



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

**Vierte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie
Fragebogen und Grundausswertung**

**Projektbericht Nr. 4, Mai 2004, A. E. Abele, J.C. Cohrs & D.E. Dette
Ergänzungen Dezember 2006, A.E. Abele & D. Spurk**

Korrespondenz an:

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

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

0. Inhaltsverzeichnis

0. INHALTSVERZEICHNIS	2
0. TABELLENVERZEICHNIS	3
1. ÜBERBLICK	5
2. STICHPROBE	5
2.1 Vorgehen	5
2.2 Drop-Out-Analyse	7
3. ÜBERBLICK ÜBER DEN FRAGEBOGEN	8
4. PERSONALE VARIABLEN.....	8
4.1 Neurotizismus und Extraversion	8
4.2 Positiver und negativer Affekt	9
4.3 Geschlechtsrolleneinstellungen	10
4.4 Skalenkennwerte zu den personalen Variablen.....	11
5. UMWELTVARIABLEN	12
5.1 Familienstand und Partnerschaft	12
5.2 Kinder/Kinderbetreuung.....	14
5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft/Familie	15
5.4 Erlebte Bedingungen am Arbeitsplatz.....	15
5.5 Wahrgenommene Arbeitsmarktchancen	17
5.6 Skalenkennwerte zu den Umweltvariablen	17
6. ERWARTUNGEN UND ZIELE	18
6.1 Berufliche Ziele.....	18
6.2 Karriereplanung.....	19
6.3 Offen erfasste Ziele	19
6.4 Strategien im Umgang mit Zielen	24
6.5 Skalenkennwerte des Bereichs Erwartungen und Ziele	24
7. ABHÄNGIGE VARIABLEN	25
7.1 Berufliche Position und Art der Stelle	25
7.2 Verlaufsgruppe	28
7.3 Promotion und Facharztausbildung.....	30
7.4 Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit.....	32
7.5 Items zur beruflichen Tätigkeit	34
7.6 Gehalt	35
7.7 Bildung des objektiven Berufserfolgsindex	37
7.8 Subjektiver Berufserfolg	38
7.9 Karrierezufriedenheit	39
7.10 Arbeitszufriedenheit	39
7.11 Job Involvement	40
7.12 Lebenszufriedenheit	41
7.13 Gesundheit.....	42
7.14 Skalenkennwerte der abhängigen Variablen	43
8. INTERKORRELATION ZENTRALER SKALEN	44
9. KOHORTENANALYSE: VERGLEICH DER STICHPROBEN 1 UND 2.....	45
9.1 Time lag Differenzen beim vierten Fragebogen	46
9.2 Querschnittsdifferenzen	47
9.3 Längsschnittdifferenzen	47
9.4 Zusammenfassung der Kohortenanalyse.....	48
10. GESAMTZUSAMMENFASSUNG	49
10.1 Berufliche Integration	49
10.2 Geschlechtsunterschiede	49
11. LITERATUR	53
12. ANHANG: PUBLIKATIONEN AUS DEN DATEN DER ERHEBUNGEN 1 BIS 4	56

0. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rücklaufstatistik..... 6

Tabelle 2: Längsschnittliche Statistik, Anzahl Teilnahmen (N =1930) 6

Tabelle 3: Abstand zur letzten Befragung und zum Examen, jeweils in Monaten (N=1265) 7

Tabelle 4: Drop-Out-Analyse..... 7

Tabelle 5: Items zu Neurotizismus und Extraversion (N = 1262)..... 9

Tabelle 6: Items der Positive and Negative Affect Scales (N =1256)..... 10

Tabelle 7: Items zu Geschlechtsrolleneinstellungen (N =1258)..... 11

Tabelle 8: Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen des
 personalen Bereichs..... 11

Tabelle 9: Angaben zu Familienstand und Partnerschaft..... 13

Tabelle 10: Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung 14

Tabelle 11: Items zur Arbeitsanalyse (nur aktuell Berufstätige, N = 1105) 16

Tabelle 12: Items zum Gerechtigkeitserleben am Arbeitsplatz (N = 1241)..... 16

Tabelle 13: Kennwerte der Skalen des Umweltbereichs (N = 1105 bzw. 1241) 17

Tabelle 14: Items zur Wichtigkeit (N = 1 256) und Erreichung (N = 1 247) beruflicher Ziele. 18

Tabelle 15: Items zur Karriereplanung (N = 1 251)..... 19

Tabelle 16: Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die
 die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %) 21

Tabelle 17: Einschätzungen zu den Zielkategorien (Mittelwerte und Standardabweichungen),
 erstgenannte Ziele 23

Tabelle 18: Einschätzungen zu den Zielkategorien (Mittelwerte und Standardabweichungen),
 zweitgenannte Ziele..... 23

Tabelle 19: Einschätzungen zu den Zielkategorien (Mittelwerte und Standardabweichungen),
 drittgenannte Ziele..... 23

Tabelle 20: Items zur Selektion, Optimierung und Kompensation (N =1262)..... 24

Tabelle 21: Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den
 Erwartungen und Zielen 25

Tabelle 22: Angaben zu beruflicher Position, Tätigkeitsbereich und Art der Stelle (N=1264). 27

Tabelle 23: Übersicht zu den Verlaufsgruppen..... 28

Tabelle 24: Verlaufsgruppe Oberkategorien (N=1265) 29

Tabelle 25: Verlaufsgruppe Subkategorien (N = 1265)..... 29

Tabelle 26: Schulformen der Lehrer(innen)(N= 228)..... 30

Tabelle 27: Angaben zur Promotion (alle) und Facharztausbildung (nur
 Mediziner/innen)(N=1264 bzw. 184)..... 31

Tabelle 28: Angaben zur Promotionsart (nur Promovierte/Promovierende) (N=313) 31

Tabelle 29: Angaben zur Facharztausbildung (N = 202) 32

Tabelle 30: Unterbrechung der Berufstätigkeit..... 32

Tabelle 31: Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit (N = 1265)..... 33

Tabelle 32: Weitere Items zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige) (N = 1112) 34

Tabelle 33: Angaben zur Absicht, die Stelle zu wechseln (nur aktuell Berufstätige)(N = 1095)
 35

Tabelle 34: Angaben zum monatlichen Bruttogehalt (N = 1265)..... 35

Tabelle 35: Angaben zur Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe (nur aktuell im Öffentlichen
 Dienst Beschäftigte)(N=417) 36

Tabelle 36: Führungsfunktionen Berufserfolgsindex (N = 1265)..... 37

Tabelle 37: Bildung des objektiven Berufserfolgsindex 37

Tabelle 38: Kennwerte des Berufserfolgsindex (N = 1265) 38

Tabelle 39: Interkorrelationen des Erfolgsindex, Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion,
 Vorgesetztenstatus und Gehalt (N = 1265) 38

Tabelle 40: Items zur Karrierezufriedenheit (N = 1 254)..... 39

Tabelle 41: Items zur Arbeitszufriedenheit (nur aktuell Berufstätige, N = 1106) 39

Tabelle 42: Items zum Job Involvement (N = 1 257)	40
Tabelle 43: Items der „Satisfaction with Life-Scale“ (N =1 259).....	41
Tabelle 44: Items zum „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (N = 601 [Kinder] bis 1 262)..	41
Tabelle 45: Items zu Beschwerden (N =1261).....	42
Tabelle 46: Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den abhängigen Variablen.....	43
Tabelle 47: Interkorrelation zentraler Skalen des Fragebogens	44
Tabelle 48: Time Lag Differenzen beim vierten Fragebogen	46
Tabelle 49: Interaktionseffekte für Stichprobe und Zeit	47
Tabelle 50: Geschlechtsunterschiede vierte Befragung	49
Tabelle 51: Keine Geschlechtsunterschiede.....	50

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, die zweite 18 Monate später, die dritte drei Jahre nach Studienende. Die vierte Befragung fand sieben Jahre nach Studienende statt. Der vorliegende Bericht stellt den Fragebogen der vierten Befragung und die Grundausswertung der Antworten vor.

Die BELA-E-Studie verfolgt mehrere Zielsetzungen. Erstens werden die Berufsverläufe von Akademikerinnen und Akademikern dokumentiert. Dabei werden auch Unterschiede zwischen verschiedenen Fachrichtungen und zwischen Männern und Frauen beschrieben. Zweitens sollen Determinanten unterschiedlicher Berufsverläufe analysiert werden, wiederum unter Berücksichtigung der geschlechtervergleichenden Perspektive. Dabei wird insbesondere das Zusammenspiel psychologischer (individueller) und struktureller (externer) Merkmale untersucht. Das längsschnittliche Design der Studie ermöglicht es weiterhin, auch Rückwirkungen der beruflichen Verläufe auf psychologische Merkmale zu betrachten. Drittens verfolgt die Studie eine anwendungsbezogene, praktische Fragestellung: Wo liegen die Hindernisse erfolgreicher Berufskarrieren, insbesondere für Frauen, und welche Empfehlungen für Veränderungen lassen sich daraus ableiten?

2. Stichprobe

2.1 Vorgehen

Zur ersten Erhebungsphase, direkt nach dem Studienabschluss, wurden zwei Stichproben untersucht. Stichprobe 1 besteht aus Absolvent(inn)en aller Fächer des Jahrgangs 1995 ($N = 1\,500$), Stichprobe 2 aus Absolvent(inn)en ausgewählter Fächer des Jahrgangs 1996 ($N = 430$). Der vierte Fragebogen wurde an alle Personen verschickt, von denen noch eine Adresse verfügbar war.

Tabelle 1 zeigt die Zahlen der angeschriebenen, erreichten und antwortenden Teilnehmer/innen. Die Verschickung des Fragebogens an Stichprobe 1 begann im September 2002 mit 705 Fragebogen. Im März 2003 folgten weitere 444 Fragebogen. Stichprobe 2 wurde im September 2003 (161 Fragebogen) und Februar 2004 (221 Fragebogen) erhoben. Insgesamt wurden 1531 Fragebogen verschickt.

Tabelle 1: Rücklaufstatistik

Datum	Vp-Nr.	N	Davon T3- Antworter	Nicht erreicht	Nichtant- worter	Geantwor- tet	Netto Rück- laufquote
Stichprobe 1							
09/2002	1 – 914	705	633	43 ^a	86	576	87.0%
03/2003	915 – 1505	444	397	30 ^a	41	373	90.1%
Summe	1 – 1505	1 149	1 030	73	127	949	88.2%
Stichprobe 2							
09/2003	2000 – 2180	161	120	16	8	137	94.5%
02/2004	2183 – 2435	221	179	27	15	179	91.8%
Summe	2000 – 2435	382	299	43	23	316	92.9%

^a Davon eine Person verstorben

Insgesamt kamen 1265 Fragebögen zurück, was einer Netto-Rücklaufquote von 89.3% und einem Anteil von 65.4% an der anfänglichen Stichprobe entspricht. 527 (41.7%) der Fragebögen wurden von Frauen, 738 (58.3%) von Männern ausgefüllt. Die Befragten sind zwischen 1956 und 1974 geboren (Median: 1968). Tabelle 2 zeigt, wie häufig diese Personen an den einzelnen Befragungen teilgenommen haben. Da eine Person (Vp 2282) nachträglich (20.5.2007) in die Datei aufgenommen wurde, die meisten Berechnungen allerdings schon im Januar 2007 durchgeführt waren, basieren die Berechnungen teilweise nur auf 1264 Personen. Tabellen 1, 2, 3 und die Berechnungen zu Unterbrechungen, objektivem Berufserfolg und zur Verlaufsgruppe beziehen sich jedoch auf alle 1265 Personen.

Tabelle 2: Längsschnittliche Statistik, Anzahl Teilnahmen (N =1930)

	Anzahl/Anteil	Kumulativ
nur t1	401 (20.8%)	nur eine Teilnahme: 401 (20.8%)
t1 und t2	101 (5.2%)	
t1 und t3	25 (1.3%)	
t1 und t4	21 (1.1%)	zwei Teilnahmen: 147 (7.6%)
t1, t2 und t3	138 (7.1%)	
t1, t2 und t4	77 (4.0%)	
t1, t3 und t4	86 (4.5%)	drei Teilnahmen: 301 (15.6%)
t1 bis t4	1 081 (56.0%)	vier Teilnahmen: 1 081 (56.0%)

Tabelle 3 zeigt, wie groß der Abstand zwischen dritter und vierter Befragung bei den Befragten war, bzw. – falls sie zu t3 nicht teilgenommen hatten – wie groß der Abstand zur jeweils letzten Befragung war.

Tabelle 3: Abstand zur letzten Befragung und zum Examen, jeweils in Monaten (N=1265)

	N	Abstand zur letzten Befragung	Abstand zum Examen
T1 bis t4 geantwortet	1081	49.41 (3.91)	89,17 (5,32)
T1 und t4 geantwortet	21	81.05 (2.52)	83,10 (2,77)
T1, t2 und t4 geantwortet	77	72.29 (4.86)	89,73 (5,95)
T1, t3 und t4 geantwortet	86	49.27 (3.14)	89,84 (4,11)

2.2 Drop-Out-Analyse

Um einen Überblick darüber zu bekommen, ob die Stichprobe zur vierten Befragungsphase der ursprünglichen, repräsentativen Stichprobe der ersten Erhebungsphase entspricht, wurden die Angaben zu Geschlecht, Alter, besuchter Fakultät, Studienabschluss, Studiendauer (Semesteranzahl) und Abschlussnote in der ersten Erhebungsphase zwischen denjenigen Teilnehmer(inne)n, die auch noch zur vierten Phase dabei sind, und den anderen Befragten verglichen. Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse. Es gibt keinen systematischen Stichprobenausfall hinsichtlich Geschlecht, Alter, Fakultät (dies gilt auch, wenn man die einzelnen Abschlussfächer betrachtet), Abschlussart und Anzahl der Semester, wohl aber bei der Abschlussnote: Diejenigen Personen, die zu t4 noch an der Befragung teilgenommen haben, hatten im Mittel eine bessere Abschlussnote als diejenigen, die nicht mehr dabei sind. Dies gilt auch für die anhand der mittleren Abschlussnote pro Fach im entsprechenden Jahr relativierte Note.

Tabelle 4: Drop-Out-Analyse

Variable		T4 noch dabei	T4 nicht mehr dabei	Vergleich
Geschlecht	Frauen	527 (41.6%)	298 (44.8%)	$\chi^2(1, N = 1930) = 1.80, p = .18$
	Männer	738 (58.4%)	367 (55.2%)	
Alter (<i>M, SD</i>)		27.03 (2.19)	27.13 (2.18)	$t(1916) = 0.91, p = .36$
Fakultät	Jura	75 (5.9%)	51 (7.6%)	$\chi^2(6, N = 1930) = 3.66, p = .72$
	Medizin	202 (16.0%)	109 (16.3%)	
	Phil. I + II + Theologie	125 (9.9%)	56 (8.4%)	
	Naturwiss. I + II + III	158 (12.5%)	79 (11.8%)	
	WiSo	224 (17.7%)	126 (18.9%)	
	Technische Fakultät	235 (18.6%)	122 (18.2%)	
	Lehramt	244 (19.3%)	124 (18.5%)	
Abschluss	Diplom	666 (52.7%)	340 (51.1%)	$\chi^2(2, N = 1930) = 1.80, p = .41$
	Magister	110 (8.7%)	50 (7.5%)	
	Staatsexamen	488 (38.7%)	276 (41.3%)	
Anzahl Semester (<i>M, SD</i>)		11.73 (2.10)	11.71 (2.31)	$t(1918) = 0.18, p = .86$
Abschlussnote (<i>M, SD</i>)		2.19 (0.67)	2.28 (0.68)	$t(1912) = 2.77, p < .01$
Relativ. Abschlussnote (<i>M, SD</i>)		-0.51 (4.97)	-0.01 (5.11)	$t(1928) = 2.07, p < .05$

Der Stichprobenausfall unterscheidet sich zwischen Stichprobe 1 und Stichprobe 2 ($\chi^2(1, N = 1930) = 14.94, p < .001$). Von Stichprobe 1 sind noch 949 Personen (63.2%) zu t4 dabei, in Stichprobe 2 sind es 315 Personen (73.3%).

3. Überblick über den Fragebogen

Die Bereiche des Fragebogens orientieren sich am sozial-kognitiven Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-M), das im Rahmen des Projekts entwickelt wurde (Abele, 2000, 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, Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden) unterschieden. Die folgende Darstellung ist nach diesen vier Bereichen untergliedert. Anzumerken ist, dass die erfassten Merkmale sich nicht immer eindeutig diesen Bereichen zuordnen lassen, u.a. weil abhängige Variablen gleichzeitig auch Bedingungen für die weitere berufliche Entwicklung darstellen können.

Alle Analysen befinden sich auf dem Stand vom 11. Dezember 2006. Die Anzahl gültiger Fälle variiert auf Grund fehlender Angaben zwischen den Analysen. Bei den Itemanalysen wurden jeweils nur solche Fälle berücksichtigt, bei denen alle Items beantwortet sind. Für die Berechnung von Skalen wurden pro Konstruktbereich für diejenigen Personen, die mindestens 50% der jeweiligen Items beantwortet hatten, fehlende Werte mittels *Expectation-Maximization*-Verfahren geschätzt (vgl. Schafer, 1997).

4. Personale Variablen

Auf Seiten der personalen Variablen erhebt der Fragebogen soziodemografische Daten (die bereits dargestellt wurden), Persönlichkeitsmerkmale (Neurotizismus, Extraversion, positiver und negativer Affekt) sowie Einstellungen zu Geschlechtsrollen.

4.1 Neurotizismus und Extraversion

Die Skalen zur Erfassung von Neurotizismus und Extraversion aus dem NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae von Borkenau und Ostendorf (1993) umfassen im Original je zwölf Items. Borkenau und Ostendorf (1993) geben als interne Konsistenzen für Neurotizismus $\alpha = .85$ und für Extraversion $\alpha = .80$ an. Die Interkorrelation der Skalen betrug $r = -.33$ ($p < .001$). Beide Skalen hingen negativ mit dem Alter der Befragten zusammen (Neurotizismus: $r = -.10$, Extraversion: $r = -.13, ps < .01$).

Aus Gründen des Fragebogenumfangs wurden im BELA-Fragebogen nur sechs Items pro Skala verwendet (Nr. 36 im Fragebogen). Ausgewählt wurden die Items mit den höchsten Faktorladungen. Sie sind in Tabelle 5 mit ihren deskriptiven Kennwerten und Faktorladungen (Varimax-Rotation, Hauptachsenanalyse) wiedergegeben.

Frauen hatten höhere Werte bei Neurotizismus (M Männer = 2.18, M Frauen = 2.44) und Extraversion (M Männer = 3.42, M Frauen = 3.70) als Männer, $p(s) < .001$.

Tabelle 5: Items zu Neurotizismus und Extraversion (N = 1262)

	Item	M	SD	l_1	l_2	r_{IT}
	Neurotizismus					
1.	Ich fühle mich oft angespannt und nervös.	2.63	1.13	.54	-.07	.45
3.	Ich ärgere mich oft darüber, wie andere Leute mich behandeln.	2.38	1.01	.47	-.04	.40
5.	Ich empfinde selten Furcht oder Angst.	3.50	1.16	-.46	.05	.39 ^a
9.	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.	1.91	1.10	.63	-.13	.53
10.	Ich bin selten traurig oder deprimiert.	3.49	1.15	-.65	.18	.55 ^a
11.	Zu häufig bin ich entmutigt u. will aufgeben, wenn etwas schief geht.	1.82	0.99	.56	-.17	.50
	Extraversion					
2.	Ich bin leicht zum Lachen zu bringen.	3.82	0.96	-.15	.57	.51
4.	Ich unterhalte mich wirklich gern mit anderen Menschen.	3.94	0.94	-.02	.61	.50
6.	Ich bin gern im Zentrum des Geschehens.	2.84	1.07	-.07	.47	.41
7.	Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.	2.20	1.04	.21	-.54	.48 ^a
8.	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.	3.09	1.00	-.02	.59	.50
12.	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	3.73	0.87	-.45	.63	.58

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = *lehne sehr ab*, 5 = *stimme sehr zu*). ^a Für die Berechnung der Trennschärfe umkodiert. 2 Personen haben die Skala nicht beantwortet.

4.2 Positiver und negativer Affekt

Positiver und negativer Affekt wurde über die Positive Affect Negative Affect Scales (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988) erhoben (im Fragebogen Nr. 34). Die PANAS bestehen aus je einer Subskala zu positivem und negativem Affekt (je 10 Items). Es soll angegeben werden, wie intensiv man die Gefühle und Emotionen im letzten halben Jahr empfunden hat. Die internen Konsistenzen beider Skalen sind hoch (deutsche Übersetzung von Krohne, Egloff, Kohlmann und Tausch, 1996, $\alpha > .84$; Diplomarbeit Salewski, 2002, positiver Affekt $\alpha = .90$, negativer Affekt $\alpha = .86$). Tabelle 6 zeigt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten und Faktorladungen (Varimax-Rotation, Hauptachsenanalyse, 2 Faktoren festgelegt).

Tabelle 6: Items der Positive and Negative Affect Scales (N = 1256)

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>l</i> ₁	<i>l</i> ₂	<i>r</i> _{IT}
	Positiver Affekt					
1.	Aktiv	3.88	3.88	.54	-.08	.49
2.	Interessiert	4.00	.75	.62	-.04	.56
3.	freudig erregt	3.64	.94	.59	-.07	.54
4.	Stark	3.44	.88	.64	-.10	.60
5.	Angeregt	3.48	.81	.66	.04	.60
6.	Stolz	3.49	1.00	.47	.01	.43
7.	Begeistert	3.66	.90	.67	-.05	.62
8.	Wach	3.43	.91	.65	-.11	.60
9.	Entschlossen	3.62	.91	.58	-.13	.54
10.	Aufmerksam	3.82	.81	.58	-.09	.53
	Negativer Affekt					
11.	Bekümmert	2.69	1.09	-.11	.60	.55
12.	Verärgert	3.07	1.08	.04	.58	.52
13.	Schuldig	1.80	0.94	-.04	.58	.52
14.	Erschrocken	1.98	1.07	.05	.60	.53
15.	Feindselig	1.77	0.95	-.06	.56	.51
16.	Reizbar	3.01	1.02	-.11	.58	.54
17.	Beschämt	1.68	0.85	-.03	.55	.50
18.	Nervös	2.68	1.12	-.07	.59	.54
19.	Durcheinander	2.29	1.09	-.12	.61	.57
20.	Ängstlich	2.11	1.06	-.17	.61	.57

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = gar nicht, 5 = sehr stark).
8 Personen beantworteten die Skala nicht.

4.3 Geschlechtsrolleneinstellungen

Zur Erfassung von Einstellungen zu Geschlechtsrollen wurden zehn Items vorgegeben, die Ansichten zur Berufstätigkeit von Frauen und Männern betreffen (im Fragebogen Nr. 38). Es handelt sich um eine Auswahl der Items, die bereits im ersten BELA-Fragebogen eingesetzt wurden (s. Abele 1996). Zwei Items wurden darüber hinaus ergänzt. Die Items beziehen sich auf (1) eine positive Bewertung der Erwerbstätigkeit von Frauen, (2) eine primäre Zuordnung des familiären Bereichs zu Frauen, (3) eine Stereotypisierung der Berufstätigkeit von Frauen und Männern im Vergleich, (4) eine positive Bewertung der familiären Arbeit von Männern und (5) eine negative Stereotypisierung berufstätiger Frauen. Die Befragten wurden gebeten,

ihre persönliche Meinung zu den Aussagen anzugeben. Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten in Tabelle 7 wiedergegeben.

Tabelle 7: Items zu Geschlechtsrolleneinstellungen (N =1258)

	Item	Be- reich	M	SD	r _{IT}
1.	Eine Frau sollte ihre Berufstätigkeit nicht wegen eines Kindes aufgeben.	(1)	3.52	1.19	.27
3.	Nur eine berufstätige Frau ist wirklich selbständig.	(1)	2.39	1.33	.27
5.	Kinder aufzuziehen ist für eine Frau im Allgemeinen befriedigender als eine erfolgreiche Berufslaufbahn zu haben.	(2)	1.91	.94	.27
10.	Mütter von kleinen Kindern, die ganztags ihrer Berufstätigkeit nachgehen, tun dies auf Kosten der Entwicklung ihrer Kinder.	(2)	3.12	1.36	.27
2.	Im Allgemeinen hat eine Frau weniger enge Bindungen an ihren Beruf als ein Mann.	(3)	2.02	1.13	.29
7.	Im Allgemeinen sind Frauen für den beruflichen Konkurrenzkampf weniger geeignet als Männer.	(3)	1.94	1.02	.29
4.	Männer sollten sich stärker in der Familie und bei der Hausarbeit beteiligen.	(4)	3.86	.92	.37
9.	Ein Mann sollte seine beruflichen Verpflichtungen nicht wegen eines Kindes reduzieren.	(4)	1.93	.94	.37
6.	Frauen können sich in einem männlich dominierten Berufsfeld nur behaupten, indem sie manche feminine Eigenschaften ablegen.	(5)	2.61	1.26	.41
8.	Frauen, die in so genannten Männerberufen Karriere machen, wirken oft irgendwie vermännlicht.	(5)	2.61	1.18	.41

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = *stimme gar nicht zu*, 5 = *stimme sehr zu*). Bereich: siehe Text. 5 Personen machten keine Angaben.

4.4 Skalenkennwerte zu den personalen Variablen

Tabelle 8 gibt die internen Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den personalen Variablen an. Es wurde außerdem getestet, ob sich die Mittelwerte der Männer und der Frauen voneinander unterscheiden. Dies ist für einige der Skalen der Fall: Frauen haben höhere Werte in Neurotizismus, Extraversion und negativem Affekt, außerdem bewerten sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und die familiäre Arbeit von Männern positiver. Männer ordnen den familiären Bereich stärker Frauen zu.

Tabelle 8: Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen des personalen Bereichs

Item	α	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Neurotizismus	.73	2.29 (0.72)	2.44 (0.74)	2.18 (0.68)	t(1260) = 6,41, p < .001
Extraversion	.75	3.54 (0.66)	3.70 (0.65)	3.42 (0.64)	t(1260) = 7.40, p < .001

Item	α	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Positiver Affekt	.85	3.68 (0.58)	3.67 (0.58)	3.63 (0.57)	t(1254) = 1.30, p = .20
Negativer Affekt	.84	2.31 (0.66)	2.40 (0.68)	2.24 (0.64)	t(1254) = 4.29, p < .001
Positive Bewertung der Erwerbstätigkeit von Frauen	.43	2.95 (1.01)	3.21 (1.06)	2.77 (0.93)	t(1256) = 7.66, p < .001
Primäre Zuordnung des familiären Bereichs zu Frauen	.41	2.51 (0.93)	2.29 (0.91)	2.67 (0.90)	t(1256) = 7.23, p < .001
Stereotypisierung der Berufstätigkeit von Frauen und Männern im Vergleich	.45	1.98 (0.87)	2.00 (0.86)	1.97 (0.87)	t(1256) = 0.60, p = .55
Positive Bewertung der familiären Arbeit von Männern	.54	3.97 (0.77)	4.23 (0.68)	3.78 (0.78)	t(1256) = 10.62, p < .001
Negative Stereotypisierung berufstätiger Frauen	.58	2.61 (1.03)	2.62 (1.00)	2.60 (1.05)	t(1256) = 0.41, p = .69

5. Umweltvariablen

Auf Seiten von Umweltbedingungen werden im Fragebogen objektive Daten zur Lebenssituation (Familienstand, Partnerschaft, Wohnsituation, Haushaltsaufgaben, Kinder, Kinderbetreuung) und subjektive Daten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu den Arbeitsplatzbedingungen und zu wahrgenommenen Arbeitsmarktchancen erhoben.

5.1 Familienstand und Partnerschaft

Die Teilnehmer/innen wurden nach ihrem Familienstand (im Fragebogen Nr. 3) und danach gefragt, ob sie mit einem Lebenspartner oder einer Lebenspartnerin zusammenleben (im Fragebogen Nr. 39). Diejenigen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, wurden um einige weitere Angaben gebeten, und zwar wie lange sie schon mit Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin zusammen sind, wie alt der Partner bzw. die Partnerin ist, ob der Partner bzw. die Partnerin derzeit berufstätig ist, welchen höchsten Bildungsabschluss der Partner bzw. die Partnerin hat, in welcher Situation sie mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin leben und wie die Verteilung der Haushaltsaufgaben ist. Die Antwortverteilungen bzw. Mittelwerte und Standardabweichungen bei diesen Fragen sind in Tabelle 9 für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht wiedergegeben. Frauen sind im Mittel etwas länger mit ihren Partnern zusammen als Männer; Männer haben im Mittel jüngere Partner(innen) als Frauen. Deutliche Unterschiede gibt es in der Berufstätigkeit und des Bildungsstands des Partners bzw. der Partnerin sowie in der Verteilung der Haushaltsaufgaben. Bei der Berufstätigkeit

des Partners/der Partnerin wurden die sonstigen Angaben teilweise in neue Kategorien rekodiert.

Tabelle 9: Angaben zu Familienstand und Partnerschaft

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Familienstand:				$\chi^2(2, N = 1264) = 1.09, p =$
ledig	501 (39.6%)	206 (39.2%)	295 (40.0%)	.58
verheiratet	727 (57.5%)	302 (57.4%)	425 (57.6%)	
geschieden	36 (2.8%)	18 (3.4%)	18 (2.4%)	
Partnerschaft ja	1046 (82.8%)	427 (81.1%)	619 (83.9%)	N=1046
Falls ja:	8.11 (4.60)	8.49 (4.61)	7.83 (4.57)	$t(1042) = 2.29, p < .05$
Dauer Partnerschaft (Jahre)				
Alter Partner/in	34.15 (4.45)	36.03 (4.70)	32.85 (3.75)	$t(1043) = 12.13, p < .001$
Berufstätigkeit Partner/in:				$\chi^2(6, N = 1046) = 230.50,$ $p < .001$
nein				
ja, vollzeit	191 (18.3%)	17 (4.0%)	174 (28.1%)	
ja, teilzeit	634 (60.6%)	373 (87.4%)	261 (42.2%)	
noch in Ausbildung	152 (14.5%)	19 (4.4%)	133 (21.5%)	
Sonstiges, Elternzeit	40 (3.8%)	10 (2.3%)	30 (4.8%)	
Sonstiges, Selbstständig/freiberuflich	17 (1.6%)	1 (0.2%)	16 (2.6%)	
Sonstiges	10 (1.0%)	6 (1.4%)	4 (0.6%)	
Sonstiges	2 (0.2%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	
Bildung Partners/Partnerin:				$\chi^2(2, N = 1046) = 39.2, p < .001$
Haupt-/Realschule	198 (18.9%)	56 (13.1%)	142 (22.9%)	.001
Abitur ohne Studium	152 (14.5%)	40 (9.4%)	112 (18.1%)	
Studienabschluss	696 (66.5%)	331 (77.5%)	365 (59.0%)	
Wohnsituation:				$\chi^2(2, N = 1046) = 1.39, p =$
gemeinsamer Haushalt	905 (86.5%)	367 (85.9%)	538 (86.9%)	.50
gleicher Ort/getren. Haushalte	47 (4.4%)	17 (4.0%)	30 (4.9%)	
am Wochenende zusammen	94 (9.0%)	43 (10.1%)	51 (8.3%)	
Haushaltsaufgaben:				$\chi^2(2, N = 1034) = 492.41,$ $p < .001$
Befragte/r tut mehr	253 (24.5%)	237 (56.2%)	16 (2.6%)	
Partner/in tut mehr	386 (37.2%)	21 (5.0%)	365 (59.6%)	
beide tun etwa gleich viel	395 (38.2%)	165 (38.9%)	230 (37.8%)	

5.2 Kinder/Kinderbetreuung

Die Teilnehmer/innen wurden gefragt, ob sie Kinder haben (im Fragebogen Nr. 40). Die Befragten mit Kindern wurden um einige weitere Angaben gebeten, nämlich wie viele Kinder sie haben, wie alt die Kinder sind, ob sie seit der Geburt des Kindes bzw. der Kinder ihr berufliches Engagement quantitativ reduziert haben und ob es Personen gibt, die im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung helfen (im Fragebogen Nr. 41). Tabelle 10 gibt die diesbezüglichen Antwortverteilungen unter Berücksichtigung des Geschlechts an. Einige der „sonstigen“ Angaben wurden in bestehende Kategorien eingeordnet (z.B. Au-pair-Mädchen, Putzhilfe = regelmäßige bezahlte Haushaltshilfe; Kindergarten = regelmäßige bezahlte Kinderbetreuung außer Haus; Mutter des Kindes, Großeltern = regelmäßige unentgeltliche Hilfe durch Verwandte und Freunde) oder in eine neue Kategorie kodiert (bei der Reduktion des beruflichen Engagements: weniger tatsächlich arbeiten; bei der Haushaltshilfe/Kinderbetreuung: unregelmäßige bezahlte Hilfe, unregelmäßige unentgeltliche Hilfe). Es gibt keine Geschlechtsunterschiede in der Anzahl und dem Alter der Kinder. Frauen reduzieren ihr berufliches Engagement, wenn sie Kinder haben, wesentlich stärker als Männer. Dies betrifft das Nehmen von Erziehungsurlaub, die Reduktion des vertraglichen Arbeitsumfangs und die zeitweilige Aufgabe der Berufstätigkeit. Männer reduzieren eher als Frauen den tatsächlichen Arbeitsumfang (weniger Überstunden, weniger Arbeit am Wochenende usw.). Frauen geben außerdem häufiger als Männer an, dass sie Hilfe im Haushalt und bei der Kinderbetreuung bekommen.

Tabelle 10: Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Kinder:				
ja	573 (45.4%)	233 (44.4%)	340 (46.1%)	$\chi^2(1, N = 1264) = 0.39, p = .53$
Falls ja:				
ein Kind	261 (20.6%)	114 (21.7%)	147 (19.7%)	$\chi^2(4, N = 573) = 3.91, p = .42$
Alter 1. Kind (Jahre)	4.33 (3.41)	4.24 (3.56)	4.38 (3.30)	$t(571) = 0.50, p = .62$
zwei Kinder	250 (19.9%)	93 (17.7%)	157 (21.5%)	
Alter 2. Kind (Jahre)	3.15 (2.76)	2.98 (2.79)	3.21 (2.75)	$t(310) = 0.71, p = .48$
drei Kinder	57 (4.5%)	25 (4.8%)	32 (4.4%)	
Alter 3. Kind (Jahre)	2.05 (1.56)	2.01 (1.72)	2.03 (1.48)	$t(61) = 0.04, p = .97$
mehr als drei Kinder	5 (0.4%)	1 (0.2%)	4 (0.5%)	kein χ^2 -Test möglich
Reduktion des berufl. Engagements:				
nein	282 (48.8%)	17 (6.9%)	265 (77.7%)	$\chi^2(1, N = 573) = 276.07, p < .001$
ja, Erziehungsurlaub	147 (25.9%)	135 (58.2%)	12 (3.6%)	$\chi^2(1, N = 572) = 214.02, p < .001$
ja, vertragl. Arbeitsumf. reduziert	138 (24.1%)	88 (36.6%)	50 (14.7%)	$\chi^2(1, N = 572) = 39.07, p < .001$

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
ja, Berufstätigkeit – aufgegeben	50 (8.8%)	47 (20.3%)	3 (0.9%)	$\chi^2(1, N = 572) = 64.39, p < .001$
ja, Sonstiges	39 (7.9%)	21 (10.3%)	18 (6.3%)	$\chi^2(1, N = 573) = 3.01, p = .08$
Hilfe bei Kinderbetreuung				
nein	227 (39.8%)	7 (28.0%)	160 (11.7%)	$\chi^2(1, N = 571) = 19.88, p < .001$
ja, regelm. bezahlte Haushaltshilfe	71 (12.4%)	35 (6.1%)	36 (6.3%)	$\chi^2(1, N = 571) = 2.42, p = .12$
ja, regel. bez. Kinderbetr. zuhause	34 (6.0%)	22 (3.9%)	12 (2.1%)	$\chi^2(1, N = 571) = 8.55, p < .01$
ja, regel bez Kinderbetr außer Haus	122 (21.4%)	68 (11.9%)	54 (9.5%)	$\chi^2(1, N = 571) = 14.32, p < .001$
ja, regelmäßige unentgeltliche Hilfe	202 (35.4%)	102 (17.9%)	100 (17.5%)	$\chi^2(1, N = 571) = 12.15, p < .001$
ja, Sonst., unregelm. bezahlte Hilfe	17 (3.0%)	7 (1.2%)	10 (1.8%)	$\chi^2(1, N = 571) = 6.73, p = .14$
ja, sonst. unregel. unentgeltl. Hilfe	31 (2.2%)	18 (3.0%)	13 (1.6%)	$\chi^2(1, N = 571) = 6.73, p = .14$
ja, beides	2 (0.4%)	0 (0%)	2 (0.3%)	kein χ^2 -Test möglich
ja, Au-pair	6(1.1%)	1 (0.2%)	5 (0.9%)	kein χ^2 -Test möglich

5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft/Familie

Die Befragten sollten auf einer fünfstufigen Skala (von 1=*sehr einfach* bis 5=*sehr schwierig*) angeben, wie sie persönlich die Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft/Familie beurteilen (im Fragebogen Nr. 42). Der Mittelwert beträgt $M = 3.20$ ($SD = 1.09$). Es gibt signifikante Unterschiede zwischen Männern ($M = 3.14, SD = 1.03$) und Frauen ($M = 3.30, SD = 1.16; t(1195) = 2.61, p < .05$).

5.4 Erlebte Bedingungen am Arbeitsplatz

Das Erleben des Arbeitsplatzes wurde mit ausgewählten Items aus dem Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) von Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995) erfasst (im Fragebogen Nr. 24). Der KFZA wurde bereits in der zweiten und (gekürzt) der dritten Erhebungsphase eingesetzt (vgl. Abele, Stief & Spurk 1998), außerdem im MATHE-Projekt (vgl. Abele, Krüskens & Mühlhans, 2001). In der dritten Erhebungsphase des BELA-Projekts wurden drei Subskalen unterschieden: (1) Belastung, (2) Handlungsspielraum und (3) Qualifizierungsmöglichkeiten. Durch die zusätzlichen Items, die nicht in der dritten Erhebungsphase vorgegeben wurden, können zwei weitere Skalen gebildet werden: (4) Kollegiale Unterstützung und (5) Positiv-partizipative Führung. Zwei weitere Items wurden neu konstruiert („An meinem Arbeitsplatz herrscht starke Konkurrenz“ und „Das soziale Klima an meinem Arbeitsplatz ist belastend“) und zu einer Skala (6) Belastendes soziales Klima zusammengefasst.

Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten und Faktorladungen in Tabelle 11 wiedergegeben (nur aktuell Berufstätige). Sie wurden mit folgender Instruktion eingeleitet: „Beschreiben Sie anhand der folgenden Aussagen Ihren Arbeitsplatz (nicht Zutreffendes weglassen).“

Eine spezifische Facette des Erlebens des Arbeitsplatzes wurde gesondert erfasst, nämlich das Gerechtigkeitserleben. Es wurden sechs Items vorgegeben, die sich an die Skala zum persönlichen Glauben an eine Gerechte Welt von Dalbert (1999) anlehnen (im Fragebogen Nr. 25). Im Gegensatz dazu wurden die Items jedoch bereichsspezifisch (in Bezug auf das Arbeitsleben) formuliert. Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten und Faktorladungen in Tabelle 12 wiedergegeben.

Tabelle 11: Items zur Arbeitsanalyse (nur aktuell Berufstätige, N = 1105)

Item	Skala	M	SD	r _{IT}
1. Ich kann meine Arbeitsabläufe weitgehend selbst bestimmen.	(2)	3.98	0.99	.69
3. Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.	(2)	4.00	0.95	.64
13. Ich habe viel Einfluss darauf, welche Aufgaben ich erledige.	(2)	3.40	1.11	.50
2. Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	(1)	3.86	0.96	.62
6. Ich habe zu viel Arbeit.	(1)	3.26	1.05	.55
17. Meine Konzentrationsfähigkeit u. Belastbarkeit werden bei meiner Arbeit stark gefordert.	(1)	4.14	0.82	.53
4. Ich kann mich auch bei schwierigen Aufgaben auf meine Kollegen verlassen.	(4)	3.58	1.01	.61
5. Wir halten an unserem Arbeitsplatz gut zusammen.	(4)	3.79	0.92	.61
9. An meinem Arbeitsplatz gibt es Personen, die mir Arbeit abnehmen, wenn ich unter Stress stehe.	(4)	3.00	1.12	.44
7. An meinem Arbeitsplatz herrscht starke Konkurrenz.	(6)	2.25	1.01	.40
10. Das soziale Klima an meinem Arbeitsplatz ist belastend.	(6)	1.86	1.03	.40
8. Die Vorgesetzten sind bereit, Ideen der Mitarbeiter aufzugreifen.	(5)	3.56	1.04	.76
12. An meinem Arbeitsplatz erkennen Vorgesetzte die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter an.	(5)	3.47	0.99	.70
15. An meinem Arbeitsplatz sind die Vorgesetzten bereit, Ideen der Mitarbeiter aufzugreifen.	(5)	3.56	1.01	.83
16. Die Leitung fördert gute Mitarbeiter.	(5)	3.31	1.02	.63
11. Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen.	(3)	3.10	1.10	.49
14. Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	(3)	4.06	0.89	.44
18. Unser(e) Organisation/Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	(3)	3.11	1.11	.44

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft sehr zu). Subskala siehe Text. N hat sich geändert, Itemwerte wurden nicht neu berechnet, da nur marginale Unterschiede. 20 Personen haben die Skala nicht beantwortet.

Tabelle 12: Items zum Gerechtigkeitserleben am Arbeitsplatz (N = 1241)

Item	M	SD	r _{IT}
1. In der Regel fühle ich mich in meinem Arbeitsleben gerecht behandelt.	3.63	0.90	.77
2. Meiner Meinung nach bekomme ich im Berufsleben im Großen und Ganzen, was mir gerechterweise zusteht.	3.49	0.89	.78
3. Mein Berufsleben verläuft im Großen und Ganzen gerecht.	3.57	0.84	.84
4. In meinem Arbeitsleben sind Ungerechtigkeiten eher die Ausnahme als die Re-	3.46	0.98	.61

Item	M	SD	r _{IT}
gel.			
5. Ich finde, dass mir bei wichtigen Entscheidungen im Berufsleben im Großen und Ganzen Gerechtigkeit widerfährt.	3.60	0.82	.77

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = lehne sehr ab, 5 = stimme sehr zu). N hat sich geändert, Itemwerte wurden nicht neu berechnet. 23 Personen antworteten bei dieser Skala nicht.

5.5 Wahrgenommene Arbeitsmarktchancen

Mit einem Item wurde nach der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktchance gefragt: „Wie schätzen Sie Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein (unabhängig von Bewerbungs- oder Veränderungsabsichten und Ihrer derzeitigen Lebenssituation)?“ Es stand eine fünfstufige Antwortskala zur Verfügung (1 = sehr schlecht, 5 = sehr gut). Es ergaben sich folgende Kennwerte: $M = 3.69$, $SD = 0.96$. Männer ($M = 3.85$, $SD = 0.88$) schätzen ihre Arbeitsmarktchancen höher ein als Frauen ($M = 3.48$, $SD = 1.02$; $t(1242) = 6.70$, $p < .001$).

5.6 Skalenkennwerte zu den Umweltvariablen

Tabelle 13 gibt die internen Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den Umweltvariablen an. Es wurde außerdem getestet, ob sich die Mittelwerte der Männer und der Frauen voneinander unterscheiden. Männer nehmen in stärkerem Maße als Frauen Qualifizierungsmöglichkeiten, kollegiale Unterstützung, positiv-partizipative Führung und Gerechtigkeit wahr, Frauen stärker als Männer ein belastendes soziales Klima am Arbeitsplatz.

Tabelle 13: Kennwerte der Skalen des Umweltbereichs (N = 1105 bzw. 1241)

Item	α	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Belastung	.73	3.75 (0.77)	3.74 (0.79)	3.76 (0.76)	$t(1103) = .27$, $p = .79$
Handlungsspielraum	.77	3.79 (0.84)	3.75 (0.85)	3.81 (0.84)	$t(1103) = 1.13$, $p = .26$
Qualifizierungsmöglichkeiten	.64	3.43 (0.80)	3.29 (0.82)	3.50 (0.78)	$t(1103) = 4.20$, $p < .001$
Kollegiale Unterstützung	.73	3.45 (0.82)	3.38 (0.90)	3.50 (0.77)	$t(1103) = 2.27$, $p < .05$
Positiv-partizipative Führung	.87	3.47 (0.87)	3.34 (0.88)	3.54 (0.85)	$t(1103) = 3.70$, $p < .001$
Belastendes soziales Klima	.57	2.05 (0.85)	2.13 (0.92)	2.01 (0.81)	$t(1103) = 2.28$, $p < .05$
Gerechtigkeitserleben	.90	3.54 (0.75)	3.44 (0.80)	3.62 (0.71)	$t(1239) = 4.09$, $p < .001$

6. Erwartungen und Ziele

Auf Seiten von Erwartungen und Zielen wurden im Fragebogen die Wichtigkeit und der Realisierungsgrad beruflicher Ziele, Aspekte der Karriereplanung, persönliche Ziele im Alltag sowie Strategien im Umgang mit Zielen (Selektion, Optimierung, Kompensation) erfasst.

6.1 Berufliche Ziele

Es wurde eine Liste von 15 Zielen vorgegeben (im Fragebogen Nr. 27). Sie stammen aus verschiedenen Fragebögen zu beruflichen Werthaltungen und Lebenszielen (Maier, Rappensperger, von Rosenstiel & Zwarg, 1994; Pöhlmann & Brunstein, 1997; Seifert & Bergmann, 1983) und wurden bereits im ersten und im zweiten BELA-Fragebogen verwendet (s. Abele & Stief, 2004). In der vierten Erhebungsphase wurden die Items zu beruflichen und allgemeinen Lebenszielen gemeinsam vorgegeben und sollten als berufliche Ziele eingeschätzt werden.

Die Teilnehmer/innen sollten erstens angeben, wie wichtig diese Ziele für sie persönlich sind (fünfstufige Antwortskala von 1=*nicht wichtig* bis 5=*sehr wichtig*), und zweitens einschätzen, wie sehr sie den Zielen in ihrer bisherigen Berufslaufbahn näher gekommen sind (fünfstufige Antwortskala von 1=*nicht näher gekommen* bis 5=*viel näher gekommen*).

Nach den Analysen im MATHE-Projekt (vgl. Abele, Stief & Krüskens, 2002) sind diese Ziele vier Zielklassen zuzuordnen: (1) Anleiten und Helfen, (2) Karriere, (3) Geistiges Wachstum und (4) Außerberufliche Kompatibilitäten. Bei dieser Untersuchung konnten mit einer Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse, Varimax-Rotation) ebenfalls vier Faktoren abgebildet werden. Tabelle 14 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten wieder.

Tabelle 14: Items zur Wichtigkeit (N = 1 256) und Erreichung (N = 1 247) beruflicher Ziele

	Item	Skala	Wicht.			Err.		
			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{IT}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{IT}</i>
1.	Viel Geld verdienen	(2)	3.26	0.89	.10	3.19	1.02	.33
2.	Hohes berufliches Ansehen genießen	(2)	3.33	0.98	.35	3.29	.92	.49
3.	Beruflich aufsteigen	(2)	3.16	1.01	.24	2.97	1.04	.45
4.	Hohes Sozialprestige erringen	(2)	2.79	1.03	.38	3.05	.94	.48
5.	Eine interessante Tätigkeit ausüben	(3)	4.64	0.55	.32	3.93	.87	.55
6.	Meinen geistigen Horizont erweitern	(3)	4.34	0.70	.35	3.67	.90	.47
7.	Schwierige u. herausfordernde Aufgaben bewältigen	(3)	3.92	0.86	.35	3.72	.88	.48
8.	An neuen und kreativen Ideen arbeiten	(3)	3.90	0.91	.30	3.30	.99	.46
9.	Gute Kontakte zu and. Menschen haben	(1)	4.26	0.78	.39	3.83	.88	.44
10.	Anderen helfen	(1)	3.57	1.03	.43	3.41	.98	.45
11.	Für die Gesellschaft nützlich sein	(1)	3.27	1.06	.44	3.15	1.03	.44
12.	Für das Wohl anderer Menschen sorgen	(1)	3.19	1.10	.43	3.08	1.07	.42
13.	Meine Arbeit gut mit außerberuflichen Verpflichtungen u. Interessen vereinbaren	(4)	4.03	1.03	.21	3.12	1.14	.21

	Item	Skala	Wicht.			Err.		
14.	Einen sicheren Arbeitsplatz haben	(4)	4.13	0.93	.22	3.66	1.25	.33
15.	Sichere u. gesunde Arbeitsbedingungen haben	(4)	4.17	0.83	.29	3.61	1.04	.34

Anmerkung. Antwortskalen siehe Text; 8 bzw. 17 Personen haben nicht geantwortet.

6.2 Karriereplanung

Mit sechs Items wurde der Grad der Karriereplanung erfasst (im Fragebogen Nr. 23). Sie wurden von Gould (1979) und Wayne, Liden, Kraimer und Graf (1999) in der Übersetzung von Moser (persönliche Mitteilung, Sommer 2002) übernommen. Bei Moser ergab sich an einer Stichprobe von 272 Personen eine interne Konsistenz von $\alpha = .84$, bei Wayne et al. (1999) von $\alpha = .80$. Die Items sind mit ihren statistischen Kennwerten in Tabelle 15 wiedergegeben.

Tabelle 15: Items zur Karriereplanung (N = 1 251)

Item	M	SD	r _{IT}
1. Ich habe eine Strategie zur Erreichung meiner Karriereziele.	2.75	1.25	.74
2. Ich habe einen Karriereplan.	2.39	1.24	.70
3. Ich weiß genau, was ich tun muss, um meine Karriereziele zu erreichen.	3.08	1.16	.59
4. Ich habe keine konkreten Karrierepläne.	2.77	1.45	.69 ^a
5. Ich bin mir über meine Karriereziele noch nicht ganz im Klaren.	2.67	1.34	.63 ^a
6. Meine Karriereziele ändern sich häufig.	1.84	1.01	.26 ^a

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1=trifft gar nicht zu, 5=trifft sehr zu). ^a Für die Berechnung der Trennschärfe umkodiert. 13 Personen haben die Skala nicht beantwortet.

6.3 Offen erfasste Ziele

Wie im zweiten und dritten BELA-Fragebogen (vgl. Abele, Albert & Stief, 2001) wurden aktuelle persönliche Ziele offen erfasst (im Fragebogen Nr. 31). Nach folgender Instruktion konnten drei Ziele frei angegeben werden:

„Nun geht es - wie auch schon beim letzten Fragebogen - um Ihre derzeitigen **persönlichen Ziele**. Das sind Vorhaben, Pläne und Projekte, die Sie in Ihrem Alltag umsetzen wollen. Notieren Sie die Ziele, die Sie in den nächsten 2 Jahren intensiv verfolgen wollen, möglichst konkret. Die Ziele können sich über alle Lebensbereiche erstrecken. Bitte beurteilen Sie auch jeweils die folgenden Aussagen zu diesem Ziel. Ich nehme mir vor:“

Für jedes Ziel sollten dann fünf Items beantwortet werden, die sich auf (1) eine interne Attribution der Zielerreichung („Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich dieses Ziel erreiche“), (2) Anstrengungsbereitschaft/Commitment („Die Bereitschaft, mich für dieses Ziel anzustrengen, ist hoch“), (3) die Zuversicht, das Ziel zu erreichen („Ich glaube sicher, dass ich mein Ziel erreichen werde“), (4) eine externe Attribution der Zielerreichung („Ob ich dieses Ziel erreichen werde, hängt stark von Umständen ab, die ich nicht beeinflussen kann“) und (5)

die Schwierigkeit der Zielerreichung („Es wird für mich schwierig werden, mein Ziel zu erreichen“) beziehen.

Die offen angegebenen Ziele wurden folgenden Hauptkategorien zugeordnet, die auch im MATHE-Projekt unterschieden werden (vgl. Abele & Krüskens, 2000; Abele, Stief & Krüskens, 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 $N=2773$) wurden von zwei trainierten Beurteilerinnen den Ober- und Unterkategorien zugeordnet. Bei alternativ genannten Zielen (z.B. „Stelle wechseln oder Auszeit nehmen“) wurde nur das erstgenannte Ziel kodiert. Wurden in einer Zeile mehrere unterschiedliche Ziele genannt, wurden sie geteilt, mit * markiert (z.B. „Stelle wechseln und mehr Zeit für die Familie“ → „Stelle wechseln“, „*und mehr Zeit für die Familie“) und das abgeteilte Ziel in die nächste freie Zeile geschoben; falls alle Zeilen besetzt waren, erfolgte nur eine Markierung ohne Abteilung. Insgesamt wurden auf diese Weise 35 Ziele markiert; von diesen konnten 23 nicht abgeteilt werden, da alle Zeilen belegt waren. Die Auswertungen beziehen sich daher auf $N=2738$ Ziele. Für die Oberkategorien ergab sich eine Beurteilerübereinstimmung von $\kappa = .94$, für die Unterkategorien lag sie bei $\kappa = .85$. Angaben, bei denen die Zuordnungen nicht übereinstimmend waren, wurden von den beiden Beurteilerinnen und zwei Projektmitarbeiter(inne)n diskutiert und gemeinsam zugeordnet. Tabelle 16 gibt an, wie viele Befragte die jeweilige Zielkategorie mindestens einmal genannt haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Auffällige Geschlechtsunterschiede sind folgende: Männern geben als Ziele häufiger als Frauen Karriere, mehr Zeit für die Familie, Geld und Wohneigentum an; Umgekehrtes gilt für die Ziele Wiedereinstieg, Kindererziehung und Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben. Bezüglich der Anzahl angegebener Ziele gibt es einen signifikanten Geschlechtsunterschied ($\chi^2(3, N = 1264) = 18.28, p < .001$; s. Tabelle 16 unten): Männer geben häufiger keine Ziele an als Frauen. Betrachtet man nur die Befragten, die mindestens ein Ziel angegeben haben, unterscheidet sich die mittlere Anzahl der angegebenen Ziele jedoch nicht (Frauen: $M = 2.29, SD = 0.74$; Männer: $M = 2.36, SD = 0.73$; $t(1176) = -1.78, ns$).

Tabelle 16: Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %)¹

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
Berufliche Ziele	802 (68.1%)	342 (67.5%)	460 (68.6%)
Promotion	45 (3.8%)	17 (3.4%)	28 (4.2%)
2. Staatsexamen	3 (0.3%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)
Habilitation	13 (1.1%)	0 (0.0%)	13 (1.9%)
Weiterbildung im Beruf	136 (11.5%)	65 (12.8%)	71 (10.6%)
Lernen und Entwicklung im Beruf	76 (6.5%)	31 (6.1%)	45 (6.7%)
Arbeitszeiten verändern	18 (1.5%)	13 (2.6%)	5 (0.7%)
Berufliche Stabilisierung	119 (10.1%)	47 (9.3%)	72 (10.7%)
Stellenwechsel	88 (7.5%)	43 (8.5%)	45 (6.7%)
Berufseinstieg	4 (0.3%)	4 (0.8%)	0 (0.0%)
Wiedereinstieg	65 (5.5%)	65 (12.8%)	0 (0.0%)
Stellensuche	11 (0.9%)	5 (1.0%)	6 (0.9%)
Karriere	157 (13.3%)	34 (6.7%)	123 (18.3%)
Leistungen und Inhalte im Beruf	115 (9.8%)	37 (7.3%)	78 (11.6%)
Selbstständigkeit	81 (6.9%)	34 (6.7%)	47 (7.3%)
Befinden bei der Arbeit	30 (2.5%)	9 (1.8%)	21 (3.1%)
Familiäre Ziele	681 (57.8%)	291 (57.4%)	390 (58.1%)
Partnerschaft	153 (13.0%)	65 (12.8%)	88 (13.1%)
Elternzeit oder Mutterschutz	9 (0.8%)	6 (1.2%)	3 (0.4%)
Glück in der Familie	68 (5.8%)	22 (4.3%)	46 (6.9%)
Mehr Zeit für die Familie	79 (6.7%)	19 (3.7%)	60 (8.9%)
Kindererziehung	97 (8.2%)	64 (12.6%)	33 (4.9%)
Familiengründung	328 (27.8%)	144 (28.4%)	184 (27.4%)
Vereinbarung zw. Beruf und Privatleben	116 (9.8%)	75 (14.8%)	41 (6.1%)
Freizeitbezogene Ziele	288 (24.4%)	123 (24.3%)	165 (24.6%)
Hobbys	129 (11.0%)	47 (9.3%)	82 (12.2%)
Freunde	52 (4.4%)	26 (5.1%)	26 (3.9%)
Sonstige Freizeitaktivitäten	73 (6.2%)	31 (6.1%)	42 (6.3%)
Wohnsituation	60 (5.1%)	29 (5.7%)	31 (4.6%)
Finanzielle/materielle Ziele	299 (25.4%)	90 (17.8%)	209 (31.1%)

¹ Hinweis: Die Summe der N 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.

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
Geld	120 (10.2%)	35 (6.9%)	85 (12.7%)
Wohneigentum	188 (16.0%)	57 (11.2%)	131 (19.5%)
Selbstbezogene Ziele	226 (19.2%)	99 (19.5%)	127 (18.9%)
Lebensqualität	80 (6.8%)	41 (8.1%)	39 (5.8%)
Gesundheit	91 (7.7%)	33 (6.5%)	58 (8.6%)
Entwicklung eigener Persönlichkeit	69 (5.9%)	30 (5.9%)	39 (5.8%)
Anzahl genannter Ziele:			
0	86 (6.8%)	19 (3.6%)	67 (9.1%)
1	193 (15.3%)	89 (16.9%)	104 (14.1%)
2	410 (32.4%)	187 (35.6%)	223 (30.2%)
3	575 (45.5%)	231 (43.9%)	344 (46.6%)

Bezogen auf die Gesamtzahl der ausgewerteten Ziele ($N=2738$) ergibt sich für die Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien folgende Verteilung (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien ($N, \%$)

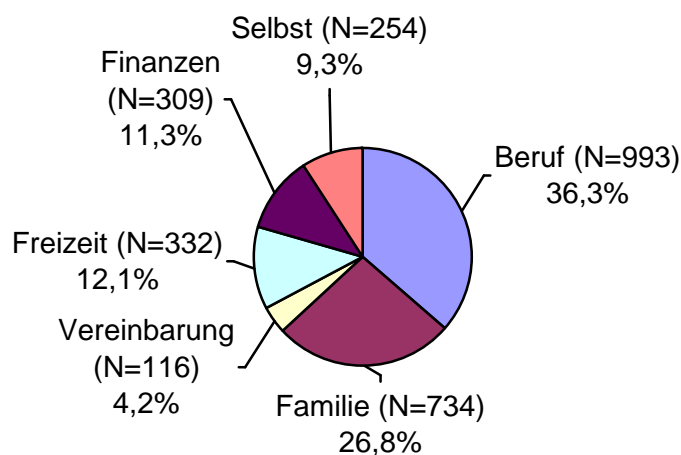


Tabelle 17, Tabelle 18 und Tabelle 19 geben separat für die bis zu drei genannten Ziele an, wie die Items zu den verschiedenen Zieltypen (Oberkategorien) beantwortet wurden. Konsistent über die drei genannten Ziele hinweg wird die Zielerreichung bei selbstbezogenen Zielen und Freizeitzielen besonders stark internal attribuiert, die Erreichung familiärer Ziele besonders gering. Die Anstrengungsbereitschaft ist bei Vereinbarungsziele am größten. Die Ergebnisse bezüglich der Zuversicht erscheinen nicht sehr konsistent. External attribuiert wird vor allem die Erreichung beruflicher Ziele, am wenigsten die Erreichung freizeitbezogener und selbstbezogener Ziele. Die Erreichung familiärer Ziele wird am wenigsten schwierig einge-

schätzt. Auffällig ist, dass Anstrengungsbereitschaft und Zuversicht umso höher sind, je eher die Ziele genannt wurden. Das Umgekehrte trifft für die Schwierigkeit der Zielerreichung zu.

Tabelle 17: Einschätzungen zu den Zielkategorien (Mittelwerte und Standardabweichungen), erstgenannte Ziele

Kategorie	N	Internale Attribution	Anstrengungsbereitschaft	Zuversicht	Externale Attribution	Schwierigkeit
Berufsbezogene Ziele	456 - 458	3.84 (1.06)	4.31 (0.70)	3.89 (0.90)	2.84 (1.17)	2.73 (1.08)
Familiäre Ziele	381 - 384	3.52 (1.15)	4.49 (0.65)	3.96 (0.90)	2.74 (1.24)	2.40 (1.12)
Vereinbarung Beruf/Privatleben	56	3.52 (1.03)	4.41 (0.73)	3.79 (0.93)	2.91 (1.08)	2.96 (1.11)
Freizeitbezogene Ziele	83	4.02 (1.14)	4.14 (0.80)	3.66 (0.95)	2.55 (1.19)	2.81 (1.25)
Finanzielle/materielle Ziele	111	3.74 (1.00)	4.32 (0.72)	4.19 (0.90)	2.73 (1.12)	2.56 (1.11)
Selbstbezogene Ziele	74 - 75	4.18 (0.88)	4.09 (0.84)	3.51 (0.93)	2.44 (1.14)	2.99 (1.31)
Gesamt	1163 - 1166	3.74 (1.10)	4.35 (0.71)	3.89 (0.92)	2.75 (1.19)	2.64 (1.14)

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskalen (1 = lehne sehr ab, 5 = stimme sehr zu).

Tabelle 18: Einschätzungen zu den Zielkategorien (Mittelwerte und Standardabweichungen), zweitgenannte Ziele

Kategorie	N	Internale Attribution	Anstrengungsbereitschaft	Zuversicht	Externale Attribution	Schwierigkeit
Berufsbezogene Ziele	387 - 390	3.72 (1.09)	4.25 (0.72)	3.63 (0.89)	2.98 (1.14)	2.96 (1.08)
Familiäre Ziele	230 - 231	3.61 (1.10)	4.25 (0.78)	3.60 (0.91)	3.07 (1.14)	2.68 (1.09)
Vereinbarung Beruf/Privatleben	38	3.61 (1.05)	4.50 (0.56)	3.58 (0.86)	2.95 (0.96)	2.95 (0.90)
Freizeitbezogene Ziele	117	3.97 (1.08)	3.95 (0.77)	3.44 (0.91)	2.65 (1.15)	2.90 (1.15)
Finanzielle/materielle Ziele	124 - 126	3.73 (1.05)	4.22 (0.77)	3.92 (0.88)	2.76 (1.13)	2.67 (1.15)
Selbstbezogene Ziele	79	4.32 (0.95)	4.11 (0.83)	3.44 (0.88)	2.39 (1.21)	3.18 (1.23)
Gesamt	976 - 980	3.77 (1.09)	4.21 (0.76)	3.62 (0.90)	2.88 (1.15)	2.87 (1.12)

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskalen (1 = lehne sehr ab, 5 = stimme sehr zu).

Tabelle 19: Einschätzungen zu den Zielkategorien (Mittelwerte und Standardabweichungen), drittgenannte Ziele

Kategorie	N	Internale Attribution	Anstrengungsbereitschaft	Zuversicht	Externale Attribution	Schwierigkeit
Berufsbezogene Ziele	145	3.74 (1.03)	4.09 (0.82)	3.22 (0.88)	3.21 (1.15)	3.28 (1.02)
Familiäre Ziele	105 - 106	3.67 (1.02)	4.16 (0.84)	3.48 (0.94)	3.05 (1.12)	2.73 (1.08)

Kategorie	N	Internale Attribution	Anstrengungsbereitschaft	Zuversicht	Externale Attribution	Schwierigkeit
Vereinbarung Beruf/Privatleben	22	3.95 (1.05)	4.41 (0.67)	3.64 (1.05)	2.95 (1.29)	2.95 (1.17)
Freizeitbezogene Ziele	131	4.02 (1.04)	3.97 (0.80)	3.56 (0.90)	2.66 (1.17)	2.87 (1.10)
Finanzielle/materielle Ziele	70 - 71	3.58 (1.09)	3.86 (0.85)	3.45 (1.04)	3.04 (1.13)	2.87 (1.22)
Selbstbezogene Ziele	97 - 98	4.42 (0.85)	4.13 (0.89)	3.54 (0.97)	2.37 (1.24)	2.85 (1.17)
Gesamt	571 - 572	3.89 (1.04)	4.07 (0.84)	3.44 (0.94)	2.88 (1.20)	2.95 (1.12)

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskalen (1 = lehne sehr ab, 5 = stimme sehr zu).

6.4 Strategien im Umgang mit Zielen

Außerdem wurde der SOC (Selektion, Optimierung und Kompensation) von Baltes, Baltes, Freund und Lang (1999) eingesetzt (im Fragebogen Nr. 37). Jeweils drei Items messen Selektion, Optimierung und Kompensation. Tabelle 20 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten an.

Tabelle 20: Items zur Selektion, Optimierung und Kompensation (N =1262)

Item	Skala	M	SD	r _{IT}
1. Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge	S	3.09	1.06	.63
2. Ich verfolge immer viele Pläne auf einmal	S	3.04	1.12	.63 ^a
3. Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest	S	3.25	1.01	.55
4. Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle	O	3.42	0.94	.44
5. Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	O	3.47	0.92	.52
6. Auch wenn mir an etwas sehr gelegen ist, lasse ich mich dennoch nicht voll und ganz darauf ein	O	2.57	1.07	.32 ^a
7. Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, suche ich nach anderen Wegen, um zum Ziel zu kommen	K	3.79	0.76	.24
8. Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich andere um Rat und Hilfe	K	3.59	0.90	.15
9. Wenn mich etwas daran hindert, weiterzumachen, wie bisher, verzichte ich lieber darauf	K	2.38	0.90	.10 ^a

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = lehne sehr ab, 5 = stimme sehr zu). S=Selektion, O=Optimierung, K=Kompensation. ^a Für die Berechnung der Trennschärfe umkodiert. 2 Personen gaben keine Antwort.

6.5 Skalenskennwerte des Bereichs Erwartungen und Ziele

Tabelle 21 gibt die internen Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den Erwartungen und Zielen an. Es wurde außerdem getestet, ob sich die Mittelwerte der Männer und der Frauen voneinander unterscheiden. Frauen finden Anleiten und Helfen wichtiger als Männer (außerdem außerberufliche Kompatibilitäten) und sehen diese Ziele stär-

ker als erreicht an, Männer finden Karriere wichtiger und sehen diese Ziele stärker als erreicht an. Männer haben außerdem höhere Werte in Karriereplanung.

Tabelle 21: Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den Erwartungen und Zielen

Item	α	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Wichtigkeit: Anleiten und Helfen	.81	3.57 (0.80)	3.71 (0.75)	3.47 (0.82)	$t(1254) = 5.27, p < .001$
Wichtigkeit: Karriere	.72	3.13 (0.72)	3.05 (0.74)	3.19 (0.70)	$t(1254) = 3.54, p < .001$
Wichtigkeit: Geistiges Wachstum	.71	4.20 (0.56)	4.21 (0.57)	4.19 (0.55)	$t(1254) = 0.67, p = .50$
Wichtigkeit: Außerberufliche Kompatibilitäten	.56	4.11 (0.68)	4.16 (0.69)	4.07 (0.67)	$t(1254) = 2.09, p < .05$
Erreichung: Anleiten und Helfen	.80	3.37 (0.79)	3.46 (0.81)	3.31 (0.76)	$t(1245) = 3.29, p < .001$
Erreichung: Karriere	.76	3.12 (0.75)	2.95 (0.80)	3.24 (0.69)	$t(1245) = 6.84, p < .001$
Erreichung: Geistiges Wachstum	.79	3.66 (0.71)	3.63 (0.73)	3.67 (0.70)	$t(1245) = 1.12, p = .26$
Erreichung: Außerberufliche Kompatibilitäten	.61	3.46 (0.86)	3.46 (0.93)	3.46 (0.80)	$t(1245) = 0.04, p = .97$
Karriereplanung	.83	3.16 (0.74)	3.03 (0.91)	3.25 (0.90)	$t(1262) = 4.35, p < .001$
Selektion	.77	3.10 (0.88)	3.09 (0.92)	3.11 (0.85)	$t(1262) = 0.29, p = .77$
Optimierung	.61	3.44 (0.73)	3.45 (0.77)	3.43 (0.70)	$t(1262) = 0.54, p = .59$
Kompensation	.29	3.67 (0.55)	3.68 (0.53)	3.65 (0.56)	$t(1260) = 0.99, p = .32$

7. Abhängige Variablen

Auf Seiten der abhängigen Variablen sind berufsbezogene und wohlbefindensbezogene zu unterscheiden. Zu den berufsbezogenen abhängigen Variablen zählen objektive Erfolgsindikatoren wie die berufliche Position, die Art der Stelle, der Karriereverlauf und das Gehalt, auch das Vorhandensein einer Promotion und einer Facharztausbildung, außerdem einige subjektive Erfolgsindikatoren (relativer Erfolg, Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Job Involvement). Zu den wohlbefindensbezogenen abhängigen Variablen zählen Lebenszufriedenheit und gesundheitsbezogene Daten (Beschwerden).

7.1 Berufliche Position und Art der Stelle

Die Teilnehmer/innen wurden nach ihrer gegenwärtigen beruflichen Position gefragt (im Fragebogen Nr. 5). Daneben sollten der Tätigkeitsbereich sowie die Wochenarbeitszeit (bei Angestellten und Beamten: die vertragliche Arbeitszeit; bei Selbständigen: die durchschnittliche Arbeitszeit; bei Lehrern: das Lehrdeputat) und die Art des Vertrags (bei Angestellten und

Beamten) angegeben werden (im Fragebogen Nr. 6, 7 und 8, je nach beruflicher Position). Aus den Angaben zur Arbeitszeit und dem Lehrdeputat wurde eine zusätzliche Variable gebildet (work4), die das Lehrdeputat der Lehrer an die Arbeitszeit der in der Privatwirtschaft Beschäftigten angleicht und die Gesamtarbeitszeit wiedergibt. Tabelle 22 gibt die Antwortverteilungen an, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Bei der beruflichen Position gibt es deutliche Geschlechtsunterschiede. Männer sind häufiger als Frauen in der Privatwirtschaft angestellt, Frauen sind häufiger als Männer beamtet und nicht oder nur in geringem Umfang beschäftigt. Bei den Nicht-Berufstätigen sind die Männer deutlich eher auf Stellensuche als die Frauen. Bei den Berufstätigen arbeiten die Männer zu größeren Anteilen als Frauen in der Industrie oder einem privaten Dienstleistungsunternehmen, Frauen zu größeren Anteilen als Männer im Bildungswesen; keine Geschlechtsunterschiede gibt es im Anteil unbefristeter Stellen.

Tabelle 22: Angaben zu beruflicher Position, Tätigkeitsbereich und Art der Stelle (N=1264)

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Angestellt in Privatwirtschaft	575 (45.5%)	148 (28.1%)	427 (57.9%)	$\chi^2(6, N = 1264) = 234.08, p < .001$
Angestellt im öffentlichen Dienst	222 (17.6%)	96 (18.3%)	126 (17.1%)	
Beamtet im öffentlichen Dienst	190 (15.1%)	101 (19.2%)	89 (12.1%)	
Stipendiat(in)	5 (0.4%)	2 (0.4%)	3 (0.4%)	
Selbständig/gewerbetreibend	101 (8.0%)	32 (6.1%)	69 (9.4%)	
Freie(r) Mitarbeiter(in)	19 (1.5%)	7 (1.3%)	12 (1.6%)	
Derzeit nicht oder nur in geringem Umfang berufstätig	152 (12.1%)	140 (26.7%)	12 (1.6%)	
Davon:				$\chi^2(1, N = 143) = 36.61, p < .001$
auf Stellensuche	29 (20.3%)	18 (13.8%)	11 (84.6%)	
nicht auf Stellensuche	114 (80.9%)	112 (86.8%)	2 (16.7%)	
Genauer:				kein χ^2 -Test möglich
auf Stellensuche, arbeitslos gemeldet	22 (14.3%)	14 (9.9%)	8 (66.7%)	
auf Stellensuche, nicht arbeitslos gemeldet	6 (3.9%)	3 (2.1%)	3 (23.1%)	
Erziehungs-/Mutterschaftsurlaub (Arbeitsplatzgarantie)	79 (51.3%)	78 (55.3%)	1 (7.7%)	
Kinderpause (ohne Arbeitsplatzgarantie)	38 (24.7%)	38 (27.0%)	0 (0.0%)	
Zweitstudium oder Weiterbildung (ohne Stipendiaten)	3 (1.9%)	3 (2.1%)	0 (0.0%)	
Geringfügige Beschäftigung oder „Jobs“	2 (1.3%)	2 (1.3%)	0 (0.0%)	
Sonstiges	4 (2.6%)	3 (2.1%)	1 (7.7%)	
Nur Berufstätige				
Tätigkeitsbereich				$\chi^2(9, N = 1110) = 107.24, p < .001$
Produzierendes Unternehmen	302 (27.2%)	63 (16.4%)	239 (33.0%)	
Handelsunternehmen	35 (3.2%)	16 (4.2%)	19 (2.6%)	
Privates Dienstleistungsunternehmen	167 (15.0%)	34 (8.8%)	133 (18.3%)	
Versicherungswesen/Banken	50 (4.5%)	13 (3.4%)	37 (5.1%)	
Kultur/Medien	44 (4.0%)	22 (5.7%)	22 (3.0%)	
Bildungswesen/Schule	192 (17.3%)	114 (29.6%)	78 (10.8%)	
Universität/Forschungseinrichtung	57 (5.1%)	15 (3.9%)	42 (5.8%)	
Gesundheitswesen (auch Universitätskliniken)	200 (18.0%)	83 (21.5%)	117 (16.1%)	
Rechtswesen, Verwaltung, Finanzen	57 (5.1%)	22 (5.7%)	35 (4.8%)	
Anderer Tätigkeitsbereich	6	3	3	

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
	(0.5%)	(0.8%)	(0.4%)	
Zeitlich befristeter Vertrag	166 (17.0%)	63 (18.5%)	103 (16.2%)	$\chi^2(1, N = 978) = .84, p = .36$
Zeitlich unbefristeter Vertrag	812 (83.0%)	278 (81.5%)	534 (83.8%)	
Arbeitszeit pro Woche (in Stunden)	38.81 (8.30)	35.23 (10.08)	40.32 (6.89)	$t(918) = 8.81, p < .001$
ohne Lehrer				
nur Lehrer (Lehrdeputat)	22.25 (5.32)	21.61 (5.74)	23.44 (4.23)	$t(215) = 2.45, p < .05$
Gesamtarbeitszeit pro Woche	33.43 (14.60)	25.40 (17.33)	39.17 (8.50)	$t(1263) = 16.85, p < .001$
Gesamtarbeitszeit pro Woche (nur aktuell Berufstätige, $N = 1112$)	38.03 (8.22)	34.68 (9.37)	39.82 (6.90)	$t(1110) = 9.50, p < .001$

7.2 Verlaufsgruppe

Aus den Angaben zur beruflichen Position wurden außerdem wie zu den früheren Erhebungszeitpunkten Kategorien zur aktuellen beruflichen Lage „Verlaufsgruppe“ gebildet. Dabei werden acht Oberkategorien unterschieden, die weiter in Subkategorien differenziert werden. Einen Überblick zur genauen Aufteilung gibt Tabelle 23. Die Häufigkeiten bezüglich der Oberkategorien sind in Tabelle 24 wiedergegeben. Es gibt signifikante Geschlechtsunterschiede: Männer sind bei den Wissenschaftler(inne)n und den außeruniversitären Berufstätigen überrepräsentiert, Frauen bei den Nicht-Berufstätigen. Tabelle 25 gibt die Ergebnisse zu den Subkategorien an.

Die Arbeit zu den Verlaufsgruppen wurde sehr sorgfältig durch 2 Mitarbeiterinnen durchgeführt. Die endgültige Zuordnung enthält teilweise ähnliche Informationen wie die berufliche Position und Art der Stelle. Allerdings wurden die Verläufe noch genauer differenziert und Fehler bzw. Inkonsistenzen behoben. Verlaufsgruppe 7 zur Mehrgleisigkeit war nicht vertreten. Zu weiteren Berechnungen sollte die Verlaufsgruppe bevorzugt werden.

Tabelle 23: Übersicht zu den Verlaufsgruppen

Verlaufsgruppe 1:	Zweiter Ausbildungsabschnitt	
	11	Zweiter Ausbildungsabschnitt
	12	Zweiter Ausbildungsabschnitt nach Berufstätigkeit
Verlaufsgruppe 2:	Wissenschaftliche Laufbahn	
	21	Promovierte wissenschaftliche Assistenten
	22	Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter
	23	Noch nicht promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter
Verlaufsgruppe 3:	Berufstätigkeit außerhalb der Universität (mit Subdifferenzierungen)	
	311	Selbstständige oder freie Mitarbeit
	321	Angestellte Privatwirtschaft

	331	Öffentlicher Dienst oder Beamte
Verlaufsguppe 4:	nicht beschäftigt	
	41	arbeitslos, gemeldet AA, keine Kinderpause
	42	arbeitslos, nicht gemeldet, keine Kinderpause
	451	Familienzeit ohne Stelle
	46	nie beschäftigt (z.B. berufsunfähig)
Verlaufsguppe 6:	Weiterbildung (Zweitstudium, etc)	
	6	Weiterbildung
Verlaufsguppe 8:	Elternzeit/Erziehungsurlaub (Personen mit fester Stelle, die ein Kind unter 3 Jahren in Elternzeit betreuen und derzeit nicht erwerbstätig sind)	
	8	Elternzeit

Tabelle 24: Verlaufsguppe Oberkategorien (N=1265)

Verlaufsguppe	Gesamt	Frauen	Männer
1 Zweiter Ausbildungsabschnitt	2 (0,2%)	1 (0,2%)	1 (0,1%)
2 Wissenschaftliche Laufbahn	50 (4,0%)	11 (2,1%)	39 (5,3%)
3 Berufstätigkeit außerhalb der Universität	1060 (83,9%)	374 (70,9%)	686 (92,9%)
6 Weiterbildung	3 (0,2%)	3 (0,6%)	-
8 Elternzeit	80 (6,3%)	79 (15,0%)	1 (0,1%)
4 Arbeitslosigkeit	32 (2,5%)	21 (3,8%)	11 (1,5%)
451 Familienzeit ohne Stelle	38 (3%)	38 (7,2%)	-

Außerdem wurden die Teilnehmer(innen), die an einer Universität oder Forschungseinrichtung arbeiten, gefragt, ob sie eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben (1 = *nein, sicher nicht*, 5 = *ja, ganz sicher*). Der Mittelwert beträgt 3.15 ($SD = 1.31$). Männer ($M = 3.30$, $SD = 1.40$) haben ähnliche Werte wie Frauen ($M = 2.75$, $SD = 1.12$; $t(71) = 1.63$, $p = .11$).

Tabelle 25: Verlaufsguppe Subkategorien (N = 1265)

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
11 II. Ausbildungsabschnitt	1 (0.1%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)
12 II. Ausbildungsabschnitt n. Berufstätigkeit	1 (0.1%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
21 Promovierte wissenschaftliche Assistenten	13 (1.0%)	2 (0.4%)	11 (1.5%)
22 Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter	26 (2.1%)	5 (1.0%)	21 (2.9%)
23 (noch) nicht promovierte wiss. Mitarbeiter	11 (0.9%)	4 (0.8%)	7 (1.0%)
311 Selbstständige	120 (9,5%)	39 (7,4%)	81 (11,0%)
321 Angestellte Privatwirtschaft	576 (45,6%)	149 (28,2%)	427 (57,8%)

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
331 Öffentlicher Dienst	364 (28,8%)	186 (35,3%)	178 (24,1%)
41 arbeitslos, gemeldet AA, keine Kinderpause	21 (1.7%)	13 (2.5%)	8 (1.1%)
42 arbeitslos, nicht gemeldet, keine Kinderp.	7 (.6%)	5 (0.8%)	2 (0.3%)
451 Familienarbeit	38 (3.0%)	38 (7.2%)	0 (0.0%)
46 nie beschäftigt (z.B. berufsunfähig)	4 (0.3%)	3 (0.6%)	1 (0.1%)
6 in Weiterbildung	3 (0.2%)	3 (0.6%)	0 (0.0%)
8 Elternzeit	80 (6,3%)	79 (15,0%)	1 (0.1%)

Lehrer/innen wurden gefragt, an welcher Art von Schule sie unterrichten und welche Ergebnisse sie bei bisherigen Probe- bzw. Regelbeurteilungen sie erlangt haben. Die Angaben zu den Schulformen sind in Tabelle 26 wiedergegeben. Lehrer und Lehrerinnen unterscheiden sich hier signifikant, $\chi^2(7, N = 228) = 18.29, p < .05$. So sind beispielsweise deutlich mehr Frauen in der Grundschule beschäftigt. Die mittlere bisherige Beurteilung liegt in der Gesamtstichprobe im Mittel bei $M = 2.68 (SD = 0.61)$. Die Beurteilungen unterscheiden sich nicht signifikant zwischen Männern ($M = 2.56, SD = 0.64$) und Frauen ($M = 2.80, SD = 0.56; t(52) = 1.52, p = .14$).

Tabelle 26: Schulformen der Lehrer(innen)(N= 228)

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Grundschule	40 (17.5%)	35 (23.0%)	5 (6.6%)	$\chi^2(5, N = 228) = 18.29, p = .011$ (ohne Sonderschule & Sonstige)
Hauptschule	23 (9.6%)	12 (7.9%)	11 (13.2%)	
Realschule	17 (7.5%)	11 (7.2%)	6 (7.9%)	
Gymnasium	90 (39.5%)	61 (40.1%)	29 (38.2%)	
Sonderschule	3 (1.3%)	3 (2.0%)	-	
Sonstige (Dozent, private Musikschule)	2 (2.2%)	0 (0.7%)	2 (5.3%)	
Berufs/Wirtschaftsschule	40 (17.1%)	24 (15.1%)	17 (21.1%)	
Berufs-/Fachoberschule	12 (5.3%)	6 (3.9%)	6 (7.9%)	

7.3 Promotion und Facharztausbildung

Die Befragten sollten angeben, ob sie promoviert haben (im Fragebogen Nr. 4). Ärzte sollten außerdem angeben, ob sie eine Ausbildung zum Facharzt abgeschlossen haben oder noch dabei sind und um welche Facharztausbildung es sich handelt. Tabelle 27 gibt die Häufigkeitsverteilungen für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht an; in Be-

zug auf die Facharztausbildung sind nur die Mediziner/innen berücksichtigt. Männer promovieren deutlich häufiger als Frauen. Männer streben eher eine Facharztausbildung an und haben eher bereits eine Facharztausbildung abgeschlossen als Frauen. Diejenigen, die eine Facharztausbildung machen, sie aber noch nicht abgeschlossen haben, werden sie ihren Angaben nach im Mittel im Jahr 2004 (Range: 2002 bis 2007) abschließen.

Tabelle 27: Angaben zur Promotion (alle) und Facharztausbildung (nur Mediziner/innen)(N=1264 bzw. 184)

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Promoviert? nein	889 (70.3%)	399 (75.9%)	490 (66.4%)	$\chi^2(2, N = 1264) = 14.06, p < .001$
ja	300 (23.7%)	98 (18.6%)	202 (27.4%)	
noch dabei	75 (5.9%)	29 (5.5%)	46 (6.2%)	
Facharzt? nicht angestrebt	11 (6.0%)	9 (11.3%)	2 (1.9%)	$\chi^2(2, N = 184) = 11.42, p < .01$
abgeschlossen	80 (43.5%)	26 (32.5%)	54 (51.9%)	
noch nicht abgeschlossen	93 (50.5%)	45 (56.3%)	48 (46.2%)	

Nur N überarbeitet, Prozentränge nur marginal verändert.

Tabelle 28 gibt die Häufigkeitsverteilungen der Promotionsarten für diejenigen an, die bereits promoviert haben oder noch dabei sind. Es bestehen Geschlechtsunterschiede, in erster Linie dahin gehend, dass Männer eher als Frauen zum Dr. ing. und Frauen eher als Männer zum Dr. med. promovieren. Tabelle 29 gibt in entsprechender Weise die Facharztrichtungen der Mediziner/innen an.

Tabelle 28: Angaben zur Promotionsart (nur Promovierte/Promovierende) (N=313)

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Dr. ing.	44 (12.8%)	5 (4.9%)	39 (16.7%)	$\chi^2(5, N = 299) = 19.99, p < .01$ (ohne Dr. jur., Dr. rer. biol. hum., Ph.D. und Sonstige)
Dr. jur.	3 (1.0%)	0 (0.0%)	3 (1.4%)	
Dr. med.	143 (46.2%)	59 (57.3%)	84 (40.7%)	
Dr. med. dent.	16 (5.1%)	9 (8.7%)	7 (3.3%)	
Dr. phil.	19 (6.1%)	10 (9.7%)	9 (4.3%)	
Dr. rer. nat.	63 (19.6%)	15 (14.6%)	48 (22.0%)	
Dr. rer. pol.	19 (6.1%)	6 (5.8%)	13 (6.3%)	
Dr. rer. biol. hum.	2 (0.6%)	0 (0.0%)	2 (1.0%)	
Ph.D.	3 (1.6%)	0 (0.0%)	3 (2.4%)	
Med und dent	1 (0.3%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)	

Nur N überarbeitet, Prozentränge nur marginal verändert.

Insgesamt befinden sich in der Stichprobe zu t4 noch 202 Ärzte bzw. Ärztinnen. Je nach Tätigkeitsbereich und Facharztausbildung wurden diese einem Kategorienschema (siehe Tabelle 33) zugeordnet. Es zeigt sich, dass nur 196 Mediziner tatsächlich in ihrem Beruf tätig sind, da 6 Personen als fachfremd zugeordnet wurden. Außerdem sind 26 Personen einer Kate-

gorie zugeordnet, welche streng genommen keine Facharztrichtung darstellt. Dabei handelt es sich im wesentlichen um Zahnärzte. Letztlich ist noch zu erwähnen, dass von den 202 Medizinern 160 (79.2%) einen Dokortitel besitzen.

Tabelle 29: Angaben zur Facharztausbildung (N = 202)

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer
Allgemeinmedizin	28 (16.9%)	15 (22.6%)	13 (13.0%)
Anästhesiologie	15 (9.7%)	7 (11.3%)	8 (8.7%)
Augenheilkunde	1 (0.6%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)
Chirurgie	28 (13.6%)	9 (9.7%)	19 (16.3%)
Frauenheilkunde (Gynäkologie)	7 (3.9%)	5 (6.5%)	2 (2.2%)
Hals-Nasen-Ohrenheilkunde	5 (3.2%)	1 (1.6%)	4 (4.3%)
Innere Medizin	41 (24.7%)	13 (21.0%)	28 (27.2%)
Kinderheilkunde (Pädiatrie)	8 (5.2%)	5 (8.1%)	3 (3.3%)
Mikrobiologie/Infektionsepidemiologie	1 (0.6%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
Mund-Kiefer-Gesichtschirurgie	1 (0.6%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
Neurologie	6 (3.2%)	1 (1.6%)	5 (4.3%)
Nuklearmedizin	1 (0.6%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
Orthopädie	5 (3.2%)	1 (1.6%)	4 (4.3%)
Pathologie	1 (0.6%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
Physikalische/Rehabilitative Medizin	2 (1.3%)	1 (1.6%)	1 (1.1%)
Psychiatrie/Psychotherapie	8 (1.9%)	4 (3.2%)	4 (1.1%)
Psychotherapeutische Medizin	2 (1.3%)	1 (1.6%)	1 (1.1%)
Radiologie	4 (1.3%)	1 (1.6%)	3 (1.1%)
Urologie	4 (2.6%)	1 (1.6%)	3 (3.3%)
Fachzahnarzt/-ärztin*	17 (1.9%)	7 (3.2%)	10 (1.1%)
Plastische Chirurgie	1 (0.6%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
Dermatologie	1 (0.6%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)
Kieferorthopädie	2 (1.0%)	2 (2.3%)	0 (0.0%)
FAallgemein*	3 (1.5%)	1 (1.1%)	2 (1.7%)
Sonstiges*	4(2.0%)	4 (4.6%)	0 (0.0%)
Gesundheitsamt*	2(1.0%)	2(2.3%)	0 (0.0%)
Fachfremd*	6(3.0%)	5(5.7%)	1 (0.9%)

* Bei diesen Kategorien handelt es sich streng genommen um keine Facharztrichtung.

7.4 Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit

Gefragt wurde außerdem, ob die berufliche Tätigkeit nach Beendigung des Studiums jemals unterbrochen wurde (im Fragebogen Nr. 11). Frauen haben dies deutlich häufiger als Männer einmal oder mehrmals getan (s. Tabelle 30). Außerdem war die durchschnittliche Dauer der Unterbrechungen bei Frauen länger und sie gaben als Grund häufiger Familie an. Männer nannten als Grund für Unterbrechung häufiger Arbeitslosigkeit.

Tabelle 30: Unterbrechung der Berufstätigkeit

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Berufstätigkeit jemals unterbrochen? nein	805 (63,7%)	232 (44.1%)	573 (77.7%)	$\chi^2(4, N = 1363) = 169.76, p < .001$
ja, einmal	300 (23,8%)	171 (32.5%)	129 (17.6%)	
ja, zweimal	105 (8.3%)	79 (15.0%)	26 (3.5%)	

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
ja, dreimal (oder mehr)	38 (3.0%)	32 (6.1%)	6 (0.8%)	
war seitdem in keinem Beschäftigungsverhältnis	15 (1.2%)	12 (2.3%)	3 (0.4%)	
Dauer der 1. Unterbrechung in Monaten	10.06 (11.68)	12.40 (13.51)	6.02 (5.61)	$t(432) = 5.68;$ $p < .001$
Grund 1. Unterbrechung				$\chi^2(2, N = 435) =$ $72.23, p < .001$
Familie	139 (32,0%)	128 (46,2%)	11 (7,0%)	
Arbeitslos	193 (44,4%)	101 (36,5%)	92 (58,2%)	
sonstiges	103 (23,7%)	48 (7,3%)	55 (34,8%)	
Dauer der 2. Unterbrechung in Monaten	11.07 (11.46)	12.82 (12.13)	4.98 (5.50)	$t(137) = 3.49;$ $p < .01$
Grund 2. Unterbrechung				$\chi^2(2, N = 143) =$ $28.05, p < .001$
Familie	63 (44,1%)	62 (55,9%)	1 (3,1%)	
Arbeitslos	56 (39,2%)	34 (30,6%)	22 (68,8%)	
sonstiges	24 (16,8%)	15 (13,5%)	9 (28,1%)	
Dauer der 3. Unterbrechung in Monaten	9.64 (11.76)	10.23 (12.74)	6.58 (3.01)	<i>n.s.</i>
Grund 2. Unterbrechung				$\chi^2(2, N = 38) = 8.42,$ $p < .05$
Familie	19 (50,0%)	19 (59,4%)	-	
Arbeitslos	15 (39,5%)	11 (34,4%)	4 (66,7%)	
sonstiges	4 (10,5%)	2 (6,3%)	2 (33,3%)	

Zudem wurden weitere Variablen zu Beschäftigung und Erwerbslosigkeit analog zu t2 und t3 aus den Angaben zum beruflichen Verlauf gebildet. Aus den Angaben zum Zeitpunkt des Examens, zum Zeitpunkt der Erstbefragung, zum Zeitpunkt der Zweitbefragung und zum Zeitpunkt der Drittbefragung, zum Zeitpunkt der Viertbefragung sowie den Angaben zu Erwerbstätigkeit wurden verschiedene Indices berechnet: Zeiten von Nicht-Erwerbstätigkeit, Beschäftigungszeiten, Anteil der Erwerbstätigenzeit an der Gesamtzeit seit dem Examen und Unterbrechungen sowie Anzahl der Stellenwechsel.

Tabelle 31 zeigt die Ergebnisse. Bei der Gesamtbeschäftigungsdauer handelt es sich um die Monate, die eine Person insgesamt seit dem Examen bis zum Erhebungszeitpunkt gearbeitet hat. Darunter sind alle Arbeiten mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 10 Stunden pro Woche aufsummiert. Der Anteil an Erwerbszeit wird durch den Quotienten der Gesamtbeschäftigung durch die Gesamtzeit seit dem Examen gebildet. Bei den Variablen zur Beschäftigung und Erwerbslosigkeit nach der 1. Stelle wurde als zeitlicher Referenzpunkt der Beginn der ersten Stelle gewählt. Der prozentuale Anteil wurde mittels des Quotienten aus der jeweiligen Dauer (Erwerbslosigkeit, Beschäftigung) durch die Gesamtzeit von der ersten Stelle bis t4 gebildet.

Tabelle 31: Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit (N = 1265)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Gesamtbeschäftigung seit Ex-	78.26 (14.93)	71.86	82.84	$t(1263) = 13.83, p < .001$

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
amen bis t4 in Monaten				
Erwerbslosigkeit nach Examen bis t4 in Monaten	10.88 (14.42)	16.65	6.77	$t(1263) = 12.77, p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung seit Examen bis t4	.88 (.16)	.81	.92	$t(1263) = 13.00, p < .001$
Beschäftigung nach erster Stelle bis t4 in Monaten	78.19 (14.72)	71.69	82.83	$t(1263) = 14.30, p < .001$
Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t4 in Monaten	5.77 (12.51)	11.03	2.02	$t(1263) = 13.49, p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle bis t4	.93 (.15)	.87	.98	$t(1263) = 13.41, p < .001$
Prozentualer Anteil Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t4	.07 (.15)	.13	.02	$t(1263) = 13.41, p < .001$
Unterbrechungen nach erster Stelle bis t4 ja	447 (35,3%)	294 (55,8%)	153 (20,7%)	$\chi^2(1, 1265) = 165.35, p < .001$
Stellenwechsel ja bis t4	1138 (90,0%)	480 (91,1%)	658 (89,2%)	<i>n.s.</i>
Anzahl Stellenwechsel bis t4	1.89 (1.23)	2.01	1.81	$t(1263) = 2.91, p < .01$

Bezüglich dieser neu gebildeten Beschäftigungsvariablen ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den im Fragebogen erhobenen Variablen. Insgesamt liegt die Beschäftigungsquote seit dem Examen bei 88%, seit der ersten Stelle bei etwa 93%. Dies weist darauf hin, dass ein großer Teil der Unterbrechungen zwischen dem Examen und der ersten Stelle liegt. Bezüglich des Geschlechts haben sich die Unterschiede weiter vergrößert. Männer haben eine größere Beschäftigungsdauer und dementsprechend eine geringere Erwerbslosigkeitsdauer als Frauen. Die durchschnittliche Anzahl der Wechsel liegt bei Frauen höher als bei den Männern.

7.5 Items zur beruflichen Tätigkeit

Mit einigen weiteren Fragen wurden spezifische Aspekte der beruflichen Tätigkeit angesprochen (im Fragebogen Nr. 12 bis 17). Sie sind mit ihren Zustimmungsraten für die Gesamtstichprobe und nach Geschlecht aufgeschlüsselt in Tabelle 32 wiedergegeben (nur aktuell Berufstätige).

Tabelle 32: Weitere Items zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige) (N = 1112)

Item	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
12. Ist Ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit studienadäquat, d.h. ist Ihr Studienabschluss – bzw. ein Äquivalent – Voraussetzung zur Ausübung dieser Tätigkeit? -ja	955 (86.3%)	328 (85.5%)	627 (86.7%)	$\chi^2(1, N = 1107) = 0.36, p = .55$
16. Sind Sie eher Fachkraft/Spezialist/in oder Führungskraft? ^a	848 (78.7%) 230 (21.3%)	325 (88.3%) 43 (11.7%)	523 (73.7%) 187 (26.3%)	$\chi^2(1, N = 1078) = 31.01, p < .001$
17. Haben Sie im Laufe der letzten beiden Jahre an	936	322	614	$\chi^2(1, N =$

Item	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Fort- bzw. Weiterbildungen in Ihrem Beruf teilgenommen?	(84.6%)	(83.9%)	(84.9%)	1107) = 0.22, $p = .64$
Falls ja: Wie viele Tage? (N = 904)	15.62 (22.43)	13.93 (14.52)	16.48 (25.52)	$Z_{(Mann-Whitney)} = 1.93, p = .05$

^a Hier sind die Anteile der Führungskräfte aufgeführt.

Die Befragten wurden außerdem gebeten anzugeben, ob sie beabsichtigen, in absehbarer Zeit die Stelle zu wechseln (im Fragebogen Nr. 20). Tabelle 33 gibt die Antworthäufigkeiten an (nur aktuell Berufstätige). Es gibt nur tendenzielle Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 33: Angaben zur Absicht, die Stelle zu wechseln (nur aktuell Berufstätige)(N = 1095)

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
nein	751 (68.6%)	277 (72.7%)	474 (66.4%)	$\chi^2(2, N = 1095) =$
innerhalb d. Organisation	153 (13.9%)	42 (11.1%)	111 (15.4%)	5.54, $p = .06$
in andere Organisation	191 (17.5%)	62 (16.3%)	129 (18.1%)	

Es wurde eine neue Variable zur Berufstätigkeit im Ausland „früher“ und „jetzt“ gebildet. Dabei gaben von insgesamt 1264 Personen 47 (3.7%) an, aktuell im Ausland tätig zu sein. Davon waren 29 (3.9%) Personen männlich und 18 (3.4%) Personen weiblich. 9 (0.7%) Personen waren früher einmal im Ausland tätig. Dabei handelte es sich um 5 (0.7%) Männer und 4 (0.8%) Frauen. Der χ^2 -Test ergab keine Unterschiede.

7.6 Gehalt

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, wie hoch ihr derzeitiges monatliches Bruttogehalt (ohne Vermögenseinkünfte) ist (im Fragebogen Nr. 21). Die Gehaltsvariable wurde wiederum dem vereinheitlichten Kategoriensystem, das über alle Zeitpunkte vergleichbar ist, zugeordnet (vgl. Spurk, 2007). Tabelle 34 gibt die Häufigkeitsverteilungen für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht an. Ca. 30% der Stichprobe verdienen mehr als 3000€. Männer geben deutlich höhere Einkommen als Frauen an.

Tabelle 34: Angaben zum monatlichen Bruttogehalt (N = 1265)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
keine Einkommen	80 (6,3%)	75 (14,2%)	5 (,7%)	$\chi^2(11, 1265) = 305.43, p < .001$
bis 499€	-	-	-	
500 - 999€	11 (,9%)	6 (1,1%)	5 (,7%)	
1000-1999€	101 (8,0%)	81 (15,4%)	20 (2,7%)	
2000-2999€	167 (13,2%)	111 (21,1%)	56 (7,6%)	

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
3000-3999€	349 (27,6%)	140 (26,6%)	209 (28,3%)	
4000-4999€	248 (19,6%)	64 (12,1%)	184 (24,9%)	
5000-5999€	165 (13,0%)	28 (5,3%)	137 (18,6%)	
6000-6999€	68 (5,4%)	9 (1,7%)	59 (8,0%)	
7000-7999€	23 (1,8%)	5 (,9%)	18 (2,4%)	
8000-8999€	15 (1,2%)	4 (,8%)	11 (1,5%)	
9000-9999€	14 (1,1%)	3 (,6%)	11 (1,5%)	
> 10000€	24 (1,9%)	1 (,2%)	23 (3,1%)	

Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, sollten zusätzlich ihre Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe nennen (z.B. BAT IIa, A11, C1 etc.). Die häufig genannten Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen sind in Tabelle 35 aufgeführt (nur aktuell Berufstätige). Auch hinsichtlich der Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe bestehen Geschlechtsunterschiede. Frauen sind häufiger als Männer in der Besoldungsgruppe A12, Männer sind häufiger als Frauen in der Vergütungsgruppe BAT I/Ib und der Besoldungsgruppe C1.

Tabelle 35: Angaben zur Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe (nur aktuell im Öffentlichen Dienst Beschäftigte)(N=417)

Vergütungsgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
A12/A12L	42 (10.0%)	28 (14.1%)	14 (6.4%)	$\chi^2(31, N = 417) =$
A13/A13L/A13Z	111 (26.6%)	58 (29.1%)	53 (24.3%)	54.27, $p < .01$
BAT I/Ib	62 (14.9%)	17 (8.5%)	45 (20.7%)	
BAT II/IIa/IIb	89 (21.6%)	47 (23.6%)	42 (29.3%)	
BAT III – BAT VII	17 (4.1%)	11 (5.5%)	6 (2.8%)	
C1	17 (4.1%)	4 (2.0%)	13 (6.0%)	
Sonstiges	24 (8.7%)	10 (5.7%)	14 (10.2%)	

Als Maß für die Gehaltsentwicklung sollte das derzeitige Gehalt im Verhältnis zum Gehalt vor vier Jahren angegeben werden (im Fragebogen Nr. 22). Die Instruktion lautete wie folgt: „Erinnern Sie sich an Ihr monatliches Bruttogehalt vor 4 Jahren. Wenn Sie Ihrem damaligen Gehalt einen Wert von 100% zuordnen, wie hoch ist es derzeit (z.B. 92%, 108%, usw.; Achtung: Falls Sie von Halbtags- auf Ganztagesstelle oder Ganztages- auf Halbtagesstelle gewechselt haben, bitte berücksichtigen)“. Es wurden Prozentanteile von 20 bis 600% angegeben (nur aktuelle Berufstätige; $M = 141.69\%$, $SD = 57.00\%$). Männer ($M = 145.68\%$, $SD = 57.91\%$) haben höhere Angaben als Frauen ($M = 133.78\%$, $SD = 54.19\%$; $t(1043) = 3.21$, $p < .01$).

7.7 Bildung des objektiven Berufserfolgsindex

In Frage 13 (Delegation), 14 (Leitungsfunktion Arbeitsgruppe) und 15 (Offizieller Vorgesetztenstatus) wurden wie zu den Zeitpunkten davor wieder dichotom (0 = nein, 1 = ja) Führungsfunktionen erfasst. Die Häufigkeiten hierzu sind in Tabelle 36 zu sehen.

Tabelle 36: Führungsfunktionen Berufserfolgsindex (N = 1265)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Delegation ja	874 (69,1%)	299 (56,7%)	575 (77,9%)	$\chi^2 (1, 1265) = 64.57, p < .001$
Leitung ja	527 (41,7%)	159 (30,2%)	368 (49,9%)	$\chi^2 (1, 1265) = 49.06, p < .001$
Vorgesetzter ja	386 (30,5%)	106 (20,1%)	280 (37,9%)	$\chi^2 (1, 1265) = 46.08, p < .001$

Mittlerweile haben ca. 2/3 der Befragten Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion wird immer noch häufiger als offizieller Vorgesetztenstatus genannt, welcher am seltensten vorkommt. Männer befinden sich bei allen drei Führungsfunktionen vor den Frauen wieder.

Aus den in Tabelle 34 und Tabelle 36 genannten Angaben wurde zu t4 ebenfalls ein objektiver Berufserfolgsindex nach Tabelle 37 gebildet (vgl. Spurk, 2007).

Tabelle 37: Bildung des objektiven Berufserfolgsindex

Zuerst als Filter Bestimmung der „Verlaufsgruppe“ :	
VG4: Arbeitslosigkeit; VG451: Kinderpause; VG 6: Weiterbildung (Zweitstudium, etc); VG 8: Elternzeit/ Erziehungsurlaub (Personen mit fester Stelle, die ein Kind unter 3 Jahren in Elternzeit betreuen und derzeit nicht erwerbstätig sind)	
→ Personen in diesen VG's werden bei der Erfolgsvariable auf „0“ gesetzt.	
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

Der Index kann insofern zwischen 0 und 14 Punkten variieren. In Tabelle 38 sind die Kennwerte des Erfolgsindex dargestellt. Tabelle 39 zeigt die Interkorrelationen des Erfolgsindex mit den zugrunde liegenden Variablen.

Tabelle 38: Kennwerte des Berufserfolgsindex (N = 1265)

Item	Gesamt	Frauen (N = 527)	Männer (N = 738)	Vergleich (N = 1265)
Objektiver Berufserfolg	5.52 (3.17)	3.76 (2.99)	6.78 (2.66)	$t(1263) = 18.51; p < .001$

Tabelle 39: Interkorrelationen des Erfolgsindex, Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion, Vorgesetztenstatus und Gehalt (N = 1265)

	1	2	3	4	5
1 Delegation	1				
2 Leitungsfunktion	.54	1			
3 Vorgesetzter	.44	.66	1		
4 Gehalt	.38	.37	.36	1	
5 Objektiver Erfolg	.62	.66	.63	.86	1

all $ps < .001$

Männer haben deutlich höhere Werte beim objektiven Erfolg als Frauen. Dies trifft auch bei den einzelnen Führungsfunktionen zu. Die Teilkomponenten des Index korrelieren mittelhoch miteinander. Der Index korreliert mit allen Komponenten hoch, am meisten mit dem Gehalt. Bei einer konfirmatorischen Faktorenanalyse ergab sich ein guter Fit bei Testung der einfaktoriellen Struktur ($\chi^2 = .03, df = 2, p = .08, CLI = 1.00, TLI = 1.00, WRMR = .18$).

7.8 Subjektiver Berufserfolg

Mit einem Item wurde nach der subjektiven Einschätzung des eigenen beruflichen Erfolgs gefragt (im Fragebogen Nr. 18). Das Item lautete: „Wenn Sie sich mit Ihren ehemaligen Studienkollegen/-innen vergleichen, wie **erfolgreich** schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?“ Es stand eine fünfstufige Skala zur Verfügung (1=*weniger erfolgreich*,

5=erfolgreicher). Der Mittelwert beträgt 3.37, die Standardabweichung 0.84 (alle Befragten). Männer haben höhere Werte ($M = 3.48$, $SD = 0.78$) als Frauen ($M = 3.21$, $SD = 0.90$; $t(1262) = 5.75$, $p < .001$).

7.9 Karrierezufriedenheit

Mit fünf Items der Skala von Greenhaus, Parasuraman und Wormley (1990), übersetzt von Moser (persönliche Mitteilung, Sommer 2002), wurde die Zufriedenheit mit dem bisherigen Berufsverlauf operationalisiert (im Fragebogen Nr. 28). Die Skala hatte bei Greenhaus et al. (1990) interne Konsistenzen (Cronbachs α) zwischen .80 und .89. Bei Moser ergab sich ein Wert von $\alpha = .84$. Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten in Tabelle 40 wiedergegeben.

Tabelle 40: Items zur Karrierezufriedenheit (N = 1 254)

Item	M	SD	r _{IT}
1. Ich bin mit den Erfolgen, die ich in meiner bisherigen Berufslaufbahn erzielt habe, zufrieden.	3.87	0.91	.74
2. Ich bin mit den Fortschritten, die ich bisher beim Erreichen meiner beruflichen Aufstiegsziele gemacht habe, zufrieden.	3.61	0.97	.77
3. Ich bin mit den Fortschritten meiner bisherigen Gehaltsentwicklung zufrieden.	3.35	1.11	.54
4. Ich bin mit den Fortschritten in meinem bisherigen allgemeinen Karriereverlauf zufrieden.	3.53	0.97	.79
5. Ich bin mit den Fortschritten, die ich bisher in der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten gemacht habe, zufrieden.	3.60	0.89	.45

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1=trifft gar nicht zu, 5=trifft sehr zu).

7.10 Arbeitszufriedenheit

Mit acht Items nach Neuberger und Allerbeck (1978), die bereits in der zweiten Erhebungsphase des BELA-Projekts und im MATHE-Fragebogen vorgegeben wurden, wurde die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz erfasst (im Fragebogen Nr. 26). Ein neuntes Item wurde ergänzt („Ihre persönliche Arbeitsleistung“).

Tabelle 41 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten wieder (nur aktuell Berufstätige).

Tabelle 41: Items zur Arbeitszufriedenheit (nur aktuell Berufstätige, N = 1106)

Zufriedenheit mit...	M	SD	r _{IT}
1. Kollegen/Kolleginnen	3.92	0.81	.37
2. Vorgesetzten	3.50	0.99	.54
3. Unterstellten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen	3.68	0.70	.36
4. Ihrer Tätigkeit	3.92	0.80	.56
5. Ihren Arbeitsbedingungen	3.59	0.97	.56
6. Ihren Entwicklungsmöglichkeiten	3.24	1.03	.54

Zufriedenheit mit...	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{IT}</i>
7. Ihrem Einkommen	3.37	0.99	.35
8. Organisation und Leitung	3.01	0.97	.59
9. Ihrer persönlichen Arbeitsleistung	3.87	0.64	.28

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = nicht zufrieden, 5 = sehr zufrieden).

Mit einem weiteren Item (Nr. 30) wurde außerdem die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit erfragt: „Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie dann *insgesamt* mit Ihrer Arbeit?“ Der Mittelwert beträgt 3.81, die Standardabweichung 0.70 (nur aktuell Berufstätige; fünfstufige Antwortskala [1 = *überhaupt nicht zufrieden*, 5 = *sehr zufrieden*]). Es gibt keine Unterschiede zwischen Männern ($M = 3.82, SD = 0.70$) und Frauen ($M = 3.79, SD = 0.70; t(1096) = 0.60, p = .55$).

7.11 Job Involvement

Das Job Involvement wurde mit den zwei Unterskalen „Beruf als zentrale Lebensaufgabe“ und „Interesse am Beruf“ erfasst, die schon zur zweiten und dritten Erhebungsphase vorgegeben wurden (im Fragebogen Nr. 29). Nach der zweiten Erhebungsphase wurden die Skalen gekürzt. Die Items stammen aus von Frone, Russell und Cooper (1995) und Moser und Schuler (1993). Zur dritten Erhebungsphase ergaben sich für die Skala „Beruf als zentrale Lebensaufgabe“ folgende Kennwerte: $M = 2.99, SD = 0.77, \text{Cronbachs } \alpha = .81 (N = 923)$. Tabelle 42 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten und Faktorladungen an.

Tabelle 42: Items zum Job Involvement (N = 1 257)

Item	Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>l₁</i>	<i>l₂</i>	<i>r_{IT}</i>
1. Die Arbeit bedeutet für mich viel mehr als bloß Geld.	IB	4.25	0.79	.13	.54	.39
2. Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	IB	4.30	0.73	.18	.79	.53
3. Für mich vergeht die Arbeitszeit wie im Flug.	IB	3.99	0.87	.20	.37	.33
4. Die wichtigsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	BZ	2.58	0.97	.69	.17	.58
5. Meine Interessen beziehen sich hauptsächlich auf den Beruf.	BZ	2.38	0.91	.78	.16	.65
6. Ich habe eine starke Bindung an meinen Beruf.	BZ	3.48	0.98	.59	.51	.66
7. Der Beruf ist ein wesentlicher Teil meiner Persönlichkeit.	BZ	3.38	1.04	.57	.43	.64

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskalen (1=*lehne sehr ab*, 5=*stimme sehr zu*). IB = Subskala Interesse am Beruf. BZ = Subskala Beruf als zentrale Lebensaufgabe. N hat sich leicht verändert, M und Sd wurde verändert. Faktorladungen und rit wurden nicht verändert.

7.12 Lebenszufriedenheit

Lebenszufriedenheit wurde erstens mit der *Satisfaction with Life-Scale* von Diener, Emmons, Larson und Griffin (1985) erfasst (im Fragebogen Nr. 32). Sie ist im Original hoch intern konsistent ($\alpha = .87$). Die Skala wurde ebenfalls im MATHE-Projekt eingesetzt, wo sich eine interne Konsistenz von $\alpha = .80$ ergab (Abele, Krüsken & Mühlhans, 2001). Tabelle 43 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten an. Im Gegensatz zur Originalversion wurden keine sieben-, sondern fünfstufige Antwortskalen verwendet.

Tabelle 43: Items der „Satisfaction with Life-Scale“ (N =1 259)

Item	M	SD	r _{IT}
1. Mein Leben entspricht überwiegend meinen Idealvorstellungen.	3.40	0.88	.72
2. Meine Lebensbedingungen sind hervorragend.	3.65	0.88	.55
3. Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	3.88	0.84	.72
4. Bisher habe ich in meinem Leben die Dinge, die mir wichtig sind, erreicht.	3.91	0.90	.63
5. Wenn ich mein Leben noch mal leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.	3.40	1.10	.58

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1=*stimmt nicht*, 5=*stimmt genau*).

Zweitens wurden einige Items aus dem „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (FLZ) von Fahrenberg, Myrtek, Schumacher und Brähler (2000) verwendet (im Fragebogen Nr. 33). In diesem Fragebogen werden zehn Bereiche der Lebenszufriedenheit unterschieden. Nicht berücksichtigt wurden hier die Bereiche Sexualität und Wohnung. Zu den restlichen Bereichen wurden – wie im MATHE-Fragebogen – jeweils die Items mit den höchsten Korrelationen zur Gesamtskala verwendet. Sie waren auf fünfstufigen Antwortskalen zu beantworten (1=*nicht zufrieden*, 5=*sehr zufrieden*). Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten und den Zuordnungen zu den Unterbereichen in

Tabelle 44 wiedergegeben. Die Trennschärfen beziehen sich auf die Subskalen.

Tabelle 44: Items zum „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (N = 601 [Kinder] bis 1 262)

	Item	Bereich	M	SD	r _{IT}
1.	Mit meinem körperlichen Gesundheitszustand bin ich...	G	3.72	1.03	.59
2.	Mit meiner Widerstandskraft gegen Krankheiten bin ich...	G	3.88	1.03	.59
3.	Mit den Erfolgen, die ich im Beruf habe, bin ich...	A	3.71	0.79	.28
4.	Was das Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen betrifft, bin ich...	A	3.22	0.91	.28
5.	Mit meinem Lebensstandard bin ich...	Fi	3.99	0.81	.56
6.	Mit der Sicherung meiner wirtschaftlichen Existenz bin ich...	Fi	3.69	0.96	.56
7.	Mit der freien Zeit (Wochenenden, Feierabend, Jahresurlaub), die ich habe, bin ich...	Fr	3.23	1.16	.71

	Item	Bereich	M	SD	r _{IT}
8.	Mit der Zeit, die ich mir nahe stehenden Personen widmen kann, bin ich	Fr	3.10	1.10	.71
9.	Mit den gemeinsamen Unternehmungen mit meiner Partnerin/ meinem Partner bin ich...	P	3.37	1.12	.46
10.	Mit dem Verständnis, das mir mein(e) Partner(in) entgegenbringt, bin ich...	P	4.01	0.98	.46
11.	Mit meiner äußeren Erscheinung bin ich...	E	3.60	0.80	.45
12.	Mit meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten bin ich...	E	3.80	0.70	.52
13.	Mit meiner charakterlichen Eigenart/meinem Wesen bin ich...	E	3.78	0.75	.50
18.	Mit meinem Selbstvertrauen und meiner Selbstsicherheit bin ich...	E	3.64	0.92	.53
14.	Mit dem Kontakt zu meinen Verwandten und Freunden bin ich...	V	3.46	0.96	.45
17.	Mit der Hilfe und Unterstützung durch Freunde u Bekannte bin ich	V	3.70	0.84	.45
15.	Wenn ich daran denke, wie meine Kinder und ich miteinander auskommen, bin ich...	K	4.27	0.79	.70
16.	Wenn ich daran denke, wie viel Freude ich mit meinen Kindern habe, bin ich...	K	4.51	0.80	.70

Anmerkung. Bereich: G = Gesundheit, A = Arbeit/Beruf, Fi = Finanzielle Lage, Fr = Freizeit, P = Partnerschaft, E = Eigene Person, V = Freunde/Verwandte, K = Eigene Kinder.

7.13 Gesundheit

Um gesundheitsbezogene Daten zu erheben, wurden die Teilnehmer/innen nach acht verschiedenen Arten von Beschwerden gefragt (im Fragebogen Nr. 35). Die Liste ist durch den Fragebogen von Pennebaker (1982) und die Beschwerdeliste (von Zerssen & Koeller, 1976) inspiriert. Es sollte angegeben werden, wie häufig man die aufgeführten Beschwerden im Verlauf des letzten Jahres gehabt hat. Tabelle 45 zeigt die Items mit ihren Kennwerten.

Tabelle 45: Items zu Beschwerden (N =1261)

Item	M	SD	r _{IT}
1. Kopfschmerzen	2.04	1.14	.35
2. Herz-, Kreislaufbeschwerden	1.42	0.79	.42
3. Muskelspannungen (z.B. Nacken- oder Rückenschmerzen)	2.89	1.30	.42
4. Magenschmerzen	1.72	1.01	.37
5. Schlafstörungen	2.03	1.18	.41
6. Erkältungskrankheiten	2.22	1.04	.30
7. Reizbarkeit oder innere Unruhe	2.64	1.15	.54
8. Beeinträcht. Allgemeinbef. (Ermüdung, Appetitmangel, Wetterföhlrigk)	2.26	1.16	.62

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = *sehr selten*, 5 = *sehr oft*).

7.14 Skalenkennwerte der abhängigen Variablen

Tabelle 46 gibt die internen Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den abhängigen Variablen an. Es wurde außerdem getestet, ob sich die Mittelwerte der Männer und der Frauen voneinander unterscheiden. Männer sind zufriedener als Frauen mit ihrer Karriere, ihrem Arbeitsplatz, ihrer Arbeit/ihrem Beruf und ihrer eigenen Person und geben weniger Beschwerden an, Frauen sind zufriedener als Männer mit ihrer Freizeit und mit Freunden/Verwandten.

Tabelle 46: Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den abhängigen Variablen

Item	α	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Karrierezufriedenheit	.85	3.59 (0.76)	3.50 (.82)	3.65 (0.72)	t(1262) = 3.51***
Arbeitszufriedenheit ^a	.78	3.57 (0.53)	3.52 (.54)	3.60 (0.52)	t(1104) = 2.57*
Interesse am Beruf	.60	4.18 (0.60)	4.20 (.61)	4.16 (0.58)	t(1255) = 1.19, n.s.
Beruf als zentrale Lebensaufgabe	.81	2.95 (0.78)	2.94 (.83)	2.97 (0.74)	t(1255) = 0.61, n.s.
Lebenszufriedenheit (SWL)	.83	3.65 (0.71)	3.69 (.73)	3.62 (0.70)	t(1257) = 1.66, n.s.
Zufriedenheit mit Gesundheit (FLZ)	.74	3.80 (0.92)	3.81 (.95)	3.79 (0.89)	t(1260) = 0.39, n.s.
Zufriedenheit mit Arbeit (FLZ)	.44	3.46 (0.68)	3.38 (.71)	3.53 (0.65)	t(1260) = 3.77***
Zufriedenheit finanzielle Lage (FLZ)	.71	3.84 (0.79)	3.83 (.82)	3.84 (0.76)	t(1260) = 0.15, n.s.
Zufriedenheit Freizeit (FLZ)	.83	3.17 (1.04)	3.28(1.08)	3.09 (1.01)	t(1260) = 3.25**
Zufriedenheit Partnerschaft (FLZ)	.63	3.69 (0.90)	3.64 (.94)	3.72 (0.86)	t(1169) = 1.51, n.s.
Zufriedenheit eigene Person (FLZ)	.71	3.70 (0.58)	3.66 (.60)	3.74 (0.56)	t(1260) = 2.41*
Zufriedenheit Freunde/ Verwandte (FLZ)	.62	3.58 (0.76)	3.69 (.77)	3.50 (0.75)	t(1260) = 4.36***
Zufriedenheit mit Kindern (FLZ)	.83	4.39 (0.73)	4.45 (.67)	4.35 (0.77)	t(599) = 1.73; p = .08
Beschwerden	.73	2.15 (0.65)	2.29 (.66)	2.05 (0.63)	t(1259) = 6.68***

^a nur aktuell Berufstätige; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001.

8. Interkorrelation zentraler Skalen

In Tabelle 47 sind die Interkorrelation einiger zentraler Skalen des Fragebogens abgebildet.

Tabelle 47: Interkorrelation zentraler Skalen des Fragebogens

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Big5-N	1													
2 Big5-E	-,33	1												
3 PANAS positiver Affekt	-,41	,42	1											
4 PANAS negativer Affekt	,63	-,22	-,18	1										
5 Belastung	,13	n.s.	n.s.	,14	1									
6 Handlungsspielraum	-,13	,06	,16	-,09	-,11	1								
7 Gerechtigkeit im Beruf	-,26	,06	,17	-,18	-,13	,26	1							
8 Wichtigkeit von Karriere	-,02	,14	,19	n.s.	,18	,11	n.s.	1						
9 Wichtigkeit von geistigem Wachstum	-,11	,22	,34	-,06	,12	,15	n.s.	,22	1					
10 Karrierezufriedenheit	-,27	,12	,31	-,19	,10	,25	,41	,09	,11	1				
11 Arbeitszufriedenheit	-,28	,10	,30	-,22	-,08	,39	,58	,11	,14	,52	1			
12 Lebenszufriedenheit, Diener	-,47	,31	,41	-,35	-,07	,17	,31	n.s.	,13	,45	,37	1		
13 Gesundheit	,52	-,11	-,24	,48	,18	n.s.	-,15	,09	n.s.	-,08	-,18	-,23	1	
14 Obj. Erfolg	-,11	n.s.	,10	n.s.	,21	,20	,18	,32	,07	,29	,25	n.s.	n.s.	1

all $p(s) < .05$

9. 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 1998 (t3) mit Stichprobe 3 im Jahr 1998 (t2) 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 zu t2 vs. t3 bzw. Stichprobe 2 zu t2 vs. t3) 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, Lehramt²) 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.

² An sich hätten in Stichprobe 2 keine Befragten mit Abschluss Lehramt sein sollen. Da aber Stichprobe 2 u.a. auch aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät rekrutiert wurde, in der es die Ausbildung in Wirtschaftspädagogik für das Lehramt gibt, sind doch 21 Lehrkräfte in Stichprobe 2.

9.1 Time lag Differenzen beim vierten Fragebogen

Im ersten Schritt erfolgte die Berechnung der time-lag Differenz, d.h. Vergleich der Werte des vierten Fragebogens bei beiden Stichproben. Analysiert wurden die Skalen zum Selbstkonzept, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Organisationale Bindung, Interesse am Beruf, Zentralität des Berufes, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Stellenwechselabsicht, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Neurotizismus, Extraversion, berufliche Ziele, Arbeitsplatzbeschreibung, positiver und negativer Affekt, Gesundheit sowie der Index des objektiven Berufserfolgs. Weitere relevante mit dem Beruf assoziierte Variablen sind Dauer an Arbeitslosigkeit, Dauer an Beschäftigung, prozentualer Anteil an Beschäftigung, sowie Arbeitszeit pro Woche.

Es konnten lediglich 4 Time-lag Effekte gefunden werden. Einer davon betrifft das Erreichen von Karrierezielen, welches in Stichprobe 1 stärker als in Stichprobe 2 ausgeprägt ist. Der zweite Haupteffekt für Stichprobe bezieht sich auf den Handlungsspielraum, welcher in der ersten Stichprobe größer ausfällt. Des weiteren zeigte sich ein Interaktionseffekt für Stichprobe und Geschlecht in dem Sinne, dass Karriereplanung bei Frauen in der ersten und bei Männern in der zweiten Stichprobe größer ist. Ein vierter Effekt zeigte sich in der Interaktion von Stichprobe und Fakultät bezüglich der Erreichung von Zielen bei außerberuflichen Kompatibilitäten. Jura, Medizin, Philosophische und naturwissenschaftliche Fakultät zeigten in der ersten Stichprobe größere Werte. Die WISO Fakultät erreichte jedoch in der zweiten Stichprobe höhere Werte. Lehramt unterschied sich nicht. Insgesamt fallen die erwähnten Effekte eher klein aus. Die Werte sind in Tabelle 48 zu sehen.

Tabelle 48: Time Lag Differenzen beim vierten Fragebogen

Skala	M/SD Stichprobe 1 t4 (N =948)		M/SD Stichprobe 2 t4 (N = 317)		Test
Karriereplanung					$F(1,25)=5.43,$ $p = .02,$ $\eta^2=.005$
Frauen	3.06	.91	2.96	.94	
Männer	3.24	.89	3.36	.93	
Erreichung außerberuflicher Kompatibilitäten					$F(5,25)=2.83,$ $p = .015,$ $\eta^2=.012$
Jura	3.85	.68	3.61	.82	
Medizin	3.25	.94	3.10	.82	
PhiI+II+Theologie	3.31	.84	2.98	1.23	
Naturw.I,II,III	3.46	.79	3.31	.86	
WISO	3.28	.81	3.56	.86	
Lehramt	3.92	.63	3.96	.61	
Erreichung Karriereziele	3.18	.73	3.03	.73	$F(1,25)=13.44,$ $p < .001,$ $\eta^2=.012$
Handlungsspielraum	3.80	.85	3.65	.92	$F(1,25)=6.45,$ $p = .011,$ $\eta^2=.005$

9.2 Querschnittsdifferenzen

Da bei der Querschnittsdifferenz die zweite Stichprobe der dritten Befragung und die erste Stichprobe der vierten Befragung analysiert wird, diese aber wegen des großen Abstands von t3 auf t4 nicht zeitgleich erfasst wurden, kann bei t4 keine Querschnittsdifferenz berechnet werden.

9.3 Längsschnittsdifferenzen

Die Längsschnittanalyse vergleicht Ergebnisse der zweiten Befragung mit Ergebnissen der dritten Befragung bei beiden Stichproben. Unterschiede in gleichen Variablen spiegeln Veränderungs- und Messzeitpunkteffekte wieder. Es können Arbeitszufriedenheit, subjektiver Berufserfolg, Zentralität des Berufes, Interesse am Beruf, Handlungsspielraum, Belastung, Qualifizierungsmöglichkeiten, Gehalt, objektiver Berufserfolg, Lebenszufriedenheit, Positiv-Partizipative Führung, Kollegiale Unterstützung und negative Beziehungen am Arbeitsplatz analysiert werden. Zusätzlich konnten die Variablen Erwerbszeit und relativer Erwerbszeit 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, t2, t3 und t4 eingesetzt. Als Zwischensubjektfaktoren werden Geschlecht, Fakultät und Stichprobe gewählt. Da die inhaltlichen Befunde zu Veränderungen (Haupteffekte für die Zeit) an anderer Stelle dargestellt werden (vgl. z.B. 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 in einer signifikanten Interaktion zwischen Stichprobe und Zeit. Dies war bei den wahrgenommenen Qualifizierungsmöglichkeiten sowie der prozentualen Beschäftigung nach der ersten Stelle der Fall (Tabelle 49). So nehmen die Qualifizierungsmöglichkeiten und der prozentuale Anteil an Beschäftigung bei Stichprobe 2 etwas mehr zu als bei Stichprobe 1.

Tabelle 49: Interaktionseffekte für Stichprobe und Zeit

Skala	M/SD Stichprobe 1		M/SD Stichprobe 2		Test
Qualifizierung t3	3.54	.88	3.61	,85	
Qualifizierung t4	3.41	.78	3.33	.81	
Differenz t3 zu t4	.13		.28		F(1,1062)=4.54, p < .05, $\eta^2=.004$
Beschäftigung nach 1. Stelle bis t3	.93	.17	.94	.19	

Beschäftigung nach 1. Stelle bis t4	.92	.16	.95	.13	
Differenz t3 zu t4	-.01		.01		F(1,1163)= 5.35,p < .05, η²=.005

9.4 Zusammenfassung der Kohortenanalyse

Insgesamt kann man sagen, dass Stichproben- und Kohorteneffekte vernachlässigbar sind. Es gibt insgesamt lediglich 6 signifikante Befunde, bei denen die Effektstärke eher zu vernachlässigen ist. Der größten Effekte treten noch bei dem Haupteffekt der Stichprobe für Erreichung von Karrierezielen und bei der Interaktion von Stichprobe und Fakultät hinsichtlich Erreichung außerberuflicher Kompatibilitäten auf (η^2 jeweils .012).

- Time-lag Differenz: Bei den Haupteffekten für die Stichprobe scheint es so zu sein, dass die erste Stichprobe hinsichtlich Erreichung von Karrierezielen und auch hinsichtlich des Handlungsspielraums etwas bevorteilt ist. In beiden Stichproben haben Männer höhere Werte als Frauen bei der Karriereplanung, allerdings nimmt der Wert bei Männern von der ersten zur zweiten Stichprobe zu, bei Frauen fällt er allerdings ab. Der Interaktionseffekt für Fakultät ist auf Grund der größeren Anzahl von Gruppen und auf Grund der teilweise kleinen Gruppenbesetzung etwas schwerer zu interpretieren.

- Längsschnittdifferenz: Interessanterweise nehmen die Qualifizierungsmöglichkeiten vom dritten zum vierten Zeitpunkt in beiden Stichproben ab. In der zweiten Stichprobe allerdings mehr als in der ersten. Erklärt werden kann dieser Befund evtl. damit, dass man in den ersten Berufsjahren noch häufiger zu Fortbildungen geschickt wird, oder aber, dass man selbst die erlebten Fortschritte als größer oder bedeutsamer erlebt, das die Situation insgesamt relativ neu ist. In späteren Karrierejahren tritt dieser Effekt dann eher wieder zurück. Hinsichtlich des relativen Anteils an Beschäftigung nach der ersten Stelle scheint Stichprobe 2 im Vorteil zu sein. Hier wächst der Anteil an Erwerbstätigkeit um 1%, bei Stichprobe 2 fällt er um 1%. Aber auch hier gilt, dass die Effekte eher klein sind.

10. Gesamtzusammenfassung

10.1 Berufliche Integration

Zum vierten Erhebungszeitpunkt, der im Schnitt etwa 89 Monate nach dem Examen liegt, sind die Befragten beruflich gut integriert. Arbeitslos sind weniger als 3% der Befragten, eine im Vergleich zum deutschen Durchschnitt sehr niedrige Zahl. Im Schnitt wurde ca. 88% der Zeit seit dem Examen einer Erwerbstätigkeit nachgegangen. Etwa 24 Prozent der Gesamtstichprobe besitzt einen Dokortitel. Fast die gesamte Stichprobe ist studienadäquat beschäftigt. Über 70% der Teilnehmer verdienen mindestens 3000 € und über 65% haben bereits Delegationsbefugnis. Weiterhin ist die Stichprobe subjektiv erfolgreich und schätzt sich mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein. Neben den deutlichen Unterschieden beim objektiven Erfolg gibt es nun wieder geringe Unterschiede beim subjektivem Erfolg sowie bei der Karrierezufriedenheit.

10.2 Geschlechtsunterschiede

In Tabelle 50 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. Tabelle 51 listet die Variablen, bei denen keine Geschlechtsunterschiede bestehen.

Tabelle 50: Geschlechtsunterschiede vierte Befragung

Skala	Unterschied
Neurotizismus	▲
Extraversion	▲
Negativer Affekt	▲
Positive Bewertung der Erwerbstätigkeit von Frauen	▲
Primäre Zuordnung des familiären Bereichs zu Frauen	●
Positive Bewertung der familiären Arbeit von Männern	▲
Qualifizierungsmöglichkeiten	●
Kollegiale Unterstützung	●
Positiv-partizipative Führung	●
Belastendes soziales Klima	▲
Gerechtigkeitserleben	●
Wichtigkeit: Anleiten und Helfen	▲
Wichtigkeit: Karriere	●
Wichtigkeit: Außerberufliche Kompatibilitäten	▲
Erreichung: Anleiten und Helfen	▲
Erreichung: Karriere	●
Karrierezufriedenheit	●
Arbeitszufriedenheit	●
Zufriedenheit mit Arbeit (FLZ)	●
Zufriedenheit Freizeit (FLZ)	▲

Skala	Unterschied
Zufriedenheit eigene Person (FLZ)	●
Zufriedenheit Freunde/ Verwandte (FLZ)	▲
Beschwerden	▲
Karriereplanung	●
Subjektiver Berufserfolg	●
Erfolgsindex	
Gehalt	●
Delegationsbefugnis	●
Leitung, Projekt	●
Vorgesetzter	●
Index	●
Chancen Arbeitsmarkt	●
Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	▲
Berufsbezogene Variablen	Unterschied
Beschäftigungsbereich	
Privatwirtschaft	●
Nicht auf Stellensuche	▲
Produzierendes Unternehmen	●
Schule	▲
Wissenschaftliche Laufbahn	●
promoviert	●
Führungskraft	●
Fachkraft	▲
Arbeitsstunden pro Woche	●
Unterbrechungen	
Arbeitslosigkeit	▲
Gesamtbeschäftigung	●
Unterbrechungen ja	▲
Anteil Erwerbszeit	●
Private Variablen	Unterschied
Alter des Partners Partner	▲
Berufstätigkeit des Partners	
Vollzeit	▲
Teilzeit	●
nein	●
Bildung des Partners	
Hauptschule	●
Studium	▲
Haushalt	
Partner macht mehr	●
Kinder	
Reduktion Beruf nein	●
Erziehungsurlaub, Aufgabe	▲
Hilfe bei Kinderbetreuung nein	▲
Kinderbetreuung außer Haus	▲

Tabelle 51: Keine Geschlechtsunterschiede

Skala	Unterschied
Befristete, unbefristete Tätigkeit	<i>ns</i>
Selektion, Optimierung, Kompensation	<i>ns</i>
Arbeitszufriedenheit, 1 Item	<i>ns</i>
Interesse am Beruf	<i>ns</i>

Skala	Unterschied
Beruf als zentrale Lebensaufgabe	<i>ns</i>
Lebenszufriedenheit (SWL)	<i>ns</i>
Zufriedenheit mit Gesundheit (FLZ)	<i>ns</i>
Zufriedenheit finanzielle Lage (FLZ)	<i>ns</i>
Zufriedenheit Partnerschaft (FLZ)	<i>ns</i>
Adäquate Beschäftigung	<i>ns</i>
Positiver Affekt	<i>ns</i>
Stereotypisierung der Berufstätigkeit von Frauen und Männern im Vergleich	<i>ns</i>
Negative Stereotypisierung berufstätiger Frauen	<i>ns</i>
Kinder ja	<i>ns</i>
Alter der Kinder	<i>ns</i>
Belastung	<i>ns</i>
Handlungsspielraum	<i>ns</i>
Wichtigkeit: Geistiges Wachstum	<i>ns</i>
Erreichung: Geistiges Wachstum	<i>ns</i>
Erreichung: Außerberufliche Kompatibilitäten	<i>ns</i>
Teilnahme an Weiterbildungen	<i>ns</i>
Wechselabsicht	<i>ns</i>

In einer Reihe von personenspezifischen Variablen erzielen Frauen höhere Werte als Männer: Dazu zählen neben Neurotizismus und Extraversion vor Allem negativer Affekt, positive Bewertung von Arbeit der Frauen und familiärer Tätigkeit von Männern sowie körperliche Beschwerden. Hinsichtlich der Ziele präferieren Frauen eher außerberufliche Interessen sowie zwischenmenschliche Kontakte. Bei der Arbeit nehmen sie eher ein belastendes soziales Klima wahr und beurteilen die Zufriedenheit hinsichtlich Karriere, der eigenen Person, des subjektiven Erfolgs geringer ein als Männer. In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit haben Frauen bei 2 Skalen, aber nicht beim globalen Item, niedrigere Werte.

Die niedrigere Zufriedenheit, welche sich hauptsächlich im beruflichen Bereich zeigt, wird vermutlich durch andere Unterschiede in berufsbedingten Variablen vermittelt. Dies betrifft z.B. die Karriereplanung sowie die Wichtigkeit und das Erreichen von Karrierezielen, was wiederum bei Männern stärker ausgeprägt ist.

Zudem haben Männer auch ein stärker ausgeprägtes Gerechtigkeitserleben, welches evtl. durch positiver wahrgenommene Arbeitsplatzmerkmale bedingt ist. So erleben Männer mehr Qualifizierungsmöglichkeiten, positiv-partizipative Führung sowie kollegiale Unterstützung. Keine Unterschiede zeigen sich hingegen bei der Belastung und beim Handlungsspielraum. Obwohl Frauen über weniger Qualifizierungsmöglichkeiten sprechen, zeigt sich objektiv bei teilgenommenen Weiterbildungsmaßnahmen kein Geschlechtsunterschied. Bei einer Vielzahl von anderen wichtigen subjektiven Wahrnehmungen zeigen sich auch keine Geschlechtsunterschiede. Beispielhaft genannt seien hier das Job Involvement, Wechselabsichten, positiver

Affekt, Wachstumsziele sowie Zufriedenheit mit Gesundheit, finanzieller Lage, Partnerschaft und dem Leben insgesamt.

Des Weiteren gibt es eine Reihe von objektiven Unterschieden hinsichtlich des Geschlechts. Männer arbeiten seit dem Examen, der ersten Stelle und während der Woche mehr als Frauen. Männer sind häufiger promoviert und streben eine wissenschaftliche Laufbahn an. Zudem arbeiten sie öfters in der Privatwirtschaft und hier häufiger in produzierenden Unternehmen. Sie sehen sich eher als Führungskraft und weniger häufig als Fachkraft. Frauen unterbrechen ihre Erwerbszeit häufiger und begeben sich immer häufiger in Elternzeit. Sie arbeiten öfter im öffentlichen Dienst und hier vor allem im Bildungswesen.

Trotz des immer weiter zunehmenden Schereneffekts (Männer sind objektiv bei allen Indikatoren immer erfolgreicher) bleibt aber die Lebenszufriedenheit eher unbeeinflusst, ein Indiz dafür, dass die berufliche Entwicklung nicht das einzige im Leben der Befragten darstellt.

So gibt es keine Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit von Partnerschaft oder Kindern bzw. Unterschiede bei dem Alter der Kinder. Allerdings gibt es Unterschiede hinsichtlich des Alter des Partners und der Ziele und Gestaltung der Partnerschaft. So legen Frauen auch mehr Wert auf außerberufliche Kompatibilitäten und erreichen demzufolge auch höhere Werte bei nicht beruflichen Zufriedenheitswerten. Frauen haben Partner mit hohem Bildungsabschluss (Studium), was diese Entscheidung natürlich weiter vereinfacht, da das Einkommen durch den Mann gesichert ist. Männer haben dagegen häufiger Frauen mit niedrigen Bildungs- oder Berufsabschluss, was dazu führt, dass die Männer mehr Wert auf den Beruf legen müssen. Dass sich dies auch in objektiven Zahlen widerspiegelt haben wir bereits gesehen. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass man den beruflichen Verlauf nicht isoliert, sondern in Zusammenhang mit privaten und familiären Umwelteinflüssen analysieren muss. Was letztlich Ursache und Wirkung ist sollte in weiteren Untersuchungen zum Gegenstand der Analyse gemacht werden. Sicher ist momentan nur eins. Frauen geben an, dass sie das Spannungsfeld Beruf und Privatleben besser vereinigen können.

11. Literatur

- Abele, A. E. (2000). A dual-impact model of gender and career-related processes. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 361-388). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- 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. & Spurk, D. (1998, Ergänzungen 2006). *Dritte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung*. (Projekt „Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen Nürnberg (BELA-E)“, Projektbericht Nr. 3). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Abele, A. E., (1996, Ergänzungen 2006). *Erste Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung*. (Projekt „Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen Nürnberg (BELA-E)“, Projektbericht Nr. 1). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- 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.
- Abele, A. E., Krüsken, J. & Mühlhans, B. (2001). *Zweite Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie zu Berufsverläufen in der Mathematik: Fragebogen und Grundausswertung* (Projekt „Frauen in der Mathematik – Determinanten von Berufsverläufen in der Mathematik unter geschlechtsvergleichender Perspektive“, Projektbericht Nr. II.1). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Abele, A. E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 4-16.
- Abele, A. E., Stief, M. & Krüsken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193-205.
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M. & Lang, F. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self report: Technical report 1999* (Materi-

- alien aus der Bildungsforschung, Nr. 66). Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae. Handanweisung*. Hogrefe: Göttingen.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research, 12*, 79-98.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larson, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J. & Brähler, E. (2000). *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ)*. Göttingen: Hogrefe.
- 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.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal, 22*, 539-550.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*, 64-86.
- Krohne, H.W., Egloff, B., Kohlmann, C.W. & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Diagnostica, 42*, 139-156.
- Maier, G., Rappensperger, G., Rosenstiel, L. v. & Zwarg, I. (1994). Berufliche Ziele und Werthaltungen des Führungsnachwuchses in den alten und neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38*, 4-12.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und diagnostische Psychologie, 14*, 27-36.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeits-Beschreibungs-Bogen“ (ABB)*. Bern: Huber.
- Pennebaker, J.W. (1982). *The psychology of physical symptoms*. New York: Springer.
- 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.

- Salewski, M. (2002). *Mobbing am Arbeitsplatz – eine empirische Studie zur Erfassung von Opfermerkmalen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Schafer, J. (1997). *Analysis of incomplete multivariate data*. London: Chapman & Hall.
- Seifert, K. H. & Bergmann, C. (1983). Deutschsprachige Adaptation des Work Value Inventory von Super. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 160-172.
- Spurk, D. (2007). *Entwicklung eines Berufserfolgsindexes – Berücksichtigung der Mittelwert- und Varianzebene*. Manuskript zum BELA-Projekt. Erlangen: Friedrich Alexander Universität, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Watson, D., Clark, L.A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Wayne, S.J., Liden, R.C., Kraimer, M.L. & Graf, I.K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
- Von Zerssen, D. & Koeller, D.-M. (1976). *Die Beschwerdeliste. Manual*. Weinheim: Beltz.

12. Anhang: Publikationen aus den Daten der Erhebungen 1 bis 4

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 Sozialisations-effekte. *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 ma-*

chen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden (S.11-25). Baden-Baden: Nomos.

Abele, A. E. (2003). The Dynamics of masculine-agentic 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. (2003). Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft – Ergebnisse der Erlanger Langzeitstudien BELA-E und MATHE. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 4, 49-61.

Abele, A. E. (2003). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg: Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34, 161-172.

Abele, A. E. (2004). Selbstregulationskompetenzen und beruflicher Erfolg. In B. S. Wiese (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt* (S. 61-89). Frankfurt a. M.: Campus.

Abele, A. E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung: Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49.

Abele, A.E. (2006). Karriereverläufe und Berufserfolg bei Medizinerinnen. In S. Dettmer, G. Kaczmarczyk & B. Bühnen (Hrsg.), *Karriereplanung für Ärztinnen*, (S. 35-57). Heidelberg: Springer Verlag.

Abele, A. E., Cohrs, J. C. & Dette, D. E. (in Druck). Arbeitszufriedenheit - Person oder Situation? In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit*. Göttingen: Hogrefe.

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., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (Hrsg.) (2003). *Frauen und Männer in akademischen Professionen: Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg: Asanger.

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.

Cohrs, J. C., Abele, A. E. & Dette, D. E. (2004). *Determinants of work satisfaction: A test of bottom-up, top-down, and interactive effects*. Manuscript submitted for publication.

Cohrs, J.C., Abele, A.E. & Dette, D.E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *Journal of Psychology: Interdisciplinary & Applied*, 140, 363-395.

Cohrs, J. C. & Abele, A. E. (2005). Einflüsse von Zielerreichung und Arbeitsplatzmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit: Ein Vergleich verschiedener Berufsgruppen. *Wirtschaftspsychologie*, 7, 21-34.

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.