

Die Konstruktion des Klassenschemas nach Erikson, Goldthorpe und Portocarero (EGP) am Beispiel nationaler Datenquellen aus Deutschland, Großbritannien und Frankreich

Brauns, Hildegard; Steinmann, Susanne; Haun, Dietmar

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brauns, H., Steinmann, S., & Haun, D. (2000). Die Konstruktion des Klassenschemas nach Erikson, Goldthorpe und Portocarero (EGP) am Beispiel nationaler Datenquellen aus Deutschland, Großbritannien und Frankreich. *ZUMA Nachrichten*, 24(46), 8-63. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-211110>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

DIE KONSTRUKTION DES KLASSENSCHEMAS NACH ERIKSON, GOLDTHORPE UND PORTOCARERO (EGP) AM BEISPIEL NATIONALER DATENQUELLEN AUS DEUTSCHLAND, GROßBRITANNIEN UND FRANKREICH

HILDEGARD BRAUNS, SUSANNE STEINMANN UND DIETMAR HAUN

In der soziologischen Ungleichheits- und Mobilitätsforschung hat das Klassenschema von Erikson, Goldthorpe und Portocarero (vgl. Erikson/Goldthorpe 1992) einen wichtigen Stellenwert. Die empirische Umsetzung erfolgt auf der Basis erwerbsstatistischer Angaben, die im Rahmen repräsentativer Umfragen in den meisten Gesellschaften regelmäßig abgefragt werden. Die komparative Ungleichheitsforschung, die auf die Entwicklung eines vergleichbaren Instrumentes zur Messung der sozialen Lage von Individuen, Familien oder Haushalten angewiesen ist, ist dabei mit einem spezifischen Problem konfrontiert: Die Datenquellen verschiedener Gesellschaften unterscheiden sich teilweise erheblich darin, wie erwerbsstatistische Informationen erhoben und kategorisiert werden. Auch im Zeitverlauf unterliegen die nationalen Erhebungen diesbezüglich einem Wandel. Dieser Beitrag schlägt eine an Datensätze der 90er und 80er Jahre angepasste Operationalisierung des EGP-Klassenschemas vor, die sich an den ursprünglichen Überlegungen der CASMIN-Forscher orientiert. Wir konzentrieren uns auf die Länder Deutschland, Großbritannien und Frankreich. Besonderheiten der von den nationalen statistischen Ämtern verwendeten Systematiken, zugrundeliegende Klassifizierungsprinzipien und historische Veränderungen werden skizziert und im Hinblick auf ihre Probleme für die Entwicklung eines für international vergleichende Studien geeigneten Klassenschemas beleuchtet.

The class scheme of Erikson, Goldthorpe and Portocarero has an important role in sociological research on social inequality and mobility. The operationalization is based on information about individuals' labour market situation which is regularly collected in representative population surveys in most societies. This constitutes a

specific problem for comparative inequality research. The data sources in different societies sometimes vary greatly with regard to the collection and technical systematization of information related to individuals' occupational situation. Over time national surveys also undergo change in this regard. This paper proposes an operationalization of the EGP class scheme which is adapted to datasets of the 1990s and is orientated on the original considerations of the CASMIN researchers. We concentrate on Germany, France, and Great Britain. Peculiarities of the classification systems used by the national statistical offices, for coding occupations for example, the principles they are based on, and historical changes are sketched out in detail and discussed with regard to the problems they pose for the development of a comparative measuring instrument.

1. Einleitung*

Soziale Klasse, soziale Schicht, sozio-ökonomischer Status sowie (Berufs-) Prestige gehören zu den soziologischen Grundbegriffen, die die Lage von Personengruppen innerhalb der Sozialstruktur von Gesellschaften charakterisieren. Die empirische Umsetzung solcher sozialstrukturellen Konzepte basiert meist auf sozio-ökonomischen und erwerbsstatistischen Angaben, die im Rahmen repräsentativer Umfragen in den meisten Gesellschaften regelmäßig abgefragt werden. Jedoch unterscheiden sich Erhebung und Systematisierung dieser Informationen oft erheblich zwischen den nationalen Datenquellen sowie im Zeitverlauf. Für die komparative Forschung, die im Verlauf des letzten Jahrzehntes enorm an Bedeutung gewonnen hat, ergibt sich hieraus ein spezifisches Problem: die Entwicklung eines international und historisch vergleichbaren Instrumentes zur Bestimmung der sozialen Lage von Individuen, Familien oder Haushalten.

In der komparativen Ungleichheits- und Mobilitätsforschung kommt dem Klassenschema von Erikson, Goldthorpe und Portocarero (vgl. Erikson/Goldthorpe 1992) eine besondere Bedeutung zu. Das EGP-Klassenschema wurde in den 80er Jahren im

* Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die Finanzierung des Projektes „Bildungsexpansion und soziale Reproduktion in Europa“, in dessen Rahmen dieser Beitrag entstanden ist. Die Entwicklung des hier präsentierten Klassifikationsschemas wäre ohne den konstruktiven Austausch mit Walter Müller, Robert Erikson und John Goldthorpe in dieser Form nicht möglich gewesen. Ihnen gilt unser besonderer Dank. Gleichmaßen möchten wir den drei anonymen Gutachtern für ihre konstruktiven Hinweise danken.

Rahmen des CASMIN-Projektes¹ an der Universität Mannheim entwickelt und auf der Basis von Datensätzen der 70er Jahre für 13 Länder umgesetzt. Dieser Beitrag schlägt eine „aktualisierte“, an Datensätzen der 80er und 90er Jahre angepasste Operationalisierung des EGP-Klassenschemas vor, die sich an den Überlegungen der CASMIN-Forscher orientiert.² Für die komparative Forschung ist eine detaillierte Kenntnis insbesondere der von den nationalen statistischen Ämtern verwendeten Systematiken zur Klassifizierung beruflicher Tätigkeiten unabdingbar. Daher werden in diesem Beitrag auch die Besonderheiten dieser Systematiken, die ihnen zugrundeliegende Klassifizierungsprinzipien und historische Veränderungen skizziert und im Hinblick auf ihre Probleme für die Entwicklung eines vergleichbaren Klassenschemas diskutiert. Wir beschränken uns in diesem Beitrag auf die Länder Deutschland, Frankreich und das Vereinigte Königreich. Die Umsetzung des EGP-Schemas erfolgt am Beispiel nationaler Arbeitskräfteerhebungen. Diese Erhebungen haben sich in den letzten Jahren zu einer wichtigen Datenquelle für die komparative Forschung entwickelt, nicht zuletzt aufgrund ihrer Einbindung in die Arbeitskräfteerhebung der EU. In den meisten Fällen können die hier dargelegten Schemata auch auf andere Datenquellen der jeweiligen Länder übertragen werden.

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: Zunächst werden die für die Konstruktion des EGP-Klassenschemas zentralen theoretischen und operationalen Grundlagen dargestellt (Abschnitt 2). Anschließend wird das Vorgehen bei der Erstellung des Schemas transparent gemacht (Abschnitt 3). Die Darstellung erfolgt in einzelnen Länderkapiteln, in denen jeweils die nationalen Besonderheiten in den erwerbsstatistischen Angaben, in den Klassifikationen und deren historischer Entwicklung im Detail betrachtet werden. Um gerade den länderspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen, weichen die Länderkapitel in ihrer Organisation und Ausführlichkeit in einigen Aspekten voneinander ab.³ Die konkreten Recodeschemata, ebenso wie die nationalen

1 Zu näheren Informationen über das Projekt "Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations" (CASMIN) siehe u.a. Müller/Goldthorpe 1988 sowie Erikson/Goldthorpe 1992.

2 Gegenwärtig kursieren eine Vielzahl von Operationalisierungen, die sich jeweils mehr oder weniger an den ursprünglichen Überlegungen der CASMIN-Forscher orientieren. Die wenigsten Forschungsarbeiten legen dabei die vorgenommene Operationalisierung des Schemas und daraus möglicherweise resultierende Probleme für den Vergleich offen.

3 Dieses Vorgehen erscheint uns insofern gerechtfertigt, als internationale Vergleiche und Studien zu sozialen Veränderungsprozessen in verschiedenen Ländern zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die von uns gewählte Darstellung bietet so für Interessierte die Möglichkeit, in einem vergleichsweise umfassenden Überblick detaillierten Zugang zu den spezifischen Besonderheiten der Berufssystematiken anderer Länder zu erhalten. Auf die Internationale Berufssy-

Systematiken zur Klassifizierung ausgeübter Berufe, sind auf der ZUMA-Homepage (Abteilung Mikrodaten) zugänglich. In Abschnitt 4 werden zusammenfassend Probleme der Vergleichbarkeit diskutiert.

2. Theoretische Grundlagen des EGP-Klassenschemas

Das EGP-Klassenschema ist im Kontext der Forschung zur sozialen Mobilität in Auseinandersetzung mit dem in den 60er und 70er Jahren dominierenden Paradigma der Statuserwerbsforschung entstanden. Ausgehend von einer konflikttheoretischen Perspektive orientiert es sich an Max Webers Konzept der Klassenlage. Im Unterschied zu einem an Prestige und/oder sozio-ökonomischen Status orientierten "hierarchischen" Konzept handelt es sich bei dem EGP-Klassenschema um ein kategoriales Differenzierungsschema. Ihm liegt eine mehrdimensionale Konzeption zugrunde, die die soziale Klassenlage von Personen, Haushalten oder Familien theoretisch als Resultat der jeweiligen *Marktlage* und *Arbeitsituation* der Beschäftigten betrachtet (Erikson/Goldthorpe 1992; Erikson/Goldthorpe/Portocarero 1979; Goldthorpe 1980, 1995, 1997b).

Das Schema unterscheidet zwischen drei Kategorien von Beschäftigten: 1.) Arbeitgebern bzw. Produktionsmittelbesitzern, die die Arbeit anderer kaufen, 2.) Selbständigen und 3.) Arbeitnehmern, die ihre Arbeitskraft an Unternehmer verkaufen. Sowohl die Gruppe der Arbeitgeber als auch die der lohnabhängig Erwerbstätigen werden dabei weiter differenziert. Für erstere sind beispielsweise die Größe des Unternehmens und die tatsächlich auszuübenden Funktionen von Bedeutung. Als entscheidendes Differenzierungselement für die Gruppe der Arbeitnehmer gilt die spezifische *Art der Regulierung des Beschäftigungsverhältnisses*. Wie Goldthorpe (1997b) näher ausführt, handelt es sich dabei um eine soziale Beziehung, in der die gegenseitigen Verpflichtungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden. Dies geschieht teilweise explizit, indem diese Regeln in einem Arbeitsvertrag fixiert werden, teilweise auch implizit, in Form allgemeiner Verhaltenserwartungen. Zu diesen informellen Regeln des Beschäftigungsverhältnisses zählen z.B. die an Arbeitnehmer gestellten Anforderungen, wie das Ausmaß an Eigeninitiative und persönlicher Verantwortungs- und Einsatzbe-

stematik ISCO (1968 bzw. 1988) und den darauf basierenden Rekodierungen kann in diesem Beitrag jedoch nicht eingegangen werden. So sind diese Angaben bspw. in den französischen Arbeitskräfteerhebungen nicht enthalten und waren auch bis vor kurzem nicht für den Mikrozensus verfügbar. In diesen Fällen wäre eine ‚Übersetzung‘ der amtlichen Klassifikationssysteme in den ISCO und von diesem ausgehend, in das EGP-Klassenschema mit wesentlich größeren Vergleichsproblemen behaftet als das hier dargestellte Vorgehen.

reitschaft. Goldthorpe unterscheidet entsprechend zwischen zwei idealtypischen Formen des Beschäftigungsverhältnisses, dem *klassischen Arbeitskontrakt* und dem *Dienstverhältnis*.

Bei einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne eines *klassischen Arbeits- oder Tauschkontraktes* werden Arbeitsleistungen im Austausch gegen Löhne erbracht, wobei sich diese entweder aufgrund von produzierter Stückzahl oder aufgrund der zur Produktion eines Gutes verwendeten Zeit errechnen. Die erforderlichen Arbeitsleistungen unterliegen dabei einer direkten Kontrolle durch die Arbeitgeber. Diese Art des Beschäftigungsverhältnisses ist typischer Weise im Bereich der manuellen Tätigkeiten vorzufinden ('blue-collar-wage-relationship') und kennzeichnet idealtypisch die Klassenlage der einfachen manuellen Arbeiter (Klasse VIIa und VIIb; siehe Tabelle 1), sowie in etwas modifizierter Form, die Klassenlage der manuellen Facharbeiter (Klasse VI) und der einfachen nicht-manuellen Beschäftigten (Klasse IIIb).

Ein *Dienstverhältnis* ('service-relationship') impliziert demgegenüber die Ausübung von delegierter Autorität - typischerweise bei den leitenden Angestellten und Beamten der öffentlichen Verwaltung oder Privatwirtschaft zu finden - oder die vergleichsweise eigenständige Anwendung von spezialisiertem Wissen und Fachkenntnissen - beispielsweise bei den Professionen und höheren Technikern. Im Gegensatz zum 'labour-contract' existiert hier kein direktes Kontrollsystem. Vielmehr basiert das Arbeitsverhältnis auf der Zusicherung von Loyalität von Seiten der Arbeitnehmer gegenüber der beschäftigenden Organisation. Umgekehrt sichern die Arbeitgeber durch spezielle Anreize, wie beispielsweise berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, Vereinbarungen über Gehaltserhöhungen etc. die Leistungserbringung. Typischerweise sind damit Beschäftigungsverhältnisse in der Dienstklasse I und in etwas abgeschwächter Form in Dienstklasse II (siehe Tabelle 1) beschrieben. Neben diesen beiden 'Grundtypen' von Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnissen existieren verschiedene Mischtypen, die sowohl prägende Elemente einer typischen 'blue-collar-wage-relationship' als auch einer 'white-collar-service-relationship' besitzen. Es handelt sich hierbei um die Klasse IIIa und V (Erikson/Goldthorpe 1992; Erikson/Goldthorpe/Portocarero 1979; Goldthorpe 1980, 1995, 1997b).

Ausgehend von den 'Grund- und Mischtypen' von Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnissen wird in dieser Konzeptualisierung von sozialen Klassen deutlich, daß sie weit über eine herkömmliche Berufsabstufung hinausreicht. So werden nicht nur die von den Arbeitnehmern ausgeübten *Berufe*, sondern auch die *Form der Beschäftigungsverhältnisse* bzw. der Austauschprozesse berücksichtigt, in die die Personen eingebunden sind. Damit gewinnen Kriterien, wie der Grad an Arbeitsautonomie und der organisa-

tionsinternen Autoritäts- und Kontrollbefugnisse, das Ausmaß an Identifikation mit den Zielen des Arbeitgebers, aber auch Aspekte der Arbeitsplatzsicherheit und des Einkommens für die Klassifikation an Bedeutung. Es ist allerdings zu beachten, daß die operationale Einordnung in das Klassenschema nicht auf einer direkten Messung dieser Differenzierungskriterien basiert. Als Basisindikatoren werden lediglich Informationen zum ausgeübten Beruf, zum Beschäftigungsstatus und zur betrieblichen Stellung genutzt.⁴

Tabelle 1: Das EGP Klassenschema

Classes	Include
I	Higher-grade professionals, administrators, and officials; managers in large industrial establishments; large proprietors
II	Lower grade professionals, administrators, and officials; higher-grade technicians; managers in small industrial establishments; supervisors of non-manual employees
IIIa	Routine non-manual employees, higher grade (in administration and commerce)
IIIb	Routine non-manual employees, lower grade (sales and services)
IVab	Small proprietors and artisans with or without employees
IVc	Farmers and smallholders; other self-employed in primary production
V	Lower-grade technicians; supervisors of manual workers
VI	Skilled manual workers
VIIa	Semi- and unskilled manual workers (not in agriculture)
VIIb	Agricultural and other workers in primary production

Quelle: Erikson/Goldthorpe 1992: 38f.

Forschungspraktisch ist nun problematisch, daß gerade diese Basisindikatoren zwischen den nationalen Datenquellen und darüber hinaus in zeitlicher Perspektive innerhalb der jeweiligen nationalen Informationsquellen in hohem Maße variieren.

3. Die Konstruktion der EGP-Klassenvariable am Beispiel nationaler Datenquellen: Konsequenzen unterschiedlicher erwerbsstatistischer Informationen für die Implementierung eines standardisierten Klassenkonzepts

Trotz der Einbindung der nationalen Arbeitskräfteerhebungen in den gemeinsamen Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung liegt keine vollständige Harmonisierung der

⁴ Wie verschiedene Forschungsarbeiten (Evans 1992, 1996; Evans/Mills 1996, 1997) zeigen, ermöglichen diese beiden Indikatoren - zumindest für den britischen Fall - eine adäquate Abbildung der unterschiedlichen Formen von Markt- und Arbeitsbeziehungen bzw. Beschäftigungsverhältnissen.

Daten vor. Da die nationalen statistischen Ämter die Lieferanten der Daten sind, werden die Berufsinformationen auch nach den in den Ländern üblichen Systematiken und Klassifikationen erhoben. Dies betrifft auch die Angaben über den ausgeübten Beruf und die berufliche oder betriebliche Stellung der Erwerbstätigen, die jeweils nur nach landeseigener Systematik erfaßt werden. Diese länderspezifischen Besonderheiten sind als Resultat einer spezifischen Tradition und Zielsetzung der amtlichen Statistik, als Folge sozialstruktureller Besonderheiten in den einzelnen Gesellschaften und nicht zuletzt als soziale Konstruktion der Wirklichkeit zu verstehen.⁵

3.1 Der deutsche Mikrozensus (faktisch anonymisierter Grundfile)

Der Mikrozensus ist eine jährlich stattfindende amtliche Stichproben-Erhebung. Er wird in den alten Bundesländern seit 1957 erhoben und erfuhrt seitdem über die Jahrzehnte einige methodologische Veränderungen (siehe u.a. Litz & Lipowatz 1986, Esser et al. 1989 sowie Statistisches Bundesamt 1997). Im April 1991 wurde der Mikrozensus erstmals auch in den neuen Ländern und Berlin-Ost durchgeführt.⁶ Beim Mikrozensus handelt es sich um eine 1-Prozent-Bevölkerungsstichprobe mit einer gesetzlich geregelten Auskunftspflicht der Befragten. Das Erhebungsprogramm liefert eine Reihe von erwerbsstatistischen, sozio-demographischen und sozio-ökonomischen Grundinformationen, die im wesentlichen über die Erhebungsjahre nur geringfügig modifiziert wurden und so eine kontinuierliche Beobachtung des Arbeitsmarktgeschehens und anderer sozialstruktureller Entwicklungen ermöglichen. Vergleichbar zu den französischen und britischen Daten ist der Mikrozensus als rotierende Panel-Umfrage konzipiert, in der jedes Jahr ein Viertel der Auswahlbezirke aus der Erhebung ausscheidet.⁷

3.1.1 Ausgangsvariablen zur Konstruktion der EGP-Klassenvariablen

Der ausgeübte Beruf wird im Mikrozensus auf der Basis der „Klassifizierung der Berufe“ erhoben, die in Abschnitt 3.1.2 ausführlicher dargestellt wird.⁸ Die Variable

5 Im folgenden werden in den einzelnen Länderkapiteln einleitend in einem Kasten Informationen zu den jeweiligen nationalen Datenquellen gegeben. Ebenso werden die spezifischen Besonderheiten und Probleme bei der Erstellung der jeweiligen Recodeschemata für das jeweilige Land separat in einem weiteren Kasten dokumentiert.

6 Probleme der Vergleichbarkeit von Berufsangaben und Klassenzuordnungen zwischen alten und neuen Bundesländern werden hier außer Betracht lassen. Zu den Klassenlagen der DDR-Gesellschaft s. Solga 1996.

7 Zum Stellenwert des Mikrozensus im Rahmen der amtlichen Statistik vgl. Krug/NourneySchmidt 1994, zu seiner Bedeutung als Datenquelle für die Sozialwissenschaften vgl. Hartmann 1989, Lüttinger/Riede 1997.

8 Den Ausgangspunkt zur Konstruktion des EGP-Klassenschemas auf Grundlage der Mikrozensus-Daten bildeten die Vorarbeiten von Kurz (1985) und die im Rahmen des CASMIN-Projekts erstellten Klassen-Kodierungen, u.a. basierend auf den Daten des ZUMA-Bus 1976-

der *beruflichen Stellung* erfaßt beim Mikrozensus die versicherungsrechtliche Unterscheidung der Erwerbstätigen in Selbständige, Beamte, Angestellte, Arbeiter, Auszubildende sowie mithelfende Familienangehörige, die bei abhängig Beschäftigten vertraglich fixiert ist und bei Selbständigen eine Folge des Eigentums an Produktionsmitteln darstellt. Die Ausgangsfrage und Antwortausprägung der Variable (EF94) ‚Stellung im Beruf‘ lautet beim Mikrozensus 1993:

"Sind (waren) Sie tätig als...? Für Nichterwerbstätige: Letzte Tätigkeit als..."

Selbständige(r) ohne Beschäftigte	1
<i>Selbständige(r) mit Beschäftigten</i>	2
<i>Mithelfende(r) Familienangehörige(r)</i>	3
<i>Beamter/Beamtin, Richter(in)</i>	4
<i>Angestellte(r)</i>	5
<i>Arbeiter(in), Heimarbeiter(in)</i>	6
<i>Kaufm./techn. Auszubildende(r)</i>	7
<i>Gewerblich Auszubildende(r)</i>	8
<i>Zeit-/Berufssoldat (einschl. BGS und Bereitschaftspolizei)</i>	9
<i>Grundwehr-/Zivildienstleistender</i>	10

Die hierarchische Stellung innerhalb des Positionsgefüges bzw. die Funktion der Erwerbstätigen innerhalb der Firma oder Behörde wird im Mikrozensus (1993) durch die zusätzliche Frage nach der *Stellung im Betrieb* ermittelt. Die Ausgangsfrage und Antwortausprägung der Variable (EF110) ‚Stellung im Betrieb‘ lautet

"Welche Stellung haben Sie innerhalb des Betriebes?"

<i>Auszubildende(r), Praktikant(in), Volontär(in) Selbständige(r)</i>	1
<i>Alleinschaffend; Selbständige(r) mit 1-4 Beschäftigten (u.a. freiberuflich tätig; selbständige(r). Landwirt(in))</i>	2
<i>Unternehmer(in)/Selbständige(r) mit 5 und mehr Beschäftigten; Angestellte(r), Beamter/Beamtin, Arbeiter(in), Mithelfende(r) Familienangehörige(r)</i>	3
<i>Bürokräft, Schreibkraft, angelernte(r) Arbeiter(in)/Nicht-Facharbeiter(in)</i>	4
<i>Verkäufer(in), Bearbeiter(in) oder Facharbeiter(in), Geselle/Gesellin</i>	5
<i>Sachbearbeiter(in), Vorarbeiter(in), Kolonnenführer(in), Schichtführer(in)</i>	6

1980 und den Daten der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) (vgl. Trometer 1993). Das auf die ALLBUS-Daten zugeschnittene Klassifikationsverfahren kategorisiert Erwerbstätige auf der Grundlage der Informationen zu ihrer beruflichen Stellung und ihrer beruflichen Tätigkeit, ausgewiesen nach der "International Standard Classification of Occupations" (ISCO). Diese Vorgehensweise konnte nicht unmittelbar auf den Mikrozensus übertragen werden.

<i>Herausgehobene, qualifizierte Fachkraft (u.a. Konstrukteur(in),</i>	
<i>Richter(in), Studienrat/-rätin, Abschnittsleiter(in), Meister(in), Polier, Schachtmeister)</i>	7
<i>Sachgebietsleiter(in)/Referent(in), Handlungsbevollmächtigte(r)</i>	8
<i>Abteilungsleiter(in), Prokurist(in)</i>	9
<i>Direktor(in), Amtsleiter(in), Geschäftsführer(in), Betriebsleiter(in)/ Werksleiter(in)</i>	10

3.1.2 Die Klassifizierung der Berufe

Die Ausgangsinformationen über den Beruf (Variable EF93) werden im Fragebogen des Mikrozensus in den 80er und 90er Jahren in unveränderter Form mit folgender offener Fragestellung erhoben: "Welchen Beruf üben Sie gegenwärtig aus?" bzw. für Nicht-erwerbstätige, "Welchen Beruf übten Sie zuletzt aus?"

Die Vielzahl der Berufsbenennungen, die als Antworten auf diese Frage eingehen, machen eine Klassifizierung von Berufsbenennungen erforderlich, deren Systematik das Statistische Bundesamt in einem eigenen Band erläutert. Maßgeblich für den Mikrozensus 1982 ist die Ausgabe 1975 des Statistischen Bundesamtes über die "Klassifizierung der Berufe" (KldB) und für den Mikrozensus 1993 die entsprechende Ausgabe 1992. Anlaß für eine Überarbeitung der Berufssystematik bildete bei beiden Erhebungen die vorausgehende Volks- und Berufszählung im Jahre 1970 bzw. 1987. Ungeachtet dieser noch näher zu betrachtenden Neuregelungen weist die vorgenommene Klassifizierung im Inhalt und Aufbau des Gliederungssystems ein hohes Maß an Kontinuität auf.

Unter einem Beruf versteht die amtliche Statistik seit 1961 "die auf Erwerb gerichteten, charakteristischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen [...], durch die der einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft mitschafft". Grundlegend für die Berufssystematik des Statistischen Bundesamtes ist die Zusammenfassung von Berufen, die nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit *gleichartig* sind (vgl. Statistisches Bundesamt 1975, 9).

Die sogenannten "Berufsordnungen", als Basiseinheiten des Systems, werden durch eine dreistellige Kennziffer dargestellt. In den Berichtsbänden sind zu jeder Berufsordnung, in alphabetischer Reihenfolge, die ihr zugeordneten Berufsbenennungen angefügt. In übergeordneter Gliederung werden die Berufsordnungen weiter zu Berufsgruppen, Berufsabschnitten und Berufsbereichen zusammengefaßt. In feinerer Untergliederung werden wiederum nach dem Prinzip der Artverwandtschaft des ausgeübten Berufes die vierstelligen Codes der sogenannten "Berufsklassen" gebildet, indem den Basis-Codes eine zusätzliche Endziffer hinzugefügt wird, die allgemeine

Formen des Grundberufs von Spezialisierungsformen unterscheidet sowie berufsfachliche Hilfstätigkeiten und weitere Spezialgebiete kennzeichnet.

Für die Abgrenzung zwischen den *übergeordneten* Einheiten war weniger die Artverwandtschaft des ausgeübten Berufes, sondern verschiedene Bestimmungsfaktoren relevant. Gestützt auf berufskundliche Informationen und Erfahrungswerte werden Tätigkeiten zusammengefaßt, die stark von den Besonderheiten eines zu verarbeitenden Materials geprägt sind (z.B. Papierhersteller und -verarbeiter), in anderen Berufen dient ein spezielles Berufsmilieu als Ordnungskriterium (wie z.B. bei den Verkehrsberufen), oder es wird danach unterschieden, ob den Tätigkeiten eine typische Berufsaufgabe (wie z.B. bei den Ordnungs- und Sicherheitsberufen) oder ein spezifisches Objekt der Berufstätigkeit (wie z.B. bei den Straßenbauern) gemeinsam ist.

Im Hinblick auf die KldB 1992 hatte das Statistische Bundesamt insgesamt 29.500 Berufsbenennungen zu klassifizieren, die sie entsprechend ihrer hierarchischen Gliederung in 2.287 Berufsklassen, 369 Berufsordnungen, 88 Berufsgruppen, 33 Berufsabschnitte und 6 Berufsbereiche einordnete. Bei den Daten der anonymisierten Mikrozensus stand uns die dreistellige Berufsvercodung zur Verfügung, mit der Einschränkung, daß einzelne, gering besetzte Codes mit der benachbarten Ausprägung zusammengefaßt waren, um den Bestimmungen zur faktischen Anonymisierung der Daten zu entsprechen. Der Aufbau der aktuellen Berufssystematik wird in folgender Übersicht anhand zweier Beispiele illustriert.⁹

Tabelle 2: Aufbau der Berufssystematik 1992

Ebene	Kategorienzahl	1. Beispiel	Code	2. Beispiel	Code
Berufsbereich	6	Fertigungsberufe	III	Dienstleistungsberufe	V
Berufsabschnitt	33	Metall-, Maschinenbau- und verwandte Berufe	IIIg	Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	Vd
Berufsgruppe	88	Maschinenbau- und Wartungsberufe	27	Bürofach-, Bürohilfskräfte	78
Berufsordnung	369	Industriemechaniker/in (Betriebstechnik)	274	Bürohilfskräfte	784
Berufsklasse	2.287	Bahnbetriebsschlosser/innen	2741	Amtsgehilfen/innen, Wachtmeister/innen	7844
Berufsbenennungen (Auszug)	29.500	Achslagerprüfer/in (DB) Eisenbahnschlosser/in Stellwerkschlosser/in Bahnbetriebsschlosser Werkführer/in DB		Amtsgehilfe/in Beamte/r einf. Dienst Gemeindediener Justizwachtmeister/in Steueramtsgehilfe/in	

⁹ Eine analoge Gliederung für die KldB 1975 ist dargestellt in Stockmann/Willms-Herget 1985: 59.

3.1.2.1 Besonderheiten und Probleme

Grundsätzlich unterscheidet sich die Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes von den Berufsordnungen der anderen Länder dahingehend, daß auf der detaillierten Ebene vor allem auf die Artverwandtschaft der Tätigkeit als Abgrenzungskriterium zwischen Berufen fokussiert wird. Die für einen spezifischen Beruf erforderlichen Qualifikationen und Fachkenntnisse sollen bei der KldB außer Betracht bleiben.¹⁰ Stockmann und Willms-Herget (1985) verweisen jedoch in ihrer historischen Analyse der Erwerbsstatistik in Deutschland auf die mangelnde Konsequenz in der Anwendung des Kriteriums der beruflichen Artverwandtschaft. Vielmehr würden implizit noch weitere Kriterien zur Gliederung von Berufen verwandt, wie "Wirtschaftszweig", "hierarchische Einordnung im Betrieb", "Stellung im Beruf", "Qualifikation" (Stockmann/Willms-Herget 1985, 63).¹¹

Für die Erstellung des EGP-Schemas bedeutet die Vernachlässigung des qualifikatorischen Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes in der KldB, daß die Bestimmung einer sozialen Klassenlage allein auf Grundlage der Berufsangabe in den meisten Fällen nur wenig valide ist. Denn die Kategorien der KldB fassen Erwerbstätige auf teilweise sehr unterschiedlichen betrieblichen Qualifikations- und Hierarchiestufen zusammen, mit entsprechend ausgeprägten Divergenzen in den Besoldungsstufen und Gehaltsbezügen, den Tätigkeitsinhalten, Weisungs- und Kontrollbefugnissen sowie weiteren für die Operationalisierung des EGP-Schemas relevanten Kriterien. Das Ziel des EGP-Schemas, die spezifische Arbeitssituation und Marktlage von Personen beziehungsweise Haushalten zu erfassen, kann für die Bundesrepublik folglich nur mit Hilfe der

10 In der Begründung für diese Abweichung von internationalen Standards verweist die Behörde auf die unterschiedliche Zielsetzung des Mikrozensus als Mehrzweckerhebung und auf die unterschiedliche Prioritätensetzung. Vornehmliches Ziel sei es, die historische Vergleichbarkeit der Klassifikationsordnung über die Erhebungszeitpunkte hinweg zu gewährleisten, wie auch die verschiedenen, mit der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verbundenen Aspekte, wie Tätigkeitsspektrum, formale Schul- und Berufsausbildung oder Stellung im Beruf bzw. Stellung im Betrieb isoliert voneinander zu erfassen. An anderer Stelle wird in der diesbezüglichen Erörterung jedoch eingeräumt, "daß der Qualifikationsaspekt als Wesensmerkmal der ausgeübten Tätigkeit nicht nur ein personenbezogenes, sondern auch ein arbeits(platz)bezogenes Charakteristikum darstellt" (Statistisches Bundesamt 1992: 16), eine Erkenntnis, die allerdings keine konzeptionellen Folgen hat.

11 Als anschauliche Beispiele für derartige Anwendungen alternativer Klassifikationskriterien werden von den Autoren Berufsordnungen der KldB 1975 wie z.B. "Versicherungskaufleute", "Werkmeister", "Unternehmer", "Verwaltungsbedienstete des höheren und gehobenen Dienstes", "Ingenieure" oder "Techniker" genannt.

kombinierten Informationen zum ausgeübten Beruf, Stellung im Beruf und betrieblichen Stellung erreicht werden.

3.1.2.2 Zeitliche Vergleichbarkeit der Berufssystematiken von 1975 und 1992

Anlaß für eine Überarbeitung der Berufssystematik durch die KldB 1992 waren die Ergebnisse der Volks- und Berufszählung des Jahres 1987. Die von Stockmann und Willms-Herget bereits für die 80er Jahre konstatierte Unausgewogenheit einer amtlichen Berufssystematik, die "zentriert auf die Wiedergabe der Beschäftigungsverhältnisse in Industrie und Gewerbe" (Stockmann/Willms-Herget 1985, 69) lange Zeit den berufsstrukturellen Wandel und die Ausdifferenzierung der Berufe im Dienstleistungssektor ignorierte, wurde durch die Ergebnisse der Volks- und Berufszählung 1987 offensichtlich. Den berufsstrukturellen Entwicklungen von drei Jahrzehnten mußte nun mit einer Anpassung und Aktualisierung der Gliederungsstruktur Rechnung getragen werden.

Die traditionelle Priorität auf zeitlicher Kontinuität und Vergleichbarkeit der Systematiken mochte das Statistische Bundesamt jedoch keineswegs aufgeben, so daß die revidierte Fassung grundsätzlich an dem Gliederungs- und Kennziffernsystem der KldB 1975 ausgerichtet blieb (vgl. Statistisches Bundesamt 1992, 7). Die Überarbeitung vollzog sich vielmehr im Rahmen der bestehenden Systematik vor allem durch Streichungen überholter Berufsbenennungen und Neuaufnahme neuer Berufsbezeichnungen sowie Zusammenfassungen von gering besetzten Berufsordnungen und Ergänzungen durch neue Berufsordnungen in den besonders heterogenen und stark besetzten Berufsbereichen. Auf eine Wiedergabe der Modifikationen im Detail soll an dieser Stelle verzichtet werden, sind diese doch ausreichend in der KldB 1992 dokumentiert. Wichtiger ist der Hinweis auf einige systematische Veränderungen in der Berufsklassifikation, die u.U. eine vergleichbare Erstellung des EGP-Klassenschemas zu den beiden Untersuchungszeitpunkten beeinträchtigen könnten.¹²

Grundsätzlich konstatiert das Statistische Bundesamt, daß "sich die Zahl unterbesetzter Dreisteller von der Volks- und Berufszählung 1970 (33 Berufsordnungen) über den Mikrozensus 1980 (48 Berufsordnungen) bis zur Volks- und Berufszählung 1987 (61 Berufsordnungen) kontinuierlich vergrößert" hat (Statistisches Bundesamt 1992, 7). Infolge des kontinuierlichen Rückgangs der Erwerbspersonen konzentrierten sich

¹² Als hilfreich erwies sich eine Vergleichsübersicht im Anhang der KldB 1992, die es trotz teilweise unterschiedlicher Berufsbezeichnungen ermöglichte, die Berufscodes annähernd äquivalent zu erfassen.

die Minderbesetzungen¹³ bei Berufen im primären und sekundären Wirtschaftssektor. Demgegenüber steht eine unzulängliche Gliederungstiefe bei Berufen im Dienstleistungssektor, wo mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen auf die am stärksten besetzten 10 Berufsordnungen entfallen. Unter Berücksichtigung der Besetzungszahlen und der Homogenität bzw. Heterogenität des jeweiligen Tätigkeitsspektrums lassen sich die systematischen Veränderungen der Berufsordnungen in folgenden Punkten zusammenfassen:

- In den Berufen der Land-, Tier- und Forstwirtschaft, bei Bergleuten und Mineralgewinnern sowie bei Fertigungsberufen erfolgt eine Straffung der Berufsordnungen. Bei den Fertigungsberufen reduziert sich beispielsweise die Zahl der Basiscodes von 165 auf 157. Weitere strukturelle Änderungen wie Aktualisierungen der Berufsbezeichnungen, Zusammenfassungen sowie vereinzelt Aufgliederungen und Umsetzungen einzelner Berufsordnungen, insbesondere bei handwerklichen und industriellen Berufen, werden sich im Rahmen der globaleren Zuordnungskriterien des EGP-Schemas in keinem nennenswerten Umfang auswirken.
- Infolge einer Zunahme der Erwerbspersonen im Berufsbereich IV erfolgt eine tiefere Gliederung der "Technischen Berufe" z.B. durch eine differenziertere Erfassung von Architekten, Ingenieuren und Technikern.
- Die umfassendste Revision der bestehenden berufssystematischen Gliederung erfuhren die Dienstleistungsberufe. Generell veranlaßte die Ausweitung der Beschäftigtenzahlen im tertiären Sektor das Statistische Bundesamt zu einer differenzierteren Erfassung bislang recht heterogener Berufsgruppen durch Hinzunahme weiterer Berufsordnungen. Die Umsetzung einzelner Berufe in andere Berufsordnungen und die Zusammenfassung gering besetzter Basiscodes führte in einzelnen Fällen zu Komplikationen bei der Herstellung zeitlich vergleichbarer Berufskodierungen. Ein Problemfall resultierte z.B. aus der recht willkürlich erscheinenden Kombination der bisher getrennt erfaßten Berufsordnungen der "ambulanten Händler" mit den "Einzelhandelskaufleuten ohne Fachbereichsangabe". Unter Berücksichtigung der gestellten Arbeitsanforderungen wäre eine alternative Zuordnung der "ambulanten Händler" zu den "Verkäufern und Verkäuferinnen o.n.A." (660) vermutlich plausibler, zumal diese ebenfalls nicht gegen das Einordnungsprinzip der Artverwandtschaft des ausgeübten Berufes verstoßen würde.

13 Als Minderbesetzungen werden Berufsordnungen bezeichnet, die nach den Ergebnissen der Volks- und Berufszählung 1987 weniger als 5000 Erwerbstätige umfassen.

Begrüßenswert ist die schematische Neuordnung und Ausweitung der Berufssystematik im Bereich der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, die explizit (und in Abweichung von der bisherigen Praxis) darauf abzielt, "für mehr Transparenz hinsichtlich Entscheidungskompetenz, Qualifikationsniveau und fachlicher Zuständigkeit" (Statistisches Bundesamt 1992: 11) zu sorgen. Im Gegensatz zu der KldB 1975 ist es nun beispielsweise möglich, die "Fachgehilfen und Fachgehilfinnen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen" von der eigentlichen Profession der "Wirtschaftsprüfer(innen) und Steuerberater(innen)" analytisch zu trennen. Ähnliches gilt für die Aufgliederung der ehemaligen Berufsordnung "Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute" auf die nach den Laufbahngruppen des höheren oder gehobenen Dienstes differenzierten Berufsordnungen. Die Aufteilung der vormals singulären Berufsordnung der "Datenverarbeitungsfachleute" auf nunmehr sechs Dreisteller resultiert nicht nur aus der zunehmenden Bedeutung der EDV-Berufe, sondern erhöht auch den Informationsgehalt dieser Berufsordnungen im Sinne der o.g. Kriterien. Ähnliches trifft für die "Bürofachkräfte" zu. An die Stelle der äußerst heterogenen Berufsordnung der "Bürofach- und Bürohilfskräfte" in der KldB 1975 sind fünf neue Berufsordnungen getreten, die eine nähere Bestimmung der beruflichen Position im Hinblick auf Arbeitsanforderungen und Verantwortungsbereich auch unabhängig von Informationen zur betrieblichen Stellung ermöglichen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Neuordnung der Berufssystematik durch die KldB 1992 den Informationsgehalt der dreistelligen Berufsordnungen im Sinne der Operationalisierungskriterien von Erikson und Goldthorpe sicherlich erhöht hat. Insgesamt ermöglicht jedoch eine Vergleichsübersicht und die Beibehaltung der grundsätzlichen Klassifikationslogik einen weitgehend unverzerrten Vergleich zwischen den Erhebungszeitpunkten.

3.1.3 Konstruktion eines international vergleichbaren Klassenschemas

Ausgehend von den jeweiligen Berufsordnungen des Mikrozensus 1982 und 1993 wurde zunächst eine Gruppierung der Berufsvariablen vorgenommen, um eine systematische Klassenzuordnung zu erleichtern. Die in den Berufsangaben enthaltene Information zu den Merkmalen der Arbeitssituation und der Marktlage, die mit der Ausübung dieser Berufstätigkeit üblicherweise verbunden ist, konnte so zu einer ersten Grobgliederung genutzt werden. Das Ergebnis dieser Zusammenfassung von Berufen

nach dem Ähnlichkeitsprinzip ist die Hilfsvariable BKAT (s. unten), die nach 16 unterschiedlichen Berufsgruppen differenziert.¹⁴

Hilfsvariable BKAT (Basis: gegenwärtiger/ehemaliger Beruf)

1	Manuelle Berufe I (Hilfs-/Anlernberufe)
2	Manuelle Berufe II
3	Manuelle Berufe III
4	Werkmeister
5	Techniker
6	Ingenieure
7	Agrarberufe
8	Wissenschaftlich-akademische Berufe
9	Semiprofessionen
10	Qualifizierte Dienste
11	Einfache Dienste
12	Management-Berufe, Leiter von Behörden
13	Hochqualifizierte Verwaltungsberufe
14	Qualifizierte Verwaltungsberufe
15	Einfache Verwaltungsberufe
16	Sonstige o.n.T./Azubis/Mithelfende a.n.g.

Durch diese erste Einordnung ist bereits eine grobe Differenzierung zwischen manuellen und nicht-manuellen Berufstätigkeiten sowie nach Agrarberufen erfolgt. In den ersten drei Ausprägungen der Hilfsvariablen *BKAT* wird eine Unterscheidung zwischen den manuellen Berufen in Handwerk und Industrie vorgenommen. Grundsätzlich handelt es sich dabei um eine Strategie, um der aus der Anwendung des bereits besprochenen Berufskonzepts der amtlichen Statistik resultierenden Heterogenität der Berufsordnungen entgegenzuwirken. Einfache manuelle Hilfs- und Anlernberufe sind in der ersten Berufsgruppe zusammengefaßt. Die Abgrenzung zu der zweiten und dritten Gruppe der manuellen Berufe erfolgt teilweise nach empirisch ermittelten Kriterien, wie z.B. dem Anteil von Facharbeitern und Meistern sowie auf Basis von berufskundlichen Informationen, etwa über die Existenz einer allgemeinen Berufsausbildung innerhalb der einzelnen Berufsordnungen. Bei der dritten manuellen Berufsgruppe handelt es sich überwiegend um Tätigkeiten von Handwerkern und Facharbeitern, während die Arbeitsanforderungen in der zweiten manuellen Berufsgruppe im allgemeinen niedriger zu veranschlagen sind.

¹⁴ Das detaillierte Schema dieser Berufsgruppierung und die in den einzelnen Kategorien zusammengefaßten Berufsordnungen sind separat für die Berufssystematiken der KldB 1975 sowie für die KldB 1992 auf der ZUMA-Homepage (Abteilung Mikrodaten) ausgewiesen.

Es folgen die Berufsgruppen der Werkmeister, der technischen Berufe, der Ingenieure und Naturwissenschaftler, Agrarberufe und wissenschaftlich-akademischen Berufe, deren Zuordnung weitgehend unproblematisch erscheint. Sicherlich wären einige alternative Zuordnungen ebenso denkbar gewesen. Für einige dieser kritischen Zuordnungen, wie z.B. die der Krankenschwestern und Hebammen zu der Berufsgruppe der Semiprofessionen spielten auch Kriterien, wie die Anpassung an die Klassifikationsstandards in den anderen Ländern eine wichtige Rolle. Zudem darf nicht übersehen werden, daß es sich bei dieser Gruppierung zunächst um eine vorläufige Einordnung handelt und noch nicht um eine Zuordnung zu Klassenpositionen. Für Berufstätigkeiten in Dienstleistung und Verwaltung wurde eine hierarchische Differenzierung gewählt, welche zwischen einfachen und qualifizierten Dienstleistungen sowie zwischen einfachen, qualifizierten und hochqualifizierten Verwaltungsberufen unterscheidet. Die konkrete Bestimmung orientierte sich für jeden einzelnen der Berufe an einer Vielzahl von Entscheidungskriterien, deren Details hier nicht aufgeführt werden können.

Die eigentliche Zuordnung zu den einzelnen Kategorien des Klassenschemas erfolgt in einem zweiten Schritt auf Grundlage der gemeinsamen Information über die Tätigkeit einer Berufsgruppe sowie der jeweiligen beruflichen und betrieblichen Stellung eines Erwerbstätigen. Für jede einzelne dieser Kombinationen war eine Entscheidung über die Zuordnung zu einer der 11 Klassenlagen zu treffen. Grundsätzlich erfolgte die Zuordnung auf Basis der einfachen Merkmalskombination zwischen *Berufsgruppenzugehörigkeit* und *betrieblicher Stellung*. Die dritte Dimension der beruflichen Stellung der Erwerbstätigen wurde berücksichtigt, indem diese Merkmalskombinationen jeweils getrennt, nach der *beruflichen Stellung* der Personen vorgenommen wurden. Die angewandten Korrespondenzregeln sind in Form eines Kodierungsrasters und als Recodeschema auf der ZUMA-Homepage (Abteilung Mikrodaten) veröffentlicht.

Besonderheiten und Probleme

Einige der empirisch beobachteten Merkmalskombinationen sind nicht eindeutig den Idealtypen des EGP-Schemas zuzuordnen. Ein Unsicherheitsfaktor war in den Ausgangsdaten der Mikrozensus begründet. Bei einer Stichprobe von mehreren hunderttausend Personen sind Meßungenauigkeiten, Fehlinterpretationen zu Fragestellungen und Antwortkategorien sowie divergente Angaben zu einigen Merkmalsdimensionen nicht vollständig zu vermeiden. Hinzu kommen die bereits angesprochenen heterogenen Zusammensetzungen einzelner Berufsordnungen, die in einigen Fällen eine exakte Bestimmung der sozialen Klassenlage erschweren. Dies gilt z.B. für Arbeiter, die in einem typischen manuellen Hilfs- oder Anlernberuf beschäftigt sind und bei *betrieblicher Stellung* die Kategorie "5" (Facharbeiter) angaben. In diesem Fall war als weitere Besonderheit der erwerbsstatistischen Ausgangsdaten zu berücksichtigen, daß die Ausprägung "5" der Variablen Stellung im Betrieb nicht nur Facharbeiter, sondern auch Positionen nach einer mehrjährigen betrieblichen Anlernzeit umfaßt. On-the-Job-Training sichert bei einfachen manu-

ellen Tätigkeiten jedoch nicht unbedingt eine betriebliche Statusfunktion, die einem Facharbeiter äquivalent wäre. Nähere empirische Analysen zu dieser Gruppe von Erwerbstätigen z.B. im Vergleich zu den manuellen Berufsgruppen II und III liefern auch einige signifikante Hinweise auf eine ungünstigere Arbeitssituation und Marktlage ihrer beruflichen Tätigkeit, so daß in diesem Fall der Berufsangabe Priorität eingeräumt wurde und die *Klassenposition VIIa* angemessener erscheint.

Eine andere Zuordnungsstrategie wird bei den *wissenschaftlich-akademischen Berufen* angewandt, wo unabhängig von der Angabe zur betrieblichen Stellung eine Zuweisung zur *Oberen Dienstklasse* erfolgt. Für eine einheitliche Zuordnung dieser Berufe sprechen vor allem zwei Argumente. Zum einen handelt es sich um eine Berufsgruppe mit einer ausgesprochen homogenen Struktur der ausgeübten Tätigkeiten. Selbst wenn die feinsten Gliederungseinheiten der Berufssystematik, die Berufsbenennungen, inspiziert werden, sind keine nennenswerten Abweichungen vom typisch wissenschaftlichen Tätigkeitsspektrum zu erkennen. Hinzu kommt, daß auch bei den anderen Ländern die Zuordnung wissenschaftlich-akademischer Positionen zur Dienstklasse I in erster Linie auf Grundlage der Berufsangaben erfolgt, so daß die getroffene Klassifikationsregel schon aus Gründen der Vergleichbarkeit geboten scheint.

Systematische Unterschiede zwischen Deutschland und den anderen Ländern sind anhand der Ausgangsdaten der Mikrozensus infolge einer vergleichsweise undifferenzierten Erfassung der Unternehmensgröße bzw. der Anzahl der Beschäftigten für die *Berufsgruppe der Selbständigen und Unternehmer* in der Bundesrepublik zu erwarten. Die Variablen der beruflichen und betrieblichen Stellung erlauben lediglich die Unterscheidung zwischen Alleinschaffenden, Selbständigen mit bis zu maximal 4 Beschäftigten und Unternehmern mit 5 und mehr Beschäftigten. Detaillierte Informationen zur Betriebsgröße, wie etwa bei den britischen oder französischen Daten wurden im Rahmen des Mikrozensus nicht erhoben. Somit kann auch der von Goldthorpe intendierten Zuordnung der großen Kapitaleigner und Unternehmer zur Dienstklasse I und ihrer Unterscheidung von den Alleinschaffenden und "kleinen" Selbständigen der "Petite Bourgeoisie" (Klasse IVab) nur unzulänglich entsprochen werden.

Angesichts dieser Datenlage blieb keine andere Wahl, als die Klassenzuweisung der *Selbständigen* für die Mikrozensus vornehmlich auf die Berufsangaben zu stützen. Ingenieure, wissenschaftlich-akademische Berufe sowie Manager und Geschäftsführer von Organisationen werden der Oberen Dienstklasse zugesprochen. Ebenso in Klasse I gelangen selbständige Publizisten sowie die Gruppe der hochqualifizierten Angestellten und einige Berufsordnungen wie Handelsmakler und Bilanzbuchhalter, sofern sie über ein Unternehmen mit 5 und mehr Beschäftigten verfügen. Alle anderen Selbständigen werden dem Kleinbürgertum der Klasse IVab zugewiesen. Als Folge dieser spezifischen Kodierung für die Mikrozensus ist mit einer insgesamt homogeneren Zusammensetzung der in Dienstklasse I zusammengefaßten Erwerbstätigen zu rechnen, während Klasse IVab eine etwas heterogenere Struktur ihrer Mitglieder aufweisen dürfte.

3.2 Die britischen Labour-Force-Surveys¹⁵

Die britischen Labour-Force Surveys (LFS) werden seit 1973 in variierenden Zeitabständen erhoben. Von 1984 bis 1991 fand die Erhebung mit ungefähr 60.000 befragten Haushalten jährlich im Frühjahrsquartal zwischen März und Mai statt.¹⁶ Mit dem Quartal März/Mai 1992 wurde der Quarterly LFS (QLFS) etabliert, eine vierteljährliche Befragung in England, Schottland und Wales (etwa 60.000 Haushalte), die für Nordirland (ca. 5200 Adressen) durch eine weiterhin nur im Frühjahrsquartal stattfindende Erhebung ergänzt wurde¹⁷. Haushalte, die Bestandteil der vierteljährlichen Stichprobe sind, werden ebenfalls insgesamt fünfmal befragt, so daß annäherungsweise ein Panel-Design vorliegt. Durch die Rotation der Stichprobe werden in jeder Erhebung 20% der Erhebungseinheiten 'ausgetauscht'. Weitere konzeptionelle und methodologische Veränderungen betreffen beispielsweise die Aufnahme von Personen in Gemeinschaftsunterkünften (NHS National Health Accomodation) und Studierenden in Wohnheimen. Seit Beginn des Winterquartals 1992/93 werden regelmäßig Informationen über Einkommen und Vermögen abgefragt. Generell besteht der Fragekatalog aus den sog. core-questions und den non-core questions, wobei letztere nur ein- oder zweimal jährlich erhoben werden.

3.2.1 Ausgangsvariablen zur Konstruktion des EGP - Klassenschemas

Die Ausgangsinformationen der britischen Arbeitskräfteerhebungen (QLFS 1994 und LFS 1984), die zur Konstruktion der Klassenvariable genutzt wurden, beziehen sich zum einen auf den ausgeübten Beruf und zum anderen auf die berufliche Stellung. Letztere entspricht im wesentlichen den Angaben zur *Stellung im Beruf* im deutschen Mikrozensus und umfaßt die sozialrechtliche Differenzierung zwischen abhängig Beschäftigten, Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen.¹⁸ Im ersten Schritt

15 Der Begriff 'Großbritannien' wird im vorliegenden Fall - dem alltäglichen Sprachgebrauch entsprechend - stellvertretend für das Vereinigte Königreich verwendet. Wenn für Nord-Irland oder andere Teile besondere Regelungen vorliegen, wird dies im Text jeweils deutlich gekennzeichnet.

16 Kennzeichnend für diese Periode sind zwei Teilelemente des LFS: a) eine vierteljährliche Erhebung (ohne Nordirland) mit einem reduzierten Sample (nur 15.000 Haushalte). Die daran beteiligten Haushalte wurden insgesamt, einem Panel-Design ähnlich, fünfmal befragt; b) der sog. Boost-survey, der immer im Frühjahrsquartal erhoben wurde und im eigentlichen Sinne den LFS darstellt.

17 Seit dem Winterquartal 1994/1995 wird auch in Nordirland der LFS vierteljährlich durchgeführt (ca. 3250 Haushalte).

18 Die vom Mikrozensus bekannte Dimension der Stellung im Betrieb oder der *qualification* im Fall der Enquête Emploi, die die Position innerhalb einer hierarchischen Struktur einer Arbeits-

werden die Personen nach der genauen *Bezeichnung* ihrer beruflichen Tätigkeit befragt:
19

„*What was your (main) job (in the week ending Sunday...)*“
[enter job title]

Zur Überprüfung dieser Angaben werden im zweiten Schritt Informationen über die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten der Befragten erhoben:

„*What did you mainly do in your job?*“
[check special qualifications/training needed to do the job]

In der Regel werden nur diese beiden Angaben (zu den Ausnahmen siehe Kap. 3.2.2) vom Statistical Office nach entsprechenden Konsistenzprüfungen genutzt, um die berufliche Tätigkeit der seit den 90er Jahren gültigen Systematik der Berufe, die *Standard Occupational Classification SOC*, zuzuordnen (siehe Kap. 3.2.2).

Zur Konstruktion des Klassenschemas sind neben den Angaben zur beruflichen Tätigkeit der befragten Person weitere Informationen zur Beschäftigungssituation relevant. Hierzu gehören Angaben zur beruflichen Stellung sowie für abhängig Beschäftigte, Informationen über die Ausübung von Managementaufgaben und Aufsichtsfunktionen:

„*Were you working as an employee or were you self-employed?*“

<i>Employee</i>	1
<i>Self-employed</i>	2
<i>Government Scheme</i>	3
<i>Unpaid Family Worker</i>	4

organisation abbilden, haben keine direkte Entsprechung im QLFS. Zur Verfügung stehen hier nur Informationen über Management- und/oder Aufsichtsfunktionen.

19 Im Labour Force Survey 1984 sind die Interviewfragen im wesentlichen identisch zu denjenigen im QLFS 1994 (siehe dazu im Detail Brauns/Haun/Steinmann 1997). Dies betrifft sowohl die Ausgangsinformationen zur beruflichen Stellung als auch zur beruflichen Tätigkeit. Der wesentliche Unterschied liegt in der Verkodung der Angaben zur beruflichen Tätigkeit nach der jeweils gültigen Berufssystematik. Während in der Erhebung 1994 die *Standard Occupational Classification (SOC)* genutzt wurde, bildete 1984 die *Classification of Occupations (CO80)* die Grundlage der Systematisierung von Berufsangaben. Diese beiden amtlichen Systematiken (*SOC* und *CO80*) werden in den Abschnitten 3.2.2 sowie 3.2.3 jeweils vorgestellt.

„Did you have any managerial duties, or were you supervising any other employees? (if employee)“

Manager	1
Foreman/ supervisor	2
Not manager/ supervisor	3

Diese Variablen werden vom Office of Population Censuses and Surveys OPCS zusammen mit den Angaben zur beruflichen Tätigkeiten bei den Editierarbeiten (sog. Census Matrix Edit des OPCS) auf Konsistenzen geprüft und entsprechende Bereinigungen vorgenommen. Hinsichtlich der Angaben zu *Managementaufgaben* und Aufsichtsfunktionen ist darauf hinzuweisen, daß es sich hierbei um subjektive Einschätzungen handelt.²⁰

Der QLFS 1994 stellt darüber hinaus für abhängig Beschäftigte Angaben zur Betriebsgröße und entsprechend für Selbständige Angaben über die Zahl der beschäftigten Personen zur Verfügung.

„How many employees were there at the place where you worked?“

1-10	1
11-19	2
20-24	3
Don't know but under 25	4
25-49	5
Don't know but over 24	6
50 or more	7

Die verschiedenen Informationen zur beruflichen Stellung im weiteren Sinne wurden von uns in einer neu gebildeten (Hilfs-)Variablen zusammengeführt:

Employment Status:

1	Self-employed with >25 employees
2	Self-employed with 1-25 employees
3	Self-employed without employees
4	Managers with >25 employees
5	Managers with 1-25 employees
6	Foreman/supervisor
7	Employees

²⁰ Als generelle Richtlinie gilt dabei, daß Manager eine größere Verantwortung für allgemeine Aufgaben, Richtlinienentscheidungen und langfristige Planungen haben, während der Status einer Aufsichtsperson stärker die tägliche 'Kontrolle' und Führung von Personen oder Personengruppen beinhaltet. Als weiteres Charakteristikum gilt, daß Supervisoren auch gelegentlich die Tätigkeiten von Personen zu übernehmen haben, die sie leiten und beaufsichtigen.

Die Angaben bei Managern über die Zahl der Beschäftigten in den Kategorien 4 und 5 (des *employment status*) weisen das Problem auf, daß sie nicht die Zahl der zu beaufsichtigenden Personen umfassen, sondern die Betriebs- bzw. Unternehmensgröße. Hier liegt im Vergleich zu den anderen Datenquellen eine gewisse Ungenauigkeit vor.

Mittels der von K. Prandy zur Verfügung gestellten Routine wurde auf der Basis der Berufscodes (*SOC*) und der Angaben zum *Employment Status* die EGP-Klassenvariable konstruiert. Um eine Kompatibilität zu den anderen Datenquellen zu erreichen, ohne jedoch die Besonderheiten des britischen Beschäftigungssystems zu vernachlässigen, wurden einige Veränderungen innerhalb der Routine für die Zuweisung zu bestimmten Klassenpositionen vorgenommen. Zusätzlich zu diesen Überlegungen, die die Vergleichbarkeit für ein international gültiges Klassenschema in den Vordergrund rücken, wurde versucht, den Veränderungen und Besonderheiten in der historischen Dimension Rechnung zu tragen (siehe Kap. 3.2.4).

Wie bereits erwähnt unterscheiden sich die Ausgangsinformationen in den Datenquellen QLFS 1994 und LFS 1984 für Großbritannien in der Verkodung der Angaben zur beruflichen Tätigkeit nach der jeweils gültigen Berufssystematik. Während in der Erhebung 1994 die *Standard Occupational Classification (SOC)* genutzt wurde, bildete 1984 die *Classification of Occupations (CO80)* die Grundlage der Systematisierung von Berufsangaben. Da es sich hierbei um die zentralen Ausgangsinformationen für die Konstruktion des EGP-Klassenschemas handelt, werden diese amtlichen Systematiken (*SOC* und *CO80*) werden im folgenden kurz charakterisiert.

3.2.2 Die Standard Occupational Classification (SOC)

Seit Beginn der 90er Jahre wird in den meisten britischen Umfragen - unabhängig von der jeweiligen Forschungs- oder Trägerinstitution - die *Standard Occupational Classification* zur Erfassung von Berufsangaben angewandt. Diese Berufssystematik ersetzt zwei bis dato gültige Schemata (siehe Kap. 3.2.3), die untereinander nur begrenzt kompatibel waren. Damit traten nicht nur im internationalen Vergleich z.B. zum ISCO68, sondern auch im nationalen Kontext erhebliche Kompatibilitätsprobleme auf. Mitte der 80er Jahre wurden von Seiten des Employment Departments (ED) und der Manpower Service Commission (MSC) gemeinsame Anstrengungen unternommen, eine neue Klassifikation zu erarbeiten.

Die Überarbeitung der britischen Systematik der Berufe ist nicht nur durch die o.g. Kompatibilitätsprobleme, sondern vor allem durch die Veränderung der Berufswelt notwendig geworden. Im Zuge neuer Technologien, Modernisierungen, Globalisierungstendenzen, aber auch der verstärkten Frauenerwerbsbeteiligung und Verände-

rungen von Organisationsstrukturen wandeln sich Art, Form und Inhalte der Berufe ständig, die eine regelmäßige Überarbeitung der Klassifikationssysteme und eine Anpassung an die Entwicklungen in der Arbeits- und Berufswelt erforderlich machen. Zugleich gehörte zu den wesentlichen Zielsetzungen dieser neuen Berufssystematik, auch im internationalen Vergleich eine Kompatibilität oder zumindest größere Ähnlichkeit zum ISCO88 herzustellen.

Prinzipien und Konzept

Mit der Standard Occupational Classification wird das Ziel verfolgt, Berufe oder – exakt ausgedrückt – die auf Erwerb gerichtete berufliche Tätigkeit im Hinblick auf zwei Kriterien systematisch zu gruppieren: 1.) dem Niveau der Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, die erforderlich sind, um die entsprechenden beruflichen Tätigkeiten adäquat ausüben zu können und 2.) die Art oder die Artverwandtschaft der Tätigkeiten.

Als Indikator zur Bestimmung des Niveaus der Kenntnisse und Fertigkeiten werden meist die *formalen Qualifikationen* herangezogen, die gefordert werden, um berufliche Tätigkeiten kompetent ausüben zu können. In sonstigen Fällen spielt die *Ausbildungsdauer* und/oder die *Berufserfahrung* eine größere Rolle.²¹

Das Kriterium der Art oder Artverwandtschaft der Tätigkeiten bezieht sich auf mehrere Faktoren, z.B. die Besonderheit des zu verarbeitenden Materials und die zu bedienenden Werkzeuge, Maschinen, oder allgemein auf Ähnlichkeiten der Arbeitssituation und des Kontextes. Unberücksichtigt bleiben alle Aspekte, die in irgendeiner Weise die berufliche Stellung innerhalb der Betriebs- oder Arbeitsorganisation betreffen.

Struktur der SOC

Die SOC besitzt eine explizite hierarchische Struktur mit drei Aggregationsniveaus, die eine große Ähnlichkeit zum ISCO88 aufweist. In der ausführlichsten Fassung enthält die SOC 371 Berufsgruppen oder Einheiten, die sogenannten *Unit Groups*. Hierbei handelt es sich um einen 3-Steller. Diese Einheiten können auf der nächst höheren Ebene zu einem 2-Steller, den sogenannten *Minor Groups* aggregiert werden. Es existieren 77 *Minor Groups*. Eine Aggregation auf die nächste Ebene führt zu 7 *Major Groups* (einstellig). Insbesondere auf der Ebene der Hauptgruppen wird die Ähnlichkeit zum ISCO88 deutlich.

21 So liegen beispielsweise typische 'entry skills' und 'entry roots' für die jeweiligen Berufsgruppen vor (siehe SOC 1992, Vol 1).

Die Hauptgruppen sind in erster Linie durch die generelle Art der erforderlichen Qualifikationen, Fertigkeiten, Erfahrungen und Kenntnisse definiert, während zur Differenzierung der Untergruppen die Art der Tätigkeit und der Bereich der beruflichen Spezialisierung als Kriterien herangezogen werden.²² Letztere sind explizit oder implizit vielen Berufssystematiken gemeinsam, für die SOC wurde jedoch explizit eine strikte Anwendung angestrebt.

Besonderheiten und Probleme

Ein besonderes Problem stellen die Berufe im Bereich des Managements dar.²³ In diesem Fall können die oben diskutierten, der SOC zugrundeliegenden Dimensionen meist nicht strikt bei den Editierarbeiten angewandt werden. Sowohl die Art der Tätigkeiten als auch Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie die genaue Bestimmung der Hierarchieebene sind für den Bereich des Managements nicht exakt differenzierbar. Ein pragmatische Lösung wird von Seiten des Statistical Office durch folgende Kodierungsstrategie verfolgt: alle Berufe mit Management-Funktionen oberhalb der ersten Ebene eines Supervisors oder eines Vorarbeiters werden separat klassifiziert durch Einordnung in die Hauptgruppe 1 'Managers & administrators'. Gleichzeitig erfolgt eine Zuordnung der Inhaber/Eigentümer von Unternehmen in diese Gruppe. Entgegen der grundsätzlichen Logik wird für diesen letzten Fall die berufliche Stellung (employment status) als weitere Information zur Einordnung in die SOC herangezogen.

Alle Berufsangaben, die den Titel '(Hilfs-)Arbeiter' (labourer) enthalten, werden vom Statistical Office der Hauptgruppe 9 'Other occupations' zugewiesen. Häufig treten dabei sehr unspezifische Bezeichnungen auf, zu deren Systematisierung annäherungsweise ein Industrie- oder Branchenprinzip herangezogen wird. Diese Hauptgruppe unterscheidet sich somit in ihrer Konstruktionslogik von den übrigen Hauptgruppen und ist damit durch eine vergleichsweise hohe Heterogenität gekennzeichnet.²⁴

Die letzte hier zu erwähnende Besonderheit betrifft die Behandlung der Berufe im militärischen Bereich. Viele dieser Berufe sind durch den militärischen Rang eindeutig zu identifizieren und werden in die entsprechenden Untergruppen eingeordnet, z.B. Code 60 „NOCs non-commis-

22 Es besteht - vergleichbar zum ISCO88 - die Möglichkeit, die Hauptgruppen nochmals in Subgruppen zu unterteilen, d.h. eine Ebene zwischen den Major und den Minor Groups einzufügen. Beispielsweise kann so die Hauptgruppe 1 'Manager and Administrator' in die Subgruppen a) 'Corporate Managers and Administrators' und b) 'Managers/Proprietors in Agriculture and Services' unterteilt werden.

23 Explizit geht es hier um Berufe und nicht um die betriebliche Stellung innerhalb einer Arbeitsorganisation.

24 Diese Heterogenität hätte reduziert werden können, wenn man die Untergruppe 90 'Other Occupations in Agriculture, Forestry and Fishing', die sich in vielerlei Hinsicht stark von den anderen unterscheidet, als eigenständige Hauptgruppe in der Berufssystematik der SOC definiert hätte. Diese Variante ist beispielsweise im ISCO88 realisiert. Dem steht allerdings entgegen, daß das Kriterium, einen substantiellen Anteil an allen Berufen abzudecken, nicht erfüllt gewesen wäre und diese Berufe zudem von abnehmender Bedeutung sind. Dieses Argument war letztlich ausschlaggebend für den nun vorliegenden Kompromiß.

sioned officers and other ranks, UK, foreign and Commonwealth Armed Forces“. Häufig üben die Personen jedoch Berufe aus, die denen im Zivilbereich entsprechen, z.B. Automechaniker. In diesen Fällen wird nach dem Prinzip verfahren, daß diese Berufe ohne Berücksichtigung von Militär- oder Zivilbereich in den selben Gruppen verkodet werden.

3.2.3 Die Occupational Classification von 1980 (CO80)

In Großbritannien fanden vor der Entwicklung der SOC zwei verschiedene Systematiken zur Klassifikation der Berufe Anwendung, was folglich in hohem Maße zu Kompatibilitätsproblemen zwischen den jeweiligen Erhebungen führte. Beide Systematiken gelten im Grunde als 'gleichrangige' Vorgänger der SOC. Hierbei handelt es sich einerseits um die *Classification of Occupations and Directory of Occupational Titles* CODOT, die 1972 veröffentlicht wurde und über die Jahre durch verschiedene Aktualisierungen den Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt angepaßt wurde. Insbesondere das Employment Department machte von dieser Klassifikation Gebrauch.²⁵

Als zweites Klassifikationsschema kam die *OPCS Classification of Occupations 1980* (CO80) in vielen Bereichen zur Anwendung. Der Einsatzbereich dieser Systematik, die ebenso über die Jahre jeweils ergänzt und überarbeitet wurde, reichte vom Census, der Bevölkerungsstatistik, dem General Household Survey etc. zu den Labour Force Surveys. Für diese Systematik (CO80) ist nun kennzeichnend, daß neben der eigentlichen beruflichen Tätigkeit Informationen zur beruflichen Stellung für eine Reihe von Berufen berücksichtigt sind. Zwar betreffen diese Differenzierungen nur den Supervisionsstatus - beispielsweise werden in dieser Systematik Bäcker und Bäckermeister unterschiedlichen Berufsgruppen zugeordnet -, damit werden aber unterschiedliche Dimensionen der Erwerbstätigkeit in einem Ordnungsschema miteinander vermischt. Dieser zentrale Kritikpunkt an der Systematik spielte bei der Konzeptualisierung der SOC eine bedeutende Rolle. In vielen Erhebungen wurde die CO80 nur in Form der Kombination von beruflicher Tätigkeit und beruflicher Stellung mit 547 Berufsgruppen angewandt. Diese 547 Berufsgruppen selbst sind jedoch hergeleitet aus einem

²⁵ Bei der CODOT handelt es sich um eine Berufssystematik mit explizit hierarchischem Charakter. Auf 4-steller Ebene geht dieses Schema von 3.800 Berufen aus, die durch Aggregation zu 378 Berufseinheiten, 73 Untergruppen und 18 Hauptgruppen führen. Auf der Basis der Berufe existiert darüber hinaus eine assoziierte Systematik, die sog. 'Key List of Occupations for Statistics' (KOS), die unmittelbar in die 18 Hauptgruppen der CODOT zu übersetzen ist. Die einzige Verbindung zwischen der CO80 und der CODOT besteht in der 'Condensed Key List' mit 161 Berufskategorien (vgl. Abb. xx unter <http://www.xxxxxxxx>). Im folgenden wird auf diese Berufssystematik nicht weiter Bezug genommen, da die britischen Arbeitserhebungen diese Systematik nicht beinhalten, sondern die Angaben zum ausgeübten Beruf über die CO80 klassifiziert sind.

System von 350 Berufskategorien, den sog. OPCS Operational Coding Groups. Die eigentliche CO80²⁶ bzw. exakt ausgedrückt die *OPCS Occupation Groups* (547 Kategorien) resultieren aus diesen *OPCS Operational Coding Groups* (350 Kategorien)²⁷ und der gleichzeitigen Berücksichtigung des Supervisionsstatus

Üblicherweise wird in den unterschiedlichen Erhebungen die CO80 mit den 547 Kategorien verwendet. Im LFS 1984 sind beide Informationen vorhanden, sowohl die *Operational Coding Groups* als auch die eigentlichen *Occupation Groups*. Damit ist der Nutzer des LFS 1984 nicht mit dem Problem der Vermischung zweier unterschiedlicher Dimensionen in der CO80 konfrontiert. Zur Konstruktion der EGP-Klassenvariable wurde daher auf die *OPCS Operational Coding Groups* zurückgegriffen.

Bei den *OPCS Operational Coding Groups* handelt es sich um ein statistisches Ordnungsschema, das die Vielzahl der Berufe zur Komplexitätsreduktion zu Berufseinheiten zusammenfaßt. Wesentliches Kriterium für diese Aggregation war dabei, daß die Berufe einer Gruppe im Hinblick auf die Art der ausgeübten Tätigkeit Ähnlichkeit besitzen. Je nach Unterschieden bzgl. der ausgeübten Tätigkeiten, des zu bearbeitenden Materials sowie des Anforderungsniveaus sind diese Gruppen weiter differenziert. Diese Auffächerung der Berufssystematik wird jedoch dadurch begrenzt, daß 'kleinere' Einheiten noch einen substantiellen Bestandteil sowohl des Schemas insgesamt als auch in der faktischen empirischen Verteilung bilden.

Vergleichbar zur Systematik der KldB im deutschen Mikrozensus erfolgt die Verkodung nach dem ausgeübten Beruf. Allerdings ergeben sich im britischen Fall einige Probleme bzw. konzeptionelle Unstimmigkeiten. Selbständige Personen werden in manchen Fällen entsprechenden Berufskategorien für Manager zugeordnet; dies trifft beispielsweise bei Inhabern von Reisebüros zu, die unter 'office manager' klassifiziert werden. Diese Strategie der Verkodung ist für die Konstruktion des Klassenschema unproblematisch, da die berufliche Stellung getrennt kontrolliert wird und erst danach eine Zuweisung in EGP erfolgt. In der Mehrzahl der Fälle werden Selbständige jedoch nach ihrer ausgeübten Tätigkeit in der Berufssystematik verkodet, d.h. ein selbständiger Bäcker beispielsweise ist der Berufsgruppe der Bäcker, Konditoren etc. zugeordnet.

26 Die Terminologie ist in den Veröffentlichungen leider nicht immer sehr trennscharf.

27 Die OPCS Operational groups bildeten die eigentliche Ausgangsbasis für die Entwicklung des Konzepts der SOC. Einige Berufseinheiten konnten im wesentlichen unverändert in die neue Klassifikation der SOC übernommen werden, für andere Berufsgruppen wurde eine weitere Differenzierung - hier insbesondere im Bereich typisch weiblicher Berufe - notwendig. Andere Berufsgruppen wiederum wurden völlig neu strukturiert.

Wie bereits bei der SOC diskutiert, stellen Manager auch in dieser älteren Berufssystematik ein Problem dar, da häufig das genaue Aufgaben- und Tätigkeitsfeld nicht bestimmbar ist. Ebenso sind kaum Angaben über Aufsichtsfunktionen von Managern vorhanden. Man fragt nicht nach der genauen Anzahl der zu beaufsichtigenden Personen, sondern nimmt als eine - allerdings recht grobe - Annäherung die Größe des Unternehmens, in dem sie arbeiten. Dies hat zur Konsequenz, daß beispielsweise alle Angestellten (mit Managerstatus) im öffentlichen Dienst, in Behörden und Verwaltungseinheiten automatisch in 'großen' Unternehmen (mehr als 25 Arbeitnehmer) beschäftigt sind. Jedoch ist damit nicht impliziert, daß diese Angestellten eine entsprechende große Anzahl von Personen tatsächlich beaufsichtigen. Ihre Aufsichtsfunktionen können sich auch auf eine Abteilung mit weniger als 25 Beschäftigten beschränken.

Die wesentlichen Unterschiede der OPCS Operational Coding Groups zur SOC liegen zum einen in der stärkeren Berücksichtigung des Industrieprinzips (in den OPCS Codes). Dies trifft insbesondere für die manuellen Berufe zu. Darüber hinaus werden Soldaten und sonstige Personen im Militärbereich ihrem Rang entsprechend einer eigenen Berufsgruppe zugeordnet. Die strikte Trennung von Militärbereich und zivilem Bereich wurde in der SOC aufgehoben. Sowohl die CO80 als auch die OPCS Operational Coding Groups weisen weiterhin keine vergleichbare hierarchische Struktur wie die SOC auf. Bei den OPCS Codes handelt es sich um einen 3-Steller, der jedoch nicht auf einer höheren Ebene zu einem 2- oder gar 1-Steller aggregiert werden kann. Schließlich sind die zugrundeliegenden Prinzipien weniger klar herausgearbeitet. Dies zeigt sich bspw. auch daran, daß insbesondere die 'Restkategorien', *'not elsewhere classified'*, in der empirischen Verteilung aller Berufsgruppen besonders häufig auftreten.

Wichtig bleibt zu betonen, daß es sich bei den britischen Berufssystematiken um ein statistisches Ordnungsschema handelt, dem kein theoretisches oder gar soziologisches Konzept, wie in Frankreich, zugrunde liegt. In Großbritannien werden stattdessen von amtlicher Seite zwei Konzepte zur Verfügung gestellt, die über die reine Aggregation auf der Ebene der Berufsgruppen hinausgehen.²⁸ Hierzu zählt erstens das Konzept der *Social Class*, das seit dem Census 1911 in den meisten Erhebungen zu finden ist. Die grundlegende Idee dieses Konzeptes basiert auf der Überlegung, Personen mit einem vergleichbaren Niveau beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten in einer Gruppe bzw. Klasse zusammenzufassen (vgl. dazu bspw. Leete/Fox 1977; Szreter 1984,1993;

²⁸ Zur ausführlichen Darstellung der Konzepte der amtlichen Statistik zur Charakterisierung der britischen Sozialstruktur und ihrer sozial-historischen Bedeutung siehe Brauns/Haun/Steinmann 1997.

Rose 1995; Elias 1997). Im Allgemeinen wird dazu eine Berufsgruppe in ihrer Gesamtheit einer Klasse zugeordnet, ohne weitere Beachtung der individuellen Unterschiede innerhalb einer bestimmten Berufsgruppe. Bestimmte Umgruppierungen, meist Höhergruppierungen, beispielsweise von Class V zu Class II, erfolgen teilweise unter Berücksichtigung der beruflichen Statusinformationen eines Managers oder eines Technikers (vgl. OPCS 1980).

Zweitens existiert das Konzept der 'sozio-ökonomische Gruppierung' (*socio-economic groups, SEG*), das sowohl die berufliche Stellung als auch den Beruf zur Grundlage hat. Teilweise gehen auch Informationen zur Branche und vor allem die Größe des Unternehmens in die Zuordnungsregeln ein. Dieses Konzept versucht Personen mit Berufen, die einen ähnlichen ökonomischen und sozialen Status besitzen, in einer Gruppe zusammenzufassen und weist eine vergleichsweise große Ähnlichkeit zu dem EGP-Klassenschema auf (vgl. Brewer 1986; Martin 1997; Goldthorpe 1997a; Rose/O'Reilly 1997).

3.2.4 Besonderheiten bei der Konstruktion eines international vergleichbaren Klassenschemas

Zur Erstellung des Klassenschemas für den QLFS 1994 konnte auf eine Kodieroutine von K. Prandy zurückgegriffen werden. Auch für den LFS 1984 wurde uns eine Kodieroutine von J. Elder zur Verfügung gestellt.²⁹ Zwischen beiden ‚Ausgangsroutinen‘ gab es nur geringfügige Unterschiede.³⁰ Ausgehend von unserer Zielsetzung, eine international vergleichbare Klassifikation zu erstellen, wurden an diesen Routinen einige Veränderungen vorgenommen. Wenngleich sich im folgenden die Darstellung auf den QLFS 1994 konzentriert, wurden die dokumentierten Veränderungen in beiden Datensätzen in der gleichen Weise umgesetzt. Eventuelle Unterschiede, die sich aufgrund der unterschiedlichen Systematiken der Berufe 1994 und 1984 ergeben können, wurden separat getestet und sind in Kap. 3.2.5 dokumentiert.

Problembereich Manager

²⁹ Für diese freundliche Unterstützung möchten wir uns besonders bedanken.

³⁰ Im britischen Fall wurde die Zuweisung zum EGP-Klassenschema nicht wie im deutschen oder französischen Fall auf der Basis von aggregierten Berufsgruppen vorgenommen, sondern anhand der einzelnen Berufe der jeweils gültigen Systematik. Auf eine detaillierte Beschreibung der Klassenzuordnungen muß hier verzichtet werden. Die Kombination aller relevanten Merkmale ist in einem separaten Datenfile abgelegt, der auf der Homepage von Zuma (Abteilung Mikrodaten) abgelegt ist.

Informationen zu 'Managementaufgaben' im LFS stellen - wie oben diskutiert - ein gewisses Problem dar. Die Angaben zur beruflichen Stellung sowie zum ausgeübten Beruf ermöglichen keine Identifikation des mittleren Management. Somit bilden alle Positionen, die in der Hierarchie über den Vorarbeitern und der ersten Managementebene liegen, eine vergleichsweise große und undifferenzierte Gruppe. Diese relative Unschärfe führt im britischen Fall im Vergleich zu den anderen Ländern zu einer relativ höheren Einstufung der Manager in das Klassenschema. Daher wurde für Großbritannien im wesentlichen dem Prinzip gefolgt, generell der beruflichen Tätigkeit eine größere Bedeutung und der beruflichen Stellung (Employment Status) in diesen unklaren Fällen weniger Gewicht beizumessen. Da prinzipiell Manager im engeren Sinne - unter der Bedingung entsprechender Angaben bei der beruflichen Tätigkeit - in der Berufssystematik der Hauptgruppe 1 'Managers and Administrators' zugeordnet werden, wurde daher für bestimmte Berufshauptgruppen die Strategie verfolgt, keine Unterscheidung in der beruflichen Stellung zwischen Managern und Supervisor/Formen (der Variable Employment Status) zu treffen. Die grundsätzliche Gleichbehandlung für Manager und Vorarbeiter wurde vor allem für Berufe des manuellen Bereichs vorgenommen. Im Detail gilt dies für die Berufshauptgruppen (SOC) 5 'Craft and Related Occupations', 8 'Plant and Machine Operatives' sowie 9 'Other Occupations'.³¹ Für die Zuordnung in das EGP-Schema bedeutet dies, daß diese Personen nun nicht mehr Class II, sondern aufgrund des Supervisor/Formen-Status der Class V zugeordnet werden.

Bei den Kategorien der Variable 'Employment Status' tritt für die Manager darüber hinaus das Problem auf, daß sich die Zahl der Beschäftigten auf das Unternehmen insgesamt bezieht und nicht auf die Zahl der Personen, für die spezielle Aufsichtsfunktionen auszuüben sind. In einigen Fällen (insbesondere in der Berufshauptgruppe 3 'Associate professional & technical occupations') wurde daher entschieden, der Differenzierung der beiden Manager-Kategorien (mit 1-25 Beschäftigten oder mehr als 25 Beschäftigte) keine Bedeutung beizumessen, Abstufungen zwischen Class I und II wurden somit nicht vorgenommen. So wurden beispielsweise 'youth worker' mit Managementfunktionen, unabhängig davon, ob sie in einem Unternehmen mit 1-25 oder mehr als 25 Beschäftigten arbeiteten, der Class II zugeordnet. In der ursprünglichen Routine war die letzte Gruppe der Class I zugewiesen.

Problembereich Selbständigkeit

Nach der theoretischen Konstruktion des Klassenschemas bilden (kleinere) Selbständige eine eigene Klasse. Die Größe des Unternehmens und Position des Unternehmers oder Inhabers wird herangezogen, um Umgruppierungen in Class I vorzunehmen. Für Großbritannien wurde in einigen Fällen in Angleichung zu den Kodierungen der anderen Länder der beruflichen Stellung als Selbständige eine größere Bedeutung beigemessen. Eine Zuweisung erfolgte dann in Class IVa (Selbständige mit 1 bis 25 Beschäftigte) oder in Class IVb (Selbständige ohne Beschäftigte) an Stelle der ursprünglichen Zuweisung in Class I oder - je nach Beruf - Class II. Dies betrifft beispielsweise Immobilienmakler, die nun bei Selbständigkeit der Petit Bourgeoisie angehören, ebenso die meisten Technikerberufe (Laboratory technicians, Engineering technicians etc.) sowie Berufe im Handwerks- und Industriebereich (insbesondere in der Berufshauptgruppe 5, z.B. der Musikinstrumentenbauer und 8, z.B. der selbständigen Taxifahrer).

31 Konkret werden von dieser Veränderung N=234 Personen betroffen, das entspricht etwa 1% der beschäftigten Personen in diesen drei Berufshauptgruppen.

Eine andere Vorgehensweise wurde bei der Berufsgruppe der *Semiprofessionen* gewählt. Diese Berufe gehören nach den theoretischen Grundlagen des EGP-Klassenkonzeptes der Class II an. In diesen Fällen wurde nicht weiter unterschieden, ob es sich um abhängig Beschäftigte oder Selbständige handelte. Folglich wurden diese Berufsgruppen der Class II zugeordnet (mit Ausnahme der Selbständigen mit mehr als 25 Beschäftigten, die zur Class I gehören) und nicht mehr den Klassen IVa oder IVb.

Darüber hinaus enthielt die ursprüngliche Routine von Prandy einige Unstimmigkeiten in der Zuweisung zu bestimmten Klassenpositionen bei selbständigen Personen mit Beschäftigten und ohne Beschäftigten, insbesondere in der Berufshauptgruppe 3 'Associate professional & technical occupations'. Selbständige ohne Beschäftigte befanden sich häufig in der Class II, während Selbständige der selben Berufsgruppe mit 1-25 Beschäftigten der *Petit Bourgeoisie* Class IVa zugeordnet wurden. Insofern es sich in diesen Fällen nicht um Semiprofessionen handelte (siehe oben), erfolgte eine Korrektur der Zuweisung von Class II nach Class IVb.

Differenzierung zwischen Tätigkeiten im manuellen und nicht-manuellen Sektor

Ein wesentliches Kriterium zur Unterscheidung zwischen Tätigkeiten im manuellen und nicht-manuellen Sektor stellt die Form des Verdienstes dar - beispielsweise Löhne, die sich entweder aufgrund von produzierter Stückzahl oder aufgrund der zur Produktion eines Gutes verwendeten Zeit errechnen, oder ein festgesetztes Gehalt, die Art der Vergütung von Überstunden, etc. - ob überhaupt, durch Bezahlung oder Urlaubsausgleich. Insbesondere für Deutschland ist diese Unterscheidung aufgrund der sozialrechtlichen Stellung als Angestellter oder Arbeiter vergleichsweise gut zu treffen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß in bestimmten Fällen eine 'klassische' Dienstleistungstätigkeit vorliegt, wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit einige Berufsgruppen in Großbritannien den nicht-manuellen Tätigkeiten zugewiesen. Es handelt sich dabei vornehmlich um Berufe in der Hauptgruppe 6 'Personal & protective service occupations', beispielsweise Kellner, Krankenpflegehelfer und sonstige Sicherheitsdienstberufe. In der Klassenzuweisung ergeben sich daraus Unterschiede zwischen Class VIIa und Class IIIb. In neueren Studien zur Validierung des Klassenschemas wird die Ähnlichkeit dieser beiden Klassen bzgl. der Arbeitssituation und der Art des Beschäftigungsverhältnisses belegt (vgl. Evans/Collins 1997; Evans 1992), so daß insgesamt diese vorgenommenen Veränderungen nicht problematisch erscheinen. Viel wichtiger ist es dagegen, bei Analysen auf eine strikte Trennung der beiden intermediären Klassen IIIa und IIIb zu achten. Neben diesen Veränderungen, die im wesentlichen systematischer Art sind, wurden einige Modifikationen vorgenommen, die nur bestimmte Berufsgruppen betreffen.

Berufsgruppe der Techniker

Der Konzeption des Klassenschemas zufolge bilden die Techniker ein konstitutives Element der Class V. Auch wenn für einige Fälle durchaus eine Zuordnung zu Class II gerechtfertigt scheint (wie sie in der ursprünglichen Routine vorgenommen war), wurde hier aus Vergleichbarkeitsgründen relativ strikt eine Zuordnung in Class V vorgenommen. Dies betrifft vor allem die Untergruppe 30 'Scientific Technicians', in einigen Fällen auch die Untergruppe 31 'Draughtspersons, Quantity And Other Surveyors'.

Berufe in der Fischerei und Landwirtschaft

Die Berufsgruppe 903 'Fishing & related workers' wurde nach der theoretischen Konzeption der Klassen je nach beruflicher Stellung in die Klasse IVc oder VIIb zugeordnet. Eine analoge Zuweisung gilt für die anderen Berufe in der Land- und Forstwirtschaft.³²

Vergleicht man nun das von uns erstellte Klassifikationsschema für EGP mit der Prandy-Routine, so wird deutlich, daß sich die größten Unterschiede aus Verschiebungen von Berufen zwischen dem manuellen und nicht-manuellen Sektor ergeben. Konkret handelt es sich dabei um Verschiebungen zwischen Class IIIb und VIIa.³³

3.2.5 Ergebnisse der Korrespondenzprüfungen

Zusätzlich zur internationalen Vergleichbarkeit gehörte zur zentralen Zielsetzung bei der Erstellung des EGP-Klassenschemas, auch eine weitgehende Konsistenz im Zeitverlauf in den jeweiligen Ländern zu erreichen. Aufgrund der beiden unterschiedlichen Berufssystematiken im britischen Fall für den QLFS 1994 und LFS 1984 waren spezielle Konsistenzprüfungen erforderlich. Die im LFS 1984 verwandten Operational Coding Groups mit ihren 350 Einheiten können nach den Angaben einer Forschergruppe im Office of Population Censuses and Survey (OPCS) des Central Statistical Office (vgl. Thomas/Elias 1989) in 58% der Fälle in einem 1:1 match den 374 Unit Groups der SOC zugeordnet werden. Für die übrigen Fälle, die keine exakte Entsprechung haben, kann durch Annäherung eine akzeptable Übereinstimmung erreicht werden, so daß im Ergebnis die Zahl der Fälle, die unterschiedlich klassifiziert wurden, unter 2% liegt (vgl. Thomas/Elias 1989). Die von uns gewählte Strategie sah nun im ersten Schritt die Erstellung einer Korrespondenzliste oder eines 'Übersetzungsschemas' zwischen den OPCS Operational Coding Groups für den LFS 1984 und der SOC für den QLFS 1994 vor. Die Liste ist auf der ZUMA-Homepage (Abteilung Mikrodaten) abgebildet. Dem QLFS 1994 konnten im zweiten Schritt aufgrund dieses Übersetzungsschemas die OPCS Codes zugewiesen werden, so daß in unserem Datensatz sowohl die für 1984 gültige Berufssystematik als auch die für 1994 gültige vorhanden ist. Da die Employment-Status-Variable in beiden Datensätzen identisch ist, konnte aufgrund der Korrespondenzliste im dritten Schritt sehr einfach die EGP-Kodieroutine des LFS 1984 auf den QLFS 1994 angewandt werden und die daraus resultierende EGP-Variable (Version 1984) mit der EGP Variable der 1994er

32 Zu vermuten ist, daß hier für die Berufe der Fischerei ein Kodierfehler in der Prandy-Routine vorlag und keine systematischer Unterschied zu den anderen Berufen der Forst- und Landwirtschaft.

33 N=6854 Personen waren von diesen Veränderungen betroffen; das entspricht etwa 10% der valid cases, für die überhaupt eine Zuordnung möglich war.

Routine durch einfache Kreuztabellierung (siehe Homepage Abteilung Mikrodaten) verglichen werden.³⁴

Insgesamt sind die Unterschiede so gering, daß sie sich in den Analysen nicht auswirken dürften. Die verschiedenen Konsistenzprüfungen verweisen auf eine zuverlässige Klassenzuordnung der unterschiedlichen Kombinationen von beruflicher Tätigkeit und beruflicher Stellung über die Zeit hinweg. Spezifische Zuordnungsregeln und Modifikationen an den ursprünglichen KodierROUTinen ergaben sich in Abstimmung mit den anderen Ländern. Die Berufssystematiken in Großbritannien stellen 'reine' erwerbsstatistische Ordnungsschemata dar, die kein soziologisches Konzept implizieren. Die amtliche Statistik hat auf der Basis der Berufsangaben zwei Konzepte „sozialer“ Kategorien entwickelt, die eine gewisse Ähnlichkeit zum EGP-Schema aufweisen. Diese „sozialen“ Konzepte werden auch in den Daten der Labour Force Surveys mitgeliefert und sind in Brauns/Haun/Steinmann (1997) dargelegt (vgl. dazu auch Rose/O'Reilly 1997).

3.3 Die französische Enquête sur l'Emploi

Die Enquête sur l'Emploi wird seit 1950 jährlich von INSEE (*Institut National de la Statistique et des Études Économiques*) durchgeführt. Sie liefert Informationen über demographische und sozialstrukturelle Entwicklungen in der französischen Bevölkerung sowie über die Entwicklung und Probleme des Arbeitsmarktes (ausführlicher siehe Affichard 1987; Lévy-Bruhl 1951). Es werden Merkmale des Haushaltes und der Haushaltszusammensetzung, die gegenwärtige und/oder ehemalige Erwerbs- und Beschäftigungssituation der einzelnen Haushaltsmitglieder, Formen der Arbeitssuche der von Arbeitslosigkeit betroffenen Befragten, Bildung und Merkmale der sozialen Herkunft erhoben. Die Erhebung wird seit 1982 im März jeden Jahres durchgeführt. Die Volkszählungen bilden jeweilig den Ausgangspunkt für Modifikationen, die am Stichprobenverfahren, am Fragenkatalog oder an bestimmten Systematiken vorgenommen werden, und damit für sogenannte neue 'Serien' der Enquête Emploi. Die Stichprobenauswahl der Enquête Emploi wird auf der Grundlage der vorhergehenden Volkszählung vorgenommen. Die Erhebungseinheit der Enquête sur l'Emploi ist der

34 Die Tabelle zeigt durch die fast ausschließliche Besetzung der Diagonalen, daß eine sehr hohe Übereinstimmung zwischen beiden Variablen erreicht werden konnte. Nur 1.4% der valid cases werden in anderer Weise klassifiziert, wenn die Informationen zur beruflichen Tätigkeit und der beruflichen Stellung im QLFS1994 nicht nach der SOC Berufssystematik, sondern der älteren Berufssystematik (OPCS Operational Coding Groups) genutzt werden. Diese unterschiedlichen Zuweisungen resultieren also aus den verschiedenen Berufssystematiken. Beispiele dafür sind in Brauns/Haun/Steinmann (1997, Abschnitt 3.3.6) ausführlicher dargestellt.

private Haushalt; Personen in Anstaltsunterkünften werden unter bestimmten Bedingungen ebenfalls in die Stichprobe aufgenommen. Seit 1968 handelt es sich um eine mehrstufige Flächenstichprobe. Die geographischen Flächeneinheiten umfassen etwa 40 Wohneinheiten, innerhalb derer alle Haushalte befragt werden. Die Stichprobe soll einem Auswahlsatz von 1/300 entsprechen und jeweils zu einem Drittel von einem Jahr zum anderen erneuert werden, so daß eine Flächeneinheit in drei aufeinanderfolgenden Erhebungen erfaßt wird. Mit etwa 70.000 privaten Haushalten erfaßt die Enquête Emploi insgesamt ca. 150.000 Personen.³⁵

3.3.1 Ausgangsvariablen zur Konstruktion des EGP-Klassenschemas

Zur Konstruktion des EGP-Klassenschemas auf der Grundlage der Enquêtes Emploi ab 1982 wird primär auf Angaben zur beruflich-sozialen Kategorie (*profession/catégorie socio-professionnelle*) zurückgegriffen. Diese Angaben sind in der Systematik der *Professions et Catégories socio-professionnelles* (PCS) abgelegt, die die Befragten bereits nach den für die Operationalisierung des EGP-Schemas zentralen Indikatoren klassifiziert: Beruf, berufliche und betriebliche Stellung. Darüber hinaus wird auf separat abgelegte Information zur beruflichen Stellung (*statut*) zurückgegriffen, die es ermöglicht, selbständige Beschäftigung zu identifizieren, auf Angaben zur Anzahl der Beschäftigten bei selbständigen Unternehmern, und – zur Identifizierung bestimmter Gruppen von lohnabhängig Beschäftigten – zur betrieblichen Stellung (*qualification/classification*).

Die Information über den ausgeübten Beruf, die in der Systematik der PCS abgelegt ist, wird über eine offene Frage erhoben (Frage Nr. A1):

„*Profession principale, intitulé précis de profession:*“

Angestellte des öffentlichen Dienstes (*corps, grade*) und Beschäftigte in der Landwirtschaft müssen ihre Auskunft durch Angabe ihrer betrieblichen Stellung bzw. der Größe und Produktorientierung des landandwirtschaftlichen Betriebes weiter präzisieren.

Im Unterschied zu den in anderen Ländern verfügbaren Berufssystematiken klassifiziert das Schema der PCS nicht nur nach dem ausgeübtem Beruf (*profession principale*). Die sozio-professionnelle Kategorie der Befragten wird von INSEE auf der Grundlage von sämtlichen Informationen über die berufliche Situation und den Arbeits-

³⁵ Ausführlichere Informationen über die Fragekatalog und Veränderungen an der Enquête Emploi im Verlauf der Zeit sind in Brauns/Haun/Steinmann 1997 zu finden, eine detaillierten Beschreibung des Stichprobenverfahrens in INSEE 1995: 20-37; Eurostat 1988: 20-22

kontext, die in Teil A des Fragebogens (*Activité professionnelle*) erhoben werden, generiert. Eine genaue Darstellung der Systematik und ihrer Logik erfolgt in Abschnitt 3.3.2. Die sozio-professionelle Kategorie der Befragten ist auf Zweistellerebene in der Variable CSTOT³⁶ (*Catégorie socio-professionnelle, niveau détaillé*) abgelegt, auf Vierstellerebene in der Variable P (*Profession*). Die Ausprägungen der Variable CSTOT entsprechen der amtlichen Systematik der PCS auf dem Niveau 42 (Zweisteller), wie in Tabelle 3 dargestellt.³⁷

Tabelle 3: Die Systematik der PCS von 1982- Niveau 8 und 42³⁸

1. AGRICULTEURS EXPLOITANTS
 - 11: Agriculteurs sur petite exploitation
 - 12: Agriculteurs sur moyenne exploitation
 - 13: Agriculteurs sur grande exploitation
2. ARTISANS, COMMERÇANTS ET CHEF D'ENTREPRISE
 - 21: Artisans
 - 22: Commerçants
 - 23: Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus
3. CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURS
 - 31: Professions libérales
 - 33: Cadres de la fonction publique
 - 34: Pofesseurs, professions scientifiques
 - 35: Professions de l'information, des arts et des spectacles
 - 37: Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
 - 38: Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
4. PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES
 - 42: Instituteurs et assimilés
 - 43: Professions intermédiaires de la santé et du travail social
 - 44: Clergé, religieux
 - 45: Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
 - 46: Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises

³⁶ Die folgende Auflistung der Variablen bezieht sich ausschließlich auf Personen, die zur Zeit der Befragung erwerbstätig waren und dient damit der Erstellung eines EGP-Klassenschemas für Erwerbstätige. Für die Konstruktion eines EGP-Klassenschemas, welches auch auf die Arbeitslosen und andere ehemalige Erwerbstätige anwendbar ist, muß auf die entsprechenden Variablen zusätzlich zurückgegriffen werden. Die Ausprägungen dieser Variablen entsprechen im wesentlichen den hier aufgeführten Variablen.

³⁷ Die Ausprägungen der Viersteller-Variablen P, entsprechend dem Niveau 455 der Systematik der PCS, sind der ZUMA-Homepage zu entnehmen.

³⁸ Das Niveau 8 beschreibt die sogenannten sozio-professionellen *Gruppen* auf dem Einstellerniveau, das Niveau 42 die sozio-professionellen *Kategorien* auf dem Zweistellerniveau.

-
- 47: Techniciens
 - 48: Contremaîtres, agents de maîtrise
 - 5. EMPLOYÉS
 - 52: Employés civils et agents de service de la fonction publique
 - 53: Policiers et militaires
 - 54: Employés administratifs d'entreprises
 - 55: Employés de commerce
 - 56: Personnels des services directs aux particuliers
 - 6. OUVRIERS
 - 62: Ouvriers qualifiés de type industriel
 - 63: Ouvriers qualifiés de type artisanal
 - 64: Chauffeurs
 - 65: Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
 - 67: Ouvriers non qualifiés de type industriel
 - 68: Ouvriers non qualifiés de type artisanal
 - 69: Ouvriers agricoles
 - 7. POPULATION INACTIVE
 - 71: Anciens agriculteurs
 - 72: Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise
 - 74: Anciens cadres
 - 75: Anciennes professions intermédiaires
 - 77: Anciens employés
 - 78: Anciens ouvriers
 - 81: Chômeurs n'ayant jamais travaillé
 - 83: Militaires du contingent
 - 84: Élèves et étudiants de plus de 15 ans
 - 85: Autres inactifs entre 15 et 60 ans
 - 86: Autres inactifs de plus de 60 ans
 - : Enfants de moins de 15 ans

Für die Zuweisung zu den EGP-Klassen ist die Unterscheidung zwischen *selbständiger* und *lohnabhängiger* Beschäftigung ein relevantes Kriterium (vgl. Abschnitt 2). Im wesentlichen wird diese Unterscheidung bereits durch die von INSEE vorgenommene Zuordnung der Befragten zu verschiedenen sozio-professionellen Berufsgruppen getroffen. Im Falle einiger sozio-professioneller Berufsgruppen differenziert INSEE jedoch nicht, so daß zur Identifikation selbständiger Arbeit auf eine eigens abgelegte Variable zum Beschäftigungsstatus der Befragten (*code de statut*) zurückgegriffen werden muß. Der Fragetext (Frage Nr. A3) zur Differenzierung zwischen selbständiger und lohnabhängiger Arbeit lautet:

„M... *exerce-t-il sa profession:*“

A son compte (agriculteur, artisan, commerçant, industriel, profession libérale, gérant majoritaire de S.A.R.L., gérant libre ou en location gérance, etc.) 1

Comme salarié 2

Zur Identifikation *selbständiger Personen* wird bei der Erstellung des EGP-Klassenschemas auf die Ausprägungen ‘11’ und ‘12’ der Variable STATUT (*code redressé*) zurückgegriffen. Die Variable STATUT, generiert über mehrere Fragekomplexe des Erhebungsbogens³⁹, besitzt folgende Ausprägungen:

Statut détaillé

- 11: indépendants
- 12: employeurs
- 13: aides familiaux
- 21: intérimaires (hors Etat, collectivités locales)
- 22: apprentis (hors Etat, collectivités locales)
- 23: CDD (hors Etat, collectivités locales)
- 24: autres salariés hors Etat, collectivités locales
- 30: stagiaires et contrats aidés
- 41: salariés Etat ou collectivités locales
- 42: appelés au service national

Für die Unterscheidung zwischen Selbständigen (in Handel, Handwerk etc.) mit und ohne Angestellte (IVa, IVb) (vgl. Abschnitt 2) muß desweiteren nach der Anzahl der Beschäftigten differenziert werden. Der relevante Fragetext (Frage Nr. A4) im Erhebungsbogen richtet sich an Selbständige und an lohnabhängig Beschäftigte, die faktisch die Stellung eines Selbständigen innehaben, formal aber als leitende Angestellte ihrer Firma tätig sind⁴⁰:

39 Die Enquête Emploi enthält eine Anzahl von Variablen, die nicht unmittelbar einzelnen Fragen im Fragebogen zuzuordnen sind; sondern von INSEE im Rahmen der Editierarbeit generiert worden sind. Im Codebuch der neueren Serien ist nicht kenntlich gemacht, welche Variablen sich unmittelbar aus einzelnen Fragen ableiten lassen und welche eine Synthese der Antworten aus mehreren Fragetexten bilden.

40 Letzere werden seit der Reform des Schemas der *Catégories socio-professionnelles* im Jahr 1982 als Selbständige behandelt (siehe Abschnitt 3.3.2.3).

„M... est établi à son compte, ou salarié mais chef de sa propre entreprise: Emploie-t-il des salariés? Combien? (ne pas compter les gens de maison ni les apprentis; dans l'agriculture compter seulement les salariés permanents)⁴¹“

Aucun salarié	1
1 ou 2 salariés	2
3 à 9 salariés	3
10 salariés et plus	4

Für die Kodieroutine wird die Variable NSE (Nombre de salariés employés, pour les personnes qui sont à leur compte) verwendet. Sie besitzt der Frageformulierung entsprechende Ausprägungen.

Im Falle bestimmter Gruppen von lohnabhängig Beschäftigten muß schließlich nach der Stellung in der betrieblichen Hierarchie (Position professionnelle de l'emploi) gefiltert werden. Diese Information wird lediglich zur 'Korrektur' dem Schema der Professions et Catégories socio-professionnelles impliziter Zuweisungen genutzt (siehe Abschnitt 3.3.2). Der konkrete Fragetext (Frage Nr. A5) und seine Antwortmöglichkeiten lauten:

„Pour les salariés: Quelle est la position professionnelle de l'emploi actuel de M...?“

manoeuvre ou ouvrier spécialisé (OS1, OS2, OS3, etc.)	1
ouvrier qualifié ou hautement qualifié (P1, P2, P3, TA, OQ, etc.)	2
agent de maîtrise dirigeant des ouvriers, maîtrise administrative ou commerciale	3
agent de maîtrise dirigeant des techniciens ou d'autres agents de maîtrise	4
technicien, dessinateur, VRP (non cadre)	5
instituteur, assistant(e), social(e), infirmier(e) et autre personnel de catégorie B de la fonction publique	6
ingénieur ou cadre (les employés, techniciens, agents de maîtrise n'ayant pas la qualité de cadre ne devront pas se classer ici même s'ils cotisent à une caisse de retraite des cadres)	7
professeur et personnel de catégorie A de la fonction publique	8
employés de bureau, employés de commerce, agent de service, aide soignant(e), gardienne d'enfants, personnel de catégorie C ou D de la fonction publique	9
autre cas que ci-dessous (Précisez!)	0

Die Variable Q (Position professionnelle de l'emploi actuel) besitzt entsprechende Ausprägungen.

In den Enquêtes sur l'Emploi 1982-1989 wird die berufliche Tätigkeit bzw. Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe über dieselbe Systematik der Professions et Catégories socio-professionnelles erfasst wie in

41 Lehrlinge, Hausangestellte und saisonal beschäftigte Arbeiter in der Landwirtschaft werden nicht mitgezählt.

der 90er Serie. Die Stellung im Beruf und im Betrieb wird nicht identisch, aber ähnlich erhoben. Für die Konsistenz des EGP-Klassenschemas über Erhebungszeitpunkte der 80er und 90er Jahre hinweg hat dies jedoch keine schwerwiegenden Konsequenzen.

3.3.2 Die Systematik der Professions et Catégories socio-professionnelles (PCS)⁴²

3.3.2.1 Besonderheiten

Die Systematik der *Professions et Catégories socio-professionnelles* (PCS) ist Bestandteil aller aktuellen Bevölkerungsumfragen, die von INSEE oder einem der französischen Fachministerien bereitgestellt werden. Eine andere Systematik zur Klassifizierung beruflicher Tätigkeiten wird in den Daten der amtlichen Statistik in der Regel nicht zur Verfügung gestellt. Nicht nur in der amtlichen Statistik, auch in der soziologischen Forschung und privaten Marktforschung hat das Schema der PCS einen hohen Verbreitungsgrad (Duriez et al. 1991). Die empirische Sozialforschung beispielsweise stützt sich primär auf dieses Schema zur Messung sozialer Ungleichheiten. Prestigeskalen, marxistische oder weberianische Klassenkonzepte finden in Frankreich kaum Verwendung (vgl. Lemel/Oberti/Reillier 1996).

Die Systematik sozio-professioneller Kategorien ist sozialstatistischen Ursprungs. Sie wurde von Statistikern und Demographen INSEEs, dem französischen Amt für Statistik, entwickelt und stand von daher nicht in der Tradition einer spezifischen theoretischen Schule (vgl. Desrosières/Thévenot 1992: 52). Folgt man den Urhebern des Schemas, dann hat die Systematik jedoch eine *soziologische* Konnotation. Das Ziel war es, berufliche Situationen zusammenzufassen, die auf eine gewisse soziale Homogenität und Ähnlichkeit in den allgemeinen Lebensbedingungen sowie Mustern der Lebensführung schließen lassen. Der Name des Schemas, *Catégories socio-professionnelles*, sagt jedoch wenig über dessen theoretische Verortung aus; von einem Klassenkonzept beispielsweise kann nicht gesprochen werden. Jean Porte (1961: 243), einer der Urheber des Schemas, spricht vorsichtig von einer 'Analogie', wohlgerneht nicht von 'Identität', zwischen dem Konzept der *Catégories socio-professionnelles* und dem 'sozialer Klassen'. In der Tat war die Namensgebung der amtlichen Systematik motiviert dadurch, einen Begriff zu finden, der theoretisch vergleichsweise neutral klingen möge, aber signalisiere, daß die CSP als soziale Kategorien zu deuten sind, und zwar als eine empi-

42 Das Schema der PCS ist über die Grenzen Frankreichs hinaus wenig bekannt. Im folgenden werden daher der historische Hintergrund, die Grundzüge des Schemas der PCS und wesentliche Modifikationen, die über die Zeit hinweg an der Systematik vorgenommen wurden, skizziert.

rische Abbildung verschiedener *milieux sociaux* (vgl. Desrosières 1977: 183; Desrosières/Thévenot 1979: 52; Thévenot 1981: 2; Desrosières/Goy/Thévenot 1983: 56; Desrosières/Thévenot 1992: 90, 91; Duriez et al. 1991). Konkret ist es der Anspruch der Systematik, berufliche Situationen (*situations professionnelles*) zusammenzufassen, die sich in der Art der verrichteten Tätigkeit, des Arbeitsinhaltes oder des Beschäftigungsverhältnisses, in Einkommensquelle und -perspektive, Arbeitsbedingungen sowie Qualifikationserfordernissen ähnlich sind, und aus denen sich folglich für die Inhaber eine gemeinsame soziale Identität, ähnliche Lebensmuster, Konsumstile, Einstellungsmuster etc. ableiten lassen (siehe INSEE 1983a, 1983b).

Ausgehend von diesem Anspruch wird zur Bildung der sozio-professionellen Kategorien auf der einen Seite eine Unterscheidung zwischen *non-salariat* und *salariat* vorgenommen, auf der anderen Seite eine (teilweise hierarchische) Differenzierung innerhalb der beiden Gruppen jeweils: innerhalb der Selbständigen nach beruflichem Tätigkeitsfeld, Branche und Größe des Unternehmens, innerhalb der lohnabhängig Beschäftigten nach Beruf, betrieblicher Qualifikations- und Weisungsebene und in einigen Berufsgruppen noch zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen (Desrosières/Thévenot 1979: 55).

3.3.2.2 Historische Entwicklung des Schemas der sozio-professionellen Kategorien

Die Einführung einer Systematik *sozio-professioneller Kategorien* im Jahre 1954 bettet sich in eine historisch weitzurückreichende Tradition der Verwendung von Berufssystematiken durch die amtliche Sozialstatistik ein. Die Entwicklung der amtlichen Berufssystematik im Laufe der vergangenen zwei Jahrhunderte reflektiert Veränderungen in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und der in der französischen Gesellschaft jeweils vorherrschenden *‘vision du monde social’*⁴³ (siehe Desrosières 1993: 323ff; Brauns/Haun/Steinmann 1997: 33ff). Ab der Volkszählung von 1876 enthielten die Veröffentlichungen der amtlichen Statistik eine Korrespondenztabelle, die berufliche mit sogenannten „sozialen“ Aspekten miteinander kombinierte. Der berufliche Aspekt wurde verstanden als die *activité individuelle* bzw. das *métier*, der „soziale“ Aspekt als *statut* bzw. *situation dans la profession*, unterschieden in *chefs d’entreprises, ouvriers, employés, employés et ouvriers sans emploi*. 1954 wurden die beiden Achsen in eine einzige Systematik integriert: die *Catégories socio-professionnelles* (CSP). 1962 wurde die betriebliche Stellung bzw. Qualifikationsebene (*qualification*), zunächst ausschließlich die der Arbeiter, als

43 Zur sozialen Konstruktion der amtlichen Systematiken in den verschiedenen Ländern siehe insbesondere Desrosières (1993: 323ff) und Duriez/Pincon/Pincon-Charlot (1991).

zusätzliches Kriterium miteinbezogen, um innerhalb der Kategorien der lohnabhängig Beschäftigten hierarchisch differenzieren zu können. Diese Differenzierung orientierte sich an der arbeits- und tarifrechtlichen Kodifizierung verschiedener Kategorien von Gehaltsempfängern, die durch das Dekret Parodi von 1946 vorgenommen worden war (Desrosières 1977: 173f; 1993: 327; Héran 1997; Fermanian/Lantin 1998).⁴⁴

Die CSP wurden technisch auf der Basis einer einfachen Korrespondenztabelle generiert, die die berufliche Stellung zur Differenzierung zwischen Selbständigen und lohnabhängig Beschäftigten (*statut*) in der Spalte, die berufliche Tätigkeit bzw. den Beruf (*activité individuelle* bzw. *métier*) in der Zeile enthielt. Der Beruf wurde dabei durch die *Nomenclature des activités individuelles* bzw. den späteren *Code des métiers* erfaßt. Von 1946 bis 1982 wurden eine Vielzahl von Berufssystematiken parallel verwendet (vgl. Desrosières 1983: 40ff). 1946 ist die *Nomenclature des métiers et des activités individuelles* (NAI) für die Zwecke der Volkszählung eingeführt worden. Diese Berufssystematik war der Vorgänger des *Code des métiers*, der auf die Volkszählungen von 1954, 1962, 1968 und 1975 angewendet wurde. Parallel wurde vor allem in den Erhebungen des Arbeitsministeriums ein Klassifikationssystem für die Arbeiter, Angestellten, Techniker, Meister und leitenden Angestellten benutzt, welches allgemein als *Catégories Parodi* bekannt war. 1967 wurde zusätzlich die *Nomenclature des emplois* entwickelt, die - anders als der *Code des métiers* - für Unternehmensbefragungen bestimmt war, sich von daher stärker an den betrieblichen Usancen der Unterscheidung zwischen Arbeitskräftekategorien orientierte. Dieses Schema wurde vor allem in der Erhebung zur *Structure des Emplois* eingesetzt. Die Systematik der *Catégories socio-professionnelles* kam in den 50er Jahren ergänzend hinzu, als eine Systematik, die die Befragten nach ihrem Beruf und ihrer beruflichen sowie betrieblichen Stellung klassifiziert.

1982 erfolgte eine Grundsatzreform der amtlichen Sozialstatistik, die zur Ablösung der Systematik der *Catégories socio-professionnelles* (CSP) durch die der *Professions et Catégories socio-professionnelles* (PCS) führte. Im Vergleich zur alten Systematik der CSP werden in der neuen Systematik der PCS vor allem

- die (manuellen) *métiers* deutlicher mit den (nicht-manuellen) *emplois qualifiés* kontrastiert,
- soziale Hierarchien in stärkerem Maße an betrieblichen Qualifikationsniveaus bzw. Dienstgraden verankert,
- Beschäftigung im öffentlichem Dienst von der Beschäftigung in der Privatwirtschaft,

44 Zur Systematik der CSP im einzelnen siehe Brauns/Haun/Steinmann 1997.

- und die Beschäftigung in kleinen von der in großen Unternehmen unterschieden (Desrosières/Thévenot 1992: 94; INSEE 1983).

Bei den Editierarbeiten durch INSEE werden für die Bildung der sozio-professionellen Kategorien dazu nun auch Angaben über die betriebliche Stellung bzw. die als Merkmal des Arbeitsplatzes verstandene Qualifikation der befragten Angestellten und Beamten verwendet (*grade, classification, position professionnelle de l'emploi*), über den genauen Funktionsbereich (*fonction*) der leitenden Angestellten, Techniker und Meister, über die Größe sowie Branche des Arbeitgeberbetriebes und über die Größe sowie Spezialisierung landwirtschaftlicher Betriebe.⁴⁵

Das Schema der *Professions et Catégories socio-professionnelles* (PCS) von 1982 ist auf dem Zweisteller-Niveau⁴⁶ also als Ausarbeitung und Modernisierung der Systematik der *Catégories socio-professionnelles* (CSP) von 1954 zu verstehen. Gleichzeitig bedeutete die Einführung der PCS eine grundsätzliche Veränderung in der amtlichen Sozialstatistik. Sie ersetzte die alte Systematik der CSP und die parallel existierenden „reinen“ Systematiken der Berufe durch ein integriertes Schema: Als Viersteller wurde eine Systematik sogenannter *Professions* in das Schema der *Catégories socio-professionnelles* eingebettet. Einen *Code des métiers*, nach dem der ausgeübte Beruf per se verschlüsselt wird, gibt es seither nicht mehr.

Das aktuelle Schema der *Professions et Catégories socio-professionnelles* (PCS) ist in Form hierarchischer Klassifikationsniveaus organisiert. Das Basisniveau bildet der Viersteller der 489 *Berufsrubriken (Professions)* (Niveau 455) (siehe ZUMA-Homepage, Abteilung Mikrodaten). Die ersten beiden Stellen identifizieren die entsprechende sozio-professionelle *Kategorie*, die erste Stelle entspricht der sozio-professionellen *Gruppe*. Im Gegensatz zu dem *Code des métiers* ist die aktuelle Systematik der *Professions* keine Systematik der Berufe per se. Sie bildet die Basiseinheiten der *Catégories socio-professionnelles* und berücksichtigt damit bereits mehrere Dimensionen der

45 Die der Systematik sozio-professioneller Kategorien zugrundeliegende Logik ist mit der Reform von 1982 nicht verändert worden. Verändert hat sich lediglich die Kategorienbildung auf der Ebene der *Catégories* und der *Groupes socio-professionnelles* (Zwei- und Einstellerebene der Systematik der PCS und CSP jeweils) sowie die Zuordnung vereinzelter Berufsgruppen zu den entsprechenden Kategorien. Zu den Veränderungen im einzelnen siehe Brauns/Haun/Steinmann 1997.

46 Zur Differenzierung der verschiedenen Aggregationsniveaus der PCS-Systematik wird im folgenden von (Berufs)rubriken gesprochen, wenn es sich um die Viersteller handelt (*Professions*), von (Berufs)Kategorien im Falle der Zweisteller (*Catégories socio-professionnelles*) und von (Berufs)Gruppen, wenn Bezug auf den Einsteller der PCS-Systematik genommen wird (*Groupes socio-professionnelles*).

Beschäftigung gleichzeitig.⁴⁷ Genauer gesagt handelt es sich um eine Zusammenfassung relativ gleichartiger beruflicher *Situationen* (*situations professionnelles*), die ermittelt werden über eine Merkmalskombination von Beruf (*profession*), Beschäftigungsstatus (*statut*) sowie betrieblicher Stellung (*position* bzw. *classification professionnelle*) und weiteren Merkmalen wie betrieblicher Funktionsbereich, Unternehmensbranche etc. (s. o.).⁴⁸ Sie bezieht aber keinesfalls Variablen wie das Alter, Geschlecht, das Diplom oder den Beschäftigungsstatus der Befragten mit ein (vgl. Héran 1997; Faucheux/Neyret 1999).

Die vierstellige Systematik der *Professions* hat insgesamt 489 Einheiten, davon 455 Kategorien für Erwerbstätige. Auf höherem Aggregationsniveau, auf Zweistellerebene, befinden sich die Niveaus 42 und 24 zur Identifikation der sozio-professionellen Kategorie. Die *Catégories socio-professionnelles* umfassen auf dem 42er Niveau 32 Kategorien für Erwerbstätige, auf dem Niveau 24 19 Kategorien. Auf Einstellerebene, Niveau 8, sind die *Groupes socio-professionnels* mit 6 verschiedenen Gruppen für Erwerbstätige verortet (siehe Tabelle 3).

Ein Beispiel zur Zuordnung von beruflichen Tätigkeiten zu den Einheiten der PCS-Systematik

Befragte, die als Beruf beispielsweise nicht-selbständiger Konditor (*pâtissier*) angeben, werden entsprechend weiterer Angaben zu ihrer beruflichen Tätigkeit folgendermaßen klassifiziert: Konditoren, die in einer industriellen Großbäckerei angestellt sind, werden, soweit sie als betriebliche Stellung unqualifizierter Arbeiter oder einfacher Angestellter angeben (*ouvrier non-qualifié, employé*) oder keine Angabe machen, auf Zweistellerebene unter die PCS-Kategorie 'unqualifizierter manueller Arbeiter industriellen Typus' (*ouvrier non-qualifié de type industriel*, PCS 67), bzw. auf Vierstellerebene, unter die Berufsrubrik *ouvriers non-qualifiés des industries agricoles et alimentaires* (PCS 6754) subsumiert. Geben sie indessen qualifizierter Arbeiter (*ouvrier qualifié*) als betriebliche Stellung an, dann werden sie als *ouvriers qualifiés de type industriel* (PCS 62), bzw. als *ouvriers qualifiés des industries agricoles et alimentaires* (PCS 6755) klassifiziert. Ist ein Konditor nun betrieblich

47 Desrosières (1977: 189) berichtet jedoch von Beobachtungen der Editierarbeiten, die darauf hindeuten, daß auch der *Code des métiers* Aspekte der sozialen Gesamtsituation des Individuums zum Ausdruck brachte, also weitaus mehr als lediglich den Aspekt der beruflichen Tätigkeit berücksichtigte. Siehe auch Chenu (1997) zur „statistischen Beschreibbarkeit von Berufen“.

48 INSEE gibt in einzelnen Handbüchern genauere Auskunft über die zentralen Dimensionen der Systematik der PCS (INSEE 1983a) und über die Routine, mit der sämtliche Berufe (*profession déclarée*) entsprechend weiterer Merkmalskombinationen von Beschäftigungsstatus, betrieblicher Stellung, Branche des Unternehmens etc. den einzelnen Vierstellern zugewiesen werden (INSEE 1983b) (zur Validität der erhobenen Berufsinformationen siehe Thevenot 1981: 20ff). Weitere Handbücher (INSEE 1983c, 1983d) dokumentieren für jeden einzelnen Berufsviersteller jeweils 'typische Fälle' (*noyau*), 'verwandte Fälle' (*assimilées*), 'einbezogene Grenzfälle' (*cas limite inclus*) und 'ausgeschlossene Grenzfälle' (*cas limite exclus*). Dies dient dem Verständnis der Zusammensetzung der einzelnen Berufsrubriken.

als Techniker (*technicien*) oder Meister 1. Niveaus (*agent de maîtrise 1er niveau*) eingestuft, dann erhält er den PCS-Code 48, nämlich *contremaître, agents de maîtrise*, bzw. auf Vierstellerebene den Code 4852, nämlich *agent de maîtrise 1er niveau en fabrication en chimique ou agro-alimentaire*. Der Berufsrubrik *agent de maîtrise 2e niveau en fabrication en chimique ou agro-alimentaire* (PCS 4851) wird er dann zugewiesen, wenn er betrieblich als Meister 2. Niveaus (*agent de maîtrise 2e niveau*) oder als leitender Angestellter (*cadre*) eingestuft ist.

Ein Konditor, der im handwerklichen Kleinbetrieb angestellt ist, wird, wenn er eine Leitungsfunktion innehat (*technicien, agent de maîtrise* oder *cadre*), genauso wie der im industriellen Betrieb arbeitende Konditor klassifiziert. Der Unterschied zu der Klassifizierung der industriellen Konditoren wird eher bei den restlichen betrieblichen Stellungen gemacht. Unabhängig davon, ob qualifizierter Arbeiter, ungelerner Arbeiter, einfacher Angestellter (*ouvrier qualifié, ouvrier non-qualifié, employé*) oder keine Angabe über die betriebliche Stellung, alle diese im handwerklichen Kleinbetrieb arbeitenden Konditoren werden der Kategorie 'qualifizierte Arbeiter handwerklichen Typus' (*ouvriers qualifiés de type artisanal*) (PCS 63) bzw. der Berufsrubrik *boulangier, pâtissier* (PCS 6353) zugeordnet.

Wiederum ein Unterschied zeigt sich bei den Konditoren, die ihren Arbeitsplatz im Hotel- oder Restaurantbetrieb haben. Konditoren, die hier als manuelle Arbeiter, qualifiziert oder unqualifiziert, oder einfache Angestellte eingestuft sind und diejenigen ohne Angaben zu ihrer betrieblichen Stellung werden ebenfalls wie im handwerklichen Kleinbetrieb angestellten Konditoren als *ouvriers qualifiés de type artisanal* bestimmt, allerdings unter der Vierstellerrubrik der *cuisiniers qualifiés* (PCS 6354). Im Falle einer Leitungsposition auf mittlerer Ebene (*techniciens, agent de maîtrise*) sind sie ebenfalls dem PCS-Zweisteller *contremaîtres, agents de maîtrise* (PCS 48) zugewiesen, dabei allerdings unter dem Viersteller *maîtrise de restauration et de cuisine* (PCS 4893). Der wesentliche Unterschied liegt nun in der Behandlung derjenigen Konditoren, die leitende Angestellte (*cadre*) sind. Nur wenn sie im Hotel- bzw. Restaurantbetrieb beschäftigt sind, dann werden sie als 'wahrhaftige' *cadres* klassifiziert, nämlich als *cadres administratifs et commerciaux d'entreprise* (PCS 37), bzw. auf Vierstellerebene als *cadres de l'hôtellerie et de la restauration* (PCS 3751).

3.3.3 Konsequenzen der französischen Berufssystematik für den an historisch und international vergleichenden Analysen interessierten Nutzer

Die Systematik der PCS von 1982 hat - im Vergleich zu der älteren Systematik der CSP - für den Datennutzer zwei Vorteile: erstens ist das Konzept der sozio-professionellen Kategorien und die zugrundeliegende Zuordnungslogik transparenter; zweitens ist es bei der Datenaufbereitung und -analyse nun auch möglich, auf ein disaggregierteres Niveau der sozio-professionellen Kategorien zurückzugreifen. Die Kehrseite der Medaille ist jedoch, daß INSEE die Angabe zum ausgeübten Beruf, die der Befragte bei der Erhebung macht, in den Datensätzen nicht mehr in Form einer „reinen“ Systematik der Berufe zur Verfügung stellt.

Das Fehlen einer Berufssystematik ist aus zwei Gründen problematisch. Erstens, vor dem Hintergrund international vergleichender Analysen: um länderübergreifend möglichst vergleichbare Berufsgruppen zu bilden, ist es oftmals sinnvoll, auf die ursprüng-

liche Information zum ausgeübten Beruf, abgelegt in einer reinen Berufssystematik, zurückzugreifen.⁴⁹

Zweitens, historisch vergleichende Analysen sind problematisch, wenn man auf eine Abfolge von französischen Querschnittsdaten von vor und nach 1982 zurückgreifen möchte. Ein strikt vergleichbares Klassenschema kann nicht erstellt werden, da die neueren Datensätze keine 'reine' Berufssystematik mehr anbieten und die Systematiken der CSP und der PCS nicht vollständig kompatibel sind⁵⁰.

3.3.4 Vorgehensweise bei der Erstellung des EGP-Klassenschemas

Im Vergleich zu den in Deutschland und Großbritannien zur Verfügung stehenden Berufssystematiken liegt die Besonderheit des französischen Schemas der *Professions et Catégories socio-professionnelles* darin, daß es a priori die beruflich-soziale Positionierung der Befragten zum Ausdruck bringt. Es ist der Anspruch der Systematik, auf dem Niveau der *Catégories* (Zweisteller) wie auf dem disaggregierten Niveau der *Professions* (Viersteller) berufliche Situationen (*situations professionnelles*) zusammenzufassen, die eine ähnliche soziale Identität, ähnliche Lebensmuster und -chancen, Konsumstile und Einstellungsmuster generieren. Zu den entscheidenden arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, die nun solche ähnlichen *situations professionnelles* ausmachen, zählen vor allem die Art der verrichteten Tätigkeit oder der Arbeitsinhalt, die Einkommensquelle und -chancen im Verlauf der Berufskarriere, das Beschäftigungsverhältnis, arbeitsplatzbezogene Qualifikationserfordernisse und Entscheidungs- bzw. Weisungsbefugnisse sowie der Arbeitbertypus. Zu den zentralen empirischen Kriterien bzw. Indikatoren, über die diese Merkmale bei der Editierung der PCS-Systematik operationalisiert werden, zählen die Berufsangabe, die berufliche Stellung, die Anzahl der Mitarbeiter bei Selbständigen, die betriebliche Stellung bzw. Weisungsgrad, die Funktion, die Unternehmensbranche etc. Die französische Systematik gilt als eine empirische Abbildung verschiedener *milieux sociaux*, die nicht den Anspruch eines soziologisch-theoretischen Konzeptes erhebt (vgl. Abschnitt 3.3.2.1). Aus der geschilderten Klassifikationslogik der PCS-Systematik wird jedoch ersichtlich, daß sie eine sehr große Ähnlichkeit mit

49 Für die Erstellung eines mit anderen Ländern vergleichbaren Klassenschemas bietet sich bei französischen Datensätzen nur eine sehr umständliche Möglichkeit: unter Zuhilfenahme der Dokumentationen, die über die von INSEE vorgenommenen Zuweisungsroutinen zu den vierstelligen PCS-Rubriken Auskunft geben, kann man über die Verwendung der Variablen zur betrieblichen und beruflichen Stellung manche Zuordnungen von beruflicher Tätigkeit zu den Berufsrubriken des PCS-Codes ansatzweise 'korrigieren'.

50 Eine ausführliche Darstellung der Unterschiede zwischen dem Schema der CSP und der PCS ist in Brauns/Haun/Steinmann 1997, Abschnitt 3.2.3.2 zu finden.

den theoretischen Grundzügen und der empirischen Umsetzung des EGP-Klassenschemas aufweist (vgl. Abschnitt 2).

Die Zuweisungen für das EGP-Schema werden daher in erster Linie auf der Basis der Zweisteller-Kategorien der PCS-Systematik vorgenommen. Dies geschieht über die Variable CSTOT (*Catégorie socio-professionnelle*) (siehe Tabelle 3). In manchen *Catégories socio-professionnelles* befinden sich allerdings einzelne Berufsrubriken, die umgruppiert, also einer anderen EGP-Klasse zugeordnet werden müssen. Dies erfolgt über die Variable P (*Profession*), die die in der Variable CSTOT abgelegten *Catégories socio-professionnelles* auf Vierstellerebene disaggregiert. Darüber hinaus wird für einige Berufsgruppen (Variable P) zusätzlich nach der betrieblichen Stellung differenziert (Variable Q) (*Position professionnelle*). Dadurch werden von INSEE vorgenommene Zuweisungen entsprechend den Prinzipien des EGP-Klassenschemas 'korrigiert'. Schließlich wird bei bestimmten selbständigen Berufsgruppen nach der Variable NSE (*Nombre des salariés*) selektiert, um zwischen Selbständigen mit und ohne Mitarbeitern differenzieren zu können. Das entsprechende Recode-Schema ist auf der ZUMA-Homepage (Abteilung Mikrodaten) verfügbar gemacht.

Besonderheiten und Problemgruppen

In den meisten Fällen sind die Kategorien des PCS-Codes eindeutig einzelnen EGP-Klassen zuzuordnen. Mit anderen Worten, die Zweisteller des PCS-Codes (Variable CSTOT) können unmittelbar und ohne anschließende Umgruppierungen einzelner vierstelliger Berufsrubriken (Variable P) bestimmten EGP-Klassen zugewiesen werden. Dies trifft beispielsweise zu für die *agriculteurs* (PCS 11 bis 13), die zusammengenommen identisch mit der EGP-Klasse IVc, 'Selbständige Landwirte', sind. Auch den EGP-Klassen der 'Lower Service Class' (II) und der 'Routine Non-Manuals' (IIIab) können unmittelbar sozio-professionnelle Kategorien auf Zweistellerebene zugewiesen werden. Dies betrifft insbesondere die Gruppe der Semiprofessionen - ein wesentlicher Bestandteil der EGP-Klasse II -, die die Systematik der PCS als *professions intermédiaires de la santé et du travail social* (PCS 43) ebenfalls gesondert erfasst, sowie die PCS-Kategorien der *employés administratifs d'entreprise* (PCS 54) und der *employés de commerce* (PCS 55), deren unmittelbarer Zusammenhang mit den EGP-Klassen IIIa bzw. IIIb offensichtlich ist.

Weniger eindeutig bzw. unmittelbar über die Zweistellerebene erfolgt die Zuordnung von Befragten zu EGP-Klassen, die die Systematik der PCS unter folgende Kategorien faßt: *chefs d'entreprise de 10 salariés et plus* (PCS 23), *professions de l'information, des arts et des spectacles* (PCS 35), *instituteurs et assimilés* (PCS 42), *professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises* (PCS 46), *techniciens* (PCS 47), *employés civils et agents de service de la fonction publique* (PCS 52) und *personnels des services directs aux particuliers* (PCS 56). Die diesen Kategorien zugeordneten Befragten werden entsprechend ihrer genauen beruflichen Tätigkeit - auf der Basis von Angaben zu ihrer *Profession* auf Vierstellerebene - und teilweise ihrer betrieblichen Stellung verschiedenen EGP-Klassen zugewiesen. Hier kann nicht auf Details in den Zuweisungen eingegangen werden. Erwähnt sei die Kategorie der *chefs d'entreprise de 10 salariés et plus* (PCS 23). Diese Kategorie der Unternehmer mit mindestens 10 Angestellten unterscheidet laut Systematik der PCS auf dem

Vierstellerniveau Selbständige, abgesehen von der Unternehmensbranche, nach der Anzahl ihrer Angestellten. Unterschieden werden Unternehmer mit 10 bis 49 Angestellten, mit 50 bis 499 Angestellten und mit über 500 Angestellten. Dabei sind in dieser Gruppe auch formal nicht-selbständige Unternehmer klassifiziert und solche, die über weniger als 10 oder gar keine Mitarbeiter verfügen, soweit sie Berufe wie Börsenmakler, Bankier u.ä. ausüben. Der Tatsache, daß die Kategorie der *Chefs d'entreprise* auch einige formal nicht-selbständige Personen enthält, kann im Rahmen der in der Enquête sur l'Emploi verfügbaren Informationen nicht verändert werden. Diese Personen müssen in Frankreich, im Gegensatz zu der Vorgehensweise in den anderen beiden Ländern, bei der EGP-Kodierung als Selbständige behandelt werden. Ein Teil der dieser Kategorie zugeordneten Befragten entspricht der EGP-Klasse 'Petit Bourgeoisie' (IVa) und ein Teil der 'Higher Service Class' (I). Letzterer werden die Unternehmer mit 50 und mehr Angestellten zugewiesen. Darüber hinaus gehören - zumindest laut Vorgehensweise im CASMIN-Projekt - schon Unternehmer mit über 25 Mitarbeitern zu der 'Higher Service Class'. Da auch die gesondert abgelegte Variable zur Anzahl der Mitarbeiter (NSE, siehe Abschnitt 3.3.2) nur bis 10 Mitarbeiter differenziert, kann dieses Kriterium bei der vorliegenden Klassifikation nicht eingehalten werden. Als Grenzmarke für die Zuweisung zur Klasse I sind 50 Angestellte (und nicht 10, wie auch möglich) festgelegt worden. Im Gegensatz zu der Zuweisungslogik in den anderen Ländern sind in der Klasse der 'Petit Bourgeoisie' (IVa) in Frankreich somit auch mittelständische Unternehmer mit bis zu 49 Angestellten zu finden. Schließlich werden allerdings aus genau dieser Gruppe, die qua Viersteller als *chefs d'entreprise* mit 10 bis 49 Angestellten ausgewiesen werden (Variable P 2331 bis 2334), solche Unternehmer herausgefiltert, die laut Information aus der Variable NSE (*Nombre des salariés*) über gar keine Angestellten verfügen. Wie oben erwähnt, handelt es sich bei diesen Fällen um Selbständige, die beispielsweise im Finanzgewerbe tätig sind und der 'Higher Service Class' (I) zuzuordnen sind.

4. Vergleichende Betrachtung und Diskussion

In der international vergleichenden Mobilitäts- und Ungleichheitsforschung nimmt das EGP-Schema einen zentralen Stellenwert ein. Die theoretisch entscheidenden Dimensionen der Klassenpositionierung - Marktlage und Arbeitssituation - resultieren aus den unterschiedlichen Besitzverhältnissen und Möglichkeiten der Einkommenserzielung in Industriegesellschaften. Die Operationalisierung dieser Dimensionen erfolgt auf Basis von Informationen zur ausgeübten Berufstätigkeit und zur beruflichen sowie betrieblichen Stellung der Erwerbstatigen. Wie in den Länderkapiteln beschrieben, werden diese erwerbsstatistischen Grunddaten in den amtlichen Erhebungen der einzelnen europäischen Nationen ermittelt. Gleichwohl erweist sich die Konstruktion eines international vergleichbaren EGP-Klassenschemas als nicht unproblematisch. Die Erhebung und datentechnische Systematisierung dieser Ausgangsinformationen variieren zwischen nationalen Datenquellen und - innerhalb dieser - über sukzessive Erhebungen hinweg. Diese Variabilität führt dazu, daß länder- sowie zeitübergreifende Konsistenz in den Operationalisierungen zwar in hohem, aber nicht vollem Maße erreicht werden kann. Wie die vorausgehenden Ausführungen deutlich gemacht haben,

zeigen sich länderspezifische Unterschiede in den zugrundeliegenden Ausgangsvariablen insbesondere in:

- den Berufssystematiken. In einigen Ländern nehmen die Berufssystematiken eine Klassifizierung beruflicher Tätigkeiten per se vor, die Dimension des ausgeübten Berufes werden isoliert erfaßt. In anderen Ländern hingegen werden Angaben zur beruflichen Tätigkeit bereits bei der Datenaufbereitung und -klassifizierung seitens der statistischen Ämter nach systematischen Kriterien mit Angaben zur betrieblichen und beruflichen Stellung kombiniert.
- der Klassifizierung der beruflichen und betrieblichen Stellung, insofern als die Informationen infolge divergenter Erwerbssysteme und erwerbsstatistischer Konzepte in unterschiedlichen Kategorien und mit unterschiedlichem Detaillierungsgrad erhoben werden.

Die verfügbaren Berufssystematiken unterscheiden sich grundsätzlich zwischen den verschiedenen Ländern. Im deutschen Mikrozensus ist die Systematik der Berufe in der Tat eine 'reine' *Klassifizierung der Berufe* (KIdB), die sich an dem Tätigkeitskonzept orientiert. Die sozialstatistische Erfassung der sozialen Lage der Erwerbstätigen wird in der bundesdeutschen Erwerbsstatistik nicht angestrebt. Der Zuordnung zu den verschiedenen 'Berufsordnungen' liegen Ähnlichkeiten bzw. Artverwandtschaften in der ausgeübten Tätigkeit zugrunde. Die Angaben zur Stellung im Beruf und zur betrieblichen Stellung werden beim Mikrozensus in vergleichsweise detaillierter Form erhoben. Der Beschäftigungsstatus (*Stellung im Beruf*) differenziert im Mikrozensus - entsprechend sozialrechtlicher Konvention - u.a. zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten sowie selbständiger Arbeit. Die Information zur betrieblichen Stellung ermöglicht es, für jede dieser Kategorien weitere hierarchische Unterscheidungen vorzunehmen.

Im Gegensatz zum deutschen Mikrozensus bringt die französische Berufssystematik die sogenannte *sozio-professionelle* Situation der Individuen bzw. Haushalte zum Ausdruck, die ermittelt wird über Angaben zum Beruf, zum Beschäftigungsstatus, zur betrieblichen Stellung, Branchenzugehörigkeit des Unternehmens sowie weiteren Merkmalen der Beschäftigungssituation. Die Kategorien des französischen Klassifikationsschemas werden demnach auch als 'soziale' Einheiten interpretiert. Der Beschäftigungsstatus und die betriebliche Stellung sind darüber hinaus in separaten Systematiken klassifiziert. Der Beschäftigungsstatus (*statut*) unterscheidet in den meisten Erhebungen lediglich zwischen selbständiger und lohnabhängiger Arbeit. Differenzierungen innerhalb der Gruppe der lohnabhängig Beschäftigten und zwar sowohl zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten als auch innerhalb dieser Kategorien sind jeweils

(in den neueren Erhebungen INSEEs) in der Systematik der *position professionnelle* abgelegt, die sich an den betrieblichen Usancen der tarifrechtlichen Einstufung von Arbeitnehmern bzw. unterschiedlichen Dienstgraden der öffentlichen Verwaltung orientiert.

Der britische Labour Force Survey weist andere Besonderheiten auf. Die Kategorien der *Standard Occupational Classification* sind nicht, wie im französischen Fall, als verschiedene soziale Lagen bzw. Milieus zu werten. Die SOC verortet weitestgehend berufliche Tätigkeiten, welche a priori keine soziale Identitäten implizieren. Doch ist das britische Klassifikationsschema auch nicht als 'reine' Berufssystematik wie die *Klassifizierung der Berufe* im deutschen Mikrozensus zu verstehen, da neben der Artverwandtschaft beruflicher Tätigkeiten noch weitere ordnungsleitende Kriterien, wie z.B. das Niveau der für eine Berufstätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden.

Eine Besonderheit der britischen Erwerbsstatistik ist die spezifische Erfassung der *Management-Tätigkeiten*. In der Berufssystematik werden Manager als separate Berufsgruppe ausgewiesen. Ähnlich wie bei der Berufsgruppe der "Cadres" in der französischen Klassifikation impliziert die britische Berufssystematik durch gesonderte Ausweisung der Manager eine Kombination von Informationen zur beruflichen *und* betrieblichen Stellung dieser Positionen. Der gemeinsame Nenner dieser beruflichen Positionen ist sicherlich die Ausübung einer beruflichen Rolle in leitender und mehr oder weniger verantwortlicher Funktion.⁵¹

Die Variablen zur beruflichen und betrieblichen Stellung sind in den britischen Labor Force Surveys im Vergleich zu den in den französischen und deutschen Arbeitskräfteerhebungen verfügbaren Angaben restringierter. Die berufliche Stellung differenziert im wesentlichen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. Die Variable der *betrieblichen Stellung* informiert lediglich über die Ausübung von Management- bzw. Aufsichtsfunktionen. Zusätzlich ist jedoch die Größe des Unternehmens bzw. Betriebes bekannt, in dem diese Aufsichtsfunktionen wahrgenommen werden. Wohlgedacht, diese Angaben vermitteln keinen Aufschluß über die Leitungsspanne der Manager, da sie sich nicht auf die Anzahl der faktisch beaufsichtigten Personen, sondern auf die im gesamten Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer beziehen.

Diese länderspezifischen Variationen insbesondere in den Berufssystematiken machen deutlich, daß die Erstellung des EGP-Klassenschemas für die verschiedenen Länder

51 Im Detail scheinen jedoch die französischen "Cadres" exklusivere Führungsaufgaben wahrzunehmen, während das britische Konzept von Management-Berufen allgemeiner ausgelegt ist.

mit jeweils unterschiedlichen Restriktionen und Freiheitsgraden konfrontiert ist. Den größten Restriktionen begegnet man im französischen Fall. Die Systematik der PCS ist zwar sehr differenziert, von INSEE vorgenommene Zuordnungen sind ihr aber implizit, die auf der Basis der zur Verfügung gestellten Datensätze nur geringfügig modifiziert werden können. Die zugrundeliegenden Prinzipien des Schemas der PCS sind den theoretischen Dimensionen des EGP-Klassenschemas jedoch vergleichsweise sehr ähnlich, so daß sich die Erstellung des EGP-Klassenschemas auf der Grundlage französischer Erhebungen letzten Endes als relativ unkompliziert erweist.

Größere Freiheitsgrade hingegen bestehen bei der Klassifikation auf der Basis des britischen Labour Force Surveys und des deutschen Mikrozensus aufgrund der relativ systematischen Trennung von Angaben zur beruflichen Tätigkeit, zum Beschäftigungsstatus und zur betrieblichen Stellung. Diese Ausgangsinformationen müssen für die Erstellung des EGP-Schemas miteinander kombiniert werden.

Grundsätzlich erweist sich die Identifikation der Klassenposition von Erwerbstätigen nach den Operationalisierungskriterien von Erikson/Goldthorpe (1992) dann als problematisch, wenn die Angaben zur beruflichen Tätigkeit und zur betrieblichen und beruflichen Stellung nicht konsistent auf die Zuordnung zu einer bestimmten EGP-Klasse hinweisen. Besonderheiten und Probleme bei der Zuordnung zu den einzelnen Kategorien des Klassenschemas waren nur teilweise bedingt durch die unterschiedlichen erwerbsstatistischen Systeme in den nationalen Datenquellen. In einigen Fällen eröffnen auch die dem Schema zugrundeliegenden Operationalisierungskriterien noch einen Ermessensspielraum für alternative Klassifikationen. Charakteristisch für diese Art von Zuordnungsproblemen ist, daß sie alle Länder gleichermaßen betreffen und im Hinblick auf den internationalen Vergleich eine Einigung und Abstimmung auf eine konsistente Klassifikationsregel erfordern.

Dieses konzeptionell bedingte Klassifikationsproblem stellt sich insbesondere bei der Abgrenzung zwischen *manuellen* und *nicht-manuellen beruflichen Tätigkeiten*. Nach Erikson/Goldthorpe (1992) dient die Art des Beschäftigungsverhältnisses als ein wesentliches Differenzierungskriterium zwischen den manuellen und nicht-manuellen Klassen: Bei letzteren basiert die Beschäftigungsbeziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern idealtypisch auf einem 'wage-relationship', bei den nicht-manuellen Klassen dagegen auf einem 'service-relationship'. Insbesondere im deutschen Mikrozensus und in der französischen Enquête Emploi ist diese Unterscheidung aufgrund der vorgenommenen sozial- bzw. tarifrechtlichen Differenzierung zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten gut zu treffen. Da nicht alle beruflichen Situationen bzw. - empirisch betrachtet - alle Kombinationen von beruflicher Tätigkeit und Beschäfti-

gungsstatus eindeutig einem der beiden Idealtypen des Beschäftigungsverhältnisses entsprechen, stellt sich jedoch die Frage, welchem konstituierenden Merkmal der beruflichen Situation eines Individuums Priorität gewährt wird, um die Zuweisung zu einer manuellen bzw. nicht-manuellen Klasse vorzunehmen. Klassifiziert man einen Friseur oder Kellner beispielsweise in erster Linie auf der Basis von Aspekten seiner beruflichen Tätigkeit, die sich auf Dimensionen wie Hand- versus Kopfarbeit, Lohn versus Gehalt, Arbeitsplatz in der Werkstatt versus Büro oder im Bereich der direkten Dienstleistung an Dritte beziehen können, oder aber auf der Basis seines sozial- bzw. tarifrechtlichen Beschäftigungsstatus als Arbeiter, Angestellter oder Beamter?⁵²

Auch bei einigen Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen, wie z.B. bei den Krankenpflegern und Krankenschwestern oder den Erziehern und Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen bestanden alternative Möglichkeiten der Klassifikation. Einerseits sprechen in diesen Fällen die typischen *Merkmale der Arbeitssituation*, wie z.B. die vergleichsweise hohe Arbeitsautonomie und Verantwortung bei der Berufsausübung für eine Zuordnung zu Dienstklasse II. Betrachtet man hingegen in bestimmten Ländern die spezifische *Arbeitsmarktlage* dieser Berufe, so scheint infolge der durchschnittlich relativ geringen Erwerbseinkommen, der ungünstigen Arbeitszeiten und der mangelnden Aufstiegschancen auch eine Kodierung zu Klasse IIIa gerechtfertigt. Bei allen diesen Grenzfällen war die Zuweisung zu einer der Ausprägungen des Klassenschemas auf der Basis der von Erikson und Goldthorpe vorgegebenen Operationalisierungskriterien nicht eindeutig zu treffen. Bei unseren Entscheidungen orientierten wir uns diesbezüglich an den Klassifikationsregeln des CASMIN-Projekts und es schien uns vor allem wichtig, diese Entscheidungen konsistent in allen Ländern anzuwenden.

Länderspezifische Unterschiede in den Zuweisungsroutrinen sind teilweise auch datenbedingt infolge der unterschiedlichen Berufssystematiken und des variierenden Informationsgehalts der Angaben zur beruflichen und betrieblichen Stellung der Erwerbstätigen. Im Fall der deutschen Mikrozensusdaten erschwert eine vornehmlich am Tätigkeitskonzept orientierte Berufssystematik eine reliable Zuordnung zu Klassenpositionen allein auf Basis der Berufsangaben. Für Großbritannien hingegen sind nur ungenügende Informationen über die genaue betriebliche Stellung der Manager verfügbar; es wird z.B. nicht zwischen höherem und mittlerem Management unterschieden. In den meisten Fällen gelang es jedoch, den mangelnden Informationsgehalt eines

52 Ähnliche Grenzfälle liegen vor bei einigen Sicherheits- und Ordnungsberufen, wie z.B. einfachen Polizeibeamten oder Soldaten, wo uns infolge des expliziten und impliziten Gehalts des Beschäftigungsverhältnisses eine Zuordnung zur ausführenden nicht-manuellen Dienstklasse IIIa oder zur manuellen Facharbeiterklasse VI als gleichermaßen plausibel erscheint.

Indikators durch Kombination mit den Informationen der anderen Indikatoren auszugleichen.

Insgesamt scheint damit, ein hohes Maß an Vergleichbarkeit zwischen den Klassenkonzeptionalisierungen verschiedener Länder erreicht worden zu sein. In zwei Aspekten ist jedoch mit systematischen Unterschieden zu rechnen, die zahlenmäßig allerdings nur kleine Personengruppen betreffen. Eine erste systematische Abweichung betrifft die Klassifizierung der *Selbständigen* und *Unternehmer*, die nach der Logik des EGP-Schemas in Abhängigkeit von ihrem beruflichen Betätigungsfeld und der Unternehmensgröße unterschiedlichen Klassenlagen zugeordnet werden. Selbständige bestimmter Berufsgruppen, wie im Bereich der Professionen, Semi-Professionen oder der Landwirtschaft, werden unabhängig von der Unternehmensgröße unmittelbar den Klassen I, II bzw. IVc zugewiesen (vgl. Erikson/Goldthorpe 1992). Bei den übrigen Selbständigen kommt auf Basis der Berufsangaben und unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße eine alternative Klassifikation in Betracht: In der Klasse der 'Petit Bourgeoisie' (IVab) werden die Unternehmer von Klein- und Mittelbetrieben zusammengefaßt, während die Großunternehmer der 'Higher Service Class' (I) zugeordnet werden.

Nun werden die Informationen zur Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Ländern aber in sehr unterschiedlichen Kategorien erhoben, so daß die Definition bzw. die Berücksichtigung des Kriteriums "größeren" Kapital- und Firmeneigentums sehr unterschiedlich ausfällt: In Großbritannien werden Selbständige mit 25 und mehr Beschäftigten der 'Higher Service Class' zugewiesen, in Frankreich erst Selbständige mit 50 und mehr Beschäftigten. Beim deutschen Mikrozensus ist dagegen nur eine Unterscheidung zwischen Selbständigen mit bis zu maximal 4 Beschäftigten und Unternehmern mit 5 und mehr Beschäftigten möglich. Erwerbstätige, die Inhaber größerer Unternehmen sind, können somit zumindest auf Basis der verfügbaren Informationen zur Anzahl der Beschäftigten nicht zuverlässig identifiziert werden. Im Unterschied zu Großbritannien und Frankreich werden deshalb in Deutschland die Selbständigen vornehmlich auf Basis der Berufsangaben klassifiziert.

Als Folge dieser spezifischen Kodierung ist beim deutschen Mikrozensus mit einer insgesamt homogeneren Zusammensetzung der in Dienstklasse I zusammengefaßten Erwerbstätigen zu rechnen, während Klasse IVab im Vergleich zu Großbritannien und Frankreich eine heterogenere Struktur aufweisen dürfte. Diese länderspezifischen Abweichungen in den Zuordnungsroutinen zu den Klassen I und IVab sind bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, wenngleich die diesbezüglichen Unterschiede

nicht sehr groß sein dürften, da es sich in allen Ländern bei den Großunternehmen um eine sehr exklusive und kleine Gruppe von Erwerbstätigen handelt.⁵³

Eine zweite systematische Abweichung ist infolge der unzureichenden Differenzierung zwischen *leitenden* und *mittleren Management-Funktionen* bei den britischen Labor-Force Surveys zu vergegenwärtigen. Der Begriff des *Managers* ist in Großbritannien im Vergleich zu den anderen Ländern relativ weit gefaßt und beinhaltet Berufspositionen mit umfassenden Leitungs- und Kontrollaufgaben ebenso wie Tätigkeiten in einer gewissen Leitungsfunktion mit beschränktem Ausmaß an Autonomie und Verantwortung. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen, wurde für Großbritannien in diesen Zweifelsfällen der beruflichen Tätigkeit bei der Zuordnung eine größere Bedeutung beigemessen als der Angabe zur beruflichen Stellung. Trotz dieser Lösungsstrategie können wir nicht ausschließen, daß in der britischen Klassenkodierung Erwerbstätige in mittleren Management-Funktionen mit höherer Wahrscheinlichkeit der Oberen Diensklasse zugeordnet werden als in den anderen Nationen.

Infolge dieser systematischen Abweichungen ist für Großbritannien mit einer etwas weniger exklusiven Zusammensetzung der 'Higher Service Class' zu rechnen als bei den anderen Ländern. Diese Tendenz wird dadurch verstärkt, daß in der britischen Klassifikation schon Selbständige mit 25 und mehr Beschäftigten als "größere" Unternehmer definiert und somit der Dienstklasse I zugewiesen werden, während in Frankreich und Deutschland für die Zuordnung zu Dienstklasse I strengere Kriterien erfüllt sein müssen.

Über die Zeit hinweg ist – sofern Erhebungen der 80er und 90er Jahre betroffen sind – für alle drei Länder eine erstaunliche Kontinuität der erwerbsstatistischen Erhebungsprogramme festzustellen. Die institutionell bzw. historisch tradierten Systematiken werden weitgehend beibehalten und passen sich allenfalls berufsstrukturellen Veränderungen an. Die Vergleichbarkeit des erstellten EGP-Klassenschemas für die Arbeitserhebungen der 80er und 90er Jahre ist damit gewährleistet. Zusammenfassend ist also davon auszugehen, daß es für die Bundesrepublik Deutschland, Frank-

53 Im Hinblick auf die Selbständigen ist gleichermaßen zu berücksichtigen, daß die Anzahl der Selbständigen in nicht geringem Maße durch landesspezifische wirtschafts- und fiskalpolitische Entscheidungen beeinflusst ist. Bereits Erikson/Goldthorpe (1992: 41) verweisen auf diesbezügliche Länderunterschiede und nennen als Beispiel die verwaltungs-technisch bedingte Selbständigkeit der in öffentlichen Krankenhäusern praktizierenden Mediziner in Großbritannien. Das neuerdings in stärkerem Ausmaß hervorgetretene Problem der "Scheinselbständigkeit" stellt eine weitere Herausforderung dar für die Konstruktion eines international vergleichbaren Klassenschemas.

reich und Großbritannien gelungen ist, ein in hohem Maße international wie historisch vergleichbares Klassenschema zu konstruieren. Die Zweckmäßigkeit der vorgenommenen Klassifikation hat sich bereits in einer Vielzahl empirischer Studien gezeigt (vgl. bspw. Müller/Haun 1994; Brauns 1999; Brauns/Steinmann/Kieffer/Marry 1999; Brauns/Müller/Steinmann 1997).

Korrespondenzadresse

Dr. Hildegard Brauns
Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung MZES
Universität Mannheim
68131 Mannheim
E-Mail Hildegard.Brauns@mzes.uni-mannheim.de

Literatur

- Affichard, J. (1987): L'enquête sur l'emploi. S. 87-115 in: Affichard, J. (ed.): Pour une histoire de la statistique. Tome II. Paris: INSEE.
- Bland, R. (1979): Measuring "Social Class" - A Discussion of the Registrar-General's Classification. *Sociology* 13 (2): S. 283-291.
- Boltanski, L. (1982): Les cadres: la formation d'un groupe social. Paris: Minuit.
- Braun, M./Müller, W. (1997): Measurement of Education in Comparative Research. *Comparative Social Research* 16: S. 163-201.
- Brauns, H. (1999): Soziale Herkunft und Bildungserfolg in Frankreich. *Zeitschrift für Soziologie* 28 (3): 197-218.
- Brauns, H./Haun, D. W./Steinmann, S. (1997): Die Konstruktion eines international vergleichbaren Klassenschemas (EGP). Erwerbsstatistische Besonderheiten am Beispiel von Labour Force Surveys der Bundesrepublik Deutschland, Frankreichs, Großbritanniens und Ungarns.. MZES Working Paper Nr. 22. Mannheim.
- Brauns, H./Müller, W./Steinmann, S. (1997): Educational Expansion and Returns to Education: A Comparative Study on Germany, France, the UK, and Hungary. MZES Working Paper Nr. 23. Mannheim.
- Brauns, H./Steinmann, S./Kieffer, A./Marry, C.: Does Education Matter? France and Germany in Comparative Perspective. *European Sociological Review* 15 (1): 61-89.
- Brewer, R. I. (1986): A Note on the Changing Status of the Registrar General's Classification of Occupations. *British Journal of Sociology* 37 (1): S. 131-140.
- Chenu, Alain (1997): La Descriptibilité Statistique des Professions. *Sociétés Contemporaines* 26: S. 109-136.

- Crompton, R. (1996): Gender and Class Analysis. S. 115-126 in: Lee, D. J./Turner, B. S. (eds.): *Conflicts about Class. Debating Inequality in late Industrialism*. New York: Longman.
- Dahrendorf, R. (1964): *Recent Changes in the Class Structure of European Societies*. Daedalus: Winter.
- Desrosières, A. (1977): *Éléments pour l'histoire des nomenclatures socioprofessionnelles*. S. 155-231 in: INSEE: *Pour une histoire de la statistique*. Tome 1. Paris: INSEE.
- Desrosières, A. (1987): *Les nomenclatures de professions et emplois*. S. 35-56 in: Affichard, J. (ed.): *Pour une histoire de la statistique*. Economica.
- Desrosières, A. (1993): *La politique des grands nombres: histoire de la raison statistique*. Paris: La Découverte.
- Desrosières, A./Goy, A./Thévenot, L. (1983): *L'identité sociale dans le travail statistique*. *Économie et statistique* 152 (février): S. 55-81.
- Desrosières, A./Thévenot, L. (1979): *Les mots et les chiffres: Les nomenclatures socioprofessionnelles*. *Économie et statistique* 110 (avril): S. 49-65.
- Desrosières, A./L. Thévenot (1992): *Les catégories socio-professionnelles*. Paris: La Découverte.
- Duriez, B./Ion, J./Pinçon, M./Pinçon-Charlot, M. (1991): *Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles. Essai comparatif: Royaume-Uni, Espagne, France*. *Revue française de sociologie* 32: S. 29-59.
- EG-Kommission (1990): *Die Arbeitskräfteerhebung der Gemeinschaft. Leitfaden für den Benutzer*. Luxemburg: Europäische Gemeinschaften - Kommission.
- Elias, P. (1997): *Social Class and the Standard Occupational Classification*. S. 21-39 in: Rose, D./O'Reilly, K. (eds.), *Constructing Classes. Towards a new social classification for the UK*. Office for National Statistics and Economic and Social Research Council: Swindon.
- Emmerling, D./Riede, T. (1997): *40 Jahre Mikrozensus*. *Wirtschaft und Statistik* 3: S. 160-174.
- Erikson, R. (1984): *Social Class of Men, Women and Families*. *Sociology* 18 (4). S. 500-514.
- Erikson, R./Goldthorpe, J. H. (1992): *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Erikson, R./Goldthorpe, J. H./Portocarero, L. (1979): *Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies*. *British Journal of Sociology* 30: S. 415-441.
- Esser, H./H. Grohmann/W. Müller/K.-A. Schäffer (1989): *Mikrozensus im Wandel. Untersuchungen und Empfehlungen zur inhaltlichen und methodischen Gestaltung*. Schriftenreihe Forum der Bundesstatistik; Band 11. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

- Eurostat (1988): Erhebung über Arbeitskräfte - Methodik der Definition. Luxembourg: Statistical Office of the European Communities.
- Eurostat (1992): Erhebung über Arbeitskräfte. Methodik und Definition. Luxembourg: Eurostat.
- Evans, G. (1996): Putting Men and Women into Classes: An Assessment of the Cross-sex Validity of the Goldthorpe Class Schema. *Sociology* 30 (2): S. 209-234.
- Evans, G. (1992): Testing the Validity of the Goldthorpe Class Schema. *European Sociological Review*, 8 (3): S. 211-232.
- Evans, G./Mills, C. (1997): In Search of the Labour-Service Contract. Paper presented at the ISA RC28 meeting on Social Stratification, Tel Aviv, May 18-20.
- Evans G./Mills, C. (1996): Identifying Class Structure. Presented at the ISA RC28 meeting on Social Stratification, Stockholm, May.
- Faucheux, H./Neyret, G (1999): Evaluation de la Pertinence des Catégories Socioprofessionnelles (CSP). Rapport INSEE Inspection Générale, Nr. 49/B005.
- Fermanian, J.D./Lantin, J. (1998): Conventions Collectives et Codage de la PCS. *Courrier des Statistiques* 85-86: S. 71-76.
- Goldthorpe, J. H. (1980): *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Goldthorpe, J. H. (1984): Women and Class Analysis: A Reply to the Replies. *Sociology* 18 (4): S. 491-499.
- Goldthorpe, J. H. (1995): The Service Class Revisited, S. 313-329 in: Butler, T./Savage, M. (eds.): *Social Change and the Middle Class*. London: UCL Press.
- Goldthorpe, J. H. (1997a): The 'Goldthorpe' class schema: some observations on conceptual and operational issues in relation to the ESRC review of government social classification. S. 40-48 in: Rose, D./O'Reilly, K (eds.), *Constructing Classes. Towards a new social classification for the UK*. Office for National Statistics and Economic and Social Research Council: Swindon.
- Goldthorpe, J. H. (1997b): Social Class and the Differentiation of Employment Contracts, presented at the European Consortium for Sociological Research Conference on Rational Action Theories in Social Analysis: Applications and New Developments, Stockholm, 16.-18.10.97.
- Hartmann, P. H. (1989): Der Mikrozensus als Datenquelle für die Sozialwissenschaften. *ZUMA-Nachrichten* 24: S. 6-26.
- Heath, A./Britten, N. (1984): Women's Jobs Do Make a Difference. *Sociology* 18 (3): S. 475-490.
- Héran, F. (1997): La Catégorie Socioprofessionnelle: Réflexions sur le Codage et l'Interpretation. S. 49-68 in: Dupoisier, E./Parodi, J. (Hrsg.): *Les Indicateurs socio-politiques aujourd'hui*. Paris: L'Harmattan.

- ILO (1990): International Standard Classification of Occupations: ISCO-88. Geneva: International Labour Office.
- INSEE (1983): Guide des catégories socioprofessionnelles. Paris: INSEE.
- INSEE (1983): Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) - Index alphabétique 1983. Paris: INSEE.
- INSEE (1983): Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) - Index analytique, Tome 1. Paris: INSEE.
- INSEE (1983): Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) - Index analytique, Tome 2. Paris: INSEE.
- INSEE (1985): Enquête sur l'emploi de 1984. Resultats détaillés. Paris: INSEE.
- INSEE(1987): Enquête emploi 1. Méthodes et définitions, Manuskript, INSEE Division 'Emploi'.
- INSEE (1995): Enquête sur l'emploi de 1994. Résultats détaillés. Paris: INSEE.
- Krug, W./Nourney, M./Schmidt, J. (1994): Wirtschafts- und Sozialstatistik: Gewinnung von Daten. München: Oldenbourg.
- Kurz, K.(1985): Klassenbildung und soziale Mobilität in der Bundesrepublik Deutschland. Überlegungen zu einem Klassifikationsschema, Diplomarbeit, Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung und angewandte Soziologie, Universität Mannheim.
- Leete, R./Fox, J. (1977): Registrar General's Social Classes Origins and Uses. Population Trends 8: S. 1-7.
- Lemel, Y./Oberti, M. & Reillier, F. (1996): Classe sociale: un terme fourre-tout? Fréquence et utilisation des termes liés à la stratification sociale dans deux revues. Sociologie du travail 2: S. 195-207.
- Levy-Bruhl, R. (1951): Une enquête par sondage sur l'emploi. Supplément au Bulletin mensuel de statistique (Jan.-Mars).
- Litz, H. P./Lipowatz, T. (1986): Amtliche Statistik in marktwirtschaftlich organisierten Industriegesellschaften. Eine vergleichende Untersuchung der amtlichen Statistik der Bundesrepublik Deutschland, der Niederlande und Frankreichs. Frankfurt: Campus.
- Lüttinger, P./Riede, T. (1997): Der Mikrozensus: amtliche Daten für die Sozialforschung. ZUMA-Nachrichten 41: S.19-43.
- Martin, J (1997): Social Class, SEG and Goldthorpe classes: How do they classify individual occupations?. S. 49-61 in: Rose, D./O'Reilly, K (eds.), Constructing Classes. Towards a new social classification for the UK. Office for National Statistics and Economic and Social Research Council: Swindon.
- Müller, W./Blien, U./Wirth, H. (1995): Identification Risks of Microdata. Evidence from Experimental Studies. Sociological Methods & Research 24 (2): S. 131-157.

- Müller, W./Goldthorpe, J. H. (1988): Das CASMIN-Projekt, Abschlußbericht des Forschungsvorhabens "Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations" an die Stiftung Volkswagenwerk, Universität Mannheim.
- Müller, W./Haun, D. (1994): Bildungsungleichheit im sozialen Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46: 1-42.
- Naville, P. (1961): L'emploi, le métier, la profession, S. 231-240 in: Friedmann, G./Naville, P. (eds.): *Traité de sociologie du travail*. Paris: Librairie Armand Colin.
- Office of Population Censuses and Surveys (1980): *Classification of occupations and coding index*. London: Her Majesty's Stationery Office.
- Office of Population Censuses and Surveys (1992): *Standard Occupational Classification Vol. 1 - Structure and Definition of Major, Minor and Unit Groups*. First Edition. London: HMSO.
- Office of Population Censuses and Surveys (1993): *Standard Occupational Classification Vol. 2 - Coding Index*. First Edition. London: Her Majesty's Stationery Office.
- Office of Population Censuses and Surveys (1993): *Standard Occupational Classification Vol. 3 - Social Classifications and Coding Methodology*. London: HMSO.
- Pakulski, J./Waters, M. (1996): *The Death of Class*. London: Sage.
- Papastefanou, G. (1987): Zentrum für Mikrodaten. Eine neue Abteilung von ZUMA. ZUMA-Nachrichten 21: S. 20-30.
- Porte, J. (1961): Les catégories socio-professionnelles, S. 240-250 in: Friedmann, G./Naville, P. (eds.): *Traité de sociologie du travail*. Paris: Librairie Armand Colin.
- Prandy, K. (1990): The Revised Cambridge Scale of Occupations. *Sociology* 24 (4): S. 629-655.
- Renner, K. (1953): *Wandlungen der Modernen Gesellschaft: Zwei Abhandlungen über die Probleme der Nachkriegszeit*. Wien: Wiener Volksbuchhandlung.
- Rose, D. (1995): *Official Social Classifications in the UK*. Social Research Update 9: source: <http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU9.html>.
- Rose, D./O'Reilly, K. (eds.), *Constructing Classes. Towards a new social classification for the UK*. Office for National Statistics and Economic and Social Research Council: Swindon.
- Rousseau, R. (1975): Pourquoi change-t-on de nomenclature? *Economie et statistique* 70: S. 63-67.
- Solga, H. (1996): Klassenlagen und soziale Ungleichheit in der DDR. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 46: S. 18-27.
- Soloway, R. A. (1982): *Birth Control and the Population Question in England 1877-1930*. Chapel Hill: University of Carolina Press.
- Statistisches Bundesamt (1975): *Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichniss der Berufsbenennungen*. Ausgabe 1975. Stuttgart : W. Kohlhammer.

- Statistisches Bundesamt (1988): Merkmale einer allgemeinen Standarddemographie. Gegenüberstellung soziodemographischer Variablen aus dem Mikrozensus, der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe, der Volkszählung und der Standarddemographie des Zentrums für Umfragen, Methoden und Analysen. Wiesbaden: StBuA.
- Statistisches Bundesamt (1992): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichniss der Berufsbenennungen. Ausgabe 1992. Stuttgart : Metzler-Poescheler.
- Statistisches Bundesamt (1997): 40 Jahre Mikrozensus, in: StBuA (ed.): Wirtschaft und Statistik, Heft 3. Wiesbaden: StBuA.
- Steward, A./Prandy K./Blackburn M. (1980): Social Stratification and Occupations. London: Macmillan.
- Stockmann, R./Willms-Herget, A. (1985): Erwerbsstatistik in Deutschland: die Berufs- und Arbeitsstättenzählungen seit 1875 als Datenbasis der Sozialstrukturanalyse. Frankfurt am Main: Campus.
- Szreter, S. R. S. (1984): The Genesis of the Registrar-General's Social Classification of Occupations. *British Journal of Sociology* 35 (4): S. 522-546.
- Szreter, S. R. S. (1993): The Official Representation of Social Classes in Britain, the United States, and France: The Professional Model and "Les Cadres". *Comparative Studies in Sociology and History* 35: S. 285-317.
- Thevenot, L. (1977): Les catégories sociales en 1975: l'extension du salariat. *Economie et statistique* 91: S. 3-31.
- Thévenot, L. (1981): Les catégories socio-professionnelles et leur réparaage dans les enquêtes. *Etudes méthodologique*. Paris: INSEE.
- Thomas, R./Elias, P. (1989): Development of the Standard Occupational Classification. *Population Trends* 55: S. 16-21.
- Trometer, R. (1993): Die Operationalisierung des Klassenschemas nach Goldthorpe im ALLBUS, ZUMA, Working Paper No. 93/06, Mannheim.
- Wirth, H. (1992): Die faktische Anonymität von Mikrodaten. Ergebnisse und Konsequenzen eines Forschungsprojekts. *ZUMA-Nachrichten* 30: S. 7-42.
- Wright, E. O. (1989): A General Framework for the Analysis of Class Structure. S. 3-43 in: Wright, E. O.: *The Debate on Classes*. London: Verso.