



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Analyse des Zusammenhangs
zwischen Burnout und Engagement im Beruf

Verfasserin

Claudia Vodenik

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Mai 2012

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler

„Nur jemand, der einmal entflammt war, kann auch ausbrennen!“

(Pines, Aronson & Kafry, 1992)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	7
Abstract.....	9
1. Einleitung.....	13
1.1. Burnout.....	14
1.2. Engagement.....	16
1.3. Burnout & Engagement.....	17
1.4. Job-Demands-Ressources Modell & Conservation of Ressources Theory.....	18
1.5. Hypothesen.....	21
2. Methode.....	23
2.1. Teilnehmer.....	23
2.2. Material.....	24
2.3. Durchführung.....	25
3. Ergebnisse.....	26
4. Diskussion.....	29
5. Literatur.....	35
ANHANG.....	39
A. Fragebogen.....	41
B. Codeblatt.....	59
C. Rohdaten.....	63
D. Curriculum Vitae.....	100
E. Eidesstattliche Erklärung.....	101

Vorwort

Diese Diplomarbeit wurde in Absprache mit Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler in Form eines wissenschaftlichen Artikels verfasst, die Arbeit versucht daher allen Ansprüchen eines wissenschaftlichen Manuskripts gerecht zu werden.

Die Daten, die dieser Arbeit zugrunde liegen, wurden im Zuge des Projektstudiums an der Fakultät für Psychologie an der Universität Wien erhoben, weshalb es zu inhaltlichen Überschneidungen mit den Arbeiten anderer Studierender kommen kann.

Es ist zu beachten, dass zugunsten der besseren Lesbarkeit bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, nur die männliche Form verwendet wird. Unabhängig von der konkret verwendeten Formulierung sind stets beide Geschlechter angesprochen.

Abstract

Die Studie stellt eine Replikation der Untersuchung von Uludağ und Yaratana (2010) dar, die den Zusammenhang zwischen einzelnen Dimensionen von Burnout und Engagement untersuchten. Die Stichprobe umfasst 304 berufstätige Personen, die in verschiedenen Branchen tätig sind. Es zeigte sich jeweils ein signifikanter, negativer Zusammenhang zwischen Emotionaler Erschöpfung und Vitalität, Zynismus und Hingabe und zwischen Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit und Absorbiertheit (eingeschätzt durch die Proxy-Variable Konzentrationsfähigkeit). Die Ergebnisse von Uludağ und Yaratana (2010) wurden bestätigt. Je geringer die Burnout Werte einer Person sind, umso höher ist ihr berufsbezogenes Wohlbefinden (= Engagement). Aufgrund geringer Stichprobengrößen in Bezug auf die einzelnen Branchen, wurden die Personen in soziale und nicht soziale Berufe zusammengefasst. Es zeigten sich in Bezug auf Burnout und Engagement keine Unterschiede zwischen Personen, die in sozialen und solchen, die nicht in sozialen Berufen arbeiten.

Schlüsselwörter: Burnout, Engagement, Maslach Burnout Inventory - General Survey, MBI-GS, Utrecht Work Engagement Scale, UWES, berufsbezogenes Wohlbefinden

Abstract

This study replicates the research of Uludağ and Yaratana (2010), who examined the relationship of separate dimensions of Burnout and Engagement. 304 working people, who worked in different sectors, participated. The results of the mentioned authors are confirmed. Evidence for a significant, negative relationship between Emotional Exhaustion and Vigour, Cynicism and Dedication, Reduced Professional Efficacy and Absorption (measured through the proxy-variable Concentrativeness) is provided. These results are consistent with earlier research. The lower the Burnout scores are, the better is the work related Well-Being of a person, which in turn leads to a higher output at work. There are no differences in Burnout and Engagement between people who work in or beyond the human services.

Keywords: Burnout, Engagement, Maslach Burnout Inventory - General Survey, MBI-GS, Utrecht Work Engagement Scale, UWES, work related Well-Being

1. Einleitung

Das Thema Burnout erlangte in den vergangenen Jahren immer höhere Relevanz, bedingt durch die starken Veränderungen am Arbeitsmarkt (Berntson, Sverke & Marklund, 2006). Unternehmen agieren in einem sozialen und ökonomischen Kontext, der, durch Globalisierung und schnelle technologische Veränderungen, zunehmend höhere Bereitschaft zur Anpassung fordert (Berntson et al., 2006). Diese sozialen und ökonomischen Veränderungen erfordern eine hohe Flexibilität von Organisationen (Kalleberg, 2001). In der Regel machen Angestellte ihre Karriere nicht mehr, wie es früher üblich war, innerhalb einer Organisation (Hesselink & Van Vuuren, 1999). Von ihnen wird im Gegenteil sehr hohe Flexibilität, beispielsweise in Bezug auf Arbeitsverträge, gefordert (Hesselink & Van Vuuren, 1999). Untypische Beschäftigungsverhältnisse, wie Teilzeit-Beschäftigungen, Zeitarbeit, Selbstständigkeit oder saisonale Arbeit erlangen immer größere Bedeutung (Worth, 2002). Auf die Arbeitnehmer entsteht großer psychischer Druck, um auf veränderten Arbeitsmärkten bestehen zu können (Hesselink & Van Vuuren, 1999), der, wenn er über einen längeren Zeitraum andauert, zu einem Gefühl des Ausgebranntseins führen kann (Brill, 1984; zitiert nach Storm & Rothmann, 2003). Dieses Ausgebranntsein, oder auch Burnout, beeinflusst Personen in ihren Handlungen, vor allem in ihrem beruflichen Alltag (Uludağ & Yaratana, 2010). Das berufsbezogene Wohlbefinden, welches das Handeln einer Person in ihrem Arbeitsalltag beeinflusst, wird als Engagement bezeichnet (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Dieser Zusammenhang zwischen Burnout und Engagement wird in der vorliegenden Arbeit untersucht.

Aufgrund der Verwendung des Begriffes Burnout in den Medien und durch Laien entstand eine Vielzahl von Meinungen und Definitionen zum Konzept Burnout (Maslach, 2011). Folglich erscheint eine eindeutige Definition des Begriffes von besonderer Relevanz, um eine Grundlage für eine eindeutige Kommunikation über das Thema zu schaffen.

Burnout und Engagement wurden bereits ausgiebig erforscht. Die meisten der bisherigen Arbeiten fokussieren auf bestimmte Berufsgruppen, vor allem in den so genannten „helfenden Berufen“, da bei diesen Personen ein höheres Risiko für Burnout besteht (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Burnout ist ein dreidimensionales Konstrukt,

das aus den Dimensionen Emotionale Erschöpfung, Zynismus und Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit besteht (Maslach et al., 2001). Bei Berufen, beispielsweise im Gesundheits-, Bildungs- und Servicebereich, können vermehrt emotionale und zwischenmenschliche Stressfaktoren auftreten, da die Aufgabe darin besteht, bedürftigen Menschen Hilfe und Dienstleistung zu bieten (Maslach et al., 2001). Beispielsweise untersuchten Evers, Tomic und Brouwers (2004) wie Studenten und Lehrer Burnout bei Lehrern wahrnehmen. Auch Uludağ und Yaratana (2010) untersuchten den Zusammenhang der einzelnen Dimensionen von Burnout und Engagement anhand einer Stichprobe von Studierenden aus dem Tourismus-Bereich. Die Ergebnisse zeigen: Je höher die Emotionale Erschöpfung ist, umso weniger Vitalität zeigen die Studenten. Je gleichgültiger die Studenten ihrem Studium gegenüber eingestellt sind, umso weniger Hingabe zeigen sie. Je geringer die Persönliche Leistungsfähigkeit wahrgenommen wird, umso geringer ist die Absorbiertheit, d.h. ein völliges Konzentrieren und Versunken sein in die Arbeit (Uludağ & Yaratana, 2010). Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Untersuchung von Uludağ und Yaratana (2010) zu replizieren. Im Gegensatz zu den meisten bestehenden Studien zum Thema Burnout und genannten Studie von Uludağ und Yaratana (2010) wird der Zusammenhang zwischen Burnout und Engagement anhand einer Stichprobe von berufstätigen Personen aus *verschiedenen* Branchen untersucht. Es wird aus einem umfassenderen Blickwinkel an das Thema herangegangen. Dieser erlaubt eine Untersuchung in Bezug auf die verschiedenen Sektoren, in denen Personen tätig sind.

1.1. Burnout

Wie unter anderem Schaufeli, Leiter und Maslach (2009) erläutern, stellt der Begriff Burnout eine Metapher dar, in welcher das Erlöschen einer Flamme für das Fehlen von Energie steht. Für ein Feuer, das einmal gebrannt hat, fehlen die Ressourcen (z.B. Sauerstoff), daher kann dieses Feuer nicht mehr weiter brennen (Schaufeli et al., 2009). Im beruflichen Kontext bedeutet das, dass Ressourcen fehlen, um die gestellten Anforderungen zu bewältigen (Schaufeli et al., 2009). Die fehlenden Ressourcen können beispielsweise Energie, Motivation oder Zeit darstellen (Schaufeli et al., 2009).

Wie Maslach (2011) schreibt, gibt es keine standardisierte Definition des Begriffes Burnout, im Gegenteil, es existiert eine Vielzahl von sich unterscheidenden Meinungen und Definitionen. Diese unterschiedlichen Sichtweisen haben sich entwickelt, da Burnout

ein Begriff ist, der im allgemeinen Sprachgebrauch häufig verwendet wird (Maslach, 2011). Die Kommunikation über das Phänomen Burnout ist daher teilweise nur schwer möglich, wenn zuvor nicht klar definiert wurde, was unter Burnout verstanden wird (Maslach, 2011). Trotz der vielen unterschiedlichen Definitionen herrscht Einverständnis darüber, dass das Erleben von Burnout aus drei Dimensionen besteht (Maslach, 1998). Zur Messung von Burnout vielfach eingesetzt und repliziert wurde das Maslach Burnout Inventory (MBI). Es ist das Instrument, das am weitesten verbreitet ist und in der empirischen Literatur zur Erfassung von Burnout am häufigsten angewendet wurde (Worley, Vassar, Wheeler & Barnes, 2008). Auch in dieser Arbeit wird auf die Definition von Maslach et al. (2001) zurückgegriffen: Burnout wird als dreidimensionales Konstrukt verstanden, das sich aus Emotionaler Erschöpfung, Zynismus und Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit zusammensetzt (Maslach et al., 2001). Wenn Laien von Burnout sprechen, verstehen sie darunter meist ausschließlich die Dimension der emotionalen Erschöpfung (Maslach et al., 2001). Wie Schaufeli und Bakker (2004) beschreiben, wird unter *Emotionaler Erschöpfung* (= Emotional Exhaustion) der Abbau von emotionalen Ressourcen verstanden. Das individuelle Stress-Erleben einer Person in Form von Ermüdung ist hiermit gemeint. Wenn ausschließlich die Emotionale Erschöpfung betrachtet wird, erfasst man Burnout allerdings nicht in seiner vollständigen Komplexität (Maslach et al., 2001). Auch die Komponenten Zynismus und Persönliche Leistungsfähigkeit spielen eine wichtige Rolle. *Zynismus* (= Cynicism) bedeutet, eine distanzierte, zynische Haltung gegenüber dem Beruf und kann als Gleichgültigkeit gegenüber der Arbeit bezeichnet werden (Schaufeli & Bakker, 2004; Maslach et al., 2001). Unter *Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit* (= Reduced Professional Efficacy) wird die Selbstbeurteilung der eigenen Leistung verstanden (Maslach & Leiter, 2008). Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit tritt auf, wenn jemand Inkompetenz oder das Fehlen von Erfolg im Beruf verspürt und die eigene Produktivität als reduziert wahrnimmt (Maslach & Leiter, 2008).

Burnout kann als eine bestimmte Form von anhaltendem beruflichen Stress (Brill, 1984; zitiert nach Storm & Rothmann, 2003) oder als eine Konsequenz von chronischem, permanenten Stress bezeichnet werden. Wenn berufliche Anforderungen die Ressourcen einer Person strapazieren oder darüber hinausgehen, empfindet diese Person berufsbezogenen Stress (Lazarus & Folkman, 1984; zitiert nach Storm & Rothmann, 2003).

Stress ist ein Überbegriff, der sich auf einen vorübergehenden, zeitlich begrenzten Anpassungsprozess bezieht, begleitet von psychischen und physischen Symptomen, verursacht durch ein Ungleichgewicht zwischen den beruflichen Anforderungen und der Fähigkeit einer Person, darauf zu reagieren (Storm & Rothmann, 2003). Burnout hingegen stellt das Endstadium von berufsbezogenem Stress dar: Wenn lange Zeit ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen und den Fähigkeiten der Person, auf diese Anforderungen zu reagieren, besteht und die Anpassung an die Situation nicht gelingt, kann Burnout entstehen (Storm & Rothmann, 2003).

Laut Schaufeli und Enzmann (1998, zitiert nach Storm & Rothmann, 2003) wird Burnout im Gegensatz zu Depression als berufsbezogen und situationspezifisch beschrieben. Depression hingegen bezieht sich auch auf andere Situationen oder Bereiche im Leben, außerhalb des Berufes, das heißt, sie ist situationsübergreifend. Depression wird weiters oft von Schuldgefühlen begleitet, Burnout tritt eher im Kontext mit Wut oder Zorn auf (Freudenberger & Richelson, 1990; zitiert nach Storm & Rothmann, 2003). Folglich hat Burnout seinen Ursprung im Beruf einer Person und nicht in anderen Lebensbereichen.

1.2. Engagement

Der Begriff Engagement bezieht sich auf berufsbezogenes Wohlbefinden, das heißt auf eine positive, erfüllende berufsbezogene Gemütsverfassung (Schaufeli et al., 2002). Im Gegensatz zu einem momentanen Zustand, der an einem bestimmten Objekt, einer Situation, einer Person oder einem Verhalten festgemacht wird, bezeichnet Engagement einen affektiv-kognitiven Zustand, der über einen längeren Zeitraum andauert (Schaufeli et al., 2002). Engagement besteht aus drei Komponenten: Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit. Unter *Vitalität* (= Vigour) wird verstanden, wenn eine Person viel Energie und mentale Belastbarkeit während dem Arbeiten zeigt (Schaufeli et al., 2002). Vitalität bezeichnet den Willen, Aufwand für die Arbeit zu leisten und auch bei Schwierigkeiten auszudauern (Schaufeli et al., 2002). *Hingabe* (= Dedication) ist durch ein Gefühl von Bedeutsamkeit, Enthusiasmus, Inspiration, Stolz und Herausforderung gekennzeichnet (Schaufeli et al., 2002). Sehr ähnlich dem Begriff Hingabe ist auch die Bezeichnung Involvement, also das „Beteiligt sein“. Hingabe bedeutet besonders starkes Involvement und geht somit ein Stück über das übliche Level der Identifikation hinaus (Schaufeli et al., 2002). Hingabe inkludiert im Gegensatz zu Involvement auch die emotionale Komponente

(Schaufeli et al., 2002). *Absorbiertheit* (= Absorption) bedeutet ein völliges Konzentrieren und komplett Versunken sein in der Arbeit (Schaufeli et al., 2002). Im Zustand der Absorbiertheit vergeht die Zeit schnell und man hat Schwierigkeiten, sich von der Arbeit zu lösen. Absorbiertheit ist vergleichbar mit der Bedeutung des Begriffes „Flow“ (Schaufeli et al., 2002). Unter „Flow“ werden eher kurze Spitzen von Konzentration verstanden, während Absorbiertheit einen länger andauernden Zustand bezeichnet (Schaufeli et al., 2002). Auch Stander und Rothmann (2010) meinen, dass engagierte Angestellte voller Energie und auf produktive Art und Weise mit ihrer Arbeit und den Aufgaben verbunden sind.

1.3. Burnout & Engagement

Nachdem die Begriffe Burnout und Engagement definiert wurden, wird im Folgenden auf die Beziehung zwischen Burnout und Engagement eingegangen. Zwei Sichtweisen werden vertreten: Einerseits können Burnout und Engagement als entgegengesetzte Pole eines Kontinuums betrachtet werden (Maslach & Leiter, 2001), andererseits als zwei eigenständige Konstrukte (Schaufeli & Bakker, 2004).

Betrachtet man Engagement und Burnout als entgegengesetzte Pole des Kontinuums Wohlbefinden, dann stellt Burnout das negative Ende und Engagement das positive Ende dar (Maslach & Leiter, 2001). Berufliches Engagement könnte also durch die entgegengesetzten Werte von Burnout mittels dem MBI erhoben werden (Maslach & Leiter, 2001).

Laut Diener (1999) ist es allerdings fragwürdig, mit nur einem Instrument, beispielsweise mit dem MBI, sowohl Burnout als auch Engagement zu messen. Russell und Carroll (1999) zeigten ebenfalls, dass positiver und negativer Affekt eher unabhängige Zustände darstellen, als zwei entgegengesetzte Pole auf einer bipolaren Dimension. In Übereinstimmung mit dieser Annahme können Burnout und Engagement als zwei eigenständige Konzepte gesehen werden. Wenn eine Person wenig Engagement im Beruf zeigt, bedeutet das nicht, dass sie zwingend unter Burnout leiden muss (Schaufeli & Bakker, 2004). Es sind auch andere Ursachen für das reduzierte Engagement denkbar (Schaufeli & Bakker, 2004), beispielsweise könnte eine Person aufgrund von privaten Umständen (z.B. aufgrund eines Todesfalles) wenig Engagement im Beruf zeigen. Daher

wird in dieser Arbeit die Sichtweise aufgegriffen, dass Burnout und Engagement zwei eigenständige Konzepte darstellen, die in negativem Zusammenhang stehen.

1.4. Job-Demands-Ressources Modell & Conservation of Ressources Theory

Die Merkmale eines Arbeitsplatzes können starke Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Angestellten haben (Bakker & Demerouti, 2007). Das Job-Demands-Ressources-Modell (JDR-Modell; Bakker & Demerouti, 2007) bezieht sich auf positive und negative Faktoren von Wohlbefinden. Es kann zur Steigerung des Wohlbefindens und der Leistung von Angestellten eingesetzt werden (Bakker & Demerouti, 2007). Das JDR-Modell besagt, dass beruflicher Stress (= Job Strain) entsteht, wenn das Gleichgewicht zwischen den Anforderungen an einen Arbeitnehmer und seinen verfügbaren Ressourcen gestört ist (Bakker & Demerouti, 2007). Der durch dieses Ungleichgewicht bedingte Verlust von Energie kann an der Motivation der Arbeitnehmer zehren und in weiterer Folge zu Burnout führen (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Brill, 1984; zitiert nach Storm & Rothmann, 2003).

Dem JDR-Modell liegen zwei Modelle zur beruflichen Belastung zugrunde: Das Demand-Control Modell (DCM; Karasek, 1979) und das Effort-Reward Imbalance Modell (ERI-Modell; Siegrist, 1996). Laut dem DCM von Karasek (1979) wird beruflicher Stress durch eine Kombination von hohen beruflichen Anforderungen (= Job Demands) und geringer Kontrolle im Beruf (= Job Control) verursacht. Unter beruflichen Anforderungen werden z.B. ein hohes Arbeitspensum oder Zeitdruck verstanden (Karasek, 1979). Kontrolle bedeutet, inwieweit man seine Aufgaben und Handlungsweisen selbst bestimmen kann (Karasek, 1979). Laut Karasek (1979) beeinflusst der Grad der Entscheidungsfreiheit einer Person, ob sich der erlebte Stress in Handlungs-Energie umwandelt, wodurch er in positiver Art und Weise genützt werden kann. Das ERI-Modell besagt, dass beruflicher Stress als das Resultat aus einem Ungleichgewicht zwischen der Leistung (= Effort) und der Entschädigung (= Reward) gesehen wird (Siegrist, 1996). Die erbrachte Arbeitsleistung wird in Form von Lohn oder Wertschätzung entschädigt (Siegrist, 1996). Wenn diese Entschädigung nicht an die geleistete Arbeit angepasst ist, entsteht ein Ungleichgewicht, das sich in Form von Stress äußert (Siegrist, 1996).

Die Grundannahmen beider Modelle (DCM und ERI-Modell) besagen, dass berufliche Anforderungen zu Belastung führen können, wenn die entsprechenden Ressourcen fehlen (Bakker & Demerouti, 2007). Im Job-Demands-Ressources-Modell (JDR-Modell) werden die beiden genannten Modelle vereint (Bakker & Demerouti, 2007). Das JDR-Modell geht davon aus, dass es in jedem Beruf unterschiedliche Faktoren gibt, die ein Risiko für berufliche Überlastung darstellen (Bakker & Demerouti, 2007). Diese Faktoren können in zwei Kategorien unterteilt werden: Job Anforderungen (= Job Demands) und Job Ressourcen (= Job Resources) (Bakker & Demerouti, 2007). Als Job Anforderungen werden physische, soziale oder organisatorische Aspekte eines Jobs bezeichnet, die eine anhaltende körperliche oder mentale Anstrengung erfordern und dadurch mit physiologischen und psychologischen Belastungen in Zusammenhang stehen (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Job Ressourcen sind physische, psychische, soziale oder organisatorische Aspekte eines Berufes, die entweder das Erreichen der Arbeitsziele oder die Reduktion der Beanspruchung, die durch physiologische und psychologische Belastungen entsteht, oder persönliche Entwicklung und Entfaltung bewirken (Demerouti et al., 2001). Ressourcen können beispielsweise die erlebte soziale Unterstützung oder die Entscheidungsfreiheit im Beruf darstellen (Bakker & Demerouti, 2007). Wie Demerouti, et al. (2001) berichten, geht das JDR-Modell davon aus, dass hohe Anforderungen oder limitierte Ressourcen im Beruf zu negativen Arbeitsbedingungen führen, unabhängig von der Art der beruflichen Tätigkeit. Diese erschwerten Bedingungen führen zu einem Verlust von Energie und zehren an der Motivation der Arbeitnehmer, wodurch wiederum Burnout entstehen kann (Demerouti et al., 2001).

Hohe Anforderungen im Beruf können einerseits zu Belastung (= Strain) und andererseits zu Motivation führen, was wiederum Auswirkungen auf den Erfolg eines Unternehmens haben kann (Bakker & Demerouti, 2007). Bei der Entstehung von Belastung oder Motivation im beruflichen Kontext spielen verschiedene psychologische Prozesse eine Rolle (Bakker & Demerouti, 2007).

- *Stress Prozesse* sind von übermäßigen Anforderungen im Beruf und fehlenden Ressourcen geprägt (Bakker & Demerouti, 2007). Diese Prozesse haben einen kräfteaubenden Effekt auf die Arbeitnehmer. Die hohen Anforderungen im

Beruf in Kombination mit z.B. fehlender Zeit führen dazu, dass sich die Betroffenen kraftlos fühlen (Bakker & Demerouti, 2007).

- Bei *Motivationalen Prozessen* führt ein hohes Ausmaß an Ressourcen dazu, dass eine Person hohes Engagement im Beruf zeigt, wenig Zynismus gegenüber der Arbeit empfindet und dadurch eine ausgezeichnete Performance liefert (Bakker & Demerouti, 2007). Das heißt, wenn ein optimales Ausmaß an Zeit oder Energie für Arbeit aufgewendet wird, kann eine bessere Leistung erbracht werden, als bei einem Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen.

Die Prozesse des JDR-Modells werden in Abbildung 1 dargestellt.

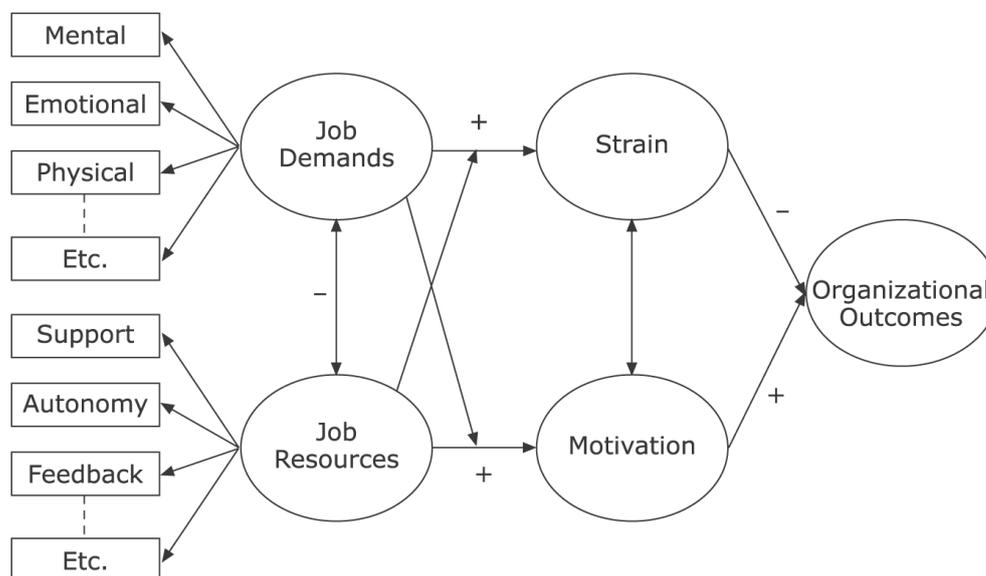


Abbildung 1.

Das Job-Demands-Resources Modell (Bakker & Demerouti, 2007, S. 313)

Laut Demerouti et al. (2001) liefert das JDR-Modell zwei mögliche Ansätze bei der Entstehung von Burnout: Im ersten Prozess führen anspruchsvolle Aspekte der Arbeit zu einer über einen längeren Zeitraum andauernden Überbelastung, die in weiterer Folge zu Emotionaler Erschöpfung führt (Demerouti et al., 2001). Im zweiten Prozess führt ein Fehlen von Ressourcen dazu, dass die Anforderungen nur schwer bewältigt werden können, was weiters zu Rückzugsverhalten bei der Arbeit führt (Demerouti et al., 2001). Rückzugsverhalten, das über einen längeren Zeitraum andauert, resultiert in

Disengagement im Beruf (Demerouti et al., 2001). Das Burnout-Risiko bei hohen beruflichen Anforderungen und geringen Ressourcen in Kombination ist höher, als das gesonderte Risiko von hohen Anforderungen oder geringen Ressourcen (Hu, Schaufeli & Taris, 2011).

Laut Uludağ und Yaratana (2010) stimmen die Konzepte Burnout und Engagement ebenfalls mit der Conservation of Resources Theory (COR-Theorie; Hobfoll, 1989), bei der es um das Bewahren von Ressourcen geht, überein. Hobfoll (1989) geht in seiner COR-Theorie davon aus, dass Menschen Stress empfinden, wenn sie das Gefühl haben, dass sie bestehende Ressourcen verlieren könnten oder diese gerade zum aktuellen Zeitpunkt verlieren. Menschen streben danach, sich Ressourcen anzulegen, diese zu speichern und sie zu schützen (Hobfoll, 1989). *Stress* wird definiert als eine Reaktion auf die Umwelt, die zumindest einer der nachfolgenden Verlustarten beinhaltet: den drohenden Verlust von Ressourcen, den aktuellen Verlust von Ressourcen oder ein Fehlen von Zuwachs an Ressourcen, bedingt durch das Investieren von Ressourcen (Hobfoll, 1989). *Ressourcen* können Objekte (z.B. ein Zuhause), Persönlichkeitseigenschaften, Zustände (z.B. die Ehe oder das Dienstalder) oder Energien (z.B. Zeit, Geld oder Wissen) darstellen, die wertgeschätzt werden oder die als Mittel dienen, um diese Objekte, Eigenschaften, Zustände oder Energien zu erreichen (Hobfoll, 1989). Soziale Unterstützung, also die Unterstützung von Freunden oder Arbeitskollegen kann ebenfalls als eine Ressource betrachtet werden, die ihrerseits wiederum auf die anderen Ressourcen wirkt (Hobfoll, 1989). Durch die Unterstützung von Arbeitskollegen kann beispielsweise Zeit gespart werden, durch die Unterstützung von Freunden ein gesteigertes Selbstbewusstsein erlangt werden (Hobfoll, 1989). Ressourcen können folglich auf viele Arten vermehrt und somit Stressresistenz gefördert werden (Hobfoll, 1989).

1.5. Hypothesen

Wie vorab erwähnt, stellen Burnout und Engagement keine entgegengesetzten Pole einer Dimension dar, sondern sind voneinander unabhängig, dennoch korrelieren sie negativ miteinander (Schaufeli & Bakker, 2004). In Übereinstimmung mit dieser Annahme und in Anlehnung an die Ergebnisse von Uludağ und Yaratana (2010) werden die Hypothesen formuliert. Wie Uludağ und Yaratana (2010) zeigten, gibt es einen negativen

Zusammenhang zwischen emotionaler Erschöpfung und Vitalität, daher wird die erste Hypothese folgendermaßen formuliert:

H₁: *Emotionale Erschöpfung steht in negativem Zusammenhang mit Vitalität.*

Weiters stellten Uludağ und Yaratana (2010) fest, dass Zynismus und Hingabe in negativem Zusammenhang stehen. Auch Demerouti et al. (2010) konnten diesen Zusammenhang bestätigen. Die zweite Hypothese lautet daher:

H₂: *Zynismus gegenüber der Arbeit steht in negativem Zusammenhang mit Hingabe.*

Uludağ und Yaratana (2010) untersuchten in der dritten Hypothese den Zusammenhang zwischen Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit und Absorbiertheit. In der vorliegenden Untersuchung kann dieser Zusammenhang nicht direkt untersucht werden, da die Dimension Absorbiertheit nicht erhoben wurde. Um die Annahme trotzdem überprüfen zu können, wird die Proxy-Variable Konzentrationsfähigkeit zur Einschätzung der nicht beobachteten Variable Absorbiertheit eingesetzt (Wickens, 1972).

Daher lautet die dritte Hypothese folgendermaßen:

H₃: *Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit und Konzentrationsfähigkeit.*

Abbildung 2 zeigt das Untersuchungsmodell von Uludağ und Yaratana (2010), in der für diese Studie adaptierten Form.

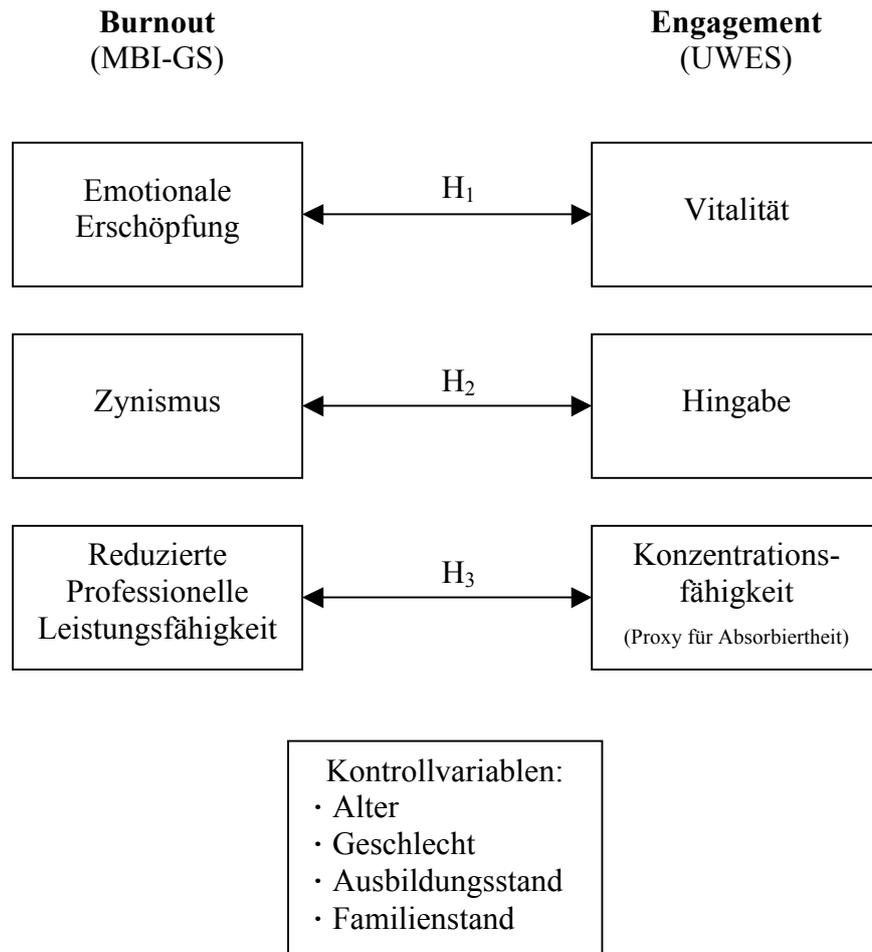


Abbildung 2.
 Untersuchungsmodell, in Anlehnung an Uludağ und Yaratan (2010)

2. Methode

2.1. Teilnehmer

Insgesamt nahmen 304 berufstätige Personen, davon 58,2 % (177) Frauen und 41,8 % (127) Männer, an der Untersuchung teil. Das durchschnittliche Alter betrug 37,2 Jahre ($SD = 10,61$). 70,7 % (215) der Befragten waren verheiratet oder lebten in Partnerschaften, 29,3 % (89) waren Single, verwitwet, getrennt lebend oder geschieden. 48,4 % (147) Personen gaben an, eine akademische Ausbildung und 51,6 % (157) keine akademische Ausbildung absolviert zu haben. Die Befragten lebten überwiegend in Österreich (96,4 %; 293 Personen). 67,8 % (206) der Fragebögen wurden Online,

32,2 % (98) in Papierform ausgefüllt. 7,0 % (20) der Befragten waren in der Branche Gewerbe und Handwerk tätig, 6,6 % (19) in der Industrie, 11,9 % (34) im Handel, 6,6 % (19) in der Branche Bank und Versicherung, 5,2 % (15) im Transport und Verkehr, 3,8 % (11) in Tourismus und Freizeitwirtschaft, 14,0 % (40) in der Branche Information und Consulting, 23,4 % (67) im Öffentlichen Sektor und 21,3 % (61) gaben an, in einer anderen Branche tätig zu sein.

2.2. Material

Zur Datenerhebung wurden die deutschsprachigen Versionen von publizierten und validierten Skalen eingesetzt. Die Erhebung von Burnout fand mithilfe des Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) statt, durch welches Burnout auch bei Berufsgruppen außerhalb des Sozialwesens erhoben werden kann (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). *Emotionale Erschöpfung* wurde durch 5 Items erfasst, beispielsweise „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.“. Die Dimension *Zynismus* wurde ebenfalls durch 5 Items erhoben, zum Beispiel „Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.“. Die *Persönliche Leistungsfähigkeit* wurde anhand von 6 Items erhoben, beispielsweise „Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.“. Die Antworten wurden auf einer Skala von 1 *Nie* bis 6 *Sehr oft* erhoben. Die Antworten auf die Items zur Persönlichen Leistungsfähigkeit wurden umkodiert, so dass ein Antwortwert von 1 *Sehr oft* und ein Wert von 6 *Nie* bedeutet. Dadurch sind die Antworten dieser Dimension mit den anderen Dimensionen des MBI vergleichbar. Niedrigere Werte stehen, in Übereinstimmung mit den Skalen Emotionale Erschöpfung und Zynismus, für eine geringere Ausprägung von Burnout. Der Skalenmittelwert für Emotionale Erschöpfung beträgt 3.00 ($SD = 1.13$), der Mittelwert für Zynismus beträgt 3.54 ($SD = 1.07$) und der Mittelwert der Reduzierten Persönlichen Leistungsfähigkeit beträgt 1.80 ($SD = 0.61$). Die Reliabilitätsanalysen ergaben ein Cronbachs α von .77 ($k = 6, N = 453$) für Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit, ein Cronbachs α von .83 ($k = 5, N = 453$) für Zynismus und ein Cronbachs α von .86 ($k = 5, N = 453$) für Emotionale Erschöpfung. Das Cronbachs α für die Gesamtskala Burnout beträgt .87 ($k = 16, N = 453$). Zur Berechnung der Reliabilitätsanalysen wurden alle Fälle herangezogen, die vollständige Daten im MBI aufweisen.

Arbeitsengagement wurde durch die Utrecht Work Engagement Scale (UWES) erhoben (Schaufeli & Bakker, 2003). *Hingabe* wurde durch 5 Items erfasst, unter anderem durch „Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich.“. Die Dimension *Vitalität* wurde durch 6 Items, wie beispielsweise „Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie“, erhoben. Die Antworten wurden auf einer Skala erhoben, die von 1 *Nie* bis 7 *Immer* reicht. Der Skalenmittelwert für *Hingabe* beträgt 4.94 ($SD = 1.17$), der Mittelwert der *Vitalitäts*-Skala beträgt 5.20 ($SD = 1.03$). Die Reliabilitätsanalysen ergaben für die Skala *Vitalität* ein Cronbachs α von .90 ($k = 6, N = 482$) und für *Hingabe* ein Cronbachs α von .89 ($k = 5, N = 482$). Die Reliabilitätsanalyse der Skalen *Hingabe* und *Vitalität* gemeinsam ergab ein Cronbachs α von .93 ($k = 11, N = 482$). Zur Berechnung der Reliabilitätsanalysen wurden ebenfalls alle Fälle herangezogen, die vollständig ausgefüllte Daten für die genannten Skalen aufweisen.

Die Dimension *Absorbiertheit* wurde im Zuge der vorliegenden Studie nicht erhoben. Als Proxy-Variable für *Absorbiertheit* wurde das Item „Waren Sie in letzter Zeit fähig sich zu konzentrieren, egal was Sie gerade gemacht haben?“ des General Health Questionnaire (GHQ-12; Goldberg, 1978) herangezogen. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird für dieses Item in Folge die Bezeichnung *Konzentrationsfähigkeit* verwendet. Das Item erscheint als Proxy-Variable geeignet, da es erhebt, ob eine Person fähig ist sich zu konzentrieren und diese Fähigkeit, zumindest teilweise, die Dimension *Absorbiertheit* ausmacht. Demnach wird von einer Korrelation zwischen *Absorbiertheit* und *Konzentrationsfähigkeit* ausgegangen. Die Antwortskala der *Konzentrationsfähigkeit* reicht von 1 *Nie* bis 6 *Ständig*, der Mittelwert beträgt 4.66 ($SD = 0.95$).

2.3. Durchführung

Die Daten für diese Studie wurden im Rahmen des Projektstudiums an der Fakultät für Psychologie erhoben. Dieses Projekt fand in Kooperation mit Esther Greenglass an der York University in Toronto, Kanada statt. Die Befragung erfolgte einerseits in Form einer Online-Studie, andererseits in Papier Bleistift Form. Berufstätige Personen aus dem sozialen Umfeld der Studierenden wurden gebeten, an der Umfrage teilzunehmen und den Online-Link wiederum an andere berufstätige Personen weiterzuleiten (vgl. Schneeballsystem; Etter & Perneger, 2000). Weiters wurden Fragebögen an Verkaufspersonal verteilt. Die Datenerhebung fand von Dezember 2010 bis Februar 2011 statt.

3. Ergebnisse

Zur Prüfung der ersten Hypothese wurde eine bivariate Korrelation berechnet. Das Ergebnis zeigt eine signifikante, negative Korrelation von $r = -.35$ ($N = 304, p < .001$) zwischen Emotionaler Erschöpfung und Vitalität. Die zweite Hypothese wurde ebenfalls anhand einer bivariaten Korrelation überprüft. Es zeigte sich ein signifikanter, negativer Zusammenhang zwischen Zynismus und Hingabe mit einem $r = -.52$ ($N = 304, p < .001$). Die Prüfung der dritten Hypothese zeigte ebenfalls einen signifikanten negativen Zusammenhang mit einem $r = -.37$ ($N = 304, p < .001$), das heißt, es besteht ein mäßiger negativer Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Reduzierten Persönlichen Leistungsfähigkeit und der Konzentrationsfähigkeit. Da Konzentrationsfähigkeit die Proxy-Variable für Absorbiertheit darstellt, kann ebenfalls von einem negativen Zusammenhang zwischen der Reduzierten Persönlichen Leistungsfähigkeit und Absorbiertheit ausgegangen werden.

Um den Einfluss der Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, Ausbildungsstand und Familienstand zu erheben, wurden partielle Korrelationen berechnet. In allen Modellteilen haben die berücksichtigten Kontrollvariablen kaum einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang. Alter, Geschlecht, Ausbildungsstand und Familienstand beeinflussen den Effekt von Burnout auf Engagement nicht.

Tabelle 1

Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen zwischen den Skalen Emotionale Erschöpfung, Zynismus, Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit, Vitalität, Hingabe und Konzentrationsfähigkeit

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1. Emotionale Erschöpfung	3.00	1.13	-					
2. Zynismus	2.54	1.07	.53**	-				
3. Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit	1.80	0.61	.23**	.49**	-			
4. Vitalität	5.20	1.03	-.35**	-.55**	-.53**	-		
5. Hingabe	4.94	1.17	-.22**	-.52**	-.48**	.72**	-	
6. Konzentrationsfähigkeit (Proxy für Absorbiertheit)	4.66	0.95	-.36**	-.36**	-.37**	.41**	.25**	-

Anmerkungen. $N = 304$; ** $p < 0.01$.

In Tabelle 1 sind Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen zwischen den Dimensionen von Burnout (Emotionale Erschöpfung, Zynismus und Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit), den Dimensionen von Engagement (Vitalität und Hingabe) und der Proxy-Variablen Konzentrationsfähigkeit dargestellt. Anhand der Tabelle ist erkennbar, dass die einzelnen Dimensionen von Burnout und die einzelnen Dimensionen von Engagement untereinander, also innerhalb der Konstrukte, jeweils positiv korrelieren. Die Korrelationen zwischen Burnout und Engagement sind allerdings jeweils negativ. Diese Ergebnisse stimmen mit der bestehenden Literatur überein (vgl. Schaufeli et al.2002; Uludağ & Yaratana, 2010).

Zusätzlich wurde eine Korrelation zwischen den Gesamt-Skalen Burnout und Engagement berechnet. Es besteht ein signifikanter, hoher, negativer Zusammenhang zwischen Burnout und Engagement ($r = -.59$, $N = 304$, $p < .001$), das heißt, je höher der Burnout-Wert einer Person ist, umso geringer ist ihr berufsbezogenes Wohlbefinden.

Im Zuge der deskriptiven Analyse in Bezug auf die Kontrollvariablen Geschlecht, Ausbildungsstand und Familienstand konnten weder Unterschiede hinsichtlich Burnout, noch Engagement festgestellt werden. Einzig bei der Variablen Alter zeigte sich ein Effekt auf die Burnout-Dimension Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit. Mittels Mediansplit wurden Personen bis zu einem Alter von 34 Jahren und Personen über einem Alter von 35 Jahren zusammengefasst. Jüngere Personen zeigten bei der Dimension der Reduzierten Persönlichen Leistungsfähigkeit von Burnout signifikant höhere Werte ($M = 1.91$, $SD = 0.61$) als Personen, die älter als 35 Jahre sind ($M = 1.70$, $SD = 0.59$; $t(300.92) = 2.99$; $p < .01$). Personen bis zu einem Alter von 34 Jahren empfinden folglich ihre Persönliche Leistungsfähigkeit geringer, als Personen über 35 Jahren. Häufig korreliert das Alter mit der Beschäftigungsdauer. Daher wurde zuerst eine bivariate Korrelation zwischen Alter und Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit berechnet, die mit $r = -.20$ ($N = 288$, $p < .05$) einen geringen negativen Zusammenhang zeigt. Eine partielle Korrelation mit der Beschäftigungsdauer („Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Firma/Organisation?“) als Kontrollvariable zeigt mit $r = -.19$ ($N = 288$, $p < .05$) weiterhin einen geringen negativen Zusammenhang zwischen Alter und Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit. Die Beschäftigungsdauer im aktuellen Unternehmen scheint keinen moderierenden Einfluss zu haben.

Weiters wurde untersucht, ob es Unterschiede in Bezug auf Burnout und Engagement gibt, je nachdem in welcher Branche die befragten Personen arbeiten. Aufgrund der geringen Stichprobengrößen wurden die einzelnen Branchen folgendermaßen zusammengefasst: Alle Personen, die einer Branche tätig sind, die weniger Kontakt mit Menschen erfordert (Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Information und Consulting), wurden zum nicht sozialen Sektor zusammengefasst. Personen, die im öffentlichen Sektor oder in der Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft tätig sind, wurden zum sozialen Sektor zusammengefasst. Es konnten keine Unterschiede im Bezug auf Burnout oder Engagement zwischen den beiden Sektoren festgestellt werden.

4. Diskussion

Die vorliegende Studie repliziert die Untersuchung von Uludağ und Yaratana (2010), deren Ergebnisse bestätigt werden können. Ein negativer Zusammenhang zwischen der Burnout-Dimension Emotionale Erschöpfung und der Engagement-Dimension Vitalität wird nachgewiesen. Das bedeutet, dass Personen, die sich ermüdet fühlen, weniger Energie und mentale Belastbarkeit im Beruf zeigen. Personen, die also ein Gefühl der Emotionalen Erschöpfung erleben, haben weniger Ressourcen um die im Beruf gestellten Aufgaben zu bewältigen. Weiters wurde ein negativer Zusammenhang zwischen der Burnout-Dimension Zynismus und der Engagement-Dimension Hingabe nachgewiesen. Das bedeutet, dass Personen, die eine gleichgültige Einstellung gegenüber ihrem Beruf haben, weniger Hingabe in ihren Arbeitsaufgaben zeigen. Mit der Überprüfung der dritten Hypothese konnte ein negativer Zusammenhang zwischen der Burnout-Dimension Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit und der Konzentrationsfähigkeit gezeigt werden. Konzentrationsfähigkeit wurde als Proxy-Variable eingesetzt, um die Dimension Absorbiertheit einzuschätzen, die im Zuge dieser Studie nicht erhoben wurde. Das Ergebnis bedeutet, dass Personen, die ihre eigene Leistungsfähigkeit als reduziert wahrnehmen auch das Gefühl haben, dass sie sich weniger gut konzentrieren können. Weiters kann davon ausgegangen werden, dass zwischen Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit und Absorbiertheit ein negativer Zusammenhang besteht. Aufgrund dieser Annahme kann darauf geschlossen werden, dass Personen, die ihre Leistungsfähigkeit als verringert wahrnehmen, weniger von einem völligen Versunkensein in der Arbeit oder von Problemen, sich von der Arbeit zu lösen, berichten.

Im Zuge der vorliegenden Studie konnten keine Unterschiede in Bezug auf Burnout und Engagement zwischen Personen, die in sozialen Berufen und solchen, die nicht in sozialen Berufen tätig sind, festgestellt werden. Unter sozialen Berufen wurden der öffentliche Sektor und die Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft zusammengefasst. Berufe, in denen weniger Kontakt zu anderen Menschen gefordert wird, also Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Information und Consulting wurden zum nicht sozialen Sektor zusammengefasst. Es kann davon ausgegangen werden, dass in der Stichprobe der vorliegenden Studie Personen im sozialen Sektor eher in Berufen mit Kontakt zu anderen Menschen tätig sind, als Personen im nicht sozialen Sektor. Das Ergebnis kann ein Hinweis dafür sein, dass

Burnout auch außerhalb der „helfenden Berufe“ ein relevantes Thema darstellt. Bisher wurde Burnout vorwiegend in sozialen Berufen untersucht (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Für zukünftige Studien könnte es ein interessantes Forschungsfeld darstellen, Burnout auch vermehrt in Bezug auf andere Branchen zu untersuchen.

Diese Ergebnisse stimmen mit der Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989) überein. Diese geht davon aus, dass Menschen Stress empfinden, wenn sie das Gefühl haben, dass sie die bestehenden Ressourcen verlieren könnten oder diese aktuell verlieren (Hobfoll, 1989). Diesen Stress kann man durch das Bewahren oder das Vermehren von Ressourcen lindern (Hobfoll, 1989). In Bezug auf die Ergebnisse der vorliegenden Studie bedeutet das, dass ein höherer Burnout -Wert ein Fehlen von Ressourcen darstellt. Dieses Fehlen von Ressourcen hat zur Folge, dass das Engagement im Beruf, also das berufsbezogene Wohlbefinden, vermindert wird.

Weiters stimmen die Ergebnisse mit dem Job-Demands-Ressources Modell überein. Dieses nimmt an, dass hohe Anforderungen und geringe Ressourcen im Beruf zu Stress führen (Bakker & Demerouti, 2007). Das Burnout-Risiko ist höher, wenn hohe berufliche Anforderungen und geringe Ressource in Kombination auftreten, als das gesonderte Risiko von hohen Anforderungen oder geringen Ressourcen (Hu, Schaufeli & Taris, 2011). Hohe Anforderungen können allerdings auch hohe Motivation und weiters eine gesteigerte Leistung bewirken, wenn genügend Ressourcen vorhanden sind, um die gestellten Anforderungen zu bewältigen (Bakker & Demerouti, 2007). In der Praxis bedeutet das, dass bei hohen beruflichen Anforderungen für genügend Ressourcen, wie beispielsweise Zeit oder Unterstützung von Kollegen gesorgt sein sollte, um eine möglichst hohe Leistung ohne dem Risiko von Burnout für die Mitarbeiter zu ermöglichen.

Weiters konnte ein Alterseffekt festgestellt werden. Personen bis zu einem Alter von 34 Jahren empfinden ihre persönliche Leistungsfähigkeit geringer, als Personen, die älter als 35 Jahre sind. Dieses Ergebnis stimmt mit den Resultaten anderer Studien überein (Maslach et al., 2001), die zeigten, dass für jüngere Personen ein höheres Risiko besteht, Burnout zu erleben. Ursache für diesen Alterseffekt könnte die Berufserfahrung sein: Je jünger man ist, umso weniger Berufserfahrung bringt man mit (Maslach et al., 2001). Mit zunehmendem Alter steigt die Erfahrung mit beruflichen Situationen, in denen die Ressourcen den gestellten Anforderungen nicht entsprechen. Man lernt, damit umzugehen

und Strategien zu entwickeln, um seine Ressourcen zu vermehren. Um dies anhand der erhobenen Daten zu überprüfen wurde zuerst eine bivariate Korrelation zwischen Alter und Reduzierter Persönlicher Leistungsfähigkeit und im Anschluss eine partielle Korrelation mit der Beschäftigungsdauer als Kontrollvariable berechnet. Es zeigte sich, dass die Beschäftigungsdauer keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Alter und Leistungsfähigkeit hat. Die Beschäftigungsdauer wurde in der vorliegenden Studie anhand des Items „Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Firma/Organisation?“ erhoben. Es ist durchaus möglich, dass eine Person insgesamt schon längere Zeit berufstätig ist, als sie in ihrem aktuellen Job tätig ist. Für weitere Studien zum Thema Burnout könnte es von Interesse sein, die Ursache dieses Alterseffekts zu erforschen. Eine Erklärung dafür, dass der Altereffekt in der vorliegenden Studie nur für die Dimension Reduzierte Persönliche Leistungsfähigkeit auftritt, könnte sein, dass junge Berufstätige aufgrund ihrer geringen Berufserfahrung das Gefühl haben, dass sie im Vergleich zu ihren Kollegen weniger leisten. Sie fühlen sich allerdings weder emotional erschöpfter, noch zynischer gegenüber ihrer Arbeit als ältere Berufstätige. Es scheint plausibel, dass jüngere Personen, vor allem im Vergleich zu ihren erfahreneren Kollegen ihre eigene Leistungsfähigkeit geringer einschätzen. In der Praxis sollten Unternehmen gezielt darauf achten, dass junge Mitarbeiter zu Beginn mit dem richtigen Maß an Anforderungen konfrontiert sind. Wenn diese sich überlastet fühlen, sollte seitens des Unternehmens versucht werden abzuklären, ob der Mitarbeiter für die jeweilige Position passend erscheint. Wenn ja, scheint es sinnvoll, diesen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihre Ressourcen zu vermehren oder die Anforderungen an diese Mitarbeiter zurückzustecken.

Weiters zeigte sich eine negative Korrelation zwischen den Gesamt-Skalen Burnout und Engagement. Je höhere Burnout-Werte eine Person angibt, umso weniger berufsbezogenes Wohlbefinden empfindet sie. Je geringer die Burnoutwerte sind, umso höheres Wohlbefinden im Beruf empfindet eine Person, wodurch sie eine höhere Leistung erbringen kann, was wiederum zu mehr Erfolg für das Unternehmen führt. Es scheint an dieser Stelle von Relevanz zu erwähnen, dass keineswegs jede berufliche Überforderung oder Belastung zu Stress führen muss (Richter & Hacker, 1998). Beispielsweise könnten die Betroffenen als Reaktion ihre Anforderungen zurückschrauben (Richter & Hacker, 1998). Stress als Dauerzustand ist jedenfalls unzumutbar, da dieser in weiterer Folge zu Burnout und zu negativen gesundheitlichen Folgen führen kann (Richter & Hacker, 1998).

Beispielsweise durch Testverfahren oder Mitarbeitergespräche kann herausgefunden werden, ob Mitarbeiter Burnout gefährdet oder von Burnout betroffen sind und welche Maßnahmen gegebenenfalls gesetzt werden können.

Das Engagement, also das Wohlbefinden der Mitarbeiter, zu steigern ist sowohl aus Perspektive der Mitarbeiter, als auch aus Unternehmensperspektive von hoher Relevanz. Die Mitarbeiter sind der Kern des Unternehmens, von ihnen hängt der Erfolg oder Misserfolg einer Firma ab. Daher erscheint es sinnvoll, die bestehenden Ressourcen der Arbeitnehmer zu bewahren und sie im besten Fall sogar zu vermehren. Aus Perspektive der Mitarbeiter bedeutet ein Vermehren der Ressourcen ein gesteigertes Wohlbefinden im Beruf. Aus der Perspektive des Unternehmens bedeutet es, dass die Leistung der Mitarbeiter durch vermehrte Ressourcen gesteigert werden kann. Das Vermehren der Ressourcen ist auf viele Arten möglich (Hobfoll, 1989). Die Strategien, um Ressourcen zu vermehren, müssen allerdings jeweils an die aktuelle Situation angepasst werden (Maslach et al., 2001). Die Bereiche, in denen aus Sicht des Unternehmens angesetzt werden kann, sind folgende: Arbeitsbelastung, Kontrolle, Honorierung, Gemeinschaft, Gerechtigkeit und Werte (Maslach et al., 2001). Im Folgenden werden die einzelnen Bereiche näher erläutert. Hohe Arbeitsbelastung entsteht, wenn Personen zu hohe Anforderungen im Beruf erleben (Maslach et al., 2001). Ursache hierfür können beispielsweise eine für den Mitarbeiter unpassende Position oder fehlende Fähigkeiten sein (Maslach et al., 2001). Hier ist es von Relevanz, darauf zu achten, ob die jeweilige Person für den Beruf geeignet ist, sowohl aufgrund ihrer Persönlichkeitseigenschaften, als auch aufgrund ihrer Fähigkeiten. Der nächste Bereich, Kontrolle, bedeutet, dass eine Person ausreichend Autorität hat, um ihre Arbeit auf die Art und Weise zu erledigen, von der sie denkt es wäre die Effektivste (Maslach et al., 2001). Mitarbeiter brauchen ausreichend Entscheidungsfreiheit darüber, *wie* sie ihre Aufgaben erledigen wollen. Der dritte Bereich, die Honorierung, kann in drei Arten unterteilt werden: finanzielle, soziale und intrinsische Honorierung (Maslach et al., 2001). Mit finanzieller Honorierung sind Gehalt oder Boni gemeint, durch die die geleistete Arbeit entgolten wird (Maslach et al., 2001). Soziale Honorierung bedeutet die Anerkennung und Wertschätzung der Kollegen und Vorgesetzten (Maslach et al., 2001). Mit intrinsischer Honorierung ist ein Gefühl des Stolz-seins auf die eigene Arbeitsleistung gemeint, also das Gefühl zu haben, etwas Bedeutendes zu leisten (Maslach et al., 2001). Wenn die geleistete Arbeit

nicht angemessen entlohnt wird, besteht die Gefahr von Gefühlen der Erfolglosigkeit oder reduzierter Leistungsfähigkeit (Maslach et al., 2001). Der nächste Bereich, die Gemeinschaft, bedeutet, dass man eine positive Beziehung zu anderen Menschen am Arbeitsplatz haben sollte (Maslach et al., 2001). Die Leistung von Mitarbeitern ist am höchsten, wenn sie Lob, Ermutigung, Freude und Humor mit anderen Menschen teilen können, die sie mögen und respektieren (Maslach et al., 2001). Daher ist es wichtig, darauf zu achten, dass die einzelnen Teammitglieder gut zusammenpassen. Einen weiteren Bereich stellt Gerechtigkeit am Arbeitsplatz dar (Maslach et al., 2001). Ein Gefühl von Ungerechtigkeit könnte beispielsweise durch inadäquate Bezahlung oder durch betrügerisches Verhalten entstehen (Maslach et al., 2001). Dieses kann sich auf zwei Arten auswirken, einerseits durch emotionale Erschütterung und Erschöpfung, andererseits kann Ungerechtigkeit ein Gefühl der Gleichgültigkeit und des Zynismus hervorrufen (Maslach et al., 2001). Weiters spielen die Werte einer Person eine wichtige Rolle. Wenn ein Konflikt zwischen den eigenen Werten und den Aufgaben im Beruf besteht, kann dies ebenfalls eine Ursache für Burnout darstellen (Maslach et al., 2001). Beispielsweise könnte von Seite eines Unternehmens erwartet werden, dass Mitarbeiter lügen, um eine größerer Anzahl an Produkten zu verkaufen (Maslach et al., 2001). Die Werte der Mitarbeiter sollten mit den Werten des Unternehmens übereinstimmen (Maslach et al., 2001). Die genannten Bereiche können auch aufeinander wirken und sich dadurch gegenseitig beeinflussen (Maslach et al., 2001). Beispielsweise hat die wahrgenommene Gerechtigkeit in einem Unternehmen einen Einfluss auf die Gemeinschaft unter den Mitarbeitern (Maslach et al., 2001). In diesem konzeptuellen Rahmen befinden sich Arbeitnehmer, hier sind Veränderungen möglich um Burnout vorzubeugen oder zu verhindern (Maslach et al., 2001).

Abschließend sollen die Ergebnisse aus einem umfassenderen Blickwinkel betrachtet werden. Die Stichprobe dieser Untersuchung kann, für eine Stichprobe von berufstätigen Personen, mit einem Mittelwert von 37.2 Jahren, als relativ jung bezeichnet werden. Weiters zeichnet ein, im Verhältnis zur österreichischen Bevölkerung, hohes Bildungsniveau die Teilnehmer der Studie aus. 48,4% der Teilnehmer gaben an, eine akademische Ausbildung absolviert zu haben. In der österreichischen Bevölkerung hatten im Jahr 2009 hingegen laut Statistik Austria nur 11,1% eine Ausbildung an einer Universität oder einer andere Hochschule abgeschlossen (http://www.statistik.at/web_de/

statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html). In Übereinstimmung mit der bestehenden Literatur zum Thema Burnout und Engagement stehen auch die Ergebnisse, dass die vorliegende Stichprobe mit hohem Bildungsniveau geringe Werte auf der Burnout-Skala und infolge dessen ein hohes berufsbezogenes Wohlbefinden zeigt (Maslach et al., 2001).

Wenn das Risiko für Burnout bei Mitarbeitern besteht oder bereits Burnout ausgeprägt ist, ist es sowohl auf der Seite des betroffenen Mitarbeiters, als auch auf der Seite des Unternehmens notwendig, genau hin zu schauen und mögliche Ursachen für Burnout zu eruieren. Gegebenenfalls sollte das Unternehmen sich auf Veränderungen einlassen, die es dem Mitarbeiter ermöglichen, seine Ressourcen zu bewahren oder zu vermehren und dadurch eine höhere Arbeitsleistung zu erbringen.

Kritisch zu erwähnen ist, dass im Zuge der Datenerhebung für die vorliegende Studie die Dimension Absorbiertheit der UWES nicht erhoben wurde. Für Folgestudien wäre es von Vorteil diese Dimension zu erheben, um auf die Einschätzung mithilfe einer Proxy-Variablen verzichten zu können. Proxy-Variablen lassen zwar eine Schätzung der nicht beobachteten Variablen zu, können diese aber nie so genau erheben, wie die Variable, die tatsächlich von Interesse ist.

Aufgrund des Studiendesigns als Querschnittstudie sind keine Kausalinterpretationen zulässig. In dieser Arbeit genannte Kausalinterpretationen basieren auf den Ergebnissen anderer Studien, die als Längzeitstudien gestaltet waren. Für nachfolgende Studien kann ein Längsschnitt-Design empfohlen werden, um Kausalinterpretationen über den Zusammenhang von Burnout und Engagement zu ermöglichen.

Weiters stellt die Zusammensetzung der Stichprobe eine Einschränkung dar. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie lassen keine Verallgemeinerung auf den Zusammenhang zwischen Burnout und Engagement bei Personen in Österreich zu, da die Stichprobe nicht repräsentativ für die österreichische Bevölkerung ist. Die Stichprobe dieser Untersuchung umfasst einen verhältnismäßig hohen Anteil an Akademikern und eher junge Teilnehmer.

5. Literatuur

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2), 223-244.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Demerouti, E., Mostert, K. & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (3), 209-222.
- Diener, E. (1999). Introduction on the special section on the structure of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (5), 803-804.
- Etter, J. F. & Perneger, T. V. (2000). Snowball sampling by mail: Application to a survey of smokers in the general population. *International Journal of Epidemiology*, 29 (1), 43-48.
- Evers, W., Tomic, W. & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25 (2), 131-148.
- Goldberg, D. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER Publishing.
- Hesselink, D. J. & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 273-293.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.

- Hu, Q., Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2011). The Job Demands-Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 181-190.
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39 (4), 479-504.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (68-85). Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 47-52.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2001). *Die Wahrheit über Burnout: Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien: Springer.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498-512.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1992). *Ausgebrannt: vom Überdruss zur Selbstentfaltung* (5. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Russell, J. A. & Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125 (1), 3-30.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale* (Preliminary Manual). Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.

- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25 (3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14 (3), 204-220.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41.
- Stander, M. W. & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), 1-8.
- Storm, K. & Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *Journal of Industrial Psychology*, 29 (4), 35-42.
- Uludağ, O. & Yaratan, H. (2010). The effect of burnout on engagement: An empirical study on tourism students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 9 (1), 13-23.
- Wickens, M. R. (1972). A note on the use of proxy variables. *Econometrica*, 40 (4), 759-761.
- Worley, J. A., Vassar, M., Wheeler, D. L. & Barnes, L. L. (2008). Factor structure of scores from the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 68 (5), 797-823.
- Worth, S. (2002). Education and employability: School leavers' attitudes to the prospect of non-standard work. *Journal of Education and Work*, 15 (2), 163-180.
- http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html, zuletzt aktualisiert am 07.12.2011, abgerufen am 18.3.2012.

ANHANG

A. Fragebogen



universität
wien

Institut für Wirtschaftspsychologie,
Bildungspsychologie und Evaluation
Universitätsstraße 7
1010 Wien

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Dieser Fragebogen ist Teil einer international durchgeführten Studie, in deren Rahmen Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden untersucht werden.

Da diese Studie ohne Ihr Mitwirken nicht möglich ist, möchten wir uns bereits jetzt bei Ihnen für Ihre Teilnahme bedanken!

Die Bearbeitung des Fragebogens wird ca. 30-40 Minuten Zeit in Anspruch nehmen. Wir bitten Sie, gewissenhaft zu antworten und den Fragebogen vollständig auszufüllen.

Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich und anonym behandelt. Jeglicher Zusammenhang zwischen den gesammelten Daten und Ihrer Person ist für uns weder wichtig noch nachvollziehbar.

Das Forschungsteam des Instituts für Wirtschaftspsychologie, Universität Wien.

Kontakt: matthias.bauer@univie.ac.at

Wir bitten Sie nun mit den demographischen Fragen auf der nächsten Seite fortzufahren.

1. Geschlecht?	<input type="checkbox"/> Männlich	<input type="checkbox"/> Weiblich
2. Wie alt sind Sie?	_____ Jahre	
3. In welchem Land leben Sie?	<input type="checkbox"/> Österreich	<input type="checkbox"/> Deutschland
	<input type="checkbox"/> Andere:	_____
4. In welcher Stadt leben Sie?	_____	
5. Ihr Familienstand?	<input type="checkbox"/> Verheiratet	<input type="checkbox"/> Single
	<input type="checkbox"/> In Partnerschaft	<input type="checkbox"/> Getrennt lebend oder geschieden
6. Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?	_____	
7. Alter des jüngsten in Ihrem Haushalt lebenden Kindes?	<input type="checkbox"/> 0-3 Jahre <input type="checkbox"/> 3-6 Jahre <input type="checkbox"/> 6-18 Jahre <input type="checkbox"/> Über 18 Jahre	
8. Wie viele Personen leben insgesamt in Ihrem Haushalt? (z.B. Familie, Wohngemeinschaft)	_____	
9. Wie viele dieser Personen – Sie ausgenommen – sind finanziell von Ihnen abhängig? (z.B. Kinder, Eltern, Ehepartner, etc.)	_____	
10. Wie viele Personen unterstützen Sie insgesamt finanziell? (z.B. Kinder, Partner bzw. Ex-Partner, Eltern, etc.)	_____	
11. Ihr Ausbildungsstand? (bzw. höchste abgeschlossene Ausbildung)		
<input type="checkbox"/> Pflichtschule	<input type="checkbox"/> Lehre mit Berufsschule	<input type="checkbox"/> Fach-/Handelsschule ohne Matura
<input type="checkbox"/> Höhere Schule mit Matura	<input type="checkbox"/> Studium an Universität oder Fachhochschule	<input type="checkbox"/> Doktoratsstudium
12. Sind Sie Student/Studentin?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
13. Falls sie studieren: Wie viele Stunden pro Woche wenden Sie durchschnittlich für Ihr Studium auf? (Inkl. Vorlesungen, Seminare, Lernen, ...)	_____ Std./Woche	
14. Wie ist Ihre derzeitige Wohnsituation? (Wählen Sie bitte alles aus, was zutrifft)		
<input type="checkbox"/> Allein lebend	<input type="checkbox"/> Lebe mit (Ehe)Partner	<input type="checkbox"/> Lebe mit Verwandten (ausgenommen Partner und Kinder)
<input type="checkbox"/> Lebe in Wohngemeinschaft	<input type="checkbox"/> Lebe mit Kindern	<input type="checkbox"/> Andere, und zwar: _____
15. Hat sich Ihre Wohnsituation in den letzten Jahren verändert?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
16. Sollte sich Ihre Wohnsituation in den letzten Jahren verändert haben: Wie war sie dann vor der Veränderung? (Wählen Sie bitte alles aus, was zutrifft)		
<input type="checkbox"/> Allein lebend	<input type="checkbox"/> Lebte mit (Ehe)Partner	<input type="checkbox"/> Lebte mit Verwandten (ausgenommen Partner und Kinder)
<input type="checkbox"/> Lebte in Wohngemeinschaft	<input type="checkbox"/> Lebte mit Kindern	<input type="checkbox"/> Andere und zwar: _____
17. Wie hoch ist in etwa Ihr monatliches Einkommen nach Steuern? (inklusive regelmäßiger Transferzahlungen wie Familienbeihilfe, Arbeitslosengeld, etc.)	_____ €	

18. Wie viel sparen/investieren Sie durchschnittlich pro Monat? Bitte teilen Sie diesen Betrag entsprechend der folgenden Kategorien ein:			
<input type="checkbox"/> Giro- und Sparkonten	_____ €		
<input type="checkbox"/> Wertpapiere, Aktien, Investmentzertifikate	_____ €		
<input type="checkbox"/> Lebensversicherungen	_____ €		
<input type="checkbox"/> Bausparverträge	_____ €		
<input type="checkbox"/> Private Pensionsvorsorge	_____ €		
<input type="checkbox"/> Andere Spar- und Anlageformen, und zwar:	_____ €		
<hr/>			
19. Sparen Sie zur Zeit...			
... für eine geplante Investition (Auto, Immobilien, Schönheitsoperation, Reise, etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
... um einen Sicherheitspuffer anzulegen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
... zum Vermögensaufbau	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
... als Vorsorge (Kinder, Alter, Krankheit, etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
... für Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
<hr/>			
20. Wie hoch sind Ihre monatlichen Ausgaben durchschnittlich? Bitte teilen Sie diesen Betrag in folgende Kategorien ein:			
Wohnen, Energie, Kommunikation (Miete, Haushaltsversicherung, Strom, Gas, Telefon, Internet, Fernsehen, etc.)	_____ €		
Kreditrückzahlungen (Leasing, Hypothekarkredite, etc.) sowie andere regelmäßige Zahlungen (Unterhaltszahlungen, Schulgeld, etc.)	_____ €		
Verkehr (Benzin, Kfz-Versicherung, öffentliche Verkehrsmittel, etc.)	_____ €		
Bekleidung, Schuhe	_____ €		
Nahrung und Getränke (Supermarkt, Bäckerei, Restaurant, Kantine, etc.)	_____ €		
Freizeit und Luxus (Kino, Therme, Fitness, Schmuck, Uhren, Ausgehen, Bücher, Filme, Musik, etc.)	_____ €		
<hr/>			
21. Wie oft werden Sie voraussichtlich in den nächsten 12 Monaten auf Urlaub fahren?	_____		
<hr/>			
22. Wie viel Geld veranschlagen Sie für einen durchschnittlichen Urlaub pro Person?	_____ €		
<hr/>			
23. Wie hoch ist in etwa Ihr kurzfristig verfügbares/liquides Vermögen? (Sparbücher, Girokonten, Bargeld, etc.)			
<input type="checkbox"/> 0-1.000€	<input type="checkbox"/> 1.001-2.000€	<input type="checkbox"/> 2.001-3.000€	<input type="checkbox"/> 3.001-4.000€
<input type="checkbox"/> 4.001-5.000€	<input type="checkbox"/> 5.001-6.000€	<input type="checkbox"/> 6.001-7.000€	<input type="checkbox"/> 7.001-8.000€
<input type="checkbox"/> 8.001-9.000€	<input type="checkbox"/> 9.001-10.000€	<input type="checkbox"/> Mehr als 10.000€	
<hr/>			
24. Wie hoch ist in etwa Ihr langfristig veranlagtes Vermögen? (Immobilien, Lebensversicherungen, Bausparverträge, Unternehmensbeteiligungen, etc.)			
<input type="checkbox"/> 0-5.000€	<input type="checkbox"/> 5.001-15.000€	<input type="checkbox"/> 15.001-25.000€	<input type="checkbox"/> 25.001-35.000€
<input type="checkbox"/> 35.001-45.000€	<input type="checkbox"/> 45.001-55.000€	<input type="checkbox"/> 55.001-65.000€	<input type="checkbox"/> 65.001-75.000€
<input type="checkbox"/> 75.001-85.000€	<input type="checkbox"/> 85.001-95.000€	<input type="checkbox"/> Mehr als 95.000€	

25. Wie hoch sind derzeit Ihre Schulden? Bitte teilen Sie den Betrag in folgende Kategorien ein:	
Konsumschulden (z.B. Kreditkarten, Auto, Telefon):	_____ €
Ausbildungsschulden:	_____ €
Hypothek/Mietschulden:	_____ €
Andere, und zwar: _____	_____ €
26. Hat sich Ihre finanzielle Situation in den letzten Jahren verändert?	
<input type="checkbox"/> Stark verschlechtert	<input type="checkbox"/> Verschlechtert
<input type="checkbox"/> Gleich	<input type="checkbox"/> Verbessert
<input type="checkbox"/> Stark verbessert	
27. Wird sich Ihre zukünftige finanzielle Situation in den nächsten paar Jahren verändern?	
<input type="checkbox"/> Stark verschlechtern	<input type="checkbox"/> Verschlechtern
<input type="checkbox"/> Gleich bleiben	<input type="checkbox"/> Verbessern
<input type="checkbox"/> Stark verbessern	
28. Die persönlichen finanziellen Nöte, die Sie im Laufe Ihres Lebens erlebt haben, waren:	
<input type="checkbox"/> Kaum spürbar	<input type="checkbox"/> Mäßig spürbar
<input type="checkbox"/> Ernsthaft spürbar	<input type="checkbox"/> Ich hatte keine finanziellen Nöte
29. Haben Sie schon einmal Insolvenz anmelden müssen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Wenn ja, vor wie vielen Jahren: _____ Jahre(n)
30. Waren Sie innerhalb der letzten 12 Monate arbeitslos?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
31. Wie sieht Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis aus? (Wählen Sie alles aus, was zutrifft)	
<input type="checkbox"/> Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Arbeiter(in)
<input type="checkbox"/> Selbstständige(r)	<input type="checkbox"/> Beamte(r)
<input type="checkbox"/> Freie(r) Dienstnehmer(in)	<input type="checkbox"/> In Pension
<input type="checkbox"/> Arbeitsunfähig	<input type="checkbox"/> Arbeitslos
<input type="checkbox"/> In Ausbildung	<input type="checkbox"/> Beziehe Sozialhilfe
<input type="checkbox"/> Anderes: _____	
Falls Sie derzeit weder selbstständig noch unselbstständig beschäftigt sind, bitte mit Frage 41 fortfahren! Ansonsten beziehen Sie sich bitte bei den folgenden Fragen auf Ihre hauptberufliche Tätigkeit.	
32. In welchem Ausmaß sind Sie beschäftigt? (Selbstständige bitte jene Option ankreuzen, die Ihrer Arbeitszeit entspricht.)	
<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit
<input type="checkbox"/> Geringfügig	<input type="checkbox"/> Anderes: _____
33. Ist Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis: (Bitte überspringen, falls keine Antwort zutrifft)	
<input type="checkbox"/> Vertrag, befristet	<input type="checkbox"/> Vertrag, unbefristet
<input type="checkbox"/> Zeitarbeit	
34. Welchen Beruf üben Sie aus?	_____
35. Wie viele Stunden pro Woche gehen Sie durchschnittlich dieser Arbeit nach? (inkl. Überstunden)	_____ Std./Woche
36. In welcher Branche arbeiten Sie?	
<input type="checkbox"/> Gewerbe und Handwerk	<input type="checkbox"/> Industrie
<input type="checkbox"/> Handel	<input type="checkbox"/> Bank und Versicherung
<input type="checkbox"/> Transport und Verkehr	<input type="checkbox"/> Information und Consulting
<input type="checkbox"/> Tourismus und Freizeitwirtschaft	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Sektor
<input type="checkbox"/> Andere: _____	
37. Haben Sie eine Vorgesetztenfunktion gegenüber anderen Arbeitnehmer/innen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

38. Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Firma/Organisation? (Angabe bitte in Jahren; wenn weniger als 1 Jahr, bitte in Monaten oder Tagen)	_____ Jahre _____ Monate _____ Tage
39. Haben Sie zusätzlich zu dieser Stelle andere bezahlte Beschäftigungen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
40. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich in dieser zusätzlichen Beschäftigung?	_____ Std./Woche
41. Wie negativ sind Sie aktuell von der Wirtschaftskrise beeinflusst? <input type="checkbox"/> Gar nicht <input type="checkbox"/> Kaum <input type="checkbox"/> Mittelmäßig <input type="checkbox"/> Ziemlich <input type="checkbox"/> Außerordentlich	

Unter Umständen würden wir Sie gerne für eine zweite Befragungsrunde wieder kontaktieren. Damit wir Ihre heutigen und Ihre zukünftigen Antworten auf anonyme Art und Weise in Verbindung bringen können, bitten wir Sie einen persönlichen Code nach folgendem Muster zu erstellen.

Der Tag Ihres Geburtstages in Ziffern (z.B. „06“ für 6.Juni 1989)

Der Tag des Geburtstages Ihrer Mutter (z.B. „27“ für den 27.August 1968)

Die ersten 3 Buchstaben des Mädchennamens Ihrer Mutter (Umlaute bitte ausschreiben: ä = ae, etc.; z.B. „FOE“ für Förster)

➔ 06 + 27 + FOE

Bitte erstellen Sie nun Ihren persönlichen Code.

Code: _____

Wir bitten Sie nun umzublättern und mit dem Fragebogen fortzufahren.

1. Wie zufrieden fühlen Sie sich gegenwärtig in Bezug auf...

	Sehr unzufrieden						Sehr zufrieden
							
Ihr Leben im Allgemeinen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ihr derzeitiges Familienleben?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ihre Freizeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ihren derzeitigen Gesundheitszustand und Ihr Wohlbefinden?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
die finanzielle Lage Ihres Haushalts?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

2. Bitte geben Sie an wie weit die folgenden Aussagen über Ihre Arbeit zutreffen.

	Sehr unzufrieden						Sehr zufrieden
							
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit...							
... Ihren Kolleg/innen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihrem Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihrer Tätigkeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... den Arbeitsbedingungen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... der Organisation und Leitung?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihrer Bezahlung?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen, die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann <u>insgesamt</u> mit Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

3. In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.

	Nie	Fast nie (ein paar Mal im Jahr oder weniger)	Ab und zu (einmal im Monat oder weniger)	Regelmäßig (ein paar Mal im Monat)	Häufig (einmal in der Woche)	Sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	Immer (jeden Tag)
	---	--	-	~	+	++	+++
Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇

4. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgenden Aussagen zustimmen.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft kaum zu	Weder noch	Trifft teilweise zu	Trifft vollkommen zu
	--	-	~	+	++
Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich bin sicher, dass ich meinen Job behalten kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich bin mir unsicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich bin optimistisch, dass ich einen anderen Job finde, wenn ich danach suche.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Wenn ich diesen Job verlieren würde, würde ich leicht einen anderen Job finden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Wenn ich wollte, kann ich leicht zu einem anderen Arbeitgeber wechseln.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich bin überzeugt, dass ich schnell einen vergleichbaren Job bekommen könnte.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

5. Geben Sie bitte für die folgenden Aussagen an, wie sehr Sie diesen zustimmen.

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme ausgesprochen zu
	--	-	+	++
Die Aufgabe einer Frau ist es, den Haushalt zu führen und nicht in einem Büro oder Geschäft zu arbeiten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Eine Frau mit Familie hat keine Zeit, um außer Haus zu arbeiten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Berufstätigkeit von Müttern führt zu mehr jugendlicher Kriminalität.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Es ist besser, wenn der Mann das Geld verdient und die Frau sich um den Haushalt und die Familie kümmert.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Frauen sind glücklich, wenn sie zu Hause bleiben und sich um ihre Kinder kümmern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

6. Wir möchten gerne etwas über Ihre derzeitige Gesundheit wissen. Welche Aussagen treffen auf Sie zu?

	Nie					Ständig
Waren Sie in letzter Zeit...	---	--	-	+	++	+++
... fähig sich zu konzentrieren, egal was Sie gerade gemacht haben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... schlaflos vor Sorgen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... der Meinung nützlich zu sein?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... fähig Entscheidungen zu treffen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... ständig unter Druck?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... der Meinung Ihre Probleme nicht bewältigen zu können?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

... dazu in der Lage, Ihre alltäglichen Aktivitäten zu genießen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... fähig sich Ihren Problemen zu stellen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... unglücklich und niedergeschlagen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... dabei Ihr Vertrauen in sich selbst zu verlieren?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... dabei sich als wertlose Person zu fühlen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... einigermaßen glücklich in Anbetracht der Umstände?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

7. Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, wie sehr sie auf Ihre Gefühle zutrifft.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft kaum zu	Weder noch	Trifft teilweise zu	Trifft vollkommen zu
	--	-	~	+	++
Ich fühle mich unwohl mit der Höhe meiner Schulden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir Sorgen über die Rückzahlung meiner Kredite.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir Sorgen über das Bezahlen meiner Rechnungen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich denke, ich stehe finanziell gut da.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich denke oft über meine Schulden nach.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich hatte mit anderen (z.B. Eltern, Partner, Freunden, für mich wichtigen anderen Menschen) schon Streit über das Ausmaß meiner Ausgaben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
In fünf Jahren werde ich nicht verschuldet sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
In einem Jahr werde ich nicht verschuldet sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

8. Wie fühlen Sie sich, wenn Sie an Ihre momentane finanzielle Situation denken?

Wie sehr fühlen Sie sich verunsichert?	Überhaupt nicht <input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr verunsichert <input type="checkbox"/> ₅
Wie gefährdet fühlen Sie sich?	Überhaupt nicht <input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr gefährdet <input type="checkbox"/> ₅
Wie sehr fühlen Sie sich bedroht?	Überhaupt nicht <input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr bedroht <input type="checkbox"/> ₅
Wie besorgt sind Sie über Ihre finanzielle Lage?	Überhaupt nicht <input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr besorgt <input type="checkbox"/> ₅
Wie häufig denken Sie über Ihre finanzielle Lage nach?	Überhaupt nicht <input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr oft <input type="checkbox"/> ₅
Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Insolvenz anmelden müssen, um mit ihren Schulden zurechtzukommen?	Sehr unwahrscheinlich <input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr wahrscheinlich <input type="checkbox"/> ₅

9. Wie oft mussten Sie oder Ihre Familie während der letzten Jahre folgendes tun:

	Nie	Manchmal	Häufig	Sehr häufig
	--	-	+	++
Soziale Aktivitäten und Ausgaben für Unterhaltung einschränken?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ausgaben für wichtige Anschaffungen im Haushalt aufschieben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ausgaben für Kleidung aufschieben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Art der Fortbewegung ändern, um Geld zu sparen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Lebensmittelkäufe oder Essgewohnheiten ändern, um Geld zu sparen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

Ausgaben für wohltätige Zwecke kürzen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Haushaltsgeld kürzen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Besitztümer verkaufen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Medizinische Untersuchungen aufschieben, um Geld zu sparen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Einen zusätzlichen Job annehmen, um Ausgaben decken zu können?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

10. Hier ist eine Liste von Aussagen zu Ihren generellen Gefühlen. Bitte füllen Sie aus:

	Trifft gar nicht zu			Trifft voll und ganz zu
	--	-	+	++
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

11. Geben Sie bitte für jede der folgenden Aussagen an, wie typisch dieses Verhalten für Sie ist.

	Überhaupt nicht typisch für mich	Nur wenig typisch für mich	Ziemlich typisch für mich	Sehr typisch für mich	Äußerst typisch für mich
	--	-	~	+	++
Wenn ich nicht genug Zeit habe, alles zu erledigen, mache ich mir darüber keine Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Meine Sorgen wachsen mir über den Kopf.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich neige nicht dazu, mir über Dinge Sorgen zu machen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Viele Situationen machen mir Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich weiß, ich sollte mir keine Sorgen machen, aber ich kann nichts dagegen machen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Wenn ich unter Druck stehe, mache ich mir viele Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Über irgendetwas mache ich mir immer Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Mir fällt es leicht, sorgenvolle Gedanken zu vertreiben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Sobald ich eine Aufgabe beendet habe, fange ich an, mir über all das Sorgen zu machen, was ich sonst noch tun muss.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir nie über etwas Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Wenn ich in einer Angelegenheit nichts mehr tun kann, dann kümmere ich mich auch nicht mehr darum.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich war schon immer jemand, der sich viel Sorgen macht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Mir fällt auf, dass ich mir über einiges Sorgen gemacht habe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Wenn ich erst einmal anfange, mir Sorgen zu machen, kann ich nicht mehr damit aufhören.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir die ganze Zeit über Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir über Vorhaben so lange Sorgen, bis sie komplett erledigt sind.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

12. Im Folgenden fragen wir danach, wie Sie in letzter Zeit mit Stress umgegangen sind. Lesen Sie jede Aussage sorgfältig und geben Sie bitte an, ob Sie bei Stress auf diese Art und Weise gehandelt haben.

	Ich habe nie so gehandelt	Ich habe ab und zu so gehandelt	Ich habe durchschnittlich häufig so gehandelt	Ich habe häufig so gehandelt
	--	-	+	++
Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich habe versucht, etwas Gutes in dem zu finden, was mir passiert.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

13. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

	Stimmt nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt genau
	--	-	+	++
Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

14. Wie sehr litten Sie in den letzten sieben Tagen unter ...?

	Überhaupt nicht	Ein wenig	Ziemlich	Stark	Sehr stark
	--	-	~	+	++
... Einsamkeitsgefühlen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Schwermut.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl sich für nichts zu interessieren.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit angesichts der Zukunft.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl wertlos zu sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl, dass Ihnen etwas Schlimmes passieren wird.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Gedanken sich das Leben zu nehmen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Nervosität oder innerem Zittern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... plötzlichem Erschrecken ohne Grund.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Furchtsamkeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl, angespannt oder aufgeregt zu sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Schreck- und Panikanfällen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... so starker Ruhelosigkeit, dass Sie nicht stillsitzen konnten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

15. Geben Sie bitte an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

	Stimmt nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt genau
	--	-	+	++
Ich bin ein Mensch, der Verantwortung übernimmt.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich überlasse die Dinge sich selbst.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Nachdem ich ein Ziel erreicht habe, suche ich nach einem neuen, noch ehrgeizigeren Ziel.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich liebe Herausforderungen und kämpfe gerne gegen Widrigkeiten an.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich habe meine Träume klar vor Augen und versuche diese auch zu realisieren.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Trotz vieler Rückschläge bekomme ich üblicherweise was ich will.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich versuche genau herauszufinden, was ich brauche, um erfolgreich zu sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

Ich suche immer nach Wegen Hindernisse zu umgehen; nichts kann mich wirklich stoppen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich stecke meine Ziele nicht allzu hoch, um nicht zu scheitern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn ich mich für eine Stelle bewerbe, dann erwarte ich diese auch zu bekommen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich lerne aus Misserfolgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn mir jemand sagt, ich könne etwas nicht, tue ich es erst recht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn ich ein Problem habe, versuche ich es aktiv zu lösen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn ich ein Problem habe, sehe ich mich üblicherweise nicht in der Lage es zu lösen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

16. Bitte geben Sie anhand der unten aufgeführten Skala an, wie sich die Menschen um Sie herum im Allgemeinen benehmen.

	Gar nicht	Kaum	Etwas	Sehr
	--	-	+	++
Wie sehr bemühen sich andere Menschen, um es Ihnen leichter zu machen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie sehr stehen Ihnen andere Menschen mit Rat und Tat hilfreich zur Seite?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie sehr werden Sie von anderen Menschen unterstützt, wenn die Dinge schwierig werden?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie viel nützliche Information bekommen Sie von anderen Menschen, wenn Sie sie wirklich brauchen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie sehr können Sie sich darauf verlassen, dass andere Ihnen helfen, wenn Sie es am meisten brauchen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie viel nützliches Feedback bekommen Sie von anderen Menschen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie leicht ist es für Sie anderen Menschen zu vertrauen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie sehr sind andere Menschen bereit sich Ihre Probleme anzuhören?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wie sehr wecken andere Menschen Ihre Lebensgeister, wenn Sie sich schlecht fühlen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

17. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Gefühlen, die sich auf Ihre Arbeit beziehen.

Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl nie auftritt, kreuzen Sie bitte "nie" an. Falls das angesprochene Gefühl bei Ihnen auftritt bzw. Sie das Gefühl kennen, geben Sie bitte an wie häufig das Gefühl bei Ihnen auftritt.

Wie oft haben Sie das Gefühl?

	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
	---	--	-	~	+	++
Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für dieses Unternehmen leiste.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

18. Teilen Sie uns bitte Ihre Gefühle zu Ihrer derzeitigen finanziellen Situation mit.

	Gar nicht				Äußerst
	--	-	~	+	++
unglücklich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
verwirrt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
verärgert	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
deprimiert	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
verblüfft	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
griesgrämig	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
entmutigt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
fix und fertig	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
verbittert	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
irritiert	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
habe Probleme einzuschlafen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
unsicher über Dinge	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
munter	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
erschöpft	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
hilflos	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
unfähig sich zu konzentrieren	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
habe Selbstmordgedanken	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
angespannt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
aktiv	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ermüdet	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
unbehaglich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

	Gar nicht				Äußerst
	--	-	~	+	++
fröhlich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
lustlos	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
nervös	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
wutentbrannt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
minderwertig	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
wütend	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
genervt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
energisch	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ermattet	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ruhelos	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
voller Elan	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
miserabel	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ängstlich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
traurig	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
wertlos	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
verdrießlich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
hoffnungslos	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
achtlos	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
nachtragend	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
stark	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

B. Codeblatt

Variable	Beschreibung	Kodierung
VP	Nummerierung der Versuchspersonen	fortlaufende Nummerierung
Erhebung	Erhebungsmethode	1 = Online, 2 = Paper Pencil
Geschlecht	Geschlecht	1 = Männlich, 2 = Weiblich
Alter	Alter	Alter in Jahren
Famst	Familienstand	1 = Verheiratet, 2 = Single, 3 = Verwitwet, 4 = In Partnerschaft, 5 = Getrennt lebend oder geschieden
Bildung	Ausbildungsstand	1 = Pflichtschule, 2 = Lehre mit Berufsschule, 3 = Fach-/Handelsschule ohne Matura, 4 = Höhere Schule mit Matura, 5 = Studium an Universität oder Fachhochschule, 6 = Doktoratsstudium
Land	In welchem Land leben Sie?	1 = Österreich, 2 = Deutschland, 3 = Anderes Land
Dauer	Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Firma/Organisation?	Beschäftigungsdauer in Jahren
Branche	In welcher Branche arbeiten Sie?	1 = Gewerbe und Handwerk, 2 = Industrie, 3 = Handel, 4 = Bank und Versicherung, 5 = Transport und Verkehr, 6 = Tourismus und Freizeitwirtschaft, 7 = Information und Consulting, 8 = Öffentlicher Sektor, 9 = Andere Branche
Eng_D1	UWES - Hingabe: Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_D2	UWES - Hingabe: Meine Arbeit inspiriert mich.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_D3	UWES - Hingabe: Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer

Eng_D4	UWES - Hingabe: Ich bin stolz auf meine Arbeit.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_D5	UWES - Hingabe: Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_V1	UWES - Vitalität: Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_V2	UWES - Vitalität: Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_V3	UWES - Vitalität: Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_V4	UWES - Vitalität: Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_V5	UWES - Vitalität: Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Eng_V6	UWES - Vitalität: Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft.	1 = Nie, 2 = Fast nie, 3 = Ab und zu, 4 = Regelmäßig, 5 = Häufig, 6 = Sehr häufig, 7 = Immer
Burn_E1	MBI - Emotionale Erschöpfung: Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_E2	MBI - Emotionale Erschöpfung: Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft

Burn_E3	MBI - Emotionale Erschöpfung: Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_E4	MBI - Emotionale Erschöpfung: Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_P5	MBI - Persönliche Leistungsfähigkeit: Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_E6	MBI - Emotionale Erschöpfung: Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_P7	MBI - Persönliche Leistungsfähigkeit: Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für dieses Unternehmen leiste.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_C8	MBI - Zynismus: Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_C9	MBI - Zynismus: Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_P10	MBI - Persönliche Leistungsfähigkeit: Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_P11	MBI - Persönliche Leistungsfähigkeit: Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft
Burn_P12	MBI - Persönliche Leistungsfähigkeit: Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft

Burn_Z13	<p>MBI - Zynismus: Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.</p>	<p>1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft</p>
Burn_Z14	<p>MBI - Zynismus: Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.</p>	<p>1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft</p>
Burn_Z15	<p>MBI - Zynismus: Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.</p>	<p>1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft</p>
Burn_P16	<p>MBI - Persönliche Leistungsfähigkeit: Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.</p>	<p>1 = Nie, 2 = Sehr selten, 3 = Eher selten, 4 = Manchmal, 5 = Eher oft, 6 = Sehr oft</p>
Konz	<p>Waren Sie in letzter Zeit fähig sich zu konzentrieren, egal was Sie gerade gemacht haben?</p>	<p>1 = Nie ---, 2 = --, 3 = -, 4 = +, 5 = ++, 6 = Ständig +++</p>

C. Rohdaten

VP	Erhebung	Geschlecht	Alter	Famst	Bildung	Land	Dauer
1	2	2	45	1	4	1	
2	2	1	41	1	4	1	
3	2	2	44	4	2	1	
4	2	2	19	4	2	1	
5	2	1	22	4	2	1	
6	2	2	62	5	6	1	
7	2	1	39	4	3	1	
8	2	1	25	4	4	2	
9	2	2	22	4	5	1	
10	2	1	33	4	2	1	
11	1	1	20	2	3	1	
12	1	1	24	2	1	1	
13	1	2	52	2	4	2	
14	1	1	29	2	6	1	
15	1	2	33	1	5	1	
16	1	2	50	1	3	1	
17	2	2	25	2	4	1	0,08
18	2	2	51	4	2	1	0,08
19	1	1	25	2	1	1	0,17
20	1	1	26	2	5	1	0,17
21	1	1	28	4	5	1	0,17
22	1	2	24	4	5	1	0,21
23	2	2	23	2	4	1	0,25
24	1	2	26	4	5	1	0,25
25	2	1	29	4	5	1	0,30
26	1	2	24	2	2	1	0,33
27	2	1	26	2	5	1	0,33
28	1	2	45	2	5	1	0,33
29	1	2	32	4	5	1	0,33
30	1	2	24	5	5	1	0,33
31	1	1	26	2	5	1	0,33
32	2	1	27	4	5	1	0,42
33	2	1	26	4	5	1	0,42
34	2	2	30	4	5	1	0,50
35	2	1	27	4	5	1	0,50
36	1	1	42	1	2	1	0,50
37	1	1	25	2	4	1	0,50
38	1	2	38	4	6	1	0,50
39	1	2	30	2	5	1	0,50
40	1	2	24	4	5	1	0,58
41	1	2	35	4	5	1	0,58
42	1	2	40	5	5	1	0,58
43	2	2	28	4	6	1	0,67
44	1	2	25	2	5	1	0,67
45	1	2	42	1	3	1	0,67
46	1	1	19	4	4	1	0,75
47	1	2	28	4	5	3	0,75
48	1	2	31	2	5	1	0,75
49	1	2	33	5	6	1	0,75

VP	Erhebung	Geschlecht	Alter	Famst	Bildung	Land	Dauer
50	1	1	26	4	4	1	0,83
51	1	2	26	2	5	1	0,83
52	1	1	29	4	5	1	0,83
53	2	2	44	1	3	1	0,92
54	1	2	47	1	5	1	0,92
55	1	2	25	4	3	1	0,92
56	2	1	26	4	5	1	1,00
57	1	2	46	5	4	1	1,00
58	1	1	24	2	5	1	1,00
59	1	2	47	1	5	1	1,00
60	1	2	24	2	5	1	1,00
61	1	1	26	2	5	1	1,00
62	1	1	25	2	5	1	1,00
63	1	2	25	4	4	1	1,00
64	1	2	39	4	5	1	1,00
65	1	1	34	1	4	1	1,00
66	1	1	25	2	4	1	1,00
67	1	1	30	2	5	1	1,17
68	1	2	27	4	5	1	1,17
69	1	2	31	4	5	1	1,17
70	2	1	29	1	5	1	1,25
71	2	1	30	4	5	1	1,25
72	1	2	41	1	5	1	1,25
73	2	2	40	1	2	1	1,33
74	1	2	30	4	6	1	1,33
75	1	2	31	2	5	3	1,36
76	1	2	33	1	4	1	1,42
77	1	2	30	4	6	3	1,42
78	1	1	28	2	2	1	1,42
79	2	2	26	4	5	1	1,50
80	1	1	31	4	5	1	1,67
81	1	2	27	1	5	1	1,75
82	2	2	28	2	3	1	1,81
83	2	2	26	4	5	1	2,00
84	2	1	26	4	5	1	2,00
85	2	2	55	1	3	1	2,00
86	2	1	57	1	3	1	2,00
87	2	2	45	1	4	1	2,00
88	2	1	25	2	5	1	2,00
89	1	1	53	1	4	1	2,00
90	1	2	28	4	5	1	2,00
91	1	1	34	4	5	1	2,00
92	1	2	49	5	3	1	2,00
93	1	2	36	1	4	1	2,00
94	1	2	24	4	5	1	2,00
95	1	1	43	1	5	1	2,00
96	1	1	51	1	4	1	2,00
97	1	1	28	4	5	1	2,00
98	1	1	33	1	5	1	2,00
99	1	2	28	2	5	1	2,00
100	1	1	30	1	5	1	2,00
101	1	1	30	2	5	1	2,00

VP	Erhebung	Geschlecht	Alter	Famst	Bildung	Land	Dauer
102	1	2	25	2	2	1	2,00
103	1	1	35	4	6	1	2,35
104	1	2	21	4	4	1	2,42
105	1	2	32	2	5	1	2,42
106	1	1	28	4	5	1	2,42
107	2	2	21	2	4	1	2,50
108	2	1	26	4	4	1	2,50
109	1	1	28	5	4	1	2,50
110	1	2	31	2	5	1	2,50
111	1	2	30	2	2	1	2,83
112	2	2	25	4	5	1	2,93
113	1	1	29	4	5	1	2,96
114	1	1	25	4	5	2	3,00
115	2	2	34	4	5	1	3,00
116	2	2	49	4	4	1	3,00
117	2	2	41	4	2	1	3,00
118	2	1	28	4	5	1	3,00
119	2	1	43	4	2	1	3,00
120	2	2	29	4	5	1	3,00
121	1	2	45	1	4	1	3,00
122	1	2	31	2	5	1	3,00
123	1	2	20	2	2	1	3,00
124	1	2	29	4	5	1	3,00
125	1	1	43	2	5	3	3,00
126	1	1	32	4	5	1	3,00
127	1	1	25	2	2	1	3,00
128	1	1	27	2	5	1	3,00
129	1	1	28	2	3	1	3,00
130	1	2	25	4	5	1	3,00
131	1	1	46	1	5	3	3,00
132	1	1	31	4	6	1	3,00
133	1	1	38	1	5	1	3,00
134	1	2	44	5	4	1	3,25
135	1	1	41	2	5	1	3,25
136	1	1	27	2	5	1	3,50
137	1	2	28	2	5	1	3,58
138	2	1	58	1	5	1	3,75
139	2	1	36	1	4	1	4,00
140	2	2	23	4	4	0	4,00
141	2	2	50	1	2	1	4,00
142	2	2	37	4	5	1	4,00
143	2	2	33	5	5	1	4,00
144	1	2	49	1	4	1	4,00
145	1	1	26	2	6	1	4,00
146	1	2	27	4	5	1	4,00
147	1	2	27	2	5	1	4,00
148	1	1	25	4	4	1	4,00
149	1	2	33	2	5	1	4,00
150	1	2	30	1	5	1	4,00
151	1	1	27	2	5	1	4,00

VP	Erhebung	Geschlecht	Alter	Famst	Bildung	Land	Dauer
152	1	1	28	1	5	1	4,00
153	2	1	50	1	2	1	4,25
154	1	1	30	2	1	1	4,42
155	1	1	26	4	4	1	4,67
156	1	2	35	4	5	1	4,92
157	2	1	34	4	5	1	5,00
158	2	2	48	1	3	1	5,00
159	2	2	32	2	5	1	5,00
160	1	2	41	1	5	1	5,00
161	1	1	29	2	4	1	5,00
162	1	1	33	4	4	1	5,00
163	1	2	30	4	6	1	5,00
164	1	2	32	1	5	1	5,00
165	1	2	30	4	5	1	5,00
166	1	1	29	2	4	1	5,00
167	1	2	39	1	2	1	5,00
168	1	2	38	1	5	1	5,00
169	1	2	41	2	5	1	5,00
170	2	2	29	1	5	1	6,00
171	2	2	50	1	3	1	6,00
172	2	2	31	1	5	1	6,00
173	1	2	37	1	3	1	6,00
174	1	1	44	2	5	1	6,00
175	1	1	40	2	5	1	6,00
176	1	1	27	4	4	1	6,00
177	1	2	28	4	3	1	6,00
178	1	1	32	4	2	1	6,00
179	1	1	52	4	6	1	6,00
180	1	1	31	1	5	1	6,00
181	2	2	41	1	5	1	6,17
182	1	2	32	1	4	1	6,33
183	1	2	39	1	5	1	6,33
184	2	2	27	4	4	1	7,00
185	2	2	28	2	2	1	7,00
186	2	2	45	1	4	1	7,00
187	1	2	34	2	5	1	7,00
188	1	2	38	4	4	1	7,00
189	1	2	31	2	4	1	7,00
190	1	1	50	1	4	1	7,00
191	1	2	28	4	2	1	7,00
192	1	2	30	2	5	1	7,00
193	1	2	39	4	5	1	7,17
194	1	1	28	2	4	1	7,25
195	2	2	37	4	5	1	8,00
196	2	1	30	1	2	1	8,00
197	1	2	29	1	2	1	8,00
198	1	2	30	1	3	1	8,00
199	1	1	28	2	5	1	8,00
200	1	1	43	4	5	1	8,00
201	1	1	35	4	3	1	8,00
202	1	2	24	2	2	1	8,00

VP	Erhebung	Geschlecht	Alter	Famst	Bildung	Land	Dauer
203	1	1	39	4	2	1	8,00
204	1	2	47	1	4	1	8,00
205	2	2	46	1	3	1	8,25
206	2	2	30	1	2	1	9,00
207	1	2	40	1	5	1	9,00
208	1	2	31	1	3	1	9,00
209	1	2	24	5	2	1	9,00
210	1	2	28	2	2	1	9,00
211	1	2	29	4	3	1	9,00
212	2	1	37	1	5	1	9,33
213	1	1	34	2	4	2	9,42
214	2	1	44	1	4	1	9,76
215	1	2	53	1	4	1	10,00
216	1	1	39	4	5	1	10,00
217	1	1	36	4	4	1	10,00
218	1	1	59	1	3	1	10,00
219	1	2	32	4	4	1	10,00
220	1	2	32	2	4	1	10,00
221	1	2	33	1	3	1	10,00
222	1	1	39	4	5	1	10,00
223	2	2	34	1	2	1	10,50
224	2	1	38	1	4	1	11,00
225	1	2	44	1	4	1	11,00
226	1	1	50	1	4	1	11,00
227	1	1	31	2	2	1	11,00
228	1	2	37	1	5	1	11,00
229	1	1	35	4	4	1	11,00
230	2	2	24	1	2	1	12,00
231	2	2	49	1	3	1	12,00
232	2	1	30	2	4	1	12,00
233	2	1	56	1	3	1	12,00
234	1	1	39	1	6	1	12,00
235	1	1	64	3	4	1	12,00
236	1	1	48	1	4	1	13,00
237	1	2	42	5	5	1	13,00
238	2	2	38	2	1	1	14,00
239	2	2	30	1	3	1	14,00
240	2	2	47	4	6	1	14,00
241	1	2	54	5	5	1	14,00
242	1	2	56	1	4	1	14,00
243	2	2	47	1	4	1	14,27
244	2	2	52	1	1	1	15,00
245	2	2	59	1	4	1	15,00
246	2	2	53	1	2	1	15,00
247	1	2	46	1	6	1	15,00
248	1	2	41	1	6	3	15,00
249	1	2	45	1	5	1	15,00
250	1	2	41	1	5	1	15,00
251	1	2	53	5	2	1	16,00
252	1	1	47	5	5	1	16,99
253	1	1	49	1	6	1	17,00

VP	Erhebung	Geschlecht	Alter	Famst	Bildung	Land	Dauer
254	1	2	43	4	6	1	17,00
255	2	2	49	5	3	1	18,00
256	1	2	43	1	5	1	18,00
257	1	2	41	4	3	1	18,00
258	2	2	49	4	6	1	19,00
259	2	1	43	1	2	1	19,00
260	1	2	49	1	3	1	19,00
261	2	2	50	1	5	1	20,00
262	2	1	45	5	2	1	20,00
263	1	2	48	1	3	1	20,00
264	1	1	44	1	2	1	20,00
265	1	1	49	4	5	1	20,00
266	1	2	46	1	4	1	21,00
267	1	2	41	1	3	1	21,00
268	2	2	40	1	2	1	22,00
269	1	1	53	5	5	1	22,00
270	1	2	50	4	1	1	23,00
271	1	1	44	2	4	1	23,00
272	1	2	40	1	3	1	23,00
273	1	2	45	4	5	1	23,00
274	2	1	49	1	4	1	24,00
275	2	2	48	1	3	1	24,50
276	2	2	41	1	2	1	25,00
277	1	1	52	1	4	1	25,00
278	1	1	54	4	6	1	25,00
279	1	2	45	1	1	1	25,00
280	1	1	42	4	4	1	25,00
281	1	1	48	1	4	1	25,17
282	2	1	51	4	4	1	26,00
283	2	1	46	1	2	1	26,00
284	1	2	47	1	4	1	26,00
285	1	2	47	5	5	1	26,00
286	1	2	47	1	5	1	26,00
287	1	1	56	1	6	1	27,00
288	2	1	56	1	4	1	28,00
289	2	2	42	2	2	1	29,00
290	1	2	52	1	3	1	29,42
291	2	1	50	1	2	1	30,00
292	1	2	48	4	4	1	30,00
293	1	2	61	1	6	1	30,00
294	1	1	51	1	2	1	30,00
295	2	1	61	4	3	1	34,00
296	2	2	51	1	3	1	34,00
297	2	1	56	1	4	1	36,00
298	1	2	54	1	5	1	36,00
299	1	2	54	4	3	1	36,00
300	2	2	59	1	6	1	37,00
301	2	1	60	1	2	1	40,00
302	1	1	64	1	2	1	43,00
303	2	2	65	2	2	1	45,00
304	1	2	41	4	5	1	6,00

VP	Branche	Eng_D1	Eng_D2	Eng_D3	Eng_D4	Eng_D5	Eng_V1
1		7	5	6	6	7	5
2		4	6	6	3	5	3
3		4	5	5	5	3	5
4		5	5	6	6	3	3
5		3	4	4	4	7	4
6		6	3	5	5	7	3
7	2	7	7	7	7	7	7
8		2	2	2	3	4	1
9		3	3	4	3	2	4
10	9	6	7	7	7	6	5
11		6	5	6	6	6	6
12		6	5	5	7	7	6
13		6	3	2	2	1	3
14		6	4	4	4	5	4
15	9	6	5	6	5	6	6
16		4	5	5	6	7	5
17	9	3	1	3	6	7	2
18	3	3	2	3	4	4	6
19	3	3	5	4	7	6	6
20	7	4	4	4	5	5	3
21	2	5	4	6	6	6	5
22	9	4	2	4	6	6	3
23	6	5	3	3	3	3	3
24	7	7	7	7	7	7	7
25	2	6	5	5	5	6	4
26	3	3	7	4	3	3	7
27	4	5	5	4	5	7	5
28	4	4	4	3	5	7	4
29	9	5	4	5	4	6	6
30	8	5	4	3	5	7	6
31	9	3	2	2	3	5	3
32	7	5	4	4	5	5	5
33	7	7	7	7	7	7	6
34	7	6	6	6	3	2	5
35	3	3	2	1	2	2	5
36	5	7	5	4	4	5	4
37	8	3	3	5	2	4	3
38	8	5	5	6	6	6	5
39	3	6	6	7	7	7	6
40	8	7	6	6	7	7	4
41	3	4	2	3	5	3	3
42	1	3	3	4	3	3	3
43	4	4	3	4	5	6	5
44	3	6	6	5	6	5	6
45	7	4	5	5	4	4	5
46	7	2	5	6	5	6	6
47	7	5	5	5	5	5	4
48	9	7	5	7	7	6	6
49	9	5	3	3	5	7	2

VP	Branche	Eng_D1	Eng_D2	Eng_D3	Eng_D4	Eng_D5	Eng_V1
50	9	5	5	5	6	7	5
51	2	4	4	5	5	7	6
52	7	6	5	5	4	3	4
53	4	7	6	6	5	6	5
54	3	6	6	6	6	6	5
55	4	6	5	5	6	7	6
56	9	7	6	7	7	7	6
57	7	5	5	4	5	5	5
58	7	4	5	4	4	4	4
59	3	5	5	4	5	5	4
60	7	6	6	4	5	6	4
61	7	5	4	4	4	5	3
62	7	5	6	5	5	6	4
63	9	3	3	3	3	4	3
64	9	7	7	6	5	7	6
65	7	4	4	5	5	6	6
66		2	1	2	2	4	2
67	7	5	5	5	6	6	7
68	9	3	3	3	3	6	2
69	7	3	3	3	6	6	3
70	1	5	2	4	6	4	4
71	8	3	4	3	3	3	3
72	4	2	4	4	5	5	4
73	8	3	3	3	3	3	2
74	8	6	6	5	5	4	2
75	9	6	4	3	4	6	3
76	9	6	6	6	7	5	5
77	9	6	6	4	4	4	4
78	8	4	5	4	5	5	4
79	9	6	6	6	6	7	6
80	4	7	7	7	7	7	6
81	8	4	5	4	7	7	4
82	9	7	5	3	6	5	4
83	8	3	2	3	4	6	3
84	7	7	7	7	7	7	7
85	8	6	3	5	5	6	3
86	7	6	6	6	6	6	6
87	9	4	4	3	5	6	4
88	8	7	7	7	7	7	6
89	2	6	6	6	6	6	7
90	5	5	4	4	5	6	4
91	2	6	5	4	4	4	3
92	6	2	2	7	7	7	5
93	3	7	6	4	3	3	6
94	8	5	5	3	4	4	2
95	7	6	5	6	7	6	5
96	2	6	6	6	6	7	5
97	7	5	6	7	6	7	6
98	8	4	3	4	5	4	3
99	8	5	5	5	6	6	4
100	8	5	3	4	5	6	5

VP	Branche	Eng_D1	Eng_D2	Eng_D3	Eng_D4	Eng_D5	Eng_V1
101	4	5	4	4	5	6	4
102	1	6	5	7	6	6	6
103	8	3	6	5	4	7	6
104	6	7	6	6	6	7	5
105	3	4	4	5	5	6	5
106	7	5	2	3	6	6	5
107		4	6	6	4	7	6
108	3	2	3	3	3	3	2
109	6	4	6	6	7	6	5
110	9	6	5	6	6	5	6
111	9	3	3	4	3	4	4
112	9	6	4	5	5	5	6
113	9	5	5	6	7	7	5
114	4	7	7	7	7	1	7
115	8	3	3	3	4	4	4
116	3	6	6	6	5	5	5
117	1	3	2	2	3	5	5
118	2	5	3	4	3	6	4
119	6	6	6	6	6	6	6
120	9	5	4	5	6	7	6
121	8	7	4	5	6	5	5
122	8	5	5	6	5	7	6
123	1	1	4	7	7	7	7
124	7	5	4	4	3	5	5
125	7	6	6	6	6	6	3
126	9	6	6	6	7	7	7
127	2	4	6	6	6	6	6
128	5	2	1	1	1	4	1
129	9	5	5	6	7	7	6
130	8	5	5	5	6	7	4
131	9	6	5	5	7	5	5
132	4	3	2	2	3	2	2
133	2	7	7	7	7	7	7
134	3	3	1	3	4	7	4
135	9	2	3	3	3	4	2
136	7	5	4	4	5	6	6
137	4	7	6	4	5	5	5
138	9	4	5	6	6	7	6
139	9	5	5	6	6	6	4
140	4	3	3	3	5	7	6
141	1	2	2	3	3	7	3
142	8	5	5	5	5	5	5
143	9	3	4	4	4	5	5
144	8	6	6	7	7	7	6
145	9	6	3	3	1	1	4
146	3	6	3	5	4	6	5
147	8	6	5	6	7	5	7
148	4	4	3	3	4	5	4
149	9	5	5	5	5	5	5
150	5	4	4	6	5	4	5
151	1	5	5	6	6	5	5

VP	Branche	Eng_D1	Eng_D2	Eng_D3	Eng_D4	Eng_D5	Eng_V1
152	2	7	6	6	7	4	6
153		6	6	7	7	7	6
154	9	5	4	3	4	5	4
155	8	3	2	5	1	1	5
156	5	4	6	4	3	3	4
157	3	4	4	5	5	6	3
158	3	6	6	6	6	6	6
159	9	3	3	2	2	1	3
160	9	4	5	5	6	6	5
161	7	4	3	3	4	5	3
162	8	5	5	4	6	7	4
163	8	5	5	4	5	4	3
164	6	5	5	5	6	6	6
165	8	5	7	6	7	7	5
166	5	7	3	3	3	3	4
167	8	4	3	3	4	4	4
168	8	4	5	4	4	7	6
169	9	5	5	4	6	3	5
170	7	6	6	6	7	7	6
171	9	4	3	5	7	7	6
172	7	6	6	6	6	6	6
173	1	6	3	5	7	7	5
174	9	6	6	7	6	6	6
175	3	6	5	3	6	6	5
176	2	4	3	4	4	6	5
177	8	5	2	3	3	7	3
178	5	3	2	4	4	4	4
179	9	3	3	4	6	6	5
180	7	7	6	6	7	6	6
181	5	3	3	3	3	5	3
182	8	6	6	6	7	7	5
183	9	5	5	5	5	4	4
184		3	3	4	5	6	4
185	1	2	3	7	7	7	7
186	9	7	6	6	6	7	7
187	7	5	6	6	7	6	7
188	8	5	3	3	4	4	3
189	9	4	3	3	5	3	3
190	1	6	5	7	6	7	5
191	5	4	3	4	4	4	3
192	2	5	4	6	6	5	6
193	9	4	3	3	3	4	2
194	9	4	4	6	7	7	5
195	9	3	3	4	5	7	5
196		3	4	3	3	4	3
197	9	3	3	5	5	2	3
198	9	5	3	4	5	7	3
199	1	5	4	3	5	6	3
200	3	4	4	4	4	4	4
201	3	4	3	3	5	4	3
202	1	4	4	5	6	5	4

VP	Branche	Eng_D1	Eng_D2	Eng_D3	Eng_D4	Eng_D5	Eng_V1
203	3	3	4	6	6	6	4
204	3	6	6	6	7	7	6
205	8	4	3	5	6	6	4
206	1	7	7	6	7	7	6
207	4	5	5	6	6	6	6
208	7	5	6	6	6	5	5
209	8	4	3	3	4	5	4
210	8	4	3	4	5	7	5
211	4	7	7	7	7	7	7
212	8	4	4	3	4	6	3
213	5	5	6	6	7	6	5
214	5	5	6	6	6	7	6
215	9	7	7	7	7	7	7
216	7	6	5	6	6	7	6
217	9	4	2	3	3	4	4
218	3	6	3	3	4	6	5
219	5	5	4	5	5	5	4
220	8	5	5	5	5	7	3
221	8	7	6	6	6	6	5
222	7	5	3	3	5	6	4
223	6	5	5	5	5	5	5
224	8	5	5	6	6	6	5
225	7	6	6	6	6	6	6
226	8	4	3	3	5	4	4
227	1	4	2	3	3	4	3
228	4	6	6	6	6	6	6
229	7	5	5	5	4	6	5
230	3	2	1	2	2	2	2
231	3	7	5	5	7	6	5
232	6	7	6	5	6	5	5
233	7	3	2	2	4	6	3
234	9	1	1	2	3	1	1
235	8	7	6	6	7	7	6
236	5	6	5	5	5	5	3
237	8	6	7	7	5	7	6
238	8	7	6	6	6	7	6
239	8	5	3	6	7	6	6
240	8	7	7	7	7	7	7
241	2	6	3	3	6	6	3
242	3	4	4	3	4	5	2
243	1	2	2	7	7	7	5
244	6	4	3	3	3	6	6
245	9	4	5	5	6	6	5
246	8	3	4	3	3	7	4
247	9	6	6	6	6	6	5
248	3	5	6	6	6	6	6
249	4	5	4	3	5	4	4
250	8	2	3	1	3	3	2
251	8	4	6	6	6	6	6
252	7	3	2	4	5	6	3
253	3	3	3	2	2	2	1

VP	Branche	Eng_D1	Eng_D2	Eng_D3	Eng_D4	Eng_D5	Eng_V1
254	2	5	4	4	4	4	3
255	8	7	6	6	6	6	6
256	6	5	6	7	7	7	6
257	8	7	6	4	3	6	6
258	3	7	6	7	5	7	5
259	3	3	3	4	5	5	4
260	8	4	4	3	5	5	4
261	9	6	6	6	7	7	6
262	8	4	5	4	5	4	3
263	9	5	5	4	5	5	5
264	3	6	5	5	6	6	6
265	7	4	5	5	5	5	6
266	9	4	3	4	5	4	3
267	2	5	3	6	6	7	6
268	2	5	4	5	7	7	6
269	1	2	7	6	7	7	6
270	9	5	4	5	7	6	5
271	8	4	5	5	6	6	3
272	8	6	6	5	6	7	6
273	9	7	7	7	7	7	7
274	7	7	6	6	6	6	5
275	7	5	5	3	3	7	4
276	3	7	5	5	7	7	6
277	1	5	6	5	6	6	5
278	8	7	6	4	5	4	4
279	8	2	1	1	1	3	1
280	2	4	5	3	5	3	5
281	2	2	7	7	7	7	7
282	8	5	3	4	5	6	4
283	8	4	4	5	5	5	4
284	8	6	6	6	6	6	6
285	5	2	2	3	5	7	5
286	8	6	6	6	6	7	6
287	8	6	6	6	6	6	6
288	6	4	3	4	4	4	4
289	1	7	6	5	6	6	5
290	8	3	2	2	3	6	3
291	3	6	5	5	7	7	3
292	5	5	5	6	6	6	4
293	9	6	7	7	7	7	6
294	8	6	3	7	7	7	5
295	1	7	7	7	4	4	4
296	8	4	2	3	4	6	5
297	9	6	5	5	4	5	4
298	9	6	6	6	7	6	6
299	8	5	6	6	5	5	6
300	8	6	7	7	7	7	7
301	4	4	3	3	4	5	4
302	1	3	3	7	7	7	4
303	3	4	5	4	4	3	4
304	4	4	3	3	4	5	4

VP	Eng_V2	Eng_V3	Eng_V4	Eng_V5	Eng_V6	Burn_E1	Burn_E2
1	6	5	6	6	4	1	4
2	3	5	4	4	7	2	4
3	5	7	5	5	6	4	3
4	2	1	3	4	6	5	6
5	3	5	5	5	3	1	1
6	5	6	5	3	5	3	4
7	7	7	7	7	7	4	4
8	2	2	4	4	4	2	4
9	6	4	7	6	7	1	1
10	6	7	7	6	7	5	4
11	6	6	6	6	6	3	4
12	6	5	5	4	5	4	5
13	2	2	2	3	3	5	6
14	5	4	5	4	5	4	4
15	6	5	7	6	6	2	1
16	7	6	6	7	7	4	4
17	4	1	1	5	3	4	6
18	6	6	6	5	7	4	4
19	6	6	6	7	6	5	4
20	3	4	5	5	6	1	1
21	5	6	6	6	5	2	2
22	4	4	5	5	6	1	1
23	5	4	5	5	5	2	2
24	7	7	7	7	7	1	1
25	5	5	5	5	6	3	4
26	4	4	3	3	6	3	6
27	5	5	6	7	7	1	4
28	4	4	6	6	6	1	1
29	6	6	7	6	6	2	4
30	7	5	5	5	5	3	5
31	5	1	5	7	7	3	2
32	5	4	6	5	7	2	2
33	6	6	6	6	6	2	2
34	6	6	7	5	6	4	5
35	6	1	3	5	6	5	5
36	4	3	4	4	5	4	5
37	6	3	4	5	5	2	3
38	5	6	7	4	7	4	4
39	7	7	7	7	7	1	1
40	5	6	6	6	5	3	4
41	3	2	4	4	4	4	4
42	4	4	5	4	4	3	4
43	5	3	4	5	5	3	4
44	6	5	7	6	7	4	3
45	6	6	6	6	6	3	2
46	6	5	7	7	7	1	2
47	4	5	4	5	5	4	5

VP	Eng_V2	Eng_V3	Eng_V4	Eng_V5	Eng_V6	Burn_E1	Burn_E2
48	6	5	6	6	7	5	5
49	3	3	5	7	7	6	6
50	5	4	5	4	5	3	4
51	6	5	3	5	4	1	1
52	3	4	4	5	5	4	4
53	5	5	7	6	7	4	4
54	6	6	6	6	7	2	2
55	6	6	6	7	7	4	4
56	6	6	6	7	6	4	4
57	5	3	5	5	5	1	2
58	4	4	4	4	4	2	2
59	4	4	6	6	6	3	4
60	5	5	6	5	7	2	2
61	5	5	5	5	4	4	3
62	4	5	5	6	4	3	4
63	3	3	5	3	5	4	4
64	6	5	5	6	5	2	3
65	6	6	7	7	7	4	4
66	3	3	5	7	5	5	5
67	7	6	6	7	6	1	1
68	3	3	3	3	5	1	4
69	3	3	4	4	5	1	1
70	5	4	6	4	7	2	5
71	4	3	5	4	5	4	3
72	4	4	3	3	4	5	4
73	6	6	6	6	6	1	1
74	2	3	7	7	6	6	5
75	3	3	5	4	4	4	5
76	5	6	6	6	6	5	5
77	4	5	5	5	5	4	5
78	4	5	5	5	5	3	3
79	6	6	6	6	6	4	4
80	6	7	6	7	6	4	4
81	4	7	6	6	4	1	1
82	4	3	3	5	6	6	6
83	4	4	5	5	5	2	2
84	7	7	7	7	7	4	5
85	5	7	6	5	6	2	4
86	6	6	7	6	6	2	1
87	3	4	5	5	5	4	4
88	6	7	7	7	6	2	2
89	7	6	7	7	6	4	4
90	4	5	6	6	6	2	2
91	4	4	7	7	7	2	3
92	6	7	7	7	7	1	2
93	5	3	5	5	6	5	5
94	3	3	5	5	6	4	3
95	5	6	7	7	6	3	5

VP	Eng_V2	Eng_V3	Eng_V4	Eng_V5	Eng_V6	Burn_E1	Burn_E2
96	4	4	6	6	5	2	2
97	6	5	7	7	7	3	2
98	4	3	5	5	4	1	1
99	5	6	7	7	6	1	2
100	5	3	5	4	5	1	2
101	5	5	6	6	5	1	1
102	5	6	7	6	7	3	4
103	6	5	7	7	7	4	4
104	6	5	6	7	7	4	3
105	4	4	5	5	6	3	2
106	5	3	6	6	7	5	4
107	6	5	6	6	7	2	4
108	4	2	4	5	6	4	4
109	7	6	6	6	6	1	1
110	5	5	6	6	6	4	5
111	4	3	6	4	6	4	4
112	5	5	6	6	6	3	2
113	6	6	6	6	6	1	1
114	7	7	7	7	7	6	6
115	4	4	4	4	4	2	2
116	6	6	7	7	7	1	2
117	6	5	6	6	6	3	4
118	5	4	6	4	6	4	5
119	6	6	6	6	6	4	4
120	6	6	7	7	6	2	4
121	5	4	5	6	6	2	2
122	6	6	6	6	5	1	1
123	7	7	7	7	7	3	3
124	6	6	7	6	6	4	4
125	4	4	6	3	5	4	3
126	7	6	7	7	7	1	1
127	6	5	6	7	7	4	4
128	3	4	6	4	6	1	2
129	5	6	5	6	7	3	6
130	4	5	6	4	4	4	4
131	4	6	6	5	5	2	2
132	3	1	4	2	4	5	5
133	7	7	7	7	7	2	2
134	4	4	4	5	5	1	2
135	3	4	4	4	5	1	2
136	5	4	7	6	7	3	4
137	6	7	6	6	7	5	5
138	5	6	6	6	7	4	5
139	3	4	6	5	5	5	5
140	6	4	6	6	6	2	4
141	2	3	4	5	7	4	2
142	5	5	5	5	5	4	4
143	5	3	6	6	6	5	5

VP	Eng_V2	Eng_V3	Eng_V4	Eng_V5	Eng_V6	Burn_E1	Burn_E2
144	6	6	6	6	6	3	3
145	2	2	5	5	3	5	5
146	6	6	6	6	6	4	4
147	6	6	7	7	6	2	3
148	3	4	4	4	5	4	5
149	4	5	5	5	7	5	5
150	6	5	6	6	5	5	5
151	5	6	6	6	6	2	2
152	5	6	6	6	5	2	2
153	6	7	7	7	7	2	1
154	4	3	5	6	6	5	5
155	4	6	6	4	6	1	1
156	6	6	6	6	6	5	5
157	3	5	5	5	6	4	2
158	6	5	7	7	7	2	2
159	4	4	3	3	3	5	5
160	6	6	6	6	6	2	2
161	4	3	3	3	3	2	3
162	4	3	5	6	6	4	3
163	5	4	6	6	6	1	3
164	6	4	7	7	6	2	3
165	6	6	5	5	4	2	3
166	4	3	4	4	5	4	4
167	3	3	4	4	4	3	2
168	6	6	6	6	6	3	4
169	4	2	6	4	5	4	4
170	7	6	7	6	7	5	5
171	7	7	7	7	7	1	4
172	6	6	6	6	6	1	1
173	5	6	6	6	7	2	2
174	6	4	7	6	5	4	4
175	5	5	6	7	7	5	5
176	5	5	5	6	6	4	5
177	3	2	5	5	6	6	6
178	3	3	3	4	4	2	3
179	6	6	6	6	6	1	1
180	6	5	6	6	7	2	2
181	3	3	5	6	4	5	5
182	5	6	6	6	7	4	4
183	4	4	4	5	5	2	2
184	4	4	5	5	7	4	3
185	7	5	7	7	7	1	1
186	7	6	7	7	7	2	3
187	7	6	7	7	6	2	3
188	5	5	6	6	6	5	4
189	4	5	4	5	6	4	4
190	5	6	6	7	6	2	5
191	3	3	3	3	3	3	4

VP	Eng_V2	Eng_V3	Eng_V4	Eng_V5	Eng_V6	Burn_E1	Burn_E2
192	6	6	6	7	7	2	2
193	3	4	5	5	6	3	3
194	6	6	6	6	6	3	4
195	5	5	6	6	6	4	3
196	6	5	6	5	7	3	4
197	3	5	5	5	5	5	5
198	3	2	5	6	6	5	6
199	4	4	4	6	4	2	3
200	5	5	5	5	6	4	4
201	3	4	5	5	5	4	5
202	5	4	4	4	4	4	4
203	3	5	4	4	5	4	4
204	6	6	7	6	7	3	2
205	3	3	4	4	4	4	5
206	6	4	6	6	7	3	4
207	6	6	6	6	6	3	2
208	5	5	4	4	7	3	3
209	4	3	5	4	5	2	2
210	3	3	4	4	5	2	2
211	7	7	7	7	7	5	5
212	3	2	3	4	4	5	4
213	5	3	5	6	6	4	4
214	6	6	6	6	6	1	1
215	7	7	7	7	7	1	2
216	4	4	7	7	7	5	5
217	4	3	5	6	6	2	4
218	5	4	6	4	6	4	4
219	4	4	5	5	6	3	5
220	3	4	4	4	4	1	2
221	6	5	6	6	6	3	3
222	5	4	6	6	7	4	4
223	6	5	6	6	6	2	2
224	5	5	5	6	7	2	2
225	6	6	7	7	7	1	1
226	4	4	2	5	5	2	3
227	4	4	5	6	6	4	4
228	6	6	6	6	6	2	4
229	6	5	6	6	5	5	4
230	2	2	3	3	3	4	4
231	4	4	5	4	5	1	4
232	5	4	7	7	7	4	5
233	4	2	4	4	6	1	2
234	2	1	3	6	4	2	2
235	6	5	7	6	7	2	3
236	4	3	3	4	3	3	3
237	6	6	6	6	7	4	5
238	6	6	6	6	6	1	1
239	6	6	6	6	7	2	3

VP	Eng_V2	Eng_V3	Eng_V4	Eng_V5	Eng_V6	Burn_E1	Burn_E2
240	7	7	6	6	6	1	1
241	3	3	7	6	7	3	6
242	3	3	4	4	5	1	3
243	7	7	7	7	7	1	2
244	6	6	6	6	6	4	4
245	4	6	6	5	6	4	5
246	6	4	4	4	6	4	5
247	5	4	6	6	6	5	6
248	6	6	6	6	6	1	1
249	5	3	5	5	4	4	4
250	3	3	7	4	7	5	5
251	6	6	6	6	6	2	2
252	4	4	3	6	6	3	3
253	1	1	4	3	3	4	5
254	5	3	6	7	7	4	5
255	6	6	6	6	6	4	4
256	6	6	6	6	6	1	2
257	6	5	6	7	7	4	4
258	6	6	6	6	6	2	2
259	4	5	5	5	5	4	4
260	3	3	4	4	3	5	5
261	7	7	7	6	7	3	4
262	4	3	4	5	5	3	3
263	5	6	6	6	6	3	4
264	6	6	7	7	7	4	4
265	6	6	6	6	6	2	3
266	4	3	6	6	6	2	3
267	6	6	6	5	6	2	1
268	6	2	4	5	6	4	4
269	6	6	7	7	6	1	1
270	5	6	6	6	6	2	2
271	6	7	6	6	7	1	3
272	6	6	6	6	6	4	4
273	7	7	7	7	7	1	2
274	6	6	7	6	6	4	4
275	4	3	4	5	6	4	4
276	6	6	7	7	7	4	5
277	5	6	5	7	7	1	2
278	5	4	6	6	6	6	6
279	1	1	7	7	7	6	6
280	4	3	4	4	4	4	3
281	7	3	7	7	7	1	2
282	5	5	5	5	6	1	3
283	5	4	7	6	7	3	2
284	6	6	6	6	6	4	4
285	6	5	5	7	7	2	4
286	6	6	6	6	6	2	2
287	6	4	6	6	7	4	3

VP	Eng_V2	Eng_V3	Eng_V4	Eng_V5	Eng_V6	Burn_E1	Burn_E2
288	5	4	4	4	4	5	5
289	5	5	6	6	7	4	4
290	3	2	4	4	5	4	4
291	4	7	6	7	7	3	4
292	4	4	5	6	6	4	5
293	6	6	6	6	7	4	4
294	5	6	6	6	7	3	3
295	3	4	7	4	7	3	4
296	6	4	5	6	7	4	4
297	4	4	6	6	5	3	3
298	6	6	6	6	6	4	4
299	6	6	6	6	6	2	3
300	7	6	7	6	6	4	5
301	4	3	5	5	6	2	2
302	7	7	7	7	7	1	2
303	4	4	5	5	4	2	2
304	6	4	5	5	5	4	3

VP	Burn_E3	Burn_E4	Burn_P5	Burn_E6	Burn_P7	Burn_C8
1	3	3	6	2	6	1
2	3	2	5	2	6	1
3	2	3	5	1	5	1
4	6	6	4	5	3	2
5	1	1	4	1	1	1
6	3	5	5	3	5	4
7	4	1	5	2	6	1
8	6	5	5	3	6	5
9	2	1	5	1	5	1
10	1	2	6	1	1	1
11	4	3	6	2	6	1
12	4	4	4	2	5	2
13	6	6	5	6	5	4
14	4	4	4	4	4	3
15	2	4	6	1	6	2
16	2	3	4	2	4	3
17	1	6	6	6	6	3
18	2	3	5	2	4	1
19	3	3	5	3	1	1
20	3	3	6	3	5	3
21	1	1	5	1	4	1
22	1	1	5	1	4	1
23	1	3	5	6	2	3
24	1	5	5	1	4	3
25	4	4	5	3	5	2
26	6	6	4	6	4	3
27	3	2	5	2	6	2
28	1	2	6	1	6	1
29	2	2	5	3	5	1
30	5	5	4	4	6	4
31	5	6	4	3	5	2
32	1	2	5	1	5	1
33	2	2	6	2	6	1
34	1	4	5	1	6	3
35	5	5	5	4	4	5
36	4	4	4	3	5	3
37	3	4	5	1	4	3
38	2	2	6	2	6	1
39	3	1	6	1	5	1
40	5	5	5	6	3	3
41	4	4	4	4	5	4
42	4	5	5	2	4	1
43	4	5	5	4	5	4
44	4	1	6	4	6	1
45	2	2	6	2	6	1
46	3	2	6	1	4	1
47	4	4	4	4	5	3
48	5	3	4	4	6	1
49	6	6	5	6	6	5
50	4	2	5	2	5	2
51	1	1	6	1	5	3
52	4	4	4	4	4	4

VP	Burn_E3	Burn_E4	Burn_P5	Burn_E6	Burn_P7	Burn_C8
53	2	2	4	3	5	1
54	1	2	6	1	6	1
55	5	2	5	2	4	1
56	3	4	5	3	5	1
57	1	2	5	2	5	1
58	2	2	2	2	4	2
59	2	2	5	2	6	2
60	3	3	5	1	5	2
61	3	3	5	3	5	3
62	5	5	4	3	4	4
63	5	4	3	4	3	4
64	1	3	5	2	5	2
65	3	2	5	2	6	2
66	5	5	6	5	5	1
67	1	1	6	1	6	1
68	6	5	4	1	5	1
69	1	1	1	3	5	5
70	1	2	4	2	4	2
71	4	3	5	3	5	4
72	3	4	5	3	5	2
73	1	1	6	1	6	1
74	5	4	6	5	6	4
75	5	4	4	2	3	4
76	3	4	5	4	6	2
77	2	4	5	4	6	1
78	2	2	6	3	5	3
79	4	5	6	2	4	1
80	4	5	5	3	6	1
81	3	6	6	1	6	1
82	6	5	5	6	5	5
83	1	3	5	1	4	2
84	1	2	5	2	6	1
85	1	2	5	1	5	1
86	1	1	5	1	6	1
87	3	3	5	3	5	2
88	3	4	5	1	5	1
89	2	3	5	4	5	2
90	2	2	5	2	5	3
91	4	4	5	2	4	2
92	1	1	4	1	5	1
93	3	2	5	4	4	2
94	4	4	4	3	4	4
95	5	4	6	4	6	1
96	5	4	6	1	5	1
97	2	5	6	1	6	1
98	2	2	6	1	5	1
99	2	3	5	1	5	1
100	4	4	5	2	5	1
101	1	1	5	1	5	1
102	4	4	5	3	5	3
103	5	3	6	4	6	2
104	4	4	6	4	5	5
105	4	4	5	3	5	2

VP	Burn_E3	Burn_E4	Burn_P5	Burn_E6	Burn_P7	Burn_C8
106	5	1	5	2	5	2
107	2	4	6	1	6	1
108	2	2	6	2	5	5
109	1	2	6	1	5	1
110	4	4	4	3	5	2
111	5	3	4	4	3	3
112	2	2	6	2	6	1
113	1	1	5	1	5	1
114	6	1	6	4	6	1
115	2	2	5	1	5	3
116	1	2	6	2	6	1
117	1	2	5	3	6	4
118	4	3	5	3	5	3
119	4	4	5	4	5	2
120	2	1	6	1	6	1
121	2	2	5	2	5	3
122	1	1	6	1	6	1
123	3	3	3	3	3	3
124	2	3	5	2	5	2
125	2	1	6	2	6	1
126	1	1	6	1	6	1
127	3	1	6	2	5	2
128	1	2	5	1	6	2
129	5	4	5	3	4	5
130	4	3	5	2	5	1
131	2	2	5	2	5	1
132	5	4	5	5	4	6
133	2	1	6	2	6	1
134	1	2	6	2	6	1
135	2	2	5	2	4	5
136	4	3	5	2	5	2
137	2	1	5	4	4	4
138	2	5	5	4	5	2
139	6	4	5	4	5	2
140	5	4	6	2	6	1
141	4	4	5	2	5	2
142	3	4	4	4	4	4
143	3	2	5	4	6	2
144	1	1	5	1	5	1
145	5	4	4	4	4	4
146	4	2	5	3	6	2
147	2	2	5	1	5	1
148	6	3	5	4	5	5
149	3	4	5	4	6	2
150	4	4	6	2	3	2
151	2	3	5	2	6	1
152	2	2	5	1	6	1
153	2	2	6	1	6	1
154	2	4	4	3	4	2
155	2	3	5	1	4	2
156	2	3	5	3	4	2
157	2	2	6	2	6	3
158	3	3	6	2	6	1

VP	Burn_E3	Burn_E4	Burn_P5	Burn_E6	Burn_P7	Burn_C8
159	4	6	6	4	6	1
160	2	2	5	2	5	3
161	4	4	5	4	4	2
162	5	2	5	4	6	2
163	3	2	6	1	6	3
164	4	4	5	4	5	2
165	1	2	5	2	6	1
166	4	4	3	3	5	3
167	2	2	6	2	6	2
168	2	4	5	2	5	1
169	4	3	5	3	5	2
170	4	2	5	3	5	1
171	4	4	5	3	6	1
172	1	1	6	1	1	1
173	2	1	6	1	6	1
174	4	3	5	2	5	1
175	2	5	6	1	5	1
176	4	4	5	3	5	2
177	6	5	2	6	6	5
178	2	3	4	3	4	2
179	1	1	5	1	6	1
180	1	2	5	2	6	1
181	4	4	4	5	5	4
182	2	2	6	4	5	2
183	2	2	6	2	5	3
184	5	3	4	4	4	4
185	1	1	1	1	6	1
186	2	4	5	2	6	1
187	3	3	5	2	6	3
188	2	3	5	2	5	1
189	2	3	3	4	5	3
190	2	2	6	3	6	1
191	4	4	5	4	3	3
192	3	1	5	2	6	1
193	2	1	5	2	4	3
194	3	2	6	3	4	1
195	2	1	6	2	6	1
196	1	3	5	4	5	1
197	5	5	2	5	5	2
198	6	6	5	5	6	3
199	3	4	4	2	4	1
200	3	3	5	2	4	3
201	4	3	4	4	5	4
202	2	2	5	4	5	1
203	6	3	6	3	5	1
204	1	2	6	1	6	1
205	5	4	5	5	6	4
206	4	4	5	4	6	1
207	2	2	6	1	5	1
208	4	3	5	3	5	1
209	4	2	5	2	5	1
210	4	2	6	2	4	1
211	5	5	5	3	6	1

VP	Burn_E3	Burn_E4	Burn_P5	Burn_E6	Burn_P7	Burn_C8
212	4	4	6	2	4	2
213	5	4	6	3	6	1
214	1	1	6	1	6	1
215	1	1	6	1	6	1
216	5	2	5	5	6	1
217	4	4	4	3	6	3
218	2	2	5	4	6	1
219	4	4	4	4	5	1
220	2	4	5	1	4	1
221	3	3	6	3	4	3
222	3	5	5	4	6	2
223	2	1	6	2	6	1
224	2	2	5	3	6	1
225	1	1	6	1	6	1
226	2	5	5	2	5	1
227	3	3	5	2	4	3
228	2	3	6	1	5	1
229	4	4	6	4	6	2
230	3	3	4	3	4	3
231	2	4	5	2	5	1
232	5	2	5	4	6	1
233	5	4	6	2	4	2
234	2	3	5	2	1	5
235	4	3	6	2	6	2
236	3	3	1	4	6	1
237	2	2	6	4	6	1
238	1	2	4	3	5	1
239	2	3	6	1	6	2
240	2	2	6	1	6	1
241	5	6	5	4	6	1
242	2	3	5	2	5	1
243	2	1	6	1	6	1
244	3	4	5	3	6	2
245	2	5	4	4	5	1
246	3	3	5	4	5	4
247	6	3	6	5	6	1
248	1	1	1	1	1	1
249	3	4	5	4	5	2
250	4	5	5	4	4	4
251	1	1	6	1	6	2
252	3	4	5	3	5	1
253	3	3	4	5	5	6
254	5	3	6	6	6	1
255	3	6	6	4	6	2
256	2	2	5	3	6	1
257	3	4	5	4	5	2
258	2	2	6	1	6	1
259	3	2	5	3	5	2
260	4	6	6	5	6	4
261	4	3	6	1	6	1
262	4	4	5	2	4	3
263	3	4	5	3	5	2
264	2	4	6	4	6	3

VP	Burn_E3	Burn_E4	Burn_P5	Burn_E6	Burn_P7	Burn_C8
265	3	3	5	2	6	2
266	4	2	6	2	5	1
267	3	4	5	1	5	1
268	5	4	4	4	5	3
269	1	1	6	1	6	1
270	2	2	5	4	6	2
271	1	1	5	2	6	1
272	3	4	4	4	5	1
273	2	2	6	1	6	1
274	2	2	5	2	6	1
275	3	3	4	3	4	1
276	2	4	6	4	6	1
277	2	1	5	2	6	1
278	3	5	5	5	4	2
279	6	6	6	6	3	1
280	4	3	4	4	4	4
281	2	1	6	1	6	1
282	2	4	5	2	5	4
283	3	1	5	2	5	3
284	4	3	6	3	6	1
285	4	4	6	2	6	3
286	2	4	5	2	6	1
287	3	1	5	2	5	2
288	4	4	4	4	5	2
289	4	4	4	4	4	4
290	4	4	4	2	4	4
291	2	1	6	1	6	1
292	5	5	5	4	5	3
293	1	1	6	2	6	1
294	4	2	5	4	5	3
295	3	1	5	3	6	1
296	2	4	6	2	5	4
297	3	4	5	2	5	2
298	2	4	5	3	5	2
299	3	2	6	4	6	1
300	4	3	5	3	6	1
301	2	1	5	2	5	1
302	1	4	6	1	6	1
303	2	1	5	2	5	1
304	3	3	5	2	3	4

VP	Burn_C9	Burn_P10	Burn_P11	Burn_P12	Burn_Z13
1	1	6	6	6	2
2	1	4	5	6	4
3	1	6	6	5	1
4	4	5	5	5	4
5	1	1	6	4	4
6	4	5	5	4	3
7	2	6	6	6	4
8	5	4	4	3	5
9	1	5	4	5	4
10	2	6	6	6	1
11	1	6	6	6	4
12	4	5	5	5	4
13	6	5	5	5	4
14	2	5	5	4	3
15	3	6	6	5	3
16	4	5	5	5	4
17	3	6	6	4	3
18	2	6	6	4	2
19	2	6	6	5	5
20	3	5	5	5	2
21	1	5	5	4	1
22	3	5	6	5	2
23	4	5	5	5	1
24	4	6	6	6	6
25	2	5	6	4	2
26	4	4	5	3	4
27	2	5	5	5	3
28	1	6	6	6	1
29	1	5	6	5	2
30	4	6	6	6	4
31	5	6	6	5	3
32	2	6	6	5	2
33	1	6	6	6	3
34	5	6	6	6	3
35	4	4	5	3	2
36	3	5	5	5	4
37	4	5	5	3	2
38	1	6	6	6	2
39	1	6	6	6	1
40	4	6	6	5	6
41	4	5	5	5	2
42	3	5	5	5	2
43	3	5	6	5	2
44	2	6	6	6	1
45	1	6	6	6	6
46	2	6	6	6	2
47	2	5	4	4	5
48	4	6	6	6	4
49	3	5	5	4	3
50	4	5	5	4	1

VP	Burn_C9	Burn_P10	Burn_P11	Burn_P12	Burn_Z13
51	3	5	4	4	2
52	4	5	4	4	5
53	1	5	6	5	4
54	2	5	6	6	1
55	2	6	6	5	1
56	1	6	6	5	1
57	1	6	6	6	2
58	3	4	6	4	3
59	2	5	6	5	2
60	1	5	5	5	4
61	3	5	5	5	3
62	4	4	5	5	4
63	5	6	5	4	4
64	2	5	5	5	5
65	1	6	6	6	3
66	6	6	2	5	5
67	1	6	6	6	4
68	4	5	6	2	5
69	5	5	5	5	5
70	4	5	6	5	1
71	3	5	4	4	4
72	2	5	6	5	5
73	1	6	6	6	1
74	6	6	6	5	5
75	4	4	6	3	2
76	2	6	6	6	4
77	3	5	6	5	2
78	4	6	6	5	4
79	1	6	5	5	2
80	2	6	6	6	4
81	3	5	6	6	1
82	5	6	5	4	6
83	1	5	6	5	4
84	1	6	6	6	4
85	1	6	6	5	1
86	1	6	6	6	1
87	5	6	4	4	4
88	1	6	6	6	1
89	3	5	6	6	2
90	5	5	6	5	3
91	2	4	5	3	2
92	1	6	6	6	3
93	3	4	5	4	3
94	4	5	5	5	4
95	3	6	6	6	1
96	2	5	6	5	5
97	3	6	6	6	2
98	1	6	6	6	1
99	3	5	5	4	1
100	1	5	6	4	3
101	2	5	5	5	1

VP	Burn_C9	Burn_P10	Burn_P11	Burn_P12	Burn_Z13
102	2	5	6	5	4
103	2	6	5	6	3
104	4	5	6	6	4
105	3	5	6	5	4
106	3	5	6	5	2
107	1	6	6	6	4
108	5	6	4	6	1
109	1	6	6	6	2
110	4	5	5	5	2
111	4	5	5	4	4
112	1	6	6	6	2
113	1	5	5	5	2
114	1	6	6	6	1
115	3	5	4	4	6
116	1	6	6	5	1
117	5	6	5	6	4
118	5	5	6	5	3
119	3	5	5	5	4
120	1	6	6	6	3
121	3	5	5	5	3
122	3	6	6	6	1
123	3	3	3	3	3
124	4	5	5	5	2
125	2	6	6	5	4
126	1	6	6	6	1
127	2	6	6	5	3
128	2	6	5	4	5
129	5	4	3	4	3
130	2	5	6	6	2
131	2	5	5	4	2
132	6	6	4	4	5
133	1	6	6	6	1
134	4	5	5	6	2
135	5	4	4	4	2
136	4	5	6	5	3
137	5	5	6	6	4
138	3	5	5	5	3
139	2	5	5	5	4
140	1	6	6	6	2
141	4	5	4	3	5
142	4	4	4	4	4
143	1	5	6	5	2
144	2	6	5	5	2
145	6	6	6	5	2
146	3	6	6	6	2
147	1	6	6	5	3
148	4	5	5	5	2
149	1	5	6	6	4
150	4	5	6	6	5
151	1	5	6	5	4
152	1	6	6	5	2

VP	Burn_C9	Burn_P10	Burn_P11	Burn_P12	Burn_Z13
153	1	6	6	6	3
154	3	5	5	4	2
155	2	5	5	1	6
156	2	5	6	5	2
157	4	6	5	6	3
158	2	6	6	6	1
159	4	5	6	1	5
160	3	5	5	5	3
161	2	4	5	3	5
162	4	5	5	4	2
163	3	6	6	6	5
164	3	5	6	5	3
165	2	6	6	6	1
166	4	5	5	3	4
167	3	6	6	6	6
168	2	5	5	5	1
169	3	6	6	6	4
170	2	6	6	5	3
171	1	6	5	4	4
172	1	5	6	6	1
173	1	5	6	6	2
174	3	5	6	6	2
175	2	5	5	5	2
176	4	6	6	6	4
177	6	5	5	2	4
178	1	5	4	4	5
179	3	5	6	6	6
180	1	6	6	6	4
181	4	5	5	4	5
182	3	5	6	6	1
183	5	5	5	5	4
184	5	5	4	6	1
185	1	6	6	6	3
186	1	6	6	6	6
187	3	6	5	6	5
188	2	6	6	6	5
189	3	5	4	5	3
190	4	6	6	6	2
191	3	5	5	5	4
192	2	6	6	6	1
193	5	5	4	3	4
194	3	6	6	5	4
195	2	6	6	6	1
196	2	5	6	4	3
197	4	6	6	6	6
198	5	6	5	6	4
199	3	5	5	4	4
200	5	5	6	5	3
201	5	5	5	5	5
202	4	6	6	6	5
203	4	6	6	6	4

VP	Burn_C9	Burn_P10	Burn_P11	Burn_P12	Burn_Z13
204	2	6	6	6	3
205	1	6	6	6	4
206	1	6	6	6	1
207	2	5	6	5	4
208	3	5	5	5	4
209	1	5	5	5	2
210	1	5	5	4	2
211	1	6	6	6	6
212	3	6	5	6	6
213	3	5	6	6	4
214	1	6	6	6	1
215	1	6	6	6	6
216	3	5	5	6	3
217	4	6	6	4	5
218	4	6	6	6	2
219	2	5	6	6	5
220	2	6	5	5	3
221	4	5	5	5	5
222	4	6	5	5	5
223	1	6	6	6	4
224	5	5	6	6	6
225	1	6	6	6	1
226	4	6	5	4	6
227	4	5	5	4	3
228	2	5	6	6	2
229	4	6	6	6	2
230	3	6	4	4	5
231	2	5	5	5	1
232	1	6	5	4	2
233	4	5	4	3	5
234	6	4	5	2	3
235	2	6	6	6	1
236	5	5	6	6	5
237	1	6	6	6	2
238	1	5	5	4	4
239	1	6	6	6	3
240	1	6	6	6	4
241	5	6	5	4	3
242	2	5	5	5	4
243	1	6	6	6	2
244	3	6	5	5	2
245	1	6	6	6	4
246	5	6	4	2	1
247	4	6	5	6	2
248	2	5	6	5	4
249	4	5	5	5	5
250	5	6	5	4	4
251	4	6	5	5	3
252	4	5	4	4	3
253	5	5	5	5	6
254	4	6	6	6	5

VP	Burn_C9	Burn_P10	Burn_P11	Burn_P12	Burn_Z13
255	4	6	6	5	4
256	2	6	6	6	2
257	4	5	5	4	3
258	2	6	6	6	4
259	3	5	4	4	3
260	5	5	6	5	4
261	1	6	6	6	4
262	2	5	6	5	4
263	4	5	6	4	2
264	4	6	6	6	3
265	3	5	5	5	5
266	3	5	5	5	3
267	1	6	6	5	6
268	5	6	5	5	6
269	1	6	6	6	6
270	3	6	6	6	4
271	1	6	5	6	1
272	4	5	5	5	4
273	2	6	6	6	2
274	2	5	5	6	3
275	3	5	4	3	4
276	2	6	6	6	5
277	1	5	6	5	5
278	4	6	5	5	5
279	5	5	5	2	6
280	4	3	4	3	4
281	1	6	6	6	1
282	4	6	6	6	4
283	4	5	5	5	4
284	4	6	6	5	4
285	6	6	6	6	6
286	2	6	6	6	1
287	2	5	6	6	4
288	2	5	6	5	4
289	4	4	4	4	4
290	4	5	5	4	4
291	1	6	6	6	1
292	4	5	4	5	3
293	2	5	6	6	4
294	4	6	6	6	5
295	2	5	5	5	4
296	4	5	6	4	5
297	3	5	6	5	6
298	2	5	5	5	5
299	3	6	6	6	4
300	1	6	6	6	6
301	5	6	5	6	3
302	2	6	6	6	1
303	4	5	5	5	2
304	5	4	5	4	5

VP	Burn_Z14	Burn_Z15	Burn_P16	Konz
1	1	1	6	5
2	3	2	3	3
3	1	2	6	3
4	1	1	3	6
5	1	1	4	4
6	1	1	4	4
7	4	1	6	4
8	5	5	3	3
9	1	1	5	5
10	4	4	5	5
11	4	1	6	5
12	3	1	4	4
13	5	5	4	3
14	3	2	5	4
15	1	1	6	5
16	3	3	5	6
17	1	1	6	6
18	2	2	6	5
19	1	1	6	6
20	2	3	4	5
21	1	1	5	5
22	1	1	6	4
23	1	1	5	6
24	1	6	6	5
25	2	2	5	5
26	4	4	4	1
27	1	2	5	6
28	1	1	6	6
29	1	2	5	6
30	2	2	6	3
31	5	3	5	4
32	1	1	5	5
33	1	1	6	5
34	6	5	6	5
35	4	6	4	5
36	3	3	5	4
37	2	2	5	3
38	1	1	6	5
39	1	1	6	5
40	4	4	5	4
41	2	2	6	4
42	3	3	5	4
43	3	3	5	4
44	1	1	6	6
45	1	1	6	5
46	1	1	6	6
47	3	2	5	5
48	4	1	5	4
49	2	2	6	4
50	1	2	5	4

VP	Burn_Z14	Burn_Z15	Burn_P16	Konz
51	4	4	6	5
52	6	6	4	3
53	1	1	4	4
54	1	1	5	6
55	1	1	5	4
56	1	1	5	3
57	1	1	6	4
58	3	2	4	5
59	1	1	5	5
60	4	2	5	5
61	3	3	5	3
62	3	3	4	3
63	5	4	6	4
64	1	1	6	5
65	2	1	6	6
66	2	2	6	3
67	1	1	6	6
68	3	1	4	4
69	4	3	5	5
70	1	1	4	5
71	3	3	5	5
72	5	3	5	2
73	1	1	6	6
74	4	2	5	6
75	1	2	4	4
76	2	2	5	5
77	3	3	5	5
78	3	1	5	6
79	1	1	5	5
80	1	1	6	5
81	4	1	4	5
82	5	4	5	4
83	3	3	5	4
84	1	1	6	6
85	1	1	6	5
86	1	1	6	5
87	2	2	5	5
88	1	1	6	6
89	2	2	5	4
90	3	2	4	3
91	1	2	4	6
92	1	1	6	5
93	5	4	4	3
94	4	4	5	5
95	1	1	5	4
96	1	1	5	4
97	3	2	6	5
98	2	2	4	4
99	1	1	5	5
100	1	2	5	5
101	1	1	5	5

VP	Burn_Z14	Burn_Z15	Burn_P16	Konz
102	2	2	5	4
103	3	1	6	5
104	3	3	5	4
105	2	2	5	3
106	3	4	5	5
107	4	1	5	5
108	2	4	5	5
109	1	1	6	5
110	2	2	4	5
111	4	2	5	4
112	1	1	6	5
113	1	1	5	6
114	1	1	6	6
115	5	3	5	6
116	1	1	6	5
117	4	1	6	5
118	3	2	5	5
119	4	4	5	4
120	2	2	6	5
121	3	3	6	5
122	1	1	6	6
123	3	3	3	4
124	2	2	5	5
125	1	2	5	5
126	1	1	6	6
127	1	1	6	6
128	2	1	5	4
129	4	2	4	3
130	1	2	4	5
131	2	1	4	4
132	6	6	6	5
133	1	1	5	6
134	1	1	6	4
135	5	4	4	5
136	2	2	5	3
137	4	4	5	3
138	3	1	5	5
139	3	2	5	3
140	1	1	6	5
141	4	3	5	4
142	4	4	4	4
143	4	2	5	6
144	1	1	5	6
145	5	6	5	4
146	1	1	5	5
147	1	1	6	6
148	4	3	4	5
149	2	3	5	5
150	4	3	4	5
151	1	1	5	5
152	1	1	5	5

VP	Burn_Z14	Burn_Z15	Burn_P16	Konz
153	1	1	6	5
154	2	2	4	5
155	5	6	4	5
156	4	4	5	5
157	3	1	5	5
158	1	1	6	5
159	5	6	4	4
160	3	2	5	5
161	4	4	4	2
162	3	1	5	5
163	4	4	6	5
164	1	1	5	4
165	1	1	5	3
166	5	5	4	4
167	1	1	6	5
168	1	1	5	5
169	2	2	6	4
170	4	1	5	6
171	1	1	5	4
172	1	1	1	6
173	2	1	6	6
174	1	1	5	5
175	1	1	6	6
176	4	2	6	4
177	5	2	5	2
178	4	2	5	5
179	1	1	1	6
180	1	1	5	6
181	3	2	4	3
182	3	1	6	5
183	4	3	5	5
184	4	3	5	5
185	1	1	1	6
186	1	1	6	4
187	3	3	5	5
188	3	4	5	5
189	4	3	5	5
190	1	1	5	5
191	4	4	5	3
192	2	2	6	6
193	4	4	5	5
194	5	2	5	4
195	1	1	5	4
196	2	2	5	5
197	5	5	5	4
198	4	4	5	5
199	4	2	4	4
200	4	4	5	3
201	5	5	5	5
202	4	1	5	4
203	4	2	5	4

VP	Burn_Z14	Burn_Z15	Burn_P16	Konz
204	2	1	6	6
205	4	1	5	3
206	1	1	6	5
207	1	1	5	6
208	2	4	5	4
209	2	1	5	4
210	2	1	1	4
211	1	1	6	6
212	4	1	6	5
213	2	2	6	5
214	1	1	6	6
215	1	1	6	5
216	1	1	6	4
217	5	4	5	5
218	1	1	6	5
219	1	2	5	3
220	2	2	5	4
221	4	4	5	5
222	4	2	5	5
223	2	1	6	5
224	5	1	6	6
225	1	1	6	5
226	2	3	5	5
227	4	2	5	5
228	2	2	5	5
229	1	1	5	4
230	3	3	6	5
231	1	3	5	4
232	1	2	5	5
233	4	2	5	5
234	6	6	1	2
235	2	1	6	5
236	4	2	5	4
237	1	1	6	5
238	2	1	5	6
239	1	1	6	4
240	1	1	6	5
241	4	4	6	5
242	2	1	5	5
243	1	1	6	6
244	2	2	6	6
245	3	4	5	5
246	3	5	5	5
247	1	1	6	5
248	2	1	6	5
249	4	4	3	6
250	6	5	6	6
251	2	1	6	6
252	2	2	5	3
253	6	6	4	3
254	3	3	6	6

VP	Burn_Z14	Burn_Z15	Burn_P16	Konz
255	4	5	6	5
256	1	1	5	5
257	3	4	5	4
258	1	1	6	6
259	1	1	5	4
260	4	3	5	3
261	1	1	6	5
262	2	2	5	4
263	3	3	5	5
264	3	2	6	5
265	2	2	5	5
266	4	4	5	5
267	1	1	6	4
268	4	4	6	5
269	1	1	6	6
270	2	2	5	5
271	1	1	6	4
272	4	3	5	5
273	1	1	6	4
274	3	2	5	5
275	4	3	4	3
276	1	4	6	5
277	1	1	5	5
278	4	4	5	5
279	5	5	6	3
280	4	4	4	4
281	2	1	6	5
282	1	1	5	5
283	2	2	5	5
284	2	4	5	4
285	1	1	6	4
286	2	1	6	4
287	2	2	5	6
288	3	2	4	4
289	4	4	4	3
290	5	4	4	3
291	1	1	6	4
292	4	4	5	4
293	2	2	6	4
294	4	1	5	5
295	2	1	5	4
296	5	2	5	4
297	2	2	5	4
298	3	4	5	5
299	2	2	6	6
300	1	1	6	5
301	4	3	5	4
302	1	1	6	6
303	4	4	5	5
304	5	4	4	5

D. Curriculum Vitae

Name: Claudia Vodenik
Geburtsdatum: 16.10.1986
Geburtsort: Mödling
E-mail Adresse: claudia.vodenik@inode.at

Schulbildung: Juni 2007 Abschluss des ersten Studienabschnittes
seit Okt. 2004 Psychologie-Studium, Universität Wien
Juni 2004 Matura, BG & BRG Biondegasse, Baden
Sprachen: Deutsch, Englisch, Latein, Altgriechisch

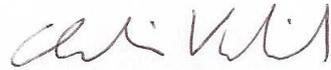
Berufserfahrung:

- Projektmanagement - Wissma GmbH (Marktforschung)
(seit März 2010; Teilzeit)
- Assistenz bei Präsentationsseminaren - Ja zur Personalentwicklung
(seit Sept. 06; Honorarnotenbasis)
- 6-Wochen-Praktikum - Lackner & Kabas (Organisationspsychologie & Coaching)
(April - Juni 2009)
- Ferialpraktikum - Tchibo-Eduscho (Key-Account-Management)
(Juli 2009)
- Kaufmännische Sachbearbeiterin - Ja zur Personalentwicklung
(Okt. 05 - Sept. 06; Geringfügige Beschäftigung)

E. Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt wurde. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, Mai 2012



Claudia Vodenik