



Projekt:

**„Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen
und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E)“**

**Erste Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie
Fragebogen und Grundauswertung**

**Projektbericht Nr. 1, Herbst 1996, A. E. Abele
Ergänzungen 2006 (A. E. Abele & D. Spurk)**

Korrespondenz an:

Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm (abele@phil.uni-erlangen.de), Bismarckstr. 6, 91054 Erlangen

Gefördert durch die DFG (Ab 45(8-1))

**Alle Rechte beim Projekt. Jede Art von Vervielfältigung (auch ausschnittsweise) nur mit
ausdrücklicher Genehmigung der Projektleitung.**

Inhaltsverzeichnis

0 TABELLENVERZEICHNIS	4
1. ÜBERBLICK	6
2. METHODISCHES VORGEHEN	6
3. STICHPROBE 1	6
3.1 Ersterhebung und Rücklauf	6
3.2 Stichprobenbeschreibung	7
3.3 Vergleich von Personen mit vs. ohne Adressnennung.....	8
4. STICHPROBE 2.....	8
4.1 Vorgehen, Rücklauf und Vergleich von Adressnennern vs. Nicht-Adressnennern.....	8
4.2 Stichprobenbeschreibung	8
5. ERHEBUNGSZEITEN.....	9
6. BESCHREIBUNG DES ERSTEN FRAGEBOGENS.....	10
6.1 Allgemeine Beschreibung	10
6.2. Skalenkennwerte	12
6.2.1 Geschlechtsrollenorientierung.....	12
6.2.2 Einstellungen zur Rolle von Frauen und Männern in Beruf und Familie	13
6.2.3 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen	14
6.2.4 Berufliche Ziele und Werthaltungen	15
6.2.5 Allgemeine Lebensziele	17
6.2.6 Motive.....	18
7. BEFUNDE ZUR STICHPROBE UND ZUM VERGLEICH DER GESCHLECHTER UND FÄCHER.....	22
7.1 Soziodemographischer Hintergrund.....	23
7.2 Studienfachwahl und Hintergründe dieser Wahl.....	25
7.3 Studienleistungen, Zusatzqualifikationen, Hobbys.....	30
7.4 Motive, Geschlechtsrollenorientierungen und Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie	33
7.5 Kontextuelle Bedingungen	35
7.5.1 Gegenwärtige Lebenssituation: Partnerschaft und Kinder.....	35

7.5.2 Perzipierte Bedingungen am Arbeitsmarkt	38
7.6 Erwartungen und Ziele.....	39
7.6.1 Erwartungen und Ziele in Bezug auf den Beruf	39
7.6.2 Erwartungen und Ziele in Bezug auf die Lebensgestaltung allgemein	42
7.7 Berufsbezogenes Verhalten	44
7.7.1 Mobilitätsbereitschaft, Bewerbungsaktivitäten	44
7.7.2 Berufliche Situation	45
7.7.3 Korrelate der beruflichen Situation.....	48
7.8 Geschlechtsvergleiche innerhalb der Fächergruppen.....	49
7.9 Fächerprofile	51
8. ZUSAMMENFASSUNG DER GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN BEFRAGTEN ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN	52
9. INTERKORRELATIONEN ALLER SKALEN	56
10. KOHORTENANALYSE: VERGLEICH DER STICHPROBEN 1 UND 2.....	58
11. LITERATUR	59
12. ANHANG: PUBLIKATIONEN, DIE AUS DEN DATEN DER ERSTEN ERHEBUNG ENTSTANDEN SIND	62

0 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Gemischt quer-, längsschnittliches Design.....	6
Tabelle 2: Beschreibung von Stichprobe 1 nach Fachrichtung und Geschlecht; Vergleich mit der Absolvierendenpopulation dieses Jahrgangs	7
Tabelle 3: Beschreibung von Stichprobe 2.....	9
Tabelle 4: Examen und Abgabe erster Fragebogen.....	9
Tabelle 5: Variablenbereiche des ersten Fragebogens	10
Tabelle 6: Instrumentalität und Expressivität (N= 1930)	12
Tabelle 7: Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern (N= 1500)	13
Tabelle 8: Skala "Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen" (N= 1500).....	14
Tabelle 9: Skalen zu beruflichen Werthaltungen (N= 1500).....	15
Tabelle 10: Lebensziele (N= 1500).....	17
Tabelle 11: Items des Multimotivgitters.....	19
Tabelle 12: Bilder des MMG V.3 und ihr Anregungsgehalt (vgl. Schmalt et al., 1994).....	19
Tabelle 13: Zwei-faktorielle Lösung der 6 mal 2 Motivkomponenten (N = 1500)*	21
Tabelle 14: Kennwerte der Motivkomponenten mit ihren Furcht- und Hoffnungsausprägungen (N = 1500)	21
Tabelle 15: Interkorrelationen der Motivkomponenten (N = 1500).....	22
Tabelle 16: Interkorrelationen der Nettomotive (N = 1500)	22
Tabelle 17: Direkter Wechsel von Schule zu diesem Studium? (N= 1296).....	23
Tabelle 18: Soziodemographischer Hintergrund (N = 1930).....	23
Tabelle 19: Perzipierte Sozialisationsbedingungen (N = 1930)	25
Tabelle 20: Verteilung der Befragten auf Fachrichtungen (N = 1930).....	26
Tabelle 21: Berufliche Orientierungen bei der Studienfachwahl (N = 1930).....	28
Tabelle 22: Schulische Lieblingsfächer nach Geschlecht (N = 1930)	28
Tabelle 23: Schulische Lieblingsfächer getrennt nach Fakultät (N = 1930)	29
Tabelle 24: Studiendauer und Abschlussnote in Abh. von Geschlecht und Art des Abschlusses (N = 1930).....	30
Tabelle 25: Zusatzqualifikationen nach Geschlecht und Fakultät (N = 1930).....	31
Tabelle 26: Motive (N = 1500)	33
Tabelle 27: Geschlechtsrollenorientierungen (N = 1930).....	33
Tabelle 28: Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie (N = 1930).....	34
Tabelle 29: Gegenwärtige familiäre / partnerschaftliche Situation (N = 1930)	35
Tabelle 30: Häusliche Arbeitsteilung und berufliche Ambitionen der Partner im Vergleich (N = 1330)	36
Tabelle 31: Perzipierte soziale Unterstützung durch Partner/in (N = 1330).....	37
Tabelle 32: Perzipierte Barrieren am Arbeitsmarkt (N = 1930; Mehrfachantworten möglich)	38
Tabelle 33: Zusammenhang zwischen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen und Abschlussnote getrennt nach Fächern (N = 1930)	40
Tabelle 34: Relevanz des Berufs bei der Lebensplanung (N = 1930)	41
Tabelle 35: Berufliche Werthaltungen (N = 1930).....	41
Tabelle 36: Lebensziele allgemein (N = 1930)	42
Tabelle 37: Lebensplanung in Bezug auf Kinder (N = 1930)	43
Tabelle 38: Bereitschaft, für einen adäquaten Arbeitsplatz umzuziehen (N = 1930).....	45
Tabelle 39: Bewerbungsaktivitäten und Vorstellungsgespräche bei Frauen und Männern (N= 1930)	45
Tabelle 40: Berufliche Situation nach dem Examen (N = 1930).....	45

Tabelle 41: Geschlechtsunterschiede in der beruflichen Situation nach dem Examen in Fächern ohne zweiten Ausbildungsabschnitt.....	47
Tabelle 42: Unterschiede zwischen Stelleninhabern und Noch-nicht-Stelleninhabern (N = 1930).....	48
Tabelle 43: Geschlechtsunterschiede in der Stichprobe und innerhalb der einzelnen Fächergruppen.....	49
Tabelle 44: Interkorrelation der Skalen, Note und Semesterzahl.....	57

1. Überblick

In der Erlanger Längsschnittstudie „Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich“ (BELA-E) werden Hochschulabsolventinnen und -absolventen über einen längeren Zeitraum hinweg zu ihrer beruflichen Entwicklung befragt. Die erste Befragung fand direkt nach dem Studienabschluss statt. Der vorliegende Bericht stellt den Fragebogen der ersten Befragung und die Grundausswertung der Antworten vor.

2. Methodisches Vorgehen

Zur Untersuchung der beruflichen Entwicklung von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich wird eine Längsschnittstudie mit einem gemischt quer-, längsschnittlichen Design durchgeführt. Zwei sukzessive Jahrgänge von Absolvierenden der Universität Erlangen-Nürnberg, an der nahezu alle universitären Fächer studiert werden können, wurden zum ersten Mal unmittelbar im Anschluss an ihr Examen mittels eines schriftlichen Fragebogens befragt. Es wurden zwei Stichproben erhoben, um potentielle Fehlerquellen wie Kohorteneffekte und Messzeitpunkteffekte ermitteln und von wahren Veränderungen im Rahmen der beruflichen Entwicklung trennen zu können (vgl. Palmore, 1978).

Tabelle 1: Gemischt quer-, längsschnittliches Design

	1995	1996/97	1998
Erste Stichprobe	Erste Erhebung: N=1500	Zweite Erhebung	
Zweite Stichprobe		Erste Erhebung: N=430	Zweite Erhebung

Im Folgenden werden zuerst die beiden Stichproben und das Vorgehen bei ihrer Erhebung beschrieben. Anschließend wird der Fragebogen der ersten Erhebung inklusive der teststatistischen Kennwerte der eingesetzten Skalen dargestellt. Bei den Skalen wurden die Kennwerte getrennt für Stichprobe 1 und 2 berechnet. Die Übereinstimmungen waren sehr hoch. In den diesbezüglichen Tabellen werden häufig die Kennwerte von Stichprobe 1 (N = 1500) mitgeteilt. Bei den späteren inhaltlichen Auswertungen sind jeweils beide Teilstichproben zusammengefasst.

3. Stichprobe 1

3.1 Ersterhebung und Rücklauf

Für die erste Stichprobe wurden sämtliche Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 1995 der Universität Erlangen-Nürnberg angeschrieben. Aus Datenschutzgründen konnte keine direkte Kontaktaufnahme erfolgen. Stattdessen wurden die Prüfungsämter eingeschaltet.

Bei der Übergabe des Prüfungszeugnisses erhielten die Absolventinnen und Absolventen einen Umschlag, der ein Anschreiben mit der Aufforderung zur Teilnahme an der Untersuchung und den Fragebogen enthielt. Auf der letzten Seite des Fragebogens wurden die Personen aufgefordert, ihre Adresse anzugeben, um ein erneutes Anschreiben zu ermöglichen. Erfolgte die Zusendung des Zeugnisses auf dem Postweg, so wurde der Umschlag mit Anschreiben und Fragebogen beigelegt. In einigen Fällen wurden die Fragebögen von den Prüfungsämtern auch ohne die Zeugnisse versandt, da das Prüfungszeugnis über das Kultusministerium zugestellt worden war (z.B. Jura). An der Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät bestand zudem die Möglichkeit, die Fragebögen persönlich bei einer dort stattfindenden Diplom-Feier zu übergeben. Insgesamt wurden bei der Erhebung der ersten Stichprobe 3.430 Fragebögen verteilt, davon gingen etwa 5% verloren¹. Die Rücklaufquote liegt mit 1.509 Personen (ungefähr 44%) im Mittel der Rücklaufquoten anderer Hochschulbefragungen in der ersten Erhebungswelle (Bargel, Framheim-Peisert, & Sandberger, 1989: ca. 46%, Klein, 1994: ca. 37%, Teichler und Buttgerit, 1992: ca. 50%; Wilcke, 1976: ca. 36%). Von den 1.509 Personen wurden N=6 Personen nicht in die Auswertung einbezogen, da sie älter als 40 Jahre waren. N=3 Fragebögen kamen verspätet zurück und konnten bei der Auswertung nicht mehr berücksichtigt werden. Die erste Stichprobe umfasst daher N=1.500 Personen. Von diesen teilten N=1416 Personen (94%) ihre Adresse mit.

3.2 Stichprobenbeschreibung

In Tabelle 2 wird die Stichprobe nach Fakultäten und Geschlecht differenziert dargestellt. Darüber hinaus werden die Zahlen mit der Population der Absolvierenden der Universität Erlangen-Nürnberg im Jahr 1995 verglichen.

Tabelle 2: Beschreibung von Stichprobe 1 nach Fachrichtung und Geschlecht; Vergleich mit der Absolvierendenpopulation dieses Jahrgangs

Fakultät	Stichprobe N= 1500	Absolventen- population 1995; N=3176	% Frauen Stichprobe	% Frauen Population
Juristische Fakultät	N=89 (5.9%)	N=187 (5.9%)	N=40 (44,9%)	41.2%
Medizinische Fakultät	N=237 (15.8%)	N=401 (12.6%)	N=109 (46.0%)	43.6%
Philosoph. Fakultäten und Theologie	N=131 (8.7%)	N=291 (9.2%)	N= 94 (71.8%)	68.1%
Naturwiss. Fakultäten	N=134 (8.9%)	N=395 (12.4%)	N=43 (32,1%)	11,6%
Wirtschafts- u. Sozial-	N=212 (14.1%)	N=705 (22.2%)	N=73 (34,4%)	40.0%

¹ Verlustursachen: 27 Fragebögen durch veränderte Adressen bei der Zusendung; 30 Fragebögen waren am Prüfungsamt Pharmazie nicht mehr auffindbar; 50 Fragebögen wurden zur Information von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Prüfungsämter verwendet; 80 Fragebögen aus verschiedenen anderen Gründen

wissenschaftliche Fakultät				
Technische Fakultät	N=357 (23.8%)	N=729 (23%)	N=30 (8.4%)	11.2%
Lehramt (alle Abschlüsse mit Staatsexamen Lehramt)	N=340 (22.7%)	N=468 (14.7%)	N=231 (67.9%)	70.5%

Die Fakultätsverteilung der Stichprobe entspricht in etwa den Populationsdaten. Einzig die Wirtschaftswissenschaften sind in der Stichprobe leicht unterrepräsentiert und die Lehramtsstudiengänge leicht überrepräsentiert. Auch die Frauenanteile der Stichprobe entsprechen im Großen und Ganzen denjenigen der Population. Stichprobe 1 kann folglich für die Absolventinnen und Absolventen der Universität Erlangen-Nürnberg als weitgehend repräsentativ angesehen werden.

3.3 Vergleich von Personen mit vs. ohne Adressnennung

Der Vergleich von Personen, die ihre Adresse angegeben haben (N=1416) mit solchen, die die Adresse nicht genannt haben (N=84), erbrachte, dass letztere bei den Medizinern (9%) und Juristen (8%) etwas häufiger vertreten waren als bei der Technischen Fakultät (6%), Natur- und Wirtschaftswissenschaften (je 5%) sowie Lehramtsabsolvierenden (3%) und den Philosophischen Fakultäten (je 3%). Absolvierende der Wirtschaftswissenschaften hatten schlechtere Abschlussnoten, wenn sie ihre Adresse nicht angegeben hatten (Adressnenner $M=2,31$, Adressverweigerer $M=2,59$, $t(241)=2,18$, $p=.03$). Darüber hinaus gab es keine Unterschiede.

4. Stichprobe 2

4.1 Vorgehen, Rücklauf und Vergleich von Adressnennern vs. Nicht-Adressnenner

Die zweite Stichprobe wurde im Zeitraum von Juli 1996 bis Oktober 1997 erhoben. Absolvierende der Technischen Fakultät und Absolvierende des Lehramts wurden nicht kontaktiert, da beide Gruppen bei der ersten Stichprobe in ausreichender Zahl vorhanden sind. Die Kontaktaufnahme geschah in gleicher Weise wie bei der ersten Stichprobe. Diesmal wurden 988 Fragebögen verteilt. Unter Berücksichtigung einer Schwundquote von 5% wurde mit 43,5% (N=430) eine nahezu identische Rücklaufquote wie bei der ersten Befragung erreicht. N=407 Personen (95%) teilten ihre Adresse mit. Es gab keine systematischen Unterschiede zwischen Adressnennern und Adressverweigerern.

4.2 Stichprobenbeschreibung

Tabelle 3 bringt die Beschreibung von Stichprobe 2 nach Fakultät und Geschlecht. Ein Vergleich hinsichtlich Repräsentativität der Fachverteilung erübrigt sich hier, da ja - s.o. - nicht alle Fächer beteiligt waren. Es wird deshalb lediglich die Geschlechtsverteilung innerhalb der Fakultäten mit den jeweiligen Populationszahlen verglichen.

Tabelle 3: Beschreibung von Stichprobe 2

	Frauen	Männer	Frauenanteil Absolvi- erender Jahrgang 1996*
Juristische Fakultät	23 (62%)	14 (38%)	42%
Medizinische Fakultät	30 (40,5%)	44 (59,5%)	42%
Philosoph.. Fakultäten	34 (68%)	16 (32%)	59%
Naturwiss. Fakultäten	38 (37%)	65 (63%)	37%
Wirtschaftswiss. Fakultät	61 (44%)	77 (56%)	40%
Lehramt**	19 (68%)	9 (32%)	70%

*Mündl. Mitteilung des Statistischen Landesamts; **Wirtschaftspädagogen der WISO Fakultät

In der Medizin und den Naturwissenschaftlichen Fakultäten entspricht der Frauenanteil der Stichprobe demjenigen der Grundgesamtheit. In den anderen Fakultäten sind die Frauen in der Stichprobe überrepräsentiert, d.h. Frauen haben den Fragebogen bereitwilliger beantwortet als Männer.

5. Erhebungszeiten

Tabelle 4 zeigt nach Stichprobe getrennt, wann unsere Befragten ihre Examen abgelegt und wann sie den ersten Fragebogen beantwortet haben.

Tabelle 4: Examen und Abgabe erster Fragebogen

Stichprobe 1 (N = 1500)		Stichprobe 2 (N = 430)	
Examen	Erste Erhebung	Examen	Erste Erhebung
1 x 1992			
2 x 1993			
402 x 1994	88 x 1994		
1023 x 1995	1123 x 1995		
72 x 1996	289 x 1996	125 x 1996	86 x 1996
		305 x 1997	342 x 1997
			2 x 1998
Durchschnittliche Dauer zwischen Examen und erster Erhebung	2,84 Monate, SD = 2.59		2,04 Monate, SD = 1,81

Mit den drei „Ausreißern“ von Stichprobe 1 (Examen 1992 bzw. 1993) ist die durchschnittlich-Dauer zwischen Examen und erster Erhebung in Stichprobe 1 signifikant länger als in Stichprobe 2, $t(1928) = 5.92, p < .001$. Es gibt keine Geschlechtsunterschiede, $t(1928) = 1.14, n.s.$, aber einen Unterschied nach Fakultäten, $F(6, 1923) = 131.47, p < .001$: Bei Juristen ist der Zeitraum am längsten (6,16 Monate), es folgen Technische Fakultät (3,383) und die Philosophischen Fakultäten (3,43), dann kommen die Naturwissenschaften (2,84) und Lehramt (2,25). Am geringsten ist der Abstand zwischen Examen und Ausfüllen des ersten Fragebogens bei der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ($M = 1,42$) und der Medizin (1,17). Letzteres liegt teilweise auch an den unterschiedlichen Erhebungsmodalitäten (Abholen im Prüfungsamt, Austeilen des Fragebogens bei der Examensfeier) oder der fachspezifischen Verteilung der Prüfungszeiträume übers Jahr.

6. Beschreibung des ersten Fragebogens

6.1 Allgemeine Beschreibung

Zum ersten Messzeitpunkt wurde ein Fragebogen eingesetzt, der offene und geschlossene Fragen sowie eine Reihe von Skalen enthielt. Die Beantwortung dieses Fragebogens erforderte 30 bis 50 Minuten. Einen Überblick über alle im Fragebogen erfassten Variablenbereiche gibt Tabelle 5.

Tabelle 5: Variablenbereiche des ersten Fragebogens

Personale Variablen	Perzipierte Kontextbedingungen	Erwartungen und Ziele	Berufsbezogene Variablen
Soziodemographische Variablen; Variablen der Herkunftsfamilie; Geschlechtsrollenorientierung; Motive Interessen; Kenntnisse und Leistungen; Einstellungen zu Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie	Variablen der gegenwärtigen Lebenssituation perzipierte Arbeitsmarktsituation perzipierte Barrieren	Berufliche Selbsteffizienzerwartungen; Berufliche Ergebniserwartung Berufliche Werthaltungen bzw. Ziele; Relevanz des Berufs bei der eigenen Lebensplanung; Allgemeine Lebensziele; Kinderwunsch bzw. familiäre Ziele	Variablen der Arbeitsplatzsuche Vorstellungen über die berufliche Zukunft derzeitige berufliche Situation

Konkreter bedeutet dies:

- Soziodemographische Variablen: Geschlecht, Alter, Art des Hochschulabschlusses (Diplom, Staatsexamen, Magister), Fach bzw. Fächer, in dem der Abschluss erworben wurde
- Variablen zur Herkunftsfamilie: Ausbildung und Beruf von Vater und Mutter, Geschwisterzahl und Geschwisterposition, perzipierte Sozialisationsbedingungen, emotionale Bindung an die Herkunftsfamilie
- eine Skala zur Geschlechtsrollenorientierung (GEPAQ, Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich & Spence, 1981)

- Interessensvariablen: schulische Lieblingsfächer, gegenwärtige Hobbys, Gründe für die Studienfachwahl, berufliche Orientierungen bei der Studienfachwahl
- Variablen zu Kenntnissen und Leistungen: Zusatzqualifikationen, Abschlussnote, Studiendauer, Erfahrungen in der Arbeitswelt
- Einstellungen zur Rolle von Frauen und Männern in Beruf und Familie (4 Skalen);

Kontextuelle Bedingungen:

- Variablen der gegenwärtigen Lebenssituation: Partnerschaft, Einstellungen des Partners/der Partnerin, eigene Kinder, wie werden eigene Kinder betreut
- Arbeitsmarktsituation für das studierte Fach
- Einschätzung der Arbeitsmarktsituation für das studierte Fach
- Perzipierte Barrieren: am Arbeitsmarkt und bei der eigenen Lebenssituation

Erwartungen und Ziele:

- Berufliche Selbsteffizienzerwartungen (BSW, Abele, Stief und Andrä, 2000)
- Berufliche Ergebniserwartung: Einschätzung der Verwirklichbarkeit der eigenen beruflichen Pläne
- Berufliche Werthaltungen bzw. Ziele (6 Skalen)
- Relevanz des Berufs bei der eigenen Lebensplanung (2 Items)
- Allgemeine Lebensziele (Goals, Pöhlmann & Brunstein, 1997)
- Kinderwunsch und familiäre Ziele: Wunsch nach eigenen Kindern wann, Kinderbetreuungswunsch.

Berufsbezogenes Verhalten:

Arbeitsplatzsuche: Mobilitätsbereitschaft, Bewerbungen; derzeitige berufliche Situation.

Die ersten 193 Beteiligten erhielten eine Fragebogenversion, in der einige Variablen zu beruflichen Plänen (Zusatzqualifikationen erwerben, Umsatteln); die Variable „Welche Tätigkeit käme ihren beruflichen Zielen am nächsten“ und „erwarten Sie, dass Sie diesen Wunsch verwirklichen können“; die Variable „Falls Sie gerade bei der Stellensuche sind: Haben Sie bereits Bewerbungen verschickt, Falls ja, wie viele; hatten Sie bereits Vorstellungsgespräche; Falls ja, wie viele“; sowie „Falls Sie (genauso für Partner/in) in einer anderen Stadt eine attraktive Stelle angeboten bekämen, wie würden Sie (bzw. der Partner/ die Partnerin) sich dann verhalten: Mit allen je 5 Antwortalternativen. Diese Variablen wurden also von jeweils nur 1930 – 193 Personen beantwortet.

Außerdem wurde das Multimotivgitter (s.u. 6.2.6) in der zweiten Stichprobe nicht mehr vorgegeben, da es bei der ersten Stichprobe zahlreiche Unmutsäußerungen hervorgerufen hatte und bei diesem Messinstrument die meisten fehlenden Werte zu verzeichnen waren. Das Multimotivgitter wurde also von maximal 1500 Personen der ersten Stichprobe ausgefüllt.

Im Folgenden werden zuerst die eingesetzten Skalen und ihre teststatistischen Kennwerte beschrieben.

6.2. Skalenkennwerte

6.2.1 Geschlechtsrollenorientierung

Zur Erfassung der Geschlechtsrollenorientierung wurden die Skalen "Instrumentalität" in ihrer Positivausprägung (7 Items: selbstsicher, überlegen, kann Druck gut standhalten, fälle leicht Entscheidungen, gebe nie leicht auf, aktiv, unabhängig) und "Expressivität" ebenfalls in ihrer Positivausprägung (8 Items: herzlich, verständnisvoll, freundlich, der Gefühle anderer bewusst, hilfreich, gefühlsbetont, sanft, fähig, auf andere einzugehen) aus dem EPAQ (Spence, Helmreich & Holahan, 1979) in der deutschen Fassung von Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich & Spence (1981) verwendet (vgl. auch Abele, 1994). Der Antwortmodus ist 5-stufig. In einer Faktorenanalyse aller Items ließen sich die beiden Skalen replizieren. Auf den ersten Faktor (Expressivitätsitems) entfallen 21.2% Varianz, auf den zweiten (Instrumentalitätsitems) 18.7%. Beide Subskalen sind voneinander unabhängig, $r = -.08$, n.s. Die internen Konsistenzen sind zufrieden stellend, Instrumentalität Cronbach $\alpha = .73$, Expressivität Cronbach $\alpha = .74$. Die Auswertung von Stichprobe 2 erbrachte analoge Ergebnisse (erster Faktor Expressivität 22,1% Varianzbindung, Cronbach $\alpha = .76$; zweiter Faktor Instrumentalität 19,8% Varianzbindung, Cronbach $\alpha = .74$; Interkorrelation $r = .05$, n.s.). Die Itemkennwerte finden sich in Tabelle 6.

Tabelle 6: Instrumentalität und Expressivität (N= 1930)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Skala Instrumentalität	3.46	.60	.73
1 nicht unabhängig - völlig unabhängig	3.39	1.01	.31
3 sehr passiv - sehr aktiv	3.75	.89	.39
9 fälle leicht Entscheidungen vs. schwer (*)	2.94	1.25	.45
10 gebe leicht auf - gebe nie leicht auf	4.07	.93	.43
11 nicht selbstsicher - sehr selbstsicher	3.57	.98	.61
12 fühle mich unterlegen - fühle mich überlegen	3,28	,73	.51
15 kann Druck nicht vs. gut standhalten	3.87	.91	.49
Skala Expressivität	3.87	.49	.75
2 nicht gefühlsbetont - sehr gefühlsbetont	3.84	1.03	.38
4 Fähig vs. unfähig. auf andere einzugehen (*)	4.08	1.07	.35
5 sehr rau - sehr sanft	3.44	.82	.40
6 nicht hilfsbereit vs. sehr hilfsbereit gegenüber anderen	4.06	.72	.43
7 sehr unfreundlich - sehr freundlich	4.13	.70	.49
8 der Gefühle anderer nicht vs. sehr bewusst	3.99	.87	.46
13 nicht vs. sehr verständnisvoll zu anderen	4.00	.72	.56
14 sehr kühl vs. sehr herzlich in Beziehung zu anderen	3.81	.86	.56

Anmerkung. (*)=Item umkodiert

6.2.2 Einstellungen zur Rolle von Frauen und Männern in Beruf und Familie

Um die Einstellungen zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Berufstätigkeit erfassen zu können, wurde unter Berücksichtigung von drei anderen Messinstrumenten („Career Issues Survey“ von Covin & Christenson Brush (1991), „Fragebogen zur Erfassung von Einstellungen zur Rolle der Frau und zur mütterlichen Erwerbstätigkeit“ von Brüderl (1994), Fragebogen der „Brigitte Studie“ von Erler, Jaeckel, Pettinger & Sass (1988) eine neue Skala konstruiert, deren 24 Items sich auf vier inhaltliche Bereiche verteilen, nämlich „Positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen“, „Primäre Zuschreibung des familiären Bereichs zu Frauen“, „Verstärkte Partizipation des Mannes im familiären Bereich“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei beiden Partnern“ (jeweils 5-stufiger Antwortmodus von „lehne sehr ab“ bis „stimme sehr zu“). Diese vier Inhaltsbereiche lassen sich faktorenanalytisch replizieren (43.4% Varianzbindung; Faktor 1 „Positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen“, 20,7% Varianzbindung; Faktor 2: „Primäre Zuschreibung des häuslichen Bereichs zu Frauen“, 9,5% Varianzbindung; Faktor 3 „Verstärkte Partizipation des Mannes im familiären Bereich“, 7,6% Varianzbindung; Faktor 4 „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei beiden Partnern“, 5,6% Varianzbindung). Tabelle 7 zeigt Itemformulierungen, Mittelwerte, Streuungen und internen Konsistenzen dieser Skalen.

Tabelle 7: Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern (N= 1500)

Positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen (M=3.01, s=.66, α =.71)	M (s)	r_{IT}
Berufstätige Frauen sind im Allgemeinen interessanter und anregender als "nur" Hausfrauen.	3.11 (1.42)	.50
Nur eine berufstätige Frau ist wirklich selbstständig.	2.41 (1.34)	.50
Ohne eigene Berufstätigkeit ist das Leben einer Frau unvollständig.	3.50 (1.21)	.57
Eine Frau sollte ihre Berufstätigkeit nicht wegen eines Kindes aufgeben.	3.19 (1.18)	.47
Meistens füllt es eine Frau voll und ganz aus, Hausfrau und Mutter zu sein*.	3.95 (1.08)	.35
Wenn beide Partner Freude an ihrem Beruf haben, ist das die beste Voraussetzung für eine gute Partnerschaft.	3.79 (1.12)	.27

Primäre Zuschreibung des familiären Bereichs zu Frauen (M=2.14, s=.62, α =.70)	M (s)	r_{IT}
Im Allgemeinen hat eine Frau weniger enge Bindungen an ihren Beruf als ein Mann.	2.13 (1.15)	.48
"Hausfrau" ist für die meisten Frauen eine attraktive Alternative zu lebenslangem Berufsstress.	2.10 (1.08)	.38
Männern ist der Beruf im Allgemeinen wichtiger.	3.53 (1.29)	.28
Beruflich ehrgeizige Männer sollten eine Partnerin haben, die nicht außer Haus arbeitet.	1.91 (1.14)	.41
Kinder aufzuziehen ist für eine Frau im Allgemeinen befriedigender als eine erfolgreiche Berufslaufbahn zu haben.	2.04 (1.00)	.44
Im Allgemeinen sind Frauen für den beruflichen Konkurrenzkampf weniger geeignet als Männer.	1.95 (1.11)	.38
In einer Ehe/Partnerschaft sollte die Frau nicht berufstätig sein, damit die Partner mehr Zeit füreinander haben.)	1.52 (0.81)	.46
Eine Frau sollte bereit sein, für die Karriere ihres Partners ihre eigenen Interessen zurückzustellen.	1.92 (1.05)	.38

Verstärkte Partizipation des Mannes im familiären Bereich (M=4.03, s=.69, α =.73)	M (s)	r_{IT}
Ein Mann sollte bereit sein, für die Karriere seiner Partnerin seine eigenen beruflichen Interessen zurückzustellen.	3.24 (1.12)	.51
Ein Mann sollte seine beruflichen Verpflichtungen nicht wegen eines Kindes reduzieren*	3.98 (1.03)	.51
Das Familienleben kann genauso gut funktionieren, wenn die Frau arbeitet und der Mann sich um Haushalt und Kinder kümmert.	4.20 (1.07)	.49
Männer sollten sich stärker in der Familie und bei der Hausarbeit engagieren.	4.31 (0.82)	.48
Familiäre und berufliche Rechte und Pflichten sollten zwischen Frau und Mann gleich verteilt sein.	4.42 (0.94)	.47

Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei beiden Partnern (M=2.96, s=.76, α =.60)	M (s)	r_{IT}
Es belastet eine Partnerschaft zu sehr, wenn Kinder da sind und beide Partner berufstätig sind.*	2.85 (1.26)	.50
Mütter von kleinen Kindern, die ganztags ihrer Berufstätigkeit nachgehen, tun dies auf Kosten der Entwicklung ihrer Kinder *	2.56 (1.31)	.45
Im Allgemeinen bleibt zu wenig Zeit für gemeinsame Interessen, wenn beide Partner berufstätig sind.*	2.75 (1.17)	.26
Im Allgemeinen kann ein Mann, der sich stark im Beruf engagiert, nicht gleichzeitig ein guter Partner und Vater sein. *	3.73 (1.26)	.24
Eine berufstätige Frau hat zwar weniger Zeit für ihre Kinder, beschäftigt sich aber intensiver mit ihnen.	2.93 (1.15)	.33

* Items umgepolt

Bei Stichprobe 2 können diese Befunde repliziert werden (4-faktorielle Lösung mit 44,5% Varianzbindung; Interne Konsistenzen der Skalen: α =.66, α =.71, α =.74, α =.74).

6.2.3 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen

Die für diese Studie neu konstruierte Skala (vgl. Abele, Stief & Andrä, 2000) zur Messung beruflicher Selbsteffizienzerwartungen umfasst 6 Items, die jeweils auf einer 5-stufigen Ratingskala einzuschätzen sind ("stimmt nicht" bis "stimmt genau"). Drei Items beziehen sich stärker auf Fähigkeits- (F), drei stärker auf Motivationsaspekte (M). Die Instruktion lautet: "Wenn Sie an den Beruf denken, für den Sie ausgebildet worden sind, wie schätzen Sie sich da selbst ein?". Eine Faktorenanalyse an Stichprobe 1 erbringt nach dem Eigenwertkriterium (Eigenwert >1) eine zweifaktorielle Lösung. Da der zweite Faktor lediglich aus zwei Items besteht und die Skala insgesamt sechs Items beinhaltet, wurde eine einfaktorielle Lösung bevorzugt, die 48.3% der Itemvarianz bindet. Tabelle 8 zeigt Mittelwerte, Streuungen, Faktorladungen und Trennschärfen.

Tabelle 8: Skala "Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen" (N= 1500)

Item	M (s)	r _{IT}
Skala M=3.76, s=.73; alpha=.78		
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will. [M]	4.11 (.92)	.52

Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe. [F]*	3.89 (1.15)	.61
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe. [M]*	3.67 (1.24)	.38
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann. [F]	3.52 (1.07)	.61
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen. [F]	3.07 (1.00)	.53
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können. [M]*	4.27 (.96)	.53

[M]=Motivationsaspekte, [F]= Fähigkeitsaspekte, *Werte umgepolt

In Stichprobe 2 werden diese Werte nahezu identisch repliziert (Varianzbindung durch einen Faktor 47,8%; $\alpha = .77$).

6.2.4 Berufliche Ziele und Werthaltungen

Zur Erfassung der "beruflichen Ziele und Werthaltungen" wurde eine adaptierte Form des Fragebogens "Berufliche Werthaltungen" (Seifert & Bergmann, 1983; deutsche Fassung des "Work Value Inventory" von Super, 1970) verwendet und um einige Items aus einem Fragebogen von Maier, Rappensperger, v. Rosenstiel und Zwarg (1994) ergänzt. Die Instruktion lautete: „Ich möchte bei meiner Berufstätigkeit...“ (5-stufiger Antwortmodus mit den Polen „unwichtig“ bis „wichtig“). Die faktorenanalytische Prüfung dieser 22 Items resultiert nach dem Kriterium Eigenwert > 1 in einer 6-faktoriellen Lösung, die bei Stichprobe 1 57,8% der Itemvarianz bindet (Stichprobe 2, ebenfalls 6-faktorielle Lösung 60,1% der Itemvarianz). Die entsprechenden Skalen sind Tabelle 9 zu entnehmen.

Tabelle 9: Skalen zu beruflichen Werthaltungen (N= 1500)

Skala	M (s)	riT
Materiell-prestigeorientierte Karrierehaltung	3.13 (.76)	$\alpha = .78$
gute Karrierechancen haben	3.27 (1.08)	.68
hohes berufliches Ansehen haben	3.17 (1.07)	.52
viel Geld verdienen	3.18 (.99)	.52
gute Aufstiegsmöglichkeiten haben	3.46 (1.00)	.66
eine Tätigkeit ausüben, die hohes Sozialprestige vermittelt	2.55 (1.06)	.44
Kollegialität und positive Vorgesetztenbeziehung	4.32 (.61)	$\alpha = .77$
einen verständnisvollen Chef haben	4.01 (.91)	.61
Vertrauen unter Kollegen	4.39 (.74)	.58
einen Vorgesetzten haben, mit dem ich reden kann	4.32 (.85)	.59
guten Zusammenhalt mit den Kollegen	4.55 (.66)	.61
Fortschrittlich, leistungsorientiert, kreative Werthaltung	3.61 (.73)	$\alpha = .68$
eine Arbeit, die zu (technischen) Innovationen beiträgt	2.78 (1.37)	.50
schwierige und herausfordernde Aufgaben bearbeiten	3.68 (.93)	.53
eigene Ideen entwickeln, kreativ sein	4.18 (.90)	.40
hohe Leistung erbringen können	3.82 (.91)	.46
Autonomie und Abwechslung	3.79 (.67)	$\alpha = .59$

die Arbeitszeit selbst bestimmen	3.64 (1.11)	.39
eigene Entscheidungsbefugnis haben	4.30 (.74)	.47
mein eigener Chef sein	3.19 (1.18)	.42
viele verschiedenartige Tätigkeiten ausüben	4.01 (.91)	.27
Arbeitsplatz zur Sicherung außerberuflicher Belange	4.08 (.68)	$\alpha = .50$
eine Arbeit, die gut mit familiären Bindungen vereinbar ist	4.10 (.99)	.38
eine Arbeit, die Zeit für Freizeitinteressen und Hobbys lässt	4.07 (.94)	.36
einen sicheren Arbeitsplatz haben	4.06 (.95)	.23
Hilfe und Anleitung geben	3.48 (.86)	$\alpha = .35$
für das Wohl anderer Menschen sorgen	3.62 (1.14)	.21
andere Menschen anleiten und führen	3.34 (1.06)	.21

In Stichprobe 2 lassen sich diese Skalenkennwerte replizieren (6-faktorielle Lösung mit einer Varianzbindung von 60,1%; interne Konsistenzen: $\alpha=.74$; $\alpha=.68$; $\alpha=.56$; $\alpha=.59$; $\alpha=.32$).

6.2.5 Allgemeine Lebensziele

Es wurde auch Skala eingesetzt, die Lebensziele in einem breiteren Kontext erhebt (GOALS; Pöhlmann & Brunstein, 1997). Sie enthält 6 Subskalen (63% Varianzbindung) zu den Inhaltsbereichen Intimität ($M=4.60$, $s=.43$, $\alpha=.60$), Affiliation ($M=3.47$, $s=.77$, $\alpha=.82$), Abwechslung ($M=3.33$, $s=.86$, $\alpha=.81$), Altruismus ($M=3.55$, $s=.68$, $\alpha=.76$), Macht ($M=2.73$, $s=.86$, $\alpha=.85$) und Leistung ($M=4.00$, $s=.60$, $\alpha=.68$) mit jeweils 4 Items. Nach der Einleitung „Ich möchte in meinem Leben...“ sollen die Probanden die einzelnen Items auf 5-stufigen Ratingskalen mit den Polen „unwichtig“ bis „sehr wichtig“ beurteilen.

Die sechsfaktorielle Struktur ließ sich in Stichprobe 1 replizieren. Alle Items laden eindeutig auf den jeweiligen Faktoren. Die Skalenwerte sind in Tabelle 10 zu sehen.

- Skala „Altruismus“ ($M=3.46$, $s=.81$, $\alpha=.84$): anderen Menschen helfen, die in Not sind; uneigennützig handeln; Gutes tun; mich für andere einsetzen
- Skala „Affiliation“ ($M=3.67$, $s=.75$, $\alpha=.81$): viele soziale Kontakte haben; viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen; einen großen Bekanntenkreis haben; viel unter Menschen sein
- Skala "Abwechslung" ($M=3.21$, $s=.88$, $\alpha=.81$): ein aufregendes Leben führen; Abenteuer erleben; ein spannendes Leben führen; das Leben aus vollen Zügen genießen
- Skala "Macht" ($M=2.70$, $s=.81$, $\alpha=.79$): prestigereiche Positionen einnehmen; einen hohen sozialen Status besitzen; öffentliche Anerkennung erringen; Einfluss ausüben können
- Skala "Leistung" ($M=4.23$, $s=.56$, $\alpha=.73$): meine Fähigkeiten weiterentwickeln; mich kontinuierlich fortbilden; meinen geistigen Horizont erweitern; mich ständig verbessern
- Skala "Intimität" ($M=4.44$, $s=.60$, $\alpha=.79$): Zuneigung und Liebe erhalten; Zuneigung und Liebe geben; eine tiefgehende Beziehung haben; vertrauensvolle Beziehungen zu anderen Menschen haben. Die Skalenkennwerte sind bei Stichprobe 2 sehr ähnlich (6-faktorielle Lösung mit einer Varianzbindung von 66.71%; interne Konsistenzen: $\alpha=.85$; $\alpha=.83$; $\alpha=.86$; $\alpha=.81$; $\alpha=.76$; $\alpha=.76$).

Tabelle 10: Lebensziele (N= 1500)

Subskala	Items	Skalen-Mittelwert	Interne Konsistenz
"Power"	<ul style="list-style-type: none"> - mich kontinuierlich fortbilden - meinen geistigen Horizont erweitern - mich ständig verbessern - meine Fähigkeiten weiterentwickeln 	4.23	.73

Subskala	Items	Skalen-Mittelwert	Interne Konsistenz
"Thrill"	<ul style="list-style-type: none"> - ein aufregendes Leben führen - Abenteuer erleben - ein spannendes Leben führen - das Leben aus vollen Zügen genießen 	3.21	.81
Intimität	<ul style="list-style-type: none"> - eine tiefgehende Beziehung haben - Zuneigung und Liebe erhalten - Zuneigung und Liebe geben - vertrauensvolle Beziehungen zu anderen Menschen haben 	4.44	.79
Affiliation	<ul style="list-style-type: none"> - viel mit anderen unternehmen - soziale Kontakte haben - viel unter Menschen sein - einen großen Bekanntenkreis haben 	3.67	.81
Macht	<ul style="list-style-type: none"> - eine prestigereiche Position haben - einen hohen sozialen Status besitzen - öffentliche Anerkennung erringen - Einfluß ausüben können 	2.70	.79
Altruismus	<ul style="list-style-type: none"> - Menschen helfen, die in Not sind - Gutes tun - mich für andere einsetzen - uneigennützig handeln 	3.46	.84

6.2.6 Motive

Das Multimotivgitter (Schmalt, Sokolowski & Langens, 1994) ist ein semiprojektives Verfahren, mit dem simultan individuelle Ausprägungen der drei Motive Leistung (L), Anschluss (A) und Macht (M) erfasst werden sollen. Die theoretische Grundlage der Konzeptualisierung des Instruments findet sich in interaktionistischen Motivationsansätzen (z.B. Murray, 1938), nach denen die Motivationen von Personen durch zwei Größen determiniert werden, die Motivlage des Organismus, ein bestimmtes Handlungsziel zu realisieren und den Aufforderungscharakter von Situationen, ein bestimmtes Verhalten zu zeigen. Das Zusammenspiel beider Größen soll den Motivationszustand mit einer bestimmten (Ziel-) Richtung und Intensität determinieren. Einerseits können bestimmte "günstige" Situationen die Motive einer Person anregen und so zu einem bestimmten Verhalten motivieren. Andererseits können die bestehenden Motive nur dann verhaltenswirksam werden, wenn die Aufforderungscharaktere der Situation nicht zu stark dominieren und genügend Raum zur Motivaktualisierung lassen. Hieraus ergibt sich, dass zur Messung der Ausprägung der Motive einer Person insbesondere mehrdeutige oder schwach anregende Situationen geeignet sind, die potentiell mehrere Motive anregen können. Dieser theoretische Zusammenhang bildet die Grundlage der Gittertechnik, die zunächst zur Erhebung des Leistungsmotivs konzipiert (Schmalt, 1973) und dann auch zur Messung der Motive Macht (Schmalt, 1979) und Anschluss (Sokolowski, 1977) weiterentwickelt wurde. Zur Motivmessung wird einerseits auf die projektive Messtechnik des TAT (Murray, 1938) zurückgegriffen. Andererseits wird versucht, dem mit dieser Technik verbundenen Problem unzureichender Gütekriterien durch eine höhere Stan-

standardisierung der Messungen zu begegnen. Wie im TAT werden bei der Gittertechnik die Motive der Probanden zunächst durch vorgegebene Bildsituationen angeregt. Unterhalb des Bildes finden sich dann Aussagen, die den Inhaltskategorien des TAT entsprechen. Die Probanden kreuzen jeweils an, ob sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder nicht. Die Version 3 des Multimotivgitters (MMG V. 3) ist eine Kurzform der älteren Versionen 1 und 2. Gemessen werden die Motive Leistung, Macht und Anschluss in ihren Hoffnungs- und Furchtkomponenten, also Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Misserfolg (Leistung), Hoffnung auf Kontrolle und Furcht vor Kontrollverlust (Macht) sowie Hoffnung auf Anschluss und Furcht vor Ablehnung (Anschluss). Jede Motivkomponente wird durch jeweils zwei Items erhoben. Das MMG V. 3 umfasst folglich insgesamt 12 Items, die in Tabelle 11 dargestellt sind.

Tabelle 11: Items des Multimotivgitters

Motiv	Hoffnungskomponente	Furchtkomponente
Leistungsmotiv	HE: 1 Sich hierbei den Erfolg zutrauen 2 Hierbei Stolz empfinden, weil man etwas kann	FM: 1 Bei dieser Aufgabe an mangelnde spezielle Fähigkeiten denken 2 Hier schwierige Aufgaben lieber nicht sofort in Angriff nehmen
Machtmotiv	HK: 1 Selber Einfluss haben wollen 2 Hier kann man das eigene Ansehen erhöhen	FK: 1 Hier kann das eigene Ansehen verloren gehen 2 Die Macht anderer befürchten
Anschlussmotiv	HA: 1 Man ist froh, den anderen getroffen zu haben 2 Man hofft, dem anderen näher zu kommen, wenn man selbst die Initiative ergreift	FZ: 1 Hier kann man leicht vom anderen zurückgewiesen werden 2 Man fürchtet, den anderen zu langweilen

Es werden 14 verschiedene Bilder vorgegeben, von denen jeweils 2 monothematisch das Leistungs-, Macht- oder Anschlussmotiv erfassen sollen, 6 Bilder sollen hauptsächlich 2 Motive anregen und 2 Bilder sollen alle drei Motive anregen.

Tabelle 12: Bilder des MMG V.3 und ihr Anregungsgehalt (vgl. Schmalt et al., 1994)

Bild	Inhalt	Anregungsgehalt	Auswertungsschlüssel*
1	Seilkletterer	L**	HA1, HA2, FK1, FK2
2	Diskussion	L, M, A	FZ1, FZ2, FK1, FK2
3	Streit	M	HA1, HA2, FK1, FK2, FM1, FM2
4	Kneipe	M, A	FZ1, FZ2, HE1, HE2, FM1, FM2

Bild	Inhalt	Anregungsgehalt	Auswertungsschlüssel*
5	Militär	M	HA1, HA2, FK1, FK2, FM1, FM2
6	Gefängnis	M, A	FZ1, FZ2, HE1, HE2, FM1, FM2
7	Lehrling und Meister	L, M	HK1, HK2, HE1, HE2, FM1, FM2
8	Disko	A	HA2, FZ1, FZ2, HK1, HK2, HE1, HE2
9	Klausur	L	HA1, FK1, FK2
10	Strand	A	FZ1, FZ2, HK1, HK2, HE1, HE2
11	Tennis	L, A	HA1, HA2, HK1, HK2
12	Chefzimmer	L, M	HK1, HK2, HE1, HE2, FM1, FM2
13	Arbeitspause	L, A	HA1, HA2, HK1, HK2
14	Arbeitsgruppe	L, M, A	FZ1, FZ2, FK1, FK2

* Items, die in die Auswertung einbezogen werden

** L: Leistungsmotiv; M: Machtmotiv; A: Anschlussmotiv

Im Verlauf der Bearbeitung der 14 Bildsituationen wird jede Aussage mehrmals bewertet. Dem Auswertungsschlüssel ist zu entnehmen, bei welchen Bildern die Aussagen zur Erhebung der Motivkomponenten gewertet werden sollen (s. Tabelle 12). Die nicht in die Auswertung eingehenden Antworten dienen als Filleritems. Jeweils sechs Angaben gehen für jedes Item in die Wertung ein. Der Durchschnitt der "ja" Antworten bei diesen jeweils sechs kritischen Aussagen bildet den Itemwert. Für jedes Item ist somit ein Wert zwischen 0 und 1 möglich. Der Durchschnitt der jeweils zwei Itemwerte pro Motivkomponente bildet wiederum die Werte der Hoffnungs- und Furchtkomponenten pro Motiv. Der kritische Wert zur Erfassung der Höhe der Motivausprägung einer Person wird durch die jeweilige "Nettohoffnung" repräsentiert, der durch die Subtraktion der Furchtkomponente von der Hoffnungs-komponente ermittelt wird (Werte zwischen -1 und +1). Zur Ermittlung der teststatistischen Kennwerte wurde die Itemselektion und Skalenkonstruktion gemäß den Angaben von Schmalt et al. (1994) vorgenommen.

Die 12 Items der drei mal zwei Motivkomponenten wurden einer Faktorenanalyse unterzogen. Eine Hauptkomponentenanalyse ergab 3 Faktoren mit Eigenwert > 1, die insgesamt 55,1% der Itemvarianz binden (F1 27,2%; F2 18,8%; F3 9,1%). Allerdings ist eine zweifaktorielle Lösung inhaltlich wesentlich eindeutiger und entspricht auch dem Vorgehen bei Schmalt et al. (1994). Die zweifaktorielle Lösung erbringt einen "Furchtfaktor" und einen "Hoffnungsfaktor". Lediglich ein Item (HK2) lädt auf beiden Faktoren (Tabelle 13).

Tabelle 13: Zwei-faktorielle Lösung der 6 mal 2 Motivkomponenten (N = 1500)*

Item	Faktor I	Faktor II	Item	Faktor I	Faktor II
FK2	.72		HE1		.75
FK1	.72		HE2		.70
FM1	.68		HA2		.68
FZ1	.65		HK1		.66
FZ2	.63		HK2	.33	.67
FM2	.51		HA1		.57

*zur Übersichtlichkeit werden nur Ladungen >.30 berichtet

Tabelle 14 bringt die Durchschnittswerte der Skalen zu den 3 mal 2 Motivkomponenten und ihre Streuungen, sowie die Interkorrelationen zwischen den jeweils 2 Items pro Skala.

Tabelle 14: Kennwerte der Motivkomponenten mit ihren Furcht- und Hoffnungsausprägungen (N = 1500)

Skala	Mittelwert	Streuung	Interkorrelation der beiden Items
<u>Leistungsmotiv</u>			
HE	.57	.21	
- HE1	.69	.23	
- HE2	.46	.25	.42, p<.01
FM	.28	.19	
- FM1	.33	.24	
- FM2	.22	.23	.32, p<.01
Nettoleistungsmotiv	.30	.27	
<u>Anschlussmotiv</u>			
HA	.48	.19	
- HA1	.43	.19	
- HA2	.53	.24	.45, p<.01
FZ	.32	.20	
- FZ1	.42	.25	
- FZ2	.22	.23	.46, p<.01
Nettoanschlussm.	.16	.25	
<u>Machtmotiv</u>			
HK	.57	.24	
- HK1	.52	.30	
- HK2	.62	.26	.44, p<.01
FK	.41	.21	
- FK1	.42	.25	
- FK2	.40	.23	.48, p<.01
Nettomachtmotiv	.16	.27	

Tabelle 15 zeigt die Interkorrelationen der 3 mal 2 Motivkomponenten. Die Hoffnungskomponenten und die Furchtkomponenten korrelieren jeweils positiv untereinander. Die Korrelationen zwischen Hoffnungs- und Furchtkomponenten sind beim Leistungs- und beim Anschlussmotiv niedrig.

Beim Machtmotiv dagegen gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen der Hoffnungs- und der Furchtkomponente. Die Interkorrelationen der Nettomotive (Tabelle 16) sind relativ hoch, d.h. die Motivmessungen sind nicht unabhängig.

Tabelle 15: Interkorrelationen der Motivkomponenten (N = 1500)

	FM	HA	FZ	HK	FK
HE	.06*	.42**	.02	.57**	.12**
FM		.09**	.36**	.19**	.45**
HA			.13**	.39**	.02
FZ				.20**	.45**
HK					.29**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tabelle 16: Interkorrelationen der Nettomotive (N = 1500)

	NA	NM
NL	.37**	.43**
NA		.39**

** $p < .01$

7. Befunde zur Stichprobe und zum Vergleich der Geschlechter und Fächer

Alle Variablen werden auf Geschlechtsunterschiede betrachtet, wobei jeweils die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Fachrichtungen berücksichtigt wird. Zur Vermeidung von Alpha Fehlern bei dem beträchtlichen Stichprobenumfang (N = 1930) setzen wir als Signifikanzniveau einen Wert von $\alpha < .01$ fest. Bei der Auswertung von Substichproben wird das Signifikanzniveau entsprechend adjustiert. Tabelle 17 zeigt, wie viele der Befragten direkt von der Schule zu dem Studium gewechselt haben, in dem sie nun den Abschluss erzielten.

Tabelle 17: Direkter Wechsel von Schule zu diesem Studium? (N= 1296)

Direkt von Schule zum Studium gewechselt?	Frauen (N = 647)	Männer (N = 1279)
Ja	407 (49,4%)	240 (21,8%)
Falls nein, häufigste Gründe		
Bundeswehr	-	364 (42,2%)
Zivildienst	-	122 (14,2%)
andere Ausbildung vorher	141 (33,9%)	81 (9,4%)
Studienfachwechsel	107 (25,7%)	73 (8,5%)
AuPair, Auslandsaufenthalt, gejobbt	56 (13,5%)	11 (1,2%)

Frauen haben sehr viel häufiger direkt von der Schule zum Studium gewechselt, $\chi^2(1, 1926) = 161.16, p < .001$. Dies liegt in erster Linie an der Wehr- oder Zivildienstzeit der Männer.

7.1 Soziodemographischer Hintergrund

Insgesamt sind 42,8% der Befragten weiblich, 57,2% männlich. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 27 Jahren, wobei die befragten Frauen etwas jünger sind (M = 26,7 Jahre) als die befragten Männer (M = 27,3 Jahre). Tabelle 18 informiert über die soziodemographischen Variablen der Herkunftsfamilie der Befragten wie Bildungsabschluss der Eltern, Berufstätigkeit der Eltern, Schichtzugehörigkeit der Herkunftsfamilie (operationalisiert nach Wegener, 1985) sowie Geschwisterstatus. Bei der neu gebildeten Variable des „Akademisierungsgrades des Elternhauses“ wurde kodiert, ob kein (0), ein (1) oder beide (2) Elternteile einen Hochschulabschluss besitzen.

Tabelle 18: Soziodemographischer Hintergrund (N = 1930)

	Frauen	Männer	Unterschied ♀♂
Bildungsabschluss des Vaters			♀♂ $\chi^2(3)=2.74, n.s.$
- Hauptschule	28,7%	31,2%	
- mittlere Reife	21,0%	21,7%	
- Abitur	8,5%	9,0%	
- Studium	41,7%	38,1%	
Bildungsabschluss der Mutter			♀♂ $\chi^2(3)=6.56, p < .09$
- Hauptschule	34,7%	37,4%	
- mittlere Reife	41,3%	40,1%	
- Abitur	7,4%	9,3%	
- Studium	16,4%	13,0%	

	Frauen	Männer	Unterschied ♀♂
Relativer Bildungsgrad der Eltern			♀♂ $\chi^2(2)=2.62$, n.s.
- Vater höhere Schulbildung	40,8%	39,6%	
- Mutter höhere Schulbildung	11,4%	9,5%	
- beide gleich	47,9%	50,9%	
Akademisierungsgrad der Eltern			♀♂ $\chi^2(2)=5.11$, n.s.
- kein Hochschulabschluss	56,3%	61,4%	
- einer mit Hochschulabschluss	29,3%	26,0%	
- beide mit Hochschulabschluss	14,4%	12,5%	
Schichtzugehörigkeit			♀♂ $\chi^2(3)=4.29$, n.s.
- Oberschicht	11,8%	11,1%	
- Obere Mittelschicht	41,5%	37,6%	
- Mittelschicht	25,3%	28,8%	
- Untere Mittelschicht	21,5%	22,5%	
Ununterbrochene Berufstätigkeit des Vaters in Kindheit und Jugend der befragten Person	96,1%	96,8%	♀♂ $\chi^2 < 1$
Berufstätigkeit des Mutter in Kindheit/Jugend der Befragten	63,0%	59,0%	♀♂ $\chi^2(1)=3.10$, p < .08
falls ja:			
- durchgängig ganztags	4,1%	2,0%	
- durchgängig Teilzeit	19,1%	21,4%	
- mit Unterbrechungen	53,5%	56,5%	
- keine Spezifikation	23,4%	20,0%	
Geschwister	82,5% ja	82,6% ja	♀♂ $\chi^2 < 1$
Geschwisterposition			
- ältestes Kind	42,3%	42,8%	
- mittleres Kind	17,6%	16,4%	♀♂ $\chi^2(2)=2.61$, n.s.
- jüngstes Kind	40,1%	40,5%	

Die Befragten kommen schwerpunktmäßig aus der oberen Mittelschicht, und in etwa 40% der Herkunftsfamilien ist zumindest ein Elternteil Akademiker. Nahezu alle Väter waren ununterbrochen berufstätig und zwei Drittel der Mütter waren zumindest partiell berufstätig. Acht von zehn Befragten haben Geschwister, sie sind etwa gleich häufig ältestes wie jüngstes Kind der Familie. Weibliche und männliche Befragte unterscheiden sich hinsichtlich dieser Variablen der Herkunftsfamilie nicht. Ein Fachvergleich zeigt, dass Befragte der Juristischen und der Medizinischen Fakultät relativ aus den höchsten Schichten kommen.

Als wahrgenommene Sozialisationsbedingungen wurden die Beziehungsqualität in der Familie,

die soziale Unterstützung bei der Studien- und Berufswahl sowie die Bedeutung der elterlichen Berufe im Familienleben (Tabelle 19) erhoben.

Tabelle 19: Perzipierte Sozialisationsbedingungen (N = 1930)

	Frauen	Männer	Geschlecht F(1/1899) ¹⁾	Fakultät F(6/1899)	G x F F(6/1899)
Wie beurteilen Sie die emotionale Beziehung zu Ihren Eltern?*					
- Mutter	4.21	4.14	3.05, p < .08	1.56, n.s.	< 1
- Vater	3.90	3.82	5.56, p < .02	2.05, n.s.	< 1
Wie beurteilen Sie die emotionale Unterstützung, die Ihre Eltern Ihnen bei Studien- und Berufswahl gegeben haben?*					
- Mutter	3.72	3.52	10.39, p<.001	2.87, p <.01	1.44, n.s.
- Vater	3.43	3.41	1.14, n.s.	2.18, p =.04	< 1
Wurde in Ihrer Familie über die berufliche Tätigkeit Ihrer Eltern gesprochen?*			7.23, p = .007	1.91, n.s.	< 1
	3.54	3.37			

Werte von Eins (schlecht bzw. wenig) bis Fünf (sehr gut bzw. sehr viel); ¹⁾ Aufgrund von missing Werten weniger als 1930 Personen

Die emotionale Beziehung zu den Eltern wird positiv gesehen, zur Mutter (M = 4.17) noch positiver als zum Vater (M = 3.86), $t(1890)=12.58$, $p < .001$. Ebenso wird die emotionale Unterstützung bei der Studien- und Berufswahl positiv eingeschätzt, bei Müttern noch positiver (M = 3.61) als bei Vätern (M = 3.43), $t(1856)=7.59$, $p < .001$. Da diese Variablen relativ hoch korrelieren, wurde als Index der Durchschnittswert der vier Einschätzungen gebildet (interne Konsistenz: Cronbachs $\alpha = .80$). Frauen geben insgesamt positivere Einschätzungen als Männer (Frauen M = 3.82, Männer M = 3.73, $t(1847)=2.13$, $p=.03$). Unabhängig vom Geschlecht schätzten die Absolvierenden der Philosophischen Fakultäten die emotionale Unterstützung durch Vater und Mutter relativ am niedrigsten ein (M = 3.60), die Absolvierenden der Medizin (M = 3.91) und von Jura (M=3.85) am höchsten. Die Frage nach Gesprächen über den Beruf der Eltern wird von Frauen stärker bejaht als von Männern.

7.2 Studienfachwahl und Hintergründe dieser Wahl

Eine Vielzahl von Studien zeigt, dass die beruflichen Interessen von Mädchen und Jungen sich unterscheiden und entsprechend auch die Studienfachwahlen unterschiedlich sind (Eccles 1985, 1987; Fend 1991; Hannover 1991; Hannover, Scholz & Laabs 1992; Holland 1985; Kahle & Schaeper 1991; Lever 1978; Sklorz-Weiner 1989; Todt 1992). Mädchen äussern stärkere Interessen im Bereich

von Sprachen und Literatur, Jungen im Bereich Naturwissenschaft/Technik. Allerdings variieren diese Unterschiede mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Eine Studie von Hannover et al. (1992) erbrachte z.B., dass Mathematikpräferenzen in der früheren DDR nicht geschlechtsspezifisch differierten. Betrachtet man Studienfachwahlen, so studieren Frauen überdurchschnittlich häufig Lehramtsstudiengänge, sowie Sprach- und Kulturwissenschaften, Männer überdurchschnittlich häufig technische Fächer und Mathematik/Physik. Allerdings sind auch hier Trends dahingehend zu erkennen, dass der Frauenanteil in mehreren Studienfächern steigt, wie z.B. in der Medizin, der Jurisprudenz und der Betriebswirtschaftslehre. Im Jahr 1994 gab es in der Bundesrepublik folgende Rangreihe der von Männern und Frauen am häufigsten studierten Studienfächer (vgl. Grund- und Strukturdaten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1996/97):

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| - Frauen | - Männer |
| - Germanistik | - Wirtschaftswissenschaften |
| - Wirtschaftswissenschaften | - Rechtswissenschaft |
| - Rechtswissenschaft | - Maschinenbau/ Verfahrenstechnik |
| - Erziehungswissenschaften | - Humanmedizin |
| - Humanmedizin | - Elektrotechnik |
| - Anglistik, Amerikanistik | - Informatik |
| - Biologie | - Physik, Astronomie |
| - Psychologie | - Mathematik |
| - Romanistik | - Chemie |
| - Mathematik | - Germanistik |

Tabelle 20 informiert über die Verteilung der hier Befragten auf Fachrichtungen.

Tabelle 20: Verteilung der Befragten auf Fachrichtungen (N = 1930)

	Frauen Stp 1 ¹⁾	Frauen Stp 2	Männer Stp 1 ¹⁾	Männer Stp 2
Juristische Fakultät	40 (44,9%)	23 (62,2%)	49 (55,1%)	14 (27,8%)
Medizinische Fakultät	109 (46%)	30 (40,5%)	128 (54%)	44 (59,5%)
Philosophische Fakultäten	94 (72%)	34 (68%)	37 (28%)	16 (32%)
Lehramtsstudiengänge ²⁾	231 (68)	1	94 (30,9%)	0
Naturwissenschaftliche Fakultäten				
- Mathematik	1 (4,8%)	2 (33,3%)	20 (95,2%)	4 (66,7%)
- Physik	5 (11,6%)	9 (19,1%)	38 (88,4%)	38 (80,9%)
- Chemie	3 (16,7%)	3 (18,8%)	15 (83,3%)	13 (81,2%)
- Biologie	19 (61,3%)	12 (75%)	12 (38,7%)	4 (25%)
- Pharmazie	12 (85,7%)	6 (85,7%)	2 (14,3%)	1 (14,3%)
- Geologie/Geographie/Paläontologie	4 (36,4%)	6 (54,5%)	7 (63,6%)	5 (45,5%)

	Frauen Stp 1 ¹⁾	Frauen Stp 2	Männer Stp 1 ¹⁾	Männer Stp 2
Wirtschafts- und sozialwiss. Fakultät				
- Betriebswirtschaftslehre	60 (32,4%)	44 (41,1%)	125 (67,6%)	63 (58,9%)
- Volkswirtschaftslehre	4 (44,4%)	2 (20%)	5 (55,6%)	8 (80%)
- Wirtschaftspädagogik	23 (53,5%)	19 (67,9%)	20 (46,5%)	9 (32,1%)
- Sozialwissenschaften	5 (55,6%)	14 (70%)	4 (44,4%)	6 (30%)
Technische Fakultät		nicht erhoben		nicht erhoben
- Fertigungstechnik	0		44 (100%)	
- Werkstoffwissenschaften	10 (20%)		40 (80%)	
- Chemieingenieurwesen	8 (19,5%)		33 (80,5%)	
- Elektrotechnik	3 (2,4%)		122 (97,6%)	
- Informatik	8 (8,6%)		85 (91,4%)	

²⁾ Alle Lehramtstudiengänge zusammengefasst, d.h. Grundschule, Hauptschule, Realschule, Gymnasium; * Prozentzahlen beziehen sich auf Anteil Fachabsolvent/-innen pro Geschlecht

Die befragten Frauen der Stichprobe 1 stammen am häufigsten aus Lehramtsstudiengängen, gefolgt von Medizin, Magisterstudiengängen und Betriebswirtschaftslehre. Bei den befragten Männern liegen Medizin, Betriebswirtschaftslehre und Elektrotechnik als Studienfächer etwa gleichauf. Bei Stichprobe 2 ist der Vergleich lediglich innerhalb der Fächer möglich, da keine Vollerhebung vorgenommen wurde. Auch hier zeigt sich, dass der Frauenanteil bei Physik und Chemie relativ niedrig, in den Philosophischen Fakultäten und bei Biologie und Pharmazie relativ hoch ist. Übereinstimmend mit anderen Daten zeigt also auch diese Studie die partiell unterschiedlichen fachlichen Interessen von weiblichen und männlichen Studierenden.

Entsprechend der unterschiedlichen Fächerverteilung der befragten Frauen und Männer unterscheiden sich auch ihre Abschlussexamina. Frauen haben zu 52,5% ein Staatsexamen (Diplom 33,8%, Magister 13,7%), die Männer zu 65,7% ein Diplom (Staatsexamen 30%, Magister 4,3%) als Abschlussprüfung.

Die nächste Frage bezieht sich darauf, ob bei unterschiedlichen fachlichen Interessen auch die Begründungen für die Studienfachwahl geschlechtsspezifisch unterschiedlich sind. Die entsprechende Frage lautete: "Welche Gründe spielten bei Ihrer Studienfachwahl eine Rolle?" Die Antwortmöglichkeiten wurden dem Fragebogen von Buttgerit und Teichler (1987) entnommen. Einen Überblick gibt Tabelle 21.

Tabelle 21: Berufliche Orientierungen bei der Studienfachwahl (N = 1930)

Antwortmöglichkeit	Jura ♀ ♂	Medizin ♀ ♂	Phil.Fak ♀ ♂	Nat.Fak♀ ♂	WiSo ♀ ♂	Tech ♀ ♂	Lehramt ♀ ♂
Best. Berufswunsch realisieren	32%	53%*	11%	11%	21%	21%	42%
	17%	61%	21%	8%	17%	11%	43%
Fachliche Interessen realisieren	12%	28%	51%	62%	18%	28%	27%
	15%	22%	43%	47%	25%	46%	23%
Weil es meiner Begabung entspricht	9%	14%	28%	15%	9%	21%	22%
	14%	10%	30%	31%	9%	23%	23%
Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten	39%	5%	4%	1%	34%	7%	2%
	48%	4%	5%	7%	32%	7%	4%
Wegen guter Beschäftigungsaussichten	7%	-	2%	8%	12%	14%	5%
	3%	1%	2%	6%	9%	12%	6%

* Wichtigster Grund pro Fach jeweils fett markiert

Es gibt keine statistisch bedeutsamen Geschlechtsunterschiede. Absolvierende der Medizin und des Lehramts wollten mit der Studienfachwahl am häufigsten "einen bestimmten Berufswunsch realisieren". Bei Jurist/innen und Wirtschaftswissenschaftler/innen stand die "Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten" im Vordergrund, bei den anderen das "fachliche Interesse".

Weiterhin wurde nach den schulischen Lieblingsfächern der Absolvierenden gefragt, um zu untersuchen, inwieweit hier - trotz unterschiedlicher Präferenzen - ähnliche interessen geleitete Studienfachwahlen bei Frauen und Männern erfolgten (vgl. hieraus auch Abele, Andrä, & Schute, 1999). Tabelle 22 bringt die schulischen Lieblingsfächer.

Tabelle 22: Schulische Lieblingsfächer nach Geschlecht (N = 1930)

Lieblingsfach	Frauen	Männer
Fremdsprachen	155 (19,4%)	89 (8,4%)
Mathematik, Physik, Chemie	149 (18,6%)	422 (39,7%)
Biologie, Geographie	137 (17,1%)	104 (9,8%)
Deutsch	108 (13,5%)	57 (5,4%)
Musik, Kunst	79 (9,8%)	38 (3,7%)
Sport	78 (9,8%)	153 (14,4%)

Lieblingsfach	Frauen	Männer
Geschichte	54 (6,8%)	133 (12,5%)
Wirtschaft, Sozialkunde	41 (5,1%)	67 (6,3%)

Grundlage für diese Berechnung war die neu gebildete Variable „rekodiertes Lieblingsfach Schule“, bei der das angegebene Lieblingsfach einer von 8 Kategorien zugeordnet wurde. Erwartungsgemäß und in Übereinstimmung mit vielen anderen Studien unterscheiden sich die schulischen Lieblingfächer zwischen Frauen und Männern beträchtlich, $\chi^2(7)=214.42$, $p < .0001$. Bei Männern rangieren die naturwissenschaftlichen Fächer Mathematik, Physik und Chemie mit Abstand an der Spitze, bei Frauen sind die drei Fächergruppen „Fremdsprachen“, „Mathematik, Physik, Chemie“ und „Biologie, Geographie“ etwa gleich häufig an der Spitze der Präferenzen.

Betrachtet man allerdings die schulischen Lieblingfächer innerhalb der einzelnen Studienfächer, so werden die Geschlechtsunterschiede sehr viel geringer. Wie Tabelle 23 zu entnehmen ist, hatten Juristinnen häufiger Deutsch oder Fremdsprachen als Lieblingfächer, Juristen dagegen Geschichte. Gleiches gilt für die Absolventinnen vs. Absolventen der Wirtschaftswissenschaften. Bei Medizinerinnen und Medizinern waren Naturwissenschaftliche Fächer am häufigsten die schulischen Lieblingfächer, darüber hinaus bei den Männern auch der Sport. Bei den Philosophischen Fakultäten dominieren die Sprachen und die Geschichte als schulische Lieblingfächer, die Geschlechtsunterschiede sind hier auf unterschiedliche Fachwahlen innerhalb der Philosophischen Fakultäten zurückzuführen und somit irrelevant. Bei den Naturwissenschaftlichen Fakultäten gibt es ebenfalls keine Geschlechtsunterschiede in den schulischen Lieblingfächern, wenn man innerhalb dieser Fakultäten weiter nach Fächern differenziert. Bei Absolventinnen und Absolventen der Technischen Fakultät sowie des Lehramts gibt es keinerlei Unterschiede in den schulischen Lieblingfächern.

Tabelle 23: Schulische Lieblingfächer getrennt nach Fakultät (N = 1930)

Lieblingfächer in der Schule	Jura	Medizin	Phil.Fak	Nat.Fak.	WiSo	Tech	Lehramt
	♀ ♂ *	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂
Deutsch	21,7% 9,5%	7,6%	28,2%	3,8%	7,9%	1,5%	10,2%
Fremdsprachen	33,3% 15,9%	12,9%	21,2%	5,0%	22,9% 8,4%	5,9%	16,6%
Mathematik, Physik, Chemie	10,6%	25,4%	6,5%	50,4%	19,6%	62,2%	20,7%

Lieblingsfächer in der Schule	Jura	Medizin	Phil.Fak	Nat.Fak.	WiSo	Tech	Lehramt
	♀ ♂ *	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂	♀ ♂
Biologie, Geographie	8,1%	30,9% 19,8%	7,6%	19,6%	10,7%	5,3%	12,2%
Geschichte	10,0% 34,9%	6,9%	14,1%	6,3%	7,2% 18,1%	5,9%	8,5%
Sport	7,3%	7,4% 20,4%	5,3%	9,6%	16,5%	9,4%	16,1%
Kunst/Musik	2,4%	5,9%	11,8%	4,2%	4,1%	6,8%	9,2%
Wirtschafts, Sozialwiss.	8,9%	2,0%	4,7%	1,3%	13,2%	2,9%	6,1%

* Der Übersichtlichkeit halber wird die Differenzierung nach Geschlechtern nur aufgeführt, wenn es einen signifikanten Unterschied gibt

Zusammenfassend zeigt sich also, dass die Fachpräferenzen der hier befragten Frauen und Männer unterschiedlich sind, innerhalb der gewählten Fächer aber keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Gründe für die Fachwahl und der Orientierung an schulischen Lieblingsfächern besteht.

7.3 Studienleistungen, Zusatzqualifikationen, Hobbys

An der Universität Erlangen-Nürnberg lagen laut Hochschulstatistik die Durchschnittsnoten 1995 bei 2.13 in Magisterstudiengängen, bei 2.74 im Staatsexamen und bei 1.91 in Diplomstudiengängen. Somit sind die Noten der Befragten beim Staatsexamen besser als im Universitätsdurchschnitt (2.59 zu 2.74), bei Magister (2.06 zu 2.13) und Diplom (1.97 zu 1.91) jedoch nahezu gleich. Tabelle 24 zeigt Studiendauer und Noten der Befragten getrennt nach Geschlecht und nach Art der Examina. Neben den tatsächlichen Noten und Studiendauern wurden sogenannte relativierte Noten und Studiendauern berechnet, die sich aus der Differenz zwischen erzielter Note und Durchschnittsnote im jeweiligen Fach zu diesem Examensjahrgang (bzw. tatsächlicher Studiendauer und durchschnittlicher Studiendauer) ergibt. Diese relativierten Werte sind notwendig, um über die verschiedenen Fächer hinweg vergleichen zu können.

Tabelle 24: Studiendauer und Abschlussnote in Abh. von Geschlecht und Art des Abschlusses (N = 1930)

	Diplom	Staatsexamen	Magister
<u>Semsterzahl</u>			
Frauen	11.53	11.16	12.34
Männer	11.95	11.84	12.28

	Diplom	Staatsexamen	Magister
<u>Relativierte Studiendauer</u>			
Frauen	-,49	,51 t(762)=2.93,	-,13
Männer	-,49	1,00 p < .01	-,26
<u>Note</u>			
Frauen	1.97	2.62	2.09
Männer	1.97	2.54	2.02
<u>Relativierte Note</u>	t(1007)=2.13, p < .05	t(762)=3.08,, p < .01	
Frauen	-,49	-,16	-,46
Männer	,15	-1,35 p < .01	-1,15

Die varianzanalytische Auswertung zum Einfluss von Geschlecht und Art des Studienabschlusses auf die Abschlussnote und die Semesteranzahl erbringt keine Geschlechtsunterschiede (bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Fächerverteilung bei Frauen und Männern: Note $F < 1$; Semesterzahl $F < 1$), sondern lediglich Unterschiede nach Examensart (Semesteranzahl $F(2/1902)=10.63$, $p < .001$; Abschlussnote $F(2/1902)=39.10$, $p < .001$). Die Staatsexamensnoten (2.59) sind im Durchschnitt schlechter als die Magisternoten (2.07) und diese wiederum schlechter als die Diplomnoten (1.97). Die Studiendauer ist in den Fächern, die mit einem Staatsexamen (11.45) abgeschlossen werden, niedriger als in Diplom- (11.83) und Magisterstudiengängen (12.32). Die Korrelation zwischen Studiendauer und Examensnote ist - mit Ausnahme von Geologie/ Geographie, $r = .09$ - in allen Fächern signifikant. In der Pharmazie haben Personen, die länger studiert haben, bessere Noten ($r = -.19$, $p < .01$), in allen anderen Fächern (Juristische Fakultät $r = .24$, $p < .01$; Medizinische Fakultät $r = .43$, $p < .01$; Philosophische Fakultäten $r = .24$, $p < .01$; Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät $r = .33$, $p < .01$; Naturwissenschaftliche Fakultät I mit Mathematik und Physik $r = .33$, $p < .01$; Naturwissenschaftliche Fakultät II mit Biologie und Chemie $r = .44$, $p < .01$; Technische Fakultät $r = .44$, $p < .01$) haben Personen, die kürzer studiert haben, bessere Noten. Es gibt keine Geschlechtsunterschiede. In Tabelle 25 sind die Angaben zu den verschiedenen Zusatzqualifikationen getrennt nach Fakultäten enthalten. Zwecks besserer Übersichtlichkeit werden nur dann die Werte für Frauen und Männer getrennt berichtet, wenn sie sich signifikant unterscheiden.

Tabelle 25: Zusatzqualifikationen nach Geschlecht und Fakultät (N = 1930)

Zusatzqualifikationen	Jura ♀♂	Medizin ♀♂	Phil.Fak ♀♂	Nat.Fak ♀♂	WiSo ♀♂	Tech ♀♂	Lehramt ♀♂
Studienbezogene Auslandsaufenthalte M=28%	10%	42%	36%	24%	33%	21%	21%

Zusatzqualifikationen	Jura ♀♂	Medizin ♀♂	Phil.Fak ♀♂	Nat.Fak ♀♂	WiSo ♀♂	Tech ♀♂	Lehramt ♀♂
Gute Kenntnisse in mehr als einer Fremdsprache M=39%	46% ♀ 25% ♂	47%	57%	33%	50% ♀ 34% ♂	43% ♀ 28% ♂	35%
Studienbegleitende universitäre Tätigkeit M = 41 %	15%	43%	41%	46% ♀ 61% ♂	30%	61%	29%
Studienbegleitende außeruniversitäre Tätigkeit M = 42 %	19%	34%	60%	36%	59%	46%	30%
Weitere berufliche Ausbildung(en) M = 25 %	16%	23%	35%	25% ♀ 13% ♂	48%	11%	16% ♀ 29% ♂
Durchschnittliche Summe	0,96	1,88	2.29	1.66	2.10	1.67	1.35

84 % der Befragten verfügen über Zusatzqualifikationen. Im Schnitt werden knapp 2 (M = 1.75) Zusatzqualifikationen genannt, es gibt keine Geschlechtsunterschiede, $F < 1$, wohl jedoch Fakultätsunterschiede $F(6/1912)=29.85$, $p < .001$. Die Befragten mit Abschluss in der Juristischen Fakultät berichten die wenigsten Zusatzqualifikationen, dies gilt für alle abgefragten Bereiche. Die meisten Zusatzqualifikationen berichten die Abgänger der Philosophischen Fakultäten, hierbei insbesondere "Studienbegleitende außeruniversitäre Tätigkeiten", ferner "gute Kenntnisse in mehr als einer Fremdsprache". Letzteres ist jedoch aufgrund der in diesen Fakultäten zu studierenden Fächer (u.a. Sprach- und Literaturwissenschaften) nicht verwunderlich. Auch die Absolventen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät haben relativ viele Zusatzqualifikationen, insbesondere "weitere berufliche Ausbildungen" und "Studienbegleitende außeruniversitäre Tätigkeiten".

Genau wie bei der durchschnittlichen Summe von Zusatzqualifikationen gibt es bei den einzelnen Fragen nur wenig Geschlechtsunterschiede. Frauen haben bessere Fremdsprachenkenntnisse (signifikant so in der Juristischen, der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen sowie der Technischen Fakultät). Männer haben in den Naturwissenschaftlichen Fakultäten etwas häufiger Studienbegleitende universitäre Tätigkeiten, in einem weiteren Ausbildungsbereich (Lehramt) etwas häufiger weitere berufliche Ausbildungen. Letzterer Zusammenhang ist allerdings in den Naturwissenschaftlichen Fakultäten umgekehrt.

Es wurde auch nach studienunabhängigen Hobbys gefragt. Hier zeigt sich ein Geschlechtsunterschied dahingehend, dass mehr Männer als Frauen ein intensives Hobby pflegen (78% zu 68%, $\chi^2(1)=26.90$, $p < .001$). Bei allen Befragten dominiert eindeutig der Sport als Hobby (Frauen 63,7%, Männer 65,4%), gefolgt von Musik (Männer 11,8%, Frauen 9,9%) und Lesen (Männer 6,4%, Frauen 16,4%). Es gibt keine Unterschiede zwischen den Fakultäten bzw. Fächern.

Zusammenfassend gibt es hinsichtlich Kenntnissen, Leistungen und Zusatzqualifikationen keine Unterschiede zwischen den befragten Frauen und Männern. Die befragten Männer pflegen jedoch etwas häufiger ein intensives Hobby, insbesondere sportlicher Art.

7.4 Motive, Geschlechtsrollenorientierungen und Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie

Tabelle 26 zeigt Leistungs-, Anschluss- und Machtmotiv jeweils getrennt nach den Hoffnungs- und Furchtkomponenten bei Frauen und Männern.

Tabelle 26: Motive (N = 1500)

	Frauen	Männer	Geschlecht F(1/1321)	Fakultät F(6/1321)	Interaktion F(6/1321)
Leistungsmotiv*					
- Hoffnung auf Erfolg	.59 (.20)	.56 (.21)	3.97 p<.05	1.52, n.s.	1.62, n.s.
- Furcht vor Misserfolg	.29 (.19)	.27 (.19)	< 1	3.94, p < .01	1.36, n.s.
Anschlussmotiv*					
- Hoffnung auf Anschluss	.47 (.19)	.48 (.18)	< 1	1.74, n.s.	< 1
- Furcht Zurückweisung	.31 (.19)	.32 (.20)	3.49, p < .07	1.28, n.s.	1.03, n.s.
Machtmotiv*					
- Hoffnung auf Kontrolle	.57 (.24)	.56 (.24)	1.14, n.s.	1.75, n.s.	2.04, p < .06
- Furcht Kontrollverlust	.44 (.21)	.38 (.20)	13.92, p < .01	2.09, p < .06	< 1

* Werte von Null bis Eins

Hinsichtlich des Leistungs- und des Anschlussmotivs unterscheiden sich Frauen und Männer nicht. Beim Machtmotiv ist die negative Komponente, die Furcht vor Kontrollverlust, bei Frauen höher ausgeprägt als bei Männern. Die Furcht vor Misserfolg ist bei Absolvierenden der Philosophischen Fakultäten (M = .32), des Lehramts (M = .31) und der Medizin (M = .30) höher ausgeprägt als bei denjenigen der Wirtschaftswissenschaften (M = .24) und der technischen Fächer (M = .25). Juristen und Naturwissenschaftler (M = .27) liegen dazwischen. Tabelle 27 bringt die Ergebnisse zu den Geschlechtsrollenorientierungen der Befragten.

Tabelle 27: Geschlechtsrollenorientierungen (N = 1930)

	Frauen	Männer	Geschlecht F(1/1914)	Fakultät F(6/1914)	G x F F(6/1914)
Expressivität*	4.06 (.47)	3.81 (.52)	75.58, p < .001	5.89, p < .001	< 1
Instrumentalität*	3.45 (.63)	3.63 (.57)	28.35, p < .001	3.09, p=.005	< 1

* Werte von Eins bis Fünf

Frauen schreiben sich mehr expressive Eigenschaften zu als Männer, Männer schreiben sich mehr instrumentelle Eigenschaften zu als Frauen. Beide Geschlechter beurteilen sich selbst jedoch stärker anhand expressiver (M = 3.92) als anhand instrumenteller Eigenschaften (M = 3.55), t-Test pairs, $t(1929)=19.77$, $p < .001$ (Expressivität M = 3.92 vs. Instrumentalität M = 3.55).

Mediziner/innen (M = 4.04), Lehramtsabsolvent/-innen (M = 4.05) und Absolvent/innen der Philosophischen Fakultäten (M = 3.99) schreiben sich höhere Expressivitätswerte zu als diejenigen der

anderen Fakultäten ($M > 3.79 < 3.91$). Absolvent/-innen der Wirtschaftswissenschaftlichen ($M = 3.63$) und der Technischen Fakultät ($M = 3.64$) schreiben sich höhere Instrumentalitätswerte zu als diejenigen anderer Fächer ($M > 3.49 < 3.55$).

Tabelle 28 bringt die Befunde zu den Einstellungen der Befragten hinsichtlich der Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie.

Tabelle 28: Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie (N = 1930)

	Frauen	Männer	Geschlecht F(1/1914)	Fakultät F(6/1914)	G x F F(6/1914)
Positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen*	3.12 (.68)	2.92 (.65)	34.63, $p < .001$	6.02, $p < .001$	1.49, n.s.
Primäre Zuschreibung des familiären Bereichs zu Frauen*	1.96 (.55)	2.26 (.64)	69.01, $p < .001$	5.82, $p < .001$	3.93, $p = .001$
Verstärkte Partizipation des Mannes im familiären Bereich*	4.20 (.60)	3.88 (.74)	53.44, $p < .001$	13.41, $p < .001$	2.16, $p < .05$
Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei beiden Partnern*	3.18 (.76)	2.85 (.73)	76.93, $p < .001$	2.03, $p < .06$	1.75, n.s.

* Werte von Eins bis Fünf

Die größte Zustimmung findet bei allen Befragten die Skala zu "Verstärkte Partizipation des Mannes im familiären Bereich". Die stärkste Ablehnung erfährt die Skala "Primäre Zuschreibung des familiären Bereichs zu Frauen". Die beiden anderen Skalen liegen im Mittelbereich. Für alle diese Einstellungsbereiche gibt es hochsignifikante Geschlechtsunterschiede, die jeweils eine positivere Einstellung von Frauen zu einer stärker egalitären Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern bedeuten.

Bei der Skala "positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen" haben die Absolvent/-innen der Juristischen ($M = 3.19$) und der Philosophischen Fakultäten ($M = 3.18$) höhere Werte als diejenigen anderer Fächer. Bei der Skala "Primäre Zuschreibung des familiären Bereichs zu Frauen" gibt es bei den weiblichen Befragten keine Unterschiede zwischen den Fakultäten ($M > 1.83 < 2.02$), bei den Männern lehnen die Absolventen der Philosophischen Fakultäten am stärksten ab ($M = 1.88$), diejenigen der technischen ($M = 2.32$), der juristischen ($M = 2.38$) und der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ($M = 2.35$) stimmen - relativ - am meisten zu, Mediziner ($M = 2.13$) und Lehramtsabsolventen ($M = 2.10$) liegen dazwischen. Bei der Skala "Verstärkte Partizipation des Mannes im familiären Bereich" stimmen die Absolvent/-innen der Philosophischen Fakultäten ($M = 4.35$) und des Lehramts ($M = 4.24$) am meisten, diejenigen der Juristischen ($M = 3.86$), der Technischen ($M = 3.84$) und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ($M = 3.85$) relativ am wenigsten zu (Medizin $M = 4.07$, Naturwis-

senschaften $M = 4.03$).

Zusammenhänge dieser Skalenwerte mit der Schichtzugehörigkeit der Herkunftsfamilie, der Berufstätigkeit der Mutter, der perzipierten Beziehung zu den Eltern oder dem Vorhandensein eigener Kinder bestehen nicht (alle $r < .20$).

Motive und Einstellungen sowie Geschlechtsrollenorientierungen und Einstellungen korrelieren kaum miteinander (alle $r < .20$). Bei Motiven und Geschlechtsrollenorientierungen gibt es lediglich zwei Korrelationen $> .20$ (Instrumentalität und Furcht vor Misserfolg, $r = -.22$ sowie Furcht vor Kontrollverlust, $r = -.23$). Die drei Messinstrumente erfassen insofern weitgehend unabhängige Konstrukte.

Zusammenfassend gibt es einen Geschlechtsunterschied bei den allgemeinen Motiven: Frauen haben eine höhere Furcht vor Kontrollverlust, d.h. die negative Komponente des Machtmotivs, als Männer. Alle anderen Motivwerte unterscheiden sich nicht. Geschlechtsrollenorientierungen sind erwartungsgemäß zwischen Frauen und Männern unterschiedlich, doch schreiben sich - entgegen dem Stereotyp - nicht nur Frauen, sondern auch Männer höhere Expressivitäts- als Instrumentalitätswerte zu. Deutlich unterschiedlich sind auch die Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie. In Übereinstimmung mit anderen Studien (vgl. Abele, 1994; Alfermann, 1996; Lips, 1992; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1996) beurteilten Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiver, hatten eine positivere Einstellung zur Berufstätigkeit und eine negativere Einstellung zur primären Zuschreibung des familiären Bereichs zu Frauen, sowie eine positivere Einstellung zur verstärkten Partizipation des Mannes im familiären Bereich. Alle diese Befunde sind unabhängig von der studierten Fachrichtung.

7.5 Kontextuelle Bedingungen

7.5.1 Gegenwärtige Lebenssituation: Partnerschaft und Kinder

Mehr weibliche als männliche Befragte leben derzeit in einer festen Partnerschaft. Die männlichen Absolventen haben Partnerinnen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss und ihre Partnerinnen sind im Mittel jünger als die Partner der Frauen. 8% der Befragten haben bereits eigene Kinder. Mehr Männer als Frauen betreuen ihre Kinder tagsüber nicht selbst (Tabelle 29). Die neu gebildete Variable „relatives Bildungsniveau im Vergleich zum Partner“ gibt an, ob dieser ein höheres, niedrigeres oder gleiches Bildungsniveau besitzt. Es zeigt sich, dass Männer häufiger einen höheren Bildungsabschluss haben als ihre Partnerinnen.

Tabelle 29: Gegenwärtige familiale / partnerschaftliche Situation (N = 1930)

	Frauen	Männer	Vergleich
Derzeit in fester Partnerschaft lebend			
- nein	25,2%	35,5%	$\chi^2(2)=23.68, p < .001$
- ja, in gemeinsamer Wohnung	42,9%	35,8%	
- ja, nicht in gemeinsamer Wohnung	31,8%	28,7%	

	Frauen	Männer	Vergleich
Alter der Partner/-innen	M = 29.09 (4.26)	M = 26.34 (3.34)	t(1323)=13.13, p < .001
Bildungsniveau der Partner/-innen			chi ² (3)=75.97, p < .001
- Hauptschule	3,4%	3,7%	
- Mittlere Reife	8,1%	18,6%	
- Abitur	29,6%	41,7%	
- Studienabschluss	58,0%	36,1%	
Eigenes Bildungsniveau im Vergleich zum Partner			chi ² (2)=68.41, p < .001
- gleich oder niedriger	58,8%	36,1%	
- höher	41,2%	63,9%	
Hat Befragte(r) bereits eigene Kinder			chi ² < 1
- nein	92,7%	92,1%	
- ein Kind	5,1%	5,7%	
- mehr als ein Kind	2,2%	2,2%	
Falls bereits eigene Kinder da sind, wie werden sie tagsüber betreut?			chi ² (2)=5.47, p=.06
- selbst	15,0%	7,1%	
- selbst + andere	40,0%	29,4%	
- andere (Partner/in, etc.)	45,0%	63,5%	

Die fakultätsbezogene Analyse zeigt darüber hinaus, dass die häufigere partnerschaftliche Bindung der Frauen insbesondere für Absolvierende der Juristischen, der Naturwissenschaftlichen und der Technischen Fakultät(en) gilt; dass das höhere Bildungsniveau des Partners im Vergleich zur Partnerin nicht für die Geisteswissenschaften und Lehramtsabsolvierende gilt; während die auf Kinder bezogenen Geschlechtsunterschiede fakultätsunabhängig sind.

Weiterhin interessierte, wie sich das Zusammenleben mit einem Partner/einer Partnerin hinsichtlich potentieller Probleme bei der Berufsgestaltung auswirkt (Tabelle 30).

Tabelle 30: Häusliche Arbeitsteilung und berufliche Ambitionen der Partner im Vergleich (N = 1330)

Frage	Frauen	Männer	Vergleich
Falls Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin zusammen leben: Wie sind die häuslichen Aufgaben aufgeteilt?			
- Mein(e) Partner(in) tut mehr	1,6%	33,6%	chi ² (2)= 217,03 p < .001
- Ich tue mehr	43,1%	6,9%	
- Wir tun beide gleich viel	55,3%	59,5%	
Falls Ihr(e) Partner(in) in einer anderen Stadt eine attraktive Stelle angeboten bekäme, wie würden Sie sich dann verhalten? (Mehrfachantworten möglich)			
- Wenn nötig würde ich auf eigene Berufstätigkeit verzichten	8,2%	6,6%	chi ² (1)=1.15, n.s.
- Ich würde eine Zeit der räumlichen Trennung in Kauf nehmen, bis ich selbst dort eine adäquate Stelle gefunden habe	68,6%	62,2%	chi ² (1)=5.39, p < .03
- Ich würde versuchen die Beziehung auch über die Entfernung hinweg aufrecht zu erhalten	26,8%	35,0%	chi ² (1)=9.39, p < .01
- Mein Beruf ist mir so wichtig, dass ich im Zweifel auch eine Lösung der Partnerschaft in Kauf nehmen würde	2,1%	4,1%	chi ² (1)=3.64, p < .06
- Ich würde auch eine weniger attraktive Stelle in Kauf nehmen	20,4%	17,7%	chi ² (1)=1.32, n.s

Frage	Frauen	Männer	Vergleich
Und wie würde sich wohl im umgekehrten Fall Ihr(e) Partner(in) verhalten? (Mehrfachantworten möglich)			
- Wenn nötig würde er/sie auf eigene Berufstätigkeit verzichten	6,3%	20,7%	$\chi^2(1)=51.36, p < .001$
- Er/sie würde eine Zeit der räumlichen Trennung in Kauf nehmen, bis er/sie selbst dort eine adäquate Stelle gefunden hat	63,3%	55,5%	$\chi^2(1)=7.53, p < .001$
- Er/sie würde versuchen die Beziehung auch über die Entfernung hinweg aufrecht zu erhalten			
- Sein/ihr Beruf ist ihm/ihr so wichtig, dass er/sie im Zweifel auch eine Lösung der Partnerschaft in Kauf nehmen würde	32,7%	28,0%	$\chi^2(1)=3.17, n.s.$ $\chi^2 < 1$
- Er/sie würde auch eine weniger attraktive Stelle in Kauf nehmen	2,3%	1,7%	
	14,8%	22,9%	$\chi^2(1)=12.39, p < .001$

Frauen und Männer empfinden die häusliche Arbeitsteilung mit ihren Partner/innen häufig als egalitär. Wenn dies nicht der Fall ist, dann tun Frauen mehr, sowohl in der Selbstsicht als auch in der Sicht der Männer (vgl. ähnlich z.B. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1996; Eler, Jäckel, Pettinger & Sass, 1988; Künzler, 1994). Dieser Befund gilt für alle Fakultäten.

Bei den Fragen zu Konsequenzen des beruflichen Umzugs des Partners/der Partnerin in eine andere Stadt auf die eigene Partnerschaft gibt es nur einen einzigen Geschlechtsunterschied, wenn das eigene Verhalten erfragt wird. Männer würden stärker versuchen, die Beziehung auch über die Entfernung hinweg aufrechtzuerhalten. Deutliche Geschlechtsunterschiede gibt es jedoch beim vermuteten Partnerverhalten. Männer vermuten häufiger, ihre Partnerin würde "auf Berufstätigkeit verzichten" oder "eine weniger attraktive Stelle in Kauf nehmen" und sie vermuten seltener, dass ihre Partnerin "eine Zeit der räumlichen Trennung" in Kauf nehmen würde als Frauen, d.h. sie vermuten bei ihren Partnerinnen eine vergleichsweise geringere Wertigkeit des Berufs als bei ihnen selbst. Dieses Muster ist unabhängig davon, ob Partner(in) gleiches oder niedriges Bildungsniveau hat als der Befragte selbst. Alle diese Befunde gelten in ähnlicher Weise für alle Fakultäten.

Es wurde auch nach der perzipierten sozialen Unterstützung durch Partner/in gefragt (Tabelle 31). Frauen beurteilen die Einstellung des Partners zu den eigenen beruflichen Plänen positiver als Männer und sie sprechen mit ihren Partnern mehr über berufliche Belange als Männer. Die Befunde sind unabhängig vom studierten Fach.

Tabelle 31: Perzipierte soziale Unterstützung durch Partner/in (N = 1330)

Frage	Frauen	Männer	Geschl. F(1/1312)	Fakultät (6/1312)	G x F
Wie beurteilen Sie die Einstellung Ihres Partners/Ihrer Partnerin zu Ihren eigenen beruflichen Plänen?*	4.37 (.83)	4.15 (.80)	19.95, p < .001	< 1	1.41, n.s.
Wie intensiv sprechen Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin über berufliche Belange?*	4.36 (.84)	4.15 (.89)	16.20, p < .001	2.72, p = .02	< 1

* Werte von 1 (negativ bzw. wenig) bis 5 (positiv bzw. viel)

Schließlich wurde nach der Einschätzung des beruflichen Ehrgeizes des Partners/ der Partnerin gefragt. Frauen schätzen den beruflichen Ehrgeiz ihres Partners als höher ein ($M = 3.91$) als Männer den ihrer Partnerin ($M = 3.66$), $F(1/1313) = 21.80$, $p < .001$. Diese Befunde sind unabhängig vom studierten Fach ($F < 1$).

Zusammenfassend zeigen sich in diesem Bereich von Partnerschaft und Familie deutliche und fachübergreifende Geschlechtsunterschiede. Frauen sind häufiger fest liiert, haben Partner mit einem höheren Bildungsniveau, engagieren sich stärker im Haushalt und beurteilen den beruflichen Ehrgeiz ihres Partners höher als Männer dies für ihre Partnerin tun. Diese Daten lassen auch für die hier befragten Personen auf tendenziell traditionelle Rollenvorstellungen mit stärkerer Bedeutung des familiären Bereichs für Frauen und des beruflichen Bereichs für Männer schließen. Auch die Beantwortung der Fragen nach den Konsequenzen einer räumlichen Trennung infolge von Arbeitsplatzwechsel erfolgt für die Partnerinnen mehr im Sinne traditioneller Rollenvorstellungen als für die Partner. In diesem Kontext ist besonders interessant, dass Frauen die Einstellung ihres Partners zu den eigenen beruflichen Plänen positiver einschätzen und mit dem Partner mehr darüber sprechen als Männer dies tun.

7.5.2 Perzipierte Bedingungen am Arbeitsmarkt

Tabelle 32 bringt die Daten zu perzipierten Barrieren am Arbeitsmarkt. Die entsprechende Frage lautete: "Falls Sie gerade dabei sind, sich um eine Stelle zu bemühen, welche Schwierigkeiten sind Ihnen bei Ihrer Stellensuche bislang begegnet?" (Frage übernommen von Teichler & Buttgerit, 1987). Die folgende Auswertung erfolgt nach Fächern getrennt. Nach Frauen und Männern getrennte Zahlen werden nur berichtet, wenn die Unterschiede statistisch signifikant sind. Die Antwortmöglichkeiten "Angebotene Stellen entsprechen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitsbedingungen", "Oft wird ein anderer Studienabschluss verlangt", "Die angebotenen Stellen entsprechen nicht meinen Gehaltsvorstellungen", "Die angebotenen Stellen sind zu weit entfernt" und "Die angebotenen Stellen entsprechen nicht meinen Arbeitszeitvorstellungen" werden nicht berücksichtigt, da sie jeweils von weniger als 5% der Befragten angekreuzt wurden.

Tabelle 32: Perzipierte Barrieren am Arbeitsmarkt (N = 1930; Mehrfachantworten möglich)

Antwortmöglichkeit	Jura	Medizin	Phil.Fak	Nat.Fak.	WiSo	Tech.	Lehramt
Es werden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht M = 23,2%	-	3,2%	37,5%	26,5%	34,3%	44,9%	2,0%
Für mein Fach werden nur relativ wenige Stellen angeboten M = 21,9%	1,6%	27,7%	47,7%	33,5%	13,6%	29,7%	2,6%

Es werden spezielle Kenntnisse erwartet, die ich nicht habe M = 11,8%	-	0,6%	15,9%	19,2%	14,4%	25,1%	0,7%
Es werden meist Absolventen mit anderem Studienschwerpunkt gesucht M = 6,5%	0,8%	1,0%	14,8%	9,8%	9,5%	8,8%	0,3%
Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie M = 5,1%	0,8%	10,6%	8,0%	4,1%	4,4%	13,3%♀ 3,4%♂	2,6%

Alle Befragte halten zwei Probleme für besonders gravierend, die fehlende Berufserfahrung und die geringe Anzahl geeigneter Stellen. Darüber hinaus gibt es große Fachunterschiede: Absolvierende der Philosophischen Fakultäten befürchten die meisten Schwierigkeiten. Es gibt jedoch kaum Geschlechtsunterschiede (einzig: weibliche Absolvierende der Technischen Fakultät sehen mehr Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ihre männlichen Kollegen).

Eine weitere Frage betraf die Einschätzung der eigenen Beschäftigungsaussichten (5-stufige Skala von 1 "sehr schlecht" bis 5 "sehr gut"). Es gibt einen hochsignifikanten Fachunterschied: Absolvierende der Philosophischen (M = 2.42) und der Naturwissenschaftlichen Fakultäten (M = 2.39) schätzen ihre Chancen besonders schlecht ein, solche der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (M = 3.56) und des Lehramts (M = 3.50) besonders gut, dazwischen liegen Mediziner/-innen (M= 3.05), Jurist/-innen (M = 3.16) und Absolvent/-innen der Technischen Fakultät (M = 3.16), $F(6/1911) = 61.12$, $p < .001$. Es gibt keine Geschlechtsunterschiede (Frauen M = 3.07; Männer M = 3.15), $F(1/1911) = 4.75$, $p = .03$, und keine Interaktion Geschlecht mal Fach, $F(6/1911) = 1.89$, n.s.

Zusammenfassend erleben Frauen und Männer in Abhängigkeit vom studierten Fach, aber nicht in Abhängigkeit vom Geschlecht unterschiedlich große Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt.

7.6 Erwartungen und Ziele

7.6.1 Erwartungen und Ziele in Bezug auf den Beruf

Die beruflichen Selbsteffizienzerwartungen sind bei Frauen (M = 3.65) signifikant niedriger als bei Männern (M = 3.83), $F(1/1914) = 13.79$, $p < .001$. Dieser Befund gilt gleichermaßen für alle Fakultäten (Interaktion Geschlecht x Fakultät, $F < 1$). Zwischen den Fakultäten gibt es jedoch bedeutsame Unterschiede, $F(6/1914) = 5.17$, $p < .01$. Lehramtsabsolvent/-innen haben besonders niedrige (M = 3.55), Absolvent/-innen der Technischen Fakultät (M = 3.91) besonders hohe Werte (M = 3.91).

Insgesamt korrelieren die beruflichen Selbsteffizienzerwartungen nicht mit der Abschlussnote $r = -.08$, n.s. Es gibt jedoch große Fachunterschiede (Tabelle 33).

Tabelle 33: Zusammenhang zwischen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen und Abschlussnote getrennt nach Fächern (N = 1930)

Jurist. Fakult.	Mediz. Fakult.	Philosoph. Fakultäten	Naturwiss. Fakultäten	WiSo Fakultät	Technische Fakultät	Lehramt
r = -.12	r = -.07	Magister r = -.06 Diplom r = -.07	Mathem. r = .27 Physik r = -.24 Biologie r = -.08 Chemie r = -.37 Geogr. r = -.41 Pharmaz. r = .11	VWL r = .01 BWL r = -.19 Wirtpäd. r = -.08 SozWiss r = .07	E.technik r = -.16 Inform. r = -.01 ChemIn. r = -.27 Werkstoff. r = -.29 Fertig.te. r = -.13	r = .04

Bedeutsame Zusammenhänge mit höherer Selbsteffizienzerwartung bei besseren Abschlussnoten gibt es in der Physik, der Chemie, der Geographie/Geologie, dem Chemieingenieurwesen und der Werkstoffwissenschaft. In der Mathematik haben dagegen Personen mit schlechteren Noten höhere berufliche Selbsteffizienzerwartungen!

Berufliche Ergebniserwartung: Die Absolventinnen und Absolventen wurden auch gefragt, welche Tätigkeit ihren Berufsvorstellungen am nächsten käme und inwieweit sie annähmen, diese Vorstellung auch verwirklichen zu können. Es ist jedoch kaum möglich, diese Antworten auszuwerten, da sie sehr unterschiedlich ausfielen, teilweise sehr differenziert, teilweise sehr global. Wir verzichten deshalb auf eine genauere Darstellung. Bei der Frage nach der Verwirklichbarkeit der eigenen Tätigkeitsvorstellungen (Rating Skala von 1 "überhaupt nicht" bis 5 "ganz gewiss") gab es keine Geschlechtsunterschiede, weder generell (Frauen $M = 3.75$; Männer $M = 3.87$, $F(1/1586) = 4.96$, $p < .03$) noch getrennt nach Fakultäten. Zwischen den Fakultäten erwarteten Jurist/-innen ($M = 3.41$) und Absolvent/-innen der Naturwissenschaften ($M = 3.41$) und der Philosophischen Fächer ($M = 3.60$) am wenigsten, alle anderen in gleicher Weise ($M > 3.94 < 4.01$) ihre beruflichen Erwartungen realisieren zu können, $F(6/1586) = 16.09$, $p < .001$.

Der Teilzeitarbeitswunsch ist bei Frauen ($M = 33,5\%$) wesentlich stärker ausgeprägt als bei Männern ($M = 15,4\%$), $\chi^2(1) = 75.87$, $p < .001$. In signifikanter Weise gilt dies ebenso für die Juristinnen, die Medizinerinnen, die Naturwissenschaftlerinnen und die Lehramtsabsolventinnen.

Die Antworten zur Relevanz des Berufs bei der eigenen Lebensplanung sind Tabelle 34 zu entnehmen.

Tabelle 34: Relevanz des Berufs bei der Lebensplanung (N = 1930)

	Frauen	Männer	Geschlecht F(1/1911)	Fakultät F(6/1911)	Interaktion
- Ich möchte in meinem Beruf ganz aufgehen*	3.57	3.47	6.03, p=.01	3.13, p<.01	< 1
- Der Beruf ist mir weniger wichtig als andere Lebensbereiche*	3.35	3.27	2.34, n.s.	2.12, n.s.	< 1

* Werte von 1 (lehne sehr ab) bis 5 (stimme sehr zu)

“Ich möchte in meinem Beruf ganz aufgehen” wird von den Frauen etwas mehr bejaht als von den Männern. Die relativ niedrigsten Werte haben hier Absolvierende der Juristischen (M = 3.37) und der Naturwissenschaftlichen Fakultäten (M = 3.34), die höchsten diejenigen der Philosophischen Fakultäten (M = 3.62). Bei der Aussage “der Beruf ist mir weniger wichtig als andere Lebensbereiche” gibt es keine Unterschiede zwischen den Befragten, alle stimmen - etwas - zu. Die Korrelation zwischen beiden Variablen beträgt $r=.34$. Die Skalenwerte der beruflichen Werthaltungen stehen in Tabelle 35.

Tabelle 35: Berufliche Werthaltungen (N = 1930)

	Frauen	Männer	Geschlecht F(1/1914)	Fakultät F(6/1914)	G x F
Kollegialität und positive Vorgesetztenbeziehungen*	4.39	4.27	27.59, p < .001	13.20, p < .001	< 1
Kompatibilität mit Familie und Freizeit*	4.14	3.98	12.33, p < .001	20.27, p < .001	< 1
Autonomie und Entscheidungsraum*	3.74	3.79	5.10, p=.02	7.75, p < .01	1.66, n.s.
Fortschritt und Leistungsorientierung*	3.41	3.73	23.09, p < .001	31.29, p < .001	< 1
Hilfe und Anleitung geben*	3.48	3.42	4.05, p < .05	48.75, p < .001	3.46, p<.01
Materiell-prestige-orientierte Werthaltung*	3.04	3.21	5.82, p < .02	24.20, p < .001	< 1

Werte von 1 - 5 (stimme sehr zu)

Alle Befragten halten “Kollegialität und positive Vorgesetztenbeziehungen”, d.h. eine kooperationsbezogene Werthaltung, sowie die Kompatibilität von Beruf und Familie für besonders wichtig. Geschlechtsunterschiede sind bei drei Skalen signifikant, “Fortschritt und Leistungsorientierung” mit höheren Werten der Männer, sowie “Kollegialität”, ferner “Kompatibilität mit Familie und Freizeit” mit höheren Werten der Frauen. Fachunterschiede sind jedoch sehr viel deutlicher als Geschlechtsunterschiede: “Kollegialität und positive Vorgesetztenbeziehungen” sind in der Medizin besonders hoch, in der Juristerei relativ niedrig bewertet. “Kompatibilität mit Familie und Freizeit” spielt bei Lehramtsabsol-

vierenden eine besonders wichtige, bei Absolvierenden der Philosophischen Fakultäten eine relativ geringe Rolle. "Autonomie und Entscheidungsraum" sind als Werthaltungen bei den Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern recht hoch ausgeprägt, "Fortschritt und Leistungsorientierungen" bei den Absolvierenden der Technischen Fakultät. "Hilfe und Anleitung geben" ist für Mediziner und Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums besonders wichtig, die "materiell-prestigeorientierte Werthaltung" schließlich bei Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern.

Es gibt lediglich einen Interaktionseffekt von Geschlecht und studierter Fachrichtung bei der Werthaltung "Hilfe und Anleitung geben": Hier unterscheiden sich Frauen und Männer nicht, wenn sie einen Abschluss in den philosophischen Fakultäten, den Naturwissenschaften, der Technik oder den Wirtschaftswissenschaften gemacht haben. Frauen haben dagegen höhere Werte als Männer im Lehramt und Männer haben höhere Werte als Frauen bei Medizin und Jura.

Zusammenfassend haben Frauen trotz gleicher Leistungen niedrigere berufliche Selbsteffizienzerwartungen als Männer. Allerdings beurteilen sie die Verwirklichbarkeit der eigenen beruflichen Pläne ähnlich wie Männer und messen dem Beruf sogar einen etwas höheren Stellenwert bei. Möglicherweise sind jedoch die konkreten Berufsvorstellungen bei Frauen und Männern etwas anders, was sich etwa am stärker ausgeprägten Wunsch nach Teilzeitarbeit, der höheren Wertigkeit von "Kollegialität und positive Vorgesetztenbeziehungen" sowie "Kompatibilität mit Familie und Freizeit" und der geringeren Wertigkeit von "Fortschritt und Leistungsorientierung" ausdrückt. Bei den beruflichen Werthaltungen ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese sich zwischen den Fachrichtungen sehr viel stärker unterscheiden als zwischen den Geschlechtern (vgl. auch Abele et al., 1999).

7.6.2 Erwartungen und Ziele in Bezug auf die Lebensgestaltung allgemein

Tabelle 36 bringt die Ergebnisse zu den allgemeinen Lebenszielen.

Tabelle 36: Lebensziele allgemein (N = 1930)

	Frauen	Männer	Geschlecht F(1/1914)	Fakultät F(6/1914)	G x F
Intimität	4.56	4.36	37.53, p < .001	2.89, p < .01	< 1
Altruismus	3.46	3.40	< 1	29.26, p < .001	3.66, p=.001
Affiliation	3.82	3.55	32.48, p < .001	5.82, p < .001	1.71, n.s.
Leistung	4.26	4.22	1.00, n.s.	6.85, p < .001	< 1
Abwechslung	3.26	3.19	1.73, n.s.	2.95, p < .01	< 1
Macht	2.67	2.73	6.31, p < .02	11.38, p < .001	2.27, n.s.

Hinsichtlich der allgemeinen Lebensziele (Tab. 25) rangiert bei allen Befragten das Lebensziel "Intimität" an höchster Stelle, gefolgt von "Leistung". Anschließend kommen "Affiliation", "Altruismus", „Abwechslung“ und - mit hohem Abstand - "Macht". Geschlechtsunterschiede gibt es lediglich bei zwei Skalen: Frauen bewerten "Intimität" und "Affiliation" noch höher als Männer. Ähnlich wie bei den beruflichen Werthaltungen sind Fachunterschiede insgesamt bedeutsamer als Geschlechtsunterschiede. Die Lebensziele "Intimität" und "Affiliation" werden bei Lehramtsabsolvierenden am höchsten, Absolvierenden der Technischen Fakultät am relativ niedrigsten gewichtet. Das Lebensziel "Altruismus" wird von Absolvierenden der Medizin und des Lehramts besonders hoch gewertet. "Leistung" spielt als Lebensziel bei Absolvierenden der Medizinischen und der Philosophischen Fakultäten eine besonders große Rolle. "Abwechslung" wird von Absolvierenden der Technischen Fakultät besonders hoch, denjenigen der Juristischen Fakultät besonders niedrig gewichtet. "Macht" schließlich wird bei Jurist/innen, Mediziner/innen und Absolvierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät besonders hoch gewichtet. Der Interaktionseffekt von Geschlecht und Fach bei "Altruismus" besagt, dass in der Juristischen Fakultät Männer höhere Werte haben als Frauen, beim Lehramt Frauen höhere Werte als Männer, in allen anderen Fakultäten gibt es keine Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 37 bringt die Antworten zu "Lebensplanung und -gestaltung in Bezug auf Kinder".

Tabelle 37: Lebensplanung in Bezug auf Kinder (N = 1930)

	Frauen	Männer	Vergleich
Kinderwunsch			
- nein	9,1%	7,9%	chi ² (2)=1.09, n.s.
- weiß ich noch nicht	19,2%	18,4%	
- ja	71,8%	73,7%	
falls ja:			chi ² (3)=7.68 p=.05
möglichst bald	5,3%	7,4%	
innerhalb 5 Jahren	58,3%	60,5%	
später	32,0%	26,2%	
ohne Zeitangabe	4,4%	5,9%	
Falls Sie sich Kinder wünschen, wer soll diese in den ersten Jahren tagsüber betreuen*			chi ² (5)=500,02, p< .001
- selbst	35,6%	1,8%	
- Partner	3,9%	49,5%	
- selbst, mit Partner	17,3%	20,2%	
- andere Person	11,6%	9,9%	
- Restkategorie	9,4%	13,4%	
Würden Sie Ihre Berufstätigkeit reduzieren und/oder unterbrechen, wenn Sie ein kleines Kind haben?*			chi ² (2)=272.85, p < .001
- nein	2,1%	21,6%	
- ja	81,5%	37,4%	
- weiß ich noch nicht	16,4%	41,0%	

* nur Personen mit Kinderwunsch "ja"

73% der Befragten wünschen sich auf jeden Fall Kinder, 19% sind sich noch nicht sicher und 8% wollen keine Kinder. Der Kinderwunsch ist bei Frauen und Männern gleich hoch ausgeprägt. Die

Mehrzahl der Befragten möchte den Kinderwunsch innerhalb der nächsten 5 Jahre realisieren, die befragten Männer insgesamt etwas früher als die befragten Frauen.

Deutliche Geschlechtsunterschiede bestehen beim Kinderbetreuungswunsch und bei der vermuteten Reduzierung der eigenen Berufstätigkeit, wenn ein kleines Kind da ist. Ein Drittel der befragten Frauen plant, ihr Kind selbst zu betreuen und acht von zehn Frauen wollen ihre Berufstätigkeit reduzieren, wenn sie ein kleines Kind haben. Bei den Männern geht die Hälfte davon aus, dass in erster Linie die Partnerin das Kind betreut und nur etwas mehr als ein Drittel will die Berufstätigkeit in diesem Fall reduzieren.

Zwischen den Fakultäten gibt es deutliche Unterschiede in der Ausprägung des Kinderwunsches mit den niedrigsten Werten bei Absolvierenden der Philosophischen Fakultäten und der Technischen Fakultät, sowie dem höchsten Wert bei Absolvierenden des Lehramts.

Zusammenfassend gibt es bei zwei von sechs allgemeinen Lebenszielen Geschlechtsunterschiede, die mit der Erwartung, dass Frauen mehr beziehungsorientiert seien als Männer, übereinstimmen. Frauen bewerten "Intimität" und "Affiliation" noch höher als Männer dies tun. Allerdings sind - ähnlich wie bei den beruflichen Werthaltungen - auch bei den Lebenszielen in vier Fällen größere Unterschiede zwischen Absolvierenden verschiedener Fachrichtungen als zwischen Frauen und Männern allgemein zu verzeichnen. Der allgemeine Kinderwunsch unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern nicht, allerdings bedeutet die Tatsache, ein kleines Kind zu haben, für die befragten Frauen und Männer unterschiedliches. Frauen wollen sich - zeitmäßig - intensiver um ihre Kinder kümmern als Männer.

7.7 Berufsbezogenes Verhalten

7.7.1 Mobilitätsbereitschaft, Bewerbungsaktivitäten

In Tabelle 38 sind die Befunde zur arbeitsplatzbedingten Mobilitätsbereitschaft der Befragten getrennt nach Fakultät zu entnehmen ("Sind Sie bereit, für eine Ihrer Ausbildung adäquate berufliche Position Ihren Wohnsitz zu verändern?"). Bei der Interpretation der Befunde ist zu beachten, dass diese Frage von annähernd der Hälfte der Befragten - aus unbekanntem Gründen - nicht beantwortet wurde. Insgesamt gibt es deutliche Fakultätsunterschiede mit geringerer Mobilitätsbereitschaft der Lehrer und Juristen als der anderen Absolvierenden, $\chi^2(6) = 21.46, p < .01$. Auch sind Männer mobilitätsbereiter (86%) als Frauen (76%), $\chi^2(1)=18.43, p < .001$. Innerhalb der Fakultäten ist die geringere Mobilitätsbereitschaft der Frauen in der Medizin, der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen und der Technischen Fakultät signifikant, in den Philosophischen Fakultäten und beim Lehramt besteht kein Geschlechtsunterschied. Bei den Juristen ist der Unterschied ebenfalls statistisch nicht bedeutsam, da die Zellbesetzungen sehr klein sind.

Tabelle 38: Bereitschaft, für einen adäquaten Arbeitsplatz umzuziehen (N = 1930)

	Jura	Medizin	Phil.Fak.	Nat.wiss.	WISO	Tech.Fak.	Lehramt
Frauen	62,5%	71,1%	82,2%	82,4%	77,4%	72,7%	65,9%
Männer	72,7%	83,2%	80,0%	88,0%	88,9%	89,2%	69,6%
Insgesamt	68,4%	77,3%	81,7%	86%	84%	87,5%	67,2%

Es wurden auch Bewerbungsaktivitäten und Vorstellungsgespräche erhoben. Wie die Daten in Tabelle 39 zeigen, gibt es keinerlei Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 39: Bewerbungsaktivitäten und Vorstellungsgespräche bei Frauen und Männern (N=1930)

	Fächer mit zweitem Ausbildungsabschnitt		Fächer ohne zweiten Ausbildungsabschnitt		
	ohne Stelle	Mit Stelle	ohne Stelle	Mit Stelle	Uni bleiben
Personen, die Bewerbungen verschickt haben					
- Frauen	72,5%	59,8%	71,4%	78,3%	63,6%
- Männer	70,0%	58,1%	71,5%	86,5%	55,2%
Personen mit Vorstellungsgesprächen					
- Frauen	56,9%	52,1%	39,6%	83,3%	36,4%
- Männer	62,8%	30,1%	39,5%	79,4%	46,7%

7.7.2 Berufliche Situation

Tabelle 40 zeigt die Befunde zur derzeitigen beruflichen Situation der Absolventinnen und Absolventen. Die Befragten sollten angeben, ob sie bereits eine Stelle haben bzw. was ihre beruflichen Pläne seien. Die Antworten wurden einer von vier Kategorien zugeordnet. Personen mit Ausbildungen, die einen zweiten Ausbildungsabschnitt erfordern (Jura, Medizin, Pharmazie, Wirtschaftspädagogik für das Lehramt, Lehramt allgemein) wurden als "Ausbildungsstelle vorhanden" kategorisiert, wenn sie bereits einen Referendariatsplatz bzw. Arzt im Praktikum Platz bekommen hatten. Ansonsten gab es die Möglichkeiten "Stelle vorhanden", "keine Stelle" und "ohne Stelle an der Universität bleiben". In letztere Kategorie wurden alle Personen eingeordnet, die unabhängig von einer Universitätsanstellung promovieren wollten und/oder die ein Aufbau- oder Ergänzungsstudium absolvieren wollten.

Tabelle 40: Berufliche Situation nach dem Examen (N = 1930)

Fakultät und Fach	Stelle	ohne Stelle an Uni bleiben	keine Stelle
a) Fächer mit zweitem Ausbildungsabschnitt			
Juristische Fakultät	63 (100%) ♀ 61 (96,8%) ♂	-	- 2 (3,2%)

Fakultät und Fach	Stelle	ohne Stelle an Uni bleiben	keine Stelle
Medizinische Fakultät	93 (66,9%) 138 (80,2%)	-	46 (33,1%) 34 (19,8%)
Lehramt*	182 (86,2%) ♀ 75 (79,8%) ♂	10 (4,7%) ♀ 8 (8,5%) ♂	19 (9,0%) ♀ 11 (11,7%) ♂
Pharmazie	20 (100%) ♀ 3 (100%) ♂	- -	- -
Wirtschaftspädagogik	35 (83,3%) ♀ 26 (89,6%) ♂	2 (4,8%) ♀ - ♂	5 (11,9%) ♀ 3 (10,3%) ♂
b) Fächer ohne zweiten Ausbildungsabschnitt			
Philosophische Fakultäten			
- Magister	37 (33,6%) ♀ 22 (47,8%) ♂	17 (15,5%) ♀ 7 (15,2%) ♂	56 (50,9%) ♀ 17 (37,0%) ♂
- Dipl.Psych.	6 (40%) ♀ 3 (60%) ♂	- -	9 (60%) ♀ 2 (40%) ♂
Naturwissenschaftliche Fakultäten			
- Mathematik	- ♀ 7 (29,2%) ♂	1 (33,3%) ♀ 5 (20,8%) ♂	2 (66,7%) ♀ 12 (50%) ♂
- Physik	2 (14,3%) ♀ 16 (21,1%) ♂	3 (21,4%) ♀ 24 (31,6%) ♂	9 (64,3%) ♀ 36 (47,4%) ♂
- Biologie	13 (43,3%) ♀ 5 (31,3%) ♂	9 (30,0%) ♀ 4 (25,0%) ♂	8 (25,8%) ♀ 7 (43,8%) ♂
- Chemie	1 (16,7%) ♀ 9 (32,1%) ♂	3 (50,0%) ♀ 15 (53,6%) ♂	2 (33,3%) ♀ 4 (14,3%) ♂
- Geolog/Geograph./Paläontologie	2 (16,7%) ♀ 4 (30,8%) ♂	2 (16,7%) ♀ 3 (23,1%) ♂	8 (66,7%) ♀ 6 (46,2%) ♂
WiSo Fakultät			
- VWL	1 (16,7%) ♀ 4 (30,8%) ♂	1 (16,7%) ♀ 2 (15,4%) ♂	4 (66,7%) ♀ 7 (53,8%) ♂
- BWL	30 (28,8%) ♀ 80 (42,6%) ♂	2 (1,9%) ♀ 1 (0,5%) ♂	72 (69,2%) ♀ 107 (56,9%) ♂
- Sozialwiss.	1 (5,3%) ♀ 3 (30,0%) ♂	2 (10,5%) ♀ - ♂	16 (84,2%) ♀ 7 (70,0%) ♂
Technische Fakultät			
- Informatik	6 (66,7%) ♀ 61 (71,8%) ♂	1 (11,1%) ♀ 5 (5,9%) ♂	2 (22,2%) ♀ 19 (22,3%) ♂
- Elektrotechnik	2 (66,7%) ♀ 83 (68,0%) ♂	- ♀ 7 (5,7%) ♂	1 (33,3%) ♀ 32 (26,2%) ♂
- Chemieingenieur	2 (25,0%) ♀ 11 (33,3%) ♂	- ♀ 4 (12,1%) ♂	6 (75,0%) ♀ 18 (54,5%) ♂
- Werkstoffwiss.	4 (40,0%) ♀ 21 (52,5%) ♂	1 (10,0%) ♀ 4 (10,0%) ♂	5 (50,0%) ♀ 15 (37,5%) ♂
- Fertigungstechnik	- ♀ 36 (81,8%) ♂	- ♀ 1 (2,3%) ♂	- ♀ 7 (15,9%) ♂

- Referendariat und "Stelle" zusammengefasst

Betrachtet man lediglich die Fächer mit zweitem Ausbildungsabschnitt (Jura, Medizin, Pharmazie, Lehramt incl. Wirtschaftspädagogik), so bestehen keinerlei Unterschiede zwischen Frauen und Männern. 82,7% der Frauen und 83,9% der Männer haben bereits einen Platz im zweiten Ausbildungsabschnitt, 2,5% der Frauen und 2,2% der Männer bleiben ohne Stelle an der Universität und 14,7% der Frauen sowie 13,9% der Männer suchen noch, $\chi^2 < 1$.

Bei den Fächern ohne zweiten Ausbildungsabschnitt gibt es jedoch einen hochsignifikanten Unterschied zu Lasten der Frauen. Männer haben zu 49,1% bereits eine Stelle (11% bleiben ohne Stelle an der Universität, 39,8% suchen noch), Frauen haben erst zu 30,7% eine Stelle (12% bleiben ohne Stelle an der Universität, 57,3% suchen noch), $\chi^2(2) = 34.89$, $p < .001$. Die entsprechende Verteilung auf die einzelnen Fakultäten ist Tabelle 41 zu entnehmen.

Tabelle 41: Geschlechtsunterschiede in der beruflichen Situation nach dem Examen in Fächern ohne zweiten Ausbildungsabschnitt

Fakultät	Stelle vorhanden	ohne Stelle an der Universität	keine Stelle	Vergleich Frauen Männer
Phil. Fakultäten				
- Frauen	34,4%	13,6%	52%	
- Männer	49,0%	13,7%	37,3%	$\chi^2(2)=3.65$, n.s.
Nat.wiss.Fakult.				
- Frauen	27,7%	27,7%	44,6%	
- Männer	26,1%	32,5%	41,4%	$\chi^2 < 1$
WiSo Fakultät				
- Frauen	24,8%	3,9%	71,3%	
- Männer	41,2%	1,4%	57,3%	$\chi^2(2) = 10.72$, $p < .01$
Tech. Fakultät				
- Frauen	46,7%	6,7%	46,7%	
- Männer	65,4%	6,5%	28,1%	$\chi^2(2) = 4.71$, $p < .10$

Lediglich bei den Naturwissenschaftlern, die generell selten bereits eine Stelle aufweisen können, gibt es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern. In den drei anderen Fakultäten sind die Unterschiede zu Lasten der Frauen deutlich.

Zusammenfassend ist die arbeitsplatzbedingte Mobilitätsbereitschaft bei Frauen, die Medizin, Wirtschaftswissenschaften oder technische Fächer studiert haben, etwas geringer als bei männlichen Absolventen dieser Fächer. Generell ist die Mobilitätsbereitschaft bei Jurist/innen und Lehramtsabsolvierenden am geringsten. Die Bewerbungsaktivitäten unterscheiden sich nicht zwischen Frauen und Männern. Auch der Prozentsatz von Frauen und Männern, die eine Stelle im zweiten Ausbildungsabschnitt haben oder die (noch) ohne Stelle an der Universität verbleiben möchten, ist gleich. Unter-

schiedlich ist dagegen der Anteil von Frauen vs. Männern, die bereits eine Stelle haben. Neben deutlichen Fachunterschieden - die besten Möglichkeiten hatten die Absolvierenden der Technischen Fakultät, die schlechtesten diejenigen Naturwissenschaftlicher Fächer - gibt es auch deutliche Geschlechtsunterschiede zu Lasten der Frauen, die bei Absolvierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen und der Technischen Fakultät statistisch abgesichert sind.

7.7.3 Korrelate der beruflichen Situation

In einem letzten Schritt wird untersucht, inwiefern sich Stelleninhaber von Noch-nicht-Stelleninhabern über die Geschlechts- und Fachunterschiede hinaus - hinsichtlich der weiteren zu t1 erhobenen Variablen unterscheiden. In Tabelle 42 werden diejenigen Variablen aufgeführt, bei denen signifikante Unterschiede zwischen Noch-nicht-Stelleninhabern und Stelleninhabern bestehen. Bei allen anderen, in Tabelle 42 nicht genannten Variablen gibt es keine Unterschiede zwischen Noch-nicht-Stelleninhabern und bereits Stelleninhabern.

Tabelle 42: Unterschiede zwischen Stelleninhabern und Noch-nicht-Stelleninhabern (N = 1930)

	Noch-nicht-Stelleninhaber		Stelleninhaber		Vergleiche: Geschlecht, Stelle (ja/nein), I (Interaktionen mit Fach)
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Relevanz Beruf	3.59	3.33	3.92	3.64	G**; S**; I n.s.
Leistungen					
- Note	.17	.69	-.18	-.32	G n.s.; S**; I n.s.
- Studiendauer	-.23	-.14	-.66	-.74	G n.s.; S**; I n.s.
- Zusatzqualifikationen	2.15	1.76	2.31	1.90	G n.s., S**; I n.s.
Berufliche Werthaltungen					
- Prestige	3.12	3.13	3.17	3.32	G n.s.; S**; I n.s.
- Autonomie	3.82	3.65	3.81	3.85	G n.s.; S**; G x S**
- Anleiten, Helfen	3.14	3.19	3.21	3.32	G n.s.; S**; I n.s.
- Fortschritt	3.58	3.64	3.69	3.98	G n.s.; S**; I n.s.
Lebensziele					
- Leistung	4.29	4.13	4.35	4.24	G n.s.; S**; I n.s.
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung					
	3.61	3.59	3.79	4.02	G n.s.; S**; I n.s.
Instrumentalität					
	3.51	3.52	3.60	3.73	G n.s.; S**; I n.s.

** p < .001

Stelleninhaber beurteilen die Relevanz des Berufs für ihr Leben höher als noch nicht Stelleninhaber; sie haben bessere Leistungen aufzuweisen (bessere Noten, kürzere Studiendauer, mehr Zusatzqualifikationen); ihre beruflichen Werthaltungen sind durch eine relativ höhere Betonung von "Prestige", "Autonomie" (bei den Männern), "Anleiten und Helfen" und "Fortschritt" gekennzeichnet; das Lebensziel "Leistung" spielt eine wichtigere Rolle; die beruflichen Selbsteffizienzerwartungen und die Instrumentalität sind höher. Alle diese Ergebnisse sind unabhängig von der studierten Fachrichtung. Da es sich um Querschnittsdaten handelt, lässt sich über die Kausalrichtung des Einflusses jedoch vorerst nichts aussagen.

7.8 Geschlechtsvergleiche innerhalb der Fächergruppen

In Tabelle 43 wird eine zusammenfassende Darstellung der auf die verwendeten Skalen bezogenen geschlechtsspezifischen Vergleiche innerhalb der Fächer gegeben. Die Signifikanzniveaus wurden aufgrund der kleineren Substichproben auf $\alpha < .05$ angepasst.

Tabelle 43: Geschlechtsunterschiede in der Stichprobe und innerhalb der einzelnen Fächergruppen

	Med.	Jura	Lehr.	Phil.	Nat.*	Nat.**	Tech.	Wiso
Motive								
- Hoffnung auf Erfolg	▲	--	--	--	--	--	--	--
- Furcht vor Misserfolg	--	--	--	--	--	--	--	--
- Hoffnung auf Anschluss	--	--	--	--	--	--	--	--
- Furcht vor Zurückweisung	--	--	--	●	--	--	--	--
- Hoffnung auf Kontrolle	▲	--	--	--	--	--	--	--
- Furcht vor Kontrollverlust	▲	--	--	--	--	▲	--	--
Berufliche Selbsteffizienzerwartung	--	--	--	●	--	--	--	●
Leistungen								
- Note	▲	--	--	--	--	--	●	●
- Semesteranzahl	--	--	●	--	--	●	--	--
Berufliche Werthaltungen								
- Prestige	--	●	--	--	--	--	--	--
- Kollegialität	--	--	▲	▲	--	--	--	▲
- Fortschritt	●	--	●	--	--	--	--	--
- Autonomie	●	--	--	●	--	--	--	--
- Familie/Freizeit	--	▲	--	--	--	--	--	▲
- Anleiten/Helfen	--	●	--	--	--	--	--	--

	Med.	Jura	Lehr.	Phil.	Nat.*	Nat.**	Tech.	Wiso
Lebensziele								
- Altruismus	--	●	--	--	--	●	--	--
- Abwechslung	--	--	--	--	--	--	--	--
- Affiliation	▲	--	▲	--	--	--	▲	▲
- Macht	--	●	--	--	--	--	--	--
- Leistung	--	--	--	--	--	--	--	--
- Intimität	▲	--	--	▲	▲	▲	--	▲
Geschlechtsrollenorientierung								
- Expressivität	▲	▲	▲	▲	--	--	--	▲
- Instrumentalität	●	--	●	●	--	--	--	●
Einstellungen								
- Familienbereich für Frauen	●	●	--	--	--	--	●	●
- Pos. Einstell. Frauen Beruf	--	▲	--	--	--	--	--	▲
- Partizip. Mann Fam.	▲	--	--	--	▲	--	▲	▲
- Kompatibilität Beruf – Familie	▲	▲	▲	--	▲	--	▲	▲

● Männer höhere Werte als Frauen; ▲ Frauen höhere Werte als Männer; * Mathematik, Physik, Chemie;** Biologie, Pharmazie, Geologie, Geographie, Paläontologie

Insgesamt zeigen diese Vergleiche innerhalb der Fächergruppen noch weniger Unterschiede zwischen den Geschlechtern als zwischen ihnen. Wenn sich eine Person für ein bestimmtes Studienfach entschieden hat, so scheint es, sind Geschlechtsunterschiede hinsichtlich diverser Einstellungen relativ unwesentlich. Dies mag neben dem Selektionseffekt der Fachwahl auch an einem Sozialisationseffekt innerhalb des entsprechenden Studiums liegen.

Die Vergleiche zeigen darüber hinaus, dass es, falls signifikante Geschlechtsunterschiede innerhalb der Fächergruppen auftreten, fachspezifisch kaum Abweichungen von den allgemeinen Befunden gibt.

Als fachspezifische Besonderheiten können hervorgehoben werden:

- relativ große Motivunterschiede bei Medizinerinnen vs. Medizinern; darüber hinaus die etwas schlechteren Noten der befragten Medizinerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen;
- die schlechteren Abschlussnoten der männlichen Technik- und Wirtschaftswissenschaften-Absolventen im Vergleich zu ihren weiblichen Kollegen;
- die nicht vorhandenen Geschlechtsunterschiede in Expressivität und Instrumentalität bei weiblichen und männlichen Naturwissenschaftlern und Technikabsolvierenden.

7.9 Fächerprofile

Die Analyse der einzelnen Fächergruppenunterschiede zeigt folgende Besonderheiten:

Juristinnen und Juristen kommen aus vergleichsweise hohen Schichten und berichten über eine besonders positive Beziehung zu ihren Eltern. Sie haben besonders positive Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen, gleichzeitig aber auch relativ negative Einstellungen zur verstärkten Partizipation von Männern im Haushalt. Ihre beruflichen Werthaltungen sind durch hohe Werte bei "Prestige" und "Autonomie" sowie niedrige Werte bei "Fortschrittsorientierung" gekennzeichnet. Ähnlich sind die Werte beim Lebensziel "Macht" vergleichsweise hoch und beim Lebensziel "Leistung" niedrig. Ihr Kinderwunsch ist relativ niedrig ausgeprägt und ihre arbeitsplatzbezogene Mobilitätsbereitschaft ist ebenfalls relativ niedrig.

Medizinerinnen und Mediziner kommen ebenfalls aus relativ hohen Schichten und berichten eine besonders gute Beziehung zu ihren Eltern. Sie haben besonders hohe Expressivitätswerte und betonen die berufliche Werthaltung "Kollegialität" sowie die Lebensziele "Altruismus" und "Leistung" als besonders wichtig.

Absolventinnen und Absolventen der Philosophischen Fakultäten haben besonders hohe Expressivitätswerte. Ihre Einstellungen zur Rolle von Frauen und Männern in Beruf und Familie sind besonders egalitär, d.h. sie lehnen die traditionelle Rollenverteilung besonders stark ab und befürworten die Kompatibilität von Beruf und Familie für beide Partner besonders deutlich. Sie messen dem Beruf die vergleichsweise höchste Relevanz zu und betonen das Lebensziel "Leistung" besonders stark. Ihr Kinderwunsch ist relativ gering ausgeprägt.

Absolventinnen und Absolventen von Mathematik, Physik und Chemie leben vergleichsweise selten in einer festen Partnerschaft. Sie haben eine besonders niedrige Furcht vor Misserfolg und Kontrollverlust und sie betonen das Lebensziel "Leistung" besonders stark sowie "Abwechslung" und "Intimität" besonders gering. Der Beruf ist ihnen relativ unwichtig, genauso die berufliche Werthaltung "Autonomie".

Absolventinnen und Absolventen der anderen naturwissenschaftlichen Fächer (Biologie, Pharmazie, Geologie, Geographie, Paläontologie) haben besonders hohe Expressivitätswerte, betonen die beruflichen Werthaltungen "Kollegialität" und "Autonomie" besonders stark und das Lebensziel "Macht" besonders gering.

Absolventinnen und Absolventen technischer Fächer haben niedrige Furcht vor Kontrollverlust und vor Misserfolg, hohe Instrumentalität und berufliche Selbsteffizienzerwartungen, betonen die berufliche Werthaltung "Fortschritt und Leistungsorientierung" besonders stark und das Lebensziel "Intimität" besonders gering. Sie leben relativ selten in einer festen Partnerschaft und haben eine relativ skeptische Einstellung zur verstärkten Partizipation des Mannes bei familiären Aufgaben.

Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fächer zeichnen sich durch niedrige Furcht vor Misserfolg, hohe Instrumentalität, hohe Gewichtung der beruflichen Werthaltungen

“Prestige” und “Autonomie” sowie des Lebensziels “Macht” aus, ferner durch eine relativ negative Einstellung zur verstärkten Partizipation des Mannes bei familiären Aufgaben.

Lehramtsabsolvierende haben hohe Expressivitätswerte, die niedrigsten beruflichen Selbsteffizienzerwartungen, die geringste Betonung der beruflichen Werthaltung “Prestige” und eine geringe arbeitsplatzbezogene Mobilitätsbereitschaft. Ihr Kinderwunsch ist besonders hoch ausgeprägt und sie haben bei den Lebenszielen “Altruismus” und “Affiliation” besonders hohe Werte.

Zusammenfassend unterscheiden sich die einzelnen Fächergruppen deutlich:

- Bei Absolventinnen und Absolventen der Juristischen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten sind prestige- und einflussbezogene berufliche Werthaltungen und Lebensziele besonders ausgeprägt. Die Vorstellungen über die Rolle des Mannes in der Familie sind traditionell.
- Medizinerinnen und Mediziner unterscheiden sich von den anderen Fächern insbesondere durch beziehungsorientierte berufliche Werthaltungen und eine hohe Leistungs- und Hilfeorientierung bei den Lebenszielen. Hinsichtlich Rollenvorstellungen für Frauen und Männer haben sie keine vom Durchschnitt abweichenden Profile.
- Absolventinnen und Absolventen technischer Fächer sowie von Mathematik/Physik/Chemie ähneln sich in vielerlei Hinsicht. Sie sind sehr stark leistungsorientiert, dabei aber nicht besonders karriereorientiert im Sinne von Macht und Prestige. Ihre Beziehungsorientierung ist sowohl bei den Lebenszielen als auch hinsichtlich beruflicher Werthaltungen relativ gering.
- Absolventinnen und Absolventen der stärker weiblich dominierten naturwissenschaftlichen Fächer gleichen den anderen Naturwissenschaftlern hinsichtlich einer geringen “Karriereorientierung” im engeren Sinn. Die Beziehungsorientierung innerhalb des Berufs ist ihnen jedoch wichtiger.
- Lehramtsabsolvent/-innen und Absolvent/-innen der Philosophischen Fakultäten schließlich sind in gewisser Weise konträr: Während erstere eine besonders hohe Gewichtung familialer Werte bei gleichzeitig relativ geringer Gewichtung berufsbezogener Aspekte aufweisen, zeichnen sich letztere durch eine besonders non-traditionelle und besonders egalitäre Vorstellung über die Rolle von Frauen und Männern in Beruf und Familie aus. Letztere sind stark berufsbezogen leistungsorientiert und relativ wenig familienorientiert.

8. Zusammenfassung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den befragten Absolventinnen und Absolventen

Herkunft: Die hier befragten Absolventinnen und Absolventen unterscheiden sich nach sozialer Herkunft (Ausbildung und Berufe der Eltern, Geschwisterstatus) nicht voneinander. Die befragten Frauen berichten jedoch geringfügig bessere emotionale Beziehungen zu und mehr Unterstützung durch ihre Eltern als die befragten Männer.

Studium und Berufsperspektiven: Die befragten Frauen und Männer haben unterschiedliche

Fächer studiert. In Übereinstimmung mit vielen Studien zu beruflichen Interessen zeigt sich auch hier, dass Männer insbesondere die geisteswissenschaftlichen Fächer (Philosophische Fakultäten) und Frauen insbesondere die technischen Fächer (Technische Fakultät) und Physik/Chemie vernachlässigen. In den anderen Fächern (Jura, Medizin, Naturwissenschaften ohne Physik/Chemie, Wirtschaftswissenschaften, Lehramt) sind die Unterschiede weniger ausgeprägt. Innerhalb der Fächer gibt es jedoch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Gründe für die Fachwahl. Auch sind die retrospektiv erfassten schulischen Lieblingsfächer zwischen Frauen und Männern innerhalb der einzelnen Studienfächer ähnlich, d.h. die Orientierung an schulischen Lieblingsfächern war bei der Studienfachwahl bei Frauen und Männern ähnlich (vgl. auch Abele et al., 1999).

Die befragten Absolventinnen und Absolventen unterscheiden sich nicht nach erzielten Leistungen wie Abschlussnoten, Studiendauer und Anzahl von Zusatzqualifikationen. Innerhalb der Fächer haben jedoch die Medizinerinnen schlechtere und die Absolventinnen der Technischen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten bessere Noten als ihre männlichen Kommilitonen. Frauen, die Lehramt oder Naturwissenschaftliche Fächer absolviert haben, haben darüber hinaus kürzer studiert als die entsprechenden Männer.

Trotz gleicher Leistungen haben die befragten Absolventinnen jedoch niedrigere berufliche Selbsteffizienzerwartungen und höhere Furcht vor Kontrollverlust als ihre männlichen Kollegen. Dieser Befund deckt sich mit einer Reihe von anderen Studien, die zeigen, dass die leistungsmäßige Selbstbewertung von Frauen dann niedriger ist, wenn es sich nicht um weiblich typisierte Aufgaben handelt: Bei den anderen allgemeinen Motivkomponenten (Hoffnungs- und Furchtkomponenten des Leistungs- und des Anschlussmotivs, Hoffnungskomponente des Machtmotivs) gibt es dagegen keinen Geschlechtsunterschied (fächerspezifische Unterschiede sind in der Medizin besonders ausgeprägt).

Bei gleichen Leistungen, aber unterschiedlichen beruflichem Selbstvertrauen von Frauen und Männern ist die selbst eingeschätzte Relevanz des Berufs für die eigene Lebensplanung und -gestaltung gleich bzw. bei Frauen sogar noch etwas höher. Die konkreten Berufsvorstellungen unterscheiden sich jedoch teilweise. Die befragten Frauen legen für ihre Berufstätigkeit mehr Wert auf kollegiale Aspekte sowie die Kompatibilität mit der Familie, sie sind im Allgemeinen mehr an Teilzeitarbeit interessiert und haben eine etwas geringere arbeitsplatzbezogene Mobilitätsbereitschaft als die befragten Männer. Allerdings sind gerade bei den beruflichen Werthaltungen die Fachunterschiede wesentlich größer als die Geschlechtsunterschiede.

Der Prozentsatz von Frauen und Männern, die eine Stelle im zweiten Ausbildungsabschnitt haben oder die (noch) ohne Stelle an der Universität verbleiben möchten, ist gleich. Deutlich unterschiedlich ist dagegen der Anteil von Frauen vs. Männern, die bereits eine Stelle haben. Neben großen Fachunterschieden - die besten Möglichkeiten hatten nach eigener Angabe die Absolvierenden der Technischen Fakultät, die schlechtesten diejenigen Naturwissenschaftlicher Fächer - gibt es auch deutliche Geschlechtsunterschiede zu Lasten der Frauen, die bei Absolvierenden der Wirtschaftswis-

senschaftlichen und der Technischen Fakultät statistisch abgesichert sind.

Personen, die noch keine Stelle haben, beurteilen im Vergleich zu Personen, die bereits über eine Stelle verfügen, die Relevanz des Berufs für ihr Leben etwas niedriger, sie haben weniger gute Leistungen aufzuweisen (Noten, Studiendauer, Zusatzqualifikationen) und sie betonen die beruflichen Werthaltungen "Prestige", "Autonomie", "Anleitung und Helfen" sowie "Fortschritt" niedriger. Sie haben niedrigere berufliche Selbsteffizienzerwartungen und eine niedrigere Instrumentalität und beurteilen das allgemeine Lebensziel "Leistung" ebenfalls niedriger. Inwiefern es sich hier um Determinanten oder lediglich Korrelate einer schnellen beruflichen Integration handelt, lässt sich anhand der Querschnittsdaten noch nicht beurteilen.

Geschlechtsrollenorientierung: Die Geschlechtsrollenorientierungen sind erwartungsgemäß zwischen Frauen und Männern unterschiedlich, doch schreiben sich - entgegen dem Stereotyp - nicht nur Frauen, sondern auch Männer höhere Expressivitäts- als Instrumentalitätswerte zu. Bei Frauen und Männern, die naturwissenschaftlich-technische Fächer studiert haben, bestehen keinerlei Unterschiede in den Geschlechtsrollenorientierungen.

Partnerschaft und Familie: Bei dieser Thematik gibt es relativ große Unterschiede zwischen den befragten Frauen und Männern. Deutlich unterschiedlich sind die Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie, bei denen Frauen immer weniger traditionelle Einstellungen äußern als Männer. Dies gilt sowohl für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als auch für die Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen und die Familienrollen von Frauen und Männern.

Die befragten Frauen sind zu einem höheren Prozentsatz bereits fest liiert, haben Partner mit einem höheren Bildungsniveau, engagieren sich stärker im Haushalt und beurteilen den beruflichen Ehrgeiz ihres Partners höher als Männer dies für ihre Partnerin tun. Auch die Beantwortung der Fragen nach den Konsequenzen einer räumlichen Trennung infolge von Arbeitsplatzwechsel werden - von Frauen und Männern in gleicher Weise - für die Partnerinnen mehr im Sinne traditioneller Rollenvorstellungen beantwortet als für die Partner.

Besonders deutlich ist die stärkere familiäre Orientierung der befragten Frauen bei der Frage nach der Betreuung eigener Kinder. Während sich Männer und Frauen in ihrem prinzipiellen Kinderwunsch nicht unterscheiden, sind die Konsequenzen der Durchsetzung dieses Wunsches deutlich unterschiedlich. Über ein Drittel der befragten Frauen will ihr Kind in der Kleinkindphase selbst betreuen und über 80% der Frauen wollen ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn ein kleines Kind da ist. Bei Männern sind diese Zahlen wesentlich niedriger.

Die Rangfolge der erhobenen allgemeinen Lebensziele ist für Frauen und Männer gleich, jedoch sind die befragten Frauen noch stärker beziehungsorientiert (Lebensziele Affiliation und Intimität) als die befragten Männer.

Fächergruppenspezifika: Die Beobachtung, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männer noch kleiner werden, wenn man sie innerhalb der jeweiligen Fächergruppen analysiert sowie ferner die

Beobachtung, dass es so gut wie keine Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und studiertem Fach gibt, veranlasst schließlich, die Spezifika der einzelnen Fächergruppen, so wie sie hier erhoben wurden, zu betrachten.

Es zeigten sich Gemeinsamkeiten zwischen Jura und Wirtschaftswissenschaften in Hinblick auf eine relativ hohe "Karriereorientierung" im engeren Sinn, d.h. die Betonung von Aufstieg und Einfluss; Gemeinsamkeiten zwischen Technik und Mathematik/Physik/Chemie dahingehend, dass Leistungs Betonung bei gleichzeitig geringer Prestige- und Einflussorientierung besteht. Bei den weiteren, stärker von Frauen studierten naturwissenschaftlichen Fächern war im Vergleich zu vorherigen die kollegiale Orientierung stärker ausgeprägt; es zeigte sich eine besonders starke egalitäre und non-traditionelle Rollenorientierung bei Absolvierenden der Philosophischen Fakultäten; es gab eine besonders starke Orientierung auf eine familiengerechte Gestaltung des Berufs bei Absolventinnen und Absolventen des Lehramts; Mediziner schließlich zeichnen sich durch starke Leistungs- und gleichzeitige Hilfeorientierung aus. Auffallend ist der große Unterschied zwischen Absolvierenden von Lehramtsstudiengängen und Magisterstudiengängen, obwohl ja teilweise ähnliche Fächer studiert wurden. Versucht man, alle diese Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu integrieren, so lassen sich vorläufig folgende Schlussfolgerungen ableiten:

- Unterschiedliche Interessen von Mädchen und Jungen im Jugendalter schlagen sich in unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen bei der Studienfachwahl nieder. Innerhalb der Studienfächer sind die Geschlechtsunterschiede dagegen gering.
- Trotz gleicher Leistungen haben die befragten Frauen ein geringeres Zutrauen in die eigenen beruflichen Möglichkeiten.
- Die befragten Frauen und Männer haben ähnliche allgemeine Lebenspläne und Zielsetzungen, wobei deren konkrete Umsetzung für beide Geschlechter unterschiedliches bedeutet. Tendenziell scheinen die Rollenvorstellungen der hier befragten männlichen Jungakademiker eher traditionell orientiert zu sein, während die der befragten weiblichen Jungakademiker insbesondere auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen.
- Entsprechend bevorzugen die befragten Frauen im Allgemeinen die "sanfte Karriere" (Abele, Hausmann & Weich, 1994), bei der der Beruf ein wesentlicher Teil der Lebensplanung ist, jedoch nicht das gesamte Leben vereinnahmen soll. Für die befragten Männer gilt dies zwar auch, aber in geringerem Maße.
- Auf Fächerebene ähneln sich bei den hier erhobenen Variablen Jura und Wirtschaftswissenschaften; es ähneln sich die naturwissenschaftlichen und die technischen Fächer; Medizin, Fächer der Philosophischen Fakultäten sowie Lehramtsstudiengänge haben jeweils spezifische Profile.

9. Interkorrelationen aller Skalen

In Tabelle 44 sind die Interkorrelationen der einzelnen Skalen, der Semesterzahl und der Note zu finden. Besonders aufschlussreich sind hierbei die Korrelationen verwandter und nicht verwandter Konstrukte, welche im Sinne der konvergenten und diskriminanten Validität der Skala interpretiert werden können.

Tabelle 44: Interkorrelation der Skalen, Note und Semesterzahl

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1 Zeit Ex – FB	1																									
2 Semesterzahl	-.06	1																								
3 Examensnote	.07	ns	1																							
4 Hohe Wich. Beruf	ns	-.06	ns	1																						
5 Niedrige W. Beruf	ns	ns	-.07	.34	1																					
6 Karriereziele	ns	-.07	ns	.20	.18	1																				
7 Kollegialität	-.06	.10	ns	ns	ns	ns	1																			
8 Autonomie	ns	-.06	ns	ns	ns	.26	.10	1																		
9 Familie/Sicherheit	ns	ns	.13	-.17	-.19	ns	.33	ns	1																	
10 Anleitung/Hilfe	-.12	ns	.13	.11	ns	.17	.19	.26	.17	1																
11 Fortschritt/Leist.	ns	.06	-.22	.28	.20	.32	.09	.26	-.18	.19	1															
12 LZ Altruismus	-.08	.08	.10	ns	ns	ns	.32	.10	.25	.55	.12	1														
13 LZ Abwechslung	ns	ns	ns	ns	-.06	.23	.17	.29	.07	.09	.19	.17	1													
14 LZ Affiliation	ns	ns	.07	ns	ns	.09	.28	.19	.21	.25	ns	.33	.44	1												
15 LZ Macht	ns	-.08	.08	.18	.17	.72	ns	.24	ns	.28	.23	.13	.25	.18	1											
16 LZ leistung	ns	.07	-.08	.20	.16	.22	.16	.22	ns	.17	.44	.17	.18	.14	.18	1										
17 LZ Intimität	ns	ns	ns	ns	-.07	ns	.34	.09	.42	.23	ns	.36	.18	.33	ns	.22	1									
18 BSW	ns	ns	-.07	.22	.14	.23	-.08	.09	-.17	.12	.33	ns	ns	ns	.15	.21	ns	1								
19 Expressivität	ns	.06	.07	ns	-.06	-.07	.31	ns	.25	.22	ns	.36	.10	.30	ns	.06	.41	ns	1							
20 Instrumentalität	ns	ns	ns	.15	.09	.24	-.10	.18	-.20	.14	.34	-.04	.20	.09	.15	.21	-.07	.52	ns	1						
21 neg Frauen Beruf	ns	ns	ns	ns	-.06	.09	-.11	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-.12	.08	-.17	-.11	ns	-.11	ns	1					
22 pos Frauen Beruf	.06	-.07	ns	.14	.13	.15	ns	.10	-.08	ns	.09	-.10	.16	.09	.18	.13	ns	ns	-.06	.06	-.14	1				
23 Mann Partiz..Fam	ns	.07	ns	-.10	-.07	-.24	.14	ns	.17	ns	ns	.14	ns	.12	-.19	.06	.22	-.07	.19	-.10	-.44	.07	1			
24 Vereinb.t beide	-.05	-.03	.03	.11	.13	.02	-.03	-.01	-.11	-.01	.05	-.03	.05	.06	.03	.12	-.01	.11	.02	.09	-.38	.25	.17	1		
25 Netto Leist.motiv	-.06	ns	ns	.08	ns	.15	ns	.11	-.08	.12	.18	ns	.15	ns	.13	.13	ns	.26	ns	.26	ns	ns	ns	ns	1	
26 Netto-Anschlußm.	ns	ns	ns	.08	ns	.09	ns	.12	ns	.12	.13	.07	.15	.12	.09	.08	ns	.16	.08	.20	ns	ns	-.06	ns	.37	1
27 Netto-Macht	ns	ns	ns	ns	ns	.17	ns	.11	ns	.09	.16	ns	.11	ns	.16	.10	-.03	.16	-.05	.20	.07	ns	-.13	ns	.43	.38

10. Kohortenanalyse: Vergleich der Stichproben 1 und 2

Die Kohortenanalyse dient der Zielsetzung, „wahre“ Längsschnitteffekte von Messzeitpunkt- und Kohorteneffekten trennen zu können. Messzeitpunkteffekte sind Einflüsse, die auf einen bestimmten Messzeitpunkt zurückzuführen sind, z.B. Veränderungen der Einstellungen bei allen Kohorten, die auf eine gerade eingeführte Gesetzesänderung zurückzuführen ist. Kohorteneffekte sind Unterschiede, die auf verschiedene Kohorten, d.h. Jahrgänge zurückzuführen sind, z.B. Veränderungen in beruflichen Werthaltungen zwischen verschiedenen Generationen. „Wahre“ Längsschnitteffekte schließlich sind Veränderungen in der Zeit, die nicht auf die vorher genannten Messzeitpunkt- oder Kohorteneffekte zurückzuführen sind. Bei einer Kohortenanalyse mittels eines gemischt quer-, längsschnittlichen Designs geht es darum, Veränderungen in interessierenden Variablen auf solche wahren Längsschnitteffekte hin zu prüfen.

Bei der Kohortenanalyse nach Palmore (1978), auf die wir uns hier beziehen, werden pro Variable drei Differenzen berechnet:

- Die Time-Lag-Differenz (Vergleich beider Kohorten auf der gleichen Entwicklungsstufe, aber zu verschiedenen Zeiten, z.B. Stichprobe 1 nach dem Examen im Jahr 1995 mit Stichprobe 2 nach dem Examen im Jahr 1996) reflektiert Messzeitpunkteffekte und Kohorteneffekte.
- Die Querschnittdifferenz (Vergleich beider Kohorten zu einem Messzeitpunkt, d.h. Stichprobe 1 im Jahr 1997 (t2) mit Stichprobe 2 im Jahr 1997 (t1)) kann Veränderungseffekte (zweite Befragung der ersten Kohorte) und Kohorteneffekte (zwei verschiedene Stichproben) reflektieren.
- die Längsschnittdifferenz (Differenz zweier aufeinander folgender Erhebungen derselben Kohorte, hier Stichprobe 1 nach dem Examen vs. 17 Monate später bzw. Stichprobe 2 nach dem Examen vs. 17 Monate später) kann wahre „Veränderungseffekte“, aber auch „Messzeitpunkteffekte“ reflektieren.

Aus dem Vergleich dieser drei Differenzmaße kann auf die Höhe der einzelnen Effekte (Messzeitpunkteffekte, Kohorteneffekte, Längsschnitteffekte) geschlossen werden.

Alle Kohortenanalysen werden in Bericht 2 (vgl. Abele & Spurk, 1997, 2006) vorgestellt, da dafür auch die zweite Erhebung abgeschlossen sein muss.

11. Literatur

Abele, A., Hausmann, A. & Weich, M. (1994). *Karriereorientierung angehender Akademikerinnen und Akademiker*. Bielefeld: Kleine Verlag.

Abele, A. E., Andrä, M. S., & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 95-101.

Abele, A. E. & Spurk, D. (1997, Ergänzungen 2006). Zweite Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundauswertung. (Projekt „Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen Nürnberg (BELA-E)“, Projektbericht Nr. 2). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.

Abele, A. E., Stief, M., & Andrä, M. S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbsteffizienz-erwartungen - Neukonstruktion einer BSEF-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.

Alfermann, D. (1996). *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten*. Stuttgart: Kohlhammer.

Bargel, T., Framheim-Peisert, G. & Sandberger, J. U. (1989). *Studienerfahrungen und studentische Orientierungen in den 80er Jahren. Drei Erhebungen an Universitäten und Fachhochschulen 1983, 1985 und 1987*. Bonn: Bad Honef.

Brüderl, L. (1994). *Fragebogen zur Erfassung von Einstellungen zur Rolle der Frau und zur mütterlichen Erwerbstätigkeit (ERMU/M)* (Forschungsberichte aus dem Projekt „Regulation des Wohlbefindens im Alltag von Müttern“ No. 1). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abteilung Frauenpolitik (Jan, 1996). Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. Umfrage November 1995. *Materialien zur Frauenpolitik*, 55.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1996). *Grund- und Strukturdaten 1996/97*. Referat Öffentlichkeitsarbeit.

Covin, T. J., & Brush, C. C. (1991). An examination of male and female attitudes toward career and family issues. *Sex Roles*, 25, 393-415.

Eccles, J.S. (1985). Why doesn't Jane run? Sex differences in educational and occupational patterns. In F.F. Horowitz & M. O'Brien (Eds.), *The gifted and talented: Developmental perspectives* (pp. 251-291).

Eccles, J. S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11(2), 135.

Erler, G., Jaeckel, M., Pettinger, R., & Sass, J. (1988). *Kind? Beruf? Oder beides? Eine repräsentative Studie über die Lebenssituation und Lebensplanung junger Paare zwischen 18 und 33 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag der Zeitschrift Brigitte*. München: Deutsches Jugendinstitut.

Fend, H. (1991). *Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch-weltanschaulichen Bereichen*. Bern: Hans Huber.

Hochschulinformationssystem (1993). *Fragebogen Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt*. Hannover.

- Hannover, B. (1991). Zur Unterrepräsentanz von Mädchen in Naturwissenschaften und Technik: Psychologische Prädiktoren der Fach- und Berufswahl. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 5(3), 169-186.
- Hannover, B., Scholz, P. & Laabs, H. (1992). Technikererfahrung und mathematisch-naturwissenschaftliche Interessen bei Mädchen und Jungen. Ein Vergleich zwischen Jugendlichen aus den alten und den neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 24(2), 115-128.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kahle, I., & Schaeper, H. (1991). *Berufswege von Frauen vom Abitur bis zum Berufseintritt*. Hannover: Hochschul - Informations - System.
- Klein, T. (1994). Berufseinstieg und Berufsverlauf von Verwaltungswissenschaftlern. Ergebnisse der Konstanzer Absolventenbefragung. *Politische Vierteljahresschrift*, 35, 85-107.
- Künzler, J. (1994). *Familiale Arbeitsteilung: Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit*. Bielefeld: Kleine.
- Lever, J. (1978). Sex differences in the complexity of children's play and games. *American Sociological Review*, 43 (4), 471-483.
- Lips, H.M. (1992). Gender- and science-related attitudes as predictors of college students academic choices. *Journal of Vocational Behaviour*, 40, 62-81.
- Maier, G., Rappensperger, G., Rosenstiel, L. von & Zwarg, I. (1994). Berufliche Ziele und Werthaltungen des Führungsnachwuchses in den alten und neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, 4-12.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.
- Palmore, E. (1978). When can age, period, and cohort be separated? *Social Forces*, 57(1), 282-295.
- Pöhlmann, K. & Brunstein, J. (1997). Goals: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. *Diagnostica*, 43, 63-79.
- Runge, T. E., Frey, D., Gollwitzer, P., Helmreich, R. L. & Spence, J. T. (1981) Masculine (instrumental) and feminine (expressive) traits. A comparison between students in the United States and West Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12, 142-162.
- Schmalt, H.D. (1973). Die GITTER-Technik - ein objektives Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs bei Kindern. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 5, 231-252.
- Schmalt, H.D. (1976). Das LM-Gitter. *Ein objektives Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs bei Kindern*. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.
- Schmalt, H.-D., Sokolowski, K. & Langens, T. (1994). Die Entwicklung eines Verfahrens zur Messung der Motive Leistung, Macht und Anschluß mit der Gitter-Technik. In H. Häcker & R. Wieland-Eckelmann (Hrsg.), *Wuppertaler Psychologische Berichte*, 5 (1).
- Seifert, K. H., & Bergmann, C. (1983). Deutschsprachige Adaptation des Work Value Inventory von Super. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 160-172.

- Sklorz-Weiner, M. (1989). Jungen und Mädchen und Computer: Verhalten, Einstellungen zu neuen Technologien. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 3 (2), 129-137.
- Sokolowski, K. (1977). *Entwicklung eines Meßverfahrens zur Messung der Anschlußmotivation*. Bochum: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Holahan, C. K. (1979). Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships to self-reports of neurotic and acting out behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1673-1682.
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Teichler, U. & Buttgereit, M. (1987). *Hochschule - Studium - Berufsvorstellungen*. Bad Honnef: Bock.
- Teichler, U. & Buttgereit, M. (1992). *Hochschulabsolventen im Beruf: Ergebnisse der dritten Befragung bei Absolventen der Kasseler Verlaufsstudie*. Bad Honnef: Bock.
- Todt, D. (1992). *Jugend '92. Lebenslagen, Orientierungen und Entwicklungsperspektiven im vereinigten Deutschland*. Bd. 2. Opladen: Leske und Budrich.
- Wegener, B. (1985). Gibt es Sozialprestige? *Zeitschrift für Soziologie*, 14(3), 209-235.
- Wilcke, B.A. (1976). *Studienmotivation und Studienverhalten*. Göttingen: Hogrefe.

12. Anhang: Publikationen, die aus den Daten der ersten Erhebung entstanden sind

Abele, A.E. (1997). Der Karrierehürdenlauf von Frauen - Chancen und Stolpersteine. *Report Psychologie*, 22, 302-308.

Abele, A.E. (1997) Geschlechtsrollen, Geschlechtsrollenorientierungen und Geschlechterstereotype im Wandel. In E. Liebau (Hrg.) *Das Generationenverhältnis. Über das Zusammenleben in Familie und Gesellschaft*. Weinheim: Juventa, 123-140.

Abele, A.E. (1998). Berufskarrieren von Frauen - Möglichkeiten, Probleme, psychologische Beratung. In W. Gross (Hrg.), *Karriere 2000. Hoffnungen - Chancen - Perspektiven - Probleme - Risiken* (pp. 99-125). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.

Abele, A.E. (1999). Mit der Universität als Arbeitsplatz zufrieden. Ergebnisse einer Studie an der Universität Erlangen-Nürnberg. *Forschung und Lehre*, 12, 646-647.

Abele, A.E., Andrä, M. & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 95-101.

Abele, A.E., Schute, M. & Andrä, M. (1999). Ingenieurin versus Pädagoge. Berufliche Werthaltungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen als Resultat interessensspezifischer Selektions- und fachspezifischer Sozialisierungseffekte. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 13, 84-99.

Abele, A.E., Stief, M & Andrä, M.S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbsteffizienzerwartungen - Neukonstruktion einer BSEF-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.

Abele, A.E. (2000). The dual impact model of gender on career related processes - and the reciprocal impact of career on gender. In T. Eckes. & H.-M. Trautner (Hrsg.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (pp. 361-388) New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Abele, A.E. (2001). Lebens- und Berufsplanung von Frauen. In: H. Roos-Schumacher (Hrg.), *Kompetent in die Öffentlichkeit*. Opladen: Leske & Budrich. 27-43.

Abele, A.E. (2001). Rollenvielfalt von Frauen - Einfluss auf psychische Gesundheit und Wohlbefinden. In A. Franke & A. Kämmerer (Hrg.), *Klinische Psychologie der Frau* (S. 563-580). Göttingen: Hogrefe.