

**Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg**



**Institut für Psychologie I  
Lehrstuhl für Sozialpsychologie**

**Projekt:  
„Berufsverläufe in der Mathematik (MATHE)“**

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

**Projektbericht Nr. IV.1, Dezember 2006**

**A.E. Abele, M. Uchronski, S. Wening, Ch. Heismann**

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**

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>Überblick</b>	<b>4</b>
<b>Stichprobe</b>	<b>4</b>
<b>Datenkorrektur</b>	<b>7</b>
<b>Unterschiede der Antwortenden der Papier- und der Onlineversion</b>	<b>7</b>
<b>Drop-Out-Analyse</b>	<b>8</b>
<b>Überblick über den Fragebogen</b>	<b>8</b>
<b>Personale Variablen</b>	<b>9</b>
<b>Berufliche Position und Art der Stelle</b>	<b>9</b>
<b>Aktuelle Tätigkeit</b>	<b>11</b>
<b>Promotion</b>	<b>14</b>
<b>Angaben für Lehrer/innen</b>	<b>16</b>
<b>Delegationsbefugnis und Leitungsfunktion</b>	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
<b>Stellenwechsel</b>	<b>22</b>
<b>Arbeitsmarktchancen</b>	<b>23</b>
<b>Gehalt</b>	<b>23</b>
<b>Subjektiver Berufserfolg</b>	<b>24</b>
<b>Interesse an Führungsaufgaben</b>	<b>25</b>
<b>Karrierezufriedenheit</b>	<b>26</b>
<b>Networking</b>	<b>26</b>
<b>Erlebte Bedingungen am Arbeitsplatz</b>	<b>27</b>
<b>Subjektive Benachteiligung im bisherigen Berufsleben</b>	<b>29</b>
<b>Arbeitszufriedenheit</b>	<b>30</b>
<b>Lehrerspezifische Belastung</b>	<b>31</b>
<b>Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung</b>	<b>32</b>
<b>Work-Life-Balance</b>	<b>32</b>
<b>Offene Ziele</b>	<b>36</b>
<b>Instrumentalität und Expressivität</b>	<b>39</b>
<b>Allgemeine Lebenszufriedenheit</b>	<b>40</b>
<b>Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten</b>	<b>41</b>
<b>Positiver und negativer Affekt</b>	<b>43</b>
<b>Beschwerden</b>	<b>44</b>
<b>Geschlossene Ziele</b>	<b>44</b>
<b>Mobilität</b>	<b>49</b>
<b>Literatur</b>	<b>54</b>
<b>Anhang</b>	<b>57</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Darstellung Frage Nr. 5.....	11
Abbildung 2. Gewichtung von Privatem und Beruf.....	35
Abbildung 3. Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien (N, %)	39

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf.....	6
Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik.....	6
Tabelle 3. Drop-Out-Analyse.....	8
Tabelle 4. Angaben zum Tätigkeitsbereich (N = 745).....	9
Tabelle 5. Angaben zu beruflicher Position, Tätigkeitsbereich und Art der Stelle.....	11
Tabelle 6. Wöchentliche Arbeitszeiten.....	13
Tabelle 7. Verlaufsgruppen.....	13
Tabelle 8. Angaben zur Promotion (N = 745).....	14
Tabelle 9. Angaben zur Promotionsart (N = 142).....	15
Tabelle 10. Anzahl und Art der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen.....	15
Tabelle 11. Schularten bei Lehrer/innen (N = 294).....	17
Tabelle 12. Unterrichtete Fächer (N = 294).....	17
Tabelle 13. Angaben zum Lehrerberuf.....	19
Tabelle 14. Items zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige).....	21
Tabelle 15. Gründe für beabsichtigten Stellenwechsel.....	22
Tabelle 16. Angaben zum monatlichen Bruttogehalt alle Befragte.....	24
Tabelle 17. Items zum subjektiven Berufserfolg (N = 741).....	25
Tabelle 18. Items zum Interesse an Führungsaufgaben (N = 742).....	25
Tabelle 19. Items zur Karrierezufriedenheit (N = 740).....	26
Tabelle 20. Skala Networking (N = 740).....	27
Tabelle 21. Items zur Arbeitsanalyse.....	28
Tabelle 22. Items zu Benachteiligungserfahrungen im Berufsleben (N = 737).....	29
Tabelle 23. Lehrerspezifische Belastung.....	31
Tabelle 24. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit (N = 743).....	32
Tabelle 25. Items zur Work-Life-Balance im Original und mit Übersetzung.....	33
Tabelle 26. Items zur Work-Life-Balance.....	34
Tabelle 27. Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (N, %).....	37
Tabelle 28. Items zu Instrumentalität und Expressivität.....	40
Tabelle 29. Satisfaction with Life Scale (N = 742).....	41
Tabelle 30. Bereichsspezifische Lebenszufriedenheit.....	41
Tabelle 31. Items der Positive Affect Negative Affect Scales.....	43
Tabelle 32. Items zu Beschwerden (N = 741).....	44
Tabelle 33. Items zur Wichtigkeit (N = 738-739) und Erreichung (N = 738)geschl. Ziele.....	45
Tabelle 34. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den neu gebildeten Items, Wichtigkeit.....	47
Tabelle 35. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den neu gebildeten Items, Erreichung.....	47
Tabelle 36. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den beruflichen Werthaltungen,.....	48
Tabelle 37. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den beruflichen Werthaltungen,.....	48
Tabelle 38. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den Lebenszielen, Wichtigkeit.....	49
Tabelle 39. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den Lebenszielen, Erreichung.....	49
Tabelle 40. Angaben zu Mobilität.....	50
Tabelle 41. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft.....	51
Tabelle 42. Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung.....	53

## Überblick

Das Projekt untersucht Berufsverläufe von Frauen und Männern in der Mathematik unter historiographischer und sozialpsychologischer Perspektive. Im sozialpsychologischen Ansatz wird eine prospektive Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Faches Mathematik (Diplom und Lehramt) von 40 deutschen Universitäten durchgeführt. Die erste Befragung zur beruflichen Entwicklung fand direkt nach dem Studienabschluss statt, die zweite 18 Monate später, die dritte viereinhalb Jahre nach Studienende und die vierte sieben Jahre nach Studienende. Der vorliegende Bericht stellt den Fragebogen der vierten Befragung und die Grundausswertungen der Antworten vor.

## Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus Absolventinnen und Absolventen der Mathematik aus 40 deutschen Hochschulen. Den Absolvent/innen wurde über die Prüfungsämter (zusammen mit dem Zeugnis) ein Fragebogen übergeben mit der Bitte, diesen auszufüllen und, mit einer Adresse für weitere Befragungen versehen, zurückzusenden.

**Erste Erhebung (t1):** Auf diese Weise wurden 2122 Fragebögen verteilt. Von diesen wurden 1101 Fragebögen ausgefüllt zurückgeschickt, von denen 9 aus verschiedenen Gründen ausgeschlossen werden mussten (Teilnehmer zu alt, Bogen unvollständig). Von den 1092 auswertbaren Bögen waren 1060 mit einer Adressangabe versehen. Bezogen auf die Ausgangszahl von 2122 Bögen beträgt der Rücklauf 51.8%.

**Zweite Erhebung (t2):** Die zweite Erhebung erfolgte von März bis Mai 2001. Aus der ersten Erhebung waren 1060 Adressen bekannt, an welche der zweite Fragebogen versandt wurde. 49 Personen wurden nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. Von den 1011 Personen, an die ein Fragebogen versandt werden konnte, sandten 857 den Bogen ausgefüllt zurück. Dies entspricht einem Rücklauf von 85%.

**Dritte Erhebung (t3):** Die dritte Erhebung fand von Mai bis September 2003 statt. Von der zweiten Erhebung waren 857 Adressen bekannt, an welche der dritte Fragebogen versandt wurde. 15 Personen konnten jedoch nicht erreicht werden, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. Die 842 angeschriebenen Probanden konnten zunächst wählen, ob sie den Fragebogen als Papier- oder Online-Version ausfüllen möchten. Falls innerhalb einer bestimmten Frist diese Wahl nicht mitgeteilt wurde, wurde der Fragebogen postalisch verschickt. Dabei gaben sieben Personen an, bei dieser Befragung aus-

setzen zu wollen und drei Personen lehnten jede weitere Befragung ab. Es wurden also 832 Fragebögen versandt, von denen 760 ausgefüllt zurückkamen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 91% (davon 53% Online, 47% Papier).

**Vierte Erhebung (t4):** Die Ausgangsstichprobe zu t4 waren 857 Personen, welche zu t1 und t2 geantwortet hatten. Drei Personen hatten jedoch bereits zu t3 mitgeteilt, dass sie nicht mehr an der Studie teilnehmen möchten. Für drei der 15 Personen, für welche zu t3 keine Adresse zu ermitteln war, konnte durch intensive Recherche doch noch eine Adresse gefunden werden. Somit konnten insgesamt 842 Personen im Vorfeld der Befragung im November 2005 angeschrieben werden. Diese erhielten einen Brief mit der Nachfrage, ob sie den folgenden Fragebogen online oder in Papierform ausfüllen möchten. Die Probanden wurden zudem gebeten, ihre aktuelle Post- und Email-Adresse anzugeben. Falls der Brief als „unbekannt verzogen“ an den Absender zurückgesandt wurde, erfolgte eine Adress-Recherche und die Probanden wurden erneut angeschrieben. Insgesamt meldeten sich 697 Personen zurück, von denen 521 eine Online-Version und 176 eine Papierversion des Fragebogens wünschten. Von den 145 Personen, die nicht antworteten, hatten 40 Probanden bereits zu t3 nicht geantwortet und wurden daher nicht weiter angeschrieben. Sechs weitere Personen wurden nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und eine Person ist verstorben. Einer Person wurde dennoch ein Onlinebogen geschickt, den übrigen 97 Personen, die nicht auf den Auswahlbrief geantwortet hatten, wurde ein Papierfragebogen an die zuletzt angegebene Adresse geschickt.

Die Verschickung der Fragebögen begann im Januar 2006. Insgesamt wurden 795 Fragebögen verschickt, davon 273 in Papierform und 522 online. Zwei Personen gaben während der Befragung an, nicht mehr teilnehmen zu wollen. Probanden, die bis Ende März nicht geantwortet hatten, wurden telefonisch kontaktiert ( $N = 70$ ) und um eine Teilnahme gebeten. Dabei teilten 7 Personen mit, dass sie nicht mehr an der Studie teilnehmen wollten. Im Zuge dieser Nachfassaktion wurde auch den Personen, welche ursprünglich die Online-Version bearbeiten wollten, dies aber nicht (vollständig) getan hatten, ein Papierfragebogen geschickt.

746 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück, davon 479 online, 267 per Post und 2 Personen hatten den Fragebogen teils online, teils in Papierform ausgefüllt. Bezogen auf die 795 verschickten Fragebögen beträgt der Rücklauf 94% (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 2 zeigt, wie häufig die Personen an den einzelnen Befragungen teilgenommen haben.

Ein Teilnehmer (Nr. 343) sandte seinen Fragebogen erst im März 2007 zurück. Dieser Bogen wird im vorliegenden Bericht daher nur bei den Rücklaufstatistiken berücksichtigt, wohingegen alle weiteren Auswertungen dem Stand vom Dezember 2006 entsprechen.

Tabelle 1. Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf

	t1	t2	t3	t4
anschreibbar <sup>1</sup>	-	1060	857	842
Adresse falsch / unbekannt verzogen / verstorben	-	49	15	7
wollte aussetzen	-	-	7	-
wollte nicht mehr teilnehmen	-	-	3	-
keine Rückmeldung und zu t3 nicht dabei	-	-	-	40
angeschrieben <sup>2</sup>	2122	1011	832	795
wollte nicht mehr teilnehmen <sup>3</sup>	-	-	-	9
Keine Antwort <sup>4</sup>	1021	154	72	49
Fragebogen ausgefüllt zurück	1092 <sup>5</sup>	857	760	746
Rücklauf (anschreibbar / zurück)	51.5%	81%	89%	89%
Nettorücklauf(angeschrieben/zurück)	-	85%	91%	94%
Anteil an der Anfangsstichprobe (N = 1092)	-	78%	70%	68%

<sup>1</sup>Von diesen Personen lag aus früheren Befragungen eine Adresse vor

<sup>2</sup>Diesen Personen wurde ein Fragebogen gesandt.

<sup>3</sup>Diese Personen haben einen Fragebogen bekommen und im Laufe der Befragung mitgeteilt, dass sie nicht mehr mitmachen wollen.

<sup>4</sup>Von diesen Personen kamen weder der Fragebogen noch weitere Schreiben als unbekannt verzogen zurück, sie wurden also vermutlich erreicht und haben sich bewusst dafür entschieden, nicht teilzunehmen. Von ihnen kam keine Antwort.

<sup>5</sup>Ursprünglich kamen 1101 Bögen zurück, von denen jedoch neun ausgeschlossen wurden, da die Teilnehmer schon zu alt (>40) waren oder der Bogen nicht vollständig war.

Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik

	Anzahl/Anteil	Kumulativ
nur t1	N = 235 (21.5%)	nur eine Teilnahme: N = 235 (21.5%)
t1 und t2	N = 58 (5.3%)	
t1 und t3	N = 0 (0.0%)	
t1 und t4	N = 0 (0.0%)	zwei Teilnahmen: N = 58 (5.3%)
t1, t2 und t3	N = 53 (4.9%)	
t1, t2 und t4	N = 39 (3.6%)	
t1, t3 und t4	N = 0 (0.0%)	drei Teilnahmen: N = 92 (8.4%)
t1, t2, t3 und t4	N = 707 (64.7%)	vier Teilnahmen: N = 707 (64.7%)

Der Zeitraum, der bei den Befragten zwischen Examen und vierter Befragung vergangen war, lag bei 7 ½ Jahren ( $M = 90.41$  Monate;  $SD = 4.13$ ).

## Datenkorrektur

Die Daten der Onlineerhebung wurden mit denen der Papierfragebögen in einer gemeinsamen Datei zusammengeführt. Hiernach wurden die Variablen einzeln auf Inkonsistenzen überprüft und gegebenenfalls Eingabefehler verbessert bzw. fehlende Werte soweit möglich aus den früheren Bögen ergänzt.

Bei den Skalen wurden fehlende Werte dann ergänzt, wenn der/die Teilnehmer/in mindestens 50 Prozent der Items einer Skala beantwortet hat. Als Wert wurde dann der Mittelwert dieses Items über alle Teilnehmer eingesetzt.

Bei den Arbeitsplatzbeschreibungen (Frage 21) wurden Ergänzungen allerdings erst dann vorgenommen, wenn überprüft worden war, ob der Inhalt des entsprechenden Items auch für den Teilnehmer zutreffend war. Dies betraf vor allem die Subskalen „Kollegiale Unterstützung“ (Items 4, 5, 8), „Soziales Klima“ (Items 7, 9) und „Positiv-partizipative Führung“ (Items 11, 14, 15).

Auch bei Frage 30 wurde vor dem Ergänzen fehlender Werte überprüft, ob der/die Proband(in) denn in einer Partnerschaft lebt bzw. Kinder hat. Bei dieser Frage wurden auch evtl. angegebene Werte entfernt, falls sich herausstellte, dass die Personen keine Kinder/keinen Partner haben. Wir gingen davon aus, dass die Beantwortung dieser Items automatisch erfolgte und der Inhalt nicht genau erkannt wurde. Die Anzahl der gelöschten Items beträgt  $N = 65$ . In der Online-Version des Fragebogens fehlen leider, aufgrund eines Versehens, die Items 30 v, w, und x, die daher nicht sinnvoll ergänzt werden konnten. Weitere Einzelheiten zu ergänzten bzw. gelöschten Werten befinden sich im Weiteren bei der Beschreibung der jeweiligen Skala. In Anhang A findet sich eine Übersicht über die ergänzten Werte pro Item.

## Unterschiede der Antwortenden der Papier- und der Onlineversion

Es soll getestet werden, ob sich Personen, die den Online-Fragebogen ausgefüllt haben, von denen unterscheiden, die die Papierversion bearbeiteten. Dazu werden Unterschiedstests für die Variablen Geschlecht, Alter, Studienabschluss und Erwerbssituation berechnet. Es zeigen sich folgende Befunde: Frauen (56% online) beantworten den Fragebogen seltener online als Männer (69% online),  $\chi^2(1, N = 745) = 12.64, p < .001$ . Es findet sich keine Altersunterschiede,  $t(743) = 1.28, n.s.$ . Derzeit Erwerbstätige beantworten den Fragebogen häufiger online (66%) als derzeit nicht Erwerbstätige (46%),  $\chi^2(1, N = 745) = 9.79, p < .01$ . Personen, die ihr Studium mit einem Diplom abgeschlossen haben, antworten häufiger online (69%) als Personen, die das Staatsexamen abgelegt haben (59%),  $\chi^2(1, N = 745) = 7.45, p < .01$ .

## Drop-Out-Analyse

Um einen Überblick darüber zu bekommen, ob die Stichprobe zur vierten Befragung der Stichprobe der ersten Erhebung entspricht, werden die Angaben zu Geschlecht, Alter, Studienabschluss, Studiendauer (Semesteranzahl) und Abschlussnote zwischen denjenigen Teilnehmer(inne)n, die auch noch bei der vierten Erhebung dabei sind, und den übrigen Teilnehmer(inne)n verglichen. Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse. Dabei zeigen sich keine Unterschiede bzgl. Geschlecht, Alter, Abschlussart, Studiendauer und Examensnote, d.h. die Stichprobe zu t4 entspricht derjenigen von t1.

Tabelle 3. Drop-Out-Analyse

Variable		Zu t4 noch dabei	Zu t4 nicht mehr dabei	Vergleich
Geschlecht	Frauen	<i>N</i> = 268	<i>N</i> = 127	$\chi^2(1, N = 1092) < 1, n.s.$
	Männer	<i>N</i> = 477	<i>N</i> = 220	
Alter zu t1 ( <i>M, SD</i> )		27.28 (2.16)	27.39 (2.44.)	$t(1089) < 1, n.s.$
Abschluss	Diplom	<i>N</i> = 411	<i>N</i> = 195	$\chi^2(1, N = 1092) < 1, n.s.$
	Staatsexamen	<i>N</i> = 334	<i>N</i> = 152	
Anzahl Semester gesamt ( <i>M, SD</i> )		13.36 (3.08)	13.56 (3.32)	$t(1033) < 1, n.s.$
Anzahl Fachsemester ( <i>M, SD</i> )		12.29 (2.76)	12.62 (2.88)	$t(1057) = 1.77, n.s.$
Abschlussnote ( <i>M, SD</i> )		1.85 (0.75)	1.84 (0.76)	$t(1068) < 1, n.s.$

## Überblick über den Fragebogen

Der Fragebogen orientiert sich am sozial-kognitiven Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-M), welches im Rahmen des BELA-E Projekts entwickelt wurde (Abele, 2000; 2002). Der Fragebogen umfasst 14 Seiten und beginnt mit einem Anschreiben, welches auch die Instruktion beinhaltet. Das Anschreiben unterschied sich geringfügig für die Online- und Papierversion: Beim Papierfragebogen war es auf dem Deckblatt abgedruckt, beim Online-Fragebogen wurde es gemeinsam mit dem Zugangscode per Email versandt. Zusätzlich war es in der Online-Version nötig, beim Aufrufen des Bogens im Internet auf spezifische technische Besonderheiten hinzuweisen (z.B. die Funktion der Schaltflächen, die Navigation innerhalb des Bogens). Der Online-Fragebogen unterschied sich im Layout nur geringfügig von der Papier-



version. Alle Fragen waren gleich lautend und beinhalteten dieselben Antwortmöglichkeiten. Aufgrund eines Versehens wurden jedoch drei Items der Skalen zur bereichsspezifischen Lebenszufriedenheit, welche im Papierbogen enthalten waren, im Online-Bogen vergessen. Die fehlende Möglichkeit zu Randnotizen im Online-Fragebogen wurde mit einem Eingabefeld am Ende des Bogens ausgeglichen. Die Auswertungen in diesem Bericht werden für Online- und Papierfragebogen gemeinsam vorgenommen.

### Personale Variablen

Zu Beginn wurden als personale Variablen das Geschlecht (Frage Nr. 1) und das Alter (Frage Nr. 2) erhoben. 36% der Befragten von t4 sind weiblich. Das mittlere Alter zum vierten Erhebungszeitpunkt liegt bei  $M = 34.26$  ( $SD = 2.20$ ), wobei die Frauen etwas jünger ( $M = 33.72$ ,  $SD = 2.22$ ) als die Männer ( $M = 34.57$ ,  $SD = 2.13$ ) sind,  $t(743) = 5.15$ ,  $p < .001$ .

### Berufliche Position und Art der Stelle

Die derzeitige berufliche Position und der Werdegang der vergangenen 3 Jahre wurden sehr detailliert erfragt. Die Teilnehmer/innen wurden zunächst nach ihrer genauen Tätigkeitsbezeichnung gefragt (Frage Nr. 3). Danach sollte der Tätigkeitsbereich aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden (Frage 4). Bei Frage 4 gaben einige Personen einen „anderen“ Tätigkeitsbereich an. Die freien Angaben dieser Teilnehmer wurden überprüft und, soweit möglich, den vorgegebenen Kategorien zugeordnet (Tabelle 4).

Tabelle 4. Angaben zum Tätigkeitsbereich ( $N = 745$ )

Kategorie	Gesamt <i>N</i> ; %	Frauen <i>N</i> ; %	Männer <i>N</i> ; %
Bildungswesen/Schule	296 (39.7%)	142 (53.0%)	154 (32.3%)
Softwareentwicklung, EDV	169 (22.7%)	39 (14.6%)	130 (27.3%)
Versicherungswesen/Banken	77 (10.3%)	30 (11.2%)	47 (9.9%)
Universität/Forschungseinrichtung	59 (7.9%)	20 (7.5%)	39 (8.2%)
Unternehmensberatung/ Consulting	39 (5.2%)	13 (4.9%)	26 (5.5%)
Verwaltung/Koordination/Planung	30 (4.0%)	9 (3.4%)	21 (4.4%)
Finanz-, Rechnungswesen, Controlling	28 (3.8%)	6 (2.2%)	22 (4.6%)
Forschung und Entwicklung	21	1	20

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer
	N; %	N; %	N; %
Systemaufbau/Systembetreuung	(2.8%) 21	(0.4%) 5	(4.2%) 16
Anderer Tätigkeitsbereich	(2.8%) 5 (0.7%)	(1.9%) 3 (1.1%)	(3.4%) 2 (0.4%)

Als genaue Beschreibung des beruflichen Werdegangs in den vergangenen drei Jahren (seit Januar 2003) wurden die Teilnehmer/innen gebeten, einen persönlichen Kalender auszufüllen (Frage Nr. 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 Eintragen der eigenen Daten sind in Abbildung 1 dargestellt. Es zeigte sich, dass mehrere Personen nicht vorgesehene Abkürzungen wählten. Diese wurden daher – entsprechend Angaben zu Beruf/Tätigkeit – den vorgegebenen Kategorien zugeordnet.

**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

<b>Ein Beispiel:</b> 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)
Tätigkeit 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätigkeit 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätigkeit 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätigkeit 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätigkeit 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätigkeit 6	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Abbildung 1. Darstellung Frage Nr. 5

### Aktuelle Tätigkeit

Die Angaben zur *aktuellen* (beruflichen oder auch nicht-beruflichen) Tätigkeit wurden mit einer Auflistung möglicher Tätigkeiten erfragt, bei der Mehrfachnennungen möglich waren und eine halboffene Kategorie „Sonstiges“ vorgegeben war (Frage Nr. 6). Dies sollte es auch Personen mit mehreren gleichberechtigten Tätigkeiten (Mehrgleisigkeit, siehe Grote, Hoff, Wahl & Hohner, 2001) 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 Elternzeit zusätzlich die vermutliche Dauer. Die einzelnen Antwortmöglichkeiten mit den Häufigkeitsangaben finden sich in Tabelle 5.

Tabelle 5. Angaben zu beruflicher Position, Tätigkeitsbereich und Art der Stelle

Kategorie	Gesamt (N = 745)	Frauen (N = 268)	Männer (N = 477)	Vergleich
<b>nichtselbständige Tätigkeit in der Privatwirtschaft (N; %)</b>	342 (45.9%)	85 (31.7%)	257 (53.9%)	$\chi^2(1, N = 745) = 33.94, p < .001$
Falls ja, vertraglicher Beschäftigungsumfang/Woche (M; SD):	38.10 (6.01)	34.45 (9.02)	39.31 (3.94)	$t(340) = 6.88, p < .001$
<b>nichtselbständige Tätigkeit im öffentlichen Dienst (N; %)</b>	326 (43.8%)	130 (48.5%)	196 (41.1%)	$\chi^2(1, N = 745) = 3.84, p = .05$
angestellt (N; %)	77 (10.3%)	29 (22.7%)	49 (24.9%)	$\chi^2(2, N = 745) = 3.81, n.s.$
verbeamtet (N; %)	250 (33.6%)	101 (37.7%)	149 (31.2%)	

Kategorie	Gesamt (N = 745)	Frauen (N = 268)	Männer (N = 477)	Vergleich
Falls ja, vertraglicher Beschäftigungsumfang/Woche (M; SD)	36.53 (7.37)	33.09 (9.47)	38.00 (5.79)	$t(65) = 2.61$ , $p < .02$
Bei Lehrer/innen Stundendeputat (M; SD)	22.43 (5.02)	20.66 (6.41)	23.68 (3.19)	$t(255) = 4.97$ , $p < .001$
<b>selbständige Erwerbstätigkeit (N; %)</b>	14 (1.9%)	3 (1.1%)	11 (2.3%)	$\chi^2(1, N = 745) = 1.31$ , $n.s.$
Falls ja, wöchentlicher Arbeitszeit (M; SD)	49.86 (11.91)	50.00 (10.00)	49.82 (12.82)	$t(12) < 1$ , $n.s.$
<b>freiberufliche Tätigkeit auf Honorarbasis (N; %)</b>	28 (3.8%)	9 (3.4%)	19 (4.0%)	$\chi^2(1, N = 745) < 1$ , $n.s.$
Falls ja, wöchentlicher Arbeitszeit (M; SD):	12.48 (15.03)	11.67 (19.14)	12.85 (13.35)	$t(27) < 1$ , $n.s.$
<b>sonstige Tätigkeiten („Jobben“) (N; %)</b>	4 (0.5%)	2 (0.7%)	2 (0.4%)	$\chi^2(1, N = 745) < 1$ , $n.s.$
Falls ja, wöchentlicher Arbeitszeit (M; SD)	5.25 (3.40)	8.00 (0.00)	2.5 (2.12)	$t(2) = 3.67$ , $p = .07$ , $n.s.$
<b>Elternzeit/Erziehungsurlaub (N; %)</b>	68 (9.1%)	65 (24.3%)	3 (0.6%)	$\chi^2(1, N = 745) = 115.46$ , $p < .001$
<b>Familienarbeit (ohne Elternzeit; ohne arbeitslos gemeldet zu sein) (N; %)</b>	14 (1.9%)	9 (3.4%)	5 (1.0%)	$\chi^2(1, N = 745) = 4.97$ , $p < .03$
<b>arbeitslos/Stellensuche (N; %)</b>	6 (0.8%)	3 (1.1%)	3 (0.6%)	*
<b>Fort- &amp; Weiterbildung (N; %)</b>	7 (0.9%)	3 (1.1%)	4 (0.8%)	*
<b>Sonstiges (Promotionsstipendium, etc.) (N; %)</b>	7 (0.9%)	2 (0.7%)	5 (1.0%)	*

\* aufgrund geringer Fallzahlen werden keine Tests berechnet

Es wurde eine neue Variable für die Gesamtzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden gebildet (Variablenname „stunden“). Hierzu wurden die angegebenen Stunden aller Tätigkeiten für jede/n Teilnehmer/in (berufstätig) 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, sowie für alle Arbeitnehmer ohne Lehrer angegeben. In allen drei Fällen unterscheiden sich Frauen und Männer (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6. Wöchentliche Arbeitszeiten

Arbeitszeit pro Woche	Gesamt <i>M; SD</i>	Frauen <i>M; SD</i>	Männer <i>M; SD</i>	Vergleich
alle (in Stunden)	32.54 (10.28)	28.07 (10.77)	34.57 (9.39)	$t(682) = 8.01, p < .001$
ohne Lehrer ( <i>M, SD</i> )	38.46 (7.32)	34.88 (9.63)	39.68 (5.88)	$t(423) = 6.14, p < .001$
nur Lehrer ( $N=294$ ; <i>M, SD</i> )	22.82 (6.27)	21.13 (6.67)	23.98 (5.72)	$t(257) = 3.69, p < .001$

Aus den Angaben zur beruflichen Position wurden außerdem, wie zu den früheren Erhebungszeitpunkten, Variablen zur aktuellen beruflichen Lage gebildet, nämlich „Verlaufgruppe“ (Variablenname: VGt4) und „Erwerbstätigkeit ja/nein“ (Variablenname: bertaet). Die Häufigkeiten der verschiedenen Verlaufgruppen sind in Tabelle 7 wiedergegeben.

Tabelle 7. Verlaufgruppen

Verlaufgruppe	Gesamt	Frauen	Männer
Referendariat	$N = 2$ (0.3%)	$N = 2$ (0.7%)	$N = 0$ (0.0%)
Doktorand auf Stipendium	$N = 2$ (0.3%)	$N = 0$ (0.0%)	$N = 2$ (0.4%)
Wiss. Mitarbeiter noch nicht promoviert	$N = 1$ (0.1%)	$N = 1$ (0.4%)	$N = 0$ (0.0%)
Wiss. Mitarbeiter promoviert	$N = 4$ (0.5%)	$N = 1$ (0.4%)	$N = 3$ (0.6%)
Professor	$N = 7$ (0.9%)	$N = 3$ (1.1%)	$N = 4$ (0.8%)
Privatwirtschaft	$N = 321$ (43.1%)	$N = 69$ (25.7%)	$N = 252$ (52.8%)
Öffentlicher Dienst	$N = 279$ (37.4%)	$N = 91$ (34.0%)	$N = 188$ (39.4%)
Selbständig	$N = 17$ (2.3%)	$N = 5$ (1.9%)	$N = 12$ (2.5%)
Elternzeit	$N = 43$ (5.8%)	$N = 42$ (15.7%)	$N = 1$ (0.2%)
Öffentlicher Dienst + Elternzeit	$N = 25$ (3.4%)	$N = 24$ (9.0%)	$N = 1$ (0.2%)
Privatwirtschaft + Elternzeit	$N = 20$ (2.7%)	$N = 17$ (6.3%)	$N = 3$ (0.6%)
Arbeitslos	$N = 6$ (0.8%)	$N = 3$ (1.1%)	$N = 3$ (0.6%)
Familienzeit	$N = 5$ (0.7%)	$N = 4$ (1.5%)	$N = 1$ (0.2%)
Weiterbildung	$N = 4$ (0.5%)	$N = 2$ (0.7%)	$N = 2$ (0.4%)

Verlaufsgruppe	Gesamt	Frauen	Männer
Jobben	$N = 3$ (0.4%)	$N = 0$ (0.0%)	$N = 3$ (0.6%)
Mehrgleisigkeit	$N = 3$ (0.4%)	$N = 1$ (0.4%)	$N = 2$ (0.4%)
Elternzeit + jobben	$N = 2$ (0.3%)	$N = 2$ (0.7%)	$N = 0$ (0.0%)
Familienzeit + jobben	$N = 1$ (0.1%)	$N = 1$ (0.4%)	$N = 0$ (0.0%)

## Promotion

Die Befragten sollten angeben, ob sie promoviert hätten (Frage Nr. 7). Tabelle 8 gibt die Häufigkeitsverteilungen für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht an. Männer promovierten häufiger als Frauen.

Tabelle 8. Angaben zur Promotion ( $N = 745$ )

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Promoviert ?    nein	$N = 603$ (80.9%)	$N = 231$ (86.2%)	$N = 372$ (78.0%)	$\chi^2(2, N=745)$ = 12.05, $p <$ .01
ja	$N = 105$ (14.1%)	$N = 22$ (8.2%)	$N = 83$ (17.4%)	
noch dabei	$N = 37$ (5.0%)	$N = 15$ (5.6%)	$N = 22$ (4.6%)	

Sieben Personen gaben an noch zu promovieren, vergaßen es dann jedoch, ihr Fach zu nennen. Dieses wurde aus früheren Fragebögen rekonstruiert. Tabelle 9 gibt die Häufigkeitsverteilungen der Promotionsarten für diejenigen an, die bereits promoviert haben bzw. noch dabei sind.

Tabelle 9. Angaben zur Promotionsart ( $N = 142$ )

Art der Promotion	Gesamt	Frauen	Männer
	N; %	N; %	N; %
Dr. rer. nat.	96 (67.6%)	27 (73.0%)	69 (65.7%)
Dr. rer. pol.	12 (8.5%)	1 (2.7%)	11 (10.5%)
Dr. ing.	9 (6.3%)	2 (5.4%)	7 (6.7%)
PhD	7 (4.9%)	1 (2.7%)	6 (5.7%)
Dr. phil.	9 (6.3%)	3 (8.1%)	6 (5.7%)
Dr. sc. hum.	3 (2.1%)	2 (5.4%)	1 (1.0%)
Dr. soc. oec. / Dr. oec.	2 (1.4%)	-	2 (1.9%)
Dr. biol. hum.	1 (0.7%)	-	1 (1.0%)
Dr. rer. physiol.	1 (0.7%)	-	1 (1.0%)
Dr. theol.	1 (0.7%)	1 (2.7%)	-
Dr. med.	1 (0.7%)	-	1 (1.0%)

Weiterhin wurden vier Arten der Weiterbildung (Oberkategorien) zur Auswahl gestellt, in welche die Teilnehmer ihre Weiterbildungen einordnen sollten. Hier waren Mehrfachnennungen möglich. Zusätzlich bestand durch die Kategorie „Sonstiges“ die Möglichkeit, spezielle Maßnahmen einzutragen, was 37 Teilnehmer/innen auch taten. Diese Angaben wurden jedoch von uns einer der vier aufgeführten Kategorien zugeordnet. Eine Übersicht der besuchten Weiterbildungen findet sich in Tabelle 10.

Tabelle 10. Anzahl und Art der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen

Item	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
	N; %	N; %	N; %	
Haben Sie in den letzten zwei Jahren an beruflichen Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? („ja“-Antworten)	528 (70.09%)	185 (69.0%)	343 (71.9%)	$\chi^2(1, N = 745) < 1$ , <i>n.s.</i>
Weiterentwicklung bereits vorhandener berufsrelevanter Fertigkeiten („ja“-Antworten)	408 (77.3%)	145 (78.0%)	263 (76.9%)	$\chi^2(1, N = 528) < 1$ , <i>n.s.</i>
Erwerb neuer berufsrelevanter Fertigkeiten („ja“-Antworten)	315 (59.7%)	101 (54.3%)	214 (62.6%)	$\chi^2(1, N = 528) = 3.43$ , <i>n.s.</i>

Item	Gesamt N; %	Frauen N; %	Männer N; %	Vergleich
Training von Fertigkeiten, die mit Ihrer Position zu tun haben (z. B. Führungskompetenz) („ja“-Antworten)	174 (33.0%)	45 (24.2%)	129 (37.7%)	$\chi^2(1, N = 528) = 9.98, p < .01$
Integrative Maßnahmen (z. B. als Neueinsteiger in einem Unternehmen; nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit) („ja“-Antworten)	31 (5.9%)	16 (8.6%)	15 (4.4%)	$\chi^2(1, N = 528) = 3.88, p < .059$

*Anmerkungen.* Alle  $\chi^2$ -Tests wurden jeweils für Geschlecht (m/w) x Maßnahme (ja/nein) berechnet.

### Angaben für Lehrer/innen

Frage 9 richtet sich nur an Personen, die als Lehrer/innen tätig sind. Dies trifft auf  $N = 294$  Personen zu (Versuchsperson 1005, welche als Pfarrer ebenfalls Religionsunterricht erteilt, wird ebenso als Lehrkraft gezählt). Frauen arbeiten häufiger als Lehrerinnen als dies bei Männern der Fall ist,  $\chi^2(1, N = 745) = 30.29, p < .001$ .

Bezüglich fehlender Werte bleibt festzuhalten, dass die Items zu Frage 9 via Filter kontrolliert wurden, wobei allerdings nur echte Missings auftraten. Zum Großteil ließen sich diese nicht durch frühere Angaben ersetzen, da das gleiche Item früher nicht gestellt wurde oder sich die Frage auf die gegenwärtige Situation bezieht.

Die Lehrkräfte sollten zunächst angeben, in welcher Schulart sie arbeiteten, wobei 5 Antwortkategorien sowie eine Kategorie „Sonstiges“ vorgegeben waren. Tabelle 11 zeigt die Häufigkeitsverteilung über die verschiedenen Schultypen, getrennt für Männer und Frauen. Lehrer/innen an einer Gesamtschule sollten des Weiteren angeben, in welchen Stufen sie tätig seien, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Auch diese Angaben sind in Tabelle 11 zu finden.



Tabelle 11. Schularten bei Lehrer/innen ( $N = 294$ )

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
	N	N	N	
Grund-/Hauptschule (%)	10 3.4%	9 6.4%	1 0.7%	
Realschule, Sekundarstufe I (%)	19 6.5%	10 7.1%	9 5.9%	
Gymnasium, Sekundarstufe II (%)	220 74.8%	101 71.6%	119 77.8%	
Gesamtschule (%)	17 5.8%	10 7.1%	7 4.6%	$\chi^2(6, N = 294) = 23.05,$ $p = .001$
Eingangsstufe	2	2	-	
Sekundarstufe I	23	14	9	
Sekundarstufe II	20	11	9	
BOS/FOS/Berufskolleg (%)	21 7.1%	4 2.8%	17 11.1%	
Sonderschule (%)	5 1.7%	5 3.5%	-	
Sonstiges (%)	2 0.7%	2 1.4%	-	

Im Folgenden sollten die Lehrkräfte angeben, welche Fächer sie unterrichteten. Hierfür waren drei Zeilen vorgesehen, auf welchen die verschiedenen Fachbezeichnungen eingetragen werden konnten. Tabelle 12 gibt die verschiedenen Fächer und deren Nennungshäufigkeiten an. Da die Angaben zum zweiten Lehrfach bei acht Personen fehlten, wurden diese nochmals überprüft. Es stellte sich heraus, dass diese Versuchspersonen früher keinen Lehrberuf hatten oder schon immer nur ein Fach unterrichteten. Oft hatten diese ein Diplom in Mathematik und kein Lehramtsstudium absolviert. Deshalb konnte man hier keine weiteren Angaben ergänzen.

Tabelle 12. Unterrichtete Fächer ( $N = 294$ )

	Gesamt	Frauen	Männer
	N; %	N; %	N; %
<b>Fach 1</b> ( $N = 294$ )			
Mathematik	269 (91.5%)	126 (89.4%)	143 (93.5%)
Physik	4 (1.4%)	1 (0.7%)	3 (2.0%)
Sport	3 (1.0%)	2 (1.4%)	1 (0.7%)
Deutsch	8 (2.7%)	7 (5.0%)	1 (0.7%)
Fremdsprachen	2 (0.7%)	2 (1.4%)	-
Chemie	3 (1.0%)	1 (0.7%)	2 (1.3%)
Informatik	1 (0.3%)	1 (0.7%)	-
Religion	3 (1.0%)	1 (0.7%)	2 (1.3%)
Geographie	1 (0.3%)	-	1 (0.7%)

	Gesamt N; %	Frauen N; %	Männer N; %
<b>Fach 2 (N = 286)</b>			
Mathematik	22 (7.7%)	13 (9.5%)	9 (6.0%)
Physik	96 (33.6%)	30 (21.9%)	66 (44.3%)
Sport	31 (10.8%)	16 (11.7%)	15 (10.1%)
Deutsch	6 (2.1%)	5 (3.6%)	1 (0.7%)
Fremdsprachen	23 (8.0%)	15 (10.9%)	8 (5.4%)
Chemie	25 (8.7%)	14 (10.2%)	11 (7.4%)
Informatik	12 (4.2%)	2 (1.5%)	10 (6.7%)
Religion	13 (4.5%)	11 (8.0%)	2 (1.3%)
Geographie	10 (3.5%)	8 (5.8%)	2 (1.3%)
Biologie	15 (5.2%)	7 (5.1%)	8 (5.4%)
Wirtschaft	7 (2.4%)	5 (3.6%)	2 (1.3%)
Geschichte etc.	18 (6.3%)	5 (3.6%)	13 (8.7%)
Kunst, Musik	8 (2.8%)	6 (4.4%)	2 (1.3%)
<b>Fach 3 (N = 115)</b>			
Mathematik	2 (1.7%)	2 (3.8%)	-
Physik	11 (9.6%)	4 (7.7%)	7 (11.1%)
Sport	7 (6.1%)	5 (9.6%)	2 (3.2%)
Deutsch	4 (3.5%)	2 (3.8%)	2 (3.2%)
Fremdsprachen	3 (2.6%)	3 (5.8%)	-
Chemie	14 (12.2%)	9 (17.3%)	5 (7.9%)
Informatik	52 (45.2%)	13 (25.0%)	39 (61.9%)
Religion	4 (3.5%)	2 (3.8%)	2 (3.2%)
Geographie	1 (0.9%)	1 (1.9%)	-
Biologie	1 (0.9%)	1 (1.9%)	-
Wirtschaft	2 (1.7%)	2 (3.8%)	-
Geschichte etc.	10 (8.7%)	6 (11.5%)	4 (6.3%)
Kunst, Musik	4 (3.5%)	2 (3.8%)	2 (3.2%)

Des Weiteren sollten die Lehrkräfte angeben, ob sie derzeit auch Fächer unterrichteten, für welche sie keine Lehrbefähigung hätten. Bei 9 Versuchspersonen fehlten diese Angaben, konnten jedoch aus früheren Fragbögen recherchiert werden. Es zeigt sich, dass 21.2% der Lehrer auch fachfremd unterrichten müssen, wobei sich kein Geschlechtsunterschied finden lässt.

Tabelle 13 zeigt die Ergebnisse. Zudem sollten Angaben gemacht werden zur Gesamtarbeitszeit, zu Schul-, Kollegiums- und Klassengröße sowie zur Ausübung besonderer Funktionen. Personen, die angeben eine besondere Funktion in der Schule inne zu haben, sollten die-

se näher benennen. Die Angaben wurden daraufhin von uns kategorisiert (Variablenname: funktion). Die Auswertungen dieser Fragen finden sich ebenfalls in

Tabelle 13.

Tabelle 13. Angaben zum Lehrerberuf

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Unterricht in einem nicht studierten Fach? (N; %)	61 (20.7%)	33 (23.4%)	28 (18.3%)	$\chi^2(1, N = 294) = 1.16, n.s.$
Falls ja, Anzahl Stunden (M, SD)	5.49 (5.02)	6.69 (6.17)	3.96 (2.28)	$t(55) = 2.10, p < .05$
Anzahl Vertretungsstunden pro Monat? (M, SD)	2.72 (1.80)	2.39 (1.71)	2.99 (1.84)	$t(274) = 2.74, p < .01$
Wöchentliche Gesamtarbeitszeit? (M, SD)	41.32 (14.12)	35.35 (14.60)	46.13 (11.71)	$t(269) = 6.75, p < .001$
Wie groß ist die Schule? (M, SD)	934.78 (464.84)	861.59 (374.37)	993.61 (520.20)	$t(274) = 2.37, p < .02$
Wie groß ist das Kollegium? (M, SD)	68.38 (28.06)	63.52 (26.97)	72.39 (28.39)	$t(277) = 2.66, p < .01$
Wie viele Klassen unterrichten Sie? (M, SD)	5.97 (4.00)	5.38 (4.71)	6.45 (3.18)	$t(269) = 2.24, p < .03$
Wie groß ist eine durchschnittliche Klasse? (M, SD)	26.88 (4.66)	26.42 (5.49)	27.25 (3.86)	$t(269) = 1.44, n.s.$
Besondere Funktion an der Schule? „ja“ (N; %)	152 (53.1%)	54 (40.0%)	98 (64.9%)	$\chi^2(1; N = 286) = 17.75, p < .001$
<b>Funktionen (N=152)</b>				
Konrektor/in	2	1	1	
Verbindungs-/Beratungslehrer/in	22	4	18	
Computeraufgaben	21	4	17	
Stundenplanerstellung	7	5	2	
Sammlungsleiter/in	15	2	13	
Personalrat	5	1	4	
Fachleiter	17	8	9	
Fachberater/Fachkonferenz	32	15	17	
Sicherheit, erste Hilfe, u. ä.	7	2	5	
Sonstiges	24	12	12	
Falls ja, Abminderungsstunden (M, SD)	0.98 (1.93)	0.56 (1.35)	1.35 (2.26)	$t(279) = 3.49, p < .01$

## Delegationsbefugnis und Leitungsfunktion

Mit einigen weiteren Fragen wurden spezifische Aspekte der beruflichen Tätigkeit angesprochen, um objektiven Berufserfolg erfassen zu können (Fragen Nr. 10 bis 12). Sie sind mit ihren Zustimmungsraten für die Gesamtstichprobe und nach Geschlecht aufgeschlüsselt in Tabelle 14 wiedergegeben (nur aktuell Berufstätige).

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 oder eine Leitungsfunktion inne zu haben, so wurde ihnen von uns auch Delegationsbefugnis zugeschrieben, falls die Berufs- bzw. Tätigkeitsangaben dies nahe legten (bei Lehrer/innen ist auch nur die Angabe „Leitungsfunktion“ möglich). Hatten Teilnehmer/innen Frage 11 hingegen verneint, so wurden auch evtl. Angaben zu „geführten“ Berufsgruppen gelöscht.

In Frage 11 wurde nach dem Bildungsniveau unterstellter Mitarbeiter gefragt, wobei die Befragten unter „sonstige“ weitere Personengruppen angeben konnten, wenn keine der vorgegebenen Kategorien zutraf. Diese Angaben konnten jedoch von uns nachträglich zu einer der vier vorgegebenen Kategorien zugeordnet werden.

Bei den Variablen zum Erfolgsindex wurden vor allem die Berufsgruppen der Lehrer eingehend überprüft, da hier besonders in Zusammenhang mit Schülern die Angaben zur Delegation, Leitung und Vorgesetztenstatus missverständlich interpretiert werden können. Es wurde deshalb zunächst kontrolliert, ob die Lehrkräfte eine besondere Funktion an der Schule ausübten (siehe oben). War dies nicht der Fall (und war die Person nebenher nicht anderweitig tätig), so konnten auch die Fragen zur Delegation, Leitung und Vorgesetztenstatus nicht bejaht werden. Hiernach wurden den verschiedenen Funktionen folgender Status zugeordnet (vgl. Tabelle)

Tabelle 15. Zuschreibung von Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion und Vorgesetztenstatus nach Sonderfunktion

Funktion	Delegation	Leitung	Vorgesetzter
1. Leitung der Schule bzw. Stellvertretung	ja	ja	je nach Angabe
2. Verbindungslehrer/in, Beratung, Betreuung bestimmter Jahrgänge	ja <sup>1</sup>	nein	nein

<sup>1</sup> Wenn Anrechnungsstunden > 0, sonst keine Delegationsbefugnis

3. Computerbetreuung: Administrator, Homepage	nein	nein	nein
4. Stundenplan	nein	nein	nein
5. Sammlungsleiter/in	nein	nein	nein
6. Personalrat	nein	nein	nein
7. Fachleiter	nein	ja	nein
10. Sicherheit, Brandschutz, erste Hilfe	nein	nein	nein
11. sonstiges (bei Personen, die nur an der Schule tätig sind) <sup>2</sup>	nein	nein	nein
23. Beratung und Computer	ja	nein	nein
24. Beratung und Stundenplan	ja	nein	nein
26. Beratung und Personalrat	ja	nein	nein
27. Beratung und Fachleitung	ja	ja	nein
34. Computer und Stundenplan	nein	nein	nein
36. Computer und Personalrat	nein	nein	nein
56. Sammlungen und Personalrat	nein	nein	nein

Entsprechend wurden auch die Angaben des dritten Erhebungszeitpunktes angepasst.

Tabelle 14. Items zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige)

Frage	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Sind Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit berechtigt, Arbeiten zu delegieren? (N; %)	321 (46.9%)	81 (37.9%)	240 (51.1%)	$\chi^2(1, N = 684) = 10.31, p = .001$
Haben Sie dauerhafte Leitungsfunktionen in einer Arbeitsgruppe/ Arbeitseinheit? (N; %)	217 (31.7%)	61 (28.5%)	156 (33.2%)	$\chi^2(1, N = 684) = 1.49, n.s.$
Sind Sie offizielle(r) Vorgesetzte(r) für andere Personen? (N; %)	90 (13.2%)	22 (10.3%)	68 (14.5%)	$\chi^2(1, N = 684) = 2.26, n.s.$
Falls ja: für wie viele Personen? (M, SD)	9.82 (16.5)	10.48 (19.05)	9.61 (15.71)	$t(85) < 1, n.s.$
Falls ja, für welche Berufsgruppen? (Mehrfachnennungen möglich)				
Arbeitskräfte ohne Abschluss(N; %)	7 (8.0%)	1 (4.8%)	6 (9.0%)	$\chi^2(1, N = 88) < 1, n.s.$
Auszubildende, Praktikanten, studentische Hilfskräfte(N; %)	20 (22.7%)	4 (19.0%)	16 (23.9%)	$\chi^2(1, N = 88) < 1, n.s.$

<sup>2</sup> bei Selbständigen etc. Angaben übernommen

Frage	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Personen mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung (N; %)	41 (46.6%)	7 (33.3%)	34 (50.7%)	$\chi^2(1, N = 88) = 1.95, n.s.$
Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss(N; %)	73 (83.0%)	18 (85.7%)	55 (82.1%)	$\chi^2(1, N = 88) < 1, n.s.$

### Stellenwechsel

Der Wunsch nach einem Stellenwechsel (Frage Nr. 13) 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  $M = 3.40$  ( $SD = 1.16$ ), Männer einen Wert von  $M = 3.27$  ( $SD = 1.15$ ),  $t(680) = 1.06, n.s.$ .

Weiterhin wurden mögliche Gründe für den Wechsel ebenfalls auf einer 5-stufigen Skala erfasst (1 = *gar nicht wichtig* bis 5 = *sehr wichtig*). Diese sind mit Mittelwert und Standardabweichung in Tabelle 15 dargestellt. Falls Personen bei Frage 13 keinen Stellenwechsel wünschten, wurden vorgenommene Einstufungen der Gründe des Stellenwechsels von uns zurückgenommen.

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 (vgl. Anhang B). Wie häufig diese Gründe angegeben wurden, kann ebenfalls Tabelle 15 entnommen werden.

Tabelle 15. Gründe für beabsichtigten Stellenwechsel

Item	Gesamt <i>M; SD</i>	Frauen <i>M; SD</i>	Männer <i>M; SD</i>	Vergleich
Unbefriedigendes Aufgabenfeld	3.52 (1.38)	3.59 (1.32)	3.50 (1.40)	$t(383) < 1, n.s.$
Mangelnde Aufstiegs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	3.35 (1.20)	3.23 (1.27)	3.40 (1.17)	$t(387) = 1.29, n.s.$
Private Gründe	3.35 (1.37)	3.58 (1.26)	3.26 (1.41)	$t(378) = 2.04, p < .05$
Sonstige (N=115) (N; %)				

Item	Gesamt <i>M; SD</i>	Frauen <i>M; SD</i>	Männer <i>M; SD</i>	Vergleich
Finanzielle Gründe	17 (14.8%)	2 (5.9%)	15 (18.5%)	
Entfernung Arbeitsplatz, Ausland	10 (8.7%)	4 (11.8%)	6 (7.4%)	
Berufliche Entwicklung, Aufstieg,	15 (13.0%)	3 (8.8%)	12 (14.8%)	
Probleme auf übergeordneter Ebene, Arbeitsplatzsicherheit	7 (6.1%)	1 (2.9%)	6 (7.4%)	
Konflikte, Kollegen, Mobbing	15 (13.0%)	7 (20.6%)	8 (9.9%)	
Vertragsende, vorgesehener Wechsel	10 (8.7%)	3 (8.8%)	7 (8.6%)	
Klima, Bedingungen	25 (21.7%)	8 (23.5%)	17 (21.0%)	
Stress, Überlastung	4 (3.8%)	1 (2.9%)	3 (3.7%)	
Aufstieg	3 (2.6%)	-	3 (3.7%)	
Arbeitszeiten/Vereinbarkeit mit Familie	8 (7.0%)	4 (11.8%)	4 (4.9%)	
Nicht zuzuordnen	1 (0.9%)	1 (2.9%)	-	

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

### Arbeitsmarktchancen

Mit zwei Fragen wurde nach der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktchancen gefragt. Die erste Frage (Frage Nr. 14) 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 ergeben sich folgende Kennwerte:  $M = 3.91$ ,  $SD = .85$ . Männer ( $M = 4.01$ ,  $SD = .82$ ) schätzen ihre Arbeitsmarktchancen höher ein als Frauen ( $M = 3.73$ ,  $SD = .87$ );  $t(739) = 4.23$ ,  $p < .001$ ). Die zweite Frage (Frage Nr. 15) 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 ergeben sich folgende Kennwerte:  $M = 1.59$ ,  $SD = .87$ . Männer ( $M = 1.62$ ,  $SD = .87$ ) schätzen ihre potentielle Arbeitslosigkeit genauso hoch ein wie Frauen ( $M = 1.53$ ,  $SD = .86$ );  $t(737) = 1.45$ , *n.s.*

### Gehalt

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, wie hoch ihr derzeitiges monatliches Bruttogehalt (ohne Vermögenseinkünfte) sei (Frage Nr. 16). Tabelle 16 gibt die Häufigkeitsverteilung

lungen für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht an. Männer geben deutlich höhere Einkommen als Frauen an,  $\chi^2(11, N = 745) = 180.81, p < .001$ .

Tabelle 16. Angaben zum monatlichen Bruttogehalt alle Befragte

Gehaltskategorie	Gesamt	Frauen	Männer
	N, %	N, %	N, %
derzeit kein eig. Einkommen	43 (5.8%)	38 (14.2%)	5 (1.0%)
bis 999 €	17 (2.3%)	13 (4.9%)	4 (0.8%)
zwischen 1.000 und 1.999 €	51 (6.8%)	42 (15.7%)	9 (1.9%)
zwischen 2.000 und 2.999 €	82 (11.0%)	44 (16.4%)	38 (8.0%)
zwischen 3.000 und 3.999 €	274 (36.8%)	88 (32.8%)	186 (39.0%)
zwischen 4.000 und 4.999 €	131 (17.6%)	25 (9.3%)	106 (22.2%)
zwischen 5.000 und 5.999 €	75 (10.1%)	9 (3.4%)	66 (13.8%)
zwischen 6.000 und 6.999 €	37 (5.0%)	4 (1.5%)	33 (6.9%)
zwischen 7.000 und 7.999 €	14 (1.9%)	5 (1.9%)	9 (1.9%)
zwischen 8.000 und 8.999 €	10 (1.3%)	-	10 (2.1%)
zwischen 9.000 und 9.999 €	2 (0.3%)	-	2 (0.4%)
10.000 € und mehr	9 (1.2%)	-	9 (1.9%)

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.

### Subjektiver Berufserfolg

Der subjektive Berufserfolg (Frage Nr. 17) wurde in den Erhebungswellen zwei bis drei mit einem Item erhoben („Wenn Sie sich mit Ihren ehemaligen Studienkollegen/innen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?“). Zu t4 wurden zwei weitere Items hinzugefügt. Es stand jeweils eine fünfstufige Antwortskala zur Verfügung (1 = *weniger erfolgreich* bis 5 = *erfolgreicher*). Die drei Items sind zusammen mit ihren Kennwerten in Tabelle 17 dargestellt. Bei allen drei Items schätzen sich Frauen weniger



erfolgreich ein als Männer (Vergleich mit Studienkollegen: Frauen  $M = 3.20$ ,  $SD = .89$ ; Männer  $M = 3.34$ ,  $SD = .81$ ;  $t(740) = 2.23$ ,  $p < .03$ ; Personen mit Hochschulabschluss: Frauen  $M = 3.18$ ,  $SD = .83$ ; Männer  $M = 3.43$ ,  $SD = .81$ ;  $t(740) = 3.95$ ,  $p < .001$ ; Gleichaltrige: Frauen  $M = 3.72$ ,  $SD = .85$ ; Männer  $M = 3.89$ ,  $SD = .82$ ;  $t(740) = 2.59$ ,  $p = .01$ ).

Tabelle 17. Items zum subjektiven Berufserfolg ( $N = 741$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala: Wie erfolgreich schätzen Sie Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein: wenn Sie sich vergleichen mit...	10.46	2.06	.76
Ihren ehemaligen Studienkolleg/innen?	3.29	.84	.56
Personen mit Hochschulabschluss allgemein?	3.34	.82	.67
Gleichaltrigen allgemein?	3.83	.84	.55

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

### Interesse an Führungsaufgaben

Das Interesse an Führungs- und Managementaufgaben (Frage Nr. 18) wurde wie zum dritten Erhebungszeitpunkt mit drei Items aus der Skala „Managing“ („Verantwortung tragen“, „Verhandlungen führen“, „auf andere Einfluss nehmen“), einem Item aus der Skala „Leadership“ („Entscheidungen treffen“) von Nicholson & 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 18 zu entnehmen.

Frauen ( $M = 3.33$ ,  $SD = .76$ ) hatten ein geringeres Interesse an Führungsaufgaben als Männer ( $M = 3.54$ ,  $SD = .70$ ),  $t(740) = 3.91$ ,  $p < .001$ .

Tabelle 18. Items zum Interesse an Führungsaufgaben ( $N = 742$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Führungsaufgaben	17.32	3.64	.79
Mitarbeiter/innen führen	3.17	1.11	.62
Verantwortung tragen	4.03	.78	.62
Verhandlungen führen	2.89	1.17	.60
Entscheidungen treffen	3.90	.81	.63
Auf andere Einfluss nehmen	3.33	.99	.46

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

## 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 Nr. 19). 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 19 wiedergegeben. Frauen ( $M = 3.63$ ,  $SD = .78$ ) und Männer ( $M = 3.69$ ,  $SD = .69$ ) unterscheiden sich nicht in ihrer Karrierefriedenheit,  $t(739) = 1.02$ , *n.s.*

Tabelle 19. Items zur Karrierefriedenheit ( $N = 740$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Karrierefriedenheit	18.36	3.61	.83
Ich bin mit den Erfolgen, die ich in meiner bisherigen Berufslaufbahn erzielt habe	3.98	.85	.70
Ich bin mit den Fortschritten, die ich bisher beim Erreichen meiner beruflichen Aufstiegsziele gemacht habe	3.72	.94	.75
Ich bin mit den Fortschritten meiner Gehaltsentwicklung	3.38	1.10	.52
Ich bin mit den Fortschritten, die ich bisher in der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten gemacht habe	3.62	.88	.44
Ich bin mit den Fortschritten in meinem bisherigen allgemeinen Karriereverlauf	3.67	.89	.81

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

## Networking

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, Intern-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 MATHE-Studie nicht vollständig umgesetzt werden, da in der in der Stichprobe 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 wortwörtlich übernommen (Item Nr. 1

in MATHE, Item Nr. 6 im Original), drei weitere Items wurden leicht umformuliert (Items Nr. 2, 3, 4 in MATHE, 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 20. Frauen haben höhere Werte ( $M = 3.68$ ,  $SD = .75$ ) als Männer ( $M = 3.48$ ,  $SD = .71$ ),  $t(739) = 3.47$ ,  $p = .001$ .

Tabelle 20. Skala Networking ( $N = 740$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{iT}$
Skala Networking	14.22	2.92	.63
Wenn ich eine Person kennen lernen möchte, die für mich beruflich wichtig sein könnte, ergreife ich die Initiative und stelle mich ihr vor.	2.99	1.12	.34
Ich bespreche berufliche Dinge mit Kollegen auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit.	3.79	1.12	.46
Ich tausche mit Kollegen berufliche Tipps und Hinweise aus.	4.19	.78	.44
Ich nutze meine Kontakte zu Bekannten außerhalb meiner Organisation, um in beruflichen Fragen Rat zu erhalten.	3.25	1.18	.42

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

### 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 Nr. 21). Der KFZA wurde bereits in der zweiten und dritten Erhebung des MATHE-Projekts eingesetzt (vgl. Abele, Krüskens & Mühlhans, 2001). In der zweiten Erhebung des MATHE-Projekts wurden fünf Subskalen unterschieden: (1) Belastung, (2) Handlungsspielraum, (3) Positiv-partizipative Führung, (4) Qualifizierungsmöglichkeiten und (5) Kollegiale Unterstützung. 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 vierten Erhebung enthalten. Die Beantwortung erfolgte auf einer 5-stufigen Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*. Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten in Tabelle 21 wiedergegeben.

Der Geschlechtsvergleich in Tabelle 21 bezieht sich immer auf die aktuell erwerbstätigen Personen. Frauen nehmen den Handlungsspielraum, die Qualifizierungsmöglichkeiten sowie die allgemeine Belastung negativer wahr als Männer.

Tabelle 21. Items zur Arbeitsanalyse

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala „Handlungsspielraum“ (N = 731)</b>	<b>11.31</b>	<b>2.25</b>	<b>.72</b>
Ich kann meine Arbeitsabläufe weitgehend selbst bestimmen.	4.03	.89	.59
Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.	4.08	.84	.59
Ich habe viel Einfluss darauf, welche Aufgaben ich erledige.	3.20	1.07	.47
Frauen $M = 3.63$ , $SD = .75$ ; Männer $M = 3.85$ , $SD = .72$ , $t(680) = 3.60$ , $p < .001$			
<b>Skala „Belastung“ (N = 734)</b>	<b>11.21</b>	<b>2.42</b>	<b>.77</b>
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	3.79	.99	.66
Ich habe zu viel Arbeit.	3.34	1.04	.61
Meine Konzentrationsfähigkeit u. Belastbarkeit werden bei meiner Arbeit stark gefordert.	4.08	.89	.56
Frauen $M = 3.64$ , $SD = .80$ ; Männer $M = 3.78$ , $SD = .81$ , $t(680) = 2.10$ , $p < .05$			
<b>Skala „Kollegiale Unterstützung“ (N = 732)</b>	<b>10.23</b>	<b>2.33</b>	<b>.68</b>
Ich kann mich auch bei schwierigen Aufgaben auf meine Kollegen verlassen.	3.64	.94	.59
Wir halten an unserem Arbeitsplatz gut zusammen.	3.87	.90	.55
An meinem Arbeitsplatz gibt es Personen, die mir Arbeit abnehmen, wenn ich unter Stress stehe.	2.72	1.13	.38
Frauen $M = 3.36$ , $SD = .79$ ; Männer $M = 3.46$ , $SD = .77$ , $t(679) = 1.54$ , <i>n.s.</i>			
<b>Skala „Soziales Klima“ (N = 734)</b>	<b>3.89</b>	<b>1.60</b>	<b>.50</b>
An meinem Arbeitsplatz herrscht starke Konkurrenz.	2.14	.99	.34
Das soziale Klima an meinem Arbeitsplatz ist belastend.	1.75	.96	.34
Frauen $M = 1.96$ , $SD = .78$ ; Männer $M = 1.92$ , $SD = .78$ , $t(679) < 1$ , <i>n.s.</i>			
<b>Skala „Positiv-partizipative Führung“ (N = 734)</b>	<b>10.26</b>	<b>2.81</b>	<b>.85</b>
An meinem Arbeitsplatz erkennen Vorgesetzte die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter an.	3.38	1.09	.74
An meinem Arbeitsplatz sind die Vorgesetzten bereit, Ideen der Mitarbeiter aufzugreifen.	3.63	1.01	.67
Die Leitung fördert gute Mitarbeiter.	3.25	1.10	.73
Frauen $M = 3.34$ , $SD = .94$ ; Männer $M = 3.47$ , $SD = .94$ , $t(678) = 1.62$ , <i>n.s.</i>			

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala „Qualifizierungsmöglichkeiten“ (<i>N</i> = 733)</b>	<b>9.61</b>	<b>2.53</b>	<b>.69</b>
Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen.	2.78	1.12	.55
Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	3.85	.96	.49
Unsere Organisation bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	2.97	1.12	.49
Frauen <i>M</i> = 3.02, <i>SD</i> = .89; Männer <i>M</i> = 3.29, <i>SD</i> = 3.83, $t(679) = 3.75, p < .001$			

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

### Subjektive Benachteiligung im bisherigen Berufsleben

Wie schon zum zweiten und dritten Erhebungszeitpunkt wurden auch zu t4 die perzipierten Benachteiligungen im Berufsleben erfasst (Frage Nr. 22). Die Skala erfragt unterschiedliche Benachteiligungsbereiche (Häufigkeit des Erlebens: 1 = *selten*, 5 = *häufig*). Als Bezeichnung für den linken Pol der Skala wurde, im Gegensatz zur dritten Erhebungswelle (*nie*), die Bezeichnung 1 = *selten* gewählt, wie auch bei der zweiten Erhebungswelle. Die Skalenkennwerte sind der Tabelle 22 zu entnehmen. Es finden sich keine signifikanten Geschlechtsunterschiede (nur aktuell Berufstätige).

Tabelle 22. Items zu Benachteiligungserfahrungen im Berufsleben (*N* = 737)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Benachteiligungen: Haben Sie in Ihrem bisherigen Berufsleben schon einmal die Erfahrung gemacht, weniger gut behandelt zu werden als andere? Hinsichtlich ....	12.87	4.81	.87
Anerkennung Ihrer Leistung	1.97	1.02	.68
Einbindung in offizielle Informationskanäle	2.30	1.09	.68
Einbindung in informelle Netzwerke	2.35	1.03	.65
des Erhalts von Ressourcen am Arbeitsplatz	2.00	.95	.66
Unterstützung beim Aufstieg in der beruflichen Karriereleiter	2.15	1.03	.71
finanzieller Entlohnung	2.11	1.09	.61

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

## Arbeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz wurde, wie bereits in der zweiten und dritten des MATHE-Projekts mit acht Items nach Neuburger und Allerbeck (1978) und einem neunten Item („Ihrer persönlichen Arbeitsleistung“) erhoben (Frage Nr. 23). Die Antwortskala war 5-stufig von 1 = *nicht zufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden*. Zusätzlich wurden 5 Items speziell für Lehrer erhoben. Tabelle 22 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten wieder. Betrachtet man alle Antworten auf dieser Skala, so sind Frauen ( $M = 3.46$ ,  $SD = .62$ ) etwas weniger zufrieden als Männer ( $M = 3.55$ ,  $SD = .57$ ),  $t(736) = 2.04$ ,  $p < .05$ . Bei der Lehrerezufriedenheit gibt es keine Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 22. Items zur Arbeitszufriedenheit

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Zufriedenheit mit... ( $N = 703$ )	28.17	4.75	.78
Kollegen/Kolleginnen	4.08	.77	.31
Vorgesetzten	3.54	1.10	.58
Unterstellten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen* ( $N = 378$ )	3.54	.77	-
Ihrer Tätigkeit	3.92	.78	.56
Ihren Arbeitsbedingungen	3.39	1.07	.48
Ihren Entwicklungsmöglichkeiten	3.09	1.01	.63
Ihrem Einkommen	3.37	1.02	.40
Organisation und Leitung	3.00	1.00	.60
Ihrer persönlichen Arbeitsleistung	3.77	.73	.31
Skala Lehrerezufriedenheit mit... ( $N = 280$ )	16.36	2.65	.55
Ihren Schülerinnen und Schülern	3.60	.86	.39
Ihrem Unterricht	3.59	.63	.31
Ihrem Kontakt zu Eltern	3.38	.86	.33
Ihrer Schulleitung/Ihrem Rektorat	3.42	1.12	.31
Der Arbeit Ihres Schulamtes/ Schulaufsicht/ Schulverwaltung	2.37	.90	.25

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

\*Dieses Item wurde wegen der vielen Missings bei der Skalenbildung nicht berücksichtigt ( $\alpha = .80$  mit diesem Item für  $N = 378$ )

Mit einem weiteren Item (ebenfalls Frage Nr. 23) 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  $M = 3.84$ , die Standardabweichung  $SD = .75$ . Die fünfstufige Antwortskala reichte von 1 = *überhaupt nicht zufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden*. Es gibt keine Unterschiede zwischen Männern ( $M = 3.86$ ,  $SD = .74$ ) und Frauen ( $M = 3.80$ ,  $SD = .76$ );  $t(703) = 1.10$ , *n.s.*).

### Lehrerspezifische Belastung

Die lehrerspezifische Belastung wurde wie zu t3 mit einer an van Dick (1999) angelehnten Skala zu Belastungsfaktoren im Lehrerberuf gemessen (Frage Nr. 24). Die einzelnen Items werden mit je 5-stufiger Antwortmodus (von 1 = *nicht belastend* bis 5 = *sehr belastend*) beantwortet. Zu t4 wurden, anhand der Bemerkungen von Probanden zu t3, noch 3 zusätzliche Items hinzugefügt („Höhe des Lehrdeputats“, „Studentaktung des Unterrichts“ und „Hoher Korrekturaufwand“). Tabelle 23 zeigt die deskriptiven Statistiken und Kennwerte der Skala. Es gibt keine Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 23. Lehrerspezifische Belastung

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Lehrerspezifische Belastung ( $N = 245$ )	49.36	8.68	.79
Große Klassen	4.10	1.00	.41
Mangelnde Motivation der Schüler/innen	3.76	.95	.47
Disziplinprobleme	3.29	1.17	.45
Probleme mit ausländischen Schüler/innen	2.06	1.04	.40
Ärger mit Behörden	2.65	1.26	.41
Probleme mit den Eltern	2.86	1.12	.42
Fachfremder Unterrichtseinsatz	1.99	1.12	.44
Unterschiedliche Lernvoraussetzungen der Schüler	2.94	.95	.26
Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	2.81	1.01	.12
Geringe Lernbereitschaft von Schüler/innen	3.52	.97	.49
Verwaltungsarbeit	3.57	1.15	.47
Mangelnde Anerkennung in der Öffentlichkeit	3.72	1.17	.39
Störungsvolles Arbeitsklima in der Schule	2.78	1.15	.51
Höhe des Lehrdeputats	3.35	1.15	.40
Studentaktung des Unterrichts	2.60	1.16	.25
Hoher Korrekturaufwand	3.38	1.13	.37

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

### Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Die berufliche Selbstwirksamkeit (Frage Nr. 25) wurde mit Hilfe der 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 umkodiert werden müssen (in der Tabelle 24 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 24 dargestellt. Männer ( $M = 4.10$ ,  $SD = .55$ ) haben höhere Werte als Frauen ( $M = 3.93$ ,  $SD = .64$ ),  $t(741) = 3.52$ ,  $p < .001$ .

Tabelle 24. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit ( $N = 743$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen	24.16	3.52	.74
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	4.43	.75	.41
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe. (*)	4.47	.83	.48
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe. (*)	3.88	1.08	.43
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	3.81	.89	.57
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	3.26	.88	.47
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können. (*)	4.30	.90	.49

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = *stimmt nicht*, 5 = *stimmt genau*); (\*)=Item wurde umkodiert

### Work Life-Balance

Für den Bereich der Work-Life-Balance (Frage Nr. 26), ein weiterer wichtiger Bereich für die berufliche Entwicklung und auch im Schnittbereich zwischen beruflichem und privatem Leben, existieren bisher keine etablierten Skalen. Daher wurde für die BELA-Befragung (vgl. Abele, Bogner, Dette & Uchronski, 2006) eine neue Skala entwickelt, die auch im MATHE-Fragebogen zum Einsatz kam. 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 voran-



gegangenen 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 6 Items mit Häufigkeitsangaben und ein Item mit einer globalen Einschätzung. Für den Fragebogen wurden alle Fragen mit einem Antwortformat versehen (siehe Tabelle 25). 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 wurden als solche übernommen (siehe Tabelle 26). 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 25, die Itemkennwerte in Tabelle 26 dargestellt.

Tabelle 25. 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?	Wenn Sie an die <u>letzten zwei Jahre</u> denken
- missed all or part of a scheduled vacation for work reasons	- wie oft haben Sie einen geplanten Urlaub (auch Kurz- und Wochenendtrips) wegen der Arbeit ganz oder teilweise nicht wahrnehmen können?
- missed a significant personal/family obligation for work reasons	- wie oft haben Sie eine wichtige private Verpflichtung wegen der Arbeit nicht wahrnehmen können?
- been interrupted at home by phone calls during weekends or off-hours on work related matters	- wie oft sind Sie durch berufliche Anrufe während der Freizeit oder am Wochenende gestört worden?
- been asked to come in to work on off-hours	- wie oft mussten Sie Überstunden machen?
- missed dinner time	- wie oft sind Sie abends nicht zur vorgegenommenen Zeit nach Hause gekommen?
- worked during weekend or vacation	- 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?	Wie oft fühlen Sie sich wegen beruflicher Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie nach Hause kommen?
1 = never	1 = sehr selten bis 5 = sehr häufig
2 = seldom	(Skala wurde im Original für dieses Item, im Deutschen aber für <b>alle</b> Items verwendet)
3 = sometimes	
4 = usually	
5 = always	
<b>Family-Work-Conflict</b>	
How often do you feel drained when you come	Wie oft fühlen Sie sich wegen privater Belas-

Original	Übersetzung
to work because of personal/family pressures and problems? (same scale as above)	tungen 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

Tabelle 26. Items zur Work-Life-Balance

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Work-Family Conflict ( <i>N</i> = 733)	19.58	5.65	.78
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?	1.80	1.12	.48
- wie oft haben Sie eine wichtige private Verpflichtung wegen der Arbeit nicht wahrnehmen können?	2.35	1.16	.62
- wie oft sind Sie durch berufliche Anrufe während der Freizeit oder am Wochenende gestört worden?	2.13	1.22	.51
- wie oft mussten Sie Überstunden machen?	3.55	1.20	.52
- wie oft sind Sie abends nicht zur vorgenommenen Zeit nach Hause gekommen?	3.32	1.21	.53
- wie oft haben Sie am Wochenende oder im Urlaub gearbeitet?	3.21	1.55	.45
Wie oft fühlen Sie sich wegen beruflicher Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie nach Hause kommen?	3.22	1.10	.46
Family-Work-Conflict ( <i>N</i> = 738)			
Wie oft fühlen Sie sich wegen privater Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie zur Arbeit kommen?	1.87	.95	-
Work-Family Fit ( <i>N</i> = 738)			

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Wie schwierig ist es für Sie, Berufliches und Privates zu vereinbaren?	2.65	1.05	-
Job Flexibility ( <i>N</i> = 738)	6.02	2.05	.60
Wie flexibel sind Sie, wenn es darum geht zu bestimmen, WO Sie arbeiten?	2.66	1.30	.43
Wie flexibel sind Sie, wenn es darum geht zu bestimmen, WANN Sie arbeiten?	3.36	1.13	.43

Frauen und Männer unterscheiden sich auf der Skala Work-Family-Conflict nicht, wohl aber auf der Skala Job Flexibility (Frauen:  $M = 2.86$ ,  $SD = 1.11$ ; Männer  $M = 3.09$ ,  $SD = .97$ ),  $t(737) = 2.88$ ,  $p < .01$ .

Zusätzlich wurde noch die Gewichtung von Privatem und Beruf erfasst. Dazu sollte eine Einschätzung der „gefühlten“ Gewichtung der beiden Bereiche vorgenommen werden, nicht jedoch eine Einschätzung der aufgewendeten Stunden. Um diese Einschätzung intuitiver möglich zu machen, wurde in Anlehnung an die Vorgehensweise von Hoff, Ewers und Schrap (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 2 zeigt die Wahlmöglichkeiten: Je höher die Werte, desto mehr Gewicht hat das Private. Der Mittelwert lag bei  $M = 2.75$  ( $SD = 1.10$ ) und er war bei Frauen ( $M = 3.03$ ,  $SD = 1.24$ ) höher als bei Männern ( $M = 2.59$ ,  $SD = .97$ );  $t(740) = 5.39$ ,  $p < .001$ ).

**Wie empfinden Sie im Moment die Gewichtung von Privatem und Beruf in Ihrem Leben?**  
 Es geht hier um die „gefühlte“ Gewichtung, nicht um Stunden!  
 Bitte kreuzen Sie die entsprechende Waage an! Das „Gewichtigere“ zieht nach unten!

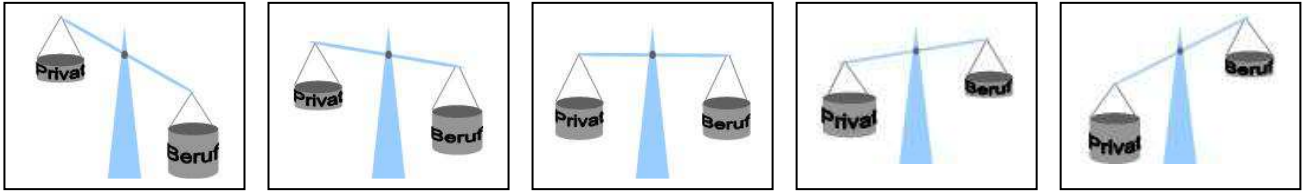


Abbildung 2. Gewichtung von Privatem und Beruf

## Offene Ziele

Wie im zweiten und dritten MATHE-Fragebogen (vgl. Abele, Krüskens & Mühlhans, 2001) wurden aktuelle persönliche Ziele offen erfasst (Frage Nr. 27). 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. Ich nehme mir vor:“**

Die offen angegebenen Ziele wurden folgenden Hauptkategorien zugeordnet, die auch schon zum zweiten und dritten Messzeitpunkt sowie im BELA-Projekt unterschieden wurden (vgl. Abele & Krüskens, 2000; Abele, Stief & Krüskens, 2002): (1) berufliche Ziele, (2) auf das Privatleben bezogene Ziele (Partnerschaft und Familie), (3) auf die Vereinbarung von Beruf und anderen Lebensbereichen bezogene Ziele, (4) auf die Freizeit bezogene Ziele, (5) finanzielle und materielle Ziele sowie (6) selbstbezogene Ziele. Innerhalb dieser Kategorien wurden (bis auf die Hauptkategorie „Vereinbarkeitsziele“) weitere Unterkategorien unterschieden (vgl. Anhang C). Die Ziele (insgesamt  $N = 1717$ ) wurden von zwei trainierten Beurteilerinnen den Ober- und Unterkategorien zugeordnet. Wurden in einer Zeile mehrere unterschiedliche Ziele genannt, wurden diese 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. Insgesamt wurden auf diese Weise 24 Ziele geteilt. Bei alternativ genannten Zielen (z.B. „Stelle wechseln oder Auszeit nehmen“) wurde nur das erstgenannte Ziel kodiert. Für die Oberkategorien ergab sich eine Beurteilerübereinstimmung von  $\kappa = .93$  ( $N = 1695$ ), für die Unterkategorien lag sie bei  $\kappa = .83$  ( $N = 1695$ ). Angaben, bei denen die Zuordnungen nicht übereinstimmend waren, wurden von den beiden Beurteilerinnen und einer weiteren Projektmitarbeiterin diskutiert und gemeinsam zugeordnet.

Tabelle 27 gibt an, wie viele Befragte die jeweilige Zielkategorie mindestens einmal genannt haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Auffällige Geschlechtsunterschiede sind folgende: Männer geben häufiger als Frauen Karriere, Leistungen und Inhalte im Beruf, mehr Zeit für die Familie und Geld als Ziele an. Umgekehrtes gilt für die Ziele Wiedereinstieg, Kindererziehung, Familiengründung und Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben. Bezüglich der Anzahl angegebener Ziele gibt es einen signifikanten Geschlechtsunterschied ( $\chi^2(3, N = 745) = 9.83, p < .05$ ; s. Tabelle 27): 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:  $M = 2.54$ ,  $SD = 0.69$ ; Männer:  $M = 2.54$ ,  $SD = 0.67$ ;  $t(675) = 0.03$ ,  $p = .97$ ).

Tabelle 27. Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) ( $N$ , %)<sup>3</sup>

Kategorie	Nr.	Gesamt N, %	Frauen N, %	Männer N, %
<b>Berufliche Ziele</b>	<b>1</b>	<b>474 (70.1%)</b>	<b>168 (65.9%)</b>	<b>306 (72.7%)</b>
• Promotion	11	22 (3.3%)	8 (3.1%)	14 (3.3%)
• 2. Staatsexamen	12	3 (0.4%)	3 (1.2%)	0 (0.0%)
• Habilitation	13	6 (0.9%)	1 (0.4%)	5 (1.2%)
• Weiterbildung im Beruf	14	25 (3.7%)	12 (4.7%)	13 (3.1%)
• Lernen und Entwicklung im Beruf	15	150 (22.2%)	50 (19.6%)	100 (23.8%)
• Arbeitszeiten verändern	161	12 (1.8%)	8 (3.1%)	4 (1.0%)
• Berufliche Stabilisierung	162	34 (5.0%)	10 (3.9%)	24 (5.7%)
• Stellenwechsel	163	55 (8.1%)	21 (8.2%)	34 (8.1%)
• Berufseinstieg	164	0	0	0
• Wiedereinstieg	165	28 (4.1%)	26 (10.2%)	2 (0.5%)
• Stellensuche	166	5 (0.7%)	3 (1.2%)	2 (0.5%)
• Karriere	17	114 (16.9%)	26 (10.2%)	88 (20.9%)
• Leistungen und Inhalte im Beruf	18	79 (11.7%)	20 (7.8%)	59 (14.0%)
• Selbstständigkeit	19	10 (1.5%)	3 (1.2%)	7 (1.7%)
• Befinden bei der Arbeit	121	26 (3.8%)	7 (2.7%)	19 (4.5%)
<b>Familiäre Ziele</b>	<b>2</b>	<b>438 (64.8%)</b>	<b>179 (70.2%)</b>	<b>259 (61.5%)</b>
• Partnerschaft	21	113 (16.9%)	37 (14.5%)	76 (18.1%)
• Elternzeit oder Mutterschutz	221	5 (0.7%)	3 (1.2%)	2 (0.5%)
• Glück in der Familie	222	57 (8.4%)	19 (7.5%)	38 (9.0%)
• Mehr Zeit für die Familie	223	47 (7.0%)	11 (4.3%)	36 (8.6%)

<sup>3</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 Unterkategorien.

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
		N, %	N, %	N, %
• Kindererziehung	224	70 (10.4%)	42 (16.5%)	28 (6.7%)
• Familiengründung	225	206 (30.5%)	95 (37.7%)	111 (26.4%)
<b>Vereinbarung zw. Beruf u. Privatleben</b>	<b>3</b>	<b>49 (7.2%)</b>	<b>31 (12.2%)</b>	<b>18 (4.3%)</b>
<b>Freizeitbezogene Ziele</b>	<b>4</b>	<b>183 (27.1%)</b>	<b>72 (28.2%)</b>	<b>111 (26.4%)</b>
• Hobbys	41	69 (10.2%)	24 (9.4%)	45 (10.7%)
• Freunde	42	30 (4.4%)	12 (4.7%)	18 (4.3%)
• Sonstige Freizeitaktivitäten	43	72 (10.7%)	34 (13.3%)	38 (9.0%)
• Wohnsituation	44	29 (4.3%)	10 (3.9%)	19 (4.5%)
<b>Finanzielle/materielle Ziele</b>	<b>5</b>	<b>144 (21.3%)</b>	<b>45 (17.6%)</b>	<b>99 (23.5%)</b>
• Geld	51	49 (7.2%)	10 (3.9%)	39 (9.3%)
• Wohneigentum	52	103 (15.2%)	36 (14.1%)	67 (15.9%)
<b>Selbstbezogene Ziele</b>	<b>6</b>	<b>177 (26.2%)</b>	<b>62 (24.3%)</b>	<b>115 (27.3%)</b>
• Lebensqualität	61	54 (8.0%)	17 (6.7%)	37 (8.8%)
• Gesundheit	62	79 (11.7%)	29 (11.4%)	50 (11.9%)
• Entwicklung eig. Persönlichkeit	63	64 (9.5%)	23 (9.0%)	41 (9.7%)
<b>Anzahl genannter Ziele pro Vp:</b>	0	69 (9.3%)	13 (4.8%)	56 (11.7%)
	1	68 (9.1%)	26 (9.7%)	42 (8.8%)
	2	175 (23.5%)	64 (23.9%)	111 (23.3%)
	3	433 (58.1%)	165 (61.6%)	268 (56.2%)

*Anmerkungen.* Prozentangaben beziehen sich auf Befragte, die mindestens ein Ziel genannt haben

Bezogen auf die Gesamtzahl aller genannten Ziele ( $N = 1717$ ) ergibt sich für die Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien die in Abbildung 3 ersichtliche Verteilung (für die Unterkategorien vgl. Anhang D).

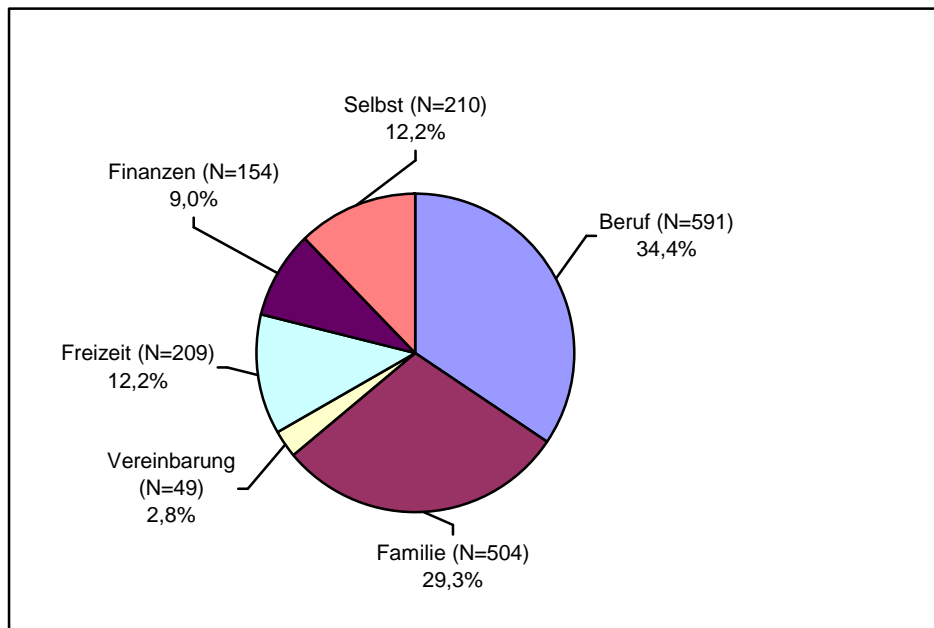


Abbildung 3. Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien (N, %)

### Instrumentalität und Expressivität

Zur Erhebung von Instrumentalität und Expressivität (Frage Nr. 28) wurden acht 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, deutsche Übersetzung 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“) verwendet. Das Item „nicht wettbewerbsorientiert - sehr wettbewerbsorientiert“, welches in der amerikanischen Fassung zur Instrumentalitäts-Skala gehört, wurde nicht ausgewertet, da es im deutschen Sprachraum nicht mit den anderen Items korreliert. Die fünfstufige Antwortskala reicht von -2 bis +2. Zwei der zur Skalenbildung benutzten Items mussten umkodiert werden (in der Tabelle 28 mit einem \* gekennzeichnet).

Die Interkorrelation der Skalen betrug  $r = -.03$ , *n.s.*. Frauen haben bei Expressivität ( $M = 4.01$ ,  $SD = .47$ ) höhere Werte als Männer ( $M = 3.76$ ,  $SD = .49$ ),  $t(738) = 6.73$ ,  $p < .001$ ; bei Instrumentalität haben Männer ( $M = 3.62$ ,  $SD = .55$ ) höhere Werte als Frauen ( $M = 3.49$ ,  $SD = .54$ ),  $t(738) = 3.16$ ,  $p < .01$ . Die Items sind in Tabelle 28 mit ihren deskriptiven Kennwerten wiedergegeben.

Tabelle 28. Items zu Instrumentalität und Expressivität

Nr.	Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Instrumentalität ( <i>N</i> = 740)		25.03	3.84	.71
2	gebe nie leicht auf	4.17	.89	.35
4	völlig unabhängig	3.39	.93	.24
6	sehr aktiv	3.63	.87	.43
13	fälle schwer Entscheidungen (*)	3.10	1.14	.45
15	sehr selbstsicher	3.58	.96	.57
16	fühle mich überlegen	3.28	.68	.45
18	kann Druck gut standhalten	3.86	.86	.48
Skala Expressivität ( <i>N</i> = 740)		30.76	4.01	.73
3	sehr freundlich	4.19	.81	.47
5	sehr gefühlsbetont	3.35	1.08	.36
8	unfähig, auf andere einzugehen (*)	4.16	.87	.39
9	sehr sanft	3.44	.82	.37
10	sehr hilfsbereit gegenüber anderen	4.26	.77	.28
12	der Gefühle anderer sehr bewusst	3.81	.85	.47
17	sehr verständnisvoll zu anderen	3.92	.68	.56
19	sehr herzlich in Beziehung zu anderen	3.65	.88	.52
weitere Items ( <i>N</i> = 740)				
1	nicht dynamisch )	2.40	.98	-
7	bin kein Führungstyp	2.61	1.15	-
11	sehr wettbewerbsorientiert	2.93	1.09	-
14	nicht durchsetzungsfähig	2.56	.91	-

Anmerkung. (\*) = Item wurde umkodiert

### Allgemeine Lebenszufriedenheit

Die allgemeine Lebenszufriedenheit wurde mit der *Satisfaction with Life Scale* von Diener, Emmons, Larson und Griffin (1985) erfasst (Frage Nr. 29). Sie ist im Original hoch intern konsistent ( $\alpha = .87$ ). Tabelle 29 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. Es gibt keine Geschlechtsunterschiede.



Tabelle 29. Satisfaction with Life Scale ( $N=742$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Allgemeine Lebenszufriedenheit	18.64	3.82	.85
Mein Leben entspricht überwiegend meinen Idealvorstellungen.	3.49	.96	.76
Meine Lebensbedingungen sind hervorragend.	3.79	.84	.55
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	3.93	.89	.73
Bisher habe ich in meinem Leben die Dinge, die mir wichtig sind, erreicht.	3.88	.98	.68
Wenn ich mein Leben noch mal leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.	3.54	1.15	.60

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

### Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten

Die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen (Frage Nr. 30) wurde mit Items aus dem „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (FLZ) von Fahrenberg, Myrtek, Schumacher und Brähler (2000) erfasst. 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. Sie 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 30 wiedergegeben. Die Trennschärfen beziehen sich auf die Subskalen. Bei Personen, die später angaben, keine Partnerschaft bzw. keine Kinder zu haben, wurden die entsprechenden Antworten auf diesbezügliche Items gelöscht.

Nur bei zwei der Skalen gibt es Geschlechtsunterschiede: Männer ( $M = 3.80$ ,  $SD = .55$ ) haben höhere Werte bei „Zufriedenheit mit der eigenen Person“ als Frauen ( $M = 3.67$ ,  $SD = .60$ ),  $t(740) = 2.96$ ,  $p < .01$ . Frauen ( $M = 3.69$ ,  $SD = .76$ ) haben höhere Werte bei „Zufriedenheit mit Freunden“ als Männer ( $M = 3.57$ ,  $SD = .74$ );  $t(740) = 2.22$ ,  $p < .03$ ).

Tabelle 30. Bereichsspezifische Lebenszufriedenheit

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Zufriedenheit mit der Gesundheit (<math>N = 742</math>)</b>	3.67	.98	.73
1. Mit meinem körperlichen Gesundheitszustand bin ich...	3.57	1.11	.58
2. Mit meiner Widerstandskraft gegen Krankheiten bin ich...	3.76	1.10	.58

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. <i>r<sub>IT</sub></i>
<b>Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf (<i>N</i> = 737)</b>	3.46	.75	.45
3. Mit den Erfolgen, die ich im Beruf habe, bin ich...	3.75	.86	.29
4. Was das Ausmaß meiner berufl. Anforderungen & Belastung betrifft..	3.17	.99	.29
<b>Zufriedenheit mit der finanziellen Lage (<i>N</i> = 742)</b>	4.04	.76	.72
5. Mit meinem Lebensstandard bin ich...	4.10	.77	.57
6. Mit der Sicherung meiner wirtschaftlichen Existenz bin ich...	3.99	.93	.57
<b>Zufriedenheit mit der Freizeit (<i>N</i> = 742)</b>	3.18	1.03	.82
7. Mit der freien Zeit (Wochenenden, Feierabend, Urlaub), die ich habe..	3.26	1.14	.70
8. Mit der Zeit, die ich den mir nahe stehenden Personen widmen kann	3.10	1.10	.70
<b>Zufriedenheit mit Ehe u. Partnerschaft (<i>N</i> = 621)</b>	3.78	.86	.56
9. Mit den gemeinsamen Unternehmungen mit Partner/in bin ich...	3.42	1.11	.40
10. Mit dem Verständnis, das mir Partner/in entgegenbringt, bin ich...	4.14	.93	.40
<b>Zufriedenheit mit der eigenen Person (<i>N</i> = 742)</b>	3.75	.57	.79
11. Mit meiner äußeren Erscheinung bin ich...	3.53	.80	.42
12. Mit meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten bin ich...	3.96	.63	.57
13. Mit meiner charakterlichen Eigenart/meinem Wesen bin ich...	3.84	.72	.52
19. Mit meinem Selbstvertrauen und meiner Selbstsicherheit bin ich...	3.58	.88	.52
22. Mit meiner geistigen Leistungsfähigkeit bin ich...	4.11	.69	.52
23. Mit meiner Vitalität bin ich...	3.71	.83	.55
24. Mit der Art, wie ich mein Leben bisher gelebt habe, bin ich...	3.92	.68	.52
<b>Zufriedenheit mit Freunden, Verwandten (<i>N</i> = 742)</b>	3.61	.75	.76
14. Mit dem Kontakt zu meinen Verwandten und Freunden bin ich...	3.45	.95	.53
17. Mit der Hilfe u. Unterstützung durch Freunde und Bekannte bin ich...	3.76	.80	.56
18. Wenn ich an meinen Freundes- und Bekanntenkreis denke, bin ich...	3.63	.98	.69
<b>Zufriedenheit mit Beziehung zu Kindern (<i>N</i> = 337)</b>	4.49	.61	.75
15. Wenn ich daran denke, wie m. Kinder u ich miteinander auskommen..	4.37	.69	.60
16. Wenn ich daran denke, wie viel Freude ich mit meinen Kindern habe..	4.61	.68	.60
<b>Zufriedenheit mit der Wohnung (<i>N</i> = 742)</b>	4.00	.90	.73
20. Mit meiner Wohnsituation (Wohnfläche, Zustand, Standard) bin ich...	3.92	1.05	.58
21. Mit der Lage meiner Wohnung/meines Hauses bin ich...	4.08	.97	.58

### Positiver und negativer Affekt

Positiver und negativer Affekt wurde über die *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988; Frage Nr. 31) mit je 10 Items erhoben. Es soll angegeben werden, wie intensiv man bestimmte Gefühle und Emotionen im Allgemeinen empfindet. Bei der deutschen Übersetzung von Krohne, Egloff, Kohlmann und Tausch (1996) ergaben sich interne Konsistenzen 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 31 zeigt die Befunde. Es finden sich keine Geschlechtsunterschiede bei diesen Skalen.

Tabelle 31. Items der Positive Affect Negative Affect Scales

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Positiver Affekt (N = 742)</b>	<b>35.31</b>	<b>4.76</b>	<b>.80</b>
aktiv	3.63	.85	.51
interessiert	4.17	.67	.45
freudig erregt	3.36	.76	.48
stark	3.39	.80	.51
angeregt	3.32	.71	.49
stolz	3.06	.97	.35
begeistert	3.56	.80	.51
wach	3.44	.85	.51
entschlossen	3.51	.86	.50
aufmerksam	3.88	.70	.42
<b>Skala Negativer Affekt (N = 742)</b>	<b>19.69</b>	<b>5.90</b>	<b>.84</b>
bekümmert	2.29	.98	.53
verärgert	2.38	.95	.50
schuldig	1.72	.93	.60
erschrocken	1.64	.80	.58
feindselig	1.45	.74	.51
reizbar	2.58	.98	.46
beschämt	1.62	.83	.61
nervös	2.21	1.01	.55
durcheinander	1.96	.96	.50

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
ängstlich	1.84	.94	.60

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

### Beschwerden

Die Teilnehmer/innen wurden nach acht verschiedenen Beschwerden gefragt (Frage Nr. 32). Die Liste ist durch den Fragebogen von Pennebaker (1982) und die Beschwerdeliste von Zerssen & Koeller (1976) inspiriert. Es soll angegeben werden, wie häufig man die aufgeführten Beschwerden im Verlauf des letzten Jahres gehabt hat. Das Antwortformat war 5-stufig von 1 = *sehr selten* bis 5 = *sehr oft*. Tabelle 32 zeigt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten. Frauen ( $M = 2.23$ ,  $SD = .68$ ) haben höhere Werte als Männer ( $M = 1.98$ ,  $SD = .64$ ),  $t(739) = 4.79$ ,  $p < .001$ .

Tabelle 32. Items zu Beschwerden ( $N = 741$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
Skala Beschwerden	16.56	5.33	.75
Kopfschmerzen	2.03	1.16	.42
Herz-, Kreislaufbeschwerden	1.38	.78	.41
Muskelspannungen (z.B. Nacken- oder Rückenschmerzen)	2.77	1.32	.46
Magenschmerzen	1.59	.95	.40
Schlafstörungen	1.93	1.12	.42
Erkältungskrankheiten	2.45	1.15	.31
Reizbarkeit oder innere Unruhe	2.29	1.16	.57
Beeinträchtigt Allgemeines Befinden (Ermüdung, Appetitmangel, Wetterfühligkeit)	2.13	1.13	.60

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

### Geschlossene Ziele

Es wurde eine Liste von 34 Zielen vorgegeben (Frage Nr. 33). 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 erreicht* bis 5 = *völlig erreicht*).

15 Items stammen aus der Auswertung der offenen Ziele der zweiten und dritten Erhebung sowie der zweiten, dritten und vierten Erhebung der BELA-Studie (vgl. Abele et al.,

2006). Sie sind sechs Bereichen zuzuordnen: Beruf, Materielles, Familie, Vereinbarung der Lebensbereiche, eigene Person und Freizeit.

Weitere 7 Items<sup>4</sup> bilden berufliche Werthaltungen ab und wurden bereits zum ersten und dritten Messzeitpunkt erhoben. Sie entstammen einer adaptierten Form des Fragebogens "Berufliche Werthaltungen" (Seifert & Bergmann, 1983; deutsche Fassung des "Work Value Inventory" von Super, 1970) sowie einiger Items des Fragebogens von Maier, Rappensperger, v. Rosenstiel und Zwarg (1994).

Schließlich wurden noch 12 Items einbezogen, die sich auf allgemeine Lebensziele beziehen. Sie bilden eine Kurzfassung der von Pöhlmann und Brunstein (1997) entwickelten Skala "Lebensziele", die in 6 Subskalen untergliedert ist. Je Skala wurden 2 Items verwendet. Tabelle 33 gibt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten wieder.

Tabelle 33. Items zur Wichtigkeit ( $N = 738-739$ ) und Erreichung ( $N = 738$ ) geschlossener Ziele

Item	Wichtigkeit		Erreichung		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
<b>Neu gebildete Items</b>					
1.	Entwicklung neuer beruflicher Fähigkeiten	3.94	0.84	3.26	0.85
2.	Übernahme von Führungsaufgaben	2.87	1.23	2.44	1.24
3.	Beruflicher Aufstieg	3.27	1.07	2.77	1.16
4.	Viel Geld verdienen *	3.14	1.00	3.01	1.08
5.	Materielle Zukunftsvorsorge	3.92	0.80	3.26	0.97
6.	Wohneigentum	3.58	1.34	2.93	1.77
7.	Erfüllte Partnerschaft	4.67	0.72	3.77	1.36
8.	Kind(er) haben	4.15	1.23	2.88	1.84
9.	Glückliches Familienleben	4.58	0.81	3.55	1.35
10.	Mehr Zeit für Familie und Privatleben	4.21	0.85	3.02	1.08
11.	Gelungene Balance zwischen Beruf und Privatleben	4.57	0.64	3.21	1.14
12.	Etwas für meine Gesundheit/Fitness tun	4.17	0.85	2.81	1.12
13.	Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit	3.98	0.85	3.26	0.80

<sup>4</sup> zusätzlich auch das Item „viel Geld verdienen“ (BWH-Skala „Karriere“), das jedoch schon in den 15 Items einbezogen wurde, welche aus der Auswertung der früheren Erhebungen stammen.

Item	Wichtigkeit		Erreichung	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
14. Hobbys betreiben (Sport, Reisen, Kultur etc.)	4.02	0.94	3.10	1.03
15. Freundschaften aufbauen und pflegen	4.10	0.85	3.08	0.96
<b>Berufliche Werthaltungen</b>				
16. Hohes berufliches Ansehen haben	3.01	1.05	3.07	0.99
17. Eine Arbeit, die zu Innovationen beiträgt	3.15	1.13	2.86	1.10
18. Für das Wohl anderer Menschen sorgen	3.36	0.95	3.02	0.91
19. Neue Ideen entwickeln, kreativ sein	3.59	0.96	3.16	0.93
20. Schwierige und herausfordernde Aufgaben bearbeiten	3.56	0.89	3.48	0.87
31. Eine Arbeit, die gut mit privaten/familiären Bindungen vereinbar ist	4.31	0.85	3.53	1.15
32. Gute Karrierechancen haben	3.15	1.08	2.90	1.08
<b>Lebensziele</b>				
21. Mich für andere einsetzen	3.38	0.94	3.09	0.90
22. Einen großen Bekanntenkreis haben	2.68	1.06	2.91	1.12
23. Meinen geistigen Horizont erweitern	4.14	0.75	3.39	0.81
24. Zuneigung und Liebe geben	4.29	0.79	3.73	0.94
25. Uneigennützig handeln	3.43	0.96	3.21	0.88
26. Viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen	3.23	1.05	3.00	0.99
27. Öffentliche Anerkennung erringen	2.43	1.07	2.61	1.12
28. Ein aufregendes und abwechslungsreiches Leben führen	3.02	1.12	3.03	1.03
29. Hohes Sozialprestige erringen	2.34	1.02	2.70	1.06
30. Zuneigung und Liebe erhalten	4.37	0.73	3.91	1.01
33. Meine Fähigkeiten weiter entwickeln	4.12	0.70	3.42	0.80
34. Das Leben in vollen Zügen genießen	3.28	1.13	3.00	0.91

*Anmerkungen.* \* dieses Item lässt sich auch den Skalen zu den beruflichen Werthaltungen zuordnen (vgl. Tabelle 36 und Tabelle 37).

Die folgenden Tabellen geben die internen Konsistenzen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen zu den geschlossenen Zielen an. Es wurde außerdem getestet, ob sich die Mittelwerte der Männer und der Frauen voneinander unterscheiden. Geschlechts- und skalenübergreifend wird der Themenbereich Familie/Intimität als besonders wichtig bewertet, wobei die Frauen diesen Themen eine noch höhere Bedeutung zumessen als die Männer. Die Befragten geben auch an, diese Ziele schon am besten erreicht zu haben. Bemerkenswert erscheint, dass die weiblichen Befragten ihre Ziele im Bereich Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben sogar etwas stärker als erreicht beurteilen als die befragten Männer. Bei den ausgewerteten beruflichen Werthaltungen weisen die Männer sowohl bezüglich der Wichtigkeit als auch der Erreichung höhere Werte auf als die Frauen. Im Übrigen zeigen sich zwar auch bei der Mehrzahl der anderen Skalen signifikante Geschlechtsunterschiede; diese sind jedoch gering und haben zudem kaum Einfluss auf die jeweiligen Rangreihen.

Tabelle 34. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den neu gebildeten Items, Wichtigkeit

Skala	$\alpha$	Gesamt (M, SD)	Frauen (M, SD)	Männer (M, SD)	Vergleich
Beruf - Entwicklung neuer berufl. Fähigkeiten - Übernahme von Führungsaufgaben - Beruflicher Aufstieg	.72	3.36 (0.85)	3.10 (0.88)	3.51 (0.79)	$t(737) = -6.48,$ $p < .001$
Materielles - Viel Geld verdienen - Materielle Zukunftsvorsorge - Wohneigentum	.54	3.55 (0.77)	3.53 (0.75)	3.56 (.80)	$t(737) = -0.58,$ <i>n.s.</i>
Familie - Erfüllte Partnerschaft - Kind(er) haben - Glückliches Familienleben	.78	4.47 (0.79)	4.61 (0.67)	4.39 (0.84)	$t(736) = 3.77,$ $p < .001$
Vereinbarung der Lebensbereiche - Mehr Zeit für Familie und Privatleben - Gelungene Balance zwischen Beruf und Privatleben	.54	4.39 (0.62)	4.51 (0.54)	4.32 (0.66)	$t(737) = 3.94,$ $p < .001$
Eigene Person - Etwas für meine Gesundheit/Fitness tun - Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit	.43	4.07 (0.68)	4.15 (0.66)	4.03 (0.68)	$t(737) = 2.16,$ $p < .05$
Freizeit - Hobbys betreiben (Sport, Reisen, Kultur etc.) - Freundschaften aufbauen und pflegen	.64	4.06 (0.77)	4.20 (0.71)	3.98 (0.79)	$t(737) = 3.79,$ $p < .001$

Tabelle 35. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den neu gebildeten Items, Erreichung

Skala	$\alpha$	Gesamt ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Frauen ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Männer ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Vergleich
Beruf	.71	2.82 (0.87)	2.64 (0.90)	2.93 (0.84)	<b><math>t(736) = -4.48,</math> <math>p &lt; .001</math></b>
Materielles	.47	3.07 (0.92)	3.04 (0.93)	3.08 (0.92)	$t(736) = -0.58,$ <i>n.s.</i>
Familie	.75	3.40 (1.25)	3.52 (1.21)	3.33 (1.27)	<b><math>t(736) = 1.99,</math> <math>p &lt; .05</math></b>
Vereinbarung der Lebensbereiche	.75	3.11 (0.99)	3.26 (0.94)	3.04 (1.01)	<b><math>t(736) = 2.91,</math> <math>p &lt; .01</math></b>
Eigene Person	.36	3.03 (0.76)	3.01 (0.76)	3.05 (0.76)	$t(736) = -0.71,$ <i>n.s.</i>
Freizeit	.50	3.09 (0.82)	3.22 (0.80)	3.02 (0.82)	<b><math>t(736) = 3.19,</math> <math>p = .001</math></b>

Tabelle 36. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den beruflichen Werthaltungen, Wichtigkeit

Skala	$\alpha$	Gesamt ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Frauen ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Männer ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Vergleich
Materiell-prestigeorientierte Werthaltung - Viel Geld verdienen - Hohes berufliches Ansehen haben - Gute Karrierechancen haben	.69	3.10 (0.82)	2.91 (0.84)	3.21 (0.79)	<b><math>t(737) = -4.75,</math> <math>p &lt; .001</math></b>
Leistungsorientiert-innovative Werthaltung - Eine Arbeit, die zu Innovationen beiträgt - Neue Ideen entwickeln, kreativ sein - Schwierige und herausfordernde Aufgaben bearbeiten	.70	3.43 (0.79)	3.22 (0.78)	3.55 (0.77)	<b><math>t(737) = -5.43,</math> <math>p &lt; .001</math></b>

Anmerkung. Zu den anderen Skalen der beruflichen Werthaltungen wurde kein bzw. nur ein Item vorgegeben (vgl. Tabelle 33); deshalb erfolgt für diese keine Auswertung.

Tabelle 37. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den beruflichen Werthaltungen, Erreichung

Skala	$\alpha$	Gesamt ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Frauen ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Männer ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	Vergleich
Materiell-prestigeorientierte Werthaltung	.66	3.00 (0.81)	2.86 (0.86)	3.07 (0.77)	<b><math>t(736) = -3.51,</math> <math>p &lt; .001</math></b>
Leistungsorientiert-innovative Werthaltung	.74	3.17 (0.79)	2.99 (0.81)	3.27 (0.76)	<b><math>t(736) = -4.61,</math> <math>p &lt; .001</math></b>

Anmerkung. Zu den anderen Skalen der beruflichen Werthaltungen wurde kein bzw. nur ein Item vorgegeben (vgl. Tabelle 33); deshalb erfolgt für diese keine Auswertung.



Tabelle 38. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den Lebenszielen, Wichtigkeit

Skala	$\alpha$	Gesamt ( <i>M, SD</i> )	Frauen ( <i>M, SD</i> )	Männer ( <i>M, SD</i> )	Vergleich
Altruismus - Mich für andere einsetzen - Uneigennützig handeln	.68	3.40 (0.83)	3.45 (0.79)	3.38 (0.85)	$t(737) = 0.97$ , <i>n.s.</i>
Abwechslung - Ein aufregendes und abwechslungsreiches Leben führen - Das Leben in vollen Zügen genießen	.63	3.15 (0.96)	3.28 (0.96)	3.07 (0.96)	$t(737) = 2.87$ , $p < .01$
Affiliation - Einen großen Bekanntenkreis haben - Viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen	.72	2.96 (0.93)	3.08 (0.94)	2.89 (0.92)	$t(737) = 2.69$ , $p < .01$
Macht - Öffentliche Anerkennung erringen - Hohes Sozialprestige erringen	.80	2.38 (0.95)	2.27 (0.92)	2.44 (0.96)	$t(737) = -2.33$ , $p < .05$
Leistung - Meinen geistigen Horizont erweitern - Meine Fähigkeiten weiter entwickeln	.68	4.13 (0.63)	4.09 (0.64)	4.15 (0.63)	$t(737) = -1.30$ , <i>n.s.</i>
Intimität - Zuneigung und Liebe geben - Zuneigung und Liebe erhalten	.78	4.33 (0.70)	4.54 (0.61)	4.21 (0.70)	$t(737) = 6.32$ , $p < .001$

Tabelle 39. Geschlossene Ziele: Skalenkennwerte zu den Lebenszielen, Erreichung

Skala	$\alpha$	Gesamt ( <i>M, SD</i> )	Frauen ( <i>M, SD</i> )	Männer ( <i>M, SD</i> )	Vergleich
Altruismus	.59	3.15 (0.75)	3.20 (0.73)	3.12 (0.76)	$t(736) = 1.30$ , <i>n.s.</i>
Abwechslung	.59	3.02 (0.82)	3.11 (0.81)	2.97 (0.82)	$t(736) = 2.18$ , $p < .05$
Affiliation	.69	2.95 (0.93)	3.09 (0.95)	2.88 (0.91)	$t(736) = 2.97$ , $p < .01$
Macht	.72	2.66 (0.96)	2.62 (1.03)	2.68 (0.92)	$t(736) = -0.84$ , <i>n.s.</i>
Leistung	.65	3.40 (0.69)	3.26 (0.70)	3.49 (0.67)	$t(736) = -4.35$ , $p < .001$
Intimität	.83	3.82 (0.90)	4.03 (0.85)	3.71 (0.91)	$t(736) = 4.64$ , $p < .001$

## 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 könnten oder pendeln müssten und wie viele Tage sie am Arbeitsort verbrächten (Frage Nr.

34). Falls die Teilnehmer/innen bei der Frage nach der Entfernung nur wenige Kilometer angeben, dann aber antworteten, dass sie ihren Arbeitsplatz nicht täglich erreichen könnten, wurde diese Angabe in „erreichbar“ umkodiert. Dies betraf die Versuchspersonen 232 und 455.

Einige Personen gaben an, wie viele Tage sie am Ort ihres Arbeitsplatzes verbrachten, obgleich sie diesen täglich erreichen könnten. Daher wurde diese Angabe entfernt. Dies betraf die Versuchspersonen 393, 394, 322, 392, 474, 815, 552 und 306.

Weiterhin wurde nach der Häufigkeit mehrtägiger Dienstreisen im vergangenen halben Jahr gefragt. Außerdem wurde die Anzahl der berufsbedingten Umzüge seit Studienende erfasst (Frage Nr. 35). Tabelle 40 zeigt die Ergebnisse. 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 40. Angaben zu Mobilität

Angabe	Gesamt <i>M, SD</i>	Frauen <i>M, SD</i>	Männer <i>M, SD</i>	Vergleich
Entfernung Wohnung/Arbeit:	34.47 (92.71)	28.91 (72.20)	37.49 (102.12)	$t(727) = 1.19, n.s.$
Arbeit täglich erreichen? Ja	690 (94.4%)	248 96.1%	442 93.4%	$\chi^2(1, N = 731) = 2.26,$ $n.s.$
Falls nein, Tage am Arbeitsort	3.76 (1.55)	4.2 (1.62)	3.61 (1.52)	$t(39) = 1.05, n.s.$
Mehrtägige Dienstreisen? Ja	398 (54.7%)	119 (46.3%)	279 (59.2%)	$\chi^2(1, N=728) = 11.22,$ $p = .001$
Falls ja, wie viele:	7.40 (12.68)	3.85 (5.96)	8.88 (14.35)	$t(391) = 3.64, p < .001$
Anzahl berufsbedingter Umzüge	1.13 (1.39)	1.11 (1.39)	1.15 (1.39)	$t(733) < 1, n.s.$

### Familienstand und Partnerschaft

Die Teilnehmer/innen wurden nach ihrem Familienstand (Frage Nr. 36) und danach gefragt, ob sie mit einem Lebenspartner oder einer Lebenspartnerin zusammenlebten (Frage Nr. 37). Diejenigen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, wurden um einige weitere Angaben gebeten. Sie sollten angeben, wie lange sie schon mit ihrem Partner bzw. ih-

rer Partnerin zusammen seien und wie alt der Partner bzw. die Partnerin sei. Weiterhin wurde erfragt, wie die Wohnsituation des Paares sei, welchen höchsten Bildungsabschluss der Partner bzw. die Partnerin habe, ob und in welchem Umfang der Partner bzw. die Partnerin derzeit berufstätig sei, welche Berufsbezeichnung er/sie habe und ob der Partner/die Partnerin zur Arbeit pendele und ggf. wie groß die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsplatz sei. Des Weiteren wurde erfragt, ob der Partner/die Partnerin mehrtägige Dienstreisen zu unternehmen habe, die Anzahl dieser im vergangenen Jahr und wie die Verteilung der Haushaltsaufgaben sei.

Bei der Frage nach dem Beruf des Partners fehlten leider bei 114 Personen entsprechende Angaben, welche auch nicht mehr in den alten Fragebögen recherchiert werden konnte, da sich ein entsprechendes Item hier nicht finden ließ.

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. Die Antwortverteilungen bzw. Mittelwerte und Standardabweichungen bei diesen Fragen sind in Tabelle 41 für die Gesamtstichprobe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht wiedergegeben.

Tabelle 41. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft

Angabe		Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Familienstand:	ledig	<i>N</i> = 302 (40.6%)	<i>N</i> = 94 (35.3%)	<i>N</i> = 208 (43.6%)	$\chi^2(3, N = 743) = 6.98,$ $p = .07$
	verheiratet	<i>N</i> = 423 (56.9%)	<i>N</i> = 163 (61.3%)	<i>N</i> = 260 (54.5%)	
	geschieden	<i>N</i> = 17 (2.3%)	<i>N</i> = 8 (3.0%)	<i>N</i> = 9 (1.9%)	
	verwitwet	<i>N</i> = 1 (0.1%)	<i>N</i> = 1 (0.4%)	<i>N</i> = 0 (0.0%)	
Partnerschaft:	ja	<i>N</i> = 621 (83.5%)	<i>N</i> = 229 (85.8%)	<i>N</i> = 392 (82.2%)	$\chi^2(1, N = 744) = 1.60,$ <i>n.s.</i>
Falls ja: Dauer (Jahre) ( <i>M</i> , <i>SD</i> )		8.53 (4.83)	9.08 (4.84)	8.21 (4.80)	$t(614) = 2.17, p < .05$
Alter des Partners/der Partnerin ( <i>M</i> , <i>SD</i> )		34.35 (4.40)	36.21 (4.23)	33.26 (4.12)	$t(615) = 8.49, p < .001$
Wohnsituation	gemeinsam	<i>N</i> = 523 (84.5%)	<i>N</i> = 191 (83.8%)	<i>N</i> = 332 (84.9%)	$\chi^2(2, N = 619) < 1,$ <i>n.s.</i>
	getrennt, selber Ort	<i>N</i> = 42 (6.8%)	<i>N</i> = 16 (7.0%)	<i>N</i> = 26 (6.6%)	
	Wochenendbeziehung	<i>N</i> = 54 (8.7%)	<i>N</i> = 21 (9.2%)	<i>N</i> = 33 (8.4%)	
Bildungsstand Partners/Partnerin: Haupt-/Realschule		<i>N</i> = 79 (12.7%)	<i>N</i> = 26 (11.4%)	<i>N</i> = 53 (13.6%)	$\chi^2(3, N = 620) = 45.97,$ $p < .001$

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Abitur ohne Studium	<i>N</i> = 90 (14.5%)	<i>N</i> = 18 (7.9%)	<i>N</i> = 72 (18.4%)	
Studienabschluss	<i>N</i> = 378 (61.0%)	<i>N</i> = 134 (58.5%)	<i>N</i> = 244 (62.4%)	
Promotion	<i>N</i> = 73 (11.8%)	<i>N</i> = 51 (22.3%)	<i>N</i> = 22 (5.6%)	
Berufstätigkeit Partner/in:				$\chi^2(1, N = 618) = 84.23,$ $p < .001$
ja	<i>N</i> = 461 (74.6%)	<i>N</i> = 218 (95.6%)	<i>N</i> = 243 (62.3%)	
falls ja, Vollzeit	<i>N</i> = 343 (74.1%)	<i>N</i> = 204 (94.0%)	<i>N</i> = 139 (56.5%)	
Teilzeit	<i>N</i> = 113 (24.4%)	<i>N</i> = 13 (6.0%)	<i>N</i> = 100 (40.7%)	
Elternzeit	<i>N</i> = 5 (1.1%)	-	<i>N</i> = 5 (2.0%)	
Ausbildung	<i>N</i> = 2 (0.4%)	-	<i>N</i> = 2 (0.8%)	
Kann Partner täglich pendeln: ja	<i>N</i> = 450 (96.8%)	<i>N</i> = 208 (95.4%)	<i>N</i> = 242 (98.0%)	$\chi^2(1, N = 465) = 2.44,$ $n.s.$
Falls nein: Entfernung? ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	231.25 (128.45)	302.86 (95.69)	131.0 (100.52)	$t(10) = 3.01, p < .02$
Dienstreisen, ja:	<i>N</i> = 208 (44.2%)	<i>N</i> = 131 (60.1%)	<i>N</i> = 77 (30.4%)	$\chi^2(1, N = 471) = 41.77,$ $p < .001$
Falls ja: Anzahl? ( <i>M</i> , <i>SD</i> )	6.76 (13.72)	8.06 (15.98)	4.57 (8.34)	$t(202) = 1.77, p < .08$
Haushaltsaufgaben (in Prozent)				$t(605) = 16.15, p < .001$  $t(605) < 1, n.s.$
von mir	45.35 (22.11)	61.18 (18.35)	36.23 (18.69)	
von meinem/r Partner/in	48.20 (22.54)	31.92 (16.59)	57.59 (20.05)	
von anderen Personen	6.45 (10.94)	6.91 (11.09)	6.18 (10.86)	

### Kinder/Kinderbetreuung

Die Teilnehmer/innen wurden gefragt, ob sie Kinder hätten (Frage Nr. 38). Die Befragten mit Kindern wurden um einige weitere Angaben gebeten, nämlich wie viele Kinder sie hätten, in welchem Jahr die Kinder geboren worden seien und ob seit der Geburt des Kindes bzw. der Kinder das berufliche Engagement quantitativ reduziert worden sei. Die Angaben zu Kindern wurden von uns nachträglich ergänzt, falls diese in sich unstimmtig waren. Es wurde auch gefragt, ob die Probanden demnächst (wieder) Eltern würden (Frage Nr. 39). Weiterhin wurde nach dem Kinderwunsch gefragt (Frage Nr. 40) und ob es Personen gebe, die im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung helfen (Frage Nr. 41). Tabelle 42 gibt die diesbezüglichen Antwortverteilungen unter Berücksichtigung des Geschlechts an.

Tabelle 42. Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Kinder ja:	N = 337 (45.2%)	N = 122 (45.5%)	N = 215 (45.1%)	$\chi^2(1, N = 745) < 1,$ <i>n.s.</i>
Falls ja, ein Kind:	N = 148 (43.9%)	N = 52 (42.6%)	N = 96 (44.7%)	
Alter 1. Kind (Jahre)	4.43 (3.24)	4.44 (2.93)	4.43 (3.41)	$t(334) < 1, n.s.$
zwei Kinder	N = 155 (46%)	N = 58 (47.5%)	N = 97 (45.1%)	
Alter 2. Kind (Jahre)	3.31 (2.74)	2.99 (2.52)	3.50 (2.86)	$t(186) = 1.25, n.s.$
drei Kinder	N = 30 (8.9%)	N = 10 (8.2%)	N = 20 (9.3%)	
Alter 3. Kind (Jahre)	2.88 (2.07)	3.00 (1.95)	2.82 (2.17)	$t(32) < 1, n.s.$
mehr als drei Kinder	N = 4 (1.2%)	N = 2 (1.6%)	N = 2 (0.9%)	
Werden Sie demnächst (wieder) Vater/Mutter?	N = 72 (9.7%)	N = 34 (12.7%)	N = 38 (8.0%)	$\chi^2(1, N = 745) =$ 4.38, $p < .04$
Kinderwunsch, ja	N = 409 (55.0%)	N = 153 (57.3%)	N = 256 (53.8%)	$\chi^2(2, N = 743) =$ 1.26, <i>n.s.</i>
Weiß noch nicht	N = 181 (24.4%)	N = 59 (22.1%)	N = 122 (25.6%)	
nein	N = 153 (20.6%)	N = 55 (20.6%)	N = 98 (20.6%)	
Eltern: Reduktion berufl. Engagements, ja:	N = 170 (50.4%)	N = 109 (89.3%)	N = 61 (28.4%)	$\chi^2(1, N = 337) =$ 115.75, $p < .001$
Falls ja; Erziehungsurlaub	N = 44 (26.3%)	N = 39 (36.8%)	N = 5 (8.2%)	
Arbeitsumfang reduziert	N = 118 (70.7%)	N = 63 (59.4%)	N = 55 (90.2%)	
Zeitweilig nicht berufstätig	N = 5 (3.0%)	N = 4 (3.8%)	N = 1 (1.6%)	
Hilfe im Haushalt/ Kinderbetreuung:				
nein	N = 482 (65.8%)	N = 157 (59.9%)	N = 325 (69.0%)	$\chi^2(1, N = 733) =$ 6.16, $p < .02$
ja, regelm. bezahlte Haushaltshilfe	N = 83	N = 36	N = 47	
ja, regelm. bezahlte Kinderbetreuung zuhause	N = 28	N = 13	N = 15	
ja, regelm. bezahlte Kinderbetreuung außer Haus	N = 79	N = 43	N = 36	
ja, regelm. unentgeltliche Hilfe	N = 154	N = 60	N = 94	

## Literatur

- Abele, A. E. (2000). A dual-impact model of gender and career-related processes. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 361-388). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- Abele, A. E. & 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., Stief, M. & Andrä, M.S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung - Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
- Abele, A. E., Krüsken, J. & Mühlhans, B. (2001). *Zweite Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie zu Berufsverläufen in der Mathematik: Fragebogen und Grundausswertung* (Projekt „Frauen in der Mathematik – Determinanten von Berufsverläufen in der Mathematik unter geschlechtsvergleichender Perspektive“, Projektbericht Nr. II.1). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Abele, A. E., Stief, M. & Krüsken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193-205.
- Abele, A. E., Bogner, J., Dette, D. & Uchronski, M. (2006). Fünfte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie: Fragebogen und Grundausswertung. (Projekt „Psychologische Determinanten der beruflichen Laufbahnentwicklung junger Akademikerinnen und Akademiker unter geschlechtsvergleichender Perspektive (BELA)“, Projektbericht Nr. 12). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- 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.

- Dick, R. van, Wagner, U. Petzel, T., Lenke, S. & Sommer, G. (1999). Arbeitsbelastung und soziale Unterstützung: Erste Ergebnisse einer Untersuchung von Lehrerinnen und Lehrern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, 55-64.
- 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.
- Grote, S., Hoff, E.-H., Wahl, A. & Hohner, H.-U. (2001). *Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten Berufen*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin, Nr. 16.
- 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.
- Maier, G., Rappensperger, G., Rosenstiel, L. v. & Zwarg, I. (1994). Berufliche Ziele und Werthaltungen des Führungsnachwuchses in den alten und neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, 4-12.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeits-Beschreibungs-Bogen“ (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.
- Pöhlmann, K. & Brunstein, J. (1997). Goals: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. *Diagnostica*, 43, 63-79.

- Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-131.
- 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.
- Seifert, K. H. & Bergmann, C. (1983). Deutschsprachige Adaptation des Work Value Inventory von Super. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 160-172.
- 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.
- 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.



**Anhang****Anhang A. Anzahl der ergänzten Missings pro Item**

Item-Nr.	N	Item-Nr.	N	Item-Nr.	N	Item-Nr.	N
d21a	4	d30b	2	d33d_e	8	d33s_e	10
d21b	0	d30c	4	d33e_w	2	d33t_w	2
d21c	2	d30d	4	d33e_e	9	d33t_e	12
d21d	5	d30e	3	d33f_w	1	d33u_w	2
d21e	6	d30f	3	d33f_e	11	d33u_e	10
d21f	9	d30g	2	d33g_w	1	d33v_w	3
d21g	3	d30h	2	d33g_e	11	d33v_e	13
d21h	9	d30i	1	d33h_w	1	d33w_w	2
d21i	2	d30j	1	d33h_e	7	d33w_e	7
d21j	11	d30k	2	d33i_w	2	d33x_w	2
d21k	3	d30l	0	d33i_e	11	d33x_e	5
d21l	5	d30m	4	d33j_w	7	d33y_w	4
d21m	0	d30n	7	d33j_e	14	d33y_e	9
d21n	5	d30o	-65	d33k_w	5	d33z_w	2
d21o	15	d30p	-61	d33k_e	9	d33z_e	14
d21p	3	d30q	22	d33l_w	5	d33aa_w	5
d21q	7	d30r	7	d33l_e	10	d33aa_e	15
d26a	3	d30s	6	d33m_w	3	d33ab_w	1
d26b	3	d30t	0	d33m_e	5	d33ab_e	8
d26c	4	d30u	2	d33n_w	4	d33ac_w	7
d26d	12	d30v	0	d33n_e	6	d33ac_e	19
d26e	7	d30w	0	d33o_w	1	d33ad_w	4
d26f	3	d30x	0	d33o_e	6	d33ad_e	6
d26g	4	d33a_w	2	d33p_w	2	d33ae_w	3
d26h	2	d33a_e	5	d33p_e	5	d33ae_e	11
d26i	3	d33b_w	3	d33q_w	5	d33af_w	4
d26j	3	d33b_e	17	d33q_e	11	d33af_e	15
d26k	5	d33c_w	2	d33r_w	12	d33ag_w	4
d26l	9	d33c_e	9	d33r_e	23	d33ag_e	13
d30a	1	d33d_w	1	d33s_w	4	d33ah_w	3
						d33ah_e	-2

**Anhang B. Kategorisierung Wechselwünsche**

VPN	d13_sonst	Wechselwünsche
5	Zeitvertrag läuft aus	6
10	derzeit Befristung	6
14	Unbefriedigendes Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten, Mobbing	5
36	Arbeitsklima in der Firma	7
39	Geld	1
40	Unbefriedigendes Arbeitsumfeld (z.B. keine Weiterbildungsangebote, Betriebsklima)	7
57	Gesundheit	8
62	ggf. noch bessere Position	9
66	Arbeitsbelastung	8
73	drohende Schulschließung	4
92	Neues kennenlernen	3
123	unbefriedigendes Arbeitsumfeld (Kollegen, Unterstützung durch Doktorvater, gegenseitiger Austausch)	5
127	befristete Stelle läuft aus	6

146	Fehlende Firmenstrategie, Firmeninhaber, der sich für Genie hält, die Firma aber in den Abgrund wirtschaftet	5
157	Veränderung	3
160	Wunsch ins Ausland zu gehen	3
161	Einkommen	1
195	Arbeitszeit	10
209	Arbeitsklima	7
210	Stelle zeitlich befristet	6
219	Promotion	6
222	ständige Überwachung aller Tätigkeiten	5
224	Soziales Umfeld	7
228	Probleme in der Fachschaft Sport	5
229	schlechtes Klima in der Gruppe	7
234	Firmenkultur	7
248	Gehalt	1
251	Möglichkeit eine Ortswechsels (Pfeil) höh. Freizeitwert	7
261	Weiterentwicklung	3
267	finanzielle	3
280	Schlechte Bezahlung	1
292	Tue zu lange dasselbe, möchte firmenintern wechseln	3
296	weniger Dienstreisen	7
308	untertariflicher Lohn	1
309	schlechtes Betriebsklima	7
322	Arbeitsklima bzgl. Vorgesetztem	7
329	Geld	1
349	schlechtes Verhältnis zum Vorgesetzten	5
354	work-life-balance	10
359	Autoritaere Schulleitung	5
368	Keine Verlängerung des Arbeitsvertrags	6
380	Verkauf der Firma	6
384	Gehalt	1
405	Mangelnde Anerkennung von Leistungen	7
413	Ich kann hinter der Firmenphilosophie nicht stehen	7
419	zu viele Wochenstunden	10
421	Betriebsklima	7
432	sichere Einnahmen	1
445	Karriereplanung	9
462	Arbeitsklima/-umfeld	7
467	Gehalt	1
468	Wirtschaftliche Situation	1
469	Differenzen mit der Schulleitung	5
475	möglicher Umzug	2
476	schlechtes Klima/"Führung"	7
479	Verbeamtung mit zunehmendem Alter	7
488	Auslandsaufenthalt	2
491	Kollegiales Umfeld	5
492	Entfernung	2
539	inkompetente und unkooperative Kollegen	5
545	Abhängigkeit von teilweise unsinnigen Formalien, die vernünftige pädagogische Arbeit behindern	4
559	Abschluss der Promotion	6
561	Finanzielle Gründe	1
563	Arbeitszeitreduktion	10
578	Gehalt	1
579	Zu hohe Reisetätigkeit	10

581	Ausland	2
600	Weiter Erfahrungen Sammeln	3
611	Arbeitsklima	7
619	Spielraum für Selbständigkeit und tiefergehende Lösungen	3
627	zu hoher persönlicher Arbeitseinsatz	8
639	Gefühl, noch etwas ganz anderes tun zu wollen	3
643	Fahrzeit	2
647	neue Herausforderungen	3
651	Schulleitung	5
654	Rückkehr nach Deutschland	2
656	familienfreundl- Wohngegend, Arbeitsweg/-zeit	2
657	Stelle läuft aus	6
674	schlechtes Arbeitsklima	7
713	angemessene Bezahlung	1
715	überbordende Bürokratie	4
717	weiterer Aufstieg, neue Aufgaben	9
723	Entfernung zur Wohnung	2
736	Arbeitsplatzsicherheit	7
737	neue Herausforderungen	3
742	Unzufrieden mit der Stadt / dem Ort	2
757	Schulorganisation	4
792	Stressiger Job	8
815	Organisation Arbeit - Familie (z.B. kurzer Arbeitsweg)	10
831	schlechtes Verhältnis zu Kollegen und/oder Vorgesetzten	5
848	attraktive Alternative	3
863	Management/Situation der Firma	7
872	lange Arbeitszeit (Teilzeit nicht möglich), Zeitaufwand für Anfahrt	10
876	Interesse an neuen Aufgaben	3
877	z. zt. 400€ Job	99
907	Aufgabenfeld nur bedingt für Teilzeit geeignet	10
909	unsicherer Arbeitsplatz	7
911	Stelle, nicht Arbeitgeberwechsel!	3
914	geografische Nähe	2
932	Gehaltsentwicklung	1
937	höhere Bezahlung	1
939	Tätigkeit ist zeitlich befristet	6
948	Unzufriedenheit mit dem Schulsystem der Integrierten Gesamtschule	4
954	Probleme mit Vorgesetzten	5
960	Arbeitsumfeld/Arbeitgeber	7
965	neue Aufgaben	3
990	interessante neue Aufgaben	3
997	Vergütung	1
999	Nahe am Arbeitsplatz wohnen	2
1009	Mangelnde Mitarbeiterfreundlichkeit der Geschäftsführung/Konzernleitung	7
1015	keine Oberstufe an meiner Schule	4
1018	Arbeitsumfeld/Klima	7
1033	Unzufriedenheit mit der derzeitigen Führungskraft	5
1039	Assistententätigkeit ist befristet. Ziel: zurück in operatives Arbeitsumfeld + eingeverantwortl. arbeiten	6
1050	Gehalt	1
1058	Arbeitsklima	7
1083	schlechte wirtschaftliche Entwicklung der Firma	4
1101	Schwierigkeiten mit Vorgesetzten	5

Anmerkung. 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; 99 = Nicht zuzuordnen.

## Anhang C. Kodierschema der offenen Ziele

	<b>Ober- und Subkategorie</b>	<b>Erläuterung</b>
<b>1</b>	<b>Beruf</b>	
11	Promotion	z. B. Promovieren, Dissertation schreiben etc. <u>Dokortitel</u>
12	2. Staatsexamen	z. B. 2. Staatsexamen ablegen, Referendariat beenden etc. bei Erstausbildung (sonst „Weiterbildung“ → 14) <u>Verbeamtung</u>
13	Habilitation	<u>Habilitation</u>
14	Weiterbildung im Beruf	Jegliche Art sonstiger beruflicher (Weiter-)Qualifikation, wie z. B. Ausbildung zum Informatiker, Facharzt, Aktuar, Psychotherapeut, MBA etc., „Qualifikation“ (nur wenn weitere Qualifikation/Abschluss/Zeugnis hervorgeht, nicht „mich immer weiterbilden“ → 15) <u>Umschulen von Jura auf Journalismus</u>
15	Lernen und Entwicklung im Beruf	Sich im Beruf inhaltlich weiterentwickeln, neue Bereiche erschließen, sich verbessern, bestimmte Tätigkeiten besser ausüben, seine Fähigkeiten ausbauen, wie z. B. Zeitmanagement optimieren, Unterricht verbessern, Routine entwickeln, besser werden, als Führungskraft besser werden, 2. Standbein aufbauen (nebenberufl. Selbständigkeit), berufliche Neuorientierung, „Fortbildung“, berufl. Weiterentwicklung, sich immer weiterbilden, berufl. mehr Unabhängigkeit & Freiheiten, <u>Verbesserung der fachlichen Kompetenz</u> (Auch unspezifisch: „berufliche Veränderung“, Beruf)
161	Arbeitszeiten verändern	Arbeitszeiten erhöhen oder reduzieren z. B. Teilzeit oder wieder Vollzeit arbeiten, Schichtwechsel, Arbeitsbelastung reduzieren (Nur bei offizielle Arbeitszeiten, nicht „weniger Überstunden machen“ und weniger arbeiten → 43) <u>Nach der jetzigen Stelle berufliche Auszeit nehmen</u>
162	Berufliche Stabilisierung	Sicherung der beruflichen Position oder Erhalt des Status quo z. B. Verbeamtung, nicht arbeitslos werden, sich etablieren, Arbeitsplatz sichern, festigen, Für Selbständigen, z. B. Konsolidierung/ sesshaft werden, gutgehende Praxis, fester Standort <u>Sicheren Arbeitsplatz finden</u> (aber nicht wenn explizit Wohnsituation gemeint)
163	Stellenwechsel	falls derjenige bereits berufstätig ist und eine neue Stelle sucht oder bereits in Aussicht hat, Abteilungswechsel, auch Ortswechsel, wenn auf Arbeitsplatz bezogen  (sonst → 166)
164	Berufseinstieg	Wenn explizit Einstieg in Beruf genannt wird z. B. nach Referendariat <u>Einstieg in Beruf</u>
165	Wiedereinstieg	Z. B. nach Elternzeit, Kinderpause o ä. <u>Wiedereinstieg in deutsches Berufsleben</u> (Wenn vorher Kinderpause o. Elternzeit,

		nicht nur Mutterschutz!)
166	Stellensuche	Z. B. Arbeit bekommen, nach Promotion eine Stelle finden etc. (Immer wenn „Promotion“ als Hauptbeschäftigung angegeben wird!)
17	Karriere	Ziele, aus denen der Wunsch nach beruflichem Aufstieg hervorgeht wie Führungsverantwortung, hierarchischer Aufstieg, Personalverantwortung sowie allgemeine Formulierungen wie Karriere, auch „Fachkarriere“, beruflich vorankommen & verbessern, Ausbau der Berufl. Stellung, Beförderung, Oberstudienrat, Karriereplan erstellen, Berufung an Uni, Erfolg im Beruf, berufl. Verantwortung <u>höhere Position</u> (aber Gehaltssteigerung/nächste Gehaltstufe/A14 o.ä. →51)
18	Leistungen und Inhalte im Beruf	Ziele zur Erfüllung bzw. Organisation der Arbeitsaufgabe z. B. eine Tätigkeit gut ausüben, guter Lehrer sein, Job meistern, oder Ziele zu konkreten Inhalten wie Projekte bearbeiten, Veröffentlichen (Fach-, Bücher, Musik), Halten von Kursen, Praxis gut leiten, berufl. Fähigkeiten Einsätzen für..., Abteilung umstrukturieren, vergrößern o. ausbauen, in best. Aufgabe Erfolg erzielen, auf ein gutes Arbeitsniveau kommen; auch berufsbedingte Auslandsaufenthalte & Auslandseinsätze, Betriebsrat, Beratungslehrer <u>Mehr delegierte Aufgaben ablehnen</u>
19	Selbständigkeit	Ziele bezüglich einer (bevorstehenden) beruflichen Selbständigkeit wie sich niederlassen, Firma gründen, Expansion/Erweiterung einer Firma/Praxis, unternehmerisch wachsen, berufl. Geschäftserweiterung, Mitarbeiterstamm aufbauen, Teilhaber werden, <u>Niederlassung oder Expansion</u> (sonst andere Kategorien; nicht bei nebenberufl. Selbständigkeit! →15 )
121	Befinden bei der Arbeit	Befindlichkeit bei der Arbeit: berufliche Zufriedenheit, Gelassenheit, weniger Stress, Spaß am Job, Belastung reduzieren, Kollegen einleben, Anerkennung, Akzeptanz <u>Beruf als wohltuende Abwechslung empfinden</u>
<b>2</b>	<b>Familie</b>	
21	Partnerschaft	Explizit partnerbezogene Ziele, z. B. Partner finden, zusammenziehen, heiraten, glückliche Ehe/Partnerschaft haben etc.; auch konkrete Ziele für Partner, Beruf/Tätigkeit der Frau, Trennung (Nicht bei gleichzeitiger Nennung von „heiraten und Kinder kriegen“ → 225; wenn eindeutig zwei Ziele gemeint sind wie „Partner finden und Familie gründen“, dann für erstes Ziel Kategorie anwenden) <u>mehr Zeit für Lebensgefährtin</u>
221	Elternzeit, Mutterschutz	<u>Erziehungsurlaub nehmen</u>
222	Glück in der Familie	Z. B. Harmonie/Zufriedenheit/gutes Klima in der Familie, Familienleben genießen, intensives Familienleben, auch relativ Unspezifisches um Familie kümmern, Haushalt, Familie ausbauen, Kinder weiterhin glücklich, Kinder aufwachsen sehen auch „Wohnung für Familie“, Nestbau; auch Pflegefälle; <u>Beziehung zur Mutter harmonisieren</u>
223	Mehr Zeit für die Familie	explizit mehr Zeit mit der Familie/Kindern <u>Mehr Zeit für Familie haben</u>
224	Kindererziehung	Alle Ziele die sich auf die Erziehung der Kinder beziehen, z. B. gute Mutter, guter Vater sein, mit Kindern etwas unternehmen, Kindern etwas beibringen; Kinderfrau (nicht „mehr Zeit mit Kindern verbringen“ → 223) <u>Begleitung meines Sohnes nach dessen Einschulung</u>

225	Familien- gründung	Z. B. (weitere) Kinder bekommen, Nachwuchs etc.; auch allgemeines Ziel „Familie“ (siehe 21) Vater werden
<b>3</b>	<b>Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben</b>	<b>Ziele, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Partnerschaft zum Thema haben, z. B. Vereinbaren/ Koordination von Beruf und Familie, Beruf und Familie unter einen Hut bringen etc. auch Privat- und Berufsleben klarer trennen, Work-Life-Balance</b> ( wenn ein Ziel deutlich betont wird, dann dieses kategorisieren und nicht in diese Rubrik, z. B. „...wobei mehr Gewicht auf Familie liegen soll“) harmonisches Familienleben mit interessantem Beruf verbinden
<b>4</b>	<b>Freizeit</b>	
41	Hobbys	Alle Art von freizeitbezogenen Aktivitäten, die als „typische Hobbys“ bezeichnet werden können wie Sport (aber „mehr Sport treiben, Fitness“, d.h. auf Gesundheit bezogen → 62), Sprachenlernen (wenn nicht konkreter Bezug zum Beruf sonst 15), Musik, Handarbeiten, Kunst, auch Reisen, Gartenarbeit (auch unspezifisch „sich weiterbilden“, wenn nicht auf Beruf bezogen) braunen Gürtel in Karate machen
42	Freunde	Ziele zu Freundschaften z. B. private Kontakte/ Freundschaften pflegen/aufbauen, soziales Netz/Umfeld aufbauen, neue Freunde finden etc., Familie & Freunde Auch „Integration“ etc; auch wenn in einem Ziel „mehr Zeit für Familie/Freunde“, es sei denn, klar zwei Ziele Gesundes soziales Umfeld auf- und ausbauen
43	Sonstige Freizeit-aktivitäten	kirchliches/politisches/ehrenamtliches Engagement (religiöse Erfahrungen und Glaubensfragen aber → 63) und andere nicht „typische Hobbys“ (z. B. Buch schreiben, Rockband gründen, Film drehen, kreative Verwirklichung (wenn nicht beruflich); auch einmalige Beschäftigungen wie „Teich anlegen“; auch allge. Ziel „Freizeit/mehr Freizeit“, Freizeit besser nutzen, mehr Zeit für Privates Dinge ausprobieren, die ich vielleicht gut kann, z. B. Kinderbücher schreiben
44	Wohnsituation	Alles was sich auf Umzug, Wohnortwechsel bezieht, außer Wohneigentum (→ 52), auch längere Auslandsaufenthalte, die nicht primär beruflich sind, auch „neues Haus“ Nicht Erwerb! → 52 Auslandsaufenthalt mit Familie
<b>5</b>	<b>Finanziell-Materielles</b>	
51	Geld	Alles was mit Geld zu tun hat, z. B. unabhängig werden, finanzielle Vorsorge/Polster, Familie absichern, höheres Gehalt, A14, Sparen etc., auch Auto kaufen (Auch „Wohnungseinrichtung“, nicht „Wohnungsgestaltung“) Flügel kaufen
52	Wohneigentum	Erwerb, Bau, Renovieren von Eigentum, auch Garten Fertigstellung Haus
<b>6</b>	<b>Selbstbezogene Ziele</b>	
61	Lebensqualität	Alles was sich auf Lebensglück und –zufriedenheit bezieht (berufsbezogen → 121), auch „mehr Zeit für mich“, wenn unspezifisch etwas in

		der Zeit passieren soll, Haushaltskraft zur Entlastung, Arbeiten um zu leben, überleben, seelisches Gleichgewicht,  Das Leben genießen „Privatleben verändern“	Restkategorie für Unklassifizierbares wie
62	Gesundheit	Auch Fitness, mehr Sport treiben, regelmäßig Sport treiben, Verbesserung der sportl. Aktivitäten, Abnehmen, gesunde Ernährung etc., auch „Stress reduzieren“ wenn eher körperlich verstanden Gesund leben	
63	Entwicklung eigener Persönlichkeit	Persönliche Entwicklung z. B. gelassener werden, Selbstbewusstsein verbessern, Entspannungstechniken, wenn für privat und beruflich; „Zielbildung“, Verwirklichung, viel Neues lernen, Bedürfnisse/Wünsche besser wahrnehmen, Unabhängigkeit, Zeit nutzen, geistige Fortentwicklung auch religiöse Ziele wie christlich leben o ä. (kirchliches Engagement →43), auch Meinen geistigen Horizont erweitern	

Anhang D. Anzahl genannter offener Ziele nach Ober- und Unterkategorien (N, %)

Kategorie	N (%)
<b>Berufliche Ziele</b>	<b>591 (34.4%)</b>
• Promotion	23 (1.3%)
• 2. Staatsexamen	3 (0.2%)
• Habilitation	6 (0.3%)
• Weiterbildung im Beruf	25 (1.5%)
• Lernen und Entwicklung im Beruf	159 (9.3%)
• Arbeitszeiten verändern	12 (0.7%)
• Berufliche Stabilisierung	34 (2.0%)
• Stellenwechsel	55 (3.2%)
• Berufseinstieg	0
• Wiedereinstieg	28 (1.6%)
• Stellensuche	5 (0.3%)
• Karriere	114 (6.6%)
• Leistungen und Inhalte im Beruf	90 (5.2%)
• Selbstständigkeit	10 (0.6%)
• Befinden bei der Arbeit	26 (1.5%)
<b>Familiäre Ziele</b>	<b>504 (29.4%)</b>
• Partnerschaft	114 (6.6%)
• Elternzeit oder Mutterschutz	5 (0.3%)
• Glück in der Familie	58 (3.4%)
• Mehr Zeit für die Familie	47 (2.7%)

Kategorie	N (%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kindererziehung</li> <li>• Familiengründung</li> </ul>	72 (4.2%) 208 (12.1%)
<b>Vereinbarung zw. Beruf u. Privatleben</b>	<b>49 (2.9%)</b>
<b>Freizeitbezogene Ziele</b>	<b>209 (12.2%)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hobbys</li> <li>• Freunde</li> <li>• Sonstige Freizeitaktivitäten</li> <li>• Wohnsituation</li> </ul>	74 (4.3%) 31 (1.8%) 75 (4.4%) 29 (1.7%)
<b>Finanzielle/materielle Ziele</b>	<b>154 (9.0%)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geld</li> <li>• Wohneigentum</li> </ul>	51 (3.0%) 104 (6.1%)
<b>Selbstbezogene Ziele</b>	<b>210 (12.2%)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebensqualität</li> <li>• Gesundheit</li> </ul>	58 (3.4%) 80 (4.7%)