



**Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen u.
Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E)**

Zweite Erhebung der prospektiven

Längsschnittstudie

Fragebogen und Grundausswertung

Projektbericht Nr. 2, Herbst 1997

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(8-1/2/3/4))

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

Inhaltsverzeichnis

0. Tabellenverzeichnis	4
0. Abbildungsverzeichnis.....	5
1. Überblick	6
2. Stichprobe und Design.....	6
3. Drop-Out-Analyse	7
4. Überblick über den Fragebogen.....	8
5. Personale Variablen, Partnerschaft und Kinder	9
6. Perzipierte Situation im Privatleben	11
6.1 Soziale Unterstützung durch Partner/in	11
6.2 Familiäre Identifikation	13
6.3 Kritische Lebensereignisse.....	13
7. Berufliche Entwicklung	15
7.1 Verlaufsgruppe.....	16
7.2 Stellenwechsel	18
7.3 Unterbrechungen und Zeiten von Arbeitslosigkeit	20
7.4 Mobilität.....	21
7.5 Objektiver Berufserfolg	22
7.6 Subjektiver Berufserfolg.....	24
8. Perzipierte Situation am Arbeitsplatz	24
8.1 Soziale Unterstützung bei der Einarbeitung	24
8.2 Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz.....	26
8.3 Tätigkeitsbeschreibung.....	26
9. Organisationale Bindung.....	28
10. Berufliche Identifikation	29
11. Aufstiegsbereitschaft.....	30
12. Arbeitszufriedenheit, Emotionen bei der Arbeit.....	30
13. Berufliche Werthaltungen.....	32
14. Karrieretypen.....	33
15. Benachteiligungserfahrungen im Berufsleben.....	33
16. Ziele	34
16.1 Allgemeine Lebensziele	34
16.2 Offen erfasste Ziele	35
17. Geschlechtsrollenorientierung.....	38
18. Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit für Erfahrung (NEO).....	41

19. Interkorrelationen aller Skalen	42
20. Kohortenanalyse: Vergleich der Stichproben 1 und 2.....	44
20.1 Berechnung der time-lag Differenzen.....	44
20.1.1 Time-lag Differenzen beim ersten Fragebogen.....	45
20.1.2 Time-lag Differenzen beim zweiten Fragebogen.....	45
20.2 Querschnittdifferenzen.....	46
20.3 Längsschnittdifferenzen.....	46
20.4 Zusammenfassung der Kohortenanalyse.....	47
21. Gesamtzusammenfassung der Befunde.....	47
21.1 Berufliche Integration.....	47
21.2 Zusammenfassung der Befunde zum Geschlechtsvergleich.....	48
22. Literatur.....	53
23. Anhang: Publikationen, die aus den Daten der ersten und zweiten Erhebung entstanden sind.....	55

0. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Examen und Abgabe zweiter Fragebogen	7
Tabelle 2: Drop-Out-Analyse.....	7
Tabelle 3: Variablenbereiche des zweiten Fragebogens.....	8
Tabelle 4: Soziodemographische Variablen (N = 1397).....	9
Tabelle 5: Soziale Unterstützung durch die Partner/in (N=967).....	12
Tabelle 6: Geschlechtsunterschiede Unterstützung durch den Partner	13
Tabelle 7: Skala zur "Familiären Identifikation" (N = 1397).....	13
Tabelle 8: Kritische Lebensereignisse (N = 1397).....	13
Tabelle 9: Belastung durch die Kritischen Lebensereignisse (N = 1397)	14
Tabelle 10: Berufsbezogene Variablen.....	15
Tabelle 11: Definition der Verlaufsgruppen zu allen Erhebungszeitpunkten	17
Tabelle 12: Häufigkeiten der Verlaufsgruppen (N=1397).....	17
Tabelle 13: Weiterbildungen und offizielle Anerkennungen	18
Tabelle 14: Stellenwechsel	18
Tabelle 15: Gründe für Stellenwechsel und Angaben zu gewünschter Berufstätigkeit nach Geschlecht	19
Tabelle 16: Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit (N=1397).....	20
Tabelle 17: Angaben zu Mobilität (N = 1397).....	21
Tabelle 18: Gehalt und Weisungsbefugnis (N = 1397).....	22
Tabelle 19: Bildung des objektiven Berufserfolgsindex	22
Tabelle 20: Interkorrelationen der Komponenten des objektiven Berufserfolges	23
Tabelle 21: Soziale Unterstützung bei der Einarbeitung (N = 1254).....	25
Tabelle 22: Ansprechpartner bei Unterstützung zur Einarbeitung	25
Tabelle 23: Hilfe beim Stellenerhalt und Bedeutung bestimmter Voraussetzungen	25
Tabelle 24: Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (N = 1264).....	26
Tabelle 25: Ansprechpartner bei Unterstützung am Arbeitsplatz (N = 1265).....	26
Tabelle 26: Skalen zu Kollegen- und Vorgesetztenbeziehungen (N = 1262).....	27
Tabelle 27: Mittelwertsunterschiede Frauen/Männer für Tätigkeitsbeschreibung	27
Tabelle 28: Skalen zur Arbeitsplatzbeschreibung (N = 1262)	28
Tabelle 29: Mittelwerte Frauen/Männer für Arbeitsplatzbeschreibung.....	28
Tabelle 30: Skala "Organisationale Bindung" (N = 1246).....	29
Tabelle 31: Skalen zu beruflicher Identifikation (N = 1272).....	29
Tabelle 32: Skala "Aufstiegsbereitschaft" (N = 1386).....	30
Tabelle 33: Skala Arbeitszufriedenheit (N = 1224).....	31
Tabelle 34: Emotionen bei der Arbeit (N = 1277)	31
Tabelle 35: Geschlechtsunterschiede Emotionen bei der Arbeit.....	32
Tabelle 36: "Berufliche Werthaltungen" (N = 1397)	32
Tabelle 37: Geschlechtsunterschiede bezüglich beruflichen Werthaltungen	32
Tabelle 38: Karrieretypen (N = 1397).....	33
Tabelle 39: Mittelwerte für Frauen/Männer bei verschiedenen Karrieretypen	33
Tabelle 40: Benachteiligungserfahrungen am Arbeitsplatz (N = 1294)	34
Tabelle 41: "Lebensziele"	34
Tabelle 42: Mittelwerte für Frauen/Männer bei Lebenszielen	35
Tabelle 43: Zielkategorien im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %)	36
Tabelle 44: Items zur Erfassung der Geschlechtsrollenorientierung	38
Tabelle 45: Instrumentalität und Expressivität (N = 1397).....	39
Tabelle 46: Faktorenanalyse der GEPAQ plus filler Items	40
Tabelle 47: Skalen zur perzipierten Veränderung der Geschlechtsrollenorientierung	41
Tabelle 48: Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit (N = 1397)	42
Tabelle 49: Persönlichkeitsmerkmale getrennt nach Geschlecht.....	42
Tabelle 50: Interkorrelationen aller Skalen	43

Tabelle 51: Time-lag Differenzen des ersten Fragebogens	45
Tabelle 52: Time-lag Differenzen des zweiten Fragebogens	46
Tabelle 53 Querschnittsdifferenzen	46
Tabelle 54: Geschlechtsunterschiede	48
Tabelle 55: Fehlende Geschlechtsunterschiede	50

0. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevorzugtes Modell der Betreuung eines Kleinkindes	11
Abbildung 2: Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien (N, %)	38

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 (vgl. Abele, 1996; Projektbericht 1), die zweite 18 Monate später. Der vorliegende Bericht stellt den Fragebogen der zweiten Befragung und die Grundauswertung der Antworten vor. Am Ende des Berichts wird zudem eine Kohortenanalyse (Vergleich der beiden Substichproben zu beiden Messzeitpunkten) berechnet.

2. Stichprobe und Design

Die Stichprobe besteht aus zwei Jahrgängen von Absolvent/innen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Den Absolvent/innen wurde über die Prüfungsämter mit dem Zeugnis zusammen ein Fragebogen übergeben. Er sollte ausgefüllt und mit einer Adresse für weitere Befragungen versehen zurückgeschickt werden. Bei der ersten Substichprobe wurde versucht, alle Absolvent/innen des Jahrgangs 1994/1995 zu erreichen. Bei der zweiten Substichprobe (Jahrgang 1995/96) wurden Absolvent/innen der Technischen Fakultät und des Lehramts nicht mehr kontaktiert, da diese Fächer bereits ausreichend vertreten waren.

Es handelt sich also um ein gemischt quer-, längsschnittliches Design mit zwei Stichproben. Beide Stichproben werden auf Kohorteneffekte hin geprüft (siehe 19.). Falls keine Kohorteneffekte zu verzeichnen sind, werden die Daten der beiden Substichproben gemeinsam ausgewertet.

Erste Erhebung (t1): Es wurden 4.418 Fragebögen verteilt. Von diesen wurden 1939 Bögen ausgefüllt zurückgeschickt, von denen 9 aus verschiedenen Gründen ausgeschlossen werden mussten (Teilnehmer zu alt, Bogen zu spät zurückgesandt). Von den 1930 auswertbaren Bögen waren 1.819 mit einer Adressangabe versehen. Bezogen auf die Ausgangszahl von 4.418 Bögen beträgt der Rücklauf 43,7%.

Zweite Erhebung (t2): An die 1.819 aus der ersten Erhebung bekannten Adressen wurde der zweite Fragebogen versandt. Davon wurden 102 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. 1397 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1.819 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 76,8%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1.717 Personen beträgt der Rücklauf 81,4%.

Tabelle 1 zeigt, wie viel Zeit zwischen Examen und Beantwortung des zweiten Fragebogens verstrichen sind. Bei den meisten Befragten fand die zweite Erhebung im Jahr nach dem Examen statt. Es gibt drei „Ausreißer“, die trotz früheren Examens (1992, 1993) in der Stichpro-

be sind. Die Dauer von Examen zu zweiter Erhebung ist bei Stichprobe 2 etwas kürzer als bei Stichprobe 1, $t(1395) = 8.27, p < .001$.

Tabelle 1: Examen und Abgabe zweiter Fragebogen

Stichprobe 1 (N = 1074)		Stichprobe 2 (N = 323)	
Examen (N, Jahr)	Zweite Erhebung (N, Jahr)	Examen (N, Jahr)	Zweite Erhebung (N, Jahr)
1 in 1992			
2 in 1993			
301 in 1994			
722 in 1995	728 in 1996		
48 in 1996	346 in 1997	86 in 1996	10 in 1997
		237 in 1997	311 in 1998
			2 in 1999
Durchschnittliche Dauer Examen - zweite Erhebung	17.64 Monate, $SD = 2.83$	Durchschnittliche Dauer Examen - zweite Erhebung	16.26 Monate, $SD = 1.79$

3. Drop-Out-Analyse

Um einen Überblick darüber zu bekommen, ob die Stichprobe zur zweiten Befragung der ursprünglichen Stichprobe der ersten Erhebung entspricht, wurden die Angaben zu Geschlecht, Alter, Fakultät, an der der Abschluss gemacht wurde, Studiendauer (auf den Fachdurchschnitt relativierte Semesteranzahl; vgl. Abele, 1996) und Abschlussnote (auf den Fachdurchschnitt relativierte Abschlussnote; vgl. Abele, 1996) zwischen denjenigen Teilnehmer(inne)n, die auch noch zu t2 dabei waren, und denjenigen, die zu t2 nicht mehr dabei waren, verglichen. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse. Es gibt keine Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, der Studiendauer, der relativierten Examensnote und des Alters bei der Erstbefragung. Es gibt jedoch mehr drop-outs aus der Juristischen Fakultät als aus den anderen Fakultäten. Von Teilstichprobe 1 sind 28,3% ($N = 424$), von Teilstichprobe 2 24,9% ($N = 107$) der Befragten der Ersterhebung nicht mehr dabei, $\chi^2(N = 1930; df = 1) = 1.92, p = .17$.

Tabelle 2: Drop-Out-Analyse

Variable	Zu t2 noch dabei (N = 1397)	Zu t2 nicht mehr dabei (N = 533)	Vergleich
Geschlecht			
Frauen	588 (71,4%)	237 (28,6%)	$\chi^2 < 1$
Männer	809 (73,3%)	296 (26,7%)	
Alter (M, SD)	27,07	27,07	$t < 1$

Variable	Zu t2 noch dabei (N=1397)	Zu t2 nicht mehr dabei (N= 533)	Vergleich
Fakultät			
Jura	75, 59,5%	51, 40,5%	$\chi^2(6, 1930) = 18.66, p < .01$
Medizin	231, 74,6%	80, 25,4%	
Phil. I + II + Theologie	146, 80,7%	35, 19,3%	
Naturwiss. I + II + III	176, 72,7%	66, 27,3%	
WiSo	245, 70,0%	105, 30,0%	
Technische Fakultät	260, 73,9%	92, 26,1%	
Lehramt	264, 72,0%	104, 28,0%	
Anzahl Semester	11,74	11.69	$t < 1$
Relativierte Abschlussnote	-0.41	-0.14	$t(1928) = 1.05, n.s.$
Relativierte Studiendauer	-0,02	0,09	$t(1928) = 1.08, n.s.$

4. Überblick über den Fragebogen

Der Fragebogen orientiert sich am sozial-kognitiven Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-M), das im Rahmen des Projekts entwickelt wurde (Abele, 2002). Dort wird zwischen personalen Variablen (soziodemografische Variablen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Eigenschaften, Selbstkonzept, Interessen, Einstellungen und Werthaltungen), Umweltvariablen (für Zielerreichung förderliche und hinderliche Bedingungen im privaten und beruflichen Umfeld), Erwartungen und Zielen (Effizienzerwartungen, Ergebniserwartungen, berufliche und private Ziele) und abhängigen Variablen (Erfolg in Beruf und Privatleben) unterschieden (Tabelle 3).

Tabelle 3: Variablenbereiche des zweiten Fragebogens

Personale Variablen	(Perzipierte) Kontextbedingungen	Erwartungen und Ziele	Berufsbezogene Variablen
<ul style="list-style-type: none"> - Soziodemographische Variablen - Geschlechtsrollenorientierung - Persönlichkeit - Kenntnisse u. Leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Gegenwärtige Lebenssituation - Situation am Arbeitsplatz - Bindung an die Organisation - Privatleben - Krit. Lebensereignisse 	<ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Ziele - Berufliche Werthaltungen - Berufstypus - Allgem. Lebensziele - Kinderwunsch bzw. familiäre Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> - Objektive und subjektive Indikatoren beruflicher Entwicklung und beruflichen Erfolgs - Arbeitsplatzbewertung - Berufl. Identifikation - Aufstiegsbereitschaft

Konkret bedeutet dies:

Personale Variablen: 1. Soziodemographische Variablen: Geschlecht, Alter, höchster akademischer Grad, Familienstand; 2. Geschlechtsrollenorientierung (Veränderungsmessung); Skalen GEPAQ (Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich & Spence, 1981), sowie Skalen zur subjektiv perzipierten Veränderung der Geschlechtsrollenorientierung; 3. Persönlichkeitseigenschaften (3 Skalen aus dem "NEO-Five-Factor-Inventory" von Borkenau und Ostendorf, 1993; nach Costa und McCrae, 1991: "Offenheit für Erfahrung"; "Verträglichkeit" und "Gewissenhaftigkeit"); 4. Kenntnisse und Leistungen (Auszeichnungen, Weiterbildungen seit t1).

Kontextuelle Bedingungen: 1. Variablen der gegenwärtigen Lebenssituation: Partnerschaft,

Kinder, Kinderbetreuung; 2. Variablen der eigenen beruflichen Situation: Arbeitsplatzbeschreibung hinsichtlich sozialer Unterstützung, Kollegen- und Vorgesetztenbeziehungen, Handlungsspielraum, Belastung, Weiterbildungsmöglichkeiten, erlebter Benachteiligungen; 3. Organisationale Bindung; 4. Perzipierte Situation im Privatleben: soziale Unterstützung in der Partnerschaft; 5. Kritische Lebensereignisse.

Erwartungen und Ziele: 1. Zielvornahmen für die nächsten 2 Jahre; 2. Berufliche Ergebniserwartungen: Aufstiegswahrscheinlichkeit; 3. Berufliche Werthaltungen: Reduzierte Skalen von t1; 4. Berufstypus; 5. Allgemeine Lebensziele: Reduzierte Skalen von t1, familiäre Identifikation, Kinderwunsch, Kinderbetreuungswunsch.

Berufsbezogene Variablen: 1. Externe Indikatoren beruflicher Entwicklung und beruflichen Erfolgs: Art und Umfang der Stelle, Entlohnung; Variablen der Arbeitsplatzsuche bzw. des Arbeitsplatzwechsels; 2. Subjektive Arbeitsbewertung: Arbeitszufriedenheit, Emotionen bei der Arbeit; 3. Berufliche Identifikation; 4. Aufstiegsbereitschaft.

5. Personale Variablen, Partnerschaft und Kinder

Am Ende des Fragebogens wurden als personale Variablen das Geschlecht, der Familienstand und das Alter (Teile von Frage 43) erhoben. Zusätzlich wurde nach der Zahl wöchentlicher Stunden für Freizeit gefragt. In Frage 45 ging es um Partnerschaft und in Frage 46 um Kinder. Die Ergebnisse dazu zeigt Tabelle 4.

Tabelle 4: Soziodemographische Variablen (N = 1397)

Variable	Gesamt	Frauen (N = 588)	Männer (N = 809)	Vergleich
Alter zu t2	28,37	28,03	28,61	$t < 1$
verheiratet zu t2 „ja“	326 (23,5%)	138 (23,6%)	188 (23,5%)	$\chi^2 < 1$
Stunden Freizeit pro Woche	21,53 (13,41)	20,20 (13,15)	22,51 (13,52)	$t(1333) = 3.11, p < .01$
Partnerschaft: ja	995 (71,1%)	463 (74,0%)	559 (69,0%)	$\chi^2(1\ 1399) = 4.17, p < .05$
Bildungsstand Partner/in:				
Haupt-/Realschule	202 (20,6%)	67 (15,6%)	135 (24,5%)	$\chi^2(4, 981) = 56.05, p < .001$
Abitur ohne Studium	228 (23,2%)	74 (17,2%)	154 (27,9%)	
Studienabschluss	486 (49,5%)	239 (55,6%)	247 (44,8%)	
Promotion	65 (6,6)	50 (11,6%)	15 (2,7%)	
Berufstätigkeit Partner/in:				
nein	66 (6,7%)	22 (5,1%)	44 (8,0%)	$\chi^2(4, 984) = 60.90, p < .001$
ja, Vollzeit	568 (57,7%)	300 (69,6%)	268 (48,5%)	
ja, Teilzeit	71 (7,2%)	26 (6,0%)	45 (81,%)	
Elternzeit	37 (3,8%)	0	37 (6,7%)	
Ausbildung	242 (24,6%)	83 (19,3%)	159 (28,8%)	
Arbeitsteilung im Haushalt	N = 796			
fast völlig von mir	29 (3,9%)	27 (8,2%)	2 (0,5%)	$\chi^2(4, 796) = 215.88, p < .001$
überwiegend von mir	108 (14,5%)	97 (29,4%)	11 (2,6%)	
zu gleichen Teilen von	437 (58,6%)	194 (58,8%)	243 (58,4%)	

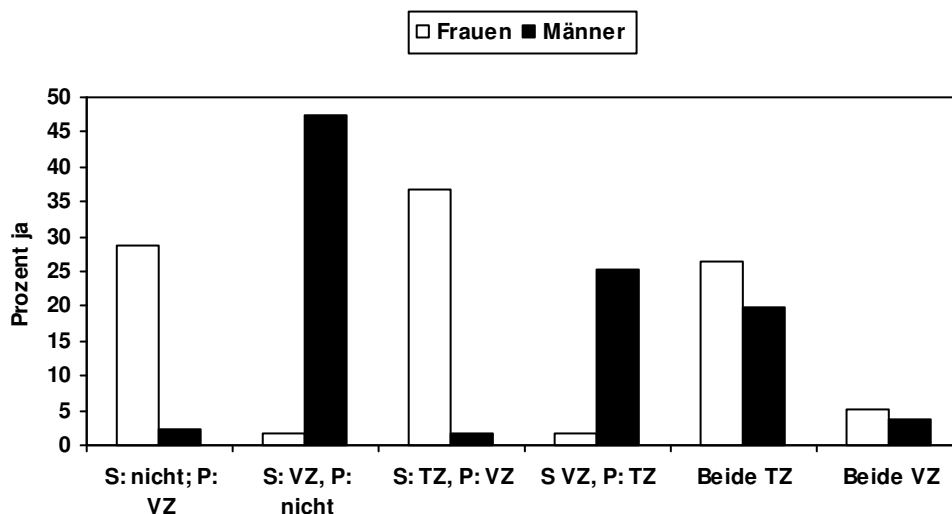
Variable	Gesamt	Frauen (N = 588)	Männer (N = 809)	Vergleich
beiden überwiegend von Partner/in	151 (20,2%)	11 (3,3%)	140 (33,7%)	
fast völlig von Partner/in	21 (2,8%)	1 (0,3%)	20 (4,8%)	
Haben Sie Kinder: „ja“	164 (11,7%)	65 (11,0%)	99 (12,2%)	$\chi^2 < 1$
Anzahl				
kein Kind	1235 88,3%)	524 (89,0%)	711 (87,8%)	$\chi^2(4, 1399) = 4.12, n.s.$
ein Kind	113 (8,1%)	44 (7,5%)	69 (8,5%)	
zwei Kinder	48 (3,4%)	19 (3,2%)	29 (3,6%)	
drei Kinder	2 (0,1%)	2 (0,3%)	-	
mehr als drei Kinder	1 (0,05%)	-	1 (0,6%)	
Alter der Kinder				
erstes Kind (Jahre)	M = 2.15	2.88	1.67	$t(162) = 3,04, p < .05$
zweites Kind	M = 4.98	5.55	4.60	
drittes Kind	M = 4.33	5.00	3.00	ns
viertes Kind	4.00	-	4.00	ns
Wie werden die Kinder tagsüber betreut				
ausschließlich selbst	27 (16,5%)	26 (40,0%)	1 (1,0%)	$\chi^2(3, 164) = 87.90, p < .001$
ausschließlich Partner/in	70 (42,7%)	1 (1,5%)	69 (69,7%)	
ausschließlich andere	1 (0,6%)	1 (1,5%)	0	
selbst plus andere	66 (40,2%)	37 (56,9%)	29 (29,3%)	
Wünschen Sie sich (Noch) Kinder?				
nein	148 (10,7%)	61 (10,5%)	87 (10,8%)	$\chi^2(2, 1387) = .14, p = .93$
ja	893 (64,4%)	378 (64,9%)	515 (64,0%)	
weiß noch nicht	346 (24,9%)	143 (24,6%)	203 (25,2%)	
Berufliches Engagement für Kind eingeschränkt?				
Nein	121 (74%)	31 (48%)	90 (91%)	$\chi^2(2, 164) = 49.26, p < .001$
Ja, Arbeitszeit reduziert	14 (8,5%)	6 (9,2%)	8 (81,%)	
Ja, unterbrochen bzw. nie gearbeitet	29 (18%)	28 (43%)	1 (1%)	
Bevorzugtes Modell der Kinderbetreuung, wenn Kind noch nicht im Kindergarten, erste Wahl	N=1341			
Ich daheim, Partner Vollzeit	179 (13.3%)	162 (28.6%)	17 (2.2%)	$\chi^2(5, 1341) = 784.26, p < .001$
Ich Vollzeit Partner daheim	375 (28.0%)	9 (1.6%)	366 (47.3%)	
Ich Teilzeit Partner Vollzeit	223 (16.6%)	209 (36.9%)	14 (1.8%)	
Partner Teilzeit ich Vollzeit	204 (15.2%)	9 (1.6%)	195 (25.2%)	
Beide Teilzeit	303 (22.6%)	149 (26.3%)	154 (19.9%)	
Beide Vollzeit	57 (4.3%)	29 (5.1%)	28 (3.6%)	
Bevorzugtes Modell der Kinderbetreuung, wenn Kind noch nicht im Kindergarten, zweite Wahl				
Ich daheim Partner Vollzeit	177 (13.5%)	122 (22.1%)	55 (7.2%)	$\chi^2(5, 1311) = 315.29, p < .001$
Ich Vollzeit Partner daheim	201 (15.3%)	44 (8.0%)	157 (20.7%)	
Ich Teilzeit Partner Vollzeit	255 (19.5%)	195 (35.4%)	60 (7.9%)	
Partner Teilzeit ich Vollzeit	359 (27.4%)	55 (10.0%)	304 (40.0%)	
Beide Teilzeit	248 (18.9%)	105 (19.1%)	143 (18.8%)	

Variable	Gesamt	Frauen (N = 588)	Männer (N = 809)	Vergleich
Beide Vollzeit	71 (5.4%)	30 (5.4%)	41 (5.4%)	
Inwiefern glauben Sie, wäre ihr/e Partner/in mit dieser Wahl einverstanden?*				
erste Wahl	4.28	4.35	3.98	$t(964)=2.03, p=.04$
zweite Wahl	3.88	4.22	3.81	$t(945)=2.27, p=.02$

*Antwortskala von 1 (*gar nicht einverstanden*) bis 5 (*sehr einverstanden*)

Die Befragten sind nun etwa 28 Jahre alt. Mehr als zwei Drittel leben in einer festen Partnerschaft, knapp ein Viertel ist verheiratet. Die Partner der Frauen haben einen höheren Bildungsabschluss als die Partnerinnen der Männer. Knapp 12% der Befragten haben bereits Kinder. Die Familienaufgaben (Haushalt, Kinderbetreuung) werden überwiegend von den Frauen übernommen.

Abbildung 1 visualisiert die Angaben zum gewünschten Modell der Betreuung eines Kleinkindes. Es zeigen sich große Geschlechtsunterschiede: Männer wollen in mehr als 70% der Fälle weiter Vollzeit arbeiten, Frauen nur in 3% der Fälle. Frauen favorisieren die Elternzeit oder Teilzeitarbeit für sich selbst. Auch bei der zweiten Wahl gibt es große Geschlechtsunterschiede.



S: Selbst; P: Partner/in; nicht: Elternzeit; TZ: Teilzeit; VZ: Voll-

Abbildung 1: Bevorzugtes Modell der Betreuung eines Kleinkindes

6. Perzipierte Situation im Privatleben

6.1 Soziale Unterstützung durch Partner/in

Zur Erhebung der sozialen Unterstützung durch Partnerinnen und Partner wurde eine neue

Skala konstruiert. Dabei wird zur Konzeptualisierung zunächst von drei Dimensionen der sozialen Unterstützung ausgegangen, die Kirchberger (1991) aus einer deutschsprachigen Version der SSS (Social Support Scale von Donald & Ware, 1984) extrahierte. Es handelt sich um die Faktoren emotionale, kognitive und praktische Unterstützung, zu denen jeweils 3-4 Items formuliert wurden. Weiterhin wurden Items zur "partizipativen" Entscheidung formuliert, da davon ausgegangen wird, dass bei beruflichen Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen auch für die Partner/innen (Wohnortwechsel, Kinderplanung, etc.) berufliche Entscheidungen oftmals in Absprache mit den Partnerinnen und Partnern erfolgen (fünf-stufige Ratingskalen mit den verbalen Verankerungen "trifft gar nicht zu" bis "trifft sehr zu"). Tabelle 5 zeigt die Befunde für die Gesamtstichprobe. Tabelle 5 zeigt auch eine Gesamtskala „soziale Unterstützung durch Partner/in“, die mittels der Items 3, 4, 8, 9, 10, 11 (Frage 45) gebildet wurde (einfaktoriell 55% Varianzbindung). Mittelwerte und t – Tests nach Geschlecht werden in Tabelle 6 dargestellt. Außer bei emotionaler Unterstützung nehmen Frauen immer mehr Unterstützung wahr als Männer.

Tabelle 5: Soziale Unterstützung durch die Partner/in (N=967)

	<i>M (s)</i>	<i>riT</i>
Kognitive Unterstützung <i>(M = 3.62; s = .85; alpha = .69; 61% Varianzbindung)</i> - Mein(e) Partner(in) kennt meinen beruflichen Aufgabenbereich gut - Mein(e) Partner(in) hat großes Interesse an meinen beruflichen Aufgaben - Mein(e) Partner(in) stärkt immer wieder mein berufliches Selbstvertrauen	3.90 (1.07) 3.35 (1.08) 3.60 (1.10)	.65 .48 .65
Emotionale Unterstützung <i>(M = 4.24; s = .71; alpha = .62; 55,3% Varianzbindung)</i> - Mein(e) Partner(in) kann mich wieder aufrichten, wenn es mir beruflich schlecht geht - Mein(e) Partner(in) hat an meiner Arbeit häufig etwas auszusetzen* - Mein(e) Partner(in) hat für meine beruflichen Sorgen wenig Verständnis*	4.04 (.95) 4.37 (.93) 4.30 (.97)	.52 .60 .42
Praktische Unterstützung <i>(M = 3.31; s = .96; alpha = .75; 57,9% Varianzbindung)</i> - Mein(e) Partner(in) entlastet mich von Alltagspflichten, wenn ich beruflich zuviel zu tun habe - Ich werde von meinem(r) Partner(in) in meiner beruflichen Laufbahnentwicklung aktiv unterstützt - Mein(e) Partner(in) unterstützt mich bei beruflichen Problemen mit konkreter Hilfe - Mein(e) Partner(in) nimmt mir Arbeit ab, wenn ich beruflich unter Stress stehe	3.44 (1.35) 3.46 (1.25) 2.95 (1.29) 3.39 (1.21)	.69 .68 .75 .66
Partizipative Unterstützung <i>(M = 3.29; s = 1.20; alpha = .74; 80% Varianzbindung)</i> - Ich entscheide Fragen meiner beruflichen Laufbahnentwicklung nie ohne Einverständnis meines(r) Partners(in) - Berufliche Entscheidungen treffe ich weitgehend allein ohne mein(e) Partner(in)*	3.44 (1.30) 3.22 (1.38)	.59 .59
Gesamtskala soziale Unterstützung in der Partnerschaft <i>(M = 3.62; s = .82; alpha = .83; 55% Varianzbindung)</i> - Ich werde von Partner/in in meiner beruflichen Laufbahnentwicklung aktiv unterstützt - Partner/in kann mich wieder aufrichten, wenn es mir beruflich schlecht geht - Partner/in stärkt immer wieder mein berufliches Selbstvertrauen - Partner/in unterstützt mich bei beruflichen Problemen mit konkreter Hilfe - Partner/in hat für meine beruflichen Sorgen wenig Verständnis* - Partner/in hat großes Interesse an meinen beruflichen Aufgaben	3.46 (1.25) 4.04 (.95) 3.60 (1.10) 2.95 (1.29) 4.30 (.97) 3.35 (1.08)	.62 .56 .70 .62 .54 .61

* umgepolt

Tabelle 6: Geschlechtsunterschiede Unterstützung durch den Partner

Skala	Frauen (N = 422)	Männer (N = 545)	Test
Unterstützung durch den Partner gesamt	3.80 (.79)	3.48 (.81)	t(965)=6.20, p< .001
Kognitive Unterstützung	3.79 (.79)	3.48 (.87)	t(965)=5.68, p< .001
Praktische Unterstützung	3.51 (.93)	3.15 (.96)	t(965)=5.82, p< .001
Emotionale Unterstützung	4.27 (.71)	4.21 (.72)	n.s.
Partizipative Unterstützung	3.05 (.60)	3.16 (.62)	t(965)=2.97, p< .01

6.2 Familiäre Identifikation

Analog der Skala zur beruflichen Identifikation (siehe 10.) wurde eine Skala neu konstruiert, die die "Familiäre Identifikation" erheben soll. Sie ist einfaktoriell. Tabelle 7 zeigt die Werte für die Gesamtstichprobe (48% Varianzbindung durch einen Faktor). Es gibt keine Geschlechtsunterschiede (M Frauen= 2.94; M Männer= 3.00), $t(1391) = 1.58$, $p = .11$.

Tabelle 7: Skala zur "Familiären Identifikation" (N = 1397)

Items	M (s)	r _{IT}
Skala $M = 2.97$, $s = .68$, $alpha = .61$		
Partnerschaft und Familie sind für mich die wichtigsten Bereiche meines Lebens	3.85 (.92)	.27
Es ist für meine Persönlichkeitsentfaltung nicht nötig, berufstätig zu sein.	2.17 (1.16)	.31
Die wichtigsten Dinge meines Lebens haben mit meinem Privatleben zu tun.	3.22 (.97)	.52
Meine Interessen beziehen sich hauptsächlich auf mein Privatleben.	2.65 (.92)	.52

6.3 Kritische Lebensereignisse

Im Zusammenhang mit den Fragen zu der persönlichen Lebenssituation wurde auch nach kritischen Lebensereignissen gefragt (Frage 43). Die Antworten sind Tabelle 8 zu entnehmen.

Tabelle 8: Kritische Lebensereignisse (N = 1397)

Ereignisse, ja Antworten	Insgesamt	Frauen	Männer	Unterschied
Beruf				
- Arbeitsplatzsuche	1364(98%)	568 (97%)	796 (98%)	n.s.
- Berufseinstieg	1324(95%)	548 (93%)	776 (96%)	n.s.
- Arbeitsplatzwechsel	180 (13%)	65 (11%)	115 (14%)	n.s.
- Arbeitsplatzverlust	28 (2%)	8 (1%)	20 (3%)	n.s.
- Arbeitslosigkeit	125 (9%)	51 (9%)	74 (9%)	n.s.
Partnerschaft und Elternschaft				
- Trennung von Partner/in	246 (17%)	114 (19%)	132 (16%)	n.s.
- Scheidung	8 (1%)	5 (0,9%)	3 (0,4%)	n.s.
- neue Partnerschaft	187 (13%)	69 (12%)	118 (15%)	n.s.
- Heirat	155 (11%)	65 (11%)	90 (11%)	n.s.
- Berufseinstieg Partner/in	326 (23%)	150 (26%)	176 (22%)	n.s.
- Arbeitslosigkeit Partner/in	71 (5%)	38 (7%)	33 (4%)	n.s.
- Schwangerschaft (eig. o. Partnerin)	129 (9%)	41 (7%)	88 (11%)	6.20, p <.02
- Kind bekommen	94 (7%)	29 (5%)	65 (8%)	5.22, p =.02

Ereignisse, ja Antworten	Insgesamt	Frauen	Männer	Unterschied
Veränderung soziales Umfeld				
- Wohnortwechsel	766 (55%)	313 (53%)	453 (56%)	<1
- Abschied von wichtigen Personen	586 (42%)	268 (46%)	318 (39%)	5.28, $p = .02$
- Wechsel Freundeskreis	556 (40%)	250 (43%)	306 (38%)	<i>n.s.</i>
- Veränderte Freizeitgewohnheiten	859 (61%)	365 (62%)	494 (61%)	<1
- längerer Auslandsaufenthalt	137 (10%)	43 (7%)	94 (12%)	7.14, $p < .01$
Krankheit und Tod				
- eigene Krankheit	107 (8%)	45 (8%)	62 (8%)	<1
- Krankheit nahe stehender Person	136 (10%)	58 (10%)	78 (10%)	<1
- Tod nahe stehender Person	144 (10%)	61 (10%)	83 (10%)	<1
Sonstige**: $N = 18$				
Beziehungsprobleme	13	6	7	
Fehlgeburt	1	1	0	
Finanzielle Pleite	1	1	0	
Arbeitsprozess	1	1	0	
Leistungsversagen	2	2	0	

** aus den freien Antworten kategorisiert

Mit Ausnahme häufigerer längerer Auslandsaufenthalte der Männer als der Frauen gibt es keine auf dem 1% Niveau signifikanten Unterschiede im Auftreten kritischer Lebensereignisse zwischen den Geschlechtern. „Arbeitsplatzsuche und Berufseinstieg“ sind die am häufigsten angekreuzten kritischen Lebensereignisse. Mehr als die Hälfte der Befragten ist jedoch auch umgezogen und hat in diesem Zusammenhang wichtige Veränderungen des sozialen Umfelds erlebt. Knapp 20% der Befragten haben sich im Befragungszeitraum von ihren Partnern getrennt, und bei etwa 10% der Befragten gab es neue Partnerschaften. Krankheiten und Todesfälle haben ebenfalls knapp 10% der Befragten erlebt.

Die jeweils auf Skalen von 1 (*überhaupt nicht belastend*) bis 5 (*sehr belastend*) bewerteten aufgetretenen kritischen Lebensereignisse sind Tabelle 9 zu entnehmen.

Tabelle 9: Belastung durch die Kritischen Lebensereignisse ($N = 1397$)

Ereignis	M	Frauen	Männer	Vergleich t-Tests
- Arbeitsplatzsuche ($N=962$)	3.02	3.20	2.90	3.09, $p < .001$
- Berufseinstieg ($N=1197$)	3.25	3.47	3.09	5.10, $p < .001$
- Arbeitsplatzwechsel ($N=134$)	3.13	3.24	3.07	< 1
- Arbeitsplatzverlust ($N=26$)	3.44	3.14	3.53	< 1
- Arbeitslosigkeit ($N=74$)	3.72	3.98	3.53	1.74, <i>n.s.</i>
- Trennung von Partner/in ($N=240$)	4.15	4.16	4.14	< 1
- Scheidung ($N=9$)	4.00	4.40	3.50	1.24, <i>n.s.</i>
- neue Partnerschaft (181)	2.46	2.45	2.47	< 1
- Heirat ($N=148$)	1.88	1.90	1.87	< 1
- Berufseinstieg Partner/in ($N=327$)	2.88	2.95	2.82	< 1

Ereignis	M	Frauen	Männer	Vergleich t-Tests
- Arbeitslosigkeit Partner/in (N=74)	3.81	3.98	3.61	1.38, <i>n.s.</i>
- Schwangerschaft (N=118)	2.71	2.87	2.64	< 1
- Kind bekommen (N=86)	3.20	3.40	3.09	1.07, <i>n.s.</i>
- Wohnortwechsel (N=764)	2.64	2.79	2.54	2.50, <i>p</i> = .01
- Abschied von wichtigen Personen (N=586)	3.71	3.79	3.64	1.68, <i>n.s.</i>
- Wechsel Freundeskreis (N=550)	3.18	3.32	3.06	2.67, <i>p</i> < .01
- Veränderung Freizeitgewohnheiten (N=855)	3.14	3.20	3.10	1.26, <i>n.s.</i>
- länger Ausland (N=137)	2.14	2.52	1.96	2.39, <i>p</i> < .02
eigene Krankheit (N=107)	3.69	4.05	3.44	2.42, <i>p</i> < .02
Krankheit naher Person (N=136)	4.09	4.24	3.97	1.65, <i>n.s.</i>
Tod nahe stehender Person (N=141)	3.95	4.02	3.89	< 1

* Skala von 1 „niedrig“ bis 5 „hoch“

Es gibt wiederum nur wenige Geschlechtsunterschiede (vgl. Tabelle 9), die jedoch alle in die gleiche Richtung höheren Belastungserlebens der Frauen gehen: Frauen haben Berufseinstieg und Arbeitsplatzsuche als belastender erlebt als Männer. Gleiches gilt für Wohnortwechsel, Wechsel des Freundeskreises, Auslandsaufenthalte und eigene Krankheit. In der Rangfolge der Belastungen stehen Krankheit und Tod sowie Trennung von Partner/in an der Spitze gefolgt von Arbeitslosigkeit. Als wenig belastend ($M < 3$) wurden „Auslandsaufenthalt“, „neue Partnerschaft“, „Heirat“, „Wohnortwechsel“, „Schwangerschaft“ und „Berufseinstieg Partner/in“ empfunden.

7. Berufliche Entwicklung

Zu Beginn des Fragebogens wurde detailliert erhoben, welche beruflichen Situationen die Befragten seit Studienende durchlaufen haben (Frage 1), wie oft sie sich beworben haben (Frage 2), wie oft sie Vorstellungsgespräche hatten (Frage 3), was ihre gegenwärtige berufliche Position ist (Frage 4), was für eine Art von Stelle sie haben (Frage 5), ob ihre gegenwärtige Stelle ausbildungsadäquat ist (Frage 6) und in welchem Tätigkeitsbereich sie arbeiten (Frage 7). Außerdem wurde an anderer Stelle gefragt, welches der höchste akademische Abschluss ist (Frage 43) und wie viele Stunden die Personen pro Woche arbeiten (Frage 24; siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Berufsbezogene Variablen

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Wie oft haben Sie sich bisher beworben?	14,88 (26,60)	12,84	16,34	$t(1364) = 2.41, p = .02$
Wie viele Einladungen zu Vorstellungsgesprächen hatten Sie?	2,88 (3,45)	2,21	3,01	$t(1361) = 4.23, p < .001$
Studienabschluss				
Staatsexamen	457 (32,8%)	268 (46%)	189 (23%)	$\chi^2(3, 1397) = 164.14, p < .001$
Diplom	727 (52,0%)	200 (34%)	527 (65%)	
Magister	130 (6,7%)	93 (16%)	37 (5%)	
Promotion	83 (5,9%)	27 (5%)	56 (7%)	
Gegenwärtige berufliche Position				

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
unbefristete Anstellung	404 (28,9%)	117 (19,9%)	287 (35,5%)	$\chi^2(4, 1397) = 47.75, p < .001$
befristete Anstellung	828 (59,3%)	383 (65,1%)	445 (55%)	
Selbständig / freie Mitarbeit	59 (4,2%)	27 (5%)	32 (4%)	
aktuell nicht beschäftigt	106 (7,6%)	61 (10,4%)	45 (5,6%)	
Beschäftigungsumfang				$\chi^2(2, 1287) = 69.76, p < .001$
Vollzeit	607 (47,2%)	175 (33,3%)	432 (56,8%)	
Teilzeit	139 (10,8%)	67 (12,7%)	72 (9,5%)	
Stelle mit Ausbildungscharakter	541 (42,0%)	284 (54,0%)	257 (33,8%)	
Falls Teilzeit, in dieser Form gewünscht? Ja (N = 133)	66 (49,6%)	36 (45,4%)	30 (44,1%)	$\chi^2(2, 133) = 1.69, n.s.$
Stelle ausbildungsadäquat? ja N = 1290	1230 (95,3%)	484 (92,0%)	746 (97,6%)	$\chi^2(2, 1290) = 22.26, p < .001$
Tätigkeitsbereich N = 1294				$\chi^2(9, 1294) = 133.49, p < .001$
Produzierendes Unternehmen	215 (16,6%)	50 (9%)	164 (22%)	
Banken, Versicherungen	44 (3,4%)	12 (2%)	32 (4%)	
Gesundheitswesen	243 (18,8%)	110 (21%)	133 (17%)	
Universität/ Forschung	201 (15,5%)	56 (11%)	145 (19%)	
Handel	36 (2,8%)	20 (4%)	16 (2%)	
Dienstleistung	192 (14,8%)	60 (11%)	132 (18%)	
Schule	232 (17,9%)	158 (30%)	74 (10%)	
Öffentlicher Dienst	91 (7,0%)	43 (8%)	48 (6%)	
Medien, Kultur	34 (2,6%)	19 (4%)	15 (2%)	
Sonstiges	6 (0,5%)	3 (0,6%)	3 (0,4%)	
Arbeitsstunden pro Woche (alle)	42,19 (15,60)	39,59 (16,88)	44,07 (14,31)	$t(1395) = 5.21, p < .001$
Arbeitsstunden pro Woche (nur aktuell Berufstätige)	45,65 (10,25)	44,18 (10,73)	46,67 (9,78)	$t(1289) = 4.32, p < .001$

Die Befragten haben sich deutlich über 10mal beworben und hatten zwischen 2 und 3 Vorstellungsgespräche. Am häufigsten ist derzeit eine befristete Anstellung zu finden und etwa die Hälfte der Befragten arbeitet Vollzeit. Fast alle Befragten geben an, eine ausbildungsadäquate Stelle zu haben.

Es gibt es einige bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Männer hatten mehr Einladungen zum Vorstellungsgespräch und arbeiten häufiger als Frauen in produzierenden Unternehmen. Frauen hingegen arbeiten öfter in einer Schule. Zudem geben Männer etwas häufiger an, eine ausbildungsadäquate Stelle inne zu haben. Sie haben häufiger eine unbefristete Stelle und arbeiten auch häufiger Vollzeit. Entsprechend ist auch die durchschnittliche Zahl von Arbeitsstunden bei Männern höher als bei Frauen.

7.1 Verlaufsgruppe

Aus allen diesen Angaben und insbesondere den offenen Angaben von Frage 1 wurde eine Klassifizierung der Befragten in eine „Verlaufsgruppe“ vorgenommen. Die Definition der Verlaufsgruppen ist Tabelle 11 zu entnehmen, die Häufigkeiten stehen in Tabelle 12.

Tabelle 11: Definition der Verlaufsgruppen zu allen Erhebungszeitpunkten

Verlaufsgruppe 1:	Zweiter Ausbildungsabschnitt	
	1	Zweiter Ausbildungsabschnitt
Verlaufsgruppe 2:	Wissenschaftliche Laufbahn; Arbeit in einer Universität oder Forschungsinstitution	
	21	Bereits promoviert
	23	(Noch) nicht promoviert
	24	Professoren <i>auch Fachhochschule</i>
Verlaufsgruppe 3:	Berufstätigkeit außerhalb der Universität (mit Subdifferenzierungen)	
	31	Selbständige
	32	Angestellte in Privatwirtschaft
	321	Angestellte in Privatwirtschaft, die Teilzeit arbeiten und gleichzeitig im Erziehungsurlaub sind
	33	Angestellte im öffentlichen Dienst
	331	Angestellte im öffentlichen Dienst Teilzeit, die gleichzeitig Erziehungsurlaub haben
Verlaufsgruppe 4:	nicht beschäftigt (arbeitslos gemeldet, noch nie beschäftigt, nicht beschäftigt ohne Kind)	
	41	nicht beschäftigt (arbeitslos gemeldet, noch nie beschäftigt, nicht beschäftigt ohne Kind)
	411	Arbeitslosigkeit ohne Job
	412	Arbeitslosigkeit mit Job
	413	Noch nie berufstätig gewesen
	451	Familienarbeit ohne Tätigkeit
	452	Familienarbeit mit weiterer Tätigkeit
Verlaufsgruppe 5:	Ausbildungsinadäquat beschäftigt	
	5	Ausbildungsinadäquate Tätigkeit
Verlaufsgruppe 6:	Weiterbildung (Zweitstudium, etc)	
	6	Weiterbildung
Verlaufsgruppe 7:	Mehrgleisigkeit (parallel mehrere Tätigkeiten)	
	7	Mehrgleisigkeit
Verlaufsgruppe 8:	Elternzeit/Erziehungsurlaub (Personen mit fester Stelle, die ein Kind unter 3 Jahren in Elternzeit betreuen und derzeit nicht erwerbstätig sind)	
	81	Nur Erziehungszeit
	82	Mit minimalem Jobben

Tabelle 12: Häufigkeiten der Verlaufsgruppen (N=1397)

Kategorie	Summe (N, %)	Frauen (%)	Männer (%)
1 Zweiter Ausbildungsabschnitt	496 (35,5%)	269 (45,7%)	227 (28,1%)
2 Universität	174 (12,5%)	46 (7,8%)	128 (15,8%)
3 Privatwirtschaft und öff. Dienst	560 (40,1%)	169 (28,7%)	391 (48,3%)
41 arbeitslos	38 (2,7%)	16 (2,7%)	22 (2,7%)
451 Familienarbeit ohne Jobben	25 (1,8%)	25 (4,3%)	-
452 Familienarbeit mit Jobben	2 (0,1%)	2 (0,3%)	-

Kategorie		Summe (N, %)	Frauen	Männer
5	Unter Niveau	59 (4,2%)	41 (7,0%)	18 (2,2%)
6	Weiterbildung	39 (2,8%)	17 (2,9%)	22 (2,7%)
8	Elternzeit/ Erziehungsurlaub			
81	nur Elternzeit	4 (0,3%)	3 (0,5%)	1 (0,1%)

Die meisten Befragten wurden in die Kategorie „Arbeit in der Privatwirtschaft bzw. im öffentlichen Dienst“ eingeordnet. Es folgen „zweiter Ausbildungsabschnitt“ (Lehrer, Ärzte, Juristen) und „Verbleib in der Universität“. Frauen waren häufiger nicht beschäftigt (10,7%) als Männer (7,7%) und auch häufiger unter Niveau beschäftigt (7% zu 2,2%).

Es wurde auch danach gefragt, ob Weiterbildungsmaßnahmen besucht wurden (Frage 36) und ob die Befragten offizielle Leistungsanerkennungen erhalten haben (Frage 37; Tabelle 13). Nahezu zwei Drittel nannten fachspezifische Weiterbildungen, mehr Männer als Frauen.

Tabelle 13: Weiterbildungen und offizielle Anerkennungen

	N (%)	Frauen	Männer	Vergleich
Weiterbildungen				
Sprachen „ja“	249 (17,8%)	94 (16%)	155 (19,2%)	$\chi^2(1, 1397) = 2.34, n.s.$
Fachspezifisch „ja“	839 (60,0%)	327 (55,6%)	512 (63,3%)	$\chi^2(1, 1397) = 8.36, p < .01$
Sonstiges (kategorisiert)				
Schlüsselqualifikationen	64 (4,6%)	28 (4,8%)	36 (4,4%)	
Sonstige Kenntnisse	30 (2,1%)	11 (1,9%)	19 (2,3%)	$\chi^2(1, 1397) = 1.41, n.s.$
Weiteres Studium	30 (2,1%)	10 (1,7%)	20 (2,5%)	
Anderes	31 (2,2%)	13 (2,2%)	18 (2,2%)	
Anerkennung (Preise, etc)				
Nein	1359 (97,3%)	569 (96,8%)	790 (97,7%)	$\chi^2(1, 1397) = 1.00, n.s.$
ja	38 (3,7%)	19 (3,2%)	19 (2,3%)	

7.2 Stellenwechsel

Fragen 25 bis 30 beschäftigen sich mit Stellenwechsel und Stellenwechselabsichten (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14: Stellenwechsel

	nein	ja
Wechselabsicht	726 (57,3%)	542 (42,7%)
Falls ja, warum? (N = 525)		
schlechtes Arbeitsklima		2.01 (1.32)
nicht angemessene Bezahlung		2.78 (1.50)
Schlechte Lage Unternehmen		1.72 (1,14)
Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten		3.10 (1.53)
Unbefriedigendes Vorgesetztenverhalten		2.60 (1.56)

	nein	ja
Zu geringe Entscheidungsbefugnisse		2.48 (1.42)
Zu wenig Unterstützung		2.34 (1.36)
Unbefriedigendes Aufgabenfeld		2.61 (1.52)
Überforderung durch die Arbeit		1.80 (1.09)
Schlechte Arbeitsbedingungen		2.22 (1.35)
Ungünstiger Standort		2.15 (1.50)
Ungünstige Arbeitszeiten		1.78 (1.16)
Wunsch nach beruflicher Entwicklung		4.12 (1.28)
Wunsch nach mehr Zeit für die Familie		2.48 (1.40)
Andere private Gründe		2.43 (1.49)
Haben Sie jemals daran gedacht, Ihre Berufstätigkeit aufzugeben oder eine Teilzeitarbeit anzunehmen?		ja, ganz aufgeben: 69 (5,5%) ja, Teilzeit: 332 (26,7%)
Waren Sie seit Studienende schon einmal beschäftigt?		ja 1207 (86,4%) nein 190 (13,6%)
Worauf ging die Beendigung Ihres letzten Beschäftigungsverhältnisses zurück? N = 158		
Auslaufen der Stelle		73 (46,2%)
Kündigung durch Arbeitgeber		10 (6,3%)
eigene Kündigung		64 (40,5%)
Einvernehmliche Kündigung		11 (7,0%)
Wie bedeutsam waren für Sie die folgenden Gründe, Ihren Arbeitsplatz zu verlassen? N = 137		
Schlechtes Arbeitsklima		2,31 (1,65)
Nicht angemessene Bezahlung		2,26 (1,53)
Wirtschaftliche Lage Unternehmen		1,72 (1,25)
Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten		2,42 (1,66)
Unbefriedigendes Vorgesetztenverhalten		2,63 (1,78)
zu geringe Entscheidungsbefugnisse		2,28 (1,57)
Zu wenig Unterstützung		2,34 (1,65)
Unbefriedigendes Aufgabenfeld		2,67 (1,78)
Überforderung durch die Arbeit		1,53 (1,04)
Schlechte Arbeitsbedingungen		2,12 (1,47)
Ungünstiger Standort		1,64 (1,23)
Ungünstige Arbeitszeiten		1,66 (1,24)
Wunsch nach beruflicher Entwicklung		3,91 (1,54)
Wunsch nach mehr Zeit für die Familie		1,73 (1,18)
Andere private Gründe		1,96 (1,45)
Falls Sie schon einmal die Stelle gewechselt haben, war dies eine Verbesserung Ihrer beruflichen Position? N = 127		Ja: 87 (68,5%)
Sind Sie derzeit aktiv auf Stellensuche? N = 1397		249 (17,8%)

43% der Befragten hatten eine konkrete Wechselabsicht, der häufigste Grund hierfür waren der Wunsch nach beruflicher Entwicklung und mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten auf der jetzigen Stelle. Auf Stellensuche waren jedoch nur knapp 18% der Befragten.

Tabelle 15: Gründe für Stellenwechsel und Angaben zu gewünschter Berufstätigkeit nach Geschlecht

Item	Frauen (N = 206)	Männer (N = 319)	Test
Wechselabsichtsgrund			
schlechtes Arbeitsklima	2.20 (1.46)	1.89 (1.20)	t(523)=2.71. p < .01
Schlechte Lage Unternehmen	1.89 (1.23)	1.61 (1.07)	t(523)=2.73. p < .01
Unbefriedigendes Vorgesetztenverhalten	2.85 (1.69)	2.43 (1.44)	t(523)=3.02. p < .01

Zu wenig Unterstützung Ungünstige Arbeitszeiten	2.55 (1.51) 1.97 (1.30)	2.20 (1.23) 1.66 (1.04)	$t(523)=2.93. p < .01$ $t(523)=2.97. p < .01$
Gedanke an Aufgabe des Berufs	N = 506	N = 739	
Nein	280 (55.3%)	564 (76.3%)	$\chi^2(2.1397)= 67.66; p < .001$
Ja. ganz	29 (5.7%)	40 (5.4%)	
Ja. teilzeit	197 (38.9%)	35 (18.3%)	

Bezüglich der Bedeutung der verschiedenen Wechselabsichtsgründe und dem Gedanken, evtl. den Job aufzugeben gab es einige Geschlechtsunterschiede, welche in Tabelle 15 dargestellt sind. Geschlechtsunterschiede finden sich bezüglich den Wechselabsichtsgründen „schlechtes Arbeitsklima“, „schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens“, unbefriedigendes Vorgesetztenverhalten“, „zu wenig Unterstützung“ und „ungünstige Arbeitszeiten“. Frauen sind diese Gründe jeweils wichtiger als Männern. Männer denken seltener als Frauen an Berufsaufgabe und auch seltener an Teilzeitarbeit.

7.3 Unterbrechungen und Zeiten von Arbeitslosigkeit

Aus den Angaben zum Zeitpunkt des Examens, zum Zeitpunkt der Erstbefragung und zum Zeitpunkt der Zweitbefragung sowie den Angaben zu Erwerbstätigkeit wurden verschiedene Indices berechnet: Zeiten von Erwerbslosigkeit, Beschäftigungszeiten, Anteil der Erwerbstätigenzeit an der Gesamtzeit seit dem Examen, Überbrückungstätigkeiten und Unterbrechungen. Tabelle 16 zeigt die Ergebnisse. Da sehr viele Personen aus offiziellen oder vorgegebenen Gründen nicht sofort nach Abschluss des Studiums in den Beruf wechseln können (beispielsweise Lehrer), wird eine Unterscheidung von Erwerbslosigkeit vor und nach erster Stelle vorgenommen. Bei einer Analyse dieser Zeiten empfiehlt es sich, die Zeit nach der ersten Stelle genauer zu beleuchten. Unterbrechungen werden erst nach der ersten Stelle gewertet und zwar dann, wenn sie mindestens 2 Monate dauerten.

Tabelle 16: Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit (N=1397)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Gesamtbeschäftigung seit Examen bis t2 in Monaten	11.98 (5.19)	11.12	12.60	$t(1395) = 5.32, p < .001$
Erwerbslosigkeit nach Examen bis t2 in Monaten	5.34 (5.00)	5.97	4.89	$t(1395) = 4.00, p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung seit Examen bis t2	.69 (.28)	.65	.72	$t(1395) = 4.74, p < .001$
Beschäftigung nach erster Stelle bis t2 in Monaten	11.90 (5.21)	11.03	12.53	$t(1395) = 5.35, p < .001$
Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t2 in Monaten	.13 (.90)	.19	.09	$t(1395) = 1.96, p = .051$
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle bis t2	.92 (.25)	.89	.95	$t(1395) = 3.83, p < .001$
Prozentualer Anteil Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t2	.07 (.25)	.10	.05	$t(1395) = 3.81, p < .001$
Übergangstätigkeiten vor erster Stelle ja	350 (25,1%)	173 (29,4%)	177 (21,9%)	$\chi^2(1397, 1) = 10.32, p =$

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
				.001
Übergangstätigkeiten in Monaten vor erster Stelle t2	1.47 (3.16)	1.77	1.26	$t(1395) = 2.99, p < .01$
Art Übergangstätigkeit vor erster Stelle	N=350			
Job	177 (12,7%)	108 (18,4%)	69 (8,5%)	
Werkstudent	31 (2,2%)	5 (,9%)	26 (3,2%)	
Wissenschaftliche Hilfskraft	51 (3,7%)	17 (2,9%)	34 (4,2%)	
Weiterbildung	19 (1,4%)	9 (1,5%)	10 (1,2%)	
Praktikum	32 (2,3%)	19 (3,2%)	13 (1,6%)	
Bundeswehr, Zivildienst	11 (,8%)	1 (,2%)	10 (1,2%)	
Studium	15 (1,1%)	8 (1,4%)	7 (,9%)	
Promotion	11 (,8%)	5 (,9%)	6 (,7%)	
Fortbildung Arbeitsamt	3 (,2%)	1 (,2%)	2 (,2%)	
Unterbrechungen nach erster Stelle bis t2 ja	33 (2,4%)	16 (2,7%)	17 (2,1%)	<i>n.s.</i>

Im Schnitt waren die Befragten ca. 70% der möglichen Zeit erwerbstätig, Frauen weniger als Männer. Die Zeit der Erwerbslosigkeit (meist bis zum Beginn des ersten Beschäftigungsverhältnisses) betrug im Durchschnitt etwa 5 Monate, bei Frauen wiederum länger als bei Männern. Männer arbeiten länger als Frauen nach Erhalt der ersten Stelle. Die absolute Zeit an Erwerbslosigkeit nach der ersten Stelle ist mit 0,13 Monaten sehr gering, d.h. die meisten Befragten waren seit der ersten „richtigen“ Stelle nicht erwerbslos. Es besteht kein Unterschied bezüglich des Geschlechts. Betrachtet man allerdings den prozentualen Anteil an Erwerbslosigkeit nach der ersten Stelle, weisen Frauen mit 10% einen größeren Wert als Männer (5%) auf. Mehr Frauen als Männer hatten Übergangstätigkeiten vor der ersten Stelle.

7.4 Mobilität

In Frage 43 wurde nach Umzügen seit dem Studium gefragt, zusätzlich nach der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz (vgl. Tabelle 17). Zwei Drittel der Befragten waren bis zum zweiten Erhebungszeitpunkt umgezogen, Frauen gleich häufig wie Männer. Frauen waren jedoch häufiger aus privaten Gründen, Männer häufiger aus beruflichen Gründen umgezogen. Die Entfernung zum Arbeitsplatz war recht lang, im Durchschnitt 26 km.

Tabelle 17: Angaben zu Mobilität (N = 1397)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Umgezogen				
nein	500 (35,8%)	217 (36,9%)	283 (35,0%)	$\chi^2(2,1397) = 13.11, p = 001$
ja, berufsbedingt	585 (41,9%)	217 (36,9%)	168 (45,5%)	
ja, aus privaten Gründen	312 (22,3%)	154 (26,2%)	158 (19,5%)	
Entfernung Wohnung Arbeitsplatz (N = 1281)	25,89 (60,99)	25,11 (52,68)	26,43 (66,16)	$t < 1$

7.5 Objektiver Berufserfolg

Frage 43 erfragte das aktuelle monatliche Bruttogehalt, Frage 12 erhob die Weisungsbefugnis über andere Mitarbeiter. Beim Bruttogehalt wurde eine neue Variable gebildet, bei der das Einkommen des Partners/ der Partnerin aus dem Einkommen der befragten Person herausgerechnet war. Diese Variable wurde einem neuen Kategoriensystem zugeordnet, welches es erlaubt alle Messzeitpunkte der BELA-Studie zu vergleichen. Dazu wurden die Kategorien des Gehalts bei t2 halbiert um in etwa die Euro Werte der folgenden Zeitpunkte zu erhalten (f43_Einko_neu). Zudem wurde von einer geübten Raterin eine Zuordnung von „Leitungsfunktion in einer Arbeitsgruppe“ sowie „offizieller Vorgesetztenstatus“ vorgenommen. Tabelle 18 zeigt die entsprechenden Werte. Für genauere Informationen zur Bildung des Erfolgsindex sei an dieser Stelle auf das separate Skript hierzu verwiesen (Spurk, 2007).

Tabelle 18: Gehalt und Weisungsbefugnis (N = 1397)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
keine Einkommen	106 (7,6%)	61 (10,4%)	45 (5,6%)	$\chi^2(8,1397) = 122.96, p < .001$
bis 499€	2 (,1%)	2 (,3%)	-	
500 - 999€	355 (25,4%)	213 (36,2%)	142 (17,6%)	
1000-1999€	379 (27,1%)	165 (28,1%)	214 (26,5%)	
2000-2999€	414 (29,6%)	123 (20,9%)	291 (36,0%)	
3000-3999€	125 (8,9%)	22 (3,7%)	103 (12,7%)	
4000-4999€	13 (,9%)	2 (,3%)	11 (1,4%)	
5000-5999€	1 (,1%)	-	1 (,1%)	
6000-6999€	-	-	-	
7000-7999€	2 (,1%)	-	2 (,2%)	
8000-8999€	-	-	-	
9000-9999€	-	-	-	
> 10000€	-	-	-	
Delegationsbefugnis ja	445 (31,9%)	165 (28,1%)	280 (34,6%)	$\chi^2(1,1397) = 6.73 p < .01$
Leitungsfunktion ja	65 (4,7%)	20 (3,4%)	45 (5,6%)	n.s.
Offizieller Vorgesetzter ja	35 (2,5%)	9 (1,5%)	26 (3,2%)	$\chi^2(1,1397) = 3.95 p < .05$

Männer verdienen zu diesem frühen Karrierezeitpunkt bereits etwas mehr als Frauen und haben häufiger Delegationsbefugnis. Leitungsfunktion sowie Vorgesetztenstatus tritt insgesamt relativ selten auf und es zeigen sich hier noch keine Geschlechtsunterschiede.

Aus diesen Angaben wurde ein Index des „objektiven Berufserfolgs“ berechnet. Er setzt sich folgendermaßen zusammen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Bildung des objektiven Berufserfolgsindexes

Gehaltskategorie	Punkte
Kein Einkommen	0
Bis 499 €	0.5

500 – 999 €	1
1000 – 1999 €	2
2000 – 2999 €	3
3000 – 3999 €	4
4000 – 4999 €	5
5000 – 5999 €	6
6000 – 6999 €	7
7000 – 7999 €	8
8000 – 8999 €	9
9000 – 9999 €	10
> 10000 €	11
	Max. 11 Punkte
Führungsfunktionen	
Delegation	1
Leitung Arbeitsgruppe	1
Offizieller Vorgesetzter	1
	Max. 3 Punkte
gesamt	0 – 14 Punkte

Alle Befragten, die sich in den Verlaufsgruppen 41, 451, 6 und 81 befanden, wurden, da sie aktuell nicht erwerbstätig sind, bei diesem Index auf Null gesetzt. Bei maximaler Punktzahl setzt sich der Index aus Gehalt und Führungsfunktionen zusammen.

Der Gesamtindex kann zwischen Null und 14 Punkten variieren. Er lag im Mittel bei $M = 2.45$, $SD = 1.52$. Es gibt einen hochsignifikanten Geschlechtsunterschied: Frauen haben niedrigere Werte ($M = 2.05$, $SD = 1.40$) als Männer ($M = 2.82$, $SD = 1.53$), $t(1395) = 9.66$, $p < .001$.

Bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse für kategoriale Variablen ergibt sich mit dem WSMMLV Schätzer ein guter Fit bezüglich einer einfaktoriellen Struktur ($\chi^2 = .00$, $df = 2$, $p = 1.00$, $CLI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $WRMR = .001$). Die Interkorrelationen der einzelnen Komponenten sind in Tabelle 20 dargestellt.

Tabelle 20: Interkorrelationen der Komponenten des objektiven Berufserfolges

	1	2	3	4	5
1 Obj. Berufserfolg	1				
2 Gehalt	.93	1			
3 Delegation	.59	.28	1		
4 Leitungsfunktion	.37	.26	.32	1	
5 Off. Vorgesetzter	.28	.20	.23	.70	1

all $ps < .01$

Wie man erkennen kann korreliert zu diesem frühen Zeitpunkt in der Karriere das Gehalt am höchsten, gefolgt von Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion und off. Vorgesetztenstatus, mit dem objektiven Berufserfolg. Ein Grund hierfür ist sicherlich die Tatsache, dass sich noch sehr viele Personen im zweiten Ausbildungsabschnitt befinden und somit keine Leitungsfunktion und off. Vorgesetztenstatus besitzen. Das Gehalt korreliert in gleichem Maße mittelhoch mit allen anderen Komponenten. Lediglich Leitungsfunktionen und off. Vorgesetztenstatus korrelieren wieder sehr hoch miteinander.

7.6 Subjektiver Berufserfolg

Neben diesem objektiven Erfolgsmaß wurde nach dem subjektiven Erfolg gefragt (Frage 16: „Wenn Sie sich mit Ihren ehemaligen Studienkollegen/innen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre berufliche Entwicklung ein?“ Skala von 1 bis 5). Diese Frage wurde von $N = 1320$ Personen beantwortet. Personen, die derzeit nicht beschäftigt sind, kreuzten die Frage meistens nicht an. Der Mittelwert lag bei 3.36 ($SD = .81$). Für die Frauen lag er niedriger ($M = 3.25$, $SD = .82$) als für die Männer ($M = 3.44$, $SD = .79$), $t(1320) = 4.32$, $p < .001$.

Auch wurde nach der Wahrscheinlichkeit des beruflichen Aufstiegs gefragt („Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie beruflich aufsteigen werden?“; Frage 15; 5-stufige Prozentangabe (0%, 25%, 50%, 75%, 100%). Diese Frage wurde von $N = 1240$ Personen beantwortet. Hier lag der Gesamtmittelwert bei $M = 3.41$ ($SD = 1.16$), für die Frauen wiederum niedriger ($M = 3.05$, $SD = 1.18$) als für die Männer ($M = 3.64$, $SD = 1.08$), $t(1238) = 9.01$, $p < .001$.

8. Perzipierte Situation am Arbeitsplatz

Zur Erfassung der perzipierten Situation am Arbeitsplatz werden „soziale Unterstützung bei der Einarbeitung“, „soziale Unterstützung am Arbeitsplatz“, „perzipierte Benachteiligungen am Arbeitsplatz“, „Handlungsspielraum“, „Belastung“, „Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz“, „Vorgesetztenkontakte“ sowie „Kollegenkontakte“ erhoben. Teilweise wurden die Skalen neu konstruiert, zum Teil handelt sich auch um bereits in anderen Untersuchungen eingesetzte Skalen.

8.1 Soziale Unterstützung bei der Einarbeitung

Die Items zur „Unterstützung während der Einarbeitung“ wurden dem Fragebogen von v. Rosenstiel (1989a, b; vgl. auch Maier & Spieß, 1994; Antwortmodus 5-stufig von „überhaupt nicht“ bis „sehr stark“) entnommen (hier Frage 10). Die Skala ist einfaktoriell. Die Skalen- und Itemkennwerte für die Gesamtstichprobe sind Tabelle 21 zu entnehmen. Zusätzlich wurde gefragt, wer jeweils Ansprechpartner gewesen sei (Tabelle 22). Frauen erlebten etwas weniger Unterstützung bei der Einarbeitung ($M = 3.24$) als Männer ($M = 3.36$), $t(1252) = 2.55$, $p < .02$.

Tabelle 21: Soziale Unterstützung bei der Einarbeitung (N = 1254)

Items	M, s	rIT
Skala $M = 3,31$, $s = .86$, $alpha = .84$		
Ich konnte in der Regel jemanden ansprechen, der		
- mir bei Problemen fachlicher Art half	4.18 (1.02)	.48
- mir half, die Kollegen kennen zu lernen	3.37 (1.27)	.63
- mir bei der Eingewöhnung half	3.38 (1.21)	.71
- mir half, die ungeschriebenen Regeln zu erkennen	3.08 (1.23)	.81
- mich mit wichtigen Personen bekannt machte	2.93 (1.27)	.82
- mich über die genauen Ziele meiner Arbeit informierte	3.25 (1.21)	.83
- mir die Bedeutung meiner Arbeit für den Betrieb/die Organisation erklärte	3.01 (1.28)	.82

Tabelle 22: Ansprechpartner bei Unterstützung zur Einarbeitung

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Vorgesetzte	584 (46,6%)	243 (47,6%)	341 (45,8%)	$\chi^2 < 1$
Kollegen	1060 (84,5%)	428 (83,9%)	632 (84,9%)	$\chi^2 < 1$
Mir unterstellte Mitarbeiter	56 (4,5%)	25 (4,9%)	31 (4,2%)	$\chi^2 < 1$

Es wurde auch gefragt, wer dabei geholfen hat, die jetzige Stelle zu bekommen (Frage 8) und wie wichtig verschiedene Faktoren wohl bei der Einstellung gewesen sind (vg. Tabelle 23).

Tabelle 23: Hilfe beim Stellenerhalt und Bedeutung bestimmter Voraussetzungen

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Welche Personen oder Organisationen haben Ihnen dabei geholfen, Ihre jetzige Stelle zu erhalten? Ja-Antworten	N = 1283			
- Keine Hilfe erhalten	644 (50%)	252 (48%)	392 (52%)	n.s.
- Lehrende der Uni	185 (14%)	57 (11%)	128 (17%)	$\chi^2(1) = 9.41, p < .01$
- Studentische Organisat.	10 (0.8%)	4 (0.8%)	6 (0.8%)	n.s.
- Öffentl. Arbeitsverwaltung	52 (4%)	26 (5%)	26 (3%)	n.s.
- Eltern, Verwandte	86 (7%)	33 (6%)	53 (7%)	n.s.
- Berufstätige meines Bereichs	153 (12%)	60 (11%)	93 (12%)	n.s.
- Kommilitonen	50 (4%)	17 (3%)	33 (4%)	n.s.
- Berufsverbände	19 (2%)	9 (2%)	10 (1%)	n.s.
- Arbeits Organisationen	16 (1%)	5 (0.9%)	11 (2%)	n.s.
- Freunde, Bekannte	161 (13%)	63 (12%)	98 (13%)	n.s.
- Weg von Staat vorgegeben	90 (7%)	62 (12%)	28 (4%)	$\chi^2(1) = 22.69, p < .001$
Wichtigkeit für die Einstellung:	N = 1179			
Fachl. Schwerpunkte	3.25 (1.48)	3.05 (1.50)	3.37 (1.45)	$t(1177) = 3.65, p < .001$
Berufl. Ausbildung	2.03 (1.42)	2.08 (1.49)	1.99 (1.34)	n.s.
Berufsprakt. Erfahrungen	2.96 (1.51)	2.93 (1.56)	2.98 (1.47)	n.s.
Dauer des Studiums	2.31 (1.24)	2.05 (1.21)	2.47 (1.22)	$t(1177) = 5.78, p < .001$
Fremdsprachenkenntnisse	2.50 (1.41)	2.36 (1.49)	2.58 (1.34)	$t(1177) = 2.66, p < .01$
Auslandserfahrungen	2.04 (1.33)	1.97 (1.36)	2.08 (1.32)	n.s.
Mein Alter	2.34 (1.21)	2.15 (1.25)	2.46 (1.17)	$t(1177) = 4.25, p < .001$
Persönlichkeit und Auftreten	3.79 (1.40)	3.69 (1.59)	3.85 (1.26)	$t(1177) = 3.71, p < .001$
Examensnoten	3.10 (1.34)	2.92 (1.41)	3.21 (1.28)	$t(1177) = 3.64, p < .001$
Geschlecht	1.87 (1.19)	1.93 (1.20)	1.84 (1.18)	n.s.
Professoren	1.69 (1.19)	1.53 (1.09)	1.79 (1.24)	n.s.
Elternhaus, soziale Herkunft	1.69 (1.06)	1.66 (1.06)	1.72 (1.06)	n.s.

Im Zusammenhang damit, dass mehr weibliche als männliche Lehrkräfte in der Stichprobe sind, gaben mehr Frauen an, dass ihr Weg zur Einstellung bereits vom Staat vorgeschrieben war. Bei der Wichtigkeitseinschätzung verschiedener Faktoren für die Einstellung steht „Persönlichkeit und Auftreten“ mit Abstand an erster Stelle. Es folgen die „fachlichen Schwerpunkte“. Generell gaben Männer höhere Wichtigkeitsbewertungen ab als Frauen.

8.2 Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz

Für die Erhebung der „sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz“ konnte nicht auf ein vorhandenes Messinstrument zurückgegriffen werden, wir haben uns jedoch an den Dimensionen „kognitive“, „emotionale“ und „praktische“ Unterstützung orientiert (Frage 11). Eine Faktoranalyse der so konstruierten Items erbrachte eine einfaktorielle Struktur, der Faktor bindet 56,3% Varianz der Items in Stichprobe 1 und 54,2% der Itemvarianz in Stichprobe 2. Tabelle 24 bringt die Befunde für die Gesamtstichprobe, Ansprechpartner bei Unterstützung am Arbeitsplatz wurden ebenfalls erfragt (Tabelle 25). Frauen und Männer unterschieden sich bei dieser Skala nicht (M Frauen = 3.14; M Männer = 3.17), $t < 1$. Frauen gaben jedoch häufiger als Männer Kollegen als Ansprechpartner an.

Tabelle 24: Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (N = 1264)

Items	M, s	riT
Skala $M = 3,15$, $s = .91$, $alpha = .73$		
Es gibt eine Person/Personen an meinem Arbeitsplatz...		
- die mir bei Problemen fachlicher Art helfen	4.02 (1.08)	.46
- die mich emotional stützen, wenn ich das brauche	3.09 (1.26)	.51
- die mich in wichtige Netzwerke einbinden	2.86 (1.18)	.65
- die meine berufliche Laufbahnentwicklung aktiv unterstützen („Mentor(en)“)	2.63 (1.34)	.49

Tabelle 25: Ansprechpartner bei Unterstützung am Arbeitsplatz (N = 1265)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Vorgesetzte	596 (47,1%)	233 (45,1%)	363 (48,5%)	$\chi^2(1, 1265) = 1.47$, <i>n.s.</i>
Kollegen	1022 (80,8%)	433 (83,8%)	589 (78,7%)	$\chi^2(1, 1265) = 4.96$, $p < .01$
Mir unterstellte Mitarbeiter	39 (3,1%)	21 (4,1%)	18 (2,4%)	$\chi^2(1, 1265) = 2.80$, $p < .10$

8.3 Tätigkeitsbeschreibung

Die Arbeitsplatzbeschreibung hinsichtlich Belastung, Handlungsspielraum, Qualifikationsmöglichkeiten sowie Vorgesetzten- und Kollegenkontakte erfolgte anhand von Items, die dem „Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse“ von Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995), dem Fragebogen von v. Rosenstiel zur Arbeitsplatzbeschreibung (1989a,b) und dem Fragebogen zur sozialen Unterstützung von Sommer und Fydrich (1988) in modifizierter Form entnommen sind.

Die faktorenanalytische Auswertung der Items zu Kollegen- und Vorgesetztenbeziehungen

(Items aus Frage 19 und teilweise 18 im Fragebogen) erbrachte eine dreifaktorielle Struktur (50,3 % Varianzbindung). Der erste Faktor (30,6% Varianzbindung) beinhaltet Items zu partizipativer Führung, der zweite (11,1% Varianzbindung) zu kollegialer Unterstützung und der dritte (8,6% Varianzbindung) zu negativen Beziehungen am Arbeitsplatz. In Stichprobe 2 lässt sich diese Struktur replizieren (dreifaktorielle Lösung 51,4% Varianzbindung; "Führung" 29,7%, $\alpha=.78$; "kollegiale Unterstützung", 11,5%, $\alpha=.74$; "negative Beziehungen", 10,2%, $\alpha=.64$). Ein Item von Frage 19 („Wenn man seine Arbeit nicht richtig macht, leiden die Kollegen darunter“) wurde bei diesen Auswertungen nicht berücksichtigt, da es in die Struktur der drei Bereiche nicht passte. Tabelle 26 bringt die Skalenkennwerte für die Gesamtstichprobe. Der Geschlechtsvergleich ist Tabelle 27 zu entnehmen: Frauen nahmen die Kollegen- und Vorgesetztenbeziehungen jeweils negativer wahr als Männer.

Tabelle 26: Skalen zu Kollegen- und Vorgesetztenbeziehungen (N = 1262)

	M (s)	r _{IT}
“Positiv-partizipative Führung” (M = 3.14, s = .75, alpha = .77)		
Die Vorgesetzten sind bereit, Ideen der Mitarbeiter aufzunehmen	3.42 (1.07)	.57
Ich kann mich bei schwierigen Aufgaben auf meine(n) Vorgesetzte(n) verlassen	3.45 (1.15)	.50
Ich bekomme von Vorgesetzten und Kollegen immer Rückmeldung über meine Leistung	2.73 (1.05)	.42
Vorgesetzte erkennen die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter an	3.43 (1.00)	.67
Die Leitung fördert gute Mitarbeiter	2.97 (1.11)	.55
Entscheidungen fällt die Leitung ohne Rücksprache*	2.92 (1.22)	.42
“Kollegiale Unterstützung” (M = 3.48, s = .74, alpha = .74)		
Ich kann mich bei schwierigen Aufgaben auf meine Kollegen verlassen.	3.59 (1.02)	.61
Man hält an meinem Arbeitsplatz gut zusammen.	3.56 (1.06)	.54
An meinem Arbeitsplatz halten die anderen zu mir, auch wenn ich Fehler mache.	3.56 (.89)	.56
An meinem Arbeitsplatz gibt es Personen, die mir Arbeit abnehmen, wenn ich unter Stress stehe.	2.78 (1.23)	.44
Ich kann in der Arbeitszeit mit Kollegen über berufliche und private Dinge sprechen.	3.89 (1.08)	.41
“Negative Beziehungen am Arbeitsplatz” (M = 2.06, s = .76, alpha = .65)		
An meinem Arbeitsplatz gibt es Personen, die ständig etwas an mir auszusetzen haben.	1.82 (1.05)	.60
Manche Personen an meinem Arbeitsplatz verlangen und erwarten zu viel von mir.	2.22 (1.07)	.37
Von manchen an meinem Arbeitsplatz fühle ich mich abgelehnt.		
Man fühlt sich bei der Arbeit stark beaufsichtigt und kontrolliert.	1.98 (1.17)	.46
	2.21 (1.11)	.30

* Item wurde umgepolt

Tabelle 27: Mittelwertsunterschiede Frauen/Männer für Tätigkeitsbeschreibung

Skala	Frauen (N = 512)	Männer (N = 750)	Test
Tätigkeitsbeschreibung			
Positiv-partizipative Führung	3.04 (.79)	3.21 (.72)	t(1260)=3.95; p<.001
Kollegiale Unterstützung	3.39 (.81)	3.54 (.68)	t(1260)=3.69; p<.001
Negative Beziehungen am Arbeitsplatz	2.18 (.82)	1.98 (.72)	t(1260)=4.69; p<.001

Die weiteren Items der Frage 18 wurden zu drei Skalen zusammengefasst (Items 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 wurden hierbei nicht berücksichtigt). Die Skala "Belastung" resultiert in einem Faktor, der 65,2 % der Varianz bindet (Stichprobe 2: 67,2% Varianzbindung, $\alpha=.75$). Die Skala "Handlungsspielraum" ist ebenfalls einfaktoriell (Varianzbindung 69,7%; Stichprobe 2: 68,9% Varianzbindung, $\alpha=.77$). Auch die Skala "Qualifizierung - Weiterbildungsmöglichkeit durch die Arbeit" ist einfaktoriell (49,2 % Varianzbindung; Stichprobe 2: 59,4% Varianzbindung, $\alpha =.64$). Die Skala Handlungsspielraum entspricht derjenigen bei Prümper et al. (1995). Bei der Skala Qualifizierungsmöglichkeiten stammen zwei Items aus „betriebliche Leistung“ und eines aus „Vielseitigkeit“ („Ich kann bei meiner Arbeit viel Neues dazulernen“). Die Items werden auf fünfstufigen Ratingskalen von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft sehr zu“ bewertet. Tabelle 28 zeigt die Werte für die Gesamtstichprobe. Die Mittelwerte für Frauen und Männer getrennt werden in Tabelle 27 gezeigt. Wieder nahemn Frauen die Situation negativer wahr als Männer.

Tabelle 28: Skalen zur Arbeitsplatzbeschreibung (N = 1262)

Skala	M (s)	r _{IT}
Skala „Belastung“ (M = 3.68, s = .89, alpha = .74) Ich habe zuviel Arbeit. Nr.10 Ich stehe häufig unter Zeitdruck. Nr.6 Meine Konzentrationsfähigkeit u. Belastbarkeit werden bei meiner Arbeit sehr stark gefordert. Nr. 19	3.19 (1.18) 3.74 (1.16) 4.12 (.93)	.60 .63 .49
Skala „Handlungsspielraum“ (M = 3.49, s = .98, alpha = .78) Ich kann meine Arbeitsabläufe weitgehend selbst bestimmen. Nr.2 Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen. Nr.7 Ich habe viel Einfluss darauf, welche Aufgaben ich erledigen soll. Nr.14	3.82 (1.18) 3.86 (1.14) 2.77 (1.23)	.70 .65 .50
Skala „Qualifizierung“ (M = 3.59, s = .84, alpha = .63) Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen. Nr. 17 Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen Nr.13 Unser(e) Betrieb/Organisation bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten. Nr.1	4.35 (.85) 3.26 (1.19) 3.16 (1.26)	.39 .52 .42

Tabelle 29: Mittelwerte Frauen/Männer für Arbeitsplatzbeschreibung

Skala	Frauen (N = 512)	Männer (N = 750)	Test
Arbeitsplatzbeschreibung			
Handlungsspielraum	3.37 (1.01)	3.56 (.96)	t(1260)=3.45, p < .01
Qualifizierung	3.41 (.83)	3.72 (.83)	t(1260)=6.56, p < .001
Belastung	3.72 (.94)	3.66 (.85)	n.s.

9. Organisationale Bindung

Die Bindung oder auch Verbundenheit lässt sich über das Verhalten oder über die Einstellungen der Organisation gegenüber definieren. Wir verwendeten 8 Items einer Skala zu "organizational commitment" von Mowday, Steers und Porter (1979). Die Items sind auf einer fünfstufigen Skala ("lehne sehr ab" bis "stimme sehr zu") zu beantworten (Frage 20). Eine Faktorenanalyse

lyse erbrachte eine einfaktorielle Lösung mit einer Varianzbindung von 52,8% (Stichprobe 2: einfaktoriell 56,1% Varianzbindung). Tabelle 30 bringt die Werte für die Gesamtstichprobe. Es zeigten sich keine Unterschiede bezüglich des Geschlechts ($M_{\text{Frauen}}=3.18$; $M_{\text{Männer}}=3.29$), $t(1244)=2.43$, $p=.015$.

Tabelle 30: Skala "Organisationale Bindung" (N = 1246)

Items	M (s)	r _{IT}
Skala $M=3,25$, $s=.79$, $\alpha=.88$		
Ich bin bereit, mich mehr als nötig zu engagieren, um zum Erfolg des Betriebs/der Organisation beizutragen	4.04 (.87)	.42
Freunden gegenüber bezeichne ich diesen Betrieb/diese Organisation als besonders guten Arbeitgeber	3.33 (1.07)	.70
Ich bin der Meinung, dass meine Wertvorstellungen und die des Betriebs/der Organisation sehr ähnlich sind	3.11 (1.06)	.66
Ich bin stolz, wenn ich anderen sagen kann, dass ich zu diesem Betrieb/dieser Organisation gehöre	3.12 (1.11)	.66
Dieser Betrieb/diese Organisation spornt mich zu Höchstleistungen an	3.05 (1.09)	.69
Ich bin ausgesprochen froh, dass ich bei meinem Eintritt diesen Betrieb/diese Organisation anderen vorgezogen habe	3.42 (1.15)	.65
Die Zukunft dieses Betriebs/dieser Organisation liegt mir sehr am Herzen	3.38 (1.09)	.62
Ich halte diese(n) für den/die beste(n) aller Betriebe/Organisationen, die für mich in Frage kommen	2.53 (1.14)	.65

10. Berufliche Identifikation

Es wurden die von Moser und Schuler (1993) entwickelten Items einer deutschsprachigen "Involvement-Skala" um einige Items aus einer von Frone, Russell und Cooper (1995) verwendeten "job involvement" Skala ergänzt (im Fragebogen Frage 21). Der Antwortmodus war 5-stufig („lehne sehr ab“ bis „stimme sehr zu“). Die Faktorenanalyse erbrachte nach dem scree Test eine zweifaktorielle Lösung mit einer Varianzbindung von 48,6% (36,5% erster Faktor; Stichprobe 2: 50% Varianzbindung durch beide Faktoren). Tabelle 31 zeigt die Werte für alle Befragte.

Tabelle 31: Skalen zu beruflicher Identifikation (N = 1272)

	M, s	r _{IT}
"Beruf als zentrale Lebensaufgabe" (M=2.93, s=.68, alpha=.77)		
- Meine Interessen beziehen sich hauptsächlich auf den Beruf.	2.43 (.96)	.55
- Die wichtigsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	2.46 (.96)	.49
- Der Beruf ist ein wesentlicher Teil meiner Persönlichkeit.	3.43 (1.05)	.58
- Der Betrieb/die Organisation ist die zweite Familie in meinem Leben.	2.48 (1.17)	.50
- Ich habe eine starke Bindung an meinen Beruf.	3.49 (.98)	.61
- Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.*	3.01 (1.04)	.38
- Ich sehe meine(n) Betrieb/Organisation als Platz zum Arbeiten, der von meinem Privatleben völlig getrennt ist.*	3.18 (1.23)	.35
"Interesse am Beruf" (M= 4.15, s=.64, alpha=.61)		
- Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	4.36 (.77)	.52
- Für mich vergeht die Arbeitszeit wie im Flug.	3.94 (.92)	.39
- Die Arbeit bedeutet für mich viel mehr als bloß Geld.	4.16 (.86)	.36

* Item umgepolt

Frauen ($M = 2.99$) haben bei der Subskala „Beruf als zentrale Lebensaufgabe“ leicht höhere Werte als Männer ($M = 2.88$), $t(1270) = 2.89$, $p < .01$. Hinsichtlich der Subskala Interesse am Beruf gibt es keine Geschlechtsunterschiede ($M_{\text{Frauen}} = 4.18$; $M_{\text{Männer}} = 4.13$), $t(1270) = 1.39$, $p = .17$.

11. Aufstiegsbereitschaft

Der „Fragebogen für Führungsnachwuchskräfte“ erhebt nach Knebel (1988) die „Aufstiegsbereitschaft“. Die Items repräsentieren überwiegend die Bereitschaft, sehr viel Zeit in den Beruf zu investieren und zugunsten des Berufs auf außerberufliche Interessensbereiche (Familie, Freunde, Hobbys) zu verzichten. Es wird demnach in erster Linie eine „Verzichtsbereitschaft“ erhoben (im Fragebogen Frage 32). Von den ursprünglich zehn Items wurden sechs verwendet. Geantwortet wird auf einer fünfstufigen Skala (1 = „lehne sehr ab“, 5 = „stimme sehr zu“). Die Faktorenanalyse erbringt eine einfaktorielle Lösung (53,5% Varianzbindung; Stichprobe 2: 53,3%). Tabelle 32 zeigt die Werte für die Gesamtstichprobe. Männer ($M = 2.87$) haben leicht höhere Werte als Frauen ($M = 2.73$) auf, $t(1364) = 3.21$, $p < .01$.

Tabelle 32: Skala „Aufstiegsbereitschaft“ (N = 1386)

Items	M (s)	r _{TT}
Skala $M = 2,81$, $s = .78$, $alpha = .82$		
Um beruflich aufzusteigen, bin ich bereit:		
- neue anspruchsvollere Qualifikationen zu erwerben und dafür viel zusätzliche Zeit zu investieren	3.74 (1.04)	.42
- mich so intensiv mit meinen Aufgaben zu identifizieren und dafür zu engagieren, dass ein Abschalten in der Freizeit oft nicht möglich wird	2.71 (1.18)	.62
- längere Arbeitszeiten und entsprechende Verkürzungen meiner Freizeit in Kauf zu nehmen	3.22 (1.12)	.71
- auf zeitintensive, private Hobbys zu verzichten	2.98 (1.08)	.63
- den Anteil der Zeit für Freunde spürbar zu reduzieren	2.27 (1.01)	.60
- den Anteil der Zeit für die Familie spürbar zu reduzieren	1.95 (.96)	.59

12. Arbeitszufriedenheit, Emotionen bei der Arbeit

Die „Arbeitszufriedenheit“ wird mittels sieben Items aus dem „Arbeits-Beschreibung-Bogen“ (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1978) erhoben (Frage 17). Zusätzlich gibt es ein globales Zufriedenheitsrating (Frage 23). Die Items sind jeweils auf einer fünf-stufigen Antwortskala mit den Polen „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“ zu beantworten. Die faktoranalytische Struktur der 7 Items des ABB ist eindimensional (41% Varianzbindung; Stichprobe 2: 41,1% Varianzbindung, $alpha = .75$). Itemformulierungen und Skalenkennwerte (Gesamtstichprobe) sind Tabelle 33 zu entnehmen. Bezüglich der Skala ($M_{\text{Männer}} = 3.41$; $M_{\text{Frauen}} = 3.27$), $t(1222) = 3.64$, $p < .001$ und bezüglich des einzelnen Items ($M_{\text{Männer}} = 3.78$; $M_{\text{Frauen}} = 3.66$), $t(1273) = 2.65$, $p < .01$, haben Männer höhere Werte als Frauen.

Tabelle 33: Skala Arbeitszufriedenheit (N = 1224)

Items	M (s)	r _{IT}
Skala $M = 3,35$, $s = .68$, $alpha = .75$		
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kollegen?	3.95 (.89)	.36
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Vorgesetzten?	3.48 (1.07)	.51
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit?	3.77 (0.99)	.49
Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?	3.40 (1.10)	.58
Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?	2.86 (1.06)	.58
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?	3.14 (1.16)	.49
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?	2.86 (1.24)	.27
Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit wichtig ist (z.B. Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Kollegen, Arbeitszeit etc.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit? $N = 1275$	3.73 (.84)	

Ein weiterer wichtiger Aspekt der "Bewertung" wird in den Emotionen gesehen, die mit der Arbeit verbunden sind. Zur Erhebung der Emotionen, die im Zusammenhang mit der Arbeit und den Beruf erlebt werden, wurde eine neue Skala konstruiert, die aus zwölf Emotionsbegriffen (sechs positive: Freude, Glück, Spaß, Selbstbestätigung, Stolz, Gelassenheit; sechs negative: Resignation, Enttäuschung, Angst, Ärger, Stress, Langeweile) besteht (Frage 22).

Eine Überprüfung der Faktorstruktur erbrachte nach dem Eigenwertkriterium drei Faktoren, die zusammen 56,8% der Itemvarianz erklären und sich interpretieren lassen als positive Emotionen, negative Emotionen und Anspannung - Entspannung (Gelassenheit, Stress und Langeweile). Die nach dem dritten Faktor gebildete Skala hat jedoch ungenügende interne Konsistenz ($alpha=.39$, Trennschärfen $<.3$). Eine zweifaktorielle Struktur unter Ausschluss des Items "Langeweile" ist eindeutiger. Nun bindet der erste Faktor negative Emotionen (32,1% Varianzbindung), der zweite positive Emotionen (17,6 % Varianzbindung). Bei Stichprobe 2 ergibt sich ebenfalls diese Struktur, wenn das Item "Langeweile" ausgeschlossen wird (53,4% Varianzbindung, erster Faktor 32,3%, $alpha=.78$; zweiter Faktor positive Items 17,9%, $alpha=.80$). Tabelle 34 zeigt die entsprechenden Skalen für die Gesamtstichprobe. Frauen erleben mehr positive Emotionen bei der Arbeit (Tabelle 35).

Tabelle 34: Emotionen bei der Arbeit (N = 1277)

	M / SD	r _{IT}
Negative Emotionen ($M = 2.75$, $s = .71$, $\alpha = .76$)		
- Resignation	2.16 (1.12)	.60
- Enttäuschung	2.39 (1.08)	.55
- Angst	2.12 (1.10)	.53
- Ärger	2.91 (1.03)	.59
- Stress	3.75 (1.02)	.38
- Gelassenheit *	3.19 (1.01)	.37
Positive Emotionen ($M = 3.52$, $s = .66$, $\alpha = .75$)		
- Freude	3.65 (.84)	.62
- Glück	3.04 (.96)	.53
- Spass	3.73 (.84)	.55
- Selbstbestätigung	3.83 (.93)	.50
- Stolz	3.34 (1.03)	.43

* umgepolt: jetzt: 1 *sehr stark*, 5 *gar nicht*

Tabelle 35: Geschlechtsunterschiede Emotionen bei der Arbeit

Skala	Frauen (N= 524)	Männer (N= 753)	Test
Emotionen bei der Arbeit			
Pos. Emotionen bei der Arbeit	2.85 (.74)	2.68 (.69)	$t(1275)=4.21, p < .001$
Neg. Emotionen bei der Arbeit	3.56 (.68)	3.49 (.64)	$t(1275)=1.80, n.s.$

13. Berufliche Werthaltungen

Im zweiten Fragebogen wurde eine reduzierte Form der Skalen zu beruflichen Werthaltungen des ersten Fragebogens verwendet (vgl. Abele, 1996). Es wurden jeweils die zwei Items, die bei der ersten Befragung die höchsten Ladungen auf dem jeweiligen Faktor aufwiesen, berücksichtigt (Ausnahme "Hilfe und Anleitung": nur 1 Item). Lediglich aus der Skala "Autonomie" wurde kein Item ausgewählt, sondern eines neu konstruiert (im Fragebogen Frage 38). Tabelle 36 zeigt die Befunde für die Gesamtstichprobe. Der Geschlechtsvergleich in Tabelle 37 zeigt, dass es mit Ausnahme von „Autonomie“ immer Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt.

Tabelle 36: "Berufliche Werthaltungen" (N = 1397)

Skala	M, SD	r _{IT}
Materiell-prestigeorientierte Werthaltung $M = 3.28, SD = .84, \alpha = .73$ - hohes berufliches Ansehen haben - viel Geld verdienen - Gute Karrierechancen haben	3.19 (1.08) 3.26 (.98) 3.40 (1.07)	.51 .54 .61
Leistungsorientiert, innovative Werthaltung $M = 3.76, s = .77, \alpha = .49$ - schwierige und herausfordernde Aufgaben bearbeiten - eine Arbeit, die zu Innovationen beiträgt	3.85 (.86) 3.67 (1.03)	.33
Kollegialität und pos. Vorgesetztenbeziehungen, $M = 4,31, SD = .59, \alpha = .47$ - Vertrauen unter Kollegen - einen verständnisvollen Chef haben	4.13 (.65) 4.50 (.41)	.31
Hilfe und Anleitung geben - für das Wohl anderer Menschen sorgen	3.58 (1.08)	
Autonomieorientierte Werthaltung - hohe Autonomie haben	3.97 (.88)	
Arbeitsplatz zur Sicherung außerberuflicher Belange $M = 4.06, SD = .79, \alpha = .47$ - sicheren Arbeitsplatz haben - Arbeit, die gut mit familiären Bindungen vereinbar ist	4.15 (.93) 3.97 (1.05)	.28

Antwortskala 1 *unwichtig* bis 5 *wichtig*

Tabelle 37: Geschlechtsunterschiede bezüglich beruflichen Werthaltungen

Skala	Frauen (N= 588)	Männer (N= 809)	Test
Berufliche Werthaltung			
Materiell-prestigeorientierte	3.16 (.85)	3.38 (.83)	$t(1395)=4.74, p < .001$
Kollegialität	4.39 (.55)	4.25 (.60)	$t(1395)=4.28, p < .001$
Sicherung	4.14 (.79)	4.00 (.79)	$t(1395)=3.08, p < .01$
Leistungsorientiert	3.63 (.80)	3.85 (.73)	$t(1395)=5.51, p < .001$
Wohl anderer	3.68 (1.07)	3.51 (1.08)	$t(1395)=3.03, p < .01$
Autonomie	4.00 (.88)	3.96 (.87)	$t(1395)=.94, n.s.$

14. Karrieretypen

Die berufliche Orientierung wird neben den beruflichen Werthaltungen mit einer weiteren an von Rosenstiel (1989a, b) angelehnter Methode erfasst (Frage 28). Rosenstiel (1989a, b) nimmt an, dass sich unterschiedliche berufliche Orientierungen mit drei „Typen“ erheben lassen: „Karriereorientierung“, „Freizeitorientierung“ und „alternatives Engagement“ (im Fragebogen Frage 33). Die Operationalisierung erfolgt durch Selbsteinstufung der befragten Personen mit Hilfe eines komplexen Items, das die jeweiligen „Typen“ beschreibt. Im zweiten Fragebogen wurde ein weiteres Item ergänzt, das eine außerberufliche Orientierung erfasst („außerberufliches Engagement“). Die Kennwerte der Gesamtstichprobe sind in Tabelle 38 dargestellt: Der Geschlechtsvergleich (Tabelle 39) zeigt, dass Männern Karriere wichtiger ist, Frauen ist alles andere wichtiger.

Tabelle 38: Karrieretypen (N = 1397)

Es unterhalten sich vier Personen über ihre Lebens- und Zukunftsvorstellungen:	M	SD
A sagt: "Ich möchte gern später in verantwortlicher Position tätig sein. Dort habe ich die Möglichkeit, Einfluss auf wichtige Geschehnisse zu nehmen und werde außerdem gut bezahlt. Dafür bin ich gerne bereit, mehr als vierzig Stunden in der Woche zu investieren und auf Freizeit zu verzichten." → Karriereorientierung	3.12	1.26
B sagt: "Wenn ich eine sichere Position mit geregelter Arbeitszeit habe und mit netten Kollegen zusammenarbeiten kann, bin ich zufrieden. Ich bin nicht so ehrgeizig. Die mir wichtigen Dinge liegen nicht in der Arbeitszeit, sondern in der freien Zeit – und dafür brauche ich nicht so viel Geld." → Freizeitorientierung	3.28	1.14
C sagt: „Ich bin durchaus bereit, viel Arbeitskraft zu investieren, aber nicht in einer großen Organisation, durch die unsere Gesellschaft immer unmenschlicher wird. Ich möchte in einer anderen, konkreteren Arbeitswelt tätig sein, in der menschenwürdigere Lebensformen erprobt werden. Dafür bin ich bereit, auf hohe Bezahlung und Geltung außerhalb des Freundeskreises zu verzichten.“ → Alternatives Engagement	2.93	1.17
D sagt: " Für mich ist Berufstätigkeit nur eine von mehreren Möglichkeiten. Ich kann mir durchaus vorstellen, ganz oder weitgehend aus dem Erwerbsleben auszusteigen und mich anderen Dingen (z.B. Familie, Freunde, ehrenamtliche Tätigkeit, Hobbys) zu widmen.“ → Außerberufliches Engagement	2.58	1.28

Antwortskala 1 *stimme ich überhaupt nicht zu* bis 5 *stimme ich sehr zu*

Tabelle 39: Mittelwerte für Frauen/Männer bei verschiedenen Karrieretypen

Skala	Frauen (N= 588)	Männer (N= 809)	Test
Karrieretypen			
Karriere	2.83 (1.25)	3.34 (1.22)	$t(1395)=7.64, p < .001$
Freizeit	3.49 (1.11)	3.13 (1.14)	$t(1395)=5.78, p < .001$
Alternatives Engagement	3.12 (1.16)	2.79 (1.17)	$t(1395)=5.24, p < .001$
Außerberufliches Engagement	2.81 (1.28)	2.41 (1.25)	$t(1395)=5.80, p < .001$

15. Benachteiligungserfahrungen im Berufsleben

Hinsichtlich erlebter Benachteiligungen im Berufsleben wurde eine neue Skala konstruiert, die unterschiedliche potentielle Benachteiligungsbereiche enthält und die Häufigkeit des

Erlebens solcher Benachteiligungen auf fünf-stufigen Skalen erhebt (von “selten” bis “häufig”) erfragt (Frage 35 im Fragebogen). Die Faktorenanalyse erbrachte einen Faktor, der 56,5% Itemvarianz bindet (Stichprobe 2 55% Varianzbindung). Tabelle 40 zeigt die Werte für die Gesamtskala. Frauen ($M= 2.29$) haben hier leicht höhere Werte als Männer ($M= 2.14$), $t(1292)= 2.97$, $p < .01$. Die Werte spiegeln aber insgesamt ein eher geringes Benachteiligungserleben wieder, da sie deutlich unter dem theoretischen Skalenmittelwert von 3.00 liegen.

Tabelle 40: Benachteiligungserfahrungen am Arbeitsplatz (N = 1294)

Items	M, SD	r _{IT}
Haben Sie im Laufe Ihres bisherigen Arbeitslebens schon einmal die Erfahrung gemacht, weniger gut behandelt zu werden als andere? Bei:		
- Anerkennung Ihrer Leistung	2.11 (1.17)	.57
- Einbindung in offizielle Informationskanäle	2.39 (1.21)	.69
- Einbindung in informelle Netzwerke	2.34 (1.14)	.68
- des Erhalts von Ressourcen am Arbeitsplatz	2.04 (1.13)	.58
- Unterstützung beim Aufstieg (z.B. Mentoren)	2.14 (1.16)	.68
- finanzieller Entlohnung	2.19 (1.31)	.49
Skala: $M= 2.20$, $SD = .88$; $\alpha = .84$		

16. Ziele

16.1 Allgemeine Lebensziele

Zur Erhebung der “Lebensziele” wurde eine reduzierte Form der Lebenszielskala des ersten Fragebogens (Pöhlmann & Brunstein, 1997) verwendet. Ausgewählt wurden jeweils die zwei Items pro Subskala, die die höchste Ladung auf dem Faktor (Subskala) zeigen. Für die Subskala “Macht” wurde statt “prestigereiche Positionen einnehmen” die Formulierung “hohes Sozialprestige erringen” bevorzugt. Tabelle 41 zeigt die Werte für die Gesamtstichprobe. Für Geschlechtsunterschiede siehe Tabelle 42. Frauen hatten höhere Werte bei Abwechslung, Affiliation und Intimität, Männer höhere bei Macht.

Tabelle 41: “Lebensziele”

Skala	M, SD	Skalenkennwerte
Altruismus Mich für andere einsetzen Uneigennützig handeln	3.53 (.95) 3.18 (.92)	$M=3,36$; $s = .82$ $alpha=.54$
Abwechslung: Das Leben aus vollen Zügen genießen Ein aufregendes und abwechslungsreiches Leben führen	3.59 (1.03) 3.69 (1.00)	$M = 3.64$; $s = .88$ $alpha = .52$
Affiliation: Einen großen Bekanntenkreis haben Viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen	3.28 (1.02) 3.71 (.98)	$M = 3.49$; $s = .88$ $alpha = .56$
Macht: Öffentliche Anerkennung erringen Hohes Sozialprestige erringen	2.66 (1.07) 2.65 (1.08)	$M = 2.66$; $s = .98$ $alpha = .65$
Leistung: Meinen geistigen Horizont erweitern Meine Fähigkeiten weiterentwickeln	4.40 (.64) 4.38 (.63)	$M = 4.39$; $s = .55$ $alpha = .51$

Skala	M, SD	Skalenkennwerte
Intimität: Zuneigung und Liebe geben Zuneigung und Liebe erhalten	4.29 (.75) 4.52 (.68)	$M = 4.41; s = .64$ $alpha = .61$

Antwortskala 1 *unwichtig* bis 5 *wichtig*

Tabelle 42: Mittelwerte für Frauen/Männer bei Lebenszielen

Skala	Frauen (N= 587)	Männer (N= 803)	Test
Lebensziele			
Abwechslung	3.74 (.88)	3.57 (.88)	$t(1388) = 3.53, p < .001$
Affiliation	3.60 (.84)	3.41 (.90)	$t(1388) = 3.96, p < .001$
Intimität	4.55 (.53)	4.30 (.69)	$t(1388) = 7.50, p < .001$
Macht	2.67 (.97)	2.65 (.98)	$t(1388) = .48, n.s.$
Leistung	4.38 (.57)	4.40 (.54)	$t(1388) = .62, n.s.$

16.2 Offen erfasste Ziele

Die Befragten wurden aufgefordert, ihre persönlichen Ziele für die nächsten 2 Jahre zu nennen (Frage 40). Nach folgender Instruktion konnten bis zu drei Ziele auf nummerierten Leerzeilen frei angegeben werden:

„Jeder hat in seinem Leben bestimmte Pläne: Was haben Sie sich privat und/oder beruflich für die nächsten 1 bis 2 Jahre fest vorgenommen? Ich habe mir vorgenommen:“

Die offen angegebenen Ziele wurden inhaltlich kategorisiert. Das zugrunde liegende Kategoriensystem wurde theorie- und empiriegeleitet entwickelt, indem verschiedene Inhaltsklassifikationen aus der Literatur auf ihre Verwertbarkeit geprüft und aus den Angaben der Befragten heraus modifiziert wurden. Insbesondere sollte gewährleistet sein, dass das System ausreichend zwischen den Befragten differenziert, gleichzeitig aber generell genug ist, um auch in den weiteren Erhebungen eingesetzt werden zu können (vgl. Abele, Stief & Krüsken, 2002; Stief, 2001). Die Ziele wurden folgenden Hauptkategorien zugeordnet (vgl. Abele & Krüsken, 2000; Abele et al., 2002): (1) berufliche Ziele, (2) auf das Privatleben bezogene Ziele (Partnerschaft und Familie), (3) auf die Vereinbarung von Beruf und anderen Lebensbereichen bezogene Ziele, (4) auf die Freizeit bezogene Ziele, (5) finanzielle und materielle Ziele sowie (6) selbstbezogene Ziele. Innerhalb dieser Kategorien wurden (bis auf die Hauptkategorie „Vereinbarkeitsziele“) weitere Unterkategorien unterschieden.

Die Ziele (insgesamt 3315) wurden von zwei trainierten Beurteilerinnen den Ober- und Unterkategorien zugeordnet. Wurden in einer Zeile mehrere unterschiedliche Ziele genannt, wurden sie geteilt, mit * markiert (z.B. „nach der Promotion feste Arbeitsstelle und Familie gründen“ → „nach der Promotion feste Arbeitsstelle“, „*und Familie gründen) und das abgeteilte Ziel in die nächste freie Zeile geschoben. Falls alle Zeilen besetzt waren, wurde ein zusätzliches viertes Ziel angelegt. Insgesamt wurden auf diese Weise 50 Ziele geteilt; in 32 Fällen wurde dabei ein viertes Ziel angelegt. Bei alternativ genannten Zielen (z.B. „Stelle wechseln oder Auszeit nehmen“) wurde nur das erstgenannte Ziel kodiert. Angaben, bei denen die Zuordnungen nicht ü-

bereinstimmend waren, wurden von den beiden Beurteilerinnen und einer weiteren Projektmitarbeiterin diskutiert und gemeinsam zugeordnet. Die Beobachterübereinstimmung lag bei 97% bei den Hauptkategorien und bei 92% bei den Subkategorien.

Tabelle 43 gibt an, wie viele Befragte die jeweilige Zielkategorie mindestens einmal genannt haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (ggf. angelegte vierte Ziele gehen in diese Auswertung nicht mit ein). Auffällige Geschlechtsunterschiede sind folgende: Männer nennen häufiger als Frauen zumindest ein karrierebezogenes oder materielles Ziel; Umgekehrtes gilt für die Ziele zweites Staatsexamen, Berufseinstieg und Kindererziehung. Bezüglich der Anzahl angegebener Ziele unterscheiden sich Frauen und Männer nicht ($\chi^2(3, N = 1397) = 6.20, n.s.$; Frauen: $M = 2.41, SD = 0.79$; Männer: $M = 2.31, SD = 0.88$; $t(1395) = 2.19, n.s.$; s. Tabelle 32 unten).

Tabelle 43: Zielkategorien im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %)¹

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
Berufliche Ziele	1	1227(91.6%)	543 (94.9%)	684 (89.1%)
• Promotion	11	224 (16.7%)	89 (15.6%)	135 (17.6%)
• 2. Staatsexamen	12	182 (13.6%)	123 (21.5%)	59 (7.7%)
• Habilitation	13	3 (0.2%)	0	3 (0.4%)
• Weiterbildung im Beruf	14	160 (11.9%)	73 (12.8%)	87 (11.3%)
• Lernen und Entwicklung im Beruf	15	147 (11.0%)	60 (10.5%)	87 (11.3%)
• Arbeitszeiten verändern	161	11 (0.8%)	8 (1.4%)	3 (0.4%)
• Berufliche Stabilisierung	162	164 (12.2%)	73 (12.8%)	91 (11.8%)
• Stellenwechsel	163	118 (8.8%)	57 (10.0%)	61 (7.9%)
• Berufseinstieg	164	240 (17.9%)	139 (24.3%)	101 (13.2%)
• Wiedereinstieg	165	2 (0.1%)	2 (0.3%)	0
• Stellensuche	166	31 (2.3%)	12 (2.1%)	19 (2.5%)
• Karriere	17	122 (9.1%)	36 (6.3%)	86 (11.2%)
• Leistungen und Inhalte im Beruf	18	131 (9.8%)	45 (7.9%)	86 (11.2%)
• Selbstständigkeit	19	44 (3.3%)	15 (2.6%)	29 (3.8%)
• Befinden bei der Arbeit	121	32 (2.4%)	14 (2.4%)	18 (2.3%)
Familiäre Ziele	2	655 (48.9%)	267 (46.7%)	388 (50.5%)

¹ *Hinweis:* Die Summe der Werte der Unterkategorien ergibt nicht den Wert der entsprechenden Oberkategorie, da Ober- und Unterkategorien jeweils getrennt nach *genannt* vs. *nicht genannt* ausgewertet wurden. Nennt eine Vp zwei verschiedene Unterkategorien der gleichen Oberkategorie (z.B. 51 und 52), wird sie bei der Oberkategorie nur einmal gezählt, erscheint jedoch in beiden Subkategorien. Die Prozentwerte beziehen sich auf die Befragten, die mindestens ein Ziel angegeben haben (vgl. Tabelle 43 unten).

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
• Partnerschaft	21	344 (25.7%)	135 (23.6%)	209 (27.2%)
• Elternzeit oder Mutterschutz	221	3 (0.2%)	2 (0.3%)	1 (0.1%)
• Glück in der Familie	222	24 (1.8%)	10 (1.7%)	14 (1.8%)
• Mehr Zeit für die Familie	223	26 (1.9%)	13 (2.3%)	13 (1.7%)
• Kindererziehung	224	28 (2.1%)	17 (3.0%)	11 (1.4%)
• Familiengründung	225	270 (20.1%)	109 (19.1%)	161 (21.0%)
Vereinbarung zw. Beruf u. Privatleben	3	33 (2.5%)	20 (3.5%)	13 (1.7%)
Freizeitbezogene Ziele	4	435 (32.5%)	177 (30.9%)	258 (33.6%)
• Hobbys	41	178 (13.3%)	74 (12.9%)	104 (13.5%)
• Freunde	42	98 (7.3%)	43 (7.5%)	55 (7.2%)
• Sonstige Freizeitaktivitäten	43	83 (6.2%)	25 (4.4%)	58 (7.6%)
• Wohnsituation	44	121 (9.0%)	51 (8.9%)	70 (9.1%)
Finanzielle/materielle Ziele	5	166 (12.4%)	41 (7.2%)	125 (16.3%)
• Geld	51	115 (8.6%)	31 (5.4%)	84 (10.9%)
• Wohneigentum	52	55 (4.1%)	11 (1.9%)	44 (5.7%)
Selbstbezogene Ziele	6	207 (15.4%)	95 (16.6%)	112 (14.6%)
• Lebensqualität	61	77 (5.7%)	35 (6.1%)	42 (5.5%)
• Gesundheit	62	28 (2.1%)	7 (1.2%)	21 (2.7%)
• Entwicklung eig. Persönlichkeit	63	111 (8.3%)	57 (10.0%)	54 (7.0%)
Anzahl genannter Ziele pro Vp	0	57 (4.1%)	16 (2.7%)	41 (5.1%)
1		170 (12.2%)	66 (11.2%)	104 (12.9%)
2		397 (28.4%)	168 (28.6%)	229 (28.3%)
3		773 (55.3%)	338 (57.5%)	435 (53.8%)

Bezogen auf die Gesamtzahl aller genannten Ziele (ohne 4. Ziele; N = 3283) ergibt sich für die Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien folgende Verteilung (vgl. Abbildung 2).

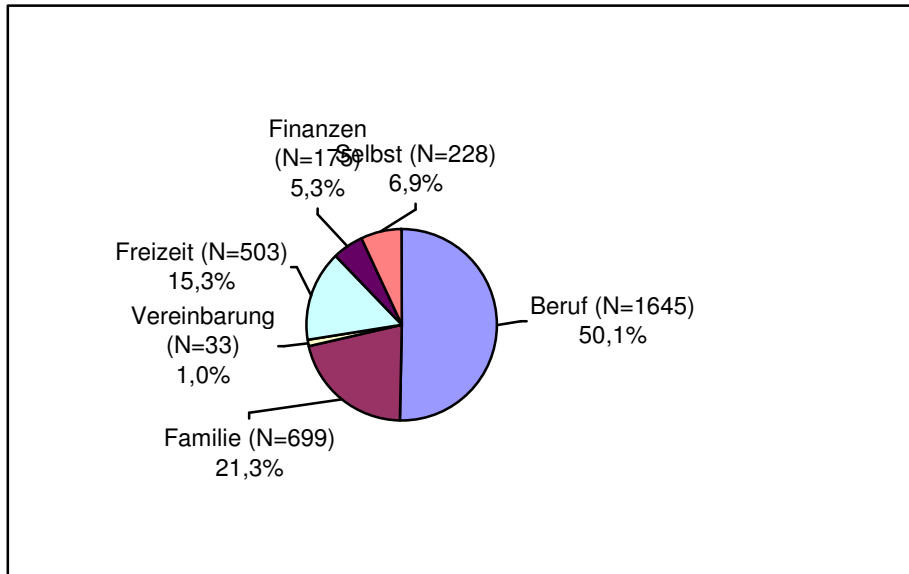


Abbildung 2: Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien (N, %)

17. Geschlechtsrollenorientierung

Zur Erhebung der Geschlechtsrollenorientierung wird auf das Instrument aus der ersten Erhebung zurückgegriffen, die Skalen "Instrumentalität" (M-plus) und "Expressivität" (F-plus) aus dem EPAQ (Spence, Helmreich & Holahan, 1979) in der deutschen Fassung von Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich & Spence (1981). Für die zweite Erhebung wurden einige Items aus der Kurzversion des BSRI (Bem Role Sex Inventory von Bem, 1974) in der deutschen Übersetzung von Keller (1978) bzw. Schneider-Düker und Kohler (1988) hinzugefügt. Diese dienten jedoch als filler Items. Tabelle 44 zeigt Items und Tabelle 45 Skalenkennwerte in der Gesamtstichprobe.

Tabelle 44: Items zur Erfassung der Geschlechtsrollenorientierung

GPAQ
sehr herzlich in Beziehung zu anderen - sehr kühl in Beziehung zu anderen
kann Druck gut standhalten - kann Druck nicht gut standhalten
gebe leicht auf - gebe nie leicht auf
sehr unfreundlich - sehr freundlich
nicht unabhängig - völlig unabhängig
nicht gefühlsbetont - sehr gefühlsbetont
sehr passiv - sehr aktiv
fähig auf andere einzugehen - unfähig auf andere einzugehen
sehr rau - sehr sanft
nicht hilfreich zu anderen - sehr hilfreich zu anderen
der Gefühle anderer nicht bewusst - der Gefühle anderer sehr bewusst
fälle leicht Entscheidungen - fälle schwer Entscheidungen
nicht selbstsicher - sehr selbstsicher
fühle mich unterlegen - fühle mich überlegen
nicht verständnisvoll zu anderen - verständnisvoll zu anderen
Weitere Items
BSRI (BEM, 1974) in der deutschen Übersetzung von Keller (1978)

GEPAQ
<ul style="list-style-type: none"> - sehr dynamisch - nicht dynamisch - sehr aggressiv - nicht aggressiv - sehr durchsetzungsfähig - nicht durchsetzungsfähig Deutsche Neukonstruktion des BSRI von Schneider-Düker & Kohler (1988) <ul style="list-style-type: none"> - habe Führungseigenschaften - bin kein Führungstyp Neukonstruktion <ul style="list-style-type: none"> - sehr entschlossen – nicht entschlossen - sehr warmherzlich – nicht warmherzig - sehr einfühlsam – nicht einfühlsam - sehr nervös – nicht nervös - sehr zart – nicht zart - sehr schüchtern – nicht schüchtern - sehr dominant – nicht dominant - sehr taktvoll – nicht taktvoll - sehr rechthaberisch – nicht rechthaberisch

Tabelle 45: Instrumentalität und Expressivität (N = 1397)

Item	M, SD	α bzw. r_{IT}
Skala Instrumentalität	3.58 (.60)	.75
gebe nie leicht auf	4.02 (.99)	.46
völlig unabhängig	3.44 (.99)	.31
sehr aktiv	3.76 (.91)	.51
fälle leicht Entscheidungen	3.14 (1.14)	.46
sehr selbstsicher	3.61 (.95)	.59
fühle mich überlegen	3.25 (.77)	.49
kann Druck gut standhalten	3.84 (.84)	.50
Skala Expressivität	3.87 (.50)	.76
sehr freundlich	4.12 (.78)	.49
sehr gefühlsbetont	3.59 (1.02)	.44
fähig, auf andere einzugehen	4.23 (.84)	.38
sehr sanft	3.31 (.75)	.40
sehr hilfsbereit gegenüber anderen	4.09 (.73)	.42
der Gefühle anderer sehr bewusst	3.92 (.85)	.49
sehr verständnisvoll zu anderen	3.91 (.72)	.61
sehr herzlich in Beziehung zu anderen	3.79 (.84)	.50

Frauen hatten bei Expressivität höhere Werte als Männer ($M = 4.00$; $M = 3.78$), $t(1395) = 8.49$, $p < .001$. Männer hatten bei Instrumentalität höhere Werte als Frauen ($M = 3.64$; $M = 3.50$), $t(1395) = 4.40$, $p < .001$. Die Skalen sind unkorreliert, $r = -.02$.

Zusätzlich wurde über fast alle Items (nicht dabei: nervös, aggressiv, rechthaberisch, schüchtern, robust) eine Faktorenanalyse gerechnet. Sie erbrachte nach dem scree-Test ebenfalls eine zwei-faktorielle Lösung, die 41,5% der Itemvarianz bindet (erster Faktor Instrumentalität 22,5%; zweiter Faktor Expressivität 19%). Tabelle 46 zeigt die Befunde.

Tabelle 46: Faktorenanalyse der GEPAQ plus filler Items

	1*	2*
Durchsetzungsfähig	,753	
Entschlossen	,735	
Selbstsicher	,711	
Aktiv	,708	,113
Dynamisch	,675	
Dominant	,664	-,124
Führungstyp	,663	
fälle leicht Entscheidungen	,646	
Überlegen	,576	
kann Druck standhalten	,551	
gebe nicht leicht auf	,547	
Unabhängig	,371	
Einfühlsam		,796
Warmherzig		,767
Verständnisvoll		,730
der Gefühle anderer bewusst		,637
Herzlich	,119	,627
Freundlich		,624
Gefühlsbetont	-,107	,580
Hilfreich		,538
Taktvoll		,522
fähig auf andere einzugehen	,152	,518
Sanft	-,351	,513

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung
 * Ladungen < .10 werden nicht angezeigt

Da die Geschlechtsrollenorientierung und ihre potentielle Veränderung im Zuge des Berufseintritts eine zentrale Variable unserer Studie darstellt, wurde sie neben der Veränderungsmessung mittels der Retest Methode zusätzlich in Form einer "direkten" Veränderungsmessung (vgl. Baumann, Sodemann & Tobien, 1980) erfasst. Hierbei werden die Probanden aufgefordert, selbst einzuschätzen, wie sehr sich bestimmte Aspekte ihrer Person in einem bestimmten Zeitraum verändert haben. Es wurde eine Skala zur Messung der subjektiv wahrgenommenen Veränderungen konzipiert, bei der die Selbstbeschreibungsdimensionen den Items des GEPAQ entsprechen (die Items "der Gefühle anderer bewusst" und "fähig, auf andere einzugehen" wurden inhaltlich zu einem Item "Einfühlungsvermögen" zusammengefasst). In der Instruktion wird darauf hingewiesen, dass Veränderungen "im Zuge Ihrer Berufstätigkeit" eingeschätzt werden sollen (fünfstufige Antwortskala mit den Extremen "*hat abgenommen*"(-2) und "*hat zugenommen*" (+2); umkodiert auf Werte zwischen 1 und 5).

Die zweifaktorielle Lösung bindet in Stichprobe 1 43,9% der Itemvarianz. Die Items verteilen sich dabei auf den Faktoren entsprechend den Instrumentalitäts- und Expressivitätsskalen

(Faktor 1: Expressivität 29% Varianzbindung; Faktor 2 Instrumentalität 15% Varianzbindung). In der Stichprobe 2 bindet diese zweifaktorielle Lösung 41,3% der Varianz (erster Faktor 17%, Expressivität; zweiter Faktor 24,3% Instrumentalität). Die Skalen- und Itemkennwerte sind für die Gesamtstichprobe Tabelle 47 zu entnehmen.

Frauen haben bei Expressivität ($M = 3.29$, $SD = .51$) stärkere Veränderungen wahrgenommen als Männer ($M = 3.14$, $SD = .43$), $t(1391) = 5.82$, $p < .001$. Bei der Veränderungswahrnehmung von Instrumentalität gibt es keinen Geschlechtsunterschied ($M_{\text{Frauen}} = 3.59$; $M_{\text{Männer}} = 3.62$), $t < 1$. Die beiden Skalen korrelieren miteinander $r = .28^{**}$. Die Veränderungswahrnehmung von Instrumentalität korreliert mit der tatsächlichen Instrumentalität $r = .33^{**}$, diejenige von Expressivität mit der tatsächlichen Expressivität $r = .25^{**}$.

Tabelle 47: Skalen zur perzipierten Veränderung der Geschlechtsrollenorientierung

Skala, Items (N = 1393)	M	SD	rIT bzw. α
Expressivität	3,21	.47	.77
Mein Verständnis für andere	3.54	.84	.47
Meine Emotionalität	3.09	.81	.37
Meine Sensibilität	3.19	.77	.49
Meine Hilfsbereitschaft	3.13	.70	.55
Meine Freundlichkeit	3.14	.65	.52
Mein Einfühlungsvermögen	3.31	.67	.57
Meine Herzlichkeit	3.07	.61	.56
Instrumentalität	3.60	.59	.74
Meine Entscheidungsfreude	3.73	.85	.50
Meine Unabhängigkeit	3.34	1.32	.28
Meine Belastungsfähigkeit	3.65	.85	.47
Meine Aktivität	3.26	1.05	.41
Mein Selbstbewusstsein	3.84	.87	.63
Meine Souveränität	3.79	.82	.56
Mein Durchhaltevermögen	3.62	.80	.44

18. Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit für Erfahrung (NEO)

Aus den Skalen "Offenheit für Erfahrung" (Itembeispiel „Ich bin sehr wissbegierig“), "Gewissenhaftigkeit" (Itembeispiel: "Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu") und "Verträglichkeit" (Itembeispiel: "Ich versuche stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln") des "NEO-Five-Factor-Inventory" von Borkenau und Ostendorf (1993), nach Costa und McCrae (1991) wurden jeweils die 6 höchst ladenden Items verwendet (im Original gibt es pro Skala 12 Items) (Frage 39 im FB). Die Halbierung der Itemzahl war aus Gründen des Fragebogenumfangs erforderlich ("Offenheit für Erfahrung" die Itemnummern 8, 13, 53, 43, 48, 58; "Verträglichkeit" die Itemnummern 4, 14, 24, 39, 49, 59; "Gewissenhaftigkeit" die Itemnummern 20, 25, 30, 35, 50, 60; Nummern jeweils bezogen auf Borkenau & Ostendorf, 1993).

Die internen Konsistenzen der Skalen werden bei Borkenau und Ostendorf (1993) mit $\alpha = .71$ (Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit) und $\alpha = .85$ (Gewissenhaftigkeit) angegeben. Aufgrund der Halbierung der Itemzahlen sind die Werte hier etwas niedriger. Tabelle 48

zeigt die Werte für die Gesamtstichprobe. Tabelle 49 gibt Mittelwerte getrennt nach dem Geschlecht wieder. Frauen haben bei „Verträglichkeit“ höhere Werte als Männer.

Tabelle 48: Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit (N = 1397)

	<i>M, SD</i>	<i>r_{it}</i>
Skala Gewissenhaftigkeit <i>M</i> = 3.70, <i>SD</i> = .60, α = .69		
Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen	4.38 (.73)	.43
Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite auf sie zu	3.43 (1.01)	.43
Ich verträdle eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne*	3.58 (1.18)	.29
Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt	3.65 (.79)	.49
Bei allem, was ich tue, strebe ich nach Perfektion	3.51 (1.10)	.40
Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen	3.66 (.90)	.54
Skala Verträglichkeit <i>M</i> = 3.95, <i>SD</i> = .64, α = .70		
Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein	4.11 (.94)	.35
Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch*	3.59 (1.05)	.38
Um zu bekommen was ich will bin ich notfalls bereit Menschen zu manipulieren*	4.13 (1.06)	.41
Manche Menschen halten mich für selbstsüchtig und selbstgefällig*	3.99 (4.03)	.51
Manche Leute halten mich für kalt und berechnend*	4.09 (1.08)	.53
Ich versuche stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln	3.81 (.90)	.44
Skala Offenheit für Erfahrung, <i>M</i> = 3.50, <i>SD</i> = .72, α = .67		
Ich finde philosophische Diskussionen langweilig*	3.66 (1.19)	.49
Mich begeistern die Motive, die ich in Kunst und in der Natur finde	3.34 (1.15)	.34
Ich bin sehr wissbegierig	3.90 (.89)	.26
Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen	3.30 (1.23)	.43
Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung	3.55 (1.24)	.41
Ich habe viel Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit zu spekulieren	3.26 (1.23)	.49

* Item umgepolt. Antwortskala von 1 *lehne sehr ab* bis 5 *stimme sehr zu*

Tabelle 49: Persönlichkeitsmerkmale getrennt nach Geschlecht

Skala	Frauen (N= 588)	Männer (N= 809)	Test
NEO-Big5			
Gewissenhaftigkeit	3.69 (.61)	3.71 (.59)	$t(1395) = .52, n.s.$
Offenheit	3.52 (.73)	3.49 (.71)	$t(1395) = .57, n.s.$
Verträglichkeit	4.06 (.60)	3.88 (.66)	$t(1395) = 5.15, p < .001$

19. Interkorrelationen aller Skalen

In Tabelle 50 sind die Interkorrelationen aller Skalen dargestellt. Wir listen nur signifikante Korrelationen auf dem 1% Niveau, d.h. bei dieser Stichprobengröße $r > .06$.

Tabelle 50: Interkorrelationen aller Skalen

	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	27	28	29	30	31	32	
1 Obj. Erfolg t2	1																																
2 Pos.partizip.Füh.	,19	1																															
3 Koll. Unterstütz.	,16	,43	1																														
4 Neg Bezieh AP	-,11	-,34	-,40	1																													
5 Belastung AP	,05	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,29	1																												
6 Handl.spielr. AP	,20	,31	,19	-,32	-,09	1																											
7Qualifizi am AP	,16	,43	,32	-,17	<i>n.s.</i>	,27	1																										
8 Organ Bindung	,19	,53	,32	-,27	<i>n.s.</i>	,28	,45	1																									
9 Beruf als zentra- ler Lebensinhalt	<i>n.s.</i>	,11	,08	<i>n.s.</i>	,19	,09	,12	,33	1																								
10 Interesse Beruf	,11	,14	,18	-,13	,20	,18	,24	,38	,48	1																							
11 Aufstiegsber.	,23	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,09	<i>n.s.</i>	,12	,13	,44	,22	1																						
12 Arbeitszufried.	,18	,63	,44	-,44	-,12	,33	,51	,66	,12	,23	<i>n.s.</i>	1																					
13 Negat Emot AP	-,13	-,34	-,31	,53	,42	-,21	-,22	-,34	<i>n.s.</i>	-,14	<i>n.s.</i>	-,47	1																				
14 Posit Emot AP	,10	,33	,29	-,23	,07	,24	,30	,54	,44	,51	,15	,44	-,27	1																			
15 Mat-prest. Ziele	,29	,13	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,08	,11	,21	,19	,13	<i>n.s.</i>	,33	,07	<i>n.s.</i>	,22	1																		
16 Leistungsziele	,22	,14	,07	<i>n.s.</i>	,07	,22	,19	,18	,19	,30	,27	,13	-,12	,26	,34	1																	
17 Kollegiale Ziele	<i>n.s.</i>	,08	,19	<i>n.s.</i>	,10	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,07	<i>n.s.</i>	,10	-,11	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,08	<i>n.s.</i>	,10	1																
18 Sicherheitsziele	-,17	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	-,12	-,08	<i>n.s.</i>	-,18	<i>n.s.</i>	-,33	<i>n.s.</i>	,08	<i>n.s.</i>	-,10	-,15	,34	1															
19 Benachteilig	-,09	-,32	-,25	,37	,10	-,18	-,22	-,21	<i>n.s.</i>	-,11	,08	-,36	,28	-,14	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	1														
20 Instrum. t2	,22	,15	,12	-,21	,07	,20	,22	,23	,11	,30	,16	,21	-,31	,29	,26	,35	-,07	-,19	-,13	1													
21 Expressivität t2	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,10	<i>n.s.</i>	,11	<i>n.s.</i>	,00	,07	<i>n.s.</i>	,14	-,12	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,14	-,11	<i>n.s.</i>	,25	,22	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	1												
22 Instrum Veränd	,17	,20	,20	-,15	,11	,20	,21	,30	,20	,28	,13	,29	-,20	,44	,20	,27	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	-,12	,33	<i>n.s.</i>	1											
23 Express Veränd	-,11	,11	,15	-,09	<i>n.s.</i>	,08	<i>n.s.</i>	,17	,10	,11	-,07	,16	-,14	,29	-,10	<i>n.s.</i>	,08	,12	<i>n.s.</i>	,08	,25	,28	1										
24 NEO Gewissen	,17	,11	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,14	,08	,15	,18	,26	,31	,29	,12	-,10	,26	,29	,31	,10	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,34	<i>n.s.</i>	,22	<i>n.s.</i>	1									
25 NEO Verträgl	-,09	<i>n.s.</i>	,12	-,08	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,08	<i>n.s.</i>	,10	-,20	,08	-,07	<i>n.s.</i>	-,27	-,09	,28	,26	-,11	-,13	,56	<i>n.s.</i>	,21	<i>n.s.</i>	1								
26 NEO Offenheit	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,07	<i>n.s.</i>	,10	,00	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,10	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,00	,26	<i>n.s.</i>	-,10	<i>n.s.</i>	,10	,10	,07	<i>n.s.</i>	,07	<i>n.s.</i>	1								
27 LZ Macht	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,10	,09	<i>n.s.</i>	,09	,12	,20	,08	,24	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,18	,56	,18	,00	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,10	<i>n.s.</i>	,14	,00	,20	-,18	,07	1						
28 LZ Altruismus	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,09	,08	,10	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,07	<i>n.s.</i>	,13	-,08	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,07	-,21	,09	,21	,15	,00	<i>n.s.</i>	,34	<i>n.s.</i>	,19	<i>n.s.</i>	,37	,14	<i>n.s.</i>	1					
29 LZ Abwechs	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,00	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	-,09	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,00	<i>n.s.</i>	,08	,21	,19	<i>n.s.</i>	-,07	<i>n.s.</i>	,22	,09	,11	<i>n.s.</i>	,00	-,10	,18	,16	<i>n.s.</i>	1				
30 LZ Affiliation	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,00	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	-,09	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,07	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,15	,10	,00	,07	,19	<i>n.s.</i>	,07	<i>n.s.</i>	,15	,07	,07	,20	,41	1			
31 LZ Leistung	,07	,09	,08	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,14	<i>n.s.</i>	,10	,25	,20	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,12	,19	,33	,10	-,11	<i>n.s.</i>	,23	<i>n.s.</i>	,14	,00	,22	<i>n.s.</i>	,38	,11	,08	,20	<i>n.s.</i>	1		
32 LZ Intimität	<i>n.s.</i>	,00	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,09	-,16	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,11	-,07	,00	,24	,33	,00	<i>n.s.</i>	,44	<i>n.s.</i>	,16	,00	,30	,13	<i>n.s.</i>	,28	,18	,29	,15	1	

20. 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.

Zur Berechnung der einzelnen Differenzen wurden Varianzanalysen mit den Faktoren Stichprobe (Stichprobe 1 vs. 2), Fakultät (Jura, Medizin, Philosophische Fakultäten, Naturwissenschaftliche Fakultäten, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät) und Geschlecht hinsichtlich verschiedener Variablen durchgeführt. Die Kontrolle von Fakultät und Geschlecht war erforderlich, weil in Stichprobe 2 nicht mehr alle Absolventinnen und Absolventen des entsprechenden Jahrgangs angeschrieben worden waren (siehe 2.).

20.1 Berechnung der time-lag Differenzen

Im ersten Schritt erfolgte die Berechnung der time-lag Differenz, d.h. Werte des ersten und des zweiten Fragebogens bei beiden Stichproben.

20.1.1 Time-lag Differenzen beim ersten Fragebogen

Analysiert wurden die Skalen zu Geschlechtsrollenorientierungen, zu Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern in Beruf und Familie, zu beruflichen Selbsteffizienzerwartungen, zu beruflichen Werthaltungen, zu allgemeinen Lebenszielen, sowie die Variablen zu beruflichen Ergebniserwartungen und zur Relevanz des Berufs bei der eigenen Lebensplanung. Ferner wurde untersucht, ob sich Variablen des berufsbezogenen Verhaltens (Mobilitätsbereitschaft, Anzahl Bewerbungen, Vorhandensein einer Stelle) zwischen beiden Kohorten unterscheiden.

Bei den Skalen bzw. Ratings zeigte sich lediglich ein time-lag Effekt: Die Berufsaussichten im eigenen Fach (Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“) wurden - mit Ausnahme der WISO und des Lehramts- bei Stichprobe 2 schlechter eingeschätzt als bei Stichprobe 1. Die Effektgröße ist aber eher klein (vgl. Tabelle 51).²

Tabelle 51: Time-lag Differenzen des ersten Fragebogens

Skala	M/SD Stichprobe 1 t1 (N=1500)		M/SD Stichprobe 2 t1 (N=430)		Test
	N		N		
Berufsaussichten	N=1428		N=424		$F(5,25)=3.66, p < .01, \eta^2=.01$
Jura	3.28	.78	2.86	.98	
Medizin	3.12	.91	2.84	.74	
Phil I, II	2.45	1.04	2.38	1.03	
Natur I,II,III	2.49	1.14	2.30	.96	
WISO	3.46	.86	3.49	.90	
Technik	3.15	.95	-	-	
Lehramt	3.56	1.04	4.00	.72	

20.1.2 Time-lag Differenzen beim zweiten Fragebogen

Es konnten folgende Variablen analysiert werden: Geschlechtsrollenorientierungen und perzipierte Veränderung der Geschlechtsrollenorientierung, Benachteiligungserfahrungen, berufliche Werthaltungen, Persönlichkeitsvariablen, Lebensziele, soziale Unterstützung in der Partnerschaft, familiäre Bindung; darüber hinaus Partnerschaft, Kinder, studienadäquater Berufseinstieg, Bruttogehalt, Bewerbungen, Vorstellungsgespräche. Bei aktuell Beschäftigten konnte schließlich verglichen werden: Gründe für die Einstellung, Unterstützung bei der Einarbeitung, aktuelle Unterstützung am Arbeitsplatz, Weisungsbefugnis, Aufstiegswahrscheinlichkeit, Er-

² Ein schwacher time lag Effekt könnte bei der Variable „Stelle vorhanden“ interpretiert werden. In der Stichprobe 2 hatten zum Befragungszeitpunkt etwas weniger Personen in den Philosophischen und Naturwissenschaftlichen Fakultäten bereits eine Stelle als in der Stichprobe 1. Eine genauere Analyse zeigt jedoch, dass dieser Trend verschwindet, wenn man die Fächer, in denen absolviert wurde, berücksichtigt. So ist in Stichprobe 2 der Anteil der Physikabsolvierenden wesentlich höher als in Stichprobe 1 (48% zu 34% aus den Naturwissenschaftlichen Fakultäten), Physikabsolvierende umgekehrt hatten jedoch besonders selten bereits eine Stelle (in 20% der Fälle). Umgekehrt hatten in Stichprobe 2 etwas mehr Mediziner bereits einen Platz als Arzt/Ärztin im Praktikum als in Stichprobe 1. Dieser Trend verschwindet, wenn zusätzlich die Geschlechtsverteilung der Substichprobe der Mediziner/innen berücksichtigt wird. Die beiden Stichproben unterschieden sich insofern nicht.

folgseinschätzung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsplatz- und Tätigkeitsmerkmale, organisationale Bindung, Job involvement, Emotionen bei der Arbeit, Gesamtzufriedenheit, Absicht Stelle zu wechseln, Stellensuche, und Aufstiegsbereitschaft.

Es gibt mit einer Ausnahme wiederum keine Unterschiede. Der Unterschied bezieht sich darauf, dass die Frauen der Stichprobe 2 die emotionale Unterstützung, die sie durch ihre Partner erfahren, höher einschätzten als alle anderen Befragten (vgl. Tabelle 52).

Tabelle 52: Time-lag Differenzen des zweiten Fragebogens

Skala	M/SD Stichprobe 1 t2 (N= 742)		M/SD Stichprobe 2 t2 (N= 225)		Test
Emotionale Unterstützung durch Partner/in					
Frauen	3.69	.80	4.09	.66	$F(1,25)=11.03, p < .01, \eta^2=.012$
Männer	3.47	.80	3.51	.88	

20.2 Querschnittsdifferenzen

Im zweiten Schritt wurden Querschnittsdifferenzen berechnet. Querschnittsdifferenzen spiegeln Veränderungs- und Kohorteneffekte wieder. Die Berechnung von Querschnittsdifferenzen war möglich für die Geschlechtsrollenorientierungen (Instrumentalität und Expressivität der Stichprobe 2 zu t1 können mit den entsprechenden Werten der Stichprobe 1 zu t2 verglichen werden). Bei der Kontrolle von Fakultät und Geschlecht ergibt sich lediglich ein signifikanter Haupt- und Interaktionseffekt, der sich auf die Skala zur beruflichen Werthaltung „Kollegialität“ bezieht. Dabei fallen die Werte für die gesamte Stichprobe 1 zu t2 und ganz besonders für die Fakultät der Juristen größer aus als bei Stichprobe 2 zu t1. Die Effektgrößen sind dabei aber sehr gering (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53 Querschnittsdifferenzen

Skala	M/SD Stichprobe 2 t1 (N=430)		M/SD Stichprobe 1 t2 (N= 1069)		Test
BWH Kollegialität					
Jura	3.80	.88	4.19	.67	$F(5,25)=6.68, p < .001, \eta^2=.022$
Medizin	4.59	.58	4.40	.62	
Phil I, II	4.31	.68	4.25	.62	
Natur I,II,III	4.15	.64	4.39	.51	
WISO	4.09	.67	4.29	.62	
Lehramt	4.05	.76	4.33	.54	
Gesamt	4.19	(.71)	4.32	(.57)	$F(1,25)=13.08, p < .001, \eta^2=.009$

20.3 Längsschnittdifferenzen

Die Längsschnittanalyse vergleicht Ergebnisse der ersten Befragung mit Ergebnissen der zweiten Befragung bei beiden Stichproben. Unterschiede in gleichen Variablen spiegeln Verän-

derungs- und Messzeitpunkteffekte wieder. Es können die Variablen „Geschlechtsrollenorientierung“, „berufliche Werthaltungen“ und „allgemeine Lebensziele“ analysiert werden. Da hier dieselben Personen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten verglichen werden, wurden Varianzanalysen mit Messwiederholung berechnet. Als Innersubjektfaktor (Zeit) werden die jeweiligen Skalen zu t1 und t2 eingesetzt. Als Zwischensubjektfaktoren werden Geschlecht, Fakultät und Stichprobe gewählt. Da die inhaltlichen Befunde (Haupteffekte für Zeit) zu Veränderungseffekten an anderer Stelle dargestellt werden (vgl. Abele, 2003), gehen wir hier lediglich auf Stichprobeneffekte ein, d.h. auf die Frage, ob in beiden Stichproben unterschiedliche Veränderungen zu beobachten waren. Dies zeigt sich bei der Varianzanalyse in einer signifikanten Interaktion zwischen Stichprobe und Zeit. Dies war bei keiner der Variablen der Fall, d.h. potentielle Veränderungen waren in beiden Stichproben gleich.

20.4 Zusammenfassung der Kohortenanalyse

Zusammenfassend erbringt die Kohortenanalyse folgende Befunde:

- Hinsichtlich time-lag Differenzen, die insbesondere auf Kohorteneffekte - ferner auf Messzeitpunkteffekte - verweisen, bestehen sowohl bei der ersten als auch bei der zweiten Befragung zwischen den beiden Stichproben kaum Unterschiede. Die Einschätzung der eigenen beruflichen Möglichkeiten ist in Stichprobe 2 ungünstiger als in Stichprobe 1; die soziale Unterstützung durch den eigenen Partner wird von den Frauen der Stichprobe 2 positiver gesehen als von allen anderen Befragten.
- Bei den Querschnittsdifferenzen gibt es etwas mehr Unterschiede, die insbesondere auf Veränderungseffekte verweisen, d.h. darauf, dass in der ersten Stichprobe im Zuge des Berufseintritts Veränderungen stattgefunden haben, die bei der zweiten Stichprobe am Ende des Studiums noch nicht auftreten konnten (Fortschritts- und Leistungsorientierung, Lebensziel „Macht“, Lebensziel „Abwechslung“).
- Bei den Längsschnittdifferenzen schließlich gibt es keinerlei Effekte der Stichprobe, d.h. die im Weiteren untersuchten Veränderungen sind wohl tatsächlich als Veränderungseffekte und nicht als Messzeitpunkts- oder Kohorteneffekte interpretierbar.

21. Gesamtzusammenfassung der Befunde

21.1 Berufliche Integration

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt, der im Schnitt etwa 18 Monate nach dem Examen liegt, sind die Befragten beruflich bereits recht gut integriert. Arbeitslos sind weniger als 3% der Befragten, eine im Vergleich zum deutschen Durchschnitt sehr niedrige Zahl. Im Schnitt wurde zwei Drittel der Zeit seit dem Examen einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, wenn auch in knapp ei-

nem Viertel der Fälle zuerst einmal eine Überbrückungstätigkeit angenommen wurde. In der Mehrzahl der Fälle verdienten die Befragten ein Einstiegsgehalt von bis zu 3000.- DM. Über 40% sind berufsbedingt umgezogen und viele nehmen einen langen Anfahrtsweg zur Arbeit in Kauf. Die Befragten fühlen sich auch als erfolgreich und sind bezüglich der weiteren Karriereentwicklung optimistisch. Bereits zu diesem Zeitpunkt der beruflichen Entwicklung gibt es jedoch deutliche zu Lasten der Frauen.

21.2 Zusammenfassung der Befunde zum Geschlechtsvergleich

In Tabelle 54 sind noch einmal zusammenfassend alle signifikanten Geschlechtsunterschiede auf den erhobenen Skalen und bei den weiteren berufs- und privatlebenbezogenen Variablen dargestellt. Das Signifikanzniveau wird auch hier auf dem 1% Niveau festgesetzt. Fehlende Geschlechtsunterschiede sind in Tabelle 55 einzusehen.

Tabelle 54: Geschlechtsunterschiede

Skala	Unterschied
Tätigkeitsbeschreibung	
Positiv-partizipative Führung	•
Kollegiale Unterstützung	•
Negative Beziehungen am Arbeitsplatz	▲
Arbeitsplatzbeschreibung	
Handlungsspielraum	•
Qualifizierung	•
Job Involvement	
Beruf als zentraler Lebensinhalt	▲
Soziale Unterstützung bei der Einarbeitung	•
Aufstiegsbereitschaft	•
Benachteiligung am Arbeitsplatz	▲
Arbeitszufriedenheit	•
Einzelnes Item	•
Erfolgsindex	
Gehalt	•
Weisungsbefugnis	•
Index Abele	•
Subjektiver Berufserfolg	•
Wahrscheinlichkeit Beruflicher Aufstieg	•
Pos. Emotionen bei der Arbeit	▲
Geschlechtsrollenorientierung	
Expressivität	▲
Instrumentalität	•
Veränderung Expressivität	▲
Berufliche Werthaltung	
Materiell-prestigeorientierte	•
Kollegialität	▲
Sicherung	▲
Leistungsorientiert	•
Karrieretypen	
Karriere	•

Skala	Unterschied
Freizeit	▲
Alt. Engagement	▲
Außerberufliches Engagement	▲
Lebensziele	
Abwechslung	▲
Affiliation	▲
Intimität	▲
NEO-Big5	
Verträglichkeit	▲
Unterstützung durch den Partner gesamt	▲
Kognitive Unterstützung	▲
Partizipative Unterstützung	●
Praktische Unterstützung	▲
Berufsbezogene Variablen	Unterschied
Längere Auslandsaufenthalte N	●
Belastung durch kritische Lebensereignisse	
Arbeitsplatzwechsel	▲
Berufseinstieg	▲
Wechsel Freundeskreis	▲
Anzahl Vorstellungsgespräche	●
Abschluss	
Diplom	●
Staatsexamen	▲
Anstellung	
Unbefristete Anstellung	●
Befristete Anstellung	▲
Vollzeit	●
Teilzeit	▲
Ausbildungsadäquate Beschäftigung	●
Arbeitsstunden pro Woche	●
Fachspezifische Weiterbildungen	●
Wechselabsichtgrund	
schlechtes Arbeitsklima	▲
Schlechte Lage Unternehmen	▲
Unbefriedigendes Vorgesetztenverhalten	▲
Zu wenig Unterstützung	▲
Ungünstige Arbeitszeiten	▲
Ansprechpartner Unterstützung Arbeit	
Kollegen	▲
Gedanke an Aufgabe des Berufs	
Ja. teilzeit	▲
Unterbrechungen	
Arbeitslosigkeit	▲
Gesamtbeschäftigung	●
Anteil Erwerbszeit	●
Überbrückungstätigkeiten	▲
Weg von Staat vorgegeben	▲
Wichtigkeit für Einstellung	
Fachliche Schwerpunkte	●
Dauer des Studiums	●
Fremdsprachenkenntnisse	●
Mein Alter	●
Persönlichkeit und Auftreten	●
Examensnoten	●

Skala	Unterschied
Private Variablen	Unterschied
Stunden Freizeit pro Woche	•
Belastung durch Lebensereignisse	
Wechsel Freundeskreis	▲
Bildungsstand Partner	
Haupt/Realschule	•
Abitur ohne Studium	•
Studium	▲
Promotion	▲
Berufstätigkeit Partner	
Teilzeit	•
Vollzeit	▲
Haushalt	
Fast völlig von mir	▲
Überwiegend von mir	▲
Überwiegend Partner	•
Kinderbetreuung	
Selbst	▲
Durch Partner	•
Berufliches Engagement reduziert bei Kind	
Nein	•
Unterbrochen, nie gearbeitet	▲
Umzug	
Berufsbedingt	•
Privat	▲

• Männer höhere Werte als Frauen; ▲ Frauen höhere Werte als Männer

Tabelle 55: Fehlende Geschlechtsunterschiede

Skala	Unterschied
Unterstützung durch Vorgesetzte	<i>n.s.</i>
Unterstützung durch unterstellte Mitarbeiter	<i>n.s.</i>
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	<i>n.s.</i>
Interesse am Beruf	<i>n.s.</i>
Neg. Emotionen bei der Arbeit	<i>n.s.</i>
BWH Autonomie	<i>n.s.</i>
LZ Macht	<i>n.s.</i>
LZ Leistung	<i>n.s.</i>
Gewissenhaftigkeit	<i>n.s.</i>
Offenheit	<i>n.s.</i>
Familiäre Identifikation	<i>n.s.</i>
Emotionale Unterstützung durch Partner	<i>n.s.</i>
Partizipative Unterstützung durch Partner	<i>n.s.</i>

Eine Gesamtbetrachtung der Geschlechtsunterschiede zeigt, dass Frauen ihren Arbeitsplatz und ihr Erleben am Arbeitsplatz meist negativer beschreiben als Männer (positiv-partizipative Führung, kollegiale Unterstützung, Handlungsspielraum, Qualifizierungsmöglichkeiten, Beziehungen am Arbeitsplatz, Arbeitszufriedenheit). Obwohl Frauen ihre Tätigkeit und ihren

Arbeitsplatz negativer beschreiben als Männer, berichten sie jedoch über mehr positive Emotionen bei der Arbeit.

Die Berufstätigkeit hat für Frauen und Männer eine etwas unterschiedliche Wertigkeit: Frauen haben bei „Beruf als zentraler Lebensinhalt“ höhere Werte als Männer, Männer haben höhere Werte bei „Aufstiegsbereitschaft“. Übereinstimmend damit sind Männern materiell-prestige-orientierte und leistungsorientierte berufliche Ziele wichtiger, während Frauen die Kollegialität und die Sicherung außerberuflicher Belange wichtiger ist. Ebenfalls übereinstimmend damit gibt es bei den „Berufstypen“ mehrere Geschlechtsunterschiede, wonach Männer den eindeutigen Karrieretypus höher bewerten als Frauen. Frauen hingegen bewerten die drei anderen Typen höher.

Dass Frauen auch höhere Werte bezüglich der Lebensziele Abwechslung, Affiliation und Intimität aufweisen und beim Persönlichkeitsmerkmal „Verträglichkeit“ höhere Werte haben, steht im Einklang mit den vorherigen Ergebnissen.

Schließlich äußern Frauen eine größere Unterstützung durch den Partner allgemein und bezüglich der beiden Subskalen kognitive- sowie praktische Unterstützung.

Insgesamt legen Frauen mehr Wert auf freundliche, zwischenmenschliche Kontakte sowohl bei der Arbeit als auch im Leben allgemein, wodurch sie im Gegenzug auch wiederum eine größere Unterstützung durch Ihren Partner wahrnehmen. Männer nehmen ihr Arbeitsumfeld zwar positiver wahr, äußern aber weniger positive Emotionen gegenüber der Arbeit, was evtl. auch dadurch erklärt werden kann, dass Männer eher Leistung und Prestige gegenüber der Arbeit hervorheben.

Bezieht man weitere Variablen bezüglich des privaten und beruflichen Werdegangs der Personen mit ein, so fällt auf, dass Männer objektiv sowie subjektiv erfolgreicher als Frauen sind. Dies äußert sich neben dem Gehalt und dem Erfolgsindex in einer Reihe von anderen Variablen. So sind Männer häufiger ausbildungsadäquat beschäftigt, haben eine höhere Gesamtbeschäftigungsdauer und weniger Zeit an Arbeitslosigkeit seit dem Examen. Frauen weisen hingegen eine höhere Anzahl an Überbrückungstätigkeiten auf.

Männer berichten über mehr unbefristete Anstellungen und hatten schon zu Beginn der Karriere mehr Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Zudem hatten sie längere Auslandsaufenthalte und besuchten mehr fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen. Ob dies von selbst gewollt ist, oder die Weiterbildungen mehr durch das Unternehmen gefördert werden, ist auf den ersten Blick nicht zu sehen. Insgesamt entsprechen diese objektiven Kennzahlen allerdings den Unterschieden bei den Zielen, Wünschen und Karrieretypen. Interessanterweise berichten Männer über mehr Freizeit als Frauen. Dies könnte mit dem höheren Engagement von Frauen bei der familiären Arbeit zusammenhängen.

Betrachtet man die privaten Variablen genauer, so fallen mehrere Unterschiede bezüglich

Partnerschaft, Haushalt, Kinderbetreuung und Mobilität auf. Männer suchen sich häufiger eine Partnerin, bei der der Bildungsstand niedriger als der eigene ist (Haupt/Realschule bzw. nur Abitur). Frauen hingegen suchen sich häufiger einen Partner, der dem eigenen Bildungsstand entspricht und zudem Vollzeit arbeitet. Übereinstimmend damit berichten Frauen häufiger davon, dass sie selbst den Haushalt führen. Bei Männern übernimmt diese Arbeit eher die Partnerin. Analoge Ergebnisse gibt es bezüglich der Kinderbetreuung. Frauen haben zudem öfters ihre berufliche Laufbahn wegen eines Kindes unterbrochen bzw. nie gearbeitet. Außerdem ziehen sie häufiger als Männer aus privaten Gründen um. Bei Männern ist ein Umzug eher aus beruflichen Gründen indiziert. Geschlechtsunterschiede hinsichtlich Elternschaft gibt es nicht.

22. Literatur

- Abele, A.E. (1996). *Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Erste Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie - Fragebogen und Grundausswertung*. Projektbericht Nr. 1. Erlangen: Friedrich Alexander Universität, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- Abele, A. E., Stief, M. & Krüsken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193-205.
- Abele, A. E. & Krüsken, J. unter Mitarbeit von B. Mühlhans (2000). *Studienabschluss, Ziele, berufliche und private Perspektiven bei Mathematikerinnen und Mathematikern aus Diplom- und Lehramtsstudiengängen im Vergleich (Projekt „Frauen in der Mathematik – Determinanten von Berufsverläufen in der Mathematik unter geschlechtsvergleichender Perspektive“*, Projektbericht Nr. 3). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Baumann, U., Sodemann, U., & Tobien, H. (1980). Direkte versus indirekte Veränderungsdiagnostik. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 1, 201-216.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Clinical and Consulting Psychology*, 42, 155-162.
- Borkenau, P., & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae*. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1991). *Revised NEO personality inventory (Neo - PI - R) and NEO five - factor inventory (NEO - FFI): Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Donald, C.A. & Ware, J.E. (1984). The measurement of social support. *Research in Community and Mental Health*, 4, 325-370.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, L.M. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 1-11.
- Keller, H. (1978). *Männlichkeit - Weiblichkeit. Praxis der Sozialpsychologie* Nr. 8. Darmstadt: Steinkopf.
- Kirchberger, J. (1991). Lebensqualität von Brustkrebspatientinnen im Verlauf der stationären Rehabilitation. Unveröff. Diplomarbeit. Ludwig-Maximilians Universität, München.
- Knebel, H. (1988). Ist Aufstiegsbereitschaft zu testen? *Personal. Mensch und Arbeit*, 40(5), 179-180.
- Maier, G. & Spieß, E. (1994). Einführung von Führungsnachwuchskräften in das Unternehmen: Formen der Unterstützung und erlebte Hilfestellung. In L. von Rosenstiel, T. Lang & E. Sigl (Hrsg.), *Fach- und Führungsnachwuchs finden und fördern*. München: Schäffer - Poeschel.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift*

für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 14 (1), 27-36.

Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeits-Beschreibungs-Bogen“ (ABB)*. Bern: Huber.

Palmore, E. (1978). When can age, period, and cohort be separated? *Social Forces*, 57, 282-295.

Pöhlmann, K. & Brunstein, J. (1997). Goals: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. *Diagnostica*, 43, 63-79.

Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-131.

Rosenstiel, L.v. (1989a). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.

Rosenstiel, L.v. (1989b). Selektions- und Sozialisierungseffekte beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 33, 21-32.

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(2), 142-162.

Schneider-Düker, M. & Kohler, A. (1988). Die Erfassung von Geschlechtsrollen - Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem-Sex-Role-Inventory. *Diagnostica*, 34, 256-270.

Sommer, G. & Fydrich, T. (1988). *Soziale Unterstützung. Überblick über diagnostische Verfahren und Entwicklung eines Fragebogens*. Berichte aus dem Fachbereich Psychologie der Universität Marburg.

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.

Spurk, D. (2007). *Entwicklung eines Berufserfolgsindex – Berücksichtigung der Mittelwerts- und Varianzebene*. Manuskript zum BELA-Projekt. Erlangen: Friedrich Alexander Universität, Lehrstuhl Sozialpsychologie.

23. Anhang: Publikationen, die aus den Daten der ersten und zweiten 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.

Abele A.E: (2000). Gender gaps in early career development of university students. Why are women less successful than men? *European Bulletin of Social Psychology*, 12 (3), 22-38.

Abele, A. E. (2001). Arztberuf – Zwischen Erwartung und Realität. *Deutsches Ärzteblatt*. 98 (46), 3009-3011.

Abele, A. E. (2001). Prädiktoren von Akademikererwerbslosigkeit: Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Vergleich (BELA-E). In j. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrg.), *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (pp. 45-66). Psychologie sozialer Ungleichheit,

Band 12. Opladen: Leske & Budrich.

Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.

Abele, A. E. (2002). Nur am Anfang sind alle gleich. *Forschung*, 3/4, *Das Magazin der Deutschen Forschungsgemeinschaft*, S. 4-6.

Abele, A. E. (2002). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In B. Keller & A. Michau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden* (S.11-25). Baden-Baden: Nomos.

Abele, A. E. (2003). The Dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits. Findings from a prospective longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.

Abele, A. E. (2003). Ärztinnen und Ärzte vom zweiten Staatsexamen bis zur Facharztausbildung. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 29-42), Heidelberg: Asanger.

Abele, A. E. & Nitzsche, U. (2002). Der Schereneffekt bei der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen und Ärzten. *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 127, 2057-2062.

Abele, A. E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 4-16.

Andrä-Welker, M. (1999). *Verändert sich die Geschlechtsrollenorientierung von Akademikerinnen und Akademikern durch den Berufseinstieg?* Hamburg: Kovac.

Stief, M. & Abele, A. E. (2002). Berufsstart – Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen im Vergleich mit anderen Fächern: Befunde einer Langzeitstudie. *Sozialwissenschaften u. Berufspraxis*, 25, 85-98.

Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Aachen: Shaker.