

Zitiervorschlag:

Ebner, Christian; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung. Version 1.0 Bonn 2019

Version 1.0
Juli 2019

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International). Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:
urn:nbn:de:0035-vetrepository-768678-60

Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung

Christian Ebner* und Daniela Rohrbach-Schmidt**

Abstract

Das gesellschaftliche Ansehen unterschiedlicher Berufe hat unmittelbare Auswirkungen auf den sozialen Status von Berufsausübenden und deren Möglichkeiten der Lebensführung. Auch Prozesse der Berufswahl und Fachkräfterekrutierung hängen mit beruflichem Ansehen zusammen. In der vorliegenden Untersuchung wurden für Deutschland aktuelle Ansehenswerte für 402 Berufe auf Basis repräsentativer Daten des Jahres 2017/2018 erhoben. Hierfür wurden 9.011 Personen computerunterstützt telefonisch befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Ansehen der untersuchten Berufe in Deutschland teils deutlich unterscheidet. Akademikerberufe genießen im Durchschnitt das höchste Ansehen, einige davon rangieren jedoch auch am unteren Ende der Ansehensskala, während manche Ausbildungsberufe dagegen auch sehr hoch angesehen sind. Im Vorfeld der Studie wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um eine hohe Datenqualität sicherzustellen. Die Ergebnisse wurden außerdem ex-post einer Güteprüfung auf Reliabilität, Validität und Objektivität unterzogen. Die Studie schließt mit einer kurzen Zusammenfassung und Diskussion zukünftiger Potenziale des Datensatzes für die Forschung und Praxis.

* Prof. Dr. Christian Ebner, Technische Universität Braunschweig, Lehrstuhl für Soziologie (Arbeit und Organisation)

** Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt, Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschungsdatenzentrum

Inhalt

1. Hinführung zum Thema, Ziele und Aufbau der Studie	5
2. Zum Vorgehen bei der Erfassung beruflichen Ansehens	7
2.1 Datenerhebung, Stichprobe, Gewichtung	7
2.2 Die Auswahl der zu bewertenden Berufe und Berufsbezeichnungen.....	10
2.3 Erhebungsinstrument	12
3. Ergebnisse.....	14
3.1 Deskriptive Verteilung beruflichen Ansehens insgesamt	14
3.2 Das Ansehen nach Beruf	16
4. Güte der Messung.....	21
4.1 Reliabilität.....	22
4.2 Validität	22
4.3 Objektivität	24
5. Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick.....	25
6. Literatur.....	27
ANHANG.....	30

1. Hinführung zum Thema, Ziele und Aufbau der Studie

Der Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung und hohem Ansehen¹ ist zutiefst menschlich (siehe bereits HUME 1739). Die ‚Impression Management Theorie‘ (MUMMENDEY/BOLTEN 1985) postuliert diesbezüglich, dass sich Individuen ihrer Umwelt sehr bewusst sind und bei anderen Menschen gezielt einen guten Eindruck hinterlassen möchten. Ein über längere Zeit erworbener „guter Ruf“ geht gewiss mit zahlreichen Vorteilen einher. Ähnlich wie Geld kann er in Austauschsituationen und auf Märkten (Partnerschaftsmarkt, Wohnungsmarkt etc.) als Ressource von Nutzen sein (HOMANS 1961; BLAU 1964). Anders als Geld ist Ansehen aber keine objektiv feststellbare Größe, wie sie etwa auf dem Gehaltszettel einer Person abzulesen ist. Ansehen kommt durch subjektive Bewertungen zustande, manifestiert sich also „in den Köpfen“ der Anderen.²

Ein hohes Ansehen zu erzielen und dieses zu bewahren, ist typischerweise auch mit Mühen und Anstrengung verbunden. Kompetenzen müssen immer wieder unter Beweis gestellt werden; Ehrlichkeit und Verlässlichkeit helfen dabei, einen guten Ruf herzustellen und zu konservieren. Aus soziologischer Sicht erscheint darüber hinaus spannend, dass Individuen auch gesellschaftlichen Positionen³ (z.B. Arzt, Landwirt, Hausfrau, Manager; Arbeitsloser etc.) ein bestimmtes Ansehen zuschreiben. In den meisten empirischen Studien geht es dabei um das *Ansehen von beruflichen Positionen*, also um „Berufsprestige“. Eindrucksvoll wurde dabei wiederholt unter Beweis gestellt, dass sich das Ansehen von Berufen bzw. der entsprechenden Berufsinhaber (Verkäuferinnen und Verkäufer, Richterinnen und Richter, Bankkaufleute etc.) sehr deutlich unterscheiden kann. Wenn Personen also nicht nur einzelnen Menschen, sondern systematisch auch sozialen bzw. beruflichen Positionen ein Ansehen zuschreiben, ist Prestige gleichsam als Ressource in der Sozialstruktur von Ländern verankert.

Seit der wissenschaftlichen Erhebung beruflichen Prestiges in Deutschland durch Bernd WEGENER (1984) sind mittlerweile fast 40 Jahre vergangen. Die Berufsstruktur hat sich seitdem deutlich verändert, neue Berufe sind entstanden und bestehende Berufe haben sich z.B. im Hinblick auf ihre Tätigkeitsinhalte oder Anforderungsniveaus gewandelt. Der vorliegende Beitrag stellt das Forschungsdesign zur Erhebung des Ansehens von Berufen im Rahmen des Forschungsprojekts „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften“ (FP 2.1315, JFP 2017) des Bundesinstituts für Berufsbildung (Projektleitung: Christian Ebner und Daniela Rohrbach-Schmidt) dar und präsentiert aktuelle erste Ergebnisse. Insgesamt liegen Bewertungen für 402 Berufe vor, deren Auswahl auf der aktuellen Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) beruht. Da die Berechnungen zum Ansehen von Berufen auf Grundlage einer Stichprobe erfolgten, spiegeln die ermittelten Werte wie in anderen Studien auch nicht die exakten Bevölkerungswerte wider. Im Rahmen dieses Beitrags werden die 402 Berufe innerhalb von 10 Ansehensgruppen (Dezilen) verortet.

Das Ansehen von Berufen für Deutschland zu untersuchen, erscheint in mehrerer Hinsicht vielversprechend und relevant, denn:

- a) Das Ansehen von Berufen hat unmittelbare Auswirkungen auf die *einzelnen Gesellschaftsmitglieder*: Individuen, die einen bestimmten Beruf ausüben, werden – auch unabhängig von ihrer Person – von anderen Gesellschaftsmitgliedern in der

¹ In diesem Beitrag werden die Begriffe Anerkennung, Ansehen, Ruf, Reputation und Prestige synonym verwendet.

² Ansehen erweist sich folglich als „symbolisches Kapital“ (Pierre Bourdieu), das Individuen erwerben und das deren Macht, Einfluss und Handlungsspielräume vergrößert.

³ Als soziale Position wird in der Soziologie ein „Ort“ in einem Gesellschaftsgefüge bzw. einem Beziehungsgeflecht verstanden.

Gesellschaftshierarchie weiter „oben“ oder „unten“ verortet. Berufliches Prestige ist damit unmittelbar statusrelevant. Für Berufsausübende stellt ein ggfs. hohes berufliches Prestige darüber hinaus eine wertvolle Ressource dar. Beschrieben wurde diesbezüglich ein gesteigertes Selbstwertgefühl (self-esteem), vergleichsweise positive soziale Interaktionen und damit zusammenhängend eine gute Gesundheit (Fujishiro et al. 2010). Auch die Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen fällt dann höher aus, wenn sie einem prestigeträchtigen Beruf nachgehen (WEAVER 1977). Auf unterschiedlichsten Märkten (z.B. Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, Partnerschaftsmarkt) dürfte das Prestige des ausgeübten Berufes außerdem zu individuellen Wettbewerbsvorteilen oder bei niedrigem Prestige möglicherweise auch Wettbewerbsnachteilen führen.

- b) Das Ansehen von Berufen spielt eine bedeutende Rolle in Prozessen der *Berufsorientierung und Berufswahl*: Die individuelle Entscheidung, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, wird auch in Anbetracht des sozialen Ansehens des Berufs getroffen (GOTTFREDSON 2002). Berufe, die im Abgleich mit dem Selbstkonzept einer Person als zu statusniedrig eingestuft werden, werden üblicherweise auch nicht mehr als akzeptable Alternative betrachtet. Auch in aktuelleren Studien für Deutschland wurde die Bedeutsamkeit von Berufsprestige für die Berufswahl unter Beweis gestellt (MATTHES 2019).
- c) Das Ansehen von Berufen tangiert darüber hinaus *Wirtschaft und Politik*: Für die Wirtschaft – Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – kann von Relevanz sein, wie „ihre“ jeweiligen Berufsgruppen in der Gesellschaft angesehen sind. Aus Sicht von Betrieben und Berufsverbänden berührt dies immanent die Fachkräfterekrutierung. Ein geringes Berufsprestige mag folglich dazu führen, dass Stellen schwieriger besetzt werden können und damit Fachkräfteengpässe entstehen. Auf politischer Ebene wurden in der Vergangenheit auch Imagekampagnen durchgeführt, um das Ansehen spezifischer Berufsgruppen zu steigern.

Die in diesem Beitrag dargestellten ersten Ergebnisse zum Ansehen von Berufen werden in weiteren Veröffentlichungen um zusätzliche Aspekte ergänzt. Geplant ist eine berufliche Ansehens-Skala auf Berufsgruppenebene (KldB 2010 „3-Steller“) zu generieren, die in wissenschaftlichen Projekten etwa zu den Themen Berufsorientierung oder Berufserfolg eingesetzt werden kann. Es soll darüber hinaus die Frage vertieft beantwortet werden, welche individuellen aber auch strukturellen Faktoren dazu führen, dass Berufe von der Bevölkerung „hoch“ oder „niedrig“ angesehen werden. Neben dem Ansehen von Berufen sind im Rahmen des Projektes auch die Einschätzungen der Befragten zu sechs Attraktivitäts- bzw. Statusdimensionen von Berufen erfasst worden: a) die erforderliche Ausbildung (das Anforderungsniveau); b) die Höhe des Einkommens; c) das Arbeitslosigkeitsrisiko d) die psychische Belastung; e) die körperliche Belastung sowie f) die Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Privatleben. Auch hier ist geplant, entsprechende Skalen zu erstellen (Skala zum wahrgenommenen Einkommen, Arbeitslosigkeitsrisiko etc.). Vor allem ergibt sich hier aber auch die einzigartige Möglichkeit, die Einschätzungen der Bevölkerung zu verschiedenen Berufen (Einkommen, Arbeitslosigkeitsrisiko, Belastungen) mit den tatsächlichen Berufswerten abzugleichen, die aus anderen Datenquellen entnommen werden können. Es bleibt abzuwarten, inwiefern in der Bevölkerung ggfs. systematisch verzerrte Berufsbilder vorherrschen.

Der Beitrag gliedert sich in die nachfolgenden Abschnitte: Zunächst gehen wir darauf ein, wie wir bei der Erfassung des beruflichen Ansehens vorgegangen sind (Abschnitt 2). Nach einer Beschreibung der Datenerhebung und Stichprobe (2.1) wird die Auswahl der zu bewertenden Berufe dargelegt (2.2) sowie die eigentliche Erhebungsfrage zum beruflichen Ansehen einschließlich Skalierung sowie der dazugehörigen Bewertungsprozedur beschrieben (2.3). In Abschnitt 3 werden dann die Ergebnisse der Untersuchung berichtet. Dies umfasst eine Beschreibung der allgemeinen Verteilung beruflichen Ansehens (3.1) sowie das Ansehen für die 402 Berufe (3.2). Daran anschließend wird in Abschnitt 4 die Güte der Messung des beruflichen Ansehens diskutiert, im Besonderen die Reliabilität (4.1), die

Validität (4.2) sowie die Objektivität (4.3.). In Abschnitt 5 werden die Ergebnisse noch einmal zusammengefasst, diskutiert und ein Ausblick auf zukünftige Forschung im Rahmen des Projektes gegeben.

2. Zum Vorgehen bei der Erfassung beruflichen Ansehens

2.1 Datenerhebung, Stichprobe, Gewichtung

Die Datenerhebung zum Ansehen von Berufen fand im Rahmen des Forschungsprojekts „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften“ (FP 2.1315, JFP 2017) des Bundesinstituts für Berufsbildung statt. Grundgesamtheit des Teilprojekts⁴ ist die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 15 Jahren. Die Befragung wurde durch das Sozialwissenschaftliche Umfragezentrum GmbH (SUZ) über den Zeitraum vom 17.10.2017 bis 05.05.2018 durchgeführt. Die Kontaktaufnahme sowie die Durchführung der Interviews erfolgte computergestützt telefonisch (Computer Assisted Telephone Interviewing; kurz: CATI) im Festnetz und Mobilfunk von Montag bis Freitag zwischen 16.30 und 21 Uhr sowie am Samstag zwischen 12 und 18 Uhr. Studien zeigen, dass Personen in diesem Zeitraum am ehesten erfolgreich zu kontaktieren sind. Insgesamt lagen nach Abschluss der Feldphase 9.011 realisierte Interviews vor, die von 63 erfahrenen Interviewerinnen und Interviewern durchgeführt wurden (DANULLIS 2018). Vor ihrem Einsatz durchliefen die Interviewerinnen und Interviewer eine Schulung in der Technik des standardisierten Interviews sowie eine technische Schulung und führten kontrollierte Probeinterviews durch. Zudem wurden die Interviewerinnen und Interviewer mit dem Befragungsinhalt und dem Fragebogen durch einen der Projektverantwortlichen vertraut gemacht. Der CATI-Einsatz bot die Möglichkeit, Online-Befragungshilfen für die Interviewerinnen und Interviewer einzubauen und minimiert außerdem Eingabe-, Filter- und Übertragungsfehler. Die Kontrolle der Intervieweraktivitäten durch Supervisoren garantiert außerdem weitestgehende Fälschungssicherheit.

Mehrere Maßnahmen wurden ergriffen, um eine hohe Qualität der Erhebung zu gewährleisten. Zum einen wurde GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften⁵ für eine Fragebogenberatung im Vorfeld konsultiert und die Stichprobenanlage und Berufsauswahl diskutiert. Der Fragebogen wurde außerdem mit Hilfe eines CAPTIQ-Tests (Computer Assisted Pretesting of Telephone Interview Questionnaires, s. DANULLIS 2017a) überprüft und ein zusätzlicher kognitiver Pretest durchgeführt. Dabei war es auch Ziel herauszufinden, was die Probanden unter dem Begriff „Ansehen“ verstehen bzw. wie schwierig sie die Beantwortung fanden (s. hierzu Abschnitt 4.2 weiter unten). Der kognitive Pretest zeigte, dass die Fragen diejenigen Informationen generieren, die intendiert sind (DANULLIS 2017b).

Aus forschungsökonomischen Gründen wurde die Befragung als Zusatzerhebung zur Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2017/18 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin konzipiert. 87 % (17.408 Personen) der Erwerbstätigen, die im Rahmen der ETB 2017/18 ein vollständiges Interview gegeben hatten, gaben ihr Einverständnis für eine

⁴ Das Forschungsprojekt gliedert sich in zwei Teilprojekte mit unterschiedlichen zentralen Forschungsfragen und Grundgesamtheiten (siehe Zwischenbericht, EBNER/ROHRBACH-SCHMIDT 2019a).

⁵ An dieser Stelle möchten wir Natalja Menold und Angelika Stiegler vom Team Fragebogendesign & -evaluation bei GESIS besonders für die hilfreichen Kommentare danken.

Wiederbefragung.⁶ Ausfallanalysen zeigen, dass nicht von einer systematischen Verzerrung der Stichprobe der Nachbefragungsbereiten auszugehen ist (ROHRBACH-SCHMIDT 2018; s.a. HALL u.a. 2019, S. 17f.). Von den nachbefragungsbereiten Personen wurde im Rahmen unseres Projekts eine Zufallsauswahl von 8.010 Kernerwerbstätigen⁷ erneut befragt. Zusätzlich wurden 1.001 Nichtkernerwerbstätige⁸ interviewt. Die Stichprobe der Nichtkernerwerbstätigen wurde als Zufallsauswahl aus nachbefragungsbereiten Personen gezogen, die im Rahmen des Screenings der ETB 2017/2018 als Nichtkernerwerbstätige identifiziert wurden und das Einverständnis für die Teilnahme an der Zusatzbefragung gegeben hatten (vgl. Abschnitt 3.3 im Methodenbericht zur ETB 2018, GENSICKE/TSCHERSICH 2018).

Die Datenerhebung erfolgte parallel bzw. kurz nach der ETB 2017/18. Dadurch, dass die Interviews zeitnah zum Interview der ETB durchgeführt wurden, sollte möglichst ausgeschlossen werden, dass sich bei den Befragten zwischen den beiden Interviews Veränderungen in wichtigen Merkmalen ergeben (z.B. Berufswechsel). Zentrale soziodemographische und weitere relevante Variablen aus der ETB (z.B. Bildungsabschluss, berufliche Tätigkeiten etc.) für die Kernerwerbstätigen können so auch in der Zusatzbefragung verwendet werden. Für die Nichtkernerwerbstätigen wurden relevante soziodemographische und weitere Merkmale in dem Interview der Zusatzbefragung erhoben. Mehr als die Hälfte der Interviews (rd. 58%) fanden bereits im Zeitraum von einigen Tagen bis maximal 4 Wochen nach dem Nettointerview (Kernerwerbstätige)/Screening (Nichtkernerwerbstätige) statt. 3.342 (37,1%) der insgesamt 9.011 Interviews wurden im Mobilfunk durchgeführt⁹.

Bezogen auf das bereinigte Brutto 1 ergibt sich eine Ausschöpfungsquote von 53%, bezogen auf das bereinigte Brutto 2 eine Ausschöpfungsquote von 83% (zur Definition von Brutto 1 und 2 siehe Feldbericht von SUZ, DANULLIS 2018). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Teilnahmebereitschaft bereits im vorherigen Interview gegeben wurde. Es zeigt sich eine hohe Übereinstimmung der Nettostichproben der ETB 2018 und der Zusatzbefragung bzw. der nachbefragungsbereiten Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinsichtlich der soziodemographischen Verteilungsstrukturen. Dies bedeutet u.a., dass es nur geringe systematische Auswahleffekte beim Übergang von der Hauptbefragung zur Nachbefragung gegeben hat (vgl. hierzu auch den folgenden Teil zur Gewichtung). Die hohe Ausschöpfungsquote deutet darauf hin, dass Effekte der Kontaktaufnahme und der Kooperationsbereitschaft weitgehend ausgeschlossen werden können (vgl. DANULLIS 2018).

⁶ Dies kann als sehr guter Wert angesehen werden und spricht für eine Interviewführung, bei der eine gute Vertrauensbasis geschaffen wurde (GENSICKE/TSCHERSICH 2018).

⁷ Als kernerwerbstätig gelten nach Definition der ETB 2017/18 solche Personen, die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen; dies beinhaltet auch Beschäftigungsverhältnisse, die neben einer Qualifizierung ausgeübt werden, Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige und Beschäftigungsverhältnisse, die zum Erhebungszeitpunkt wegen Mutterschutz oder aus anderen Gründen für maximal 3 Monate unterbrochen wurden.

⁸ Nichtkernerwerbstätige umfassen dann die folgenden Tätigkeiten bzw. Personengruppen: Tätigkeiten in Beschäftigungsverhältnissen, bei denen regelmäßig weniger als zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird; Tätigkeiten, die notwendiger Bestandteil einer Ausbildung sind, z.B. im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung oder Lehre, einer schulischen Ausbildung, beispielsweise an einer Berufsfachschule, oder einer Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes oder Tätigkeiten im Rahmen eines Praktikums; bezahlte ehrenamtliche Tätigkeiten; Tätigkeiten im Wehr- und Zivildienst; freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr; Arbeitslosigkeit und Nichtkernerwerbstätige arbeitssuchende Personen; Hausfrauen, Hausmänner; Rentnerinnen und Rentner, Pensionärinnen und Pensionäre.

⁹ Die ETB 2018 wurde als Dual-Frame-Stichprobe mit einem Mobilfunkanteil von 30% durchgeführt. Der Mobilfunkanteil bei den Kernerwerbstätigen in der Zusatzbefragung liegt bei 31,4%.

Um repräsentative Ergebnisse auch für die Wohnbevölkerung (Grundgesamtheit) zu erzielen, wurde überdies eine GewichtungsvARIABLE¹⁰ mit dem Ziel einer Anpassung an die Daten des Mikrozensus 2017 berechnet. Das Verfahren zur Ermittlung der Gewichtungsfaktoren, welche als optionales Modul auch ans SUZ vergeben wurde, ist im Gewichtungsbericht detailliert beschrieben (FAULBAUM 2018). Tabelle 1 zeigt, wie sich die Stichprobe nach zentralen soziodemografischen Merkmalen zusammensetzt und wie sich die Daten nach Gewichtung an die Grundgesamtheit anpassen. Der Gewichtungsfaktor trägt insbesondere zur Korrektur der Verteilungen hinsichtlich der Variablen Alter und Erwerbstätigkeit bei.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach soziodemografischen Merkmalen und gewichtete Ergebnisse

Variable	% Stichprobe Ungewichtet	Grundgesamtheit (% Mikrozensus)	% Stichprobe gewichtet
Geschlecht			
Männlich	52,4	49,3	49,3
Weiblich	47,6	50,7	50,7
Alter			
15-20	1,8	7,0	7,1
21-30	9,3	14,1	14,1
31-40	17,3	14,6	14,8
41-50	22,1	16,1	16,3
51-64	43,9	24,3	24,6
65 und älter	5,6	23,9	23,1
Familienstand			
Verheiratet	53,9	52,1	52,1
Ledig	29,8	32,3	32,3
Geschieden	12,7	8,0	8,0
Verwitwet	3,3	7,6	7,4
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss			
Ohne Abschluss	2,2	4,2	3,6
Hauptschule	23,6	33,0	32,9
POS/Realschule	35,5	29,6	28,1
FHSreife/Abitur	35,6	33,2	32,4
Erwerbstätigkeit			
Kernerwerbstätige	88,9	53,0	53,0
Nichtkernerwerbstätige	11,1	47,0	47,0

¹⁰ Wie Auswertungen für das Ansehen weiter unten zeigen, sind die Verteilungen der Ansehensbewertungen zwischen Kernerwerbstätigen und Nichtkernerwerbstätigen sehr ähnlich.

2.2 Die Auswahl der zu bewertenden Berufe und Berufsbezeichnungen

Ziel des Forschungsprojektes ist es, aktuelle Ansehenswerte für eine große Zahl von Berufen in Deutschland möglichst fehlerfrei und zuverlässig auszuweisen. Ein wichtiger Arbeitsschritt des Projektes war es, die zu bewertenden Berufe und ihre Bezeichnungen festzulegen. Vor der eigentlichen Auswahl der Berufe musste noch über ein ungefähres Mengengerüst für die Anzahl der Berufe bzw. der Bewertungen je Beruf entschieden werden. Um eine möglichst zuverlässige Messung zu gewährleisten, sollten am Ende viele Bewertungen, d.h. im Mittel mehr als 100 pro Beruf vorliegen. Gleichzeitig sollten die kognitiven Anforderungen für die Befragten nicht zu hoch gesetzt werden, d.h. es sollten nicht zu viele Berufe pro Person bewertet werden. Bei rund 9.000 Befragten und 5 Bewertungen pro Befragten können etwa 100 Bewertungen je Beruf für rund 400 Berufe erhoben werden.

Die an dieser Zielgröße orientierte Auswahl der zu bewertenden Berufe erfolgte unter Berücksichtigung der aktuellen Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Die KldB 2010 unterscheidet fünf Detailgrade bzw. „Gliederungsebenen“ (PAULUS/MATTHES 2013): 10 Berufsbereiche (1-Steller); 37 Berufshauptgruppen (2-Steller); 144 Berufsgruppen (3-Steller); 700 Berufsuntergruppen (4-Steller) und 1.286 Berufsgattungen (5-Steller). Bei den besonders detailreichen 5-Stellern beschreiben die ersten vier Stellen die Tätigkeitsinhalte („Berufsfachlichkeit“), die fünfte Stelle bildet zusätzlich die Komplexität der auszuübenden Tätigkeit ab und unterscheidet vier „Anforderungsniveaus“: 1 – Helfer- und Anlernertätigkeiten; 2 – Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten; 3 – Komplexe Spezialistentätigkeiten; 4 – hoch komplexe Tätigkeiten.

Die Berufsselektion wurde dann in vier Schritten durchgeführt. Erstens wurden Berufe identifiziert, die in Deutschland eine *deutliche Verbreitung* haben. In die Auswahl kamen konkret diejenigen Berufsgattungen (5-Steller), die im Rahmen der BIBB/BAuA ETB 2012 mindestens 20 Kernerwerbstätige umfassten (das entspricht wenigstens 0,1% der Kernerwerbstätigen). 212 Berufsgattungen¹¹, die rund 74,4% der Kernerwerbstätigen in Deutschland 2011/2012¹² abdecken, erfüllen dieses Kriterium. Die Fallzahl innerhalb der Berufsgattungen streut dabei von 20 Kernerwerbstätigen (Berufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik – hoch komplexe Tätigkeiten [26314] und Berufe im Buchhandel – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten [62512]) bis 594 Kernerwerbstätige (Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten [71402]). Zweitens wurden weitere Berufe einbezogen, die sicherstellen, dass Ansehenswerte für alle 144 Berufsgruppen (KldB 2010 3-Steller) ausgewiesen werden können. Bestimmte Berufsgruppen (z.B. „Fischwirte“ – 114) sind sehr schwach besetzt und werden durch keinen Beruf mit einer Mindestfallzahl von 20 Personen repräsentiert. In diesem Fall fragen wir die Berufsgruppe als Ganzes ab und spezifizieren die Berufsangabe bis zu einem gewissen Grad anhand von Berufsinformationen aus der Dokumentation der KldB 2010 (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT [BA] 2011a). So wird etwa das Ansehen von „Fischwirten, also etwa Fischzüchtern und Fischern“ erfragt. Darüber hinaus existieren Berufsgruppen für die wir zwar einen oder mehrere 5-Steller Berufe bewerten lassen, bei denen aber die Anforderungsniveaus (5. Stelle) der Berufsgruppe nicht adäquat abgedeckt sind. Die Verteilung der Anforderungsniveaus innerhalb einer Berufsgruppe entnehmen wir

¹¹ Die 212 Berufsgattungen entsprechen 229 „Berufen“ in der Erhebung. So wurden für manche stark besetzten 5-Steller mehrere häufig vorkommende Berufsbezeichnungen erhoben (z.B. 71302 „Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft“: Kaufmännische Angestellte, Sachbearbeiter, Industriekaufleute) oder ältere und neuere gebräuchliche Berufsbezeichnungen innerhalb des gleichen 5-Stellers abgefragt (z.B. 25212: KFZ-Mechatroniker und KFZ-Mechaniker).

¹² 2017/2018 decken die 212 Berufsgattungen 74,8% ab. Insgesamt sind in beiden Erhebungen rund 950 verschiedene 5-Steller-Berufe (Berufsgattungen) mit mindestens einem Erwerbstätigen enthalten.

einer Auswertung des Mikrozensus 2012, der über eine entsprechende Variable verfügt, die 3-Steller und 5. Stelle kombiniert. Wenn wir sehen, dass es innerhalb einer Berufsgruppe Anforderungsniveaus gibt, die einen Anteil von >15% aufweisen und wir dieses Anforderungsniveau bis dato nicht durch eine 5-Steller-Berufsgattung abdecken, erheben wir diese zusätzlich. So werden beispielsweise für die Berufsgruppe „Körperpflege“ (823) neben den „Kosmetikern“ (82322) und „Friseuren“ (82312), die beide das Anforderungsniveau 2 aufweisen, zusätzlich „Friseurmeister“ (82393) als zu bewertender Beruf vorgelegt. Friseurmeister weisen das Anforderungsniveau 3 auf, das innerhalb der Berufsgruppe Körperpflege einen Anteil von mehr als 15% hat. Schließlich wollen wir aber auch solche Anforderungsniveaus innerhalb einer Berufsgruppe gewichten, die einen Anteil unter 15% aufweisen. Für solche weniger stark ausgeprägten Anforderungsniveaus ziehen wir als Proxy für die Attraktivitätsbewertung das entsprechende Anforderungsniveau auf der Ebene der übergeordneten „Berufshauptgruppe“ (2-Steller) heran. Wir stellen daher auch sicher, dass es für jedes Anforderungsniveau innerhalb der Berufshauptgruppen mindestens einen Beruf gibt, der eine Bewertung durchläuft.¹³ Drittens tragen wir der Tatsache Rechnung, dass es in Deutschland weitere Berufe gibt, die zwar quantitativ eher schwach besetzt sind, aber zum Beispiel über Medien allgemein bekannt sind oder deren „Bekanntheit“ ein großer Teil der deutschen Bevölkerung bereits gemacht haben sollte. Beispiele hierfür sind etwa Politiker, Fahrlehrer, Zugbegleiter oder Hebammen bzw. Geburtshelfer. Viertens schließlich stellen wir sicher, dass – sofern nicht ohnehin bereits aufgrund ihrer Größe berücksichtigt – zumindest die 30 am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufe abgedeckt sind (Datenstand 2015). Damit lassen sich also auch für die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe Attraktivitätseinschätzungen der deutschen Bevölkerung geben (vgl. EBNER/ROHRBACH-SCHMIDT 2019b). Tabelle A1 (Anhang) enthält für die berücksichtigten Berufe die in der Erhebung verwendeten Berufsbezeichnungen, den Code der KldB 2010 sowie eine Angabe, ob der Beruf zu den am stärksten besetzten 5-Stellern gehört, aus einem anderen Grund selektiert wurde (fehlender 3-Steller bzw. Bekanntheit) und/oder zu den 30 häufigsten dualen Ausbildungsberufen gehört. Außerdem wird für jeden Beruf die Anzahl der Ratings (gültige Bewertungen) und die Anzahl der „kenne ich nicht/kann ich nicht einschätzen“ und „keine Angabe“- Antworten angegeben. Insgesamt werden den Befragten in unserer Studie 402 Berufe zur Bewertung vorgelegt.¹⁴ Die Kernerwerbstätigen in diesen Berufen decken jeweils rund 85% aller Kernerwerbstätigen in Deutschland ab (gemäß ETB 2012 und 2018).

Neben der Selektion von zu bewertenden Berufen stellte sich die Frage, wie Berufe genau bezeichnet werden. Die offiziellen Bezeichnungen der Berufsgattungen im Rahmen der KldB 2010 sind streckenweise sehr technisch gehalten. Die allgemein bekannten Berufe „Schreiner“ und „Tischler“ werden etwa durch die Berufsgattung „Berufe im Holz-, Möbel und Innenausbau – Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten [22342]“ repräsentiert. Wir haben uns dazu entschlossen, Berufe so abzufragen, wie sie im Alltagssprachgebrauch vorkommen. Dies sollte einerseits die Verständlichkeit für die Befragten erhöhen und andererseits Statuszuweisungen, wie sie in der Realität von der Bevölkerung vorgenommen werden, besser abbilden. Um dies zu gewährleisten, greifen wir auf die Möglichkeit zurück, die tatsächlichen Berufsangaben („Volltexte“) von Befragten der ETB 2012 auszuwerten. Der Beruf wird in der ETB anhand von drei Fragen und mithilfe von hinterlegten Listen erhoben (s. für die ETB 2018 Hall u.a. 2019) und anschließend in die Klassifikation der Berufe 2010 vercodet (zum Verfahren siehe hierzu im Detail GENSICKE/TSCHERSICH 2018). Der von den Befragten am häufigsten genannte Beruf (z.B. „Landwirt/in“ im Falle der Berufsgattung „Berufe in der

¹³ Zwei Dinge sind zu bemerken: a) es gibt nicht für jede Berufshauptgruppe immer alle Anforderungsniveaus; b) auf Berufshauptgruppenebene werden keine Berufe erhoben, wenn das entsprechende Anforderungsniveau innerhalb der Berufshauptgruppe vernachlässigbar gering (<5%) ist.

¹⁴ Bei der klassischen Erhebung des Berufsprestiges von WEGENER (1985) wurden den Probanden 50 Berufe zur Bewertung vorgelegt. Um Werte für die 283 Berufe des ISCO-Schemas zu generieren, wurden Schätzungen mittels Regressionsmodellen vorgenommen.

Landwirtschaft (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten [11102]“) wird dann für die Ansehenserhebung berücksichtigt.

Dabei werden die Berufe (mit wenigen Ausnahmen, s.u.) im männlichen Plural formuliert und den Befragten im Vorfeld der Berufsbewertungen folgender Hinweis vorgelesen: „ (...) Um es kurz zu halten, verwenden wir für die Berufsbezeichnungen fast durchgängig die männliche Form, also z.B. "Ärzte" anstelle von "Ärztinnen und Ärzte". Denken Sie aber bitte trotzdem immer an beide Geschlechter.“¹⁵ Wir weichen vom männlichen Plural in wenigen Fällen ab, etwa wenn die weibliche Bezeichnung Teil des allgemeinen Sprachgebrauchs ist, wie z.B. bei der „Sekretärin“. In diesem Falle fragen wir nicht das Ansehen von „Sekretären“ ab, sondern von „Sekretärinnen und Sekretären“. Im Falle von kaufmännischen Berufen, wie z.B. Bankkaufmann/-frau verwenden wir in der Pluralform zudem „Kaufleute“; die Befragten bewerten dann also etwa das Ansehen von „Bankkaufleuten“. Mehrere Berufsbezeichnungen zugleich, z.B. „Tischler und Schreiner“ werden den Befragten immer dann vorgelegt, wenn beide Bezeichnungen für den Beruf gebräuchlich sind und etwa in Abhängigkeit der Region variieren. Im Falle von sehr stark besetzten Berufsgattungen fragen wir auch zwei oder gar drei Berufe getrennt ab, sofern diese häufig innerhalb der Berufsgattung genannt wurden (z.B. Kaufmännische Angestellte, Sachbearbeiter und Industriekaufleute im Rahmen der Berufsgattung 71302 „Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft“). Ebenso haben wir uns dazu entschieden sowohl die ältere Berufsbezeichnung „KFZ-Mechaniker“ wie auch den seit 2003 existierenden „KFZ-Mechatroniker“ bewerten zu lassen. Vor allem jüngere Personen dürften sich selber entsprechend der überarbeiteten Ausbildungsordnung als „KFZ-Mechatroniker“ und nicht als „KFZ-Mechaniker“ bezeichnen. In sehr wenigen Fällen sind wir von der Idee abgewichen, die Berufsbezeichnungen heranzuziehen, die Befragte am häufigsten selber genannt haben. So fragen wir etwa „Polizisten“ ab und nicht „Polizeibeamte“, obwohl letzteres von den Befragten innerhalb der Berufsgattung selber häufiger genannt wird. Es ist etwa in diesem Fall davon auszugehen, dass die Bevölkerung (wenn auch nicht die Berufsgruppe selber) häufiger von „Polizisten“ als von „Polizeibeamten“ spricht. Wenn wir eine solche Vermutung haben, geben wir beide konkurrierenden Begriffe in gängigen Internet-Suchmaschinen ein, um diese Vermutung zu verifizieren oder zu falsifizieren. Wir führen darüber hinaus für jeden zu bewertenden Beruf Plausibilitätschecks durch, indem wir diesen mit Berufsbezeichnungen aus der offiziellen Publikation der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2011a) zur Klassifikation der Berufe 2010 abgleichen.

2.3 Erhebungsinstrument

Das *Ansehen der Berufe* in Deutschland wurde über folgende Frage im Interview (F1) und einer endverbalisierten Skala mit den Ausprägungen 0 (sehr geringes Ansehen) bis 10 (sehr hohes Ansehen) erhoben (siehe folgende Seite).

¹⁵ Die (fast) durchgängige Abfrage des männlichen Plurals anstelle beider Geschlechter hat den Vorteil, dass sich die Befragungszeit insgesamt reduzieren ließ und damit eine größere Zahl von Berufen berücksichtigt werden konnte. Weder im Rahmen des Pretests wurde diese Form der Abfrage kritisch gesehen, noch kam es in der Haupterhebung dabei zu vermehrten Abbrüchen. Ein anderer Ansatz findet sich dagegen bei WEGENER (1984; 1985). Dort wird dann die männliche Berufsbezeichnung genannt, wenn es vermehrt Männer in einem Beruf gibt und die weibliche Bezeichnung, wenn es vermehrt Frauen in einem Beruf gibt. Hier besteht jedoch unseres Erachtens auch die Gefahr, dass verstärkt das Geschlecht und nicht der Beruf „als Bündel von Tätigkeiten“ bewertet wird. Interessant wäre gleichwohl die Abfrage desselben Berufs einmal in männlicher Formulierung und getrennt davon auch noch einmal in weiblicher Formulierung. Damit würde sich die Zahl der zu bewertenden Berufe jedoch deutlich erhöhen, so dass hierzu ein eigenes Projekt durchgeführt werden müsste.

Jede befragte Person sollte auf diese Weise das Ansehen von fünf zufällig ausgewählten Berufen bewerten. Die fünf Berufe werden dabei zufällig aus der Liste der 402 Berufe ausgewählt. Kennen die Befragten einen der genannten Berufe nicht, können das Ansehen des Berufs nicht einschätzen oder machen schlicht keine Angabe, wird ein weiterer Beruf zufällig aus der Liste selektiert und vorgelesen¹⁶. Den Befragten werden jedoch insgesamt nicht mehr als 15 Berufe vorgelesen. Es sollen außerdem mindestens 3 Berufe bewertet worden sein, damit ein Befragter in unsere Stichprobe gelangt. Fast alle Befragten (n=9.008) bewerten schließlich das Ansehen von 5 Berufen. Insgesamt liegen 45.050 Bewertungen vor.

F1 **Zunächst möchten wir von Ihnen wissen, welches ANSEHEN verschiedene Berufe Ihrer Meinung nach heute in Deutschland haben. Geben Sie bitte für jeden Beruf einen Wert von 0 bis 10 an. 0 bedeutet, dass der Beruf ein "sehr geringes Ansehen" hat und 10 ein "sehr hohes Ansehen". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.**

Wie hoch ist Ihrer Meinung nach heute das Ansehen von <Beruf1-5> in Deutschland?

(0) sehr geringes Ansehen

(1)

(2)

(3)

(4)

(5) mittleres Ansehen

(6)

(7)

(8)

(9)

(10) sehr hohes Ansehen

***98 Ich kenne den Beruf nicht/kann ich nicht einschätzen

***99 keine Angabe

Interviewerhinweis: nur bei Bedarf/Schweigen: "Nennen Sie nun eine Zahl von 0 bis 10."; wenn BP nach der Mitte der Skala fragt, bitte "5" sagen.

PROG: wenn Beruf nicht bekannt/nicht einschätzbar oder keine Angabe gemacht wird (98, 99), neuen Beruf einspielen, solange bis insgesamt mindestens 3 Berufe bewertet werden. Ansonsten Abbruch des Interviews (→Verabschiedung)

Exkurs: Die Erhebung beruflichen Prestiges durch Bernd WEGENER (1984; 1985)

Die Erhebung beruflichen Prestiges durch Bernd WEGENER (1984; 1985) und die darauf basierende Magnitude-Prestige-Skala (MPS) haben in den Sozialwissenschaften große Bekanntheit erlangt. WEGENERS Erhebung basiert auf zwei Querschnittsuntersuchungen in Westdeutschland (ZUMA-Bus 1979 und 1980) in denen rund 4000 Personen interviewt wurden. Seine Studie hält Gemeinsamkeiten, aber auch deutliche Unterschiede zu unserer Erhebung bereit. So wurde das Berufsprestige bei

¹⁶ In Tabelle A1 sind für jeden Beruf auch die Anzahl der Angaben 98 (Ich kenne den Beruf nicht/kann ich nicht einschätzen) und 99 (keine Angabe) angegeben. Hierzu siehe auch Abschnitt 3.2.

WEGENER nicht telefonisch wie bei uns, sondern im Rahmen persönlicher Interviews, also face-to-face erfasst. Das Ansehen von Berufen wurde bei WEGENER (1984: 40) mit Hilfe der folgenden Frage erfasst: „ ... Ich möchte jetzt gerne wissen: welches *A n s e h e n* diese 16 (19) Berufe heute Ihrer Meinung nach haben; d.h. wie sehr Leute mit diesen Berufen in unserer Gesellschaft heute *g e a c h t e t* werden.“ Während WEGENER also auch nach dem „Ansehen“ von Berufen fragt, spezifiziert er dies mit dem Hinweis darauf, dass es darum ginge, wie sehr Leute mit dem entsprechenden Beruf „geachtet“ würden. Wir haben auf diese Spezifizierung verzichtet und im Rahmen eines kognitiven Pretests dafür genauer nachgefragt, was Befragte eigentlich unter „Ansehen“ verstehen.¹⁷ WEGENER (1985: 222) ließ in seiner Untersuchung 50 Berufe nach deren Ansehen einschätzen und generierte auf dieser Basis Werte für die 283 Berufe des ISCO-Schemas durch Schätzungen mittels Regressionsverfahren. In unserer Erhebung wurden insgesamt 402 Berufe bewertet – jede/r Befragte bekam davon zufällig 5 vorgelegt im Vergleich zu 16 (19) bei WEGENER. Eine weitere Unterscheidung betrifft die Skalierung. Während Wegener die Einschätzungen der Berufe durch ein Magnitude-Verfahren sowie eine kategoriale neun-stufige Skala durchführen ließ, verwenden wir eine 11-stufige Skala von 0 (sehr geringes Ansehen) bis 10 (sehr hohes Ansehen). Eine Vergleichbarkeit der Werte aus den 80er Jahren mit unseren aktuellen Werten ist daher nur eingeschränkt möglich. Schließlich gibt es auch Unterschiede in den Berufsbezeichnungen. Manche der Bezeichnungen erscheinen aus heutiger Sicht antiquiert, wie etwa der „Omnibusfahrer“ (bei uns: „Busfahrer“). Andere Berufe werden heute außerdem nur noch selten ausgeübt, so etwa der „Autowäscher“. Wieder andere Berufe sind nur wenig repräsentativ für den entsprechenden 5-Steller in der KldB 2010. So fragen wir nicht die sehr kleine Gruppe der bei WEGENER als äußerst prestigereich eingestuften „Bankdirektoren“ ab, sondern den noch etwas verbreiteteren Beruf „Bankfilialleiter“. Trotz allem zeigen sich auch deutliche Überschneidungen in den Berufsbezeichnungen, dies gilt insbesondere für die Akademikerberufe und Professionen, also z.B. Ärzte oder Richter.

3. Ergebnisse

3.1 Deskriptive Verteilung beruflichen Ansehens insgesamt

Im folgenden Abschnitt werden zunächst Ergebnisse für die Ansehensbewertungen über alle 402 Berufe hinweg vorgestellt. 9008 Befragte gaben Bewertungen für fünf Berufe ab, zwei Personen bewerteten nur drei Berufe und eine Person nur vier Berufe. Insgesamt liegen damit 45.050 Bewertungen vor.

Abbildung 1 stellt die Verteilung dieser 45.050 Bewertungen des beruflichen Ansehens Deutschlands über alle 402 Berufe hinweg dar. In der linken Grafik ist abgebildet, wieviel Prozent der 45.050 Bewertungen auf die einzelnen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten von 0 „sehr geringes Ansehen“ bis 10 „sehr hohes Ansehen“ entfallen¹⁸. In jeweils weniger als zwei Prozent der Fälle wurden Ansehenswerte von 0 und 1 vergeben; sehr geringe Bewertungen kommen also selten vor. Gut vier Prozent entfallen zudem auf den Skalenwert 2. In rund vier bzw. drei Prozent der Bewertungen nutzen die Befragten die Skalenwerte 9 bzw. 10, vergaben also eine sehr hohe Ansehensbewertung. Den Großteil der Bewertungen (rd. 87%) machen Ratings mit den Werten 3 bis 8 aus. Mit knapp 21% aller

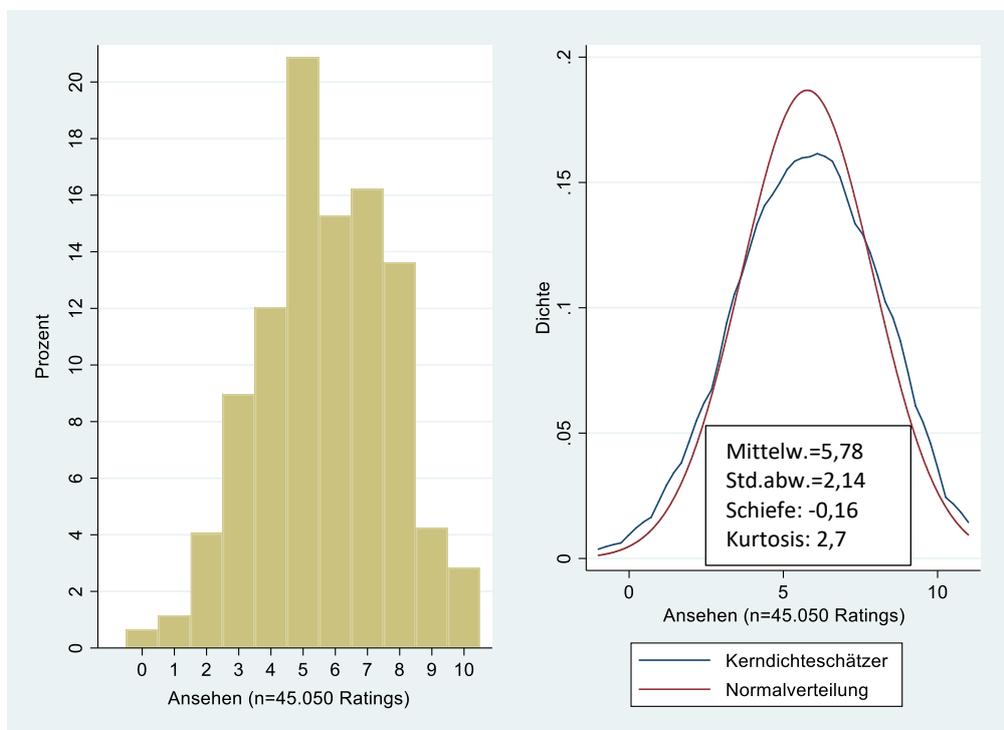
¹⁷ Die Frageformulierung in unserer Studie ist insgesamt stärker an die amerikanische Prestigeerfassung von Berufen angelehnt (z.B. HOUT 2015).

¹⁸ Die Balken enthalten die ungewichteten Rohwerte, die gewichteten Anteile unterscheiden sich um max. gut einen Prozentpunkt von den ungewichteten Werten.

Ratings wurde die Mittelkategorie 5 „mittleres Ansehen“ am häufigsten (Modalwert) von allen 11 Skalenwerten gewählt. Mit jeweils über 13% der Ratings wurden auch die Kategorien über der Skalenmitte, also 6, 7 und 8 recht häufig vergeben. Gleiches gilt für die Skalenwerte unterhalb der Skalenmitte, also die Werte 3 und 4, die in knapp neun bzw. gut 12% der Fälle vergeben wurden.

Die rechte Grafik in Abbildung 1 enthält im Kasten einige Kennwerte für die gewichtete Verteilung sowie eine Schätzung der Kerndichteverteilung der gewichteten Ratings (blaue Linie) sowie eine Normalverteilung (rote Linie). Der Mittelwert des Ansehens liegt bei 5,78 und damit leicht über dem Skalenmittelwert, mit einer Standardabweichung von 2,14. Der Median liegt bei 6. Anhand der Linien sowie der Kennwerte für Kurtosis und Schiefe wird ersichtlich, dass die Verteilung der Variable Ansehen über alle Bewertungen hinweg gegenüber der Normalverteilung etwas flacher und leicht linksschief ist, dennoch annähernd einer Normalverteilung folgt¹⁹.

Abbildung 1: Deskriptive Verteilung des beruflichen Ansehens über alle Berufe hinweg

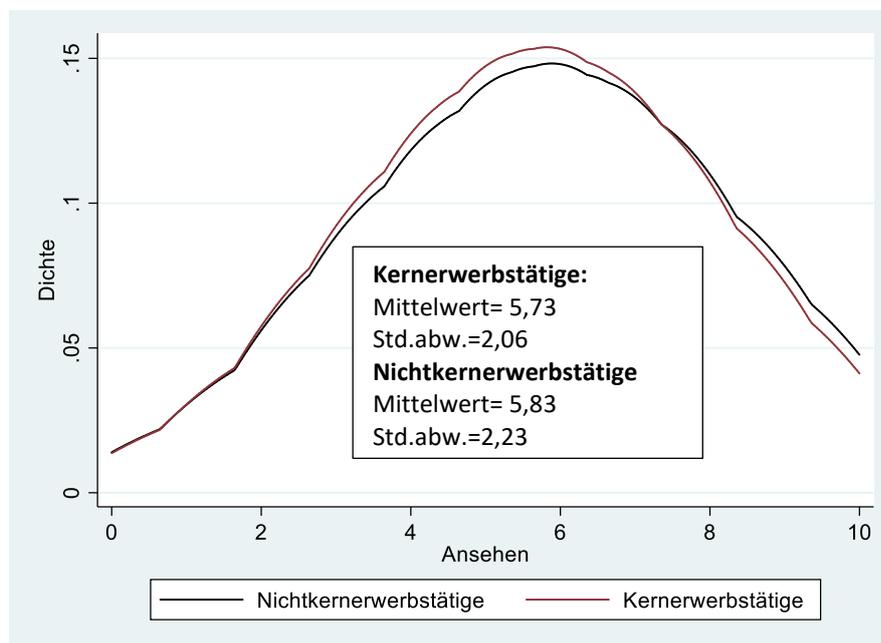


Die Stichprobe der Befragten ist im Hinblick auf ihre Zusammensetzung in der Grundgesamtheit der Wohnbevölkerung in Deutschland ab 15 Jahren überproportional durch (Kern)erwerbstätige repräsentiert. Dies ist der Anlage der Untersuchung als Nachbefragung zur ETB 2018 geschuldet. Um dies auszugleichen und Ansehenswerte für einzelne Berufe aus Sicht der Wohnbevölkerung Deutschlands schätzen zu können, werden die Berufsmittelwerte gewichtet berechnet. Nichtsdestotrotz werden im Folgenden die ungewichteten Verteilungen der Bewertungen von Kernerwerbstätigen gegenüber Nichtkernerwerbstätigen verglichen, um zu sehen, inwiefern sich diese grundsätzlich unterscheiden.

¹⁹ Dies zeigt sich auch anhand eines „Normal Q-Q-Plots“ (vgl. DEGEN 2010).

Abbildung 2 zeigt, dass dies kaum der Fall ist. Die Ansehensbewertungen unterscheiden sich im Hinblick auf die Mittelwerte und Standardabweichungen nicht wesentlich zwischen beiden Teilstichproben. Nichtkernerwerbstätige geben im Durchschnitt leicht höhere Bewertungen ab als Kernerwerbstätige, während die Bewertungen der Kernerwerbstätigen häufiger rund um den Skalenmittelpunkt abgegeben werden. Im unteren Bereich der Skala unterscheiden sich die Bewertungen zwischen Kernerwerbstätigen und Nichtkernerwerbstätigen nicht. Auf Basis der Ergebnisse gehen wir davon aus, dass wir mit den gewonnenen Daten und der Möglichkeit der Gewichtung Ansehensbewertungen der Berufe ermitteln können, die annähernd repräsentativ für die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 15 Jahre sind.

Abbildung 2: Deskriptive Verteilung des beruflichen Ansehens über alle Berufe hinweg, getrennt für Kernerwerbstätige und Nichtkernerwerbstätige (ungewichtete Werte)



3.2 Das Ansehen nach Beruf

Insgesamt wurde das Ansehen von 402 Berufen durch die Befragten unserer Studie eingeschätzt. Der höchste durchschnittliche Ansehenswert, der für einen Beruf vergeben wurde (Maximum) liegt bei 8,65; der niedrigste vergebene Ansehenswert (Minimum) bei 3,12. Die Spannweite (= Differenz zwischen Maximum und Minimum) beträgt damit 5,53 Ansehenspunkte.

Tabelle 2 enthält die Dezilgruppe, den niedrigsten bzw. höchsten durchschnittlichen Ansehenswert der Berufe im Dezil (alles in Spalte 1) sowie die Berufe (Bezeichnungen im Interview und KldB-Code²⁰), die in das jeweilige Dezil fallen (Spalte 2). Für die Ermittlung der Dezile wurden zunächst die (gewichteten) Mittelwerte über alle Bewertungen für jeden Beruf ermittelt. Anschließend wurden die Berufe nach der Höhe des Mittelwerts aufsteigend sortiert und die Verteilung in 10 gleich große Gruppen geteilt. Im Ergebnis befinden sich in jedem Dezil 10% der Berufe (40 bzw. 41). Im untersten Dezil (Dezil 1) sind die Berufe, deren Berufsmittelwerte zu den am niedrigsten bewerteten 10%

²⁰ Innerhalb der Dezile sind die Berufe aufsteigend nach ihrem KldB 2010-Code sortiert.

gehören. Hierzu gehören einige Helferberufe (z.B. Landwirtschaftshelfer, Produktionshelfer in der Kunststoffherstellung, Küchenhilfen), aber auch einige Verkaufsberufe sowie Reinigungskräfte, Taxifahrer, Spielhallenaufseher und Imbissverkäufer. Im höchsten Dezil (Dezil 10) befinden sich diejenigen Berufe, die die höchsten 10% der Berufsmittelwerte verzeichnen. Hierzu gehören etwa die Ärzteberufe, Professoren und Ingenieure in Forschung und Entwicklung, sowie mit Mechatronikern und Fachinformatikern auch stark besetzte duale Ausbildungsberufe (vgl. EBNER/ROHRBACH-SCHMIDT 2019b). Die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe unterscheiden sich insgesamt deutlich in ihrem Ansehen in der deutschen Bevölkerung. Eher in den oberen Ansehensgruppen verortet sind etwa auch Medizinische Fachangestellte oder Industriekaufleute. Im Durchschnitt eher weniger hoch angesehen sind dagegen z.B. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, Köche und Verkäufer.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken zum Ansehen von Berufen in Deutschland (Dezilgruppen), 2017/18

Dezilgruppen	Berufe (Bezeichnungen im Interview und KldB 2010 Code [innerhalb der Dezile sind die Berufe aufsteigend nach ihrem KldB 2010-Code sortiert])
<p>Dezil 1 (unterstes Dezil)</p> <p>Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=3,118</p> <p>Höchster durchschnittliche Ansehenswert im Dezil=4,357</p>	<p>Landwirtschaftshelfer (11101), Gartenbauhelfer (12101), Produktionshelfer in der Kunststoffherstellung (22101), Produktionshelfer in der Elektrotechnik (26301), Textilhilfsarbeiter (28101), Schneider (28222), Schuhmacher (28332), Küchenhilfen (29301), Straßenbauer (32222), Hausmeister (34102), Schornsteinfeger und Kaminkehrer (42212), Straßenwärter (51212), Lagerarbeiter (51311), Postbeamte (51663), Taxifahrer (52112), Berufskraftfahrer (52122), Kurierfahrer (52182), Staplerfahrer (52531), Spielhallenaufseher (53111), Reinigungskräfte (54101), Textilverreiniger (54132), Autovermieter (61162), Immobilienmakler (61313), Verkaufshilfen (62101), Bekleidungsverkäufer (62212), Haushaltswarenverkäufer (62242), Möbelverkäufer (62252), Tankwart (62282), Imbissverkäufer (62301), Verkäufer in Drogeriemärkten (62412), Zimmermädchen und Roomboys (63221), Hilfskräfte in der Gastronomie (63301), Platzanweiser und Kartenkontrolleure (63401), Arbeitsvermittler (71524), Aktienhändler (72123), Versicherungskaufleute (72132), Versicherungsmakler (72133), Haushaltshilfen (83211), Telefonisten (91341), Call-Center-Agenten (92122), Illustratoren (93323)</p>
<p>Dezil 2</p> <p>Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=4,365</p> <p>Höchster durchschn. Ansehenswert im Dezil=4,902</p>	<p>Tierwirte, also etwa Melker, Schweinezüchter, Geflügelzüchter, Imker (11212), Fischwirte, Fischer und Fischzüchter (11400), Produktionshelfer in der Keramikherstellung (21411), Industriekeramiker (21412), Papiermacher (23100), Produktionshelfer im Druckereiwesen (23411), Buchbinder (23422), Produktionshelfer in der Metallerzeugung (24101), Braumeister (29193), Produktionshelfer in der Lebensmittelherstellung (29201), Fleischer- und Metzgermeister (29293), Köche (29302), Bauhelfer (32101), Bauarbeiter (32102), Maurer (32122), Trockenbauer (33302), Fachlageristen (51312), Zeitungszusteller (51321), Zugbegleiter (51412), Bademeister (53142), Handelsvertreter (61123), Kassierer (62112), Promoter (62182), Verkäufer in Baumärkten (62262), Autoverkäufer (62272), Bäckereifachverkäufer (62312), Kellner (63302), Gewerkschafter (71224), Bürohilfen (71401), Hilfsarbeitskräfte in der öffentlichen Verwaltung (73201), Hauswirtschafter (83212), Pfarrer (83314), Philosophen (91214), Marktforscher (91344), Werbekaufleute (92112), Kundenbetreuer (92133), Künstler (93304), Glasmaler (93422), Requisiteure (94623), Museumsführer (94704)</p>
<p>Dezil 3</p>	<p>Landwirte (11102), Pferdewirte, also etwa Pferdezüchter, Reiter, Hufschmiede oder Kutscher (11300), Gärtner (12102), Bergleute (21112), Steinmetze (21232),</p>

<p>Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=4,904</p> <p>Höchster durchschn. Ansehenswert im Dezil=5,280</p>	<p>Industrieglasfertiger (21312), Verfahrensmechaniker in der Kunststofftechnik (22102), Fahrzeuglackierer (22202), Galvaniseure (24302), Schweißer (24422), Textilmechaniker (28102), Schuhmachermeister (28393), Polieren im Bauwesen (32193), Malermeister (33293), Sanitär, Heizungs- und Klimatechniker (34213), Müllwerker (34301), Hilfsarbeiter in der Chemie (41311), Fachkräfte für Lagerlogistik (51312), Zugrangierer und Weichenwärter (51522), Sicherheitsdienst-Mitarbeiter (53112), Gerichtsvollzieher (53233), Gebäudereiniger (54112), Sachbearbeiter im Einkauf (61112), Vertriebsassistenten (61122), Außendienstmitarbeiter (61123), Hausverwalter (61313), Einzelhandelskaufleute (62102), Spielwarenverkäufer (62232), Lebensmittelverkäufer (62302), Sport- und Fitnesskaufleute (63122), Sachbearbeiter (71302), Unternehmensberater (71324), Bürokaufleute (71402), Personalsachbearbeiter (71512), Altenpflegehelfer (82101), Kosmetiker (82322), Historiker (91224), Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung (91342), Regieassistenten (94413), Unteroffiziere (_01203)</p>
<p>Dezil 4</p> <p>Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=5,282</p> <p>Höchster durchschn. Ansehenswert im Dezil=5,548</p>	<p>Landwirtschaftsberater (11103), Tierpfleger (11502), Fotografen (23322), Drucker (23412), Metallgießer (24112), Schlosser (24412), Technische Zeichner (27212), Textilingenieure (28104), Flugzeugabfertiger (51122), Postboten (51322), Fahrdienstleiter (51593), Speditionskaufleute (51622), Baumaschinenführer (52522), Einkäufer (61113), Vertriebsleiter (61194), Fleischereifachverkäufer (62322), Buchhändler (62512), Veranstaltungskaufleute (63402), Bundestagsabgeordnete (71214), Sachbearbeiter in der Buchhaltung (72212), Verwaltungsfachangestellte (73202), Verwaltungsfachwirte (73203), Verwaltungswirte (73204), Sozialversicherungsfachangestellte (73212), Bibliothekare (73324), Fußpfleger (81122), Masseur (81712), Gesundheitsberater (82213), Friseur (82312), Gemeindehelfer (83322), Hauptschullehrer (84124), Sonder- und Förderschullehrer (84134), Fahrlehrer (84513), Fitnesstrainer (84553), Politologen (91314), Volkswirte (91404), Verlagskaufleute (92302), Raumausstatter und Dekorateur (93232), Bühnenbildner (94614), Soldaten (_01402)</p>
<p>Dezil 5</p> <p>Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=5,555</p> <p>Höchster durchschn. Ansehenswert im im Dezil=5,825</p>	<p>Gartenbautechniker (12103), Landschaftsgärtner (12142), Floristen (12202), Schichtleiter im Bergbau (21193), Schreiner und Tischler (22342), Grafikdesigner (23224), Zerspanungsmechaniker (24232), Montagearbeiter (25101), Kundendienstmonteure (25132), Schichtleiter (27393), Getränkehersteller (29102), Fliesenleger (33112), Zimmerer (33322), Energieberater (42313), Wirtschaftsinformatiker (43114), Lager- und Versandleiter (51394), Logistiker (51624), Postangestellte (51662), Busfahrer (52132), Lebensmittelkontrolleure (53333), Hotelfachleute (63222), Restaurantleiter (63394), Landtagsabgeordnete (71214), Vermögensberater (72124), Buchhalter (72213), Wirtschaftsprüfer (72244), Steuerfachwirte (72303), Sozialversicherungsfachwirte (73213), Finanzbeamten (73232), Amtsleiter (73294), Friseurmeister (82393), Bestatter (82402), Tagesmütter und Tagesväter (83111), Sozialarbeiter (83124), Musiklehrer in der Schule (84412), Archäologen (91234), PR-Berater (92203), Restauratoren (93303), Fotomodelle (94232), Berufssportler (94243)</p>
<p>Dezil 6</p> <p>Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=5,829</p>	<p>Forstwirte (11712), Forstwirtschaftsmeister (11793), Landschaftsarchitekten (12144), Maschineneinrichter in der Metallbearbeitung (24202), Werkzeugmechaniker (24522), Monteure (25112), Maschinen- und Anlagenführer (25122), Servicetechniker (25133), Betriebselektriker (26252), Arbeitsvorbereiter und Produktionspläne Qualitätskontrolleure (27312), Fleischer und Metzger (29232), Chemikanten (41312), Techniker im Schienenverkehr (51113), Stewardessen und Flugbegleiter (51422), Arbeitsschutzingenieure (53124), Vertriebsingenieure (61124), Immobilienkaufleute (61312), Filialleiter im Handel</p>

Höchster durchschn. Ansehenswert im Dezil=6,044	(62194), Reiseverkehrskaufleute (63112), Kaufmännische Angestellte (71302), Sekretärinnen und Sekretären (71402), Bankkaufleute (72112), Controller (72234), Rechtsanwaltsfachangestellte (73112), Zollbeamten (73242), Zahnarzhelfer (81112), Zahnmedizinische Fachangestellte (81112), Pflegedienstleiter (81394), Pharmazeutisch-technische Assistenten (81822), Pflegeheimleiter (82194), Heilerziehungspflegehelfer (83131), Heilpädagogen (83134), Lehrer für Pflegeberufe (84213), Produktmanager (92113), Pressesprecher (92204), Journalisten (92414), Schriftsteller (92434), Schauspieler (94214), Regisseure (94414), Bild- und Tontechniker (94533)
Dezil 7 Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=6,047 Höchster durchschn. Ansehenswert im Dezil=6,321	Schreiner- und Tischlermeister (22393), Mediengestalter Digital und Print (23212), Zerspanungstechniker (24233), Industriemechaniker (25102), Bauleiter (31194), Vermessungstechniker (31212), Dachdecker (32142), Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (34212), Biologielaboranten (41212), Umweltschutzbeauftragte (42314), IT-Kundenbetreuer (43223), Lokführer (52202), Veranstaltungsmanager (63404), Betriebsplaner und Koordinatoren (71314), Büroleiter (71493), Bankfachwirte (72113), Steuerfachangestellte (72302), Steuerberater (72304), Arztsekretärinnen und -sekretäre (73222), Arzhelfer (81102), Medizinische Fachangestellte (81102), Medizinisch-technische Radiologieassistenten (81232), Krankenpflegehelfer (81301), Krankenschwestern und Krankenpfleger (81302), Ergotherapeuten (81723), Heilpraktiker (81752), Apotheker (81804), Ernährungswissenschaftler (82284), Zahntechniker (82542), Kindergartenhelfer (83111), Kindergärtner (83112), Heilerziehungspfleger (83132), Kindergartenleiter (83193), Schulleiter (84194), Berufsschullehrer (84214), Sprachwissenschaftler (91104), Goldschmiedemeister (93593), Musikinstrumentenbauer (93602), Musiker (94114), Kameraleute (94523)
Dezil 8 Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=6,346 Höchster durchschn. Ansehenswert im Dezil=6,558	Weinbauer (11602), Weinbautechniker (11603), Grafiker (23223), KFZ-Mechatroniker (25212), Elektriker (26212), Solartechniker (26243), Elektroniker (26302), Vermessungsingenieure (31214), Maler und Lackierer (33212), Gas- und Wasserinstallateure (34212), Chemielaboranten (41322), Groß- und Außenhandelskaufleute (61212), Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (62412), Eventmanager (63403), Bürgermeister (71214), Betriebsräte (71234), Betriebswirte (71304), Assistenten der Geschäftsleitung (71403), Personalleiter (71594), Bankfilialleiter (72194), Finanzwirte (73233), Standesbeamten (73283), Fachangestellte für Medien und Informationsdienste (73342), Medizinisch-technische Laborassistenten (81212), Psychologen (81624), Psychotherapeuten (81634), Altenpfleger (82102), Augenoptiker (82522), Erzieher (83112), Sonderpädagogen (83133), Gesamtschullehrer (84124), Realschullehrer (84124), Dozenten in der Erwachsenenbildung (84404), Soziologen (91324), Verlagsleiter (92394), Redakteure (92413), Produktdesigner (93104), Goldschmiede (93522), Museumsdirektoren (94794), Offiziere (_01104)
Dezil 9 Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=6,562 Höchster durchschn.	Agraringenieure (11104), Maschinenbautechniker (25103), KFZ-Mechaniker (25212), Flugzeugmechaniker (25232), Elektrotechniker (26303), IT-Techniker (26313), IT-Elektroingenieure (26314), Qualitätstechniker (27313), Produktionsleiter (27394), Bäcker (29222), Bäckermeister (29293), Küchenchefs (29394), Bautechniker (31103), Bauingenieure (31104), Chemiker (41304), Industriemeister in der Chemie (41393), Physiker (41404), Geologen (42124), Meteorologen (42144), Umweltschutztechniker (42203), IT-Projektleiter (43394), Schiffskapitäne (52413), Fachkräfte für Arbeitssicherheit (53123), Justizvollzugsbeamten (53242), Manager (71104), Industriekaufleute (71302), Projektleiter (71393), Abteilungsleiter (71394), Übersetzer (71424), Leiter in der Finanzbuchhaltung (72294), Juristen (73104),

Ansehenswert im Dezil=7,056	Rechtsanwälte (73134), Justizfachangestellte (73252), Kinderkrankenschwestern und -pfleger (81302), Fachkrankenschwestern und Fachkrankenpfleger (81313), Grundschullehrer (84114), Gymnasiallehrer (84124), Pädagogen (91334), Innenarchitekten (93214), Moderatoren (94303)
Dezil 10 (oberstes Dezil)	Sprengingenieure (21124), Maschinenbauingenieure (25104), Ingenieure für Fahrzeugtechnik (25214), KFZ-Meister (25293), Mechatroniker (26112), Elektroingenieure (26304), IT-Elektroniker (26312), Ingenieure in Forschung und Entwicklung, Konstrukteure (27223), Wirtschaftsingenieure (27304), Architekten (31114), Ingenieure für Versorgungstechnik (34304), Mathematiker (41104), Fachinformatiker (43102), Informatiker (43104), IT-Berater (43224), Geschäftsführer einer IT-Firma (43294), IT-System-Administratoren (43343), Softwareentwickler (43414), Programmierer (43423), Piloten (52313), Feuerwehrleute (53132), Polizisten (53212), Polizeikommissare (53213), Hoteldirektoren (63294), Notare (73124), Staatsanwälte (73144), Richter (73154), Rettungssanitäter (81342), Hebammen und Geburtshelfer (81353), Ärzte (81404), Hausärzte (81404), Zahnärzte (81474), Chefärzte (81494), Tierärzte (81504), Physiotherapeuten (81713), Augenoptikermeister (82593), Ausbilder (84223), Professoren (84304), Wissenschaftliche Mitarbeiter (84304)
Niedrigster durchschn. Ansehenswert im Dezil=7,092	
Höchster durchschn. Ansehenswert im Dezil=8,645	

Hinweise: Die Berufsbezeichnungen sind hier wie in den Interviews i.d.R. in Form des männlichen Plurals aufgeführt, vgl. hierzu Abschnitt 2.2.

Die Standardabweichung beträgt über alle Berufe hinweg 2,14. Während eine sehr geringe Standardabweichung darauf hindeutet, dass sich die Befragten hinsichtlich der Bewertung eines Berufs eher einig waren, verweist eine höhere Standardabweichung auf vermehrte Uneinigkeit. Eine genauere Inspektion berufsspezifischer Standardabweichungen ergab Berufe mit vergleichsweise geringer Standardabweichung (z.B. Mathematiker, Flugzeugmechaniker, Berufsschullehrer, Filialleiter im Handel oder Möbelverkäufer) sowie Berufe mit vergleichsweise hoher Standardabweichung (z.B. Ärzte, Fleischereifachverkäufer, Pfarrer oder Straßenbauer). In keinem Fall erreichte die Standardabweichung aber einen Wert größer 3.

Interessant ist darüber hinaus die Zahl der Bewertungen pro Beruf und insbesondere auch die Zahl der Personen, die Berufe nicht kennen bzw. keine Einschätzung hinsichtlich des beruflichen Ansehens gegeben haben (s. Tabelle A1 im Anhang). Im Durchschnitt wurde jeder Beruf von rund 112 Personen bewertet. Dadurch, dass Berufe den Probandinnen und Probanden zufällig vorgelegt wurden, ist es jedoch auch vorgekommen, dass manche Berufe deutlich weniger und manche deutlich mehr gültige Bewertungen erhalten haben. Vor allem fällt auf, dass manche Berufe von einem beachtlichen Teil der Bevölkerung nicht gekannt bzw. eingeschätzt werden konnten. Von 142 Personen haben 35 Personen (24,6%) keine Einschätzung zum Beruf des/der Zerspanungsmechaniker/in abgegeben. Dass es bei diesem Beruf eine gewisse Unkenntnis in der Bevölkerung geben könnte, deutete sich bereits im kognitiven Pretest an. Am deutlichsten haben Personen jedoch im Falle des/der Galvaniseur/in keine Angaben gemacht. Dies trifft auf 42 (38,5%) von 109 Befragten zu. Insgesamt ist die Zahl der Personen, die pro Beruf keine Angaben gemacht haben mit im Durchschnitt 5 Personen aber auf niedrigem Niveau, was auf geringe Verständnisprobleme und Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Ansehensfragen in Bezug auf Berufe hindeutet.

Die KldB 2010 unterscheidet auf der fünften Stelle zwischen den Anforderungsniveaus 1 (Anlern- und Helfertätigkeiten für die in der Regel keine berufliche Ausbildung erforderlich sind), 2 (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, die i.d.R. eine Berufsausbildung erfordern), 3 (komplexe Spezialistentätigkeiten, die i. d. R. eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschulabschluss erfordern) bzw. 4 (hochkomplexe Spezialistentätigkeiten, Berufe, die ein

Hochschulstudium erfordern; vgl. PAULUS/MATTHES 2013)²¹. Tabelle 3 weist den Mittelwert (Durchschnitt), die Standardabweichung, das 95%-Konfidenzintervall sowie die Anzahl der gültigen Ratings und „kenne ich nicht/kann ich nicht einschätzen“ sowie keine Angabe getrennt nach Anforderungsniveau aus.

Tabelle 3: Das Ansehen nach Anforderungsniveaus (gemäß 5. Stelle der KldB 2010)

	Mittelwert	Standard- abweichung	95%- Konfidenzintervall		Anzahl gültige Ratings	Anzahl „kenne ich nicht/kann ich nicht einschätzen“/ keine Angabe	KldB 2010 5. Stelle
Anforderungs- niveau 1	4,40	2,14	4,33	4,47	3721	170	___1
Anforderungs- niveau 2	5,53	2,06	5,50	5,56	18566	830	___2
Anforderungs- niveau 3	6,01	2,06	5,97	6,05	9565	539	___3
Anforderungs- niveau 4	6,38	2,05	6,34	6,41	12886	429	___4
Gesamt	5,78	2,14	5,76	5,80	45050	2016	

Das Ansehen der von uns selektierten Berufe mit Anforderungsniveau 1 liegt im Durchschnitt bei 4,40; Berufe mit Anforderungsniveau 2 liegen bei 5,53; Berufe mit Anforderungsniveau 3 bei 6,01 und Berufe mit Anforderungsniveau 4 bei 6,38. Die Bewertungen des Ansehens fallen also tendenziell umso höher aus, je höher das allgemeine Anforderungsniveau ist. Wie die Konfidenzintervalle zeigen, unterscheiden sich die geschätzten Mittelwerte für die einzelnen Niveaus zudem signifikant voneinander. Gleichwohl sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass es innerhalb der Anforderungsniveaus teils größere Streuungen gibt. Eine genauere Betrachtung der 25 am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufe (EBNER & ROHRBACH-SCHMIDT 2019b) macht deutlich, dass einige davon in ihrem Ansehen auf dem Niveau von Akademikerberufen anzusiedeln, während manche unweit von Helferberufen zu verorten sind.

4. Güte der Messung

Ziel der Erhebung ist es, das Ansehen unterschiedlicher Berufe in Deutschland möglichst genau und fehlerfrei zu erfassen. In diesem Abschnitt evaluieren wir das Erhebungsinstrument mit Hilfe dreier etablierter Gütekriterien (vgl. SCHNELL/HILL/ESSER 2013, BORTZ/DÖRING 2002, RAMMSTEDT 2010): der Reliabilität (Zuverlässigkeit des Messinstruments), der Validität (Gültigkeit der Messung) sowie der Objektivität (Anwenderunabhängigkeit). Die Prüfung und Gewährleistung der Güte des Instruments ist entscheidend dafür, dass dieses Instrument – die Ansehensmessung – eingesetzt werden kann bzw.

²¹ Zusätzlich zu den Berufen mit Anforderungsniveaus 1 bis 4 sind drei Berufe erhoben worden, für die kein Anforderungsniveau vergeben ist (3-Steller-Berufe; vgl. Abschnitt 3.2). Die Zeile „Gesamt“ enthält aber die Bewertungen für diese drei Berufe mit. Die Anzahl der nicht gültigen Bewertungen insgesamt liegt daher über der Summe der nicht gültigen Bewertungen für die einzelnen Anforderungsniveaus.

Schlüsse aus empirischen Analysen mit dem Instrument gezogen werden können (vgl. RAMMSTEDT 2010).

4.1 Reliabilität

Das Gütekriterium der Reliabilität beschreibt im Allgemeinen, wie zuverlässig ein Messinstrument funktioniert. Im besten Falle sollte das gleiche Messinstrument (z.B. eine bestimmte Küchenwaage), wenn es auf das gleiche Objekt (z.B. eine bestimmte Menge Mehl) wiederholt angewendet wird, immer wieder dasselbe Ergebnis produzieren (z.B. 145 Gramm). In unserem Falle ist das Messinstrument die Frage nach dem Ansehen und die zu bewertenden „Objekte“ sind Berufe, die den Befragten zur Beurteilung vorgelegt werden. Um die Reliabilität unseres Messinstrumentes zu bestimmen, wenden wir die ‚Test-Retest-Methode‘ an.²² Konkret untersuchen wir, wie stark die Ansehensbewertungen, die für die 402 Berufe in der ersten Hälfte der Feldphase (Oktober 2017-Januar 2018) abgegeben wurden, mit den Ansehensbewertungen zusammenhängen, die von den Befragten für diese Berufe in der zweiten Hälfte der Feldphase (Februar 2018-Mai 2019) abgegeben wurden. Besteht ein starker Zusammenhang zwischen beiden Messzeitpunkten, kann von einer hohen Reliabilität/Zuverlässigkeit des Messinstruments ausgegangen werden. Beeinträchtigt würde die Reliabilitätsmessung dann, wenn sich die wahren Werte der Objekte – in unserem Falle der Berufe – über die Zeit ändern. Die Reliabilität des Messinstruments würde dann niedriger ausfallen als sie eigentlich ist. Wenn überhaupt, unterschätzen wir also die Zuverlässigkeit unseres Messinstruments.²³ Nach der Test-Retest-Methode ergibt sich ein Korrelationskoeffizient für die Ansehenswerte der 402 Berufe in der ersten und zweiten Feldphase von 0,93. Dieser Zusammenhang ist statistisch hochsignifikant ($p < 0,001$). Anhand der Test-Retest-Reliabilitätsmethode zeigt sich somit eine sehr hohe Reliabilität der beruflichen Ansehensmessung.

4.2 Validität

Ein Messinstrument gilt dann als valide, wenn es das misst, was es messen soll. In unserem Falle soll das „Ansehen“ unterschiedlicher Berufe in Deutschland gemessen werden. Die Validitätsmessung kann auf mehrere Arten durchgeführt werden.

Inhaltsvalidität

Vielfach ist in Erhebungen nicht wirklich klar, was eingesetzte Stimuli – z.B. Prestige, Reputation, ... – tatsächlich messen. Um besser einschätzen zu können, was mit „Ansehen“ konkret erfasst wird und ob Befragte die Untersuchungsfrage verstehen, haben wir uns dazu entschlossen im Vorfeld der quantitativen Erhebung qualitative kognitive Interviews mit einer Gruppe von 10 Personen durchzuführen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden zwischen 1963 und 1997 geboren. Fünf Personen waren weiblich, fünf männlich. Sechs der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren erwerbstätig, vier waren nicht erwerbstätig (DANULLIS 2017b).

²² Andere Formen der Reliabilitätsmessung, darunter die Paralleltestmethode oder Maße der internen Konsistenz kommen für unseren Fall nicht in Frage. Für die in der Umfrageforschung selten angewendete Paralleltestmethode muss es zwei verschiedene Messinstrumente geben, die dieselbe Dimension messen. Dies ist bei uns nicht gegeben. Auch umfasst unser Messinstrument nicht mehrere Items, die auf interne Konsistenz (typischerweise Cronbachs alpha) geprüft werden können.

²³ Eine Überschätzung der Reliabilität käme nur in Frage, wenn die *gleichen Personen* zu einem späteren Zeitpunkt wieder an der Befragung teilnehmen würden und sich an ihre Bewertungen erinnern. In unserem Falle werden die Bewertungen aber stets von unterschiedlichen Personen abgegeben.

Die Untersuchungsfrage zum Ansehen stellte sich dabei als für die Befragten im Allgemeinen gut verständlich dar und die Probanden hatten konkrete Vorstellungen vom Begriff des „Ansehens“. Nach Schilderung der Befragten spiegelt das eingeschätzte Ansehen der Berufe demnach wider, ob sich die Gesellschaft ein positives oder negatives Bild von einem Beruf macht und spezifischer, ob es eine gesellschaftliche Akzeptanz, Vertrauen und Wertschätzung – auch der Leistung und des gesellschaftlichen Beitrags – der Berufsgruppierungen gibt. In den qualitativen Interviews finden sich zudem Hinweise darauf, welche Faktoren Befragte möglicherweise behelfsmäßig heranziehen, um das Ansehen von Berufsgruppierungen besser beurteilen zu können. Hierzu zählen etwa die Bezahlung und Arbeitsbedingungen im spezifischen Beruf, ob eine (akademische) Ausbildung erforderlich ist, ob Berufsausübende viel Verantwortung tragen oder einen guten Charakter hätten (vgl. DANULLIS 2017b). Insgesamt beurteilen wir auf Basis des kognitiven Pretests das eingesetzte Messinstrument als inhaltsvalide.

Kriteriumsvalidität und Konstruktvalidität

Die Messung kann darüber hinaus als valide betrachtet werden, wenn das Ansehen der Berufe mit anderen Variablen und Konstrukten empirisch deutlich zusammenhängt und dies auch theoretisch plausibel ist. Konkret werden folgende Validitätstests durchgeführt: Erstens sollte das Ansehen eines Berufs systematisch mit den Kriterien Bezahlung/Einkommen und Bildung der jeweiligen Berufe zusammenhängen; beides wurde auch in den qualitativen Interviews explizit benannt. Genauer sollte sich empirisch das Bild zeigen, dass Berufe mit einem höheren Einkommen und einem durchschnittlich hohen Bildungsstand auch ein höheres Ansehen genießen. Um die Kriteriumsvalidität zu testen, wurden die Angaben zum Bruttomonatslohn der Erwerbstätigen²⁴ sowie die Angaben zum höchsten beruflichen Abschluss aus der aktuellen BIBB/BAuA-ETB 2018 auf die Ebene der 5-Steller-Berufe aggregiert (gewichtet), d.h. die Berufsmittelwerte gebildet. Dabei wurden nur solche 5-Steller berücksichtigt, in denen zumindest zehn Erwerbstätige in den Daten enthalten sind. Insgesamt liegen für 274²⁵ 5-Steller-Berufe Berufsmittelwerte für das Einkommen/den höchsten Abschluss und das Ansehen vor. Nach diesem Vorgehen ergibt sich für den Zusammenhang zwischen dem Bruttomonatslohn im Beruf und dem Ansehen des Berufs (einfache gewichtete Werte) ein Korrelationskoeffizient von 0,49, der statistisch hoch signifikant ist (p-Wert <0.001). Für Bildung ist der Zusammenhang etwas schwächer (0,43), aber gleichermaßen statistisch hoch signifikant. Verwendet man statt der 5-Steller die 3-Steller und beobachtet so 144 Berufsgruppen, liegen die Korrelationen mit jeweils 0,55 darüber. Insgesamt beurteilen wir die Kriteriumsvalidität der beruflichen Ansehensvariable damit als gut.

Darüber hinaus wird getestet, inwiefern das Ansehen von Berufen mit weiteren Konstrukten zusammenhängt. Wir ziehen hier drei klassische Konstrukte heran, die auf der Basis beruflicher Positionen erhoben wurden: die Magnitude-Prestigeskale (MPS) von Bernd Wegener (vgl. FRIETSCH/WIRTH 2001, CHRISTOPH 2005), die Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS, vgl. HOFFMEYER-ZLOTNIK/GEIS 2003) sowie den International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI), vgl. GANZEBOOM ET AL. 1992).

Die MPS-Werte können nicht mit der aktuellen Klassifikation der Berufe 2010, sondern nur mit ihrem Vorgänger, der KldB 1992 kodiert werden (vgl. FRIETSCH/WIRTH 2001). Daher müssen die 402

²⁴ Zurückgegriffen wurde dabei bei fehlenden Lohnangaben auf die vom BIBB berechneten imputierten Löhne (vgl. ALDA/ROHRBACH-SCHMIDT 2011).

²⁵ Zum einen wurden in der Abfrage des Ansehens nur „große“ Berufe berücksichtigt (vgl. Abschnitt 3.3). Zum anderen fallen weitere Berufe heraus, die in der ETB 2018 weniger als 10 Fälle aufweisen.

Erhebungsberufe anhand des vom Statistischen Bundesamt bereitgestellten Umsteigers (BA 2011b) von der KldB 2010 in die KldB 1992 (4-stellig) umgeschlüsselt werden. Hervorzuheben ist, dass der Umstieg nicht eindeutig ist, d.h. in zahlreichen Fällen, entweder für eine Berufskennziffer keine Entsprechung gegeben ist, oder es mehrere mögliche Zuordnungen gibt. Die MPS-Werte, verfügbar für die 3-Steller der KldB1992, können dann mit Hilfe der Syntaxroutine (bereitgestellt von GESIS Missy, auf Basis von FRITSCH/WIRTH 2001) generiert werden. Anhand des Berufsschlüssels werden im zweiten Schritt die Ansehenswerte auf die Ebene der 3-Steller der KldB 1992 aggregiert. Für 194 3-Steller-Berufe in der KldB 1992 können so sowohl MPS- als auch Ansehenswerte aus der vorliegenden Untersuchung beobachtet und miteinander korreliert werden. Auf Basis der Berufsmittelwerte ergibt sich eine hoch signifikante Korrelation zwischen MPS und dem hier erhobenen beruflichen Ansehen von 0,47 ($p < 0,000$).

Nach ähnlicher Vorgehensweise wird die Konstruktvalidität in Bezug auf SIOPS und ISEI bestimmt. Hierfür ist zunächst ein Umstieg in die International Standard Classification of Occupations (ISCO) 2008 erforderlich (BA 2011c). Für die Generierung der SIOPS und ISEI-Werte greifen wir auf die Skripte nach GANZEBOOM/TREIMAN 1996 und SCHIMPL-NEIMANN 2004 zurück. Für 258 Berufe ergeben sich auf diese Weise Korrelationskoeffizienten zwischen SIOPS bzw. ISEI und den in dieser Untersuchung ermittelten Ansehenswerten von 0,59 bzw. 0,58. Beide Zusammenhänge sind auf dem 1-Prozentsniveau signifikant.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Konstruktvalidität des beruflichen Ansehens als gut einzuschätzen ist. Die Korrelationen fallen mit Werten zwischen knapp 0,5 und 0,6 mittel bis hoch aus. Bei der Beurteilung der Stärke der Zusammenhänge ist zu berücksichtigen, dass diese vermutlich höher ausfallen würden, wenn keine Unschärfen durch die Transformation in andere Berufsklassifikationen und die sich daraus ergebende eingeschränkte Anzahl von Berufen auftreten würden. Andererseits ist auch von einer perfekten Korrelation der Ansehenswerte mit den verwandten Konstrukten nicht auszugehen. Wie eingangs diskutiert hat sich die Berufsstruktur in den vergangenen Jahrzehnten deutlich geändert; unsere Erhebung umfasst auch neu entstandene Berufe, für die in den anderen Konstrukten überhaupt keine Messwerte vorliegen.

4.3 Objektivität

Ein Testinstrument kann als objektiv gelten, wenn die Testergebnisse unabhängig sind von Einflüssen außerhalb der untersuchten Person (vgl. RAMMSTEDT 2010, S. 240). Dabei betrachten wir mit der Durchführungs- und der Auswertungsobjektivität zwei Unterformen der Objektivität.

Durchführungsobjektivität

Durchführungsobjektivität beschreibt die Konstanz der Untersuchungsbedingungen (ebd.) und kann im vorliegenden Fall v.a. beeinträchtigt sein durch Effekte des Interviewers. Um die Durchführungsobjektivität zu gewährleisten, wurde die Erhebung unter sehr standardisierten Bedingungen durchgeführt, u.a. durch Einsatz eines standardisierten Fragebogeninstruments, welches auch eindeutige Intervieweranweisungen z.B. bei Rückfragen zu Berufen enthielt. Darüber hinaus fand im Vorfeld eine intensive Interviewerschulung statt, in der alle Interviewerinnen und Interviewer mit dem Instrument vertraut gemacht wurden. Konkret wurden hier auch mögliche Arten von Rückfragen der Interviewten bei der Ansehensabfrage für bestimmte Berufe und Vorgaben zur Reaktion der Interviewerinnen und Interviewer erläutert.

Der Einfluss möglicher Interviewereffekte auf die Messergebnisse in der vorliegenden Erhebung lässt sich auch anhand eines multivariaten Modells unter Verwendung der Interviewer-ID (Kennzeichen für die 63 eingesetzten Interviewerinnen und Interviewer) bestimmen. Hierfür schätzen wir eine

hierarchische Regression mit den Beobachtungen für die Ansehensbewertungen genestet in den zu bewertenden Berufen und fixen Effekten für die Interviewer²⁶. In diesem Modell zeigen sich keine statistisch signifikanten Einflüsse der Interviewerinnen und Interviewer auf die Berufsbewertungen (Ergebnisse auf Anfrage). Insgesamt ist die Durchführungsobjektivität des Instruments daher als hoch zu beurteilen.

Auswertungsobjektivität

Auswertungsobjektivität ist gegeben, wenn die Dateneingabe der von den Befragten abgegebenen Ansehenswerte möglichst fehlerfrei und unabhängig von der Person des Auswerters erfolgt. Dies ist hier durch den Einsatz einer geschlossenen Frage mit begrenzten Antwortkategorien im Zahlenformat und einer computerunterstützten Eingabe bzw. automatischen Überführung in einen Datensatz sichergestellt. Die Auswertungsobjektivität kann grundsätzlich bei quantitativen Erhebungsmethoden als hoch angesehen werden (vgl. DIEKMANN 1997, S. 217).

5. Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick

Ziel des vorliegenden Papiers ist es, die methodische Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und die Güte der Messung des beruflichen Ansehens im BIBB-Forschungsprojekt „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften“ vorzustellen. Insgesamt wurde anhand einer eigenen, im Projekt durchgeführten großen Erhebung, das Ansehen von 402 Berufen bewertet. 9.011 Personen nahmen an der computerunterstützten Telefonbefragung teil. Im Vorfeld der Studie wurden dabei bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen, um eine hohe Datenqualität sicherzustellen. Dazu gehörten eine Fragebogenberatung sowie Diskussion der Stichproben und Berufsauswahl mit GESIS, mehrere Pretests und ausführliche Interviewerschulungen. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse Ex-post einer Güteprüfung auf Reliabilität, Validität und Objektivität unterzogen. Bei der Auswahl der Berufe wurde sichergestellt, dass besonders verbreitete Berufe in Deutschland berücksichtigt werden. Zudem wurden weitere Berufe in Betracht gezogen, unter anderem um auch das Ansehen öffentlich bekannter Berufe (z.B. Bundestagsabgeordnete etc.) abbilden zu können, die weniger häufig ausgeübt werden. Das Ansehen der Berufe wurde von den Befragten schließlich auf einer Skala von 0 (sehr geringes Ansehen) bis 10 (sehr hohes Ansehen) bewertet.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass sich das Ansehen der untersuchten Berufe in Deutschland teils stark unterscheidet. Als besonders angesehene Berufsgruppierungen erweisen sich etwa Chefärzte oder Ingenieure für Fahrzeugtechnik; nicht immer sind es aber Akademikerberufe, die besonders angesehen sind, wie z.B. das hohe Ansehen von Feuerwehrleuten oder Fachinformatikern belegt. Ein ziemlich geringes Ansehen zeigte sich dagegen z.B. in Bezug auf Telefonisten, Imbissverkäufer oder Verkaufshilfen. Ein zukünftiger Forschungsschwerpunkt wird darauf liegen, näher zu ergründen,

²⁶ In das Modell gehen als weitere Kontrollvariablen Merkmale der Interviewten ein (Geschlecht, Altersdummy (15-34jährig vs. älter), höchster Schulabschluss, Dummy kernerwerbstätig/nichtkernerwerbstätig) sowie eine Indikatorvariable für die Nummer des Ratings (1-5). Die Ergebnisse zeigen keine statistisch signifikanten Effekte der Ratingreihenfolge und des Geschlechts. Jüngere Befragte (15-34-Jährige) bzw. Kernerwerbstätige schätzen das Ansehen im Mittel etwas geringer ein als Befragte über 34 bzw. Nichtkernerwerbstätige (jeweils um ca. 1/10 Skalenpunkt). Befragte mit höheren Schulabschlüssen bewerten das Ansehen durchschnittlich niedriger als geringer gebildete Befragte (Personen mit Hochschulreife/Abitur ggüb. Personen mit maximal Hauptschulabschluss um ca. 1/5 Skalenpunkt). Die nähere Untersuchung dieser und weiterer Effekte, u.a. im Hinblick auf die Frage des beruflichen Ansehens als objektiver, d.h. von Merkmalen der Rater weitgehend unabhängiger Tatbestand (vgl. TREIMAN 1977) ist Gegenstand aktueller Untersuchungen des Projekts.

welche individuellen aber auch strukturellen Faktoren dazu führen, dass bestimmte Berufe höher oder niedriger angesehen werden. Wenn solche Ursachen bekannt sind, können ggfs. auch Maßnahmen ergriffen werden, um das Ansehen von prestigearmen Berufen zu erhöhen. Für einige Berufe wurde gezeigt, dass sich Befragte überaus einig darüber sind, welches Ansehen diese Berufe haben; bei anderen Berufen – z.B. Pfarrern – herrschte bei den Befragten dagegen vergleichsweise hohe Uneinigkeit, wie an der Standardabweichung abzulesen ist. Es stellt sich die Frage, inwiefern Befragte möglicherweise systematisch aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Bildung, ihres Alters oder ihres Berufs verschiedene Werte für den jeweils gleichen Beruf vergeben. Solche differentiellen Berufsbewertungen sind ein weiterer Forschungsschwerpunkt. Auch wenn es den Befragten tendenziell leichtfiel, die meisten vorgelegten Berufe zu bewerten, gab es auch manche Berufe, die von den Befragten nicht gekannt bzw. eingeschätzt wurden. Auch hier wird es in Zukunft tiefergehende Analysen geben. Im Rahmen des Projekts wurde außerdem die Wahrnehmung der Attraktivität von Berufen entlang weiterer Dimensionen (z.B. Belastung oder Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Privatleben) erfragt. Damit ergibt sich die einzigartige Möglichkeit, die Einschätzungen der Bevölkerung zu verschiedenen Dimensionen mit den tatsächlichen Berufswerten abzugleichen, die aus anderen Datenquellen entnommen werden können, um so ggfs. systematisch verzerrte Berufsbilder aufzudecken.

Ein wichtiger nächster Schritt des Forschungsprojektes ist es, auf Basis der Ansehenswerte eine aktuelle Prestigeskala der Berufe auf der Ebene der 3-Steller zu erstellen und sie der Forschungsgemeinschaft zur Verfügung zu stellen (siehe etwa Kroll 2018 für Arbeitsbelastungen). Auf diese Weise können andere Datensätze mit dem Berufsprestige angereichert und weitere Fragestellungen hierzu bearbeitet werden. Als ergänzende Informationen wurden zusätzlich zum Ansehen von Berufen auch das Ansehen der Gruppe von Nichterwerbstätigen erfasst. Andere Prestigeskalen (MPS, ISEI etc.) weisen hier fehlende Werte auf.

Unser Untersuchungsvorhaben ist jedoch keine rein akademische Übung, sondern weist gleich in mehrerlei Hinsicht auch praktische Bezüge auf. Für Personen, die einen bestimmten Beruf ausüben bestimmt das Ansehen „ihres“ Berufs mutmaßlich auch darüber, welche Möglichkeiten und Chancen sich in ihrer Lebensführung bieten (z.B. Qualität sozialer Interaktionen, Freundschaften, Partnerschaftsmarkt, Wohnungsmarkt, Arbeitsmarkt etc.). Solche Zusammenhänge zwischen dem Ansehen des ausgeübten Berufs und Möglichkeiten der Lebensführung sollten in zukünftigen empirischen Studien tiefergehend untersucht werden. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass angesehene Berufe für junge Menschen bei ihrer Berufswahl eher präferiert werden bzw. weniger angesehene Berufe möglicherweise gar nicht als Alternative in Frage kommen. Damit hat berufliches Prestige auch unmittelbare Auswirkungen auf Fragen der Fachkräfterekrutierung und mag für bestehende Fachkräfteengpässe mit verantwortlich zeichnen.

6. Literatur

ALDA, Holger; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela. Imputation fehlender Werte für die Einkommensvariable in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 2/2011. Bonn 2011 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Imputation_ETB_Daten_und_Methodenbericht.pdf (Stand: 14.12.2015)

BLAU, Peter M. Exchange and power in social life. New York: Wiley 1964.

BORTZ, Jürgen; DÖRING, Nicola. Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 3. Auflage. Springer: Berlin, Heidelberg, New York 2002.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, BA. Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg 2011a.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, BA. Umsteigeschlüssel von der Klassifizierung der Berufe 1992 (4-Steller) zur Klassifikation der Berufe 2010 (5-Steller). Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg 2011b.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, BA. Umsteigeschlüssel von der KldB 2010 (5 Steller) zur ISCO-08 (4-Steller). Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg 2011c.

CHRISTOPH, Bernhard. Zur Messung des Berufsprestiges: Aktualisierung der Magnitude-Prestigeskala. ZUMA Nachrichten, 29 (2005) 57, S. 79-127. 2005.

DANULLIS, Marc. Pretest-Bericht „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale“. Sozialwissenschaftliches UmfrageZentrum (SUZ), Duisburg (2017a).

DANULLIS, Marc. Computerunterstützte Telefonumfrage (CATI) im Rahmen des Projektes „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften“. Bericht zum kognitiven Pre-Test. Sozialwissenschaftliches UmfrageZentrum (SUZ), Duisburg (2017b).

DANULLIS, Marc. Computerunterstützte Telefonumfrage (CATI) im Rahmen des Projektes „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften“. Feldbericht. Sozialwissenschaftliches UmfrageZentrum (SUZ), Duisburg (2018).

DEGEN, Horst. Graphische Datenexploration. In WOLF, Christoph; BEST, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse Springer 2010. S. 91-116.

DIEKMANN, Andreas. Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 3. Aufl. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt 1997.

EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela. 2.1.315 - Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale. Zwischenbericht. Bonn: BIBB 2019a.

EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela. Deutliche Unterschiede im Ansehen dualer Ausbildungsberufe in Deutschland. In: BWP 48 (2019) 4, S. 4-5. Bonn: BIBB 2019b.

FAULBAUM, Frank. Computerunterstützte Telefonumfrage (CATI) im Rahmen des Projektes „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften“. Gewichtungsbericht. Sozialwissenschaftliches UmfrageZentrum (SUZ), Duisburg 2018.

FRIETSCH, Rainer; WIRTH, Heike. Die Übertragung der Magnitude-Prestigeskala von Wegener auf die Klassifizierung der Berufe. ZUMA-Nachrichten, 48(25). 2001, S. 139-163.

FUJISHIRO, Kaori; XU, Jun u.a.. What does “occupation” represent as an indicator of socioeconomic status? Exploring occupational prestige and health. In: Social Science & Medicine, 71. 2010. S. 2100-2107.

GANZEBOOM, Harry B.G.; DE GRAAF, Paul, u.a.. A standard international socio-economic index of occupational status. Social science research, 21(1), 1-56. 1992.

GANZEBOOM, Harry B.G., TREIMAN, Donald J.. Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. Social science research, 25, 201-239. 1996.

GENSICKE, Miriam; TSCHERSICH, Nikolai: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018. Methodenbericht. München 2018.

GOTTFREDSON, Linda S.. Gottfredson’s theory of circumscription, compromise, and selfcreation. In Brown, D. (Hrsg.), Career Choice and Development (Vol. 4, S. 85–148). San Francisco: Jossey-Bass 2002.

HALL, Anja/MERGENER, u.a.. 2.1.314 - BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 - Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Zwischenbericht. Bonn: BIBB 2019.

HOFFMEYER-ZLOTNIK, Jürgen H.P.; GEIS, Alfons J.. Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/Prestige. ZUMA-Nachrichten, 52(27), S. 125-138. 2003.

HOMANS, George Caspar. Social Behavior. Its Elementary Forms. New York: Harcourt Brace 1961.

HOUT, Michael/SMITH, Tom W. u.a.. Prestige and socioeconomic scores for the 2010 Census codes. GSS Methodological Report No. 124. Chicago: NORC 2015.

HUME, David. A Treatise of Human Nature. Oxford: Clarendon Press 1896 [1739].

LOHMÜLLER, L.: Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Zusatztabellen. Die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe mit ausgewählten Indikatoren zur dualen Berufsausbildung, Deutschland 2017. Bonn 2018.

MATTHES, Steffanie. Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich 2019.

MUMMENDEY, Hans D.; BOLTEN, Heinz-Gerd. Die Impression-Management-Theorie. In D. FREY, D.; IRLE, M. (Hrsg.), Theorien der Sozialpsychologie (3. Band): Motivations- und Informationsverarbeitungstheorien (S. 57–77). Bern: Huber 1985.

PAULUS, W.; MATTHES, B.: Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel (FDZ Methodenreport 08/2013 (DE)). Bonn 2013

RAMMSTEDT, Beatrice. Reliabilität, Validität, Objektivität. S. 239-258 in: Wolf, Christoph/Best, Henning (Hrsg.) Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse (S. 91-116): Springer 2010.

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela. Analyse des Ausfallgeschehens in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Unveröffentlichtes Papier. Bonn 2018.

SCHIMPL-NEIMANN, Bernhard. Zur Umsetzung des Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI). ZUMA-Nachrichten 54: 154-170. 2004.

SCHNELL, Rainer; HILL, Paul u.a.. Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Auflage. Oldenbourg Verlag: München 2013.

TREIMAN, Donald J.. Occupational prestige in comparative perspective. New York: Academic Press 1977.

WEGENER, Bernd. Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-Prestige-Skala. In: ZUMA-Arbeitsbericht (1984) 84. 1984

WEGENER, Bernd. Gibt es Sozialprestige? Zeitschrift für Soziologie, 14(3), S. 209-235. 1985.

WEAVER, Charles N.. Occupational Prestige as a Factor in the Net Relationship between Occupation and Job Satisfaction. In: Personnel Psychology, 30, S. 607-612. 1977.

ANHANG

Tabelle A1: Liste der Berufe

Nr.	Beruf	KlddB 2010	K1	K2	K3	Anzahl gültige Ratings	Anzahl "kenne ich nicht/ kann ich nicht einschätzen" / k.A.
1	Landwirtschaftshelfer	11101		X		118	3
2	Landwirte	11102	X			99	2
3	Landwirtschaftsberater	11103		X		94	22
4	Agraringenieure	11104		X		97	10
5	Tierwirte, also etwa Melker, Schweinezüchter, Geflügelzüchter, Imker	11212	X			114	13
6	Pferdewirte, also etwa Pferdezüchter, Reiter, Hufschmiede oder Kutscher	11300		X		100	10
7	Fischwirte, also etwa Fischer und Fischzüchter	11400		X		117	14
8	Tierpfleger	11502		X		113	1
9	Weinbauern	11602		X		99	2
10	Weinbautechniker	11603		X		84	20
11	Forstwirte	11712		X		103	7
12	Forstwirtschaftsmeister	11793		X		113	10
13	Gartenbauhelfer	12101		X		106	2
14	Gärtner	12102	X		X	113	2
15	Gartenbautechniker	12103		X		111	4
16	Landschaftsgärtner	12142	X			106	1
17	Landschaftsarchitekten	12144		X		114	1
18	Floristen	12202	X			121	1
19	Bergleute	21112		X		116	5
20	Sprengingenieure	21124		X		103	13
21	Schichtleiter im Bergbau	21193		X		95	13
22	Steinmetze	21232		X		142	7
23	Industrieglasfertiger	21312		X		94	26
24	Produktionshelfer in der Keramikherstellung	21411		X		121	13
25	Industriekeramiker	21412		X		85	23
26	Produktionshelfer in der Kunststoffherstellung	22101		X		116	13
27	Verfahrensmechaniker in der Kunststofftechnik	22102	X			91	20
28	Fahrzeuglackierer	22202		X		76	6
29	Schreiner und Tischler	22342	X		X	118	1
30	Schreiner- und Tischlermeister	22393		X		129	2
31	Papiermacher	23100		X		95	24
32	Mediengestalter Digital und Print	23212	X			119	6
33	Grafiker	23223	X			118	4
34	Grafikdesigner	23224		X		106	2
35	Fotografen	23322		X		105	3
36	Produktionshelfer im Druckereiwesen	23411		X		106	12
37	Drucker	23412	X			99	12
38	Buchbinder	23422		X		119	8
39	Produktionshelfer in der Metallherzeugung	24101	X			107	12
40	Metallgießer	24112		X		112	5
41	Maschineneinrichter in der Metallbearbeitung	24202	X			107	12
42	Zerspanungsmechaniker	24232	X		X	107	35
43	Zerspanungstechniker	24233		X		89	22
44	Galvaniseure	24302		X		67	42

45	Schlosser	24412	X		X	112	4
46	Schweißer	24422	X			123	3
47	Werkzeugmechaniker	24522	X			128	7
48	Montagearbeiter	25101	X			111	1
49	Industriemechaniker	25102	X		X	106	2
50	Maschinenbautechniker	25103	X			116	2
51	Maschinenbauingenieure	25104	X			111	1
52	Monteure	25112	X			104	3
53	Maschinen- und Anlagenführer	25122	X			121	8
54	Kundendienstmonteure	25132	X			111	6
55	Servicetechniker	25133	X			112	4
56	KFZ-Mechaniker	25212	X		X	108	1
57	KFZ-Mechatroniker	25212	X		X	121	3
58	Ingenieure für Fahrzeugtechnik	25214	X			98	5
59	Flugzeugmechaniker	25232		X		107	3
60	KFZ-Meister	25293	X			120	1
61	Mechatroniker	26112		X	X	104	5
62	Elektriker	26212	X			96	0
63	Solartechniker	26243		X		105	6
64	Betriebselektriker	26252	X		X	108	5
65	Produktionshelfer in der Elektrotechnik	26301	X			113	11
66	Elektroniker	26302	X		X	141	3
67	Elektrotechniker	26303	X			114	0
68	Elektroingenieure	26304	X			120	1
69	IT-Elektroniker	26312	X			107	1
70	IT-Techniker	26313	X			107	4
71	IT-Elektroingenieure	26314	X			110	10
72	Ingenieure in Forschung und Entwicklung	27104	X			126	1
73	Technische Zeichner	27212	X			121	5
74	Konstrukteure	27223	X			121	8
75	Arbeitsvorbereiter und Produktionsplaner	27303	X			103	19
76	Wirtschaftsingenieure	27304	X			104	2
77	Qualitätskontrolleure	27312	X			95	3
78	Qualitätstechniker	27313	X			94	19
79	Schichtleiter	27393	X			112	9
80	Produktionsleiter	27394	X			124	4
81	Textilhilfsarbeiter	28101		X		97	8
82	Textilmechaniker	28102		X		98	28
83	Textilingenieure	28104		X		91	15
84	Schneider	28222	X			122	1
85	Schuhmacher	28332		X		116	1
86	Schuhmachermeister	28393		X		106	4
87	Getränkehersteller	29102		X		105	9
88	Braumeister	29193		X		108	11
89	Produktionshelfer in der Lebensmittelherstellung	29201	X			94	14
90	Bäcker	29222	X			122	0
91	Fleischer und Metzger	29232	X			104	1
92	Bäckermeister	29293		X		112	1
93	Fleischer- und Metzgermeister	29293		X		98	1
94	Küchenhilfen	29301	X			114	4
95	Köche	29302	X		X	120	1
96	Küchenchefs	29394	X			96	1
97	Bautechniker	31103		X		120	2
98	Bauingenieure	31104	X			114	1
99	Architekten	31114	X			106	1
100	Bauleiter	31194	X			104	2
101	Vermessungstechniker	31212		X		119	5
102	Vermessungsingenieure	31214		X		88	7
103	Bauhelfer	32101		X		106	3

104	Bauarbeiter	32102		X		96	0
105	Maurer	32122	X			125	2
106	Dachdecker	32142	X			129	1
107	Poliere im Bauwesen	32193		X		124	10
108	Straßenbauer	32222		X		107	1
109	Fliesenleger	33112		X		114	2
110	Maler und Lackierer	33212	X		X	121	2
111	Malermeister	33293		X		117	2
112	Trockenbauer	33302		X		94	9
113	Zimmerer	33322		X		111	6
114	Hausmeister	34102	X			110	2
115	Gas- und Wasserinstallateure	34212	X			122	7
116	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	34212		X	X	98	8
117	Sanitär, Heizungs- und Klimatechniker	34213		X		113	4
118	Müllwerker	34301		X		123	4
119	Ingenieure für Versorgungstechnik	34304		X		112	11
120	Mathematiker	41104		X		111	1
121	Biologielaboranten	41212		X		113	6
122	Chemiker	41304		X		122	4
123	Hilfsarbeiter in der Chemie	41311	X			114	6
124	Chemikanten	41312	X			145	10
125	Chemielaboranten	41322	X			120	0
126	Industriemeister in der Chemie	41393		X		103	6
127	Physiker	41404		X		111	3
128	Geologen	42124		X		119	5
129	Meteorologen	42144		X		123	2
130	Umweltschutztechniker	42203		X		102	5
131	Schornsteinfeger und Kaminkehrer	42212		X		122	3
132	Energieberater	42313		X		111	6
133	Umweltschutzbeauftragte	42314		X		95	7
134	Fachinformatiker	43102	X		X	118	5
135	Informatiker	43104	X			101	2
136	Wirtschaftsinformatiker	43114		X		99	4
137	IT-Kundenbetreuer	43223	X			101	9
138	IT-Berater	43224	X			109	5
139	Geschäftsführer einer IT-Firma	43294	X			129	2
140	IT-System-Administratoren	43343	X			109	13
141	IT-Projektleiter	43394	X			116	5
142	Softwareentwickler	43414	X			95	3
143	Programmierer	43423	X			113	2
144	Techniker im Schienenverkehr	51113		X		101	6
145	Flugzeugabfertiger	51122		X		108	13
146	Straßenwärter	51212		X		92	17
147	Lagerarbeiter	51311	X			124	2
148	Fachkräfte für Lagerlogistik	51312		X	X	126	4
149	Fachlageristen	51312		X	X	103	12
150	Zeitungszusteller	51321	X			107	1
151	Postboten	51322	X			108	2
152	Lager- und Versandleiter	51394	X			127	7
153	Zugbegleiter	51412		X		104	4
154	Stewardessen und Flugbegleiter	51422		X		110	1
155	Zugrangierer und Weichenwärter	51522		X		124	13
156	Fahrdienstleiter	51593		X		91	13
157	Speditionskaufleute	51622	X		X	108	8
158	Logistiker	51624	X			123	8
159	Postangestellte	51662	X			112	1
160	Postbeamte	51663		X		107	1
161	Taxifahrer	52112	X			111	0

162	Berufskraftfahrer	52122	X			115	3
163	Busfahrer	52132	X			102	1
164	Kurierfahrer	52182	X			99	5
165	Lokführer	52202	X			109	2
166	Piloten	52313		X		111	2
167	Schiffskapitäne	52413		X		111	3
168	Baumaschinenführer	52522		X		131	2
169	Staplerfahrer	52531	X			122	2
170	Spielhallenaufseher	53111		X		112	7
171	Sicherheitsdienst-Mitarbeiter	53112	X			100	4
172	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	53123		X		107	6
173	Arbeitsschutzingenieure	53124		X		108	10
174	Feuerwehrleute	53132	X			101	2
175	Bademeister	53142		X		107	3
176	Polizisten	53212	X			144	0
177	Polizeikommissare	53213	X			114	0
178	Gerichtsvollzieher	53233		X		128	1
179	Justizvollzugsbeamten	53242		X		114	3
180	Lebensmittelkontrolleure	53333		X		133	3
181	Reinigungskräfte	54101	X			106	0
182	Gebäudereiniger	54112	X			110	1
183	Textilreiniger	54132	X			119	1
184	Sachbearbeiter im Einkauf	61112	X			108	8
185	Einkäufer	61113	X			107	7
186	Vertriebsassistenten	61122	X			114	13
187	Außendienstmitarbeiter	61123	X			111	5
188	Handelsvertreter	61123	X			127	4
189	Vertriebsingenieure	61124	X			111	11
190	Autovermieter	61162		X		119	1
191	Vertriebsleiter	61194	X			110	9
192	Groß- und Außenhandelskaufleute	61212	X		X	112	3
193	Immobilienkaufleute	61312	X			117	1
194	Hausverwalter	61313	X			124	2
195	Immobilienmakler	61313	X			130	1
196	Verkaufshilfen	62101	X			114	4
197	Einzelhandelskaufleute	62102	X		X	104	1
198	Kassierer	62112	X			121	1
199	Promoter	62182	X			100	15
200	Filialleiter im Handel	62194	X			120	2
201	Bekleidungsverkäufer	62212	X			109	4
202	Spielwarenverkäufer	62232	X			118	1
203	Haushaltswarenverkäufer	62242	X			98	5
204	Möbelverkäufer	62252	X			105	1
205	Verkäufer in Baumärkten	62262	X			107	3
206	Autoverkäufer	62272	X			99	0
207	Tankwart	62282		X		108	4
208	Imbissverkäufer	62301		X		118	0
209	Lebensmittelverkäufer	62302	X		X	128	0
210	Bäckereifachverkäufer	62312	X			106	0
211	Fleischereifachverkäufer	62322	X			102	4
212	Verkäufer in Drogeriemärkten	62412	X			127	1
213	Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	62412	X			119	12
214	Buchhändler	62512	X			93	1
215	Reiseverkehrskaufleute	63112	X			102	5
216	Sport- und Fitnesskaufleute	63122		X		108	9
217	Zimmermädchen und Roomboys	63221		X		127	2
218	Hotelfachleute	63222	X		X	114	4
219	Hoteldirektoren	63294		X		124	2
220	Hilfskräfte in der Gastronomie	63301	X			128	2

221	Kellner	63302	X			134	3
222	Restaurantleiter	63394	X			122	2
223	Platzanweiser und Kartenkontrolleure	63401		X		109	9
224	Veranstaltungskaufleute	63402		X		107	7
225	Eventmanager	63403		X		103	7
226	Veranstaltungsmanager	63404		X		120	7
227	Manager	71104	X			118	4
228	Bürgermeister	71214		X		139	0
229	Bundestagsabgeordnete	71214		X		110	3
230	Landtagsabgeordnete	71214		X		117	4
231	Gewerkschafter	71224		X		109	7
232	Betriebsräte	71234	X			120	4
233	Kaufmännische Angestellte	71302	X			112	6
234	Sachbearbeiter	71302	X			128	5
235	Industriekaufleute	71302	X		X	96	6
236	Betriebswirte	71304		X		90	4
237	Betriebsplaner und Koordinatoren	71314	X			109	16
238	Unternehmensberater	71324	X			96	1
239	Projektleiter	71393	X			135	6
240	Abteilungsleiter	71394	X			113	5
241	Bürohilfen	71401	X			103	1
242	Bürokaufleute	71402	X		X	97	3
243	Sekretärinnen und Sekretären	71402	X			113	1
244	Assistenten der Geschäftsleitung	71403	X			106	6
245	Übersetzer	71424	X			114	2
246	Büroleiter	71493	X			100	2
247	Personalsachbearbeiter	71512	X			110	5
248	Arbeitsvermittler	71524	X			111	5
249	Personalleiter	71594	X			115	5
250	Bankkaufleute	72112	X		X	121	0
251	Bankfachwirte	72113	X			109	4
252	Aktienhändler	72123		X		102	4
253	Vermögensberater	72124	X			107	5
254	Versicherungskaufleute	72132	X		X	112	1
255	Versicherungsmakler	72133	X			122	1
256	Bankfilialleiter	72194	X			136	0
257	Sachbearbeiter in der Buchhaltung	72212	X			115	4
258	Buchhalter	72213	X			113	3
259	Controller	72234	X			107	20
260	Wirtschaftsprüfer	72244	X			111	6
261	Leiter in der Finanzbuchhaltung	72294	X			92	4
262	Steuerfachangestellte	72302	X		X	104	1
263	Steuerfachwirte	72303		X		121	3
264	Steuerberater	72304	X			110	0
265	Juristen	73104		X		128	1
266	Rechtsanwaltsfachangestellte	73112	X			117	2
267	Notaren	73124		X		122	5
268	Rechtsanwälte	73134	X			124	0
269	Staatsanwälte	73144		X		112	0
270	Richter	73154		X		128	0
271	Hilfsarbeitskräfte in der öffentlichen Verwaltung	73201		X		124	11
272	Verwaltungsfachangestellte	73202	X		X	109	2
273	Verwaltungsfachwirte	73203	X			104	7
274	Verwaltungswirte	73204	X			101	9
275	Sozialversicherungsfachangestellte	73212	X			130	8
276	Sozialversicherungsfachwirte	73213	X			100	16
277	Arztsekretärinnen und -sekretäre	73222	X			89	1
278	Finanzbeamten	73232	X			109	1
279	Finanzwirte	73233	X			108	5

280	Zollbeamten	73242		X		118	1
281	Justizfachangestellte	73252	X			124	6
282	Standesbeamten	73283	X			124	1
283	Amtsleiter	73294	X			99	3
284	Bibliothekare	73324		X		100	2
285	Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	73342		X		92	12
286	Arztshelfer	81102	X			117	0
287	Medizinische Fachangestellte	81102	X		X	103	3
288	Zahnarztshelfer	81112	X			125	1
289	Zahnmedizinische Fachangestellte	81112	X		X	111	1
290	Fußpfleger	81122		X		115	2
291	Medizinisch-technische Laborassistenten	81212	X			139	6
292	Medizinisch-technische Radiologieassistenten	81232	X			108	7
293	Krankenpflegehelfer	81301	X			118	2
294	Krankenschwestern und Krankenpfleger	81302	X			127	3
295	Kinderkrankenschwestern und -pfleger	81302	X			106	0
296	Fachkrankenschwestern und Fachkrankenpfleger	81313	X			83	3
297	Rettungssanitäter	81342	X			113	2
298	Hebammen und Geburtshelfer	81353		X		132	1
299	Pflegedienstleiter	81394	X			92	4
300	Ärzte	81404	X			111	0
301	Hausärzte	81404		X		124	0
302	Zahnärzte	81474	X			117	0
303	Chefärzte	81494		X		110	0
304	Tierärzte	81504		X		109	2
305	Psychologen	81624		X		124	1
306	Psychotherapeuten	81634	X			109	4
307	Masseure	81712		X		124	4
308	Physiotherapeuten	81713	X			127	3
309	Ergotherapeuten	81723	X			115	6
310	Heilpraktiker	81752		X		140	1
311	Apotheker	81804	X			97	0
312	Pharmazeutisch-technische Assistenten	81822	X			100	10
313	Altenpflegehelfer	82101	X			122	1
314	Altenpfleger	82102	X			124	2
315	Pflegeheimleiter	82194		X		128	0
316	Gesundheitsberater	82213		X		122	11
317	Ernährungswissenschaftler	82284		X		145	2
318	Friseur	82312	X		X	110	0
319	Kosmetiker	82322	X			125	2
320	Friseurmeister	82393		X		110	0
321	Bestatter	82402		X		95	2
322	Augenoptiker	82522		X		117	0
323	Zahntechniker	82542	X			133	2
324	Augenoptikermeister	82593		X		126	2
325	Tagesmütter und Tagesväter	83111	X			115	4
326	Kindergartenhelfer	83111	X			108	1
327	Erzieher	83112	X			123	1
328	Kindergärtner	83112	X			121	0
329	Sozialarbeiter	83124	X			120	0
330	Heilerziehungspflegehelfer	83131	X			113	9
331	Heilerziehungspfleger	83132	X			99	15
332	Sonderpädagogen	83133	X			106	6
333	Heilpädagogen	83134	X			106	4
334	Kindergartenleiter	83193	X			117	2
335	Haushaltshilfen	83211	X			109	1
336	Hauswirtschaftler	83212	X			137	4
337	Pfarrer	83314	X			109	5

338	Gemeindehelfer	83322		X		116	9
339	Grundschullehrer	84114	X			129	1
340	Gesamtschullehrer	84124		X		120	0
341	Hauptschullehrer	84124	X			136	0
342	Realschullehrer	84124	X			138	0
343	Gymnasiallehrer	84124	X			112	1
344	Sonder- und Förderschullehrer	84134	X			110	2
345	Schulleiter	84194	X			98	0
346	Lehrer für Pflegeberufe	84213	X			116	7
347	Berufsschullehrer	84214	X			126	0
348	Ausbilder	84223	X			112	8
349	Professoren	84304	X			105	0
350	Wissenschaftliche Mitarbeiter	84304	X			98	4
351	Dozenten in der Erwachsenenbildung	84404	X			117	1
352	Musiklehrer in der Schule	84412		X		118	3
353	Fahrlehrer	84513		X		122	2
354	Fitnesstrainer	84553		X		137	0
355	Sprachwissenschaftler	91104		X		110	3
356	Philosophen	91214		X		104	4
357	Historiker	91224		X		118	3
358	Archäologen	91234		X		131	3
359	Politologen	91314		X		112	15
360	Soziologen	91324		X		105	4
361	Pädagogen	91334	X			144	3
362	Telefonisten	91341		X		96	5
363	Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung	91342		X		123	12
364	Marktforscher	91344		X		113	1
365	Volkswirte	91404		X		98	16
366	Werbekaufleute	92112	X			120	5
367	Produktmanager	92113	X			116	10
368	Call-Center-Agenten	92122	X			100	5
369	Kundenbetreuer	92133	X			118	4
370	PR-Berater	92203	X			100	13
371	Pressesprecher	92204		X		118	3
372	Verlagskaufleute	92302	X			108	12
373	Verlagsleiter	92394		X		110	13
374	Redakteure	92413	X			95	3
375	Journalisten	92414	X			132	0
376	Schriftsteller	92434		X		121	1
377	Produktdesigner	93104		X		94	4
378	Innenarchitekten	93214		X		83	0
379	Raumausstatter und Dekorateur	93232		X		121	2
380	Restauratoren	93303		X		105	14
381	Künstler	93304		X		118	1
382	Illustratoren	93323		X		90	14
383	Glasmaler	93422		X		104	14
384	Goldschmiede	93522		X		90	2
385	Goldschmiedemeister	93593		X		106	8
386	Musikinstrumentenbauer	93602		X		97	8
387	Musiker	94114		X		111	3
388	Schauspieler	94214		X		138	0
389	Fotomodelle	94232		X		115	3
390	Berufssportler	94243		X		122	3
391	Moderatoren	94303		X		118	0
392	Regieassistenten	94413		X		110	10
393	Regisseure	94414		X		121	2
394	Kameraleute	94523		X		112	6
395	Bild- und Tontechniker	94533		X		119	3
396	Bühnenbildner	94614		X		102	4

397	Requisiteure	94623		X		97	25
398	Museumsführer	94704		X		107	2
399	Museumsdirektoren	94794		X		115	3
400	Offiziere	_01104		X		134	6
401	Unteroffiziere	_01203		X		109	11
402	Soldaten	_01402	X			121	1

Anmerkung: Die Spalte KldB 2010 enthält den Code der Berufsbezeichnung aus der Klassifikation der Berufe 2010. K1: Beruf ist ein besonders stark besetzter Beruf; K2: ergänzende Berufe (zur Generierung der KldB 2010 3-steller-Codes sowie allgemein bekannte Berufe) K3: Beruf gehört zu den 30 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (Stand 2015).