Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 10 (1984)

Heft: 3

Artikel: Zur sozialen Schichtung in der Schweiz

Autor: Bornschier, Volker

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814592

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Schweiz. Z. Soziol. / Rev. suisse sociol. 3 (1984) 647–688

ZUR SOZIALEN SCHICHTUNG IN DER SCHWEIZ *

Volker Bornschier
Soziologisches Institut
der Universität Zürich
Zeltweg 63
CH–8032 Zürich

EINLEITUNG

Im folgenden wird die soziale Schichtung als ein Strukturmerkmal der Organisation von sozialer Ungleichheit untersucht. Dabei wird ein objektiver Ansatz verwendet, bei dem Soziallagen unabhängig von den sozialen Haltungen, Mentalitäten und Willensrichtungen ermittelt werden, die damit verbunden sein können, aber nicht müssen (vgl. dazu Geiger, 1962). Soziale Ungleichheiten benennen alle möglichen Formen sozialer Bevor- und Benachteiligung. Soziale Schichtung wollen wir demgegenüber für einen sozialen Zustand reservieren, bei dem soziale Bevor- und Benachteiligungen für die Be-

*) *Die vorliegende Arbeit ist eine stark gekürzte Fassung und enthält die wesentlichen Ergebnisse einer Vorstudie. Diese Vorstudie ist im Rahmen des Projektes "Einkommensverteilung in komparativer Sicht" entstanden. Die finanzielle Förderung dieser Forschungen durch den Schweizerischen Nationalfonds (Kredit-Nr. 1.452-0.81) sei dankbar erwähnt.*

troffenen durch alle sozial bedeutsamen Bereiche des Lebens laufen und so Menschen in vergleichbarer Position in einer mehrdimensionalen sozialen Schichtung binden. Technischer ausgedrückt liegt dann soziale Schichtung vor, wenn eine Kristallisation der verschiedenen sozial bedeutsamen Statuspositionen um einen gemeinsamen Rang zu beobachten ist. Daraus wird sofort ersichtlich, dass Schichtung ein graduelles Konzept ist, sie kann mehr oder weniger ausgeprägt vorliegen.

Weiter gilt es, die zeitliche Dimension zu berücksichtigen, durch die soziale Schichtung als Variable in ihrer die Menschen prägenden Kraft nochmals variiert sein kann. Im Sinne der obigen Definition kann soziale Schichtung logisch ausgeprägt sein, ohne dass die Anbindung der Menschen an solche Soziallagen in der Biographie dauerhaft ist. Im Generationenwechsel, zwischen dem Elternhaus und der Erwachsenenzeit sowie innerhalb von letzterer können bei ausgeprägt vertikaler Mobilität über das Leben verschiedene, mehr oder weniger kristallisierte Statusverknüpfungen typisch sein.

Damit sind zwei wichtige Dimensionen der sozialen Stellung erwähnt, einmal der Grad an Kristallisation von Schichtungspositionen, gleichsam bei einer Momentaufnahme, dann weiter der Grad an Angebundenheit an solche mehr oder weniger kristallisierte soziale Lagen über die Zeit. Letzteres ist Gegenstand der soziologischen Mobilitätsforschung. Unser Schichtungsbegriff verbindet mithin die herkömmliche Schichtungsforschung im engeren Sinne mit der vertikalen Mobilitätsforschung zu einer Einheit bei der Analyse von Schichtungsprozessen.

Im Anschluss an eine solche Begriffsbestimmung stellt sich die Frage, in welchem Ausmass es soziale Schicht*en* gibt. Bisher sind Schichten immer gleichsam als unabdingbare Elemente der Schicht*ung* verstanden worden (so auch z. B. bei Geiger, 1962). Stattdessen schlagen wir vor, die bisherige Verbindung von sozialer Schichtung mit der notwendigen Existenz von sozialen Schichten konzeptuell zu trennen, um daraus eine Frage zu formulieren. Soziale Schichtung im Sinne von Statuskristallisation ist nämlich möglich, ohne dass es soziale Schichten im Sinne von klar abgrenzbaren Lagen gibt.

Viele der in der modernen Gesellschaft bedeutsamen Statuspositionen sind graduell abgestuft. Sie weisen eine vergleichsweise feine Abstufung von mehr oder weniger an sozialem Status auf. Status verstanden als die gesamten sozialen Belohnungen, die einer Position zukommen oder die aufgrund einer solchen akquiriert werden können. Selbstverständlich weisen verschiedene Statuspyramiden unterschiedliche, zum Teil sehr unterschiedliche Verteilungsprofile auf. Die einen sind eher mit dem Bilde einer Pyramide, die anderen eher mit dem eines Diamanten vergleichbar. Aber es

gibt kaum natürliche Häufungen, die klar voneinander abgesetzt wären. Ein besonders eindrückliches Beispiel hierfür ist die Einkommensverteilung.

Statusverteilungen sind mithin kaum in der Lage, Abgrenzungen für eindeutige Schichtenbestimmungen zu liefern. Deshalb kann die Frage nach der Existenz von Schichten kaum allein ausgehend vom Konzept 'Status' angegangen werden. Stattdessen schlagen wir vor, das Konzept der 'Klasse' einzuführen, um zu prüfen, ob ökonomische Klassen in der modernen Gesellschaft Grundlage für Schichtenbildung sind.

Klassen beziehen wir auf die Gruppierung von strukturgleichen und institutionalisierten Relationen zwischen Akteuren im System der Arbeitsplätze. Klasse und Status sind begrifflich streng zu scheiden. Eine Kassenposition kann statuswirksam sein. In der Tat ist diese mögliche Umsetzung zentral bei der Frage, ob ökonomische Klassen auch solche im sozialen Sinne sind. Klassenmitglieder teilen in bezug auf das Merkmal der Klassengliederung einen Ort, nämlich die strukturgleiche Position in einer Relation. Das ist der wichtige Unterschied zu Status, bei dem die graduelle Abstufung das charakteristische Merkmal ist. Klassen sind im Gegensatz dazu nicht mehr oder weniger solche, sondern sie sind es objektiv oder nicht.

Wenn die Zugehörgkeit zu ökonomischen Klassen den Zugang zu Lebenschancen auch ausserhalb der ökonomischen Sphäre, worauf sich ihre strukturelle Relation bezieht, bestimmt und durch eine Dauerhaftigkeit der Anbindung an die Klassenlage das Bewusstsein in sozialen und politischen Belangen prägt, dann können ökonomische Klassen zu sozialen und mithin zu Elementen von sozialen Schichten innerhalb der Schichtung werden.

Soziale Schichtung und soziale Schichten werden als variabel vorhandene Strukturmerkmale sozialer Ungleichheit verstanden. Dies legt eine vergleichende Perspektive in der Forschung nahe, die entweder Gesellschaften über die Zeit oder verschiedene Gesellschaften oder beides umfasst, um das Konzept der Schichtung mit anderen sozialen Tatsachen, letztlich auch in einer den Bereich der sozialen Ungleichheit überschreitenden Gesellschaftsanalyse zu verknüpfen.

Die vorliegende Arbeit berichtet über die erste Vorstudie zu einem solchen Unterfangen.

I

EIN ERWEITERTES BLAU–DUNCAN MODELL FÜR DIE SCHWEIZ

Das in der Literatur bekannte Blau-Duncan Modell (Blau & Duncan, 1967), das in zahlreichen Studien in verschiedenen Gesellschaften mittlerweile verwendet worden ist [1], eignet sich zur Klärung der Frage, in welchem Ausmass soziale Schichtung existiert. Das klassische Blau-Duncan Modell verbindet den Beruf und das Bildungsniveau der Väter mit dem erreichten Bildungsniveau der Kinder, dem ersten und dem gegenwärtigen Beruf. Dabei bedient man sich der Methode der Zerlegung der gefundenen Korrelationen mittels Pfadanalyse. Diese erlaubt, direkte und indirekte Wirkungen der im Modell vorgelagerten auf die zeitlich und logisch nachgelagerten Variablen zu untersuchen.

Das ursprüngliche Modell von Blau & Duncan betrachtet nur die beiden Variablen: formale Bildung und den Beruf, wobei dieser für die Befragten und ihre Väter mit der sogenannten sozio-ökonomischen Statusskala gemessen wird, die aber im Kern das Sozialprestige von Berufen misst und dahingehend geeicht wurde (Duncan, 1961). Es handelt sich mithin um eine Skalierung der Berufe nach ihrem Sozialprestige.

Die Betrachtung der Berufe im Hinblick auf ihr Sozialprestige ist kompatibel, ja eng verwandt mit der funktionalistischen Schichtungstheorie in der Tradition von Talcott Parsons (vgl. dazu Wiehn, 1974; Herz, 1983), die die Abfolge des Ansehens von Berufen als einen Ausdruck der kollektiven Zustimmung zu ihrer Bedeutung bei der Bestandssicherung der Gesellschaft sieht. Wir verstehen im folgenden das Berufsprestige neben der formalen Bildung als eine Messung der gesellschaftlich anerkannten und zertifizierten Qualifikation.

1) Eine Auswahl sieht folgendermassen aus. *Vereinigte Staaten:* Blau und Duncan (1967), Duncan, Featherman, Duncan (1972), Jencks et al. (1972), Sewell und Hauser (1975), Hauser und Featherman (1977); *Bundesrepublik Deutschland:* Müller (1975); *Polen:* Meyer, Tuma und Zagórski (1979); *Grossbritannien:* Psacharopoulos (1977), Kerckoff (1976); *Finnland, Schweden, Norwegen, Dänemark:* Pöntinen und Uusitalo (1975); *Brasilien:* Iutaka und Bock (1973).

Das System der Qualifikationen in einer Gesellschaft wird mithin durch zwei Variablen repräsentiert: durch die formale Bildung und durch das Berufsprestige, letzteres als Ausdruck der funktionellen Wichtigkeit und des damit in der Regel einhergehenden potentiellen und gesellschaftlich legitimierten Marktwertes einer Qualifikation. Die formale Bildung und das Berufsprestige sind persönliche soziale Merkmale, die in gesellschaftlichen Zusammenhängen aktualisiert werden können, aber nicht müssen. Solchen Status besitzen Mitglieder der Gesellschaft und nicht die Arbeitsplätze.

Eine erweiterte Version des Blau-Duncan Modells ist erstmals durch Jencks & Mitarbeiter (1972) populär geworden. Diese Erweiterung bezieht sich auf den Einschluss des Einkommens, über das die Befragten verfügen.

Das Blau-Duncan Modell, das als Statuserwerb-Modell in den späteren 60er Jahren den Vorbildcharakter des früheren ISA-Paradigmas brach, (Mayer, 1975; Müller, 1975), ist im Verlauf der zweiten Hälfte der 70er Jahre zunehmend kritisiert worden, und zwar aus der Sicht eines 'neuen Strukturalismus' (Baron & Bielby, 1980; Bielby, 1981; Bornschier, 1982 b, 1983 a).

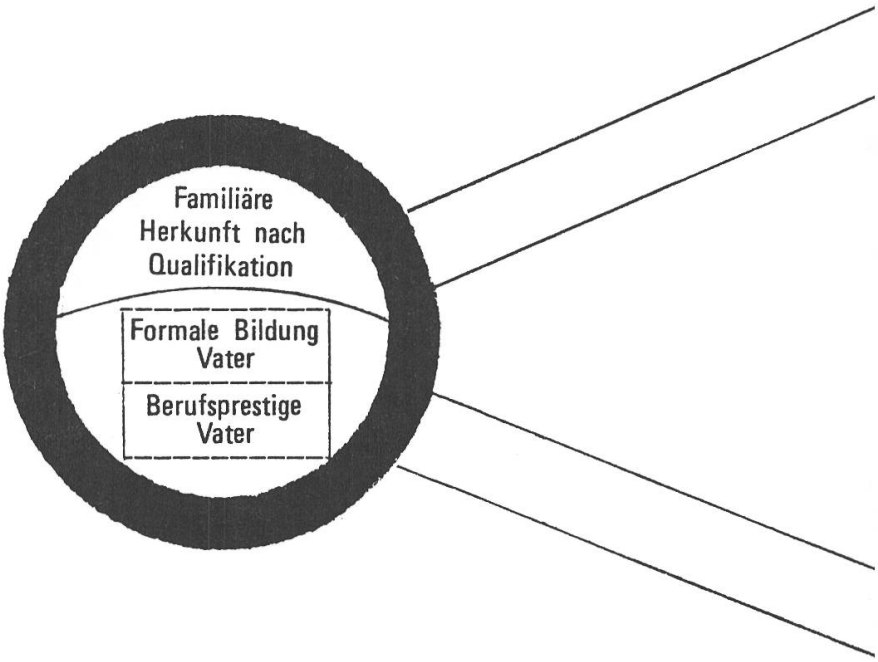
Die neo-strukturalistische Kritik bringt vor, dass die soziale Struktur, vorab im System der Arbeitsplätze, einerseits sehr bedeutsam und andererseits logisch vorrangig vor individuellen Merkmalen beim Erwerb von Status in der Gesellschaft ist und wendet sich gegen die Tatsache, dass im Statuserwerb-Modell die individualistische Perspektive vorherrsche, was unrealistisch sei. Eine frühe soziologische Formulierung des strukturalistischen Ansatzes im Sinne von objektiven Stellungen, gleichsam 'leeren Räumen', die in der Struktur institutionalisiert sind, ist z. B. bei Simmel (1908) zu finden.

Die Kritik bringt weiter vor, die Modellvariablen seien 'angebotsorientiert', weil sie sich auf das Qualifikationssystem beschränken, Arbeitsplätze und Arbeitgeber fänden keine Berücksichtigung. Zudem gelte Prestige als Zentralkriterium sozialer Differenzierung, während eine vollumfängliche Erfassung von Statusdifferenzierung Prestige- und Privilegkomponenten von sozialem Status einschliessen müsse.

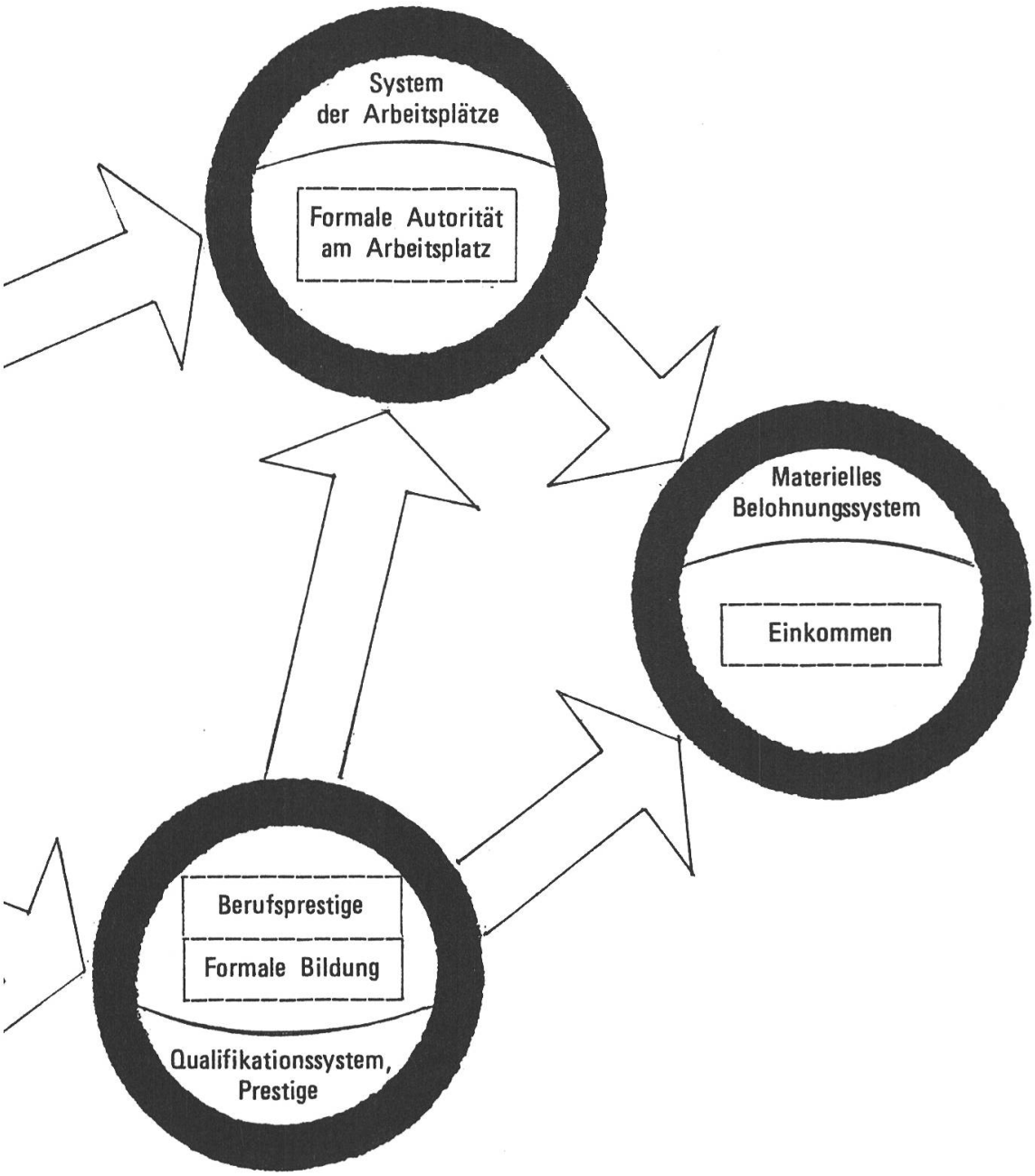
Im folgenden tragen wir dieser neo-strukturalistischen Kritik Rechnung und beziehen das System der Arbeitsplätze in ein erweitertes Blau-Duncan Modell ein. Das vorhandene Material erlaubt eine Beschreibung der Struktur der Arbeitsplätze gemäss der Hierarchie formaler Autorität am Arbeitsplatz, die eines der wesentlichen Gliederungsprinzipien der Arbeitsteilung darstellt (Bornschier, 1977).

Darstellung 1:

Theoretisches Schema für ein erweitertes Blau-Duncan Modell.



Eckig umrandet sind die operationalen Begriffe,
die weiter hinten besprochen werden.


System
der Arbeitsplätze
Formale Autorität
am Arbeitsplatz
Materielles
Belohnungssystem
Einkommen
Berufsprestige
Formale Bildung
Qualifikationssystem,
Prestige

Das erweiterte Blau-Duncan Modell kann der Darstellung 1 entnommen werden. Dieses Modell ist in der Terminologie der Einleitung statusorientiert. Oekonomische Klassen sind nicht explizit berücksichtigt. Es wird aber eine wichtige Unterscheidung innerhalb eines Statusansatzes gemacht, insofern als die eher Prestige-orientierten Variablen des Qualifiaktionssystems den mehr Privileg-orientierten im System der Arbeitsplätze und der materiellen Belohnung gegenübergestellt werden. Das Modell erlaubt eine Schätzung, in welchem Ausmass Einkommen durch Privileg und Prestige erklärt wird, in welchem Ausmass sodann Privileg durch Prestige erklärt wird, nämlich über eine entsprechende Schichtung, und schliesslich, welche Rolle die familiäre Herkunft bei diesen Schichtungsprozessen spielt.

DATENMATERIAL, SAMPLEBESCHREIBUNG UND OPERATIONALISIERUNGEN

Unsere Vorstudie wertet Material aus einer Repräsentativbefragung sekundär aus, die von Henry H. Kerr in Zusammenarbeit mit David Handley, Charles Roig & Dusan Sidjanski an der Universität Genf im Rahmen eines Nationalfondsprojektes durchgeführt wurde. Dieses Datenmaterial ist Teil einer vergleichenden Studie in acht Ländern. Die Daten für alle acht Länder sind im Zentralarchiv zu Köln dokumentiert (Zentralarchiv, Untersuchung 765, 1979). Wir verwenden hier die Daten aus diesem Archiv.

Bei der Stichprobe handelt es sich um eine repräsentative Zufallsauswahl von 1290 Personen. Da die Stichprobe aus Stimmregistern gezogen wurde, sind nur Schweizer und Schweizerinnen, die das 20. Altersjahr überschritten haben, eingeschlossen. Die Tatsache, dass das Sample keine in der Schweiz wohnhaften Ausländer einschliesst, ist eine grosse Beschränkung, da diese rund ein Sechstel der Wohnbevölkerung und etwas mehr als ein Fünftel der ökonomisch Aktiven ausmacht.

Von der Stichprobe der 1290 Schweizerinnen und Schweizer verwenden wir nur jene, die zum Zeitpunkt des Interviews ökonomisch aktiv waren. Das sind 712 Personen, 73 % Männer und 27 % Frauen, von denen 89 % vollzeit arbeiten.

Statusindikatoren. Die Statusvariablen, die im theoretischen Modell der Darstellung 1 aufgeführt sind, wurden folgendermassen operationalisiert:

Einkommen. Die Einkommensvariable wird aufgrund von Angaben zum monatlich verfügbaren Einkommen aus allen Quellen gebildet. Die Angaben für das persönliche Einkommen liegen für

10 Einkommensbereiche vor. Diese Information ist in eine Ratio-Skala umgewandelt worden. [2]

Formales Autoritätsniveau. Diese Variable misst die hierarchische Position im Gefüge der formalen Autorität am Arbeitsplatz für die Befragten. Sie wird aufgrund von folgender Information gebildet. Bei Selbständigen wird die Zahl der Personen, die für den Befragten arbeiten, und bei Vorgesetzten die Zahl der Untergebenen verwendet, um die Zahl der formalen Autoritätsniveaus zu ermitteln, die sich unter einem Befragten befinden. [3]

Berufsprestige. Das Berufsprestige der Befragten und ihrer Väter wurde direkt aus der Quelle übernommen. Es handelt sich um eine Verkodung der angegebenen Berufe nach der von Treiman (1977) entwikkelten internationalen Prestigeskala, die das Massniveau einer Intervallskala hat.

Formale Bildung. Für die Konstruktion der Bildungsvariable für die Befragten und ihre Väter wurde die Information über die zuletzt besuchte Schule herangezogen. Mit dem mittleren Schulabschluss-

2) Als Masszahl wurde den Befragten das arithmetische Mittel zwischen den Stufengrenzen zugewiesen. Der Einkommenskategorie: bis 500 Fr. wurde der Wert 350 zugewiesen. Die offene oberste Kategorie: 5 000 Fr. und mehr wurde bei 10 000 Fr. geschlossen und den Fällen hier das geometrische Mittel zwischen den Stufengrenzen zugewiesen.

3) Wenn die Zahl der Mitarbeiter bzw. Untergebenen plus der/die Befragte selbst P genannt wird, dann kann man die Anzahl der formalen Autoritätsniveaus (L) in der Pyramide, an deren Spitze jemand steht, so ausdrücken:

$$s^L = P\,(s-1) + 1\,,$$ wobei s die Kontrollspanne indiziert, vgl. Starbuck, 1965: 499.

Für die Kontrollspanne *s* wird der in zahlreichen Studien empirisch ermittelte Durchschnittswert von 5 eingesetzt (Starbuck, 1965: 500). Um L zu erhalten, kann folgendermassen transformiert werden:

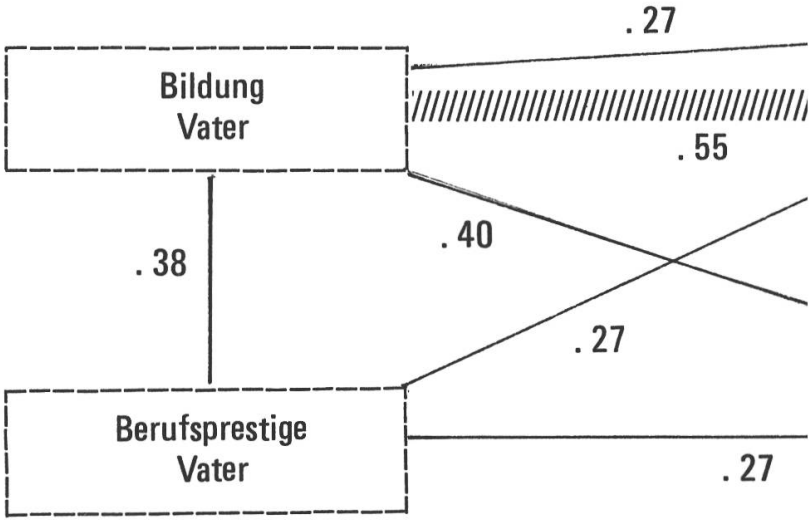
$$L = \log_s (P\,(s-1) + 1)\,, \quad \text{hier } s = 5$$

Das formale Autoritätsniveau im Sinne von Hierarchiestufen *unter* einem Befragten ist nicht L, sondern L−1, nämlich abzüglich der Stufe, die durch den Befragten selbst repräsentiert wird. Fälle ohne Untergebene erhalten somit den Wert 0.

Die resultierende Variable ist stark ungleich verteilt, entsprechend der formalen Autorität in der Wirklichkeit.

Darstellung 2:

Die empirisch ermittelten Korrelationen (nach Pearson), die grösser sind als ± .20.



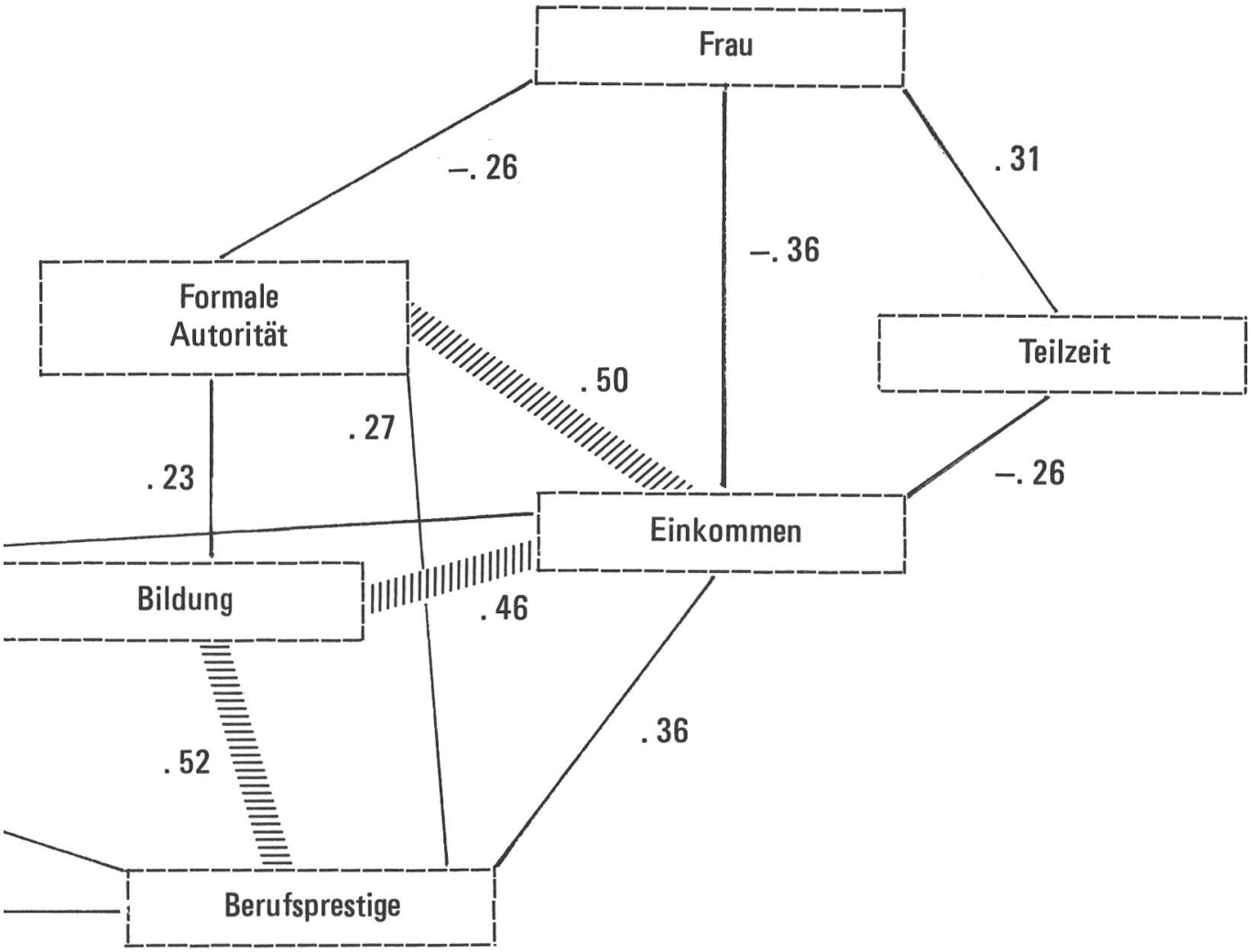
Legende:

//////////////////////////////////// moderate Schichtung

———————————— Schichtungsansätze

Auswahl: ökonomisch aktive Schweizerinnen und Schweizer über 20 Jahre

Methode: paarweiser Ausschluss der Fälle mit unvollständigen Informationen maximale Fallzahl: 712 Beobachtungen.


Frau
–. 26
. 31
–. 36
Formale Autorität
Teilzeit
. 50
. 27
. 23
–. 26
Einkommen
Bildung
. 46
. 36
. 52
Berufsprestige

alter je Schultyp (nach Angaben der Befragten) wurden die Schultypen nicht nur in eine Rangreihe gebracht, sondern zudem auch ungefähr im Verhältnis der normalen Schullänge gewichtet und dadurch in eine Ratio-Skala überführt, wobei die typische Schuldauer bei der Elementarschule mit 8 Jahren und kein Schulbesuch (0, wurde empirisch nicht beobachtet) die Referenzpunkte waren.

Kontrollvariablen. Als Kontrollvariablen werden das Geschlecht und die Teilzeitarbeit als dichotome Variablen verwendet. Die Variable 'Frau' nimmt den Wert 1 für Befragte weiblichen Geschlechts an und den Wert 0 für Männer; 'Teilzeit' hat den Wert 1 bzw. 0, wenn jemand voll arbeitet. Zudem wird das Alter in Jahren als Kontrollvariable verwendet.

Methode. Die statistische Parameterschätzungen erfolgen mit paarweisem Ausschluss der Fälle mit unvollständiger Information. Dadurch geht weniger Information verloren als bei listenweisem Ausschluss, der alle Fälle mit unvollständigen Angaben unberücksichtigt lässt.

ERGEBNISSE

Bei der Untersuchung des Ausmasses an sozialer Schichtung (Statuskristallisation) befolgen wir eine Sprachregelung. Bei Korrelationskoeffizienten *ab .70* (mindestens zur Hälfte haben dann Variablen eine gemeinsame Varianz) wollen wir von *ausgeprägter Schichtung* sprechen, bei den Koeffizienten *um .50* von *moderater Schichtung* und bei solchen zwischen *.25 bis gegen .45* von *Schichtungsansätzen*.

Die Darstellung 2 führt die empirisch ermittelten Korrelationen (nach Pearson) auf, die substantiell sind (Kriterium: mindestens $\pm$ .20). Diese Korrelationen als Ausdruck jeweils der paarweisen Statuskristallisation verwenden wir zur Beurteilung der Ausprägung der Schichtung.

Mit den Korrelationen in Darstellung 2 wird aufgewiesen, dass die ökonomisch aktiven Schweizerinnen und Schweizer *keine ausgeprägte* Kristallisation im Statussystem aufweisen. Eine *moderate* Statuskristallisation wird einerseits um den Bildungsstatus des/der Befragten aufgewiesen, und zwar bei der Verknüpfung mit dem Herkunftsstatus (Bildung des Vaters), mit dem Berufsprestige und dem Einkommen. Andererseits ergibt sich eine moderate Statuskristallisation zwischen dem formalen Autoritätsstatus und dem Einkommen. Erstaunlich und unerwartet ist die geringe Verknüpfung

zwischen dem Status im System der Arbeitsplätze (gemessen an der formalen Autorität) und dem im Qualifikationssystem (formale Bildung und Berufsprestige). Man kann bestenfalls von Schichtungsansätzen zwischen diesen beiden Systemen sprechen, die über das Einkommen deutlich enger verknüpft sind als direkt untereinander.

Der Berufsprestigestatus ist ausser mit der Bildung nur ansatzweise mit anderen Status verknüpft. Ebenfalls eine nur ansatzweise Statuskristallisation wird auf der Grundlage von Geschlecht ermittelt, aber nur mit formaler Autorität und mit dem Einkommen. Dieser Hinweis auf eine Diskrimination der Frauen beim Zugang zu Autorität am Arbeitsplatz und zu Einkommen wird mit der Pfadanalyse erhärtet.

Das Pfadmodell in Darstellung 3 liefert zusätzlich folgende Informationen. Es schlüsselt die Korrelationen auf in sogenannte indirekte, d. h. über dazwischenliegende Variablen vermittelte Effekte, und direkt, nicht durch solche vermittelte. Damit ist statistisch auch eine Isolierung der Effekte einzelner Variablen verbunden (im Sinne von: ceteris paribus).

Wir beobachten beim Pfadmodell in Darstellung 3, dass die soziale Schichtung in der Schweiz ziemlich direkt über die formale Bildung vermittelt wird. Die herkunftsbedingte Beeinflussung des formalen Bildungsstatus der Befragten erfolgt nahezu ausschliesslich über die Bildung des Vaters und kaum über das Berufsprestige des Vaters (.52 gegenüber .08).

Die formale Bildung ist der wichtigste Schlüssel beim Zugang zu Berufen mit hohem Sozialprestige. Aber der Zusammenhang zwischen formaler Bildung und dem Einkommen wird nur zu einem kleinen Teil über das Berufsprestige und die formale Autorität vermittelt, sondern der Einfluss auf das Einkommen ist im Modell in grösserem Umfange direkt.

Erstaunlich ist der sehr schwache Pfad von der Bildung zur formalen Autorität am Arbeitsplatz, was schon bemerkt wurde. Der Einfluss der väterlichen Bildung auf die formale Autorität der Befragten ist ebenso gross; aber auch dieser direkte Herkunftseffekt ist nicht erheblich.

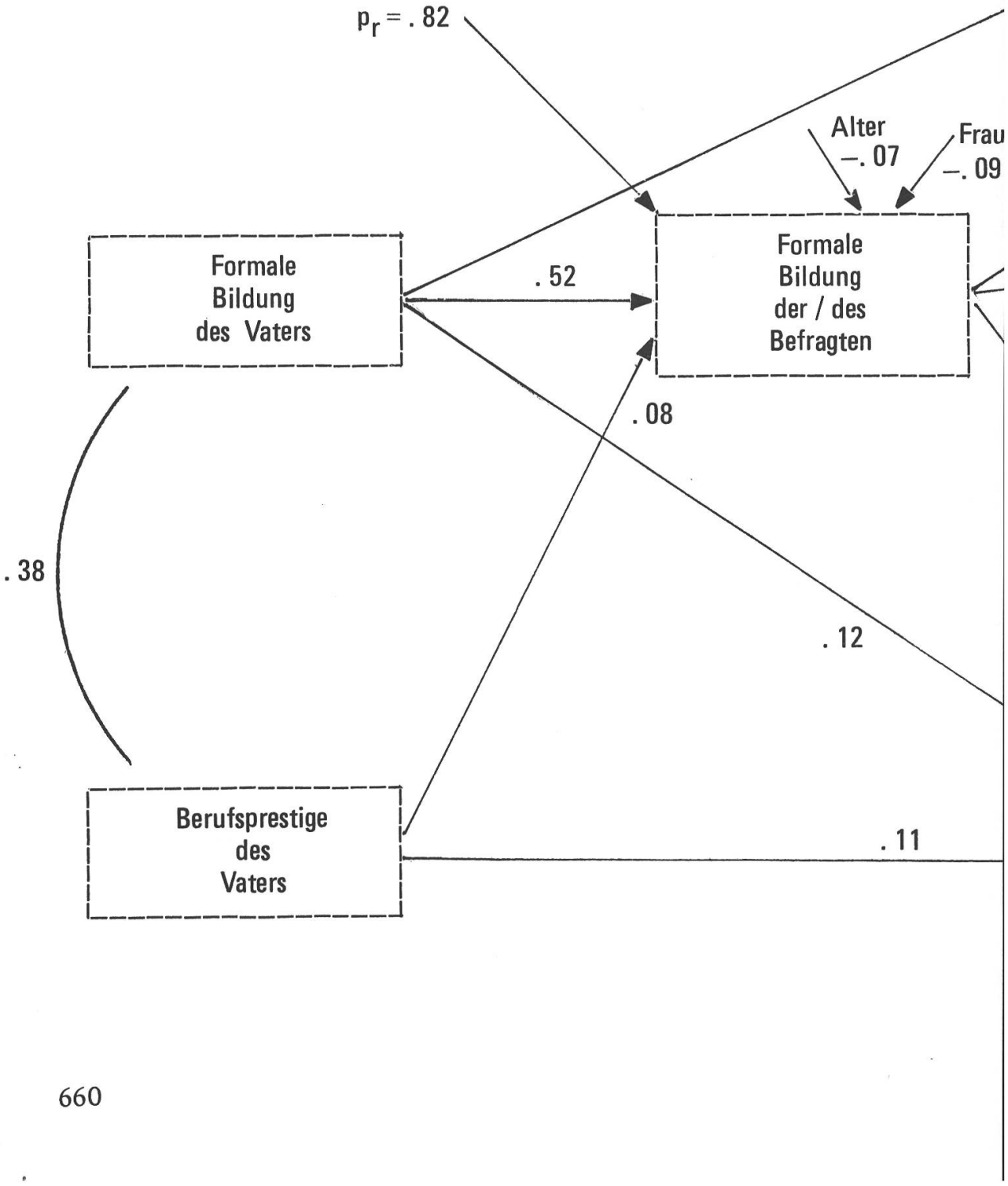
Die formale Autorität am Arbeitsplatz ist der wichtigste einzelne Prädikator des Einkommens. Diese Bedeutung der formalen Autorität am Arbeitsplatz im Einkommensmodell bestätigt die Berechtigung der neo-strukturalistischen Kritik am Statuserwerb-Modell, das auf das Qualifikationssystem beschränkt bleibt. Und sie weist die Begrenzungen einer humankapitaltheoretischen Erklärung der Einkommensverteilung auf.

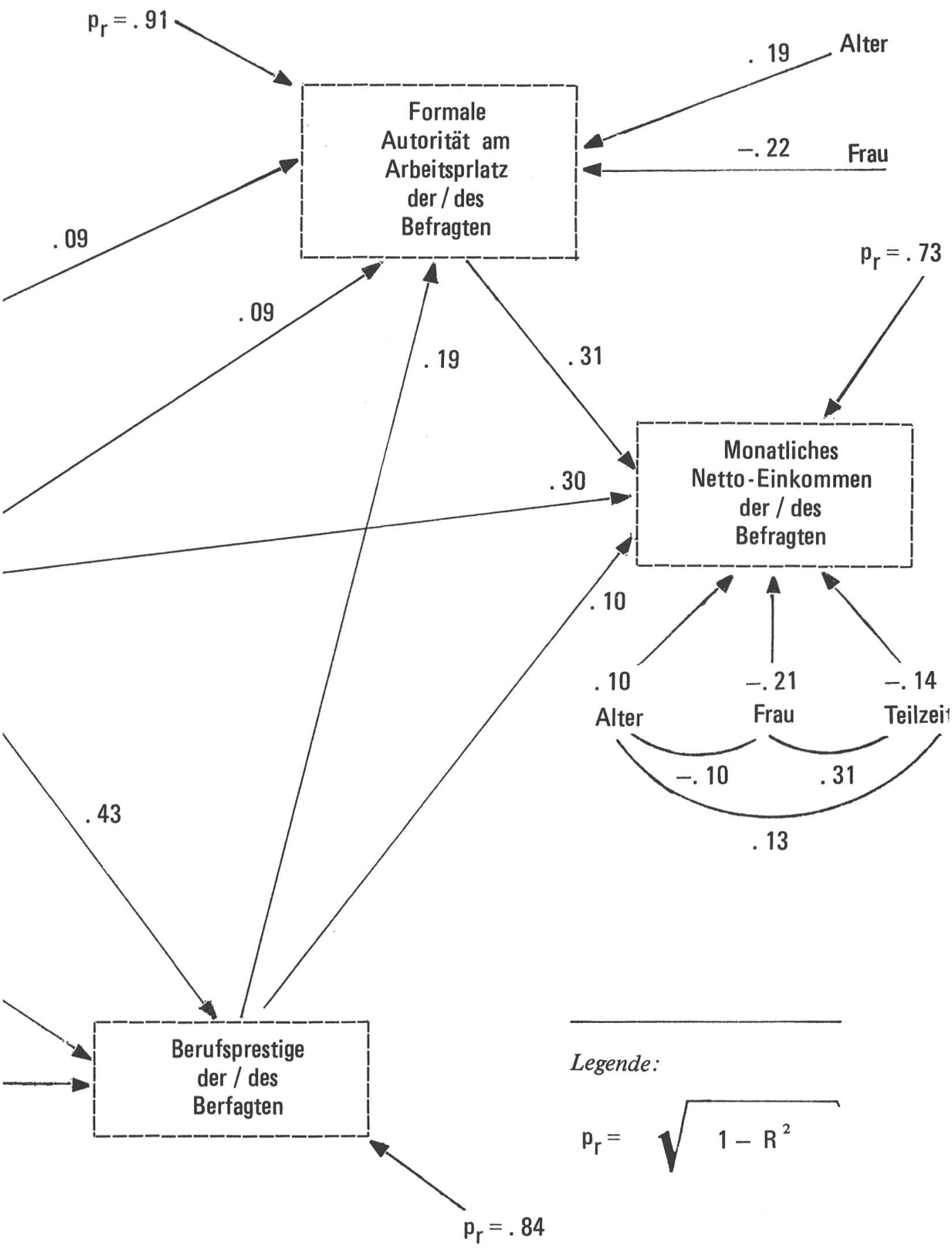
Darstellung 3:

Ein erweitertes Blau-Duncan Pfadmodell für die Schweiz.

Auswahl: ökonomisch aktive Schweizerinnen und Schweizer über 20 Jahre.

Methode: sukzessive Regressionen mit paarweisem Ausschluss der Fälle mit unvollständigen Informationen. N = 515 bis 712.





Legende:

$$p_r = \sqrt{1 - R^2}$$

Das Pfadmodell erhärtet die Diskrimination der Frauen. Bei Kontrolle des Status im Qualifikationssystem und von Alter und Teilzeitbeschäftigung wird ein signifikanter, negativer Effekt für Frauen beim Zugang zu formaler Autorität und zu Einkommen ermittelt. Konkreter ausgedrückt heisst dies z. B., dass Frauen bei sonst gleichen gemessenen Merkmalen nach unserer Regressionsschätzung 627 Fr. im Monat weniger verdienen als Männer, bei einem gesamten Durchschnittseinkommen von 2 561 Fr.

Die multiplen Korrelationskoeffizienten der einzelnen Modellvariablen (R) im erweiterten Blau-Duncan Modell für die Schweiz liegen in einem Bereich, der es nach der vorher erwähnten Sprachregelung nur erlaubt, von einer moderaten Schichtung zu sprechen.

	Multiple Korrelationen (R) im Modell
Formale Bildung	.57
Berufsprestige	.55
Formale Autorität	.42
Einkommen	.68

Die Erklärung der formalen Autorität fällt mit einem multiplen Korrelationskoeffizienten von .42 aus dem Rahmen, was einer Erklärung von nur 18 % der gemessenen Unterschiede entspricht. Nimmt man alle vorgelagerten Variablen zusammen, so kann man immer noch nur weniger als ein Fünftel der Unterschiede bei der formalen Autorität erklären. Dieser Befund widerspricht der These, dass insbesondere der formalen Bildung in der modernen Gesellschaft die Rolle zufalle, den Zugang zu formaler Autorität zu regeln und dadurch zu legitimieren (Bornschier, 1977, 1982a).

Die geringe Erklärung der gemessenen Statusunterschiede bei der formalen Autorität könnte eine statistische Implikation sein, weil 64 % der untersuchten Personen überhaupt keine formale Autorität am Arbeitsplatz haben, wodurch die Höhe der logisch überhaupt möglichen Korrelation gedrückt wird.

Untersucht man nur die Fälle mit formaler Autorität, so erhöhen sich zwar die direkten und indirekten Effekte der formalen Bildung für den Zugang zu formaler Autorität (direkter Effekt dann .27 und indirekter über

das Berufsprestige . 40 x . 14), aber die Gesamterklärung der Unterschiede bei der formalen Autorität bleibt tief (17 %); und diese Effekte sind zu gering, um davon sprechen zu können, dass die Statusvariation im Qualifikationssystem und im System der Arbeitsplätze, gemessen an der formalen Autorität, erheblich kovariieren. Eine statistische Implikation der tiefen Korrelationen kann ausgeschlossen werden, es handelt sich mithin um einen echten Befund, der die *generelle* These einer erheblichen direkten Rolle der Bildung für den Zugang zu formaler Autorität widerlegt.

An anderer Stelle ist allerdings argumentiert worden, dass die formale Bildung nur ein Selektionskriterium unter anderen, gleichsam eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für den Zugang zu entsprechenden Stufen formaler Autorität darstelle (Bornschier, 1977). Dadurch könnte eine Korrelation abgeschwächt werden, selbst wenn Bildung ein entscheidendes Kriterium ist.

Obwohl der formale Autoritätsstatus bemerkenswert wenig mit den Statusvariablen im Qualifikationssystem verknüpft ist, kommt ihm aber doch eine besondere Bedeutung zu bei der Erklärung von Einkommensunterschieden. Von den gemessenen Einkommensunterschieden hängen 23 % mit den Unterschieden an Qualifikationsstatus zusammen (Bildung, Berufsprestige), wenn man nur diese beiden Variablen zur Erklärung heranzieht. Die entsprechende Erklärung nur durch die formale Autorität beträgt 25 %. Die formale Autorität erklärt noch weitere 15 % der Einkommensunterschiede zusätzlich zu der durch Bildung und Berufsprestige erreichten Erklärung. Die Gesamterklärung der gemessenen Einkommensunterschiede beträgt einschliesslich der Kontrollvariablen schliesslich 46 %.

Wir halten fest: Die Erklärung von Einkommensunterschieden erfolgt einerseits durch Privileg (Status im System der Arbeitsplätze, gemessen an der formalen Autorität) und andererseits durch Prestige (Status im Qualifikationssystem) sowie durch die unterschiedliche Höhe der Einkommen bei Männern und Frauen. Die Rolle der Bildung ist im Modell insofern zentral, als ihr Einfluss über Herkunft bis zur Höhe des Einkommens nachweisbar ist.

Die Frage, in welchem Ausmass 1976 in der Schweiz soziale Schichtung existiert, kann folgendermassen beantwortet werden. Wir haben bei den ökonomisch aktiven Schweizerinnen und Schweizern nur ein moderates Ausmass an sozialer Schichtung feststellen können. Der Grad der Statuskristallisation über verschiedene soziale Bereiche, die wir mit Herkunft, Bildung, Berufsprestige, Autorität am Arbeitsplatz und dem Einkommen gemessen haben, ist nicht ausgeprägt. Die Ergebnisse aus der Literatur für andere Länder sowie

erste Resultate eines systematischen Vergleichs von sechs hochentwickelten westlichen Gesellschaften in der Mitte der 70er Jahre legen nahe, dass diese Befunde für die Verhältnisse in der modernen Gesellschaft westlichen Typs verallgemeinert werden können.

Die Tendenz in der neueren soziologischen Diskussion, den Begriff der sozialen Ungleichheit dem der sozialen Schichtung vorzuziehen, hat demnach wohl eine reale gesellschaftliche Grundlage und kann nicht allein als Modeströmung gedeutet werden. Die Struktur der sozialen Ungleichheit dürfte in der modernen Gesellschaft einem Wandel unterworfen sein, der es kaum noch gestattet, die vertikale soziale Differenzierung in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft, die insgesamt kaum wesentlich geringer geworden ist, vollumfänglich und allgemeingültig als ein soziales Schichtungssystem abzubilden.

II

EIN KLASSENMODELL FÜR DIE SCHWEIZ

KLASSENKONZEPTIONEN IN DER SOZIOLOGIE

Die wichtigsten Klassenkonzeptionen in der Soziologie teilen die Auffassung, dass ökonomische Klassen in Relationen zueinander stehen. Dies ist der Fall bei den Konzeptionen von Karl Marx, Max Weber und Ralf Dahrendorf (zu Uebersichten vgl. Wright, 1979; Bornschier, 1981; Robinson & Kelley, 1979; Herz, 1983).

Der Unterschied beim Klassenbegriff von Marx und Neo-Marxisten und von Weber liegt nicht etwa im verschiedenen Gewicht, das dem Eigentum bzw. dem Besitz beigemessen wird, vielmehr in der Ebene der sozialen Beziehungen, auf denen Klassenrelationen festgemacht werden. Für Weber ist auch der Besitz bzw. die Besitzlosigkeit die Grundlage jeder Klassenlage, was für Marx – weniger allgemein – das Eigentum an den Produktionsmitteln ist. Aber Weber macht seine Klassenlagen im Markt fest. Klassen sind je nach Höhe und Art des Besitzes Erwerbsklassen, die auf dem Markt vermittelt werden.

Demgegenüber betrachtet Marx die soziale Organisation der Produktion, bei der er die Eigentümer der Produktionsmittel denen gegenüberstellt, die

ihre Arbeitskraft der die Produktionsmittel besitzenden Klasse verkaufen. Marx betont das Ausbeuterische an den Klassenbeziehungen und leitet aus der damit verbundenen Konfliktdynamik eine Theorie des sozialen Wandels ab. Webers Klassenkonzeption ist eher klassifikatorisch, ohne eine explizite Theorie des sozialen Wandels. Klassenbewusstsein und -konflikte sind bei ihm an wichtige Randbedingungen geknüpft, zwar latent immer vorhanden, aber manifest eher die Ausnahme. Er zeigt, wie Erwerbsklassen zusammen mit Statusgruppen zu einer labilen, ständisch bestimmten Markt-Gemeinschafts-Einheit, nämlich zu sozialen Klassen amalgamieren können (Beck, 1983).

Die neo-marxistische Variante des neuen Sturkturalismus hat versucht, das herkömmliche und im Grunde fragmentarisch gebliebene Marxsche Klassenschema zu erweitern, wobei die Klasse der Manager zwischen Kapitaleigner und Arbeiter eingeschoben wird (Wright & Perrone, 1977; Wright, 1979). Manager sind danach immer noch eindeutig der dominanten Klasse der Kapitaleigner untergeordnet. Man kann aus guten Gründen bezweifeln, ob die heterogene Kategorie der Manager hilfreich ist.

Unter Bedingungen der Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht in vielen grossen formalen Organisationen (vgl. dazu detailliert Bornschier, 1983b) können selbst Spitzenmanager unter bestimmten Bedingungen machtmässig den Kapitaleignern unter- und unter anderen Bedingungen ihnen übergeordnet sein. Weiter scheint es wenig sinnvoll, Spitzenmanager der Geschäftsführung (letzte Herrengewalt im Sinne von Weber) mit jenen Managern zu einer Kategorie zu vereinigen, die auf unteren Stufen der Hierarchie formaler Autorität stehen.

Eine jüngere Klassenkonzeption ist ausgehend von der Kategorie der Herrschaft bei Max Weber von Ralf Dahrendorf (1957) vorgeschlagen worden (vgl. dazu auch Robinson & Kelley, 1979). Weber (1921) besonders den Begriff der Herrschaft oder der Herrengewalt, der auch in seiner Bürokratietheorie zentral ist, aber kaum Eingang in seine Klassenkonzeption gefunden hat, von der Kategorie der Macht.

Dahrendorf unterscheidet dementsprechend die Herrschaftsklasse, weiter die Klasse derer, die der Herrschaft unterworfen sind, und schliesslich die Klassenlosen. Letztere besitzen keine Herrschaft und sind ihr nicht unterworfen. Gegen diese Klassengliederung lässt sich, wie gegen die heterogene Kategorie der Manager beim neo-marxistischen Ansatz, einwenden, dass letzte Herrschaft und abgeleitete Herrschaft als Unterscheidung belangvoll ist.

Da die auf Herrschaft beruhende Klassenkonzeption von Dahrendorf allgemein ist (im Sinne von Weber: gleich worauf die Chance der Herrschaft beruht), ist sie auch auf jene zunehmend bedeutender werdenden sozialen Bereiche anwendbar, für die die herkömmlichen Klassenschemata von vielen Kritikern als wenig klärend empfunden werden. Jedoch erscheint Dahrendorfs Schema ohne eine zusätzliche Gliederung derer mit Herrschaftsstatus nur ein beschränkt hilfreiches Instrument zu sein. Wir schlagen deshalb vor, zwischen originärer und abgeleiteter Herrschaft zu unterscheiden.

An anderer Stelle ist ein aus der Entwicklung der organisationellen Arbeitsteilung abgeleitetes Klassenschema vorgeschlagen worden und in Zusammenhang mit anderen Gliederungen gestellt worden (Bornschier, 1981).

Dieses Klassenschema unterscheidet die *Klasse der letzten Herrschaft* (die Leiter von Bürokratien, Organisationen und Firmen), die *Klasse der Herrschaftsvermittler* (sonstige Vorgesetzte), die *Spezialisten- oder Expertenklasse* und die *Routinearbeiterklasse*. Die dem zugrundeliegende Klassentheorie macht auch Aussagen über die relative zahlenmässige Bedeutung der Klassen und über Klassenmobilität im Prozess der Entfaltung der Arbeitsteilung und der Grössenausdehnung der formalen Organisationen. In der modernen Gesellschaft der Zentrumsländer schrumpft die relative Bedeutung der Routinearbeiterklasse. Die Freisetzung, ausgelöst durch Grössenwachstum und Technikwandel, erlaubt die Expansion der Experten- und der Herrschaftsvermittlerklasse, wobei erstere relativ noch schneller zunimmt. Gleichzeitig nimmt die relative Besetzung in der Klasse der letzten Herrschaft ab (Abnahme der Selbständigenanteile und Konzentration bei den formalen Organisationen). Diese Klasse ist machtmässig sehr stark differenziert (Grösse und externe Macht der Organisation). Ebenfalls hierarchisch gegliedert ist die Herrschaftsvermittlerklasse, während die Spezialisten stark nach dem Grad an Expertise gegliedert sind. Diese Theorie ist kompatibel mit der Diagnose einer zunehmend im Entstehen begriffenen Mittelklassegesellschaft, die allerdings auch gerade in dieser Mitte vertikal stark gegliedert ist.

DAS VERWENDETE KLASSENSCHEMA

Im folgenden knüpfe ich an das zuletzt behandelte Klassenschema an. Bei der Klassenbestimmung werden zwei Kriterien kombiniert, das Kriterium der Herrschaft und das des Besitzes von ökonomisch wertvollen Res-

sourcen. Diese beiden Kriterien stehen in einem hierarchischen Verhältnis: Herrschaft ist als Kriterium vorrangig, weil allgemeiner. Daraus folgt, dass bei Vorhandensein des Kriteriums 'Herrschaft' der Besitz an ökonomisch wertvollen Ressourcen nur fraktionenbildend sein kann (Fraktionen sind sich nicht überschneidende Unternehmungen von Klassen), während bei nicht vorhandener Herrschaft Besitzunterschiede klassenbildend sein können.

Mit einer Kreuztabellierung des hierarchisch übergordneten Kriteriums Herrschaft (Herrschaft am Arbeitsplatz vorhanden / Herrschaft am Arbeitsplatz unterworfen) kann man vier Klassen trennen, nämlich die *Herrschaftsklasse* (formale Autorität am Arbeitsplatz und selbst keiner solchen unterworfen), die *Herrschaftsvermittlerklasse* (zwar formale Autorität am Arbeitsplatz, aber ihr auch gleichzeitig unterworfen), die *Oberklasse der letzten Adressaten der Herrschaft* (keine formale Autorität, aber ihr unterworfen) und die *Klassenlosen* (keine Herrschaft am Arbeitsplatz, ihr aber auch nicht unterworfen).

Bei der Herrschaftsklasse handelt es sich mithin um jene mit der höchsten formalen Autorität in Organisationen und Produktionszusammenhängen, gleich worauf diese Stellung beruht; bei der Herrschaftsvermittlerklasse um Vorgesetzte, die nicht die höchste formale Autorität besitzen. In die Kategorie der Klassenlosen fallen die alleinarbeitenden Selbständigen und die Semiautonomen (wie z. B. gewisse Vertreter).

Die Oberklasse der letzten Adressaten der Herrschaft wird durch das zweite Kriterium: Besitz an ökonomisch wertvollen Ressourcen in zwei Unterklassen geteilt, die *Expertenklasse* und die *Routinearbeiterklasse*. [4] Das Kriterium dabei ist der individuelle Besitz an Kapital, und zwar in der Form von Humankapital. Ein solcher Besitz liegt vor, wenn jemand über formale

4) In meiner früheren theoretischen Arbeit habe ich die Expertenklasse aufgrund ihrer Funktion in der organisatorischen Arbeitsteilung bestimmt (Bornschier, 1981). Dies ist aufgrund des vorliegenden Datenmaterials nicht möglich, wohl aber die Alternative, nämlich die Expertenklasse aufgrund ihrer Verfügung über Humankapital – gleichsam im Sinne von Erwerbsklassen auf Arbeitsmärkten in der Tradition von Max Weber – von der Routinearbeiterklasse abzusondern. Der Unterschied zwischen beiden Alternativen besteht darin, dass der individuelle Besitz an Humankapital die Angebotsseite auf dem Arbeitsmarkt stärker betont, wodurch noch keine sicheren Aussagen darüber möglich sind, ob solche Besitzer auch Spezialisten- oder Experten*funktionen* innerhalb der organisationellen Arbeitsteilung ausführen.

Schulung und berufliche Bildung verfügt, die über die gesetzliche Pflichtschulzeit hinausgeht. Die Schulung während der gesetzlichen Pflichtschulzeit stellt natürlich auch Humankapital dar. Aber es ist kollektives Humankapital, ein Sockel, über den alle verfügen. Individuelles Humankapital ist nur jenes, das über alles, was alle mindestens haben, hinausgeht. [5]

Das zweite, hierarchisch untergeordnete Kriterium unterteilt die Herrschaftsklasse in Fraktionen, und zwar auf der Grundlage von verschiedenen Formen und Arten des Besitzes.

Als *Formen des Besitzes* können einerseits Rechtstitel auf Aemter oder Stellen, sodann 'ökonomischer Besitz' sowie die Einheit von juristischem und ökonomischem Eigentum unterschieden werden. Aemter und Stellen (seien sie zeitlich begrenzt oder nicht) werden gewöhnlich nicht berücksichtigt, wenn man an Formen von Besitz denkt. In vielen früheren, aber auch zunehmend in unseren modernen Gesellschaften spielen solche Besitzformen eine Rolle. Hierzu gehören die Beamten und Funktionäre als Leiter von Organisationen und Bürokratien. 'Oekonomischer Besitz' nimmt bezug auf die mit dem Grössenwachstum der Wirtschaftsunternehmen und der Rechtsinstitution der 'juristischen Person' eingetretene Trennung von juristischem Eigentum und faktischer Verfügungsmacht (vgl. dazu detaillierter Bornschier, 1983 b). Die Geschäftsführung, wie auch die Direktoren direkt darunter, verfügt über die ökonomisch wertvollen Ressourcen, die juristisch nicht ihr Eigentum sind. Sie sind aber auch nicht Eigentum der Aktionäre, sondern das der Unternehmung als eigener Rechtsperson.

Die Einheit von juristischem und ökonomischem Eigentum kennzeichnet schliesslich die klassischen Eigentümer-Unternehmer, die bei Marxens Analyse der Frühindustrialisierung als Repräsentanten der dominierenden Klasse im Kapitalismus angesehen wurden. Sie sind zwar bei den gewichtigen Wirtschaftsunternehmen der Gegenwart nicht ganz ausgestorben, aber doch selten geworden. Die bürokratischen Unternehmer mit dem ökonomischen Besitz als Grundlage ihrer Herrengewalt sind in den gemischtwirtschaftlichen, westlich kapitalistischen Ländern (mit öffentlichen und privaten Gesellschaften einerseits, mit vielen kleinen Unternehmen und vergleichsweise wenigen grösseren und grossen Konzernen) zu den dominierenden wirtschaftlichen Gestalten geworden.

Arten des Besitzes können schwerpunktmässig eher sein: Boden, Realkapital, die im Amt begründete Sanktionsmacht oder das dafür nötige Spezialwissen (z. B. Klinikleiter in öffentlichen Anstalten).

5) Bei der vorliegenden Operationalisierung: mindestens eine über die Pflichtschulzeit hinausgehende formale Schulung *und* mindestens 16 Jahre beim Schulaustritt.

Aus der Kombination von Formen mit Arten des Besitzes ergibt sich eine Matrix mit 12 Zellen verschiedener Grundlagen von Herrschaft, die fraktionsbildend sein können. Eine solche Feingliederung kann zwar analytisch sehr interessant sein, ist aber unpraktisch, wenn man mit kleinen Stichproben arbeitet, so dass viele Zellen keine oder zu wenig Besetzungen aufweisen.

Aus praktischen Erwägungen sondern wir nur die folgenden Fraktionen der Herrschaftsklasse aus:

- die *bürokratische Herrschaftsklasse,*
- die *Selbständigen* ausserhalb der Landwirtschaft *als Arbeitgeber* und
- die *Landwirte* als *Arbeitgeber.*

Die Darstellung 4 führt die Klassen und Fraktionen auf, die im folgenden betrachtet werden. [6] Weiter werden die Häufigkeiten abgegeben, mit denen sie in unserem empirischen Material vertreten sind.

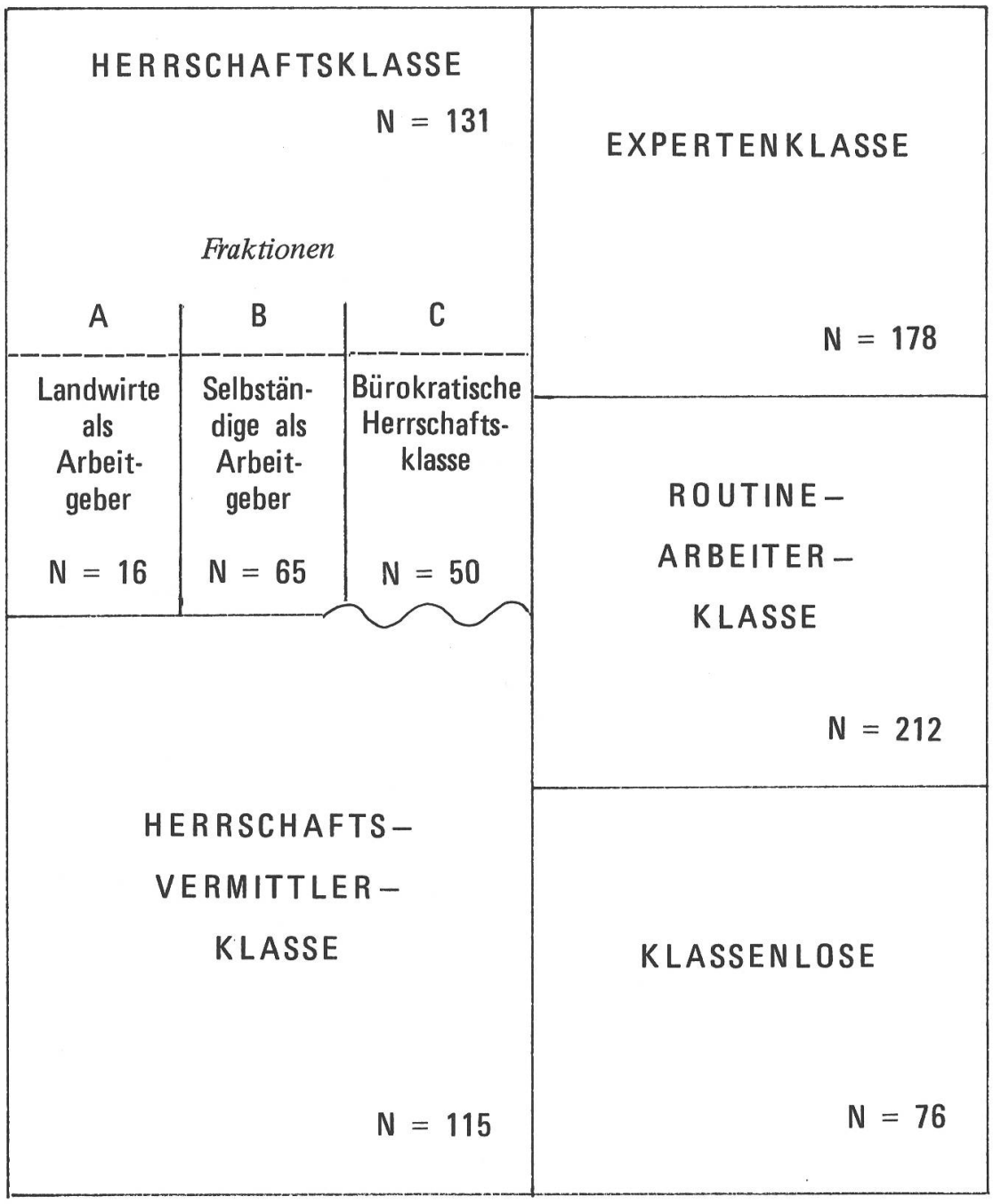
6) Die Operationalisierung des Klassenschemas ist bis auf die unexakte Abgrenzung zwischen der Bürokratischen Herrschaftsklasse und der Herrschaftsvermittlerklasse mit unseren empirischen Informationen unproblematisch. Leider gibt unser Material nicht Aufschluss, ob jemand Inhaber der höchsten formalen Autorität ist, sondern liefert nur Angaben zur Zahl der Untergebenen. Damit haben wir dennoch eine vertretbare Lösung gefunden. Ist jemand Vorgesetzter und hat mindestens 12 Untergebene (Vorgesetzte gaben Untergebene zwischen 1 und 350 an, Selbständige Arbeitgeber übrigens nur zwischen 1 und 50), so wird er der Fraktion der Bürokratischen Herrschaftsklasse zugeordnet, ansonsten der Herrschaftsvermittlerklasse. Das Kriterium mindestens 12 Untergebene wurde pragmatisch deshalb gewählt, weil dadurch mit Sicherheit Vorgesetzte der ersten Hierarchiestufe ausgeschlossen werden. Während die Herrschaftsvermittlerklasse beim gewählten Kriterium wohl nur wenige unechte Fälle enthält, dürfte die Bürokratische Herrschaftsklasse auch fälschlicherweise mehrere Fälle des mittleren Managements umfassen, die strukturell in die Herrschaftsvermittlerklasse gehören. Es sei bemerkt, dass eine präziser abgegrenzte Bürokratische Herrschaftsklasse statusmässig noch klarer über den Selbständigen als Arbeitgeber liegen würde als weiter hinten aufgewiesen wird.

Schliesslich ist noch zu erwähnen, dass die in Darstellung 4 und 5 ausgewiesene Kategorie 'Klassenlose' auch 19 nichtklassifizierbare Restfälle enthält, die weiter hinten (Tabelle 2) ausgeschlossen werden.

Darstellung 4:

Das verwendete Klassenschema und die Aufteilung der ökonomisch aktiven Schweizerinnen und Schweizer (N = 712) auf die verschiedenen Klassen und Fraktionen.

Die zugrundeliegende repräsentative Stichprobe bezieht sich auf Ende 1975 – Anfang 1976.



Die Klassenkomposition in Darstellung 4 bezieht sich auf die Schweizerinnen und Schweizer. Bezöge man die im Sample nicht eingeschlossenen Arbeitskräfte ausländischer Nationalität ein [7], so käme man zu folgender Schätzung für alle ökonomisch Aktiven in der Schweiz. Die Herrschaftsklasse und die Herrschaftsvermittlerklasse machen jeweils rund 15 % aus, die Expertenklasse ungefähr 25 % und die Routinearbeiterklasse als grösste ca. 36 %, auf die Klassenlosen entfallen unter 10 %.

DESKRIPTION DER KLASSEN UND FRAKTIONEN NACH IHREM SOZIALEN STATUS.

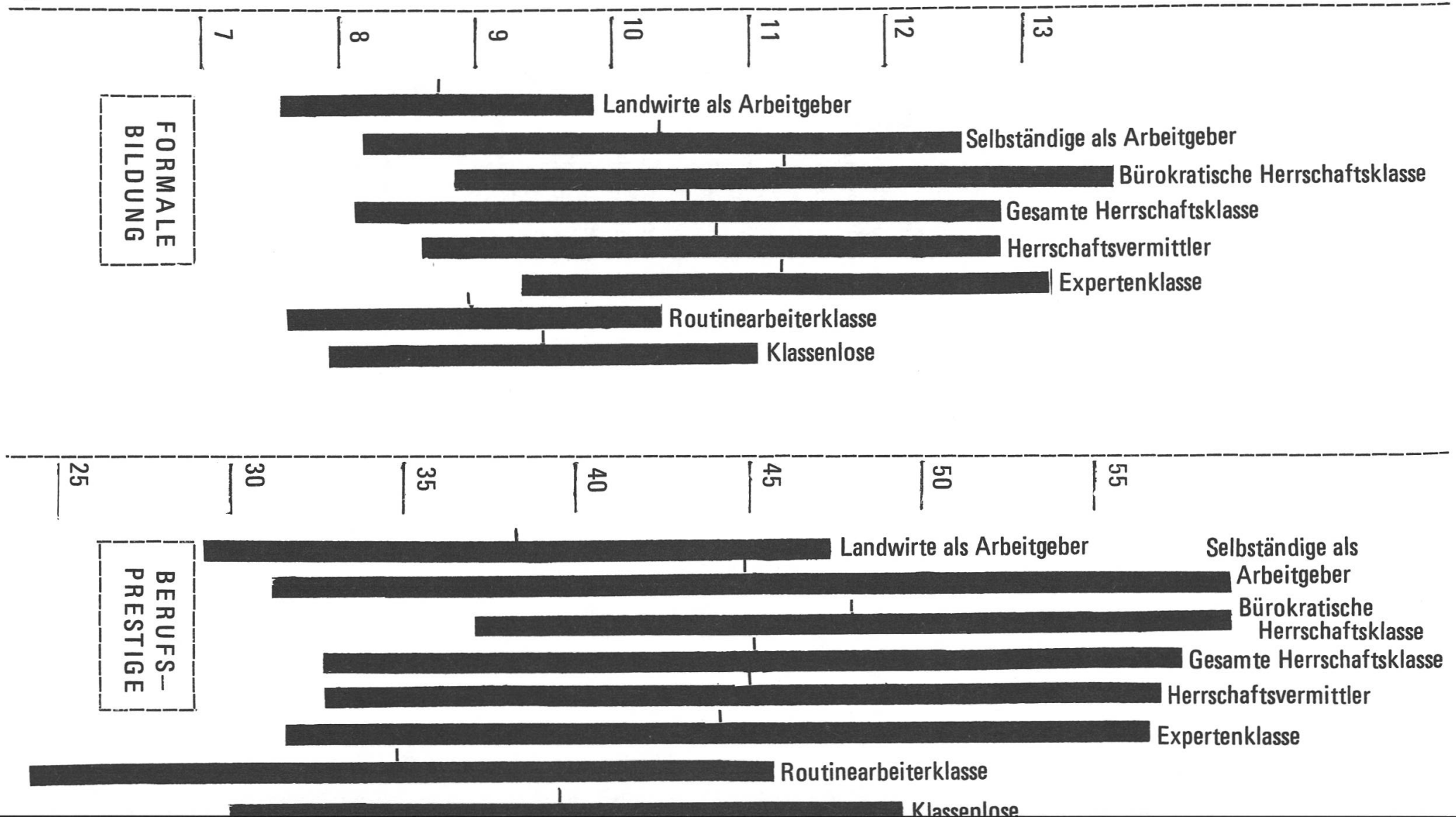
In Tabelle 1 (Annex) sind die Mittelwerte und die Streuungen für das Alter, das Geschlecht, die Teilzeitbeschäftigung, für den Bildungsstatus, das Berufsprestige, die formale Autorität und das monatliche verfügbare Einkommen in verschiedenen ökonomischen Klassen aufgeführt. Eine graphische Darstellung der Unterschiede auf den vier Statusvariablen findet sich in Darstellung 5.

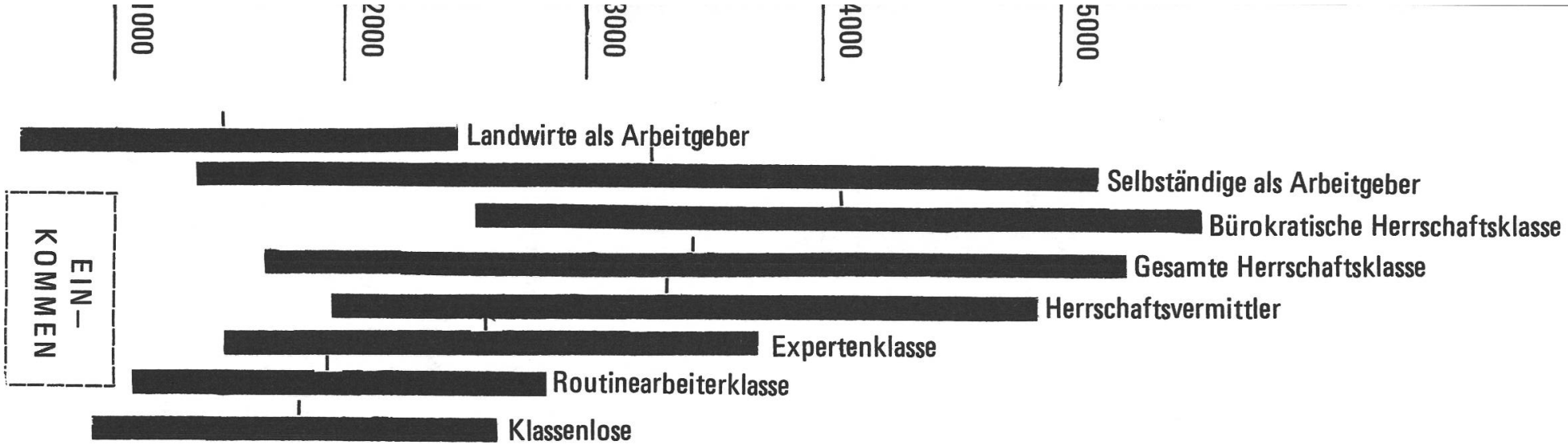
Im Durchschnitt liegen die Mitglieder der Fraktion: Bürokratische Herrschaftsklasse eindeutig im oberen Bereich der Schichtung. Die Herrschaftsvermittlerklasse und die der Selbständigen Arbeitgeber, letztere als Fraktion der Herrschaftsklasse, sind im Durchschnitt in der oberen Mitte der Schichtung zu finden. In der unteren Mitte der Schichtung finden sich die Mitglieder der Expertenklassen mit stark inkonsistenter Statuskombination (Qualifikationsstatus relativ viel höher als Einkommens- und Autoritätsstatus). Im unteren Bereich der Schichtung liegen im Durchschnitt die Mitglieder der Routinearbeiterklasse, die Klassenlosen und die Fraktion der Landwirte als Arbeitgeber.

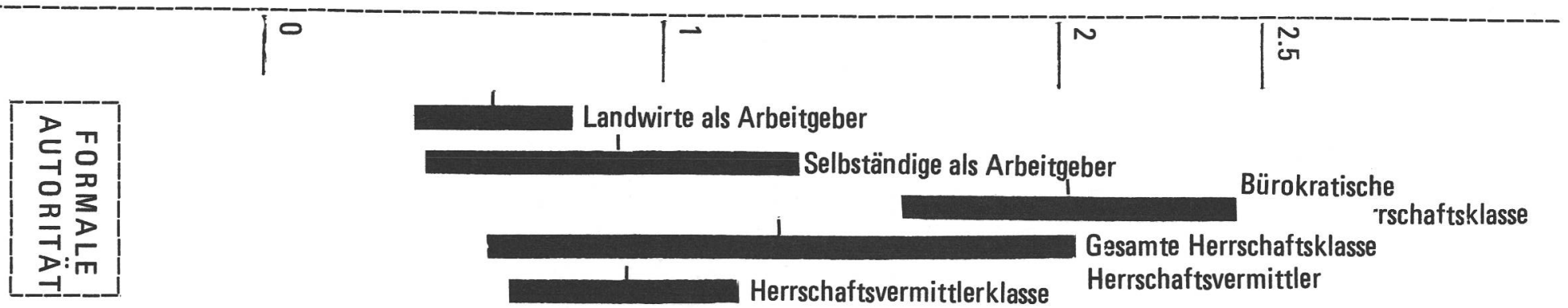
Viele der Unterschiede in Tabelle 1 sind im *statistischen* Sinne signifikant, d. h. es handelt sich bei den Klassen und Fraktionen häufig um unterschiedliche 'Populationen' im statistischen Sinne. Die Mittelwertunterschiede

7) Hierbei sind die Angaben für Ausländer und Schweizer in verschiedenen Berufsgruppen und arbeitsrechtlichen sowie beruflichen Stellungen nach der Volkszählung 1970 verwendet worden (Eidg. Statistisches Amt, 1974, S. 15 und S. 40). Die Angaben erlauben nur eine ungefähre Hochrechnung.

Darstellung 5







Legende:

I	Klassenlose, Routinearbeiter- und Expertenklasse
	Mittelwert
	Wertbereich für Fälle bis eine Standardabweichung über und unter dem Mittelwert

sind mithin in der Regel grösser als man bei verschiedenen Stichproben der gleichen 'Population' erwarten würde. Die Klassen und Fraktionen unterscheiden sich mithin statusmässig.

Dennoch ist grosse Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse geboten. Mit Recht stellt sich die Frage, ob diese statistisch signifikanten Mittelwertunterschiede auch *sozial bedeutsam* sind. Bei einer idealen Normalverteilung liegen rund 2/3 aller Fälle im Wertbereich einer Standardabweichung über und unter dem Mittelwert. Berücksichtigt man diese Streuung um die Mittelwerte, dann erkennt man, dass die verschiedenen Klassen und Fraktionen teilweise einen stark überlappenden Wertbereich bei den Statusvariablen aufweisen. Dies wird graphisch in Darstellung 5 gut ersichtlich.

Der Streuungsbereich von Status innerhalb einer Klasse, nämlich der Mittelwert plus / minus eine Standardabweichung, geht in der Regel sogar weit über den Mittelwert für die statusmässig nächsthöhere Klasse hinaus. Mit anderen Worten: Die Klassen sind statusmässig nicht deutlich abgesetzt. Das gilt in besonderem Masse für die Einkommensverteilung. Klarer differenziert sind die Klassen nach ihrem formalen Autoritätsstatus, wobei die Expertenklasse, die Routinearbeiterklasse und die Klassenlosen allerdings alle den Wert Null aufweisen. Dieser Befund ist aber nicht spektakulär, vielmehr durch die Klassenoperationalisierung bereits impliziert.

Die statusmässige Differenzierung zwischen den Klassen im Qualifikationssystem ist von mittlerer Ausprägung. Hier beobachtet man eine vergleichsweise klare Spaltung zwischen zwei Gruppen von Klassen: die Bürokratische Herrschaftsklasse, die Selbständigen Arbeitgeber, die Herrschaftsvermittler- und die Expertenklasse auf der einen und die Routinearbeiterklasse, die Klassenlosen und die Landwirte als Arbeitgeber auf der anderen Seite.

Wir interpretieren diese Differenzierung nach Status zwischen Gruppen von Klassen im Qualifikationssystem als Ausdruck einer moderaten Ausprägung von Schichtenbildung, nämlich als eine Differenzierung zwischen Unter- und Mittelschichtsklassen. Aber solche Schichtpositionen werden jeweils von recht verschiedenen ökonomischen Klassen gebildet, so dass die Hypothese eines gemeinsamen Schichtbewusstseins nicht vernünftig erscheint. Die Mittelschichtsklassen sind statusmässig untereinander nicht durchgängig abgesetzt, insbesondere nicht nach Qualifikationsstatus. Deutlicher ist die Gliederung nach Einkommen und insbesondere nach formaler Autorität. Dabei nimmt die Bürokratische Herrschaftsvermittlerklasse klar die Spitzenposition ein, die Herrschaftsvermittlerklasse und die Selbständigen Arbeitgeber einen mittleren Platz und die Expertenklasse einen unteren.

Die Gliederung nach Mittelschichts- und Unterschichtsklassen ist auch im Generationenwechsel beim Bildungs- und Berufsprestigestatus gut zu erkennen (Tabelle 1 im Annex), d. h. die beiden Gruppen von Klassen reproduzieren sich mit ihren Qualifikationsunterschieden in recht hohem Mass von der Väter- zur Kindergeneration. An dieser Gesamttendenz ändert auch die Tatsache wenig, dass die Väter der Befragten in verschiedenen Klassen statusmässig weniger weit auseinanderlagen als die Befragten selbst, dass also ein gewisser Auf- und Abstieg zwischen den Generationen stattgefunden hat.

Darüber hinaus ist zu beobachten, dass die Mittelschichtsklassen nach Qualifikation tendenziell Aufsteiger im Vergleich zu ihren Vätern sind. Ihr Bildungs- und Berufsprestigestatus liegt in der Regel höher als die entsprechenden Durchschnitte bei ihren Vätern (dabei ist kontrolliert, dass sich diese Status im Durchschnitt zwischen den Generationen erhöhen). Eine Ausnahme bilden dabei die Selbständigen, die im Generationenwechsel ihre führende Stellung beim Qualifikationsstatus aufgegeben haben und einen gewissen Abstieg hinnehmen mussten. Besonders ausgeprägt ist der durchschnittliche Aufstieg bei der neuen führenden Gruppe der Bürokratischen Herrschaftsklasse. Die Unterschichtsklassen sind im Gegensatz zu den Mittelschichtsklassen im Durchschnitt alle Absteiger, ihr Qualifikationsstatus liegt tiefer als bei ihren Vätern.

Die Expertenklasse hat im Unterschied zu den übrigen Klassen eine sehr inkonsistente Statuskombination. Ein vergleichsweise sehr hoher Bildungsstatus kombiniert sich mit einem mittleren Einkommensstatus, und die Mitglieder dieser Klasse haben keine formale Autorität am Arbeitsplatz. Es sei aber darauf verwiesen, dass das Durchschnittsalter in dieser Klasse deutlich tiefer liegt, zudem ist der Frauenanteil überdurchschnittlich (vgl. Tabelle 1, Annex). Deshalb dürfte diese Klasse, zumindest für Männer häufig ein Durchgangsstadium beim Aufstieg in die Herrschaftsvermittlergruppe oder die Bürokratische Herrschaftsklasse sein. Mit anderen Worten: Die stark inkonsistente Expertenklasse dürfte ihre aktuellen männlichen Mitglieder kaum über das gesamte Arbeitsleben binden. So betrachtet gerät die stark inkonsistente Statuskonfiguration kaum durchgängig in Konflikt mit der Mittelschichtsorientierung.

Insgesamt können wir in unserem Material nur eine moderate Ausprägung von Schichtenbildung nach ökonomischen Klassen erkennen, die allerdings der häufig a priori unterstellten Teilung in Unterschicht und Mittelschicht entspricht. Aufgrund unseres Materials können wir aber keine soziale Oberschicht bestimmen. Die Oberschicht im sozial prägenden Sinne dürfte sehr klein sein.

Sicherlich gehört die bürokratische Herrschaftsklasse macht- und einkommensmässig zur Oberschicht im weiteren Sinne. 1983 lagen die Nettoeinkommen des höheren Managements in der Schweiz laut FORTUNE bei gut 200 000 Franken, die der Spitzenmanager (Geschäftsleitung) darüber bis in den Bereich von einer Million Franken im Jahr. Sicher, das sind Spitzeneinkommen aufgrund von Spitzenpositionen. Aber wie lange werden sie realisiert? und wie sicher ist es am Anfang einer Karriere, sie zu erreichen? Wie wir weiter vorne erwähnt haben, sind viele Mitglieder der bürokratischen Herrschaftsklasse eher soziale Aufsteiger (vgl. auch Tabelle 1 im Annex).

Um von einer Oberschicht im soziologischen Sinne sprechen zu können, bedarf es m. E. einer sozialen Prägung durch eine deutlich hervorgehobene soziale Lage über das gesamte Leben. Das beginnt im Elternhaus und wird an die Kinder weitervermittelt. Die soziale Oberschicht ist im Kern dynastisch in der Orientierung. Erreicht man erst mit 45 oder 50 Jahren eine Spitzenposition ohne eine familiäre Hintergrundsozialisierung, die das als ziemlich selbstverständlich erachtet, so herrscht sicherlich die Mentalität der Mittelschicht vor mit ihrer typischen Aufstiegsorientierung.

Zur Mitgliedschaft in der sozialen Oberschicht müssen zu Talent und Karriere noch weitere Ressourcen hinzukommen, die in dem Sinne prägend sein müssen, dass es als ziemlich sicher gilt, die Spitzenposition der Gesellschaft zu erreichen. Hier sind als solche Hintergrundressourcen zu nennen: die grossen Vermögen, Familientraditionen z. B. im Rahmen hoher Administratorenkarrieren, akademischer Karrieren und solche bei den freien Professionen. Dies ist keine abschliessende Aufzählung, umfasst aber das Wesentliche. Mit den vorhandenen Daten ist im Rahmen unserer Klassenanalyse eine solche Bestimmung der sozialen Oberschicht nicht möglich.

Wir halten fest, dass unsere Untersuchung keine ausgeprägte soziale Schichtenbildung auf der Grundlage von ökonomischen Klassen in der Schweiz aufgewiesen hat, nur eine moderate Gliederung nach Mittelschichts- und Unterschichtsklassen, wobei die Routinearbeiterklasse bei den letzteren mit 70 % die grosse Mehrheit stellt.

Weiter kann darauf hingewiesen werden, dass ein Klassenmodell der Einkommensverteilung dem erweiterten Blau-Duncan Modell nicht überlegen ist. Ein Klassenmodell führt die Klassen und Fraktionen als dichotome Variablen bei der Erklärung der Einkommensverteilung ein (wobei die Routinearbeiter und die Klassenlosen die ausgelassene Kategorie sind). Ein solches Regressionsmodell erklärt 27,5 % der gemessenen Einkommensunterschiede. Das Statusmodell (Bildung, Berufsprestige, formale Autorität) erklärt mit 38 % mehr. Führt man die Klassendichotomien sowie die Kontrollvariablen (Alter, Geschlecht, Teilzeit) zusätzlich zu den Status-

variablen ein, so wird nur eine Erklärung von 47 % erreicht, genausoviel wie mit dem Statusmodell in Teil I. Zudem sind dann die meisten dichotomen Variablen des Klassenmodells nicht mehr signifikant, lassen sich mithin gut durch die Statusvariablen ersetzen.

Ein lineares Klassenmodell trägt aber nicht der Möglichkeit Rechnung, dass sich der Statusverknüpfungsprozess zwischen ökonomischen Klassen unterscheidet.

III.

ZUR UMMÜNZUNG VON STATUS IN KLASSEN

Zum Schluss soll noch eine Hypothese geprüft werden, die besagt, dass der Statusverknüpfungsprozess, so wie er in Teil Eins untersucht worden ist, je nach Klasse unterschiedlich ist. Dafür gibt es gute theoretische Gründe. Die empirische Prüfung soll am Einkommensmodell erfolgen.

Das vorne vorgestellte Klassenschema ist in weiten Bereichen eng verknüpft mit den arbeitsteiligen Zusammenhängen im Rahmen der modernen formalen Organisation (Bornschier, 1981). Formale Organisationen sind durch Arbeitsplatzstrukturen gekennzeichnet, die einer eigenen Logik folgen und die deshalb nur beschränkt auf formale Qualifikationsprofile in der Bevölkerung Rücksicht nehmen bzw. davon Gebrauch machen. Eine solche strukturalistische Sichtweise hat eine frühre soziologische Formulierug z. B. bei Simmel (1958: 178) gefunden.

Organisationsstrukturen beinhalten nach der Hypothese Restriktionen in bezug auf die Umsetzung von sozialem Qualifikationsstatus in materielle soziale Belohnungen (Einkommen). Je geringer die bürokratischen Restriktionen, desto höher ist der Einkommensertrag von formaler Bildung und Berufsprestige (letzteres als Mass für die soziale Zustimmung zur funktionellen Wichtigkeit von Berufen). Mit anderen Worten: Die formale Organisation behindert eine perfektere marktmässige Umsetzung von Qualifikation in Einkommen und verteilt letzteres mehr nach der Differenzierung von Arbeitsplätzen, die der Logik und den Bedürfnissen formaler Organisation entspricht. Die formalen Organisationen nehmen mithin nur beschränkt Rücksicht auf sozialen Status.

Dafür werden ihre Mitglieder aber mit Anciennitätsregeln beim Fortkommen und mit einer Bezahlung auch nach firmeninterner Aus- und Weiterbildung belohnt. Mit anderen Worten: Alter bzw. Berufserfahrung (sowie auch Treue zum Arbeitgeber) wird in formalen Organisationen mehr belohnt als bei eher marktmässiger Steuerung der Einkommensverteilung.

Solche Restriktionen bei der Umsetzung von Status in Einkommen sind umso ausgeprägter, je mehr eine ökonomische Klasse der formalen Organisation unterworfen *und* je tiefer ihr Rang in der Hierarchie der organisationellen Arbeitsteilung ist.

Am wenigsten sind die Klassenlosen bürokratischen Restriktionen unterworfen. Deshalb erwarten wir bei ihnen die grössten Einkommenseffekte der formalen Bildung und des Berufsprestiges und keinen günstigen Altersseffekt.

Die Selbständigen als Arbeitgeber und die Bürokratische Herrschaftsklasse sind als Organisationsleiter den bürokratischen Restriktionen im Vergleich zu den übrigen Klassen am wenigsten unterworfen. Deshalb erwarten wir für die Herrschaftsklasse höhere Einkommenseffekte von Status als bei den übrigen Klassen und keinen substantiellen Alterseffekt. Von der Herrschaftsvermittlerklasse über die Experten- zur Routinearbeiterklasse (in der Abfolge ihres Ranges in der Arbeitsteilung) erwarten wir sinkende Einkommenserträge der formalen Bildung und des Berufsprestiges und wachsende Erträge des Alters.

Die Tabelle 2 (Annex) prüfte diese Erwartungen, indem die Einkommensregression in den verschiedenen Klassen durchgeführt wird. Um unverzerrte Schätzungen zu erhalten (die Einkommensintervalle nehmen mit steigendem Einkommen zu, und die Klassen unterscheiden sich nach ihrem Durchschnittseinkommen), wird das monatlich verfügbare Einkommen zehner-logarithmiert. Dadurch können die metrischen Effekte in Tabelle 2 in Prozenteffekte umgerechnet werden. Dies ist bei den Koeffizienten für die Prädikatoren bereits geschehen. Eine Einheit Variation in der Prädikatorvariable, z. B. formale Bildung, ist in der Herrschaftsklasse mit 9 % mehr Einkommen verbunden – alle übrigen Merkmale konstant gesetzt – und mit 4,5 % mehr Einkommen in der Expertenklasse.

Aufgrund der Ergebnisse in Tabelle 2 (Annex) kann die Hypothese für die formale Bildung und für das Alter akzeptiert werden; sie erfährt auch eine gewisse, aber weniger deutliche Stütze beim Berufsprestige. Eine Diskussion der früheren Befunde zu unterschiedlichen Einkommenseffekten in verschiedenen Klassen muss hier aus Platzgründen unterbleiben

(s. dazu Wright & Perrone, 1977; Wright, 1979; Ternwey, 1982, 1984; Kerstholt & Leuijkx, 1983). Diese Ergebnisse, denen eine neo-marxistische Klassengliederung zugrundeliegt, widersprechen nicht der hier gegebenen Erklärung für unterschiedliche Effekte.

Wir halten fest, dass ökonomische Klassen für die Statusverknüpfung von Bedeutung sind. Je nach Klassenlage wird Status unterschiedlich umgemünzt. Dies erscheint uns als ein neuer Gesichtspunkt bei der Untersuchung von sozialen Schichtungsprozessen.

SCHLUSSBEMERKUNG

Wir haben für die Schweiz nur eine moderate Ausprägung sozialer Schichtung in der Mitte der 70er Jahre nachweisen können. Daraus kann nicht etwa abgeleitet werden, dass die soziale Ungleichheit entsprechend tief sei. Vielmehr besagt der Befund nur, dass soziale Ungleichheiten nicht vollumfänglich und allgemeingültig als soziale Schichtung, nämlich als eine bestimmte Ausprägungsform von sozialer Ungleichheit abgebildet werden können.

Oekonomische Klassen sind zwar wichtige Elemente der Differenzierung im Rahmen der Wirtschaft. Aber in der Schweiz bündeln ökonomische Klassen Status nicht in eindeutiger Weise, so dass sie zur Grundlage von sozialen Klassen werden könnten. Immerhin kann man in der Schichtung eine Spaltung in Mittelschichts- und Unterschichtsklassen erkennen.

Klassen sind mithin zwar nicht ausgeprägt Grundlage für soziale Schichtenbildung, aber Statusverknüpfungen innerhalb von Klassen unterscheiden sich, und zwar auch im Hinblick darauf, wie sich Status ummünzt.

Die Ergebnisse aus der Literatur und erste Ergebnisse unserer verschiedenen Länderstudien haben keinen Hinweis ergeben, dass diese Grundbefunde für die Schweiz von denen für andere Industriegesellschaften abweichen. Vielmehr kann *ein* Grundmuster sozialer Schichtungsprozesse in der hochentwickelten westlichen Gesellschaft als Arbeitshypothese weiterbestehen.

ANNEX

Tabelle 1:

Mittelwerte und Streuungen in Klassen und Fraktionen

1. 1 Kontrollvariablen

	Alter		Anteil Frauen	Anteil Teilzeitbeschäftigte
Landwirte als Arbeitgeber	49.0	(12.6)	6.3 %	0 %
Selbständige als Arbeitgeber	45.6	(13.8)	29.2 %	9.2 %
Bürokratische Herrschaftsklasse	44.3	(12.4)	6.0 %	4.0 %
Herrschaftsklasse	45.5	(12.3)	17.6 %	6.1 %
Herrschaftsvermittlerklasse	41.4	(11.8)	7.8 %	6.1 %
Expertenklasse	35.3	(12.5)	33.2 %	12.4 %
Routinearbeiterklasse	39.9	(36.8)	36.8 %	14.2 %
Klassenlose	44.5	(15.5)	26.3 %	11.0 %
Alle	40.5	(13.6)	26.5 %	11.0 %

Tabelle 1 Fortsetzung

1.2 Statusvariablen für Klassen und Fraktionen

1. Zeile Mittelwerte, 2. Zeile in Klammern Standardabweichung, 3. Zeile z-standardisierte Mittelwerte.

Z-Transformation: $z = \frac{M_k - \bar{M}}{\bar{s}}$,

wobei $\bar{M}$ das Gesamtmittel und M_k das Klassenmittel bzw. Fraktionenmittel und $\bar{s}$ die Gesamtstandardabweichung darstellt.

Fraktionen und Klassen	Formale Bildung Vater
Landwirte als Arbeitgeber	8.66
	(0.89)
	–0.40
Selbständige als Arbeitgeber	9.99
	(2.19)
	0.34
Bürokratische Herrschaftsklasse	9.83
	(2.22)
	0.25
Herrschaftsklasse insgesamt	9.77
	(2.11)
	0.21
Herrschaftsvermittlerklasse	9.93
	(1.87)
	0.30
Expertenklasse	9.80
	(2.07)
	0.23
Routinearbeiterklasse	8.63
	(1.07)
	–0.41
Klassenlose	8.86
	(1.36)
	–0.29
Alle	9.38
	(1.82)

Berufsprestige Vater	Formale Bildung	Berufs-prestige	Einkommen	Formale Autorität
37.0	8.81	38.1	1492	0.538
(7.8)	(1.13)	(9.0)	(912)	(0.208)
–0.09	–0.64	–0.25	–.77	0.23
42.0	10.39	44.7	3271	0.846
(12.6)	(2.19)	(13.8)	(1869)	(0.466)
0.35	0.12	0.27	0.51	0.71
36.5	11.31	48.1	4078	1.997
(10.8)	(2.42)	(10.9)	(1512)	(0.424)
–0.13	0.57	0.55	1.09	2.51
39.3	10.53	45.2	3425	1.253
(11.7)	(2.33)	12.5)	(1798)	(0.729)
0.11	0.19	0.31	0.62	1.34
40.1	10.78	44.9	3369	0.879
(12.4)	(2.08)	(11.9)	(1495)	(0.286)
0.18	0.31	0.29	0.58	0.76
38.7	11.17	44.2	2526	0
(12.5)	(1.90)	(12.4)	(1144)	0
0.05	0.50	0.23	–0.03	–0.62
34.7	8.94	34.9	1941	0
(9.8)	(1.33)	(10.9)	(849)	0
–0.29	–0.59	–0.51	–0.44	–0.62
40.0	9.49	39.9	1736	0
(8.3)	(1.53)	(10.0)	(835)	0
0.18	–0.32	–0.11	–0.59	–0.62
38.0	10.14	41.3	2561	0.394
(11.4)	(2.04)	(12.5)	(1396)	(0.639)

Tabelle 2:

Regressionsmodelle für das verfügbare monatliche Einkommen in verschiedenen ökonomischen Klassen.

Für die Regression sind die Einkommen logarithmiert worden. Angegeben sind die Antilogarithmen der metrischen Effekte für die Prädiktorvariablen, ausgedrückt in Prozenten (Antilog minus 1, mal 100)

Methode: Regressionen mit paarweisem Ausschluss der Fälle mit unvollständigen Informationen
Auswahl: ökonomisch aktive Schweizerinnen und Schweizer im Alter von 20 Jahren und darüber

Stichproben	*Prädiktoren*								
	Formale Autorität	Berufs-prestige	Formale Bildung	Alter	Frau	Teilzeit (...)	Absolutes Glied	R^2	N
Alle	25 %	0.4 %	7 %	0.3 %	–43 %	–53 %	3.061	.44	572–712
Klassenlose	X	0	20 %	(–0.6%)	0	–88 %	3.063	.35	44–57
Herrschaftsklasse	38 %	1.1 %	9 %	0	0	(–31 %)	2.867	.53	92–131
Herrschaftsvermittlerklasse	(17 %)	0.8 %	6 %	0.7 %	(–20 %)	(–24 %)	3.089	.29	100–115
Expertenklasse	X	0	4.5 %	0.6 %	–51 %	–61 %	3.168	.40	179–215
Routinearbeiterklasse	X	(0.5 %)	0	0.6 %	–55 %	–94 %	3.049	.42	144–175

Symbole: X nicht anwendbar, 0 Koeffizient weicht nicht signifikant von Null ab ($F < 1$), ( ) nicht ausreichend signifikant ($1 < F < 2.72$). Die übrigen Koeffizienten sind statistisch eindeutig gesichert.

BIBLIOGRAPHIE

BARON, JAMES N. & BIELBY, WILLIAM T. (1980) Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work, *American Sociological Review,* **45** (1980) 737–765.

BECK, ULRICH (1983), Jenseits von Stand und Klasse ? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formen und Identitäten, (Reinhard Kreckel (Hg.)) *Soziale Ungleichheiten.* Sonderband 2 Soziale Welt. 35–74 (Schwarz & Co., Göttingen).

BIELBY, WILLIAM T. (1981), Models of Status Attainment, *Research in Social Stratification and Mobility,* (Donald J. Treiman & Robert V. Robinson (Hg.)) (Jai, Greenwich, Conn.) Vol. 1 3–26.

BLAU, PETER M. & DUNCAN, OTIS DUDLEY (1967) "The American Occupational Structure" (Wiley, New York).

BORNSCHIER, VOLKER (1977), Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* **19** (3) 438–460.

BORNSCHIER, VOLKER (1981), Arbeitsteilung, strukturelle Mobilität und Klassenbildung. Eine theoretische Perspektive für die Mobilitätsforschung. *Zeitschrift für Soziologie* **10** (2) 117–132.

BORNSCHIER, VOLKER (1982a), Bildung, Beruf und Arbeitseinkommen: Theoretische Verknüpfungen zwischen Aspekten der sozialen Schichtung. *Zeitschrift für Soziologie* **11** (3) 254–267.

BORNSCHIER, VOLKER (1982b), Segmentierung der Unternehmen in der Wirtschaft und personelle Einkommensverteilung. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* **8** (3) 519–539.

BORNSCHIER, VOLKER (1983a), Duale Wirtschaft, Statuszuweisung und Belegschaftsintegration. *Soziale Welt* '83 (2) 188–200.

BORNSCHIER, VOLKER (1983b), Eigentum und Verfügungsmacht. Zum korporativen Eigentum. (Helmuth Holzhey & Georg Kohler, unter Mitarbeit von Charles Gagnebin (Hg)) *Eigentum und seine Gründe.* Studia Philosophica, , Supplementum 12, 161–197 (Paul Haupt, Bern).

DAHRENDORF, RALF (1957), "Soziale Klassen und Klassenkonflikte in der Industriegesellschaft" (Stuttgart). Vom Autor revidierte und erweiterte Fassung (Class and Class Conflict in Industrial Society) (Routledge and Kegan, London) 1965.

DUNCAN, OTIS DUDLEY (1961), A Socioeconomic Index for All Occupations. (Albert J. Reiss & al.) *Occupations and Social Status,* Chapter VI (Free Press, New York).

DUNCAN, OTIS DUDLEY; FEATHERMAN, DAVID L. & DUNCAN, BEVERLY (1972), "Socioeconomic Background and Achievement" (Seminar Press, New York and London).

EIDGENOESSISCHES STATISTISCHES AMT (1974), "Eidgenössische Volkszählung 1970" Statistische Quellenwerke der Schweiz, Bd. 5, Heft 533 (Bern).

GEIGER, THEODOR (1962), Theorie der sozialen Schichtung. (Theodor Geiger) *Arbeiten zur Soziologie.* 186–205 (Luchterhand, Neuwied).

HAUSER, ROBERT M. & FEATHERMAN, DAVID L. (177), "The Process of Stratification" (Academic Press, New York).

HERZ, THOMAS (1983), "Klassen, Schichten und Mobilität" Studienskripten zur Soziologie (Teubner, Stuttgart).

IUTAKA, SUGIYAMA & BOCK, E. WILBUR (1973), Determinants of Occupational Status in Brazil. (Walter Müller & Karl Ulrich Mayer (eds.)) *Social Stratification and Career Mobility* (Mouton, Paris / Den Haag).

JENCKS, CHRISTOPHER S. & al. (1972), "Inequality: A Reassessment of the Effects of Family and Schooling in America" (Basic Books, New York).

KERCKHOFF, ALAN C. (1976), Schichtungsprozesse und -ergebnisse in England und den USA. (Karl H. Hörning (Hg)) *Soziale Ungleichheit. Sturkturen und Prozesse sozialer Schichtung.* 177–188 (Luchterhand, Darmstadt / Neuwied).

KERSTHOLT, FRANS & LUIJKX, RUUD (1983), Class, Status and Income Inequality in the Netherlands. *Paper,* Meeting of the ISA research commitee Social Stratification, Amsterdam, Oktober 1983.

MAYER, KARL ULRICH (1975), Soziale Mobilität. (Erhard R. Wiehn & Karl Ulrich Mayer) *Soziale Schichtung und Mobilität. Eine kritische Einführung.* (Beck, München).

MEYER, JOHN W.; TUMA, NANCY BRANDON & ZAGORSKI, KRYSZTOF (1979), Education and Occupational Mobility: A Comparison of Polish and American Men. *American Journal of Sociology* **84** (4) 978–86.

MUELLER, WALTER (1975), "Familie – Schule – Beruf. Analysen zur sozialen Mobilität und Statuszuweisung in der BRD." (Westdeutscher Verlag, Opladen).

POENTINEN, SEPPO & UUSITALO, HANNU (1975), Socioeconomic Background and Income. *Acta Sociologica* **18** (4) 322–329.

PSACHAROPOULOS, GEORGE (1977), Family Background, Education and Achievement: A Path Model of Earnings Determinants in the U. K. and some Alternatives. *British Journal of Sociology* **28** (3) 321–335.

ROBINSON, ROBERT V. & KELLEY, JONATHAN (1979), Class as Conceived by Marx and Dahrendorf: Effects on Income inequality and Politics in the United States and Great Britain. *American Sociological Review* **44**, 38–58.

SEWELL, WILLIAM H. & HAUSER, ROBERT M. (1975), "Education, Occupation, and Earnings. Achievement in the Early Career". (Academic Press, New York).

SIMMEL, GEORG (1908), "Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung" Neue Ausgabe (Duncker & Humblot, Berlin) 1958.

STARBUCK, WILLIAM H. (1965), Organizational Growth and Development. (James G. March (ed)) *Handbook of Organizations.* (Rand McNally, Chicago).

TERNWEY, MICHAEL (1982), Empirische Klassenanalysen als neuer Ansatz zur Erklärung von Einkommensunterschieden: Explorationen im internationalen Vergleich. Arbeitspapier Nr. 27. VASMA – Vergleichende Analysen der Sozialstruktur mit Massendaten, Universität Mannheim.

TERNWEY, MICHAEL (1984), Klassenlagen als Determinanten von Einkommensungleichheit. *Zeitschrift für Soziologie* **13** (2) 134–144.

TREIMAN, DONALD J. (1977), Occupational Prestige in Comparative Perspective. (Academic Press, New York).

WEBER, MAX (1972), "Wirtschaft und Gesellschaft" 5. revidierte Ausgabe (Mohr, Tübingen).

WIEHN, ERHARD (1974), "Theorien der sozialen Schichtung. Eine kritische Diskussion" 2. Auflage (Piper, München).

WRIGHT, ERIK OLIN (1979), "Class Structure and Income Determination" (Academic Press, New York).

WRIGHT, ERIK OLIN & PERRONE, LUCA (1977), Marxist Class Categories and Income Inequality. *American Sociological Review* **42** 32–55.

ZENTRALARCHIV (1979), "Political Action. An Eight Nation Study 1973–1976" Zentralarchiv-Study-No. 0765. Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Universität zu Köln (Köln).