

Methodische Kurzdokumentation zur Beruflichen Ansehensskala BAS-5 für Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)

Version 1.0

Daniela Rohrbach-Schmidt und Christian Ebner

Stand: 23. März 2026

Vorbemerkung und Ziel der Kurzdokumentation

Die Erfassung des beruflichen Ansehens („Berufsprestige“) ist ein zentrales Instrument, um soziale Statushierarchien jenseits rein materieller Aspekte (z. B. Einkommen) abzubilden. Für die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) wurden bereits berufliche Ansehensskalen (BAS) neu generiert (Ebner und Rohrbach-Schmidt 2022). Die BAS-3 weist demnach Ansehenswerte für Berufsgruppen (3-stellige Berufscodes) aus, während die BAS-2 | 5 Ansehenswerte für Berufshauptgruppen (2-stellige Berufscodes) in Kombination mit dem Anforderungsniveau (5. Stelle) abbildet.

Im Folgenden wird nun die Generierung einer noch differenzierteren beruflichen Ansehensskala im Überblick beschrieben. Die neue BAS-5 stellt auf Basis der KldB 2010 berufliche Ansehenswerte für Berufsgattungen (5-stellige Berufscodes) bereit. Weitere Details insbesondere zur zugrundeliegenden Datenerhebung und Methodik, finden sich darüber hinaus bei Ebner und Rohrbach-Schmidt (2022).

Datengrundlage

Die Datenerhebung zum Ansehen von Berufen in Deutschland fand von Mitte Oktober 2017 bis Anfang Mai 2018 statt. Als Grundgesamtheit diente die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 15 Jahren. Die Befragung erfolgte mittels telefonischer Interviews und computergestützt (Computer Assisted Telephone Interviewing; CATI). Insgesamt wurden 9.011 Interviews durchgeführt. Im Ergebnis konnten 45.050 Ansehensbewertungen für 402 Berufe erfasst werden. Zur Anpassung an die Grundgesamtheit wurde für den Datensatz zudem ein Gewichtungsfaktor generiert (Referenz: Mikrozensus 2017), der Design- und Ausfalleffekte korrigiert.

Erhebungsinstrument

Für insgesamt 402 unterschiedliche Berufe bewerteten die Befragten das „Ansehen“ auf einer (endverbalisierten) Skala von 0 für „sehr geringes Ansehen“ bis 10 für „sehr hohes Ansehen“. Jeder Befragungsperson wurden dabei fünf zufällig ausgewählte Berufe zur Beurteilung genannt. Die Erhebungsfrage wurde durch GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften beraten. Zudem wurde die Funktionalität des Instruments im Rahmen eines CAPTIQ-Tests (Computer Assisted Pretesting of Telephone Interview Questionnaires) sowie eines klassischen Feldpretests geprüft. Die Inhaltsvalidität wurde durch qualitative kognitive Interviews abgesichert, in denen die Erhebungsfrage und ausgewählte Berufe vorgelegt wurden. Dabei zeigte sich, dass die Untersuchungsfrage nach dem Ansehen für die Befragten allgemein gut verständlich war. Die Erhebungsfrage lautete:

„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?“

Ein durchgeführter Reliabilitätstest im Nachgang der Erhebung (Test-Retest-Methode) verwies zudem auf eine hohe Stabilität der Messung mit einem statistisch hoch signifikanten Korrelationskoeffizienten von $r = 0,93$ zwischen der ersten und zweiten Feldphase.

Auswahl der bewerteten Berufe

Die vollständige Erfassung des Ansehens aller in der KldB 2010 abgebildeten Berufe war aus forschungsökonomischen Gründen nicht realisierbar. Die Auswahl von 402 zu bewertenden Berufen folgte einer mehrstufigen Logik. Zunächst wurden Berufsgattungen (5-Steller) der KldB 2010 berücksichtigt, die eine gewisse Besetzungstärke unter den Erwerbstätigen aufweisen (jeweils mindestens 0,1 Prozent der Kernerwerbstätigen). Zweitens wurden gezielt Berufsgattungen einbezogen, die sicherstellen, dass Ansehenswerte für alle 144 Berufsgruppen (KldB 2010 3-Steller) ausgewiesen werden können. Drittens wurde die Abdeckung der 30 am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufe sichergestellt. Schließlich wurden 35 Berufe ad hoc ergänzt, die zwar schwach besetzt sind, aber in der Bevölkerung durch häufigen Kontakt bzw. Medienpräsenz mutmaßlich bekannt sind. In Fällen sehr stark besetzter Berufsgattungen wurden teilweise mehrere Berufsbezeichnungen abgefragt, wie etwa bei kaufmännischen Angestellten, Sachbearbeitern und Industriekaufleuten innerhalb der Berufsgattung 71302 „Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft“. Die 402 abgefragten Berufe verteilen sich auf 380 Berufsgattungen, die zusammen gemessen an den Erwerbstätigenzahlen des Mikrozensus 2017 mehr als 80 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland umfassen. Die genauen Berufsbezeichnungen im Interview enthält Tabelle A1 im Online-Anhang der Publikation von Ebner und Rohrbach-Schmidt (2022).

Konstruktion der Skala BAS-5

Für die Generierung der BAS-5 wurden zunächst die 402 Berufe berücksichtigt, zu denen bereits Ansehenswerte aus der Befragung vorlagen. Für jeden der 402 Berufe wurden zwei alternative Vorgehensweisen gewählt, um einen aggregierten Ansehenswert zu erhalten. Bei der ersten Variante (V1) wird der Ansehenswert eines Berufs als gewichteter arithmetischer Mittelwert aller Einzelratings ermittelt. Die zweite Variante (V2) nutzt ein kreuzklassifiziertes Mehrebenenmodell zur Schätzung der Werte (siehe z.B. Fielding & Goldstein 2006; Hox et al. 2018), wobei die Ebene der Einzelratings in der Kombination aus Berufen und Ratern genestet ist. Das aggregierte Ansehen der 402 Berufe bildet bereits 380 Berufsgattungen der KldB 2010 für die neue BAS-5 ab. Die Ansehenswerte für die verbleibenden 906 der 1286 Berufsgattungen in der KldB 2010 wurden nach dem Vorgehen der Imputation der 5-Steller für die BAS-2|5 sowie der BAS-3 ermittelt (siehe auch Abschnitt 5 in Ebner und Rohrbach-Schmidt [2022]).

Um die Güte dieser beiden Vorgehensweisen für die Erstellung der BAS-5 zu prüfen, wurden Tests zur Konstruktvalidität und Kriteriumsvalidität durchgeführt. Die Konstruktvalidität wurde anhand von Korrelationen der BAS-5 mit der international etablierten Prestigeskala SIOPS (Treiman 1977; Hoffmeyer-Zlotnik & Geis 2003) sowie der in den 80er Jahren für Westdeutschland durchgeführten Prestigeerhebung von Wegener (1985) getestet. Zudem sollte die BAS-5 mit Kriterien wie Einkommen und Bildung zusammenhängen, die wesentliche Determinanten von Berufsprestige darstellen. Dieser Überlegung folgend berechnen wir Zusammenhänge zwischen BAS-5 und Werten des International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI) (vgl. Ganzeboom et al. 1992) – der ISEI ist eine international etablierte berufliche Statusskala, die auf der Bildung und dem Einkommen von Berufen basiert (siehe auch Christoph et al. 2020). Als Datengrundlage diente die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018, die alle drei berufsbasierten Skalen enthält (SIOPS, MPS, ISEI) und deren Zeitraum mit der Berufsprestigeerhebung gut korrespondiert.

Auf Basis der Tests für Konstruktvalidität und Kriteriumsvalidität zeigte das Vorgehen über die Imputation der BAS-2|5 höhere Korrelationswerte als das Vorgehen über die BAS-3, so dass wir uns für die auf Basis der Imputation über die BAS-2|5 erstellte BAS-5 in beiden Varianten (V1 und V2) entschieden haben.

Datenzugang und Zitation

Die Daten der BAS-5 stehen als Public Use File (PUF) auf folgender Webseite zur Verfügung:

<https://www.bibb.de/de/152111.php>

Bei Nutzung der Daten sollten folgende Publikationen genannt werden, die wesentliche Angaben und Hintergründe zur Skala enthalten:

Deutsch:

Rohrbach-Schmidt, Daniela, Ebner, Christian (2026): Methodische Kurzdokumentation zur Beruflichen Ansehensskala BAS-5 für Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Ebner, Christian, Rohrbach-Schmidt, Daniela (2026): Berufliche Ansehensskala (BAS) für die Ebene der Berufsgattungen (5-Steller) der Klassifikation der Berufe 2010 (BAS-5). PUF_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.; Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/583.18.1.0.10.

Christian Ebner, Daniela Rohrbach-Schmidt, 2022: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. Zeitschrift für Soziologie, 50(6), S. 349-372. [doi:10.1515/zfsoz-2021-0026](https://doi.org/10.1515/zfsoz-2021-0026)

Englisch:

Rohrbach-Schmidt, Daniela, Ebner, Christian (2026): Methodische Kurzdokumentation zur Beruflichen Ansehensskala BAS-5 für Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ebner, Christian, Rohrbach-Schmidt, Daniela (2026): Occupational Prestige Scale (BAS) for the Occupational Type Level (5-Digit Level) (BAS-5). PUF_1.0; Research Data Center at BIBB (ed.); Bonn: Federal Institute for Vocational Education and Training. doi:10.7803/583.18.1.0.10.

Ebner, Christian, Rohrbach-Schmidt, Daniela 2022: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. Zeitschrift für Soziologie, 50(6), S. 349-372. [doi:10.1515/zfsoz-2021-0026](https://doi.org/10.1515/zfsoz-2021-0026)

Literatur

Christoph, B., Matthes, B. & Ebner, C., 2020: Occupation-Based Measures—An Overview and Discussion. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72: 41–78.

Ebner, C. & Rohrbach-Schmidt, D. 2022: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. Zeitschrift für Soziologie, 50(6), S. 349-372.

Fielding, A. & H. Goldstein, 2006: Cross-Classified and Multiple Membership Structures in Multilevel Models: An Introduction and Review. Birmingham: University of Birmingham.

Ganzeboom, H.B.G., de Graaf, P. M. & Treiman, D. J., 1992: A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research* 21: 1–56.

Hoffmeyer-Zlotnik, J.H.P. & Geis, A.J. 2003: Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/Prestige. *ZUMA Nachrichten* 27: 125–138.

Hox, J.J., Moerbeek, M. & de van Schoot, R., 2018: *Multilevel Analysis. Techniques and Applications*. New York, London: Routledge.

Treiman, D.J., 1977: *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.