

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

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 26 (2000)

Heft: 1

Artikel: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes : ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus?

Autor: Solga, Heike / Konietzka, Dirk

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814789>

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: 11.01.2026

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

DAS BERUFSPRINZIP DES DEUTSCHEN ARBEITSMARKTES: EIN GESCHLECHTSNEUTRALER ALLOKATIONSMECHANISMUS?¹

Heike Solga und Dirk Konietzka

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin und
Institut für Soziologie, Universität Rostock

1. Einleitung

Bisherige Forschungen haben die empirische Evidenz gestärkt, daß das *Berufsprinzip* in der Bundesrepublik einen zentralen Mechanismus der Arbeitsmarktallokation darstellt (vgl. Biehler et al., 1981; Blossfeld/Mayer, 1988; Sørensen/Blossfeld, 1989; Solga/Konietzka, 1999; Witte/Kalleberg, 1995). Personen werden primär gemäß ihren (spezifischen) beruflichen Bildungsabschlüssen zu Arbeitsplätzen und auf diese Weise zugleich zu ungleichen Statuspositionen zugeordnet. Unser spezifischer Fokus ist die *Geschlechtsdimension dieses Prinzips* – eine allgemein bekannte Allokationsdimension des Beschäftigungssystems, die in den bisherigen Analysen zum Berufsprinzip jedoch selten oder nur am Rande thematisiert wurde. Wir wollen anhand der Frage der *Geschlechtsneutralität* vor allem die *Universalität* des Berufsprinzips für die westdeutsche Gesellschaft untersuchen bzw. hinterfragen. Werden Männer und Frauen gleichermaßen Berufen und damit Positionen in der beruflichen Hierarchie gemäß ihren Ausbildungsabschlüssen zugewiesen? Die Beantwortung dieser Frage gibt neue Einblicke darin, inwieweit das Berufsprinzip ein Mechanismus der Reproduktion sozialer Ungleichheit darstellt (vgl. Solga/Konietzka, 1999), hier insbesondere ein Mechanismus der Reproduktion von Geschlechterungleichheit.

In diesem Beitrag behandeln wir *nicht* die Frage, wieso junge Männer und Frauen unterschiedliche Ausbildungsberufe erlernen. Ausgehend von dieser „Gegebenheit“ soll vielmehr untersucht werden, welche Rolle das Berufsprinzip für den „Transfer“ dieser Ausbildungsungleichheit in das Beschäftigungssystem spielt. Stellt es einen geschlechtsneutralen universellen Allokationsmechanismus dar, der sozusagen bloß die im Ausbildungssystem entstandene Ungleichheit zwischen Männern und Frauen „eins-zu-eins“ in entsprechende Arbeitsmarktpositionen (bereits beim Erwerbseinstieg) „kopiert“? Oder ist das Berufsprinzip kein geschlechtsneutraler Mechanismus? Das heißt, wird es für Männer und

¹ Wir danken den anonymen Gutachter(inne)n der Schweizerischen Zeitschrift für Soziologie für ihre hilfreichen Anmerkungen zu einer früheren Fassung dieses Artikels.

Frauen in ungleicher Weise angewendet, so daß es Bildungsungleichheiten im Arbeitsmarkt verstärkt bzw. kompensiert?

Die empirische Antwort auf diese Fragen kann sehr unterschiedlich ausfallen. Zum einen könnte sich herausstellen, daß das Berufsprinzip die Zuweisung von Männern und Frauen in Abhängigkeit von ihren jeweiligen beruflichen Ausbildungszertifikaten *in gleicher Weise* strukturiert. Dann wäre das Berufsprinzip selbst wahrhaftig universal und *geschlechtsneutral*. Damit wäre jedoch keineswegs ausgesagt, daß berufliche Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen eine zu vernachlässigende Größe darstellten. Eher das Gegenteil wäre der Fall. Ein „vollendetes“ Berufsprinzip scheint dann vielmehr hervorragend dazu geeignet zu sein, die *vorangehende* geschlechtsspezifische Wahl von Ausbildungskarrieren fortzuschreiben, so daß seine Konsequenzen bzw. Allokationsresultate sehr wohl zu geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstrukturen und -chancen führen würden. Damit würde die *Universalität* des Berufsprinzips – und nicht seine Geschlechtsspezifik – de facto zur Reproduktion unterschiedlicher Berufskarrieren von Männern und Frauen beitragen. Zum anderen könnten sich zeigen, daß Männer und Frauen tatsächlich *ungleiche Chancen* haben, ihre Ausbildungsabschlüsse in entsprechende Berufspositionen zu transferieren. Je nachdem ob mit dieser Geschlechterungleichbehandlung des Berufsprinzips geschlechtsspezifische Ausbildungsentscheidungen verstärkt oder kompensiert werden, wäre eine Intensivierung *oder* Reduzierung ungleicher Karrierechancen von Männern und Frauen zu erwarten.

Um darüber hinaus einzuschätzen zu können, ob die (Un-)Gleichbehandlung von Männern und Frauen dem Berufsprinzip unmittelbar *eigen* ist, führen wir vergleichende Analysen des Umfangs der Passung von Ausbildungsabschluß und Beschäftigung für Männer und Frauen zwischen Westdeutschland und dem *ostdeutschen staatssozialistischen* „Experiment“ durch. Auf diese Weise führen wir zusätzlich eine Variation für gesellschaftliche und insbesondere systemspezifische Rahmenbedingungen ein. Die große Übereinstimmung des Berufsausbildungs- und Zertifizierungssystems der BRD und der DDR auch zu Zeiten ihrer staatlichen Trennung (Gewande, 1990) bietet in diesem Zusammenhang die einmalige Gelegenheit, genauer untersuchen zu können, inwiefern Geschlechterunterschiede dem Berufsprinzip *immanent* sind – was der Fall wäre, wenn sie in Ostdeutschland vor 1989 in gleichem Maße anzutreffen waren. Waren sie in der DDR nicht bzw. in anderer Form vorhanden, dann müssen sie eher der politökonomischen (marktförmigen und an der traditionellen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen festhaltenden) Verfaßtheit der westdeutschen Gesellschaft zugeschrieben werden.

In unserem Beitrag konzentrieren wir uns auf die Frage der Passung von Ausbildung und *erster* Erwerbstätigkeit. Dafür gibt es drei Gründe. Erstens

belegen zahlreiche Untersuchungen, daß die Berufsausbildung und der Berufseinstieg sozialstrukturell die Weichen für den weiteren Karriereverlauf stellen und damit den „Ausgangspunkt“ für geschlechtsspezifische Ungleichheiten im späteren Erwerbsverlauf sind (z. B. Blossfeld, 1989a; Blossfeld, 1991; Blossfeld/Mayer, 1988; Krüger/Born, 1991). Zweitens ist beim Vergleich des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf von Männern und Frauen die Plazierung von Frauen (in der Regel) noch nicht die durch familienbedingte Unterbrechungen „verzerrt“. Mit diesem Untersuchungsdesign wird sozusagen für humankapitaltheoretische Überlegungen (wie unterschiedliche Erwerbs- und Berufserfahrungen von Männern und Frauen) kontrolliert. Die Passungsquoten beim Berufseinstieg spiegeln daher relativ direkt wider, inwiefern das Berufsprinzip – und nicht die Erwerbskarrieren von Männern und Frauen – eine „Geschlechtslogik“ aufweist. Drittens blendet diese Vorgehensweise Unterschiede zwischen der DDR und der BRD in bezug auf eher interne versus externe Mobilitätsmuster der Bewegung von Personen im Beschäftigungssystem aus (Grünert/Lutz, 1994; Uunk/Mach/Mayer, 1998; Zühlke/Goedicke, 1999), die ihrerseits Berufskarrieren von Personen in unterschiedlicher Weise beeinflussen und damit die Komplexität des Vergleichs der Passungsquoten von Ost- und Westdeutschland in bezug auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern unnötig erhöhen würden.

Der Beitrag beginnt mit kurzen Beschreibungen des west- und des ostdeutschen Berufsbildungssystems als „notwendiger Voraussetzung“ des Berufsprinzips (2). Anschließend werden der Zusammenhang zwischen Zertifikaten, Berufen und Statuspositionen theoretisch hergeleitet und Hypothesen entwickelt, wobei wir der Frage des Geschlechts und des diesbezüglichen Einflusses politischer Systemunterschiede besondere Aufmerksamkeit schenken (3). Im Anschluß daran beschreiben wir die Datenbasis sowie Variablen unserer Analysen (4) und stellen die empirischen Resultate vor (5), die in einigen abschließenden Bemerkungen zusammengefaßt werden (6).

2. Berufliche Bildung in Ost- und Westdeutschland

2.1 Westdeutschland²

Wir verstehen im folgenden *berufliche Bildung* als einen umfassenden Terminus, der sowohl die nichtakademische Berufsausbildung (berufliche Vollzeitschulen und duales System der Lehrausbildung³) wie auch die akademische Bildung (Universitäten und Fachhochschulen) einschließt. Das deutsche Ausbildungssystem ist durch eine ausgeprägte *Standardisierung* (Allmendinger, 1989) und eine auf allen Ebenen anzutreffende explizite *berufliche Ausrichtung* (Müller et al., 1995, 9) gekennzeichnet. D. h., Ausbildungszertifikate signalisieren nicht nur die Anzahl der *Jahre*, die eine Person im Bildungssystem verbracht hat (wie beispielsweise in den USA), sondern auch die in dieser Zeit erlernten berufsspezifischen (theoretischen wie praktischen) Fertigkeiten und Kenntnisse. Die größte quantitative Bedeutung unter den Ausbildungsinstitutionen der Bundesrepublik hat auch heute noch – trotz der starken Expansion der akademischen Bildungsgänge seit den 60er Jahren – das duale System, das Ausbildungen in rund 375 anerkannten Ausbildungsberufen anbietet (BIBB, 1995). Im Laufe der Jahrzehnte ist das Modell der betrieblich dominierten und durch die Berufsschule ergänzten Berufsausbildung sukzessive von seinem handwerklichen Entstehungskontext auf den Bereich der industriellen und Handelsberufe und schließlich auch auf den Bereich der Dienstleistungsberufe übertragen worden (Greinert, 1993). Die Ausbildungsgänge im dualen System schließen mit einem Facharbeiter- oder Fachangestelltenzertifikat ab, welches auf dem Arbeitsmarkt im Prinzip universell anerkannt wird (Sengenberger, 1987). Vollzeitschulische Berufsausbildungen sowie Hochschulstudiengänge enthalten nur teilweise und in zeitlich beschränktem Umfang berufspraktische Anteile (zumeist in Formen von ausbildungsbegleitenden Praktika), sind allerdings ebenfalls eindeutig *beruflich* strukturierte Ausbildungsgänge.

Der überwiegende – und im historischen Zeitvergleich immer weiter gestiegene – Teil der westdeutschen Berufseinsteiger und -einsteigerinnen hat mindestens einen der genannten beruflichen Abschlüsse erzielt.⁴ Im Zuge des Modernisierungsprozesses in der westdeutschen Nachkriegsgeschichte kann

2 Für eine detaillierte Darstellung der institutionellen Struktur des westdeutschen Bildungssystems siehe *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland* (1994).

3 Jüngeren Datums sind schließlich Berufsakademien, die in einigen Bundesländern eine Art duales System speziell für Abiturienten anbieten, ohne jedoch auf den für das duale System charakteristischen neo-korporatistischen Komponenten (Streeck et al., 1997) zu beruhen.

4 Beispielsweise besaßen 1989 nur 15 Prozent der beschäftigten Männer und Frauen zwischen 30 und 40 Jahren kein berufliches Bildungszertifikat (*Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland*, 1994, 555). Siehe auch Tabellen 1 und 2.

damit ein deutlicher Schub in Richtung eines „upgradings“ der beruflichen Qualifikationsstruktur von Berufseinsteiger(inne)n konstatiert werden (Sørensen/Blossfeld, 1989, 93). Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Ausbildungsabschlüsse von Berufseinsteiger(inne)n für unterschiedliche Geburtsjahrgangsgruppen (im folgenden: Kohorten).

Tabelle 1
Verteilung der Ausbildungsabschlüsse beim Berufseinstieg
in der *BRD* (Prozente, nur Personen mit Berufseinstieg)

Ausbildungsabschluß	Kohorte				Alle Kohorten % (N)
	1929–31	1939–41	1949–51	1959–61	
<i>Männer</i>					
Keine (abgeschlossene) Berufsausbildung	38	22	16	19	23 (348)
Gewerbliche Lehre	46	58	52	53	52 (794)
Kaufmännische Lehre	10	11	16	14	13 (200)
Berufsfachschule/ Fachschule	[0]	2	[1]	3	2 (26)
Universität (inkl. Fachhochschulen)	6	7	15	11	10 (146)
Total N	100 (347)	100 (367)	100 (343)	100 (457)	100 (1517)
<i>Frauen</i>					
Keine (abgeschlossene) Berufsausbildung	70	50	30	21	41 (600)
Gewerbliche Lehre	10	11	12	16	13 (182)
Kaufmännische Lehre	13	26	40	35	29 (423)
Berufsfachschule/ Fachschule	5	8	10	17	10 (151)
Universität (inkl. Fachhochschulen)	2	5	8	11	7 (97)
Total N	100 (329)	100 (337)	100 (344)	100 (443)	100 (1453)

[] Prozentangaben repräsentieren weniger als 5 Personen

Quelle: Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Deutlich zu erkennen ist der steigende Anteil junger Erwachsener mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung *vor* dem Arbeitsmarkteintritt. Im Gegensatz zu der ältesten Kohorte (1929-31), in der rund 40 Prozent der Männer und sogar 70 Prozent der Frauen den Arbeitsmarkt *ohne* formellen Ausbildungsabschluß betreten haben, haben in der jüngsten Kohorte (1959-61) „nur“ noch rund 20 Prozent zu diesem Zeitpunkt keinen Ausbildungsabschluß.⁵ Außerdem wird erkennbar, daß der Rückstand der Ausbildungsbeteiligung der Frauen über die Zeit nahezu verschwunden ist. Wenn man zwischen den unterschiedlichen Niveaus der Ausbildungsabschlüsse differenziert, lassen sich in der jüngsten Kohorte kaum mehr nennenswerten Differenzen in den Anteilen von Männern und Frauen, die einen Lehr-/Berufsfachschulabschluß oder einen Hochschulabschluß⁶ erreichten, erkennen.

Auf der anderen Seite bleiben *geschlechtsspezifische* Differenzen dahingehend bestehen, daß der Rückgang der Frauen ohne formellen Abschluß überproportional von einer Zunahme von Lehrabschlüssen im *kaufmännischen* Bereich und bei den *schulischen* Berufsausbildungsabschlüssen (von Berufsfach- und Fachschulen) begleitet wurde. Während Männer in allen Kohorten vorrangig in den gewerblich-technischen Berufen (insbesondere als Kraftfahrzeugmechaniker, Elektriker/Elektroinstallateur, Maschinenschlosser/-monteur, Maurer, Tischler, Maler, Werkzeugmacher) ausgebildet wurden, absolvierten Frauen Ausbildungen in kaufmännischen Berufen (insbesondere in den Bereichen Einzelhandel, Versicherung, Banken und Hotel) sowie gewerbliche Lehrausbildungen als Friseurin, Arzthelferin, Anwalts-/Notargehilfinnen- und Sekretärinnenberufen (Behringer/Jeschek, 1993, 169/170, Tabellen 2.4.11 und 2.4.12, vgl. auch Konietzka, 1999, 208 ff.). Ferner gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Studienrichtungen von Männern und Frauen. Frauen sind immer noch in naturwissenschaftlichen und (ingenieur-)technischen Fachrichtungen (und damit auch an den vorwiegend technikorientierten Fachhochschulen) unterrepräsentiert, dafür sind sie in den Sozial- und Geisteswissenschaften deutlich überproportional vertreten. Zu Beginn der 90er Jahre betrug der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften nur 12 Prozent, in den Sprach- und Kulturwissenschaften hingegen 70 Prozent (*Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland*, 1994, 644).

5 In der westdeutschen Kohorte 1959–61 stellt der steigende Anteil der Männer ohne beruflichen Bildungsabschluß zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs einen realen Zuwachs dar. Es ist jedoch darauf zu verweisen, daß rund 40 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen nach ihrem Berufseinstieg in das Ausbildungssystem (für Erst- oder weitere Ausbildungen) „zurückgekehrt“ sind. Außerdem beruht der relativ geringe Anzahl an Hochschulabsolventen in dieser Kohorte vorrangig auf zensierten Fällen. Rund 7 Prozent der Männer waren beim Interviewzeitpunkt noch in der Ausbildung und nicht in den Arbeitsmarkt eingetreten.

6 Der Frauenanteil unter den Studierenden ist von 1960 von 27 Prozent auf ca. 40 Prozent seit Anfang der 80er Jahre gestiegen (Behringer/Jeschek, 1993, 173, Tabelle 2.5.1).

Insofern ist kein Teilbereich des Berufsausbildungssystems der BRD geschlechtsneutral – weder das duale System der Lehrlingsausbildung, die schulische Berufsausbildung (mit ihrer starken Konzentration auf frauen-dominierte Gesundheits- und pädagogische Berufe) noch die (Fach-)Hochschulausbildung. In der Forschung und Literatur zur *geschlechtsspezifischen Berufswahl* wird eine Vielzahl von Mechanismen dafür verantwortlich gemacht. Neben eher sozialisationstheoretischen Erklärungen (z. B. Beck-Gernsheim, 1976; Ostner, 1978) werden u. a. institutionalisierte Segmentationslinien innerhalb des Berufsbildungssystems (z. B. Heinz, 1991; Krüger, 1991; Krüger, 1996) sowie geschlechtsspezifische Rekrutierungspraxen der Ausbildungsbetriebe (z. B. Bednarz-Braun, 1983; Mayer et al., 1984; Lutz, 1979) genannt.

2.2 Ostdeutschland

Im großen und ganzen hatte das berufliche Bildungssystem in der DDR eine mit Westdeutschland vergleichbare institutionelle Struktur (vgl. Biermann, 1990; Gewande, 1990). Allerdings wies das ostdeutsche System einige Besonderheiten auf: Erstens spielten berufliche Vollzeitschulen vom Typus der *Fachschulen* in der DDR eine quantitativ weit größere Rolle. Sie dienten vor allem der Ausbildung des medizinischen und pädagogischen Personals (Krankenschwestern, Kindergärtnerinnen und Grundschullehrerinnen) und bildeten darüber hinaus Techniker und Ingenieurökonominnen sowie Ingenieurpädagoginnen aus – letztere waren v. a. als Lehrpersonal in der betrieblichen Berufsausbildung eingesetzt. Zweitens gab es in der DDR keine Fachhochschulen. Drittens führte die DDR bereits 1957 in mehr als 100 Berufen, die in Westdeutschland den Status un- oder angelernter Tätigkeiten behielten (z. B. Reinigungskräfte, Fensterputzer, Briefträger), eine geregelte Berufsausbildung ein, die ebenfalls zu formellen berufsspezifischen Abschlüssen führte. Diese Ausbildungen wurden vorrangig von Personen absolviert, die vor dem regulären Ende der allgemeinbildenden Schulzeit (10. Klasse der Polytechnischen Schule) *ohne Abschluß* von der Schule abgingen.⁷ Viertens begann die DDR bereits Mitte der 70er Jahre mit der Modernisierung von Ausbildungsprofilen und ersetzte enge und spezialisierte Ausbildungen durch *flexiblere Berufsprofile*⁸ – ein Prozeß, der im Westen erst ab 1987 mit der Neuordnung der Ausbildungsberufe verwirklicht wurde.

7 Da sie dennoch zu berufsspezifischen Zertifikaten führten, werden sie in der Analyse als „abgeschlossene Lehre“ behandelt.

8 1984 gab es in der DDR bereits 98 breit definierten (Lehr-)Grundberufen, welche sich erst im dritten (letzten) Lehrjahr in 392 berufsspezifische Ausbildungsgänge aufsplitteten.

Die quantitative Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung im Osten ähnelte derjenigen in Westdeutschland. Tabelle 2 zeigt, daß die Entwicklung der beruflichen Bildung in der DDR ebenfalls durch die sukzessive Höherentwicklung der Qualifikationsstruktur der Berufseinsteiger(innen), eine Konvergenz der Ausbildungschancen von Männern und Frauen, aber auch – zumindest in bestimmten Ausbildungsarten – durch *persistente geschlechtsspezifische Ausbildungsstrukturen* gekennzeichnet war.

Tabelle 2
Verteilung der Ausbildungsabschlüsse beim Berufseinstieg in der DDR
(Prozente, nur Personen mit Berufseinstieg vor Dezember 1989)

Ausbildungsabschluß	1929–31	Kohorte			Alle Kohorten % (N)
		1939–41	1951–53	1959–61	
<i>Männer</i>					
Keine (abgeschlossene)	32	14	6	7	15 (167)
Berufsausbildung					
Gewerbliche Lehre	69	55	72	74	75 (775)
Kaufmännische Lehre	5	7	2	[0]	3 (33)
Fachschule	2	2	6	6	4 (51)
Universität	9	4	6	14	11 (96)
Total	100	100	100	100	100
N	(286)	(288)	(287)	(261)	(1122)
<i>Frauen</i>					
Keine (abgeschlossene)	29	76	24	7	9 (340)
Berufsausbildung					
Gewerbliche Lehre	29	14	30	36	37 (343)
Kaufmännische Lehre	20	7	30	22	20 (231)
Fachschule	15	2	10	22	24 (171)
Universität	7	[1]	6	13	10 (87)
Total	100	100	100	100	100
N	(292)	(291)	(284)	(305)	(1172)

[] Prozentangaben repräsentieren weniger als 5 Personen

Quelle: Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Trotz dieser Ähnlichkeiten finden sich auch *strukturelle Differenzen* zwischen beiden Gesellschaften. So verweist der Vergleich von Tabelle 1 und 2 darauf, daß der kohortenspezifische *Zuwachs* in der Ausbildungsbeteiligung in Ost-

deutschland deutlich größer war als in Westdeutschland. In der jüngsten Kohorte blieben im Osten *beim* Berufseinstieg nur weniger als 10 Prozent ohne ein formelles Ausbildungszertifikat. Ferner ist darauf hinzuweisen, daß Studierende in der DDR bis zum 30. Lebensjahr im wesentlichen ihre Universitätsausbildung abgeschlossen hatten und bereits in die Erwerbstätigkeit eingetreten waren, während sich in Westdeutschland bei den um 1960 geborenen Männern und Frauen noch im 30. Lebensjahr ein erheblicher Anteil auf der Universität befinden (vgl. Fußnote 5). Insofern sind die Anteile der Universitätsabsolvent(inn)en für die Geburtskohorte 1959–61 für die DDR die nahezu „endgültig“ realisierten Anteile an Personen mit einer Hochschulausbildung, während wir für Westdeutschland nur die „schnellen“ Personen betrachten.⁹

Hinsichtlich der Geschlechtsspezifik der Ausbildungsstrukturen ist einerseits zu betonen, daß – wie in Westdeutschland – junge Frauen auch hier vor allem kaufmännische Lehrausbildungen sowie Fachschulausbildungen absolvierten. Andererseits ist hervorzuheben, daß der Anteil von Frauen, die eine *gewerbliche* Lehre abgeschlossen haben, deutlich höher ist als bei den westdeutschen Frauen (bereits für die Kohorte 1939–41 betrug dieser Anteil 30 Prozent, in Westdeutschland hingegen nur 11 Prozent), auch wenn sie damit im Vergleich zu ihren männlichen Altersgenossen, bei denen der Anteil seit der Kohorte 1939–41 über 70 Prozent betrug, immer noch unterrepräsentiert waren. Ähnlich wie in der BRD gehörten zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen bei jungen Frauen vor allem kaufmännische Berufe und Sekretärinnenberufe, aber auch landwirtschaftliche Berufe (Facharbeiterin für Tierproduktion und Gärtnerin) sowie Facharbeiterberufe in der Textilindustrie. Bei den Männern waren es gleichfalls vorrangig gewerblich-technische Berufe wie Instandhaltungsmechaniker, Elektriker/Elektromonteur, Kraftfahrzeug- oder Landmaschinenschlosser, diverse Bauberufe.

Darüber hinaus finden sich hinsichtlich der von Männern und Frauen gewählten *akademischen* Berufe und Studienrichtungen ähnliche Geschlechterunterschiede wie in Westdeutschland. Frauen waren auch hier in den Sozial- und Geisteswissenschaften deutlich überrepräsentiert. Bei den pädagogischen Fachrichtungen betrug der Frauenanteil 1988 73 Prozent, in den Wirtschaftswissenschaften 67 Prozent. Aber es gab auch deutliche Fortschritte der ostdeutschen gegenüber den westdeutschen Frauen im Hinblick auf das Eindringen in traditionell männerdominierte Berufsbereiche. In den technischen Wissenschaften betrug der Frauenanteil 1988 immerhin 26 Prozent, bei den Bauingenieur(inn)en 37 Prozent (statt 11 Prozent in der BRD) und im Maschinenbau 20 Prozent (statt 3 Prozent in der BRD) (*Statistisches Jahrbuch des*

9 Dieser Unterschied wird bei der Interpretation der empirischen Ergebnisse berücksichtigt.

Hochschulwesens der DDR, 1987). Damit waren Geschlechterungleichheiten bei der Berufsausbildung infolge von Sozialisation, Arbeitsmarktsegregation und geschlechtsspezifischer Diskriminierung auch in der DDR immer noch verbreitet waren (Schenk/Schlegel, 1993; Sørensen/Trappe, 1995; Trappe, 1995), doch auf einem weit geringeren Niveau als in Westdeutschland.

Insgesamt ist festzuhalten, daß die formalisierte und standardisierte Berufsausbildung eine Basisinstitution beider deutscher Gesellschaften war, die die Lebensphase des Übergangs von der Schule in den Beruf für den *überwiegenden* Teil einer Geburtskohorte strukturierte. Überdies ist zu konstatieren, daß *beide Berufsbildungssysteme* eine *geschlechtsspezifische* Zugangsstruktur beinhalteten, die in der DDR jedoch zunehmend schwächer ausgeprägt war als in der BRD. Insofern ist von ungleichen „Startzuständen“ beim Einmünden in Berufskarrieren zwischen Männern und Frauen in beiden Gesellschaften, aber auch von Abstufungen in diesem Ungleichheitsverhältnis zwischen ost- und westdeutschen Frauen auszugehen.

3. Berufsprinzip und Geschlecht

Im folgenden entwickeln wir einen theoretischen Rahmen für die Analyse dieser Passung von Ausbildungstiteln und Berufspositionen in West- und Ostdeutschland unter besonderer Berücksichtigung des Zusammenhangs von Berufsprinzip und Geschlecht.

3.1 Das Berufsprinzip im westdeutschen Konkurrenzmodell

Unser Verständnis des Berufsprinzips orientiert sich vor allem an der Theorie der *Jobkonkurrenz* von Thurow (1975) in seiner weiterentwickelten Variante des *Vakanzketten-Modells* (Sørensen/Kalleberg, 1981; Sørensen, 1983; Eliason, 1995). Die Grundannahme ist, daß Arbeitsmärkte „arenas for matching of persons to jobs“ (Sørensen/Kalleberg, 1981, 52) darstellen, in denen eine bestimmte Anzahl an freien Stellen oder Positionen gegeben ist, um welche die Individuen konkurrieren (Spence, 1974, 84). Aus der Sicht des Arbeitgebers besteht das vorrangige Interesse darin, die vielversprechendsten Kandidaten im Hinblick auf Produktivität und Lernfähigkeit („trainability“) zu den geringstmöglichen Kosten zu rekrutieren (Sørensen/Kalleberg, 1981, 65 f.; Thurow, 1979, 18). Gemäß der *Signaling theory* (Spence, 1974; Stiglitz, 1975) ist die *formale Qualifikation* einer der wichtigsten Indikatoren für die Einschätzung der Fähigkeiten bzw. „trainability“ einer Person. Demzufolge wird die Stellung der Individuen in der Kandidatenrangliste eines potentiellen Arbeitgebers

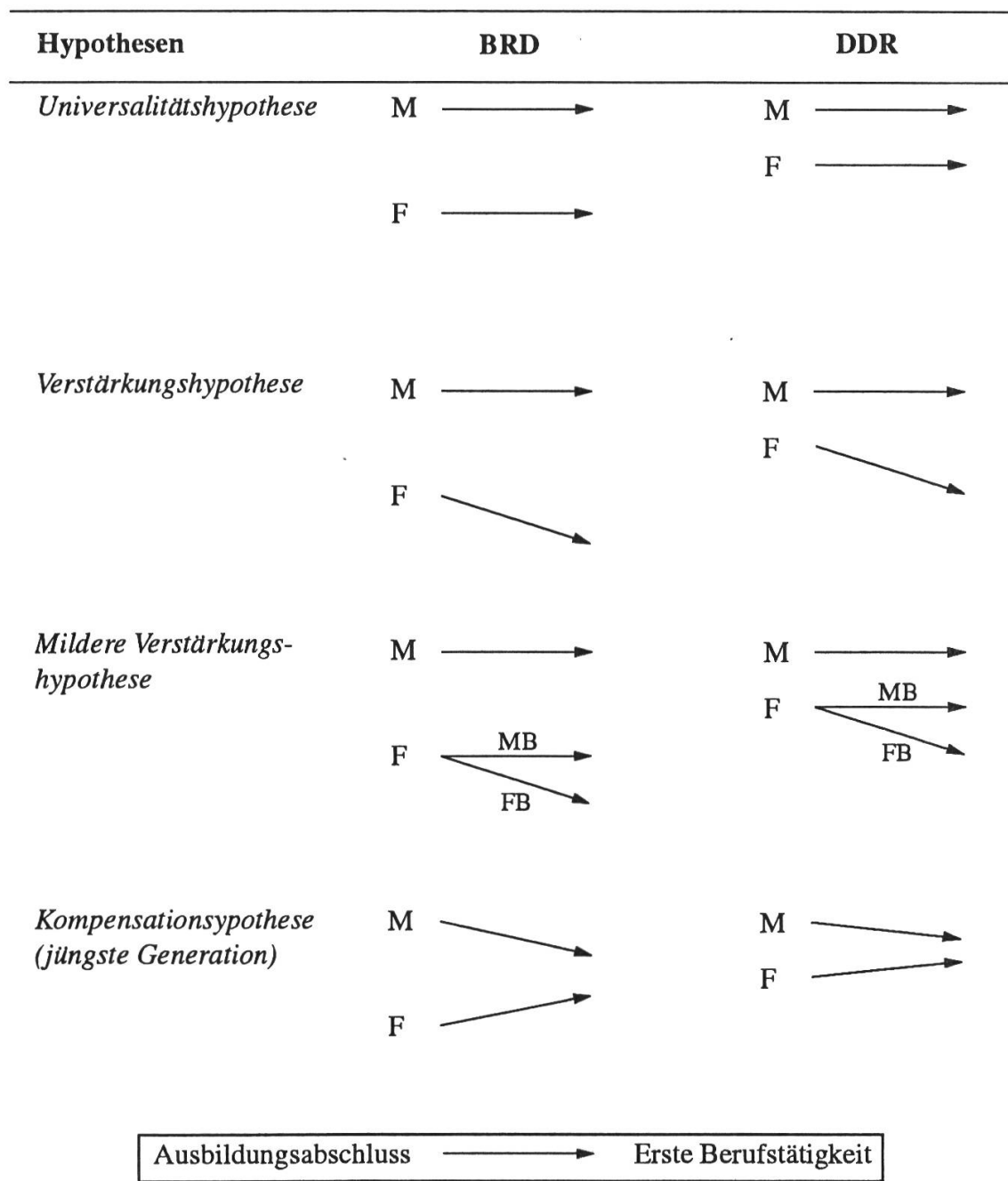
primär von deren *Bildungstiteln* – und weniger durch einen tatsächlichen Beweis seiner/ihrer Fähigkeiten – bestimmt (Sørensen/Blossfeld, 1989, 91).

In Westdeutschland scheint die Auswahl von Kandidaten qua zertifizierten Leistungen um so erfolversprechender, als die landesweit standardisierten und anerkannten *berufsspezifischen Zertifikate* dem Arbeitgeber vermeintlich genauer erlauben, die potentielle Produktivität einer Person hinsichtlich der erforderlichen Fähigkeiten für die zu besetzende Stelle abzuschätzen. Nach Maurice et al. (1979, 1986) ist Westdeutschland ein Paradebeispiel für einen primär *qualifikatorischen* Mobilitätsraum, in dem Mobilitätsoptionen eng von formalisierten Ausbildungsberufen abhängen. Standardisierte Ausbildungszertifikate spiegeln damit nicht nur die Qualifikationen ihrer Inhaber(innen) wider, sondern begrenzen zugleich den *Zugang* zu Berufen und den damit verbundenen sozialen Ressourcen wie Einkommen und Prestige (Weber, [1920/21] 1972, 139; Collins, 1979; Kalleberg/Griffin, 1980, 735; Sørensen/Kalleberg, 1981, 52; Parkin, 1979). Zugangsbeschränkungen sowie Unterschiede in der Bezahlung und anderen Gratifikationen werden dabei dem Universum der Berufe zugeordnet (vgl. Biehler et al., 1981, 55).

Unter diesen Voraussetzungen kommt dem deutschen Berufsprinzip die Bedeutung eines entscheidenden Mechanismus der *Reproduktion sozialer Ungleichheit* zu: Qua Bildungszertifikate werden exklusive Anforderungsprofile für bestimmte Tätigkeiten institutionalisiert, Personalauswahlentscheidungen legitimiert und auf diese Weise berufliche Chancen *monopolisiert* (vgl. Collins, 1979; Illich, 1970; Althausen/Appel, 1996). Die standardisierten berufsspezifischen Zertifikate des westdeutschen Berufsbildungssystems stellen dabei ein besonders geeignetes Werkzeug bereit, das den Zugang zu beruflichen Tätigkeiten und somit zu Statuspositionen reglementiert und Individuen sozial stratifiziert (Grünwald et al., 1979, 106).

Welche *Hypothesen* lassen sich aus diesen theoretischen Überlegungen im Hinblick auf die Frage der *Universalität versus Geschlechtlichkeit* des Berufsprinzips ableiten (s. Abbildung 1)? (1) Als erstes ließe sich eine *Universalitätshypothese* formulieren: Als universeller Mechanismus der Zuweisung von Personen zu Berufspositionen sollte das Berufsprinzip auf Frauen im Grundsatz genauso zutreffen wie auf Männer (vgl. Müller et al., 1998). Wenn der Zugang zu Positionen primär von beruflichen Zertifikaten abhängt, dann sollten die Trägerinnen solcher Zertifikate von diesem Mechanismus gleichermaßen profitieren. *Empirische Evidenz* für die Universalitätshypothese wären gleiche Anteile der Passung zwischen Ausbildungs- und Einstiegsberuf bei Frauen und Männern (für alle Ausbildungswege). Eingedenk der ungleichen Startzustände von Männern und Frauen aufgrund einer weitgehend geschlechtsspezifischen Berufswahl (s. Abschnitt 2) würde die Universalität des Berufsprinzips die

Abbildung 1
Hypothesen zu Berufsprinzip und Geschlecht



Anmerkung:

Der vertikale Abstand zwischen den Pfeilen für Männer (M) und Frauen (F) symbolisiert das Ausmass der Ungleichheit zwischen beiden Geschlechtern in Bezug auf den Ausbildungsabschluss bzw. die erste Berufstätigkeit.

MB = männerdominierte Berufe

FB = frauendominierte Berufe

beruflichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in die Erwerbskarriere „bloß“ hinein transferieren. Dies wäre unproblematisch, wären Frauen in einem ähnlichem Maß wie Männer in Berufen mit hohem Einkommen, hoher Beschäftigungssicherheit, vielfältigen Aufstiegsmöglichkeiten und relativ hohem Sozialprestige ausgebildet. Dem ist aber, wie eine Vielzahl empirischer Studien belegt (z. B. Engelbrecht, 1991, 99; Schömann et al., 1991), nicht so. Im Gegenteil befindet sich eine Vielzahl der Frauenberufe eher am unteren Ende dieser Gratifikationsdimensionen. Von daher würde eine Universalität bzw. Geschlechtsneutralität des Berufsprinzips die *soziale Ungleichheit* im Ausbildungssystem zwischen den Geschlechtern *auf den Arbeitsmarkt übertragen*. Darüber hinaus könnte seine Universalität (im Sinne gleicher Chancen für einen zertifikatsadäquaten Beschäftigungszugang) die Reproduktion sozialer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen sogar legitimieren. Humankapitaltheoretisch ließe sich in diesem Fall argumentieren, daß ungleiche Ausbildungs*investitionen* von Männern und Frauen „gerechterweise“ zu unterschiedlichen, diesen Investitionen entsprechend belohnten Berufspositionen führen. Schuld an der Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt wäre demnach ein geschlechtsspezifischer Investitionsprozeß, nicht jedoch das Berufsprinzip, welches so lediglich einen auf Zertifikaten beruhenden geschlechtsunabhängigen Mechanismus der Zuordnung von Personen zu Arbeitsplätzen repräsentieren würde. Geschlechterungleichheit wäre dann in erster Linie Bildungsungleichheit (Krüger, 1996, 252), die u. a. auf geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse zurückweist.

Dieser Universalitätshypothese können drei *Hypothesen eines geschlechtsspezifischen bzw. eines partiell geschlechtsspezifischen Berufsprinzips* gegenüber gestellt werden. Wenn man das Berufsprinzip, wie oben dargestellt, als einen Mechanismus der beruflichen Schließung und Statuskonkurrenz begreift, dann könnten zwei Ursachen das Berufsprinzip für Frauen in Frage stellen. Zum einen könnte sich erweisen, daß für Frauen Zertifikate eine geringere Definitionsmacht beim Zugang zu Arbeitsmarktpositionen besitzen und damit das Berufsprinzip eher durch andere Mechanismen der Arbeitsmarktkonkurrenz wie z. B. Screening- und geschlechtsspezifische Signaling-Prozesse außer Kraft gesetzt bzw. beeinträchtigt werden kann. Zum anderen gibt es auch Gründe davon auszugehen, daß Frauen- und Männerberufe mit ungleichen Schließungs- und Monopolisierungspotentialen ausgestattet sind, daß Frauenberufe weniger qualifikatorisch geschützt und arbeitsinhaltlich voneinander abgegrenzt sind, da Berufe und Ausbildungen historisch typischerweise Konstrukte männlicher Erwerbsarbeit sind (Krüger, 1996, 272). Die Konsequenz wäre, daß der Zugang zu Arbeitsmarkt- und Berufspositionen nicht auf die jeweiligen Zertifikats-träger(-innen) limitiert ist bzw. das Absolvieren von Ausbildungen in Frauenberufen nicht unbedingt den Zugang zu qualifizierter Berufsarbeit sichert. Aus

dieser Überlegung lassen sich nun sehr unterschiedliche Hypothesen hinsichtlich der Geschlechtlichkeit des Berufsprinzips ableiten.

(2) Auf der Hand liegt zunächst eine *Verstärkungshypothese*, die im Unterschied zur Universalitätshypothese *generell* von einer Verstärkung der geschlechtsspezifischen Bildungsungleichheiten beim Transfer der Zertifikate in Arbeitsmarktpositionen ausgeht. Das heißt, Bildungszertifikate bieten den Frauen weniger „Garantien“, da in ihren Rekrutierungsprozessen neben der „Qualifikation“ auch das Signal „Frau“ genutzt wird, so daß Prozesse der statistischen Diskriminierung (z. B. aufgrund des Antizipierens einer geringeren Belastbarkeit von Frauen in Form von Überstunden sowie der Möglichkeit familiärer Erwerbsunterbrechungen seitens der potentiellen Arbeitgeber) nicht ausgeschlossen sind (vgl. Spence, 1973). Damit können sich Frauen weniger auf ihre Zertifikate „verlassen“. Um überhaupt den Zugang zum Arbeitsmarkt zu realisieren, sind sie in erhöhtem Maße auf einen Einstieg in andere Berufe verwiesen, wodurch sie zugleich ein erhöhtes Risiko tragen, unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt zu werden (Solga/Konietzka, 1999). Träfe diese Hypothese zu, wäre davon auszugehen, daß das Berufsprinzip nicht geschlechtsneutral ist und Arbeitsmarktungleichheiten zwischen Männern und Frauen nicht nur einer vorhandenen Bildungsungleichheit geschuldet sind. Vielmehr wäre ihm eine Geschlechtsspezifik immanent, da Zertifikate für Frauen „weniger gelten“ als für Männer und das Berufsprinzip damit für Frauen durch andere Allokationsmechanismen beeinträchtigt werden kann. *Empirisch* bedeutet die Verstärkungshypothese, daß wir für Frauen *generell* – unabhängig davon, welchen Ausbildungsweg und welches Ausbildungsniveau sie absolviert haben – geringere Passungsquoten als für Männer vorfinden sollten¹⁰ und darüber hinaus einen größeren Anteil, unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt ist.

(3) Eine *mildere Form der Verstärkungshypothese* bestände darin, bei Frauen nicht von einer generellen Unterordnung des Berufsprinzips unter andere Allokationsmechanismen auszugehen, sondern von einer eingeschränkten „Beruflichkeit“ von *Frauenberufen*. Anders formuliert: Haben Frauen Zertifikate in Männerberufen erworben, dann gilt das Berufsprinzip in gleicher Weise wie bei den männlichen Zertifikatsträgern. Besitzen Frauen jedoch Zertifikate in Frauenberufen, dann ist die Definitionsmacht ihrer Zertifikate in bezug

10 Ein „direkter“ Test dieser Hypothese wäre der Vergleich der Passungsquoten von Männern und Frauen, die die gleichen Berufe erlernt haben. Die Datenbasis und die starke Geschlechtsspezifität der Berufswahl lassen jedoch die Fallzahlen für eine derart detaillierte Analyse zu gering werden. Insofern kann bei den Analysen nur auf den Vergleich der Zusammenfassung von Frauen- versus Männerberufen zurückgegriffen werden. Andererseits zeigt ein allgemeiner Vergleich der Passungsquoten von Männern und Frauen, auch wenn sie nicht in gleichen Berufen ausgebildet sind, inwieweit Zertifikate für Frauen die gleiche „Kraft“ haben, den Zugang zu Arbeitsmarktpositionen zu strukturieren oder nicht.

auf den Positionszugang schwächer ausgeprägt. Eine *Verstärkung* der Ungleichheit der Ausbildungsergebnisse von Männern und Frauen wäre nur für diesen Bereich zu beobachten. Für eine geringere Beruflichkeit von Frauenberufen können mindestens zwei Begründungen angeführt werden: a) Frauen studieren eher die sogenannten „weichen Wissenschaften“, die den „Makel“ haben, in geringerem Maße konkrete Berufsbilder des Arbeitsmarktes zu repräsentieren und daher weniger in der Lage sind, den Zugang zu nur „ihnen“ bestimmten Positionen zu definieren und monopolisieren. b) Viele der schulischen Vollzeitausbildungen sind nicht im Berufsbildungsgesetz verankert. Sie haben damit geringere Verbindlichkeiten, weniger klar definierte Berufsbilder und somit einen geringeren „Signal“-Informations-Wert (Krüger, 1996, 259 ff.). Neben der geringeren Beruflichkeit besitzen viele Frauenberufe aber auch eine geringere „Betrieblichkeit“. Während Männerberufe mittleren Niveaus vor allem durch betriebliche Lehrausbildungen fundiert sind, die potentiell und real die Möglichkeit von firmeninternen Zutrittsschleusen zum erlernten Beruf beim Berufseinstieg bereitstellen (Soskice, 1994), ist der Übergang aus der vollzeitschulischen Ausbildung in die erste Erwerbstätigkeit eher dem Risiko des erstmaligen Suchens eines Arbeitgebers ausgesetzt. Und selbst wenn Frauen betriebliche Ausbildungen absolvieren, so haben sie gegenüber den männlichen Lehrabsolventen einen strukturellen Nachteil. Die Übernahme-wahrscheinlichkeit der Ausgebildeten in *großen* Betrieb ist höher als die in kleinen und kleineren Unternehmen (Konietzka, 1999; Soskice, 1994).¹¹ Da Frauen überdurchschnittlich häufig Lehrausbildungen in eher kleineren Betrieben absolvieren, haben sie trotz betrieblicher Ausbildung geringere Chancen eines betriebsinternen Übergangs von der Ausbildung in die erste Berufstätigkeit.¹² Stellt man alle diese Gründe in Rechnung, würde die Geschlechtsspezifik des Berufsprinzips letztlich daraus resultieren, daß Frauen vor allem in Berufen Zertifikate erlangen, die ein geringeres Schließungspotential beinhalten und/oder weniger in der Lage sind, den Zugang zu Berufspositionen zu begrenzen bzw. „betrieblich“ zu unterstützen.

11 Bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten betrug die Übernahmequote der dort Ausgebildeten unter 50 Prozent, bei den Betrieben mit 20 und mehr (insbesondere 500 und mehr) lag die Übernahmequote zwischen 61 Prozent und 82 Prozent (*Berufsbildungsbericht 1997*, 108).

12 Die Übernahmequote in den männerdominierten Ausbildungen in Industrie/Bergbau und Baugewerbe betrug 1995 ca. 70 Prozent, die Quote in den frauendominierten Ausbildungen lag im Gesundheitswesen sowie Handel/Verkehr/Nachrichtung nur bei ca. 50 Prozent, bei Gaststätten/Beherbergung sowie Bildungsstätten/Verlagen sogar unter 40 Prozent (*Berufsbildungsbericht 1997*, 107). Nur bei Kreditinstituten und Versicherungen, in denen weibliche und männliche Auszubildende nahezu gleichermaßen anzutreffen sind, erreichte die Übernahmequote ebenfalls den erstaunlichen Wert von ca. 70 Prozent (*ibid.*).

Als *empirische Evidenz* der milderen Form der Verstärkungshypothese sollten wir folgendes Bild vorfinden: a) in männerdominierten Ausbildungsberufen haben Männer und Frauen gleiche Passungsquoten zwischen Ausbildungs- und Einstiegsberuf, b) die typischerweise weiblich dominierten Lehrausbildungen weisen geringere Passungsquoten auf als männlich dominierte Lehrausbildungen¹³, c) die überwiegend weiblich dominierten schulischen Vollzeitausbildungen haben geringere Anteile einer Passung als betriebliche Ausbildungen, d) Frauen mit Hochschulabschluß haben geringere Passungsquoten als männliche Hochschulabsolventen. Aus diesen Annahmen folgt dann, daß Frauen im Durchschnitt ein höheres Risiko einer Beschäftigung unterhalb des Ausbildungsniveaus tragen als Männer – selbst dann, wenn sie in den Beruf einmünden, der ihrer Ausbildung entspricht.

(4) Eher aus analytischer, denn theoretischer Sicht wäre der Verstärkungshypothese (sowie seiner milderen Form) eine *Kompensationshypothese* gegenüberzustellen. Ihr gemeinsamer Ausgangspunkt wäre: Das Berufsprinzip funktioniert nicht geschlechtsneutral auf dem Arbeitsmarkt. Im Unterschied zur Verstärkungshypothese wäre hier jedoch die Annahme: Die Bildungsungleichheiten zwischen Männern und Frauen werden beim Zugang zu Arbeitsmarktpositionen verringert. Für eine generelle Formulierung dieser Hypothese lassen sich allerdings keine Gründe finden. Wenn überhaupt, kann diese Hypothese nur *historischer* Natur sein. Eine wesentliche Bedingung für eine derartige historisch sich anbahnende Kompensation wäre allerdings, daß mit dem Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft Dienstleistungsberufe aufgewertet werden.¹⁴ Sie werden wichtiger, differenzierter und ihre Wissensbestände und Qualifikationsvoraussetzungen „monopolisierter“. Zugleich wird es für Männer mit dem Rückgang der verarbeitenden Industrie immer schwieriger, in manuellen und industriellen Ausbildungsberufen einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. *Empirisch* sollte sich dann zeigen, daß a) junge Frauen

13 Leider kann keine Analyse der Passungsanteile in Abhängigkeit von der Betriebsgröße des jeweiligen Ausbildungsbetriebes vorgenommen werden, da diese Information im Datensatz nicht vorhanden ist. Ferner ist nicht bekannt, wer von den betrieblich Ausgebildeten ein Übernahmeangebot erhalten hat. Diese Informationen sind in der Regel auch in anderen Datensätzen (schon gar nicht in Längsschnittdatensätzen) vorhanden. Insofern muß entsprechend den Informationen der amtlichen Statistik (siehe Fußnote 12) auf das Konstrukt kaufmännische versus gewerbliche Lehre zurückgegriffen werden. Übernahmeangebot erhalten hat. Diese Informationen sind in der Regel auch in anderen Datensätzen (schon gar nicht in Längsschnittdatensätzen) vorhanden. Insofern muß entsprechend den Informationen der amtlichen Statistik (siehe Fußnote 12) auf das Konstrukt kaufmännische versus gewerbliche Lehre zurückgegriffen werden.

14 Statt einer Aufwertung könnte auch eine andere Ursache historisch zur Kompensation führen: Bildungsungleichheiten zwischen Männern und Frauen verringern sich dadurch, daß mit dem Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft nun auch junge Männer verstärkt vollzeitschulische Ausbildungen in „Frauenberufen“ aufnehmen und sich dadurch auch für Männer das Risiko einer inadäquaten Beschäftigung erhöht. Dies ist jedoch, wie Tabelle 1 zeigt, nicht der Fall.

insgesamt gesehen höhere Passungsquoten als Frauen früherer Generationen haben und b) der Abstand der Passungsquoten zwischen Männern und Frauen sich über die Generationen insgesamt verringert. Die Ursache dafür ist, daß c) vollzeitschulische Ausbildungen sowie Hochschulausbildungen (in den eher dienstleistungsorientierten Fachrichtungen der weiblichen Studierenden) den Frauen über die Generationen hinweg höhere Passungsquoten bieten und d) Männer der jüngeren Geburtsjahrgänge mit gewerblichen Lehrausbildungen niedrigere Passungsquoten haben als Männer älterer Geburtskohorten.

3.2 *Das Berufsprinzip im ostdeutschen Modell der staatssozialistischen Gleichheitsideologie*

Im Unterschied zu Marktgesellschaften verfügen staatssozialistische Gesellschaften über eine unmittelbare politische Kontrolle über die Wirtschaft. In der DDR waren die SED und ihre Exekutivorgane politische *und* wirtschaftliche Akteure zugleich, für die auch die Kontrolle von beruflichen und sozialen Mobilitätskanälen zur Ausübung politischer Macht gehörte. Gleichzeitig war die Lenkung bzw. Allokation von Personen zu den ihrer Qualifikation gemäßen Berufen von zentraler Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg des Systems. Die gesamtgesellschaftliche Bildungs- und Berufsstruktur wurde in der DDR in Form eines politisch dominierten Plans bürokratisch *vordefiniert*. Durch festgelegte Zugangsquoten zu verschiedenen Arten der beruflichen Bildung (Lehre, Fachschule oder Universität) sowie Berufen und Positionen in den Betrieben und Behörden versuchten die Planungsinstanzen, die Nachfrage nach unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften und das Arbeitsangebot auszubalancieren. Zwar konnte ein reales Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage zu keiner Zeit hergestellt werden, jedoch wurden die Zuweisungsprozesse von Personen zu Berufspositionen nichtsdestotrotz durch die bürokratisch gesetzten Randbedingungen entscheidend bestimmt und eingeschränkt. Außerdem versuchte die Partei generell aufgrund *politischer* Erwägungen – beispielsweise um die Loyalität zu Staat und Partei aufrecht zu erhalten –, den Individuen *statusadäquate* Berufsplatzierungen zu garantieren, selbst wenn eine Beschäftigung im erlernten oder studierten Beruf nicht möglich war.

Das dabei angewendete sog. sozialistische Leistungsprinzip „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung“ kann als sozialistische Variante des deutschen Berufsprinzips betrachtet werden, denn es basierte einerseits auf der Allokation von Personen auf der Basis von Zertifikaten, um andererseits durch berufliche Schließung Unterschiede in der Gratifikation der Berufe auf-

rechtzuerhalten und zu legitimieren (Huinink et al., 1995; Huinink/Solga, 1994).¹⁵ Stellt man zugleich die geschlechtsspezifischen Resultate des Ausbildungssystems in Rechnung (s. Tabelle 2), liegen in bezug auf die Frage der *Geschlechtlichkeit des Berufsprinzips* die gleichen Hypothesen wie für Westdeutschland auf der Hand – mit dem Unterschied, daß die Ausgangsdifferenz (Ungleichheit der Ausbildungszertifikate) in der DDR geringer war als in der BRD (vgl. Abbildung 1).

Unterschiede in der Anwendung des Berufsprinzips auf Frauen zwischen der DDR und BRD könnten sich jedoch aus der Tatsache ergeben, daß die Gleichberechtigung der Frau zu den ideologischen Grundpfeilern des DDR-Staates gehörte. Der zentrale Stellenwert der Frauenerwerbstätigkeit für die Erlangung der Gleichberechtigung speiste sich dabei zum einen aus dem Grundglauben marxistischer Ideologie, daß sich nur durch die „produktive Arbeit“ die Persönlichkeit entwickeln könne und die Gleichberechtigung der Frau von daher notwendigerweise ihre Berufstätigkeit bedinge. Zum anderen leitete er sich aus der ökonomischen Notwendigkeit der Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfte ab (Koch, 1991; Nickel, 1993; Trappe, 1995). In gleicher Weise lassen sich für die berufliche Qualifizierung von Frauen für diese Berufstätigkeit zwei unterschiedliche Begründungen anführen: der ideologische Anspruch ihrer Gleichstellung und die Notwendigkeit der Verbesserung ihrer Arbeitsproduktivität (ibid.). Dieses Grundkonzept wurde durch eine Vielzahl politischer Maßnahmen unterstützt (wie z. B. das flächendeckende Angebot an institutioneller Kinderbetreuung, Frauensonderprogramme im Bereich der beruflichen Bildung, verbindliche Ministerratsbeschlüsse zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen Studienrichtungen u. ä.).¹⁶ Im Ergebnis stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der DDR von 55 Prozent im Jahr 1955 auf ca. 80 Prozent 1989. Die Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung in der BRD betrug in diesem Zeitraum nur 9 Prozent (1960: 47 Prozent, 1989: 56 Prozent). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in DDR war nicht nur wesentlich höher als in der BRD, darüber hinaus waren die DDR-Frauen überwiegend vollzeit beschäftigt – auch dann, wenn Kinder vorhanden waren.

15 Das „sozialistische Leistungsprinzip“ lief letztlich – wie im westdeutschen Konkurrenzmodell – auf die Monopolisierung von Gelegenheitsstrukturen und Ressourcen (Collins, 1979, 132) und insofern die Reproduktion von sozialen Ungleichheitsstrukturen hinaus (vgl. Solga/Konietzka, 1999). Untersuchungen zeigen, daß die DDR typische Züge einer *Klassengesellschaft* aufwies, die auf dem intergenerationalen Transfer von Vorteilen und Privilegien beruhte (Mayer/Solga, 1994; Solga, 1995). Ein wichtiger Mechanismus war – neben der Bildungsvererbung – das Leistungsprinzip, durch welches die Allokation qua Berufszertifikat genutzt wurde, um den Zugang zu attraktiven Positionen zu regeln und die Exklusivität von Privilegien zu legitimieren.

16 Für einen detaillierten Überblick über frauenspezifische arbeitsmarkt- und sozialpolitische Regelungen in der DDR (im Vergleich zur BRD) siehe Trappe (1995, 40 ff., Tabelle 1).

Im Unterschied dazu finden wir in der BRD auch heute noch keine explizite Festlegung eines verbindlichen Ziels der Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Koch, 1991). Basierend auf dem „Modell des männlichen Ernährers der Familie“ dominiert in der westdeutschen Gesellschaft nach wie vor die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, die letztere primär in die Rollen als Hausfrauen und Mütter drängt. Die Berufstätigkeit (und ökonomische Selbständigkeit) von Frauen wurde politisch nicht in gleicher Weise unterstützt wie die Aufrechterhaltung des traditionellen „bürgerlichen“ Familienmodells (ibid.). Die familien- und damit implizit frauenpolitischen Zielsetzungen waren in Westdeutschland von traditionellen Rollenzuschreibungen, geschlechtsspezifischen Normen und arbeitsmarktpolitischen Erwägungen (vor allem in Richtung der Reduzierung des Arbeitsangebotes) geprägt – die abhängig von den jeweiligen Regierungsparteien lediglich eine unterschiedliche Akzentuierung erfahren haben.

Abbildung 2
Hypothesen des Vergleichs zwischen BRD und DDR

Hypothesen zur Systemabhängigkeit der Geschlechtlichkeit des Berufsprinzips	Verifizierung der <i>Universalitätshypothese</i>	Verifizierung einer der <i>geschlechtsspezifischen Hypothesen</i> (Verstärkung – Kompensation)
<i>Systemunabhängigkeit</i> 1) Das Berufsprinzip ist systemunabhängig geschlechtsneutral. 2) Dem Berufsprinzip ist eine Geschlechtsspezifik (je nach bestätigter Hypothese) immanent.	DDR + BRD	DDR + BRD: gleiche Hypothese
<i>Systemabhängigkeit</i> 3) Das Berufsprinzip ist <i>an sich</i> geschlechtsneutral, wird unter den Bedingungen der Arbeitsmarktkonkurrenz geschlechtsspezifisch. 4) Dem Berufsprinzip ist eine Geschlechtsspezifik immanent, die jedoch je nach politischen Rahmendedingungen variiert.	DDR	BRD DDR + BRD: unterschiedliche Hypothesen

Im Ergebnis könnte sich herausstellen, daß wir trotz dieser unterschiedlichen Politiken für die DDR und die BRD die *gleiche* Hypothese bestätigen, da es sich beim Berufsprinzip in beiden Ländern um einen Mechanismus der beruflichen Schließung und Monopolisierung handelte, der geschlechtsneutral (Universalitätshypothese) bzw. geschlechtsspezifisch zur Anwendung kam. Dann wäre die universelle bzw. geschlechtsspezifische Wirkung des Berufsprinzips von den jeweiligen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen unabhängig (s. Abbildung 2, Hypothese 1 und 2). Andererseits sprechen die Unterschiede zwischen beiden Gesellschaften im Verständnis der Gleichstellung der Frau in bezug auf ihre Berufsarbeit auch dafür, daß sich für die BRD und die DDR unterschiedliche Hypothesen bestätigen. Dann wäre eine geschlechtsspezifische Wirkung des Berufsprinzips den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zuzuschreiben (s. Abbildung 2, Hypothesen 3 und 4).

4. Daten und Variablen

Der Beitrag beruht auf einer Analyse der Ausbildungs- und Erwerbsgeschichten von ost- und westdeutschen Männern und Frauen, die in mündlichen standardisierten Interviews im Rahmen der Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin erhoben wurden. Dabei handelt es sich um eine retrospektive Längsschnittstudie ost- und westdeutscher Geburtskohorten.¹⁷ Studien zur Zuverlässigkeit der westdeutschen Lebensverlaufsstudie haben gezeigt, daß „methodische Vorbehalte gegenüber Retrospektivbefragungen“ (Blossfeld, 1989b, 100) gerade hinsichtlich der Güte objektiver Daten zu individuellen Lebensverläufen nicht begründet sind. Aus dem Vergleich mit amtlichen Daten des Mikrozensus wurde überdies ersichtlich, daß die Bildungs- und Ausbildungsverteilung sowie die Struktur der beruflichen Stellung in der Lebensverlaufsstudie nur geringe Verzerrungen bzw. Abweichungen aufweisen (ebd., 116), die insgesamt vernachlässigt werden können.¹⁸

Wir beziehen uns im folgenden auf die Geburtsjahrgänge 1929–31, 1939–41, 1949–51 (West) bzw. 1951–53 (Ost) und 1959–61. Unser Arbeitsdatensatz besteht aus rund 2,800 Westdeutschen und 2.150 Ostdeutschen, die allesamt in den Arbeitsmarkt eingetreten sind und für die vollständige Angaben über den

17 Die Datenerhebungen für Westdeutschland fanden zwischen 1981 und 1989 und für Ostdeutschland 1991/92 statt (vgl. Wagner, 1996; Solga, 1996).

18 Für die ostdeutschen Stichprobe zeigen Repräsentativitätsuntersuchungen gleichfalls keine nennenswerten Verzerrungen (vgl. Hess/Smid, 1995).

Ausbildungsverlauf und den Einstiegsberuf vorliegen.¹⁹ Die Stichprobe verteilt sich annähernd gleichmäßig über die vier Geburtskohorten aus beiden Teilstudien.

Das west- wie auch das ostdeutsche Sample weisen allerdings einige Beschränkungen auf. So enthält die Weststichprobe *nicht* die in Deutschland lebenden und arbeitenden Ausländer(innen).²⁰ Diese Einschränkung kann die Ergebnisse für die jüngsten Kohorte in Westdeutschland dahingehend beeinflussen, daß wir die Anteile der Passung von Ausbildung und Beruf leicht überschätzen (Szydlik, 1996). Da es hier jedoch weniger um die Repräsentativität der Aussagen in bezug auf Westdeutschland insgesamt geht, sondern um die *Geschlechtlichkeit* des Berufsprinzips, ist diese Einschränkung zugleich ein Vorteil, da mit diesem Design für ethnische Herkunft „kontrolliert“ wird. Eine sicherlich lohnende, doch den Rahmen sprengende Fragestellung wäre, inwieweit das Berufsprinzip ein universeller Mechanismus für Personen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft ist.

Aufgrund des retrospektiven Erhebungsdesigns enthält die ostdeutsche Lebensverlaufsstudie nur Personen, die im Jahr 1990 (noch) in Ostdeutschland lebten. Diejenigen, die die DDR vor dem Mauerbau 1961 oder später verließen, gehören nicht zur Untersuchungspopulation – finden sich hingegen potentiell in der westdeutschen Stichprobe wieder. Für die hier behandelte Frage sollte dies jedoch kein Problem darstellen. Dies wäre nur der Fall, wenn es sich bei den abgewanderten Personen systematisch vorwiegend um Personen gehandelt hat, die nicht in ihren Ausbildungsberuf einmünden könnten bzw. die dies konnten. Beides ist mit Blick auf die vorhandenen Migrationsinformationen eher unwahrscheinlich (vgl. Solga, 1995, 135 f.) Die Abwanderung dürfte daher nur insofern einen Bezug zur Fragestellung aufweisen, als sich mit der Übersiedlung von vorwiegend beruflich qualifizierten und hochqualifizierten Personen in den Westen der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften verstärkt

19 Personen, die noch nicht in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, sind in den Analysen *nicht* eingeschlossen. Für Westdeutschland handelt es sich dabei jedoch nur in Ausnahmefällen um Personen mit einem Übergang von der Berufsausbildung in die Arbeitslosigkeit. Der wesentliche Anteil von Personen, die mit dieser Definition ausgeschlossen werden, sind noch studierende Personen (ohne vorherigen Berufseinstieg). Bei der Interpretation der Hochschulabsolvent(inn)en ist daher von einer eher *konservativen Schätzung* der Passungsraten auszugehen, da nur „schnelle“ und damit wahrscheinlich eher „erfolgreichere“ Personen in bezug auf eine „passende“ Einstiegsoption betrachtet werden. Für Ostdeutschland werden zudem nur Berufseinstiege, die bis Dezember 1989 erfolgt sind, betrachtet (auch wenn unsere DatenBerufsverläufe bis zum Zeitpunkt 1991/92 abbilden). Da zu diesem Zeitpunkt selbst die jüngste Kohorte (1959–61) bereits ca. 30 Jahre alt war, haben bis auf sehr wenige Ausnahmen fast alle Personen den Berufseinstieg vollzogen. Das Durchschnittsalter des Berufseinstiegs lag bei 20 Jahre (Solga, 1995, 140).

20 Auch die ostdeutsche Stichprobe enthält keine Ausländer(innen), deren Anteil zumal vor 1989 verschwindend gering war.

und damit der ökonomische Druck zur Einbeziehung von Frauen in Beschäftigung und ihrer Qualifizierung erhöht hat (s. Abschnitt 3).

Die *zentralen Variablen* unserer Analysen sind zwei verschiedene Maße der „Passung“ von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit: *Inhaltskongruenz* und *Statuskongruenz*. *Inhaltskongruenz* bezeichnet die inhaltliche Passung zwischen den in einer Ausbildung erlernten und zertifizierten theoretischen und/oder praktischen Kenntnissen und dem ersten Beruf. Empirisch haben wir die dreistellige Version der Internationalen Standard Klassifikation der Berufe (ISCO 1968) herangezogen, mit deren Hilfe sich rund 290 Berufe voneinander unterscheiden lassen. Eine Inhaltskongruenz liegt dann vor, *wenn der Ausbildungsberuf und der erste ausgeübte Beruf jeweils den gleichen ISCO-Code aufweisen*.²¹

Statuskongruenz mißt dagegen den Zusammenhang zwischen dem beruflichen Ausbildungsniveau und der beruflichen Stellung²² beim Berufsstart einer Person. Damit soll die Bedeutung und Wirksamkeit von Ausbildungszertifikaten im Hinblick auf die Statuszuweisung gemessen werden. Empirisch liegt *Statuskongruenz* dann vor, wenn ein Berufsanfänger bzw. eine Berufsanfängerin:

- *ohne* abgeschlossene Ausbildung oder mit einer Teilausbildung eine un- oder angelernte Arbeiter- oder einfache Angestelltentätigkeit ausübt²³,
- mit *gewerblichem* Lehrabschluß in einen *Facharbeiterberuf* eintritt,
- mit *kaufmännischem* Lehrabschluß eine *qualifizierte Angestelltentätigkeit* aufnimmt,

21 Für Hochschulabsolventen haben wir einige zusätzliche Konstellationen der *Inhaltskongruenz* festgelegt. Insbesondere für Absolventen, die hochqualifizierte Verwaltungstätigkeiten oder Geschäftsführertätigkeiten in großen Betrieben ausgeübt haben oder als Hochschullehrer und Journalist tätig waren, wurden zusätzliche Fälle der Inhaltskongruenz definiert. Zudem haben wir für Verkaufstätigkeiten und Büro- und Sekretärinentätigkeiten eine erweiterte Bandbreite „inhaltlich passender“ Tätigkeiten zugelassen. Für diese Gruppen ist die Berufsabgrenzung nach der ISCO-Klassifikation unzureichend.

22 Die Klassifikation der *beruflichen Stellungen* läßt sich sinnvoll im ost- wie im westdeutschen Kontext anwenden. Anhand dieser lassen sich 1) gehobene und höhere Angestellte und Beamte im höheren und gehobenen Dienst, einschließlich Freie Akademische Berufe, 2) qualifizierte Angestellte und Beamte im mittleren Dienst, 3) einfache Angestellte und Beamte im einfachen Dienst, 4) Facharbeiter, 5) un- und angelernte Arbeiter und 6) Sonstige (Selbständige, Landwirte, mithelfende Familienangehörige) voneinander unterscheiden. Letztere („Sonstige“) schließen wir aus unseren Analysen aus, weil sie eine kleine und zu heterogene Population darstellen. Ferner ist gerade für sie der Zusammenhang von Zertifikat und Position durch Eigentumsfragen a priori von nachgeordneter Bedeutung. Ferner ist zu betonen, daß es sich bei der Zuordnung von Personen zu einer beruflichen Stellung im wesentlichen um „subjektive Selbstzuordnungen“ handelt.

23 Auch Personen mit Abitur, aber ohne berufliche Ausbildung werden dieser Kategorie zugeordnet – wenn sie eine erste Erwerbstätigkeit haben.

- mit dem Abschluß einer *Berufsfachschule* (ggf. auch Fachschule) eine *qualifizierte Angestelltentätigkeit* aufnimmt,
- mit einem *Fachhochschul-* oder *Universitätsabschluß* in eine gehobene oder leitende Tätigkeit eintritt.

Als *Berufseinstieg* gilt im folgenden die erste Erwerbstätigkeit, die eine mindestens *6-monatige* Dauer aufweist. Mit dieser Definition sollen Kurzzeitzjobs, Praktika und dergleichen aus der Analyse ausgeschlossen werden. Zudem nehmen wir den *letzten* erzielten Ausbildungsabschluß *vor dem Berufseintritt* als Grundlage unserer Untersuchungen.

5. Empirische Ergebnisse

Die empirischen Analysen folgen der Logik der eben entwickelten Hypothesen, beginnend mit Westdeutschland. Tabelle 3 zeigt die Anteile von Männern und Frauen, die in eine inhalts- bzw. statuskongruente Berufstätigkeit einmünden konnten. Zunächst kann festgestellt werden, daß für Männer und Frauen die Anteile an Status- und insbesondere Inhaltstkongruenz hoch ausfallen. Ferner ist zu betonen, daß es hinsichtlich des Gesamtumfangs an *Inhaltstkongruenz* *keinen* Unterschied zwischen Männern (77%) und Frauen (73%) gibt. Auch ein Vergleich nach Kohorten zeigt kaum Unterschiede zwischen ihnen. Die *einzige Ausnahme* sind die Frauen der Kohorte 1939–41, die eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit einer inhaltstkongruenten Beschäftigung hatten als ihre männlichen Zeitgenossen (67% im Vergleich zu ca. 80%). Dieser deutlich niedrigere Wert wird vor allem durch die Frauen mit *käufmännischen* Lehrausbildungen verursacht, der mit 54 Prozent weit unter denen aller anderen Ausbildungstypen lag. Der Vergleich zur 30er Kohorte zeigt, daß sich bei den Frauen gerade der Anteil der kaufmännischen Ausbildungen deutlich von 13 Prozent auf 26 Prozent erhöht hat (s. Tabelle 1). In der folgenden Kohorte stieg er weiterhin an, jedoch in schwächerem Ausmaß. Insofern könnte man diese „Ausnahme“ als Ausdruck einer dynamischen Phase betrachten, in der Frauen in zuvor unbekanntem Umfang in diese Berufe drängten und insofern zu individuellen Anpassungsleistungen gezwungen wurden. In den nachfolgenden Kohorten verzeichneten auch diese Frauen Anteile an Inhaltstkongruenz von über 65 Prozent. Abgesehen von dieser Besonderheit verdeutlicht auch der Vergleich der unterschiedlichen Ausbildungstypen, daß die höchsten inhaltlichen Passungsanteile gleichermaßen bei Männern und Frauen mit gewerblicher Lehrausbildung zu finden sind. Einen ersten Unterschied weisen jedoch die eher frauentypischen kaufmännischen Lehrausbildungen und Berufsfachschulausbildungen auf. Kaufmännische Lehrausbildungen führen für Frauen

(trotz der vergleichsweise schlechten Passungsraten der Frauen mit kaufmännischer Lehre der 40er Kohorte) eher zu inhaltsadäquater Beschäftigung als für Männer (69% versus 61%). Insofern scheinen die eher von Frauen gewählten Lehrausbildungen im kaufmännischen Bereich trotz der unterschiedlichen Übernahmewahrscheinlichkeiten durch die Ausbildungsbetriebe (vgl. Fußnote 13) den Zugang zu Berufspositionen annähernd so stark zu monopolisieren wie die gewerblichen Lehrausbildungen. Ferner führen die vollzeitschulischen Ausbildungen auch ohne die potentielle Möglichkeit einer Übernahme durch einen Ausbildungsbetrieb (wie bei einer Lehre) für Frauen mit 78 Prozent zu einem erstaunlich hohen Anteil an inhaltskongruenter Beschäftigung beim Berufseinstieg und – wie ein Blick auf die linken Spalten zeigt – auch zu vergleichsweise hohen Anteilen an statusadäquater Beschäftigung. Frauenberufe wie insbesondere Krankenschwester oder Erzieherin initiieren damit gleichermaßen berufliche Schließungsprozesse wie männliche gewerbliche Berufe. Nur Frauen mit (Fach-)Hochschulzertifikaten sind – in ihren vorwiegend „weichen“ Fachrichtungen – gegenüber Männern im Hinblick auf die Chance einer inhaltskongruenten Beschäftigung (69% im Vergleich zu 75%) *benachteiligt*. Abgesehen davon legen die Ergebnisse die Vermutung nahe, daß das Berufsprinzip gemäß der Universalitätshypothese für Männer und Frauen in nahezu gleicher Weise funktioniert. Selbst in eher von Frauen gewählten Ausbildungsrichtungen und -typen finden wir hohe und teilweise sogar höhere Anteile des Übergangs in inhaltskongruente Beschäftigung als bei den Männern.

Dies ist jedoch nur die eine Seite der Medaille des Berufsprinzips, denn *über* die inhaltliche Passung sollte im Grundsatz auch eine *statusadäquate* Plazierung herbeigeführt werden (vgl. Solga/Konietzka, 1999). Bereits die Gesamtanteile in Tabelle 3 verweisen hier auf einen erheblichen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Während Männer zu 76 Prozent in eine statusadäquate Beschäftigung einmünden können, beträgt dieser Anteil bei den Frauen nur 63 Prozent. Dies wäre weniger problematisch, würde eine *statusinadäquate* Beschäftigung eine Arbeitsmarktposition oberhalb des Ausbildungsniveaus bedeuten. Dem ist aber nicht so: 82 Prozent der Frauen mit Abschluß und *statusinadäquater* Position sind *unterhalb* ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt.²⁴ Der Unterschied der Anteile an Statuskongruenz wird noch drastischer, wenn man den hohen Anteil der statusadäquat beschäftigten Frauen in un-/angelernten Positionen unberücksichtigt läßt und stattdessen nur die Personen vergleicht, die eine Ausbildung abgeschlossen haben *sowie* in eine inhalts-

24 Bei den Männern sind gleichfalls ca. 75 Prozent derjenigen mit Abschluß und *statusinadäquater* Beschäftigung unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt. Allerdings handelt es sich dabei nur um 19 Prozent der Männer mit einer abgeschlossenen Ausbildung, bei den Frauen hingegen um 43 Prozent (Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung).

adäquate Beschäftigung einmünden konnten. Bei den Frauen bedeutete dies nur zu ca. 56 Prozent, bei den Männern hingegen zu ca. 84 Prozent zugleich auch eine statusadäquate Beschäftigung.²⁵ Demnach werden Frauen durch das Berufsprinzip zwar in bezug auf den Zugang zu inhaltlich entsprechenden Berufen gleich behandelt, nicht jedoch in bezug auf den Zugang zu statuskongruenten Positionen. Insofern regelt das Berufsprinzip für Männer und Frauen nicht gleichermaßen universell den Zugang zu statusadäquaten Arbeitsmarktpositionen. Damit ist die *Universalitätshypothese* ad acta zu legen.

Tabelle 3
Inhaltskongruenz und Statuskongruenz in der *BRD*
(Prozente, nur Personen mit Berufseinstieg)

	Anteile mit Statuskongruenz		Anteile mit Inhaltskongruenz	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamt	76.4	63.2	77.4	73.2
<i>Kohorte</i>				
1929–31	83.6	77.7	81.8	78.0
1939–41	79.9	61.1	79.6	67.1
1949–51	70.5	57.1	77.4	73.7
1959–61	72.8	60.1	73.6	74.2
Pearson Chi-Square	21.80	34.32	5.93	3.80
(df / p)	(3 / .00)	(3 / .00)	(3 / .12)	(3 / .28)
<i>Ausbildungsabschluß</i>				
Ohne Abschluß*	85.2	87.9	–	–
Gewerbliche Lehre	84.5	48.0	81.5	80.2
Kaufmännische Lehre	56.6	44.7	61.1	69.0
Berufsfachschule/Fachschule	50.0	67.1	65.2	78.3
Universität (inkl. Fachhochschulen)	43.4	30.9	75.0	69.1
Pearson Chi-Square	183.41	263.49	33.67	10.44
(df / p)	(4 / .00)	(4 / .00)	(3 / .00)	(3 / .02)
N	1460	1373	1090**	776**

* Inhaltskongruenz ist für Personen „ohne Abschluß“ nicht definiert (s. Abschnitt 4).

** Geringerer Fallzahl, da Personen „ohne Abschluß“ nicht betrachtet werden.

Quelle: Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

25 Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Bleibt die Frage, ob diese *Benachteiligung* für die Frauen unterschiedlicher Generationen sowie mit unterschiedlichen Ausbildungsniveaus in gleicher Weise zutrifft oder es hier doch zu einer historischen Angleichung (Kompensationshypothese) gekommen ist. Der Vergleich der Anteile an Statuskongruenz über die Kohorten hinweg zeigt, daß die deutliche Erhöhung des Bildungsniveaus seit der 40er Kohorte (vgl. Tabelle 1) *nicht* zu einer Verminderung der Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt geführt hat (s. Tabelle 3). Während in der 30er Kohorte die Differenz zwischen Männern und Frauen nur 6 Prozent betrug (84% versus 78%), stieg diese Differenz in der 40er Kohorte auf ein Niveau von 19 Prozent und verblieb in den nachfolgenden Kohorten mit 13 Prozent immer noch auf einem doppelt so hohen Niveau. Dies signalisiert, daß für viele Frauen die Ausbildung nicht den Zugang zu qualifizierter Berufsarbeit bedeutete, auch wenn sie inhaltlich in „ihre“ zertifizierten Ausbildungsberufe einmündeten. Ausbildungsabschlüsse haben damit *anhaltend* eine unterschiedliche Verwertbarkeit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Der geringere Anteil der Statuskongruenz der Frauen und die über die Kohorten hinweg vorhandene ausgeprägte Differenz der Statuskongruenz (trotz der erheblichen Bildungserfolge der Frauen) zeigt somit, daß es sich bei dieser Ungleichbehandlung *nicht* um eine *Kompensation* von Ausbildungsungleichheiten beim Berufseinstieg handelt. Vielmehr signalisieren diese Befunde, daß die für Männer und Frauen unterschiedlich enge Verbindung von Ausbildungsniveau und beruflichem Status letztlich zu einer Vergrößerung der Ungleichheit, die bereits im Ausbildungssystem zwischen Männern und Frauen besteht, führt.

Von daher ist im folgenden die Verstärkungshypothese zu überprüfen. Der Vergleich der unterschiedlichen Ausbildungsniveaus und -typen zeigt, daß nur Männer und Frauen, die keine Ausbildung abgeschlossen haben und damit – gemäß dem Berufsprinzip – in un-/angelernten Positionen einmünden (mußten), annähernd die gleichen Anteile an Statuskongruenz aufweisen. Mit Ausnahme der Berufsfachschulen, die für Männer nur von marginaler Bedeutung sind, zeigen dagegen alle anderen Ausbildungstypen deutlich geringere Anteile einer statuskongruenten Beschäftigung für Frauen. Mit einer kaufmännischen (45% im Vergleich zu 57%), vor allem aber einer gewerblichen Lehrausbildung (48% im Vergleich zu 84%) haben Frauen eine sehr viel geringere Chance, in eine statusadäquate Facharbeiterinnen- oder qualifizierte Angestelltenposition zu gelangen. Bei der Hochschulausbildung ist die Situation noch etwas zugespitzter: Neben der geringeren Wahrscheinlichkeit einer inhaltsadäquaten Position haben sie auch eine deutlich geringere Chance des Zugangs zu hochqualifizierten Tätigkeiten. Für zwei Drittel der Frauen mit Hochschulabschluß (69

Prozent) bringt dieser Abschluß (zumindest beim Berufseinstieg) nur die Beschäftigung in einer qualifizierten Angestelltentätigkeit, während von den Männern nur 54 Prozent²⁶ vornehmlich in mittlere Angestelltenpositionen einmünden.

Tabelle 4

Anteile von Inhalts- und Statuskongruenz in Männer- und Frauenberufen*
in der BRD und DDR (Prozente, nur Personen mit abgeschlossener
Ausbildung und Berufseinstieg)

Ausbildungsabschluß in einem	BRD		DDR	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Inhaltskongruenz				
Männerberuf	76.5	69.6	79.6	73.6
Frauenberuf	79.3	83.9	59.1	87.8
Statuskongruenz				
Männerberuf	83.4	60.9	91.6	86.8
Frauenberuf	62.7	51.5	81.8	86.1
N (Männerberufe)	631	23	560	121
N (Frauenberufe)	58	417	22	310

* Bestimmungskriterium: Berufe, die zu 70 Prozent in der Stichprobe von Frauen bzw. Männern ausgeübt wurden. Es wurden nur Berufe berücksichtigt, deren Anteil an allen Berufen mind. 0,4% betrug. Für Ost- und Westdeutschland handelt es sich um die gleichen Berufe.

Männerberufe: Maschinenschlosser/monteur, Rohrschlosser/installateur, Werkzeugmacher, Stahlbauschlosser/monteur, Kraftfahrzeugmechaniker, Elektriker, Elektroinstallateur/mechaniker, Rundfunk/Fernsehmechaniker, Werkzeugmacher, Maschinensetzer, Möbel-, Bautischler, Bautenmaler, Schmied/Klempner, Bäcker/Konditor, Fleischer, Elektroingenieur, Maschinenbauingenieur, Bauingenieure

Frauenberufe: Fachverkäuferin, Kellnerin, Stewardess, Sekretärin, Stenotypistin, Buchhalterin/Kassiererin, Schneiderin, Näherin, Weberin, Grundschullehrerinnen, geprüfte Krankenschwestern/pfleger, Kindergärtnerinnen, naturwissenschaftlich-technische Assistentin, Sozialwissenschaftliche Berufe (wie Soziologin u. ä., ISCO 193), Sprachwissenschaftlerin

Quelle: Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

²⁶ Im Vergleich zu Ostdeutschland handelt es sich damit jedoch auch um einen sehr hohen Anteil (s. Tabelle 5). Für eine Erklärung dieses Unterschiedes siehe Solga/Konietzka (1999).

Damit ist bereits zu konstatieren, daß das Berufsprinzip in Westdeutschland zu einer *Verstärkung* der Geschlechterungleichheit im Ausbildungsbereich führt: Die Angleichung des Bildungsniveaus von Frauen und Männern wird für Frauen bereits beim Berufseinstieg (d. h. in der Regel vor der Heirat und der Geburt von Kindern und damit vor familienbedingten Unterbrechungen) teilweise wieder aufgehoben. Da Frauen – wie gesehen – in gleichem Maße wie Männern in ihre Ausbildungsberufe einmünden, muß die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung im Beschäftigungssystem wesentlich auf die *unterschiedliche Definition* von eher frauen- und eher männertypischen Berufen hinsichtlich des Anforderungsniveaus und beruflichen Status zurückgehen. Insofern trägt das Berufsprinzip dazu bei, Erfolge bei der Beseitigung von Bildungsungleichheit im Arbeitsmarkt durch eine „zertifikatsgetreue“ Allokation von Frauen in ihre Berufe, die jedoch mit weniger Status ausgestattet sind, zu „revidieren“. Doch auch dann, wenn Frauen *Männerberufe* erlernen, haben sie eine geringere Chance, in diese Berufe einzutreten. Wie Tabelle 4 zeigt, liegen sowohl die Anteile bei der Inhaltkongruenz (70% im Vergleich zu 76%) als auch der Statuskongruenz (61% zu 83%) bei den Frauen mit Männerberufen deutlich niedriger als bei den Männern. Hier zeigt sich, daß neben der geringeren Wertigkeit von Frauenberufen (s. o.) auch Prozesse der statistischen Diskriminierung die Ausbildungsgleichheit zwischen Männern und Frauen beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterminieren. Dieser Befund wird noch dadurch auf die Spitze getrieben, daß Männer, wenn sie *Frauenberufe* erlernen, zwar eine etwas geringere Wahrscheinlichkeit als Frauen haben, in diese erlernten Berufe einzumünden (79% versus 84%), jedoch trotzdem weit öfter in eine qualifizierte Berufsarbeit entsprechend dem Ausbildungsniveau eintreten (62%) als Frauen (51%). Insofern scheint die geringere berufliche Gratifikation nicht nur an die Frauenberufe selbst gebunden zu sein, sondern auch daran, ob sie von Männern oder Frauen ausübt werden.

Zusammenfassend ist für Westdeutschland die mildere Verstärkungshypothese zu verifizieren. Das Berufsprinzip verhilft zwar Männer und Frauen gleichermaßen zu inhaltsadäquaten, jedoch nicht zu statusadäquaten Beschäftigungen – selbst wenn sie das gleiche Ausbildungsniveau und gleiche Ausbildungen absolvieren (mit Ausnahme der Berufsfachschulausbildung, die vornehmlich mittleres medizinisches und pädagogisches Personal ausbildet). Damit ist jedoch die mildere Verstärkungsthese, wie wir sie zunächst formuliert haben, in außerordentlicher Weise zu modifizieren bzw. zu radikalieren: Es ist *nicht* die *geringere Beruflichkeit* im Sinne der beruflichen Schließung (Inhaltkongruenz), sondern die *geringere Wertigkeit* von Frauenberufen (Statuskongruenz), die die Ungleichheit von Männern und Frauen im Arbeitsmarkt verstärkt.

Wie sieht nun die *Situation in der DDR* aus mit ihrer grundsätzlich anderen Konstellation einer deutlich höheren Frauenerwerbsarbeit bei einer gleichfalls vorzufindenden geschlechtsspezifischen Berufswahl? Ein erster Blick auf Tabelle 5 zeigt bereits, daß wir es hier mit vollkommen anderen Realitäten zu tun haben. Frauen weisen im Durchschnitt sogar einen höheren Anteil an inhaltlich-kongruentem Berufseinstieg auf als Männer (84% im Vergleich zu 77%), der zudem mit einem gleichen Anteil an Statuskongruenz verbunden ist (jeweils ca. 88%). Dies spricht für die Annahme der *Universalitätshypothese*.

Doch hält dieser Befund auch einer detaillierten Betrachtung stand? Tabelle 4 demonstriert bereits, daß Frauen, wenn sie Männerberufe erlernt hatten, nur eine etwas geringere Wahrscheinlichkeit als Männer hatten, diese Berufe auszuüben (74% im Vergleich zu 80%) und in einer statusadäquaten qualifizierten Beschäftigung tätig zu sein (87% zu 92%). In bezug auf Frauenberufe sieht man hingegen eine leichte *Benachteiligung von Männern*. Sie haben deutlich geringere Chancen einer inhaltsadäquaten Beschäftigung (59% im Vergleich zu 88%) und auch einen etwas geringeren Anteil statuskongruenter Positionen (82% zu 86%). Interessanterweise führten in der DDR (im Unterschied zur BRD) bei den Frauen sowohl Frauen- als auch Männerberufe *in gleichem Maße* zu einer statusadäquaten, sprich qualifizierten bzw. hochqualifizierten Beschäftigung (86%).

Neben diesen Befunden legen die Zahlen in Tabelle 5 nahe, daß das Berufsprinzip in bezug auf die *Inhaltskongruenz* der Beschäftigung in der DDR nicht nur unterschiedslos für Männer wie Frauen, sondern für letztere sogar eine durchschlagendere Gültigkeit besaß. Frauen haben in allen Kohorten und allen Ausbildungstypen höhere inhaltliche Passungsquoten als Männer. Dies gilt sowohl für gewerbliche Lehrausbildungen wie für Hochschulausbildungen. Allerdings finden diese höheren Anteile an Inhaltskongruenz nicht immer ihren Niederschlag in entsprechenden Wahrscheinlichkeiten einer statuskongruenten Beschäftigung. Mit der drastischen Reduzierung des Anteils der Frauen ohne Ausbildungsabschluß von der 30er Kohorte zur 40er Kohorte (von 76% auf 24%, vgl. Tabelle 2) sanken vielmehr die Anteile der Statuskongruenz der Frauen leicht unter die der Männer (Differenz in der 40er Kohorte: 5%, 50er Kohorte: 2%, 60er Kohorte: 7%). Und auch in der DDR bedeutete statusinadäquate Beschäftigung im wesentlichen eine Berufsposition unterhalb des Ausbildungsniveaus.²⁷ Eine Ursache der Reduzierung ist der gleichfalls starke Anstieg von Frauen in gewerblichen Lehrausbildungen von 14 Prozent in der 30er Kohorte auf 30 Prozent und mehr in den folgenden Kohor-

27 Auch in der DDR betrug der Anteil der Personen mit statusinadäquater Berufsposition (mit abgeschlossener Ausbildung), die unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt waren, ca. 80% (Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung).

Tabelle 5
Inhaltskongruenz und Statuskongruenz in der *DDR*
(Prozent, nur Personen mit Berufseinstieg vor Dezember 1989)

	Anteile mit Statuskongruenz		Anteile mit Inhaltskongruenz	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamt	88.8	88.0	77.3	84.1
<i>Kohorte</i>				
1929–31	82.1	93.1	79.1	82.7
1939–41	90.7	85.3	81.8	87.6
1951–53	90.0	88.2	70.3	85.5
1959–61	92.5	85.9	78.7	79.5
Pearson Chi-Square	16.71	8.98	9.64	5.64
(df / p)	(3 / .00)	(3 / .03)	(3 / .02)	(3 / .13)
<i>Ausbildungsabschluß</i>				
Ohne Abschluß*	87.3	91.9	–	–
Gewerbliche Lehre	90.8	84.4	77.3	80.1
Kaufmännische Lehre	66.7	79.4	57.1	82.2
Fachschule	72.3	96.4	73.2	88.7
Universität	91.6	93.0	82.8	92.4
Pearson Chi-Square	33.18	36.82	5.12	10.26
(df / p)	(4 / .00)	(4 / .00)	(3 / .16)	(3 / .02)
N	1066	1096	831**	673**

* Inhaltskongruenz ist für Personen „ohne Abschluß“ nicht definiert (s. Abschnitt 4).

** Geringerer Fallzahl, da Personen „ohne Abschluß“ nicht betrachtet werden.

Quelle: Eigene Berechnungen, *Lebensverlaufsstudie*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

ten, da gewerbliche Lehrausbildungen der einzige Bereich sind, in dem Frauen einen niedrigeren Anteil an Statuskongruenz haben als Männern (84% im Vergleich zu 91%). Dabei handelt es sich vorrangig um Berufe wie Friseurin oder Schneiderin. Das Vordringen in betriebliche gewerbliche Ausbildungen scheint den DDR-Frauen also keine Verbesserung ihrer Position im Beschäftigungssystem gebracht zu haben, da sie nach erfolgreichem Absolvieren dieser Lehrausbildungen nicht die gleichen Chancen wie Männer hatten, daß ihre Tätigkeiten als *qualifizierte* und nicht nur einfache Berufsarbeit betrachtet wurden. Allerdings zeigt der Vergleich zu Westdeutschland, wo der Unterschied 84 Prozent zu 48 Prozent betrug, daß die Anerkennung von Frauen-erwerbsarbeit bereits sehr weit vorangeschritten war. Bei allen anderen Aus-

bildungstypen hatten Frauen zudem eine höhere Wahrscheinlichkeit einer statusadäquaten Berufsarbeit als Männer. Mit Ausnahme der gewerblichen Lehre lassen sich daher in der DDR Verstärkungen der Ausbildungsungleichheit zwischen Männern und Frauen beim Übergang ins Erwerbsleben *nicht* erkennen. Die detaillierten Zahlen unterstützen damit die oben getroffene Vermutung, daß das Berufsprinzip in der DDR ein *universeller Mechanismus* war, der die Zuordnung von Personen und beruflichen Positionen über Ausbildungszertifikate unabhängig vom Geschlecht strukturierte. Es transferierte zwar Bildungsungleichheiten zwischen Männern und Frauen (wie sie in Abschnitt II dargestellt wurden) ins Beschäftigungssystem, es verschärfte sie jedoch nicht, wie es in der BRD der Fall war.

In Bezug auf unsere vergleichenden Hypothesen finden wir damit die *Hypothese 3* (s. Abbildung 2) bestätigt. Das Berufsprinzip ist an sich geschlechtsneutral, es setzt jedoch eine Umgebung voraus, in der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungssystem – aus welchen Gründen auch immer motiviert – politisch präferiert und forciert wird. Trifft es hingegen – wie in der BRD – auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen, in der die Frauenerwerbsarbeit relativ zur männlichen Erwerbsarbeit eine untergeordnete Rolle spielt, dann kann es als ein Mechanismus fungieren, der Frauen qua Zertifikat in bestimmte Berufe kanalisiert, die trotz einer für ihren Zugang erforderlichen Ausbildung häufig nicht als qualifizierte (bei gewerblichen, kaufmännischen und Berufsfachschulausbildungen) oder hochqualifizierte (bei Hochschulausbildungen) Tätigkeiten anerkannt werden. Wie der Vergleich in Abschnitt 2 gezeigt hat, lagen die Differenzen weniger in den spezifischen Berufen, die Frauen in der DDR und der BRD erlernt haben, als vielmehr – wie die Analysen zur Statuskongruenz signalisieren – in den beruflichen *Statuspositionen*, die diesen Berufen in beiden Gesellschaften zugeschrieben wurden.²⁸

Abschließend ist jedoch auch der Befund für die DDR dahingehend zu relativieren, daß Frauenberufe, die einer Ausbildung bedurften bzw. für deren Ausübung Ausbildungszertifikate vorausgesetzt und „ausgestellt“ wurden, zwar weitgehend als *qualifizierte Berufsarbeit* anerkannt wurde, jedoch dennoch *geringer* eingestuft wurde als männliche qualifizierte Berufsarbeit. Dies bringen die vorhandenen Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen deutlich zutage (vgl. Sørensen/Trappe, 1995).

28 Erinnert sei hier an Fußnote 22, daß es sich bei der Zuordnung zur beruflichen Stellung um subjektive Selbsteinschätzungen der Befragten handelt.

6. Schlußbemerkungen

In diesem Beitrag haben wir die Geschlechtsneutralität des Berufsprinzips im deutschen Arbeitsmarkt untersucht. Wir sind der Frage nachgegangen, ob Männer und Frauen in gleichem Ausmaß Berufen und Positionen in der Berufshierarchie gemäß ihren Ausbildungsabschlüssen zugewiesen werden. Um zu überprüfen, ob etwaige geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen unmittelbar aus dem Berufsprinzip ableitbar sind, haben wir außerdem einen Vergleich der Passung von Ausbildung und Beschäftigung zwischen West- und Ostdeutschland durchgeführt.

Die empirischen Befunde unserer Analysen haben gezeigt, daß das Berufsprinzip den Übergang von der Ausbildung in den Beruf sowohl für Männer als auch Frauen, sowohl in der BRD als auch in der DDR strukturiert hat. Dennoch sind die Unterschiede in der Wirkungsweise des Berufsprinzips in bezug auf die Frage der Reduzierung, Reproduktion oder Kompensation von Ausbildungsungleichheiten zwischen Männern und Frauen frappierend. Für die *BRD* unterstützen die empirischen Befunde eine *mildere Verstärkungshypothese*, und zwar in einer sehr interessanten Art und Weise. Das Berufsprinzip bewirkt für Männer und Frauen in nahezu gleichem Maß eine Einmündung in ihre erlernten Berufe. Jedoch erhalten sie über diese „Kanalisation“ in eher frauentypische bzw. eher männertypische Berufe zugleich in *ungleicher* Weise Zugang zu ihrem Ausbildungsniveau entsprechenden Beschäftigungen. Damit wird deutlich, daß es nicht die geringere Beruflichkeit von Frauenberufen im Sinne des beruflichen Schließungspotentials ist – denn die gab es: der Zugang zu Frauenberufen setzte in der Regel auch entsprechende Zertifikate voraus. Vielmehr ist es die *gesellschaftlich definierten* Zuordnung eines geringeren beruflichen Status zu Frauenberufen. Nicht der Mechanismus „Allokation per Zertifikat“ verstärkt die Bildungsabstände zwischen Männern und Frauen in Form statusungleicher Arbeitsmarktpositionen, sondern die ungleiche Zuschreibung von „qualifikatorischen“ Wertigkeiten zu bestimmten Berufspositionen – und zwar bereits beim Berufseinstieg, wenn Erwerbsunterbrechungen und damit Entwertungen von Humankapital per definition noch keine Rolle spielen können. Wie unsere Analysen demonstriert haben, führt das Eintreten in Frauenberufe auch dann nicht häufiger zu als „qualifiziert“ bewerteter Berufsarbeit, wenn Frauen Berufszertifikate in regulären betrieblichen oder schulischen Ausbildungen vorweisen können bzw. müssen.

Im Unterschied dazu haben wir für die *DDR* die *Universalitätshypothese* bestätigen können. Das Berufsprinzip hat Frauen und Männer gleichermaßen entsprechend ihren Ausbildungszertifikaten sowohl inhaltlich als auch statusmäßig Zugang zu angemessenen Berufspositionen gegeben. Damit wurden

Bildungsungleichheiten, die es auch in der DDR – wenn auch in geringerem Maße als in der BRD – gegeben hat (s. Abschnitt 2), in das Beschäftigungssystem transferiert, jedoch nicht verstärkt. Frauen wurden wie in der BRD im wesentlichen in Frauenberufen „festgeschrieben“, die jedoch in der Regel zugleich zu einer anerkannt qualifizierten Berufsarbeit führten. Die einzige Ausnahme bildeten die gewerblichen Lehrabschlüsse, welche öfter für Frauen als für Männer nur den Zugang zu einfachen und nicht qualifizierten Arbeiter- oder Angestelltenpositionen bahnten – ein Ausnahme allerdings, dessen Ausmaß im Vergleich zur Situation in der BRD jedoch „lächerlich“ erscheint.

Von daher ist das deutsche Berufsprinzip in der Tat grundsätzlich als ein eher geschlechtsneutraler Mechanismus der Arbeitsmarktallokation zu betrachten. Es sind primär die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und hier insbesondere die Wertschätzung von Tätigkeiten, die dominant von Frauen ausgeübt werden, die zu geschlechtsspezifischen Differenzen der Wirksamkeit des Berufsprinzips führen. Frauen in der BRD wurden (und werden) in doppelter Weise im Vergleich zu den DDR-Frauen benachteiligt: Ihnen werden über das Berufsprinzip Berufe zugewiesen, die mit einem geringeren beruflichen Status und einem geringeren Einkommen als „männliche“ Berufe verbunden sind. Die DDR-Frauen teilten zwar die Benachteiligung der geringeren Entlohnung, doch nicht die Abwertung ihrer mit Zertifikaten verbundenen Berufsarbeit. Während die Situation der BRD-Frauen insofern konsistent ist, als ein geringerer Status zugleich ein geringeres Einkommen „legitimiert“, mutet die Situation der DDR-Frauen paradox an. Ein geringeres Einkommen war in der Regel nicht von einer Abqualifizierung ihrer Arbeit als einfacher Arbeit begleitet.

Bezogen auf die Ausgangsfragestellung des Beitrages verweist der vorliegende Vergleich abschließend darauf, daß die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland nicht zu beseitigen ist, wenn nur die Bildungsungleichheiten beseitigt und damit gleiche Startzustände geschaffen werden. Vielmehr müßte auch dafür Sorge getragen werden, daß zertifizierte Frauen- und Männerberufe in gleichem Maße als *qualifizierte* Arbeit gewertet werden. Wenn dies geschieht, dann bewerkstelligt bzw. „monopolisiert“ das Berufsprinzip grundsätzlich auch für Frauen den Zugang zu qualifizierter Arbeit. Dieses müßte allerdings auch einkommensmäßig seine Widerspiegelung finden, bevor von einer Beseitigung der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Beschäftigungssystem gesprochen werden kann.

LITERATURVERZEICHNIS

- Allmendinger, Jutta (1989), Educational Systems and Labor Market Outcomes, *European Sociological Review*, 5, 231–250.
- Althausen, Robert und Toby Appel (1996), Education and Credential Systems, Labor Market Structure and the Work of Allied Health Occupations, in: Alan C. Kerckhoff, Hrsg., *Generating Social Stratification: Towards a New Research Agenda*. Boulder: Westview Press, 223–255.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976), *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*, Frankfurt a.M.: Aspekte-Verlag.
- Bednarz-Braun, Iris (1983), *Arbeiterinnen in der Elektroindustrie: zu den Bedingungen von Anlernung und Arbeit an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen für Frauen*, München: Deutsches Jugendinstitut.
- Behringer, Friederike und Wolfgang Jeschek (1993), *Zugang zu Bildung, Bildungsbeteiligung und Ausgaben für Bildung*, DIW Beiträge zur Strukturforchung, Heft 193, Berlin: Duncker & Humblot.
- Berufsbildungsbericht 1997*, Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (1995), *Die anerkannten Ausbildungsberufe 1994*, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Biehler, Hermann; Wolfgang Brandes, Friedrich Buttler, Knut Gerlach und Peter Liepmann (1981), *Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse. Zur Funktionsweise ausgewählter Arbeitsmärkte*, Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Biermann, Horst (1990), *Berufsausbildung in der DDR: zwischen Ausbildung und Auslese*. Opladen: Leske + Budrich.
- Blossfeld, Hans-Peter (1989a), *Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß*, Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Blossfeld, Hans-Peter (1989b), Zur Repräsentativität der Sfb-3-Lebensverlaufsstudie. Ein Vergleich mit Daten aus der amtlichen Statistik, *Allgemeines Statistisches Archiv*, 71, 126–144.
- Blossfeld, Hans-Peter (1991), Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen, in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger und Johannes Huinink, Hrsg., *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, 1–22.
- Blossfeld, Hans-Peter und Karl Ulrich Mayer (1988), Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective, *European Sociological Review*, 4, 123–140.
- Collins, Randall (1979), *The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification*, New York: Academic Press.
- Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland*. (1994), Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Engelbrecht, Gerhard (1991), Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarkts – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen, in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger und Johannes Huinink, Hrsg., *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, 91–118.
- Eliason, Scott R. (1995), An Extension of the Sørensen-Kalleberg Theory of the Labor Market Matching and Attainment Processes, *American Sociological Review*, 60, 247–271.
- Gewande, Wolf-Dieter (1990), *Anerkennung von Übersiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Deutschen Demokratischen Republik*, Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Greinert, Wolf-Dietrich (1993), *Das „Deutsche System“ der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven*, Baden-Baden: Nomos.
- Grünert, Holle und Burkart Lutz (1994), Transformationsprozeß und Arbeitsmarktsegmentation, in: Hildegard Maria Nickel, Jürgen Kühl und Sabine Schenk, Hrsg., *Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch*, Berlin: Akademie Verlag, 3–28.
- Grünwald, Uwe; Ulrich Degen und Henrike Krick (1979), *Qualifikationsforschung und berufliche Bildung. Ergebnisse eines Colloquiums des Bundesinstituts für Berufsbildung zum gegenwärtigen Diskussionsstand in der Qualifikationsforschung*, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 2, Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Heinz, Walter R. (1991), Berufliche und betriebliche Sozialisation, in: Klaus Hurrelmann und Dieter Ulich, Hrsg., *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, Weinheim/Basel: Beltz, 397–415.
- Hess, Doris und Menno Smid (1995), *Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR*. Methodenbericht der Hauptstudie „Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR“. Bonn: infas.
- Huinink, Johannes und Heike Solga (1994), Occupational Opportunities in the GDR: A Privilege of the Older Generations, *Zeitschrift für Soziologie*, 23, 237–253.
- Huinink, Johannes; Heike Trappe und Karl Ulrich Mayer (1995), Staatliche Lenkung und individuelle Erwerbschancen: Bildungs- und Berufsverläufe, in: Johannes Huinink, Karl Ulrich Mayer et al., *Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach*, Berlin: Akademie Verlag, 89–143.
- Illich, Ivan (1970), *Deschooling Society*, New York: Harper and Row.
- Kalleberg, Arne L. und Larry J. Griffin (1980), Class, Occupation, and Inequality in Job Rewards, *American Journal of Sociology*, 85, 731–368.
- Koch, Anja (1991), Frauenpolitik und Arbeitsmarkt in Deutschland 1945–1990. In: Marianne Assenmacher, Hrsg., *Frauen am Arbeitsmarkt* (Probleme der Einheit Band 4), Marburg: Metropolis-Verlag, 53–72.
- Konietzka, Dirk (1999), *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919–1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Krüger, Helga (1991), Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem, in: Ditmar Brock, Brigitte Hantsche, Gertrud Kühnlein u. a., Hrsg., *Übergänge in den Beruf: Zwischenbilanz zum Forschungsstand*, München: Deutsches Jugendinstitut, 139–169.
- Krüger, Helga (1996), Die andere Bildungssegmentation. Berufssysteme und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Beispiel der Umstrukturierung in Pflegeberufen, in: Axel Bolder, Helmut Heid u. a., Hrsg., *Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung für Arbeit* (Jahrbuch '96 Bildung und Arbeit), Opladen: Leske + Budrich, 252–274.
- Krüger, Helga und Claudia Born (1991), Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifität: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebensverlauf, in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger und Johannes Huinink, Hrsg., *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, 142–161.
- Lutz, Burkart (1979), Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33, 45–73.
- Maurice, Marc; Francois Sellier und Jean-Jaques Silvestre (1979), Die Entwicklung der Hierarchie im Industrieunternehmen: Untersuchung eines gesellschaftlichen Effektes. Ein Vergleich Frankreich – Bundesrepublik Deutschland, *Soziale Welt*, 30, 295–327.

- Maurice, Marc; Francois Sellier und Jean-Jaques Silvestre (1986), *The Social Foundations of Industrial Power: A Comparison of France and Germany*, Cambridge (MA): MIT Press.
- Mayer, Christine; Helga Krüger, Ursula Rabe-Kleeberg und Ilse Schütte (Hrsg.) (1984), *Mädchen und Frauen: Beruf und Biographie*, München: Deutsches Jugendinstitut.
- Mayer, Karl Ulrich und Heike Solga (1994), Mobilität und Legitimität. Zum Vergleich der Chancenstrukturen in der alten DDR und der alten BRD oder: Haben Mobilitätschancen zu Stabilität und Zusammenbruch der DDR beigetragen?, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 46, 193–208.
- Müller, Walter; Susanne Steinmann und Renate Ell (1995), *Education and Labour Market Entry in Germany*, Vortrag auf der Konferenz „Educational Qualifications and Occupational Destinations“, European University Institute, Florenz, 23–25. März 1995.
- Nickel, Hildegard Maria (1993), „Mitgestalterinnen des Sozialismus“ – Frauen in der DDR, in: Gisela Helwig und Hildegard Maria Nickel, Hrsg., *Frauen in Deutschland: 1945–1992*, Berlin: Akademie Verlag, 233–256.
- Ostner, Ilona (1978), *Beruf und Hausarbeit*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Parkin, Frank (1979), Social Closure and Class Formation, in: Anthony Giddens and David Held (eds.), *Classes, Power and Conflict: Classical and Contemporary Debates*, (reprinted 1982). Berkeley: University of California Press, 175–183.
- Schenk, Sabine und Uta Schlegel (1993), Frauen in den neuen Bundesländern – Zurück in eine andere Moderne?, *Berliner Journal für Soziologie*, 3, 369–384.
- Schömann, Klaus; Michael T. Hannan und Hans-Peter Blossfeld (1991), Die Bedeutung von Bildung und Arbeitsmarktsegmentation für die Arbeitseinkommen von Frauen und Männern, in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger und Johannes Huinink, Hrsg., *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, 163–184.
- Sengenberger, Werner (1987), *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Solga, Heike (1995), *Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR*, Berlin: Akademie Verlag.
- Solga, Heike (1996), Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR, *ZA-Information*, 38, 28–38.
- Solga, Heike und Dirk Konietzka (1999), Occupational matching and social stratification: theoretical insights and empirical observations taken from a German-German comparison, *European Sociological Review*, 15, 25–47.
- Soskice, David (1994), Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System, in: Lisa M. Lynch, Hrsg., *Training and the Private Sector. International Comparisons*. Chicago: University of Chicago Press, 233–260.
- Spence, Michael A. (1973), Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87: 355–374.
- Spence, Michael A. (1974), *Market Signaling. Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Sørensen, Aage B. (1983), Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure, *Zeitschrift für Soziologie*, 12, 203–224.
- Sørensen, Aage B. und Hans-Peter Blossfeld (1989), Socioeconomic Opportunities in Germany in the Post-War Period, *Research in Social Stratification and Mobility*, 8, 85–106.
- Sørensen, Aage B. und Arne L. Kalleberg (1981), An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs, in: Ivar Berg (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press, 49–74.

- Sørensen, Annemette und Heike Trappe (1995), The persistence of gender inequality in earnings in the German Democratic Republic, *American Sociological Review*, 60, 398–406.
- Statistisches Jahrbuch des Hochschulwesens der DDR* (1987). Berlin: Staatsverlag der DDR.
- Stiglitz, Joseph (1975), The Theory of ‚Screening‘, Education, and the Distribution of Income, *American Economic Review*, 65, 283–300.
- Streeck, Wolfgang; Josef Hilbert, Karl-Heinz van Kevelaer, Friederike Maier und Hajo Weber (1987), *Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der BR Deutschland*, Berlin: edition sigma.
- Szydlík, Marc (1996), Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpolitik*, 48, 658–676.
- Thurow, Lester C. (1975), *Generating Inequality*, New York: Basic Books.
- Thurow, Lester C. (1979), A Job Competition Model, in: Michael J. Piore, Hrsg., *Unemployment and Inflation. Institutional and Structural Views*, White Plains (NY): M.E. Sharpe, 17–32.
- Trappe, Heike (1995), *Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik*, Berlin: Akademie Verlag.
- Uunk, Wilfred J. G.; Bodgan W. Mach und Karl Ulrich Mayer (1998), *Job shift patterns in the former German Democratic Republic and the Federal Republic of Germany: convergence, system contrast or institutional variation?* Arbeitsbericht 1/1998, Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Wagner, Michael (1996), Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: Die westdeutschen Teilstudien, *ZA-Information*, 38, 20–27.
- Weber, Max ([1920/21] 1972), *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie*, hrsg. v. Johannes Winckelmann (5. rev. Aufl.), Tübingen: Mohr.
- Witte, James C. und Arne L. Kalleberg (1995), Matching Training and Jobs: The Fit Between Vocational Education and Employment in the German Labor Market, *European Sociological Review*, 11, 293–317.
- Zühlke, Sylvia und Anne Goedicke (1999), *Arbeitsmarktinstitutionen, Arbeitsmarktsegmentation und Erwerbsverläufe in der DDR*, Arbeitsbericht 1/1999, Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Anschrift der Autoren:

Dr. Heike Solga
Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Lentzeallee 94
D-14195 Berlin
E-mail: solga@mpib-berlin.mpg.de

Dr. Dirk Konietzka
Universität Rostock
Institut für Soziologie
D-18051 Rostock
E-mail: dirk.konietzka@wisofak.uni-rostock.de