen Anteil an unterqualifizierten Tätigkeiten geprägt ist (vgl. Burkhardt, 2000, S. 50).

Wenngleich keine Differenzierung zwischen nicht-öffentlichen und öffentlichen Arbeitgebern vorgenommen wurde, liegen die Entlohnungen nach BAT IVb für ledige Ökotrophologen unter dreißig Jahren zwischen 30.000 bis 38.000 € und damit in einem Bereich, wie er auch in dieser Studie für etwa 60% in der aktuellen Beschäftigung zutrifft (vgl. Krebs, 2002, S. 200). Die niedrigere Angabe bezieht sich auf Absolventen mit Fachhochschulabschluss, die Ergebnisse dieser Studie zeigen für jeweils knapp vierzig Prozent der Kieler Absolventen eine Einkommenshöhe von 30.000€ und spiegeln damit auch geringer dotierte und/oder unterqualifizierte Beschäftigungen wider. Das finanzielle Entwicklungspotential stellt sich in der Industrie gegenüber dem öffentlichen Dienst wesentlich günstiger dar (vgl. Krebs, 2002, S. 200).

Die Größe eines Betriebes übt eine hohe Anziehungskraft aus, insbesondere auf Absolventen, die in die private Wirtschaft streben. Die Annahme einer besseren beruflichen Entwicklungsmöglichkeit und Entlohnung gegenüber mittleren und kleineren Betrieben spielt hierbei eine wichtige Rolle (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 138). Dieser Argumentation folgend lässt sich in den Ergebnissen auch einen Trend im Stellenwechsel von „kleineren“ zu „größeren“ Betrieben erkennen. Der gleiche Zusammenhang wurde auch von Minks & Briedis (ebd.) in Vergleichsjahrgängen anderer Absolventenbefragungen gezeigt und gilt genauso für die Ergebnisse dieser Arbeit.

Die berufliche Position gibt Hinweise darauf, ob die Absolventen gemäß ihrer universitären Ausbildung tätig sind oder ob eine unterqualifizierte Beschäftigung ausgeübt wird. Unter der Annahme, dass leitende und wissenschaftlich Angestellte, sowie Beamte und Selbständige eine ihrem Hochschulabschluss entsprechende Tätigkeit ausüben und bei Werk- und Honorartätigen ebenfalls

eine Hochschulausbildung vorausgesetzt wird, umfasst diese Gruppe in der aktuellen Tätigkeit etwa 90%. Die unterschiedlich schnellen beruflichen Aufstiege zwischen den Geschlechtern in leitende Funktionen liegen möglicherweise in der Erwartung der Arbeitgeber, dass die Kinderpause junger Frauen in der Regel dann eintritt, wenn die erfolgten hohen Einarbeitungsinvestitionen als berufliche Kompetenzen in den Betrieb zurückfließen sollen (vgl. Minks, 2001, S. 29).

### **4.3 Rückblick auf das Studium**

Durch die geringe Bedeutung der beruflichen Perspektiven und die vielfältigen Möglichkeiten, die mit diesem Studium entstehen, trifft die Mehrheit der Absolventen eine als nicht vorrangig karriereorientiert zu interpretierende Studienentscheidung. Die inhaltliche Attraktivität und der interdisziplinäre Ansatz des Studienganges spielte für einen Großteil der Absolventen eine wichtige Rolle für die Studienentscheidung. Der Anteil der Absolventen die Ökotrophologie „auf jeden Fall“ oder „mit Einschränkung“ erneut studieren würde, ist mit knapp über 30% im Vergleich zu Ergebnissen der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Studiengänge mit Werten von 47-67% Zustimmung eher gering (Kerst/ Minks, 2004, S. 121). Für etwa ein Drittel käme eine abermalige Entscheidung für dieses Studium nicht oder nur eingeschränkt in Frage. Mit dieser Wertung liegen die Kieler Absolventen im Bundesdurchschnitt der 1993er und 1997er Jahrgänge der Agrar- und Ernährungswissenschaften (Kerst/ Minks, ebd.). An der Hochschulart kann es dabei kaum liegen, da knapp zwei Drittel wiederum diese Entscheidung trafe und etwa 30% in diesem Punkt unentschlossen sind. Dieser rein hypothetische Entschluss für oder gegen das abermalige Ökotrophologiestudium sollte von Seiten der Lehrenden der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät als Anreiz verstanden werden, mehr Entscheidungssicherheit vor Studienbeginn für zukünftige Studierende bieten zu können.

Das Studium bildet für einen kleinen Teil der Absolventen eine Ausweidlösung. Etwa ein Drittel der Absolventen hat im Nachhinein eine als falsch empfundene Studienfachwahl getroffen. Dieser hohe Anteil sollte nachdenklich stimmen, da nicht nur schlechte berufliche Möglichkeiten als Grund für den Verlust der Identifikation mit der getroffenen Studienentscheidung herhalten können, sondern, wie in Kapitel 3.3.3 aufgeführt, auch Defizite im Studium bestanden (vgl. Kerst/ Minks, 2004, S. 120).

Unternehmen erwarten von angehenden Akademikern (zu Studienzeiten) den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, die sich an fachlichen und beruflichen

Anforderungen orientieren. Sie versprechen sich dadurch den rechtzeitigen Erwerb von Handlungskompetenzen und ein gewisses Maß an Professionalität (vgl. Briedis/ Minks, 2005, S. 32). So sehen sich die meisten Absolventen, wie auch die Kieler Ökotrophologen, im Beruf mit hohen Anforderungen in vielen Bereichen konfrontiert (Schaeper/ Briedis 2004, S. 9). Diese liegen nach Absolventenangabe insbesondere im selbständigen Arbeiten sowie mündlicher Ausdrucks- und Kommunikationsfähigkeit. Für ähnlich entscheidend und weitgehend konform mit den genannten beruflichen Anforderungen aus Absolventensicht hält Bellmann Teamfähigkeit, Anpassungsvermögen an sich kontinuierlich wandelnde Arbeitsbedingungen und Urteilsfähigkeit (vgl. Bellmann, 2005, S. 6).

Die wachsende Bedeutung und Berücksichtigung der Schlüsselqualifikationen an Hochschulen geht auch aus dem Hochschulrahmengesetz und den Vorgaben zur Akkreditierung von Bachelor-Studiengängen hervor. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ist dort vorgeschrieben worden (vgl. Schaeper/ Briedis, 2004, S. 2). „Schlüsselqualifikationen sind erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Wissens Elemente, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind, so dass eine Handlungsfähigkeit entsteht, die es ermöglicht, sowohl individuellen als auch gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden“ (Orth, 1999, S. 107). Innerhalb der Hochschulausbildung sollen Studierende auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereitet und zu wissenschaftlichem und verantwortlichem Handeln befähigt werden (vgl. Hochschulrahmengesetz, 1999, §7). Jedoch hat die Beschränkung der Hochschulaufgabe auf die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Erweiterung erfahren, indem die berufsvorbereitende Funktion der Hochschule im Hochschulrahmengesetz konkreter beschrieben ist. Dem Gesetz nach bereiten Hochschulen „auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden (...) erfordern.“ (Hochschulrahmengesetz, 1999, § 2 (1)).

Der Wissensvermittlung kommt in der Hochschulausbildung eine zentrale Bedeutung zu. Der Stellenwert von Schlüsselqualifikationen wächst, wie die Befragungsergebnisse zeigen, spätestens im Beruf. Die Diskrepanzen und unterschiedlichen Gewichtungen der Kenntnisse und Fähigkeiten zwischen den Studienqualifikationen und den Berufsanforderungen werden am Anfang einer Berufstätigkeit für viele Absolventen sichtbar. Die Arbeitswelt verlangt im

Einzelnen mehr bzw. andere Qualifikationen, als es Bestandteil der Hochschulausbildung sein kann. Die Hochschulen konnten, wie es auch die Ergebnisse dieser Arbeit belegen, bei der zunehmenden Bedeutung der Schlüsselqualifikationen für die Berufstätigkeit von hoch qualifizierten Absolventen, nicht Schritt halten (vgl. Minks/ Schaeper, 2002, S. 104f.).

Der Einbezug von veränderten Lehr- und Lernformen fördert die Verknüpfung von Schlüsselqualifikationen mit fachlichem Wissen (vgl. Schaeper/ Briedis 2004, S. 54). So wichtig die Qualifikationen auch sind, sie können fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten nicht ersetzen, sondern sich nur mit diesen ergänzen. Der Erwerb spezifischer Schlüsselqualifikationen ist an die fachliche Auseinandersetzung mit Inhalten gebunden (vgl. Weinert, 2001, S. 53).

Dazu kommt, dass verschiedene Qualifikationen, vor allem die Sozial- und Selbstkompetenz, außeruniversitär aber auch studienbegleitend, also ohne bewusste Berücksichtigung dieser Fähigkeiten im Lehrplan, vermittelt werden. Durch Mitarbeit in Hochschulgremien, Erwerbstätigkeit oder auch soziales Engagement werden viele Möglichkeiten geboten, Kompetenzniveaus zu erwerben (vgl. Schaeper/ Briedis, 2004, S. 23). Hierdurch relativieren sich bei den befragten Ökotrophologen die teils großen Differenzen zwischen den im Studium erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten und der Anwendung dieser im Beruf.

Wie sich bereits in anderen Zusammenhängen zeigte, beurteilen die Haushalts- und Ernährungsökonominnen ihre berufliche Situation günstiger. Dies gilt für die Beschäftigungssicherheit und ausdrücklich bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Männliche Absolventen schätzen die beruflichen Zukunftsperspektiven und die Beschäftigungssicherheit optimistischer ein als die weiblichen Kollegen. Trotz der zurückhaltenderen Einschätzung der beruflichen Perspektiven bei den weiblichen Absolventen, zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Studienfachwahl, so wie es sonst Absolventinnen der technisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge häufig betonen (Minks, 2001, S. 10).

Die Studienergebnisse deuten darauf hin, dass über den Beschäftigungsverlauf die Adäquanz der ausgeübten Tätigkeit steigt, trotzdem aber gerade im fachlichen Bezug im weiteren Berufsleben eine hohe Flexibilität von den Absolventen gefordert wird. Für fachlich weniger angemessen angestellte Personen mag es ein schwacher Trost sein, dass reine Fachkompetenz zu etwa 50% zum beruflichen Erfolg beiträgt (vgl. Bellmann, 2005, S. 6; Bergs/ Konegen-

Grenier, 2005, S. 32). Der verhältnismäßig hohe Anteil an nicht oder eingeschränkt angemessen Beschäftigten belegt allerdings auch die teilweise schlechten Möglichkeiten einer zufrieden stellenden Beschäftigung als Hochschulabsolvent der Ökotrophologie.

#### **4.4 Qualifizierungen im Umfeld des Studiums**

Nach dem Studienabschluss finden noch über 12% der Gesamtpraktika statt. Besitzen diese Tätigkeiten auch noch Studienbezug, können sie, wie auch Praktika in früheren Phasen, durchaus einen zusätzlichen Orientierungseffekt bewirken und eventuell auch den Weg in eine berufliche Zukunft ebnen (vgl. Minks/ Briedis, 2004, S. 13). Sie können als eine Variante des Berufseinstiegs gewertet werden, da diese Tätigkeiten vermutlich mit dem Wunsch der späteren Übernahme oder dem Nachweis von Berufserfahrung im angestrebten Bereich verbunden sind (Busch, 2004, S. 11).

Der Stellenwert zusätzlicher Qualifizierungen wurde auch in der Prüfungsordnung 2004 der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät betont (o.V., 2004) . Erste, in diese Richtung gehende Ansätze werden in Kiel im Studiengang Bachelor of Science mit Einführung eines verpflichtenden viermonatigen Fachpraktikums für Studierende der Ökotrophologie bereits verfolgt.

Gerade im Hinblick auf praktische Erfahrungen, die in Form von institutionalisierten Praktika den Absolventen eine verbesserte berufliche Integration ermöglichen können, ist dieser Schritt für Studierende als sinnvoll zu erachten. Dies gilt besonders, da mit dem Bachelor of Science kürzere Studienzeiten angestrebt werden und über Praktika den Studierenden eine frühe berufliche Orientierung ermöglicht wird.

## Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit werden die beruflichen Situationen und Entwicklungsmöglichkeiten von Kieler Diplom-Ökotrophologen anhand einer schriftlichen Befragung dargestellt, verglichen und aktualisiert. Elf Absolventenjahrgänge wurden befragt (1991-2001). Die Rücklaufquote liegt mit 274 Antworten bei 54,6%.

Die berufliche Integration verläuft für die Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung gegenüber den Ernährungswissenschaftlern mit weniger Schwierigkeiten. Das geringe Stellenangebot an adäquaten Beschäftigungen, fehlende Berufserfahrung und die zahlreiche Konkurrenz aus akademischen und nicht akademischen Bereichen führen, neben weiteren Problemen, zu Schwierigkeiten bei der Stellenfindung. Vielfach ist die erste Beschäftigung von kurzer Dauer und besitzt Übergangscharakter. Dennoch werden Stellen nicht übermäßig oft gewechselt. Absolventen der wirtschaftlichen Fachrichtung finden häufiger Arbeitsbereiche mit fachlichem Bezug und zeigen eine höhere regionale Mobilität. Vom gleichen Lohnniveau ausgehend hebt sich ihr Verdienst in der aktuellen Beschäftigung mit 47.600€ (Vollzeittätigkeit) signifikant von den Ernährungswissenschaftlern ab.

Zu über 80% sind die Absolventen berufstätig. In der Studie zeigt sich, dass die Berufsfelder sehr heterogen verteilt sind, wenngleich auch die hauptsächlichen Beschäftigungen in den Bereichen Hochschule/ öffentliche und privatwirtschaftliche Forschung, Dienstleistung, Ernährungs- und Pharmaindustrie und im Gesundheitswesen liegen. Die Arbeitsbereiche unterscheiden sich zwischen den Fachrichtungen Ernährungswissenschaften und Haushalts- und Ernährungsökonomik zu Berufsbeginn leicht, trennen sich in der weiteren beruflichen Entwicklung dagegen deutlich. Vorrangig finden sie sich in den Bereichen Beratung/ Information, Forschung und Verkauf/ Vertrieb.

Bei den Schlüsselqualifikationen berichten beide Fachrichtungen über Defizite. Die berufliche Angemessenheit wird von etwa zwei Drittel der Absolventen als hoch eingestuft, mit Einschränkungen bei der fachlichen Qualifikation. Die Einschätzung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wird von den Absolventen beider Fachrichtungen trotz großer Streuung tendenziell als gut beurteilt. Die interdisziplinäre Ausrichtung des Studiums führt zu einem vielfältigen Berufsfeld, dass von den Absolventen in der beruflichen Entwicklung dauerhaft ein hohes Maß an Flexibilität fordert.

## Literatur

**Backhaus K, Erichson B, Plinke W, Weiber R:** Multivariate Analysemethoden, Eine anwendungsorientierte Einführung, 7. Auflage, Springer-Verlag Berlin/Heidelberg u.a. (1994).

**Bellmann L:** Sich und andere bilden: Perspektiven für Oecotrophologen in der lernenden Gesellschaft. In: VDOe Position 3/05 (2005).

**Benterbusch R, Leonhäuser IU:** Diplom-Ökotrophologe/ Diplom-Ökotrophologin Ernährungswissenschaft Ernährungsökonomie Haushaltswissenschaft Haushaltsökonomie. In: Blätter zur Berufskunde, (Hrsg.) Bundesanstalt für Arbeit (1998).

**Bergs C, Konegen-Grenier C:** Die Akzeptanz von Bachelorabsolventen in der deutschen Wirtschaft. Eine Befragung von 50 Unternehmen. In: Karriere mit dem Bachelor – Berufswege und Berufschancen. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen (2005).

**Briedis K, Minks KH:** Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen, Teil II, Der Verbleib nach dem Studium. Hannover: Hochschulinformationssystem (2005).

**Brosius F,** SPSS für Windows. mitp-Verlag, Bonn (2004).

**Brüse R:** Der berufliche Verbleib der AbsolventInnen der Oecotrophologie – eine empirische Analyse für Abschlussjahrgänge 1989-1999. Fachhochschule Niederrhein. In: (<http://www.fh-niederrhein.de/fb05/dozenten/bruese/K-bericht.doc>) (Stand 5.August 2005).

**Burghardt A:** Agrarwissenschaften. In: Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien. (Hrsg.) Bundesministerium für Bildung und Forschung 50-56 (2000).

**Burkhardt A, Schomburg H, Teichler U:** Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien. (Hrsg.) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000).

**Busch C:** Neue Esskultur – neue Aufgaben für die Oecotrophologie? VDOe-Jahrestagung 2003. In: <http://www.vdoe.de/jt2003/jt2003-zf-14-busch.htm> (Stand 10. September 2005).

**Busch C:** Stellenmarkt gibt nach. In: VDOe Position 2/04 (2004).

**Hochschulrahmengesetz** vom 19.1.1999 I 18: zuletzt geändert durch Art. 1 G vom 27.12.2004 I 3835 (1999).

**Holtkamp R, Koller P, Minks KH:** Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Beruf. Eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989, 1993 und 1997, Hannover: Hochschulinformationssystem (2000).

**Kerst C, Minks KH:** Fünf Jahre nach dem Studienabschluss – Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. Hannover: Hochschul-Informations-System (2004).

**Kleinert A, Lange T, Müller J, Seydewitz D:** „Was bringt ein Studium der Ökotrophologie?“ Untersuchungen zur Berufstätigkeit „Bernburger Ökotrophologen“, Hochschule Anhalt (FH), (2002).

**Kohlenberg-Müller K, Hollenbach H:** Fuldaer Diplom-Oecotrophologinnen und Diplom-Oecotrophologen im Beruf – Ergebnisse der Absolventenbefragung 2002, In: Ernährungs-Umschau 50 (2) 45-49 (2003).

**Krebs E:** Arbeitsmarkt weiter im Aufwind – Rund 900 Stellenangebote für Diplom-Oecotrophologen im Jahr 2001. In: Ernährungs-Umschau 49 (5) 200-201 (2002).

**Krebs E:** Arbeitsmarkt für Oecotrophologen. In: VDOe Position 4/05 (2005).

**Krebs E, Dittrich A:** Welcher Weg ist richtig für die Oecotrophologie? Eine Antwort auf Grund der aktuellen Arbeitsmarktlage. In: Ernährungs-Umschau 48 (1) 18-21 (2001).

**Krebs E, Wetzel S:** Vom Diplom zur Professur – Nur wenige Oecotrophologen gehen bis ganz nach oben. In: VDOe Position 2/03 (2003).

**Kreuter F:** Absolventenbefragung des Fachbereiches Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Konstanz. Universität Konstanz (2000).

**Leidner A:** Der „neue“ §20 SGB V. In: Ernährungs-Umschau 44 (1) B1-B3 (1997).

**Minks KH:** Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen – neue Chancen zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zur beruflichen Integration von Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Hannover: Hochschul-Informations-System (2001).

**Minks KH, Briedis K:** Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Hannover: Hochschul-Informations-System (2004).

**Minks KH, Nigmann R:** Hochschulabsolventen 88/89 zwischen Studium und Beruf. Hannover: Hochschul-Informations-System (1991).

**Minks KH, Schaeper H:** Modernisierung der industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen. Hannover: Hochschul-Informations-System (2002).

**Orth H:** Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Neuwied/ Krieffel/ Berlin: Luchterhand (1999).



**o.V.:** VDOe Berufsbild „Diplom-Oecotrophologe“. In: Ernährungs-Umschau 49 (3) 108-09 (2002).

**o.V.:** Prüfungsordnung, Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. In: [www.agrar.uni-kiel.de/studium/ordnungen/proord\\_010605.pdf](http://www.agrar.uni-kiel.de/studium/ordnungen/proord_010605.pdf) (Stand 20.September 2004) (2004)

**o.V.: Bundesagentur für Arbeit - Zentralstelle für Arbeitsvermittlung,** Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte, Jahresbericht 2004, Bonn 51-52 (2005).

**o.V.:** Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Berufe im Spiegel der Statistik. In: [http://www.abis.iab.de/bisds/Data/seite\\_883\\_BO\\_a.htm](http://www.abis.iab.de/bisds/Data/seite_883_BO_a.htm) (Stand 12.November 2005).

**Prüfungsamt der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät** der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel: Absolventenstatistik der Jahrgänge 1991-2001 (2004).

**Röllke F:** Berufsbilder, Berufsfelder und Berufschancen von Diplom-ÖkotrophologInnen – Analyse anhand einer schriftlichen Befragung von Kieler AbsolventInnen –, Diplomarbeit: Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (1997).

**Schaeper H, Briedis K:** Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. Hannover: Hochschul-Informations-System Hannover (2004).

**Schomburg, H, Teichler U:** Studium, Studienbedingungen und Berufserfolg. In: Brennpunkt Hochschule: Neue Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. (Hrsg.) Teichler U, Daniel HD, Enders J. Campus Verlag 141-172 (1998).

**Spaeth N, Dohrendorf M:** Neue Esskultur – neue Aufgaben für die Oecotrophologie? Eine Nachlese zur VDOe-Jahrestagung 2003. In Ernährungs-Umschau 50 (9) 357-359 (2003).

**Statistisches Bundesamt:** In: <http://www.destatis.de/download/hoch/hochdow9.htm> (Stand 1. November 2005), (2005a).

**Statistisches Bundesamt:** In: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p3430071.htm>, (Stand 1. November 2005), (2005b).

**Weinert FE:** Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In: Defining and Selecting Key Competencies. (Hrsg.) Simone D, Hersh L, Seattle, Hogrefe & Huber, 45-65 (2001).

Anhang

## **Anhang 1**

Anhang

## **Anhang 2**

Anhang

## **Anhang 3**

Erklärung

## **Erklärung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Die Arbeit wurde noch nicht veröffentlicht und hat in gleicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Kiel, den 5. Dezember 2005

---

Carsten Haarhaus