

1 Einleitung und Forschungsfragen

Frauen und Männer arbeiten meistens in sehr unterschiedlichen Berufen und in unterschiedlichen Positionen. Die Arbeitsmärkte sind also offensichtlich geschlechtsspezifisch differenziert und hierarchisiert, ein Phänomen, welches in allen entwickelten westlichen Industriegesellschaften anzutreffen ist (vgl. Gotschall, 1995; Charles, 1995). Der Strukturwandel der Berufsarbeit, bedingt durch eine Tertiarisierung und die markanten Veränderungen durch die Einführung neuer Technologien, vollzieht sich unter verstärkter Erwerbsbeteiligung der Frauen (vgl. Cyba, 1998). Diese Erwerbsbeteiligung hat durch das gestiegene Bildungsniveau der Frauen oft auch eine neue Qualität erlangt: Frauen sind vermehrt in Berufen tätig, von denen sie früher ausgeschlossen waren und „stellen zunehmend die dominierende Arbeitsteilung und Hierarchie zwischen den Geschlechtern in Frage“ (Cyba, 1998:37). Trotz dieses Umstandes besteht doch eine empirisch unabwiesbare Quintessenz: „Frauen sind im Vergleich zu Männern generell mit schlechteren Arbeitsmarktchancen konfrontiert, beim Eintritt in das Erwerbsleben wie beim Verbleib, bei der Entlohnung, den Aufstiegschancen, den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit.“ (Gotschall, 1995:125)

In der vorliegenden Lizentiats-Arbeit liegt der Fokus auf der Untersuchung der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung auf dem Stellenmarkt des kaufmännischen Bereichs. Der kaufmännische Bereich ist als Forschungsfeld interessant, da er für den abgedeckten Untersuchungszeitraum von 1950 bis 2005 wie kaum ein anderes Berufsfeld von Frauen dominiert ist und es sich in Bezug auf absolute Zahlen um eines der wichtigsten Berufsfelder für Frauen in der Schweiz handelt (vgl. Charles, 1995).

Für den Rahmen dieser Arbeit ist die Feststellung zentral, dass die geschlechtsspezifische Differenzierung und Hierarchisierung im Beschäftigungsbereich nicht erst mit der Entscheidung für einen bestimmten Bewerber, sondern bereits bei der Stellenausschreibung einsetzt, wo das gewünschte Geschlecht des Bewerbers respektive der Bewerberin¹ spezifiziert wird (vgl. Lechner, 1985). Die Analyse der geschlechtsspezifischen Ausschreibung auf dem Stellenmarkt als Ausdruck der betrieblichen Nachfrage ist insofern von Bedeutung, da sie Aussagen über die allgemeine geschlechtsspezifische Ungleichheit ermöglicht und sich daraus generelle Rückschlüsse auf die Stellung der Geschlechter in der Gesellschaft ziehen lassen (vgl. Charles, 1995).

¹ Im Folgenden ist mit männlichen Bezeichnungen die weibliche Form mitgemeint.

Folgende Forschungsfragen stehen für uns dabei im Vordergrund:

- **Welche Faktoren beeinflussen die geschlechtsspezifische Ausschreibung auf dem kaufmännischen Stellenmarkt im Zeitraum zwischen 1950 und 2005?**
- **Wie hat sich die geschlechtsspezifische Segregation auf dem kaufmännischen Stellenmarkt zwischen 1950 und 2005 entwickelt?**
- **Wie unterscheiden sich die Geschlechterverhältnisse im kaufmännischen Stellenmarkt und in der kaufmännischen Erwerbsbevölkerung?**
- **Bestehen im kaufmännischen Stellenmarkt Unterschiede zwischen der Ausschreibung in der Presse und über das Internet?**

Der in der dritten Forschungsfrage thematisierte Vergleich der Geschlechterverhältnisse im Stellenmarkt und in der Erwerbsbevölkerung soll Aufschluss darüber geben, inwiefern die Erkenntnisse zu den ersten beiden Forschungsfragen auf die kaufmännischen Erwerbsspersonen übertragen werden können. Der angestrebte Vergleich von Presse- und Internetausschreibung in der vierten Forschungsfrage soll klären, ob das Internet als neuer Ausschreibungskanal einen Einfluss auf die geschlechtsspezifische Ausschreibung im kaufmännischen Stellenmarkt hat.

In Abschnitt 2 werden die Grundlagen für die vorliegende Arbeit genauer erläutert und die zentralen Begriffe vorgestellt und erläutert: Arbeits- und Stellenmarkt, Stelleninserat, geschlechtsspezifische Zugänglichkeit, kaufmännischer Bereich sowie geschlechtsspezifische Segregation. In Abschnitt 3 werden Theorien und Rahmenbedingungen vorgestellt, die für das Verständnis der geschlechtsspezifischen Ausschreibungsmuster auf dem kaufmännischen Stellenmarkt wichtig sind. Ziel von Abschnitt 4 ist die Formulierung von empirisch überprüfbareren Hypothesen. In Abschnitt 5 werden die Datengrundlage sowie die verwendeten Methoden spezifiziert und in Abschnitt 6 die Resultate zu den Faktoren, welche die geschlechtsspezifische Ausschreibung auf dem kaufmännischen Stellenmarkt beeinflussen, vorgestellt und interpretiert. Thema von Abschnitt 7 ist eine Zusammenfassung der bis dato gewonnenen Erkenntnisse zu einem vorläufigen Fazit. Während in Abschnitt 8 der kaufmännische Bereich im Stellenmarkt und in der Erwerbsbevölkerung verglichen wird, wird in Abschnitt 9 der Unterschied der Stellenausschreibung im kaufmännischen Presse- und Internet-Stellenmarkt untersucht. In Abschnitt 10 werden schliesslich die Ergebnisse von

Abschnitt 8 und 9 zusammengefasst und anhand der Resultate der vorgängigen Analysen in einen Kontext gesetzt.