

Forschungsdatenzentrum

der Bundesagentur für Arbeit
im Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

FDZ

FDZ-Methodenreport

Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten

13/2015

DE

Die Befragung „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“

Erhebungsdesign, Befragungsverlauf und
Datenqualitätsanalysen

Basha Vicari,
Hemma Zmugg



Bundesagentur für Arbeit

Die Befragung „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“

Erhebungsdesign, Befragungsverlauf und Datenqualitätsanalysen

Vicari, Basha (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Zmugg, Hemma (Universität Wien)

Die FDZ-Methodenreporte befassen sich mit den methodischen Aspekten der Daten des FDZ und helfen somit Nutzerinnen und Nutzern bei der Analyse der Daten. Nutzerinnen und Nutzer können hierzu in dieser Reihe zitationsfähig publizieren und stellen sich der öffentlichen Diskussion.

FDZ-Methodenreporte (FDZ method reports) deal with the methodical aspects of FDZ data and thus help users in the analysis of data. In addition, through this series users can publicise their results in a manner which is citable thus presenting them for public discussion.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	4
1 Forschungsinteresse	5
2 Befragungsdesign	5
2.1 Auswahl der Berufe	5
2.2 Auswahl der individuellen Determinanten	8
2.3 Vignettentexte und Dimensionen	9
2.4 Stichprobenziehung der Vignetten und Verteilung auf Befragte	12
2.5 Vignettenmodul	13
2.6 Erhebungsinstrument	19
3 Verlauf der Befragung	21
3.1 Pretest	21
3.2 Design der Betriebsstichprobe	21
3.3 Einladungsmodi	22
3.4 Feldzeit und Feldsteuerung	23
4 Ausschöpfung	24
5 Selektivität	24
6 Gewichtungsfaktoren	27
6.1 Berechnung	27
6.2 Beispielauswertung	27
7 Datenqualität	28
7.1 Randomisierung der Vignetten- und Deckzuteilung	28
7.2 Statistische Effizienz der Nettostichprobe	31
7.3 Antworttendenzen	32
8 Datenzugang	37
Literaturverzeichnis	38
Anhang A: Stellenanzeigen	40
Anhang B: Textübersichten für alle Berufe	45

Zusammenfassung

Mit der Onlinebefragung „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“ soll untersucht werden, wie die betriebliche Entscheidung zur Besetzung offener Stellen einerseits von individuellen Merkmalen der Bewerber/innen abhängt, andererseits aber auch davon, wie sich die Bedeutung dieser einzelnen Merkmale zwischen Berufen unterscheidet. Zur Anwendung kam dabei das Faktorielle Survey Design (Vignettenbefragung). Es eignet sich besonders gut für solche Analysen, bei denen die Wichtigkeit einzelner Determinanten und ihre Wechselwirkungen herausgearbeitet werden sollen.

Im Folgenden wird zunächst das Design der Onlinebefragung ausführlich beschrieben, einschließlich der Auswahl der Dimensionen auf der Vignetten- und der Berufsebene. Der Fokus liegt auf der technischen Umsetzung des Vignettenmoduls im Fragebogen. Anschließend folgen die Dokumentation der Stichprobenziehung der Betriebe sowie des Befragungsverlaufs. Danach werden Analysen zur Ausschöpfung der Stichprobe und Selektivität der Teilnehmer/innen sowie zur Berechnung der sich daraus ergebenden Gewichtungsfaktoren beschrieben. Es folgen Analysen zur Bewertung der Datenqualität. Im Anhang findet sich eine umfangreiche Darstellung der eingesetzten Materialien. Der Fragebogen ist in einem gesonderten [Appendix](#) zu finden.

Abstract

The purpose of the online survey "Recruiting Policy and Vacancies" is to investigate how firms' decision to fill vacancies depends on the one hand on individual characteristics of applicants and on the other hand also on the importance of these individual characteristics between different occupations. We applied a factorial survey (vignette study). It suits best for analyzing the importance of single determinants and their interaction.

In the following, the online survey design will be described in detail, including the selection of dimensions on the vignette and occupational level. In focus is the technical implementation of the vignette module in the questionnaire. Subsequently follow the documentation of firms' sampling and of the time in field. Then analyzes of sample coverage and selectivity of participants are described, together with the calculation of the resulting weighting factors. This is followed by analyzes to assess the data quality. The annex contains a comprehensive description of materials used. The questionnaire used can be found in a separate [appendix](#).

Keywords: Stellenbesetzung, Bewerberauswahl, Faktorielles Survey Design, Besetzungsalternativen, Arbeitsmarkt, Betriebsbefragung

Ein herzlicher Dank geht an alle, die sich an der Konzeption und Durchführung der Befragung beteiligt haben. Dies sind insbesondere Martin Abraham, Katrin Auspurg, Sebastian Bähr, Wolfgang Biersack, Bernhard Christoph, Katharina Diener, Corinna Frodermann, Jörg Heining, Barbara Knapp und die ProlABs, Gerhard Krug, Britta Matthes, Anne Müller, Viktoria Nußbeck, Martina Rebien, Joseph Sakschaug, Carsten Sauer, Michael Stops, Jonas Rende und die Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars Burg Hoheneck (Januar 2014) sowie des Rational-Choice-Seminars in Venedig (November 2014). Außerdem an alle beteiligten Pretester/innen.

1 Forschungsinteresse

Die Online-Befragung „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“, durchgeführt vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), hat zum Ziel, die betrieblichen Entscheidungen für die Vorauswahl von geeigneten Bewerber/innen zum Vorstellungsgespräch zu untersuchen. Während die Literatur zur Personalauswahl mehrheitlich auf die Eignungsprüfung der vorausgewählten Bewerber/innen bei der persönlichen Vorstellung fokussiert, wurde dem Nadelöhr der Vorauswahl selbst bislang kaum Beachtung geschenkt. Lediglich Oechsler (2006: 224) beschreibt die Bewerbungsunterlagen – meist verschiedene biographischen Daten wie Lebenslauf, Schul-, Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse – als die besten Einzelprädiktoren für „erste Aufschlüsse über den Werdegang und die künftigen Entwicklungsvorstellungen“ der Bewerber/innen.

Entsprechend der verfügbaren Informationen aus Bewerbungsunterlagen spielen individuelle Merkmale der Bewerber/innen wie ihr jeweiliges Bildungsniveau, die Passung ihres Berufsabschlusses zur vakanten Stelle, ihre allgemeine und berufsspezifische Arbeitsmarkterfahrung sowie Arbeitszeugnisse oder ihre Lohnvorstellungen eine zentrale Rolle. Andererseits hängt die Bedeutung dieser einzelnen Determinanten von der vakanten Position ab und variiert zwischen verschiedenen Berufen. Je nachdem, ob z.B. der Zugang zu diesem Beruf stark oder schwach reguliert ist, könnten Ausbildungszertifikate eine wichtigere Rolle spielen als die Berufserfahrung oder das Arbeitszeugnis (siehe auch Vicari/Zmugg 2016). Die Daten der Befragung sollen darüber Auskunft geben, welche dieser individuellen Kriterien für die Auswahl zum Vorstellungsgespräch wichtig sind und ob sie sich in Abhängigkeit von den Eigenschaften des gesuchten Berufs gegenseitig substituieren lassen.

Im Folgenden wird zunächst das Befragungsdesign beschrieben, einschließlich der Auswahl der Dimensionen auf der Vignetten- und der Berufsebene sowie der technischen Umsetzung des Vignettenmoduls im Fragebogen. Danach werden die Stichprobenziehung und der Befragungsverlauf dokumentiert, gefolgt von Analysen der Ausschöpfung und Selektivität sowie die Berechnung von Gewichtungsfaktoren. Schließlich folgt eine Überprüfung der Datenqualität des Vignettenmoduls. Informationen zum Datenzugang runden den Methodenreport ab. Eine umfangreiche Dokumentation der eingesetzten Materialien befindet sich im Anhang, der Fragebogen ist in einem gesonderten [Appendix](#) zu finden.

2 Befragungsdesign

Da sich die Entscheidungsprozesse der Personalauswahl in verschiedenen Berufen unterscheiden, wurden sowohl bei der Konstruktion des Erhebungsinstruments als auch im Sampling zwei analytische Ebenen berücksichtigt: die Ebene der Berufe und die Ebene der individuellen Determinanten innerhalb eines jeden Berufs.

2.1 Auswahl der Berufe

Auf der Ebene der Berufe wurden strukturelle Merkmale ausgesucht, entlang deren sich Berufe in funktionale Gruppen zusammenschließen lassen. Dabei wird der Beruf als ein multidimensionales Konstrukt (Dostal et al. 1998) verstanden, das sich verschiedener Mecha-

nismen bedient, das Matching zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsplätzen zu strukturieren. Die Auswahl der Berufe wurde zunächst anhand von drei Dimensionen vorgenommen:

Das erste strukturelle Merkmal für die Berufsauswahl ist die *Standardisierung des Berufsabschlusszertifikates*. Entsprechend dem institutionstheoretischen Ansatz senken standardisierte Berufsabschlusszertifikate die Suchkosten im Stellenbesetzungsprozess, indem sie eindeutige Signale über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber/innen an Arbeitgeber/innen senden (Damelang et al. 2015). Ein Zertifikat wird als standardisiert betrachtet, wenn der Berufsabschluss auf eine bundes- oder landesrechtlich einheitliche oder vergleichbare Ausbildungsordnung zurückgeht, mit einheitlichen Curricula und Abschlussprüfungen. Die Ausübung der beruflichen Tätigkeit ist oft (in)formell an das Vorhandensein eines solchen standardisierten Zertifikats gebunden, weil es die erforderliche Qualifikation bescheinigt (Vicari 2014). Neben Berufen mit oder ohne standardisierte Abschlusszertifikate gibt es auch noch reglementierte Berufe. Hier sind der Berufszugang, die Berufsausübung und das Führen des Berufstitels durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis einer zertifizierten Berufsqualifikation gebunden (Bundesagentur für Arbeit 2013). Dies betrifft Berufe, bei denen zum Schutz der Allgemeinheit besondere Qualitätsstandards erfüllt sein müssen, wie z.B. bei Ärzten/Ärztinnen, Rechtsanwälten/-anwältinnen oder Lehrern/Lehrerinnen.

Aus diesem Grund werden für die Analysen Berufe ausgewählt, die sich entsprechend der institutionellen Eigenschaft *Standardisierung des Berufsabschlusszertifikates* in die Kategorien „nicht standardisiert“, „standardisiert“ und „reglementiert“ einteilen lassen. Dabei wird angenommen, dass das passende Berufsabschlusszertifikat in standardisierten Berufen sehr wichtig ist und durch Berufserfahrung nur teilweise – oder im Fall der Reglementierung gar nicht – substituiert werden kann. Dementgegen stehen Berufe mit nicht standardisierten Zugängen für alternative Besetzungen offen – hier sollte vor allem die Berufserfahrung bei der Auswahl der Bewerber/innen eine große Rolle spielen.

Daneben wurde auch das für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche *Anforderungsniveau* aus der neuen Klassifikation der Berufe von 2010 (Paulus/Matthes 2013) als berufliches Strukturmerkmal berücksichtigt. Das Anforderungsniveau misst, wie komplex die berufliche Tätigkeit ist. Um eine klare analytische Abgrenzung zu erhalten, wurden nur das Anforderungsniveau 2 (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten) für Ausbildungsberufe und das Anforderungsniveau 4 (hoch komplexe Tätigkeiten) für Berufe mit Studium in das Design aufgenommen.

Als drittes Strukturmerkmal wurde die *Geschlechterzusammensetzung des Berufes* berücksichtigt. Sie misst, ob der Männer- oder Frauenanteil im Beruf dominiert. Die berufliche Geschlechtersegregation und die daraus resultierenden unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, Entlohnungen und Karrierechancen ist seit Jahren konstant hoch (Hausmann/Kleinert 2014). Dies kann unter anderem auf statistische Diskriminierung zurückgeführt werden: Aufgrund antizipierter Erwerbsunterbrechungen werden Frauen im Durchschnitt als weniger produktiv eingeschätzt (Aigner/Cain 1977; Bielby/Baron 1986). Wir nehmen an, dass diese Diskriminierung in typischen Männer- und Frauenberufen besonders hoch ist. Die *Geschlechterzusammensetzung* wird nach Matthes/Biersack (2009) eingeteilt in Frauenberufe (Frauenanteil > 0,7), Mischberufe (Frauenanteil zwischen 0,7 und 0,3) und Männerberufe (Frauenanteil <

0,3). Für die Zuordnung der einzelnen Berufe wurden die Frauenanteile aus der Beschäftigtenstatistik zum Stichtag 31.12.12 herangezogen.

Diese drei Dimensionen bestimmten die Zuordnung der Berufe in eines der insgesamt zwölf Subsamples.¹ Jede Zelle der Dimensionsmatrix sollte idealerweise von einem Einzelberuf repräsentiert werden, der alle Kriterien der Dimensionsausprägungen erfüllt. Auch musste darauf geachtet werden, dass es für jeden der Berufe ausreichend viele Alternativen gab, damit die Dimension *Passung des formalen Berufsabschlusses* (siehe Abschnitt 2.3) sinnvoll gebildet werden konnte.

Schließlich mussten die zu erwartenden Fallzahlen für jedes Subsample berücksichtigt werden. Um ausreichend viele Vignettenurteile für alle Berufe zu realisieren, wurden die in Frage kommenden Berufe mit Hochschätzungen der Neueinstellungen aus der IAB-Stellenerhebung verglichen. Wurde ein Beruf gefunden, der den Kriterien zwar entsprach, jedoch bereits in den Hochschätzungen der IAB-Stellenerhebung eine zu geringe Fallzahl auswies, mussten weitere Berufe für diese Zelle gesucht werden. Einem Subsample wurden in diesem Fall mehrere Berufe zugewiesen, die die gleichen strukturellen Eigenschaften besitzen. Wie aus Tabelle 1 ersichtlich, wurden letztendlich 25 Berufe ausgewählt, für die jeweils ein eigenes Vignettenmodul konstruiert wurde. Um die Vergleichbarkeit und gemeinsame Analysierbarkeit der Subsamples zu gewährleisten, wurden die relativen Ausprägungen der Dimensionen auf der Vignettenebene über alle Subsamples hinweg identisch gestaltet.

Tabelle 1: Ausgewählte Berufe in der Dimensionsmatrix

		reglementiert	standardisiert	nicht standardisiert
Frauenberuf	AN 4	<ul style="list-style-type: none"> • Apotheker/in • Lehrkraft (Sekundarstufe I) 		<ul style="list-style-type: none"> • Sozialpädagoge/-pädagogin
	AN 2	<ul style="list-style-type: none"> • Erzieher/in 	<ul style="list-style-type: none"> • Bürokaufmann/-frau • Friseur/in 	
Mischberuf	AN 4	<ul style="list-style-type: none"> • Architekt/in • Arzt/-ärztin • Rechtsanwalt/-anwältin 		<ul style="list-style-type: none"> • Controller/in • Personalreferent/in
	AN 2	<ul style="list-style-type: none"> • Heilerziehungspfleger/in 	<ul style="list-style-type: none"> • Bankkaufmann/-frau • Industriekaufmann/-frau • Koch/Köchin 	
Männerberuf	AN 4	<ul style="list-style-type: none"> • Ingenieur/in – Bau • Ingenieur/in – Elektrotechnik • Ingenieur/in - Maschinenbau 		<ul style="list-style-type: none"> • Chemiker/in • Geschäftsführer/in • Informatiker/in (Uni)
	AN 2	<ul style="list-style-type: none"> • Rettungsassistent/in 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufskraftfahrer/in • Fachinformatiker/in - Anwendungsentwicklung • Industriemechaniker/in 	

¹ Insgesamt konnten nur zwölf Zellen der Matrix gefüllt werden, da keine standardisierten Studienberufe existieren, die nicht gleichzeitig reglementiert sind. Ebenfalls gibt es keine nichtstandardisierten Ausbildungsberufe auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

2.2 Auswahl der individuellen Determinanten

Auf der Ebene der individuellen Determinanten werden die für die Auswahlentscheidung relevanten Kriterien quasiexperimentell untersucht. Als Grundlage für die Identifizierung dieser Determinanten dienten Informationen, die üblicherweise in Bewerbungsunterlagen enthalten sind. Sie werden als einigermaßen objektive Kriterien erachtet, welche die Produktivität der Bewerber/innen in den Zieldimensionen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu beurteilen helfen.

Schulzeugnisse und Berufsabschlusszertifikate werden beispielsweise oft als Proxy genutzt, um die Leistungsfähigkeit in Form von allgemeinem und berufsspezifischem Humankapital zu messen. Einerseits vermitteln die Bildungseinrichtungen tatsächlich Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erforderlich sind, andererseits wird das Erlangen der Zertifikate selbst als ein Signal der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft verstanden (Spence 1973). Wie bereits dargestellt, können vor allem Signale der Berufsabschlusszertifikate die nötigen Informationen liefern, um die Produktivität in Relation zu den Mindestanforderungen der Vakanz einzuschätzen. Daher wurde nur der *formale Berufsabschluss* und nicht der allgemeinbildende Schulabschluss als Dimension in die Untersuchung aufgenommen.

Zusätzlich zu dem in Bildungseinrichtungen erworbenen allgemeinen und spezifischen Humankapital gehört laut Mincer (1958) auch das „on-the-job“ erworbene und weiter akkumulierte Humankapital, also die Arbeitserfahrung, zu den Messinstrumenten der Produktivität. Dieses lässt sich wiederum in ein allgemeines und ein spezifisches Humankapital untergliedern. Da die Bewerber/innen immer relativ zu einer Vakanz beurteilt werden, wurden die Arbeitserfahrung im gesuchten Beruf als *Berufserfahrung* und die Arbeitserfahrung in anderen Berufen als *allgemeine Arbeitserfahrung* in Form von zwei getrennten Dimensionen berücksichtigt.

Neben den Bildungsinvestitionen signalisieren auch Arbeitszeugnisse der vorherigen Arbeitgeber/innen einen Anhaltspunkt. Zwar sind auf den ersten Blick alle Arbeitszeugnisse „wohlwollend“ geschrieben, sie enthalten aber kodierte Noten zu den einzelnen Beurteilungsaspekten, die wiederum von Personalverantwortlichen dechiffriert werden können. Auch das Fehlen eines Arbeitszeugnisses dient als (negatives) Signal. Daher bildeten *Arbeitszeugnisse* eine weitere Dimension bei der Beurteilung der Produktivität der Bewerber/innen.

Des Weiteren stellt auch der Anspruchslohn der Bewerberin/des Bewerbers laut der Suchtheorie ein Kriterium zur Messung der Produktivität dar (Franz 2009), auch wenn dieses kaum als objektiv gesehen werden kann. Werden Bewerber/innen aufgefordert, ihre Gehaltsvorstellungen bei der Bewerbung anzugeben, nennen sie einen Wert, der zwischen ihrem Anspruchslohn und den antizipierten Erwartungen des Betriebs liegt. Dieses „Pokerspiel“ entspricht einer subjektiven Einschätzung der eigenen Produktivität, sodass die/der Personalverantwortliche trotzdem Informationen über die Selbstwahrnehmung der Bewerberin/des Bewerbers erhält. Folglich wurden auch die *Gehaltsvorstellungen* als Dimension aufgenommen.

Schließlich spielt auch das *Geschlecht* der Bewerber/innen, vor allem in Interaktion mit der Geschlechterzusammensetzung des Berufs, eine wichtige Rolle bei der Personalauswahl.

Neben den genannten Kriterien, die als „hard facts“ bezeichnet werden können, gibt es eine Reihe weiterer denkbarer Kriterien, die jedoch aus Gründen der Vergleichbarkeit nicht weiter verfolgt werden: Zum Beispiel stellt das Alter im Fall einer unterbrechungsfreien Erwerbstätigkeit eine annähernd lineare Transformation der Arbeitserfahrung dar und birgt folglich wenig zusätzlichen Informationsgehalt. Kriterien wie Sprachkompetenzen, Softskills oder Hobbies spielen sicherlich eine wichtige Rolle bei der Auswahlentscheidung, sind aber berufs- und branchenspezifisch so vielfältig, dass die Berücksichtigung der „soft facts“ den Rahmen der Untersuchung sprengen würde.

2.3 Vignettentexte und Dimensionen

Im Vignettenmodul werden Personalverantwortlichen jeweils acht fiktive, kurz zusammengefasste Lebensläufe vorgelegt. Da die Befragten schon zu Beginn der Erhebung einen Beruf auswählen, beziehen sich alle acht Lebensläufe auf eine im Eingangstext des Fragebogens beschriebene Stellenausschreibung. Der gesuchte Beruf wird also aus Sicht der Personalverantwortlichen nicht variiert.

Die Dimensionen der fiktiven Lebensläufe (Vignetten):

- *Geschlecht,*
- *Passung des formalen Berufsabschlusses zur vakanten Stelle,*
- *Dauer der allgemeinen Arbeitsmarkterfahrung,*
- *Berufserfahrung,*
- *Arbeitszeugnis und*
- *Gehaltsvorstellungen der Bewerberin/des Bewerbers*

wurden für jedes Subsample relativ gesehen gleich konstruiert, damit sie untereinander vergleichbar sind. Absolut gesehen unterscheiden sich manche Dimensionen natürlich in ihrer Ausformulierung, abhängig vom gesuchten Beruf. Dies betrifft die Dimension *Passung des formalen Berufsabschlusses* mit den sechs Ausprägungen: *genau der passende Berufsabschluss, Abschluss in Berufsspezialisierung, Abschluss in angrenzendem Beruf, Berufsabschluss mit niedrigerem Qualifikationsniveau, Berufsabschluss mit höherem Qualifikationsniveau* und *unpassender Berufsabschluss*. Ebenso variieren die Berufstitel in der Dimension *Berufserfahrung* gemäß dem ausgewählten Beruf beziehungsweise entsprechend dem Titel der dazugehörigen Stellenanzeige.

Alle anderen Dimensionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Ausformulierung zwischen den Berufen nicht. Wie aus Tabelle 2 ersichtlich, hat die Dimension *Dauer der allgemeinen Arbeitsmarkterfahrung* ebenfalls sechs Ausprägungen: *Berufseinsteiger/innen* sowie *erwerbstätig seit 3, 5, 7, 9 oder 11 Jahren*. Auch die Dimension *Berufserfahrung* hat sechs Ausprägungen, wobei diese etwas komplexer strukturiert sind. Die erste Ausprägung steht für *keine Berufserfahrung*, wobei in der Formulierung unterschieden wird zwischen *Berufseinsteiger/innen*, die per Definition keine Berufserfahrung haben können und Personen mit *Arbeitsmarkterfahrung*, die aber noch nicht im gesuchten Beruf tätig waren. Weitere Ausprägungen unterscheiden sich dahingehend, zu welchem Zeitpunkt und wie lange Berufserfahrung im gesuchten Beruf erworben wurde (*das erste Jahr, die ersten zwei Jahre, das letzte*

Jahr, die letzten zwei Jahre). Die letzte Ausprägung steht für eine *durchgehende Berufserfahrung* im gesuchten Beruf.

Die Dimension Arbeitszeugnis umfasst die drei Ausprägungen *keines, gutes* und *sehr gutes Arbeitszeugnis* von dem/der letzten Arbeitgeber/in. Auch hier wird bei der ersten Ausprägung unterschieden zwischen Berufseinsteigern/-einsteigerinnen und Personen, die im Sinn eines negativen Signals kein Arbeitszeugnis beilegen. Die letzte Dimension Gehaltsvorstellungen hat wieder sechs Ausprägungen: *nicht genannt*, jeweils *5%* und *10% unter* sowie *über dem für die Position vorgesehenen Gehalt* und *genau dem für die Position vorgesehenen Gehalt*. Lediglich beim Beruf Lehrer/in wird auf diese Dimension verzichtet, da diese Berufsgruppe ausschließlich im öffentlichen Dienst tätig und somit tarifgebunden ist und sehr viele Lehrer/innen sogar verbeamtet sind. Somit gibt es beim Beruf Lehrer/in nur fünf Dimensionen.

Um die Lebensläufe realistischer zu gestalten, wurde zusätzlich die Dimension Name der Bewerberin/des Bewerbers eingefügt. Es wurden acht typisch deutsche Nachnamen verwendet, um Diskriminierungseffekte aufgrund eines vermeintlichen Migrationshintergrundes explizit auszuschließen. Diese Dimension wurde so stratifiziert, dass in jedem Fragebogen jeder der acht Nachnamen jeweils einmal vorkam.

Diese sechs (beim Beruf Lehrer/in fünf) analytischen Dimensionen plus die Namensdimension wurden zu möglichst gut lesbaren und realistischen Beschreibungen zusammengesetzt und den Befragten zur Bewertung vorgelegt. Eine Übersicht der Textbausteine für die übrigen 24 Berufe wird im Anhang B präsentiert.

Tabelle 2: Vignettendimensionen und Ausprägungen am Beispiel Bürokaufmann/-frau

Dimension	Lev. Textsätze für das Subsample: Bürokaufmann/-frau
D1 Geschlecht	1 Herr
	2 Frau
Name	1 Schmidt
	2 Mayer
	3 Wagner
	4 Müller
	5 Weber
	6 Schneider
	7 Becker
	8 Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1 hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bürokaufmann/-frau .
	2 hat eine abgeschlossene Ausbildung als Kaufmann/-frau für Bürokommunikation .
	3 hat eine abgeschlossene Ausbildung als Industriekaufmann/-frau .
	4 hat eine kaufmännische Ausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung als Buchhalter/in .
	5 hat keine abgeschlossene Ausbildung.
	6 hat eine abgeschlossene Ausbildung als Logistikassistent/in .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1 Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2 Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3 Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4 Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5 Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6 Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1 IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Bürokaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	2 Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bürokaufmann/-frau</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig.
	3 Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bürokaufmann/-frau</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig.
	4 Seither war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bürokaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	5 Seither war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bürokaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	6 Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber , bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Bürokaufmann/-frau</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1 IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.
	2 Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.
	3 Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten /von diesem Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

2.4 Stichprobenziehung der Vignetten und Verteilung auf Befragte

Die Gesamtheit aller möglichen Vignetten, das sog. „Vignettenuniversum“, ergibt sich aus der Kombination aller möglichen Ausprägungen (Levels). Es wird als das kartesische Produkt der Anzahl der Ausprägungen der einzelnen Dimensionen berechnet, in diesem Fall also $2 \times 6 \times 6 \times 6 \times 3 \times 6 = 7.776$ Vignetten (die Namensdimension wird dabei nicht berücksichtigt). Schließt man unlogische Fälle aus (hier: Berufseinsteiger/innen mit x Jahren Berufserfahrung; Berufseinsteiger/innen mit einem Arbeitszeugnis; Berufliche Weiterbildung als Berufseinsteiger/innen), bleiben noch 6.540 Vignetten im Universum.

Um die Befragten nicht zu überfordern und so Abbrüche der Befragung zu riskieren, wurde beschlossen, jedem/jeder Befragten acht Vignetten zur Beurteilung vorzulegen². Da es das Ziel des quasi-experimentellen Designs ist, Befragteneffekte sauber von Vignetteneffekten trennen zu können, sollte jedoch jede Vignette idealerweise von zehn Personen bewertet werden. Um das zu erreichen, müssten bei einer vollen Ausschöpfung des Vignettenuniversums 8.175 Betriebe pro Subsample an der Befragung teilnehmen. Aus diesem Grund wurde aus dem Vignettenuniversum eine bewusste Stichprobenauswahl von insgesamt 144 verschiedenen Vignetten³ gezogen. Dabei wurde durch die Verwendung des D-effizienten Samplingverfahrens (Kuhfeld et al. 1994; Kuhfeld 2010) berücksichtigt, dass a) die Dimensionen zueinander annähernd orthogonal sind, also möglichst geringe Korrelationen untereinander aufweisen und b) durch eine maximale Gleichverteilung der Ausprägungen die sogenannte Level-Balance erreicht wird (Frodermann et al. 2013).

Der potenzielle Wertebereich der D-Effizienz reicht von 0 bis 100, wobei der Maximalwert eine absolut effiziente und vollständig orthogonale Stichprobe anzeigt (Atzmüller/Steiner 2010; Dülmer 2014). Mit der Ziehung der 144 Vignetten erreichten wir einen Wert von $D = 96,3$, der unserer Stichprobe eine sehr hohe statistische Effizienz bescheinigt. Durch eine Korrelation zwischen den einzelnen Dimensionen lässt sich die Güte des experimentellen Designs zusätzlich überprüfen. Würden sich alle Befragten der Stichprobe an der Erhebung beteiligen, wäre die Korrelationsmatrix der gezogenen Vignettenstichprobe für die Beurteilung der Güte ausschlaggebend. Da üblicherweise nur ein Bruchteil der Befragten tatsächlich zur Teilnahme bereit ist, können sich die designbedingten Korrelationen zwischen den Dimensionen jedoch verschieben. In Tabelle 3 ist die Korrelationsmatrix der realisierten Nettostichprobe abgebildet. Hier liegen die Korrelationen zwischen den einzelnen Dimensionen betragsmäßig höchstens bei einem Wert von 0,02 – natürlich mit Ausnahme der Dimensionen, die unlogische Kombinationen enthalten.⁴

Für die Zuweisung der Vignetten auf die Befragten wurden zunächst die 144 Vignetten zufällig in 18 Decks à acht Vignetten aufgeteilt, sodass auch Befragte zufällig auf die einzelnen

² Im Pretest zeigte sich, dass Befragte bei zehn Vignetten ermüden und eher geneigt sind, die gesamte Befragung abzubrechen. Daher musste die Zahl der Vignetten auf acht pro Person reduziert werden. Siehe zum Pretest auch Abschnitt 3.1.

³ Die Zahl 144 ist teilbar durch die Zahlen 2, 3, und 6 – der Anzahl der Ausprägungen unserer Dimensionen. So wird eine balancierte Stratifizierung der Ausprägungen erreicht.

⁴ Durch den Ausschluss dieser unlogischen Kombinationen wurde eine Konfundierung der Dimensionen erzeugt, aber auch hier liegen die Werte betragsmäßig unter 0,19. Die Ausgangskorrelationsmatrix ist nicht abgebildet.

Tabelle 3: Realisierte Korrelationsmatrix der Dimensionen

	Geschlecht	Berufsabschluss	Dauer Arbeitsmarkterfahrung	Berufserfahrung	Arbeitszeugnis	Gehaltsvorstellungen
Geschlecht	1.0000					
Berufsabschluss	0.0037	1.0000				
Dauer Arbeitsmarkterfahrung	-0.0009	-0.0000	1.0000			
Berufserfahrung	-0.0057	0.0146	0.1860 *	1.0000		
Arbeitszeugnis	-0.0209 *	0.0033	0.1418 *	0.1086 *	1.0000	
Gehaltsvorstellungen	-0.0152	-0.0064	0.0105	-0.0110	-0.0117	1.0000

Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman; N(Vignetten) = 33.784; * Signifikanzniveau $p = 0,001$

Decks verteilt werden konnten. Um Ausstrahlungs- und Reihenfolgeeffekte zu minimieren (Auspurg et al. 2009b), wurde vor der Verteilung die Reihenfolge der Vignetten innerhalb des Decks gemischt. Dafür wurde jedes Deck verzehnfacht und dann seine acht Vignetten zufällig neu sortiert. Diese so entstandenen 180 Decks wurden aus technischen Gründen schon im Vorfeld der Befragung zufällig auf die knapp 30.000 Adressen verteilt. Die so erreichte Zufallszuweisung von Vignetten auf Befragte hat zusätzlich den Vorteil, dass eine Korrelation zwischen den Vignettendimensionen und den (unbeobachteten) Merkmalen der Befragten vermieden wird. Das ist wiederum eine Voraussetzung, um den methodischen Standards von experimentellen Designs zu genügen (Frodermann et al. 2013) und eine hohe interne Validität zu erreichen (Frings 2010).

2.5 Vignettenmodul

Das Vignettenmodul, der Kern der Befragung „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“, begann mit der Auswahl des Berufs und folglich mit der Zuordnung der Befragten zu einem Subsample. Die Berufsauswahl erfolgte als eine Mehrfachauswahl auf die Frage: *„Welche der folgenden Berufe gibt es in Ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle? Bitte kreuzen Sie die Berufe an, in denen mindestens ein/e Mitarbeiter/in beschäftigt ist?“* (siehe Abbildung 1). Wählten die Befragten mehr als einen der 25 Berufe aus, wurden sie zufällig einem der von ihnen ausgewählten Berufe zugeordnet. Die gesamte weitere Erhebung bezog sich dann auf diesen Beruf. Falls die Befragten keinen der genannten Berufe auswählten, wurden sie auf der folgenden Seite darauf hingewiesen, dass die Berufsauswahl für die Beantwortung der weiteren Fragen unerlässlich ist und gebeten, zur Berufsauswahl zurück zu gehen. Betätigten sie trotzdem den Weiter-Button, wurden sie zum Ende der Befragung geleitet.

Abbildung 1: Screenshot – Berufsauswahl

Bundesagentur für Arbeit Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB** Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Zuerst möchten wir wissen: Welche der folgenden Berufe gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Bitte kreuzen Sie die Berufe an, in denen mindestens ein/e Mitarbeiter/in beschäftigt ist.

(Mehrfachnennung möglich)

<input type="checkbox"/> Fachinformatiker/ Fachinformatikerin	<input type="checkbox"/> Berufskraftfahrer/ Berufskraftfahrerin	<input type="checkbox"/> Maschinenbauingenieur/ Maschinenbauingenieurin	<input type="checkbox"/> Arzt/ Ärztin	<input type="checkbox"/> Controller/ Controllerin
<input type="checkbox"/> Informatiker/ Informatikerin	<input type="checkbox"/> Architekt/ Architektin	<input type="checkbox"/> Bankkaufmann/ Bankkauffrau	<input type="checkbox"/> Industriekaufmann/ Industriekauffrau	<input type="checkbox"/> Erzieher/ Erzieherin
<input type="checkbox"/> Heilerziehungspfleger/ Heilerziehungspflegerin	<input type="checkbox"/> Rettungsassistent/ Rettungsassistentin	<input type="checkbox"/> Lehrer/ Lehrerin	<input type="checkbox"/> Friseur/ Friseurin	<input type="checkbox"/> Apotheker/ Apothekerin
<input type="checkbox"/> Chemiker/ Chemikerin	<input type="checkbox"/> Industriemechaniker/ Industriemechanikerin	<input type="checkbox"/> Koch/ Köchin	<input type="checkbox"/> Bauingenieur/ Bauingenieurin	<input type="checkbox"/> Personalreferent/ Personalreferentin
<input type="checkbox"/> Geschäftsführer/ Geschäftsführerin	<input type="checkbox"/> Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin	<input type="checkbox"/> Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin	<input type="checkbox"/> Bürokaufmann/ Bürokauffrau	<input type="checkbox"/> Elektrotechnikingenieur/ Elektrotechnikingenieurin

Zurück Weiter

Nach der Berufsauswahl folgte zunächst eine auf den ausgewählten Beruf zugeschnittene Stellenausschreibung, welche die fiktive Vakanz näher beschrieb. Hier wurden sowohl die zu erledigenden Tätigkeiten aufgezählt als auch die erwarteten Kompetenzen der Bewerber/innen. Die Stellenausschreibungen orientierten sich immer am passenden Berufsabschluss der Dimension *Passung des formalen Berufsabschlusses*. Jedoch wurde der erforderliche Bildungsabschluss bewusst nicht genannt, da in den Vignetten nicht nur die Berufsabschlüsse variiert wurden, sondern auch das Bildungsniveau in Form von Über- und Unterqualifizierung. Für die Erstellung der Stellenausschreibungen wurden Informationen aus BERUFENET⁵ und aus aktuellen, bei der Job-Börse der Bundesagentur für Arbeit (BA) geschalteten, Anzeigen⁶ ausgewertet. Bei allen Vakanzstellen handelte es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit, frei zum nächstmöglichen Termin. In allen Anzeigen wurde auch die Nennung der Gehaltsvorstellungen gefordert. Dies ist zwar in manchen Branchen nicht üblich, der Satz diente jedoch als Brücke für die Dimension *Gehaltsvorstellungen*. Die einzige Ausnahme bildete der Beruf Lehrer/in, hier wurde sowohl in der Stellenausschreibung als auch in den Vignetten auf die Nennung der Gehaltsvorstellungen verzichtet, da diese Dimension im Pretest für große Irritationen gesorgt hat. Die Befragten wurden an dieser Stelle gebeten sich vorzustellen, eine Vakanz wie in der Stellenausschreibung beschrieben besetzen zu wollen (siehe Abbildung 2). Eine tabellarische Übersicht der Stellenausschreibungen für alle übrigen 24 Berufe findet sich im Anhang A.

⁵ BERUFENET ist das online verfügbare Informationsportal der Bundesagentur für Arbeit, das u.a. umfassende und systematische Informationen zu ca. 3.200 aktuellen Berufen bietet (siehe: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>).

⁶ Siehe: <http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Abbildung 2: Screenshot – Stellenanzeige für das Beispiel Bürokaufmann/-frau



Bundesagentur für Arbeit

Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen
Ergänzungsbefragung zur Bewerberauswahl

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungsrichtung der Bundesagentur für Arbeit



10%

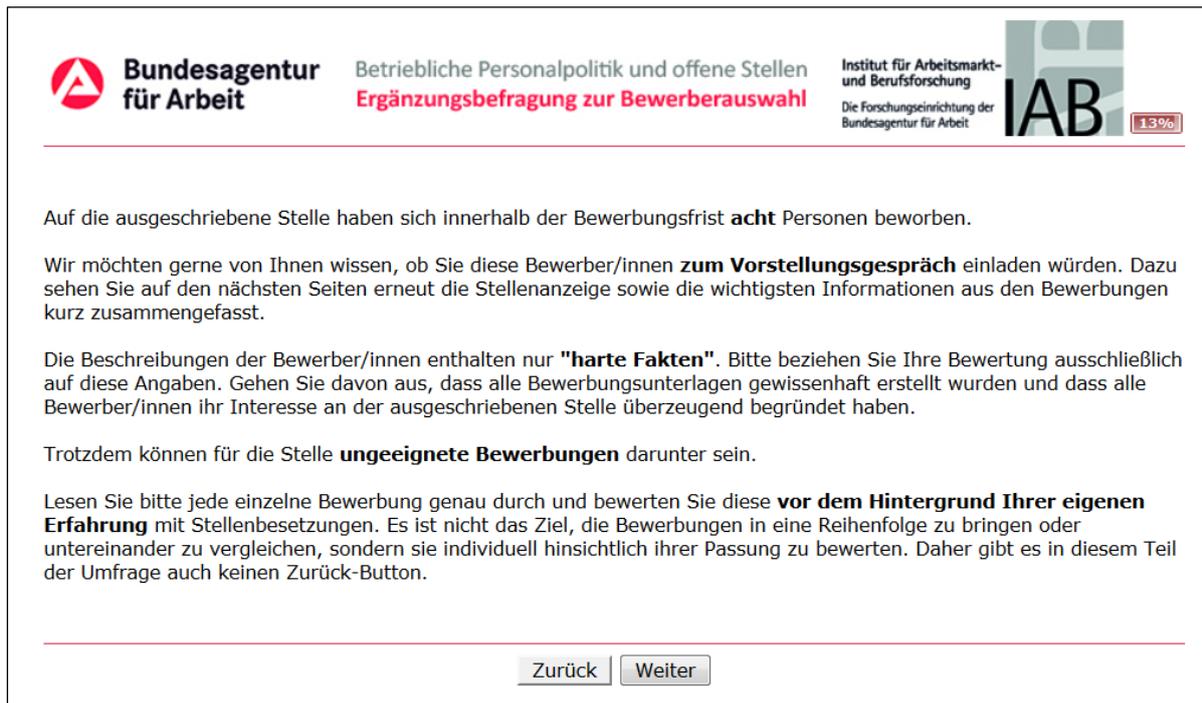
Stellen Sie sich vor, Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle sucht eine/n **Bürokaufmann/-frau**. Dafür haben Sie in der Lokalpresse und mehreren Online-Stellenportalen die folgende Stellenausschreibung veröffentlicht.

Bitte stellen Sie sich vor, Sie möchten eine solche Stelle besetzen, selbst wenn es die beschriebene Tätigkeit bei Ihnen so nicht gibt.

Stellenangebot	Bürokaufmann/Bürokauffrau
Angebotsart	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
Stellenbeschreibung	<p>Sie übernehmen kaufmännische Aufgaben in den Bereichen Buchführung und Rechnungsbearbeitung. Außerdem erledigen Sie organisatorische Büroarbeiten: Sie koordinieren Termine, bereiten Besprechungen vor und bearbeiten den Schriftverkehr.</p> <p>Sie verfügen über sehr gute Fachkenntnisse im Rechnungswesen, haben gute MS-Office-Kenntnisse und beherrschen die deutsche Sprache sehr gut in Wort und Schrift, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.</p> <p>Interessiert? Dann freuen wir uns über Ihre aussagekräftige Bewerbung (einschließlich frühester Verfügbarkeit und Gehaltsvorstellungen) per E-Mail oder postalisch.</p>
Arbeitszeit	Vollzeit
Beginn der Tätigkeit	Zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Nach der Stellenanzeige folgte eine allgemeine Arbeitsanweisung, die für alle Befragten identisch war. Hier wurde den Befragten ihre Aufgabe, die Bewertung der acht kurzen Lebensläufe, erklärt und ihnen ein paar zusätzliche, für alle Vignetten konstante Hintergrundinformationen gegeben. Im Pretest zeigte sich bereits, wie wichtig eine genaue Arbeitsanweisung für das korrekte Ausfüllen der Vignetten ist, da die kurzen Lebensläufe nur ein sehr eingeschränktes Bild der fiktiven Bewerber/innen vermitteln. So wurde beispielsweise explizit darauf verwiesen, dass alle Bewerbungsunterlagen keine formalen Fehler aufweisen und dass die Motivationsschreiben alle überzeugend seien. Außerdem wurde betont, dass sich unter den acht Lebensläufen auch solche befinden, die für die Stelle ungeeignet scheinen, damit sich Befragte nicht über bestimmte Merkmalskombinationen der Vignetten wundern und Irritationen entstehen, die zum Abbruch der Befragung führen könnten. Schließlich wurden die Befragten darauf hingewiesen, dass sie die Lebensläufe nicht miteinander vergleichen, sondern jede Bewerbung für sich bewerten sollen (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Screenshot – Arbeitsanweisung



Im Anschluss an die Arbeitsanweisung wurden acht Vignetten präsentiert, in denen die Ausprägungen der Dimensionen entsprechend des Vignettenplans variierten. Dabei wurde in jeder Vignette noch einmal eine Kurzversion der Stellenanzeige gezeigt. Einerseits mussten so die Befragten nicht mehr zurückblättern, um die Stellenanzeige nochmal zu lesen, andererseits sollten sie animiert werden, den Lebenslauf direkt mit der Stellenanzeige zu vergleichen anstatt mit den anderen Lebensläufen. Aus demselben Grund gab es zwischen der zweiten und achten Vignette auch keinen Zurück-Button.

Die Aufforderung zur Beurteilung der Vignetten lautete jeweils „*Würden Sie X zum Vorstellungsgespräch einladen?*“, wobei das Geschlecht und der Name aus dem entsprechenden Vignettentext übernommen wurden (siehe Abbildung 4). Die elfstufige Antwortskala reichte von 0 „*auf keinen Fall*“ bis 10 „*auf jeden Fall*“. Damit orientierten wir uns an der Empfehlung von Auspurg/Hinz (2015: 66), eine Ratingskala mit mehr Ausprägungen als üblich zu verwenden, um Zensierungsprobleme zu umgehen. Diese entstehen, wenn Befragte bereits bei einer der ersten Vignetten einen Maximalwert vergeben und folglich spätere Vignetten nicht mehr darüber hinausgehend positiver oder negativer bewerten können, obwohl das ihrem Urteil entspräche.

Abbildung 4: Screenshot – Beispielvignette Bürokaufmann/-frau

Bundesagentur für Arbeit

Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen
Ergänzungsbefragung zur Bewerberauswahl

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAB
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

23%

Stellenangebot	Bürokaufmann/Bürokauffrau
Stellenbeschreibung	<p>Sie übernehmen kaufmännische Aufgaben in den Bereichen Buchführung und Rechnungsbearbeitung. Außerdem erledigen Sie organisatorische Büroarbeiten: Sie koordinieren Termine, bereiten Besprechungen vor und bearbeiten den Schriftverkehr.</p> <p>Sie verfügen über sehr gute Fachkenntnisse im Rechnungswesen, haben gute MS-Office-Kenntnisse und beherrschen die deutsche Sprache sehr gut in Wort und Schrift, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.</p> <p>Interessiert? Dann freuen wir uns über Ihre aussagekräftige Bewerbung (einschließlich frühester Verfügbarkeit und Gehaltsvorstellungen) per E-Mail oder postalisch.</p>

Bewerbung 4:

Frau Wagner hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bürokauffrau. Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem sie zwei Jahre lang tätig war, hat sie als Bürokauffrau gearbeitet. Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber mitgeschickt. Auch danach war sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig. Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Frau Wagner zum Vorstellungsgespräch einladen?

auf keinen Fall

012345678910

auf jeden Fall

Weiter

Zur besseren Verdeutlichung der berufsspezifisch unterschiedlichen Ausformulierungen in den Vignetten wird in Tabelle 5 jeweils dieselbe Vignette aus demselben Deck für acht unterschiedliche Berufe gezeigt. Die präsentierte Vignette setzt sich aus der folgenden Kombination der Ausprägungen zusammen: das Geschlecht ist männlich (Level: 1), der formale Berufsabschluss ist die Berufsspezialisierung (Level: 2), die Dauer der allgemeinen Arbeitsmarkterfahrung beträgt 11 Jahre (Level: 6), die spezifische Berufserfahrung wurde in den ersten zwei Jahren erworben (Level: 3), das Arbeitszeugnis ist sehr gut (Level: 2) und die Gehaltsvorstellungen liegen bei minus fünf Prozent (Level: 3).

Tabelle 5: Beispiele für unterschiedliche Berufe – jeweils Vignette 8, Deck: 96

Beispiel: Facharzt/ärztin für Allgemeinmedizin

Herr Mayer hat eine abgeschlossene Promotion der Humanmedizin mit Approbation und Weiterbildung zum Facharzt für Allgemeinmedizin und Akupunktur. Seit dem Erlangen des Facharztabschlusses ist er nun 11 Jahre erwerbstätig. In den ersten zwei Jahren als Facharzt für Allgemeinmedizin hat er in der ambulanten hausärztlichen Versorgung gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Danach ist er in den Bereich der klinischen Forschung gewechselt, wo er bis jetzt tätig war. Seine Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Beispiel: Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr

Herr Mayer hat eine abgeschlossene Ausbildung als Berufskraftfahrer im Personenverkehr. Er ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er zwei Jahre lang tätig war, hat er als Berufskraftfahrer gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Auch danach war er durchgehend im Transportwesen tätig. Seine Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Beispiel: Erzieher/in

Herr Mayer hat eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieher für Jugend- und Heimerziehung. Er ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er zwei Jahre lang tätig war, hat er als Erzieher gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Auch danach war er durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Seine Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Beispiel: Geschäftsführer/in

Herr Mayer hat ein abgeschlossenes Studium der Industriebetriebswirtschaft. Er ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er zwei Jahre lang tätig war, hat er als Geschäftsführer gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Auch danach war er durchgehend im Management tätig. Seine Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Beispiel: Lehrer/in (Mathematik / anderes Fach - für Sekundarstufe I)

Herr Mayer hat ein abgeschlossenes Studium des Lehramts Ihrer Schulart mit zweitem Staatsexamen (Mathematik/Geschichte) und Weiterbildung zum Lehrer in der Begabtenförderung. Er ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er zwei Jahre lang tätig war, hat er als Mathematiklehrer an Ihrer Schulart gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Auch danach war er durchgehend im pädagogischen Bereich tätig.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Beispiel: Maschinenbauingenieur/in (Konstruktionsingenieur/in)

Herr Mayer hat ein abgeschlossenes Studium der angewandten Mechanik. Er ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er zwei Jahre lang tätig war, hat er als Konstruktionsingenieur gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Auch danach war er durchgehend im Maschinenbau tätig. Seine Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Beispiel: Koch/Köchin

Herr Mayer hat eine abgeschlossene Ausbildung als Konditor. Er ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er zwei Jahre lang tätig war, hat er als Koch gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Auch danach war er durchgehend im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig. Seine Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Beispiel: Sozialpädagoge/-pädagogin

Herr Mayer hat ein abgeschlossenes Studium der Erziehungswissenschaft. Er ist seit 11 Jahren erwerbstätig. Bei seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er zwei Jahre lang tätig war, hat er als Sozialpädagoge gearbeitet. Er hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom diesem Arbeitgeber bekommen. Auch danach war er durchgehend im sozialen Bereich tätig. Seine Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Würden Sie Herrn Mayer zum Vorstellungsgespräch einladen?

Das Vignettenmodul wurde durch zwei weitere Beurteilungen abgeschlossen. Zunächst wurde gefragt, wie treffend Befragte die Stellenanzeige fanden. Die fünfstufige Antwortskala reichte von „*viel zu allgemein*“ über „*genau richtig*“ bis „*viel zu spezifisch*“ und wurde durch ein Textfeld für offene Angaben ergänzt. Anschließend sollte die Schwierigkeit der Vignettenbeurteilungen eingeschätzt werden („*Wie schwierig fanden Sie die Beurteilung der Bewerber/innen hinsichtlich ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle insgesamt?*“). Die elfstufige Skala glich dem Design der Vignettenbeurteilung und ging von „*0 – gar nicht schwierig*“ bis „*10 – sehr schwierig*“. Auch hier konnten zusätzliche Angaben in einem offenen Textfeld gemacht werden. Diese Frage dient der Überprüfung der kognitiven Belastung der Befragten durch die Erhebung und wird als guter Prädiktor für die Konsistenz der Antworten empfohlen.

Um die Datenqualität des Vignettenmoduls beurteilen zu können, wurden die Antwortzeiten für die einzelnen Vignettenseiten erfasst. So können zumindest im Nachhinein methodische Probleme wie Response-Sets oder Quasi-Verweigerungen (willkürliche Beurteilung, ohne den Text gelesen zu haben) erkannt werden (Frodermann et al. 2013).

2.6 Erhebungsinstrument

Der Fragebogen (siehe gesondertes [Appendix](#)) wurde in Form eines reinen Websurveys konzipiert und mit Hilfe der Software GlobalPark programmiert. Er ist wie folgt strukturiert:

- *Einleitungstext und Datenschutzerklärung*
- *Vignettenmodul*
 - *Auswahl der Berufe*
 - *Stellenbeschreibung*
 - *Vignettenbeurteilungen*
 - *Beurteilung Stellenangebote und Vignetten*
- *Betriebliche Personalsuche*
- *Betriebsmerkmale*
- *Individuelle Merkmale der/des Befragten*
- *Zuständigkeiten im Rekrutierungsprozess*

Dem bereits beschriebenen Vignettenmodul gingen ein *Einleitungstext*, der einen Bezug zur IAB-Stellenerhebung herstellte, und eine ausführliche Erklärung zum Datenschutz und zu der Vertraulichkeit der Angaben voraus.

Im Fragebogen wurde auch die Zustimmung zu der Verknüpfung der anonymen Befragungsergebnisse mit (ebenfalls anonymen) Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit ab-

gefragt. Die Platzierung dieser Verknüpfungsfrage erfolgte experimentell an drei verschiedenen Orten: Die Befragten wurden zufällig in drei Gruppen eingeteilt, wobei das erste Drittel der Befragten diese Frage direkt nach dem Einstieg erhielt, das zweite Drittel in der Mitte des Fragebogens, vor dem Block zu individuellen Merkmalen, und das letzte Drittel ganz zum Schluss der Befragung.

Nach dem Vignettenmodul wurden zunächst einige Fragen zur betrieblichen Personalsuche formuliert, die sich alle auf den ausgesuchten Beruf im Subsample bezogen. Zunächst war dies eine Frage nach der aktuellen Bewerber/innenlage für den ausgewählten Beruf, gefolgt von einer Frage nach den Wegen der Personalsuche und einer Beurteilung von Aspekten, die der/dem Befragten bei der Auswahl für ein Vorstellungsgespräch wichtig sind. In dieser Itembatterie wurden einerseits die Dimensionen der Vignetten abgefragt, andererseits aber auch weitere mögliche Aspekte, die zum Beispiel gehäuft im Pretest genannt wurden (siehe Anhang A). Aus methodischen Gründen wurden sowohl bei der Frage nach den Wegen der Personalsuche als auch bei der Frage nach den Aspekten die einzelnen Items in zufälliger Reihenfolge gezeigt („random order“).

Danach folgten drei kurze Fragen zu Betriebsmerkmalen: Ob eine Person, die im ausgewählten Beruf arbeitet, nach einem Tarifvertrag bezahlt wird, ob es im Betrieb eine Gleichstellungsbeauftragte gibt und wer die Meldung des Tätigkeitsschlüssels an die Sozialversicherung für den Betrieb abgibt. Auf weitere Merkmale wie Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und Standort des Betriebs wurde zugunsten eines möglichst kurzen Fragebogens verzichtet. Das war möglich, da diese Informationen in den (anonymen) Teilnehmerdaten bereits vorlagen.⁷

Im nächsten Teil des Fragebogens ging es um die individuellen Merkmale der/des Befragten. Diese sind das Geschlecht und das Alter, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, der höchste berufliche Ausbildungsabschluss, die genaue Berufsbezeichnung des genannten Berufsabschlusses, die Bezeichnung der derzeitigen Tätigkeit, ob Erfahrung mit einem Berufswechsel vorliegt, die Stellung im Beruf, ob der/die Befragte in einer Personalabteilung tätig ist und ob er/sie Führungsverantwortung hat.

Schließlich wurde die Zuständigkeit der/des Befragten im Rekrutierungsprozess erhoben. Hier ging es darum herauszufinden, wer für die Stellenausschreibung, die Einladung zum Vorstellungsgespräch und die Einstellungsentscheidung im Betrieb verantwortlich ist. Die Antwortoptionen waren jeweils „*Sie alleine*“, „*Sie, zusammen mit anderen Kollegen/Kolleginnen*“ und „*andere Kollegen/Kolleginnen*“. Wenn die befragte Person an den Prozessen beteiligt war, wurde sie nach der Anzahl der Fälle im letzten Jahr und ihrer Seniorität in dieser Tätigkeit gefragt („*seit wie vielen Jahren...*“).

⁷ Für Details siehe Abschnitt 3.2 zum Design der Betriebsstichprobe.

3 Verlauf der Befragung

3.1 Pretest

Für die Pilotierung des Fragebogens wurden mehrere Pretests durchgeführt. Der erste Pretest wurde von den Projektmitarbeiter/innen des IAB (ProIAB) durchgeführt. Der Pretest war an die Testung der IAB-Stellenerhebung gekoppelt und wurde gemeinsam mit dieser durchgeführt. Ein kombiniertes Anschreiben kündigte beide Testblöcke bei den Betrieben an. Für den Pretest wurden 20 Berufe als Fragebögen umgesetzt, die Testung erfolgte aus technischen Gründen auf Papier. Für jeden der 20 Berufe wurden ein bis zwei Betriebe zum Testen gefunden. Das Ausfüllen der Fragebögen durch Personalverantwortliche geschah im Beisein der ProIAB. Durch gezielte Nachfragen konnten die Fragebögen so auf Verständlichkeit und Vollständigkeit überprüft werden. Die Auswahl der Befragungsbetriebe für den Pretest erfolgte nach einer Stratifizierung über Betriebsgröße (bis zu 9 MA/bis zu 250 MA und über 250 MA) und Branche (technisch/kaufmännisch). Die Pretestphase lief vom 03.03. bis zum 09.05.2014. Zu den nicht im Feld getesteten Berufen wurde Feedback durch die ProIAB gesammelt, sodass auch hier wertvolle Hinweise übernommen werden konnten.

Nach der Einarbeitung der Pretestergebnisse wurde die Programmierung der Fragebögen mit der Umfragesoftware GlobalPark von Questback umgesetzt. Anschließend wurde die Befragung nun in Form eines Web-Surveys von 42 Personen, darunter Expert/innen im Bereich Faktorieller Survey aber auch Vertreter/innen der einzelnen Berufe, erneut in Hinblick auf inhaltliche Stimmigkeit, Filterführung aber auch korrekte Darstellung der Berufe in den Stellenanzeigen und den Ausprägungen der Dimension *Passung des formalen Berufsabschlusses zur vakanten Stelle* überprüft.

3.2 Design der Betriebsstichprobe

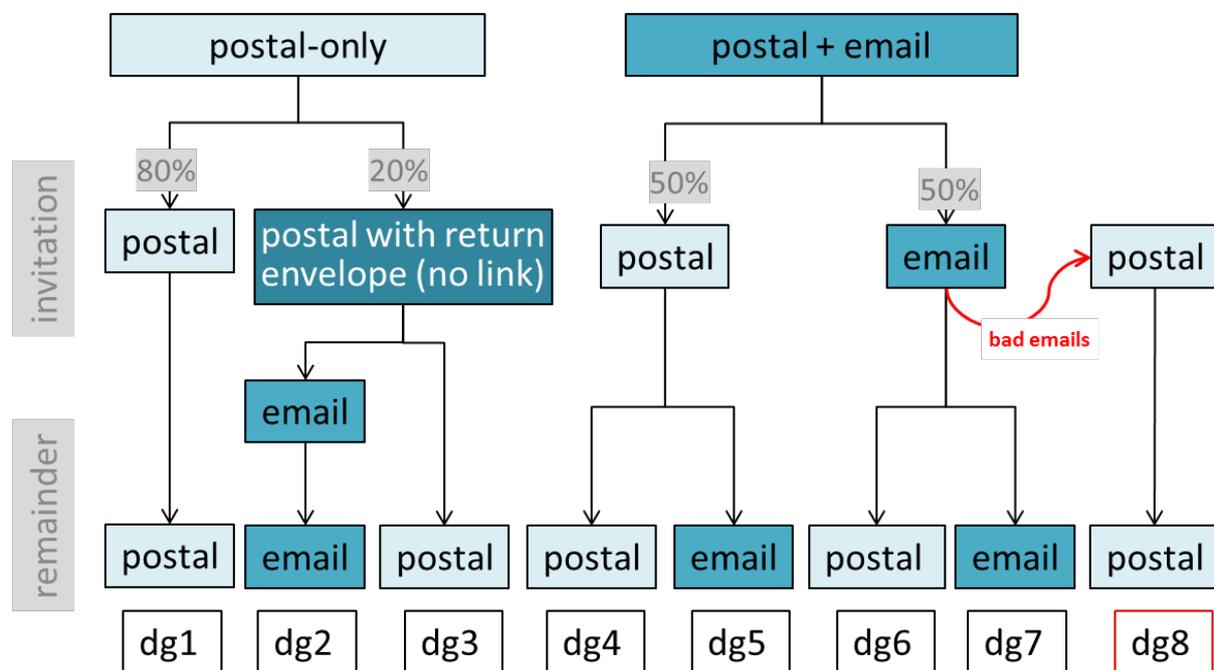
Für die Erhebung wurden öffentliche und private Betriebe und Dienststellen angeschrieben, die sich bereits in den Jahren 2010 bis 2012 an der IAB-Stellenerhebung beteiligt haben (Nettostichprobe der IAB-Stellenerhebung). Die Zusammenstellung der Betriebsadressen (postalisch und elektronisch) erfolgte in anonymisierter Form über die IAB-Abteilung für IT- und Informationsmanagement (ITM). Dabei wurden nur Betriebe und Dienststellen berücksichtigt, bei denen Mitarbeiter/innen in den ausgewählten Berufen beschäftigt sind, um so das Anschreiben von Nicht-Zielbefragten möglichst zu vermeiden. Neben den Adressangaben wurden die Wirtschaftszweigzugehörigkeit (WZ 2008, Einsteller) und die Anzahl der regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb ausgewiesen. Diese Eckdaten dienen sowohl der eigentlichen Analyse, als auch der Berechnung der Selektivität durch Non-Response (siehe Kapitel 5). Nach der Anonymisierung der Betriebsnummern wurden die Adressen von ITM übermittelt. Nach einer Überprüfung auf Überschneidungen mit der zeitgleich im Feld befindlichen Herbstbefragung der IAB-Stellenerhebung konnten für die Befragung „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“ insgesamt 29.514 Betriebsadressen genutzt werden.

3.3 Einladungsmodi

Die Art und Weise, wie Betriebe und Dienststellen zur Befragung eingeladen wurden, stellte ein weiteres methodisches Experiment dar. Dazu wurde zunächst zwischen Betrieben unterschieden, für die nur eine postalische Adresse vorlag und solchen, für die zusätzlich zur postalischen auch eine Emailadresse vorhanden war. Ihre Emailadresse hatten Ansprechpartner/innen in den Betrieben bei der IAB-Stellenerhebung für weitere Nachfragen freiwillig hinterlegt.

Insgesamt gab es drei Einladungsmodi, die in weitere Subgruppen unterteilt wurden (siehe Abbildung 5). Von den Betrieben mit nur postalischer Adresse wurden 80 Prozent klassisch mit einem Anschreiben eingeladen, in dem der Link zur Befragung und das Passwort genannt waren. Sie gehören zur Distributionsgruppe 1 (DG1). Auch das spätere Erinnerungsschreiben wurde in dieser Gruppe postalisch versendet. Die restlichen 20 Prozent zufällig gezogenen Betriebe aus der Gruppe der nur postalischen Adressen wurden gebeten, ihre Emailadresse auf einer beiliegende Antwortkarte zu notieren und in einem vorfrankierten Umschlag an uns zurückzuschicken, damit sie elektronisch eingeladen werden können. Kamen sie dieser Bitte nach, erhielten die Betriebe eine elektronische Einladung und später auch eine Erinnerung mit Link und Passwort zugeschickt (DG2). Wurde die Antwortkarte nicht zurück geschickt, erhielten diese Betriebe ein postalisches Erinnerungsschreiben mit Link und Passwort (DG3).

Abbildung 5: Schematische Übersicht der Einladungsmodi



Betriebe, für die auch eine Emailadresse vorlag, wurden in vier Gruppen eingeteilt. DG4 erhielt eine postalische Einladung und die Erinnerung erfolgte auch auf postalischem Weg. Betriebe in DG5 erhielten zwar eine postalische Einladung, später aber eine elektronische

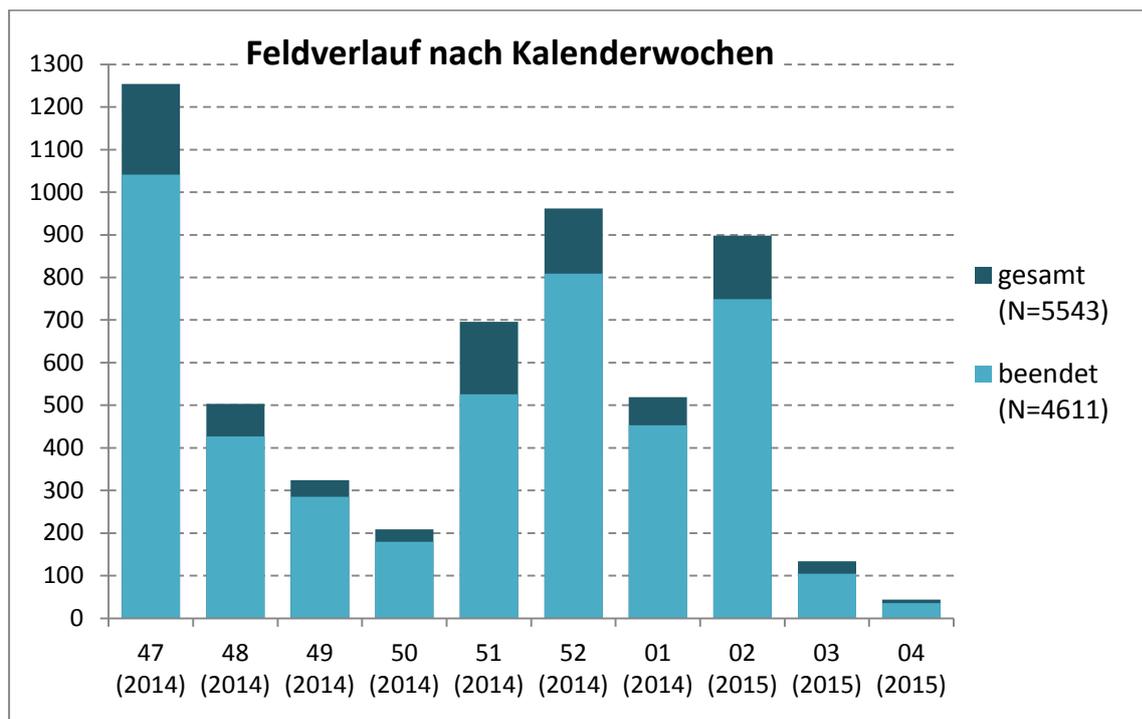
Erinnerung. Genau umgekehrt verhielt es sich in DG6 und DG7. In beiden Gruppen wurde zunächst eine elektronische Einladung verschickt, in der DG6 wurde dann jedoch die Erinnerung in postalischer Form verschickt. Zeigte sich direkt nach der Einladung in DG6 und DG7, dass die Emailadresse nicht zustellbar war, wurden diese Betriebe postalisch eingeladen und erhielten später auch eine postalische Erinnerung (DG8).

3.4 Feldzeit und Feldsteuerung

Aufgrund der unterschiedlichen Einladungsmodi musste auch der Feldstart versandtechnisch bedingt gestaffelt werden. Die 1.771 Einladungen der DG2 wurden als erstes, am 17.11.2014, verschickt. Die insgesamt 17.917 Einladungsschreiben der DG1, DG4 und DG5 wurden am 17. und 18.11.2014 rausgeschickt. Da elektronische Post normalerweise die kürzeste Versandzeit hat, wurden die DG6 und DG7 als letztes am 19.11.2014 in Form von insgesamt 7.540 Emaileinladungen ins Feld geschickt.

An Betriebe, die bis zum 18.12.2014 nicht reagiert haben, und deren Adresse nicht als unzustellbar identifiziert worden war, wurden entsprechend ihrer Distributionsgruppe insgesamt 26.814 Erinnerungsschreiben verschickt, davon 7.562 per Email und 19.252 postalisch. Die Feldzeit wurde am 23.01.2015 nach 10 Wochen Laufzeit beendet. In dieser Zeit wurde der Fragebogen insgesamt 5.543-mal abgerufen, davon waren 4.611 Fragebögen vollständig ausgefüllt, wobei sich auch solche ohne den gesuchten Beruf darunter befanden. Die meisten Zugriffe (22,5 Prozent) erfolgten bereits in der ersten Woche (siehe Abbildung 6). Auch nach dem Versand des Erinnerungsschreibens gingen die Zugriffszahlen erneut hoch auf 17,5 Prozent direkt nach dem Versand und nochmals auf 16,2 Prozent in der ersten Arbeitswoche des neuen Jahres.

Abbildung 6: Feldverlauf nach Kalenderwochen (begonnene/beendete Fragebögen)



4 Ausschöpfung

Das Bruttosample umfasste 29.514 Fälle. Von diesen wurden 3.456 Betriebe auf Grund nicht korrekter Adressen (3.414 Fälle, 11,6 Prozent) oder technischer Probleme (42 Fälle, 0,1 Prozent) nicht erreicht. In wiederum 770 Fällen (2,6 Prozent) stellte sich heraus, dass die angeschriebenen Betriebe nicht zur Zielgruppe gehören, da sie zu keinem der gesuchten Berufe Auskunft erteilen konnten beziehungsweise kein/e Mitarbeiter/in (mehr) in den ausgewählten Berufen beschäftigt war. Von den restlichen 25.288 Betrieben, die erreicht wurden, verweigerten 20.517 (69,5 Prozent) die Teilnahme komplett. Weitere 548 Befragte (1,9 Prozent) fingen mit der Befragung an, brachen sie im Verlauf jedoch wieder ab. Somit betrug die Nettobeteiligung 14,3 Prozent (4.223 Fälle). Diese – für online durchgeführte Betriebsbefragungen hohe Beteiligungsrates ist sicherlich auch dadurch zu erklären, dass durch die verschiedenen Einladungs- und Erinnerungsmodi viel Aufwand betrieben wurde, um Betriebe zu erreichen. Die Stichprobenausschöpfung ist in Tabelle 6 detailliert dargestellt. Zusätzlich wird hier die Ausschöpfungsquote sowie die Kooperations- und Verweigerungsrate ausgewiesen.

Tabelle 6: Stichprobenausschöpfung nach Distributionsgruppen (Spaltenprozente)

Kategorien	Prozent
I Interview vollständig	14,3
II Erreicht, aber kein (vollständiges) Interview	
a) Interview abgebrochen	1,9
b) Interview verweigert/ keine Teilnahme	69,5
III Nicht erreicht	
a) Adresse nicht korrekt	11,6
b) technische Probleme	0,1
IV Gehört nicht zur Zielgruppe	2,6
Ausschöpfungsquote = $I/(I+II+III)$	14,7
Kooperationsrate = $I/(I+II)$	16,7
Verweigerungsrate = $IIb/(I+II+III)$	71,4
Anzahl absolut (N)	29.514

5 Selektivität

Um später Aussagen über Zusammenhänge zwischen Merkmalen machen und auch auf die Grundgesamtheit übertragen zu können, muss zunächst überprüft werden, ob die Nettostichprobe selektiv ist, d.h. sich von der Bruttostichprobe systematisch unterscheidet. Für jeden Betrieb in der Bruttostichprobe liegen Informationen zu der Betriebsgröße, dem Betriebsstandort (auf Bundeslandebene) und dem Wirtschaftssektor (WZ-08, Abschnitte) vor. Des Weiteren ist das Jahr bekannt, in dem die jeweilige Betriebsadresse zufällig aus der

Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit⁸ für die IAB-Stellenerhebung gezogen wurde. Basierend auf diesen Angaben kann somit überprüft werden, ob und inwiefern die Teilnahme von diesen Merkmalen abhing.

Für die Selektivitätsanalyse wurden multivariate, logistische Regressionen geschätzt. In Tabelle 7 sind die durchschnittlichen marginalen Effekte dieser Schätzungen dokumentiert. Sie geben an, wie sich die Wahrscheinlichkeit $P(Y = 1)$ verändert, wenn sich der Wert der kategorialen Variable von 0 auf 1 ändert und alle anderen Variablen im Modell konstant gehalten werden, das heißt ihrem Mittelwert entsprechen. Bei Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen wird die Veränderung im Vergleich zu der jeweiligen Referenzkategorie berechnet.

Tabelle 7: Durchschnittliche marginale Effekte (DME) für die Teilnahme, die Erreichbarkeit und die bedingte Teilnahme

	Mittelwerte	Teilnahme DME	Erreicht DME	Teilnahme, wenn erreicht DME
<i>Anzahl Mitarbeiter (Ref.: über 500)</i>				
1 - 9	26,3	-0,10***	-0,02	-0,11***
10 - 49	49,9	-0,06***	-0,00	-0,07***
50 - 249	18,3	-0,01	-0,00	-0,01
250 - 499	3,1	-0,01	0,01	-0,02
<i>Wirtschaftssektor (Ref.: Tertiärer Sektor)</i>				
Primärer Sektor	2,2	-0,02	0,05***	-0,04**
Industriesektor	27,9	-0,03***	0,00	-0,04***
Baugewerbe	4,2	-0,05***	0,05***	-0,06***
Ostdeutschland	36,9	-0,01**	0,01	-0,02***
<i>Jahr der Adressziehung (Ref.: 1988 - 1999)</i>				
2000 - 2004	9,3	0,00	-0,01	0,00
2005 - 2010	17,8	-0,02**	-0,04***	-0,1
2011 - 2013	54,2	-0,01***	-0,03***	-0,01*
Beobachtungen	29.514	28.702	28.702	25.288
Pseudo R ²		0,013	0,005	0,014
Log Likelihood		-11.829,7	-1.0414,9	-1.1251,1

Signifikanzniveau: ***p = 0,01; **p = 0,05; *p = 0,1

Zusätzlich zu der Teilnahmewahrscheinlichkeit (Kategorie I im Vergleich zu den Kategorien II – IIIa in Tabelle 6) wurden auch die Wahrscheinlichkeit der Erreichbarkeit (Kategorie I – II im Vergleich zur Kategorie IIIa) und die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme unter der Bedingung der Erreichbarkeit (Kategorie I im Vergleich zur Kategorie II) untersucht. Die Teilnahme lässt sich als Produkt der Erreichbarkeit und der auf Erreichbarkeit bedingten Teilnahme auffassen:

$$\Pr(T) = \Pr(E) * \Pr(T|E)$$

⁸ Die Betriebe werden in einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, die rund 2 Millionen Betriebe enthält. Diese Betriebsdatei entsteht aus der Beschäftigungsstatistik, zu der Arbeitgeber/innen alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter der Nummer ihres Betriebes melden.

In Spalte 1 der Tabelle 7 sind zunächst die Ergebnisse für die Teilnahmewahrscheinlichkeit ausgewiesen. Hier zeigen sich folgende Effekte:

- Kleinere Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeiter/innen nahmen im Vergleich zu Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen signifikant seltener an der Befragung teil. Kleinstbetriebe haben dabei insgesamt den höchsten negativen Effekt auf die Teilnahme.
- Betriebe im Industriesektor und in der Baubranche - die aufgrund hoher Fallzahlen im Bruttosample als eigene Ausprägung ins Modell aufgenommen wurde - nahmen signifikant seltener an der Befragung teil als Betriebe im tertiären Sektor. Das nicht signifikante Ergebnis des primären Sektors ist möglicherweise auf die geringe Fallzahl rückführbar.
- Ostdeutsche Betriebe nahmen signifikant seltener an der Befragung teil als westdeutsche Betriebe.
- Betriebe, deren Adressen nach 2005 zufällig für die IAB-Stellenerhebung gezogen wurden, beteiligten sich signifikant seltener als Betriebe, deren Adressen schon vergleichsweise alt sind.

Außerdem interessierte uns auch, ob sich diese unterschiedlichen Teilnahmewahrscheinlichkeiten auf Probleme der Erreichbarkeit oder auf die fehlende Bereitschaft zur Teilnahme von Betrieben mit bestimmten Merkmalen zurückführen lassen (Spalte 2 und 3 in Tabelle 7):

- Die geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit sehr kleiner bis kleiner Betriebe kann tatsächlich auf deren geringere Bereitschaft (oder auch Kapazität) zur Teilnahme zurückgeführt werden, da die Erreichbarkeit bei allen Betriebsgrößen vergleichbar war.
- Im Vergleich zu Betrieben aus dem tertiären Sektor waren Betriebe aus den anderen Sektoren (inklusive Baubranche) signifikant seltener bereit, an der Befragung teilzunehmen. Die geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit dieser lässt sich ausschließlich durch die Teilnahmebereitschaft erklären. Denn sowohl Betriebe im Baugewerbe als auch im primären Sektor waren sogar signifikant besser erreichbar als Betriebe der Referenzkategorie.
- Die geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit von in Ostdeutschland angesiedelten Betrieben kann ebenfalls auf deren geringere Teilnahmebereitschaft zurückgeführt werden, denn sie waren nicht schlechter erreichbar als westdeutsche Betriebe.
- Die seltener Teilnahme von Betrieben, deren Adressen in den letzten zehn Jahren zufällig gezogen wurden, kann auf deren geringere Erreichbarkeit zurückgeführt werden. Bei den aktuellsten Betriebsadressen (2011 bis 2013) kann dieser Effekt zusätzlich auch auf deren geringere Bereitschaft zur Teilnahme zurückgeführt werden.

Die hier beschriebenen Effekte sind insgesamt eher klein, sodass sich die Selektivität der Nettostichprobe gegenüber der Bruttostichprobe als gering bewerten lässt. Dies sieht man auch an der geringen Erklärungskraft der Modelle. Trotz der geringen Selektivität ist es ratsam Gewichte für die inhaltlichen Analysen zu schätzen, um die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen.

6 Gewichtungsfaktoren

6.1 Berechnung

Die Gewichtungsfaktoren werden als Kehrwert der jeweiligen geschätzten Teilnahmewahrscheinlichkeiten berechnet:

$$g(X) = 1 / (\widehat{Pr}(T))$$

Das bedeutet, dass jede beobachtete Einheit mit dem Kehrwert ihrer Responsewahrscheinlichkeit gewichtet und somit gewissermaßen vom beobachteten Teil der Nettostichprobe auf die ursprünglich gezogene Bruttostichprobe „hochgerechnet“ wird. In diesem Fall ergibt sich das Gesamtgewicht als Produkt der Teilgewichte der vier erklärenden Variablen (Anzahl Mitarbeiter/innen, Wirtschaftssektor, Region und Jahr der Adressziehung) in Tabelle 8. In dieser sind die zentralen Maßzahlen der Teil- und des Gesamtgewichtes dargestellt. Die Teilgewichte nehmen Werte zwischen 5 und 9 an, das Gesamtgewicht nimmt Werte zwischen 1470 und 4536 an.

Tabelle 8: Geschätzten Gewichtungsfaktoren für die Teilnahmewahrscheinlichkeit

	Mittelwert	Std.-Abw.	Min	Max	Beobachtungen
$g_{\text{firmgröße}}(X)$	7,05	1,41	5	9	29.514
$g_{\text{ost}}(X)$	7,37	0,48	7	8	29.514
$g_{\text{wsektoren}}(X)$	7,38	0,57	7	9	29.514
$g_{\text{datum}}(X)$	6,72	0,45	6	7	29.514
$g_{\text{Ges}}(X)$	2.583,68	628,43	1.470	4.536	29.514

6.2 Beispielauswertung

In Tabelle 9 wird anhand der Häufigkeitsauszählung des Merkmals „Beurteilung der aktuellen Bewerberlage des Betriebs“ illustriert, inwiefern sich die Gewichtung auf die Ergebnisse auswirkt. Hier zeigt sich, dass sich die gewichteten und ungewichteten Werte sehr ähneln. Dies ist ein weiterer Hinweis auf die geringe Selektivität der Nettostichprobe. Doch auch wenn der Einfluss der verschiedenen Betriebsmerkmale auf die Teilnahme nur gering zu sein scheint, wird bei weiteren Auswertungen die Gewichtung der Daten empfohlen.

Tabelle 9: Gewichtete und ungewichtete Anteile der Variable „Beurteilung der aktuellen Bewerberlage des Betriebs“ (N = 4.223)

aktuelle Bewerberlage des Betriebs	In Prozent Ungewichtet	In Prozent Gewichtet mit $g(x)$
sehr viele Bewerber/innen	6,78	6,69
viele Bewerber/innen	33,60	32,88
wenige Bewerber/innen	38,44	38,62
sehr wenige Bewerber/innen	19,67	20,07
keine Bewerbungen	1,52	1,73
Total	100,00	100,00

Eine deskriptive Übersicht der Befragungsergebnisse aller erhobenen Merkmale bietet der Forschungsbericht zur Studie (siehe Vicari/Zmugg 2016).

7 Datenqualität

Der Vorteil von experimentellen Designs liegt in ihrer hohen internen Validität. Diese wird erreicht, wenn die Varianz der abhängigen Variable tatsächlich durch die experimentelle Veränderung des Stimulus erzeugt wird. Bei Vignettenexperimenten kann die interne Validität gestört sein, wenn bspw. die zufällige Verteilung der Vignetten zu Befragten nicht funktioniert hat oder wenn die Vignettendimensionen mit Befragtenmerkmalen konfundiert sind (Auspurg/Hinz 2015: 113 f.). Auch systematisches Antwortverhalten der Befragten, das z.B. durch kognitive Überforderung erzeugt wird, wie so genannte Reihenfolgeeffekte oder Response Sets, können die interne Validität negativ beeinflussen. Aus diesem Grund unterziehen wir die Befragungsdaten im Folgenden einer Reihe von methodologischen Überprüfungen, die uns zusätzlich zu der schon beschriebenen Selektivitätsanalyse weitere Anhaltspunkte zur Bewertung der Datenqualität liefern.

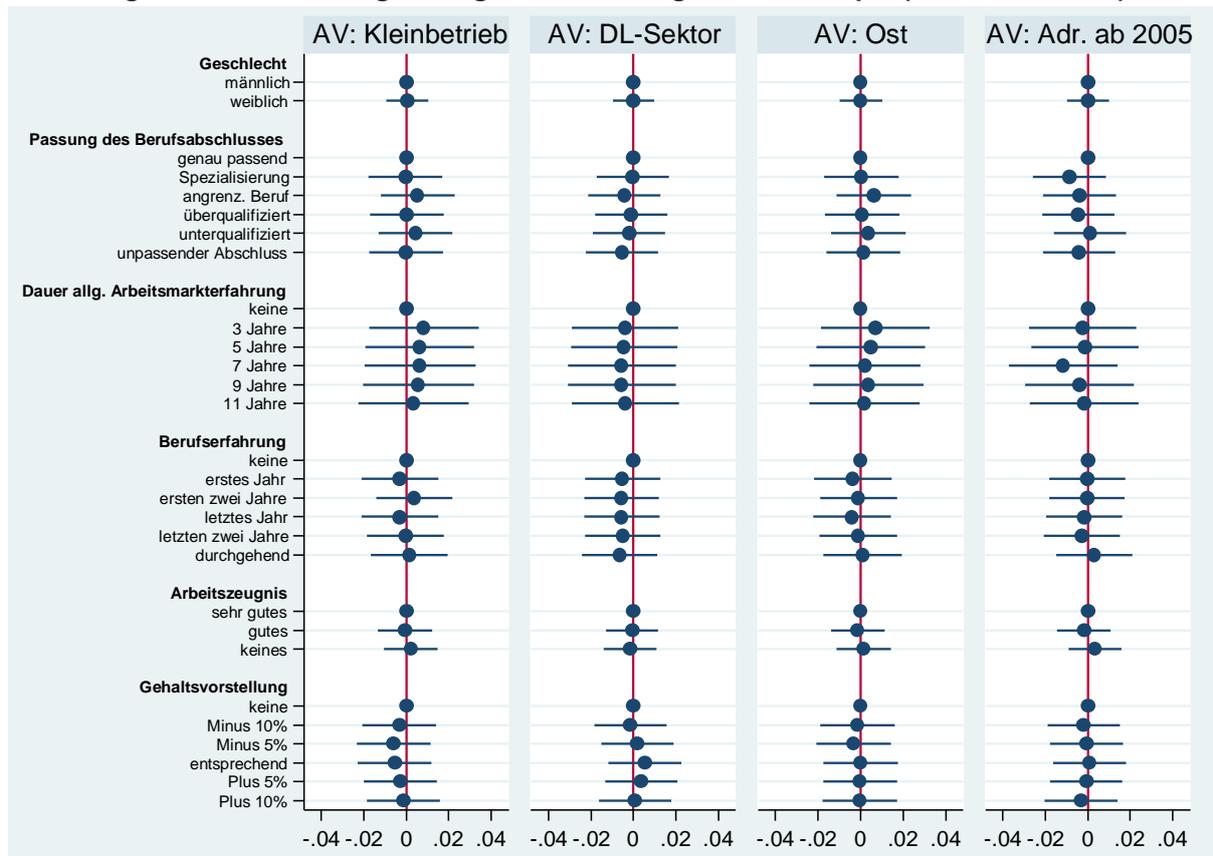
7.1 Randomisierung der Vignetten- und Deckzuteilung

Wir beginnen mit der Überprüfung der aus der Teilnahme realisierten Zusammensetzung des Vignettensamples (Nettosample). Die einzelnen Vignettendecks wurden im Vorfeld der Befragung zufällig auf die 29.514 Betriebe verteilt. Das bedeutet, die Ausprägungen der Vignettendimensionen waren im Bruttosample mit den Betriebsmerkmalen unkorreliert. Um zu testen, ob diese Unkorreliertheit auch im Nettosample Bestand hat, werden die schon aus der Selektivitätsanalyse verwendeten Betriebsmerkmale eingesetzt: Firmengröße, Wirtschaftssektor, Standort und Jahr der Adressziehung. Ordinalskalierte Merkmale werden zunächst dichotomisiert, um sie als abhängige Variable in logistischen Modellen einsetzen zu können. Entsprechend ihrer Effekte in der Selektivitätsanalyse wird die Firmengröße aufgeteilt in „Kleinbetriebe“ (weniger als 50 Mitarbeiter/innen) und größere Betriebe. Das Merkmal Wirtschaftssektor wird aufgeteilt in „Dienstleistungssektor (tertiärer Sektor)“ vs. andere Sektoren und das Merkmal Jahr der Adressziehung wird aufgeteilt in „Adressziehung vor 2005“ und danach.

Für jedes dieser Merkmale wird zur Überprüfung der Randomisierung ein logistisches Regressionsmodell mit durchschnittlichen marginalen Effekten gerechnet, in dem die Ausprägungen der Vignettendimensionen die erklärenden Variablen darstellen. Im Idealfall haben die Ausprägungen keinerlei Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit zu einer der beiden Merkmalsgruppen zu gehören.

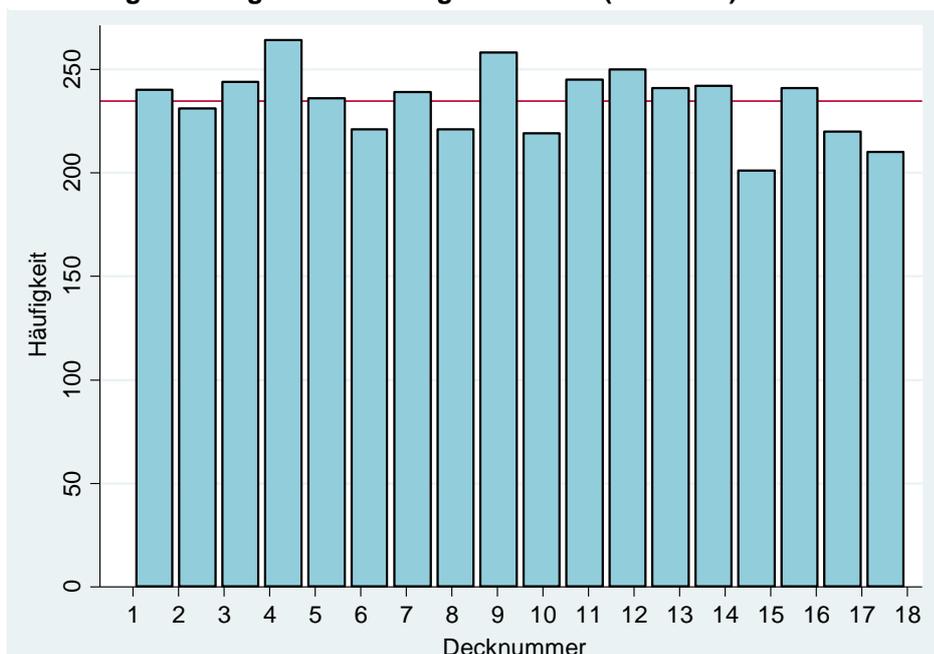
Abbildung 7 zeigt kombinierte Koeffizientenplots für alle vier Modelle. Die Punkte stehen für die Größe der Effekte, die waagrechten Linien links und rechts bilden die jeweiligen Konfidenzintervalle ab. Befindet sich ein Punkt links der Nulllinie, ist der Effekt negativ, rechts der Nulllinie ist er positiv. Schneiden die Konfidenzintervalle die Nulllinie, ist der Effekt nicht signifikant. Die Abbildung zeigt, dass in allen vier Modellen kein einziger signifikanter Effekt vorhanden ist, d.h. bestimmte Vignettenausprägungen wurden nicht signifikant häufiger oder seltener z.B. Kleinbetrieben zugeordnet. Auch haben alle vier Modelle keinerlei Erklärungskraft (Pseudo-R² bei <0,000). Wir können also davon ausgehen, dass die Zuordnung der einzelnen Vignetten zu den einzelnen Betrieben tatsächlich zufällig ist und Vignettendimensionen nicht mit Befragtenmerkmalen korrelieren.

Abbildung 7: Randomisierung der Vignettenzuteilung im Nettosample (DME; N = 33.784)



Zusätzlich zu der Überprüfung der Randomisierung der Vignettenmerkmale empfehlen Auspurg/Hinz (2015: 115) zu testen, ob die Decks mit den Befragten- bzw. hier mit den Betriebsmerkmalen korreliert sind. Zunächst interessiert uns, ob überhaupt alle Decks in einer vergleichbaren Häufigkeit zum Einsatz kamen. Wie Abbildung 8 zeigt, weichen die einzelnen Häufigkeiten nur wenig vom theoretischen Wert der Gleichverteilung (234,6) ab.

Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung der Decks (N = 4.223)



Das Ergebnis der zufälligen Zuteilung der Decks auf Betriebe mit verschiedenen Merkmalen sehen wir in Abbildung 9. Tatsächlich wurden einige Decks signifikant häufiger oder seltener bestimmten Betrieben zugeteilt. Das resultiert daraus, dass die Vignettenausprägungen zwar insgesamt, aber nicht auf der jeweiligen Deckebene balanciert sind, was sich auf die Berechnung von Interaktionseffekten auswirken könnte. Daher empfiehlt es sich zu überprüfen, ob die Decknummer auch einen Einfluss auf die Vignettenbeurteilung hat. Da dem so ist und Decks 9, 10, 12 und 16 einen signifikant negativen Einfluss haben (siehe Abbildung 10), sollte die Deckvariable auch in multivariaten Analysen immer kontrolliert werden, um diese Effekte herauszurechnen.

Abbildung 9: Randomisierung der Deckzuteilung im Nettosample (DME; N = 33.784)

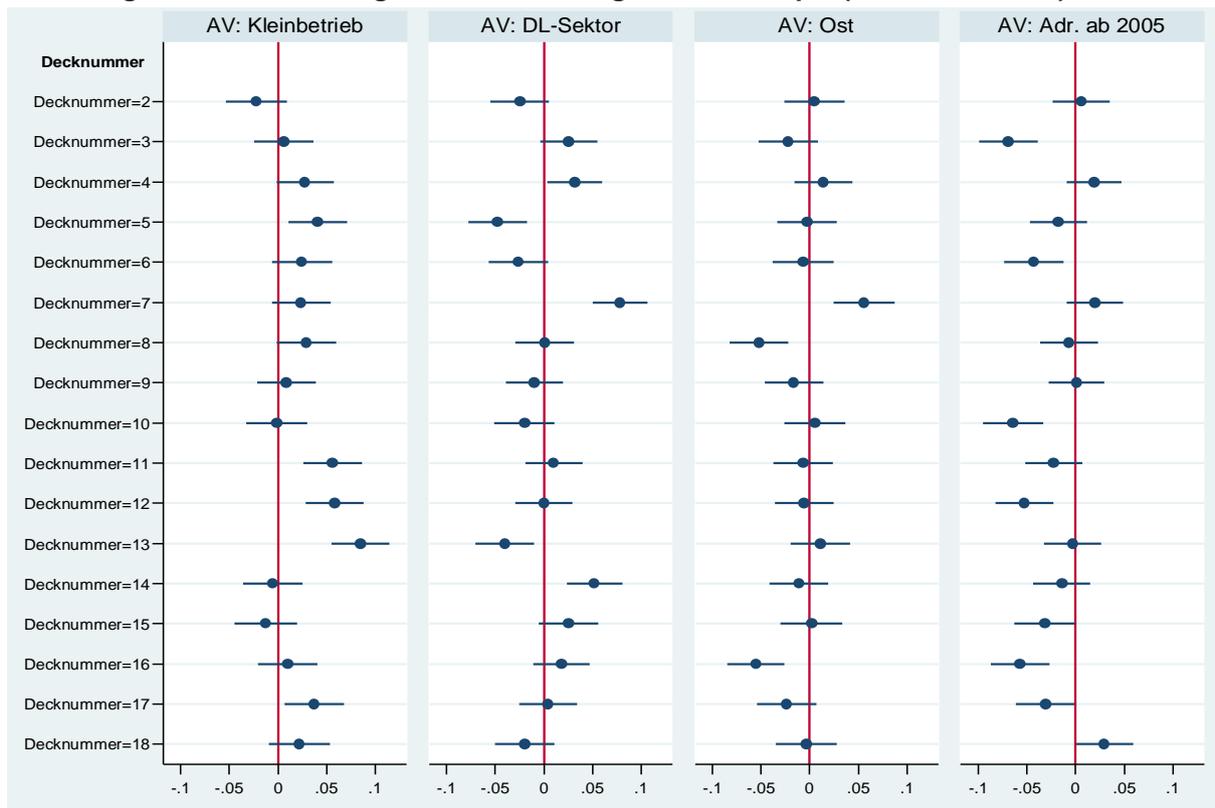
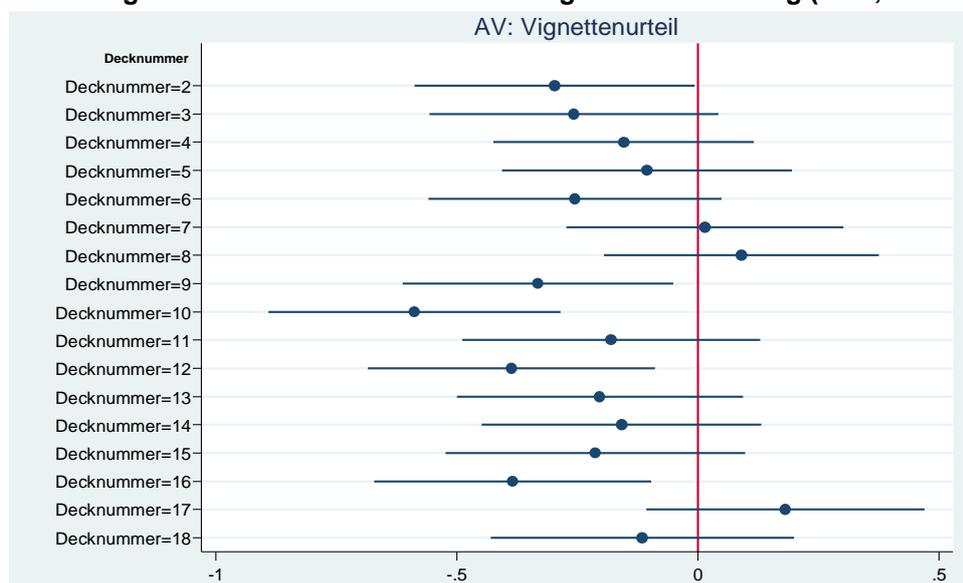


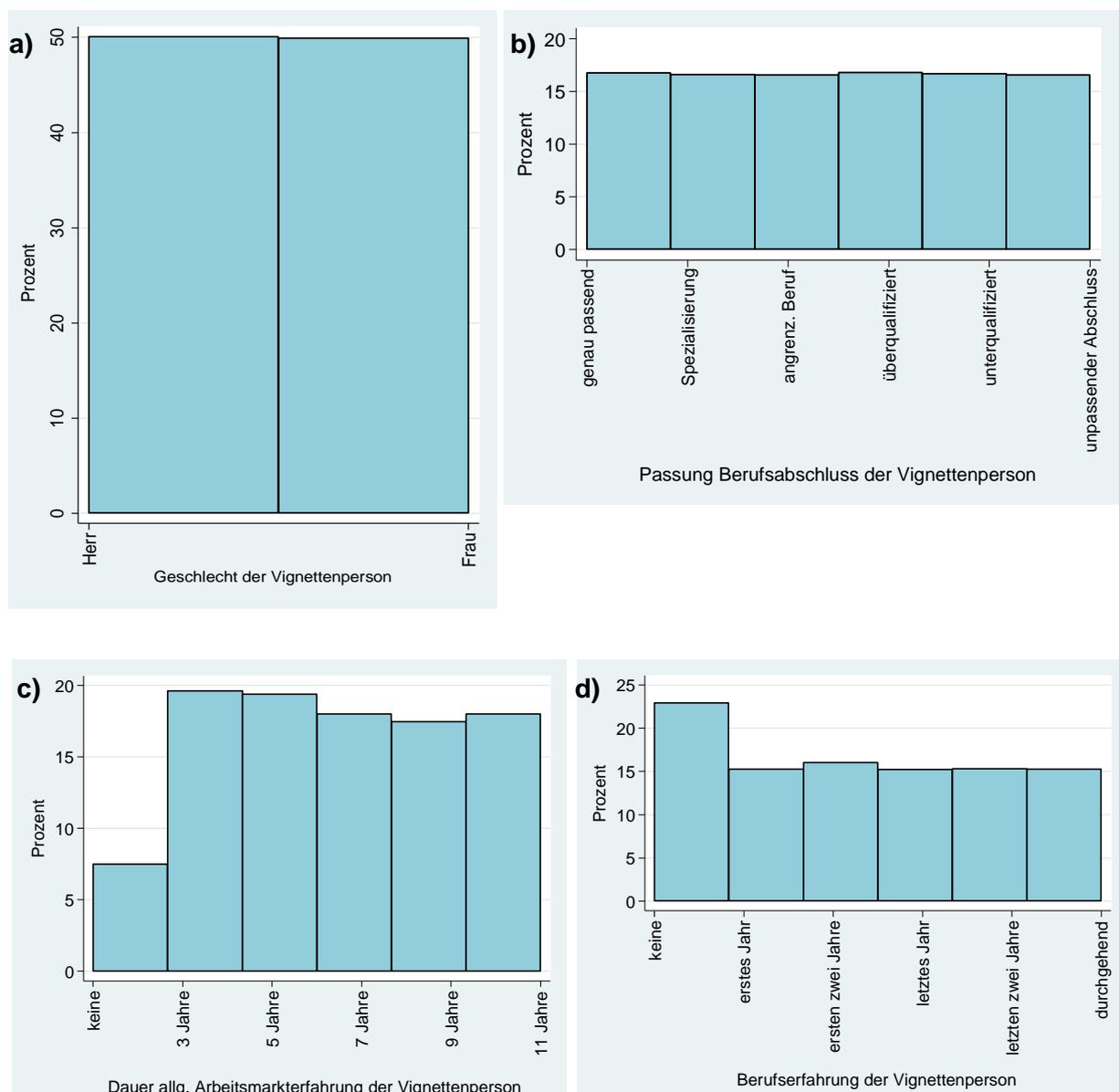
Abbildung 10: Einfluss der Decks auf die Vignettenbeurteilung (OLS; N = 33.784)

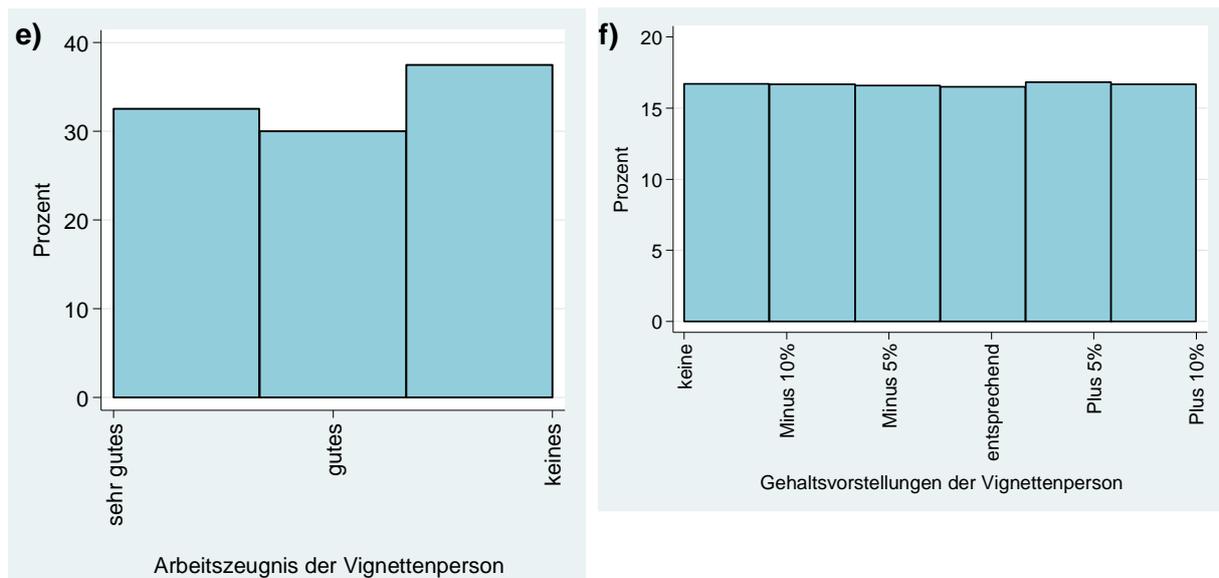


7.2 Statistische Effizienz der Nettostichprobe

Neben einer erfolgreichen Randomisierung der Vignetten auf Befragte ist auch eine hohe statistische Effizienz ein wichtiges Gütekriterium der internen Validität. Wie bereits in Abschnitt 2.4. beschrieben, wurde ein D-effizientes Samplingverfahren verwendet, um eine maximal orthogonale und level-balancierte Vignettenstichprobe zu erhalten. Die Effizienz beträgt $D = 96,3$ und die Korrelation der einzelnen Dimensionen untereinander einen maximalen Wert von $r = 0,19$ bei Dimensionen, die vom Ausschluss unlogischer Fälle betroffen sind und $r = 0,02$ bei allen anderen Dimensionen (siehe Tabelle 3 im Abschnitt 2.4). Wir können folglich von einer annähernden Orthogonalität der Ausprägungen ausgehen. Die Überprüfung der Level-Balance des realisierten Samples sehen wir in Abbildungen 11a-f.

Abbildung 11: Verteilung der Ausprägungen der sechs Dimensionen (in Prozent; $N = 33.784$)





In den Dimensionen *Geschlecht*, *Passung des Berufsabschlusses* und *Gehaltsvorstellungen*, die im Vignettendesign nicht vom Ausschluss unlogischer Fälle betroffen waren, beobachten wir eine Gleichverteilung der Ausprägungen (Abbildung 11a, b und f). Bei den Dimensionen *Dauer der allgemeinen Arbeitsmarkterfahrung*, *Berufserfahrung* und *Arbeitszeugnis* sehen wir jeweils bei der Ausprägung „keine/s“ die Auswirkungen des Ausschlusses bestimmter Merkmalskombinationen (siehe Abschnitt 2.4), während die übrigen Ausprägungen dieser drei Dimensionen ebenfalls annähernd gleichverteilt sind (Abbildung 11c, d und e). Wir können also ein level-balanciertes Sample bestätigen und somit eine insgesamt hohe statistische Effizienz des Vignettendesigns bejahen.

7.3 Antworttendenzen

Im nächsten Abschnitt wird überprüft, ob es methodologische Probleme seitens des Antwortverhaltens der Befragten gab, welche die interne Validität stören könnten (Auspurg/Hinz 2015: 113 f.). Dafür wird zunächst überprüft, ob alle Ausprägungen der Antwortskala besetzt sind, oder ob generell Befragte eine systematische Tendenz zur Mitte oder zu Extremantworten aufzeigen (Bogner/Landrock 2015). In Abbildung 12 sehen wir, dass alle Antwortkategorien der Frage nach der Einladungswahrscheinlichkeit ausgeschöpft wurden, wobei es aber eine leichte Tendenz zu positiven Urteilen gab.

Da die Beurteilungen der Bewerber/innen immer in Relation zu einer ausgeschriebenen Stelle abgegeben wurden, müssen wir zusätzlich zur Verteilung der Einladungswahrscheinlichkeit auch berücksichtigen, wie treffend die Befragten die jeweilige Stellenanzeige fanden. Insgesamt gaben ca. 50 Prozent der Befragten an, dass sie die Stellenanzeige als etwas zu allgemein empfanden (siehe Abbildung 13). Durch die bereits erfolgte Prüfung auf Gleichverteilung der Ausprägungen im Nettosample wissen wir, dass Ausprägungen mit positiveren Eigenschaften im Nettosample nicht überrepräsentiert waren. Daher müssen wir annehmen, dass ein gewisses Maß an „information-underload“ (Auspurg et al. 2009a: 66) für den leicht positiven Trend der Vignettenbeurteilung verantwortlich ist. Allerdings korrelieren die beiden Merkmale nur minimal miteinander ($r < 0,06$).

Abbildung 12: Einladungswahrscheinlichkeit (in Prozent; N = 33.784)

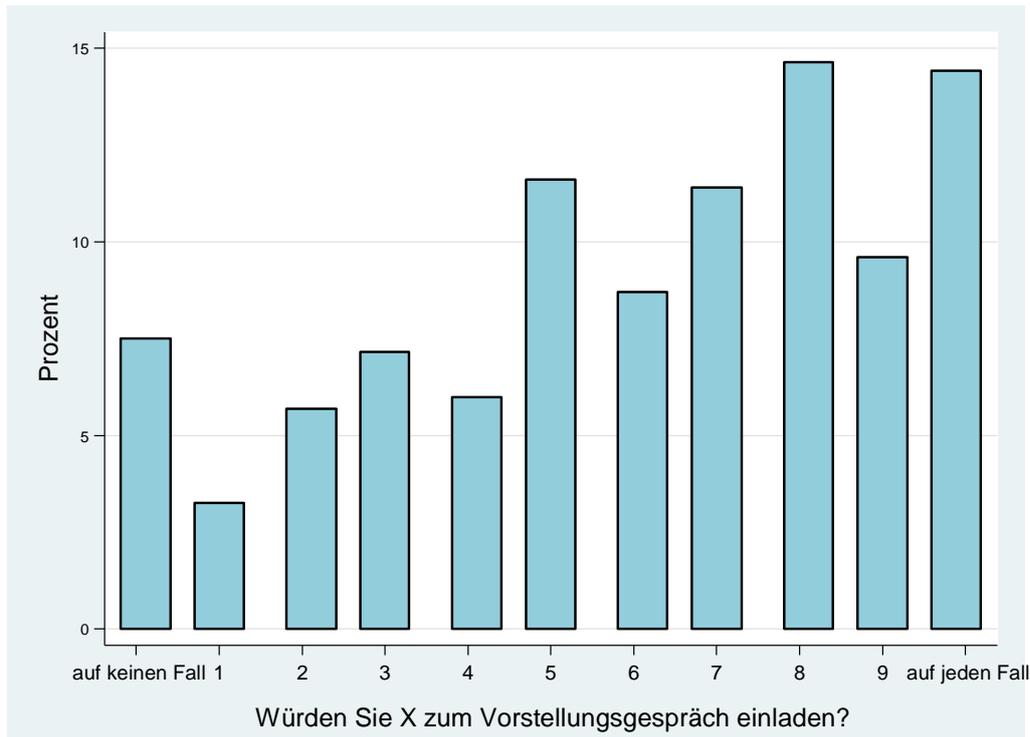
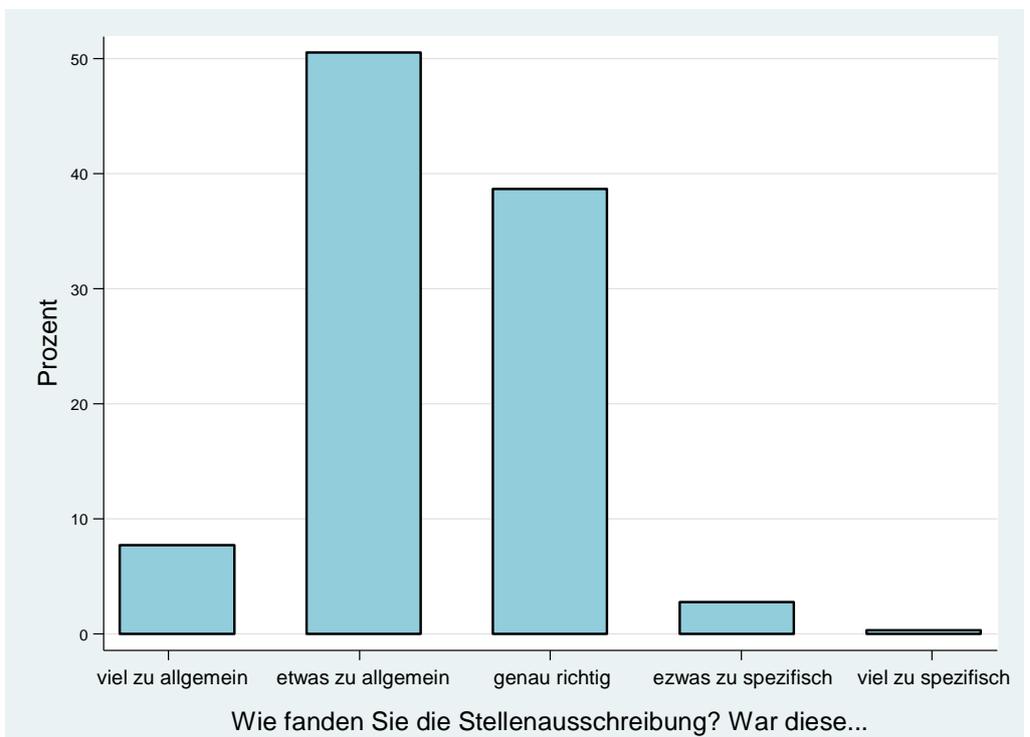


Abbildung 13: Subjektive Spezifität der Stellenanzeige (in Prozent; N = 3.983)



Während bisher die Antwortverteilung über alle Befragten hinweg untersucht wurde, müssen für die Abschätzung potentieller Antworttendenzen (engl. Response-Sets) die Antwortmuster der einzelnen Befragten untersucht werden. In Tabelle 10 sehen wir, wie oft Befragte die Extremwerte bzw. den mittleren Wert der Skala wählten. Eine systematische Tendenz zu

Extremwerten, also den Skalenwert 0 („auf keinen Fall“) bei mindestens sechs von acht Vignetten wiesen insgesamt ein Prozent der Befragten auf. Beim Skalenwert 10 („auf jeden Fall“) waren es 2,5 Prozent. Da die Extrempole einer Skala oft von Befragten gemieden werden (Hui/Triandis 1985), deutet ein solches Antwortmuster darauf hin, dass diese Urteile unabhängig vom Inhalt der Vignette oder der eigenen Meinung abgegeben wurden und somit einer Art von Antwortverweigerung gleichen. Multivariate Analysen zeigen, dass es Befragte über 60 Jahre waren, die signifikant häufiger zu Extremwerten tendieren, was als Hinweis auf kognitive Belastung durch das Vignettendesign interpretiert werden könnte. Auch die Tendenz zur Mitte gehört zum so genannten Satisficing (Krosnick 1991), also einer willkürlichen Bewertung zum Zweck der Reduktion von befragungsbedingter kognitiver Belastung. In dieser Studie haben insgesamt nur 0,7 Prozent der Befragten mindestens sechsmal den Skalenwert 5 gewählt, sodass diese Art von Response-Set keine nennenswerte Rolle spielt.

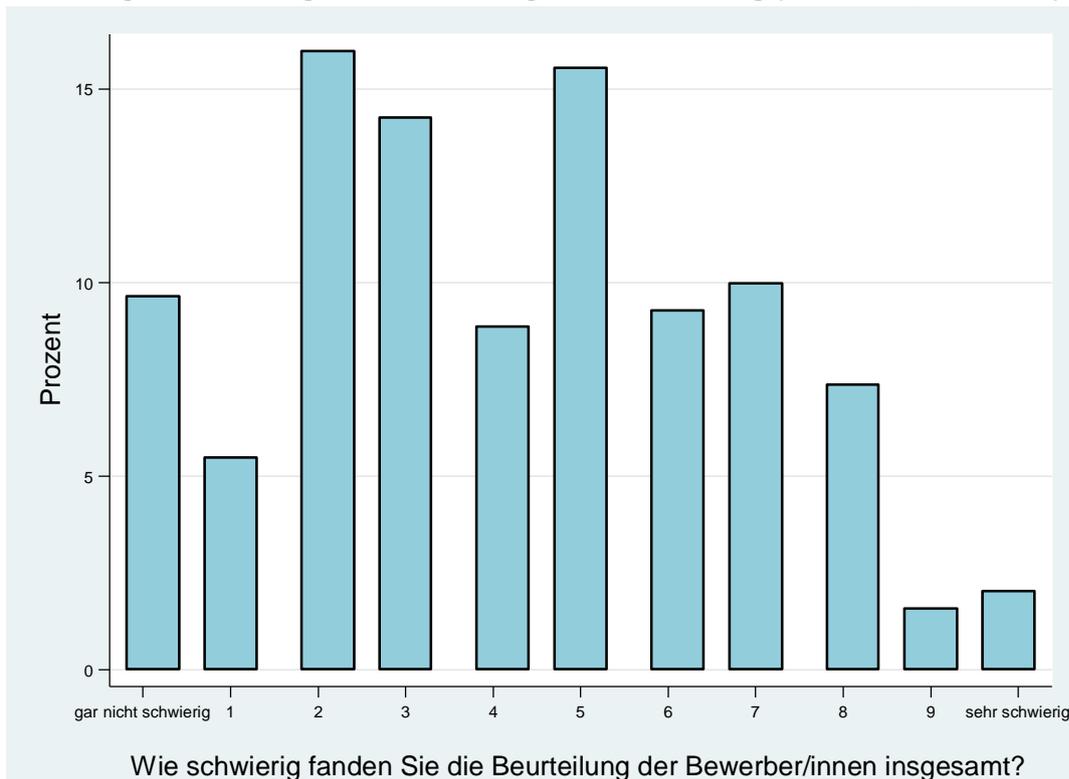
Tabelle 10: Extremwerte, Mittelkategorie und unterschiedliche Urteile pro Befragten (N = 4.223)

Häufigkeit	Skalenwert 0		Skalenwert 5		Skalenwert 10		gleiche Urteile	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0	2.989	70,8	1.952	46,2	2.206	52,2	-	-
1	609	14,4	1.268	30,0	744	17,6	16	0,4
2	293	6,9	624	14,8	524	12,4	1.131	26,8
3	165	3,9	239	5,7	324	7,7	1.540	36,5
4	79	1,9	78	1,9	202	4,8	811	19,2
5	46	1,1	29	0,7	117	2,8	394	9,3
6	14	0,3	10	0,2	55	1,3	156	3,7
7	11	0,3	9	0,2	23	0,5	86	2,0
8	17	0,4	14	0,3	28	0,7	89	2,1
Summe	4.223	100,0	4.223	100,0	4.223	100,0	4.223	100,0

Auch die mangelnde Abstufung der Urteile zählt zu systematischen Antworttendenzen, welche die interne Validität negativ beeinflussen. In der rechten Spalte der Tabelle 10 sehen wir, wie oft Befragte bei den acht Vignetten den gleichen Skalenwert verwendeten. Achtmal das gleiche Urteil gaben 2,1 Prozent der Befragten ab, eine geringe Abstufung von mindestens sechsmal dem gleichen Skalenwert sehen wir bei insgesamt 7,8 Prozent. Jedoch lässt sich keine bestimmte Gruppe von Befragten eindeutig ausmachen, für die signifikant häufiger eine mangelnde Antwortabstufung festgestellt wird.

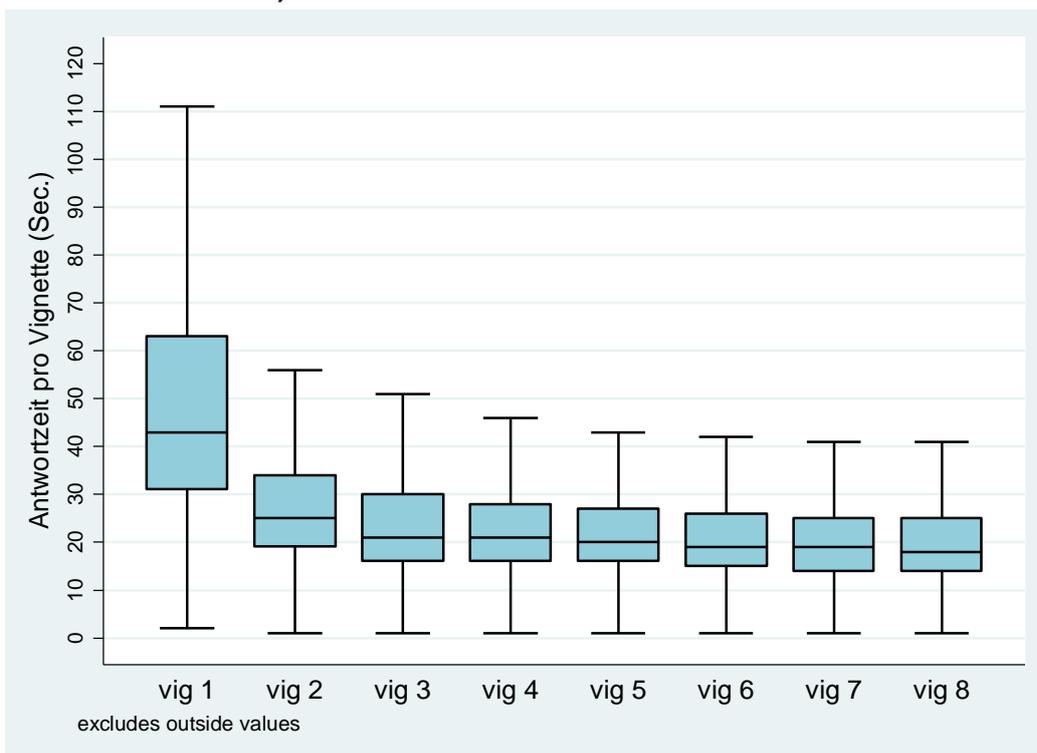
Ob Befragte mit dem Vignettendesign Schwierigkeiten hatten, wurde auch direkt abgefragt (siehe Abbildung 14). Dies scheint bei den meisten Befragten nicht der Fall gewesen zu sein, nur ca. 20 Prozent gaben auf der Schwierigkeitsskala einen Wert von 6 oder höher an. „Sehr schwierig“ (Wert 9 und 10) fanden das Vignettenmodul sogar nur 3,6 Prozent. Ein Viertel der Befragten empfanden das Design hingegen als „gar nicht schwierig“ (Wert 1 und 2). Im multivariaten Modell zeigt sich jedoch, dass Befragte, die Schwierigkeiten mit der Vignettenbewertung hatten auch signifikant seltener ihre Antworten abstufen, also quasi eine Antwort verweigerten.

Abbildung 14: Schwierigkeiten mit der Vignettenbeurteilung (in Prozent; N = 4.051)



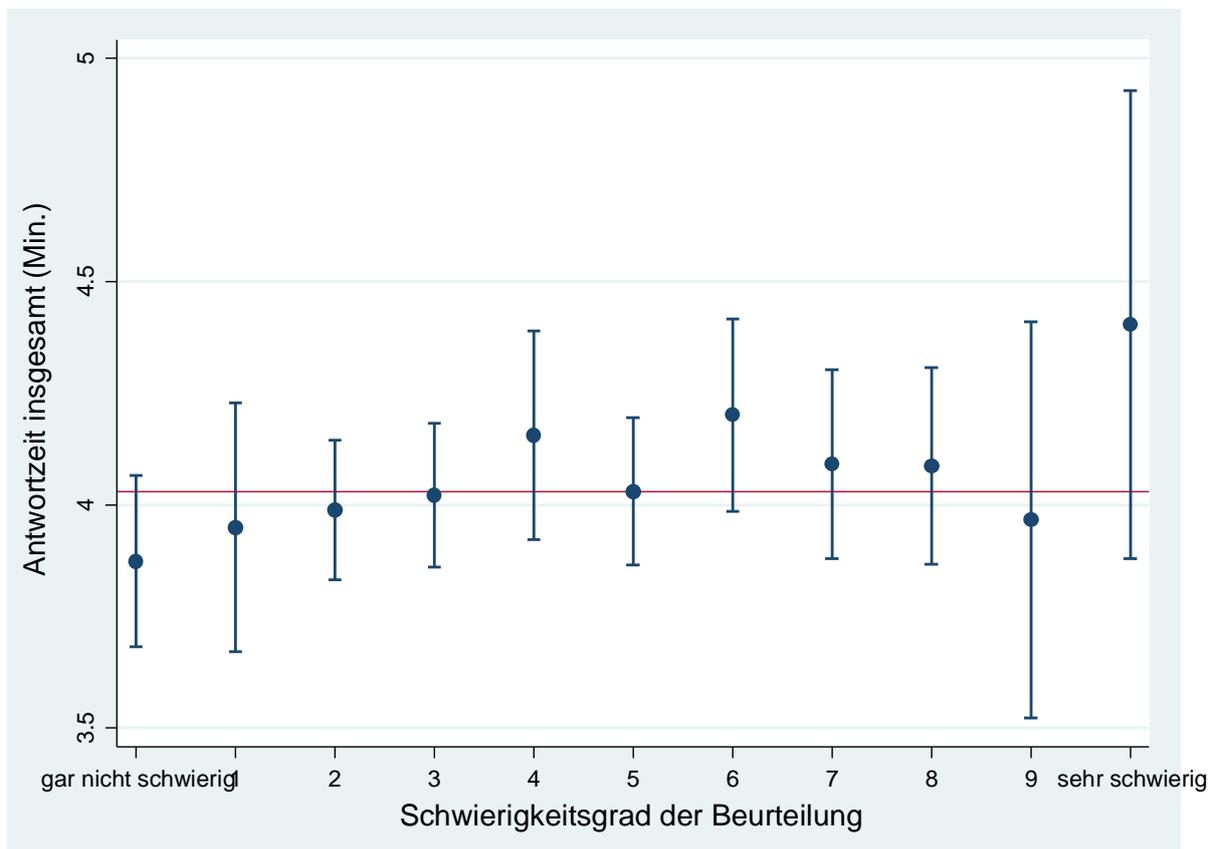
Ein weiteres Indiz für kognitive Überforderung oder Desinteresse am Befragungsthema verbunden mit willkürlichen Angaben bietet die Messung der Antwortzeit jeder einzelnen Vignette. Wie häufig beim Faktoriellen Survey benötigten Befragte für die erste Vignette wesentlich

Abbildung 15: Durchschnittliche Antwortzeit pro Vignette in Sekunden (ohne Extremwerte; N = 33.784)



länger, da diese viel gründlicher gelesen wird und sich die Befragten erst mit der Bewertungsaufgabe vertraut machen müssen. Anschließend fällt durch Lernfortschritte die durchschnittliche Bearbeitungszeit deutlich ab (siehe Abbildung 15). Die mittlere Beantwortungszeit für alle acht Vignetten zusammen beträgt 4,03 Minuten (SD = 2,1) mit einer Spannweite von 0,3 bis 21,6 Minuten⁹. Dabei deuten lange Dauern aber nicht auf Verständnisprobleme, sondern darauf, dass die Befragung zwischenzeitlich pausiert wurde. Bei sehr kurzen Antwortzeiten ist es hingegen unrealistisch, dass sich die Befragten tatsächlich mit dem Text der Vignette auseinandergesetzt haben. Vielmehr liegt es nahe, dass sie durch eine willkürliche Bewertung die Vignette „weggeklickt“ haben. Es scheint jedoch nicht so zu sein, dass die Bearbeitungszeit von der empfundenen Schwierigkeit der Vignettenbeurteilung abhängt. In Abbildung 16 sehen wir, dass nur wer bei der Schwierigkeitsskala den Maximalwert angab, im Durchschnitt sogar noch länger für die Beurteilung benötigte – diese Angabe machten jedoch nur 2 Prozent der Befragten.

Abbildung 16: Antwortzeit insgesamt in Minuten nach Schwierigkeit der Vignettenbeurteilung (geclusterte Standardfehler; 95%-Konfidenzintervalle; N = 33.784)



Schließlich wollen wir noch überprüfen, ob sich die Lerneffekte, wie sie aus der reduzierten Beantwortungszeit späterer Vignetten ersichtlich sind, auf die Aussagefähigkeit der einzelnen Vignetten auswirken. Dazu betrachten wir die Erklärungskraft der Schätzungen mit jeweils nur einer Vignette. Tabelle 11 zeigt das Modellgütekriterium angepasstes-R² der OLS-

⁹ Unter Ausschluss von Extremwerten, die sich aufgrund von Befragungsunterbrechungen auf mehrere Tage beliefen und daher keinen aussagefähigen Wert liefern.

Schätzung der Vignettenbeurteilung für jeweils nur eine Vignette pro Befragten, entsprechend ihrer Positionsnummer bei der Bearbeitung des Moduls. Regressoren sind hier die Vignettendimensionen unter Kontrolle der Decknummer. Es wird ersichtlich, dass der R²-Wert weder dramatisch absinkt noch übermäßig schwankt. Die Schwankungen können auf zufällige Vignettenkombinationen zurückgeführt werden, sie sind aber kein Hinweis auf Ermüdungseffekte erzeugt durch die Anzahl von Vignetten. Sie bestätigen vielmehr den Eindruck, der schon durch die Betrachtung der Antwortzeiten erweckt wurde, dass sich die Befragten mit den letzten Vignetten genauso gründlich auseinander gesetzt haben wie mit den ersten.

Tabelle 11: Erklärungskraft der jeweils x-ten Vignette (N = 4.223)

Vignettenurteil berechnet nur für die x-te Vignette	Vig 1	Vig 2	Vig 3	Vig 4	Vig 5	Vig 6	Vig 7	Vig 8
R ²	0,197	0,185	0,227	0,208	0,202	0,208	0,183	0,203
R² - angepasst	0,189	0,177	0,220	0,201	0,194	0,200	0,175	0,195
N	4.223	4.223	4.223	4.223	4.223	4.223	4.223	4.223

Da zusätzlich aufgrund der zufälligen Reihenfolge der Vignetten innerhalb der Decks so genannte Reihenfolgeeffekte auszuschließen sind, können insgesamt systematische Antworttendenzen der Befragten als relativ gering eingestuft werden. Je nach Forschungsinteresse empfiehlt es sich aber, für den Einfluss der Decks und der Antwortzeiten zu kontrollieren oder Teilgruppen mit sehr kurzen Antwortzeiten aus den Analysen auszuschließen. Darüber hinaus kann die Datenqualität aber als sehr gut eingestuft werden.

8 Datenzugang

Bislang stehen die Daten der Online-Befragung nur für Projektmitarbeiter/innen zur Verfügung. Es ist jedoch geplant, die Daten auch für externe Wissenschaftler/innen über das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der BA im IAB zugänglich zu machen. Aktuelle Informationen zum Datenangebot des FDZ finden sich auf der Homepage des FDZ: <http://fdz.iab.de>.

Literaturverzeichnis

Aigner, Dennis J.; Cain, Glen G. (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. In: Industrial and Labor Relations Review 30(2), S. 175-187.

Atzmüller, Christiane; Steiner, Peter (2010): Experimental Vignette Studies in Survey Research. In: Methodology 6(3), S. 128–138.

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas (2015): Factorial Survey Experiments, Thousand Oaks: Sage Publications

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Liebig, Stefan (2009a): Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. In: Methoden - Daten - Analysen 3(1), S. 59-96.

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Liebig, Stefan; Sauer, Carsten (2009b): Auf das Design kommt es an. Experimentelle Befunde zu komplexen Settings in Faktoriellen Surveys. In: SoFid Methoden und Instrumente der Sozialwissenschaften 2009/2, S. 23-39.

Bielby, William T.; Baron, James N. (1986): Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. In: American Journal of Sociology 91(4), S. 759-799.

Bogner, Kathrin; Landrock, Uta (2015): Antworttendenzen. GESIS Survey Guidelines, Mannheim.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Reglementierte Berufe: Wer hilft beim Thema Anerkennung?, http://www.arbeitsagentur.de/nn_27836/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/weitere-informationen/Anerkennung-beruflicher-Abschluesse.html (abgerufen am 01.10.2013).

Damelang, Andreas; Schulz, Florian; Vicari, Basha (2015): Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland. In: Schmollers Jahrbuch - Journal of Applied Science Studies 35(3), S. xx-xx.

Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1998): Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31(3), S. 438-460.

Dülmer, Hermann (2014): Vignetten. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 721-732.

Franz, Wolfgang (2009): Arbeitsmarktökonomik, Heidelberg u.a.: Springer Verlag.

Frings, Cornelia (2010): Soziales Vertrauen. Eine Integration der soziologischen und der ökonomischen Vertrauentheorie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Frodermann, Corinna; Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Bähr, Sebastian; Abraham, Martin; Gundert, Stefanie; Bethmann, Arne (2013): Das Faktorielle Survey-Modul zur Stellenannahmefähigkeit im PASS. 5. Erhebungswelle (2011). FDZ-Methodenreport 5/2013, Nürnberg.

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Dauerhafte Trennlinien zwischen Männern und Frauen. IAB-Kurzbericht 09/2014, Nürnberg.

Hui, C. Harry; Triandis, Harry C. (1985): The instability of response sets. In: Public Opinion Quarterly 49(2), S. 253-260.

Krosnick, Jon A. (1991): Response Strategies for Coping with the Cognitive Demands of Attitude Measures in Surveys. In: Applied Cognitive Psychology 5(3), S. 213-236.

Kuhfeld, Warren F. (2010): Marketing Research Methods in SAS. Experimental Design, Choice, Conjoint and Graphical Techniques, Cary: SAS Institute.

Kuhfeld, Warren F.; Randall, Tobias D.; Mark, Garratt (1994): Efficient Experimental Design with Marketing Research Applications. In: Journal of Marketing Research 31(4), S. 545 - 557.

Matthes, Britta; Biersack, Wolfgang (2009): Frauenberufe, Männerberufe, Karten neu gemischt. IAB-Forum 1/2009, Nürnberg.

Mincer, Jacob (1958): Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. In: Journal of Political Economy 66(4), S. 281-302.

Oechsler, Walter A. (2006): Personal und Arbeit, München: Oldenbourg Verlag

Paulus, Wiebke; Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 8/2013, Nürnberg.

Spence, Michael (1973): Job market signaling. In: The Quarterly Journal of Economics 87(3), S. 355–374.

Vicari, Basha (2014): Grad der standardisierten Zertifizierung des Berufs. Ein Indikator zur Messung institutioneller Eigenschaften von Berufen (KldB 2010, KldB 1988). FDZ-Methodenreport 04/2014, Nürnberg.

Vicari, Basha; Zmugg, Hemma (2016): Wer wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen? Deskriptive Ergebnisse aus der Online-Befragung „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“. IAB-Forschungsbericht (im Erscheinen)/2016, Nürnberg.

Anhang A: Stellenanzeigen

Apotheker/Apothekerin

Sie verkaufen Arzneimittel und beraten Kunden über deren sachgerechte Anwendung, Aufbewahrung, Wirkungsweise und Risiken. Daneben fertigen Sie Arzneimittel in kleinen Mengen selbst an und verkaufen Kosmetika, Diätwaren und Verbandsmaterial. Auch buchhalterische Tätigkeiten gehören zu Ihren Aufgaben.

Sie verfügen über sehr gute pharmazeutische und pharmakologische Fachkenntnisse, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Architekt/Architektin

Sie entwerfen Gebäudeneu- und -umbauten nach Kundenwunsch. Dazu erstellen Sie Vorplanungen und schätzen die zu erwartenden Kosten, erarbeiten Entwurfsplanungen mit dazugehörigen Projektkalkulationen, fertigen Baugenehmigungsunterlagen an und erarbeiten eine detaillierte Ausführungsplanung.

Sie haben sehr gute Kenntnisse im Bereich CAD und Grafik, sowie bautechnisches Verständnis, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Facharzt/-ärztin für Allgemeinmedizin

Sie untersuchen Patienten, diagnostizieren Krankheiten und legen Maßnahmen zur Therapie fest. Außerdem führen Sie medizinische Behandlungen und Vorsorgeuntersuchungen durch und beraten Patienten zur Vorbeugung von Erkrankungen bzw. Schädigungen des Körpers.

Sie verfügen über sehr gute, das gesamte medizinische Behandlungsspektrum umfassende Fachkenntnisse, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und patientenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Bankkaufmann/Bankkauffrau

In unserer Bankfiliale beraten Sie Kunden im Privatkundenbereich in allen Fragen rund ums Geld. Sie wickeln die üblichen Bankgeschäfte ab und erarbeiten bei Bedarf individuell bedarfsgerechte Finanzlösungen. Darüber hinaus informieren Sie über Geldanlagen und Kredite.

Sie verfügen über sehr gute bankkaufmännische Fachkenntnisse, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin im Güterverkehr

Sie transportieren Güter mit mittelschweren oder schweren LKWs. Dabei legen Sie eigenständig geeignete Fahrtrouten fest, planen Lenk- und Ruhezeiten, zeichnen verantwortlich für die Fahrsicherheit und erledigen - wenn nötig - Grenzformalitäten.

Sie können mittelschwere und schwere LKWs (FS C1E) unter Berücksichtigung des jeweiligen Fahrverhaltens und der geladenen Güter sicher führen, arbeiten äußerst zuverlässig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Chemiker/Chemikerin

Sie untersuchen Patienten, diagnostizieren Krankheiten und legen Maßnahmen zur Therapie fest. Außerdem führen Sie medizinische Behandlungen und Vorsorgeuntersuchungen durch und beraten Patienten zur Vorbeugung von Erkrankungen bzw. Schädigungen des Körpers.

Sie verfügen über sehr gute, das gesamte medizinische Behandlungsspektrum umfassende Fachkenntnisse, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und patientenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Controller/Controllerin

Sie sind verantwortlich für alle betrieblichen Planungs- und Steuerungsprozesse. Neben der Analyse des betrieblichen Leistungsprozesses sind Sie für die Weiterentwicklung von Controllinginstrumenten und deren Umsetzung in Reporting- und Managementinformationssystemen zuständig.

Sie verfügen über sehr gute Controlling-Fachkenntnisse, können sich sehr gut mündlich und schriftlich ausdrücken, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und serviceorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Erzieher/Erzieherin

Sie betreuen Kinder im Vorschulalter, entwerfen pädagogische Maßnahmen zu deren Förderung und leiten sie zu entsprechenden Aktivitäten an. Sie dokumentieren die Maßnahmen und deren Ergebnisse. Außerdem beraten Sie die Erziehungsberechtigten in Entwicklungs- und Erziehungsfragen.

Sie verfügen über sehr gute erzieherische Fachkenntnisse und ein breites pädagogisches Repertoire, sind einfühlsam und verständnisvoll, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Fachinformatiker/Fachinformatikerin - Anwendungsentwicklung

Sie entwerfen und implementieren JAVA-Software nach Kundenwunsch. Sie verantworten die technische Modellierung und Implementierung von Funktionen sowie deren Dokumentation. Sie unterstützen die Benutzer im Test und beheben die identifizierten Fehler.

Sie verfügen über sehr gute Kenntnisse von J2EE-Technologien und haben erste Erfahrungen mit der agilen Softwareentwicklung gesammelt, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Friseur/Friseurin

Sie waschen, pflegen, schneiden, färben und frisieren Haare nach Kundenwunsch und beraten bei der Wahl einer Frisur. Sie informieren über Pflegeprodukte sowie Kosmetika und verkaufen diese. Außerdem vereinbaren Sie Kundentermine und führen Abrechnungen durch.

Sie verfügen über sehr gute Fachkenntnisse im Damen- und Herrenfach, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Geschäftsführer/Geschäftsführerin

Sie führen den Geschäftsbereich und haben Verantwortung für die wirtschaftliche Geschäftsentwicklung. Sie gestalten und entwickeln Prozesse und Strukturen weiter und erschließen neue Geschäftsfelder. Sie erstatten Bericht an den Vorstand und repräsentieren das Unternehmen bei Kunden.

Sie verfügen über sehr gute betriebswirtschaftliche Fachkenntnisse, unternehmerisches Denken und Kommunikationsstärke, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher auf und verfügen über eine hohe Führungskompetenz.

Heilerziehungspfleger/Heilerziehungspflegerin

Sie unterstützen Menschen mit Behinderung mit dem Ziel, sie zu einer möglichst selbstständigen Lebensführung zu befähigen. Dabei berücksichtigen Sie Art und Grad der Behinderung. Sie fördern deren Sozialverhalten und begleiten sie bei der schulischen oder beruflichen Eingliederung.

Sie verfügen über sehr gute Fachkenntnisse in der Heilerziehungspflege, sind einfühlsam und verständnisvoll, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Industriekaufmann/Industriekauffrau

Sie pflegen Kontakte zu Lieferanten, holen Angebote ein und tätigen Einkäufe, akquirieren Kunden, erstellen Angebote und führen Verkaufsverhandlungen, erarbeiten gezielte Marketingstrategien, buchen und kontrollieren die im Geschäftsverkehr anfallenden Vorgänge und erstellen die Kosten- und Leistungsrechnung.

Sie verfügen über sehr gute industriekaufmännische Fachkenntnisse, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Industriemechaniker/Industriemechanikerin

Sie sorgen dafür, dass unsere Maschinen und Fertigungsanlagen immer reibungslos funktionieren. Ihre wichtigste Aufgabe ist es Wartungsarbeiten vorzunehmen. Bei Funktionsstörungen oder Qualitätsmängeln ermitteln Sie die Fehlerquellen und führen entsprechende Reparaturarbeiten durch.

Sie verfügen über sehr gute mechanische und steuerungstechnische Kenntnisse, sind handwerklich geschickt, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und serviceorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Informatiker/Informatikerin (Hochschule)

Sie spezifizieren komplexe Data-Warehouse-Lösungen. Dazu gehört die Umsetzung fachlicher Anforderungen in technische Konzepte sowie die Modellierung relationaler Datenmodelle. Sie sind verantwortlich für die Bewertung, Überarbeitung oder Erweiterung vorhandener Lösungen.

Sie verfügen über sehr gute Kenntnisse gängiger Datenbank-Technologien sowie über ein gutes Verständnis für Geschäftsprozesse, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Bauingenieur/Bauingenieurin (Bausachverständige/r)

Sie beurteilen und bewerten den baulichen Zustand von Bauwerken. Außerdem führen Sie Bauabnahmen durch und erstellen Gutachten zu z.B. Bauschäden in statischer Hinsicht für private und öffentliche Auftraggeber wie Gerichte und Versicherungen.

Sie verfügen über sehr gute Fachkenntnisse im Bauingenieurwesen und Bauordnungsrecht, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und kundenorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Elektrotechnikingenieur/Elektrotechnikingenieurin (Entwicklungsingenieur/in)

Sie entwickeln innovative elektrotechnische Produkte. Dafür begleiten Sie unsere Kunden von der Produktentwicklung bis zur Serienproduktion. Sie überwachen die Projektplanung, erstellen das Layout von Schaltungen und sind für den Aufbau und Test der Elektroniken verantwortlich.

Sie verfügen über sehr gute Fachkenntnisse in der Elektronikentwicklung, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und serviceorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Maschinenbauingenieur/Maschinenbauingenieurin (Konstruktionsingenieur/in)

Sie konstruieren und konfigurieren eigenständig mechatronische Bauteile und Baugruppen, erstellen Zeichnungen sowie 3D-Modelle und ändern diese entsprechend kundenspezifischen Anforderungen. Sie sind die Schnittstelle zwischen Entwicklung und Produktion.

Sie verfügen über sehr gute Fachkenntnisse in der Maschinenkonstruktion und Zeichnungserstellung, haben fundierte Kenntnisse in I-DEAS, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und serviceorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Koch/Köchin

Sie bereiten Gerichte aller Art zu. Außerdem beteiligen Sie sich an der Erstellung der Speisekarte und sind für den Einkauf der Zutaten zuständig. Bei Bedarf beraten Sie Gäste bezüglich der Bewirtung bei besonderen Anlässen.

Sie verfügen über sehr gute Kochkenntnisse, sind handwerklich geschickt, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und serviceorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Lehrer/Lehrerin für Mathematik - Sekundarstufe I

Sie unterrichten an unserer Schule* Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 bis 10 in den Fächern Mathematik und einem beliebigen anderen Fach. Sie übernehmen die Leitung einer Klasse und unterstützen die Schulleitung bei der Erledigung anfallender Verwaltungsaufgaben.

Sie verfügen über sehr gute mathematische Fachkenntnisse, didaktisch-methodische Kompetenz und starkes Durchsetzungsvermögen. Sie sind einfühlsam, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

*Denken Sie hier bitte an Ihre Schulart.

Personalreferent/Personalreferentin

Sie entwickeln Strategien zur Personalgewinnung, erstellen zielgruppenspezifische Stellenausschreibungen und veröffentlichen diese in den geeigneten Medien, organisieren und koordinieren Bewerbungsgespräche und unterstützen die Fachabteilungen in allen personalrelevanten Fragen.

Sie verfügen über sehr gute Kenntnisse im Bereich der Personalbeschaffung, verfügen über eine ausgeprägte Kommunikationsstärke, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und serviceorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Rechtsanwalt/Rechtsanwältin

Sie nehmen die gerichtliche und außergerichtliche Rechtsvertretung unseres Unternehmens wahr. Sie beraten in allen Rechtsfragen, vor allem bei der Verhandlung von Verträgen mit Kunden und Lieferanten sowie in Angelegenheiten des gewerblichen Rechtsschutzes.

Sie verfügen über sehr gute juristische Fachkenntnisse und gutes Verhandlungsgeschick, arbeiten äußerst sorgfältig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, treten sicher und serviceorientiert auf und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Rettungsassistent/Rettungsassistentin

Sie führen medizinische Maßnahmen der Erstversorgung am Notfallort durch, transportieren Verletzte ins Krankenhaus bzw. erhalten die lebenswichtigen Körperfunktionen während des Transports aufrecht, erstellen Einsatzberichte, Notfallprotokolle bzw. Transportnachweise und sind verantwortlich für die Einsatzfähigkeit des Rettungsfahrzeugs.

Sie können Rettungsfahrzeuge dem medizinischen Zustand des Patienten angemessen sicher und schnell führen, arbeiten äußerst zuverlässig, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Sozialpädagoge/Sozialpädagogin

Sie betreuen ein Projekt, das Jugendliche auf dem Weg in ein eigenständiges Leben begleitet. Sie beraten die jungen Menschen und sind Partner in sozialen und lebenspraktischen sowie schulischen Fragen. Durch geeignete pädagogische Maßnahmen unterstützen Sie die Einhaltung der Betreuungsvereinbarungen.

Sie verfügen über sehr gute sozialpädagogische Fachkenntnisse, sind einfühlsam und verständnisvoll, haben Spaß am selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten und verfügen über eine ausgeprägte Teamfähigkeit.

Anhang B: Textübersichten für alle Berufe

Dimension	Lev. Textsätze für das Subsample: Apotheker/in	
D1 Geschlecht	1 Herr	
	2 Frau	
	Name	1 Schmidt
		2 Mayer
		3 Wagner
		4 Müller
		5 Weber
		6 Schneider
		7 Becker
8 Fischer		
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1 hat eine abgeschlossene Promotion der Pharmazie mit Approbation und hat seine/ihre gesamte praktische Ausbildung in einer öffentlichen Apotheke absolviert.	
	2 hat eine abgeschlossene Promotion der Pharmazie mit Approbation und hat sechs Monate seiner/ihrer praktischen Ausbildung in einer Krankenhausapotheke absolviert.	
	3 hat eine abgeschlossene Promotion der Pharmazie mit Approbation und hat sechs Monate seiner/ihrer praktischen Ausbildung in der pharmazeutischen Industrie absolviert.	
	4 hat eine abgeschlossene Ausbildung als pharmazeutisch-technischer/-e Assistent/in und eine Weiterbildung zum/zur staatlich geprüften Pharmareferent/in.	
	5 hat eine abgeschlossene Promotion der Pharmazie mit Approbation und eine Weiterbildung zum Fachapotheker/in der klinischen Pharmazie.	
	6 hat ein abgeschlossenes Studium der Pharmazie.	
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1 IF D2≤3: Er/Sie hat seine/ihre pharmazeutische Prüfung erst kürzlich abgeschlossen. IF D2=4: Er/Sie hat seine/ihre Weiterbildung erst kürzlich abgeschlossen. IF D2=5: Er/Sie hat sein/ihr Fachapothekerprüfung erst kürzlich abgeschlossen. IF D2=6: Er/Sie hat sein/ihr Studium erst kürzlich abgeschlossen.	
	2 Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Approbation (/der Weiterbildung / der Fachapothekerprüfung / seines/ihrer Studiums) ist er/sie nun 3 Jahre erwerbstätig.	
	3 Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Approbation (/der Weiterbildung / der Fachapothekerprüfung / seines/ihrer Studiums) ist er/sie nun 5 Jahre erwerbstätig.	
	4 Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Approbation (/der Weiterbildung / der Fachapothekerprüfung / seines/ihrer Studiums) ist er/sie nun 7 Jahre erwerbstätig.	
	5 Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Approbation (/der Weiterbildung / der Fachapothekerprüfung / seines/ihrer Studiums) ist er/sie nun 9 Jahre erwerbstätig.	
	6 Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Approbation (/der Weiterbildung / der Fachapothekerprüfung / seines/ihrer Studiums) ist er/sie nun 11 Jahre erwerbstätig.	
D4 Berufserfahrung	1 IF D2≤3 & D3=1: und hat darüber hinaus noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=4 & D3=1: Er/Sie war nur während seiner/ihrer Ausbildung in einer öffentlichen Apotheke tätig. IF D2=5 & D3=1: Er/Sie war nur sechs Monate während seiner/ihrer praktischen Ausbildung in einer öffentlichen Apotheke tätig. Anschließend hat er/sie bis zum Abschluss seiner/ihrer Weiterbildung in einer Krankenhausapotheke gearbeitet. IF D2=6 & D3=1: und hat außer der Famulatur während seines/ihrer Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3 = ELSE: Während dieser Zeit war er/sie durchgehend in der pharmazeutischen Industrie tätig.	
	2 IF D2≤3: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Apotheker/in in einer öffentlichen Apotheke</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. IF D2=4: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>pharmazeutisch-technischer/-e Assistent/in in einer öffentlichen Apotheke</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. IF D2=5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber nach der Weiterbildung, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Apotheker/in in einer öffentlichen Apotheke</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. IF D2=6: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Pharmazeut/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig.	

- 3 **IF D2≤3:** Bei seinem/ihrer **ersten** Arbeitgeber, bei dem er/sie **zwei Jahre lang** tätig war, hat er/sie als *Apotheker/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig.
- IF D2=4:** Bei seinem/ihrer **ersten** Arbeitgeber, bei dem er/sie **zwei Jahre lang** tätig war, hat er/sie als *pharmazeutisch-technischer/-e Assistent/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig.
- IF D2=5:** Bei seinem/ihrer **ersten** Arbeitgeber nach der Weiterbildung, bei dem er/sie **zwei Jahre lang** tätig war, hat er/sie als *Apotheker/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig.
- IF D2=6:** Bei seinem/ihrer **ersten** Arbeitgeber, bei dem er/sie **zwei Jahre lang** tätig war, hat er/sie als *Pharmazeut/in* gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig.
-
- 4 **IF D2=4:** Seither war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer **letzten** Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt **ein Jahr** lang tätig war, hat er/sie als *pharmazeutisch-technischer/-e Assistent/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.
- IF D2=6:** Seither war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer **letzten** Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt **ein Jahr** lang tätig war, hat er/sie als *Pharmazeut/in* gearbeitet.
- IF D2=ELSE:** Seither war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer **letzten** Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt **ein Jahr** lang tätig war, hat er/sie als *Apotheker/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.
-
- 5 **IF D2=4:** Seither war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer **letzten** Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt **zwei Jahre** lang tätig war, hat er/sie als *pharmazeutisch-technischer/-e Assistent/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.
- IF D2=6:** Seither war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer **letzten** Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt **zwei Jahre** lang tätig war, hat er/sie als *Pharmazeut/in* gearbeitet.
- IF D2=ELSE:** Seither war er/sie durchgehend im pharmazeutischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer **letzten** Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt **zwei Jahre** lang tätig war, hat er/sie als *Apotheker/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.
-
- 6 **IF D2=4:** Bei seinem/ihrer **letzten Arbeitgeber**, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg **durchgehend** tätig war, hat er/sie als *pharmazeutisch-technischer/-e Assistent/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.
- IF D2=6:** Bei seinem/ihrer **letzten Arbeitgeber**, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg **durchgehend** tätig war, hat er/sie als *Pharmazeut/in* gearbeitet.
- IF D2=ELSE:** Bei seinem/ihrer **letzten Arbeitgeber**, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg **durchgehend** tätig war, hat er/sie als *Apotheker/in in einer öffentlichen Apotheke* gearbeitet.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

D5 Arbeitszeugnis

- 1 **IF D3=1:** -
- IF ELSE:** Er/Sie hat **kein** Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
- 2 Er/Sie hat ein **sehr gutes** Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
- 3 Er/Sie hat ein **gutes** Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.

D6 Gehaltsvorstellungen

- 1 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie **nicht genannt**.
- 2 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **10% unter** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
- 3 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **5% unter** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
- 4 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt **entsprechen** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
- 5 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **5% über** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
- 6 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **10% über** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Architekt/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium der Architektur .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium des Baumanagements .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium des Bauingenieurwesens .
	4	hat eine Ausbildung als Bauzeichner/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfter/-e Techniker/in der Fachrichtung Bautechnik .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in Architektur .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Versorgungstechnik .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3 = 1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihrer Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF (D2=4 OR D2=6) & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht in der Bauplanung gearbeitet. IF D2=ELSE & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als Architekt/in gearbeitet.
	2	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie <i>in der Bauplanung</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Architekt/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig.
	3	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie <i>in der Bauplanung</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Architekt/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig.
	4	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie <i>in der Bauplanung</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Architekt/in</i> gearbeitet.
	5	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie <i>in der Bauplanung</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Architekt/in</i> gearbeitet.
	6	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber , bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie <i>in der Bauplanung</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber , bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Architekt/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Architekt/in
D6 Gehaltsvorstellungen	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Allgemeinarzt/-ärztin	
D1 Geschlecht	1	Herr	
	2	Frau	
	Name	1	Schmidt
		2	Mayer
		3	Wagner
		4	Müller
		5	Weber
		6	Schneider
		7	Becker
8		Fischer	
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Promotion der Humanmedizin mit Approbation und Weiterbildung zum/zur Facharzt/-ärztin für Allgemeinmedizin.	
	2	hat eine abgeschlossene Promotion der Humanmedizin mit Approbation und Weiterbildung zum/zur Facharzt/-ärztin für Allgemeinmedizin und Akupunktur.	
	3	hat eine abgeschlossene Promotion der Humanmedizin mit Approbation und Weiterbildung zum/zur Facharzt/-ärztin für Kinder- und Jugendmedizin.	
	4	hat ein abgeschlossenes Studium der Humanmedizin mit Approbation.	
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in der Humanmedizin mit Approbation und Weiterbildung zum/zur Facharzt/-ärztin für innere Medizin. Anschließend hat er/sie sich nach mehrjähriger universitärer Tätigkeit habilitiert.	
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Humanmedizin mit Approbation und Weiterbildung zum/zur Facharzt/-ärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde.	
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	IF D2=5: Er/Sie hat seine/ihre Habilitation erst kürzlich abgeschlossen. IF D2=ELSE: Er/Sie hat seine Facharztprüfung erst kürzlich abgeschlossen.	
	2	Seit dem Erlangen der (/des) Habilitation (/Approbation /Facharztabschlusses) ist er/sie nun 3 Jahre erwerbstätig.	
	3	Seit dem Erlangen der (/des) Habilitation (/Approbation /Facharztabschlusses) ist er/sie nun 5 Jahre erwerbstätig.	
	4	Seit dem Erlangen der (/des) Habilitation (/Approbation /Facharztabschlusses) ist er/sie nun 7 Jahre erwerbstätig.	
	5	Seit dem Erlangen der (/des) Habilitation (/Approbation /Facharztabschlusses) ist er/sie nun 9 Jahre erwerbstätig.	
	6	Seit dem Erlangen der (/des) Habilitation (/Approbation /Facharztabschlusses) ist er/sie nun 11 Jahre erwerbstätig.	
D4 Berufserfahrung	1	IF (D2=1 OR D2=2) & D3=1: Er/Sie war nur während seiner/ihrer Facharztausbildung in der ambulanten hausärztlichen Versorgung tätig.	
		IF (D2=1 OR D2=2) & D3=ELSE: Er/Sie hat nur während seiner/ihrer Facharztausbildung in der ambulanten hausärztlichen Versorgung gearbeitet. Nach seinem/ihrer Facharztabschluss hat er/sie sich in der Allergologie weitergebildet und war anschließend in diesem Bereich forschend tätig.	
		IF D2=3 & D3=1: Seither war er/sie in einer spezialisierten Praxis als Facharzt/-ärztin für Kinder- und Jugendmedizin tätig.	
		IF D2=4 & D3=1: Er/Sie hat seine/ihre Facharztausbildung begonnen und war bisher vor allem als chirurgischer Assistenzarzt/-ärztin tätig	
		IF D2=5 & D3=1: Er/Sie hat nur während seiner/ihrer Facharztausbildung in der ambulanten hausärztlichen Versorgung gearbeitet. Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie vor allem in der Forschung im Bereich der Hämatologie tätig.	
		IF D2=6 & D3=1: Seither war er/sie in einer spezialisierten Praxis als Facharzt/-ärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde tätig.	
		IF D2=6 & D3=1: Seither war er/sie in einer spezialisierten Praxis als Facharzt/-ärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde tätig.	
	2	IF (D2=1 OR D2=2): Im ersten Jahr als Facharzt/-ärztin für Allgemeinmedizin hat er/sie in der ambulanten hausärztlichen Versorgung gearbeitet.* Danach ist er/sie in den Bereich der klinischen Forschung gewechselt, wo er/sie bis jetzt tätig war.	
		IF D2=3: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst ein Jahr lang in einem medizinischen Versorgungszentrum tätig.* Anschließend wechselte er/sie in eine kinderärztliche Praxis, wo er/sie bis jetzt tätig war.	
		IF D2=4: Er/Sie hat seine Facharztausbildung begonnen und war das erste Jahr in der ambulanten hausärztlichen Versorgung tätig.* Anschließend hat er/sie seine/ihre Fachrichtungen regelmäßig gewechselt.	
		IF D2=5: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss hat er zunächst ein Jahr lang in der ambulanten hausärztlichen Versorgung gearbeitet, bevor er/sie in die Forschung im Bereich der Hämatologie wechselte und seit seiner/ihrer Habilitation als Chefarzt/-ärztin der internistischen Abteilung einer Universitätsklinik tätig war.* Aus privaten Gründen möchte er/sie sich nun niederlassen.	
		IF D2=6: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst ein Jahr lang in einem medizinischen Versorgungszentrum tätig.* Anschließend wechselte er/sie in eine spezialisierte	

HNO-Praxis, wo er/sie bis jetzt tätig war.

- 3 IF (D2=1 OR D2=2): In den **ersten zwei Jahren** als Facharzt/-ärztin für Allgemeinmedizin hat er/sie in der ambulanten hausärztlichen Versorgung gearbeitet.* Danach ist er/sie in den Bereich der klinischen Forschung gewechselt, wo er/sie bis jetzt tätig war.

IF D2=3: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst **zwei Jahre lang** in einem medizinischen Versorgungszentrum tätig.* Anschließend wechselte er/sie in eine kinderärztliche Praxis, wo er/sie bis jetzt tätig war.

IF D2=4: Er/Sie hat seine Facharzt Ausbildung begonnen und war die ersten **zwei Jahre** in der ambulanten hausärztlichen Versorgung tätig.* Anschließend hat er/sie seine/ihre Fachrichtungen regelmäßig gewechselt.

IF D2=5: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss hat er zunächst **zwei Jahre lang** in der ambulanten hausärztlichen Versorgung gearbeitet, bevor er/sie in die Forschung im Bereich der Hämatologie wechselte und seit seiner/ihrer Habilitation als Chefarzt/-ärztin der internistischen Abteilung einer Universitätsklinik tätig war.* Aus privaten Gründen möchte er/sie sich nun niederlassen.

IF D2=6: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst **zwei Jahre lang** in einem medizinischen Versorgungszentrum tätig.* Anschließend wechselte er/sie in eine spezialisierte HNO-Praxis, wo er/sie bis jetzt tätig war.

- 4 IF (D2=1 OR D2=2): Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst in der klinischen Forschung tätig. Anschließend wechselte er/sie **vor einem Jahr** in eine hausärztliche Praxis, in der er/sie **bis jetzt** angestellt war.

IF D2=3: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst im Bereich der klinischen Kinderchirurgie tätig. Anschließend wechselte er/sie **vor einem Jahr** in ein medizinisches Versorgungszentrum, in dem er/sie **bis jetzt** angestellt war.

IF D2=4: Er/Sie hat seine Facharzt Ausbildung begonnen und hat sich in verschiedenen Fachrichtungen weitergebildet. **Zuletzt** war er/sie **ein Jahr lang** in der ambulanten hausärztlichen Versorgung tätig.

IF D2=5: Nach seiner Habilitation war er/sie als Chefarzt/-ärztin der internistischen Abteilung einer Universitätsklinik tätig, bevor er/sie sich aus privaten Gründen **vor einem Jahr** in einer hausärztlichen Praxis niedergelassen hat.

IF D2=6: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst im Bereich der Chirurgie tätig. Anschließend wechselte er/sie **vor einem Jahr** in ein medizinisches Versorgungszentrum, in dem er/sie **bis jetzt** angestellt war.

- 5 IF (D2=1 OR D2=2): Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst in der klinischen Forschung tätig. Anschließend wechselte er/sie **zwei Jahren** in eine hausärztliche Praxis, in der er/sie **bis jetzt** angestellt war.

IF D2=3: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst im Bereich der klinischen Kinderchirurgie tätig. Anschließend wechselte er/sie **vor zwei Jahren** in ein medizinisches Versorgungszentrum, in dem er/sie **bis jetzt** angestellt war.

IF D2=4: Er/Sie hat seine/ihre Facharzt Ausbildung begonnen und hat sich in verschiedenen Fachrichtungen weitergebildet. **Zuletzt** war er/sie **zwei Jahre lang** in der ambulanten hausärztlichen Versorgung tätig.

IF D2=5: Nach seiner/ihrer Habilitation war er/sie als Chefarzt/-ärztin der internistischen Abteilung einer Universitätsklinik tätig, bevor er/sie sich aus privaten Gründen **zwei Jahren** in einer hausärztlichen Praxis niedergelassen hat.

IF D2=6: Nach seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie zunächst im Bereich der Chirurgie tätig. Anschließend wechselte er/sie **vor zwei Jahren** in ein medizinisches Versorgungszentrum, in dem er/sie **bis jetzt** angestellt war.

- 6 IF (D2=1 OR D2=2): Seit seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie **durchgehend** in einer hausärztlichen Praxis tätig.

IF D2=3: Seit seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie **durchgehend** für Ärzte-ohne-Grenzen tätig, wo er/sie auch die Aufgaben eines/einer Allgemeinmediziners/-medizinerin übernahm.

IF D2=4: Er/Sie hat seine/ihre Facharzt Ausbildung begonnen und hat sich seither in verschiedenen Fachrichtungen, unter anderem im stationären Bereich der Inneren Medizin und der ambulanten hausärztlichen Versorgung, **weitergebildet**.

IF D2=5: Nach seiner/ihrer Habilitation hat er/sie sich jedoch aus privaten Gründen in einer hausärztlichen Praxis niedergelassen, in der er/sie **bis zuletzt** tätig war.

IF D2=6: Seit seinem/ihrer Facharztabschluss war er/sie **durchgehend** für Ärzte-ohne-Grenzen tätig, wo er/sie auch die Aufgaben eines/einer Allgemeinmediziners/-medizinerin übernahm.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

D5 Arbeitszeugnis

- 1 IF D3=1: -

IF ELSE: Er/Sie hat **kein** Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.

- 2 Er/Sie hat ein **sehr gutes** Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.

- 3 Er/Sie hat ein **gutes** Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
-

D6 Gehaltsvorstellungen

- 1 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie **nicht genannt**.
 - 2 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **10% unter** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
 - 3 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **5% unter** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
 - 4 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt **entsprechen** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
 - 5 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **5% über** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
 - 6 Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen **10% über** dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
-

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Bankkaufmann/-frau
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bankkaufmann/-frau .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Finanzassistent/in .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Investmentfondskaufmann/-frau .
	4	hat eine Bankausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Bankfachwirt/in .
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Immobilienassistent/in .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig
D4 Berufsspezifische Arbeitsmarkterfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Finanzwesen tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Bankkaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bankkaufmann/-frau</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Finanzwesen tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bankkaufmann/-frau</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Finanzwesen tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im Finanzwesen tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bankkaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im Finanzwesen tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bankkaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie <i>Bankkaufmann/-frau</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnisse	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis von diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis von diesem/vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis von diesem /vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen des Kandidaten	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Berufskraftfahrer/in im Personenverkehr .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fachkraft im Fahrbetrieb .
	4	hat eine Berufskraftfahrerausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachwirt/in für Güterverkehr und Logistik .
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung, besitzt jedoch die Fahrerlaubnis der Klasse C/ CE/ C1/ C1E.
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig
D4 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Transportwesen tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Berufskraftfahrer/in</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Berufskraftfahrer/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Transportwesen tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Berufskraftfahrer/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Transportwesen tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im Transportwesen tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Berufskraftfahrer/in</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im Transportwesen tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Berufskraftfahrer/in</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnisse	1	IF D3=1 - IF ELSE= Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten /von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen des Kandidaten	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Chemiker/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium der Chemie .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium der Polymerwissenschaft .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium des Chemieingenieurwesens .
	4	hat eine Ausbildung als Chemikant/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Chemietechnik .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in der Chemie .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Pharmazie .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihrer Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Chemischen Industrie tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als Chemiker gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als Chemiker/in gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Chemischen Industrie tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als Chemiker/in gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Chemischen Industrie tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend in der Chemischen Industrie tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als Chemiker/in gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend in der Chemischen Industrie tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als Chemiker/in gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteintritt durchgehend tätig war, hat er/sie als Chemiker/in gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Controller/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes BWL-Studium mit Schwerpunkt Finanz- und Rechnungswesen, Controlling.
	2	hat ein abgeschlossenes BWL-Studium mit Schwerpunkt Vertrieb.
	3	hat ein abgeschlossenes BWL-Studium mit Schwerpunkt Steuern und Prüfungswesen.
	4	hat eine kaufmännische Ausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachwirt/in für Controlling.
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in der Betriebswirtschaftslehre zum Thema Innovatives Controlling.
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Versicherungsbetriebswirtschaft.
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihres Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Rechnungswesen tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Controller/in</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Controller/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Rechnungswesen tätig.
	3	Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Controller/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Rechnungswesen tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im Rechnungswesen tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Controller/in</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im Rechnungswesen tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Controller/in</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Controller/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt.
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Erzieher/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieher/in .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieher/in für Jugend- und Heimerziehung .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Heilerziehungspfleger/in .
	4	hat eine <i>pädagogische Ausbildung</i> und eine abgeschlossene Weiterbildung zur/zum Fachwirt/in für Erziehungswesen .
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Animateur/in .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2<5 & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Erzieher/in</i> gearbeitet. IF D2≥5 & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht in einer <i>Kindertagesstätte</i> gearbeitet.
	2	IF D2<5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Erzieher/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie in einer <i>Kindertagesstätte</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig.
	3	IF D2<5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Erzieher/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie in einer <i>Kindertagesstätte</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig.
	4	IF D2<5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Erzieher/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie in einer <i>Kindertagesstätte</i> gearbeitet.
	5	IF D2<5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Erzieher/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie in einer <i>Kindertagesstätte</i> gearbeitet.
	6	IF D2<5: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Erzieher/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie in einer <i>Kindertagesstätte</i> gearbeitet.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Erzieher/in
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Heilerziehungspfleger/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Heilerziehungspfleger/in .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieher/in in sonderpädagogischen Einrichtungen .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieher/in für Jugend- und Heimerziehung .
	4	hat eine pädagogische Ausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung zur/zum Fachwirt/in für Erziehungswesen .
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Animateur/in .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufsspezifische Arbeitsmarkterfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2<5 & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Heilerziehungspfleger/in</i> gearbeitet. IF D2≥5 & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht <i>Menschen mit Behinderung betreut</i> .
	2	IF D2<5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Heilerziehungspfleger/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie <i>Menschen mit Behinderung betreut</i> .* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig.
	3	IF D2<5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Heilerziehungspfleger/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie <i>Menschen mit Behinderung betreut</i> .* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig.
	4	IF D2<5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Heilerziehungspfleger/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem sie/ er zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie <i>Menschen mit Behinderung betreut</i> .
	5	IF D2<5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Heilerziehungspfleger/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie <i>Menschen mit Behinderung betreut</i> .
	6	IF D2<5: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Heilerziehungspfleger/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie <i>Menschen mit Behinderung betreut</i> .

D5 Arbeitszeugnisse	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen des Kandidaten	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Fachinformatiker/in - Anwendungsentwicklung	
D1 Geschlecht	1	Herr	
	2	Frau	
	Name	1	Schmidt
		2	Mayer
		3	Wagner
		4	Müller
		5	Weber
		6	Schneider
	7	Becker	
	8	Fischer	
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fachinformatiker/in für Anwendungsentwicklung .	
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fachberater/in für Softwaretechniken .	
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fachinformatiker/in für Systemintegration .	
	4	hat eine Ausbildung als Fachinformatiker/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Informatik .	
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.	
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Assistent/in für Technische Kommunikation und Dokumentation .	
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger	
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.	
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.	
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.	
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.	
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.	
D4 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Bereich der Softwareentwicklung tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Anwendungsentwickler/in</i> gearbeitet.	
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Anwendungsentwickler/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Bereich der Softwareentwicklung tätig.	
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Anwendungsentwickler/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Bereich der Softwareentwicklung tätig.	
	4	Seither war er/sie durchgehend im Bereich der Softwareentwicklung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Anwendungsentwickler/in</i> gearbeitet.	
	5	Seither war er/sie durchgehend im Bereich der Softwareentwicklung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Anwendungsentwickler/in</i> gearbeitet.	
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber , bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Anwendungsentwickler/in</i> gearbeitet.	
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.	
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.	
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten /von diesem Arbeitgeber bekommen.	
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .	
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Friseur/in
D4 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D5 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Friseur/in .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung in der Maskenbildnerei zum/zur Perückenmacher/in .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung im Kosmetikbereich als Visagist/in .
	4	hat eine Ausbildung als Friseur/in und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Friseurmeister/in .
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fachkraft für Beauty und Wellness .
D6 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D5 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Kosmetikbereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Friseur/in</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem sie/er ein Jahr lang tätig war, hat sie/er als <i>Friseur/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Kosmetikbereich tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Friseur/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Kosmetikbereich tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im Kosmetikbereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr tätig war, hat er/sie als <i>Friseur/in</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im Kosmetikbereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Friseur/in</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Friseur/in</i> gearbeitet.
* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!		
D7 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.
D8 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Geschäftsführer/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaftslehre .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium der Industriebetriebswirtschaft .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium des Innovationsmanagements .
	4	hat eine Ausbildung als Kaufmann/-frau für Büromanagement und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachwirt/in für Wirtschaft .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in der Betriebswirtschaftslehre zum Thema Innovatives Management .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Verwaltungsinformatik .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihrer Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Management tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Geschäftsführer/in</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Geschäftsführer/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Management tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Geschäftsführer/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Management tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im Management tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Geschäftsführer/in</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im Management tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Geschäftsführer/in</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Geschäftsführer/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Industriekaufmann/-frau
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Industriekaufmann/-frau .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Kaufmann/-frau für Bürokommunikation .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bürokaufmann/-frau .
	4	hat eine kaufmännische Ausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung als Buchhalter/in .
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Logistikassistent/in .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Industriekaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriekaufmann/-frau</i> gearbeitet* Auch danach war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriekaufmann/-frau</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriekaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im kaufmännischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriekaufmann/-frau</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteintritt durchgehend tätig war, hat er/sie <i>Industriekaufmann/-frau</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Industriemechaniker/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Industriemechaniker/in .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Feinwerkmechaniker/in .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fertigungsmechaniker/in .
	4	hat eine Ausbildung als Industriemechaniker/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Maschinentechnik .
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fahrradmonteur/in .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Maschineninstandhaltung tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Industriemechaniker/in</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriemechaniker/in</i> gearbeitet. Auch danach war er/sie durchgehend in der Maschineninstandhaltung tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriemechaniker/in</i> gearbeitet. Auch danach war er/sie durchgehend in der Maschineninstandhaltung tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend in der Maschineninstandhaltung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriemechaniker/in</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend in der Maschineninstandhaltung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Industriemechaniker/in</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Industriemechaniker/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten /von diesem Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Informatiker/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium der angewandten Informatik .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium der technischen Informatik .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium der Wirtschaftsinformatik .
	4	hat eine Ausbildung als Fachinformatiker/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Informatik .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in der Informatik .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Elektrotechnik .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihrer Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im IT-Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Data Warehouse Spezialist/in</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Data Warehouse Spezialist/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im IT-Bereich tätig.
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Data Warehouse Spezialist/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im IT-Bereich tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im IT-Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Data Warehouse Spezialist/in</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im IT-Bereich tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Data Warehouse Spezialist/in</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Data Warehouse Spezialist/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Bauingenieur/in – Bausachverständige/r
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium des Bauingenieurwesens .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium der Architektur .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium der Bauphysik .
	4	hat eine Ausbildung als Bautechnischer/-e Assistent/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Bautechnik .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion im Bauingenieurwesen .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Versorgungstechnik .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihres Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Bausachverständige/r</i> gearbeitet.
	2	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bauleiter/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bausachverständige/r</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig.
	3	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bauleiter/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bausachverständige/r</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig.
	4	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bauleiter/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Bausachverständige/r</i> gearbeitet.
	5	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bauleiter/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der Bauindustrie tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Bausachverständige/r</i> gearbeitet.
	6	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber , bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Bauleiter/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber , bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Bausachverständige/r</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Bauingenieur/in – Bausachverständige/r
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Elektrotechnikingenieur/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium der Elektrotechnik .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium der Mechatronik .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium der technischen Informatik .
	4	hat eine Ausbildung als Elektrotechnischer/-e Assistent/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Elektrotechnik .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in der Elektrotechnik .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Versorgungstechnik .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihrer Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Entwicklungsingenieur/in</i> gearbeitet.
	2	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungstechniker/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungsingenieur/in</i> gearbeitet. Auch danach war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig.
	3	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungstechniker/in</i> gearbeitet. Auch danach war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungsingenieur/in</i> gearbeitet. Auch danach war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig.
	4	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungstechniker/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungsingenieur/in</i> gearbeitet.
	5	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungstechniker/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend in der elektrotechnischen Produktentwicklung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungsingenieur/in</i> gearbeitet.
	6	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungstechniker/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Entwicklungsingenieur/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Elektrotechnikingenieur/in
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Maschinenbauingenieur/in - Konstruktionsingenieur/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium des Maschinenbaus .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium der angewandten Mechanik .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium der Mechatronik .
	4	hat eine Ausbildung als Mechatroniker/in und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Maschinentechnik mit Schwerpunkt Konstruktion .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in Maschinenbau .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Elektrotechnik .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihres Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Konstruktionsingenieur/in</i> gearbeitet.
	2	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstrukteur/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstruktionsingenieur/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig.
	3	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstrukteur/in</i> gearbeitet. Auch danach war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstruktionsingenieur/in</i> gearbeitet. Auch danach war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig.
	4	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstrukteur/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstruktionsingenieur/in</i> gearbeitet.
	5	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstrukteur/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Maschinenbau tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Konstruktionsingenieur/in</i> gearbeitet.
	6	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Konstrukteur/in</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Konstruktionsingenieur/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Maschinenbauingenieur/in - Konstruktionsingenieur/in
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Koch/Köchin	
D1 Geschlecht	1	Herr	
	2	Frau	
	Name	1	Schmidt
		2	Mayer
		3	Wagner
		4	Müller
		5	Weber
		6	Schneider
	7	Becker	
	8	Fischer	
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Koch/Köchin .	
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Konditor/in .	
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Fachkraft für Lebensmitteltechnik .	
	4	hat eine Kochausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung als staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Lebensmitteltechnik .	
	5	hat keine abgeschlossene Ausbildung.	
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Speiseeishersteller/in .	
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger	
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.	
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.	
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.	
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.	
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.	
D4 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Koch/Köchin</i> gearbeitet.	
	2	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Koch/Köchin</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig.	
	3	Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Koch/Köchin</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig.	
	4	Seither war er/sie durchgehend im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Koch/Köchin</i> gearbeitet.	
	5	Seither war er/sie durchgehend im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Koch/Köchin</i> gearbeitet.	
	6	Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Koch/Köchin</i> gearbeitet.	
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1 - IF ELSE= Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten /von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.	
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.	
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.	
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .	
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.	

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Lehrer/in – Sekundarstufe I (Mathematik)
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium des Lehramts Ihrer Schulart mit zweitem Staatsexamen (Mathematik/Englisch).
	2	hat ein abgeschlossenes Studium des Lehramts Ihrer Schulart mit zweitem Staatsexamen (Mathematik/Geschichte) und Weiterbildung zum/zur Lehrer/innen in der Begabtenförderung .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium des Lehramts Ihrer Schulart mit zweitem Staatsexamen (Mathematik/Sport) und Weiterbildung zum/zur Beratungslehrer/in .
	4	hat ein abgeschlossenes Studium der Mathematik und Fachdidaktik .
	5	hat ein abgeschlossenes Studium des Lehramts Ihrer Schulart mit zweitem Staatsexamen (Mathematik/Physik) und eine abgeschlossene Promotion in Mathematik .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium des Lehramts einer anderen Schulart mit zweitem Staatsexamen (Mathematik/Deutsch).
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihres Referendariats noch keine weitere Berufserfahrung. IF (D2=4 OR D2=6) & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als Mathematiklehrer gearbeitet. IF D2=ELSE & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als Mathematiklehrer an Ihrer Schulart gearbeitet.
	2	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in im Stützunterricht</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in an Ihrer Schulart</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig.
	3	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in im Stützunterricht</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in an Ihrer Schulart</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig.
	4	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in im Stützunterricht</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in an Ihrer Schulart</i> gearbeitet.
	5	IF D2=4 OR D2=6: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in im Stützunterricht</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im pädagogischen Bereich tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in an Ihrer Schulart</i> gearbeitet.
	6	IF D2=4 OR D2=6: Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in im Stützunterricht</i> gearbeitet. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Mathematiklehrer/in an Ihrer Schulart</i> gearbeitet.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Lehrer/in – Sekundarstufe I (Mathematik)
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Personalreferent/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium des Arbeits- und Personalmanagements .
	2	hat ein abgeschlossenes BWL-Studium mit Schwerpunkt Personalentwicklung .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium der Berufs- und Wirtschaftspädagogik .
	4	hat eine kaufmännische Ausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachkaufmann/-frau für Personal .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in der Betriebswirtschaftslehre zum Thema Recruiting Methoden .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Sozialwissenschaften .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihres Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D3=Else: Seither war er/sie durchgehend in der Personalverwaltung tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Personalreferent/in</i> gearbeitet.
	2	Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Personalreferent/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Personalverwaltung tätig.
	3	Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Personalreferent/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Personalverwaltung tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend in der Personalverwaltung tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Personalreferent/in</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend in der Personalverwaltung tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Personalreferent/in</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Personalreferent/in</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Rechtsanwalt/-anwältin
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat die zweite juristische Staatsprüfung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachanwalt/-anwältin für Gewerblichen Rechtsschutz.
	2	hat die zweite juristische Staatsprüfung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachanwalt/-anwältin für Steuerrecht.
	3	hat die zweite juristische Staatsprüfung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachanwalt/-anwältin für Versicherungsrecht.
	4	hat ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaft mit der ersten juristischen Staatsprüfung.
	5	hat die zweite juristische Staatsprüfung und eine abgeschlossene Promotion im Handels- und Gesellschaftsrecht.
	6	hat ein abgeschlossenes BWL-Studium mit Schwerpunkt Arbeits- und Wirtschaftsrecht.
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	IF D2≤3: Er/Sie hat Seine/Ihre Fachanwaltsprüfung erst kürzlich abgeschlossen IF D2=5: Er/Sie hat Seine/Ihre Promotion erst kürzlich abgeschlossen. IF D2=4 OR D2=6: Er/Sie hat ihr/sein Studium erst kürzlich abgeschlossen.
	2	Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Fachanwaltsprüfung/Promotion (/seines/ihres Studiums) ist er/sie nun 3 Jahre erwerbstätig.
	3	Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Fachanwaltsprüfung/Promotion (/seines/ihres Studiums) ist er/sie nun 5 Jahre erwerbstätig.
	4	Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Fachanwaltsprüfung/Promotion (/seines/ihres Studiums) ist er/sie nun 7 Jahre erwerbstätig.
	5	Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Fachanwaltsprüfung/Promotion (/seines/ihres Studiums) ist er/sie nun 9 Jahre erwerbstätig.
	6	Seit dem Erlangen (/Abschluss) der Fachanwaltsprüfung/Promotion (/seines/ihres Studiums) ist er/sie nun 11 Jahre erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF (D2=4 OR D2=6) & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihres Studiums noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=5 & D3=1: Während seiner/ihrer Promotion war er/sie ausschließlich in der außergerichtlichen Rechtsvertretung tätig. IF D2≤3 & D3=1: Während seiner/ihrer Weiterbildung zum/zur Fachanwalt/-anwältin war er/sie ausschließlich in der außergerichtlichen Rechtsvertretung tätig. IF (D2=4 OR D2=6) & D3=ELSE: Während dieser Zeit war er/sie in der Rechtspflege tätig. IF D2=ELSE & D3=ELSE: Während dieser Zeit war er/sie ausschließlich in der außergerichtlichen Rechtsvertretung tätig.
	2	IF D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie in der Rechtsabteilung gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. IF D2=4: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als Jurist/in gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als Rechtsanwalt/-anwältin gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig.
	3	IF D2=6: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie in der Rechtsabteilung gearbeitet.* Auch danach war er durchgehend in der Rechtsberatung tätig. IF D2=4: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als Jurist/in gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als Rechtsanwalt/-anwältin gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend in der

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Rechtsanwalt/-anwältin
		Rechtsberatung tätig.
	4	<p>IF D2=6: Während dieser Zeit war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie in der Rechtsvertretung gearbeitet.</p> <p>IF D2=4: Während dieser Zeit war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als Jurist/in gearbeitet.</p> <p>IF D2=ELSE: Während dieser Zeit war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als Rechtsanwalt/-<i>anwältin</i> gearbeitet.</p>
	5	<p>IF D2=6: Während dieser Zeit war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie in der Rechtsvertretung gearbeitet.</p> <p>IF D2=4: Während dieser Zeit war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als Jurist/in gearbeitet.</p> <p>IF D2=ELSE: Während dieser Zeit war er/sie durchgehend in der Rechtsberatung tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als Rechtsanwalt/-<i>anwältin</i> gearbeitet.</p>
	6	<p>IF D2=6: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie in der Rechtsvertretung gearbeitet.</p> <p>IF D2=4: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als Jurist/in gearbeitet.</p> <p>IF D2=ELSE: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Rechtsanwalt/-anwältin</i> gearbeitet.</p>
		* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!
D5 Arbeitszeugnis	1	<p>IF D3=1: -</p> <p>IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.</p>
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Rettungsassistent/in
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Rettungsassistent/in .
	2	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Rettungsassistent/in im Baby-Notarzt-Wagen .
	3	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Notfallsanitäter/in .
	4	hat eine Ausbildung als Rettungsassistent/in und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur geprüften Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen .
	5	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Rettungshelfer/in .
	6	hat eine abgeschlossene Ausbildung als Operationstechnische/r Assistent/in .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D2=5 & D3=1: und hat noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2=ELSE & D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seiner/ihrer Ausbildung noch keine weitere Berufserfahrung. IF D2<5 & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Rettungsassistent/in</i> gearbeitet. IF D2≥5 & D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht im Rettungsdienst gearbeitet.
	2	IF D2<5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Rettungsassistent/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie im Rettungsdienst gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig.
	3	IF D2<5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Rettungsassistent/in</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie im Rettungsdienst gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig.
	4	IF D2<5: Seither war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Rettungsassistent/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Seither war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie im Rettungsdienst gearbeitet.
	5	IF D2<5: Seither war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Rettungsassistent/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Seither war er/sie durchgehend im Krankentransport tätig. Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie im Rettungsdienst gearbeitet.
	6	IF D2<5: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Rettungsassistent/in</i> gearbeitet. IF D2≥5: Bei seinem/ihrer letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrer Arbeitsmarkteinstieg durchgehend tätig war, hat er/sie im Rettungsdienst gearbeitet.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Rettungsassistent/in
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom diesem/vom letzten Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

Dimension	Lev.	Textsätze für das Subsample: Sozialpädagoge/Sozialpädagogin
D1 Geschlecht	1	Herr
	2	Frau
Name	1	Schmidt
	2	Mayer
	3	Wagner
	4	Müller
	5	Weber
	6	Schneider
	7	Becker
	8	Fischer
D2 Passung des formalen Berufsabschlusses	1	hat ein abgeschlossenes Studium der Sozialen Arbeit .
	2	hat ein abgeschlossenes Studium der Erziehungswissenschaft .
	3	hat ein abgeschlossenes Studium der Pädagogischen Psychologie .
	4	hat eine pädagogische Ausbildung und eine abgeschlossene Weiterbildung zum/zur Fachwirt/in für Erziehungswesen .
	5	hat eine abgeschlossene Promotion in Sozialer Arbeit .
	6	hat ein abgeschlossenes Studium der Gesundheitspädagogik .
D3 Dauer Arbeitsmarkterfahrung	1	Er/Sie ist Berufseinsteiger
	2	Er/Sie ist seit 3 Jahren erwerbstätig.
	3	Er/Sie ist seit 5 Jahren erwerbstätig.
	4	Er/Sie ist seit 7 Jahren erwerbstätig.
	5	Er/Sie ist seit 9 Jahren erwerbstätig.
	6	Er/Sie ist seit 11 Jahren erwerbstätig.
D4 Berufserfahrung	1	IF D3=1: und hat außer der Praxiserfahrung während seines/ihres Studiums noch keine weitere Berufserfahrung IF D3=ELSE: Seither war er/sie durchgehend im sozialen Bereich tätig. Er/Sie hat bislang aber noch nicht als <i>Sozialpädagoge/Sozialpädagogin</i> gearbeitet.
	2	Bei ihrem/seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Sozialpädagoge/Sozialpädagogin</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im sozialen Bereich tätig.
	3	Bei ihrem/seinem ersten Arbeitgeber, bei dem er/sie zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Sozialpädagoge/Sozialpädagogin</i> gearbeitet.* Auch danach war er/sie durchgehend im sozialen Bereich tätig.
	4	Seither war er/sie durchgehend im sozialen Bereich tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt ein Jahr lang tätig war, hat er/sie als <i>Sozialpädagoge/Sozialpädagogin</i> gearbeitet.
	5	Seither war er/sie durchgehend im sozialen Bereich tätig. Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie zuletzt zwei Jahre lang tätig war, hat er/sie als <i>Sozialpädagoge/Sozialpädagogin</i> gearbeitet.
	6	Bei seinem/ihrem letzten Arbeitgeber, bei dem er/sie seit seinem/ihrem Arbeitsmarkteintritt durchgehend tätig war, hat er/sie als <i>Sozialpädagoge/Sozialpädagogin</i> gearbeitet.
D5 Arbeitszeugnis	1	IF D3=1: - IF ELSE: Er/Sie hat kein Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber mitgeschickt.
	2	Er/Sie hat ein sehr gutes Arbeitszeugnis vom letzten/von diesem Arbeitgeber bekommen.
	3	Er/Sie hat ein gutes Arbeitszeugnis vom letzten /von diesem Arbeitgeber bekommen.
D6 Gehaltsvorstellungen	1	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt hat er/sie nicht genannt .
	2	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	3	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% unter dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	4	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt entsprechen dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	5	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 5% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.
	6	Seine/Ihre Vorstellungen über das Bruttogehalt liegen 10% über dem, was Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle für diese Position vorgesehen hat.

* Text aus Dimension 5 bereits hier eingefügt!

Impressum

FDZ-Methodenreport 13/2015

Herausgeber

Forschungsdatenzentrum (FDZ)
der Bundesagentur für Arbeit
im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Dr. Jörg Heining, Dagmar Theune

Technische Herstellung

Dagmar Theune

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des FDZ gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/fdz/reporte/2015/MR_13-15.pdf

Internet

<http://fdz.iab.de/>

Rückfragen zum Inhalt an:

Basha Vicari
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB)
Regensburger Str. 100
90478 Nürnberg
Telefon: +49-(0)911-179 2651
E-Mail: Basha.Vicari@iab.de