



► **2.1.315 - Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale**

Forschungsprojekt: Abschlussbericht

**Daniela Rohrbach-Schmidt, Christian Ebner**

Sabine Krüger

Laufzeit 1/17 bis II/21

Bonn 28.06.2021

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

**Mehr Informationen unter:**

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Das Wichtigste in Kürze .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Einleitung: Projektziele, Teilprojekte und Themen .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Methodische Vorgehensweise.....</b>	<b>4</b>
2.1 Erhebungsinstrument und -methode (inkl. Pretest) .....	4
2.2 Grundgesamtheit und Anlage der Stichprobe .....	6
2.3 Durchführung der Erhebung .....	6
2.4 Gewichtung .....	7
<b>3. Bisherige Ergebnisse .....</b>	<b>8</b>
3.1 Teilprojekt 1 .....	8
3.2 Teilprojekt 2 .....	9
<b>4. Zielerreichung und Transfer .....</b>	<b>12</b>
<b>5. Verzeichnis der Veröffentlichungen .....</b>	<b>14</b>
<b>Literatur.....</b>	<b>15</b>

## Das Wichtigste in Kürze

Das Projekt untersucht die Attraktivität von Berufen und den Zusammenhang zwischen Berufen und Persönlichkeitseigenschaften. Hierfür wurde eine neue Datengrundlage für Deutschland geschaffen. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass Berufe in Deutschland deutliche Unterschiede im Ansehen, wie auch entlang weiterer Dimensionen (z. B. wahrgenommene Belastungen oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie) aufweisen; dies gilt auch für die dualen Ausbildungsberufe. Das Projekt stellt der Wissenschaft außerdem eine neue Prestigeskala für die Klassifikation der Berufe 2010 zur Verfügung. Zweitens sprechen die Ergebnisse dafür, dass der Erfolg am Arbeitsmarkt in Deutschland im Zusammenhang mit den Persönlichkeitseigenschaften der Erwerbstätigen steht und dies darüber hinaus in Abhängigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeiten variiert. Die Ergebnisse verdeutlichen die Bedeutung des Berufs für das Verständnis von Bildungs- und Arbeitsmarktprozessen in Deutschland. Aus den Projektergebnissen resultieren neue Erkenntnisse wie auch konkrete Implikationen für Wissenschaft, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

### 1 Einleitung: Projektziele, Teilprojekte und Themen

Ziel des Forschungsprojektes *Berufe in Deutschland* ist es, für Deutschland die Attraktivität von Berufen sowie den Zusammenhang zwischen Berufen und Persönlichkeitseigenschaften zu untersuchen. Hierfür wurde eine Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 entwickelt und durchgeführt. Die Erfassung der Attraktivität von Berufen (z. B. Berufsprestige) und von Persönlichkeitseigenschaften stellt für die ETB ein Novum dar. Das Forschungsprojekt soll das Potenzial dieser beiden Themen für die Berufsbildungsforschung im Rahmen einer gemeinsamen Zusatzbefragung untersuchen. Das Forschungsprojekt gliedert sich in *zwei Teilprojekte* (mit jeweils unterschiedlichen Forschungsfragen; siehe Projektbeschreibung):

1. Attraktivität und Ansehen von Berufen („Berufsprestige“) in Deutschland
2. Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit

Zu 1.: Bis heute ist kaum etwas darüber bekannt, wie Berufe von der Gesellschaft wahrgenommen werden bzw. wie attraktiv diese erscheinen. Im Jahr 1984 veröffentlichte BERND WEGENER eine Studie zu beruflichem Prestige in Deutschland, aus der die Magnitude-Prestigeskala (MPS) hervorging. Das Berufsprestige selbst wurde seit 1979/80 jedoch nicht mehr erneut wissenschaftlich für Deutschland erhoben. Dies kann als erhebliches Forschungsdesiderat angesehen werden, denn: a) berufliches Prestige, also das Ansehen eines Berufs(standes), verortet den/die Berufsinhaber/-in in der gesellschaftlichen Statushierarchie „oben“ und „unten“ und ist damit als Ungleichheitsdimension per se relevant; b) für die Wirtschaft – Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – kann von Bedeutung sein, wie angesehen „ihre“ jeweiligen Berufsgruppen in der Gesellschaft sind; c) das Prestige eines Berufes sollte auch für die Berufswahl von Individuen von Relevanz sein; d) ein prestigereicher Beruf sollte Individuen auch außerhalb des Erwerbssystems Vorteile verschaffen oder möglicherweise benachteiligen (z. B. Partnerschaftsmarkt, soziale Beziehungen etc.). Eine aktuelle Erhebung von beruflichem Prestige ist auch deswegen sinnvoll, weil somit untersucht werden kann, ob sich Prestigehierarchien gegenüber den frühen 1980er Jahren in verschiedenen Berufen verändert haben und wie „neue“ Berufe, zum Beispiel im IT-Bereich, angesehen sind. Eine leitende Fragestellung ist daher: Welches Ansehen genießen verschiedene Berufe heute in der deutschen Gesellschaft („Berufsprestige“)?

Jenseits von Prestige ist bis heute wenig über die gesellschaftliche Wahrnehmung und Bewertung von Berufen bekannt. Neben der Prestigedimension stehen sechs weitere Attraktivitäts- bzw. Statusdimensionen im Mittelpunkt: Konkret schätzen die Untersuchungsteilnehmer/-innen mehrere Erwerbsberufe hinsichtlich der folgenden Aspekte ein: a) die erforderliche Ausbildung; b) das geschätzte Einkommen; c) die vermutete Arbeitsplatzsicherheit; d) die emotionale Belastung; e) die körperliche Belastung; f) die Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Privatleben. Die zu bewertenden Berufe werden der aktuellen Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) entnommen. Da es für die sechs letztgenannten Dimensionen zudem in der BIBB/BAuA-ETB 2018 tatsächliche Bewertungen der Berufsinhaber/-innen gibt, kann die gesellschaftliche Bewertung von Berufen mit dem tatsächlichen Status der Berufsinhaber/-innen verglichen werden. Schätzen Menschen in Deutschland die Lage und den Status in verschiedenen Berufen (z. B. das Einkommen) so ein, wie es die Berufsinhaber/-innen berichten? Oder gibt es „verzerrte Berufsbilder“?

Zu 2.: Bis heute wissen wir relativ wenig darüber, ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften in verschiedenen Berufen über- oder unterrepräsentiert sind. Jenseits von Fragen der Berufswahl und sich veränderndem Bildungsverhalten (Akademisierung) ist es eine wichtige Frage, inwieweit Persönlichkeitseigenschaften zusätzliche individuelle Ressourcen darstellen, die das Erreichen vorteilhafter Erwerbssituationen beeinflussen. MCCRAE und COSTA (2003, S. 25) definieren Persönlichkeitseigenschaften als „dimensions of individual differences in tendencies to show consistent patterns of thoughts, feelings and actions“. Während die psychologische Forschung hierzu auf eine lange Tradition zurückblickt, kommt der Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften in der Ökonomie und Soziologie erst in den vergangenen Jahren verstärkte Aufmerksamkeit zu. Disziplinübergreifend hat sich vor allem das 5-Faktoren-Modell der Persönlichkeit (Big 5<sup>1</sup>) durchgesetzt (vgl. ALMLUND et al. 2011, S. 69). Empirische Studien zeigen, dass einzelne Dimensionen der Big 5 – etwa Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrungen<sup>2</sup>, aber auch spezifische verhaltensbezogene Persönlichkeitseigenschaften und Präferen-

---

<sup>1</sup> Das 5-Faktoren-Modell besteht aus fünf breiten Dimensionen von Persönlichkeitsmerkmalen: Extraversion, Verträglichkeit, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen (vgl. RAMMSTEDT et al. 2013).

<sup>2</sup> Nach RAMMSTEDT et al. 2013 differenziert die Dimension Gewissenhaftigkeit „Personen, die zielstrebig, ausdauernd, diszipliniert und zuverlässig sind, von solchen, die nachlässig, gleichgültig und unbeständig sind“.

zen wie Risikobereitschaft, Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugung – einen bedeutenden und eigenständigen Teil der Varianz in der Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung bzw. dem -erfolg erklären (für einen Überblick siehe z. B. ALMLUND et al. 2011, STORCK 2014, JACKSON 2006). KAUTZ et al. (2014) und LUNDBERG (2013) deuten die bisherige Evidenz dahingehend, dass bildungspolitische Maßnahmen stärker als bisher auf Investitionen in solche „nicht-kognitiven“ Eigenschaften setzen sollten. Der gegenwärtige Forschungsstand ist jedoch durch einige offene Flanken gekennzeichnet. Bislang ist wenig erforscht, in welchem Zusammenhang Persönlichkeitseigenschaften mit der Ausübung von bestimmten Berufen oder Tätigkeitsbereichen stehen oder welcher Beitrag diesen Merkmalen in wachsenden Beschäftigungsfeldern (etwa im Bereich analytischer oder interaktiver Tätigkeiten) oder in Bereichen mit Stellenbesetzungsproblemen zukommt (vgl. GOLDTHORPE 2014, JACKSON 2006). So werden Berufe, die sich besonders dynamisch entwickeln, möglicherweise häufiger von Personen mit einem hohen Grad an Offenheit für Erfahrungen und Risikobereitschaft ausgeübt. Man kann annehmen, dass diese Personen zudem erfolgreicher sind, weil sie diese Persönlichkeitseigenschaften in diesen Berufen besonders produktiv einsetzen können. Umgekehrt kann man fragen, welche Persönlichkeitseigenschaften in solchen Berufen gewünscht sind, die aktuell mit Stellenbesetzungsproblemen zu kämpfen haben. Sind diese in der Erwerbstätigenbevölkerung zu wenig vorhanden? Hierfür gibt es keine für Deutschland repräsentative Studie, die sowohl Informationen zu den Persönlichkeitseigenschaften, den ausgeübten Tätigkeiten als auch den Erwerbsberufen der Befragten in der Signierung mit der KldB 2010 in einer ausreichend hohen Fallzahl enthält.

## 2. Methodische Vorgehensweise

### 2.1 Erhebungsinstrument und -methode (inkl. Pretest)

Das Erhebungsinstrument der Zusatzbefragung wurde als computerunterstützte telefonische Befragung (CATI) von 9.011 Personen durchgeführt und besteht aus zwei Teilen: Fragebogenteil 1 beinhaltet neu entwickelte Fragen zur Wahrnehmung von Berufen. Neben dem sozialen Ansehen/Prestige wurden sechs weitere Attraktivitäts- bzw. Statusdimensionen erhoben: a) die erforderliche Ausbildung (das Anforderungsniveau); b) die Höhe des Einkommens; c) das Arbeitslosigkeitsrisiko; d) die emotionale Belastung; e) die körperliche Belastung; f) die Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Privatleben. Darüber hinaus wurde das Ansehen von Nichterwerbstätigen (Hausfrauen/-männern, Arbeitslosen) sowie das Ansehen von Bildungsabschlüssen erhoben. Fragebogenteil 2 enthält vor allem bereits validierte Standardskalen zur Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften<sup>3</sup> sowie einen Test zur Erfassung kognitiver Leistungsfähigkeit (Wortschatztest). Aus forschungsökonomischen Gründen wurde die Erhebung als Nachbefragung zur BIBB/BAuA-ETB 2018 konzipiert<sup>4</sup>.

Um die Qualität des Erhebungsinstruments und -designs im Vorfeld abzusichern, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Zunächst wurde eine frühe Version des Fragebogens durch das GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften beraten. Schwerpunkte der Beratung waren die Operationalisierung der Konstrukte (v. a. Fragebogenteil 1 zur Wahrnehmung von Berufen), die Gestaltung der Antwort-

---

<sup>3</sup> Neben den Merkmalen internale/externale Kontrollüberzeugung (locus of control), berufliche Selbstwirksamkeit, Big 5, Prokrastination und Risikobereitschaft (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT und EBNER 2019) wurde eine Arbeitssuchtskala eingesetzt. Die Projektsprecherin und der Projektsprecher haben für die Auswertung dieser Skala eine Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung erfolgreich eingeworben.

<sup>4</sup> Hierdurch ist es möglich, die zahlreichen Angaben aus der ETB (etwa zur beruflichen Tätigkeit, Soziodemographie) mit den Angaben aus der Zusatzbefragung gemeinsam auszuwerten, ohne dass diese Angaben (erneut) erhoben werden müssen. Zudem musste keine Stichprobe erneut gezogen werden. Gewichtungsrelevante Merkmale und Soziodemographie der Nicht-Kernerwerbstätigen, die nicht im Rahmen der ETB erhoben wurden, wurden in der Zusatzbefragung ermittelt.

skalen bzw. die Übertragbarkeit bereits validierter Skalen aus der *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen* (ZIS) auf den Erhebungsmodus CATI (v. a. Fragebogenteil 2 zu Persönlichkeitsmerkmalen) sowie die Stichprobenanlage und Berufsauswahl<sup>5</sup>. Ergebnisse der Beratung führten zu einigen Überarbeitungen am Fragebogen. Das überarbeitete Instrument wurde dann durch das Sozialwissenschaftliche Umfragezentrum (SUZ) in einem CAPTIQ-Test (*Computer Assisted Pretesting of Telephone Interview Questionnaires*) geprüft. Ziel war es, die Funktionalität des Instruments zu prüfen und die durchschnittliche Interviewzeit zu ermitteln (DANULLIS 2017a). Im Rahmen eines persönlich mündlichen kognitiven Pretests wurde zudem zehn Proband/-innen die Frage zum Ansehen sowie ein Test zur Erfassung kognitiver Leistungsfähigkeit vorgelegt. Ziel war es herauszufinden, was die Proband/-innen unter dem Begriff „Ansehen“ verstehen und warum sie sich, am Beispiel von vier ausgewählten Berufen (Polizisten, Ärzten, Reinigungskräften, Zerspanungsmechanikern<sup>6</sup>) für ihre Antworten entschieden haben bzw. wie schwierig sie die Beantwortung fanden. Zudem sollte näher beleuchtet werden, inwieweit der Wortschatztest („Tiere-Nennen-Aufgabe“) ein valides Messinstrument zur Erhebung der kognitiven Leistungsfähigkeit in einem telefonischen Interview darstellt. Der kognitive Pretest zeigte, dass die Fragen diejenigen Informationen generieren, die intendiert sind (DANULLIS 2017b).

Im Zuge der Vorbereitung der Erhebung hat sich die Möglichkeit eröffnet, das Forschungspotenzial der Zusatzbefragungsdaten zusätzlich noch deutlich zu erhöhen, in dem am Ende des Instruments eine Frage an die Kernerwerbstätigen nach der Bereitschaft einer Zuspiegelung von Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu den Erhebungsdaten aufgenommen wurde<sup>7</sup>. Rund 86 Prozent der Kernerwerbstätigen stimmten dem zu (siehe hierzu auch Abschnitt 4).

Parallel zur Finalisierung des Fragebogens wurde im Projekt das Erhebungsdesign für die Fragen zur Wahrnehmung von Berufen weiterentwickelt bzw. eine Liste derjenigen Berufe erstellt, die bewertet werden sollten.<sup>8</sup> Die Auswahl der zu bewertenden Berufe erfolgte unter Berücksichtigung der aktuellen Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) und in vier Schritten. Erstens wurden Berufe identifiziert, die in Deutschland eine deutliche Verbreitung haben. Zweitens wurden weitere Berufe einbezogen, die sicherstellen, dass Ansehenswerte und die weiteren erhobenen Attraktivitätsdimensionen für alle 144 Berufsgruppen (KldB 2010 3-Steller) ausgewiesen werden können. Drittens wurden zusätzlich Berufe gewählt, die zwar quantitativ eher schwach besetzt sind, aber zum Beispiel über Medien allgemein bekannt sind oder deren „Bekanntheit“ ein großer Teil der deutschen Bevölkerung bereits gemacht haben sollte (z. B. Politiker/-in). Viertens wurde sichergestellt, dass – sofern nicht ohnehin bereits aufgrund ihrer Größe berücksichtigt – zumindest die 30 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe abgedeckt sind. Im Ergebnis wurden insgesamt 402 Berufe ausgewählt. Für die Bezeichnungen der Berufe in der Erhebung wurde auf die tatsächlichen Berufsangaben („Volltexte“) von Befragten aus der BIBB/BAuA-ETB 2012 zurückgegriffen. In der Erhebung wurden den Befragten fünf zufällig ausgewählte Berufe aus der Liste der 402 Berufe zur Bewertung des Ansehens und weiterer Attraktivitätsmerkmale vorgelegt. Im Durchschnitt liegen pro Beruf mehr als 100 Bewertungen vor.

---

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

<sup>6</sup> Zur Prüfung des Instruments wurde eine Auswahl von Berufen getroffen, die sich in den Merkmalen Bekanntheit (allgemein gut bekannt, vermutlich weniger bekannt (Zerspanungsmechaniker) und Ansehen (eher hoch/eher niedrig) unterscheiden.

<sup>7</sup> Den Interviewerinnen und Interviewern wurden zu diesem Zweck umfangreiche Informationen zum Hintergrund der Datenzuspiegelung sowie zu den damit zusammenhängenden datenschutzrechtlichen Fragen als Ergänzung des Interviewer/-innen-Handouts zur Verfügung gestellt.

<sup>8</sup> Hierzu und auch zu anderen Aspekten der Befragung wurde mehrmals die Expertise der Forschungsinitiative Berufe und soziale Ungleichheit (FiBus), welche als wissenschaftliches Netzwerk von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert wird, genutzt, u. a. in Form von Präsentationen auf Netzwerktreffen und individuellen Beratungen.

Die fertige Programmiervorlage und Berufeliste wurde dem SUZ, dem Auftragnehmer für die Erhebung, im Juli 2017 von der Projektleitung übergeben. Vor dem Start der Haupterhebung wurde vom SUZ ein Feld-Pretest durchgeführt. Die Feldarbeit des Pretests fand vom 29. August bis zum 5. September 2017 statt. Es wurden 35 Interviews mit nachbefragungsbereiten Kernerwerbstätigen aus der BIBB/BAuA-ETB 2018 und 17 befragungsbereiten Nichtkernerwerbstätigen aus dem Screening der ETB durchgeführt. Der Feldpretest diente neben der Ermittlung der Funktionalität des finalen CATI-Instruments vor allem der Durchführung der Erhebung mit nachbefragungsbereiten Personen aus der ETB (siehe DANULLIS 2017a, 2018).

## 2.2 Grundgesamtheit und Anlage der Stichprobe

Die Zusatzbefragung besteht aus zwei Teilprojekten mit unterschiedlichen Grundgesamtheiten. Die Grundgesamtheit des Teilprojektes zu „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ besteht aus erwerbstätigen Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende) in Deutschland gemäß der Grundgesamtheit der BIBB/BAuA-ETB 2018 (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/HALL 2020)<sup>9</sup>. Als Erwerbstätigkeit gilt dabei eine Tätigkeit, bei der regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird („Kernerwerbstätige“). Die Grundgesamtheit des Teilprojekts zur „Attraktivität und Ansehen von Berufen („Berufsprestige“) in Deutschland“ ist die Wohnbevölkerung in Deutschland ab 15 Jahre und umfasst somit Kernerwerbstätige und Nicht-Kernerwerbstätige. Nicht-Kernerwerbstätige umfassen dann die folgenden Tätigkeiten bzw. Personengruppen:

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

Die Stichprobe der Kernerwerbstätigen wurde als Zufallsauswahl aus nachbefragungsbereiten Personen gezogen, die ein vollständiges Interview in der Erwerbstätigenbefragung 2018 gegeben hatten. Die Stichprobe der Nicht-Kernerwerbstätigen wurde als Zufallsauswahl aus nachbefragungsbereiten Personen gezogen, die im Rahmen des Screenings der BIBB/BAuA-ETB 2018 als Nicht-Kernerwerbstätige identifiziert wurden und das Einverständnis für die Teilnahme an der Zusatzbefragung gegeben hatten (vgl. Abschnitt 3.3 im Methodenbericht zur ETB 2018, GENSICKE/TSCHERSICH 2018).

## 2.3 Durchführung der Erhebung

Die Feldzeit der Hauptstudie umfasste den Zeitraum zwischen dem 17. Oktober 2017 bis zum 05. Mai 2018. Vor Beginn der Feldphase wurden die Interviewer/-innen in Schulungen, eine davon unter Anwesenheit der Auftraggeber/-innen, mit dem Befragungsinhalt und dem Fragebogen vertraut gemacht. Die Kontaktaufnahme sowie die Durchführung der Interviews erfolgte Montag bis Freitag zwischen 16.30 und 21 Uhr sowie am Samstag zwischen 12 und 18 Uhr. Über die gesamte Feldzeit kamen

---

<sup>9</sup> Nicht-Kernerwerbstätige wurden zu diesem Teil des Fragebogens sowie zur Verlinkungsbereitschaft nicht befragt.

63 Interviewer/-innen zum Einsatz. Die realisierte durchschnittliche Nettointerviewdauer lag bei 17,7 Minuten. Details zu den Schulungen und weiteren Maßnahmen der Qualitätssicherung finden sich im Methodenbericht des SUZ (DANULLIS 2018). Adressen nachbefragungsbereiter Personen (Kernerwerbstätige und Nicht-Kernerwerbstätige) wurden parallel zum Feldverlauf der BIBB/BAuA-ETB 2018 in 22 Tranchen von Kantar über das BIBB an SUZ übermittelt. Ziel war es, Interviews mit Kernerwerbstätigen möglichst zeitnah zum Interview der Erwerbstätigenbefragung durchzuführen. Damit sollte möglichst ausgeschlossen werden, dass sich bei den Befragten zwischen den beiden Interviews Veränderungen in wichtigen Merkmalen ergeben (z. B. Berufswechsel). Der Großteil der Interviews (rd. 80 %) fand im Zeitraum von einigen Tagen bis maximal acht Wochen nach dem Nettointerview (Kernerwerbstätige)/Screening (Nicht-Kernerwerbstätige) statt.

Nach Abschluss der Feldphase lagen insgesamt 9.011 realisierte Interviews vor, davon 8.010 mit Kernerwerbstätigen und 1.001 mit nicht-kernerwerbstätigen Teilnehmern und Teilnehmerinnen. 3.342 Interviews (37,1 %) der 9.011 Interviews wurden im Mobilfunk (MF) durchgeführt (der MF-Anteil bei den Kernerwerbstätigen liegt bei 31,4 % in der Zusatzbefragung).

Bezogen auf das bereinigte Brutto 1 ergibt sich eine Ausschöpfungsquote von 53 Prozent, bezogen auf das bereinigte Brutto 2 eine Ausschöpfungsquote von 83 Prozent (zur Definition von Brutto 1 und 2 siehe Feldbericht von SUZ, DANULLIS 2018). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Teilnahmebereitschaft bereits im vorherigen Interview gegeben wurde. Es zeigt sich eine hohe Übereinstimmung der Nettostichproben der BIBB/BAuA-ETB 2018 und der Zusatzbefragung bzw. der nachbefragungsbereiten Teilnehmer/-innen hinsichtlich der soziodemographischen Verteilungsstrukturen. Dies bedeutet unter anderem, dass es nur geringe systematische Auswahleffekte beim Übergang von der Hauptbefragung zur Nachbefragung gegeben hat (vgl. hierzu auch den Abschnitt zur Gewichtung). Effekte der Kontaktaufnahme und der Kooperationsbereitschaft können weitgehend ausgeschlossen werden. Letztere wird bereits durch die hohe Ausschöpfungsquote belegt (vgl. Feldbericht von SUZ, DANULLIS 2018).

## 2.4 Gewichtung

### a) Gewichtung der Teilstichprobe 1 (Kernerwerbstätige, n=8.010)

Die Gewichtung basiert auf den Gewichtungsfaktoren für die BIBB/BAuA-ETB 2018 (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/HALL 2020). Ein Selektionsmodell der Teilnahme an der Nachbefragung mit den Gewichtungsmerkmalen (Anpassungsgewichtung) zeigt Effekte der Nationalität, des höchsten Schulabschlusses und der beruflichen Stellung (höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit von Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, höherem Schulabschluss und von Beamten und Beamtinnen gegenüber Arbeitern und Arbeiterinnen) bei geringer Erklärungskraft des Modells. Zudem zeigen sich in den zentralen Merkmalen deutsche Staatsangehörigkeit (ja/nein), Schulabschluss, berufliche Stellung und Alter die gleichen systematischen Ausfälle gegenüber dem Mikrozensus 2017 wie in der BIBB/BAuA-ETB 2018, die Abweichungen sind in der Regel dabei nur etwas stärker. Die Verteilung in der Nachbefragung weicht aber hinsichtlich des Alters nicht signifikant von derjenigen in der BIBB/BAuA-ETB 2018 ab. Vor diesem Hintergrund wurden im Projekt zwei alternative Gewichtungsvariablen erstellt. Eine Variante verwendet die Gewichtungsvariable aus der BIBB/BAuA-ETB 2018 multipliziert mit dem Kehrwert der Auswahlwahrscheinlichkeit in der Zusatzbefragung. Eine zweite Variante passt an die Ränder der Verteilung der Merkmale Schulabschluss, berufliche Stellung, Alter, deutsche Staatsangehörigkeit (ja/nein) an. Details hierzu werden im Daten- und Methodenbericht zum SUF erläutert.

### b) Gewichtung der Teilstichprobe 2 (Wohnbevölkerung, n=9.011)

Wie auch die Gewichtung der Stichprobe der Erwerbstätigenbefragung umfasst die Gewichtung der Teilstichprobe 2 (Wohnbevölkerung) eine Designgewichtung und eine Anpassungsgewichtung des Gesamtdatensatzes mit dem Ziel einer Anpassung an die Daten des Mikrozensus 2017. Das Verfahren zur Ermittlung der Gewichtungsfaktoren, welche als optionales Modul auch ans SUZ vergeben wurde, sind im Gewichtungsbericht im Detail beschrieben (FAULBAUM 2018). Ein Vergleich zwischen Stichproben- und Referenzstruktur (Mikrozensus 2017) ist Tabelle 1 des Gewichtungsberichts zu entnehmen.

### 3. Bisherige Ergebnisse

Nachfolgend werden die Publikationen aufgeführt, die im Rahmen der Teilprojekte 1 und 2 erschienen oder gerade in Bearbeitung sind. Die Inhaltsangaben dazu spiegeln in Teilen die jeweiligen Abstracts wider.

#### 3.1 Teilprojekt 1

##### ➤ **Welche Rolle spielt Persönlichkeit? Erste Befunde zu Berufsunterschieden und Löhnen**

Der Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften kommt in der Bildungs- und Arbeitsmarktforschung in den vergangenen Jahren verstärkte Aufmerksamkeit zu. Zahlreiche Studien weisen nach, dass Persönlichkeit einen eigenständigen Einfluss auf den Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg ausübt. Vor diesem Hintergrund wurden in einem BIBB-Forschungsprojekt rund 8.000 Kernerwerbstätige aus der BIBB/BAuA-ETB 2018 zu ihren Persönlichkeitsmerkmalen befragt. Welche Persönlichkeits- und Präferenzstrukturen liegen in der aktuellen Erwerbstätigenbevölkerung in Deutschland vor? Lassen sich Unterschiede in diesen Strukturen zwischen Berufsgruppen feststellen? Welche Bedeutung haben diese Eigenschaften für beruflichen Erfolg? Diesen Fragen geht der Beitrag nach.

*[ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian: Welche Rolle spielt Persönlichkeit? Erste Befunde zu Berufsunterschieden und Löhnen aus einer aktuellen Untersuchung des BIBB. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 2, S. 6-10]*

##### ➤ **Wage effects of job tasks, personality traits, and their interaction - is there a personality premium depending on the tasks requirements at the workplace?**

Understanding what factors influence wages in the labour market continues to be an important area of research, especially as the level of wage inequality has risen in many societies in recent years. Using representative data from 2017/2018, this article examines the individual wage effects of job tasks and personality traits and their interaction in the German labour market. The results argue for wage advantages for employees who mainly perform analytical and interactive tasks, as well as those who are particularly extroverted and emotionally stable. Moreover, the estimated wage gap between workers who perform analytical tasks and those who perform mainly routine tasks is larger the more the personality of the workers is characterized by the Big-5 personality factor 'openness'. The results are relevant for labor market and education policy insofar as they reveal certain complementarities between the task requirements of the job and personality traits of employees.

[ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; WEHNER, Caroline; KRÜGER, Sabine; EBNER, Christian: *Wage effects of job tasks, personality traits, and their interaction - is there a personality premium depending on the tasks requirements at the workplace?. Wird für Einreichung vorbereitet*].

### ➤ **Risikobereitschaft und Lohnvarianz in Deutschland**

Die Erklärung bestehender Lohnungleichheiten ist ein zentrales Anliegen der soziologischen wie auch ökonomischen Ungleichheitsforschung. Eine vielversprechende Erweiterung der Debatten um arbeitsmarktrelevante „skills“ stellt dabei der Fokus auf Persönlichkeitseigenschaften von Arbeitsanbietern und Arbeitsanbieterinnen dar. Im Rahmen des Beitrags wenden wir uns dabei einer spezifischen Charaktereigenschaft von Erwerbstätigen zu, die nachweislich mit Löhnen in Verbindung steht: der individuellen *Risikobereitschaft*. Typischerweise finden empirische Studien, dass risikobereite Menschen *signifikant höhere Löhne* erzielen als Personen, die weniger risikobereit sind. Welche Mechanismen diesem Ergebnis zugrundeliegen, ist dabei aber weitaus weniger klar. Bis heute kaum erforscht ist außerdem, in welchem Maße risikobereite Menschen auch eine höhere Lohnstreuung aufweisen. Die Studie versucht einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücken zu leisten. Aus den Ergebnissen können vielfältige Implikationen für Forschung und Praxis abgeleitet werden. So wird deutlich, dass die Berücksichtigung von Charaktereigenschaften bei der Erklärung von Lohnungleichheiten einen zentralen Baustein darstellt, der bis dato im Vergleich zu Bildungsabschlüssen und cognitive skills noch stärker berücksichtigt werden müsste. Die Mechanismen, die hinter den Effekten von Persönlichkeitseigenschaften auf Löhne stehen, sind dabei mehr als komplex und müssen auch in der Zukunft noch stärker untersucht werden.

[ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian, KRÜGER, Sabine: *Risikobereitschaft und Lohnvarianz in Deutschland (Arbeitstitel). In Vorbereitung*].

## 3.2 Teilprojekt 2

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

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

[EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: *Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung. BIBB-Preprint, Bonn: BIBB 2019*]

➤ **Deutliche Unterschiede im Ansehen dualer Ausbildungsberufe in Deutschland**

Das Ausbildungssystem und der Arbeitsmarkt sind in Deutschland beruflich organisiert; der Beruf bestimmt maßgeblich über Einkommens- und Karrierechancen und strukturiert Prozesse der Stellensuche und -besetzung. Berufe genießen in der Bevölkerung ein unterschiedlich hohes Ansehen. Das Ansehen spielt bei der Berufswahl von Jugendlichen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen eine Rolle. Der Beitrag stellt erste Befunde aus einer aktuellen BIBB-Studie zum Ansehen der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe vor.

[EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: *Deutliche Unterschiede im Ansehen dualer Ausbildungsberufe in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 4, S. 4-5*]

➤ **Ansehen von Bildungsabschlüssen – geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung**

Die Anfänger/-innenzahlen im dualen System der Berufsbildung sind rückläufig, insbesondere bei Frauen. Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Entwicklungen im Bildungsverhalten untersucht der Beitrag anhand neuerer Forschungsdaten des BIBB, wie angesehen verschiedene Bildungsabschlüsse heute in der Bevölkerung sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer und Frauen zu teils unterschiedlichen Einschätzungen gelangen – dies gilt auch mit Blick auf das Ansehen der beruflichen Ausbildung.

[KRÜGER, Sabine; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian: *Ansehen von Bildungsabschlüssen – geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 4, S. 52-55*]

➤ **Das Ansehen von Berufen in Deutschland – Konstruktion und Test einer neuen Prestigeskala**

Ein hohes Ansehen verschafft Individuen Macht und Einfluss in der Gesellschaft. Da Ansehen nachweislich auch sozialen Positionen, wie etwa Berufen, zugeschrieben wird, ist es als Ressource systematisch in der Sozialstruktur von Ländern verankert. In diesem Beitrag beschreiben wir eine aktuelle Erhebung des Ansehens von Berufen in Deutschland (Jahr 2017/18) und stellen der Sozialforschung eine neue Berufsprestigeskala zur Verfügung. Auf Basis von 9.011 realisierten Interviews und 45.050 Berufsprestigebewertungen können Ansehenswerte für insgesamt 402 Berufe bestimmt werden. Aufbauend auf den Prestigebewertungen erstellen wir auf der Ebene von Berufsgruppen und Berufshauptgruppen jeweils zwei Berufsprestigeskalen für die aktuelle Klassifikation der Berufe (KldB 2010). Die Skalen erweisen sich als reliabel und valide. Der Beitrag schließt mit Überlegungen zum Einsatz und Nutzen der Skalen für die Wissenschaft.

[EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: *Das Ansehen von Berufen in Deutschland – Konstruktion und Test einer neuen Prestigeskala. Eingereicht bei: Zeitschrift für Soziologie*]

➤ **Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein?**

Nicht erst seit der Covid-19-Pandemie tragen Pflegefachkräfte eine hohe gesellschaftliche Verantwortung – eine Verantwortung, welche in einer alternden deutschen Gesellschaft zukünftig noch weiter zunehmen wird. Für einen entsprechenden Fachkräfteerhalt und -zuwachs sind zum einen angemessene Löhne und attraktive Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung, zum anderen aber auch die Wahrnehmung dieser Attraktivitätsfaktoren in der Bevölkerung. Die vorliegende Studie untersucht vor diesem Hintergrund anhand der Merkmale berufliches Ansehen, Einkommen, Arbeitslosigkeitsrisiko, körperliche und emotionale Arbeitsbelastungen und der Vereinbarkeit mit Familie und Privatleben wie die Bevölkerung diese Faktoren wahrnimmt und wie sie sich tatsächlich darstellen. Die Untersuchung stützt sich dabei auf quantitative Auswertungen einer BIBB-Zusatzbefragung zu Berufen 2018 und der BIBB/BAUA-ERWERBSTÄTIGENBEFRAGUNG 2018. Erstmals können hiermit die gesellschaftlich wahrgenommenen und tatsächlichen Arbeitsbedingungen von Alten- und Krankenpflegefachkräften miteinander verglichen und gegenüber allen anderen Berufen auf Fachkräfteniveau kontrastiert werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Pflegefachkräfte im Vergleich zu anderen Berufen auf Fachkräfteniveau ein erhöhtes Ansehen genießen. Die Arbeitslosigkeitsrisiken in den Pflegeberufen werden niedriger als in den übrigen Berufen auf Fachkräfteniveau eingeschätzt, körperliche und emotionale Belastungen werden als höher, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird im Vergleich zu anderen Fachkräfteberufen als schlechter wahrgenommen. Die Wahrnehmungen in der Bevölkerung decken sich somit mit den tatsächlichen Belastungs- und Vereinbarkeitssituationen, welche von den Pflegefachkräften selbst angegeben werden. Weiter zeigt sich, dass Einkommen von Krankenpflegefachkräften, nicht aber von Altenpflegefachkräften, negativer wahrgenommen wird, als es tatsächlich ist.

[HALL, Anja; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; SCHNEPF, Timo; EBNER, Christian: *Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein? Im Erscheinen als BIBB-Preprint*]

➤ **What makes a prestigious occupation? Results from a large-scale survey on the social perception of occupations**

At the latest since TREIMAN'S seminal work on occupational prestige in comparative perspective (1977) social stratification research has acknowledged that occupational differentiation in highly economically developed countries is inherently linked with inequalities in power and privilege. In our study we survey occupational prestige based on a very recent large-scale German dataset from 2017/18 and aim at answering the question which factors underlie high (or low) prestige occupations. 402 occupations were rated by 9,011 raters among the German population; the data include around 45,000 prestige ratings in total. Independent variables are (perceived) occupational income, educational requirements, the degree of physical and emotional stress, perceived unemployment risks, possibilities of reconciling work and family life, job tasks and the sociodemographic composition of occupations amongst others.

We apply multilevel models to create occupational scales and to test our hypotheses. First results suggest that occupational prestige most strongly correlates positively with perceived income and educational requirements of occupations. Besides, we find positive associations with perceived work/life balance opportunities and emotional strain as well as negative correlations with perceived unemployment risks and with physical work strain.

*[EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: What makes a prestigious occupation? Results from a large-scale survey on the social perception of occupations. Einreichung für englischsprachige Fachzeitschrift: In Bearbeitung]*

#### **4. Zielerreichung und Transfer**

Die Datenerhebung wurde wie geplant konzipiert und durchgeführt (vgl. Meilensteinplanung in Tabelle 1, MS 1-5). Die Daten wurden aufbereitet und dokumentiert (MS 6). Ein Scientific-Use-File der Zusatzbefragung (Erwerbstätigenteil, Teilprojekt 1) wurde über das Forschungsdatenzentrum des BIBB (BIBB-FDZ) veröffentlicht (doi: 10.7803/501.18.2.1.10). Zu dem Datensatz wurde ein BIBB-FDZ-Daten- und Methodenbericht veröffentlicht (MS 7).

*[ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian (2020): Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. SUF\_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.18.2.1.10]*

*[ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; KRÜGER, Sabine; EBNER, Christian (2020): Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 5/2020. Version 1.0. Bonn: BIBB. ISSN 2190-300X]*

Die generierte Prestigeskala für die KldB 2010 aus Teilprojekt 2 wird für die wissenschaftliche Nutzung zur Verfügung gestellt. Ihr Einsatz kann in verschiedensten Bereichen wie der Berufswahlforschung, Ungleichheitsforschung sowie Statusmobilitätsforschung nützlich sein. Je nachdem, wie detailliert Berufe in etablierten Datensätzen erfasst wurden, können Forscherinnen und Forscher die Berufsprestigeskala auf der Ebene von Berufsgruppen (3-Steller) oder Berufshauptgruppen, differenziert nach Anforderungsniveau (2-Steller + 5. Stelle) nutzen bzw. an andere Datensätze anspielen. Die generierten Skalen können in Kürze direkt beim BIBB-FDZ und bei GESIS (Datorium) heruntergeladen werden.

**Tabelle 1: Meilensteinplan (Stand II/2021)*****Meilensteinplan***

Nr.	Meilenstein	Termin (Quartal / Jahr)	Status
MS 1	Literaturrecherche / Datenrecherche	I / 2017	erledigt
MS 2	Durchführung eines kognitiven Pretests	I / 2017	erledigt
MS 3	Entwicklung eines Forschungsdesigns für die Zusatzbefragung auf Basis von 1 und konkreter Fragebogenentwurf	II / 2017	erledigt
MS 4	Ausschreibung und Vergabe der Zusatzbefragung	II / 2017	erledigt
MS 5	Durchführung der Zusatzbefragung	IV / 2017	erledigt
MS 6	Datenaufbereitung und Dokumentation der Forschungsdaten; Vorbereitung von Veröffentlichungen auf Basis der Forschungsdaten	IV / 2018	erledigt
MS 7	Veröffentlichung der Forschungsdaten im BIBB-FDZ	I / 2020	erledigt

Der Transfer von Ergebnissen erfolgt während und nach der Projektlaufzeit in erster Linie durch Veröffentlichungen (siehe Abschnitt 3). Während des Projektverlaufs wurden Ergebnisse bei den Treffen des von der DFG geförderten wissenschaftlichen Netzwerkes „Forschungsinitiative Berufe und soziale Ungleichheit“ (FiBus) diskutiert. Projektergebnisse wurden zudem im Rahmen von Vorträgen vorgestellt. Darüber hinaus wurden verschiedene Medienanfragen bedient.

Im Rahmen des Projekts werden mehrere Qualifizierungsarbeiten unterstützt.

- Timo Schnepf (Masterarbeit, abgeschlossen), Titel: Understanding Misperceptions of Occupational Incomes in Germany. Institut für Soziologie und Sozialpsychologie, Universität zu Köln, 1. Gutachterin Prof. Dr. Marita Jacob, 2. Gutachter: Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt)
- Sabine Krüger (Promotionsprojekt, laufend), Thema: Gender and Occupational Prestige. 1. Gutachterin Prof. Dr. Kathrin Leuze, Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2. Gutachter Prof. Dr. Christian Ebner, Technische Universität Braunschweig. 1. Artikel der Dissertation „Why are women's occupations less prestigious? An Analysis Based on Representative Survey Data for Germany“ in Vorbereitung.
- Katrin Stache (Promotionsprojekt, laufend), Thema: „Zum Ansehen von Nichterwerbstätigen und systemrelevanten Berufen in Deutschland“, Technische Universität Braunschweig, 1. Gutachter Prof. Dr. Christian Ebner)

Im Rahmen des Projekts wurde ein Drittmittelprojekt bei der Hans-Böckler-Stiftung erfolgreich erworben (Arbeitssucht in Deutschland, BIBB-Projekt-Nr. 7.8.199, Laufzeit I-20 bis II-22, Link zur Seite bei der HBS: <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsjahre-detailseite-2732.htm?projekt=2018-754-3>). Das Projekt „Arbeitssucht in Deutschland“ verfolgt das Ziel, die Verbreitung, aber auch Ursachen und Folgen von Arbeitssucht auf Basis der Erwerbstätigendaten zu untersuchen, die im Projekt „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale“, erhoben wurden. Zur Messung von Arbeitssucht wird auf die deutschsprachige Version der ‚Dutch Workaholism Scale (DUWAS)‘ zurückgegriffen. Als potenzielle Ursachen für Arbeitssucht werden neben individuellen Faktoren und Dispositionen schwerpunktmäßig berufliche und betriebliche Rahmenbedingungen analysiert. Als Folgen von Arbeitssucht werden Beeinträchtigungen der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sowie der Work-Life-Balance untersucht.

Für die Teilstichprobe der Erwerbstätigen (n=8.010) in der Zusatzbefragung wurden im Rahmen eines Kooperationsprojekts mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Datenverknüpfung mit den administrativen Daten der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erstellt. Hierfür wurde im Vorfeld im Befragungsinstrument eine Erlaubnisfrage über die Verknüpfung aufgenommen. Von den 6.870 zuspielbereiten Personen konnte für 5.195 Personen ein Match in den Daten der BA identifiziert werden (vgl. ANTONI 2019). Dem IAB wurden die Forschungsdaten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 und der Zusatzbefragung Persönlichkeit und Erwerbstätigkeit 2018 zur Verfügung gestellt. Die verknüpften Daten werden in vier Teilprojekten ab dem Quartal III/2021 beforscht.

## 5. Verzeichnis der Veröffentlichungen

(Stand Juni 2021)

EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: Deutliche Unterschiede im Ansehen dualer Ausbildungsberufe in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 4, S. 4-5.

EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung. BIBB-Preprint, Bonn: BIBB 2019.

EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: Das Ansehen von Berufen in Deutschland – Konstruktion und Test einer neuen Prestigeskala [Eingereicht bei: Zeitschrift für Soziologie]

EBNER, Christian; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: What makes a prestigious occupation? Results from a large-scale survey on the social perception of occupations [Einreichung für englischsprachige Fachzeitschrift: In Bearbeitung].

HALL, Anja; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; SCHNEPF, Timo; EBNER, Christian: Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein? [Eingereicht als BIBB-Preprint].

KRÜGER, Sabine; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian: Ansehen von Bildungsabschlüssen – geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 4, S. 52-55.

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian: Welche Rolle spielt Persönlichkeit? Erste Befunde zu Berufsunterschieden und Löhnen aus einer aktuellen Untersuchung des BIBB. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 2, S. 6-10.

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian (2020): Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. SUF\_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.18.2.1.10.

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; KRÜGER, Sabine, EBNER, Christian (2020): Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 5/2020. Version 1.0. Bonn: BIBB. ISSN 2190-300X.

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; WEHNER, Caroline; KRÜGER, Sabine; EBNER, Christian: Wage effects of job tasks, personality traits, and their interaction - is there a personality premium depending on the tasks requirements at the workplace? [Wird für Einreichung vorbereitet].

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian; KRÜGER, Sabine: Risikobereitschaft und Lohnvarianz in Deutschland (Arbeitstitel) [In Vorbereitung]

## Literatur

ALMLUND, Mathilde u. a.: Personality psychology and economics. In: HANUSHEK, Erik A.; MACHIN, Stephen; WOESSMANN, Ludger (Hrsg.): Handbook of the Economics of Education Volume 4. Amsterdam 2011, S. 1-118

ANTONI, Manfred: Technische Dokumentation des Verknüpfungsprozesses im Rahmen des Kooperationsprojektes „Persönlichkeit, berufliche Merkmale und Arbeitsmarktverläufe“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsdatenzentrum 2019. Internes Arbeitspapier.

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

DANULLIS, Marc: Bericht zum kognitiven Pre-Test. Sozialwissenschaftliches UmfrageZentrum (SUZ). Duisburg (2017b)

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

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

GOLDTHORPE, John Harry: The Role of Education in Intergenerational Social Mobility: Problems from Empirical Research in Sociology and Some Theoretical Pointers from Economics. In: Rationality and Society, 26 (2014) 3, S. 265-289

JACKSON, Michelle (2006): Personality Traits and Occupational Attainment. In: European Sociological Review 22 (2006) 2, S. 187-199

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

KAUTZ, Tim u. a.: Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success. In: IZA Discussion Papers (2014) No. 8696

- LUNDBERG, Shelly: Educational Inequality and the Returns to Skills. In: IZA Discussion Paper (2013) No. 7595
- MCCRAE, Robert R.; COSTA, Paul T., Jr.: Personality in adulthood: A five-factor theory perspective. 2nd ed., New York 2003
- RAMMSTEDT, Beatrice u. a.: Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: 10 Item Big Five Inventory (BFI-10). In: Methoden, Daten, Analysen (mda) 7 (2013) 2, S. 233-249
- ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; EBNER, Christian: Welche Rolle spielt Persönlichkeit? Erste Befunde zu Berufsunterschieden und Löhnen aus einer aktuellen Untersuchung des BIBB. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 1, S. 6-10
- ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; HALL, Anja: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1/2020. Version 1.0. Bonn 2020 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16401> (Stand: 09.11.2020)
- STORCK, Johanna: Wie Bildungsentscheidungen mit Persönlichkeitseigenschaften zusammenhängen. In: DIW Roundup (2014) 38
- WEGENER, Bernd: Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-Prestige-Skala. In: ZUMA-Arbeitsbericht (1984) 84