

Forschung & Entwicklung

Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung

Bericht Nr. 5: Arbeit, Ausbildung und Beruf

Kurt Häfeli, Achim Hättich, Annette Krauss & Claudia Schellenberg

Projektleitung: Kurt Häfeli, Claudia Schellenberg, Alexander Grob

Projektmitarbeitende: Achim Hättich, Annette Krauss

Oktober 2017

Mit finanzieller Unterstützung des SFBI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation)

Inhalt

0. Einleitung	3
1. Berufliche Verläufe	4
1.1 Berufliche Funktionen (nach ISCO-08)	6
1.2 Berufstätigkeit nach Holland	9
1.3 Ausbildungen und Ausbildungsniveau	11
1.4 Beruflicher Status (ISEI 08)	14
1.5 Berufliche Verläufe/Karrieremuster	14
2. Erwerbstätigkeit	17
3. Anstellungsverhältnis	18
4. Funktion/Position und Anstellungsbedingungen	19
5. Lohn	20
6. Arbeitssituation	22
7. Arbeitsplatzsicherheit	24
8. Burnout (berufliche Erschöpfung)	25
9. Berufliche Anpassungsfähigkeit	25
10. Arbeitszufriedenheit	26
11. Literatur	28
12. Anhang 1 Berufskodierungen nach ISCO-08	30
13. Anhang 2 Häufig verwendete ISCO-08 Codes	32

0. Einleitung

Das Projekt „Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung“ wird im Rahmen des SBFI-Forschungsschwerpunktes „Individuelle Berufsbildungsentscheidungen und Berufsbildungschancen“ durchgeführt und ist Teil der Zürcher Längsschnittstudie „Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter“ (kurz: ZLSE). In diesem Projekt geht es vorwiegend um Fragen zur individuellen beruflichen Entwicklung und deren Determinanten. Bei der ZLSE handelt es sich um eine Längsschnittstudie, die bisher elf Erhebungen (B1 bis B11) aus verschiedenen Projekten umfasste. Übersichten zu den verschiedenen Phasen und Erhebungen finden sich in (Schallberger & Spiess Huldi, 2001; Schmaeh, Häfeli, Schellenberg, & Hättich, 2015). Das Projekt erstreckt sich in der Zwischenzeit über 37 Jahre und umfasst die Lebensspanne vom 15. bis zum 52. Lebensjahr. Die letzte Erhebung B11 fand im Frühsommer/Sommer 2015 statt und ergab einen Rücklauf von 71%; die Stichprobe beträgt nun 806 Personen (Hättich, Krauss, Häfeli, & Schellenberg, 2017).

Der vorliegende Bericht stellt den ersten Teil des Instrumentes vor, der sich mit Arbeit, Ausbildung und Beruf befasst.¹ Diese Themen stehen im Zentrum von zwei unserer Forschungsschwerpunkte (Häfeli, Schellenberg, & Grob, 2014):

Schwerpunkt I: Karrieremuster und berufliche Verläufe vom Ausbildungsberuf bis über die Schwelle des 50. Lebensjahres; Gründe für Veränderungen und Konstanz

Die berufliche Entwicklung über längere Phasen - von der Berufsfindungsphase über das jüngere bis hin zum mittleren Erwachsenenalter – ist noch wenig untersucht worden. In einem gesellschaftlichen Umfeld mit wenig normativen Vorgaben bei der Lebensgestaltung und grossen wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftspolitischen Veränderungen stellt sich die Frage, wie kontinuierlich Berufsverläufe sind und welche Karrieremuster sich erkennen lassen (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Perrig-Chiello, 2008; Perrig-Chiello, Höpflinger, & Suter, 2008; Donald E. Super, 1980).

Schwerpunkt III: Determinanten von Berufs- und Bildungsverläufen, unter besonderem Fokus der Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit

Die Persönlichkeit ist ein zentraler Prädiktor für verschiedene Aspekte der beruflichen Entwicklung. Roberts et al. zeigen in einer Metaanalyse, dass insbesondere Gewissenhaftigkeit, Extraversion und emotionale Stabilität positive Prädiktoren für den späteren Berufserfolg sind und dabei teilweise stärkere Effekte ergeben als das erreichte Bildungsniveau und der soziodemographische Hintergrund (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, & Goldberg, 2007; Wyder, Calabrese, & Lichtenauer, 2014). In früheren Untersuchungen konnten wir ebenfalls bedeutende Zusammenhänge zwischen verschiedenen Aspekten der Persönlichkeit und späteren

¹ Die weiteren technischen Berichte befassen sich mit der Persönlichkeit und der Lebenssituation (Krauss & Schellenberg, 2017) sowie der Gesundheit (Hättich & Krauss, 2017).

Lebensereignissen nachweisen (beruflicher Erfolg und Gesundheit) (Häfeli, Schellenberg, Schmaeh, Hättich, & Grob, 2013).

Diese Dokumentation widmet sich der Beschreibung der Variablen, welche sich mit Arbeit und Beruf befassen: 1) Berufliche Verläufe, 2) Erwerbstätigkeit, 3) Anstellungsverhältnis, 4) Funktion/Position und Anstellungsbedingungen, 5) Lohn, 6) Arbeitssituation, 7) Arbeitsplatzsicherheit, 8) Burnout, 9) Berufliche Anpassungsfähigkeit und 10) Arbeitszufriedenheit. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwar der grösste Teil der Befragten den Langfragebogen ausgefüllt haben (75%, 601 von 806), bei einem Viertel aber lediglich ein Kurzfragebogen (zu den Punkten 2, 3, 4 und teilweise 10) vorliegt.

1. Berufliche Verläufe

Frage 1 Stationen in Beruf und Aus-/Weiterbildung seit letzter Befragung

Je nach bisheriger Studienbeteiligung wurden verschiedene Versionen des Instrumentes verschickt, die sich vor allem bei der Eingangsfrage unterschieden (Hättich et al., 2017).

Jene Teilnehmenden, welche letztmals als junge Erwachsene (mit 18 Jahren, B5) an der Studie teilgenommen hatten, sollten einen sogenannten „Life Graph“ ausfüllen (N=243). Dabei wurden sie gebeten, auf einem Zeitstrahl die wichtigsten Stationen in Beruf und Aus-/Weiterbildung seit 1979 (16. Lebensjahr) bis zum aktuellen Befragungszeitpunkt 2015 (52. Lebensjahr) anzugeben. Das Verfahren war analog zu B10 (Inhalt, Zeitraum, % Anstellungsgrad) (vgl. Hättich et al. 2017). Dabei wurden bis zu 28 Episoden aufgeführt.

Jene Personen, die an der Studie bis zum 36. Lebensjahr (1999, B9) teilgenommen hatten, bei denen aber Angaben zum weiteren beruflichen Verlauf fehlten, sollten ebenfalls ein Life Graph ausfüllen, allerdings nur für den Zeitraum 1999-2015 (N=14).

Quelle: Life Graph analog zu B10 (wurde nur im Langfragebogen verwendet)

Variablenname	Item
	<i>Bitte tragen Sie Ihre wichtigsten Stationen in Beruf und Aus-/Weiterbildung ein, welche Sie seit Frühling 1979 (resp. 1999) gemacht haben (inkl. Prozentangaben und Grund für Wechsel) (N=243+14=257)</i>
I01pha01...28	Tätigkeits-/Berufsangabe

I01_ISCO08_pha01...28	Berufs-/Tätigkeitscodierung anhand ISCO-08
I01prz01...28	Prozentangabe zu Beruf/Tätigkeit
I01anf01...28	Datum Berufs-/Tätigkeitsanfang
I01end01...28	Datum Berufs-/Tätigkeitsende

Für Teilnehmende, die vor drei Jahren an der Studie B10 teilgenommen haben und den Langfragebogen ausgefüllt haben (N=344), wurden folgende Fragen gestellt:

Code	Item	Skala
I_B10_jobcha_first	<i>Haben Sie seit unserer letzten Befragung im Frühsommer 2012 die Arbeitsstelle oder die berufliche Position gewechselt?</i>	1 = ja: 24% (N=82) 2 = nein: 76% (N=259)
I1_Stelle1_Bez...Stelle4	Tätigkeits-/Berufsangabe	Offene Frage
I1_grund1...4	Grund für Wechsel	Offene Frage
I1_Pha1_isco08...Pha4	Berufs-/Tätigkeitscodierung anhand ISCO-08	ISCO-08
I1_Stelle1_Beginn...Stelle4	Datum Berufs-/Tätigkeitsanfang	Monat/Jahr
I1_Stelle1_Ende...Stelle4	Datum Berufs-/Tätigkeitsende	Monat/Jahr
I1_Stelle1_Prz...Stelle4	Prozentangabe zu Beruf/Tätigkeit	

Aufgrund dieser Angaben (ergänzt durch die Daten aus den früheren Erhebungen) können nun bestimmte Zeitpunkte oder die berufliche Entwicklung insgesamt beschrieben werden.

Dabei sind je nach Fragestellung verschiedene Kriterien relevant, die im Folgenden beschrieben werden (vgl. auch (Hättich & Häfeli, 2014)).

- 1) Berufliche Funktionen nach ISCO08
- 2) Berufstätigkeit nach Holland
- 3) Ausbildung und Ausbildungsniveau
- 4) Beruflicher Status (ISEI 08)
- 5) Berufliche Verläufe/Karrieremuster

Wichtige Vorarbeiten, auf die hier zurückgegriffen wurde (inklusive der verwendeten Kodierungsmethode), sind während B9 und B10 erfolgt (Hättich & Häfeli, 2014; Spiess Huldi, 2002).

1.1 Berufliche Funktionen (nach ISCO-08)

Da die berufliche Entwicklung der zentrale Forschungsgegenstand unserer Studie ist, ist die direkteste Variable die Angabe des Berufes, sich ausdrückend in Funktion und Position. Es gibt verschiedene Möglichkeiten und Abstraktionsniveaus, diesen zu erfassen, aber wir wollten maximal die Informationen erfassen, die Personen bereit waren, über ihren Beruf zu geben. Dies wurde mit einer offenen Frage ermittelt (daneben wurde die Tätigkeitsabfolge wie erwähnt mit dem Life Graph erfasst). Da die Personen aufgefordert wurden, zu sagen, was sie im Beruf gemacht haben, stellte sich das Problem, diese Angaben zu kodieren.

Bei den bisherigen Erhebungen wurde jeweils zunächst das Klassifikationssystem des Bundesamtes für Statistik (BFS) verwendet, welches sehr detailliert ist. Auf dieser Grundlage wurden dann Umwandlungen in andere Systeme wie die Berufsklassifikation von Holland, ISCO-88, ISCO-08 oder Statusindikatoren vorgenommen (Häfeli et al., 2013; Hättich & Häfeli, 2014; Spiess Huldi, 2002). Allerdings stellte sich heraus, dass es keine einfachen Algorithmen für diese Umwandlung gibt, sondern umfangreiche Kodierungen von Hand notwendig waren. Zudem wurden in der Vergangenheit die BFS-Kodierungen kaum für Auswertungen benutzt. Wir entschieden uns daher, die beruflichen Angaben direkt in die für uns zentralen Kodierungssysteme zu übertragen (vgl. auch Abschnitt 1.2 für die Kodierungen nach Holland). Um die internationale Vergleichbarkeit von Statistiken über die beruflichen Tätigkeiten zu erreichen, hat die International Labour Organization (ILO) eine Internationale Berufsnomenklatur, die International Standard Classification of Occupations (ISCO), ausgearbeitet, die 2008 zum letzten Mal überarbeitet worden ist, nämlich ISCO-08 (ILO, 2012). Mittels ISCO-08 können die Berufe in klar definierte Kategorien entsprechend ihren Aufgaben und Pflichten eingeteilt werden. Zentral für die Kodierung im ISCO08 sind die Fähigkeiten (Skills), welche eine Tätigkeit erfordern (ILO, 2012, S. 12ff.). Es werden vier Levels unterschieden, welche in der Schweiz auch weitgehend verschiedenen Ausbildungsniveaus entsprechen (vgl. Anhang 1).

ISCO-08 hat eine hierarchische Struktur: Berufshauptgruppen (Einsteller), Berufsgruppen (Zweisteller), Berufsuntergruppen (Dreisteller) und Berufsgattungen (Viersteller). Sie wurde durch einen Beschluss des Tripartite Meeting of Experts on Labour Statistics im Dezember 2007 angenommen und vom Governing Body der International Labour Organization (ILO) in März 2008 gutgeheissen (vgl. Anhang 1). Es lassen sich folgenden **Kategorien** unterscheiden: 1 'Führungskräfte' 2 'Akademische Berufe' 3 'Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe' 4 'Bürokräfte und verwandte Berufe' 5 'Dienstleistungsberufe und Verkäufer' 6 'Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei' 7 'Handwerks- und verwandte Berufe' 8 'Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe' 9 'Hilfsarbeitskräfte'.

Die Kodierungen aller Angaben (bis zu 28 unterschiedliche Tätigkeiten pro Person) wurden von zwei Projektmitarbeitern vorgenommen und Abweichungen diskutiert und bereinigt (vgl. Anhang 2). Dabei wurden die Kodierungen der verschiedenen Zeitpunkte verglichen. Zugrunde gelegt wurde das Buch "International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): Structure, group definitions and correspondence tables" (International Labour Organization, 2012), welches sehr gute Beschreibungen der Jobs enthält sowie diese gegen Alternativen abgrenzt (vgl. Anhang 1). Dabei wurde auch dem speziellen Schweizer Bildungssystem Rechnung getragen, zum einen von deren Abweichungen gegenüber dem sonstigen Europa, zum anderen aber ebenso durch besondere Wertlegung des Bildungsstandes. Personen mit Studium wurde die Hauptkategorie 2 des ISCO zugeordnet, wer leitende Aufgaben hat, kann unter 1 eingeordnet werden. Bei Selbständigen wurde nach zusätzlichen Angaben geschaut, ob sie unter Hauptgruppe 1 (Manager) kommen oder tiefer eingestuft werden. Die Kodierung erfolgte unter Berücksichtigung der daraus resultierenden ISEI-Werte. In Anhang 2 findet sich eine Aufstellung der wichtigsten Codes, die wir verwendet oder angepasst haben.

Die Tätigkeiten wurden auf der differenzierten Ebene der vierstelligen **Berufsgattungen** kodiert:

I01_ISCO08_pha01...I01_ISCO08_pha28

Um Analysen der beruflichen Verläufe berechnen zu können (vgl. Abschnitt 1.4), wurden die Angaben vereinheitlicht und auf Monatsbasis umkodiert. Nach aufwändigen Kodierungsarbeiten liegen für 582 der 806 Personen (72.2%) vollständige Verläufe für den ganzen Zeitraum in Monatseinheiten (total 434 Angaben pro Person) vor. Zudem wurden einstellige **Berufshauptgruppen** (oder Berufskategorien) gebildet, was sich in folgenden Variablen niederschlug:

P01_monat1...434

Für die weiteren Analysen wurde nur jeder 6. Monat berücksichtigt, sodass für den gesamten 36-jährigen Verlauf 73 Angaben vorhanden sind.

Exemplarisch und zusammenfassend finden sich in Abbildung 1 und 2 eine Zusammenstellung der Berufstätigkeiten über die ganze erhobene Periode (getrennt nach Geschlecht). Dabei wurden die neun ISCO-Hauptkategorien ergänzt durch nicht-berufliche Kategorien: Fami-

lie (Kinder/Hausarbeit), Arbeitslosigkeit/Krankheit, Aus- und Weiterbildung (inkl. Sprachaufenthalt, Stage) sowie weitere Tätigkeiten (Reisen, Freiwilligenarbeit, Militär etc.).

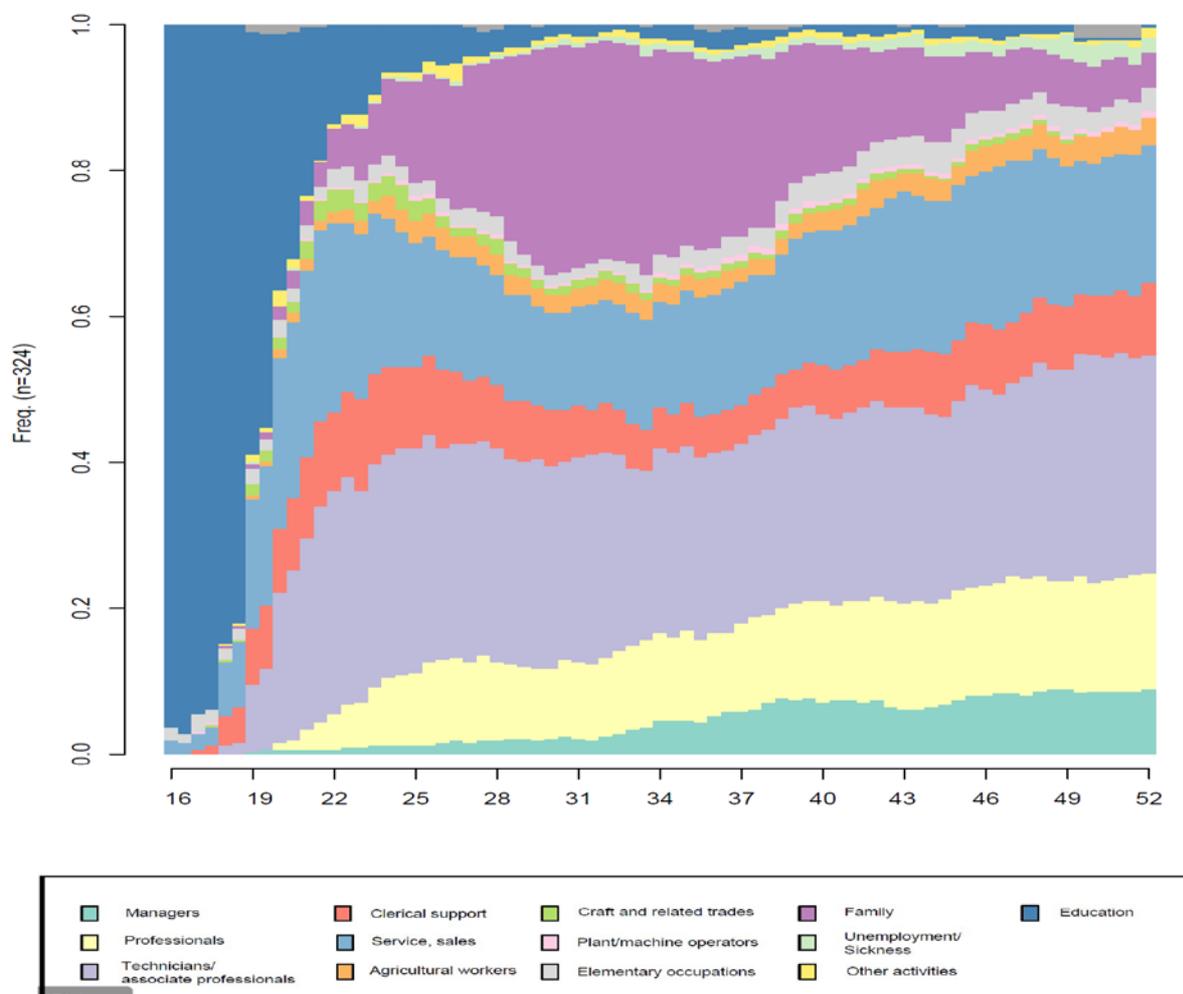


Abbildung 1: Haupttätigkeiten (ISCO) bei Frauen von 16 bis 52 Jahren

Es zeigen sich – wie erwartet – grosse Geschlechtsunterschiede: Bei einem erheblichen Teil der Frauen (Abbildung 1) findet sich eine längere Familienphase im Alter zwischen 27 und 37 Jahren und dann wieder eine deutliche Zunahme der Erwerbstätigkeiten in den verschiedenen Berufskategorien. Wichtigste Berufsgruppe bleibt bei den Frauen die „Associate Professionals“ mit hauptsächlich kaufmännischen und Gesundheitsberufen, aber auch Dienstleistungen und Verkauf bleiben wesentlich. Bei den Männern (Abbildung 2) sind die Handwerks- und gewerblich-technischen Berufe (grün) in der ersten Berufsphase dominant, nehmen aber im weiteren Verlauf deutlich ab, während die ersten drei Gruppen (unten: Manager, Professionals/akademische Berufe und Techniker) wachsen.

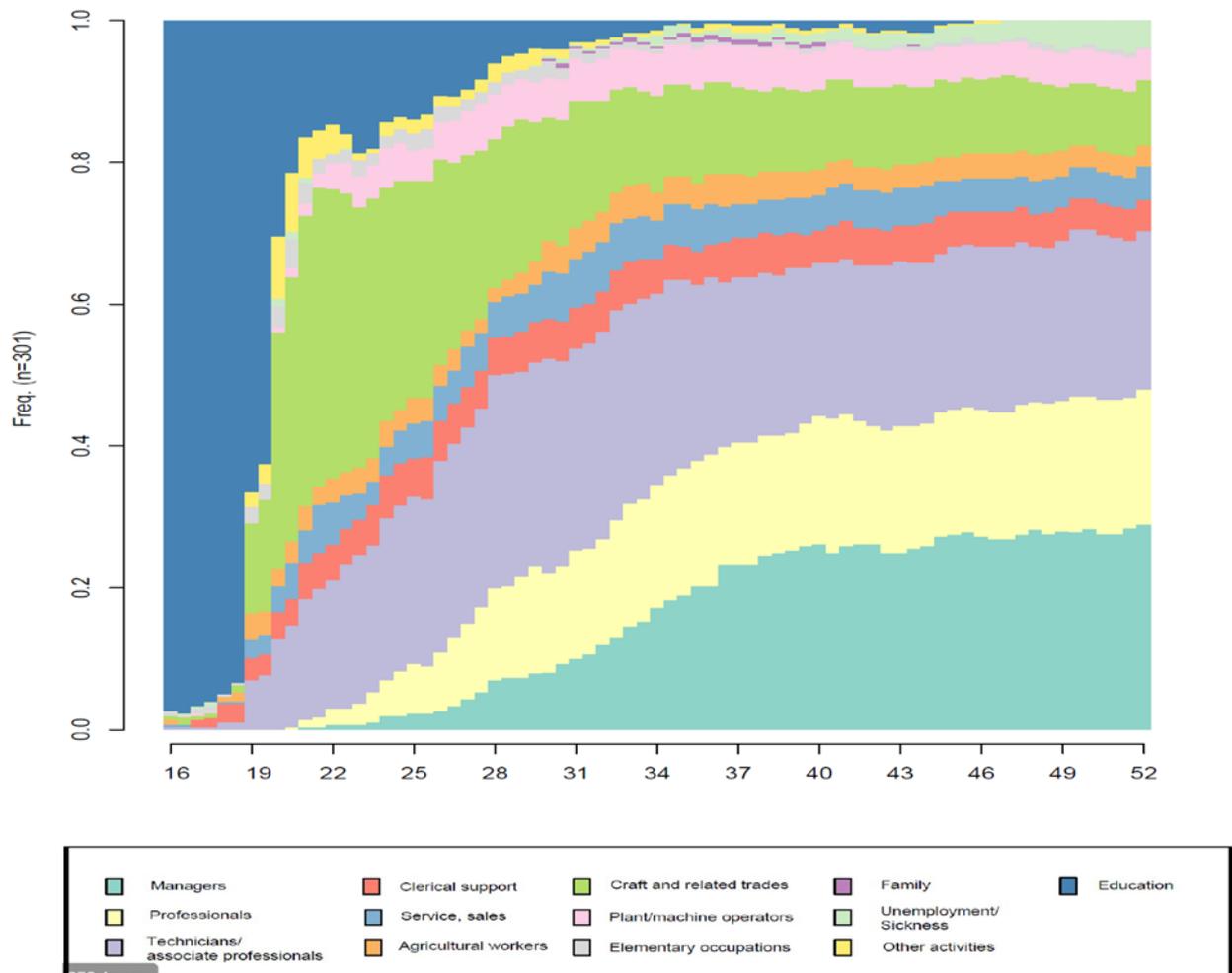


Abbildung 2: Haupttätigkeiten (ISCO) bei Männern von 16 bis 52 Jahren

1.2 Berufstätigkeit nach Holland

Eine weitere Möglichkeit, Berufstätigkeiten und Laufbahnen zu beschreiben, ist die es die Berufstypologie von John Holland zu verwenden (Holland, 1997). Aus den unter Abschnitt 1 beschriebenen Angaben wurden folgende Zeitpunkte für die Analyse nach Holland ausgewählt: T1 (1982, 19 Jährige), T2 (1997, 34 Jährige), T3 (2015, 52 Jährige). Bei Personen, die mit 52 Jahren keinen Beruf angegeben hatten oder arbeitslos waren, wurde die Berufsangabe mit 49 Jahren verwendet. Der von den Studienteilnehmern angegebene Beruf mit 19, 34 sowie 52 Jahren wurde anhand des Explorix-Berufsregisters (Jörin, Stoll, Bergmann, & Eder, 2013) kodiert. Es handelt sich um eine Schweizer Adaptation der Self Directed Search von Holland (1997) und klassifiziert die Berufsangaben nach der Berufstypologie von John Holland. Die Berufsangaben wurden den sechs Berufsfeldern R handwerklich-technisch (realistic), I unter-

suchend-forschend (investigative), A künstlerisch-kreativ (artistic), S erziehend-pflegend (social), E führend-verkaufend (enterprising) und C ordnend-verwaltend (conventional) zugeordnet, wobei im Explorix jeder Beruf anhand von drei Buchstaben codiert wurde.

I01holland1982, ...97, ...15

Für weitere Analysen wurde der dreistellige Code unterteilt nach der 1., 2. resp. 3. Stelle:

P01_holland82_1 ...3, P01_holland87_1 ...3, P01_holland15_1 ..3

Ein Vergleich der Berufstätigkeiten zwischen 19 und 52 Jahren zeigt– neben Kontinuität (in der Tabellen-Diagonale) – klare Verschiebungen von R (realistic/handwerklich-technisch) und C (conventional) ordnend-verwaltend zu E (enterprising/führend-verkaufend), oder auch von C (conventional/ordnend-verwaltend) zu S (social/erziehend-pflegend) (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Vergleich der Berufstätigkeit gemäss Holland-Typologie mit 19 (1982) und 52 Jahren (2015)

Berufstyp Holland 1. Stelle		1982						Gesamt
		R	I	A	S	E	C	
2015	R	105	0	2	6	4	22	139
	I	4	1	0	2	0	2	9
	A	2	0	2	4	2	3	13
	S	11	2	5	55	2	45	120
	E	103	1	3	9	1	77	194
	C	33	0	5	8	4	126	176
	Gesamt	258	4	17	84	13	275	651

Um die Passung zu bestimmen wurde auf Seiten der Persönlichkeit mit 15 und 52 Jahren die Adjective Check List (ACL) von Gough und Heilbrun (1980) verwendet, aus welchen die Probanden die für sie zutreffenden Adjektive ankreuzen können. Es zeigte sich, dass zwischen Persönlichkeit und Beruf signifikante Korrelationen über 36 Jahre bestehen. Die Kongruenz steht mit Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen in einem Zusammenhang (Schellenberg, Krauss, & Hättich, accepted).

1.3 Ausbildungen und Ausbildungsniveau

Insbesondere aus den beruflichen Verläufen, aber auch aus anderen Angaben zu früheren Zeitpunkten (B1-B6) lassen sich die Erst-, Zweit- und Drittausbildungen zusammenstellen.

P01_ ausb1_ISCO08, P01_ ausb2_ISCO08, P01_ ausb3_ISCO08

Die Ausbildungen wurden nach dem System ISCO08 kodiert. Die meisten der Befragten (95%) haben mindestens eine Ausbildung absolviert. Die häufigsten **Erstausbildungen** finden sich in Tabelle 2, wobei hier die ursprünglichen Berufsbezeichnungen aus den 1970/1980er Jahren verwendet wurden. Die ersten zehn Ausbildungen umfassen bereits 50% aller Abschlüsse, die ersten 25 Ausbildungen schon 75%. Deutlich an der Spitze mit 18% aller Abschlüsse (21% bei den Frauen und 15% bei den Männern) liegt kaufmännische/r Angestellte/r. Die meisten anderen Ausbildungsberufe sind sehr geschlechtsspezifisch zusammengesetzt (Dienstleistungs- und Gesundheitsberufe mit sehr hohen Frauenanteilen, handwerkliche und technische Berufe mit sehr hohen Männeranteilen).

Zweitausbildungen werden mit 38.2% (N=295) ebenfalls recht häufig absolviert: von 47.3% der Männer mit Erstausbildung und von 29.9% der Frauen mit Erstausbildung. Am häufigsten sind anspruchsvolle Berufsausbildungen wie kaufmännische Angestellte und Pflegeberufe, aber auch die höhere Berufsbildung mit Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen (oder auch „Meisterprüfungen“ und Ausbildungen auf Tertiärstufe (Sozialarbeit, schulische Heilpädagogik).

Drittausbildungen finden sich mit 6.6% (N=51) deutlich seltener. Sie sind praktisch ausschliesslich auf Tertiärstufe (Sozialarbeit, Lehrperson) oder auf Stufe Associate Professionals (ISCO-Hauptkategorie 3) angesiedelt.

Tabelle 2: Häufigste Erst-Ausbildungen (ISCO08) für Gesamtgruppe und nach Geschlecht

	Alle Häufigkeit	Alle Prozente	Kumulierte Prozente	Frauen Prozent	Männer Prozent
3340 Kaufm. Angestellte (3 J.)	139	18.0	18.0	20.9	14.9
5223 Verkäufer/in (2 J.)	53	6.9	24.9	11.3	1.6
4120 Büroangestellte (2 J.)	40	5.2	30.1	7.2	3.0
7222 Mechaniker/in (div)	38	4.9	35.0	0.2	10.0
3118 Techn. Zeichner/in	24	3.1	38.1	0.7	5.7
5222 Detailhandelsangestellte (3 J.)	21	2.7	40.8	5.0	0.3
5120 Köche	20	2.6	43.4	2.2	3.0

7411 Elektromonteur/in	19	2.5	45.9	0	5.1
3221 Krankenschwester AKP (3 J.)	17	2.2	48.1	4.2	0
7131 Maler/in	17	2.2	50.3	0.2	4.3
7512 Bäcker-Konditor/in, Konditor-Confiseur/in	17	2.2	52.5	1.0	3.0
2341 Primarlehrer/in	16	2.1	54.5	3.0	1.1
4211 PTT-Betriebsassistent/in	16	2.1	56.6	3.0	1.1
6120 Landwirt/in	16	2.1	58.7	0	4.3
3251 Zahnarztgehilfe/in Dentalassistent/in	13	1.7	60.4	3.2	0
3256 Arztgehilfe/in Med. Praxisassistent/in	13	1.7	62.0	3.2	0
7520 Schreiner/in	13	1.7	63.7	0	3.5
3259 Krankenpfleger/in FA SRK (2 J.), FAGE	12	1.6	65.3	3.0	0
5151 Hausw. Angestellte, Hotelfachangestellte	12	1.6	66.8	3.0	0
7115 Zimmermann	12	1.6	68.4	0	3.2
3111 Chemielaborant/in	11	1.4	69.8	1.0	1.9
5141 Coiffeur/se	11	1.4	71.2	2.7	0
7221 Konstruktionsschlosser/in	11	1.4	72.7	0	3.0
7231 Automechaniker/in	10	1.3	74.0	0	2.7
2340 Lehrer/in	8	1.0	75.0	1.7	0.3
2342 Kindergärtner/in	8	1.0	76.0	2.0	0
6113 Gärtner/in	8	1.0	77.1	0.7	1.4
7412 Elektromechaniker/in	8	1.0	78.1	0	2.2
Weitere Ausbildungen			
Gesamt	772	100			

Ein weiterer wichtiger Indikator betrifft das **Ausbildungsniveau**. Dieses wurde nicht explizit erhoben. Wir eruierten jedoch aufgrund der Angaben im Fragebogen bei jeder Person den höchsten Ausbildungsstand. Dabei wurden auch die früheren Kodierungen mit 36 Jahren (n01auscd) und 49 Jahren (O01ausbniveau) berücksichtigt, welche für einen grösseren Teil der Stichprobe vorhanden waren. Daraus resultierte:

P01_ausbniveau: 'Höchstes Ausbildungsniveau'

Da sich die Bezeichnungen der Ausbildungen über die Jahre geändert haben, hier die Definitionen jener Kategorien:

- Anlehre: hierunter wurden 1jährige Ausbildungen gefasst, auch Berufswahljahr, Vorkurse, 1jährige Handelsschule, Praktikantinnenschule
- Berufslehre: mindestens zweijährige Ausbildungen
- Höhere Berufsbildung: Höheres Fachschuldiplom, Eidg. Fachausweis, Eidg. Diplom (Höhere Fachprüfung), Meisterprüfung,
- Fachhochschule (früher: Höhere Fachschule): Höhere Technische Lehranstalt, Ingenieurschule HTL, Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule, Konservatorium, Schule für Sozialarbeit

In unserer Stichprobe sind Berufslehren mit zwei Dritteln am häufigsten vertreten (vgl. Tab. 3). 10.1% weisen eine Höhere Berufsbildung (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung) auf, 9.5% schaffen eine Fachhochschule (früher: Höhere Fachschule), 3.5% verfügen über einen Universitätsabschluss. Verglichen mit den SAKE-Daten der 40-54jährigen der Gesamtbevölkerung des Jahres 2012 weist unsere Stichprobe höhere Anteile bei den Berufslehren auf (66.7% gegenüber 49.6% bei SAKE) und etwas tiefere Anteile bei „obligatorischer Schule“ (4.8% vs. 14.1%) und der Tertiärstufe auf (28.5% vs. 36.3%).

Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung (N= 792)

	Häufigkeit	Prozent
1 Anlehre/keine Ausbildung	38	4.8
2 Berufslehre	528	66.7
3 Höhere Berufsbildung	80	10.1
4 Maturitätsschule, Primarlehrerausbildung	43	5.4
5 Fachhochschule/Fachhochschule mit Nachdiplom (früher: Höhere Fachschule)	75	9.5
6 Universität/ETH_Universität plus Doktorat, CAS	28	3.5
Gesamt	792	100

1.4 Beruflicher Status (ISEI 08)

Der Berufsstatus kann mit einer Vielzahl von Instrumenten gemessen, die für frühere Wellen der ZLSE von Spiess Huldli (2002) diskutiert werden. Im Gegensatz zu B9, wo der SIOPS eingesetzt wurde, entschieden wir uns bei B11 (wie schon bei B10, vgl. Hättich & Häfeli, 2014) für den ISEI (International Socio-Economic Index of Occupational Status), den Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status. Dieser ist international verbreitet, wurde z.B. in den PISA-Studien verwendet, und ist ein gebräuchliches Mass.

Der ISEI verbindet Einkommen und Bildung, um so den Status eines Berufs abzubilden (vgl. für ISEI88 Ganzeboom et al., 1992; Ganzeboom & Treiman, 1996). Er ist ein empirisches kontinuierliches, hierarchisches Mass, welches ausdrückt, wie durch Beschäftigung Status erlangt wird. Der niedrigste Wert des Index beträgt 11.01 (Subsistenz Farmer, Fischer, Jäger, Sammler), der höchste 88.96 (Richter). ISEI-08 ist detaillierter und breiter abgestützt als vorherige Versionen. Der ISEI hat ausserdem den Vorteil, dass er sich von den ISCO-08-Werten umwandeln lässt. Dies geschieht aufgrund einer von Noteboom auf seiner Webseite zur Verfügung gestellten Umrechnungstabelle als SPSS-Syntax. Um den beruflichen Status zu Beginn der Karriere, mit 19 Jahren, zu berechnen, wurde die erste Ausbildung (vgl. Abschnitt 1.3) resp. die Tätigkeit mit 19 Jahren verwendet. Der Status mit 52 Jahren wurde auf der Basis der Tätigkeitsangaben zu diesem Zeitpunkt (Frage 4, Kapitel 4) berechnet:

P01_ISEI_19a und P01_ISEI_52

Tabelle 4 zeigt einige statistische Kennwerte für ISEI08-Werte. Der Mittelwert steigt von 42.01 mit 19 Jahren auf 50.7 mit 52 Jahren. Die Korrelation zwischen den beiden Indikatoren beträgt $r=.46$.

Tabelle 4: Beruflicher Status (ISEI 08) mit 19 und 52 Jahren

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
ISEI-Status mit 52 J.	735	11.74	86.72	50.71	18.96
ISEI-Status mit 19 J.	788	11.74	86.72	42.01	16.37

1.5 Berufliche Verläufe/Karrieremuster

Damit Berufslaufbahnen und berufliche Entwicklungen vom 16. bis zum 52. Lebensjahr untersucht werden können, wurden die beruflichen Verläufe wie oben erwähnt in unserer Studie so detailliert als möglich erhoben. Nach aufwändigen Kodierungsarbeiten (ISCO-Codes, vgl. Abschnitt 1.1) liegen für 584 der 806 Personen (72.5%) vollständige Verläufe für den ganzen Zeitraum in Monatseinheiten (total 434 Angaben pro Person) vor.

Die Suche nach beruflichen Verlaufsmustern wurde nach zwei unterschiedlichen Methoden durchgeführt: 1) Theoretisch festgelegte Laufbahnmuster und 2) empirisch eruierte Laufbahnmuster.

Theoretisch festgelegte Laufbahnmuster

In einer ersten Analyse wurden aufgrund theoretischer Überlegungen Laufbahnmuster definiert (Huang & Sverke, 2007; D. E. Super, Savickas, & Super, 1996): Stabiles Muster, horizontale Wechsel, Aufstiegsmuster, Abstiegsmuster, Fluktuierendes Muster (Verläufe mit auf- und absteigender Mobilität), sowie ein Muster mit mehreren Unterbrüchen aufgrund von Mutterschaft bei den Frauen. Dabei wurden 5-Jahres-Abstände gelegt, um die Datenkomplexität zu reduzieren.

P01_theorPattern6Alle, P01_theorPattern5Männer, P01_theorPattern6Frauen

Die beruflichen Etappen vom 15. bis zum 52. Lebensjahr (codiert nach ISCO-08) wurden analysiert und in Laufbahnmuster eingeteilt (vgl. Tabelle 5). Es zeigte sich, dass bei den Männern die Muster „Aufstieg“ und „Fluktuation“ am häufigsten sind. Bei den Frauen hingegen sind dies „Familie“ und „Stabilität“ (Schellenberg, Krauss, Hättich, & Häfeli, 2016).

Weiter zeigte sich, dass die Laufbahnmuster weniger von Merkmalen aus der Jugendzeit vorhergesagt werden können (wie z.B. Merkmale aus der Herkunftsfamilie), als vielmehr durch das Engagement in weiteren Lebensbereichen (z.B. Engagement für Familie, Weiterbildungsverhalten). Personen mit Laufbahnverläufen „Aufstieg“ und „Fluktuierendes Muster“ sind später in verschiedenen Lebensbereichen zufriedener als Personen mit den Mustern „Abstieg“ und „horizontale Wechsel“ (vgl. Schellenberg et al, 2016).

Tabelle 5: Theoretisch festgelegte Laufbahnmuster (Frauen und Männer)

Muster	Frauen		Männer	
	Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
Stabilität	86	28.9	39	15.1
horizontale Wechsel	14	4.7	30	11.6
Aufstieg	57	19.1	126	48.6
Abstieg	16	5.4	6	2.3
Fluktuation	43	14.4	58	22.4
Familie	82	27.5		
Gesamt	298	100.0	259	100.0

Empirisch eruierte Laufbahnmuster

In einem zweiten Schritt wurden Laufbahnmuster mittels Sequenzanalysen gesucht (Optimal Matching Analysis und entsprechenden Clusteranalysen). Für die Berechnungen wurden die Angaben in halbjährlichen Abständen berücksichtigt, sodass für den gesamten 36-jährigen Verlauf 73 Angaben vorhanden sind.

Mit diesen Analysen konnten sowohl bei Frauen wie Männern plausible berufliche Laufbahnmuster gefunden werden (vgl. Tab. 6) (Schellenberg, Häfeli, Krauss, & Hättich, 2017):

P01_OCP_6male, P01_OCP_6female

Jeweils sechs Muster beschreiben relativ homogene Gruppen, die sich nach den ISCO-Hauptkategorien unterscheiden. Vier der Muster sind bei beiden Geschlechtern vorfindbar: Führungskräfte, Professionals/ Akademiker/innen, technische und andere anspruchsvolle Berufe, Büroberufe. Allerdings verbergen sich hinter diesen ISCO-Hauptkategorien je nach Geschlecht teilweise sehr unterschiedliche Berufe oder Berufsverläufe, auch bei den Gruppengrößen (v.a. Manager bei Männern 28%, bei Frauen 7%). Zwei weitere Laufbahnmuster sind geschlechterspezifisch geprägt: Bei Männern handwerkliche und gewerblich-technische Berufe, Bediener von Maschinen; bei den Frauen Familie und Verkauf/Dienstleistungen. Insgesamt ist bei den Frauen mehr Kontinuität zu beobachten als bei den Männern, bei denen vier Muster von Berufswechseln/Aufstiegen geprägt sind.

Tabelle 6: Empirisch eruierte Laufbahnmuster (Frauen und Männer)

	Frauen		Männer	
Muster	Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
Managers	22	7.2	78	27.9
Professionals	42	13.8	55	19.6
Assoc. Professionals / Technicians	97	31.9	64	22.9
Clerical Support	22	7.2	17	6.1
Service, Sales	61	20.1	--	--
Family	60	19.7	--	--
Crafts	--	--	48	17.1
Machine Operators	--	--	18	6.4
Gesamt	304	100.0	280	100.0

Wie lassen sich nun die Laufbahnmuster erklären? Prädiktoren im Jugendalter finden sich vor allem im Leistungsbereich mit verschiedenen Indikatoren (vgl. Schellenberg et al., 2017). Sie zeigen eine klar höhere Leistungsfähigkeit bei den späteren Professionals/Akademikern. Dies ist nicht weiter erstaunlich angesichts des selektiven Schulsystems und der relativ engen Zusammenhänge zwischen kognitiven Fähigkeiten und schulischem Erfolg.

Bei den Auswirkungen fallen Führungskräfte und Professionals positiv auf mit höherem Einkommen. Entsprechend sind diese Gruppen zufriedener mit der finanziellen Situation als andere Gruppen – aber nur bei den Männern. Ebenfalls bei den Männern sind Führungskräfte durchsetzungsfreudiger, selbstwirksamer und beruflich anpassungsfähiger.

Der **Vergleich** zwischen den theoretisch gebildeten und den empirisch eruierten Mustern ergibt gewisse Übereinstimmungen: Aufstieg und fluktuierendes Muster entsprechen teilweise den Mustern Führungskräften, anspruchsvollen Berufen und Professionals (v.a. bei Männern). Bei den Frauen entsprechen sich die beiden Familienmuster weitgehend, bei den Männern sind horizontale Wechsel ein Merkmal der Bediener von Maschinen.

2. Erwerbstätigkeit

Quelle: Analog zu B10-Befragung

Code	Item	Skala
I02erwt	Sind Sie zurzeit erwerbstätig?	1 = ja: 92.5% (N=745) 2 = nein: 7.5% (N=60)
I02_nichterwerbstätig_txt	Nein, ich bin nicht erwerbstätig, weil: ...	Offene Frage

Insgesamt geben 92.5% der Befragten an, erwerbstätig zu sein. Von 377 männlichen Teilnehmern sind 359 (95.2%) erwerbstätig, von den Teilnehmerinnen sind es 386 von 428 (90.2%), etwas weniger, aber dennoch ein sehr hoher Anteil erwerbstätiger Frauen. Wird das verglichen mit der Erwerbsquote der SAKE-Daten 2012 für die Gruppe der 40-54jährigen der ständigen Wohnbevölkerung sind unsere Werte fast identisch mit 95.9% bei den Männern, während jener Wert bei SAKE bei den Frauen mit 84.5% etwas tiefer liegt.

Jene 60 Personen (19 Männer, 41 Frauen), die nicht erwerbstätig waren mit 52 Jahren, wurden nach den Gründen gefragt (vgl. Tabelle 7). Mehr als die Hälfte der Frauen gab an, dass sie wegen der Familie nicht erwerbstätig sind. Mehr Männer als Frauen sind wegen Arbeitslosigkeit, Unfall oder schwerer Krankheit nicht mehr erwerbstätig.

Tabelle 7: Gründe für Nichterwerbstätigkeit, nach Geschlecht (7 Personen ohne Angaben)

	Männer	Frauen	Total
Hausfrau, Familie	1	24	25
Arbeitslosigkeit, Stellensuche	8	4	12
Unfall, Krankheit, IV	7	5	12
Auszeit, Studium, späterer Stellenantritt	1	4	5

3. Anstellungsverhältnis

Quelle: B10-Befragung

Info: Bildung zweier Variablen, da einige Teilnehmer mehr als eine Anstellung haben

Skala: 1 = angestellt mit Vorgesetztenfunktion; 2 = angestellt ohne Vorgesetztenfunktion; 3 = selbständig mit Vorgesetztenfunktion; 4 = selbständig ohne Vorgesetztenfunktion

Code	Item
I03Position	Sind Sie angestellt oder selbständig?
I03Position2	Sind Sie angestellt oder selbständig?

Für die Erwerbstätigkeit gibt es verschiedene Formen, ausgedrückt in der beruflichen Stellung, was im Wesentlichen sich darin äussert, wer über Entscheidungsmacht verfügt.

Tabelle 8 zeigt die Verteilung der beruflichen Stellung nach Geschlecht. Insgesamt sind 31.2% angestellt mit Vorgesetztenfunktion, 53.5% angestellt ohne Vorgesetztenfunktion, 8.7% selbständig mit Vorgesetztenfunktion, 6.5% selbständig ohne Vorgesetztenfunktion. Bei den Männern sind 80.9.0% angestellt, bei den Frauen 88.4%. Männer haben jedoch signifikant öfter eine Vorgesetztenfunktion mit 54.0% gegenüber 26.8%. Nach SAKE (2012) sind 14.1% der 40-54jährigen selbständig, was nur minim von unserer Stichprobe mit 15.2% abweicht.

Tabelle 8: Berufliche Stellung nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Total	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
angestellt mit Vorgesetztenfunktion	151	41.8%	83	21.4%	234	31.2%
angestellt ohne Vorgesetztenfunktion	141	39.1%	260	67.0%	401	53.5%
selbständig mit Vorgesetztenfunktion	44	12.2%	21	5.4%	65	8.7%
selbständig ohne Vorgesetztenfunktion	25	6.9%	24	6.2%	49	6.5%
Gesamtsumme	361	100%	388	100%	749	100%

4. Funktion/Position und Anstellungsbedingungen

Quelle: B10-Befragung (ergänzt durch Fragen nach Anstellungsvertrag (befristet vs. fest) und Arbeitszeiten (regelmässig vs. unregelmässig)).

Fragen 4c und 4d wurden nur im Langfragebogen gestellt.

Code	Item	Werte
I04a_Funktion I04a_Funktion2 I04a_Funktion3	Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Funktion und Position im Betrieb/in der Firma (falls Sie mehrere Stellen haben, bitte für jede Stelle):	Offene Frage (Angaben: N=726) 67 Angaben 6 Angaben
I04a_ISCO08x	Kodierung gemäss ISCO08	4-stelliger ISCO-Kodes (N=783)
I04b_Teilzeit	Ich arbeite Teilzeit/Vollzeit	1 = Teilzeit: 46.1% (N=347) 2 = Vollzeit: 53.9% (N=405)

I04b_tZprozent	Ich arbeite Teilzeit zu%	Offene Frage
I04c_befristet	Mein Arbeitsvertrag ist unbefristet	1 = unbefristet: 97.3% (N=399) 2 = befristet: 2.7% (N=11)
I04c_befristet_time	Mein Arbeitsvertrag ist befristet bis	Offene Frage
I04d_regelmässigeArbeit	Meine Arbeitszeiten sind regelmässig/unregelmässig	1 = regelmässig: 72.2% (N=309) 2 = unregelmässig: 27.8% (N=119)

In einer offen formulierten Frage wurde nach der aktuellen Funktion und Position im Betrieb oder in der Firma gefragt. Knapp 10% der Erwerbstätigen gaben noch eine zweite Funktion/Stelle, 1% eine dritte Funktion. Die Hauptfunktion wurde nach System ISCO08 einem 4-stelligen Kode zugeordnet (vgl. Abschnitt 1.1). Die Angaben verteilen sich auf mehr als 200 ISCO-Kodes. Die 10 häufigsten Tätigkeiten umfassen 25% aller Angaben. Besonders oft genannt werden mit je 3-4%: Kaufmännische Angestellte, Manager/in/CEO, Büroangestellte, Verkäufer/in und Finanzmanager/in.

Knapp die Hälfte aller Befragten arbeitet Teilzeit, wobei diese Form bei Frauen mit 75.6% gegenüber Männern mit 14.6% deutlich stärker vorkommt. Bei Teilzeitarbeit finden sich am häufigsten Anstellungen von 50-60% oder 80% (Anstellung 10-49%: 25.7%, 50-75%: 39.2%, 76-95%: 35.1%).

Zeitlich befristete Arbeitsverträge kommen bei beiden Geschlechtern nur selten vor, wenn dann aber eher bei Frauen (4.4% vs. 1.1% bei Männern). Unregelmässige Arbeitszeiten finden sich etwas häufiger bei Frauen (31.2%) als bei Männern (23.9). Diese beiden letzten Fragen wurden allerdings recht häufig ausgelassen und weisen entsprechend hohe Missings auf.

5. Lohn

Quelle: B10-Befragung (Einkommen ergänzt durch Haushaltseinkommen)

Info: Nur im Langfragebogen gestellt

Code	Item	Skala
I05a_Einkommen_selbst	Wie hoch ist Ihr jährliches Bruttoeinkommen?	Offene Frage

I05b_Einkommen_Haushalt I05b_Einkommen_fallskleiner	Wie hoch ist Ihr jährliches Haushaltseinkommen?	Offene Frage
I05b_rente	Wegen Unfall/Krankheit kann ich nicht oder nur teilweise arbeiten und erhalte eine Rente.	1 = ja (2.5%, N=20)
P05_lohn100	Lohn auf 100%-Anstellung umgerechnet	

In unserer Befragung wurde diese oft als sensibel angesehene Frage nach dem Lohn erstaunlich oft beantwortet. Von 557 Erwerbstätigen, die die lange Version des Fragebogens bekamen (nur dort wurde die Frage nach dem Lohn erstellt), beantworteten 504 die Frage (90.5%), 53 gaben keine Antwort, von 43 Nichterwerbstätigen machten 6 Angaben zum Lohn. Der mittlere Lohn (Mean) liegt bei 83'247 Fr. mit einer Standardabweichung von 60'557 Fr. (Streuung von 1'200 bis 800'000 Fr.), der Median ist mit 78'000 Fr. etwas tiefer (vgl. Tabelle 9).

Ergänzend wurde nach dem **Haushaltseinkommen** gefragt, da doch viele in Partnerschaft leben (91%) und häufig beide Teile erwerbstätig sind (89%). Allerdings ist bei dieser Frage die Anzahl fehlender Werte mit 43% (258) recht hoch.

Wie bereits erwähnt arbeiten v.a. viele Frauen (75%) Teilzeit. Um die Löhne vergleichbar zu machen war eine Standardisierung notwendig. Diese schlägt sich in der Variable **P5_lohn100** nieder: Dafür wurde I5a_Einkommen_selbst mit den aktuellen Stellenprozenten (I04b_tZprozent) hochgerechnet, es resultierte der auf **100% standardisierte Bruttolohn** absolut. Wenn keine Prozentangaben vorlagen konnte dieser Wert nicht berechnet werden, was bei 13 Personen der Fall war.

Tabelle 9: Statistische Kennwerte (Median) des jährlichen Bruttoeinkommens (N=510) und des auf 100% standardisierten Bruttolohns absolut (N=497) in Franken

	Jährliches Bruttoeinkommen (N=510) (I5a_Einkommen_selbst)	auf 100% standardisierter Bruttolohn absolut (N=497) (P5_lohn100)	Haushaltseinkommen (N=342) (I5b_Einkommen_Haushalt)
Mittelwert	83'247	97'491	130'452
Median	78'000	90'00	120'000
Standardabweichung	60'557	57'621	80'486

Auf die Frage nach einer **Rente** („Wegen Unfall/Krankheit kann ich nicht oder nur teilweise arbeiten und erhalte eine Rente“) antworteten 20 Personen (2.5%) mit JA. Davon waren 9 Frauen und 11 Männer, 8 erwerbstätig und 12 nicht, bei den Erwerbstätigen schwankte der Anstellungsgrad zwischen 10-100%.

6. Arbeitssituation

Frage 6 Arbeit (Motivationspotenzial und Belastung)

Quelle: Arbeitspsychologisches Instrument (gekürzt) aus B5/B6 (Alioth & Udris, 1977; Hacker, 1980; Hackman & Oldham, 1975)

Info: Nur im Langfragebogen enthalten

5-stufige Skala: 5 = immer; 5=oft, 3=manchmal, 2=selten, 1=nie

Code	Item
	<p><i>Im Folgenden finden Sie eine Reihe von ganz unterschiedlichen Aussagen über die Arbeit. Wie empfinden Sie Ihre Arbeit im Grossen und Ganzen? Gemeint ist hier vor allem die Arbeit, die Sie im letzten halben Jahr ausgeführt haben.</i></p> <p><i>Bitte kreuzen Sie bei jedem Satz die Antwort an, die für Sie zutrifft.</i></p>
I06_1arb1	1. Man muss sich sehr beeilen, um mit seiner Arbeit fertig zu werden
I06_2arb4	2. Die Arbeit ist abwechslungsreich
I06_3arb5	3. Bei der Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind
I06_4arb6	4. Bei meiner Arbeit mache ich etwas Ganzes, Abgerundetes
I06_5arb7	5. Ich bin ziemlich frei in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit ausführe
I06_6arb8	6. Ich muss immer wieder die gleiche Arbeit machen
I06_7arb9	7. Meine Arbeit ist sehr anspruchsvoll
I06_8arb13	8. Ich kann mir meine Arbeit selbständig einteilen
I06_9arb15	9. Man sieht, was mit dem Ergebnis der eigenen Arbeit nachher passiert
I06_10arb17	10. Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen

I06_11arb20	11. Nach einem normalen Arbeitstag bin ich zu müde, um noch etwas Vernünftiges zu unternehmen
I06_12arb21	12. Ich fühle mich bei der Arbeit beaufsichtigt und kontrolliert
I06_13arb24	13. Ich erhalte genügend Zeit für die Ausführung einer Arbeit
I06_14arb26	14. Es kommt vor, dass die Arbeit zu schwierig ist
I06_15arb27	15. Ich mache jeden Tag etwas anderes
I06_16arb28	16. Man kann bei der Arbeit die eigenen Fähigkeiten zeigen
I06_17arb29	17. Meine Arbeit ist zerstückelt, ich erledige nur kleine Teilaufgaben

Neubildungen

Name	Skala mit Items (Umpolung: -)	Kennwerte (N= 552-577)
P06_Belastung_qualitativ	Belastung qualitativ: Durchschnitt der 2 Items: 3, 14	M= 2.04, SD=.62 α =.65
P06_Belastung_quantitativ	Belastung quantitativ: Durchschnitt der 3Items: 1, 11, 13(-)	M= 2.91, SD=.68 α =.68
P06_Lernpotenzial	Lernpotenzial Durchschnitt der 3 Items: 7, 10, 16	M= 3.90, SD= .65 α =.69
P06_Variabilität	Variabilität Durchschnitt der 3 Items: 2, 6(-), 15	M= 3.50, SD= .71 α = .70
P06_Ganzheitlichkeit	Ganzheitlichkeit Durchschnitt der 3 Items: 4, 9, 17(-)	M= 4.00, SD= .67 α =.70
P06_Autonomie	Autonomie Durchschnitt der 3 Items: 5, 8, 12(-)	M= 3.90, SD= .78 α =.70
P06_Motivierungspotenzial	Motivierungspotenzial Durchschnitt aller Items (12) ausser Belastungsitems	M= 3.81, SD= .50 α = .78, N=577

In Anlehnung an Hackman und Oldham (1975) wurden verschiedene Arbeitsdimensionen mit je drei Items erhoben, welche sich im Rahmen der Arbeitspsychologie als wichtig erwiesen haben: Variabilität (Arbeitsvielfalt), Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgaben, Autonomie. Zudem interessierte das Lernpotenzial nach Alioth und Udris (1977). Diese vier Skalen wurden zusammengefasst und analog zu früheren Untersuchungen als „**Motivierungspotenzial**“ bezeichnet (Häfeli, Kraft, & Schallberger, 1983, 1988). Diese Skalen wurden bereits zu früheren Zeitpunkten mit 18 und 19 Jahren (B5, B6) erhoben und jetzt mit 52 Jahren (B11) in einer gekürzten Form wiederum erfasst.

Ergänzend wurden zwei **Belastungsdimensionen** erhoben (Hacker, 1980): qualitative Belastung (2 Items zur inhaltlichen Überforderung) und quantitative Belastung (3 Items zu zeitlicher Überforderung).

Alle Skalen zeigen gute Reliabilitäten (α von .65 bis .70), die Gesamtskala mit einem Cronbach Alpha von .78 erweist sich als sehr reliabel.

7. Arbeitsplatzsicherheit

Quelle: Zwei Items aus dem LIVES-Projekt (Maggiore, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013)

Info: Nur im Langfragebogen gestellt

Skala: *Starke Ablehnung* *Ablehnung* *Zustimmung* *Starke Zustimmung*

Code	Item	Antworten
I07a_jobsecure	a) Meine Arbeitsplatzsicherheit ist gut. (Für Selbstständige: Mein Betrieb steht finanziell auf sicherem Boden.)	Starke Ablehnung: 2.3% (N=13) Ablehnung: 11.0% (N=63) Zustimmung: 54.2% (N=310) Starke Zustimmung: 32.5% (N=186)

Skala: *Nie* *Einmal* *Mehrmals* *Ständig*

Code	Item	Antworten
I07b_unempl	b) Wie oft waren Sie im Verlauf des letzten Jahres mit der Möglichkeit konfrontiert, Ihre Stelle zu verlieren, entlassen zu werden oder Konkurs anzumelden?	Nie: 84.0% (N=479) Einmal: 11.2% (N=64) Mehrmals: 3.5% (N=20) Ständig: 1.2% (N=7)

Code	Item	Antworten
I07b_entlassung	Meine Entlassung wurde mir bereits angekündigt	Ja: 1.9% (N=11) Nein: 98.1% (N=561)

Die Arbeitsplatzsicherheit - erhoben durch zwei unterschiedliche Items - erweist sich in unserer Stichprobe bei rund 85% der Befragten als sehr hoch.

8. Burnout (berufliche Erschöpfung)

Die Angaben zu dieser Skala finden sich im Bericht Nr. 7 zur Gesundheit (vgl. Hättich & Krauss 2016) und werden deshalb hier nicht weiter ausgeführt.

9. Berufliche Anpassungsfähigkeit

Quelle: Career Adaptability Scale - Short Form (deutschsprachige Kurzfassung mit 12 Items (Maggiore, Rossier, & Savickas, 2015) basierend auf der deutschsprachigen Langfassung (Johnston, Luciano, Maggiore, Ruch, & Rossier, 2013) Originalversion von (Savickas & Porfeli, 2012)

Info: Nur im Langfragebogen enthalten

5-stufige Skala: 1=überhaupt nicht, 2=wenig, 3=teils teils, 4=stark, 5=sehr stark

Code	Item
	<p><i>Die folgenden Aussagen beschreiben Wege, wie man sich auf Veränderungen im Berufsleben (zum Beispiel die Suche nach einer Arbeitsstelle, ein Job- oder Positionswechsel) vorbereiten kann.</i></p> <p><i>Wir alle setzen unterschiedliche Stärken ein, um uns auf solche Veränderungen vorzubereiten. Geben Sie uns bitte an, welches Ihre sind.</i></p> <p><i>Ich habe die Fähigkeit...</i></p>
I09CAAS1	1. darüber nachzudenken, wie meine Zukunft sein wird.
I09CAAS2	2. mich für die Zukunft vorzubereiten.
I09CAAS3	3. mir der Entscheidungen bewusst zu werden, die ich bezüglich Ausbildung und Beruf treffen muss.
I09CAAS4	4. selbst Entscheidungen zu treffen.
I09CAAS5	5. Verantwortung für mein Handeln zu übernehmen.
I09CAAS6	6. auf mich selbst zu zählen.
I09CAAS7	7. nach Gelegenheiten zu suchen, um als Person zu wachsen.
I09CAAS8	8. Möglichkeiten zu erforschen bevor ich eine Entscheidung treffe .
I09CAAS9	9. Verschiedene Möglichkeiten zu betrachten, um etwas zu machen
I09CAAS10	10. darauf zu achten, Dinge gut zu machen.

I09CAAS11	11. neue Fertigkeiten zu lernen.
I09CAAS12	12. meine Fähigkeiten zu entwickeln.

Neubildungen

Name	Skala mit Items	Kennwerte (N=561-580)
P09_CAAS_concern	Career Adaptability: Concern Items: 1-3	M= 3.41, SD= 0.74 $\alpha = .82$
P09_CAAS_control	Career Adaptability: Control Items: 4-6	M= 4.13, SD= 0.57 $\alpha = .76$
P09_CAAS_curiosity	Career Adaptability: Curiosity Items: 7-9	M= 3.65, SD= 0.66 $\alpha = .78$
P09_CAAS_confidence	Career Adaptability: Confidence Items: 10-12	M= 3.98, SD= 0.55 $\alpha = .74$
P09_CAAS_total	Career Adaptability: Total Durchschnitt aller 12 Items	M= 3.79, SD= 0.50 $\alpha = .88$, N=580

Das Konzept der „**Career Adaptability**“ (oder beruflicher Anpassungsfähigkeit) ist in den letzten Jahren im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Veränderungen und Arbeitsplatzanpassungen zentral geworden (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Career Adaptability wird definiert als „psychosocial construct that denotes an individual’s resources for coping with current and anticipated tasks, transitions, traumas in their occupational roles“ (Savickas & Porfeli, 2012, p.662). In den letzten Jahren wurde die « Career Adapt-Ability Scale » entwickelt und in 13 Ländern, auch in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz, überprüft (Johnston et al., 2013; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012; Savickas & Porfeli, 2012). Neben der ursprünglichen Skala mit 24 Items wurde eine Kurzform mit 12 Items entwickelt, welche von uns verwendet wurde (Maggiori et al., 2015). Dabei werden vier reliable Dimensionen unterschieden: Concern, control, curiosity and confidence. Diese Dimensionen und die Gesamtskala korrelieren zwar mit verschiedenen Persönlichkeitskonstrukten wie den „Big Five“ (positiv mit Offenheit, negativ mit Neurotizismus) oder Glücksskalen, Work Stress usw.; aber die Befunde weisen doch auf ein eigenständiges Konstrukt „Career Adaptability“ hin.

In unserer Stichprobe zeigen sich gute Reliabilitätswerte bei allen vier Subskalen (Cronbach Alphas von .74 bis .82) und bei der Gesamtskala ($\alpha = .88$).

10. Arbeitszufriedenheit

Quelle: analog zu B9/B10; leicht modifizierte Version aus dem Swiss Household Panel (SHP)

Info: Fragen 10.1 bis 10.6 nur im Langfragebogen enthalten

Im Kurzfragebogen wurde generell nach der Zufriedenheit mit der jetzigen Arbeitsstelle gefragt (als Item 6.1 erhoben, unten als I11_zufarbeitsstelle bezeichnet).

11-stufige Skala: 0 = überhaupt nicht zufrieden; ...; 10 = vollumfänglich zufrieden

Code	Item	Statistische Kennwerte
	<i>Bitte geben Sie an, wie zufrieden Sie mit folgenden Aspekten Ihrer aktuellen Arbeit (oder zuletzt ausgeübten Arbeit, falls diese nicht länger als zwei Jahre zurückliegt) sind. Wie zufrieden sind Sie mit ...</i>	N = 568-578
I10az1_Allg	... Ihrer Arbeit allgemein.	M= 7.81, SD= 1.61
I10az2_Einkom	... dem Einkommen von Ihrer Arbeit.	M= 6.75, SD= 2.35
I10az3_Arbeitsbed	... Ihren Arbeitsbedingungen.	M= 7.56, SD= 1.90
I10az4_Kollegen	... dem Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen.	M= 8.22, SD= 1.57
I10az5_Interessant	... wie interessant Ihre Arbeit ist.	M= 8.07, SD= 1.73
I10az6_Umfang	... dem Umfang von Ihrer Arbeit.	M= 7.37, SD= 2.00
P10_Arb_zufr_total	Arbeitszufriedenheit, Gesamtskala Durchschnitt aller 6 Items	M= 7.62, SD=1.38 α= .82, N= 578
Kurzfragebogen		N= 194
I11zuf_arbeitsstelle	...meiner jetzigen Arbeitsstelle	M= 8.00, SD= 1.85

Die Ergebnisse bestätigen die hohe Zufriedenheit mit allen Aspekten der aktuellen Arbeit wie sie in anderen Studien gefunden wurden (z.B. in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE). Auf der 11-stufigen Skala kreuzen 75% bis 89% die höchsten vier Stufen an; nur beim Einkommen sinkt dieser Wert auf 63% (16% können als unzufrieden bezeichnet werden).

11. Literatur

- Alioth, A., & Udrys, I. (1977). Fragebogen zur subjektiven Arbeitsanalyse. Zürich: Lehrstuhl für Arbeits- und Betriebspsychologie der ETH.
- Hacker, W. (1980). *Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmassnahmen - Ziele und Bewertungsmaassstäbe*. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Häfeli, K., Kraft, U., & Schallberger, U. (1983). Empirische Analysen zu den Ausbildungs- und Persönlichkeitsmerkmalen im Projekt A&P. Zürich: Psychologisches Institut der Universität Zürich.
- Häfeli, K., Kraft, U., & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie*. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber.
- Häfeli, K., Schellenberg, C., & Grob, A. (2014). Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung vom Jugendalter bis ins mittlere Erwachsenenalter. Nachfolgeuntersuchung. Gesuch zu Handen des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Universität Basel.
- Häfeli, K., Schellenberg, C., Schmaeh, N., Hättich, A., & Grob, A. (2013). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Schlussbericht zu Handen des SBFI*. Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Universität Basel.
- Hättich, A., & Häfeli, K. (2014). Bildung der Arbeits- und Ausbildungsvariablen. *Bericht Nr. 3 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Hättich, A., & Krauss, A. (2017). Gesundheit *Bericht Nr. 7 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Hättich, A., Krauss, A., Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2017). Adressrecherche, Rücklauf und Fragebogen *Nr. 4 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellnes. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 369-397.
- ILO. (2012). *International Standard Classification of Occupations (ISCO08): Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: International Labour Office.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C., & Eder, F. (2013). *Explorix: Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Hans Huber.
- Krauss, A., & Schellenberg, C. (2017). Lebenssituation und Persönlichkeit *Nr. 6 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(437-449).

- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1-14.
- Ng, T. W. N., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-498.
- Perrig-Chiello, P. (2008). *In der Lebensmitte. Die Entdeckung der mittleren Lebensjahre* (3. Auflage ed.). Zürich: NZZ-Verlag libro.
- Perrig-Chiello, P., Höpflinger, F., & Suter, C. (Eds.). (2008). *Generationen - Strukturen und Beziehungen. Generationenbericht Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Roberts, B. W., Kuncel, N., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. (2007). The power of personality. The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives in Psychological Science*, 2, 313-345.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiore, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.004
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schallberger, U., & Spiess Huldi, C. (2001). Die Zürcher Längsschnittstudie "Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter". *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 21(1), 80-89.
- Schellenberg, C., Häfeli, K., Krauss, A., & Hättich, A. (2017). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Wissenschaftlicher Schlussbericht zu Handen des SBFI: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Universität Basel*.
- Schellenberg, C., Krauss, A., & Hättich, A. (accepted). Eine Längsschnittuntersuchung der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Berufslaufbahn. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*.
- Schellenberg, C., Krauss, A., Hättich, A., & Häfeli, K. (2016). Occupational career patterns over 30 Years: Predictors and outcomes. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8:15.
- Schmaeh, N., Häfeli, K., Schellenberg, C., & Hättich, A. (2015). Study Profile: Zurich Longitudinal Study "From School to Middle Adulthood". *Longitudinal and Life Course Studies: International Journal (LLCS)*. 6(4), 435-446.
- Spiess Huldi, C. (2002). *Der berufliche Status: Eine Evaluation von Klassifikationssystemen für die Schweiz*. Zürich: Abteilung Angewandte Psychologie des Psychologischen Instituts der Universität.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 12-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Wyder, A., Calabrese, S., & Lichtenauer, A. (2014). Lebenslanges Lernen und personenzentrierte Laufbahnplanung statt Integration zum Selbstzweck. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 20(10), 5-11.

Anhang 1

Projekt ZLSE: Berufskodierungen nach ISCO-08

Grundlagen und Anleitung

Basis

Grundlage für die ISCO08-Kodierung ist das Dokument:

International Labour Office (2012): *International Standard Classification of Occupations (ISCO08): Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: ILO.

Grundsätze

Dort, wo mehrere Codes möglich sind (z.B. Akademiker (2...) mit Management-Funktion (1...)), wird der Code vergeben, welcher eine **höhere ISEI-Rangierung** ergibt. D.h. es müssen bei der Kodierung auch die Konsequenzen für **die ISEI-Zuteilung** beachtet werden!

Bei der Kodierung für einen bestimmten Zeitpunkt der beruflichen Laufbahn, soll immer auch die **Konsistenz der Kodierung für andere Zeitpunkte** beachtet werden (z.B. sollte ein Maler mit 19 und 36 Jahren denselben ISCO-Kode und als Maler-Vorarbeiter nur einen leicht anderen ISCO-Kode erhalten).

Skill Level und ISCO-08 Hauptgruppen

Zentral für die Kodierung im ISCO08 sind die Fähigkeiten (Skills), welche eine Tätigkeit erfordern (ILO, 2012, S. 12ff.). Es werden vier Levels unterschieden, welche in der Schweiz auch weitgehend verschiedenen Ausbildungsniveaus entsprechen:

- **Skill Level 1 (>>ISCO08: Gruppe 9 Elementary Occupations):** Einfache Tätigkeiten auf Basis **Un- oder Angelernte**
- **Skill Level 2 (>>ISCO08: Gruppen 4-8 Different Occupational Areas):** Mittlere bis anspruchsvolle Aufgaben auf Basis Sek II-Abschluss (ISCED-97 Level 2 oder 3, evt. 4): **Berufslehren** (BBT), 3-4 J. (früher auch inkl. 2 J., z.B. Verkauf, Büro)
- **Skill Level 3 (>>ISCO08: Gruppe 3 Technicians and Associate Professionals):** Komplexe Aufgaben für technische und praktische Tätigkeiten normalerweise auf Basis einer postsekundären Ausbildung (ISCED-97 Level 5b, Tertiär B): Niveau **Berufsprüfung oder Technikerschulen (TS) und Höhere Fachprüfungen** („Meister“), ausnahmsweise anspruchsvolle Berufslehre (wie Hochbauchzeichner/in, Chemielaborant/in).
- **Skill Level 4 (>>ISCO08: Gruppe 2 Professionals):** Komplexe Tätigkeiten auf der Basis von theoretischem und Fakten-Wissen in einem spezialisierten Gebiet (ISCE-97 Level 5a und höher): **Universitäten und Fachhochschulen (früher: Höhere Fachschulen** im Bereich Technik, Wirtschaft und Kunst wie HTL, HWV und HFG), hier explizit auch Lehrpersonen (früher Sek-II-Ausbildung) oder Sozialarbeiter.

Bemerkungen zu einzelnen ISCO08-Hauptgruppen

1 Managers (in Abgrenzung zu „Supervisor“)

In dieser Gruppe werden gemäss Handbuch (S. 23ff) nur Tätigkeiten eingestuft, welche **hauptsächlich Management-Aufgaben im strategischen, finanziellen und personellen Bereich** beinhalten. Wenn dagegen nur einzelne Management-Aufgaben vorkommen, z.B. personelle Verantwortung (Supervisor/Vorarbeiter u.ä.), hauptsächlich aber eine „normale“ Berufstätigkeiten (wie Schreinerarbeiten) ausgeübt werden, werden sie in Hauptgruppe 3, wo es spezielle Codes gibt (3121,3122, 3123, 3341) oder auch in den Gruppen 4-8 zugeteilt. Codes in Gruppe werden i.A. gemäss Handbuch nur bei **Skill Level 3 und v.a. 4 vergeben (d.h. „Grundtätigkeit“ in Gruppen 2 Professionals und 3 Technicians and Associate Professionals)**, Ausnahme ist Untergruppe 14 (u.a. Hotel- und Restaurant-Manager).

2 Professionals

Hier werden wie erwähnt alle Tätigkeiten zugeteilt, welche auf einer Hochschul-Ausbildung, d.h. **Universität/ETH** oder **Fachhochschulen (früher: Höhere Fachschulen)** im Bereich Technik, Wirtschaft und Kunst wie HTL, HWV und HFG), hier explizit auch Lehrpersonen (früher Sek-II-Ausbildung) oder Sozialarbeiter basieren.

3 Technicians and Associate Professionals

Hier sollten wie erwähnt folgende Tätigkeiten resp. Berufe kodiert werden: Aufgaben für technische und praktische Tätigkeiten normalerweise auf Basis einer postsekundären Ausbildung (ISCED-97 Level 5b, Tertiär B): Niveau **Berufsprüfung oder Technikerschulen (TS) und Höhere Fachprüfungen** („Meister“), ausnahmsweise anspruchsvolle Berufslehre (wie Hochbauchzeichner/in, Chemielaborant/in, Krankenschwester u.ä.).

4 Clerical Support Workers, 5 Service and sales workers, 6 Skilled agricultural, forestry and fishery workers, 7 Craft and related trades workers 8 Plant and machine operators and assemblers

Hier werden im Prinzip alle Tätigkeiten, welche auf einer **Berufslehre** basieren, zugeteilt.

9 Elementary Occupations

Hier im Prinzip nur Hilfsarbeitertätigkeiten ohne Berufsqualifikation zuteilen.

Anhang 2

Häufig verwendete ISCO-08 Codes (4-stellig) im ZLSE-Projekt, teilweise an Schweizer Verhältnisse angepasst

1100 Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete u.ä.
1120 Managing directors, CEO
1211 Finanzmanager
1321 Manager Produktion
1323 Manager Bau
1324 Manager Lieferung und Distribution
1420 Führungskräfte in Gros- und Einzelhandel

2142 Bauingenieur
2161 Architekt (Gebäude)
2221 Pflegeexpertin (FH)
2222 Hebamme
2320 Berufsschullehrer/in, Erwachsenenbildner/in
2330 Sekundarschullehrer/in
2340 Primar- und Vorschullehrperson
2341 Primarlehrer/in
2342 Kindergärtnerin
2352 Sonderschullehrer/in, Heilpädagoge/in
2359 Andere Lehrkräfte/ Lehrlingsauszubildner/in, Instruktor/in
2411 Expert/in Rechnungsleg./Controlling (HFP)
2424 Personalfachleute/HR
2420 Verwaltungsfachleute
2430 Verkauf- und Marketingfachleute
2510 Softwareentwickler/in
2622 Bibliothekare
2635 Sozialarbeiter/in

3111 Chemielaborant/in
3112 Bauführer/in, Bauleiter/in
3115 Maschinentechniker/in
3118 Techn. Zeichner/in, Konstrukteur/in
3122 Produktions-Vorgesetzte
3123 Bau-Vorgesetzte
3143 Förster/in
3212 Medizinisch-technische Assistent/in, Medizinlaborant/in
3213 Pharma-Assistent/in, Apothekenhelfer/in
3214 Zahntechniker/in
3221 Krankenschwester AKP
3250 Andere Gesundheitsberufe (Drogistin)
3251 Zahnarztgehilfe/in, Dentalassistent/in
3256 Arztgehilfe/in, Mediz. Praxisassistent/in, Hauspfleger/in
3259 Krankenpfleger/in FA SRK, FAGE (Fachang. Gesundheit)
3313 Buchhalter/in (Berufsprüfung), Finanzfachperson
3321 Versicherungsvertreter/in

3322 Kundendienstvertreter/in
3324 Börsenhändler/in
3340 Kaufm. Angestellte (KV), Betriebsdisponent/in
3341 Vorgesetzte Büro
3410 Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe
3431 Küchenchefs

4120 Büroangestellte/r, Betriebssekretär/in SBB
4211 Schalterbedienstete, Inkassobeauftragte, PTT-Betriebsassistent/in
4221 Reisebüroangestellte
4223 Telefonist/in
4321 Lagerist/in, Logistiker/in
4412 PTT-Postbeamter, Briefträger/in

5112 Kondukteur/in, Reieszugbegleiter/in
5120 Köche
5131 Servicefachangestellte/r, Restaurationsfachperson
5141 Coiffeur/se
5151 Hauswirtschaftliche Angestellte, Hotelfachangestellte (HOFA), Hauswart (BP)
5221 Ladenbesitzer/in
5222 Detailhandelsfachperson
5223 Verkäufer/in, Floristin, Leiter eines Einzelhandelsgeschäftes
5242 Kundendienst
5311 Kleinkindererzieher/in, Spielgruppenleitung
5321 Betreuungsberufe im Gesundheitswesen, Spitalgehilfin, Fachperson Betreuung
5322 Spitex, Haushelfer/in

6100 Bauer (ohne Ausbildung)
6113 Gärtner/in
6120 Tierhalter/in, Landwirt/in (EFZ)
6130 Bäuerin
6210 Forstwart/in

7112 Maurer/in
7115 Zimmermann
7121 Dachdecker/in
7126 Sanitärinstallateure
7127 Heizungsmonteur
7131 Maler/in
7213 Karosseriespengler/in
7221 Konstruktionsschlosser/in, Schmiede
7222 Mechaniker/in, Maschinenmechaniker/in, Werkzeugmacher/in
7231 Automechaniker/in, Automob.mechatroniker/in
7233 Landmaschinenmechaniker/in
7311 Feinmechaniker/in
7316 Schriftenmaler/in
7321 Satzsetzer/in, Reproduktionsfotograf/in
7323 Kartonager
7411 Elektromonteur/in, Elektroinstallateur/in

7412 Elektromechaniker/in
7420 FEAM, Installateure und Mechaniker für Elektronik und Telekommunikationstechnik
7421 Elektroniker/in
7511 Metzger/in
7512 Bäcker-Konditor, Konditor-Confiseur/in
7520 Schreiner/in, Bauschreiner/in
7522 Möbelschreiner/in
7531 Damenschneider/in

8311 Lokomotivführer/in und verwandte Berufe
8312 Betriebsangestellter SBB
8331 Bus-, Tramchaffeur/in
8332 Lastwagenchauffeur/In, Kraftfahrzeugführer/in

9111 Hauswirtsch. Angestellte/r (1 J.)
9112 Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten
9211 Landwirtschaftliche Hilfskräfte, Knecht
9320 Hilfsarbeiter Industrie
9330 Hilfsarbeiter in Transport und Lagerei
9622 Diverse Tätigkeiten, Temporärjob (odd job persons)

Andere Tätigkeiten (nicht-beruflich), nicht in ISCO08 enthalten

9901 Familie (Mutter, Hausfrau) (Housewife, motherhood, children)
9910 Arbeits-, erwerbslos (unemployment, no job)
9920 Krankheit, Unfall (sickness, disability, accident) (IV)
9930 Reisen, Time-out (travelling around, holidays)
9940 Spezifische Ausbildung (Berufslehre, Handelsschule) oder kontinuierliche Weiterbildung (continuous, connected to a job, also valid for further education)
9941 Nicht-kontinuierliche Aus- oder Weiterbildung (Wechsel, discontinuous, not connected to a subsequent job (if once 9941 all subsequent educations are coded 9941)
9942 Allgemeinbildende Schulen (compulsory school, DMS, gymnasium)
9943 Zwischenlösung, 10. SJ, Haushaltslehrjahr
(Differenzierung von 9942, da keine normale Schullaufbahn))
9950 Freiwilligenarbeit, Volunteering
9951 Au pair, Sprachkurse in Sprachgebiet, Welschland
9952 Stage, Internship
9954 Neu-Orientierung (new job orientation, Establishment of Self-employment, sabbatical, preparation for tests)
9960 Militär
9970 Betreuung Angehöriger (care of parents and kins, traumatic event in family)

9991 longer blank in data