



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

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

**Projektbericht Nr. 5, November 2006, A.E. Abele, J. Bogner,  
D.E. Dette, M. Uchronski, D. Spurk  
Ergänzungen August 2007, A.E. Abele & D. Spurk**

Korrespondenz an:

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

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

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	5
1. Überblick .....	1
2. Stichprobe.....	1
3. Unterschiede der Antwortenden der Papier- und der Onlineversion .....	6
4. Drop-Out-Analyse.....	7
5. Überblick über den Fragebogen .....	8
6. Berufsbezogene Variablen.....	9
6.1 Berufliche Position und Art der Stelle .....	9
6.2 Aktuelle Tätigkeit.....	12
6.3 Verlaufsgruppen.....	15
6.4 Promotion .....	16
6.5 Weiterbildungsmaßnahmen .....	17
6.6 Objektiver Berufserfolg.....	18
6.6.1 Gehalt .....	20
6.6.2 Bildung des Berufserfolgsindex .....	21
6.7 Stellenwechsel.....	22
6.8 Beschäftigung und Erwerbslosigkeit .....	24
6.9 Arbeitsmarktchancen .....	25
6.10 Subjektiver Berufserfolg .....	25
7. Skalen.....	26
7.1 Interesse an Führungsaufgaben.....	26
7.2 Karrierezufriedenheit.....	27
7.3 Networking .....	27
7.4 Erlebte Bedingungen am Arbeitsplatz .....	28
7.5. Arbeitszufriedenheit .....	30
7.6 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung.....	30
7.7 Subjektive Benachteiligung im bisherigen Berufsleben .....	31
7.8 Work-Life-Balance.....	32
7.9 Offene Ziele.....	36
7.10 Instrumentalität und Expressivität .....	43
7.11 Allgemeine Lebenszufriedenheiten.....	44
7.12 Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten .....	44
7.13 Positiver und negativer Affekt .....	46
7.14 Geschlossene Ziele.....	47
7.16 Gesundheit .....	50
8. Private Variablen .....	51

<b>8.1 Mobilität.....</b>	<b>51</b>
<b>8.2 Familienstand und Partnerschaft.....</b>	<b>52</b>
<b>8.3 Ähnlichkeit der Berufe .....</b>	<b>54</b>
<b>8.4 Kinder/Kinderbetreuung.....</b>	<b>54</b>
<b>9. Interkorrelation der Variablen.....</b>	<b>56</b>
<b>10. Kohortenanalyse.....</b>	<b>59</b>
<b>10.1 Time lag Differenzen beim fünften Fragebogen.....</b>	<b>60</b>
<b>10.2 Querschnittsdifferenzen .....</b>	<b>60</b>
<b>10.3 Längsschnittsdifferenzen .....</b>	<b>61</b>
<b>10.4 Zusammenfassung der Kohortenanalyse.....</b>	<b>62</b>
<b>11. Gesamtzusammenfassung der Befunde.....</b>	<b>62</b>
<b>11.1 Berufliche Integration.....</b>	<b>62</b>
<b>11.2 Geschlechtsunterschiede.....</b>	<b>63</b>
<b>12. Literatur.....</b>	<b>67</b>
<b>13. Anhang: Publikationen, die aus den Daten der ersten bis fünften Erhebung entstanden sind .....</b>	<b>70</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1. Übersicht über die Verschickung der fünften Erhebung.....	5
Abbildung 2. Darstellung des Berufsverlaufs. ....	12
Abbildung 3. Erfassung der Gewichtung von Privatem und Beruf.....	34
Abbildung 4: Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien (N, %)	40

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf.....	4
Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik.....	5
Tabelle 3: Abstand zur letzten Befragung und Examen (N=1225).....	6
Tabelle 4. Online- vs. Papierfragebogen nach Fakultät .....	7
Tabelle 5. Drop-Out-Analyse.....	7
Tabelle 6. Angaben zu Tätigkeitsbereich und Stundenumfang (N=1223) .....	9
Tabelle 7. Neu gebildete Variablen der Laufbahnentwicklung (N=1225). .....	11
Tabelle 8. Angaben zu beruflicher Position, Tätigkeitsbereich und Art der Stelle.....	13
Tabelle 9. Schulformen der Lehrer/innen .....	15
Tabelle 10. Verlaufsgruppeneinteilung zum fünften Erhebungszeitpunkt.....	15
Tabelle 11. Häufigkeiten der Verlaufsgruppen (N=1225) .....	16
Tabelle 12. Angaben zur Promotion (N=1223).....	17
Tabelle 13. Angaben zur Promotionsart (nur Promovierte/Promovierende); N=350 .....	17
Tabelle 14. Anzahl und Art der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen*.....	18
Tabelle 15. Items zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige N = 1225).....	19
Tabelle 16. Angaben zum monatlichen Bruttogehalt (N = 1225).....	20
Tabelle 17: Bildung des objektiven Berufserfolgsindex.....	21
Tabelle 18: Kennwerte des Berufserfolgsindex .....	22
Tabelle 19: Korrelation des Erfolgsindex mit Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion, Vorgesetztenstatus und Gehalt (N = 1225) .....	22
Tabelle 20. Gründe für beabsichtigten Stellenwechsel .....	23
Tabelle 21: Beschäftigung und Zeiten von Erwerbslosigkeit (N = 1225) .....	24
Tabelle 22: Items zum subjektiven Berufserfolg (N = 1218).....	26
Tabelle 23: Subjektiver Berufserfolg bei Frauen vs. Männern (N = 1218) .....	26
Tabelle 24. Items zum Interesse an Führungsaufgaben (N = 1213).....	26
Tabelle 25. Items zur Karrierezufriedenheit (N = 1216).....	27
Tabelle 26. Skala Networking (N = 1216) .....	28
Tabelle 27. Items zur Arbeitsanalyse .....	29
Tabelle 28. Items zur Arbeitszufriedenheit (N = 950) .....	30
Tabelle 29. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit (N = 1212) .....	31
Tabelle 30. Items zur Benachteiligungen im Berufsleben (N = 1202).....	32
Tabelle 31. Items zur Work-Life-Balance im Original und mit Übersetzung .....	33
Tabelle 32. Items zur Work-Life-Balance (N = 1209).....	34
Tabelle 33. Skalen zu Work-Life-Balance.....	35
Tabelle 34: Geschlechtsunterschiede Work life Balance.....	36
Tabelle 35: Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %) .....	37
Tabelle 36. Einschätzungen zu den Zielkategorien (M, SD), erstgenannte Ziele .....	41
Tabelle 37. Einschätzungen zu den Zielkategorien (M, SD), zweitgenannte Ziele .....	41
Tabelle 38. Einschätzungen zu den Zielkategorien (M, SD), drittgenannte Ziele .....	42
Tabelle 39. Items zu Instrumentalität und Expressivität (N = 1222) .....	43
Tabelle 40. Items der Satisfaction with Life Scale (N = 1223).....	44
Tabelle 41. Items zum „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ .....	45
Tabelle 42. Bereichsspezifische Zufriedenheiten – Geschlechtervergleich.....	46
Tabelle 43. Items der Positive Affect Negative Affect Scales (N = 1220) .....	47
Tabelle 44. Items zur Wichtigkeit (N = 1220) und Erreichung (N = 1220) beruflicher Ziele ...	48
Tabelle 45. Faktorenanalyse der geschlossenen Ziele .....	49
Tabelle 46. Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den Erwartungen und Zielen .....	50
Tabelle 47. Items zu Beschwerden (N = 1220) .....	50
Tabelle 48. Angaben zu Mobilität.....	51

Tabelle 49. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft.....	52
Tabelle 50: Ähnlichkeit der Berufe von Partnern .....	54
Tabelle 51. Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung .....	55
Tabelle 52: Geburtsjahrgänge der Kinder .....	56
Tabelle 53: Interkorrelationen der wichtigsten Variablen.....	57
Tabelle 54: Time Lag Differenzen beim fünften Fragebogen.....	60
Tabelle 55: Interaktionseffekte für Stichprobe und Zeit .....	61
Tabelle 56: Geschlechtsunterschiede t5 .....	63
Tabelle 57: Keine Geschlechtsunterschiede t5.....	64

## 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 sieben Jahre nach Studienende, die fünfte 10 Jahre nach Studienende. Der vorliegende Bericht stellt den Fragebogen der fünften Befragung und die Grundausswertung der Antworten vor.

Die BELA-E-Studie verfolgt mehrere Zielsetzungen. Erstens werden die Berufsverläufe von Akademikerinnen und Akademikern dokumentiert (vgl. auch Abele, 1994). 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 (siehe Abele, 2000). Dabei wird insbesondere das Zusammenspiel psychologischer (individueller) und struktureller (externer) Merkmale untersucht. Dies ist im Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben (BELA-M; Abele, 2002) enthalten. 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? Ein weiteres Anliegen liegt in der Klärung der Prädiktoren und Korrelaten von Work-Life-Balance.

## 2. Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus zwei Kohorten Absolvent/innen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Den Absolvent/innen wurde über die Prüfungsämter mit dem Zeugnis zusammen ein Fragebogen übergeben. Er enthielt die Bitte, ihn auszufüllen und mit einer Adresse für weitere Befragungen versehen zurückzusenden. Im ersten Jahrgang, 1994/95, wurden alle Absolvent/innen versucht zu kontaktieren, im zweiten Jahrgang 1995/96 wurden Absolvent/innen der Technischen Fakultät und des Lehramts nicht mehr kontaktiert, da diese Fächer in der ersten Kohorte ausreichend vertreten waren.

**Erste Erhebung (t1):** Auf diese Weise wurden 4418 Fragebögen verteilt. Von diesen wurden 1939 Bögen ausgefüllt zurückgeschickt, von denen 9 aus verschiedenen Gründen ausgeschlossen werden mussten (Teilnehmer zu alt, Bogen zu spät zurückgesandt). Von den 1930 auswertbaren Bögen waren 1819 mit einer Adressangabe versehen. Bezogen auf die Ausgangszahl von 4418 Bögen beträgt der Rücklauf 43,7%.

**Zweite Erhebung (t2):** An die 1819 aus der ersten Erhebung bekannten Adressen wurde der zweite Fragebogen versandt. Davon wurden 102 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. 1397 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1819 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 76,8%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1717 Personen beträgt der Rücklauf 81,4%.

**Dritte Erhebung (t3):** Aus der zweiten Erhebung waren 1717 Adressen bekannt, an die der dritte Fragebogen versandt wurde. Davon wurden 54 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. 1330 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1717 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 77,5%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1663 Personen beträgt der Rücklauf 80,0%.

**Vierte Erhebung (t4):** Aus der dritten Erhebung waren 1663 Adressen bekannt. In einer zwischen den Zeitpunkten durchgeführten Adressaktion konnten weitere Personen nicht mehr erreicht werden, andere ohne aktuelle Adresse hingegen zusätzlich ausfindig gemacht werden, weiterhin wurden Personen aussortiert, die nur an der ersten aber keiner weiteren Erhebung teilgenommen hatten. Zu Beginn der vierten Erhebung wurden somit 1531 Personen angeschrieben. Davon wurden 116 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. 1265 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1531 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 82,5%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1415 Personen beträgt der Rücklauf 89,3%.

**Fünfte Erhebung (t5):** In der fünften Erhebung wurde erstmalig neben der Papierversion des Fragebogens auch eine Online-Version angeboten, die mittels einer vom Unternehmen 2ask angebotenen Onlinesoftware (2ask, siehe [www.2ask.de](http://www.2ask.de)) realisiert wurde.

Im Vorfeld der Befragung wurden alle zu ermittelnden Teilnehmer/innen per Post angeschrieben und darüber informiert, dass es sowohl eine Online-Version als auch eine herkömmliche Papierversion geben werde und danach gefragt, welche Form sie präferierten. Die Online-Version des Bogens konnte weitestgehend parallel zur Papierversion erstellt werden, berücksichtigte aber Besonderheiten dieser Befragungsmethode (z.B. durch häufigere Seitenumbrüche, farbliche Hervorhebungen, automatische Filterführung). Näheres zu den wenigen Abweichungen der Onlineversion zur Papierversion steht im jeweiligen Abschnitt. Die Auswahlbriefe wurden für die erste Stichprobe im September 2005, für die zweite Stichprobe im Mai 2006 versandt. Die Verschickung des Fragebogens an Stichprobe 1 begann im Oktober 2005 mit 645 Papierfragebögen und 417 Online-Fragebögen (wobei zwei Personen auf ausdrücklichen Wunsch sowohl die Papier als auch die Online-Version erhielten, es haben also aus der ersten



Stichprobe insgesamt 1060 Personen einen Fragebogen erhalten). Die Verschickung des Fragebogens an Stichprobe 2 wurde Mitte Mai 2006 mit 173 Papierfragebögen und 170 Online-Fragebögen begonnen.

Insgesamt wurden 1406 Fragebogen verschickt, davon 816 in Papierform und 585 online und 2 Personen erhielten beide Versionen. Aus der vierten Erhebung waren insgesamt 1415 Adressen bekannt. Davon wurden 1406 angeschrieben. Von diesen angeschriebenen Personen wurden 32 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. Insgesamt sandten 1225 Personen den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1406 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 87,1%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1374 Personen beträgt der Rücklauf 89,2%. Tabelle 1 stellt eine Übersicht über die Erhebungswellen und den Rücklauf dar und zeigt den aufgeschlüsselten Rücklauf und die Anzahl versendeter Erinnerungen für Stichprobe T5. Tabelle 2 zeigt, wie häufig diese Personen an den einzelnen Befragungen teilgenommen haben.

Da die Versuchspersonen 2175 und 2223 erst Ende Oktober bzw. Anfang November den Fragebogen zurücksandten, wurden die Bögen zwar bei den Rücklaufstatistiken berücksichtigt, nicht jedoch beim überwiegenden Anteil der Skalenanalysen, Mittelwertberechnungen etc.

Tabelle 1: Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf.

	t1	1	2	t2	1	2	t3	1	2	t4	1	2	t5	1	2
anschreibbar <sup>a</sup>	--	--	--	1819	1412	407	1717	1324	393	1663	1296	367	1415	1076	339
Aus verschiedenen Gründen nicht mehr angeschrieben <sup>b</sup>	--	--	--	--	--	--	--	--	--	132 <sup>f</sup>	147	- 15 <sup>g</sup>	9	16	- 7 <sup>g</sup>
angeschrieben <sup>c</sup>	4418	--	--	1819	1412	407	1717	1324	393	1531	1149	382	1406	1060	346
unbekannt verzogen <sup>d</sup>	--	--	--	102	88	14	54	28	26	116	73	43	32	25	7
keine Antwort <sup>e</sup>	2479	--	--	320	250	70	333	266	67	152	128	24	149	102	47
Fragebogen ausgefüllt zurück	1930 <sup>h</sup>	1500	430	1397	1074	323	1330	1030	300	1263	948	315	1225	933	292
Rücklauf (angeschrieben /zurück)	43,7%	--	--	76,8%	76,0%	79,4%	77,5%	77,8%	76,3%	82,5%	82,5%	82,5%	87,1%	88,0%	84,4%
Nettorücklauf (erreichbar /zurück)	--	--	--	81,4%	81,1%	82,2%	80,0%	79,5%	81,7%	89,3%	88,1%	92,9%	89,2%	90,1%	86,1%

<sup>a</sup> Von diesen Personen lag aus der Befragung zuvor eine Adresse vor, es konnte also ein Brief versendet werden.

<sup>b</sup> Zu diesen Gründen gehören: Person hat nur zu t1 und sonst zu keinem weiteren Zeitpunkt geantwortet; Person wollte zum gegebenen Zeitpunkt aussetzen; Person ist schon längere Zeit im Ausland und Eltern haben von weiteren Kontaktversuchen abgeraten; Adresse hat sich bei Adressaktionen zwischen den Zeitpunkten als falsch herausgestellt und war nicht mehr recherchierbar

<sup>c</sup> Diesen Personen wurde ein Fragebogen gesandt.

<sup>d</sup> Von diesen Personen kamen der Fragebogen und sonstige Briefe durch die Post als unbekannt verzogen/Adressat nicht ermittelbar zurück

<sup>e</sup> Von diesen Personen kamen weder der Fragebogen noch weitere Schreiben als unbekannt verzogen zurück, sie wurden also vermutlich nicht erreicht und haben sich bewusst dafür entschieden, nicht teilzunehmen. Von ihnen kam keine Antwort.

<sup>f</sup> Diese Zahl ergibt sich aus den 147 Personen der ersten Stichprobe, die nicht angeschrieben wurden, vermindert um die 15 Personen der zweiten Stichprobe, deren Adresse noch ermittelt werden konnte.

<sup>g</sup> Von diesen Personen konnte per Recherche oder Adressaktion doch noch eine Adresse gefunden werden, obwohl vom vorherigen Erhebungszeitpunkt keine Adresse vorlag. So ergibt sich die Diskrepanz zwischen den in der zweiten Stichprobe angeschriebenen und anschreibbaren Personen und daher ist auch das Vorzeichen negativ.

<sup>h</sup> Ursprünglich kamen 1939 Bögen zurück, von denen jedoch neun ausgeschlossen wurden, da die Teilnehmer schon zu alt (>40) waren oder der Bogen zu spät zurückgesandt wurde

Abbildung 1. Übersicht über die Verschickung der fünften Erhebung.

	1406 angeschrieben mit Auswahlbrief				
Wunsch	585 wollten online	2 wollten beides	439 wollten Papier	377 reagierten nicht	3 wollten nicht mehr
ausgefüllt zurück	534 online 32 Papier	2 Papier	414 Papier	243 Papier	0
keine Antwort	19	0	22	77	0
will nicht mehr	0	0	2	22	0
setzt aus	0	0	1	3	0
unbekannt verzogen = verschollen	0	0	0	32	
1. Erinnerung <sup>a</sup>	124	1	167	252	0
2. Erinnerung	76	0	76	220	0
3. Erinnerung	76	0	47	175	0

<sup>a</sup> So viele Personen erhielten eine erste Erinnerung.

Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik

	Anzahl/Anteil	Kumulativ
nur t1	396	nur eine Teilnahme: 20,5 ( %)
t1 und t2	87	
t1 und t3	22	
t1 und t4	7	
t1 und t5	6	zwei Teilnahmen: 6,3 ( %)
t1, t2 und t3	100	
t1, t2 und t4	17	
t1, t2 und t5	14	
t1, t3 und t4	11	
t1, t3 und t5	3	
t1, t4 und t5	13	drei Teilnahmen: 8,3 ( %)
t1, t2, t3 und t4	66	
t1, t2, t3 und t5	39	
t1, t2, t4 und t5	60	

	Anzahl/Anteil	Kumulativ
t1, t3, t4 und t5	75	vier Teilnahmen: 12,4 ( %)
t1 bis t5	1014	fünf Teilnahmen: 52,5 ( %)
Gesamt	1.930	

In Tabelle 3 ist zudem der Abstand zur letzten Befragung und zum Examen getrennt nach verschiedenen Teilnahmemustern aufgelistet.

Tabelle 3: Abstand zur letzten Befragung und Examen (N=1225)

	N	Abstand zur letzten Befragung	Abstand zum Examen
T1 bis t5	1015	33.37 (3.87)	122.51 (7.90)
T1 und t5	5		116.20 (8.76)
T1, t2, t3 und t5	39		125.77 (8.14)
T1, t3 und t5	3		128.00 (9.17)
T1, t3, t4 und t5	75	34.04 (3.74)	124.00 (6.35)
T1, t4 und t5	14	30.64 (3.86)	114.14 (5.57)
T1, t2, t4 und t5	60	33.17 (3.80)	123.48 (8.62)
T1, t2 und t5	14	-	125.50 (6.54)
gesamt		33.37 (3.87)	122.68 (7.91)

### 3. Unterschiede der Antwortenden der Papier- und der Onlineversion

Es sollte getestet werden, ob sich Personen, die den Online-Fragebogen ausgefüllt hatten, von denen unterscheiden, die die Papierversion bearbeitet hatten. Dazu wurden Unterschiedstests für die Variablen Geschlecht, Alter, besuchte Fakultät, Studienabschluss und Erwerbssituation berechnet. Es zeigten sich folgende Unterschiede: 34% der Frauen, aber 50% der Männer antworteten online,  $\chi^2(1, 1930) = 31.64, p < .001$ . Die Online-Teilnehmer waren etwas jünger ( $M = 36.9$ ) als die Papierversion-Teilnehmer ( $M = 37.2$ ),  $t(1221) = 2.10, p < .05$ . Auch hinsichtlich der Fakultät gab es Unterschiede ( $\chi^2(6, 1930) = 15.04, p < .05$ ): Während z.B. Mediziner und Lehrer eher den Papierfragebogen beantwortet hatten, hatten Absolventen der technischen Fakultät eher den Online-Fragebogen gewählt (alle Fakultäten siehe Tabelle 4). Ebenso gab es Unterschiede hinsichtlich der Art des Studienabschlusses ( $\chi^2(2, 1930) = 17.58; p < .001$ ): Diplom-Absolventen wählten etwas häufiger die Online-Version (Online: 51.1%; Papier: 48.9%) als der Durchschnitt, Staatsexamens-Absolventen hingegen etwas häufiger die Papierversion (Online: 36.2%; Papier: 63.8%). Magister-Absolventen wichen nicht vom Durchschnitt ab (Online: 43.8%; Papier: 56.2%).

Tabelle 4. Online- vs. Papierfragebogen nach Fakultät

Variable	N (%)		Vergleich
	online	Papier	
<b>Geschlecht</b>			
Frauen	175 (34.2%)	336 (63.8%)	$\chi^2(6, 1930) = 31.64, p < .001$
Männer	359 (50.3%)	355 (49.7%)	
<b>Alter (M; SD)</b>	36.9 (2.00)	37.2 (2.35)	$t(1221) = 2.10, p < .05$
<b>Fakultät</b>			
Jura	28 (40.6%)	41 (59.4%)	$\chi^2(6, 1930) = 17.04, p < .05$
Medizin	65 (33.5%)	129 (66.5%)	
Philosophische und Theologie	50 (42.4%)	68 (57.6%)	
Naturwissenschaften	73 (47.7%)	80 (52.3%)	
WISO	105 (48.6%)	111 (51.4%)	
Technische Fakultät	117 (49.0%)	122 (51.0%)	
Lehramt	96 (41.0%)	138 (59.0%)	

#### 4. Drop-Out-Analyse

Um einen Überblick darüber zu bekommen, ob die Stichprobe zur fünften 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 5 zeigt die Ergebnisse. Es gibt keine Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts und im Alter, sowie der Fakultät, des Studienabschlusses, der studierten Anzahl der Semester und der relativierten Abschlussnote (vgl. Tabelle 5). Diejenige Teilgruppe, die an der fünften Befragung teilgenommen hat, unterscheidet sich jedoch in ihrer durchschnittlichen Abschlussnote ( $t(1904) = 3.06, p < .01$ ).

Tabelle 5. Drop-Out-Analyse

Variable		Zu t5 noch dabei (N=1225)	Zu t5 nicht mehr dabei (N=705)	Vergleich
Geschlecht	Frauen	61.8%	38.2%	$\chi^2(1, 1930) = 1.70, n.s.$
	Männer	64.7%	35.3%	
<b>Alter (M, SD)</b>		27.02 (2.15)	27.16 (2.26)	$t(1918) = 1.11, n.s.$

Variable		Zu t5 noch dabei (N=1225)	Zu t5 nicht mehr dabei (N=705)	Vergleich
Fakultät	Jura	54.8%	45.2%	$\chi^2(6, 1930) = 6.83, n.s.$
	Medizin	63.0%	37.0%	
	Phil. I + II + Theologie	65.2%	34.8%	
	Naturwiss. I + II + III	64.6%	35.4%	
	WiSo	61.7%	38.3%	
	Technische Fakultät	66.9%	33.1%	
Abschluss	Lehramt	63.6%	36.4%	$\chi^2(2, 1930) = 4.09, n.s.$
	Diplom	65.2%	34.8%	
	Magister	65.4%	34.6%	
	Staatsexamen	60.7%	39.5%	
Anzahl Semester ( <i>M, SD</i> )		11.76 (2.08)	11.67 (2.34)	$t(1920) < 1, n.s.$
Abschlussnote ( <i>M, SD</i> )		21.85 (6.66)	22.84 (6.87)	$t(1904) = 3.06, p < .01$
Relativierte Abschlussnote ( <i>M, SD</i> )		-0.48 (4.94)	-0.09 (5.15)	$t(1930) < 1, n.s.$

Von Stichprobe 1 sind noch 933 Personen (62.2%) zu t5 dabei, in Stichprobe 2 sind es 292 Personen (67.9%). Der Unterschied ist signifikant ( $\chi^2(1, 1930) = 4.70, p < 0.05$ ).

## 5. Überblick über den Fragebogen

Der Fragebogen orientiert sich am sozial-kognitiven Modell der beruflichen Laufbahnenentwicklung (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, Work-Life-Balance) unterschieden. Diese Bereiche sind in den bisherigen vier Fragebögen und im hier beschriebenen fünften Fragebogen enthalten.

Alle Analysen befinden sich auf dem Stand vom 20.11.06. Die Anzahl gültiger Fälle variiert auf Grund fehlender Angaben oder Subgruppenbildung zwischen den Analysen.

Dem Fragebogen begann mit einem Anschreiben, welches auf die Instruktion beinhaltet; das Anschreiben unterschied sich jedoch geringfügig für die Online- und Papierversion. Für den Papierfragebogen war das Anschreiben auf dem Deckblatt abgedruckt, für den Online-

Fragebogen wurde es gemeinsam mit dem Zugangscode per Email versandt. Zusätzlich war es bei der Online-Version nötig, beim Aufrufen des Bogens im Internet nochmals auf spezifische technische Besonderheiten hinzuweisen (z.B. die Funktion der Schaltflächen, die Navigation innerhalb des Bogens). Der Online-Fragebogen selbst unterschied sich im Layout nur geringfügig von der Papierversion. Alle Fragen waren gleich lautend und beinhalteten dieselben Antwortmöglichkeiten. Die fehlende Möglichkeit von Randnotizen im Online-Fragebogen wurde mit einem Eingabe-Textfeld am Ende des Bogens ausgeglichen.

Die Auswertungen in diesem Bericht wurden für Online- und Papierfragebogen gemeinsam vorgenommen.

## 6. Berufsbezogene Variablen

Zu Beginn des Fragebogens wurden als personale Variablen das Geschlecht (Frage 1) und das Alter (Frage 2) erhoben. 511 Personen (42%) der Stichprobe zum fünften Erhebungszeitpunkt sind weiblich. Das mittlere Alter zum Ausfüllzeitpunkt liegt bei  $M = 37.1$  Jahre ( $SD = 2.21$ ).

### 6.1 Berufliche Position und Art der Stelle

Die derzeitige berufliche Position und der Werdegang seit 01/2003 wurden sehr detailliert erfragt. Die Teilnehmer/innen wurden zunächst nach ihrer genauen Tätigkeitsbezeichnung gefragt (Frage 3). Danach sollte der Tätigkeitsbereich aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden (Frage 4). Bei Frage 4 gaben 50 Personen einen anderen Tätigkeitsbereich an. Die freien Angaben dieser Teilnehmer wurden überprüft und den vorgegebenen Kategorien zugeordnet. Probleme ergaben sich hinsichtlich der genannten Bereiche „Kirche“ (zugeordnet zu 5 = Kultur/Medien) und „Partei“ (zugeordnet zu 9 = Rechtswesen/Finanzen/Verwaltung) und „Sozialwesen“ (zugeordnet zu 8 = Gesundheitswesen), die in unserem Kategoriensystem nicht vorgesehen waren. Es erscheint sinnvoll dies bei künftigen Befragungen zu berücksichtigen. Die Ergebnisse dieser Frage sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6. Angaben zu Tätigkeitsbereich und Stundenumfang ( $N=1223$ )

Kategorie		Gesamt	Frauen	Männer
		<i>N; %</i>	<i>N; %</i>	<i>N; %</i>
<b>Tätigkeitsbereich</b>	Produzierendes Unternehmen	315 (25.8%)	72 (14.1%)	243 (34.1%)
	Handelsunternehmen	34 (2.8%)	14 (2.7%)	20 (2.8%)
	Privates Dienstleistungsunternehmen	184 (15.0%)	56 (11.0%)	128 (18.0%)
	Versicherungswesen/Banken	54	16	38

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
	N; %	N; %	N; %
	(4.4%)	(3.1%)	(5.3%)
Kultur/Medien	54	32	22
	(4.4%)	(6.3%)	(3.1%)
Bildungswesen/Schule	234	160	74
	(19.1%)	(31.3%)	(10.4%)
Universität/Forschungseinrichtung	62	24	38
	(5.1%)	(4.7%)	(5.3%)
Gesundheitswesen (inkl. Universitätskliniken)	215	104	111
	(17.6%)	(20.4%)	(15.6%)
Rechtswesen, Verwaltung, Finanzen	70	32	38
	(5.7%)	(6.3%)	(5.3%)
Anderer Tätigkeitsbereich	1	1	0
	(1%)	(0.2%)	(0.0%)
<b>Gesamt</b>	<b>1223</b>	<b>511</b>	<b>712</b>
	(100%)	(100%)	(100%)

Für die genaue Dokumentation des beruflichen Werdegangs in den vergangenen drei Jahren (seit Januar 2003) wurden die Teilnehmer/innen gebeten, einen persönlichen Kalender auszufüllen (Frage 5). Diese Erhebungsmethode wurde in Anlehnung an einen Entwurf des Fragebogens für das Bayerische Absolventenpanel (BAP) des Bayerischen Staatsinstitutes für Hochschulforschung (2005) konzipiert. Die Instruktion dazu, das im Fragebogen vorgegebene Beispiel und die Felder zum Eintagen der eigenen Daten sind in Abbildung 2 dargestellt. Es zeigte sich, dass mehrere Personen nicht vorgesehene Abkürzungen wählten. Diese wurden daher – entsprechend der jeweiligen Angaben zu Beruf und Tätigkeit – den vorgegebenen Kategorien zugeordnet.

Auf Basis der Antworten auf diese und die folgende Frage 6 wurden vier neue Variablen gebildet:

- „Mehrgleisigkeit“, wenn eine Person zwei oder mehr zeitlich in etwa *gleichwertige* Tätigkeiten ausübt, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen,
- „beruflicher Wechsel“, wenn innerhalb des Befragungszeitraums seit 01/2003 ein erkennbarer Stellenwechsel stattgefunden hat),
- „Unterbrechung der Berufstätigkeit durch die Geburt eines Kindes“, wenn innerhalb des Befragungszeitraums seit 01/2003 Elternzeit oder Familienarbeit genommen wurde und – betrifft letzteren Fall – in dieser Zeit auch ein Kind zur Welt kam) und
- „Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Arbeitslosigkeit, wenn innerhalb des Befragungszeitraums seit 01/2003 Arbeitslosigkeit von mehr als 1 Monat Dauer berichtet wurde.

Ähnliche Variablen wurden auch für die vorangegangenen Zeitpunkte erstellt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 7 dargestellt.



Tabelle 7. Neu gebildete Variablen der Laufbahnentwicklung (N=1225).

Variable	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Mehrgleisigkeit („ja“)	20 (1.6%)	10 (2.0%)	10 (1.4%)	$\chi^2 < 1$
beruflicher Wechsel				
einmal	182 (14.9%)	76 (14.9%)	106 (15.9%)	$\chi^2 < 1$
zweimal	18 (1.5%)	6 (1.2%)	12 (1.7%)	
dreimal	2 (0.2%)	1 (0.2%)	1 (0.1%)	
Unterbrechung der Berufstätigkeit durch die Geburt eines Kindes	209 (17.1%)	189 (37.0%)	20 (2.8%)	$\chi^2 = 245.98, p < .001$
Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Arbeitslosigkeit	52 (4.3%)	30 (5.9%)	22 (3.1%)	$\chi^2 = 5.70, p < .05$

**5. Bitte geben Sie unten an, welche Tätigkeiten Sie seit Januar 2003 ausgeübt haben.**

Tragen Sie dazu die Kennbuchstaben in die vorgesehenen Felder ein. Falls Sie mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausgeübt haben, führen Sie diese bitte untereinander auf. Wichtig ist, dass es keine zeitlichen Lücken gibt!

Vorher können Sie sich ein Beispiel ansehen

Kennbuchstaben für die Tätigkeiten			
<b>NP</b>	nichtselbständige Tätigkeit in Privatwirtschaft	<b>EZ</b>	Elternzeit / Erziehungsurlaub
<b>ÖF</b>	angestellt / beamtet im öffentlichen Dienst	<b>FA</b>	Familienarbeit (ohne Elternzeit / Erziehungsurlaub)
<b>SE</b>	selbständige Erwerbstätigkeit	<b>AR</b>	arbeitslos / Stellensuche
<b>FB</b>	freiberufliche Tätigkeit auf Honorarbasis	<b>FW</b>	Aus-, Fort- und Weiterbildung
<b>JO</b>	sonstige Tätigkeiten („Jobben“)	<b>SO</b>	Sonstiges

**Ein Beispiel:** So sieht die Tabelle von Dr. Müller seit Jan. 03 aus:

		Von	bis	Abkürzung
Tätigkeit 1:	<i>Dr. Müller war auf der Station für Innere Medizin einer Universitätsklinik tätig</i>	01.2003	01.2004	ÖF
Tätigkeit 2:	<i>Ab Februar 2004: Elternzeit; parallel dazu Erstellung von Gutachten auf Honorarbasis</i>	02.2004	01.2005	EZ
Tätigkeit 3:		02.2004	01.2005	FB
Tätigkeit 4:	<i>Im Februar 2005 ließ sich Dr. Müller in eigenen Praxis nieder</i>	02.2005		SE

Und hier ist Ihre persönliche Tabelle, in die Sie bitte nach obigem Schema Ihre Tätigkeiten seit Januar 2003 eintragen:

	von	bis	Art der Tätigkeit: Abkürzung(en)
<b>Tätigkeit 1</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Tätigkeit 2</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Tätigkeit 3</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Tätigkeit 4</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Tätigkeit 5</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Tätigkeit 6</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Abbildung 2. Darstellung des Berufsverlaufs.

**6.2 Aktuelle Tätigkeit**

Die Angaben zur *aktuellen* Tätigkeit (beruflich oder/und nicht-beruflich) wurden mit einer Auflistung möglicher Tätigkeiten erfragt, bei der Mehrfachnennungen und eine halboffene Kategorie „Sonstiges“ möglich waren (Frage 6). Dies sollte es auch Personen mit mehreren gleichberechtigten Tätigkeiten erlauben, die entsprechenden *Angaben* zu machen. Bei den verschiedenen Arten der Tätigkeiten wurden jeweils auch die wöchentlichen Arbeitsstunden erfragt, bei nicht-beruflichen Tätigkeiten der Beginn (Monat und Jahr), bei Erziehungsurlaub

zusätzlich die vermutliche Dauer. Die einzelnen Antwortmöglichkeiten mit den Häufigkeitsangaben finden sich in Tabelle 8.

Bei Lehrer/innen wurde nach der Schulart gefragt. Die freien Angaben der Lehrkräfte zu ihrer Schulart wurden nachträglich kodiert und, wie bereits zum vierten Erhebungszeitpunkt, den Kategorien Grundschule, Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Sonderschule, Sonstige, Berufs/Wirtschaftsschule, Fach/Berufsoberschule und Gesamtschule zugewiesen. Bei Personen, die an dieser Stelle angegeben hatten, Hochschullehrer an einer Fachhochschule zu sein (Vpn 1111, 1324), wurden die weiteren Angaben zum Thema „Lehrer“ gelöscht. Die Antworten sind in Tabelle 9 wiedergegeben.

Lehrer und Lehrerinnen unterscheiden sich hier nicht ( $\chi^2(8, 146) = 11.94, n.s.$ ). Bezüglich des vertraglichen „Beschäftigungsumfangs im öffentlichen Dienst“ (Variable e6b) fand sich, dass einige Personen mehr als 50 Stunden angegeben hatten. Da dies arbeitsrechtlich nicht möglich ist, wurde die maximale Arbeitszeit von uns auf 43 Stunden heruntersetzt. Weiterhin wurde bei Personen, die einzig „freiberufliche Tätigkeit auf Honorarbasis“ als Tätigkeit angegeben hatten, diese Kategorie gelöscht und stattdessen „selbständige Erwerbsarbeit“ eingetragen sowie die angegebenen Stunden übertragen. Die Kategorie „freiberufliche Tätigkeit auf Honorarbasis“ wurde somit nur noch für freie/nebenberufliche Mitarbeit vergeben (im Unterschied zu „Jobben“ für weniger qualifizierte Arbeiten).

Angaben zur Rubrik „Sonstiges“ bei Frage 6 wurden lediglich von 16 Personen gemacht. Da es sich hierbei um sehr spezifische Angaben handelte, war eine weitere Kategorisierung nicht möglich.

Es wurde eine neue Variable für die Gesamtzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden gebildet. Hierzu wurden die angegebenen Stunden aller Tätigkeiten für jeden Teilnehmer/in aufsummiert. Lehrer sollten ihr Lehrdeputat angeben und sind somit schlecht vergleichbar mit Personen, die andere Berufe ausüben. Aus diesem Grund ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auch für die Teilgruppe der Lehrer gesondert (Stundendeputat + ggf. Nebentätigkeit), sowie für alle Arbeitnehmer ohne Lehrer angegeben. In allen drei Fällen unterscheiden sich Frauen und Männer (vgl. Tabelle 8).

Zusätzlich wurde eine weitere Variable für die Gesamtarbeitszeit gebildet (work5), in der das Lehrdeputat der Lehrer in Arbeitsstunden entsprechend der Privatwirtschaft umgerechnet und alle angegebenen Arbeitszeiten summiert wurden.

Tabelle 8. Angaben zu beruflicher Position, Tätigkeitsbereich und Art der Stelle

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Nichtselbständige Tätigkeit in der Privatwirt-</b>	559	148	411	$\chi^2(1, 559) = 123.74,$

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>schaft (N)</b>				$p < .001$
Falls ja, vertraglicher Beschäftigungsumfang pro Woche ( <i>M, SD</i> ):	37.21 (7.35)	32.32 (10.92)	39.06 (3.93)	$t(548) = 7.32, p < .001$
<b>Nichtselbständige Tätigkeit im öffentlichen Dienst (N)</b>	344	173	171	$\chi^2(1, 344) < 1$
angestellt	159	70	89	$\chi^2(1, 159) = 2.27, p = .132$
beamtet	198	112	86	$\chi^2(1, 198) = 3.41, n.s.$
Falls ja, vertraglicher Beschäftigungsumfang pro Woche:	36.56 (7.07)	69	105	$t(172) = 3.30, p < .01$
Bei Lehrer/innen Stundendeputat ( <i>M, SD</i> ):	20.83 (6.52)	18.87 (6.98)	24.33 (3.59)	$t(165) = 6.68, p < .001$
<b>Selbständige Erwerbstätigkeit (N)</b>	177	63	114	$\chi^2(1, 177) = 14.70, p < .001$
Falls ja, wöchentlicher Arbeitszeit ( <i>M, SD</i> ):	42.45 (18.24)	32.60 (16.66)	48.19 (16.66)	$t(161) = 5.76, p < .001$
<b>Freiberufliche Tätigkeit auf Honorarbasis (N)</b>	84	49	35	$\chi^2(1, 84) = 2.33, n.s.$
Falls ja, wöchentlicher Arbeitszeit ( <i>M, SD</i> ):	10.00 (14.42)	7.30 (6.73)	13.76 (20.46)	$t(77) = 1.75, n.s.$
<b>Sonstige Tätigkeiten („Jobben“); (N)</b>	9	6	3	*
Falls ja, wöchentlicher Arbeitszeit ( <i>M, SD</i> ):	10.39 (12.63)	12.42 (15.11)	6.33 (5.51)	*
<b>Elternzeit/Erziehungsurlaub (N)</b>	108	97	11	$\chi^2(1, 108) = 68.48, p < .001$
<b>Familienarbeit</b> (Haushalt, Kindererziehung, Pflege Angehöriger; <i>ohne</i> Elternzeit; <i>ohne</i> arbeitslos gemeldet zu sein)	47	44	3	*
arbeitslos/Stellensuche	9	6	3	*
Falls ja, seit wann: <i>Mittelwert der Dauer</i> ?	9,67 Monate	*	*	*
<b>Fort- und Weiterbildung (N)</b>	23	16	7	$\chi^2(1, 23) = 3.52, n.s.$
<b>Sonstiges (N)</b>	19	8	11	$\chi^2(1, 19) = 0.47, n.s.$
<b>Arbeitszeit pro Woche</b> - alle (in Stunden) ( <i>N</i> = 1088; <i>M, SD</i> ):	35.46 (12.29)	28.19 (13.37)	39.87 (9.10)	$t(1088) = 15.65, p < .001$
ohne Lehrer ( <i>N</i> = 919; <i>M, SD</i> ):	38.09 (11.23)	31.46 (13.59)	41.35 (8.08)	$t(919) = 11.70, p < .001$
nur Lehrer (Lehrdeputat & ggf. andere Tätigk. ; <i>N</i> = 170; <i>M, SD</i> ):	21.13 (6.59)	19.03 (6.93)	24.89 (3.67)	$t(170) = 7.21, p < .001$
Gesamtarbeitszeit pro Woche (alle)	33.99 (14.83)	16.60 (7.35)	40.24 (9.31)	$t(1223) = 18.44, p < .001$
Gesamtarbeitszeit pro Woche (nur aktuell Berufstätige, <i>N</i> = 1121)	37.14 (11.10)	30.94 (12.70)	40.81 (8.04)	$t(1119) = 14.26, p < .001$

\* aufgrund geringer Fallzahlen wurden keine Tests gerechnet.

Ergebnisse basieren auf eindimensionalen  $\chi^2$ -Test

Tabelle 9. Schulformen der Lehrer/innen

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
Grundschule	25 (17.1%)	21 (22.6%)	4 (7.5%)
Hauptschule	18 (12.3%)	10 (10.8%)	8 (15.1%)
Realschule	11 (7.5%)	5 (5.4%)	6 (11.3%)
Gymnasium	66 (45.2%)	42 (45.2%)	24 (45.3%)
Gesamtschule	2 (1.4%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)
Sonderschule	1 (0.7%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)
Sonstige	1 (0.7%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)
Berufs/Wirtschaftsschule	18 (12.3%)	8 (8.6%)	10 (18.9%)
Berufs-/Fachoberschule	4 (2.7%)	3 (3.2%)	1 (1.9%)

### 6.3 Verlaufgruppen

Aus den Angaben zur beruflichen Position (Fragen 5 und 6) wurden außerdem wie zu den früheren Erhebungszeitpunkten Kategorien zur aktuellen beruflichen Lage gebildet („Verlaufgruppe“; siehe Tabelle 10). Die Häufigkeiten der Verlaufgruppen sind in Tabelle 11 dargestellt.

Tabelle 10. Verlaufgruppeneinteilung zum fünften Erhebungszeitpunkt.

<b>Verlaufgruppe 1:</b>	<b>Zweiter Ausbildungsabschnitt</b>	
	1	Zweiter Ausbildungsabschnitt
<b>Verlaufgruppe 2:</b>	<b>Wissenschaftliche Laufbahn</b>	
	21	promoviert
	23	nicht promoviert
	24	Professoren <i>auch Fachhochschule</i>
<b>Verlaufgruppe 3:</b>	<b>Berufstätigkeit außerhalb der Universität (mit Subdifferenzierungen)</b>	
	31	Selbständige
	32	Angestellte in Privatwirtschaft
	321	Angestellte in Privatwirtschaft, die Teilzeit arbeiten und gleichzeitig im Erziehungsurlaub sind
	33	Angestellte im öffentlichen Dienst
	331	Angestellte im öffentlichen Dienst Teilzeit, die gleichzeitig Erziehungsurlaub haben
<b>Verlaufgruppe 4:</b>	<b>nicht beschäftigt (arbeitslos gemeldet, noch nie beschäftigt, nicht beschäftigt ohne Kind)</b>	
	41	nicht beschäftigt (arbeitslos gemeldet, noch nie beschäftigt, nicht beschäftigt ohne Kind)
	411	Arbeitslosigkeit ohne Job
	412	Arbeitslosigkeit mit Job
	413	Noch nie berufstätig gewesen
	451	Familienarbeit ohne Tätigkeit
	452	Familienarbeit mit weiterer Tätigkeit

Verlaufgruppe 6:	Weiterbildung (Zweitstudium, etc)	
	6	Weiterbildung
Verlaufgruppe 7:	Mehrgleisigkeit (parallel mehrere Tätigkeiten)	
	7	Mehrgleisigkeit
Verlaufgruppe 8:	Elternzeit/Erziehungsurlaub (Personen mit fester Stelle, die ein Kind unter 3 Jahren in Elternzeit betreuen und derzeit nicht erwerbstätig sind)	
	81	nur Erziehungszeit
	82	mit minimalem Jobben

Tabelle 11. Häufigkeiten der Verlaufgruppen (N=1225)

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
1 Zweiter Ausbildungsabschnitt	1 (0.1%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)
21 promoviert	31 (2.5%)	10 (2.0%)	21 (2.9%)
23 nicht promoviert	4 (0.3%)	1 (0.2%)	3(0.4%)
24 Professoren	7 (0.6%)	2 (0.4%)	5 (0.7%)
31 Selbständige	178 (14.6%)	65 (12.7%)	113 (15.8%)
32 Angestellte in Privatwirtschaft	541 (44.2%)	135 (26.4%)	406 (56.9%)
321 Angestellte in Privatwirtschaft, die Teilzeit arbeiten und gleichzeitig im Erziehungsurlaub sind	15 (1.2%)	10 (2.0%)	5 (0.7%)
33 Angestellte im öffentlichen Dienst	293 (23.9%)	150 (29.4%)	143 (20.0%)
331 Angestellte im öffentlichen Dienst Teilzeit, die gleichzeitig Erziehungsurlaub haben	11 (0.9%)	10 (2.0%)	1 (0.1%)
41 nicht beschäftigt (arbeitslos gemeldet, noch nie beschäftigt, nicht beschäftigt ohne Kind)	11 (0.9%)	7 (1.4%)	4 (0.6%)
451 nicht beschäftigt mit Kind(ern) ohne Jobben	23 (1.9%)	23 (4.5%)	0
412 nicht beschäftigt mit Kind(ern) mit minimalem Jobben	13 (1.1%)	12 (2.3%)	1 (0.1%)
6 Weiterbildung	-	-	-
7 Mehrgleisigkeit	11 (0.9%)	5 (1.0%)	6 (0.8%)
81 Elternzeit	65 (5.3%)	61 (11.9%)	4 (0.6%)
82 Elternzeit mit minimalem Jobben	18 (1.5%)	17 (3.3%)	1 (0.1%)
Noch nie berufstätig	3 (0.2%)	2 (0.4%)	1 (0.1%)

## 6.4 Promotion

Die Befragten sollten angeben, ob sie promoviert haben (Frage 7). Die freien Antworten der Teilnehmer/innen bzgl. Ihres Dokortitels wurden kategorisiert. Tabelle 12 gibt die Häufigkeitsverteilungen für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht an. Männer promovierten deutlich häufiger als Frauen.

Tabelle 12. Angaben zur Promotion (N=1223)

Angabe		Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Promoviert?	nein	872 (71.3%)	395 (77.3%)	477 (67.0%)	$\chi^2(2, 1223) = 15.67,$ $p < .001$
	ja	307 (25.1%)	100 (19.6%)	207 (29.1%)	
	noch dabei	44 (3.6%)	16 (3.1%)	28 (3.9%)	

Tabelle 13 gibt die Häufigkeitsverteilungen der Promotionsarten für diejenigen an, die bereits promoviert haben oder noch dabei sind.

Tabelle 13. Angaben zur Promotionsart (nur Promovierte/Promovierende); N=350

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer
Dr. ing.	52 (14.8%)	5 (4.3%)	47 (20.0%)
Dr. jur.	5 (1.4%)	1 (0.9%)	4 (1.7%)
Dr. med.	154 (43.9%)	60 (51.7%)	94 (40.0%)
Dr. med. dent.	15 (4.3%)	7 (6.0%)	8 (3.4%)
Dr. phil.	31 (8.8%)	17 (14.7%)	14 (6.0%)
Dr. rer. nat.	68 (19.4%)	15 (12.9%)	53 (22.6%)
Dr. rer. pol.	19 (5.4%)	8 (6.9%)	11 (4.7%)
Dr. rer. biol. hum.	3 (0.9%)	2 (1.7%)	1 (0.4%)
Ph.D.	2 (0.6%)	0 (0.0%)	2 (0.9%)
Sonstiges	1 (0.3%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)

## 6.5 Weiterbildungsmaßnahmen

Es wurden erhoben, ob Weiterbildungsmaßnahmen besucht wurden (Frage 8) und wenn ja, in welchem Umfang (Gesamtzahl der Tage in den vergangenen 2 Jahren). Weiterhin wurden vier Arten der Weiterbildung (Oberkategorien) zur Auswahl gestellt, in die die Teilnehmer ihre Weiterbildung einordnen sollten. Hier waren Mehrfachnennungen möglich. Zusätzlich bestand durch die fünfte Kategorie „Sonstiges“ die Möglichkeit, spezielle Maßnahmen einzutragen. Die Dauer der Weiterbildung in Tagen wurde überprüft und die „Sonstiges“- Antworten auf die Frage nach der Art der Weiterbildung kontrolliert und in den meisten Fällen umkodiert. Die Anzahl der Tage reichte von 1 bis 200 Tagen, bei einer Anzahl ab 90 Tagen wurde die Plausibilität der Angabe überprüft. Dies betraf acht Teilnehmer der Studie. Die Einträge wurden gelöscht, wenn es sich offensichtlich um eine Überbrückung handelte und die Person eigentlich arbeitslos war. Insgesamt 58 Teilnehmer der Befragung trugen die Art der Weiterbildung in die Kategorie „Sonstiges“ ein. In allen Fällen konnten die Nennungen jedoch einer der vier aufgeführten Kategorien zugeordnet werden. Eine Übersicht der besuchten Weiterbildungen findet sich in Tabelle 14.

Tabelle 14. Anzahl und Art der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen\*

Item	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Haben Sie in den letzten zwei Jahren an beruflichen Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? („ja“-Antworten)	935 (76.5%)	365 (71.4%)	570 (80.1%)	$\chi^2(1,1225) = 12.45, p < .001$
Weiterentwicklung bereits vorhandener berufsrelevanter Fertigkeiten („ja“-Antworten)	747 (79.9%)	296 (81.1%)	452 (79.3%)	$\chi^2(1,747) < 1, n.s.$
Erwerb neuer berufsrelevanter Fertigkeiten („ja“-Antworten)	506 (53.8%)	188 (51.5%)	318 (55.8%)	$\chi^2(1,506) = 1.77, n.s.$
Training von Fertigkeiten, die mit Ihrer Position zu tun haben (z. B. Führungskompetenz) („ja“-Antworten)	382 (40.9%)	100 (27.4%)	282 (49.5%)	$\chi^2(1,382) = 45.62, p < .001$
Integrative Maßnahmen (z. B. als Neueinsteiger in einem Unternehmen; nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit) („ja“-Antworten)	31 (3.3%)	17 (4.7%)	14 (2.5%)	$\chi^2 < 1$

\* Alle Chi<sup>2</sup>-Test wurden jeweils für Geschlecht (m/w) \* Maßnahme (ja/nein) berechnet.

## 6.6 Objektiver Berufserfolg

Mit einigen weiteren Fragen wurden spezifische Aspekte der beruflichen Tätigkeit angesprochen, um objektiven Berufserfolg erfassen zu können (Fragen 9 bis 11). Sie sind mit ihren Zustimmungsraten für die Gesamtstichprobe und nach Geschlecht aufgeschlüsselt in Tabelle 15 wiedergegeben. Es wurden einige nachträgliche Korrekturen der Daten vorgenommen, wenn Inkonsistenzen oder logische Fehler zu verzeichnen waren: Gaben die Proband/innen bei Frage 11 an, offizielle/r Vorgesetzte/r zu sein, so wurde Ihnen von uns auch Delegationsbefugnis zugeschrieben, falls die Berufs- bzw. Tätigkeitsangaben dies nahe legten. Hatten Teilnehmer/innen Frage 11 hingegen verneint, so wurden auch evtl. Angaben zu „geführten“ Berufsgruppen gelöscht. Wurde nur ein Unterstellter angegeben, und handelte es sich dabei um eine Kraft ohne Abschluss oder eine/n Auszubildende/n, eine/n PraktikantIn oder eine studentische Hilfskraft, so wurde der Vorgesetztenstatus auf „nein“ zurückgesetzt. Handelte es sich lediglich um zwei Unterstellte ohne Abschluss, so wurde ebenso verfahren. Es ist möglich, dass eine Person Leitungsfunktion besitzt aber keine Delegationsbefugnis. Dies mag zwar selten vorkommen, aber in diesem Falle haben wir uns nicht über die subjektive Ein-



schätzung der Befragten hinweggesetzt. Da Lehrer in der beruflichen Entwicklung bezüglich der Führungsfunktionen einen Spezialfall darstellen und bei Delegationsbefugnis oft Schüler gemeint haben, wurden bei sehr vielen Lehrern alle Leitungsfunktionen auf Null gesetzt. Dies war nicht der Fall, falls die Person eindeutig eine Sonderfunktion wie Fachbereichsleiter etc. aufwies.

In Frage 11 wurde nach dem Bildungsniveau unterstellter Mitarbeiter gefragt. Die Befragten konnten auch „sonstige“ Personengruppen angeben, wenn keine der Kategorien zutrif. Fünf Befragte machten davon Gebrauch, wobei hier eine nachträgliche Zuordnung zu einer der vier vorgegebenen Kategorien erfolgen konnte, bzw. der Eintrag gelöscht wurde.

Tabelle 15. Items zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige  $N = 1225$ )

Item	Gesamt	Frauen ( $N = 389$ )	Männer ( $N = 701$ )	Vergleich ( $N = 1090$ )
Sind Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit berechtigt, Arbeiten zu delegieren? „ja“ Antworten	861 (70,3%)	289 (56,7%)	572 (80,0%)	$\chi^2(1, 1225) = 77.60, p < .001$
Haben Sie dauerhafte Leitungsfunktionen in einer Arbeitsgruppe/ Arbeitseinheit? „ja“ Antworten	569 (46,4%)	159 (31,2%)	410 (57,3%)	$\chi^2(1, 1225) = 81.94, p < .001$
Sind Sie offizielle(r) Vorgesetzte(r) für andere Personen? „ja“ Antworten	435 (35,5%)	112 (22,0%)	323 (45,2%)	$\chi^2(1, 419) = 70.05, p < .001$
Falls ja: für wie viele Personen?	15.94 (42.48)	8.81 (18.90)	18.18 (47.35)	$t(412) = 2.86, p < .01$
Falls ja, für welche Berufsgruppen? Arbeitskräfte ohne Abschluss	81 (19.3%)	13 (13.0%)	68 (21.3%)	$\chi^2(1, 419) = 3.38, p < .07$
Auszubildende, Praktikanten, studentische Hilfskräfte	164 (39.1%)	38 (38.0%)	126 (39.5%)	$\chi^2 < 1$
Personen mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung	299 (71.4%)	78 (78.0%)	221 (69.3%)	$\chi^2(1, 419) = 2.83, n.s.$
Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss	260 (62.1%)	52 (52.0%)	208 (65.2%)	$\chi^2(1, 419) = 5.64, p < .02$

10 Jahre nach dem Abschluss haben ca. 70% der Befragten Delegationsbefugnis und fast 50% eine dauerhafte Leitungsfunktion. Immerhin haben gut 1/3 bereits offiziellen Vorgesetztenstatus. Der Anteil hat sich im Vergleich zur letzten Befragung weiter vergrößert. Män-

ner haben bei all diesen Variablen höhere Werte als Frauen. Bezüglich der Art der zu führenden Personen unterscheiden sich die Geschlechter jedoch kaum.

### 6.6.1 Gehalt

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, wie hoch ihr derzeitiges monatliches Bruttogehalt (ohne Vermögenseinkünfte) ist (Frage 15). Die Angaben bei dieser Frage wurden wiederum in das vereinheitlichte Gehaltskategoriensystem (vgl. Spurk, 2007) übertragen. Tabelle 16 gibt die Häufigkeitsverteilungen für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht an.

Tabelle 16. Angaben zum monatlichen Bruttogehalt (N = 1225)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
keine Einkommen	98 (8,0%)	90 (17,6%)	90 (17,6%)	$\chi^2 (12, 1225) = 383.93, p < .001$
bis 499€	16 (1,3%)	15 (2,9%)	1 (,1%)	
500 - 999€	31 (2,5%)	24 (4,7%)	7 (1,0%)	
1000-1999€	90 (7,3%)	75 (14,7%)	15 (2,1%)	
2000-2999€	15 (2,1%)	84 (16,5%)	84 (16,5%)	
3000-3999€	229 (18,7%)	98 (19,2%)	131 (18,3%)	
4000-4999€	206 (16,8%)	64 (12,5%)	142 (19,9%)	
5000-5999€	167 (13,6%)	31 (6,1%)	136 (19,0%)	
6000-6999€	110(9,0%)	16 (3,1%)	94 (13,1%)	
7000-7999€	58 (4,7%)	5 (1,0%)	53 (7,4%)	
8000-8999€	22 (1,8%)	3 (,6%)	19 (2,7%)	
9000-9999€	16 (1,3%)	3 (,6%)	13 (1,8%)	
> 10000€	57 (4,7%)	2 (,4%)	55 (7,7%)	

10 Jahre nach Abschluss des Studiums verdienen ca. 80% der Teilnehmer mindestens 3000 €. Ca. 20% verdienen mindestens 6000€. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind groß, Männer verdienen deutlich mehr als Frauen.

Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, sollten zusätzlich ihre Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe nennen (z.B. BAT IIa, A13, C3, W1 etc.). Einige Befragte gaben die Besoldungsstufe, aber kein Gehalt an. In diesen Fällen wurde über einen Online-Rechner (siehe <http://paul.schubbi.org/cgi-bin/bat-rechner> - aufgerufen im März 2006) aus der Gehaltsstufe, dem Alter, dem Familienstand, der Anzahl der Kinder und der vertraglichen Stundenzahl das Einkommen berechnet und eingetragen. Es wurden zusätzlich auf Basis von Kreuztabellen zwischen Gehalt und Besoldungsstufe die angegebenen Gehälter der Beschäftigten des öffent-

lichen Dienstes überprüft und in den Fällen korrigiert, in denen offensichtlich ein falscher Gehalt angegeben wurde.

### 6.6.2 Bildung des Berufserfolgsindex

Der Berufserfolgsindex wurde wie zu allen Zeitpunkten nach einem speziell dafür entwickelten Schema aufgestellt. Eine kleine Übersicht gibt Tabelle 17. Für detaillierte Informationen siehe Spurk (2007).

Tabelle 17: Bildung des objektiven Berufserfolgsindexes

<u>Zuerst als Filter Bestimmung der „Verlaufsgruppe“ : VG41: nicht beschäftigt (arbeitslos gemeldet, noch nie beschäftigt, nicht beschäftigt ohne Kind); VG 45: nicht beschäftigt mit Kind(ern), 451 ohne Jobben, 452 mit minimalem Jobben; 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), 81 nur Erziehungszeit, 82 mit minimalem Jobben. Personen in diesen VG's werden bei der Erfolgsvariablen auf „0“ gesetzt. Zudem wurde Person 1154 auf Null gesetzt, da diese nur Delegationsbefugnis und kein Einkommen nannte und sich in einer VG befand, die nicht auf Null gesetzt wurde.</u>	
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
<b>Führungsfunktionen</b>	
Delegation	.1
Leitung Arbeitsgruppe	1
Offizieller Vorgesetzter	1
	Max. 3 Punkte
gesamt	0 – 14 Punkte

Der Mittelwert dieses Index beträgt  $M = 6.13$  ( $SD = 3.54$ ; Werte von 0 bis 14). In Tabelle 18 sind die Kennwerte des Erfolgsindex getrennt nach Geschlecht dargestellt. Tabelle 19 zeigt die Korrelationen des Indexes mit den ihn bildenden Variablen.

Tabelle 18: Kennwerte des Berufserfolgsindex

Item	Gesamt	Frauen ( $N = 510$ )	Männer ( $N = 715$ )	Vergleich ( $N = 1225$ )
Objektiver Berufserfolg $M (SD)$	6.13 (3.54)	3.98 (2.99)	7.67 (3.06)	$t(1223) = 20.98$ ; $p < .001$

Tabelle 19: Korrelation des Erfolgsindex mit Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion, Vorgesetztenstatus und Gehalt ( $N = 1225$ )

	1	2	3	4	5
1 Index	1				
2 Delegation	.61	1			
3 Leitung	.64	.59	1		
4 Vorgesetzter	.64	.48	.71	1	
5 Gehalt	.93	.43	.42	.42	1

$ps < .001$

Die einzelnen Indikatoren korrelieren mittelhoch bis hoch miteinander und mit dem Erfolgsindex. Am höchsten ist die Korrelation zwischen dem Gehalt und dem Gesamtindex sowie zwischen Leitung und Vorgesetztenstatus.

Bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse für kategoriale Variablen zeigte sich wiederum eine solide einfaktorielle Struktur ( $\chi^2 = 6.79$ ,  $df = 2$ ,  $p = .03$ ,  $CLI = 1.00$ ,  $TLI = 1.00$ ,  $WRMR = .60$ ).

## 6.7 Stellenwechsel

Der Wunsch nach einem Stellenwechsel (Frage 12) in den nächsten zwei Jahren wurde auf einer 5-stufigen Skala erfasst (1 = *kein Wunsch* bis 5 = *starker Wunsch*). Frauen hatten hier einen Wert von  $M = 2.41$  ( $SD = 1.43$ ), Männer  $M = 2.32$  ( $SD = 1.40$ ),  $t(1088) = 1.03$ , *n.s.*, d.h. der Wunsch nach Stellenwechsel war eher gering ausgeprägt.

Weiterhin wurden mögliche Gründe für den Wechsel ebenfalls auf einer 5-stufigen Skala nach ihrer Wichtigkeit bewertet (1 = *gar nicht wichtig* bis 5 = *sehr wichtig*). Diese sind mit Mittelwert und Standardabweichung getrennt für Frauen und Männer in Tabelle 20 dargestellt. Darüber hinaus zeigt Tab. 15 wie häufig andere Wechselgründe genannt worden. Für

diese anderen Wechselgründe wurde ein Kategoriensystem entwickelt, in das die offenen Nennungen eingeordnet wurden.

Tabelle 20. Gründe für beabsichtigten Stellenwechsel

Item	<i>M (SD)</i>	Frauen ( <i>N</i> = 205)	Männer ( <i>N</i> = 396)	Unterschied
Unbefriedigendes Aufgabenfeld	3.41 (1.45)	3.49 (1.49)	3.37 (1.42)	$t(599) < 1$
Mangelnde Aufstiegs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	3.53 (1.22)	3.36 (1.36)	3.61 (1.13)	$t(599) = 2.46,$ $p = .01$
Private Gründe	2.89 (1.46)	3.06 (1.49)	2.80 (1.43)	$t(599) = 2.11,$ $p < .05$
Sonstige ( <i>N</i> =169):				
Finanzielle Gründe	28	8 (11.3%)	20 (20.4%)	
Entfernung Arbeitsplatz, Auslands- aufenthalt	12	7 (9.9%)	5 (5.1%)	
Berufliche Entwicklung, Aufstieg, Abwechslung	30	10 (14.1%)	20 (20.4%)	
Probleme auf übergeordneter Ebene, Arbeitsplatzsicherheit	22	8 (11.3%)	14 (14.3%)	
Konflikte, Kollegen, mobbing	29	16 (22.5%)	13 (13.3%)	
Vertragsende, vorgesehener Wechsel	10	3 (4.2%)	7 (7.1%)	
Klima, Bedingungen	21	12 (16.9%)	9 (9.2%)	
Stress, Überlastung	8	4 (5.6%)	4 (4.1%)	
Aufstieg	4	0	4 (4.1%)	
Arbeitszeiten/Vereinbarkeit mit Fami- lie	5	3 (4.2%)	2 (2.0%)	

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = *gar nicht wichtig*, 5 = *sehr wichtig*).

Falls Personen bei Frage 12 *keinen* Stellenwechsel wünschten, wurden (fälschlicherweise) dennoch vorgenommene Einstufungen der Gründe des Stellenwechsels gelöscht. Die Antworten unter der Rubrik „Sonstiges“ wurden nach Durchsicht folgenden Kategorien zugeordnet: (1) Finanzielle Gründe: mehr Gehalt, etc.; (2) Entfernung / Ort des Arbeitsplatzes / Auslandsaufenthalt; (3) Wunsch nach beruflicher Entwicklung/Abwechslung; betrifft Arbeitsinhalte; (4) Probleme auf übergeordneter Ebene (Organisation/Politik); Arbeitsplatzsicherheit; (5) Konflikte mit Kollegen/Vorgesetzten, Mobbing; (6) Vertragsende, vorgesehener Wechsel; (7) Klima, Bedingungen; (8) Stress, Überlastung; (9) Aufstieg; (10) Arbeitszeiten/ Vereinbarkeit mit Familie und (99) Nicht zuzuordnen. Die Zuordnung wurde von drei unabhängigen

Beurteilerinnen vorgenommen. Stimmten mindestens zwei der Beurteilerinnen in ihrer Einschätzung überein, so wurde die gewählte Kategorie endgültig übernommen. Bei sechs Fällen ergab sich leider keine Übereinstimmung. Diese wurden erneut diskutiert und man einigte sich auf eine Kategorie. Die Antwort von Vp 1096 („Geringe Verwertbarkeit der berufsspezifischen Fähigkeiten bei anderen Arbeitsgebern“) wurde gelöscht, da es sich dabei um einen Grund handelt, den Arbeitsplatz eben nicht zu wechseln.

## 6.8 Beschäftigung und Erwerbslosigkeit

Zudem wurden weitere Variablen zu Beschäftigung und Erwerbslosigkeit analog zu t2, t3 und t4 aus den Angaben zum beruflichen Verlauf gebildet. Aus allen Angaben zum beruflichen Verlauf zu allen Zeitpunkten 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 21 zeigt die Ergebnisse. Unter Nicht-Erwerbstätigkeit sind hier nicht nur beim Arbeitsamt gemeldete Zeiten, sondern auch Zeiten der Nicht-Berufstätigkeit aufgrund anderer Ursachen gefasst. 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 t5 gebildet.

Tabelle 21: Beschäftigung und Zeiten von Erwerbslosigkeit (N = 1225)

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Gesamtbeschäftigung seit Examen bis t4 in Monaten	107.74 (21.80)	96.53	115.74	$t(1223) = 16.87; p < .001$
Erwerbslosigkeit nach Examen bis t4 in Monaten	14.94 (21.09)	25.58	7.35	$t(1223) = 16.48; p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung seit Examen bis t4	.88 (.17)	.79	.94	$t(1223) = 16.77; p < .001$
Beschäftigung nach erster Stelle bis t4 in Monaten	107.56 (21.85)	96.26	115.62	$t(1223) = 16.99; p < .001$
Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t4 in Monaten	9.93 (19.64)	20.03	2.73	$t(1223) = 16.86; p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle bis t4	.91 (.17)	.83	.98	$t(1223) = 16.80; p < .001$
Prozentualer Anteil Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis	.09 (.17)	.17	.02	$t(1223) = 16.80; p < .001$

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
t4				
<b>Unterbrechungen nach erster Stelle bis t5 ja</b>	516 (42,1%)	334 (65,5%)	182 (25,5%)	$\chi^2 (1, 1225) = 195.71, p < .001$
<b>Stellenwechsel ja bis t5</b>	1138 92,9%	473 92,7%	665 93,0%	<i>n.s.</i>
<b>N Stellenwechsel bis t5</b>	2.26 (1.34)	2.36	2.18	$t(1223) = 2.27; p < .05$

Die Befragten sind seit ihrem Examen und seit der ersten Stelle zu einem großen Teil beschäftigt gewesen (88% bzw. 91%). Trotzdem gibt es hier weiterhin deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, so sind Männer seit der ersten Stelle zu 98% beschäftigt und Frauen lediglich zu 83%. Dies spiegelt sich auch in den Unterbrechungen wieder. Es haben ca. 65% aller Frauen bereits eine Unterbrechung von mehr als 2 Monaten aufzuweisen. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei ca. 25%. Männer und Frauen haben in ihrer Laufbahn gleich häufig mindestens einmal die Art des Stellenverhältnisses gewechselt. Frauen haben dies leicht mehrmals getan als Männer.

### 6.9 Arbeitsmarktchancen

Mit zwei Fragen wurde nach der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktchance gefragt. Die erste Frage (Frage 13) war: „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* bis 5 = *sehr gut*). Es ergaben sich folgende Kennwerte:  $M = 3.72, SD = .96$ . Männer waren optimistischer ( $M = 3.86$ ) als Frauen ( $M = 3.48$ ),  $t (1088) = 6.31, p < .001$ . Die zweite Frage (Frage 14) lautete: „Für wie wahrscheinlich halten Sie es, innerhalb der nächsten zwei Jahre ungewollt Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?“ Es stand auch hier eine fünfstufige Antwortskala zur Verfügung (1 = *sehr unwahrscheinlich* bis 5 = *sehr wahrscheinlich*). Es ergaben sich folgende Kennwerte:  $M = 1.72, SD = .99$ . Hier gab es keinerlei Geschlechtsunterschiede.

### 6.10 Subjektiver Berufserfolg

Der subjektive Berufserfolg (Frage 16) wurde in den Erhebungswellen zwei bis vier mit einem Item erhoben (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* bis 5=*erfolgreicher*). In den Auswertungen zum Berufserfolg hat sich gezeigt, dass es von Vorteil wäre, das Konstrukt Berufserfolg noch detaillierter zu erheben. Um den subjektiven Berufserfolg einer faktoren- und strukturgleichungsanalytischen Auswertung zugänglich zu machen, wurden nach einer ersten Analyse

einer neu gebildeten Skala (Diplomarbeit A. Danicic, 2005), zwei weitere Items ausgewählt und das ursprüngliche Item reformuliert. Die drei Items sind zusammen mit ihren Kennwerten in Tabelle 22 dargestellt. Zusätzlich wurde auch ein Durchschnittswert für die Skala berechnet. Bei allen Antworten schätzten sich die Frauen als weniger erfolgreich ein als die Männer (vgl. Tab. 18).

Tabelle 22: Items zum subjektiven Berufserfolg ( $N = 1218$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Wie erfolgreich schätzen Sie Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein (Skala):</b>	<b>3.39</b>	<b>.74</b>	<b>.79</b>
Vergleich mit ehemaligen Studienkolleg/innen	3.27	.84	.59
Vergleich mit Personen mit Hochschulabschluss allgemein	3.20	.89	.69
Vergleich mit Gleichaltrigen	3.70	.92	.60

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = weniger erfolgreich, 5 = erfolgreicher).

Tabelle 23: Subjektiver Berufserfolg bei Frauen vs. Männern ( $N = 1218$ )

Item	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Wie erfolgreich schätzen Sie Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein (Skala):</b>	<b>3.20 (.74)</b>	<b>3.52 (.71)</b>	<b><math>t(1216) = 7.63, p &lt; .001</math></b>
Mit Studienkolleg/inn/en	3.10 (.87)	3.39 (.79)	$t(1216) = 5.92, p < .001$
Mit Personen mit Hochschulabschluss	2.93 (.90)	3.38 (.83)	$t(1216) = 9.01, p < .001$
Mit Gleichaltrigen allgemein	3.57 (.94)	3.79 (.89)	$t(1216) = 4.23, p < .001$

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = weniger erfolgreich, 5 = erfolgreicher).

## 7. Skalen

### 7.1 Interesse an Führungsaufgaben

Das Interesse an Führungs- und Managementaufgaben (Frage 17) wurde wie zum dritten Erhebungszeitpunkt mit drei Items aus der Skala „Managing“ (Verantwortung tragen; Verhandlungen führen, auf andere Einfluss nehmen), einem Items aus der Skala „Leadership“ (Entscheidungen treffen) von Nicholson und Arnold (1991) und einem zum dritten Erhebungszeitpunkt neu konstruierten Item (Mitarbeiter/innen führen) erhoben. Die Antwortskala war fünfstufig von 1=Möchte ich nicht bis 5=Möchte ich sehr. Die Items und Skalenwerte sind Tabelle 24 zu entnehmen. Frauen hatten auf dieser Skala niedrigere Werte ( $M = 3.55, SD = .80$ ) als Männer ( $M = 3.82, SD = .76$ ),  $t(1211) = 5.87, p < .001$ .

Tabelle 24. Items zum Interesse an Führungsaufgaben ( $N = 1213$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Interesse an Führungsaufgaben</b>	<b>3.71</b>	<b>.79</b>	<b>.83</b>
Mitarbeiter/innen führen	3.45	1.17	.63
Verantwortung tragen	4.11	.81	.70



Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Verhandlungen führen	3.31	1.18	.65
Entscheidungen treffen	4.15	.84	.70
Auf andere Einfluss nehmen	3.51	1.0	.58

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = *möchte ich nicht*, 5 = *möchte ich sehr*).

## 7.2 Karrierezufriedenheit

Wie schon im vierten Fragebogen wurde die Karrierezufriedenheit auch hier mit fünf Items der Skala von Greenhaus, Parasuraman und Wormley (1990), übersetzt von Moser (persönliche Mitteilung, Sommer 2002), erfasst. Die Skala erfasst die Zufriedenheit mit dem bisherigen Berufsverlauf (Frage 18). Die Skala hatte bei Greenhaus et al. (1990) interne Konsistenzen (Cronbachs  $\alpha$ ) zwischen .80 und .89. Bei Moser ergab sich ein Wert von  $\alpha = .84$ . Die Antwortskala war 5-stufig von 1=*trifft gar nicht zu* bis 5=*trifft sehr zu*. Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten in Tabelle 25 wiedergegeben. Frauen hatten auf dieser Skala niedrigere Werte ( $M = 3.46$ ,  $SD = .80$ ) als Männer ( $M = 3.66$ ,  $SD = .72$ ),  $t(1217) = 4.53$ ,  $p < .001$ .

Tabelle 25. Items zur Karrierezufriedenheit ( $N = 1216$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Karrierezufriedenheit</b>	<b>3.57</b>	<b>.76</b>	<b>.84</b>
Ich bin mit den Erfolgen, die ich in meiner bisherigen Berufslaufbahn erzielt habe, zufrieden.	3.90	.88	.72
Ich bin mit den Fortschritten, die ich bisher beim Erreichen meiner beruflichen Aufstiegsziele gemacht habe, zufrieden.	3.62	.99	.75
Ich bin mit den Fortschritten meiner bisherigen Gehaltsentwicklung zufrieden.	3.24	1.12	.52
Ich bin mit den Fortschritten in meinem bisherigen allgemeinen Karriereverlauf zufrieden.	3.56	.92	.46
Ich bin mit den Fortschritten, die ich bisher in der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten gemacht habe, zufrieden.	3.54	.95	.76

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

## 7.3 Networking

Um ein Maß für eine im BELA-Modell zentrale Handlungsvariable zu erhalten, wurde nach den Bemühungen um ein gutes informelles Netzwerk gefragt. Zum Einsatz kamen hier vier Items, die in Anlehnung an die Networkingskala von Wolff und Moser (2005) formuliert wurden. Die im Original vorgesehenen sechs Dimensionen (Intern-Aufbau, Intern-Pflege, In-

tern-Nutzung, Extern-Aufbau, Extern-Pflege, Extern-Nutzung) wurden ursprünglich für die Nutzung in großen Unternehmen mit vielen Mitarbeitern und Abteilungen konzipiert. Sie konnten in der BELA-Studie nicht vollständig umgesetzt werden, da hier ein Teil der Befragten selbständig bzw. freie/r Mitarbeiter/in ist, so dass die drei Dimensionen, die sich auf (firmen)interne Netzwerke beziehen, nicht beantwortbar gewesen wären. Daher wurde nur ein Item wörtlich übernommen (Item Nr. 1 in BELA, Item Nr. 6 im Original), drei weitere Items wurden leicht umformuliert (Items Nr. 2, 3, 4 im BELA, Items Nr. 10, 22, 34 im Original). Die Antwortskala (im Original vierstufig) war hier fünfstufig (1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*). Die Kennwerte der Skala finden sich in Tabelle 26, Frauen hatten höhere ( $M = 3.74$ ,  $SD = .71$ ) als Männer ( $M = 3.57$ ,  $SD = .74$ ),  $t(1217) = 4.12$ ,  $p < .001$ .

Tabelle 26. Skala Networking ( $N = 1216$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Networking</b>	<b>3.64</b>	<b>.73</b>	<b>.64</b>
Wenn ich eine Person kennen lernen möchte, die für mich beruflich wichtig sein könnte, ergreife ich die Initiative und stelle mich ihr vor.	3.21	1.11	.34
Ich bespreche berufliche Dinge mit Kollegen auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit.	3.78	1.11	.46
Ich tausche mit Kollegen berufliche Tipps und Hinweise aus.	4.12	.83	.47
Ich nutze meine Kontakte zu Bekannten außerhalb meiner Organisation, um in beruflichen Fragen Rat zu erhalten.	3.45	1.14	.45

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

#### 7.4 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 (Frage 20). Der KFZA wurde bereits in der zweiten und (gekürzt) der dritten Erhebungsphase eingesetzt (vgl. Abele, Albert & Stief, 2001), 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 zusätzliche Items des KFZA konnten in der vierten Erhebung 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. Alle sechs Skalen sind in der fünften Erhebung enthalten. Die Beantwortung erfolgte auf einer 5-stufigen Likert-Skala von 1=*trifft gar nicht zu* bis 5=*trifft sehr zu*. Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten und Faktorladungen in

Tabelle 27 wiedergegeben. Der Geschlechtsvergleich in Tab. 22 bezieht sich immer auf die aktuell erwerbstätigen Personen.

Tabelle 27. Items zur Arbeitsanalyse

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala „Handlungsspielraum“ (N = 1209)</b>	<b>3.77</b>	<b>.86</b>	<b>.78</b>
1. Ich kann meine Arbeitsabläufe weitgehend selbst bestimmen.	3.96	1.01	.69.
3. Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.	3.95	.97	.66
12. Ich habe viel Einfluss darauf, welche Aufgaben ich erledige.	3.38	1.12	.53
Männer $M = 3.85$ ( $SD = .82$ ), Frauen $M = 3.69$ ( $SD = .92$ ), $t$ (1086) = 2.98, $p < .01$			
<b>Skala „Belastung“ (N = 1211)</b>	<b>3.80</b>	<b>.80</b>	<b>.74</b>
2. Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	3.98	.97	.64
6. Ich habe zu viel Arbeit.	3.32	1.01	.57
16. Meine Konzentrationsfähigkeit u. Belastbarkeit werden bei meiner Arbeit stark gefordert.	4.12	.88	.49
Männer $M = 3.82$ ( $SD = .80$ ), Frauen $M = 3.82$ ( $SD = .80$ ), $t < 1$			
<b>Skala „Kollegiale Unterstützung“ (N = 1200)</b>	<b>3.39</b>	<b>.82</b>	<b>.73</b>
4. Ich kann mich auch bei schwierigen Aufgaben auf meine Kollegen verlassen.	3.52	.98	.64
5. Wir halten an unserem Arbeitsplatz gut zusammen.	3.77	.96	.59
8. An meinem Arbeitsplatz gibt es Personen, die mir Arbeit abnehmen, wenn ich unter Stress stehe.	2.88	1.10	.43
Männer $M = 3.50$ ( $SD = .77$ ), Frauen $M = 3.28$ ( $SD = .84$ ), $t$ (1080) = 4.20, $p < .001$			
<b>Skala „Soziales Klima“ (N = 1202)</b>	<b>2.08</b>	<b>.87</b>	<b>.57</b>
7. An meinem Arbeitsplatz herrscht starke Konkurrenz.	2.27	1.04	.40
9. Das soziale Klima an meinem Arbeitsplatz ist belastend.	1.89	1.04	.40
Männer $M = 2.03$ ( $SD = .84$ ), Frauen $M = 2.10$ ( $SD = .89$ ), $t$ (1070) = 1.25, <i>n.s.</i>			
<b>Skala „Positiv-partizipative Führung“ (N = 1184)</b>	<b>3.35</b>	<b>.91</b>	<b>.83</b>
11. An meinem Arbeitsplatz erkennen Vorgesetzte die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter an.	3.33	1.07	.68
14. An meinem Arbeitsplatz sind die Vorgesetzten bereit, Ideen der Mitarbeiter aufzugreifen.	3.52	1.02	.70
15. Die Leitung fördert gute Mitarbeiter.	3.22	1.06	.70
Männer $M = 3.46$ ( $SD = .89$ ), Frauen $M = 3.23$ ( $SD = .97$ ), $t$ (1061) = 4.03, $p < .001$			
<b>Skala „Qualifikationsmöglichkeiten“ (N = 1195)</b>	<b>3.23</b>	<b>.78</b>	<b>.59</b>
10. Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen.	2.80	1.09	.46
13. Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	3.89	.89	.36
17. Unser/e Organisation/Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	2.99	1.16	.40

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Männer $M = 3.35$ ( $SD = .78$ ), Frauen $M = 3.09$ ( $SD = .77$ ), $t(1082) = 5.40$ , $p < .001$			

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

## 7.5. Arbeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz wurde, wie bereits in der zweiten und vierten Erhebungsphase des BELA-Projekts und im MATHE-Fragebogen mit acht Items nach Neuberger und Allerbeck (1978) und einem neunten Item („Ihre persönliche Arbeitsleistung“) erhoben (Frage Nr. 21). Die Antwortskala war 5-stufig von 1=*nicht zufrieden* bis 5=*sehr zufrieden*. Tabelle 28 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten wieder. Frauen hatten auf dieser Skala niedrigere Werte ( $M = 3.42$ ,  $SD = .57$ ) als Männer ( $M = 3.54$ ,  $SD = .56$ ),  $t(1076) = 3.34$ ,  $p < .01$  (Vergleich bezieht sich nur auf derzeit erwerbstätige Personen).

Tabelle 28. Items zur Arbeitszufriedenheit ( $N = 950$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Zufriedenheit mit... Skala</b>	<b>3.48</b>	<b>.57</b>	<b>.78</b>
Kollegen/Kolleginnen	3.93	.85	.33
Vorgesetzten	3.40	1.05	.51
Unterstellten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen	3.64	.75	.31
Ihrer Tätigkeit	3.86	.83	.56
Ihren Arbeitsbedingungen	3.54	1.04	.57
Ihren Entwicklungsmöglichkeiten	3.09	1.05	.57
Ihrem Einkommen	3.24	1.06	.40
Organisation und Leitung	3.00	1.02	.61
Ihrer persönlichen Arbeitsleistung	3.81	.68	.35

Mit einem weiteren Item (ebenfalls Frage 21) 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  $M = 3.72$ , die Standardabweichung  $SD = 0.75$ . Die fünfstufige Antwortskala reichte von 1 = *überhaupt nicht zufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden*. Es gab keine Geschlechtsunterschiede,  $t < 1$ .

## 7.6 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Die berufliche Selbstwirksamkeit (Frage 22) wurde mit Hilfe der zum ersten Erhebungszeitpunkt neu konstruierten BSW-Skala erfasst (Abele, Stief & Andrä, 2000), die auch zum dritten Erhebungszeitpunkt eingesetzt worden war. Sie umfasst sechs Items, von denen

drei negativ formuliert sind und werden mussten (in der Tabelle 29 mit einem \* gekennzeichnet). Die Beantwortung erfolgt auf einer 5-stufigen Skala von 1=*stimmt nicht* bis 5=*stimmt genau*. Die Items und die zugehörigen Kennwerte sind in Tabelle 29 dargestellt.

Frauen hatten auf dieser Skala niedrigere Werte ( $M = 3.92$ ,  $SD = .65$ ) als Männer ( $M = 4.06$ ,  $SD = .61$ ),  $t(1083) = 3.55$ ,  $p < .001$  (nur Erwerbstätige; wenn alle Befragten berücksichtigt werden, erhöht sich der Unterschied noch: Frauen  $M = 3.86$ ; Männer  $M = 4.05$ ;  $t(1213) = 5.07$ ;  $p < .001$ ).

Tabelle 29. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit ( $N = 1212$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen</b>	<b>3.97</b>	<b>.65</b>	<b>.78</b>
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	4.39	.75	.51
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe. (*)	4.38	.91	.59
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe. (*)	3.96	1.12	.50
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	3.67	.94	.59
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	3.19	.93	.51
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können. (*)	4.24	.96	.52

(\*)=Item umkodiert.

## 7.7 Subjektive Benachteiligung im bisherigen Berufsleben

Wie schon zum zweiten und dritten Erhebungszeitpunkt wurden auch hier die perzipierten Benachteiligungen im Berufsleben erfasst (Frage 23). Dies geschah mit der zum zweiten Erhebungszeitpunkt neu konstruierten Skala zur subjektiven Benachteiligung im bisherigen Berufsleben (Abele, Schute & Stief, 1998;  $\alpha(t2) = .84$ ). Sie erfragt unterschiedliche potentielle Benachteiligungsbereiche und erfasst die Häufigkeit des Erlebens solcher Benachteiligungen auf einer 5-stufigen Likertskala. Der linke Ratingpol der Skala wurde von der in der dritten Erhebungswelle benutzen Bezeichnung 1=*nie* in 1=*selten* geändert, so, wie er auch schon bei der zweiten Erhebungswelle war. Die Skalenkennwerte sind der Tabelle 30 zu entnehmen. Frauen hatten auf dieser Skala etwas höhere Werte ( $M = 2.32$ ,  $SD = .77$ ) als Männer ( $M = 2.22$ ,  $SD = .80$ ),  $t(1073) = 1.93$ ,  $p < .10$  (nur Erwerbstätige).

Tabelle 30. Items zur Benachteiligungen im Berufsleben ( $N = 1202$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha / r_{IT}$
<b>Skala Benachteiligungen, hinsichtlich ....</b>	<b>2.26</b>	<b>.79</b>	<b>.85</b>
Anerkennung Ihrer Leistung	2.10	1.05	.64
Einbindung in offizielle Informationskanäle	2.33	1.09	.68
Einbindung in informelle Netzwerke	2.32	1.02	.64
Erhalts von Ressourcen am Arbeitsplatz	2.11	.95	.63
Unterstützung beim Aufstieg in der beruflichen Karriereleiter	2.41	1.09	.66
finanzieller Entlohnung	2.28	1.09	.51

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

## 7.8 Work-Life-Balance

Für den Bereich der Work-Life-Balance (Frage 24), der einen weiteren wichtigen Bereich für die berufliche Entwicklung und auch im Schnittbereich zwischen beruflichem und privatem Leben darstellt, existierten bisher keine gut etablierten Skalen. In der Forschung zum Work-to-Family-Conflict bzw. Family-to-Work-Conflict gibt es einige Skalen, jedoch schien ein Ausweichen auf diesen Bereich in der vorliegenden Untersuchung nicht das richtige Vorgehen. Die Stichprobe besteht ausschließlich aus Akademiker/innen, von denen zur vierten Befragung nur knapp die Hälfte eine Familie gegründet hatte. Aufgrund der bevölkerungsstatistischen Zahlen ist weiterhin zu erwarten, dass ein erheblicher Anteil auch weiterhin kinderlos bleiben wird. Für diese Gruppe wären die Work-Family-Conflict Skalen nicht einschlägig. Für eine Neukonstruktion ist die vorliegende Studie aufgrund ihres Längsschnittcharakters nicht geeignet. Nach einer Literaturzusammenschau wurde entschieden, einige in der Literatur bisher häufig diskutierte Themen so zu formulieren, dass sie nicht nur auf die Familie, sondern auf das Privatleben allgemein zutreffen. Als Vorlage dienten Items einer groß angelegten Studie in einer Softwarefirma (Hill, Yang, Hawkins & Ferris, 2004). Darin fanden sich Items zu den Bereichen 1) Work Involvement, 2) Work-Family Conflict, 3) Family-Work Conflict, 4) Work-Family Fit, 5) Job Flexibility und 6) Job Satisfaction. Da in dem vorliegenden bzw. in vorangegangenen Fragebögen schon Informationen zu zwei der Bereiche erhoben wurden (Work Involvement und Job Satisfaction), bezieht sich die neu zu erhebende Information auf die restlichen vier Bereiche. Für den Bereich des Work-Family-Conflict gab es im Original es 6 Items mit Häufigkeitsangaben und ein Item mit einer globalen Einschätzung. Für den Fragebogen wurden alle Fragen mit einem Antwortformat versehen (siehe Tabelle 31). Für die Bereiche des Family-Work-Conflict und des Work-Family Fit war es jeweils ein Item und für den Bereich der Job Flexibility waren es zwei Items. Die Antwortskalen waren je 5-stufig und wur-

den als solche übernommen (siehe Tabelle 32). Der betrachtete Zeitraum wurde von sechs Monaten (im Original) auf 2 Jahre verändert.

Die Items wurden von 3 Projektmitarbeitern übersetzt und einigen Personen zur Beantwortung vorgelegt, um sie auf Verständlichkeit zu prüfen. Die Originalitems und die deutsche Übertragung sind in Tabelle 31, die Itemkennwerte in Tabelle 32 dargestellt.

Tabelle 31. Items zur Work-Life-Balance im Original und mit Übersetzung

Original	Übersetzung
<b>Work-Family Conflict</b>	
In the last 6 months, how many times, if any, have the following happened to you? - missed all or part of a scheduled vacation for work reasons - missed a significant personal/family obligation for work reasons - been interrupted at home by phone calls during weekends or off-hours on work related matters - been asked to come in to work on off-hours  - missed dinner time - worked during weekend or vacation	Wenn Sie an die <u>letzten zwei Jahre</u> denken  - wie oft haben Sie einen geplanten Urlaub (auch Kurz- und Wochenendtrips) wegen der Arbeit ganz oder teilweise nicht wahrnehmen können? - wie oft haben Sie eine wichtige private Verpflichtung wegen der Arbeit nicht wahrnehmen können? - wie oft sind Sie durch berufliche Anrufe während der Freizeit oder am Wochenende gestört worden? - wie oft mussten Sie Überstunden machen?  - wie oft sind Sie abends nicht zur vorgenommenen Zeit nach Hause gekommen? - wie oft haben Sie am Wochenende oder im Urlaub gearbeitet?
How often do you feel drained when you go home because of work pressures and problems?  1=never            4=usually 2=seldom        5=always 3=sometimes	Wie oft fühlen Sie sich wegen beruflicher Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie nach Hause kommen? 1=sehr selten bis 5=sehr häufig (Skala wurde im Original für dieses Item, im Deutschen aber für <b>alle</b> Items verwendet)
<b>Family-Work-Conflict</b>	
How often do you feel drained when you come to work because of personal/family pressures and problems? (same scale as above)	Wie oft fühlen Sie sich wegen privater Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie nach Hause kommen? 1=sehr selten bis 5=sehr häufig
<b>Work-Family Fit</b>	
How easy or difficult is it for you to manage the demands of your work and personal/family life? 1=very easy            4=difficult 2=easy                    5=very difficult 3=neither easy nor difficult	Wie schwierig ist es für Sie, Berufliches und Privates zu vereinbaren? 1=sehr einfach bis 5=sehr schwierig
<b>Job Flexibility</b>	
How much flexibility (personal control) do you have in selecting WHERE you do your work? 1=no flexibility            4=a great deal of flexib. 2=very little flexib.        5=complete flexibility 3=some flexibility	Wie flexibel sind Sie, wenn es darum geht zu bestimmen, WO Sie arbeiten? 1=gar nicht flexibel bis 5=sehr flexibel
How much flexibility (personal control) do you have in selecting WHEN you do your work? (same scale as above)	Wie flexibel sind Sie, wenn es darum geht zu bestimmen, WANN Sie arbeiten? 1=gar nicht flexibel bis 5=sehr flexibel

Als Zusatz wurde noch die Gewichtung von Privatem und Beruf erfasst. Dazu sollte eine Einschätzung der „gefühlten“ Gewichtung der beiden Bereiche vorgenommen werden, nicht jedoch der aufgewendeten Stunden. Um diese Einschätzung intuitiver möglich zu machen, wurde in Anlehnung an die Vorgehensweise von Hoff, Ewers und Schrapf (2005) eine grafische Umsetzung gewählt. Anhand von Waagen, die in unterschiedlicher Weise eine Gewichtung von Beruf und Privatem darstellen, sollten die Teilnehmenden ihre Einschätzung vornehmen. Abbildung 3 zeigt die Wahlmöglichkeiten. Die Auswertung erfolgte anhand der sich ergebenden fünfstufigen Skala.

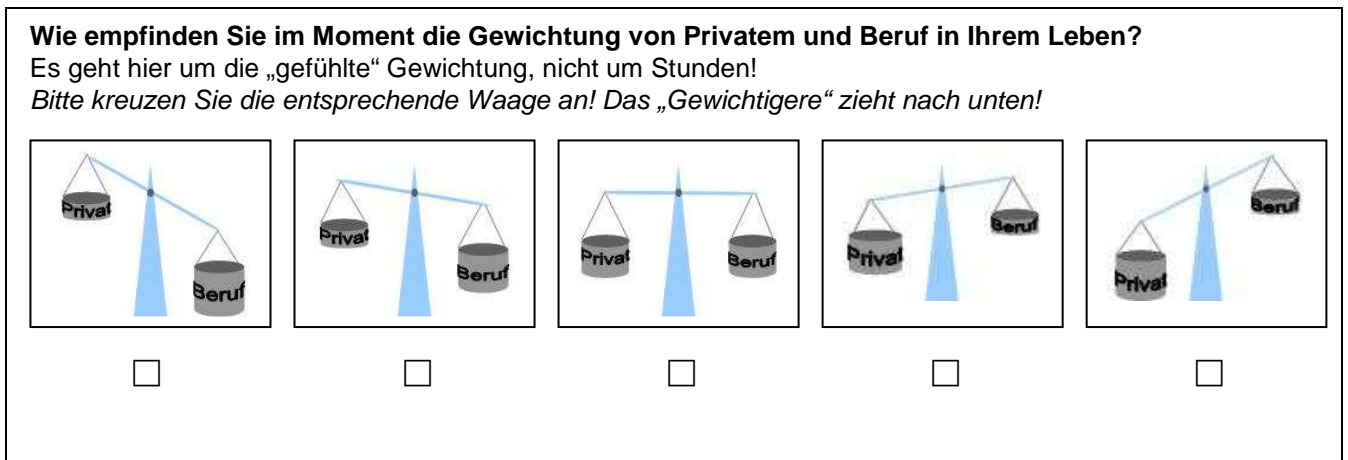


Abbildung 3. Erfassung der Gewichtung von Privatem und Beruf

Tabelle 32. Items zur Work-Life-Balance (N = 1209)

Item	M (SD)	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Skala Work-Family Conflict</b>				<i>t</i> (1207)
Wenn Sie an die <u>letzten zwölf Monate</u> denken				
- wie oft haben Sie einen geplanten Urlaub wegen der Arbeit ganz oder teilweise nicht wahrnehmen können?	1.92 (1.18)	1.85 (1.18)	1.97 (1.17)	1.71, <i>p</i> < .10
- wie oft haben Sie eine wichtige private Verpflichtung wegen der Arbeit nicht wahrnehmen können?	2.52 (1.20)	2.49 (1.25)	2.54 (1.17)	<i>t</i> < 1
- wie oft sind Sie durch berufliche Anrufe während der Freizeit oder am Wochenende gestört worden?	2.25 (1.27)	2.16 (1.25)	2.32 (1.28)	2.10, <i>p</i> < .05
- wie oft mussten Sie Überstunden machen?	3.79 (1.23)	3.60 (1.32)	3.92 (1.15)	4.45, <i>p</i> < .001
- wie oft sind Sie abends nicht zur vorgenommenen Zeit nach Hause gekommen?	3.45 (1.26)	3.22 (1.35)	3.62 (1.17)	5.46, <i>p</i> < .001
- wie oft haben Sie am Wochenende oder im Urlaub gearbeitet?	3.14 (1.47)	3.26 (1.51)	3.05 (1.43)	2.44, <i>p</i> < .05



Item	M (SD)	Frauen	Männer	Vergleich
Wie oft fühlen Sie sich wegen beruflicher Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie nach Hause kommen?	3.29 (1.15)	3.26 (1.20)	3.31 (1.12)	$t < 1$
<b>Family-Work-Conflict</b>				
Wie oft fühlen Sie sich wegen privater Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie nach Hause kommen?	1.98 (.99)	2.00 (1.01)	1.98 (.99)	$t < 1$
<b>Work-Family Fit</b>				
Wie schwierig ist es für Sie, Berufliches und Privates zu vereinbaren?	2.76 (1.04)	2.87 (1.09)	2.69 (1.00)	2.98, $p < .01$
<b>Job Flexibility</b>				
Wie flexibel sind Sie, wenn es darum geht zu bestimmen, WO Sie arbeiten?	2.65 (1.37)	2.54 (1.37)	2.72 (1.37)	2.30, $p = .02$
Wie flexibel sind Sie, wenn es darum geht zu bestimmen, WANN Sie arbeiten?	3.19 (1.23)	3.02 (1.27)	3.31 (1.19)	4.11, $p < .001$
„Waage“	2,76 (1.13)	3.04 (1.26)	2.55 (.99)	7.56, $p < .001$

Aus diesen Items wurden drei Work-Life-Balance Skalen gebildet (Tabelle 33). Die verbleibenden Items werden getrennt analysiert. Skalen „Störungen“ und „Work to life conflict“ korrelieren  $r = .56$ , „Störungen“ und „Flexibilität“  $r = .13$ , „Flexibilität“ und „work to life conflict“  $r = .06$ .

Tabelle 33. Skalen zu Work-Life-Balance

Item	<i>rit</i>
<b>Skala Störungen M = 2.46, SD = .98, Cronbach alpha = .76, N = 1207</b>	
Urlaub nicht wahrnehmen	.55
Private Verpflichtungen absagen	.63
Störungen in der Freizeit	.56
Am Wochenende gearbeitet	.52
<b>Skala Work to life conflict M = 3.51, SD = 1.00; Cronbach <math>\alpha = .76</math>, N = 1207</b>	
Überstunden	.65
Zu spät nach Hause gekommen	.66
Berufl. Belastung nach Hause gebracht	.46
<b>Skala Flexibilität M = 2.92, SD = 1.12; Cronbach <math>\alpha = .65</math>; N = 1207</b>	
Wo	.48
Wann	.48

Männer haben höhere Werte beim work to life conflict und bei der Flexibilität (vgl. Tabelle 34)

Tabelle 34: Geschlechtsunterschiede Work life Balance

Item	Frauen		Männer		Vergleich
<b>Störung Freizeit</b>	2.44	.99	2.47	.97	$t < 1$
<b>Work To Life Conflict</b>	3.36	1.09	3.62	.92	$t(1206) = 4.50, p < .001$
<b>Flexibilität</b>	2.78	1.13	3.01	1.10	$t(1206) = 3.54, p < .001$

## 7.9 Offene Ziele

Wie im zweiten, dritten und vierten BELA-Fragebogen (vgl. Abele et al., 1998; Abele et al., 2001, Abele, Cohrs & Dette, 2004) wurden aktuelle persönliche Ziele offen erfasst (Frage Nr. 25). Nach folgender Instruktion konnten drei Ziele frei angegeben werden:

**„Nun geht es um Ihre derzeitigen persönlichen Ziele. Diese Ziele können sich über alle Lebensbereiche erstrecken. Notieren Sie die Ziele, die Sie in den nächsten 2 Jahren intensiv verfolgen wollen, möglichst konkret. Bitte beurteilen Sie auch jeweils die folgenden Aussagen zu diesem Ziel. Ich nehme mir vor:“**

Für jedes Ziel sollten zusätzlich vier Items zu Zielmerkmalen beantwortet werden. Diese beziehen sich auf (1) eine internale 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) eine externale Attribution der Zielerreichung („Ob ich dieses Ziel erreichen werde, hängt stark von Umständen ab, die ich nicht beeinflussen kann“) und (4) die Schwierigkeit der Zielerreichung („Es wird für mich schwierig werden, mein Ziel zu erreichen“).

Die offen angegebenen Ziele wurden folgenden Hauptkategorien zugeordnet, die auch schon zum zweiten, dritten und vierten Zeitpunkt und auch im MATHE-Projekt unterschieden werden (vgl. Abele & Krüsken, 2000; Abele, Stief & Krüsken, 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 2724) wurden von zwei trainierten Beurteilerinnen den Ober- und Unterkategorien zugeordnet. Wurden in einer Zeile mehrere unterschiedliche Ziele genannt, wurden sie geteilt, mit \* markiert (z.B. „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, wurde ein zusätzliches 4. Ziel angelegt. Insgesamt wurden auf diese Weise 48 Ziele geteilt; in 15 Fällen wurde dabei ein 4. Ziel angelegt. Bei alternativ genannten Zielen (z.B. „Stelle wechseln oder Auszeit nehmen“) wurde nur das erstgenannte Ziel kodiert. Für die Oberkategorien ergab sich eine Beurteilerübereinstim-

mung von  $\kappa = .93$ , für die Unterkategorien lag sie bei  $\kappa = .81$ . Angaben, bei denen die Zuordnungen nicht übereinstimmend waren, wurden von den beiden Beurteilerinnen und einer weiteren Projektmitarbeiterin diskutiert und gemeinsam zugeordnet. Insgesamt passte das Kategoriensystem - das zunächst an Berufseinsteigern entwickelt worden war (vgl. Abele & Schradi, 2000) - auch 10 Jahre nach dem Berufseinstieg noch ausreichend gut zu den genannten Zielen.<sup>1</sup>

Tabelle 35 gibt an, wie viele Befragte die jeweilige Zielkategorie mindestens einmal genannt haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (ggf. angelegte 4. Ziele gehen in diese Auswertung nicht mit ein). Auffällige Geschlechtsunterschiede sind folgende: Männer geben als Ziele häufiger als Frauen Karriere, mehr Zeit für die Familie, materielle Ziele und Gesundheit an; Umgekehrtes gilt für die Ziele Wiedereinstieg, Kindererziehung, Familiengründung sowie Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben.

Bezüglich der Anzahl angegebener Ziele gibt es einen signifikanten Geschlechtsunterschied ( $\chi^2(3, N = 1225) = 10.05, p < .05$ ; s. Tabelle 35 unten): Männer geben häufiger keine Ziele an als Frauen. Bezogen auf die Befragten, die mindestens ein Ziel angegeben haben, unterscheiden sich Männer und Frauen aber nicht in der mittleren Anzahl genannter Ziele (Frauen:  $M = 2.43, SD = 0.71$ ; Männer:  $M = 2.36, SD = 0.75$ ;  $t(1132) = 1.67, p = .09$ ).

Tabelle 35: Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %)<sup>2</sup>

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
<b>Berufliche Ziele</b>	<b>1</b>	<b>854 (75.3%)</b>	<b>359 (74.0%)</b>	<b>495 (76.3%)</b>
• Promotion	11	30 (2.6%)	12 (2.5%)	18 (2.8%)
• 2. Staatsexamen	12	0	0	0
• Habilitation	13	11 (1.0%)	2 (0.4%)	9 (1.4%)
• Weiterbildung im Beruf	14	78 (6.9%)	40 (8.2%)	38 (5.9%)

<sup>1</sup> Einzelne Zuordnungsschwierigkeiten traten bei den Kategorien 1 (Beruf) und 6 (selbstbezogen) auf, die an einigen Stellen zu wenig differenziert erschienen. So umfassen die Kategorien 15 (Lernen und Entwicklung im Beruf) und 17 (Karriere) zusammen bereits 41 % der berufsbezogenen Zielnennungen. Eine weitere Spezialisierung der Kategorien wäre hier überlegenswert. Weiterhin ließen sich einzelne Ziele nur schwer eingruppiieren, wie etwa „Netzwerk mit Kollegen bilden“ (eingruppiert in 15), „Anerkennung im Beruf“ (eingruppiert in 121), „berufspolitisches Engagement“ (eingruppiert in 18), oder „Wechsel in eine andere Abteilung“ (eingruppiert in 163). Hier könnte über eine Neubildung von Kategorien nachgedacht werden. Ebenso war das Einordnen einiger selbstbezogener Ziele nicht unproblematisch, wie etwa „Selbstverwirklichung“ (eingruppiert in 63), „mir treu bleiben“ (eingruppiert in 61), oder „Stabilisierung privater Lebenssituation“ (eingruppiert in 61). Einige Kategorien blieben – entsprechend der fortgeschrittenen beruflichen und persönlichen Entwicklung der Befragten – völlig oder weitgehend unbesetzt (z.B. 12: 2. Staatsexamen, 164: Berufseinstieg, 221: Mutterschutz, Elternzeit).

<sup>2</sup> Hinweis: Die Summe der Werte der Unterkategorien ergibt nicht den Wert der entsprechenden Oberkategorie, da Ober- und Unterkategorien jeweils getrennt nach *genannt* vs. *nicht genannt* ausgewertet wurden. Nennt eine Vpn zwei verschiedene Unterkategorien der gleichen Oberkategorie (z.B. 51 und 52), wird sie bei der Oberkategorie nur einmal gezählt, erscheint jedoch in beiden Subkategorien. Die Prozentwerte beziehen sich auf die Befragten, die mindestens ein Ziel angegeben haben (vgl. Tabelle 36 unten).

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
• Lernen und Entwicklung im Beruf	15	194 (17.1%)	95 (19.6%)	99 (15.3%)
• Arbeitszeiten verändern	161	31 (2.7%)	23 (4.7%)	8 (1.2%)
• Berufliche Stabilisierung	162	77 (6.8%)	26 (5.4%)	51 (7.9%)
• Stellenwechsel	163	87 (7.7%)	28 (5.8%)	59 (9.1%)
• Berufseinstieg	164	0	0	0
• Wiedereinstieg	165	56 (4.9%)	55 (11.3%)	1 (0.2%)
• Stellensuche	166	8 (0.7%)	6 (1.2%)	2 (0.3%)
• Karriere	17	218 (19.2%)	56 (11.5%)	162 (25.0%)
• Leistungen und Inhalte im Beruf	18	102 (9.0%)	36 (7.4%)	66 (10.2%)
• Selbstständigkeit	19	76 (6.7%)	31 (6.4%)	45 (6.9%)
• Befinden bei der Arbeit	121	45 (4.0%)	21 (4.3%)	24 (3.7%)
<b>Familiäre Ziele</b>	<b>2</b>	<b>593 (52.3%)</b>	<b>275 (56.7%)</b>	<b>318 (49.0%)</b>
• Partnerschaft	21	132 (11.6%)	63 (13.0%)	69 (10.6%)
• Elternzeit oder Mutterschutz	221	1 (0.1%)	1 (0.2%)	0
• Glück in der Familie	222	98 (8.6%)	40 (8.2%)	58 (8.9%)
• Mehr Zeit für die Familie	223	88 (7.8%)	23 (4.7%)	65 (10.0%)
• Kindererziehung	224	124 (10.9%)	79 (16.3%)	45 (6.9%)
• Familiengründung	225	211 (18.6%)	108 (22.3%)	103 (15.9%)
<b>Vereinbarung zw. Beruf u. Privatleben</b>	<b>3</b>	<b>110 (9.7%)</b>	<b>72 (14.8%)</b>	<b>38 (5.9%)</b>
<b>Freizeitbezogene Ziele</b>	<b>4</b>	<b>265 (23.4%)</b>	<b>115 (23.7%)</b>	<b>150 (23.1%)</b>
• Hobbys	41	94 (8.3%)	36 (7.4%)	58 (8.9%)
• Freunde	42	37 (3.3%)	20 (4.1%)	17 (2.6%)
• Sonstige Freizeitaktivitäten	43	98 (8.6%)	38 (7.8%)	60 (9.2%)
• Wohnsituation	44	57 (5.0%)	33 (6.8%)	24 (3.7%)
<b>Finanzielle/materielle Ziele</b>	<b>5</b>	<b>258 (22.8%)</b>	<b>71 (14.6%)</b>	<b>187 (28.8%)</b>
• Geld	51	110 (9.7%)	29 (6.0%)	81 (12.5%)
• Wohneigentum	52	156 (13.8%)	43 (8.9%)	113 (17.4%)
<b>Selbstbezogene Ziele</b>	<b>6</b>	<b>298 (26.3%)</b>	<b>127 (26.2%)</b>	<b>171 (26.3%)</b>
• Lebensqualität	61	96 (8.5%)	52 (10.7%)	44 (6.8%)
• Gesundheit	62	137 (12.1%)	44 (9.1%)	93 (14.3%)
• Entwicklung eig. Persönlichkeit	63	92 (8.1%)	43 (8.9%)	49 (7.6%)
<b>Anzahl genannter Ziele pro Vpn:</b>	0	91 (7.4%)	26 (5.1%)	65 (9.1%)
	1	168 (13.7%)	61 (11.9%)	107 (15.0%)
	2	357 (29.1%)	154 (30.1%)	203 (28.4%)

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
	3	609 (49.7%)	270 (52.8%)	339 (47.5%)

Bezogen auf die Gesamtzahl aller genannten Ziele (ohne 4. Ziele,  $N=2709$ ) ergibt sich für die Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien folgende Verteilung.

Abbildung 4: Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien (N, %)

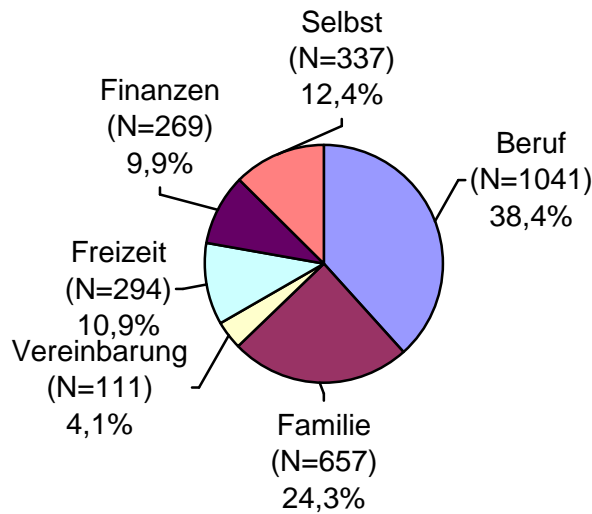


Tabelle 36 Tabelle 37 und Tabelle 38 geben separat für die bis zu drei genannten Ziele an, wie die Items zu den verschiedenen Zielmerkmalen beantwortet wurden. Konsistent über die drei genannten Ziele hinweg wird die Zielerreichung bei selbstbezogenen Zielen und Freizeitzielen besonders stark internal attribuiert, die Erreichung familiärer Ziele und Vereinbarungsziele dagegen eher gering. Gleichzeitig ist die Anstrengungsbereitschaft bei familiären und Vereinbarungszielen am größten. External attribuiert wird vor allem die Erreichung beruflicher Ziele, am wenigsten die Erreichung selbstbezogener Ziele. Die Erreichung von Vereinbarungszielen wird am schwierigsten, die Erreichung finanzieller und familiärer Ziele am wenigsten schwierig eingeschätzt. Auffällig ist zudem, dass die Anstrengungsbereitschaft umso höher ist, je eher die Ziele genannt worden sind. Die Schwierigkeit der Zielerreichung wird dagegen bei den erstgenannten Zielen geringer eingeschätzt als bei den später genannten Zielen.

Tabelle 36. Einschätzungen zu den Zielkategorien (*M, SD*), erstgenannte Ziele

Categorye	<i>N</i>	Internale Attribution	Anstrengungs- bereitschaft	Externale Attribution	Schwierigkeit
Berufsbezogene Ziele	511	3.66 (1.18)	4.30 (0.74)	3.02 (1.19)	2.92 (1.10)
Familiäre Ziele	314	3.50 (1.21)	4.54 (0.64)	3.00 (1.23)	2.59 (1.16)
Vereinbarung Beruf/Privatleben	45	3.49 (1.08)	4.49 (0.63)	2.98 (0.99)	3.29 (0.92)
Freizeitbezogene Ziele	69	4.01 (1.09)	4.14 (0.77)	2.62 (1.12)	2.92 (1.21)
Finanzielle/materielle Ziele	92	3.90 (1.08)	4.39 (0.72)	2.77 (1.18)	2.64 (1.06)
Selbstbezogene Ziele	99	4.10 (1.05)	4.11 (0.88)	2.56 (1.15)	3.16 (1.11)
Gesamt	1130	3.69 (1.18)	4.36 (0.74)	2.93 (1.20)	2.84 (1.13)

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

Tabelle 37. Einschätzungen zu den Zielkategorien (*M, SD*), zweitgenannte Ziele

Categorye	<i>N</i>	Internale Attribution	Anstrengungs- bereitschaft	Externale Attribution	Schwierigkeit
Berufsbezogene Ziele	353	3.68 (1.14)	4.22 (0.80)	3.22 (1.11)	3.11 (1.07)
Familiäre Ziele	223	3.43 (1.09)	4.26 (0.82)	3.06 (1.15)	2.87 (1.07)
Vereinbarung Beruf/Privatleben	43	3.35 (1.17)	4.42 (0.70)	3.02 (1.01)	3.19 (0.96)
Freizeitbezogene Ziele	117	3.82 (1.33)	3.96 (0.87)	2.83 (1.31)	2.94 (1.14)
Finanzielle/materielle Ziele	107	3.73 (1.19)	4.06 (0.81)	2.86 (1.16)	2.78 (1.12)
Selbstbezogene Ziele	105	4.29 (0.88)	4.16 (0.82)	2.49 (1.20)	2.99 (1.12)
Gesamt	948	3.69 (1.16)	4.18 (0.82)	3.00 (1.18)	2.99 (1.09)

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

Tabelle 38. Einschätzungen zu den Zielkategorien (*M*, *SD*), drittgenannte Ziele

Categorye	<i>N</i>	Internale Attribution	Anstrengungs-bereitschaft	Externale Attribution	Schwierigkeit
Berufsbezogene Ziele	163	3.83 (1.08)	4.09 (0.84)	3.20 (1.16)	3.19 (1.08)
Familiäre Ziele	105	3.37 (1.19)	4.25 (0.87)	3.15 (1.31)	3.02 (1.13)
Vereinbarung Beruf/Privatleben	21	3.95 (0.97)	4.14 (0.85)	2.99 (1.05)	3.33 (1.15)
Freizeitbezogene Ziele	106	3.96 (1.04)	3.87 (0.88)	2.80 (1.14)	3.01 (1.05)
Finanzielle/materielle Ziele	67	3.43 (1.34)	3.99 (0.91)	2.63 (1.28)	2.95 (1.06)
Selbstbezogene Ziele	122	4.30 (0.93)	4.07 (0.80)	2.41 (1.15)	3.07 (1.20)
Gesamt	584	3.83 (1.14)	4.07 (0.86)	2.88 (1.23)	3.08 (1.11)

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



## 7.10 Instrumentalität und Expressivität

Zur Erhebung der Geschlechtsrollenorientierung (Frage 26) wird auf Instrumente aus der zweiten und dritten Erhebungswelle zurückgegriffen (vgl. Abele, et al., 1998; Abele et al., 2001). Es wurden sieben Items der Skala Instrumentalität (M-plus) und acht Items der Skala Expressivität (F-plus) aus dem EPAQ (Spence, Helmreich & Holahan, 1979) in der deutschen Fassung von Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich & Spence (1981) bzw. Abele (1994) verwendet. Weiterhin wurden zwei Items aus dem Bem Sex Role Inventory (BSRI; Original von Bem, 1974, dt. Übers. von Keller, 1978; sehr dynamisch - nicht dynamisch; sehr durchsetzungsfähig - nicht durchsetzungsfähig), ein Item aus der deutschen Neukonstruktion des BSRI (Schneider-Düker & Kohler, 1988; habe Führungseigenschaften - bin kein Führungstyp) und ein neu konstruiertes Item verwendet (nicht wettbewerbsorientiert - sehr wettbewerbsorientiert). Die fünfstufige Antwortskala reicht von -2 bis +2. Zwei der zur Skalenbildung benutzten Items mussten umkodiert werden (in der Tabelle 39 mit einem \* gekennzeichnet).

Die Interkorrelation der Skalen betrug  $r = -.08$  ( $p < .01$ ). Frauen hatten höhere Werte bei Expressivität ( $M = 4.11$ ; Männer  $M = 3.84$ ,  $t(1220) = 9.25$ ,  $p < .001$ ) als Männer; Männer höhere Werte bei Instrumentalität als Frauen (Männer  $M = 3.71$ , Frauen  $M = 3.50$ ;  $t(1220) = 6.38$ ). Die Items sind in Tabelle 39 mit ihren deskriptiven Kennwerten wiedergegeben.

Tabelle 39. Items zu Instrumentalität und Expressivität ( $N = 1222$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Instrumentalität</b>	<b>3.63</b>	<b>.57</b>	<b>.72</b>
2 gebe leicht auf - gebe nie leicht auf	4.17	.88	.69
4 nicht unabhängig - völlig unabhängig	3.30	1.04	.73
6 sehr passiv - sehr aktiv	3.88	.83	.68
13 fälle leicht Entscheidungen vs. schwer (*)	3.30	1.19	.68
15 nicht selbstsicher - sehr selbstsicher	3.62	.91	.65
16 fühle mich unterlegen - fühle mich überlegen	3.27	.73	.68
18 kann Druck nicht vs. gut standhalten	3.84	.92	.66
<b>Skala Expressivität</b>	<b>3.95</b>	<b>.52</b>	<b>.76</b>
3 sehr unfreundlich - sehr freundlich	4.30	.76	.74
5 nicht gefühlsbetont - sehr gefühlsbetont	3.60	1.03	.75
8 Fähig vs. unfähig, auf andere einzugehen (*)	4.26	.88	.76
9 sehr rau - sehr sanft	3.46	.82	.75
10 nicht hilfsbereit vs. sehr hilfsbereit gegenüber anderen	4.27	.73	.75
12 der Gefühle anderer nicht vs. sehr bewusst	3.97	.87	.73

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
17 nicht vs. sehr verständnisvoll zu anderen	4.01	.71	.72
19 sehr kühl vs. sehr herzlich in Beziehung zu anderen	3.78	.89	.72
<b>weitere Items</b>			
1 sehr dynamisch - nicht dynamisch (*)	3.74	.92	
7 habe Führungseigenschaften - bin kein Führungstyp (*)	3.53	1.18	
11 nicht vs. sehr wettbewerbsorientiert	3.13	1.14	
14 sehr vs. nicht durchsetzungsfähig (*)	3.50	.90	

Anmerkung. (\*)=Item umkodiert.

### 7.11 Allgemeine Lebenszufriedenheiten

Die allgemeine Lebenszufriedenheit wurde mit der *Satisfaction with Life Scale* von Diener, Emmons, Larson und Griffin (1985) erfasst (Frage 27). Sie ist im Original hoch intern konsistent ( $\alpha = .86$ ). Tabelle 40 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten an. Im Gegensatz zur Originalversion wurden keine sieben-, sondern fünfstufige Antwortskalen von 1=*stimmt nicht* bis 5=*stimmt genau* verwendet. Ein Geschlechtsvergleich ergab keine Unterschiede (Männer  $M = 3.65$  ( $SD=0.78$ ), Frauen  $M = 3.71$  ( $SD=0.78$ );  $t(1221)=1.29$ , *n.s.*).

Tabelle 40. Items der Satisfaction with Life Scale ( $N = 1223$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Allgemeine Lebenszufriedenheit</b>	<b>3.68</b>	<b>.78</b>	<b>.86</b>
Mein Leben entspricht überwiegend meinen Idealvorstellungen.	3.45	.94	.75
Meine Lebensbedingungen sind hervorragend.	3.71	.94	.57
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	3.87	.89	.75
Bisher habe ich in meinem Leben die Dinge, die mir wichtig sind, erreicht.	3.88	.96	.69
Wenn ich mein Leben noch mal leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.	3.48	1.15	.61

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

### 7.12 Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten

Die Bereichszufriedenheiten (Frage 28) wurden mit Items aus dem „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (FLZ) von Fahrenberg, Myrtek, Schumacher und Brähler (2000) verwendet. In diesem Fragebogen werden zehn Bereiche der Lebenszufriedenheit unterschieden. Zu jedem der Bereiche wurden unter Berücksichtigung inhaltlicher Überlegungen und aufgrund der Itemkennwerte (Trennschärfe und Korrelationen zur Gesamtskala) einzelne Items ausgesucht. Vereinzelt wurden

auch Items umformuliert. Die Items waren auf fünfstufigen Antwortskalen zu beantworten (von 1=*nicht zufrieden* bis 5=*sehr zufrieden*). Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten und den Zuordnungen zu den Unterbereichen in Tabelle 41 wiedergegeben. Die Trennschärfen beziehen sich auf die Subskalen.

Tabelle 41. Items zum „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Zufriedenheit mit der Gesundheit</b> ( <i>N</i> = 1220)	<b>3.72</b>	<b>.97</b>	<b>.74</b>
Mit meinem körperlichen Gesundheitszustand bin ich...	3.60	1.11	.58
Mit meiner Widerstandskraft gegen Krankheiten bin ich...	3.84	1.07	.58
<b>Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf</b> ( <i>N</i> = 1212)	<b>3.43</b>	<b>.73</b>	<b>.44</b>
Mit den Erfolgen, die ich im Beruf habe, bin ich...	3.70	.88	.29
Was das Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen betrifft, bin ich...	3.17	.95	.29
<b>Zufriedenheit mit der finanziellen Lage</b> ( <i>N</i> = 1220)	<b>3.89</b>	<b>.85</b>	<b>.77</b>
Mit meinem Lebensstandard bin ich...	4.03	.86	.63
Mit der Sicherung meiner wirtschaftlichen Existenz bin ich...	3.75	1.03	.63
<b>Zufriedenheit mit der Freizeit</b> ( <i>N</i> = 1220)	<b>3.17</b>	<b>1.04</b>	<b>.81</b>
Mit der freien Zeit (Wochenenden, Feierabend, Jahresurlaub), die ich habe, bin ich...	3.24	1.15	.68
Mit der Zeit, die ich den mir nahe stehenden Personen widmen kann, bin ich...	3.10	1.12	.68
<b>Zufriedenheit mit Ehe und Partnerschaft</b> ( <i>N</i> = 1125)	<b>3.62</b>	<b>.92</b>	<b>.83</b>
Mit den gemeinsamen Unternehmungen mit meinem/r Partner/in bin ich...	3.19	1.18	.51
Mit dem Verständnis, das mir mein/e Partner/in entgegenbringt, bin ich...	3.89	1.07	.69
Mit der Zärtlichkeit und Zuwendung, die mir mein/e Partner/in entgegenbringt, bin ich...	3.80	1.12	.81
Wenn ich daran denke, inwiefern mein/e Partner/in und ich in der Sexualität harmonieren, bin ich...	3.60	1.14	.66
<b>Zufriedenheit mit der eigenen Person</b> ( <i>N</i> = 1220)	<b>3.70</b>	<b>.58</b>	<b>.69</b>
Mit meiner äußeren Erscheinung bin ich...	3.53	.82	.41
Mit meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten bin ich...	3.90	.66	.56
Mit meiner charakterlichen Eigenart/meinem Wesen bin ich...	3.80	.73	.49
Mit meinem Selbstvertrauen und meiner Selbstsicherheit bin ich...	3.59	.95	.49
<b>Zufriedenheit mit Freunden/Bekanntem/Verwandten</b> ( <i>N</i> = 1220)	<b>3.59</b>	<b>.76</b>	<b>.76</b>
Mit dem Kontakt zu meinen Verwandten und Freunden bin ich...	3.46	.95	.51

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Mit der Hilfe und Unterstützung durch Freunde und Bekannte bin ich...	3.67	.87	.58
Wenn ich an meinen Freundes- und Bekanntenkreis denke, bin ich...	3.63	.95	.69
<b>Zufriedenheit mit der Bezieh. zu den eigenen Kindern (N = 780)</b>	<b>4.38</b>	<b>.71</b>	<b>.82</b>
Wenn ich daran denke, wie meine Kinder und ich miteinander auskommen, bin ich...	4.27	.78	.70
Wenn ich daran denke, wie viel Freude ich mit meinen Kindern habe, bin ich...	4.48	.76	.70
<b>Zufriedenheit mit der Wohnung (N = 1220)</b>	<b>4.08</b>	<b>.93</b>	<b>.74</b>
Mit meiner Wohnsituation (Wohnfläche, Zustand, Standard) bin ich...	4.00	1.05	.59
Mit der Lage meiner Wohnung/meines Hauses bin ich...	4.15	1.04	.59

Tabelle 42 zeigt den Vergleich der Zufriedenheitsratings von Frauen und Männern.

Tabelle 42. Bereichsspezifische Zufriedenheiten – Geschlechtervergleich.

Skala	Frauen	Männer	Vergleich
Zufriedenheit mit Gesundheit	3.72 (1.01)	3.73 (.95)	$t < 1$
Zufriedenheit mit Arbeit	3.32 (.76)	3.51 (.70)	$t(1210) = 4.53, p < .001$
Zufriedenheit mit Finanzen	3.88 (.91)	3.89 (.81)	$t < 1$
Zufriedenheit mit Freizeit	3.20 (1.08)	3.14 (1.02)	$t(1218) = 1.04, n.s.$
Zufriedenheit mit der Ehe	3.63 (.95)	3.62 (.90)	$t < 1$
Zufriedenheit mit den Kindern	4.44 (.66)	4.34 (.74)	$t(778) = 1.94, p = .05$
Zufriedenheit mit eigener Person	3.64 (.60)	3.75 (.56)	$t(1218) = 2.99, p < .01$
Zufriedenheit mit Freunden	3.68 (.76)	3.52 (.75)	$t(1218) = 3.83, p < .001$
Zufriedenheit mit Wohnsituation	4.11 (.91)	4.05 (.95)	$t(1218) = 1.02, n.s.$

### 7.13 Positiver und negativer Affekt

Positiver und negativer Affekt wurde über die *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988) erhoben (Frage 29). Die PANAS bestehen aus einer Subskala zu positivem Affekt und einer zu negativem Affekt (jeweils 10 Items). Zu den Items soll angegeben werden, wie intensiv man die Gefühle und Emotionen im Allgemeinen empfindet. Bei der deutschen Übersetzung von Krohne, Egloff, Kohlmann und Tausch (1996) ergaben sich Werte von  $\alpha > .84$ . In der Diplomarbeit von Salewski (2002) erzielte die Skala zum positiven Affekt eine Konsistenz von  $\alpha = .90$ , negativer Affekt  $\alpha = .86$ . Tabelle 43 zeigt die Skalen und Items mit ihren deskriptiven Kennwerten.

Tabelle 43. Items der Positive Affect Negative Affect Scales ( $N = 1220$ )

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Positiver Affekt</b>	<b>3.60</b>	<b>.53</b>	<b>.84</b>
aktiv	3.78	.81	.56
interessiert	4.20	.70	.54
freudig erregt	3.36	.82	.54
stark	3.41	.81	.59
angeregt	3.43	.75	.60
stolz	3.16	.95	.39
begeistert	3.55	.84	.56
wach	3.55	.87	.56
entschlossen	3.62	.85	.58
aufmerksam	3.93	.76	.50
<b>Skala Negativer Affekt</b>	<b>2.01</b>	<b>.59</b>	<b>.84</b>
bekümmert	2.35	1.00	.52
verärgert	2.46	.97	.52
schuldig	1.72	.90	.60
erschrocken	1.63	.80	.56
feindselig	1.53	.77	.52
reizbar	2.70	.98	.45
beschämt	1.61	.81	.57
nervös	2.32	1.04	.51
durcheinander	1.97	.95	.54
ängstlich	1.84	.92	.55

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = *gar nicht*, 5 = *sehr stark*).

Beim positiven Affekt gab es keine Geschlechtsunterschiede,  $t < 1$ ; beim negativen Affekt hatten die Frauen höhere Werte ( $M = 2.07$ ,  $SD = 0.57$ ) als die Männer ( $M = 1.97$ ;  $SD = 0.59$ ),  $t(1218) = 3.09$ ,  $p < .01$ .

#### 7.14 Geschlossene Ziele

Es wurde eine Liste von 18 Zielen vorgegeben (Frage 30). Sie stammen aus den Auswertungen der offenen Ziele der Fragebögen zwei bis vier und sind sechs Bereichen zuzuordnen: 1) Beruf, 2) Materielles, 3) Familie, 4) Vereinbarung der Lebensbereiche, 5) eigene Person und 6) Freizeit.

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 ihrem bisherigen Leben näher gekommen sind (fünfstufige Antwortskala von 1=*nicht näher gekommen* bis 5=*viel näher gekommen*). Tabelle 44 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten wieder.

Tabelle 44. Items zur Wichtigkeit ( $N = 1220$ ) und Erreichung ( $N = 1220$ ) beruflicher Ziele

	Item	Wicht.		Err.	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<b>Beruf</b>					
1.	Entwicklung neuer beruflicher Fähigkeiten	3.97	.83	3.32	.88
2.	Übernahme von Führungsaufgaben	3.16	1.28	2.86	1.34
3.	Beruflicher Aufstieg	3.37	1.05	3.03	1.18
<b>Materielles</b>					
4.	Viel Geld verdienen	3.26	.99	2.98	1.10
5.	Materielle Zukunftssicherung	3.95	.84	3.21	.99
6.	Wohneigentum	3.63	1.23	3.23	1.71
<b>Familie</b>					
7.	Erfüllte Partnerschaft	4.68	.61	3.74	1.31
8.	Kind(er) haben	4.14	1.25	3.43	1.82
9.	Glückliches Familienleben	4.63	.72	3.67	1.32
<b>Vereinbarung der Lebensbereiche</b>					
10.	Mehr Zeit für Familie und Privatleben	4.22	.85	3.10	1.08
11.	Gelungene Balance zwischen Beruf und Privatleben	4.61	.63	3.19	1.12
<b>Eigene Person</b>					
12.	Etwas für meine Gesundheit/Fitness tun	4.26	.82	2.86	1.11
13.	Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit	4.15	.81	3.30	.81
<b>Freizeit</b>					
14.	Hobbys betreiben (Sport, Reisen, Kultur etc.)	4.07	.86	3.07	1.04
15.	Das Leben genießen	4.21	.87	3.31	.92
16.	Freundschaften aufbauen und pflegen	4.19	.79	3.23	.96

Eine Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse, Varimaxrotation;  $KMO=.76$ ; Bartlett ( $df=120$ )  $p<.001$ ) über die 18 Items ergab nach verschiedenen Kriterien (Kaiser-Guttman, Scree-

Test, Paralleleanalyse) vier Faktoren (3,370; 2,394; 1,973; 1,162; 0,886), die 55,6% der Varianz aufklärten. Diese vier Faktoren mit den zugehörigen Items sind in Tabelle 45 dargestellt. Falls man die Faktorenanalyse mit 6 vorgegebenen Faktoren berechnet, ergeben sich die oben bereits angenommenen 6 Inhaltskategorien, welche 68,3% der Varianz aufklären

Tabelle 45. Faktorenanalyse der geschlossenen Ziele

Item	<i>I1:</i> <i>Beruf</i>	<i>I2</i> <i>Materielles</i>	<i>I3</i> <i>Familie</i>	<i>I4</i> <i>Selbst &amp; Freizeit</i>
1. Entwicklung neuer beruflicher Fähigkeiten	.71			
2. Übernahme von Führungsaufgaben	.81			
3. Beruflicher Aufstieg	.83			
4. Viel Geld verdienen	.51	.62		
5. Materielle Zukunftssicherung		.76		
6. Wohneigentum		.68		
7. Erfüllte Partnerschaft			.73	
8. Kind(er) haben			.75	
9. Glückliches Familienleben			.85	
10. Mehr Zeit für Familie und Privatleben			.54	
11. Gelungene Balance zwischen Beruf und Privatleben			.43	
12. Etwas für meine Gesundheit/Fitness tun				.61
13. Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit				.60
14. Hobbys betreiben (Sport, Reisen, Kultur etc.)				.76
15. Das Leben genießen				.69
16. Freundschaften aufbauen und pflegen				.63

### 7.15 Skalenskennwerte des Bereichs Erwartungen und Ziele

Tabelle 46 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. Männer haben bei den beruflichen und materiellen Zielen höhere Werte, Frauen hingegen bei Vereinbarungs-, Freizeit- und selbstbezogenen Zielen. Bei der subjektiven Zielerreichung nehmen die Geschlechtsunterschiede ab. So haben Män-

ner zwar noch höhere Werte bei der Erreichung von beruflichen Zielen und Frauen bei der Erreichung von Freizeitzielen, bei den anderen Kategorien zeigen sich keine Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 46. Interne Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den Erwartungen und Zielen

Item	$\alpha$	Gesamt		Frauen		Männer		Vergleich
		<i>M</i>	( <i>SD</i> )	<i>M</i>	( <i>SD</i> )	<i>M</i>	( <i>SD</i> )	
Wichtigkeit: Beruf	.	3.50	(.86)	3.27	(.88)	3.66	(.82)	$t(1218) = 7.94., p < .001$
Wichtigkeit: Materielles		3.61	(.75)	3.53	(.77)	3.67	(.74)	$t(1218) = .310, p < .01$
Wichtigkeit: Familie		4.48	(.71)	4.52	(.68)	4.45	(.73)	$t(1218) = .176, ns$
Wichtigkeit: Vereinbarung der Lebensbereiche		4.41	(.62)	4.51	(.60)	4.34	(.62)	$t(1218) = .471, p < .001$
Wichtigkeit: Eigene Person		4.21	(.66)	4.27	(.66)	4.16	(.66)	$t(1218) = .271, p < .01$
Wichtigkeit: Freizeit		4.15	(.65)	4.30	(.61)	4.05	(.65)	$t(1218) = 6.88., p < .001$
Erreichung: Beruf		3.07	(.91)	2.84	(.94)	3.23	(.86)	$t(1218) = 7.49., p < .001$
Erreichung: Materielles		3.14	(.92)	3.07	(.95)	3.19	(.90)	$t(1218) = 2.19., ns$
Erreichung: Familie		3.61	(1.22)	3.62	(1.20)	3.61	(1.24)	$t(1218) < 1., ns$
Erreichung: Vereinbarung der Lebensbereiche		3.14	(.97)	3.20	(.98)	3.10	(.95)	$t(1218) = 1.74., ns$
Erreichung: Eigene Person		3.08	(.78)	3.09	(.82)	3.07	(.76)	$t(1218) < 1., ns$
Erreichung: Freizeit		3.20	(.76)	3.30	(.77)	3.14	(.75)	$t(1218) = .365, p < .001$

## 7.16 Gesundheit

Um gesundheitsbezogene Daten zu erheben, wurden die Teilnehmer/innen nach acht verschiedenen Arten von Beschwerden gefragt (Frage 31). Die Liste ist durch den Fragebogen von Pennebaker (1982) und die Beschwerdeliste (von Zerssen & Koeller, 1976) inspiriert. Das Antwortformat war 5-stufig von 1 = *sehr selten* bis 5 = *sehr oft*. Tabelle 47 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten an. Frauen ( $M = 2.30, SD = 0.71$ ) gaben mehr Beschwerden an als Männer ( $M = 2.03, SD = 0.66$ ),  $t(1218) = 7.02, p < .001$ .

Tabelle 47. Items zu Beschwerden ( $N = 1220$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Beschwerden</b>	<b>2.14</b>	<b>.69</b>	<b>.75</b>
Kopfschmerzen	2.11	1.27	.42



Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Herz-, Kreislaufbeschwerden	1.41	.82	.44
Muskelspannungen (z.B. Nacken-, Rückenschmerzen)	2.92	1.36	.45
Magenschmerzen	1.61	.98	.35
Schlafstörungen	1.97	1.18	.41
Erkältungskrankheiten	2.33	1.10	.34
Reizbarkeit oder innere Unruhe	2.55	1.18	.57
Beeinträchtigt Allgemeines Befinden (Ermüdung, Appetitmangel, Wetterfühligkeit)	2.24	1.22	.61

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

## 8. Private Variablen

### 8.1 Mobilität

Die Teilnehmer/innen wurden nach der Entfernung Ihrer (Haupt-)Wohnung von ihrem Arbeitsplatz gefragt und danach, ob sie die Arbeitsstelle täglich vom Wohnort aus erreichen können oder pendeln müssen und wie viele Tage sie am Arbeitsort verbringen (Frage 32). Weiterhin wurde nach der Häufigkeit mehrtätiger Dienstreisen im vergangenen halben Jahr gefragt. Außerdem wurde die Anzahl der berufsbedingten Umzüge seit Ende des Studiums erfasst (Frage 33). Die Entfernung zum Arbeitsplatz wurde von uns aus den Angaben entfernt, falls die Personen angegeben hatten, derzeit im Erziehungsurlaub zu sein. In

Tabelle 48 sind diese Daten für alle und getrennt für die Geschlechter dargestellt. Fast alle Befragten können täglich ihren Arbeitsplatz erreichen. Mehrtägige Dienstreisen machen mehr Männer als Frauen und die Dienstreisen der Männer sind auch länger. Bei den berufsbedingten Umzügen gibt es wiederum keine Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 48. Angaben zu Mobilität

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Entfernung Wohnung/ Arbeit:	24.03 (52.61)	24.17 (56.84)	23.93 (49.63)	$t < 1$
Arbeit täglich erreichbar, ja	1177 (96.4%)	489 (96.3%)	687 (96.5%)	$\chi^2 < 1$
Falls nein, Tage am Arbeitsort	4.16 (1.56%)	4.28 (1.36%)	4.08 (1.22%)	$t < 1$
Mehrtägige Dienstreisen: ja	638 (53.0%)	182 (37.0%)	456 (64.1%)	$\chi^2(1, 1203) = 86.01, p < .001$
Falls ja, wie viele Tage:	9.01 (16.07%)	5.79 (9.51%)	10.29 (17.88%)	$t(630) = 3.20, p =$

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
				.001.
Anzahl der berufsbedingten Umzüge:	1.57 (1.71%)	1.48 (1.71%)	1.62 (1.70%)	$t(1201) = 1.41, n.s.$

## 8.2 Familienstand und Partnerschaft

Die Teilnehmer/innen wurden nach ihrem Familienstand (Frage 34) und danach gefragt, ob sie mit einem Lebenspartner oder einer Lebenspartnerin zusammenleben (Frage 35). Diejenigen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, wurden um einige weitere Angaben gebeten: wie lange sie schon mit Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin zusammen sind und wie alt der Partner bzw. die Partnerin ist. Weiterhin wurde erfragt, wie die Wohnsituation des Paares ist, welchen höchsten Bildungsabschluss der Partner bzw. die Partnerin hat, ob und in welchem Umfang der Partner bzw. die Partnerin derzeit berufstätig ist, welche Berufsbezeichnung er/sie hat, ob der Partner/die Partnerin zur Arbeit pendelt und ggf. wie groß die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsplatz ist, ob der Partner/die Partnerin mehrtägige Dienstreisen zu unternehmen hat und die Anzahl dieser im vergangenen Jahr und wie die Verteilung der Haushaltsaufgaben ist. War die Dauer der Partnerschaft angegeben, konnte man fehlende Angaben (wie das Alter des Partners) häufig aus älteren Bögen übernehmen bzw. entsprechend berechnen.

Bei Kontrolle der Angaben zur Verteilung der Hausarbeit zeigte sich, dass die angegebenen Prozentzahlen in Summe oftmals nicht 100% ergaben. Dies wurde durch entsprechende Umrechnungen korrigiert.

Beim Umfang der beruflichen Tätigkeit ihres/r Partners/in wählten 33 Personen die Kategorie „Sonstiges“. Diese Antworten wurden näher betrachtet und den Kategorien „Elternzeit/Mutterschutz“, „Selbständig/freiberuflich“, „Vollzeit“, „Teilzeit“ bzw. „Ausbildung“ zugeordnet.

Die Antwortverteilungen bzw. Mittelwerte und Standardabweichungen bei diesen Fragen sind in Tabelle 49 für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht wiedergegeben.

Tabelle 49. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Familienstand:				
ledig	358 (29.2%)	152 (29.7%)	206 (28.9%)	$\chi^2(2, 1224) = 1.05, n.s.$
verheiratet	825 (67.4%)	339 (66.3%)	486 (68.2%)	
geschieden	41 (3.3%)	20 (3.9%)	21 (2.9%)	

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
verwitwet	-	-	-	
Partnerschaft:				
ja	1069 (87.3%)	446 (87.3%)	623 (87.4%)	$\chi^2 < 1$
Falls ja: Dauer der Partnerschaft (Jahre)	10.03 (5.24)	10.52 (5.20)	9.67 (5.24)	$t(1061) = 2.61,$ $p < .01$
Alter des Partners/der Partnerin	36.82 (4.81)	39.07 (4.89)	35.20 (4.04)	$t(1059) = 14.08,$ $p < .001$
Wohnsituation:				$\chi^2 < 1$
gemeinsam	930 (87.4%)	385 (86.3%)	545 (88.2%)	
getrennt, selber Ort	46 (4.3%)	21 (4.7%)	25 (4.0%)	
Wochenendbeziehung	88 (8.3%)	40 (9.0%)	48 (7.8%)	
Bildungsstand Partners/Partnerin: Haupt-/Realschule	194 (18.1%)	62 (13.9%)	132 (21.2%)	$\chi^2(3, 1069) = 57.98, p < .001$
Abitur ohne Studium	151 (14.1%)	37 (8.3%)	114 (18.3%)	
Studienabschluss	567 (53.0%)	247 (55.4%)	320 (51.4%)	
Promotion	157 (14.7%)	100 (22.4%)	57 (9.1%)	
Berufstätigkeit des Partners/der Partnerin, nein:	236 (22.1%)	23 (5.2%)	213 (34.2%)	$\chi^2(1, 1062) = 129.56, p < .001$
ja, vollzeit	552 (68.3%)	378 (92.6%)	174 (43.5%)	
ja, teilzeit	231 (28.6%)	27 (6.6%)	204 (51.0%)	$\chi^2(3, 808) = 225.76, p < .001$
Elternzeit	20 (2.5%)	3 (0.7%)	17 (4.3%)	.001
Ausbildung	5 (0.6%)	0 (0%)	5 (1.3%)	
Kann Partner jeden Tag nach Hause kommen, ja	777 (94.1%)	392 (93.1%)	385 (95.1%)	$\chi^2(1, 826) = 1.41, n.s.$
Macht Partner Dienstreisen, ja:	370 (44.4%)	257 (60.6%)	113 (27.8%)	$\chi^2(1, 834) = 92.26, p < .001$
Falls ja: Anzahl im letzten Jahr	8.58 (14.09)	9.98 (16.08)	5.40 (6.93)	$t(352) = 2.85, p < .01$
Haushaltsaufgaben: % von mir		63.12 (19.52)	31.97 (18.74)	$t(1049) = 26.10, p < .001$

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
% von meinem/r Partner/in		27.10 (17.36)	60.25 (20.94)	$t(1049) = 27.14, p < .001$
% von anderen Personen		9.78 (14.15)	7.77 (13.06)	$t(1049) = 2.37, p < .05$

### 8.3 Ähnlichkeit der Berufe

Es wurde eine neue dichotome Variable gebildet, die die Ähnlichkeit der Berufe beider Partner anzeigte. Die Zuordnung von „ja“ erfolgte auf Grund der eigenen Einschätzung der Ähnlichkeit der Berufe. Eine geübte Raterin stufte dies ein. Falls der Beruf des Partners nicht angegeben war oder nicht recherchiert werden konnte, wurde „nicht feststellbar“ kategorisiert. Die Häufigkeiten sind in Tabelle 50 zu sehen.

Tabelle 50: Ähnlichkeit der Berufe von Partnern

Berufe	gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Nicht gleich	769 (71,9%)	309 (69,3%)	460 (73,7%)	$\chi^2(2,1070) = 31.20, p < .001$
Nicht feststellbar	57 (5,3%)	8 (1,8%)	49 (7,9%)	
Gleich	244 (22,8%)	129 (28,9%)	115 (18,4%)	

Es zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger in berufsbezogener Ähnlichkeit mit ihrem Partner leben. Allerdings muss man auch feststellen, dass bei Männern der Anteil von nicht feststellbaren Fällen größer ist und somit bei der inhaltlichen Interpretation Vorsicht geboten ist.

### 8.4 Kinder/Kinderbetreuung

Die Teilnehmer/innen wurden gefragt, ob sie Kinder haben (Frage 36). Die Befragten mit Kindern wurden um einige weitere Angaben gebeten, nämlich wie viele Kinder sie haben, in welchem Jahr die Kinder geboren wurden und ob seit der Geburt des Kindes bzw. der Kinder das berufliche Engagement quantitativ reduziert wurde. Die Angaben zu Kindern wurden von uns nachträglich ergänzt, falls diese in sich unstimmig waren. Weiterhin wurde nach dem Kinderwunsch gefragt (Frage 37) und ob es Personen gibt, die im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung helfen (Frage 38). Die Antworten der Teilnehmer/innen unter der Rubrik „Sonstiges“ bei Frage 38 wurden näher analysiert und es zeigte sich, dass sich diese gut den vorgegebenen Kategorien zuordnen ließen. Wurde der/die Partner/in als Helfer angegeben, so wurden die Angaben zu „Sonstiges“ gelöscht, da uns eine solche Hilfe als selbstverständlich erschien. „Aupairs“ wurden der Kategorie „bezahlte Kinderbetreuung zuhause“ zugeordnet. Die Antworten „Vater des Kindes“, „Mutter des Kindes“,

„Großeltern“ wurden der Rubrik „unentgeltliche Hilfe durch Verwandte oder Freunde“ zugeordnet, „Kindergarten“ der „bezahlten Kinderbetreuung außer Haus“. Eine „Urlaubsbetreuung von Haus und Hund“ wurde als „bezahlte Haushaltshilfe“ angesehen.

Tabelle 51 gibt die diesbezüglichen Antwortverteilungen unter Berücksichtigung des Geschlechts an. Die Geburtsjahrgänge der Kinder sind in Tabelle 52 zu sehen.

Tabelle 51. Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Kinder, ja:	731 (59.7%)	295 (57.7%)	436 (61.2%)	$\chi^2(1,1225) = 1.45, n.s.$
Falls ja, ein Kind:	230 (31.5%)	84 (18.5%)	146 (33.5%)	<i>n.s.</i>
Alter 1. Kind (Jahre)	<i>N</i> =731	<i>N</i> =296	<i>N</i> =435	
Stand: 2006	6.24 (3.98)	6.25 (4.05)	6.23 (3.93)	$t < 1$
zwei Kinder	380 (52%)	162 (54.9%)	218 (50%)	<i>n.s.</i>
Alter 2. Kind (Jahre)	<i>N</i> =500	<i>N</i> =211	<i>N</i> =289	
	4.64 (3.25)	4.41 (3.28)	4.80 (3.23)	$t(500) = 1.32; n.s.$
drei Kinder	106 (14.5%)	44 (14.9%)	62 (14.2%)	<i>n.s.</i>
Alter 3. Kind (Jahre)	<i>N</i> =120	<i>N</i> =49	<i>N</i> =71	
	3.72 (2.53)	4.06 (2.59)	3.48 (2.47)	$t(120) = 1.24; n.s.$
mehr als drei Kinder	15 (2.0%)	5 (1.7%)	10 (2.3%)	<i>n.s.</i>
Reduktion berufl. Engagements:				
ja	392 (53.5%)	266 (89.9%)	126 (28.9%)	$\chi^2(1, 731) = 262,58, p$
nein	340 (46.5%)	30 (10.2%)	310 (71.1%)	$< .001$
Hilfe Haushalt/ Kinderbetreuung:				
ja	544 (42.3%)	263 (54.1%)	281 (40.8%)	$\chi^2(1, 1175) = 20.37, p$
nein	631 (53.7%)	223 (45.9%)	408 (59.2%)	$< .001$
ja, regelmäßige bezahlte Haushaltshilfe	259 (47.6%)	143 (55.2%)	116(44.8%)	$\chi^2(1,544) = 9.34, p$ $< .01$
ja, regelmäßige bezahlte Kinderbetreuung zuhause	53 (9.7%)	26 (9.9%)	27 (9.6%)	$\chi^2 < 1$
ja, regelm. bezahlte Kinderbetreuung außer Haus	171 (31.4%)	89 (33.8%)	82 (29.2%)	$\chi^2(1, 544) = 1.37, n.s.$
ja, regelmäßige unentgeltliche Hilfe	292 (53.7%)	140 (53.2%)	152 (54.1%)	$\chi^2 < 1; n.s.$
Kinderwunsch (nur Kinderlose):				
ja	277 (58.3%)	117 (56.3%)	116 (59.9%)	$\chi^2(2, 475) = 10.66, p <$
Unklar	98 (20.6%)	34 (16.3%)	64 (24.0%)	$.001$
nein	100 (21.1%)	57 (27.4%)	43 (16.1%)	

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Schwanger ja	21 (1,7%)	11 (2,2%)	10 (1,4%)	$\chi^2 = 1, n.s.$
Schwanger oder Kind ja	743 (60,7%)	301 (59,0%)	442 (61,8%)	$\chi^2 < 1, n.s.$

Tabelle 52: Geburtsjahrgänge der Kinder

Jahr	1.Kind	2.Kind	3.Kind
	N, %	N, %	N, %
Bis 1988	7 (0.9%)	1 (0.2%)	0
1989	5 (0.7%)	0	0
1990	7 (1.0%)	1 (0.2%)	0
1991	11 (1.5%)	2 (0.4%)	0
1992	15 (2.1%)	2 (0.4%)	0
1993	12 (1.6%)	5 (1.0%)	0
1994	17 (2.3%)	9 (1.8%)	1 (0.8%)
1995	30 (4.1%)	11 (2.2%)	0
1996	39 (5.3%)	11 (2.2%)	2 (1.7%)
1997	38 (5.2%)	14 (2.8%)	4 (3.3%)
1998	58 (7.9%)	32 (6.4%)	7 (5.8%)
1999	61 (8.3%)	40 (8.0%)	3 (2.5%)
2000	71 (9.7%)	42 (8.4%)	8 (6.7%)
2001	79 (10.8%)	52 (10.4%)	11 (9.2%)
2002	73 (10.0%)	63 (12.6%)	20 (16.7%)
2003	75 (10.3%)	64 (12.8%)	18 (15.0%)
2004	72 (9.8%)	64 (12.8%)	23 (19.2%)
2005	55 (7.5%)	72 (14.4%)	18 (15.0%)
2006	6 (0.8%)	15 (3.0%)	5 (4.2%)

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht hinsichtlich Elternschaft, Anzahl oder Alter der Kinder. Frauen geben aber an, dass sie öfter ihr berufliches Engagement wegen Kindern reduziert haben. Zudem nehmen sie häufiger Hilfe bei der Kinderbetreuung in Anspruch. Dabei bevorzugen sie vornehmlich regelmäßig bezahlte Haushaltshilfen. Frauen haben seltener noch einen Kinderwunsch und Männer sind sich dessen häufiger nicht im Klaren.

## 9. Interkorrelation der Variablen

In Tabelle 50 sind die Interkorrelationen der einzelnen Variablen abgebildet. Zur besseren Übersichtlichkeit werden nur signifikante Korrelationen berichtet.

Tabelle 53: Interkorrelationen der wichtigsten Variablen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33						
1 Arbeitszufriedenheit	1																																						
2 Obj. Erfolg	.14	1																																					
3 subjektiver Berufserfolg	.35	.48	1																																				
4 Erfolg Vgl. mit Studienkolleg/innen t5	.28	.40	.81	1																																			
5 Erfolg Vgl. mit Personen mit Hochschulabschluss t5	.32	.48	.87	.59	1																																		
6 Erfolg Vgl. mit Gleichaltrigen t5	.28	.32	.83	.47	.59	1																																	
7 Instrumentalität t5	.24	.31	.37	.34	.34	.25	1																																
8 Expressivität t5		-.16	-.07		-.10	-.06	-.08	1																															
9 BSW t5	.44	.22	.37	.34	.33	.27	.52		1																														
10 Interesse an Führung	.10	.39	.31	.30	.31	.18	.48	-	.31	1																													
11 Karrierezufriedenheit	.56	.31	.59	.51	.51	.45	.27		.43	.12	1																												
12 Networking t5	.17		.16	.19	.13	.09	.24	.15	.21	.23	.19	1																											
13 Handlungsspielraum t5	.28	.17	.18	.13	.21	.12	.23	-.06	.24	.19	.27	.10	1																										
14 Belastung t5		.23	.20	.20	.16	.15	.14	.06		.20	.12	.20	-.09	1																									
15 Kollegiale Unterstützung	.32	.22	.16	.13	.18	.09	.12		.21	.14	.21	.12	.10		1																								
16 belastendes soz. Klima	-.39				-.07			-	-.20		-.16		-.18	.21	-.41	1																							
17 positiv-partizipative Führung t5	.42	.20	.22	.17	.23	.15	.14	-	.22	.16	.33	.15	.31		.42	-.33	1																						
18 Qualifikation t5	.37	.28	.35	.27	.36	.24	.22		.22	.24	.41	.18	.27	.17	.28	-.07	.49	1																					
19 Arbeitszufriedenheit t5	.72	.25	.37	.30	.36	.27	.23		.40	.15	.61	.16	.36		.47	-.44	.63	.52	1																				
20 Benachteiligungserfahrungen t5	-.29		-.16	-.14	-.15	-.12	-.12	-.08	-.23		-.30	-.09	-.13		-.20	.31	-.30	-.16	-.37	1																			
21 Lebenszufriedenheit. Diener t5	.47		.34	.27	.29	.30	.28	.10	.32		.46	.15	.18		.15	-.16	.18	.20	.41	-.26	1																		
22 PANAS positiver Affekt	.27	.11	.26	.26	.23	.18	.56	.16	.39	.38	.26	.36	.19	.12	.10		.17	.24	.28	-.09	.35	1																	
23 PANAS negativer Affekt	-.26	-.10	-.19	-.16	-.17	-.15	-.41	-.09	-.41	-.14	-.23	-.10	-.11		-.14	.21	-.10	-.11	-.25	.19	-.36	-.34	1																
24 Gesundheit (Pennebaker/Zerssen) t5	-.16		-.08	-.07	-.08		-.26	.07	-.24		-.12		-.07	.19	-.14	.17	-.11	-.11	-.16	.19	-.22	-.17	.40	1															
25 Störung der Freizeit durch Beruf t5		.19	.13	.17	.09	.07	.14			.17		.22		.43	-.09	.19			-.09	.13	-.14	.10	.06	.21	1														
26 work to life conflict	-.13	.33	.17	.17	.14	.11	.10			.23		.12	-.13	.58	-	.24		.10	-.11	-.16	-.20		.10	.25	.56	1													
27 Flexibilität bei der Arbeit	.06	.09	.07	.09	.11		.10	-.07	.07	.08	.08	.06	.35				.09	.13	.09			.08		-	.13	.06	1												
28 Wichtigkeit berufl. Ziele		.43	.27	.27	.26	.15	.39		.23	.68		.17	.10	.19	.08	.13	.12	.25	.06	.10		.34	-.08		.19	.30	.07	1											
29 Wichtigkeit Ver. Ziele					.06		.22				.06	.08	-.06	.17							.14	.10	-.07		.09	-.09		1											
30 Wichtigkeit selbst Ziele	-	-		.06	-		.07	.12		.15		.17	-			.08			-			.17		.06	-		.19	.23	1										
31 Wichtigkeit Freizeitziele		-.07						.19	-		-	.19	-.06									.17		.09			.07	.32	.48	1									
32 Wichtigkeit fam. Ziele	.09				.06		.20		.07	.07	.07	.09		.07					.09	-.07	.23	.15	-.11				-.09		.38	.10	.11	1							
33 Wichtigkeit mat. Ziele		.20	.18	.15	.15	.15	.13		.09	.21		.06	.06	.17					.06			.11		.14	.12	.19		.33	.15	.13	.10	.24	1						





## 10. Kohortenanalyse

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, Lehramt <sup>3</sup>) 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.

---

<sup>3</sup> 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.

### 10.1 Time lag Differenzen beim fünften Fragebogen

Im ersten Schritt erfolgte die Berechnung der time-lag Differenz, d.h. Vergleich der Werte des fünften Fragebogens bei beiden Stichproben. Analysiert wurden die Skalen zum Selbstkonzept, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Stellenwechselabsicht, Wahrscheinlichkeit des Jobverlustes, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, berufliche Ziele, Arbeitsplatzbeschreibung, positiver und negativer Affekt, Gesundheit, Zufriedenheit mit Verschiedenen Lebensbereichen, work to life conflict, Interesse an Führungsaufgaben, berufliche Selbstwirksamkeit, Networking, Karrierezufriedenheit, Index des objektiven Berufserfolgs sowie subjektiver Berufserfolg. 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 3 Time-lag Effekte gefunden werden (vgl. Tabelle 54). Erstens wurde ein Unterschied bei der Beschäftigung in Monaten nach der ersten Stelle gefunden. Allerdings nicht für den prozentualen Anteil an Beschäftigung. So hat Stichprobe 2 im Schnitt ca. 13 Monate weniger gearbeitet als Stichprobe 1. Zweitens ist die erste Stichprobe etwas weniger mit ihrer festen Partnerschaft zufrieden. Drittens existiert eine Interaktion von Stichprobe und Fakultät bezüglich der Wichtigkeit von Vereinbarkeitszielen. In Stichprobe 1 haben hier Juristen, Philosophen und Wirtschaftswissenschaftler höhere Werte. In Stichprobe 2 hingegen sind dies Naturwissenschaftler und Absolventen des Lehramts.

Tabelle 54: Time Lag Differenzen beim fünften Fragebogen

Skala	M/SD Stichprobe 1 t5 (N =933)		M/SD Stichprobe 2 t5 (N = 292)		Test
	M	SD	M	SD	
<b>Zufriedenheit mit der Partnerschaft</b>	3.64	.92	3.77	.83	F(1,1041)= 6.82, $p < .01$ , $\eta^2=.007$
<b>Beschäftigung nach erster Stelle in Monaten</b>	110.56	21.83	97.97	18.98	F(1,1199)= 44.60, $p < .001$ , $\eta^2=.036$
<b>Wichtigkeit Vereinbarkeitsziele</b>					
Jura	4.56	.53	4.34	.60	F(5,1194)= 2.83, $p = .015$ , $\eta^2=.012$
Medizin	4.55	.55	4.53	.59	
PhiI+II+Theologie	4.41	.67	4.31	.76	
Naturw.I,II,III	4.35	.56	4.45	.56	
WISO	4.39	.56	4.28	.67	
Lehramt	4.52	.60	4.65	.51	

### 10.2 Querschnittsdifferenzen

Da bei der Querschnittsdifferenz die zweite Stichprobe der vierten Befragung und die erste Stichprobe der fünften Befragung analysiert wird, diese aber wegen des großen Abstands von t4 auf t5 nicht zeitgleich erfasst wurden, kann bei t5 keine Querschnittsdifferenz berechnet werden.

### 10.3 Längsschnittdifferenzen

Die Längsschnittanalyse vergleicht Ergebnisse der vierten Befragung mit Ergebnissen der fünften 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, negative Beziehungen am Arbeitsplatz, Karriereplanung, Karrierezufriedenheit und Gesundheit 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, t4 und t5 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 der Karrierezufriedenheit sowie Beschäftigung und prozentualen Beschäftigung nach der ersten Stelle der Fall (Tabelle 55). In Stichprobe 1 nehmen die Zufriedenheitswerte leicht ab, in Stichprobe 2 hingegen leicht zu. Die Monate und der prozentuale Anteil an der Beschäftigung seit der ersten Stelle nehmen in Stichprobe 1 mehr zu als in Stichprobe 2.

Tabelle 55: Interaktionseffekte für Stichprobe und Zeit

Skala	M/SD Stichprobe 1		M/SD Stichprobe 2		Test
Karrierezufriedenheit t4	3.64	.75	3.46	.75	
Karrierezufriedenheit t5	3.60	.76	3.50	.74	
<b>Differenz t4 zu t5</b>	<b>.04</b>		<b>-.04</b>		$F(1,1144)= 4.25, p < .05, \eta^2=.004$
Monate Beschäftigung nach erster Stelle t4	79.78	15.44	72.94	11.72	
Monate Beschäftigung nach erster Stelle t5	110.36	22.00	97.95	19.21	
<b>Differenz t4 zu t5</b>	<b>30.58</b>		<b>25.01</b>		$F(1,1144)= 56.09, p < .001, \eta^2=.046$

Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle t4	.92	.16	.94	.13	
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle t5	.98	.07	.98	.04	
<b>Differenz t4 zu t5</b>	<b>.06</b>		<b>.04</b>		F(1,1144)= 7.20, $p < .01, \eta^2 = .006$

## 10.4 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. Die größten Effekte treten noch bei dem Haupteffekt der Stichprobe für Beschäftigung in Monaten nach erster Stelle und bei der Interaktion von Stichprobe und Zeit hinsichtlich derselben Variable auf ( $\eta^2$  .036 bzw. .046). Gerade diese Effekte sind aber relativ schwer zu interpretieren, da sie nicht an der Gesamtzeit relativiert wurden.

- Time-lag Differenz: Die weiteren Time-lag Effekte hinsichtlich Zufriedenheit mit der Partnerschaft und der Wichtigkeit von Vereinbarungszielen sind eher klein und somit vernachlässigbar

- Längsschnittdifferenz: Es gibt einen interessanten Effekt, indem die Karrierezufriedenheit in der ersten Stichprobe über die Zeit zunimmt und in der zweiten Stichprobe abnimmt. Allerdings ist auch dieser Effekt von geringer Stärke. Neben der rein monatlichen Beschäftigung gibt es auch eine signifikante Interaktion von Stichprobe und Zeit hinsichtlich relativierter Beschäftigungsdauer. So nimmt der Anteil an Beschäftigung in der ersten Stichprobe mehr zu. Allerdings befand sich hier das Niveau zum Zeitpunkt t4 etwas tiefer und so gab es mehr Spielraum nach oben. Insgesamt befinden sich nun die Beschäftigungsquoten bei beiden Stichproben auf exakt demselben Niveau.

## 11. Gesamtzusammenfassung der Befunde

### 11.1 Berufliche Integration

Zum fünften Erhebungszeitpunkt, der im Schnitt etwa 123 Monate nach dem Examen liegt, sind die Befragten beruflich gut integriert. Arbeitslos sind weniger als 4% 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 25 Prozent der Gesamtstichprobe besitzt einen Dokortitel. Fast die gesamte Stichprobe ist studienadäquat beschäftigt. Über 70% der Teilnehmer verdienen mindestens 5000 € und über 70% 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 weiterhin geringe Unterschiede beim subjektivem Erfolg sowie bei der Karrierezufriedenheit.

## 11.2 Geschlechtsunterschiede

In Tabelle 56 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 57 listet die Variablen, bei denen keine Geschlechtsunterschiede bestehen.

Tabelle 56: Geschlechtsunterschiede t5

Skala	Unterschied
Negativer Affekt	▲
Handlungsspielraum	●
Qualifizierungsmöglichkeiten	●
Kollegiale Unterstützung	●
Positiv-partizipative Führung	●
Wichtigkeit: Beruf	●
Wichtigkeit: Materielles	●
Wichtigkeit: Vereinbarung der Lebensbereiche	▲
Wichtigkeit: Eigene Person	▲
Wichtigkeit: Freizeit	▲
Erreichung: Beruf	●
Erreichung: Freizeit	▲
Karrierezufriedenheit	●
Arbeitszufriedenheit, 1 Item	●
Zufriedenheit mit Arbeit (FLZ)	●
Zufriedenheit eigene Person (FLZ)	●
Zufriedenheit Freunde/ Verwandte (FLZ)	▲
Beschwerden	▲
Instrumentalität	●
Expressivität	▲
Flexibilität	●
Work to life conflict	●
Benachteiligung im Berufsleben	▲
Berufliche Selbstwirksamkeit	●
Networking	▲
Interesse Führungsaufgaben	●
Chancen Arbeitsmarkt	●
Subjektiver Berufserfolg	●
Erfolgsindex	
Gehalt	●
Delegationsbefugnis	●
Leitung, Projekt	●
Vorgesetzter	●
Index	●
Chancen Arbeitsmarkt	●
<b>Berufsbezogene Variablen</b>	<b>Unterschied</b>
Beschäftigungsbereich	
Privatwirtschaft	●
Selbständigkeit	●

Skala	Unterschied
Produzierendes Unternehmen	●
Öffentlicher Dienst	▲
Schule	▲
Elternzeit	▲
promoviert	●
Arbeitsstunden pro Woche	●
Unterbrechungen	
Arbeitslosigkeit	▲
Gesamtbeschäftigung	●
Unterbrechungen ja	▲
Anteil Erwerbszeit	●
<b>Dienstreisen</b>	●
<b>Fortbildungen</b>	●
<b>Private Variablen</b>	<b>Unterschied</b>
Alter des Partners Partner	▲
Dauer Partnerschaft	▲
Berufstätigkeit des Partners	
Vollzeit	▲
Teilzeit	●
nein	●
Gleiche Berufe Partner	▲
Dienstreisen Partner	▲
Bildung des Partners	
Hauptschule	●
Studium	▲
Haushalt	
Partner macht mehr	●
Kinder	
Reduktion Beruf nein	●
Erziehungsurlaub, Aufgabe	▲
Hilfe bei Kinderbetreuung ja	▲
Kinderbetreuung außer Haus	▲
Kinderwunsch nein	▲
Kinderwunsch unklar	●

▲ Frauen haben höhere Werte

● Männer haben höhere Werte

Tabelle 57: Keine Geschlechtsunterschiede t5

Skala
Arbeitszufriedenheit, Skala
Lebenszufriedenheit
Zufriedenheit Freizeit (FLZ)
Zufriedenheit mit Gesundheit (FLZ)
Zufriedenheit finanzielle Lage (FLZ)
Zufriedenheit Partnerschaft (FLZ)
Stellenwechselwunsch
Positiver Affekt
Kinder ja
Alter der Kinder
Belastung

Skala
Soziales Klima
Wichtigkeit: Familie
Erreichung: Materielles
Erreichung: Familie
Erreichung: Vereinbarung der Lebensbereiche
Erreichung: Eigene Person
Störungen Freizeit
Umzüge
Entfernung Arbeitsplatz
Familienstand
Partnerschaft
Wohnsituation Partnerschaft

In einer Reihe von personspezifischen Variablen erzielen Frauen höhere Werte als Männer: Dazu zählen vor Allem negativer Affekt, Beschwerden, Expressivität und Networking. 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 als Männer. In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit haben Frauen bei der 1-item-Messung, aber nicht bei der Skala, 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 Wichtigkeit und das Erreichen von Karrierezielen, was wiederum bei Männern stärker ausgeprägt ist. Frauen fühlen sich im Beruf auch stärker benachteiligt.

Zudem haben Männer eine höhere Instrumentalität, berufliche Selbstwirksamkeit und ein stärker ausgeprägtes Gerechtigkeitserleben, welches evtl. durch positiver wahrgenommene Arbeitsplatzmerkmale bedingt ist. So erleben Männer mehr Qualifizierungsmöglichkeiten, positiv-partizipative Führung, kollegiale Unterstützung und Handlungsspielraum. Keine Unterschiede zeigen sich hingegen bei der Belastung. Analog zu den geringer wahrgenommenen Qualifizierungsmöglichkeiten berichten Frauen auch objektiv weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Bei einer Vielzahl von anderen wichtigen subjektiven Wahrnehmungen zeigen sich allerdings keine Geschlechtsunterschiede. Beispielhaft genannt seien hier positiver Affekt, Zufriedenheit mit Gesundheit, finanzieller Lage, Partnerschaft, dem Leben insgesamt, familiäre Ziele und beim Erreichen einer Reihe unterschiedlicher Zielbereiche. Gibt es bei der Wichtigkeit von Zielen noch eine Reihe von Unterschieden, so werden diese bei der subjektiven Zielerreichung seltener.

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, zudem arbeiten sie öfters in der Privatwirtschaft und hier häufiger in produzierenden Unternehmen. 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 weiter bestehenden 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, Dauer der Partnerschaft, 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. Männer berichten zwar über mehr Flexibilität im Zusammenhang mit der Arbeit aber gleichzeitig auch von einem höheren work to life conflict.



## 12. Literatur

<http://www.2ask.de>

<http://paul.schubbi.org/cgi-bin/bat-rechner>

- 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. & Schradi, M. (2000). Methodisches Vorgehen und Fragebogen der ersten Erhebungswelle. Projektbericht Nr. 1 des Projektes Frauen in der Mathematik, Universität Erlangen-Nürnberg.
- Abele, A. E. (1994). *Karriereorientierungen angehender Akademiker und Akademikerinnen*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- 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., Albert, P. & Stief, M. (2001). *Messinstrumente und erste Ergebnisse der dritten Erhebungswelle* (Projekt „Psychologische Determinanten der beruflichen Laufbahnentwicklung junger Akademikerinnen und Akademiker unter geschlechtsvergleichender Perspektive (BELA)“, Projektbericht Nr. 10). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Abele, A. E., Cohrs, J. C., & Dette, D. E. (2004). *Vierte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie: Fragebogen und Grundausswertung* (Projekt „Psychologische Determinanten der beruflichen Laufbahnentwicklung junger Akademikerinnen und Akademiker unter geschlechtsvergleichender Perspektive (BELA)“, Projektbericht Nr. 11). 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., Schute, M., & Stief, M. (1998). *Messinstrumente der zweiten Erhebungswelle und erste Ergebnisse* (Projekt „Psychologische Determinanten der beruflichen Laufbahnentwicklung junger Akademikerinnen und Akademiker unter geschlechtsvergleichender Perspektive (BELA)“, Projektbericht Nr. 9). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Abele, A. E., Stief, M. & Krüsken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193-205.
- Abele, A.E., Stief, M. & Andrä, M.S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung - Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
- Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung (2005). *Bayerisches Absolventenpanel (BAP)*. Unveröffentlichte Fragebogenversion.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Clinical and Consulting Psychology*, 42, 155-162.
- Danicic, A. (2005). *Persönlichkeit und die Facetten von Berufserfolg. Eine empirische Untersuchung in einem Großunternehmen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Erlangen-Nürnberg.
- 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.
- 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.
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and the family*, 66, 1300-1316.
- Hoff, E.-H., Ewers, E. & Schrap, U. (2005). Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung und ihre Erfassung. Vortrag gehalten auf der 4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der DGPs in Bonn, September 2005.
- Keller, H. (1978). *Männlichkeit - Weiblichkeit*. Praxis der Sozialpsychologie Nr. 8 Darmstadt: Steinkopf.

- 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.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)"*. Bern: Huber
- Nicholson, N. & Arnold, J. (1991). From Expectations to experience: Graduates entering large corporations. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 413-429.
- Pennebaker, J. W. (1982). *The psychology of physical symptoms*. New York: Springer.
- Prümper, J, Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-131.
- Runge, T. E., Frey, D., Gollwitzer, P., Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1981). Masculine (instrumental) and feminine (expressive) traits. A comparison between students in the United States and West Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12, 142-162.
- Salewski, M. (2002). *Mobbing am Arbeitsplatz – eine empirische Studie zur Erfassung von Opfermerkmalen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Schneider-Düker, M. & Kohler, A. (1988). Die Erfassung von Geschlechtsrollen - Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem-Sex-Role-Inventory. *Diagnostica*, 34, 256-270.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Holahan, C. K. (1979). Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships to self-reports of neurotic and acting out behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1673-1682.
- Spurk, D. (2007). *Entwicklung eines Berufserfolgsindexes – Berücksichtigung der Mittelwerts- 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.
- Wolff, H.-G. & Moser, K. (2005). Entwicklung und Validierung einer Networkingskala. *Diagnostica*, zur Begutachtung eingereicht.
- Zerssen, D. v. & Koeller, D.-M. (1976). *Die Beschwerdeliste. Manual*. Weinheim: Beltz.

### **13. Anhang: Publikationen, die aus den Daten der ersten bis fünften Erhebung entstanden sind**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abele, A. E. (2001). Prädiktoren von Akademikererwerbslosigkeit: Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolventinnen und – absolventen im Vergleich (BELA-E). In j. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrg.), *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (pp. 45-66). Psychologie sozialer Ungleichheit, Band 12. Opladen: Leske & Budrich.

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

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

- Abele, A. E. (2002). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In B. Keller & A. Michau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden* (S.11-25). Baden-Baden: Nomos.
- Abele, A. E. (2003). The Dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits. Findings from a prospective longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.
- Abele, A. E. (2003). Ärztinnen und Ärzte vom zweiten Staatsexamen bis zur Facharztausbildung. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 29-42), Heidelberg: Asanger.
- Abele, A. E. (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.