

# **Muster geschlechtsspezifischer Segregation im Wandel: Frauen- und Männerstellen im Gastgewerbe 1950 – 2000**

von Alexander Salvisberg

Dieser Beitrag erscheint in überarbeiteter Form in: Nollert, Michael, Hanno Scholtz & Patrick Ziltener (Hg.). 2004. *Wirtschaft in soziologischer Perspektive. Diskurs und empirische Analysen*. Münster: Lit-Verlag, Seiten 9-30.

## **1. Einleitung<sup>1</sup>**

Am 12. März 1951 wird für einen „Landgasthof“ im Emmental eine „treue und freundliche Tochter zum Servieren“ gesucht. Ihr wird eine „gute Behandlung“ zugesichert. Ein paar Tage später sucht ein „Grossrestaurant“ in Bern einen „erfahrenen Oberkellner mit internationaler Schulung“ als „Leiter einer Restaurationsabteilung“. In geradezu klischeehafter Weise reproduzieren diese beiden Stellenangebote den Charakter eines Arbeitsmarktes, der Frauen und Männern qualitativ höchst unterschiedliche Stellen zuweist. Doch inwieweit lässt sich dies für die weiblich dominierte Branche des Gastgewerbes verallgemeinern? Und: wie entwickelt sich die geschlechtsspezifische Segregation über die Zeit? Wie wirkt sich der strukturelle Wandel, hin zu durchschnittlich anspruchsvolleren Stellen, auf die Geschlechterverteilung aus? Verliert die stereotype Zuordnung von Positionen angesichts der wachsenden Arbeitsmarktintegration von Frauen und des breit rezipierten Chancengleichheitsideals an Bedeutung? Würden die beiden zitierten Inserate auch Ende des 20. Jahrhunderts in dieser Art formuliert?

Im Folgenden wird versucht, auf die Frage sich wandelnder Segregationsmuster im Gastgewerbe eine Antwort zu finden. Im Gegensatz zur Mehrzahl der Untersuchungen in diesem Bereich wird dabei aber nicht das Ergebnis des geschlechtsspezifischen Segregationsprozesses analysiert, sondern ein zentraler Aspekt dieses Prozesses selbst: die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Als Datengrundlage dienen die in den Stelleninseraten von 1950 bis 2000 formulierten Geschlechterpräferenzen der Arbeitgeber. Diese werden in Beziehung zur Qualität der angebotenen Stellen gesetzt und im Zeitverlauf analysiert.

## **2. Die geschlechtsspezifische Zuordnung von Stellen**

Die Arbeitswelt ist ausgesprochen stark in weibliche und männliche Bereiche aufgeteilt. In allen bekannten Gesellschaften führen Männer und Frauen typischerweise unterschiedliche Tätigkeiten aus (Bradley 1989). Dabei lassen sich zwei Aspekte dieser Segregation unterscheiden: Männer und Frauen konzentrieren sich einerseits in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (horizontale Segregation), und andererseits besetzen Männer über alle Berufsfelder hinweg durchschnittlich die höher bewerteten Positionen (vertikale Segregation). Da die weiblich definierten Berufsfelder typischerweise solche mit unterdurchschnittlichem Einkommen, Status und Macht sind, hat auch die horizontale Dimension der Segregation ihre deutlich vertikale Komponente. Dem eindeutigen Befund einer markanten und anhaltenden Segregation ste-

---

<sup>1</sup> Die vorliegende Untersuchung entstand im Rahmen des Projekts „Determinants of Trends and Fluctuations in Skill Demand“, das an der Universität und ETH Zürich unter der Leitung von Marlis Buchmann und Stefan Sacchi durchgeführt wird. Das Forschungsvorhaben wird vom Schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des SPP Zukunft Schweiz unterstützt. Weitere Informationen finden sich auf unserer Projekthomepage ([www.stellenmarktmonitor.uzh.ch](http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch)). Ich danke Claudia Brand für ihre wertvollen Vorarbeiten zu dieser Studie und Irene Kriesi für ihre Kommentare und Anregungen.

hen eine ganze Reihe von Erklärungsansätzen gegenüber, die jeweils höchstens Teilerklärungen bieten und sich oft empirisch nur beschränkt bestätigen lassen<sup>2</sup>.

Als Ausgangspunkt für unsere Studie wählen wir Thurows (1969; 1975) „labor queue“-Modell und die entsprechende Erweiterung für die Frage sich wandelnder Muster geschlechtsspezifischer Segregation bei Reskin & Roos (1990). Grundgedanke dabei ist, dass die Arbeitgeber Vorstellungen in Bezug auf die „Idealbesetzung“ ihrer Stellen haben. Entsprechend dieser Präferenzen rangieren sie Gruppen potentieller Arbeitnehmer für eine bestimmte Art von Stelle in einer „labor queue“. Kriterien für die Rangierung der Arbeitskräfte in dieser „Arbeitnehmerschlange“ sind einerseits fachliche und persönliche Qualifikationen, andererseits aber auch zugeschriebene Merkmale wie Geschlecht oder Alter. Die relative Bedeutung der einzelnen Kriterien variiert je nach Tätigkeitsgebiet und Arbeitsmarktsituation. Dieser „labor queue“ steht eine „job queue“ gegenüber. Dabei bewerten die Arbeitskräfte angebotene Stellen nach ihrer Attraktivität. Neben materiellen und immateriellen Faktoren spielen hier auch die Arbeits- und Anstellungsbedingungen vor dem Hintergrund der eigenen Präferenzen und Möglichkeiten eine entscheidende Rolle. Das Zusammenspiel der beiden Bewertungen bestimmt schliesslich die Allokation von Arbeitnehmern und Stellen auf dem Arbeitsmarkt. Strukturelle Verschiebungen, etwa in Bezug auf die Geschlechterzusammensetzung eines Tätigkeitsfeldes, resultieren so entweder aus einer Neubewertung der Stellen durch die Arbeitnehmer und/oder einer Neurangierung der Arbeitnehmergruppen durch die Arbeitgeber.

Im Zentrum unseres Interesses steht die Nachfrageseite: also das Geschlecht als Kriterium der Rangierung in den „labor queues“ des gastgewerblichen Arbeitsmarktes<sup>3</sup>. Ob das Geschlecht überhaupt eine Rolle spielt und wenn ja, wo Männer und Frauen in welcher Arbeitnehmerschlange eingeordnet werden, ist ein entscheidender Aspekt der Segregation. Aus der Perspektive einer stellensuchenden Person wird mit der Geschlechterpräferenz des Stellenanbieters ein Segment des Arbeitsmarktes als nicht oder nur in Ausnahmefällen zugänglich markiert. In der Literatur lassen sich grundsätzlich zwei Perspektiven unterscheiden, welche die geschlechtsspezifische Zuordnung von Stellen zu erklären versuchen. Die eine argumentiert ökonomisch, die andere kulturell-machtpolitisch. Die ökonomische Perspektive stellt das Nutzenkalkül der Arbeitgeber in den Vordergrund, wobei die erwartete Produktivität der Arbeitskraft das entscheidende Kriterium darstellt (Arrow 1973; Phelps 1972). In horizontaler Dimension werden Frauen und Männern unterschiedliche Stärken – und damit je nach Tätigkeitsbereich eine unterschiedliche Produktivität – zugeordnet (etwa Fingerfertigkeit vs. Körperkraft). In vertikaler Dimension wird Frauen generell eine im Vergleich zu Männern mangelhafte Erwerbsorientierung und eine familienzentrierte Ausbildungs- und Berufsbiographie unterstellt. Solche stereotypen Einschätzungen gelten als kostengünstige, wenn auch nur näherungsweise verlässliche, Indikatoren für die individuelle Produktivität. Statistische Diskriminierung<sup>4</sup> ersetzt die aufwendige Prüfung der faktischen individuellen Eignung und gilt solange als effizient, als dass die entscheidungsrelevanten Vorurteile nicht allzu sehr von der

---

<sup>2</sup> Eine Zusammenstellung und kritische Diskussion verschiedener Theorieansätze finden sich etwa bei Bradley (1989) Beckmann (1996) und Heintz, et al. (1997).

<sup>3</sup> Obwohl sich die Präferenzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gegenseitig beeinflussen dürften (die Wunschvorstellungen richten sich ja auch nach den realen Möglichkeiten), beschränken wir uns hier analytisch auf die Nachfrageseite und damit auf die Konstruktion von „labor queues“.

<sup>4</sup> “[Statistical discrimination] occurs wherever an individual is judged on the basis of the average characteristics of the group, or groups, to which he or she belongs rather than upon his or her own characteristics” (Thurow 1975:172). Aigner & Cain (1977) fassen den Diskriminierungsbegriff allerdings anders: der Schluss von *realen* Gruppendurchschnitten auf Individuen werten sie nicht als Diskriminierung. Statistische Diskriminierung kommt in dieser Definition nicht durch wirklich existierende Produktivitätsunterschiede zustande, sondern durch die unterschiedliche Zuverlässigkeit von Produktivitätsindikatoren zwischen verschiedenen Gruppen. Dies mag als Erklärung für die Persistenz der horizontalen Segregation einleuchten; warum die Indikatoren in vertikaler Hinsicht bei Frauen allerdings unzuverlässiger sein sollen als bei Männern, ist nicht ersichtlich.

Wirklichkeit abweichen. Einer Wirklichkeit allerdings, die wiederum von diesen vorurteilsbeladenen Entscheidungen mitgeprägt wird. Die Auswirkungen solcher Diskriminierung lassen sich gut nachweisen; ob dahinter tatsächlich ökonomisch rationale Kriterien stehen, erscheint empirisch allerdings zweifelhaft (Bielby & Baron 1986).

Kulturell-machtpolitisch argumentierende Theorieansätze verorten die Ursachen für die geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitswelt ausserhalb des Arbeitsmarktgeschehens. Ausgangspunkt sind tradierte Geschlechterstereotype: das, was als weiblich, bzw. männlich definiert, resp. normiert ist. Die Ziehung symbolischer Grenzen zwischen den Geschlechtern beschreibt aber nicht lediglich Unterschiede, sondern definiert eine hierarchische Beziehung. Die davon abgeleitete durchgehende strukturelle Ungleichheit lässt sich als Patriarchat bezeichnen: „a system of interrelated structures through which men exploit women“ (Walby 1986:51)<sup>5</sup>. Wie in anderen Lebensbereichen, wird auch in der Arbeitswelt die kulturelle Ungleichbewertung von Männern und Frauen in den Mikroprozessen alltäglicher Interaktion andauernd reproduziert (Ridgeway 1997). Empirische Untersuchungen vermögen aufzuzeigen, wie die Ideologie von Männlichkeit und Weiblichkeit Männern und Frauen unterschiedliche Tätigkeitsbereiche zuweist und die Arbeitsbeziehungen in vielen Bereichen derart prägt, dass Frauen durchschnittlich tiefer bewertete und abhängige Positionen zugeordnet werden (Bradley 1989). Soziale Kontrollmechanismen beeinflussen dabei die Berufsverläufe von Frauen nicht nur in der beruflichen Einstiegsphase – wie wir aufgrund des Modells statistischer Diskriminierung erwarten würden – , sondern sind für den ganzen Lebenslauf prägend, von der familiären Sozialisation bis ins späte Berufsleben (Jacobs 1989).

### 3. Wandel der Segregationsmuster

Die Rangierung nach Geschlecht in der „labor queue“ resultiert nach diesen Modellvorstellungen also entweder aus der Verallgemeinerung real existierender Unterschiede im durchschnittlichen Ausbildungs- und Erwerbsverlauf von Frauen und Männern und/oder der mehr oder weniger absichtsvollen Reproduktion tradierter Geschlechterstereotypen. Ausserdem wird die Arbeitsmarktsituation die Arbeitgeber dazu veranlassen, ihre Idealvorstellungen den realen Möglichkeiten anzupassen. So führt etwa ein ausgetrockneter Arbeitsmarkt oder die Abwanderung von begehrten Arbeitskräften in andere, sich öffnende attraktivere Tätigkeitsbereiche dazu, dass bisher weiter hinten in der „job queue“ platzierte Gruppen nach vorne rücken (vgl. die Zusammenstellung bei Charles 2000:29). Welche Entwicklung dürfen wir nun in historischer Perspektive erwarten?

Was die strukturelle Seite anbelangt, besteht ein allgemeiner Trend zur Angleichung der Unterschiede in Ausbildung und Erwerbsleben zwischen Männern und Frauen. Frauen vermochten in den letzten Jahrzehnten nicht nur den durchschnittlichen Bildungsrückstand merklich zu verkleinern, sondern auch das Niveau der Erwerbsbeteiligung und der Charakter des Berufsverlaufs ist demjenigen der Männer wenigstens ein Stück weit näher gekommen (Buchmann, Kriesi, Pfeifer & Sacchi 2002). Diese entspricht dem generellen Trend einer zunehmend funktional differenzierten Gesellschaft mit ihren universalistischen Institutionen, wo Differenzierungen nach Geschlecht an Bedeutung verlieren (Jackson 1998). Kulturell gestützt wird die wachsende Integration durch ein individualistisches Chancengleichheitsideal, das Zuschreibungen aufgrund von Gruppenzugehörigkeit grundsätzlich in Frage stellt (Meyer, Boli & Thomas 1987). Entsprechend hat sich auch der kulturelle Konsens in Bezug auf Geschlechterstereotype abgeschwächt – ohne dass diese indes bedeutungslos geworden wären (Buchmann & Eisner 2001). Aktiv vorangetrieben – sowohl auf ideologischer wie auch auf materieller Ebene – wurde die Aufweichung der traditionellen Rollenzuweisung an die Geschlechter

---

<sup>5</sup> Soll mit dem Patriarchatsbegriff über die Deskription hinaus ein erklärender Anspruch verbunden werden, stellt sich indessen das Problem, dass Männern gewissermassen eine kollektive Handlungsfähigkeit unterstellt wird, resp. den Frauen eine ebensolche Passivität (vgl. Blackburn, Brown, Brooks & Jarman 2002:521).

durch die Frauenbewegung (für die Schweiz vgl. Joris 1992). Sowohl in kultureller, als auch in struktureller Hinsicht sind sich Frauen und Männer der letzten 50 Jahre ähnlicher geworden. Demgemäss lässt sich erwarten, dass das Geschlecht als Kriterium für die Platzierung in einer „labor queue“ klar an Bedeutung verloren hat.

Empirische Untersuchungen zur Geschlechtersegregation zeichnen allerdings ein eher unscharfes und widersprüchliches Bild der Entwicklung. Unscharf darum, weil konzeptionelle und methodische Probleme die Messung der Segregation im Zeitvergleich erschweren, widersprüchlich deshalb, weil je nach Arbeitsmarktsegment und Zeitperiode unterschiedliche Tendenzen ausgemacht werden. Immerhin lässt sich zusammenfassend folgendes Bild zeichnen<sup>6</sup>:

1. Das Geschlecht spielt auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor eine wichtige Rolle. Die durchschnittlichen Arbeitswelten von Männern und Frauen unterscheiden sich deutlich, sowohl was die Tätigkeitsbereiche anbelangt, als auch hinsichtlich der hierarchischen Positionen.
2. Die vertikale Dimension der Segregation zeigt einen mehr oder weniger deutlich abnehmenden Trend. Verantwortlich dafür ist ein stark ansteigender Anteil von Frauen in akademischen und freien Berufen, aber auch in Managementpositionen. Dieser Trend wird ab etwa Mitte der 80er Jahre substantiell.
3. Die horizontale Dimension der Segregation zeigt deutliche Verschiebungen, aber höchstens einen schwachen Gesamttrend hin zu zunehmender Integration. Am meisten zur Integration beigetragen hat die teilweise Öffnung traditionell männerdominierter Berufsfelder für Frauen, während – mit Ausnahme des Gastgewerbes (vgl. unten) – nur wenige Männer in Frauenberufe eingestiegen sind. Dass es insgesamt doch kaum zu einer schwächeren horizontalen Segregation kommt, liegt an der gleichzeitigen Expansion konstant weiblich dominierter Berufsfelder, v.a. im Bereich persönlicher und distributiver Dienstleistungen. Hierbei handelt es sich überdurchschnittlich oft um Teilzeitstellen.

Zusammengefasst ergibt sich aus diesen Trends eine wachsende Heterogenität der weiblichen Erwerbstätigkeit und eine Polarisierung in Bezug auf die berufliche Integration: einer wachsenden Minderheit mit durchaus „männlichen“ Erwerbsmustern und Karrierechancen steht eine grössere Zahl von Frauen in traditionell weiblichen Tätigkeitsbereichen mit häufig marginalen Beschäftigungsverhältnissen gegenüber (Hakim 1996).

#### **4. Die Entwicklung im Gastgewerbe**

Stellen im Gastgewerbe sind insgesamt schlechter bezahlt, von den Arbeitsbedingungen her belastender und in Bezug auf die Qualifikationen weniger anspruchsvoll als der Durchschnitt aller Arbeitsplätze, ohne dabei allerdings den letzten Platz unter den Branchen einzunehmen (Frick, Gaillard & Salzgeber 1995). Und: es ist eine weiblich dominierte Branche, die zudem einen hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte beschäftigt<sup>7</sup>. Vertikal ist der gastgewerbliche Arbeitsmarkt deutlich segregiert, wobei Männer in den anspruchsvolleren Stellen und bei den attraktiveren Arbeitgebern übervertreten sind (Rabe-Kleberg 1987; Cobble 1991).

Indessen prägen zwei für unsere Fragestellung wichtige Entwicklungen die Branche: einerseits handelt es sich um einen der wenigen frauendominierten Tätigkeitsbereiche, in welchem

---

<sup>6</sup> Vgl. Hakim (1992; 1993), Jacobs (1989; 1995) und speziell für die Schweiz Charles (1995)

<sup>7</sup> So gilt im Jahr 2001 folgende Verteilung der Erwerbstätigen im Gastgewerbe (in Klammern Vergleichszahlen über alle Branchen): Schweizer Frauen: 41% (36%), ausländische Frauen: 23% (8%), ausländische Männer: 19% (13%), Schweizer Männer: 17% (43%) (Bundesamt für Statistik 2001:40). Bei den Ausländern sind bei dieser Statistik lediglich Jahresaufenthalter und Niedergelassene berücksichtigt; die Geschlechterverteilung dürfte sich bei Berücksichtigung der Saisoniers allerdings wenig verändern: gut 50% der Saisoniers im Gastgewerbe sind Frauen (Frick, et al. 1995:18).

der Anteil männlicher Arbeitskräfte über die Zeit deutlich zugenommen hat (Charles 1995), andererseits ist das Gastgewerbe von einem strukturellen Wandel geprägt hin zu durchschnittlich grösseren Betrieben („vom Familienbetrieb zum Gastrounternehmen“) und höheren Qualifikationsanforderungen. Es liegt nahe, diese beiden Trends miteinander in Verbindung zu bringen: das wachsende Angebot anspruchsvoller Stellen macht die Branche für männliche Arbeitskräfte attraktiver. Diese können in einem weiblich dominierten Sektor von ihrem Ausenseiterstatus profitieren und werden überdurchschnittlich schnell in bessere Positionen befördert (Williams 1995). Im Falle des Gastgewerbes dürfte dieser Trend zur „Überschichtung“ allerdings dadurch abgeschwächt werden, als dass ein guter Teil der männlichen (wie aber auch der weiblichen) Arbeitskräfte Ausländer sind, so dass sich die Bedeutung von Geschlechter- und Nationalitätenstatus teilweise gegenseitig überlagern<sup>8</sup>.

Insgesamt lässt die Entwicklung im Gastgewerbe erwarten, dass die Stellenangebote mit der Zeit anspruchsvoller werden und sich häufiger an Männer richten. Demnach dürfte die horizontale Segregation in der Arbeitskräftenachfrage abnehmen. Für die interne vertikale Segregation erwarten wir – im Einklang mit der oben diskutierten globalen Entwicklung – ebenfalls einen Rückgang, ohne dass die Dominanz der Männer bei den attraktivsten Stellenangeboten ganz verschwinden dürfte.

## 5. Daten und Methode

Grundlage für unsere Untersuchung bildet ein repräsentatives Sample von Stellenangeboten, die in den Jahren 1950 bis 2000 in Zeitungen und Anzeigern der deutschsprachigen Schweiz erschienen sind. Pro Jahr wurden 500 Inserate erhoben, die zum Teil mehrere Stellenangebote beinhalten. Die nach Region und Auflagekategorie der Zeitung geschichtete Auswahl wurde entsprechend der geschätzten Grundgesamtheit gewichtet. Für die hier vorliegende Auswertung werden Lehr- und Praktikumsstellen wegen ihres spezifischen Charakters ausgeschlossen. Die verwendete Stichprobe umfasst damit 30'844 gültige Fälle. Davon entfallen 4'823 Stellen (15.6%) auf das Gastgewerbe (Gaststättengewerbe und Beherbergungsgewerbe). Die in den Inseratetexten vorhandenen Angaben zum Betrieb (z.B. Branche, Grösse), zur Stelle (z.B. Beruf, Anstellungsbedingungen) und zur gesuchten Person (z.B. Ausbildung, Geschlecht) wurden unter Berücksichtigung des gesamten Inseratetextes manuell codiert.

Die Verwendung von Stelleninseraten mit ihrer Fülle an Informationen erlaubt es, differenzierte Aussagen über die Nachfrageentwicklung zu machen. Bei der Interpretation der aggregierten Angaben ist allerdings zu beachten, dass es sich dabei nicht um ein massstabsgetreues Abbild der Beschäftigungsstruktur handelt. Stelleninserate stehen viel eher für Qualität und Quantität der jeweils aktuellen Personalnachfrage. Dabei erscheinen einerseits besonders häufig Vakanzen für schwer zu besetzende Stellen, andererseits werden die einzelnen Teilarbeitsmärkte in unterschiedlichem Ausmass abgebildet. Stellen im Gastgewerbe sind in Stellenanzeigen ausgesprochen gut vertreten. Dafür verantwortlich sind die in dieser Branche grosse Fluktuation und die Häufigkeit befristeter (insbesondere saisonaler) Stellen. Der Umstand, dass Inserate die jeweils aktuelle Nachfrage abbilden, macht diese Quelle für die vorliegende Fragestellung besonders interessant. Veränderungen der Nachfragestruktur und ein Wandel entsprechender geschlechtsspezifischer Muster müssten hier unmittelbarer zum Ausdruck kommen, als etwa in einer Beschäftigungsstatistik.

Für unsere Fragestellung entscheidend ist die Erfassung des Geschlechts der Person, die für eine Stelle in Frage kommt. Das semantische Geschlecht des Inseratetextes spiegelt die Präferenzen der verantwortlichen Stelle, welche das Inserat verfasst hat<sup>9</sup>. Die effektiven ge-

---

<sup>8</sup> Sozialwissenschaftliche Forschung zu multidimensionalen Segregationsmustern ist noch ausgesprochen rar. Für einen Versuch vgl. Charles (2000).

<sup>9</sup> Im Gegensatz zu anderen Ländern gibt es in der Schweiz bis heute keine generelle Vorschrift, Stellenangebote geschlechtsneutral zu formulieren. Allerdings haben sowohl öffentliche Verwaltung als auch viele Privatun-

schlechtsspezifischen Chancen bei einer Bewerbung können mit den Angaben im Inserat lediglich näherungsweise abgeschätzt werden. Verschiedene Studien sind sich aber darin einig, dass in den meisten Stellenausschreibungen nicht nur eindeutig das Geschlecht der zukünftigen Arbeitskraft festgelegt wird, sondern darüber hinaus höchst stereotype Geschlechtsrollenbilder tradiert werden (Levinson 1975; Winston 1988; Lechner 1985; Ortner 1999). Grundsätzlich lassen sich drei Arten von Inseraten unterscheiden: männlich formulierte, weiblich formulierte und geschlechtsneutral abgefasste Stellenangebote (wozu auch solche gezählt werden, die explizit beide Geschlechter ansprechen). Nun gibt es aber im Gastgewerbe eine Anzahl Berufsbezeichnungen, bei denen die Zuordnung eines Geschlechts problematisch ist, insbesondere darum, weil für einige Führungspositionen keine weiblichen Bezeichnungen gebräuchlich sind. Darin spiegelt sich zweifellos die traditionelle Funktionszuweisung. Ein konsequentes Festhalten an der „Männlichkeit“ dieser Bezeichnungen verstellt jedoch den Blick auf den effektiven Wandel im Verständnis von Stellenanbietern und Bewerberinnen. Aufgrund dieser Überlegungen werden einige Berufsbezeichnungen ab 1980 grundsätzlich „neutralisiert“, d.h. als für Männer und Frauen zugänglich erfasst, sofern im Inserat nicht explizit ein Geschlecht festgelegt ist<sup>10</sup>.

Die zweite entscheidende Grösse für unsere Fragestellung ist die Messung der vertikalen Dimension des Stellengefüges. Je nach Forschungsinteresse lassen sich Stellenangebote nach verschiedenen Kriterien bewerten. Dabei können direkte (etwa Lohn) und indirekte (etwa Karriereaussichten oder Arbeitsplatzsicherheit) materielle Grössen berücksichtigt werden, wie auch immaterielle Faktoren (wie Abwechslung oder Gestaltungsfreiheit). Die entsprechenden Angaben in den Stelleninseraten sind in dieser Hinsicht ausgesprochen mangelhaft. Wir verfügen jedoch über eine ganze Anzahl von Informationen, die sich als gute Indikatoren für die Bewertung von Stellen eignen. Die wichtigsten Informationen betreffen das für eine Stelle vorausgesetzte Qualifikationsniveau sowie die Position im Betrieb. Sowohl mit höheren Ausbildungsanforderungen, als auch mit einer leitenden Position sind meist sowohl materiell als auch immateriell attraktivere Stellen verbunden. Ebenfalls von Bedeutung für die Abschätzung der Qualität einer Anstellung ist das Anstellungsverhältnis. Vollzeitstellen und unbefristete Arbeitsverhältnisse sind in der Regel mit grösserer Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten verbunden, als temporäre und Teilzeitstellen. Schliesslich spielt auch die Betriebsgrösse eine Rolle, wobei grössere Betriebe eher Zugang zu einem internen Arbeitsmarkt mit entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

## **6. Charakter der Stellen im Gastgewerbe**

Die Struktur der Stellenangebote im Gastgewerbe unterscheidet sich signifikant von der anderer Branchen (Tabelle 1). Der stark überdurchschnittliche Anteil weiblich ausgeschriebener Stellen bestätigt die Erwartung einer deutlich segregierten Branche. Ganz klar unterdurchschnittlich sind die Qualifikationsanforderungen, sowohl was die formale Ausbildung angeht, als auch in Bezug auf die mitzubringende Berufserfahrung. Vorgesetztenpositionen werden noch seltener angeboten, als in anderen Branchen. Auffallend häufig handelt es sich um befristete Stellen. Über die Hälfte aller Anstellungen werden von Kleinbetrieben angeboten. Es handelt sich hier also um Stellen, bei denen Anforderungen, aber auch Karriereaussichten und Beschäftigungssicherheit insgesamt unterdurchschnittlich sind.

---

ternehmen unterdessen entsprechende Richtlinien und Leitfäden erlassen (vgl. etwa Schweizerische Bundeskanzlei 1991).

<sup>10</sup> Es handelt sich dabei um folgende Berufe: Chef de partie, Chef de rang, Chef de service, Commis de cuisine und Küchenchef. Wir danken Herrn Anton Pfefferle, Ausbildungsleiter an der Hotelfachschule Belvoirpark in Zürich, für seine diesbezüglich hilfreichen Auskünfte.

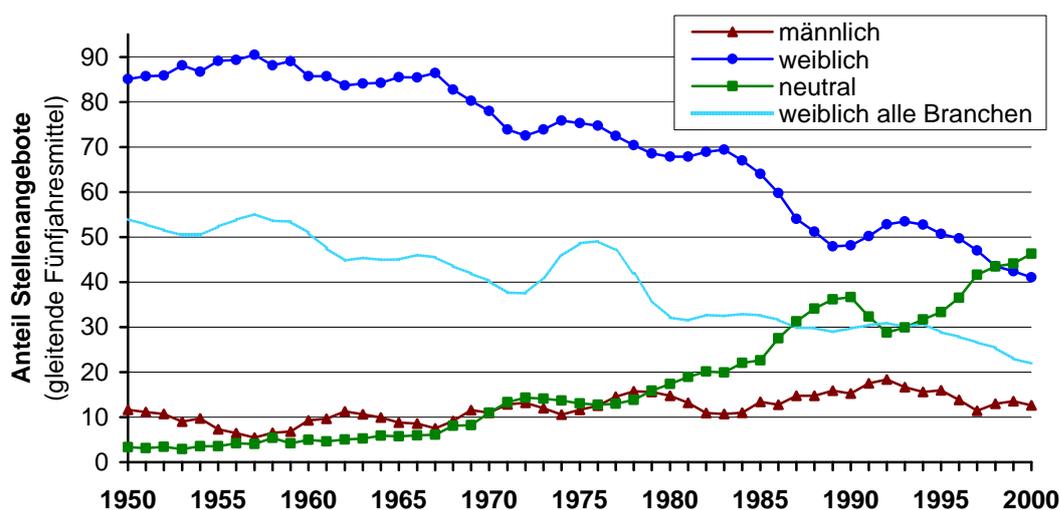
Tabelle 1: Charakter der Stellenangebote im Gastgewerbe

(1950 – 2000 insgesamt)		Anteil Stellen in Prozent	
		alle Branchen	Gastgewerbe
Geschlecht	weiblich	38.76	<b>71.75</b>
	männlich	48.14	<b>12.03</b>
	neutral	13.10	<b>16.22</b>
Ausbildung	verlangt	40.76	<b>10.10</b>
Erfahrung	verlangt	14.52	<b>5.25</b>
Position	vorgesetzt	4.89	<b>2.70</b>
Anstellungsverhältnis	befristet	7.60	<b>18.02</b>
	Teilzeit	10.30	<b>9.97</b>
Betriebsgrösse	klein	27.27	<b>57.60</b>

## 7. Horizontale Segregation im Zeitverlauf

Wir hatten die Erwartung formuliert, dass über die Zeit die horizontale Segregation innerhalb des Gastgewerbes abnimmt. Tatsächlich nimmt der Anteil neutral formulierter Stellenangebote deutlich zu (Abbildung 1): sind dies noch um 1970 lediglich 10% der gastgewerblichen Stellen, richten sich Ende des 20. Jahrhunderts über 40% der Angebote mindestens sprachlich an beide Geschlechter. Entsprechend rückläufig ist der Anteil weiblich abgefasster Anzeigen. Dieser sinkt von rund 90% in den 50er Jahren auf 70% um 1980 und schliesslich auf gut 40% ums Jahr 2000. Ausdrücklich an männliche Arbeitskräfte richtet sich durchgehend nur eine Minderheit der Angebote. Der entsprechende Anteil nimmt insgesamt schwach zu. Dass trotz dieser Entwicklung das Gastgewerbe durchgehend überdurchschnittlich von weiblichen Stellenangeboten geprägt ist, zeigt der Vergleich mit der entsprechenden Angabe über alle Branchen.

Abbildung 1: Stellenangebote im Gastgewerbe nach Geschlecht 1950-2000



In den sprachlichen Formulierungen der Stellenangebote ist also durchaus eine Abschwächung der Segregation über die Zeit festzustellen, ohne dass das Gastgewerbe seinen „weiblichen Charakter“ verlieren würde. So sind etwa im Durchschnitt über die Jahre 1995-2000 85% aller gastgewerblichen Stellen grundsätzlich für Frauen zugänglich (d.h. weiblich oder neutral ausgeschrieben), während sich lediglich 55% auch oder ausschliesslich an Männer richten. Oder anders ausgedrückt: falls die neutral formulierten Stellen je Häufigkeit auf die Ge-

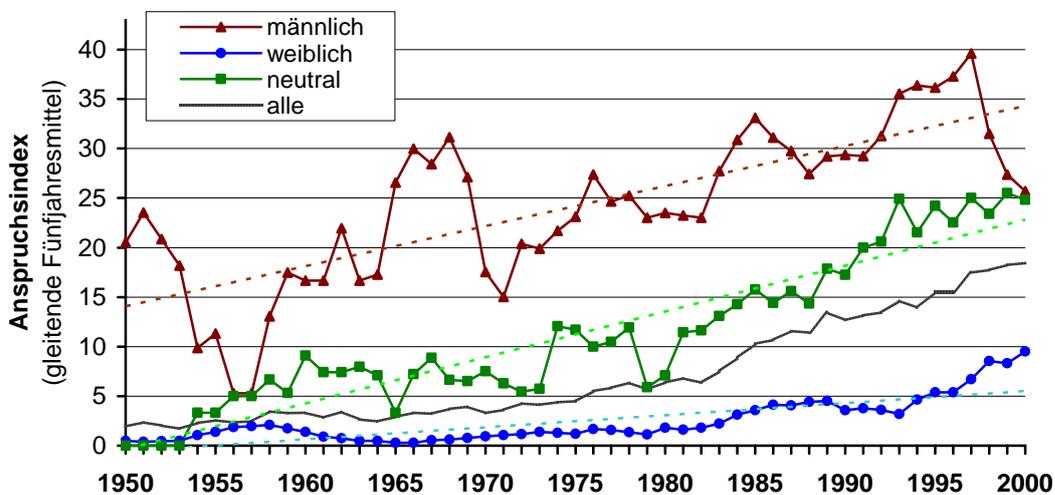
schlechter verteilt werden, ergeben sich im Durchschnitt seit 1995 rund 1/3 Männer- und 2/3 Frauenstellen<sup>11</sup>.

## 8. Vertikale Segregation im Zeitverlauf

Wie ausgeführt, erwarten wir im Zuge des Strukturwandels im Gastgewerbe eine Zunahme anspruchsvoller Stellen. Gleichzeitig dürfte sich im Laufe der Zeit die vertikale Segregation abschwächen. Verantwortlich dafür sind die objektive Angleichung der Bildungs- und Erwerbsbiographien von Frauen und Männern sowie die schwindende Bedeutung von Geschlechterstereotypen.

Abbildung 2 zeigt, dass das durchschnittliche Anspruchsniveau<sup>12</sup> der ausgeschriebenen Stellen über die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts tatsächlich deutlich gestiegen ist. Dies gilt sowohl für das Gastgewerbe insgesamt, wie auch für alle drei geschlechtsspezifischen Einzelgruppen – die sich aber deutlich voneinander unterscheiden. Männerstellen sind nicht nur durchschnittlich die anspruchsvollsten, sie zeigen auch eine deutliche Zunahme der Ansprüche. Noch ausgeprägter ist allerdings der Trend bei den geschlechtsneutral formulierten Stellen, deren „Rückstand“ zu den Männerstellen zunehmend kleiner wird. Die weiblichen Stellenofferten weisen nicht nur durchgehend das tiefste Anspruchsniveau auf, sie vermögen auch weitaus am wenigsten von der allgemeinen Entwicklung zu profitieren<sup>13</sup>. So wird im Zeitverlauf der Abstand im Anspruchsniveau zwischen expliziten Männer- und Frauenstellen zunehmend grösser. Erst in den letzten 5 Jahren der Erhebungsperiode zeichnet sich auch bei den weiblich ausgeschriebenen Stellen ein erhöhtes Anspruchsniveau ab, während dieses bei den Männerstellen absinkt. Ob sich hier ein längerfristiger Trendbruch abzeichnet, lässt sich noch nicht sagen.

Abbildung 1: Anspruchsniveau der Stellen im Gastgewerbe 1950-2000



Für eine genauere Analyse der Entwicklung der vertikalen Segregation im Gastgewerbe sollen nun noch weitere Faktoren berücksichtigt werden. Erstens haben wir gesehen, dass zunehmend mehr Ausschreibungen geschlechtsneutral erfolgen. Damit werden immer mehr Stellen, die sich im mittleren und höheren Anspruchsbereich befinden, auch für Frauen zugänglich. Diese Verlagerung muss deshalb bei einer Abschätzung der gesamten vertikalen Segregation

<sup>11</sup> Was sehr nahe bei den SAKE-Zahlen zur Verteilung der Erwerbstätigen liegt (vgl. Anmerkung 8).

<sup>12</sup> Der „Anspruchsniveau“ (maximal 100) setzt sich je Häufigkeit zusammen aus der Forderung nach einer formalen Ausbildung und der mit einer Stelle verbundenen Vorgesetztenposition.

<sup>13</sup> Die Steigung der linearen Trendlinie beträgt bei den männlichen Stellen .40, bei den neutralen .46 und bei den weiblichen .12.

berücksichtigt werden. Zweitens sollen ausser der Ausbildung und der Position noch zusätzlich das Anstellungsverhältnis und die Betriebsgrösse für die Abschätzung der Qualität einer Stelle hinzu gezogen werden.

Um das Gewicht der verschiedenen Faktoren gleichzeitig berücksichtigen zu können, wurden logistische Regressionsmodelle gerechnet (Tabelle 2). Abhängige Variablen sind die Zugänglichkeit einer Stelle für Männer, resp. Frauen. D.h., dass die geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen jeweils mit den neutral formulierten Stellen zusammengezählt werden. Dies entspricht der Perspektive einer stellensuchenden Person, die sich fragen muss, auf welche Stellen sie sich mit Aussicht auf Erfolg bewerben kann. Als Determinanten für die geschlechtsspezifische Zugänglichkeit dienen die erwähnten Qualitätsindikatoren (Ausbildungsvoraussetzung, Position, Anstellungsverhältnis und Betriebsgrösse), wobei die Erwartung formuliert wurde, dass Männern typischerweise anspruchsvollere und attraktivere Stellen angeboten werden. Was die zeitliche Entwicklung anbelangt, haben wir gesehen, dass insgesamt eine wachsende Zahl von Stellen auch für Männer zugänglich ist. Eine Trend-Variable<sup>14</sup> soll im multivariaten Modell die von Jahr zu Jahr zunehmende Öffnung des gastgewerblichen Stellenmarktes erfassen. Als Kontrollvariable für die Gesamtnachfrage auf dem Arbeitsmarkt wird die Konjunktur<sup>15</sup> berücksichtigt, da wir ja erwarten, dass sich die Arbeitgeber in ihren Idealvorstellungen auch nach der Arbeitsmarktsituation richten. Interaktionsterme der Qualitätsindikatoren mit dem Trend sollen schliesslich die Konstanz der Determinanten über die Zeit prüfen. Dabei erwarten wir, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Qualitätsindikatoren mit der Zeit schwächer werden.

Erster auffallender Befund ist, dass im vollständigen Modell der lineare Trend für sich keinen signifikanten Zusammenhang mehr zeigt mit der geschlechtsspezifischen Zugänglichkeit einer Stelle<sup>16</sup>. Dies heisst nichts anderes, als dass die beobachtete Öffnung des gastgewerblichen Stellenmarktes für Männer durch die anderen Modellvariablen erklärt wird. Oder: der wachsende Anteil von Stellen, die (auch) für Männer ausgeschrieben sind, spiegelt eigentlich die Zunahme anspruchsvoller und attraktiver Stellen im Gastgewerbe. Diese Art von Stellen stand seit jeher Männern offen. Ausbildung und Position sind eindeutig die gewichtigsten erklärenden Variablen im Modell. Dabei wird überaus deutlich, dass anspruchsvolle Stellen mit grösster Wahrscheinlichkeit Männern zugängliche Stellen sind. In dieselbe Richtung geht der Befund bei der Betriebsgrösse, wo grössere Betriebe sehr viel eher Stellen (auch) für Männer anbieten – und zwar unabhängig von Position oder Ausbildung.

Die Interaktionsterme von Position, Ausbildung und Betriebsgrösse mit dem Trend zeigen nun allerdings, dass die Unterschiede zwischen Männer- und Frauenstellen über die Zeit deutlich kleiner werden. Die bei den männlich zugänglichen Stellen negative und den weiblich zugänglichen Stellen positive Interaktion von Ausbildungsforderung und Zeit deutet darauf hin, dass auch bei expliziten Frauenstellen ein Trend zu höheren Ausbildungsanforderungen besteht. Angesichts der nicht signifikanten Zusammenhänge der Interaktionsvariablen der Männer bei Position und Betriebsgrösse ist hier dagegen die Angleichung zwischen den Geschlechtern primär das Resultat der Zunahme entsprechender geschlechtsneutraler Stellenangebote.

Bei den Anstellungsverhältnissen widerspricht das Ergebnis den Erwartungen. Unbefristete Stellen werden offensichtlich eher Frauen angeboten. Wir führen dies darauf zurück, dass es bei Männerstellen im Gastgewerbe viele Saisonstellen gibt, die oft durch ausländische Ar-

<sup>14</sup> Deren Wert ist 1950 -25 und wir jedes Jahr um 1 grösser, bis er im Jahr 2000 +25 beträgt.

<sup>15</sup> Der hier verwendete Indikator für die Arbeitsmarktkonjunktur ergibt sich aus der Gesamtzahl ausgeschriebener Stellen auf dem Stellenmarkt gemäss der Hochrechnung aus unserer Stichprobe.

<sup>16</sup> Ein Regressionsmodell ohne die Qualitätsindikatoren zeigt hingegen erwartungsgemäss einen deutlichen, hochsignifikanten positiven Zusammenhang von Trend und Zugänglichkeit für Männer, resp. einen ebensolchen – allerdings schwächeren – negativen für Frauen.

beitskräfte besetzt werden<sup>17</sup>. Bei den Vollzeitstellen zeigen sowohl Männer wie Frauen einen negativen Zusammenhang. Dies ist in erster Linie darauf zurück zu führen, dass neutral aus- geschriebene Stellen, die ja sowohl den Männern, wie auch den Frauen zugeordnet werden, überdurchschnittlich häufig Teilzeitstellen sind. Mit der Zeit nehmen die Unterschiede in Bezug auf das Anstellungsverhältnis zwischen männlich und weiblich zugänglichen Stellen ab.

*Tabelle 1: Determinanten für die geschlechtsspezifische Zugänglichkeit von Stellen im Gastgewerbe (Regressionsmodelle)*

	Mann zugänglich			Frau zugänglich		
	B	Exp B	Sig.	B	Exp B	Sig.
linearer Trend	0.014	1.014	n.s.	0.013	1.013	n.s.
Konjunktur	0.170	1.185	0.000	-0.133	0.875	0.008
Ausbildung: verlangt	2.539	12.668	0.000	-2.397	0.091	0.000
Vorgesetztenposition	1.096	2.993	0.000	-0.475	0.622	0.037
unbefristete Stelle	-0.347	0.707	0.000	0.292	1.339	0.008
Vollzeitstelle	-1.183	0.306	0.000	-0.917	0.400	0.002
Betriebsgrösse: nicht klein	0.726	2.067	0.000	-0.848	0.428	0.000
Ausbildung * Trend	-0.045	0.956	0.000	0.046	1.047	0.000
Position * Trend	0.011	1.011	n.s.	0.058	1.060	0.001
unbefristet * Trend	0.014	1.014	0.075	-0.017	0.983	0.061
Vollzeit * Trend	0.038	1.039	0.000	-0.036	0.964	n.s.
Betriebsgrösse * Trend	-0.010	0.991	n.s.	0.028	1.029	0.001
Konstante	-0.365	0.694	0.017	3.541	34.510	0.000
-2 Log likelihood	4905.550			3123.099		
Nagelkerke R Square	0.308			0.236		

Für eine leichter lesbare zusammenfassende Darstellung der vertikalen Segregation im Zeitverlauf sollen nun auf Grund des Regressionsmodells die bedingten Wahrscheinlichkeiten<sup>18</sup> berechnet werden, dass eine bestimmte Stelle Männern, resp. Frauen zugänglich ist. Dazu werden besonders „attraktive“ besonders „unattraktiven“ Stellen gegenüber gestellt. Als „attraktiv“ gilt hier eine Stelle, welche eine Ausbildung voraussetzt, mit einer Vorgesetztenposition verbunden ist, nicht in einem Kleinbetrieb angesiedelt ist und ein Normalarbeitsverhältnis (unbefristet Vollzeit) bietet. „Unattraktive“ Stellen zeichnen sich in allen Punkten durch die gegenteilige Ausprägung aus.

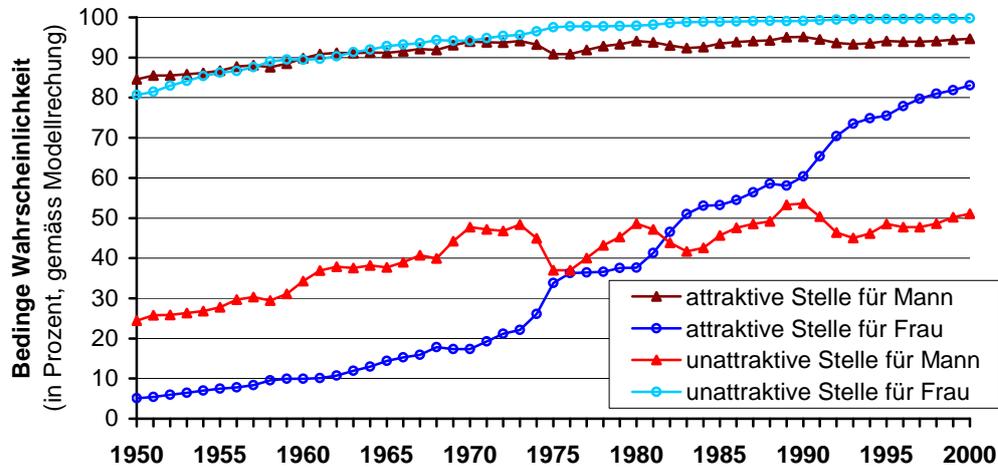
Abbildung 3 zeigt die entsprechende Entwicklung über den Erhebungszeitraum. Mit rund 90% Wahrscheinlichkeit sind die attraktivsten Stellen für Männer zugänglich, während sich mit fast 100% Wahrscheinlichkeit die unattraktivsten Stellen (auch) an Frauen richten. Anders gesagt: aufgrund unseres Modells würden wir schätzen, dass besonders attraktive Stellen fast immer männlich oder geschlechtsneutral ausgeschrieben sind, während besonders unattraktive Stellen umgekehrt fast sicher für Frauen zugänglich sind. Diese unattraktiven Stellen werden mit der Zeit leicht zunehmend auch für Männer zugänglich. Dass hierfür die wachsende Anzahl geschlechtsneutral formulierter Stellenangebote verantwortlich sind, wird dadurch bestä-

<sup>17</sup> Leider erlauben die spärlichen Angaben zur Nationalität in den Inseraten keinen Einbezug einer diesbezüglichen Variable.

<sup>18</sup> Die bedingten Wahrscheinlichkeiten errechnen sich nach der Formel  $p(y=1) = 1/(1+\exp(-z))$ ; wobei  $z = B_0 + B_1x_1 + \dots + B_nx_n$ .  $B_i$  sind die Regressionskoeffizienten,  $x_i$  die jeweiligen Werte der unabhängigen Variablen. Es handelt sich dabei um eine Modellrechnung, die darüber Auskunft gibt, mit welcher Wahrscheinlichkeit wir erwarten können, dass eine bestimmte Art von Stelle für Männer oder Frauen zugänglich ist, wenn uns die Ausprägung der erklärenden Variablen bekannt ist.

tigt, dass sich die entsprechenden Werte bei den Frauen nicht ändern, sondern im Gegenteil sich endgültig der 100%-Grenze annähern.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Zugänglichkeit unterschiedlicher Stellen im Gastgewerbe 1950-2000



Die auffälligste Entwicklung zeigt nun aber die Zugänglichkeit der attraktivsten Stellen für Frauen. Ist es zu Beginn der Erhebungsperiode ausgesprochen unwahrscheinlich, dass eine qualifizierte Führungsposition im Gastgewerbe als auch für eine Frau zugänglich inseriert wird, beträgt die entsprechende geschätzte Wahrscheinlichkeit im Jahr 2000 über 80%. Wiederum ist dafür der steigende Anteil nicht geschlechtsspezifischer Stellenangebote ausschlaggebend. Die eingangs formulierte Erwartung einer sich abschwächenden vertikalen Segregation wird also deutlich bestätigt.

## 9. Zusammenfassung und Diskussion

Beim Gastgewerbe handelt es sich um einen Wirtschaftszweig, bei dem die Mehrheit der Mitarbeitenden weiblich ist und sich entsprechend auch die Grosszahl der Stellenangebote an Frauen richten. Diese ausgeprägte horizontale Segregation wird über die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts abgeschwächt, jedenfalls was die in den Stelleninseraten ausgedrückten Präferenzen der Arbeitgeber anbelangt. Immer noch bilden jedoch explizit männlich ausgeschriebene Stellen eine deutliche Minderheit und immer noch werden wesentlich mehr Stellen explizit weiblich ausgeschrieben als im Durchschnitt aller Branchen. Trotz der reduzierten Geschlechtsspezifität kann also auch am Ende des 20. Jahrhunderts keineswegs von einem ausgeglichenen Verhältnis gesprochen werden.

Das Gastgewerbe ist nicht nur eine typische „Frauenbranche“, sondern auch eine „Tiefqualifikationsbranche“. Für die Mehrheit der Stellen, die weder Qualifikationen verlangen, noch mit formaler Autorität oder dispositiver Verantwortung verbunden sind, werden denn auch meistens weibliche Arbeitskräfte gesucht. Weitaus häufigstes Beispiel dafür ist natürlich die Serviertochter. Auch heute werden hierfür nur selten ausgebildete Servicefachangestellte gesucht und nur eine – allerdings wachsende – Minderheit der Stellenangebote wird geschlechtlich neutral formuliert. Das eingangs zitierte Inserat aus dem Jahre 1951 könnte also auch am Ende des 20. Jahrhunderts erscheinen. Aus der „Tochter“ wäre unterdessen allerdings eine „Servicemitarbeiterin“ geworden, und statt „treu und freundlich“ müsste sie nun „auf-

gestellt<sup>19</sup> und freundlich“ sein und schliesslich würde ihr statt „guter Behandlung“ vielleicht ein „Studio in separatem Haus“ zugesichert (so etwa im Jahr 1995 in Grindelwald).

Im Zuge des gastgewerblichen Strukturwandels entstehen mehr anspruchsvolle Stellen, sowohl was die Ausbildungsvoraussetzungen anbelangt, als auch in Bezug auf die mit einer Funktion verbundene Verantwortung. Während die anspruchsvollsten und attraktivsten Stellen schon immer für Männer offen standen – oder gar für sie reserviert waren – setzt in den 80er Jahren eine Entwicklung ein, die weiblichen Arbeitskräften zunehmend den Zugang auch in bessere Positionen ermöglicht. Die Wahrscheinlichkeit hat deutlich zugenommen, dass ein Inserat für eine Vorgesetztenposition wie das zitierte aus dem Jahre 1951 unterdessen geschlechtsneutral formuliert würde. So sucht etwa ein Hotel in Brienz im Jahr 1999 „eine/n Fachmann/frau“ als „Chef de partie (männlich oder weiblich)“.

Entscheidend für die Entwicklung des gastgewerblichen Stellenmarktes ist der stark wachsende Anteil an geschlechtsneutral formulierten Stellen. Damit wird nicht nur die horizontale Dimension der Segregation abgeschwächt, sondern auch die vertikale Segregation schmilzt, da es sich häufig gerade um anspruchsvollere Stellen handelt, für die kein Geschlecht vorgegeben ist. Insgesamt ist es ja nicht so, dass in den „labor queues“ die Frauen nach vorne rücken, respektive die Männer weiter hinten rangiert würden. Viel eher verliert das Geschlecht als Kriterium an Bedeutung. Wie stark für diese Entwicklung ein sich wandelndes kulturelles Leitbild verantwortlich ist oder inwiefern sich hier in erster Linie die Arbeitsmarktsituation spiegelt, die es für ambitionierte männliche Arbeitskräfte zunehmend unattraktiver macht, eine Karriere im Gastgewerbe zu verfolgen, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Zweifellos dürfte aber der wachsenden weiblichen Integration ein selbstverstärkender Effekt zukommen, in dem Sinne, dass einer generalisierenden statistischen Diskriminierung der Boden entzogen wird. Dass Frauen auch Vorgesetztenpositionen einnehmen, wird – jedenfalls im Gastgewerbe – zunehmend zur Selbstverständlichkeit.

Das hier präsentierte Ergebnis einer andauernd starken weiblichen Dominanz bei den wenig anspruchsvollen und arbeitsmarktlich unattraktiven Stellen einerseits und einer zunehmenden geschlechtlichen Öffnung bei den Kaderpositionen andererseits, entspricht gut der These einer Polarisierung weiblicher Arbeitskräfte wie sie Hakim (1996) formuliert. Die Ursachen für diese Entwicklung verortet die Autorin allerdings nicht auf der Seite der „labor queues“, sondern bei den „job queues“, d.h. nicht bei den Arbeitgebern, sondern in unterschiedlichen Lebensentwürfen der weiblichen Stellensuchenden. Einer Minderheit von arbeitsweltorientierten Frauen steht eine Mehrheit von Frauen gegenüber, die ihr Leben primär an Haushalt und Familie orientieren und deshalb keine oder nur eine beschränkte Arbeitsmarktintegration suchen. Die nach wie vor unterschiedliche Rangierung von Frauen und Männern in den „job queues“ – im Falle des Gastgewerbes vor allem bei den wenig attraktiven Stellen – wird damit allerdings nicht erklärt. Es sei denn, man nehme an, dass die Arbeitgeber in ihren expliziten Geschlechterpräferenzen die Jobwünsche der Arbeitnehmerinnen vorwegnehmen. Entsprechend wirft unsere Untersuchung der arbeitsmarktlichen Nachfrage ein etwas anderes Licht auf die Frage nach der Geschlechtertrennung in der Arbeitswelt, als Studien, die sich auf das Ergebnis des Segregationsprozesses konzentrieren.

---

<sup>19</sup> „Aufgestellt“ – ein in der deutschsprachigen Schweiz geläufiger Ausdruck – steht für eine positive Lebenseinstellung, fröhliches Gemüt und Unternehmungslust. In Stelleninseraten ist dies eine verbreitete Forderung bei wenig qualifizierten Stellen im Bereich persönlicher Dienstleistungen und Büroarbeiten.

## Bibliographie

- Aigner, Dennis J. & Glen G. Cain. 1977. "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, 30: (2): 175-187.
- Arrow, Kenneth J. 1973. "The Theory of Discrimination", pp. 3-33 in Ashenfelter, Orley & Albert Rees (Hg.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: University Press.
- Beckmann, Petra (Hg.). 1996. *Gender Specific Occupational Segregation*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Bielby, William T. & James N. Baron. 1986. "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology*, 91: (4): 759-799.
- Blackburn, Robert M., Jude Brown, Bradley Brooks & Jennifer Jarman. 2002. "Explaining Gender Segregation", *British Journal of Sociology*, 53: (4): 513-536.
- Bradley, Harriet. 1989. *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Buchmann, Marlis & Manuel Eisner. 2001. "Geschlechterdifferenzen in der gesellschaftlichen Präsentation des Selbst. Heiratsinsere von 1900 bis 2000", pp. 75-107 in Heintz, Bettina (Hg.), *Geschlechtersoziologie, Sonderheft 41/2001 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Buchmann, Marlis, Irene Kriesi, Andrea Pfeifer & Stefan Sacchi. 2002. *Halb drinnen - halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Chur/Zürich: Rüegger.
- Bundesamt für Statistik (Hg.). 2001. *Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Kommentierte Ergebnisse und Tabellen 2001*. Neuchâtel: BfS.
- Charles, Maria. 1995. *Berufliche Gleichstellung - ein Mythos? Geschlechter-Segregation in der schweizerischen Berufswelt*. Bern: Bundesamt für Statistik.
- Charles, Maria. 2000. "Divisions of Labour. Social Groups and Occupational Allocation", *European Sociological Review*, 16: (1): 27-42.
- Cobble, Dorothy Sue. 1991. *Dishing it Out. Waitresses and Their Unions in the Twentieth Century*. Urbana: University of Illinois Press.
- Frick, Andres, Serge Gaillard & Renate Salzgeber. 1995. *Arbeitsmarkt Gastgewerbe, Auswirkungen einer Liberalisierung: Überlegungen zu den Wirkungszusammenhängen auf der Basis arbeitsmarkttheoretischer Ansätze*. Arbeitspapiere der Konjunkturforschungsstelle Nr. 47: KOF/ETH Zürich.
- Hakim, Catherine. 1992. "Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour", *European Sociological Review*, 8: (2): 127-152.
- Hakim, Catherine. 1993. "Segregated and Integrated occupations: A New Approach to Analysing Social Change", *European Sociological Review*, 9: (3): 289-314.
- Hakim, Catherine. 1996. *Key Issues in Women's Work. Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*. London & Atlantic Highlands: Athlone.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer & Hannes Ummel. 1997. *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt: Campus.
- Jackson, Robert M. 1998. *Destined for Equality - The Inevitable Rise of Women's Status*. Cambridge: Harvard University Press.
- Jacobs, Jerry A. 1989. *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford: Stanford University Press.
- Jacobs, Jerry A. 1995. "Women's Entry Into Management: Trends in Earnings, Authority, and Values Among Salaried Managers", pp. 152-177 in Jacobs, Jerry A. (Hg.), *Gender Inequality at Work*. Thousand Oaks: Sage.
- Joris, Elisabeth. 1992. "Frauenbewegung", pp. 953-970 in Hugger, Paul (Hg.), *Handbuch der schweizerischen Volkskultur*. Zürich: Offizin.
- Lechner, Ferdinand. 1985. *Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Anzeigenmarkt. Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen und Bewerbungsexperiment*. Wien: Institut für höhere Studien Wien (Forschungsbericht).

- Levinson, Richard M. 1975. "Sex Discrimination and Employment Practices: An Experiment with Unconventional Job Inquiries", *Social Problems*, 22: 533-543.
- Meyer, John W., John Boli & George M. Thomas. 1987. "Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account", pp. 12-37 in Thomas, George M., John W. Meyer, Francisco O. Ramirez & John Boli (Hg.), *Institutional Structure: Constituting State, Society, and the Individual*. Newbury Pake: Sage.
- Ortner, Lorelies. 1999. "Stellenanzeigen und Geschlecht: Sprachwandel in österreichischen Zeitungen des 20. Jahrhunderts", pp. 325-359 in Pümpel-Mader, Maria & Beatrix Schönherr (Hg.), *Sprache - Kultur - Geschichte. Sprachhistorische Studien zum Deutschen (Hans Moser zum 60. Geburtstag)*. Innsbruck: Innsbrucker Beiträge zur Kulturwissenschaft; Germanistische Reihe.
- Phelps, Edmund S. 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *The American Economic Review*, 62: (4): 659-661.
- Rabe-Kleberg, Ursula. 1987. *Frauenberufe. Zur Segmentierung der Berufswelt*. Bielefeld: Kleine.
- Reskin, Barbara & Patricia A. Roos. 1990. *Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroad into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ridgeway, Cecilia L. 1997. "Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment", *American Sociological Review*, 62: (2): 218-235.
- Schweizerische Bundeskanzlei (Hg.). 1991. *Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Gesetzes- und Verwaltungssprache*. Bern: Schweizerische Bundeskanzlei.
- Thurow, Lester. 1969. *Poverty and Discrimination*. Washington D.C.: Brookings Institution.
- Thurow, Lester C. 1975. *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Walby, Silvia. 1986. *Patriarchy at Work*. Cambridge: Polity.
- Williams, Christine L. 1995. *Still a Men's World. Men Who Do Women's Work*. Berkely: University of California Press.
- Winston, Norma. 1988. "Sex-Bias Response to Telephoned Job Inquiries; Tampa, 1987", *Social Science Research*, 72: 121-124.