

Berufliche Laufbahnentwicklung von Absolventen der Mathematik (MATHE)

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

Projektbericht Nr. 6, März 2011, A.E. Abele & T. Hagmaier

Korrespondenz an:

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

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

Inhaltsverzeichnis

Überblick.....	4
Stichprobe.....	4
Drop-Out-Analyse.....	6
Angaben zur Lebenssituation und soziodemographische Angaben	6
Berufliche Position und Art der Stelle.....	8
Verlaufgruppen.....	9
Beförderungen.....	9
Arbeitszeit.....	10
Arbeitgeber	10
Angaben zum beruflichen Status	11
Einkommen.....	11
Berufserfolgsindex.....	12
Beschäftigung und Erwerbslosigkeit	12
Subjektiver Berufserfolg.....	13
Arbeitsplatzwahrnehmung und Arbeitszufriedenheit.....	14
Leader-Member-Exchange	15
Lehrerspezifische Belastung	15
Work-Life-Balance.....	16
Berufliche Ziele.....	17
Karrierezufriedenheit	17
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen.....	18
Beruflicher Optimismus, berufliche Adaptabilität und Arbeitsweltwissen.....	19
Allgemeine Lebensziele.....	20
Positiver und negativer Affekt	20
Offene Ziele.....	21
Agency und Communion.....	23
Beschwerdewahrnehmung.....	23
Allgemeine Lebenszufriedenheit	24
Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten.....	25
Literaturverzeichnis	26
Anhang A: Bisherige Projektberichte.....	27
Anhang B: Bisherige Veröffentlichungen aus dem Projekt	28
Anhang C: Beschäftigung und Erwerbslosigkeit.....	30
Anhang D: Variablen zur Kodierung des Berufsverlaufs	31
Anhang E: Zuordnung von Leitungsfunktionen bei Lehrern	32
Anhang F: Inhaltsanalytisches Schema zur Kodierung der offen genannten Ziele.....	33
Anhang G: Neu gebildete Variablen	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf	5
Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik	6
Tabelle 3. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft	6
Tabelle 4. Angaben zu Kindern und Reduktion berufliches Engagement	7
Tabelle 5. Angaben zu Tätigkeitsbereich ($N = 633$, 9 missing)	8
Tabelle 6. Häufigkeiten der Verlaufsgruppen ($N = 642$, 4 missing)	9
Tabelle 7. Schulformen der Lehrer/innen ($N = 221$)	9
Tabelle 8. Beförderungen ($N = 638$, 4 missing)	9
Tabelle 9. Arbeitszeit (nur Erwerbstätige; $N = 594$)	10
Tabelle 10. Arbeitgeber, Auslandsaufenthalte der aktuell Erwerbstätigen ($N = 584$, 10 missing)	10
Tabelle 11. Angaben zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige, $N = 594$)	11
Tabelle 12. Angaben zum jährlichen Bruttoeinkommen ($N = 639$, 3 missing)	11
Tabelle 13. Neu gebildete Variablen zur Laufbahnentwicklung	12
Tabelle 14. Beschäftigungszeiten und Zeiten von Erwerbslosigkeit	13
Tabelle 15. Items zum subjektiven Berufserfolg ($N = 626$, 16 missing)	14
Tabelle 16. Items zur Arbeitsanalyse	14
Tabelle 17. Skala zu Leader – Member - Exchange (nur aktuell Erwerbstätige, die einen unmittelbaren Vorgesetzten haben; $N = 552$)	15
Tabelle 18. Lehrerspezifische Belastung (nur Lehrer; $N = 216$, 5 missing)	16
Tabelle 19. Skalen zu Work-Life-Balance	16
Tabelle 20. Deskriptive Statistik zur Wichtigkeit und Erreichung beruflicher Ziele	17
Tabelle 21. Karrierezufriedenheit ($N = 629$, 13 missing)	18
Tabelle 22. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit ($N = 623$, 19 missing)	18
Tabelle 23. Beruflicher Optimismus, Adaptabilität u. Wissen über Arbeitswelt ($N = 623$, 19 missing)	19
Tabelle 24. Lebensziele und deren Erreichung	20
Tabelle 25. Positiver und negativer Affekt ($N = 616$, 26 missing)	20
Tabelle 26. Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N , %)	22
Tabelle 27. Items zu agency, communion ($N = 607$, 35 missing)	23
Tabelle 28. Beschwerdewahrnehmung ($N = 610$, 32 missing)	24
Tabelle 29. Lebenszufriedenheit ($N = 612$, 30 missing)	24
Tabelle 30. Bereichsspezifische Lebenszufriedenheit (aufgrund von missings bei einzelnen Items N zwischen 411 und 610)	25

Überblick

Das Projekt untersucht Berufsverläufe von Frauen und Männern in der Mathematik. Es wird eine prospektive Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Faches Mathematik (Diplom und Lehramt) von 40 deutschen Universitäten durchgeführt. Die erste Befragung fand direkt nach dem Studienabschluss statt, die zweite 18 Monate später, die dritte viereinhalb Jahre nach Studienende, die vierte sieben Jahre nach Studienende, die fünfte neun Jahre nach dem Abschluss und die sechste 11 Jahre nach dem Abschluss. Der vorliegende Bericht stellt die Grundausswertung der Antworten der sechsten Befragung vor, Stand 3.3.2011. Zu beachten ist hierbei, dass nach Erstellung dieses Berichts noch drei weitere Fragebögen eintrafen, die zwar in die Berechnung der Rücklaufquote eingingen, jedoch in den Grundausswertungen nicht berücksichtigt wurden.

Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus Absolventinnen und Absolventen der Mathematik aus 40 deutschen Hochschulen. Den Absolventen/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): Es wurden 2122 Fragebögen verteilt, von denen 1101 Fragebögen ausgefüllt zurück kamen und 1092 auswertbar waren. 1060 der Fragebögen waren mit einer Adressangabe versehen.

Zweite Erhebung (t2): Die zweite Erhebung erfolgte von März bis Mai 2001. Der Fragebogen wurde an die 1060 bekannten Adressen verschickt, allerdings konnten 49 Personen nicht mehr erreicht werden. Von den erreichbaren 1011 Personen 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 mehr erreicht werden. Von den verbleibenden 842 angeschriebenen Probanden wollten 7 diesmal aussetzen und drei lehnten eine weitere Teilnahme ab. Von den verbliebenen 832 Fragebögen wurden 760 ausgefüllt zurückgeschickt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 91% (davon 53% Online, 47% Papier).

Vierte Erhebung (t4): Ab Januar 2006 wurden 795 Fragebögen verschickt (273 in Papierform, 522 online). Sieben Personen gaben daraufhin an, nicht mehr teilnehmen zu wollen. 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).

Fünfte Erhebung (t5): Den 778 Teilnehmern wurde ab Anfang Mai 2008 der Fragebogen zugesandt. 548 Teilnehmer bekamen den Link für die Online-Version des Fragebogens, 230 Personen wurde der Fragebogen in Papierform geschickt. Insgesamt kamen 716 Fragebögen ausgefüllt zurück (529 Online-Fragebögen, 187 Papier-Fragebögen). In Bezug auf die verschickten Fragebögen betrug die Rücklaufquote 92%. Der Rücklauf der Online-Fragebögen erreichte 96%, der der Papier-Fragebögen 81%.

Sechste Erhebung (t6): Die sechste Erhebung fand zwischen Oktober 2010 und Januar 2011 statt. 753 Personen wurden angeschrieben, davon erhielten 131 Personen einen Papierfragebogen und 622 Personen einen Link zur Teilnahme an der Online-Version des Fragebogens. Von den versendeten Bögen wurden insgesamt 648 zurückgesendet (95 Papierfragebögen, 553 Onlinefragebögen). Die Rücklaufquote belief sich bei dieser sechsten Erhebung insgesamt auf 86%, wobei der Rücklauf der Onlinefragebögen bei 89% und der der Papierversion bei 73% lag. Tabelle 1 stellt eine Übersicht über die Erhebungswellen und den Rücklauf dar.

Tabelle 1. Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf

	t2	t3	t4	t5	t6
aus früheren Befragungen prinzipiell anschreibbar	1060	857	842	788	782
Adresse falsch / unbekannt verzogen / verstorben	49	15	7	6	21
tatsächlich anschreibbare Stichprobe				782	761
wollte aussetzen	-	7	-	2	3
wollte nicht mehr teilnehmen ¹	-	3	-	2	5
keine Rückmeldung und zu t3 nicht dabei angeschrieben ²	-	-	40	-	-
	1011	832	795	778	753
wollte nicht mehr teilnehmen ³	-	-	9	5	3
keine Antwort ⁴	154	72	49	57	105
Fragebogen zurück ⁵	857	760	746	716	648
Rücklauf (tatsächlich anschreibbar / zurück)				92%	85%
Nettorücklauf (angeschrieben/zurück)	85%	91%	94%	92%	86%
Anteil an der Anfangsstichprobe (N = 1092) ⁶	78%	70%	68%	66%	59%

¹Diese Personen haben im Vorfeld der Befragung angegeben, dass Sie nicht mehr teilnehmen möchten.

²Diesen Personen wurde ein Papierfragebogen bzw. Link zur Onlineumfrage gesandt.

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

⁴Von 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.

⁵Drei Fragebögen trafen sehr verzögert ein, sodass sie in den folgenden Analysen keine Berücksichtigung fanden.

⁶Ursprünglich kamen 1101 Bögen zurück, von denen jedoch neun ausgeschlossen wurden, da die Teilnehmer schon zu alt (>40) waren oder der Bogen nicht vollständig war.

Von den 648 zu t6 zurückgesandten Fragebögen gingen drei nicht in die folgenden Analysen ein, da sie erst nachträglich eintrafen. Zudem wurden drei Fragebögen sofort ausgeschlossen,

da sie leer zurückgeschickt worden waren (online). Weitere vier Fragebögen waren nur rudimentär (soziodemographische Angaben) ausgefüllt, wurden jedoch in der Auswertung belassen, sodass sich für die Grundausswertung zu t6 eine Stichprobengröße von $N = 642$ ergab. Tabelle 2 zeigt, wie häufig die Personen an den einzelnen Befragungen teilgenommen haben. Der Zeitraum, der bei den Befragten zwischen Examen und sechster Befragung vergangen war, lag im Durchschnitt bei 13 Jahren und 10 Monaten. Mehr Männer (367, 89%) als Frauen (183, 80%) füllten den Fragebogen online aus, $\chi^2(1, N = 642) = 10.88, p < .01$. In Bezug auf Alter und Abschluss ergaben sich keine Unterschiede.

Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik

	Anzahl/Anteil	Kumulativ
nur t1	$N = 235$	nur eine Teilnahme: $N = 235$ (21.5%)
t1 und t2	$N = 58$	zwei Teilnahmen: $N = 58$ (5.3%)
t1, t2 und t3	$N = 32$	drei Teilnahmen: $N = 36$ (3.3%)
t1, t2 und t4	$N = 4$	
t1, t2, t3 und t4	$N = 34$	
t1, t2, t3, t5	$N = 4$	
t1, t2, t4, t5	$N = 6$	
t1, t2, t3, t6	$N = 4$	
t1, t2, t4, t6	$N = 1$	vier Teilnahmen: $N = 49$ (4.5%)
t1, t2, t3, t4, t5	$N = 73$	
t1, t2, t3, t4, t6	$N = 10$	
t1, t2, t4, t5, t6	$N = 28$	
t1, t2, t3, t5, t6	$N = 6$	fünf Teilnahmen: $N = 117$ (10.7%)
t1, t2, t3, t4, t5, t6	$N = 597$	sechs Teilnahmen $N = 597$ (54.7%)

Drop-Out-Analyse

Wir verglichen die Stichprobe der zu t6 Antwortenden mit der Ausgangsstichprobe hinsichtlich Geschlecht, Alter, Studienabschluss, Studiendauer (Semesteranzahl) und Abschlussnote. Es gab keinerlei Unterschiede, d.h. keinen systematischen Drop-Out.

Angaben zur Lebenssituation und soziodemographische Angaben

230 Befragte (35.8%) sind weiblich, 412 (64.2%) männlich. Das mittlere Alter liegt bei $M = 38.9$ Jahre ($SD = 2.15$). Weitere soziodemographische Angaben sind Tabellen 3 und 4 zu entnehmen (Fragen 1 bis 5 im Fragebogen).

Tabelle 3. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft

Angabe	Frauen	Männer
Familienstand:	$N = 230$	$N = 412$
ledig	51 (22.2%)	111 (26.9%)

Angabe	Frauen	Männer
verheiratet	168 (73.0%)	288 (69.9%)
Geschieden/in Scheidung lebend	10 (4.4%)	13 (3.2%)
verwitwet	1 (0.4%)	0 (0.0%)
eingetragene Partnerschaft	-	-
Partnerschaft ja:	203 (88.3%)	351 (85.2%)
Dauer der Partnerschaft (Jahre)	12.89 (5.66)	11.69 (6.05)
Alter des Partners/der Partnerin	41.01 (4.76)	37.85 (5.12)
Bildungsstand Partner/in:		
Haupt-/Realschule	21 (9.1%)	49 (11.9%)
Abitur ohne Studium	14 (6.1%)	57 (13.8%)
Studienabschluss	168 (73.0%)	244 (59.2%)
Keine Angabe	27 (11.7%)	62 (15.0%)
Berufstätigkeit Partner/in nein:	8 (3.5%)	80 (19.4%)
Berufstätigkeit Partner/in ja:	195 (84.8%)	270 (65.5%)
Vollzeit	172 (74.8%)	90 (21.8%)
Teilzeit	18 (7.8%)	158 (38.3%)
Sonstiges	5 (2.2%)	7 (1.7%)
Derzeit Elternzeit	-	15 (3.6%)

Tabelle 4. Angaben zu Kindern und Reduktion berufliches Engagement

Angabe	Frauen	Männer
Kinder	160 ja (69.6%), 70 nein (30.4%)	275 ja (66.8%), 137 nein (33.3%)
Falls ja, ein Kind:	52 (32.5%)	75 (27.3%)
zwei Kinder	76 (47.5%)	137 (49.8%)
drei Kinder	24 (15.0%)	52 (18.9%)
mehr als drei Kinder	8 (5.0%)	11 (4.0%)
Reduktion beruflichen Engagements	(1 missing) 144 ja (90.6%), 15 nein (9.4%)	(1 missing) 75 ja (27.4%), 199 nein (72.6%)
Falls ja:	(5 missing)	(1 missing)
Elternzeit	33 (23.2%)	39 (52.7%)
Teilzeit	36 (25.9%)	13 (17.6%)
Elternzeit plus Teilzeit	68 (47.9%)	18 (24.3%)
Sonstiges	2 (1.4%)	4 (5.4%)
Kinderwunsch ja	61 (26.5%)	120 (29.1%)
nein	120 (52.2%)	193 (46.8%)
unklar	49 (21.3%)	99 (24.0%)

Berufliche Position und Art der Stelle

Die derzeitige berufliche Position und der Werdegang seit 01/2005 wurden erfragt (Fragen 7, 8, 10, 15). Tabelle 5 zeigt die Angaben zum Tätigkeitsbereich.

Tabelle 5. Angaben zu Tätigkeitsbereich ($N = 633$, 9 missing)

Tätigkeitsbereich	Frauen $N = 226$ (4 missing)	Männer $N = 407$ (5 missing)
Produzierendes Unternehmen	13	29
Handelsunternehmen	9	3
Privates Dienstleistungsunternehmen	9	22
Versicherungswesen/Banken	30	76
Kultur/Medien	3	5
Bildungswesen/Schule	114	130
Universität/Forschungseinrichtung	19	32
Gesundheitswesen (inkl. Universitätskliniken)	5	10
Rechtswesen, Finanzen, Verwaltung	4	10
Softwareentwicklung	26	81
System- und Netzadministration	2	13
Webentwicklung	2	16
Technische F & E	4	10
SAP Beratung und Entwicklung	14	21
Versicherungsmathematik	8	21
Unternehmensberatung	8	22
Gesamt IT Projektleitung	9	34
IT Beratung, Analyse, Konzeption	27	69
Anzahl Nennungen gesamt	306	604
Eine	179	294
Zwei	23	59
Drei	17	34
Vier	5	10
Fünf	2	10

Anmerkung. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Verlaufgruppen

Die Angaben zur beruflichen Position und zum beruflichen Werdegang (Fragen 8, 10 und 11) wurden in Kategorien zur aktuellen beruflichen Lage zusammengefasst (vgl. „Verlaufgruppe“; Tab. 6). Tabelle 7 listet die Schulformen der Lehrer auf.

Tabelle 6. Häufigkeiten der Verlaufgruppen (N = 642, 4 missing)

	Frauen (2 missing)	Männer (2 missing)
Personen, die als Lehrer arbeiten	84 (36.8%)	125 (30.5%)
Lehrer, die gleichzeitig in Elternzeit sind	10 (4.4%)	2 (0.5%)
Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten	18 (7.9%)	35 (8.5%)
Öffentlicher Dienst plus Elternzeit	1 (0.4%)	-
Personen, die in der Privatwirtschaft arbeiten	63 (27.6%)	218 (53.2%)
Privatwirtschaft plus Elternzeit	10 (4.4%)	1 (0.2%)
Personen, die selbstständig / freiberuflich tätig sind	5 (2.2%)	21 (5.1%)
Personen, die derzeit ausschließlich in Elternzeit sind	30 (13.2%)	2 (0.5%)
Personen, die ausschließlich Familienarbeit leisten (Kinder sind älter als 3 Jahre)	4 (1.8%)	1 (0.2%)
Mehrgleisig (Personen mit mehreren Beschäftigungen)	1 (0.4%)	-
Sonstiges (geringfügig beschäftigt, arbeitslos, berufsunfähig)	2 (0.9%)	5 (1.2%)

Tabelle 7. Schulformen der Lehrer/innen (N = 221)

Kategorie	Frauen N = 94	Männer N = 127
Grund-/Hauptschule	3 (3.2%)	-
Realschule, Sekundarstufe I	9 (9.6%)	9 (7.1%)
Gymnasium, Sekundarstufe II	70 (74.5%)	100 (78.7%)
Gesamtschule	5 (5.3%)	6 (4.7%)
BOS/FOS/Berufskolleg, Berufsschule	6 (6.4%)	12 (9.5%)
Förderschule	1 (1.1%)	-

Beförderungen

Tabelle 8 zeigt die Beförderungen seit der letzten Erhebung, d.h. seit Mai 2008 (Frage 9).

Tabelle 8. Beförderungen (N = 642)

Angabe	Frauen	Männer
Beförderungen ja	N = 63 (27.6%)	N = 202 (49.3%)
nein	N = 167 (72.4%)	N = 210 (50.7%)
Falls ja, Einmal	53 (84.1%)	152 (75.3%)
Zweimal	9 (14.3%)	43 (21.3%)
Dreimal	0 (0.0%)	4 (2.0%)
Mehr als dreimal	1 (1.6%)	3 (1.5%)

Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten wurden getrennt für Lehrkräfte (Lehrdeputat) und andere (wöchentliche Arbeitszeit; jeweils Frage 10) ausgewertet. Zusätzlich wurde erhoben, welche Arbeitszeit die Befragten subjektiv (d.h. nicht vertraglicher Umfang) pro Woche haben (Frage 11, Tab.9).

Tabelle 9. Arbeitszeit (nur Erwerbstätige; $N = 594$)

	Frauen	Männer	Gesamt
Deputat Lehrkräfte	$N = 94$ $M = 18.35$ $SD = 6.40$	$N = 127$ $M = 23.92$ $SD = 3.01$	$N = 221$
Vertragliche Arbeitszeit Andere	$N = 98$ $M = 32.28$ $SD = 9.95$	$N = 274$ $M = 39.57$ $SD = 4.46$	$N = 372$ (1 missing)
Subjektive Arbeitszeit/ Woche	$N = 192$ $M = 35.80$ $SD = 12.72$	$N = 400$ $M = 45.26$ $SD = 7.82$	$N = 592$ (2 missing)

Arbeitgeber

Die aktuell Erwerbstätigen wurden danach gefragt, wie lange sie schon beim jetzigen Arbeitgeber arbeiten, wie groß die Organisation ist, in der sie arbeiten (hier nicht dargestellt, da Zahlen wenig aussagekräftig), sowie ob sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Auslandsaufenthalte von mindestens vier Wochen am Stück absolvierten (Fragen 12 bis 14; Tabelle 10).

Tabelle 10. Arbeitgeber, Auslandsaufenthalte der aktuell Erwerbstätigen ($N = 584$, 10 missing)

Angabe	Frauen	Männer
Seit wann beim jetzigen Arbeitgeber (Bei Selbständigen: Seit wann sind Sie dies?)	$N = 206$	$N = 378$
Seit 1999 und früher	50 (24.3%)	113 (29.9%)
2000	25 (12.1%)	39 (10.3%)
2001	26 (12.6%)	42 (11.1%)
2002	16 (7.8%)	28 (7.4%)
2003	10 (4.9%)	25 (6.6%)
2004	12 (5.8%)	15 (4.0%)
2005	10 (4.9%)	16 (4.2%)
2006	11 (5.3%)	11 (2.9%)
2007	12 (5.8%)	23 (6.1%)
2008	7 (3.4%)	24 (6.3%)
2009	8 (3.9%)	21 (5.6%)
2010	19 (9.2%)	21 (5.6%)
Auslandsaufenthalte $N = 593$, 1 missing)		
ja ($N = 64$)	10 (5.2%)	54 (13.5%)
nein ($N = 529$)	182 (94.8%)	347 (5.2%)

Angaben zum beruflichen Status

Tabelle 11 zeigt die Angaben zu Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion, Vorgesetztenstatus der Befragten (Fragen 17 bis 19 im Fragebogen), wobei hier nur die aktuell Erwerbstätigen berücksichtigt wurden. Die Art der Kodierung bei Lehrkräften ist Anhang E zu entnehmen.

Tabelle 11. Angaben zur beruflichen Tätigkeit (nur aktuell Berufstätige, $N = 594$)

	Frauen	Männer
Sind Sie bei Ihrer beruflichen Tätigkeit berechtigt, Arbeiten zu delegieren ? „ja“ Antworten	$N = 192$ 103 (53.6%)	$N = 402$ 288 (71.6%)
Haben Sie dauerhafte Leitungsfunktionen in einer Arbeitsgruppe? „ja“ Antworten	$N = 192$ 57 (29.7%)	$N = 402$ 165 (41.0%)
Sind Sie offizielle(r) Vorgesetzte(r) für andere Personen? „ja“ Antworten	$N = 192$ 30 (15.6%)	$N = 402$ 90 (22.4%)
Falls ja, für wie viele Personen?	$N = 30$	$N = 89$ (1 missing)
Bis 5	15 (50.1%)	27 (30.3%)
6-10	5 (16.7%)	24 (27.0%)
11-20	5 (16.7%)	19 (21.3%)
21-50	2 (6.7%)	13 (14.6%)
51-100	3 (10.0%)	4 (4.5%)
Über 100	-	2 (2.2%)
Falls ja, für welche Berufsgruppen?		
Auszubildende, Praktikanten, stud. Hilfskräfte	14 (46.7%)	28 (31.5%)
Personen mit abgeschlossener Lehre/ Berufsausbildung	13 (43.3%)	39 (43.8%)
Personen mit (Fach)-Hochschulabschluss	26 (86.7%)	83 (93.3%)

Einkommen

Die Befragten sollten angeben, wie hoch ihr derzeitiges jährliches Bruttoeinkommen (ohne Vermögenseinkünfte) ist. Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, sollten zusätzlich ihre Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe nennen (Frage 22). Frauen ($M = 4.00$, $SD = 2.74$) verdienen weniger als Männer ($M = 7.13$, $SD = 2.86$), $t(637) = 13.46$, $p < .001$.

Tabelle 12. Angaben zum jährlichen Bruttoeinkommen ($N = 639$, 3 missing)

	Gesamt	Frauen $N = 229$	Männer $N = 410$
kein Einkommen	44 (6.9%)	36 (15.7%)	8 (2.0%)
bis 10.000 €	8 (1.3%)	5 (2.2%)	3 (0.7%)
zwischen 10.000 und 20.000 €	20 (3.1%)	18 (7.9%)	2 (0.5%)
zwischen 20.000 und 30.000 €	49 (7.7%)	41 (17.9%)	8 (2.0%)
zwischen 30.000 und 40.000 €	62 (9.7%)	38 (16.6%)	24 (5.9%)
zwischen 40.000 und 50.000 €	117 (18.3%)	42 (18.3%)	75 (18.3%)

	Gesamt	Frauen N = 229	Männer N = 410
zwischen 50.000 und 60.000 €	100 (15.6%)	16 (7.0%)	84 (20.5%)
zwischen 60.000 und 70.000 €	68 (10.6%)	8 (3.5%)	60 (14.6%)
zwischen 70.000 und 80.000 €	50 (7.8%)	9 (3.9%)	41 (10.0%)
zwischen 80.000 und 90.000 €	27 (4.2%)	3 (1.3%)	24 (5.9%)
zwischen 90.000 und 100.000 €	27 (4.2%)	9 (3.9%)	18 (4.4%)
zwischen 100.000 und 110.000 €	18 (2.8%)	2 (0.9%)	16 (3.9%)
Zwischen 110.000 und 120.000 €	15 (2.3%)	-	15 (3.7%)
Mehr als 120.000 €	34 (3.1%)	2 (0.9%)	32 (7.8%)

Berufserfolgsindex

Der Berufserfolgsindex wurde über Gehalt (kein Einkommen: null Punkte; jede weitere Einkommensstufe ein Punkt dazu) sowie Delegationsbefugnis (ja: ein Punkt), Leitungsfunktion (ja: ein Punkt) und Vorgesetztenstatus (ja: ein Punkt) gebildet und kann zwischen 0 Punkten und 16 Punkten (= höchste Einkommensstufe plus Delegationsbefugnis, Vorgesetztenstatus und Leitungsfunktion jeweils „ja“) variieren. Der Index wurde für die aktuell Erwerbstätigen ($N = 595$) berechnet. Der Mittelwert beträgt $M = 7.68$, $SD = 3.48$. Frauen schneiden hinsichtlich des Berufserfolgsindex schlechter ab ($M = 5.72$, $SD = 3.02$) als die Männer ($M = 8.62$, $SD = 3.29$), $t(593) = 10.33$, $p < .001$.

Beschäftigung und Erwerbslosigkeit

Für die genaue Dokumentation des beruflichen Werdegangs seit 5/2008 (letzte Erhebung) wurden die Teilnehmer/innen gebeten, einen persönlichen Kalender auszufüllen (Frage 8). Auf Basis der Antworten wurden neue Variablen hinsichtlich der Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Stellenwechsel gebildet. Die Ergebnisse zeigt Tabelle 13, die genauen Kodieranweisungen sind in Anhang D dargestellt.

Tabelle 13. Neu gebildete Variablen zur Laufbahnentwicklung

Variable	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Unterbrechung wegen Geburt eines Kindes	108 (16.9%)	80 (34.8%)	28 (6.8%)	$\chi^2(N = 639, 1) = 81.80$, $p < .001$
Unterbrechung wegen Arbeitslosigkeit	18 (2.8%)	9 (3.9%)	9 (2.2%)	$\chi^2(N = 639, 1) = 1.57$, <i>n.s.</i>
Unterbrechung/ Sonstige	12 (1.9%)	6 (2.6%)	6 (1.5%)	$\chi^2(N = 639, 1) = 1.04$, <i>n.s.</i>
Gesamtdauer Unterbrechungen in Monaten (M , SD)	$N = 639$ 3.12 (5.87)	$N = 230$ 5.52 (8.66)	$N = 409$ 0.72 (3.09)	$t(637) = 10.11$, $p < .001$
Wechsel ja	$N = 105$	$N = 40$	$N = 65$	

Variable	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Anzahl Stellenwechsel (<i>M, SD</i>)	1.18 (.42)	1.10 (0.30)	1.27 (0.54)	$t(103) = 1.87, n.s.$
Wechsel ja erste Stelle bis t6	<i>N</i> = 551	204 (82.5%)	348 (78.2%)	<i>n.s.</i>
<i>N</i> der Stellenwechsel erste Stelle bis t6 bei Wechsel ja (<i>M, SD</i>)	<i>N</i> = 521 1.77 (.99)	<i>N</i> = 196 1.69 (0.93)	<i>N</i> = 325 1.82 (1.03)	<i>n.s.</i>

Zudem wurden weitere Variablen zu Beschäftigung und Erwerbslosigkeit aus den Angaben zum beruflichen Verlauf gebildet: Zeiten von Nicht-Erwerbstätigkeit, Beschäftigungszeiten, Anteil der Erwerbstätigenzeit an der Gesamtzeit seit dem Examen bzw. der ersten Stelle sowie Unterbrechungen. Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse. Das Kodierungsschema ist Anhang C und D zu entnehmen. Unter Nicht-Erwerbstätigkeit sind hier nicht nur beim Arbeitsamt als solche gemeldete Zeiten, sondern auch Zeiten der Nicht-Berufstätigkeit aufgrund anderer Ursachen gefasst. Bei der Gesamtbeschäftigungsdauer handelt es sich um die Monate, die eine Person insgesamt seit dem Examen bzw. seit der ersten Stelle bis zum Erhebungszeitpunkt gearbeitet hat. Darunter sind alle Arbeiten mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 10 Stunden pro Woche aufsummiert.

Tabelle 14. Beschäftigungszeiten und Zeiten von Erwerbslosigkeit

	Gesamt	Frauen	Männer
Zeitraum zwischen dem Examen und der erste Stelle in Monaten (<i>N</i> bezieht sich auf SP zu t1)	<i>N</i> = 787 3.27 (5.49%)	<i>N</i> = 265 3.50 (4.82%)	<i>N</i> = 522 3.15 (5.80%)
Beschäftigung nach erster Stelle bis t6 in Monaten (<i>N</i> bezieht sich auf SP zu t6)	<i>N</i> = 627 144.49 (9.84)	<i>N</i> = 222 143.11 (9.45)	<i>N</i> = 405 145.25 (9.98)
Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t6 in Monaten (<i>N</i> bezieht sich auf SP zu t6)	<i>N</i> = 600 8.91 (17.85)	<i>N</i> = 212 19.87 (24.17)	<i>N</i> = 388 2.93 (8.56)
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle bis t6 (<i>N</i> bezieht sich auf SP zu t6)	.94 (.12)	.86 (.16)	.98 (.06)
Prozentualer Anteil Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t6 (<i>N</i> bezieht sich auf SP zu t6)	.06 (.12)	.14 (.16)	.02 (.06)
Unterbrechungen nach 1. Stelle bis t6 ja (<i>N</i> bezieht sich auf SP zu t6)			
- wegen Arbeitslosigkeit (<i>N</i> = 643)	117 (18.2%)	43 (18.6%)	74 (18.0%)
- wegen Elternzeit (<i>N</i> = 643)	183 (28.5%)	139 (60.2%)	44 (10.7%)

Subjektiver Berufserfolg

Der subjektive Berufserfolg wurde mit vier Items mit jeweils 5-stufigem Antwortmodus (1 = weniger erfolgreich bis 5 = erfolgreicher) erhoben („Wenn Sie sich mit Ihren ehemaligen Studienkollegen/innen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwick-

lung ein?"; „Wenn Sie sich allgemein mit Personen mit Hochschulabschluss vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?“ und „Wenn Sie sich mit derzeitigen KollegInnen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?"; „Wenn Sie sich mit ehemaligen MitschülerInnen vergleichen...“; Frage 24 im Fragebogen; Tabelle 15). Männer schätzten sich erfolgreicher ein ($M = 3.50$, $SD = 0.62$) als Frauen ($M = 3.22$, $SD = 0.71$), $t(624) = 5.17$, $p < .001$.

Tabelle 15. Items zum subjektiven Berufserfolg ($N = 626$, 16 missing)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Wie erfolgreich schätzen Sie Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein (Skala):	3.40	.67	.81
Vergleich mit ehemaligen StudienkollegInnen	3.21	0.84	.69
Vergleich mit Personen mit Hochschulabschluss allgemein	3.27	0.85	.66
Vergleich mit derzeitigen KollegInnen	3.45	0.82	.57
Vergleich mit ehemaligen MitschülerInnen	3.69	0.84	.61

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

Arbeitsplatzwahrnehmung und Arbeitszufriedenheit

Das Erleben des Arbeitsplatzes wurde mit dem Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995) erfasst. Es wurden drei Subskalen verwendet (Belastung, Handlungsspielraum, Qualifizierungsmöglichkeiten; Tabelle 16; Frage 23 im Fragebogen).

Tabelle 16. Items zur Arbeitsanalyse

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Skala „Handlungsspielraum“ ($N = 628$, 14 missing)	3.71	0.74	.75
Ich kann meine Arbeitsabläufe weitgehend selbst bestimmen.	3.95	0.86	.65
Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.	3.95	0.81	.62
Ich habe viel Einfluss darauf, welche Aufgaben ich erledige.	3.23	1.03	.48
Skala „Belastung“ ($N = 628$, 14 missing)	3.69	0.79	.78
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	3.72	0.98	.68
Ich habe zu viel Arbeit.	3.31	1.03	.63
Meine Konzentrationsfähigkeit u. Belastbarkeit werden bei meiner Arbeit stark gefordert.	4.03	0.83	.56
Skala „Qualifizierungsmöglichkeiten“ ($N = 624$, 18 missing)	3.29	0.82	.70
Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen.	2.97	1.11	.54
Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	3.86	0.90	.51
Unsere Organisation bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	3.05	1.09	.51

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

Mit einem Item (Frage 25) wurde die Gesamt-Arbeitszufriedenheit erfragt: „*Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?*“ (von 1 = *überhaupt nicht zufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden*). Der Mittelwert beträgt $M = 3.91$ ($SD = .78$). Männer sind etwas zufriedener ($M = 3.96$, $SD = 0.78$) als Frauen ($M = 3.83$, $SD = 0.78$), $t(624) = 1.92$, $p < .06$.

Leader-Member-Exchange

Personen, die einen unmittelbaren Vorgesetzten haben, sollten eine Skala zur Qualität der Austauschbeziehung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem (Leader-Member-Exchange; Graen & Uhl-Bien, 1995; deutsche Version von Schyns, 2002) beantworten. 532 der derzeit erwerbstätigen Personen gaben an, einen unmittelbaren Vorgesetzten zu haben, 58 verneinten dies und vier Personen machten keine Angabe (Tab. 17; Fragen 20 und 21 im Fragebogen).

Tabelle 17. Skala zu Leader – Member - Exchange (nur aktuell Erwerbstätige, die einen unmittelbaren Vorgesetzten haben; $N = 532$)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Skala „Leader-Member-Exchange“	3.51	0.85	.92
Ich weiß i.A. wie mein Vorgesetzter mich einschätzt	3.80	0.95	.64
Mein Vorgesetzter versteht meine beruflichen Probleme u Bedürfnisse	3.56	1.01	.79
Mein Vorgesetzter erkennt meine Entwicklungsmöglichkeiten	3.51	1.00	.76
Mein Vorgesetzter nutzt seinen Einfluss, um mir bei Arbeitsproblemen zu helfen	3.44	1.07	.78
Mein Vorgesetzter hilft mir auf seine Kosten aus der Patsche	2.93	1.12	.68
Ich habe genügend Vertrauen in meinen Vorgesetzten, um dessen Entscheidungen zu verteidigen	3.51	1.08	.81
Wie würden Sie Ihr Arbeitsverhältnis zum Vorgesetzten beschreiben?	3.73	0.97	.78

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = *trifft nicht zu*, 5 = *trifft sehr zu bzw. für die letzte Frage 1 = sehr ineffektiv*, 5 = *sehr effektiv*).

Lehrerspezifische Belastung

Die lehrerspezifische Belastung wurde mit einer an van Dick, Wagner, Petzel, Lenke und Sommer (1999) angelehnten Skala zu Belastungsfaktoren im Lehrerberuf gemessen (Frage 30 im Fragebogen). Ähnlich dem fünften Erhebungszeitpunkten wurden auch in dieser sechsten Erhebung zusätzliche Items erfragt („Höhe des Lehrdeputats“, „Stundentaktung des Unterrichts“ und „Hoher Korrekturaufwand“). Die Items werden mit je 5-stufigem Antwortmodus (von 1 = *nicht belastend* bis 5 = *sehr belastend*) beantwortet (Tabelle 18). Es gibt keine Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 18. Lehrerspezifische Belastung (nur Lehrer; $N = 216$, 5 missing)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Skala Lehrerspezifische Belastung	2.78	0.52	.79
Große Klassen	3.85	1.03	.35
Mangelnde Motivation der SchülerInnen	3.44	1.01	.46
Disziplinprobleme	2.94	1.14	.45
Probleme mit ausländischen SchülerInnen	1.69	0.92	.35
Ärger mit Behörden	2.19	1.18	.33
Probleme mit den Eltern	2.38	1.04	.44
Fachfremder Unterrichtseinsatz	1.79	1.11	.33
Unterschiedliche Lernvoraussetzungen der Schüler	2.69	0.90	.30
Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	2.58	1.01	.25
Geringe Lernbereitschaft von SchülerInnen	3.26	0.99	.42
Verwaltungsarbeit	3.34	1.14	.43
Mangelnde Anerkennung in der Öffentlichkeit	3.12	1.17	.36
Störungsvolles Arbeitsklima in der Schule	2.58	1.15	.48
Höhe des Lehrdeputats	3.14	1.18	.42
Stundentaktung des Unterrichts	2.31	1.08	.34
Hoher Korrekturaufwand	3.13	1.12	.38

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

Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance wurde mit Items von Netemeyer, Boles und McMurrian (1996) sowie Gröpel und Kuhl (2006) gemessen. Von den 10 Items bilden 7 Items (1, 2, 5, 6, 7, 8, 9) die Subskala Work-to-Life-Conflict und 2 Items (3 und 4) die Subskala Life-to-Work-Conflict. Es gibt ein zusätzliches Item, welches bereits in den früheren Erhebungen (siehe Bericht t5) eingesetzt wurde und die Gewichtung von Privatem und Beruf erfasst (1 = Gewichtung mehr auf dem Privatleben, 5 = Gewichtung mehr auf dem Beruf).

Tabelle 19. Skalen zu Work-Life-Balance

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Alpha</i> bzw. <i>rit</i>
Skala Work-to-Life-Conflict (N = 622, 20 missing)	3.08	0.93	.89
Die Anforderungen meiner Arbeit beeinträchtigen mein Privatleben	3.21	1.22	.76
Dinge, die ich zuhause erledigen möchte, kann ich aufgrund beruflicher Belastungen nicht tun	3.05	1.19	.75
Meine Arbeit lässt mir wenig Freizeit	3.12	1.20	.78
Meine Arbeitsbelastung führt dazu, dass ich Familie und Freunde vernachlässige	2.75	1.19	.76
Ich arbeite auch in meiner Freizeit	3.19	1.37	.44
Ich habe genug Freizeit für meine Freunde und Hobbys (umkodiert)	3.34	1.10	.70
Ich habe genug Freizeit für meine Familie (umkodiert)	2.91	1.08	.67
Skala Life-to-Work-Conflict (N = 624, 18 missing)	2.16	0.99	.75

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Alpha bzw. rit</i>
Die Anforderungen meines Privatlebens beeinträchtigen meine berufliche Tätigkeit	2.42	1.20	.60
Dinge, die ich am Arbeitsplatz erledigen möchte, kann ich aufgrund von privaten Verpflichtungen nicht tun	1.91	1.02	.60
Wie empfinden Sie zur Zeit die Gewichtung von Privatem und Beruf in Ihrem Leben? 1 Mehr auf dem Privatleben bis 5 Mehr auf dem Beruf 3.19 (1.04)			

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

Berufliche Ziele

Zur Erfassung beruflicher Ziele wurde eine Liste von 12 Zielen vorgegeben (Frage 26 im Fragebogen). Die TeilnehmerInnen 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*).

Tabelle 20. Deskriptive Statistik zur Wichtigkeit und Erreichung beruflicher Ziele

Item	Wichtigkeit			Erreichung		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Übernahme von Führungsaufgaben	624	3.01	1.12	623	2.97	1.32
Viel Geld verdienen	624	3.08	0.90	623	3.28	0.96
Hohes berufliches Ansehen haben	623	3.13	0.97	622	3.29	0.94
Eine Arbeit, die zu Innovationen beiträgt	621	3.26	1.05	620	3.14	1.03
Schwierige und herausfordernde Aufgaben bearbeiten	624	3.70	0.87	622	3.77	0.87
Eine Arbeit, die gut mit privaten/familiären Bindungen vereinbar ist	624	4.35	0.80	623	3.67	1.08
Gute Karrierechancen haben	623	2.95	0.97	621	3.00	1.04
Einen sicheren Arbeitsplatz haben	624	4.15	0.91	623	4.06	1.09
Meinen geistigen Horizont erweitern	624	4.05	0.78	623	3.57	0.86
Hohes Sozialprestige erringen	623	2.61	0.97	622	2.92	1.05
Meine Fähigkeiten weiter entwickeln	624	4.14	0.69	623	3.62	0.81
Neue berufliche Fähigkeiten entwickeln	623	3.81	0.80	622	3.43	0.90

Karrierezufriedenheit

Die Karrierezufriedenheit wurde wiederum mit der fünf Items umfassenden Skala von Greenhaus, Parasuraman und Wormley (1990) erfasst (Frage 16 im Fragebogen; Tabelle 21). Es gab Geschlechtsunterschiede dahingehend, dass Frauen ($M = 3.62$ $SD = 0.73$) geringere Werte hatten als Männer ($M = 3.76$, $SD = 0.75$, $t(630) = 2.23$, $p < .03$).

Tabelle 21. Karrierezufriedenheit ($N = 629$, 13 missing)

Item	M	SD	α bzw. r_{IT}
Skala Karrierezufriedenheit	3.72	0.75	.87
Ich bin mit den Erfolgen, die ich in meiner Berufslaufbahn erzielt habe, zufrieden.	3.90	0.86	.78
Ich bin mit den Fortschritten, die ich beim Erreichen meiner beruflichen Aufstiegsziele gemacht habe, zufrieden.	3.69	0.93	.80
Ich bin mit den Fortschritten meiner bisherigen Gehaltsentwicklung zufrieden.	3.52	1.01	.60
Ich bin mit den Fortschritten, die ich in der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten gemacht habe, zufrieden.	3.73	0.86	.53
Ich bin mit den Fortschritten in meinem bisherigen Karriereverlauf zufrieden.	3.73	0.88	.82

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

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen

Die berufliche Selbstwirksamkeit wurde mit Hilfe der BSW-Skala erfasst (Abele, Stief & Andrä, 2000; 5-stufiger Antwortmodus von 1 = *stimmt nicht* bis 5 = *stimmt genau*; Frage 27 im Fragebogen; Tabelle 22). Frauen hatten niedrigere Werte ($M = 3.97$, $SD = 0.65$) als Männer ($M = 4.10$, $SD = 0.58$), $t(622) = 2.64$, $p < .01$.

Tabelle 22. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit ($N = 623$, 19 missing)

Item	M	SD	α bzw. r_{IT}
Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen	4.06	0.61	.77
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	4.39	0.77	.52
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe. (*)	4.46	0.84	.54
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe. (*)	3.91	1.12	.48
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	3.89	0.87	.56
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	3.36	0.86	.47
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können. (*)	4.31	0.90	.52

Anmerkung. (*) = Item umkodiert.

Beruflicher Optimismus, berufliche Adaptabilität und Arbeitsweltwissen

In Frage 28 wurden der berufliche Optimismus, die berufliche Adaptabilität und das Wissen über die Arbeitswelt mit einer Auswahl an Items einer deutschen Version (eigene Übersetzung) des „Career Futures Inventory“ (Rottinghaus, Day & Bogen, 2005) gemessen. Die berufliche Adaptabilität wurde mit 6 Items (1, 2, 6, 9, 12, 13), der berufliche Optimismus mit 7 Items (3, 4, 5, 7, 10, 14, 15) und das Arbeitsmarktwissen mit 2 Items (8 und 11) operationalisiert. Die Items wurden auf Grundlage von Faktorenanalysen aus einer anderen Erhebung und von Itemkennwerten aus Rottinghaus et al. (2005) ausgewählt.

Tabelle 23. Beruflicher Optimismus, Adaptabilität u. Wissen über Arbeitswelt ($N = 623$, 19 missing)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Beruflicher Optimismus	3.62	0.65	.83
Ich freue mich über meine berufliche Entwicklung.	3.90	0.86	.61
Es fällt mir schwer, mir berufliche Ziele zu setzen. (*)	4.03	1.02	.61
Ich bin mir hinsichtlich meines zukünftigen Berufserfolgs unsicher. (*)	3.91	1.19	.69
Ich verfolge mit Begeisterung meine beruflichen Ziele und Wünsche.	3.62	0.90	.50
Mein persönlicher Einsatz bestimmt meinen Berufserfolg.	3.75	1.05	.50
Ich treffe zweifellos die richtigen Entscheidungen für mein Berufsleben.	3.48	0.82	.48
Gedanken an meine berufliche Laufbahn frustrieren mich. (*)	3.38	1.00	.71
Berufliche Adaptabilität	3.59	0.58	.80
Ich kann mich an Veränderungen der Arbeitswelt anpassen.	3.79	0.72	.63
Ich kann gut mit Veränderungen, die meine Karriereplanung betreffen, umgehen.	3.38	0.86	.53
Es gefällt mir, mich an neuen beruflichen Aufgaben zu versuchen.	3.77	0.86	.47
Ich kann mich leicht auf wechselnde Anforderungen bei der Arbeit einstellen.	3.68	0.81	.60
Es fällt mir leicht, mich an eine neue Arbeitsumgebung anzupassen.	3.59	0.87	.62
Nach beruflichen Rückschlägen komme ich schnell wieder auf die Beine.	3.31	0.75	.49
Arbeitsmarktwissen	2.87	0.86	.41
Ich verfolge regelmäßig das aktuelle politisch-wirtschaftliche Geschehen.	3.58	1.14	.26
Ich kenne mich gut mit Arbeitsmarkttrends aus	2.15	1.01	.26

Anmerkung. (*) = Item umkodiert, fünfstufige Antwortskala (1 = trifft nicht zu, 5 = trifft sehr zu).

Allgemeine Lebensziele

Frage 33 im Fragebogen bezieht sich auf allgemeine Lebensziele, deren Wichtigkeit und Erreichung (vgl. auch Pöhlmann & Brunstein, 1997; Tabelle 24).

Tabelle 24. Lebensziele und deren Erreichung

Item	Wichtigkeit			Erreichung		
	N	M	SD	N	M	SD
Erfüllte Partnerschaft	609	4.56	0.73	608	3.60	1.24
Hobbys betreiben	610	4.04	0.80	609	3.09	0.97
Materielle Zukunftsvorsorge	610	4.00	0.76	609	3.67	0.87
Etwas für meine Gesundheit/Fitness tun	610	4.05	0.83	609	2.87	1.05
Freundschaften aufbauen und pflegen	610	3.95	0.86	609	2.95	0.94
Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit	609	3.85	0.83	608	3.33	0.76
Zuneigung und Liebe geben	610	4.32	0.73	609	3.76	0.90
Glückliches Familienleben	610	4.53	0.77	609	3.67	1.13
Das Leben in vollen Zügen genießen	610	3.11	1.03	607	3.05	0.90
Mich für andere einsetzen	610	3.44	0.90	608	3.22	0.89
Ein aufregendes, abwechslungsreiches Leben führen	610	2.76	1.02	606	3.05	1.03
Uneigennützig handeln	609	3.26	0.91	606	3.19	0.88
Einen großen Bekanntenkreis haben	610	2.40	0.99	605	2.94	1.13
Viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen	610	2.82	0.96	608	2.83	0.97
Öffentliche Anerkennung erringen	610	2.38	1.00	607	2.78	1.11
Zuneigung und Liebe erhalten	610	4.31	0.73	609	3.89	0.93

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = nicht wichtig, 5 = sehr wichtig bzw. 1 = nicht erreicht, 5 = völlig erreicht).

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 (deutsche Übersetzung von Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch, 1996; Frage 32 im Fragebogen).

Tabelle 25. Positiver und negativer Affekt (N = 616, 26 missing)

Item	M	SD	Alpha bzw. rit		M	SD	Alpha bzw. rit
Positiver Affekt	3.50	0.48	.79	Negativer Affekt	1.85	0.56	.84
aktiv	3.78	0.85	.49	bekümmert	2.18	1.00	.50
interessiert	4.14	0.65	.44	verärgert	2.20	0.91	.50
freudig erregt	3.12	0.81	.52	schuldig	1.57	0.81	.57
stark	3.37	0.83	.53	erschrocken	1.45	0.70	.60
angeregt	3.28	0.73	.52	feindselig	1.37	0.67	.52

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Alpha bzw. rit</i>		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Alpha bzw. rit</i>
stolz	3.10	0.92	.33	reizbar	2.58	0.96	.49
begeistert	3.46	0.85	.55	beschämt	1.44	0.68	.59
wach	3.36	0.88	.47	nervös	2.10	0.99	.54
entschlossen	3.52	0.87	.45	durcheinander	1.85	0.93	.53
aufmerksam	3.89	0.69	.38	ängstlich	1.71	0.88	.60

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

Offene Ziele

Wie bereits bei früheren Befragungen wurden aktuelle persönliche Ziele offen erfasst (Frage Nr. 31 im Fragebogen). Die offen angegebenen Ziele wurden nach einem inhaltsanalytischen Schema ausgewertet, das auf dem bereits bei früheren Befragungen verwendeten Schema basiert (vgl. Projektbericht 5). Die Ziele wurden von zwei trainierten Beurteilerinnen sechs Ober- und 17 Unterkategorien zugeordnet. Die inhaltlichen Aspekte der einzelnen Kategorien können Anhang F entnommen werden. Wurden in einer Zeile mehrere unterschiedliche Ziele genannt, wurden sie geteilt, mit * markiert (z.B. „Stelle wechseln und mehr Zeit für die Familie“ → „Stelle wechseln*“, „*und mehr Zeit für die Familie“) und das abgeteilte Ziel in die nächste freie Zeile geschoben. Insgesamt wurden auf diese Weise 4 Ziele geteilt. Falls alle Zeilen besetzt waren, wurde lediglich eine Markierung vorgenommen; das weitere Ziel wurde nicht kodiert. Bei alternativ genannten Zielen (z.B. „Stelle wechseln oder Auszeit nehmen“) wurde nur das erstgenannte Ziel kodiert. Die Gesamtzahl der kodierten Ziele betrug $N = 1623$. Für die Oberkategorien ergab sich eine Beurteilerübereinstimmung von $\kappa = .93$, für die Unterkategorien lag sie bei $\kappa = .87$. Angaben, bei denen die Zuordnungen nicht übereinstimmten, wurden von den beiden Beurteilerinnen und einer weiteren Projektmitarbeiterin diskutiert und gemeinsam zugeordnet. Tabelle 26 gibt an, wie viele Befragte die jeweilige Zielkategorie mindestens einmal genannt haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Tabelle 27. Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %)¹

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
Berufliche Ziele	1	409 (63.7%)	157 (68.3%)	252 (61.2%)
• Organisation der beruflichen Tätigkeit (Neubeginn, Stabilisierung, Veränderung)	11	111 (17.3%)	43 (18.7%)	68 (16.5%)
• Weiterqualifikation und Lernen im Beruf	12	126 (19.6%)	51 (22.2%)	75 (18.2%)
• Berufliche Leistungen und Inhalte	13	134 (20.9%)	50 (21.7%)	84 (20.4%)
• Karriere	14	98 (15.3%)	32 (13.9%)	66 (16.0%)
Familiäre Ziele	2	380 (59.2%)	140 (60.9%)	240 (58.3%)
• Partnerschaft	21	105 (16.4%)	32 (13.9%)	73 (17.7%)
• Familiengründung	22	93 (14.5%)	29 (12.6%)	64 (15.5%)
• Kindererziehung	23	97 (15.1%)	50 (21.7%)	47 (11.4%)
• Familienzeit und Familienglück	24	148 (23.1%)	58 (25.2%)	90 (21.8%)
Vereinbarung zw. Beruf u. Privatleben	3	62 (9.7%)	28 (12.2%)	34 (8.3%)
Freizeitbezogene Ziele	4	200 (31.2%)	64 (27.8%)	136 (33.0%)
• Hobbys, Freunde, Freizeitaktivitäten	41	125 (19.5%)	40 (17.4%)	85 (20.6%)
• Weniger Arbeit, mehr Freizeit	42	51 (7.9%)	17 (7.4%)	34 (8.3%)
• Gesellschaftliches/ politisches Engagement	43	9 (1.4%)	1 (0.4%)	8 (1.9%)
• Wohnsituation	44	30 (4.7%)	9 (3.9%)	21 (5.1%)
Finanzielle/materielle Ziele	5	105 (16.4%)	21 (9.1%)	84 (20.4%)
• Geld	51	52 (8.1%)	9 (3.9%)	43 (10.4%)
• Wohneigentum	52	64 (10.0%)	14 (6.1%)	50 (12.1%)
Selbstbezogene Ziele	6	215 (33.5%)	96 (41.7%)	119 (28.9%)
• Lebensqualität und Persönlichkeitsentwicklung	61	119 (18.5%)	57 (24.8%)	62 (15.0%)
• Gesundheit	62	125 (19.5%)	49 (21.3%)	76 (18.4%)
Anzahl genannter Ziele pro Vp:	0	57	17	40
	1	32	9	23
	2	68	22	46
	3	485	182	303

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

Agency und Communion

Zur Erhebung von agency und communion wurden dieselben Items verwendet wie zu t5 (fünfstufige Antwortskala; Frage 37 im Fragebogen).

Tabelle 28. Items zu agency, communion ($N = 607$, 35 missing)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Skala agency ($N = 607$)	3.62	0.56	.73
gebe leicht auf - gebe nie leicht auf	4.21	0.87	.33
nicht unabhängig - völlig unabhängig	3.60	0.89	.32
sehr passiv - sehr aktiv	3.66	0.83	.43
fälle leicht Entscheidungen vs. schwer (*)	3.16	1.15	.45
nicht selbstsicher - sehr selbstsicher	3.59	0.94	.64
fühle mich unterlegen - fühle mich überlegen	3.29	0.70	.50
kann Druck nicht vs. gut standhalten	3.81	0.88	.50
Skala communion ($N = 607$)	3.79	0.52	.78
sehr unfreundlich - sehr freundlich	4.15	0.74	.45
nicht gefühlsbetont - sehr gefühlsbetont	3.29	1.01	.39
Fähig vs. unfähig, auf andere einzugehen (*)	4.14	0.80	.52
sehr rau - sehr sanft	3.41	0.81	.41
nicht hilfsbereit vs. sehr hilfsbereit gegenüber anderen	4.10	0.79	.43
der Gefühle anderer nicht vs. sehr bewusst	3.77	0.89	.55
nicht vs. sehr verständnisvoll zu anderen	3.87	0.70	.64
sehr kühl vs. sehr herzlich in Beziehung zu anderen	3.60	0.87	.57
weitere Items			
sehr dynamisch - nicht dynamisch (*)	3.49	0.98	
habe Führungseigenschaften - bin kein Führungstyp (*)	3.45	1.15	
sehr vs. wenig leistungsfähig(*)	4.14	0.78	
nicht vs. sehr wettbewerbsorientiert	2.77	1.09	
sehr vs. nicht durchsetzungsfähig (*)	3.48	0.90	
wenig vs. sehr fürsorglich	3.79	0.72	

Anmerkung. (*) = Item umkodiert.

Beschwerdewahrnehmung

Die Erfassung der Beschwerdewahrnehmung (Frage 35) erfolgte wie zu t5 (5-stufiges Antwortformat von 1 = *sehr selten* bis 5 = *sehr oft*), allerdings mit 10 statt 8 Items (neu: Antriebslosigkeit, Lustlosigkeit). Tabelle 29 zeigt die Items mit ihren deskriptiven Kennwerten. Frauen ($M = 2.23$, $SD = 0.67$) gaben mehr Beschwerden an als Männer ($M = 1.94$, $SD = 0.57$), $t(608) = 5.71$, $p < .001$.

Tabelle 29. Beschwerdewahrnehmung ($N = 610$, 32 missing)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Skala Beschwerden	2.04	0.62	.78
Kopfschmerzen	2.01	1.12	.35
Herz-, Kreislaufbeschwerden	1.40	0.79	.38
Muskelspannungen (z.B. Nacken-, Rückenschmerzen)	2.77	1.28	.36
Magenschmerzen	1.58	0.93	.41
Schlafstörungen	2.00	1.13	.41
Erkältungskrankheiten	2.42	1.09	.28
Reizbarkeit oder innere Unruhe	2.36	1.11	.61
Antriebslosigkeit	2.33	1.14	.62
Lustlosigkeit	1.83	1.03	.58
Beeinträchtigt Allgemeines Befinden	1.75	0.95	.58

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

Allgemeine Lebenszufriedenheit

Die allgemeine Lebenszufriedenheit wurde mit der *Satisfaction with Life Scale* von Diener, Emmons, Larson und Griffin (1985) erfasst (Frage 34; fünfstufige Antwortskalen von 1 = *stimmt nicht* bis 5 = *stimmt genau* verwendet).

Tabelle 30. Lebenszufriedenheit ($N = 612$, 30 missing)

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	α bzw. r_{IT}
Skala Allgemeine Lebenszufriedenheit	3.79	0.74	.85
Mein Leben entspricht überwiegend meinen Idealvorstellungen.	3.57	0.90	.74
Meine Lebensbedingungen sind hervorragend.	3.88	0.86	.56
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	3.96	0.87	.75
Bisher habe ich in meinem Leben die Dinge, die mir wichtig sind, erreicht.	3.92	0.92	.71
Wenn ich mein Leben noch mal leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.	3.62	1.11	.58

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

Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten

Die Bereichszufriedenheiten (Frage 36) wurden mit Items aus dem „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (FLZ) von Fahrenberg, Myrtek, Schumacher und Brähler (2000) erhoben (fünfstufiger Antwortmodus: *nicht zufrieden* bis *sehr zufrieden*).

Tabelle 31. Bereichsspezifische Lebenszufriedenheit (aufgrund von missings bei einzelnen Items N zwischen 411 und 610)

Item	M	SD	α bzw. r_{IT}
Zufriedenheit mit der Gesundheit	3.54	0.89	.71
Mit meinem körperlichen Gesundheitszustand bin ich...	3.39	0.98	.55
Mit meiner Widerstandskraft gegen Krankheiten bin ich...	3.68	1.04	.55
Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf	3.44	0.73	.46
Mit den Erfolgen, die ich im Beruf habe, bin ich...	3.71	0.87	.30
Was das Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen betrifft, bin ich...	3.18	0.93	.30
Zufriedenheit mit der finanziellen Lage	4.06	0.71	.72
Mit meinem Lebensstandard bin ich...	4.14	0.70	.58
Mit der Sicherung meiner wirtschaftlichen Existenz bin ich...	3.99	0.89	..58
Zufriedenheit mit der Freizeit	3.23	0.95	.81
Mit der freien Zeit, die ich habe, bin ich...	3.25	1.06	.68
Mit der Zeit, die ich den mir nahe stehenden Personen widmen kann, bin ich...	3.20	1.009	.68
Zufriedenheit mit Partnerschaft	3.64	0.83	.59
Mit den gemeinsamen Unternehmungen mit Partner/in bin ich...	3.33	0.99	.42
Mit dem Verständnis, das mir Partner/in entgegenbringt, bin ich...	3.96	0.98	.42
Zufriedenheit mit der eigenen Person	3.72	0.58	.70
Mit meiner äußeren Erscheinung bin ich...	3.44	0.84	.42
Mit meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten bin ich...	3.98	0.66	.57
Mit meiner charakterlichen Eigenart/meinem Wesen bin ich...	3.84	0.71	.48
Mit meinem Selbstvertrauen und meiner Selbstsicherheit bin ich...	3.63	0.96	.52
Zufriedenheit mit Freunden/Bekanntem/Verwandten	3.53	0.69	.76
Mit dem Kontakt zu meinen Verwandten und Freunden bin ich...	3.31	0.81	.46
Mit der Hilfe u Unterstützung durch Freunde und Bekannte bin ich...	3.73	0.82	.64
Wenn ich an meinen Freundes- und Bekanntenkreis denke, bin ich...	3.55	0.89	.67
Zufriedenheit mit der Bezieh. zu den eigenen Kindern	4.38	0.71	.82
Wenn ich daran denke, wie meine Kinder und ich miteinander auskommen, bin ich...	4.31	0.76	.69
Wenn ich daran denke, wie viel Freude ich mit meinen Kindern habe, bin ich...	4.45	0.76	.69
Zufriedenheit mit der Wohnung	4.17	0.85	.76
Mit meiner Wohnsituation (Wohnfläche, Zustand, Standard) bin ich...	4.08	0.97	.61
Mit der Lage meiner Wohnung/meines Hauses bin ich...	4.21	0.93	.61

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

Literaturverzeichnis

- 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.
- 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.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2006). Having time for life activities: Life balance and self-regulation. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, *14*(2), 54-63.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219-247.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, *33*, 64-86.
- Krohne, H.W., Egloff, B., Kohlmann, C.W., & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Diagnostica*, *42*, 139-156.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400-410.
- 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.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, *13*(1), 3-24.
- Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutschsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *23*, 235-245.
- 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*(6), 1063-1070.

Anhang A: Bisherige Projektberichte

- Abele, A. E., & Schradi, M. (2000). *Methodisches Vorgehen und Fragebogen der ersten Erhebungswelle*. Projektbericht Nr. 1 des Projektes Frauen in der Mathematik, Universität Erlangen-Nürnberg.
- Abele, A. E., 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., & 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. II.2). Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.
- Abele, A. E., Stubenvoll, C., & Candova, A. (2003). *Dritte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie zu Berufsverläufen in der Mathematik. Fragebogen und Grundausswertung*. Erlangen: Projektbericht Nr. III.
- Abele, A.E., Uchronski, M., Wening, S., & Heismann, C. (2006). *Vierte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung*. Erlangen: Projektbericht Nr. IV.
- Abele, A.E., Spurk, D., & Wening, S. (2009). *Fünfte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung*. Erlangen: Projektbericht Nr. V.

Anhang B: Bisherige Veröffentlichungen aus dem Projekt

- Abele, A.E. (2002). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In B. Keller & A. Michau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden* (S.49 -63). Baden-Baden: Nomos.
- Abele, A.E. (2003). Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft – Ergebnisse der Erlanger Langzeitstudien BELA-E und MATHE. *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 4, 49-61.
- Abele, A.E. unter Mitarbeit von C. Kramer und E. Kroker (2003). Promovierte Mathematikerinnen und Mathematiker. Die Berufswege einer hochselegierten Gruppe von Fachleuten. In Abele, A.E., Hoff, E., & Hohner, H.-U. (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 97-112). Heidelberg: Asanger.
- Abele, A.E. (2004). Selbstregulationskompetenzen und beruflicher Erfolg. In B.S. Wiese (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung: Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt*, (S. 61-89). Frankfurt a. M.: Campus.
- Abele, A. E. (2011). Prädiktoren des Berufserfolgs von Lehrkräften. Befunde der Langzeitstudie MATHE. *Zeitschrift für Pädagogik*, in Druck.
- Abele, A.E., & Candova, A. (2007). Prädiktoren des Belastungserlebens im Lehrerberuf. Befunde einer 4-jährigen Längsschnittstudie. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 21, 107-118.
- Abele, A.E., & Krüsken, J. (2003). Intrinsisch motiviert und verzichtbereit. Determinanten der Promotionsabsicht am Beispiel von Diplommathematikerinnen und -mathematikern. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34, 205-216.
- Abele, A.E., Neunzert, H., & Tobies, R. (2004). *Traumjob Mathematik! Berufswege von Frauen und Männern in der Mathematik*. Basel: Birkhäuser.
- Abele, A.E., Neunzert, H., Tobies, R., & Krüsken, J. (2001). Frauen und Männer in der Mathematik – früher und heute. *Mitteilungen der Deutschen Vereinigung für Mathematik*, 2, 8-16.
- Abele, A.E., Stief, M., & Krüsken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikerinnen und Mathematikern beim Berufseinstieg: Ein Vergleich offener und geschlossener Erhebungsmethoden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193-205.
- Abele, A.E., & Volmer, J. (2010). Dual-career couples: Specific challenges for work-life integration. Erscheint In: Kaiser, S., Ringlstetter, M., Pina e Cunha, M., & Eikhof, D.R. (Eds.), *Creating balance?! International perspectives on the work-life integration of professionals*. Springer: Berlin/Heidelberg.
- Cohrs, J. C., & Abele, A. E. (2005). Einflüsse von Zielerreichung und Arbeitsplatzmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit: Ein Vergleich verschiedener Berufsgruppen. *Wirtschaftspsychologie*, 7, 21-34.

- Cohrs, J.C., Abele, A.E., & Dette, D.E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *Journal of Psychology: Interdisciplinary & Applied*, 140, 363-395.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2010). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. *Journal of Business and Psychology*. Published online: 16 June 2010.
- Spurk, D., & Abele, A.E. (2010). Self-Efficacy and Career Success over Time: A Dynamic Model tested in a 9-year Longitudinal Study. Submitted.

Anhang C: Beschäftigung und Erwerbslosigkeit

Aus den Angaben zum Berufsverlauf zu den bisher fünf Befragungszeitpunkten wurden die Variablen zur Beschäftigung und Erwerbslosigkeit gebildet. In der nachfolgenden Tabelle findet sich eine Übersicht über die kodierten Variablen sowie die Fragen, welche für die Kodierung jeweils herangezogen wurden.

Zeit	Variable	wie kodiert
t2	Unterbrechung der Beschäftigung (in Monaten) durch AR oder EZ/FA seit 1. Stelle	Zeitpunkt 1. Stelle: berbegin bzw. refbegin* bzw. t2: F5; für Unterbrechung F16, F17
	Dauer der Beschäftigung (in Monaten) seit 1. Stelle	Zeit zw. 1. Stelle und t2 minus Unterbrechung
	Anzahl der Monate zwischen Examen und 1. Stelle	Zeitpunkt 1. Stelle minus Zeitpunkt Examen, von der Differenz wurde dann noch 1 Monat abgezogen (da Arbeitsbeginn erst im Monat nach dem Examen möglich)
t3	Stellenwechsel vorhanden (ab 1. Stelle)	F16, F17 (Schema siehe Kodierung der Variablen zum Berufsverlauf)
	Anzahl der Stellenwechsel (ab 1. Stelle)	F16, F17 (Schema siehe Kodierung der Variablen zum Berufsverlauf)
	Unterbrechung der Beschäftigung (in Monaten) durch AR oder EZ/FA seit t2	F9, F11**; in t4: F5
	Dauer der Beschäftigung (in Monaten) seit t2	Zeit zw. t2 und t3 minus Unterbrechung seit t2
	Unterbrechung der Beschäftigung (in Monaten) durch AR oder EZ/FA seit 1. Stelle	Unterbrechung 1. Stelle/t2 + Unterbrechung t2/t3
t4	Dauer der Beschäftigung (in Monaten) seit 1. Stelle	Zeit zw. 1. Stelle und t3 minus Unterbrechungen
	Stellenwechsel vorhanden zw. t2 und t3	F9, F11; in t4: F5
	Anzahl der Stellenwechsel zw. t2 und t3	F9, F11; in t4: F5
	Unterbrechung der Beschäftigung (in Monaten) durch AR oder EZ/FA seit t3	F5, F6***
	Dauer der Beschäftigung (in Monaten) seit t3	Zeit zw. t3 und t4 minus Unterbrechung seit t3
t5	Unterbrechung der Beschäftigung (in Monaten) durch AR oder EZ/FA seit 1. Stelle	Unterbrechung 1. Stelle/t2 + Unterbrechung t2/t3 + Unterbrechung t3/t4
	Dauer der Beschäftigung (in Monaten) seit 1. Stelle	Zeit zw. 1. Stelle und t4 minus Unterbrechungen
	Stellenwechsel vorhanden zw. t3 und t4	F5, F6
	Anzahl der Stellenwechsel zw. t3 und t4	F5, F6
	gleiche Variablen wie zu t4 plus prozentualer Anteil der Beschäftigung/Unterbrechung seit erster Stelle bis t2/t3/t4/t5 ****	
t6	gleiche Variablen wie zu t5 ****	

* bei Teilnehmern, die als Lehrer arbeiten, wurde als 1. Stelle bei t2 immer der Beginn des Referendariats kodiert

** wurde im Rahmen von Frage 11 die Angabe gemacht, dass mehrere Wechsel vorgelegen haben, wurden immer zwei Wechsel kodiert

*** die Kodierung der Unterbrechungen und Stellenwechsel erfolgte bei t4 nur bis einschließlich 12.2004, der Berufsverlauf seit 1.2005 wurde im Rahmen der fünften Erhebung kodiert

**** für genauere Informationen zur Variablenbildung siehe Anhang D.

Anhang D: Variablen zur Kodierung des Berufsverlaufs

Zur Berechnung der Zeiten von Beschäftigung und Erwerbslosigkeit im Berufsverlauf wurden zum Messzeitpunkt t5 und t6 folgende weitere Variablen gebildet.

Basierend auf Frage 8 wurden die Variablen „EZ/FA“ (Elternzeit / Familienzeit: Unterbrechung wegen Kind) und „AR“ (arbeitslos) gebildet. Sie dienen dazu, herauszufinden, welche Personen in dem angegebenen Zeitraum eine Lücke in der Berufstätigkeit haben. Dabei galt:

- EZ wird vergeben, sobald von den TN genannt wurde, dass sie seit der vorherigen Untersuchung (t4 bzw. t5) Elternzeit oder Familienarbeit genommen hat und keine weitere Tätigkeit ausgeübt.
- EZ wird auch vergeben, wenn Familienarbeit für einen Zeitraum angegeben wurde, wenn in diesem Zeitraum ein Kind geboren wurde.
- AR wurde vergeben, wenn die Person keine Tätigkeit ausübt. Jedoch galt hier die Regel, dass AR erst vergeben wurde, wenn seit der vorherigen Untersuchung (t4 bzw. t5) Arbeitslosigkeit von mehr als einem Monat Dauer berichtet wurde.
- AR wurde ebenfalls vergeben, wenn die Person sich in Fort- und Weiterbildung befand oder eine weitere Tätigkeit (z.B. nur Zweitstudium) derzeit ausübt, bei der sie kein Einkommen hat.

Aus der Dauer der einzelnen Unterbrechungen wurde die **Gesamtdauer der Unterbrechungen** in Monaten seit der vorherigen Untersuchung errechnet.

Die **Dauer der Beschäftigung** wurde errechnet aus der Zeit zwischen erster Stelle und t5 bzw. t6 abzüglich der Dauer der Unterbrechungen.

Darüber hinaus wurde zu allen Zeitpunkten der **prozentuale Anteil der Beschäftigung und Unterbrechung** seit erster Stelle bis t2/t3/t4/t5/t6 berechnet.

Zudem wurde erfasst, ob die Teilnehmer einen **Stellenwechsel** zwischen t5 und t6 vollzogen haben. Dabei wurde folgenden Kriterien beachtet:

- Als Wechsel kodiert wurde, wenn folgende Kriterien zutrafen:
 - Neue Tätigkeit (andere Einrichtung, z.B. Öffentlicher Dienst → Privatwirtschaft)
 - Gleiche Tätigkeitsbezeichnung, die im Fragebogen mehrmals aufgeführt wird (Nicht bei Jahres- oder Schuljahresbeginn)
 - Andere Position/Tätigkeit in derselben Einrichtung
 - Übernahme einer öffentlichen Einrichtung durch einen privaten Träger
- Kein Wechsel wurde vergeben bei
 - Unterbrechung durch EZ oder FA
 - Übergang in/aus Arbeitslosigkeit (Ausnahme: Stelle1 → AR → Stelle2 = 1 Wechsel)
 - Bei Aufnahme der ersten Stelle
 - Bei zusätzlicher Stelle (Mehrgleisigkeit, ohne Wegfall der früheren Stelle)
 - Arbeitszeit neuer Stelle unter 10 bzw. 6 (Lehrer) Stunden (→ Unterbrechung)

Des Weiteren wurde die **Anzahl der angegebenen Stellenwechsel** seit der vorherigen Untersuchung (t4 bzw. t5) berechnet.

Anhang E: Zuordnung von Leitungsfunktionen bei Lehrern

Funktion	Funktionsbeschreibung	D	L	V
Schulleiter, 1. und 2. Konrektor, Stellvertreter	leiten die Schule; sind die Vorgesetzten für die Lehrer; je nach Schulgröße gibt es ein oder zwei Konrektoren, die als Stellvertreter des Schulleiters fungieren und ebenso weisungs- und delegationsberechtigt sind und auch als Vorgesetzte gelten	ja	ja	ja
Mitarbeiter der Schulleitung - Team Stundenplan/ Vertretungsplan	- Erstellung des Stundensplans/ Vertretungsplans, der von der Schulleitung absegnet wird; handeln im Auftrag der Schulleitung	ja	nein	nein
- Kollegstufenbetreuer = Kollegstufenberater = Sek-II-Koordinator	- eigenverantwortliche Organisation des kompletten Ablaufplans in der Kollegstufe, z. B. Festlegung von Kursen, Klausurplan, Abiturprüfung	ja	ja	nein
Fachgruppenleiter = Fachschaftsleiter = Fachvorsitz = Fachvorstand = Fachobmann = Fachsprecher = Fachbetreuer = Vorsitzender der Fachkonferenz = Fachleiter = Fachberater	sind die Vorsitzenden für einen Fachbereich/Fachgruppe (z.B. Mathematik) und beraten, delegieren, kontrollieren die Lehrer des entsprechenden Fachbereiches (z.B. alle Mathelehrer); berufen regelm. Fachkonferenzen ein; können z.B. bei anderen hospitieren, deren Schulaufgaben kontrollieren und bestimmen, wer z. B. den Probeunterricht hält	ja	ja	nein
Schulvorstandsmitglied		ja	ja	nein
Sammlungsleiter	Materialbeschaffung, Bestandssicherung von z. B. Physik- oder Biologiesammlung	ja	nein	nein
- zentraler Fachbereichsleiter ↓ - Seminarleiter = Fachseminarleiter ↓ - Seminarlehrer	- gibt es pro Bundesland und pro Fach 1x; ist für die Seminarleiter aller Seminarschulen zuständig - gibt es an Seminarschulen (Schulen, die Referendare o. Quereinsteiger ausbilden); sind allen Seminarlehrern der Seminarschule übergeordnet - unterrichten an einer Seminarschule in ihrem Fach Fachdidaktik für die Referendare und Quereinsteiger; besprechen mit diesen deren Unterricht und legen z.B. fest, welche Inhalte ein Referendar in der Stunde besprechen soll	ja ja ja	ja ja ja	nein nein nein
Unterstufenbetreuer, Mittelstufenbetreuer, Oberstufenbetreuer	helfen ggf. der Schulleitung, haben aber keine eigenverantwortlichen Befugnisse	ja	nein	nein
Verbindungs-, Vertrauenslehrer	Ansprechpartner für Schüler (wird von den Schülern gewählt)	Ja	nein	nein
Beratungslehrer	Schullaufbahnberatung	Ja	nein	nein
Systemadministrator	wartet die Rechner	Ja	nein	nein
Koordinationsaufgaben	z.B. Zeugnisdruck, Jahresbericht, Exkursionen, ...	Ja	nein	nein
Personalrat, Lehrerrat		Ja	nein	nein
Sicherheit, Brandschutz, Erste Hilfe		Ja	nein	nein
sonstiges	Praktikantenbetreuung, Org. Sozialpraktikum, Haushalt, Lehrmittelverwaltung, Schulpsychologe, Gleichstellungsbeauftragte, Mentor, ...	Ja	nein	nein

Anhang F: Inhaltsanalytisches Schema zur Kodierung der offen genannten Ziele

	Ober- und Subkategorie	Erläuterung
1	Beruf	
11	Organisation der berufl. Tätigkeit (Neubeginn, Stabilisierung, Veränderung)	
161	Arbeitszeiten verändern	Arbeitszeiten erhöhen oder reduzieren, z.B. Teilzeit oder wieder Vollzeit arbeiten; auch Schichtwechsel (nur wenn es um offizielle Arbeitszeiten im Vertrag etc. geht, nicht „weniger Überstunden machen“ → 43) Reduzierung der Arbeitszeit
162	Berufliche Stabilisierung	Sicherung der beruflichen Position oder Erhalt des Status quo z. B. Verbeamtung, nicht arbeitslos werden, sich etablieren, Festanstellung, Arbeitsplatz sichern, festigen etc. (auch bei Selbständigen anwendbar, z.B. Konsolidierung/ sesshaft werden, gut gehende Praxis; fester Standort wenn nicht explizit auf Wohnsituation bezogen) sicheren Arbeitsplatz finden
163	Stellenwechsel	wird kodiert, falls klar ist, dass derjenige bereits berufstätig ist und eine neue Stelle sucht oder bereits in Aussicht hat (sonst 166) auch bei Stellenwechsel innerhalb einer Organisation, Abteilungswechsel, auch Ortswechsel, wenn auf Beruf bezogen
164	Berufseinstieg	wenn explizit Einstieg in Beruf genannt wird, z.B. nach Referendariat Einstieg in Beruf
165	Wiedereinstieg	z.B. nach Elternzeit, Kinderpause o.ä. (nicht nur Mutterschutz) Wiedereinstieg in deutsches Berufsleben
166	Stellensuche	z. B. Arbeit bekommen, nach Promotion eine Stelle finden etc. (Immer wenn „Promotion“ als Hauptbeschäftigung angegeben wird)
19	Selbstständigkeit	Ziele bezüglich einer (bevorstehenden) beruflichen Selbstständigkeit wie sich niederlassen, Firma gründen, Expansion/Erweiterung einer Firma/Praxis etc.; unternehmerisch wachsen, Geschäftserweiterung, Teilhaber werden (bei Neugründung oder Expansion, sonst andere Kategorien anwenden; nicht bei nebenberuflicher Selbstständigkeit) Niederlassung gründen
12	Weiterqualifikation + Lernen im Beruf	
11	Promotion	z. B. promovieren, Dissertation schreiben Dokortitel
12	2. Staatsexamen	z. B. 2. Staatsexamen ablegen, Referendariat beenden (nur bei Erststudium, sonst „Weiterbildung“ → 14) Verbeamtung
13	Habilitation	Habilitation
14	Weiterbildung im Beruf (Zusatzqualifikation)	jegliche Art sonstiger beruflicher (Weiter-)„Qualifikation“, wie z.B. Ausbildung zum Informatiker, Facharzt, Aktuar, Psychotherapeut, MBA, Beratungslehrer (nur wenn weitere/s Qualifikation/ Abschluss/Zugnis hervorgeht, nicht „mich immer weiterbilden“ → 15) umschulen von Jura auf Journalismus
15	Lernen und Entwicklung im Beruf	sich im Beruf inhaltlich weiterentwickeln, neue Kompetenzen erwerben, Neuorientierung, sich verbessern, bestimmte Tätigkeiten besser ausüben, seine Fähigkeiten ausbauen, wie z. B. Zeitmanagement optimieren, Unterricht verbessern, Routine entwickeln, (als Führungskraft) besser werden, 2. Standbein aufbauen (nebenberufliche Selbstständigkeit), „Fortbildung“; „Weiterbildung“, berufliche Weiterentwicklung, sich immer weiterbilden, beruflich mehr Unabhängigkeit & Freiheit; Netzwerke aufbauen; Ausbau beruflicher Kompetenzen; Karriereplan (auch unspezifisch: „berufliche Veränderung“, „Beruf“) Verbesserung der fachlichen Kompetenz

13	Berufliche Leistungen und Inhalte	
18	Leistungen und Inhalte im Beruf; Anwendung	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 (Fachbücher), Halten von Kursen, Praxis gut leiten, berufliche Fähigkeiten einsetzen für...; Abteilung umstrukturieren, auf ein gutes Arbeitsniveau kommen, auch berufsbedingte Auslandsaufenthalte und Auslandseinsätze; Betriebsrat; Beurteilung; eigenständig arbeiten mehr delegierte Aufgaben ablehnen
121	Befinden bei der Arbeit	Ziele, die mit eigener Befindlichkeit bei der Arbeit zu tun haben wie berufliche Zufriedenheit, weniger Stress, Spaß am Job, Belastung reduzieren; berufliche Anerkennung; interessante Tätigkeit; zufrieden stellende Tätigkeit Beruf als wohltuende Abwechslung empfinden
14	Karriere	
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/weiterkommen, Ausbau der berufl. Stellung, Beförderung (Oberstudienrat, Berufung an Uni); beruflicher Erfolg, mehr berufliche Verantwortung; Abteilung vergrößern (aber Gehaltssteigerung/nächste Gehaltstufe/A14 o.ä. → 51) höhere Position
2	Familie	
21	Partnerschaft	
21	Partnerschaft	explizit partnerbezogene Ziele, z.B. Partner finden, zusammenziehen, heiraten, glückliche Ehe/Partnerschaft haben; auch konkrete Ziele für Partner; Beruf/Tätigkeit des Partners; auch Trennung (nicht bei gleichzeitiger Nennung von „heiraten und Kinder bekommen“ → 225; wenn eindeutig zwei Ziele gemeint sind, z.B. „Partner finden und Familie gründen“, dann beide kodieren) mehr Zeit für Lebensgefährtin
22	Familiengründung	
225	Familiengründung	z.B. (weitere) Kinder bekommen, Nachwuchs; auch allgemeines Ziel „Familie“ (siehe 21) Vater werden
23	Kindererziehung	
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) Begleitung meines Sohnes nach dessen Einschulung
221	Elternzeit, Mutterschutz	Erziehungsurlaub nehmen
24	Familienzeit und Familienglück	
222	Glück in der Familie	z.B. Harmonie/Zufriedenheit/gutes Klima in der Familie, Familienleben genießen; auch „Wohnung für Familie“; um Familie kümmern, Kinder aufwachsen sehen (auch relativ Unspezifisches, wenn nicht explizit mehr Zeit angesprochen wird, z.B. „mich intensiv um die Familie kümmern“, auch Pflegefälle) Beziehung zur Mutter harmonisieren
223	Mehr Zeit für die Familie	wenn explizit angesprochen wird, dass man mehr Zeit mit der Familie/Kindern verbringen möchte mehr Zeit für Familie haben
3	Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben	
		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, „öfter zu Hause arbeiten“ (wenn ein Ziel deutlich betont wird, dann dieses kategorisier-

		ren, z. B. „...wobei mehr Gewicht auf Familie liegen soll“) harmonisches Familienleben mit interessantem Beruf verbinden
4	Freizeit	<i>Diese Kategorie wurde inhaltlich neu geordnet und in 4 neue Unterkategorien unterteilt</i>
41	Hobbys, Freunde, Freizeitaktivitäten	
41	Hobbys	freizeitbezogene Aktivitäten, die als „typische Hobbys“ bezeichnet werden können, wie Sport (aber „mehr Sport treiben, Fitness“, d.h. auf Gesundheit bezogen → 62), Sprachen lernen (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; auch wenn in einem Ziel „mehr Zeit für Familie/Freunde“, es sei denn, klar zwei Ziele gesundes soziales Umfeld auf- und ausbauen
43 teilw.	Sonstige Freizeitaktivitäten	nicht „typische Hobbys“ (z. B. Buch schreiben, Rockband gründen, Film drehen [wenn nicht beruflich]); auch einmalige Beschäftigungen wie „Teich anlegen“, kreative Verwirklichung, Freizeit besser nutzen Dinge ausprobieren, die ich vielleicht gut kann, z.B. Kinderbücher schreiben
42	Weniger Arbeit, mehr Freizeit	
41 43 teilw.		<i>wurde manuell aus Kategorie 41 und 43 kodiert</i> Ziele, die sich auf eine <u>zeitliche</u> Erhöhung des Freizeitanteils beziehen (nicht bloß „intensivieren, verstärken“ → 411), mehr Zeit für Hobbys/Private; mehr Freizeit; weniger Überstunden; berufliche Auszeit; mehrmonatiger Urlaub ein Jahr Sabbatical nehmen
43	Gesellschaftliches/politisches Engagement	
41 43 teilw.		<i>wurde manuell aus Kategorie 41 und 43 kodiert</i> Engagement in Kirche, Politik, Verein etc.; allg. „soziales Engagement“; sich für andere einsetzen; alles, was Bezug zu Gesellschaft, anderen Menschen etc. hat. mich im SPD-Ortsverein engagieren
4d	Wohnsituation	
44	Wohnsituation	alles, was sich auf die Wohnsituation, Umzug, Wohnortwechsel bezieht, außer Wohneigentum (→ 52), auch längere Auslandsaufenthalte, die nicht primär beruflich bedingt sind, auch „neues Haus“ (nicht Erwerb → 52); Wohnungsgestaltung Auslandsaufenthalt mit Familie
5	Finanziell-Materielles	
51	Geld	
51	Geld	alles was mit Geld zu tun hat, z.B. unabhängig werden, finanzielle Vorsorge/Polster, Familie absichern, höheres Gehalt, A14, sparen, auch Auto kaufen (Auch „Wohnungseinrichtung“, nicht „Wohnungsgestaltung“) Flügel kaufen
52	Wohneigentum	
52	Wohneigentum	Erwerb, Bau, Renovieren von Eigentum, auch Garten Fertigstellung Haus
6	Selbst-bezogene Ziele	
61	Lebensqualität und Persönlichkeitsentwicklung	
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, Restkategorie für Unklassifizierbares wie „Privatleben verändern“; Zeit nutzen, überleben, Arbeiten, um zu leben, Haushaltskraft zur Entlastung

		Das Leben genießen
63	Entwicklung eigener Persönlichkeit	Persönliche Entwicklung unabhängig vom Beruf z. B. gelassener werden, Selbstbewusstsein verbessern, auch religiöse Ziele wie christlich leben o ä. (kirchliches Engagement →43), auch Entspannungstechniken, wenn für privat und beruflich; Zielbildung, Verwirklichung; viel neues lernen, Bedürfnisse besser wahrnehmen, Unabhängigkeit, geistige Fortentwicklung, seelisches Gleichgewicht Meinen geistigen Horizont erweitern
62	Gesundheit	
62	Gesundheit	Auch Fitness, mehr Sport treiben, Abnehmen, gesunde Ernährung etc. , auch „Stress reduzieren“ wenn eher körperlich verstanden Gesund leben

Anhang G: Neu gebildete Variablen

Variable in Datei	Beschreibung	gebildet aus
Anzahl_Teilnahmen	Anzahl Teilnahmen	Teilnahmen t1-t6
Wann_Teilnahme	Wann hat VP jeweils geantwortet?	Teilnahmen t1-t6
VG_t6	Verlaufsgruppe t6	Frage 8 (vgl. Tab. 8 & 9)
g5c1_kodiert	Art der Reduktion der Intensität nach Geburt: EZ, TZ, Sonstiges	Frage 5
Anzahl_Branchen	Anzahl der Branchen in denen die VP tätig ist	Frage 15
work6	wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Frage 11
erwerbstätig	zu t6 erwerbstätig? ja/nein	Frage 10
Wechsel_t6	Anzahl der Stellenwechsel	Siehe Anhang D
Unterbrechung_t6	Anzahl der Unterbrechungen	Siehe Anhang D
Unterbrechung_EZ_ja_nein_t6	Unterbrechung wegen EZ oder FZ	Siehe Anhang D
Unterbrechung_AL_ja_nein_t6	Unterbrechung wegen AR	Siehe Anhang D
Unterbrechung_sonstiges_t6	Unterbrechung aus Sonstigen Gründen	Siehe Anhang D
Dauer_Unterbrechung_t6	Dauer der Unterbrechung	Siehe Anhang D
Unt_Stelle_t6_EZ_FZ	Unterbrechung in Monaten zwischen erster Stelle und t6 wegen FZ, EZ	Siehe Anhang D
Unt_Stelle_t6_AR	Unterbrechung in Monaten zwischen erster Stelle und t6 wegen AR	Siehe Anhang D
Dauer_Unt_Stelle_t6	Dauer der Unterbrechung in Monaten zwischen erster Stelle und t6	Siehe Anhang D
Prozent_AR_Zeitraum_Stelle_t6	Prozentualer Anteil der Unterbrechung zwischen erster Stelle und t6	Siehe Anhang D
Zeit_Stelle_t6	Erwerbstätigkeit zwischen erster Stelle und t6	Siehe Anhang D
OCS_t6	Objektiver Berufserfolg t6	Delegation, Leitung, Vorgesetztenstatus, Gehalt
Status_t6	Status der Person errechnet aus Delegation, Leitung, Vorgesetztenstatus	Frage 17, 18 und 19
Lehrer_Belast_ung	Lehrer Belastung t6	Mittelwert Frage 30
Vorgesetz_Bezieh_ung	Einschätzung der Beziehung zum Vorgesetzten	Mittelwert Frage 21
Beschwer_den	Beschwerdewahrnehmung	Mittelwert Frage 35
sub_Erfolg_other_ref	Subjektiver Berufserfolg t6	Mittelwert Frage 24
LZ_Diener	Lebenszufriedenheit t6	Mittelwert Frage 34
FLZ_Gesund	Skala Zufriedenheit mit Gesundheit	Mittelwert der Items 1 & 2 aus Frage 36
FLZ_Arbeit	Skala Zufriedenheit mit Arbeit	Mittelwert der Items 3 & 4 aus Frage 36
FLZ_Finanz	Skala Zufriedenheit mit Finanzen	Mittelwert der Items 5 & 6 aus Frage 36
FLZ_Freizeit	Skala Zufriedenheit mit Freizeit	Mittelwert der Items 7 & 8 aus Frage 36
FLZ_Partner	Skala Zufriedenheit mit Ehe	Mittelwert der Items 9 & 10 aus Frage 36

Variable in Datei	Beschreibung	gebildet aus
FLZ_Selbst	Skala Zufriedenheit mit Kindern	Mittelwert der Items 15 & 16 aus Frage 36
FLZ_Freund	Skala Zufriedenheit mit eigener Person	Mittelwert der Items 11, 12, 13 & 19 aus Frage 36
FLZ_Kinder	Skala Zufriedenheit mit Freunden	Mittelwert der Items 14, 17 & 18 aus Frage 36
FLZ_Wohnung	Skala Zufriedenheit mit Wohnsituation	Mittelwert der Items 20 & 21 aus Frage 36
Handl_spiel_raum	Handlungsspielraum t6	Mittelwert der Items 1,3 & 7 aus Frage 23
Belast_ung	Belastung t6	Mittelwert der Items 2, 5 & 9 aus Frage 23
Quali_fizie_rung	Qualifikation t6	Mittelwert der Items 4, 6,8 aus Frage 23
Karriere_Zufrie_denheit	Karrierezufriedenheit t6	Mittelwert Frage 16
Selbst_wirk_sam_keit	Selbstwirksamkeit t6	Mittelwert Frage 27
work_life_conflict	Work-Life-Conflikt t6	Mittelwert der Items 1,2,5,6,7,8, & 9 aus Frage 29
Life_work_conflict	Life-Work-Conflikt t6	Mittelwert der Items 3 & 4 aus Frage 29
Positiver_Affekt	positiver Affekt	Mittelwert der Items 1-10 aus Frage 32
Negativer_Affekt	neagtiver Affekt	Mittelwert der Items 11-20 aus Frage 32
Instru_t6	Instrumentalität t6	Mittelwert der Items 2,4, 6, 15, 16, 17 & 21 aus Frage 37
Express_t6	Expressivität t6	Mittelwert der Items 3, 5, 8, 11, 12, 14, 19 & 22 aus Frage 37
Beruflicher_Optimismus	Beruflicher Optimismus t6	Mittelwert der 3,4, 5, 7, 10, 14 & 15 Items aus Frage 28
Berufliche_Adaptabilität	Beruflicher Adaptabilität t6	Mittelwert der Items 1, 2, 6, 9, 12 & 13 aus Frage 28
Arbeitsmarktwissen	Arbeitsmarktwissen t6	Mittelwert der Items 8 & 11 aus Frage 28
BWH_MatPre_t6	Berufliche Karriereziele	Mittelwert der Items 2, 3, 6 & 10 aus Frage 26a
BWH_Mastery_t6	Berufliche Masteryziele	Mittelwert der Items 1,4,5,7 & 9 aus Frage 26a
BWH_MatPre_Err_t6	Erreichung Karriereziele	Mittelwert der Items 2, 3, 6 & 10 aus Frage 26b
BWH_Mastery_Err_t6	Erreichung Masteryziele	Mittelwert der Items 1,4,5,7 & 9 aus Frage 26b
LZ_Familie_t6	Lebensziel Familie Wichtigkeit	Mittelwert der Items 1 & 8 aus Frage 33a
LZ_Familie_Err_t6	Lebensziel Familie Erreichung	Mittelwert der Items 1 & 8 aus Frage 33b
LZ_Freizeit_t6	Lebensziel Freizeit Wichtigkeit	Mittelwert der Items 2 & 5 aus Frage 33a
LZ_Freizeit_Err_t6	Lebensziel Freizeit Erreichung	Mittelwert der Items 2 & 5 aus Frage 33b
LZ_Persönlich_t6	Lebensziel Persönlichkeit Wichtigkeit	Mittelwert der Items 4 & 6 aus Frage 33a
LZ_Persönlich_Err_t6	Lebensziel Persönlichkeit Erreichung	Mittelwert der Items 4 & 6 aus Frage 33b
LZ_Intim_t6	Lebensziel Intimität Wichtigkeit	Mittelwert der Items 7 & 16 aus Frage 33a
LZ_Intim_Err_t6	Lebensziel Intimität Erreichung	Mittelwert der Items 7 & 16 aus Frage 33b

Variable in Datei	Beschreibung	gebildet aus
LZ_Abwechs_t6	Lebensziel Abwechslung Wichtigkeit	Mittelwert der Items 9 & 11 aus Frage 33a
LZ_Abwechs_Err_t6	Lebensziel Abwechslung Erreichung	Mittelwert der Items 9 & 11 aus Frage 33b
LZ_Altru_t6	Lebensziel Altruismus Wichtigkeit	Mittelwert der Items 10 & 12 aus Frage 33a
LZ_Altru_Err_t6	Lebensziel Altruismus Erreichung	Mittelwert der Items 10 & 12 aus Frage 33b
LZ_Affil_t6	Lebensziel Affiliation Wichtigkeit	Mittelwert der Items 13 & 14 aus Frage 33a
LZ_Affil_Err_t6	Lebensziel Affiliation Erreichung	Mittelwert der Items 13 & 14 aus Frage 33b