

Prozesse der (De-) Segregation im Spiegel von Stelleninseraten – eine sprachliche Analyse

Vorbemerkung

Von 1994-2000 wurde am Soziologischen Institut der Universität Zürich unter der Leitung von Marlis Buchmann und Stefan Sacchi ein Nationalfondsprojekt durchgeführt mit dem Titel „Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Der Wandel der Nachfrage in den Deutschschweizer Stelleninseraten von 1950–1994“. Eine für die deutsche Schweiz repräsentative Stichprobe von je 500 Stelleninseraten pro Jahr wurde erhoben und unter verschiedenen Gesichtspunkten ausgewertet, in erster Linie mittels quantitativer Inhaltsanalyse. (Nähere Angaben zum Projekt unter www.stellenmarkt-monitor.ch). Der vorliegende Aufsatz hätte Teil eines Sammelbandes mit den Resultaten aus der ersten Projektphase werden sollen. Da der Sammelband nicht zu Stande kam, wird der Aufsatz auf der Homepage der Autorin publiziert.

Übersicht

- 1 Einleitung
- 2 Fragestellung
- 3 Hypothesen
- 4 Ergebnisse
 - 4.1 Bankangestellte
 - 4.2 Zeichner
 - 4.3 Pflegepersonal
- 5 Schlussfolgerungen

1 Einleitung

In den letzten Jahren sind auch in der Schweiz vermehrt Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes durchgeführt worden. Sie können unterschieden werden in makrosoziologische und mikrosoziologische Untersuchungen. Die makrosoziologischen Untersuchungen haben ergeben, dass die Segregation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt in den letzten 20 Jahren abgenommen hat, absolut und im internationalen Vergleich betrachtet aber immer noch hoch ist (Charles 1995). Kleiner geworden ist die Segregation vor allem, weil bereits integrierte Berufe expandiert haben und der Frauenanteil in einigen Männerberufen gestiegen ist. Demgegenüber ist der Männeranteil in den traditionellen Frauenberufen kaum gestiegen.

Ein Grund, warum die Segregation gerade in der Schweiz so hoch geblieben ist, liegt in dem hierzulande besonders konservativen Frauen- und Familienbild. Die gesellschaftlichen Normen legen den Mann auf die Rolle des Familienernährers und damit eine lebenslange vollzeitliche Erwerbstätigkeit fest. Sie legen die Frau auf die Rolle der Mutter und Hausfrau und damit auf ein Dreiphasenmodell fest: Vollzeitliche Erwerbstätigkeit vor, keine Erwerbstätigkeit während und allenfalls teilzeitliche

Erwerbstätigkeit nach der Kinderphase. Diese rigiden Normen führen dazu, dass die Unternehmen weibliche und männliche Arbeitskraft unterschiedlich nutzen. Sie schaffen gezielt qualifizierte Stellen, für die Dauerpräsenz, Berufs- und Firmentreue unabdingbar sind (bzw. sein sollen), und weniger qualifizierte Stellen, an denen die Arbeitnehmer austauschbar sind, und besetzen sie mit Männern bzw. Frauen. Dieses scheinbar rationale System setzt sich bis in die Berufsbildungspolitik fort, indem Mädchen traditionellerweise an Schulen geschickt werden, in denen berufsübergreifendes Wissen vermittelt wird, Jungen hingegen spezialisierte Berufslehren durchlaufen. Sucht nun eine Frau Arbeit, so werden die gesellschaftlichen Normen für sie zur diskriminierenden Zugangsbarriere: Jeder Arbeitgeber unterstellt ihr, sie stehe dem Unternehmen ohnehin nur befristet oder beschränkt zur Verfügung und bietet ihr entsprechend keine der qualifizierten, auf langfristige Beschäftigung angelegten Stellen an (Charles 1995).

Trotzdem ist die Segregation in der Schweiz in den letzten 25 Jahren kleiner geworden. Als Hauptfaktoren, die die Segregation kleiner werden lassen, kristallisierten sich Arbeitskräftemangel und eine starke politische Frauenbewegung heraus (Charles 1995). Arbeitskräftemangel führt dazu, dass Personen, die in der labor-queue weiter hinten angesiedelt sind, nach vorne rücken und von den Arbeitgebern zu Arbeiten herangezogen werden, die vorher den vor ihnen Wartenden vorbehalten waren. Die in der labor-queue traditionell weiter hinten angesiedelten Frauen gelangen so an ehemalige Männerarbeitsplätze (Reskin 1994). Die politische Frauenbewegung erreichte es, dass das Geschlecht als Selektionskriterium bei der Vergabe von Arbeitsplätzen gesellschaftlich immer weniger akzeptiert ist. Vor allem die staatlichen Arbeitgeber haben entsprechend reagiert und die Frauenquote in ihren Betrieben erhöht. Der politische Druck sorgt auch dafür, dass Frauen aus einem einmal besetzten Territorium nicht mehr einfach verdrängt werden können, selbst wenn die Arbeitsnachfrage wieder kleiner wird.

Wenig Einfluss auf die Desegregation hat demgegenüber die Bildungsexpansion, wodurch humankapitaltheoretische Erklärungen von Segregationserscheinungen entkräftet werden (Reskin 1994). Die Modernisierung bzw. Tertiarisierung der Wirtschaft schliesslich verstärkt die Segregation sogar, weil sie das Segment der typischen Frauenberufe überproportional wachsen lässt (Charles 1995, Heintz et al. 1997).

Die auf der Makroebene festgestellte Abnahme der Segregation wird durch mikrosoziologische Studien dahingehend präzisiert, als die Segregation umso höher ausfällt, je tiefer bei der Untersuchung das Aggregationsniveau der Berufe gewählt wird. Innerhalb integrierter erscheinender Berufsgruppen üben Frauen und Männer oftmals verschiedene Berufe aus, innerhalb desselben Berufs verschiedene Tätigkeiten, verbunden mit unterschiedlichen Kompetenzen, unterschiedlichem Prestige und unterschiedlichen Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten. Bis hinunter auf die Ebene der Arbeitskultur lassen sich so Segregationslinien nachweisen (Heintz et al. 1997, Heintz / Nadai 1998, Tannen 1995).

Für diese praktisch ubiquitären, mehr oder weniger offensichtlichen Segregationslinien gibt es zwei ineinandergreifende Erklärungen (zum Folgenden Reskin 1994 und Gotschall 1990). Zum einen ist die geschlechtsspezifische Trennung am Arbeitsplatz eine Strategie, mit der Frauen als Konkurrenz der Männer ausgeschaltet werden.

Arbeitgeber, die in einem bislang männlich beherrschten Berufsfeld Frauen einstellen wollen – weil diese billiger sind oder weil sie niemand anderen bekommen –, stossen meist auf den erbitterten Widerstand der beschäftigten Männer. Unter Berufung auf ihre fachliche Kompetenz, ihre angestammten Rechte und ihre Pflichten als Familienernährer wehren sie sich gegen die Einstellung von Frauen. Die Arbeitgeber schaffen Akzeptanz für die neuen Angestellten, indem sie die Frauen auf spezifische, eher randständige Arbeitsplätze schieben, wo sie weniger qualifizierte Tätigkeiten ausführen, schlechter bezahlt sind und nicht aufsteigen können. Damit bleiben die beruflichen Chancen der Männer intakt. Letztlich ist es ein Prozess der sozialen Schliessung, der innerhalb eines sich öffnenden Berufsfelds für neue Segregationslinien sorgt.

Eng damit verknüpft ist die zweite Erklärung: Die geschlechtsspezifische Trennung am Arbeitsplatz ist eine Folge des „Gendering“, der Tatsache, dass berufliche Tätigkeiten immer mit einem Geschlecht versehen werden (zum Folgenden Wetterer 1995, Teubner 1992, Hausen 1993, Bradley 1989). Jede Kultur hat zu jeder Zeit fixe Vorstellungen davon, was zu tun sich für eine Frau ziemt und was für einen Mann. Diese Vorstellungen können sich im Verlaufe der Zeit zwar ändern und sich sogar in ihr Gegenteil verkehren – so war der handgeschriebene Schriftverkehr Männerarbeit, während Korrespondenz per Schreibmaschine eine der typischsten Frauenarbeiten überhaupt wurde –, das Prinzip des Gendering bleibt aber erhalten. Der Grund liegt im Gleichheitstabu: Frauen und Männer dürfen aufgrund dieses Tabus nicht gleich sein. Berufliche Segregation dient somit der Reinszenierung von Geschlechterdifferenzen, mehr noch, die Tatsache, dass man bzw. frau je andere Berufstätigkeiten ausübt, ist Teil der Geschlechtsidentität. Geschlechterdifferenz bedeutet in unserer Kultur aber immer auch Geschlechterhierarchie, Überordnung des Mannes über die Frau und höhere Bewertung der männlichen Tätigkeiten. Werden in einem bisher männlichen Feld Frauen beschäftigt, so sorgt die Verteilung der Arbeit – Männer machen die sogenannt qualifizierte Arbeit, planen und führen, Frauen machen die einfachere Arbeit, helfen und dienen zu – dafür, dass die Geschlechterhierarchie reinstalled wird. Werden hingegen in einem bisher weiblichen Feld Männer beschäftigt, so bekommen diese die gleich qualifizierte Arbeit wie die Frauen und haben alle Chancen, sofort aufzusteigen, wodurch die Geschlechterhierarchie erneut gesichert ist.

Die Abnahme der Segregation auf der Ebene der Berufsgruppen bedeutet damit meistens, dass auf der Ebene der Tätigkeiten und der konkreten Interaktion am Arbeitsplatz neue Geschlechtergrenzen gezogen werden.

Die genannten Studien arbeiten mehrheitlich mit Querschnittsanalysen. Die Trennung der Geschlechter erscheint dadurch meist als Zustand, der zwar irgendwie „geworden“ ist, jetzt aber primär „ist“. Wie dieser Prozess der Desegregation auf der einen und der Ziehung neuer Segregationslinien auf der anderen Ebene konkret abläuft, darüber geben diese Studien keinen Aufschluss. Die Sprache der ForscherInnen verrät denn auch eine gewisse Unsicherheit bezüglich der Funktionsweise dieses Prozesses. Entweder heisst es: „Der Frauenanteil im Beruf X ist gestiegen“. In dieser Formulierung sind die Akteure des gesellschaftlichen Prozesses eliminiert. Oder es heisst: „Immer mehr Frauen sind in das Gebiet X eingedrungen“. Eine gefährliche Kampfesmetapher, die suggeriert, es seien allein die erwerbstätigen Frauen, die durch das Ergreifen bestimmter Berufe und den Kampf um bestimmte Arbeitsplätze den Prozess der

Desegregation betrieben; eine Metapher, die geeignet ist, die Frauen als die Konkurrentinnen der Männer auf dem Arbeitsmarkt darzustellen und entsprechende Abwehrmechanismen auszulösen.

Ob die Frauen zu den alleinigen Akteuren des Prozesses gemacht oder die Akteure durch die sprachliche Formulierung ganz getilgt werden – der Prozess der Desegregation ist damit sicherlich nicht angemessen beschrieben. Die Metapher von den Frauen, die in die bisherigen Männerdomänen „eindringen“, mutet umso seltsamer an, wenn man bedenkt, dass einer der wichtigsten Faktoren für die Abnahme der Segregation nachgewiesenermaßen der Arbeitskräftemangel war und ist. Wer Desegregationsprozesse untersuchen will, muss dann konsequenterweise auf der Nachfrageseite ansetzen. Was immer Frauen und Männer arbeiten können und wollen oder zu tun dürfen fordern, sie sind letztlich davon abhängig, dass die Arbeitgeber ihnen entsprechende Arbeitsplätze anbieten, mehr noch: sie suchen.¹

Die vorliegende Studie verfolgt daher einen konsequent nachfrageorientierten Ansatz. Die Arbeitgeber werden als die Akteure des stattgefundenen Desegregationsprozesses verstanden. Sie steuern und steuern durch ihre geschlechts(un)spezifische Nachfrage die Allokation von Frauen und Männern auf bestimmte Arbeitsplätze. In welcher Form und warum sie dies zu verschiedenen Zeiten getan haben und tun, ist Thema dieser Untersuchung.

2 Fragestellung

Arbeitgeber haben drei Möglichkeiten, Stellen zu inserieren, mit je unterschiedlichen Auswirkungen auf die Segregation. Sie können Stellen, die traditionellerweise von Frauen oder Männern besetzt waren, wiederum nur weiblich oder männlich ausschreiben. Damit stellen sie so gut wie sicher, dass die Stelle wie gehabt besetzt wird; die Segregation bleibt erhalten. Sie können eine Stelle für das traditionell „andere“ Geschlecht ausschreiben, zum Beispiel weil sie niemand anderen gefunden haben. Damit werden Segregationsbarrieren durchbrochen, die Segregation sinkt. Sie können eine Stelle aber auch neutral ausschreiben und somit für beide Geschlechter zugänglich machen. Gerade letzteres ist für unsere Fragestellung bedeutsam. Während eine besetzte Stelle qua StelleninhaberIn immer ein eindeutiges Geschlecht hat (und in der Beschäftigtenstatistik entsprechend aufgeführt wird), kann eine offene Stelle bei neutraler Ausschreibung geschlechtslos sein. Jedes geschlechtsneutrale Stelleninserat trägt potenziell zur Desegregation bei, indem es beiden Geschlechtern die Bewerbung gestattet, indem es wenigstens die Möglichkeit eröffnet, dass eine Person des traditionell „anderen“ Geschlechts die Stelle erhält. Aus der Sicht der Unternehmen vergrößert sich durch die neutrale Ausschreibung der Kreis der potenziellen Bewerber (mitunter auf das Doppelte). Aus der Sicht der Stellensuchenden sind neutrale Stelleninserate ein Mittel auf dem Weg zur Chancengleichheit und werden daher seit Jahren gefordert. Wie die Auswertung des vollständigen Inseratesamples von 24'000 Inseraten zeigt, ist der Anteil der neutral ausgeschriebenen Stellen in der Deutschen

¹ Reskin betont denn auch, dass Frauen rasch bereit sind, einen männlich dominierten Beruf zu ergreifen, wenn sie den Eindruck haben, dass sie dort Aussicht auf Anstellung haben (Reskin 1994, S. 103).

Schweiz zwischen 1950 und 1994 von rund 4 auf fast 30 Prozent gestiegen. Auf dieser globalen Analyseebene wird damit der Trend zu steigender Integration der Berufswelt durch unsere Daten bestätigt.

Wie aber ging dieser Prozess im Detail vor sich? Das sollen berufsspezifische Fallstudien klären. Durch den Vergleich von Inseraten, die sich an Frauen, Männer oder beide Geschlechter richten, sollen folgende Fragen beantwortet werden:

1. Ab wann wird ein bestimmtes Berufsfeld für das „andere“ Geschlecht geöffnet? Warum gerade zu diesem Zeitpunkt?
2. In welcher Form wird das Berufsfeld geöffnet? Durch Inserate für das „andere“ Geschlecht oder durch neutrale Ausschreibungen?
3. Sind die neutralen Stellen bzw. die Stellen für das „andere“ Geschlecht gleich wie für das bisher dominante Geschlecht oder unterscheiden sie sich bezüglich Tätigkeiten, Anforderungen und Aufstiegsmöglichkeiten?
4. Wie entwickeln sich die ausgeschriebenen Stellen über die Zeit? Bewegen sich die Stellenprofile für das dominante und das „andere“ Geschlecht auseinander oder aufeinander zu? Wie entwickeln sich die neutralen Stellen im Vergleich?
5. Was sind die Gründe für diese Entwicklungen?

Da quantitative Analysen mit flächendeckenden Analysekatégorien subtile Grenzziehungen meistens verwischen, wird hier ein konsequent qualitativer Ansatz verfolgt. Analysiert und miteinander verglichen werden sollen einzelne Textauschnitte, insbesondere die Tätigkeitsbeschreibung. Das Augenmerk gilt auch und gerade den sprachlichen Strategien, mit denen mehr oder weniger versteckt Unterscheidungen getroffen werden: Wird ein „Bankangestellter“ (unspezifisch) oder ein „Kreditsachbearbeiter“ (Spezialist) gesucht? Wird ein/e Zeichner/in zur *Bearbeitung* von oder nur zur *Mitarbeit* bei Bauprojekten gesucht? Diese Differenzen können entscheidend sein, wenn es darum geht zu bestimmen, ob Mann und Frau dasselbe tun. Erst wenn sie dasselbe tun, kann von echter Integration gesprochen werden.

3 Hypothesen

Welche Resultate sind zu erwarten? Die oben angestellten Überlegungen lassen folgende Hypothesen zu:

1. Ein Berufsfeld wird dann für das andere Geschlecht geöffnet, wenn Arbeitskräftemangel herrscht. Diese Öffnung wird bei späterem Angebotsüberhang nicht mehr rückgängig gemacht.
2. Die Öffnung zeigt sich in der Zunahme sowohl von neutral ausgeschriebenen Stellen als auch von Stellen für das jeweils andere Geschlecht.
3. Werden Stellen in einem traditionellen Männerberuf für Frauen geschrieben, so sind diese nicht gleichwertig. Vielmehr werden bestimmte Tätigkeiten an die Frauen delegiert und dadurch neue Segregationsbarrieren aufgebaut.

4. Werden Stellen in einem traditionellen Frauenberuf für Männer ausgeschrieben, so sind diese gleichwertig.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen bin ich wie folgt vorgegangen: Ich habe drei unterschiedliche Berufsgruppen ausgewählt. Eine Berufsgruppe, in der die Integration weit fortgeschritten ist; das sind die Bankangestellten. Einen männerdominierten Beruf, der erst wenig für Frauen geöffnet wurde; das sind die Zeichner/innen. Und einen frauendominierten Beruf, der erst wenig für die Männer geöffnet wurde; das sind die Krankenschwestern. Sämtliche Inserate aus unserem Sample, in denen eine Stelle aus den genannten Berufsgruppen ausgeschrieben war, wurden darauf geprüft, welche Berufsbezeichnung verwendet wurde. Das geschah in der Annahme, dass bereits hier Unterscheidungen zwischen Frauen und Männern vorgenommen werden. Dann wurden einzelne Inserate zur detaillierteren Analyse ausgewählt: pro Beruf und Jahrzehnt je vier weiblich, männlich und neutral formulierte – sofern vorhanden. Diese Inserate wurden interpretierend auf Gemeinsamkeiten und Differenzen bei der Beschreibung der Tätigkeiten geprüft. Im Folgenden stelle ich die geschlechts(un)spezifische Entwicklung der Inserate der drei Berufsgruppen einzeln vor, um daraus gemeinsame Schlussfolgerungen zu ziehen.

4 Ergebnisse

4.1 Bankangestellte

Bei den Bankangestellten fangen die Probleme schon bei der Bildung des Samples an: Viele Frauen werden gar nicht unter dem Titel „Bankangestellte“ gesucht und finden sich dementsprechend nicht in dieser Berufsgruppe. Ich habe daher alle Inserate genommen, die von Banken geschaltet wurden und daraus all jene Inserate ausgewählt, in denen die gesuchte Person entweder eine typische Banktätigkeit wahrnimmt oder eine Bankausbildung haben muss oder wenigstens Bankpraxis – unabhängig von der Berufsbezeichnung. Ausgeschlossen wurden rein kaufmännische Stellen, Informatikstellen und das Putzpersonal.

4.1.1 Stellen für Männer

Männliche Angestellte werden von den Banken im ganzen Untersuchungszeitraum in grosser Zahl gesucht. In den 50er Jahren sind das vor allem Allround-Angestellte. Das zeigt sich sowohl bei den Berufsbezeichnungen wie bei der Beschreibung der Tätigkeiten und Anforderungen. Die Gesuchten heissen schlicht „Bankangestellter“, „Angestellter in Abteilung X“, allenfalls „Kassier“. Sie sollen „im vielseitigen Geschäft des Titelhandels... mitarbeiten“ oder „gute allgemeine Kenntnisse im Bankfach“ haben. Eine Banklehre und Sprachkenntnisse sind die minimalen Anforderungen, eigentliche Spezialisten auf einem bestimmten Gebiet sind nicht gesucht. Vielmehr verprechen die Inserenten, die „sprachliche und fachliche Weiterbildung aktiv zu fördern“.

Das Bild ändert sich ab den 60er und vor allem 70er Jahren. Schon die gewöhnlichen Bankangestellten müssen nicht mehr nur in einer Abteilung „mitarbeiten“, sondern selbständig einen Aufgabenbereich übernehmen, zum Beispiel die „Überwachung der

Lombardeckungen“. Vor allem aber werden jetzt immer häufiger Spezialisten und Personen mit Führungsfunktionen gesucht. Aus dem „Bankfachmann“ wird der „Kreditsachbearbeiter“ und schliesslich der „Ausland-Kreditsachbearbeiter“. Niederlassungsleiter werden gesucht, aber auch ein „Stellvertreter für den Hypothekarchef“ oder ein „Gruppenchef Wertschriftenverwaltung“. Allein die Berufsbezeichnungen verraten, dass in den Banken seit 1950 eine grosse Ausdifferenzierung der Tätigkeiten und der hierarchischen Organisation stattgefunden hat und dass entsprechend mehr Spezialisten ihres Fachs gesucht sind. Die Tätigkeitsbeschreibungen verstärken diesen Eindruck: „Sie... übernehmen... ein eigenes Kundenportefeuille zur Betreuung und zum Ausbau“. In den 70er Jahren müssen die Bewerber die nötigen Zusatzqualifikationen noch nicht zwingend mitbringen: „Vorkenntnisse auf dem Gebiet der Akkreditive erwünscht“. Seit den 80er Jahren sind die „fundierten Kenntnisse des Wertschriftensektors“ notwendige Voraussetzung für die Bewerbung. Durch die Spezialisierung wird das Tätigkeitsspektrum inhaltlich gesehen schmäler, gleichzeitig kommen neue Aufgaben hinzu: Führungsaufgaben auf der einen und vermehrte Kundenkontakte auf der andern Seite. Entsprechend müssen die Angestellten immer häufiger Führungsfähigkeit und kommunikative Kompetenzen wie „Fingerspitzengefühl“ oder „Verhandlungsgeschick“ mitbringen. In den 90er Jahren werden von den Banken ausgesprochen anspruchsvolle Stellen ausgeschrieben, an denen eine einzige Person für die sachliche Bearbeitung eines kleinen Spezialbereichs, zum Beispiel die „Analyse von möglichen Risikokapitalfinanzierungen“, zuständig ist, Firmenbesuche durchführt und auf internationaler Ebene Verhandlungen führt. Entsprechend werden diese Stellen als „herausfordernd“ angepriesen. Das Spezielle an den Stellen für Männer im ganzen Untersuchungszeitraum ist, dass es Aufsteigerstellen sind. Die Bewerber können entweder durch den Wechsel an die ausgeschriebene Stelle aufsteigen – es besteht „die Möglichkeit, ... erste Führungserfahrung zu erwerben oder zu erweitern“ – oder bekommen spätere „Entwicklungsmöglichkeiten“ in Aussicht gestellt. Dazu sind die Banken auch bereit, etwas zu investieren: Einarbeitung oder Weiterbildung wird in vielen Formen versprochen.

Zusammenfassen lässt sich die Entwicklung der Stellen für Männer in der Bank so: Aus Allround-Stellen werden Stellen für Spezialisten auf ihrem Gebiet, die immer häufiger Führungs- und Verhandlungsaufgaben übernehmen müssen. Zu den verlangten Basiskenntnissen, bestehend aus Banklehre und Sprachkenntnissen, werden daher mit der Zeit immer häufiger fachliche Spezialkenntnisse, Führungserfahrung und Verhandlungsgeschick verlangt. Der Stern, unter dem die Stellen stehen, ist der Aufstieg.

4.1.2 Stellen für Frauen

In den 50er Jahren suchen die in unserem Sample vertretenen Banken keine einzige Frau. Bankgeschäfte sind in dieser Zeit reine Männersache, die Segregation ist perfekt. In den 60er Jahren erscheint ein erstes und einziges Inserat für eine Frau, in dem eine „Sachbearbeiterin“ gesucht wird. „Bankpraxis“ ist bei ihr zwar „erwünscht“, aber die Beschreibung der Tätigkeiten zeigt, dass es sich um eine reine Administrationsstelle handelt: „zur selbständigen Besorgung von Lohnabrechnungen, AHV-Abrechnungen und damit zusammenhängenden Verkehr mit der Ausgleichskasse“.

In den 70er Jahren nimmt die Zahl der gesuchten Frauen sprunghaft zu. Gesucht werden „Mitarbeiterinnen“ und „Assistentinnen“, die zwar eine Banklehre oder Bankerfahrung mitbringen müssen, aber nur am Rande mit den eigentlichen Bankgeschäften in Berührung kommen. Da wird eine Frau gesucht, die „eine Banklehre oder eine abgeschlossene kaufm. Ausbildung, sowie die sichere Beherrschung der deutschen, französischen und englischen Sprache in Wort und Schrift“ mitbringt. „Die Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung sind gross“, heisst es, und gesucht wird sie in die Wertschriften-Abteilung. Als Wertschriftenspezialistin? Nein, als „Sekretärin“ „für den Chef der Wertschriften-Abteilung“! Die andern Frauen arbeiten in der Registratur, „helfen“ in der Personalabteilung „mit“ oder arbeiten als „Hilfskassierin“. Einarbeitung, Weiterbildung oder Aufstieg sind an diesen Arbeitsplätzen selbstredend nicht vorgesehen. Die ersten Frauen in der Bank sollten also nicht einen Teil der Arbeit ihrer Kollegen übernehmen, sondern ganz spezifische, extra für sie ausgesonderte und an sie delegierte Tätigkeiten eher administrativer und helfender Natur. Mit der immer wieder verlangten „Selbständigkeit“ sollen sie Routinetätigkeiten erledigen und den Männern den Rücken frei halten für die interessanten Bankgeschäfte. Diese Arbeitsverteilung liegt nicht nur im Interesse der bereits in den Banken tätigen Männer, sie korrespondiert auch mit zeitgenössischen Frauenbildern, nach denen Frauen zwar gern gesehenen Charme in die Firma bringen, aber offensichtlich nicht für Geldgeschäfte prädestiniert sind: „Wir suchen eine moderne, fröhliche, charmante, tüchtige Mitarbeiterin, die eine gesunde Beziehung zum Geld hat“.

In den 80er und 90er Jahren ändert sich am geschilderten Prinzip nichts, die Segregationslinie verlagert sich im allgemeinen Trend zu anspruchsvolleren Tätigkeiten und höheren Ausbildungen lediglich auf ein anderes Niveau. Die Kluft zwischen dem, was die Frauen mitbringen müssen und dem, was sie angeboten bekommen, erweitert sich dadurch nur und nimmt teilweise groteske Züge an. 1986 wird von einer Frau verlangt: „Banklehre mit einigen Jahren Erfahrung in ähnlicher Stellung, Bereitschaft, Überdurchschnittliches zu leisten, Flexibilität und Belastbarkeit, E / F in Wort und Schrift, Kenntnisse im Kreditbereich, angenehme Umgangsformen“. Sie bekommt „eine Stelle, die den üblichen Rahmen sprengt!“ – Nämlich die Stelle einer „Sekretärin des Niederlassungsleiters“, wo sie die Telefonzentrale bedienen, Kunden empfangen und die Korrespondenz erledigen soll... Ein Mann mit dieser Qualifikation kann zur selben Zeit als „Kundenberater für kommerzielle Dienstleistungen“ einsteigen. Bis 1994 werden Frauen von den Banken ausschliesslich als „Sachbearbeiterinnen“ und „Assistentinnen“ gesucht, die oft für einen persönlichen Vorgesetzten arbeiten, aber als administrative Kraft, nicht als seine potenzielle Nachfolgerin.

Damit zeigt sich in unseren Inseraten das erwartete Bild: Ende der 60er Jahre ist der Arbeitsmarkt ausgetrocknet. Die Banken als expandierende Branche sind vom Arbeitskräftemangel jener Jahre besonders betroffen, wie die Menge der von ihnen ausgeschriebenen Stellen zeigt.² Als Reaktion auf diese Situation fangen die ehemals nur Männer beschäftigenden Banken an, Frauen zu suchen. Sie suchen diese Frauen aber nicht für die zentralen, bankspezifischen Tätigkeiten, sondern für allgemeine

² Der Anteil der von Banken ausgeschriebenen Stellen wächst im ganzen Untersuchungszeitraum, aber auch die absolute Zahl der ausgeschriebenen Stellen steigt seit 1965 konstant und praktisch unbeeinträchtigt von der Konjunktur.

Administrations- und Hilfstätigkeiten. Diese in der job-queue klar weiter hinten liegenden Stellen werden den in der labor-queue vorgerückten Frauen angeboten. Die Gründe, warum die Banken das tun, liegen auf der Hand. Zum einen schalten sie damit die Frauen als Konkurrentinnen für die begehrteren Arbeitsplätze aus und sichern sich damit die Loyalität der Männer. Zum andern handeln sie nach der Logik der statistischen Diskriminierung. Nach dieser lohnt es sich nicht, viel in die (meist jüngeren) Frauen zu investieren, weder mit Einarbeitung noch Weiterbildung, da diese sowieso früher oder später wieder aussteigen, um Kinder zu bekommen. Und in der Tat werden den Frauen in den Bankinseraten frappant seltener als den Männern Einarbeitung und Weiterbildung in Aussicht gestellt – vom Aufstieg ganz zu schweigen. Die Frauen müssen sofort rentieren. Das tun sie aber nur, wenn sie für branchenunspezifische Aufgaben eingestellt werden, die sie mit einer Lehre, selbst „nur“ mit einer KV-Lehre, sofort übernehmen können. Aus der Sicht der Arbeit suchenden Frauen bedeutet das, dass sie eine absolvierte Bankausbildung und Sprachkenntnisse nicht wie ihre männlichen Kollegen in klingende Münze umsetzen und vor allem nicht zum Start einer Bankkarriere machen können.

Betrachten wir die Inserate, die sich nur an Männer oder nur an Frauen richten, so präsentieren sich die Banken als stark segregiertes Berufsfeld. In den 50er und 60er Jahren war das Feld segregiert, weil gar keine Frauen gesucht wurden, seit den 70er Jahren ist das Feld segregiert, weil Männer und Frauen je spezifische Tätigkeiten wahrnehmen. Dabei sind die männlichen Tätigkeiten stärker segregiert – die Frauen sind dort nicht zugelassen –, während die Männer aus den administrativen Bereichen nicht verdrängt wurden. Die Sachbearbeitung wurde nicht „weiblich“, sondern „neutral“ (vgl. Heintz et al. 1997).

4.1.3 Neutral ausgeschriebene Stellen

Anstatt Männer oder Frauen zu suchen, können Unternehmer auch einen dritten Weg einschlagen. Sie können eine Stelle für beide Geschlechter ausschreiben und dann je nach den eingegangenen Bewerbungen eine Frau oder einen Mann einstellen. Obwohl dieses Vorgehen die Bewerberauswahl potenziell verdoppelt und daher für die Unternehmen attraktiv sein sollte, hat es erst in den letzten zwei Jahrzehnten Verbreitung gefunden. Zuvor und in den meisten Fällen bis heute sind die Arbeitgeber – aus welchen Gründen auch immer – stets auf ein bestimmtes Geschlecht ihrer zukünftigen Angestellten fixiert. Meist werden Stellen für das Geschlecht ausgeschrieben, das im entsprechenden Bereich „immer schon“ dominiert hat, wodurch die Segregation aufrecht erhalten wird.

So auch im Bankensektor. In den 50er Jahren ist in unserem Sample gerade mal eine neutral ausgeschriebene Stelle zu finden. Diese bzw. dieser „Bankangestellte“ wird allerdings „für Sparkassenbuchhaltung und zur Erledigung allgemeiner Büroarbeiten“ gesucht, also für Bürotätigkeiten, die damals bekanntlich als einzige (auch) für Frauen angemessen erschienen.

In den 60er Jahren nimmt die Zahl der neutralen Ausschreibungen rasch zu. Doch diese Inserate sind von ganz speziellem Charakter und die darin ausgeschriebenen Stellen auch. Erstens sind es fast ausschliesslich Sammelinserate, in denen eine ganze

Menge neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht werden. Zweitens werden sehr vage beschriebene „Posten“ für „Angestellte“ oder „Mitarbeiter(innen)“ ohne Angabe spezifischer Tätigkeiten angeboten. Und drittens handelt es sich zumeist um Einsteigerstellen für Bankneulinge, die sich umschulen lassen wollen. Ein Beispiel:

Privatbank in St. Gallen sucht zu baldmöglichem Eintritt oder nach Uebereinkunft männliche oder weibliche Angestellte für freie oder freiwerdende Stellen in folgenden Abteilungen: Depot / Wertschriften, Buchhaltung, Korrespondenz / Portefeuille. Bankpraxis erwünscht, jedoch nicht Bedingung.

Diese Massenwerbung kann nur durch den extremen Arbeitskräftemangel jener Jahre erklärt werden. Die Banken versuchen durch solche Inserate, schlicht jede und jeden für sich zu gewinnen, Leute in das Unternehmen zu ziehen, die dann je nach Fähigkeit und Bedarf irgendwo platziert und eingearbeitet werden. Auf diese Weise wird erstmals auch Frauen die Gelegenheit geboten, sich zum Beispiel für „qualifizierte und entwicklungsfähige Posten... in den Abteilungen Akkreditive / Devisen, Wertschriften, Buchhaltung“ zu bewerben, was immer auch sie dort konkret zu tun bekommen. Die Massenwerbung im Zeichen des ausgetrockneten Arbeitsmarktes ist für die Frauen die Gelegenheit, einen Fuss in die Bank zu setzen.

In den 70er Jahren gibt es zwei Arten neutraler Stellenausschreibungen. Zum einen weiterhin die beschriebene Massenwerbung für Einsteiger, zum andern Stellen, die auch für Frauen ausgeschrieben sein könnten. Für letztere wird meist Bank- oder KV-Lehre verlangt, die Berufsbezeichnungen bleiben beim vagen „Mitarbeiter(in)“, die Stellenbeschreibung reicht nicht über das „Mitarbeiten in der Abteilung X“ hinaus.

Letztere Stellen gibt es auch in den 80er Jahren, während die Massenwerbung ausstirbt. Aus den „Mitarbeiter(innen)“ werden lediglich „Sachbearbeiter(innen)“, was die gestiegenen Anforderungen an alle Angestellten spiegelt. Die Tätigkeit wird aber immer noch als „Mitarbeit“ bei gewissen Geschäften oder in bestimmten Abteilungen beschrieben, Korrespondenz ist oft Bestandteil des eher grossen Aufgabenkatalogs. Dafür gibt es jetzt zum ersten Mal genau umrissene Stellen mit spezifischen Banktätigkeiten, die für beide Geschlechter ausgeschrieben werden. Hier wird nicht ein KV-Absolvent gesucht, sondern ganz klar „ein junger / eine junge Bänkler / Bänklerin“, der bzw. die als „Junior-Anlageberater“ (nur männliche Form!) sich in ein „Spezialgebiet einarbeiten“ will. Obwohl die weibliche Form nicht konsequent angewendet wird, ist das ein erster Anlauf, die Männerdomäne Anlageberatung für Frauen zu öffnen.

Erst in den 90er Jahren tauchen Stellen auf, die spezifische Banktätigkeiten anbieten und sich an Frauen und Männer richten. Die Berufsbezeichnungen lauten etwa „Allround-Kassier(in), Junior-Devisenhändler(in), Finanzberater(in), Akkreditiv-Sachbearbeiter(in)“. Zum Teil richten sich diese Stellen an Allrounder mit Basisausbildung und ähneln damit den Männerstellen aus den 50er Jahren. Zum Teil weisen sie Gemeinsamkeiten mit den Männerstellen der späteren Jahre auf, so wenn Weiterbildung oder Entwicklungsmöglichkeiten versprochen werden oder die Tätigkeit als „herausfordernd“ bezeichnet wird. Zwei Tätigkeitsbereiche tauchen in diesen

Inseraten hingegen nicht auf, das sind Mitarbeiterführung und Verhandlungen auf höherer Ebene. Diese Tätigkeiten bleiben für die Männer reserviert.³

Neutrale Stellenausschreibungen sind eine Methode, mit der die Banken zunehmend auch Frauen ansprechen und damit die Zahl der potenziellen Bewerber erhöhen. In den 70er und 80er Jahren findet diese Öffnung vor allem in der Sachbearbeitung statt. Erst in jüngster Zeit werden auch spezifische Bankstellen neutral ausgeschrieben, ohne die Spitzenfunktionen zu erfassen. Die Öffnung des Banksektors für Frauen in der Form von neutralen Ausschreibungen existiert, kommt aber nur zäh voran und ist nicht vollständig.

4.1.4 Fazit: Bedingte Desegregation in der Bank

Das Geschlechterspektrum der von Banken gesuchten Angestellten hat sich seit 1950 massiv verändert. Ein rein männliches Feld spaltete sich sukzessive in drei Bereiche auf. Der erste Bereich, das sind Stellen für hochspezialisierte Bankfachleute, die neben den eigentlichen Banktätigkeiten auch Verhandlungen und Führungsfunktionen übernehmen. Die dafür gesuchten Leute müssen eine umfassende Ausbildung, Erfahrung, je nachdem auch Führungs- und Verhandlungsgeschick mitbringen, bekommen dafür Einarbeitung, Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten in Aussicht gestellt. Für diesen Elitebereich werden bis 1994 nur Männer gesucht. Der zweite Bereich, das sind Stellen mit Zudien- und Administrationsarbeiten, die den eigentlichen Bankgeschäften vor-, neben- oder nachgelagert sind. Die dort Beschäftigten müssen eine Banklehre oder Bankpraxis und Sprachkenntnisse mitbringen. Weiterbildung oder Aufstieg werden ihnen kaum in Aussicht gestellt. Die Gesuchten sind primär Frauen. Der dritte Bereich schliesslich, das sind die „gewöhnlichen“ Bankstellen, deren Spezialisierung zwar auch zunimmt, die aber nach wie vor jedem mit Banklehre zugänglich sind. Diese Stellen werden oft für Männer, in den letzten Jahren jedoch zunehmend neutral ausgeschrieben.

Wie kam es zu dieser Entwicklung? Die geschlechtsspezifische Umverteilung der Banktätigkeiten kann am besten mit Reskins Warteschlangenmodell erklärt werden. Die Banken haben seit 1950 massiv expandiert, zusätzlich wurden die Tätigkeiten der Bankangestellten immer anspruchsvoller. Dadurch wurde es für die Banken immer schwieriger, genügend qualifiziertes Personal zu finden. Sie reagierten darauf, indem sie das vorhandene männliche Personal durch permanente Weiterbildung dazu befähigten, die Spitzenplätze der job-queue zu halten. Die hintersten Plätze in der Schlange, zuerst die Administrations-, später die Sachbearbeitungsstellen, wurden dadurch frei und mit Frauen besetzt. Schliesslich rückten die Frauen innerhalb der Schlange bis zu den Banktätigkeiten vor.

In den letzten paar Jahren haben viele Banken massiv Stellen abgebaut. Modellgemäss hätten dadurch die Frauen in der labor-queue wieder nach hinten fallen müssen. Das Gegenteil ist aber passiert: Der Trend zu neutralen Stellenausschreibungen hat sich

³ Das gilt bis 1994. Als ich diesen Beitrag schrieb, standen mir erst die Daten bis 1994 zur Verfügung. Ein Blick in die Zeitungen von 1999 zeigt, dass mittlerweile auch Bankkaderstellen neutral ausgeschrieben werden. Damit hat sich der Trend zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung trotz Rezession nicht nur fortgesetzt, sondern sogar beschleunigt.

fortgesetzt und mittlerweile sogar Führungsfunktionen erfasst. Die politische Forderung nach Gleichbehandlung der Geschlechter scheint unterdessen stärker zu wirken als ökonomische Überlegungen.

4.2 Zeichner

Die Berufsgruppe der Zeichner ist kleiner und homogener als jene der Bankangestellten. Die Berufsbezeichnungen und die dazugehörigen Ausbildungen sind durch die Berufsverbände und das BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) verbindlich geregelt, die Tätigkeiten, die ein Maschinen- oder Lüftungszeichner ausführen kann, sind klar festgelegt und umfassen ein eher kleines Spektrum. Das hat zur Folge, dass die Tätigkeitsbeschreibungen in den Inseraten kurz ausfallen. Eine Berufsbezeichnung wie „Elektrozeichner“ sagt in der Regel genug über die zu erwartenden Aufgaben. In den meisten Inseraten fehlen auch Angaben zur Ausbildung, da sich die vierjährige Berufslehre von selbst versteht.

Die Zeichnerberufe sind bis heute hoch segregiert, sprich männerdominiert. Die einzigen Bereiche, in denen es weibliche und neutrale Stellenausschreibungen gibt, sind die Bau- und Elektrozeichner sowie die Technischen Zeichner. Ich beschränke mich daher auf diese drei Berufe.

4.2.1 Stellen für Männer

Zeichnerstellen für Männer gibt es im ganzen Untersuchungszeitraum. Ihre Zahl schwankt allerdings beträchtlich je nach Konjunktur, da die meisten Zeichner in der besonders konjunkturrempfindlichen Baubranche tätig sind, allenfalls in der ebenfalls konjunkturrempfindlichen Maschinenindustrie.

In den 50er Jahren werden die Zeichner für rein zeichnerische Aufgaben gesucht: „Anfertigung von Projekt- und Werkplänen“. Allenfalls werden sie zur „Mithilfe bei der Ausarbeitung von Projekten für elektrische Anlagen“ beigezogen. Projekte selber zu leiten, mit Geschäftspartnern zu verhandeln oder die Bauleitung zu übernehmen ist nicht vorgesehen. Gewünscht werden eine Lehre, etwas Berufserfahrung und Selbständigkeit. Interessanterweise gibt es einige Inserate, in denen ein „Elektrotechniker oder -zeichner“ bzw. ein „Bautechniker oder -zeichner“ gesucht wird. Das bedeutet, dass ein guter Zeichner mit Glück auch eine Stelle ergattern kann, die eigentlich für eine Person mit Technikumsausbildung gedacht ist.

In den 60er Jahren ändert sich an den Stellen noch nicht viel, mit der Ausnahme, dass die zu bearbeitenden Projekte jetzt als „interessant“ geschildert werden – ein zusätzlicher Anreiz zur Bewerbung. In den 70er Jahren hingegen erweitert sich das Aufgabenspektrum schlagartig. Die Hochbauzeichner sind jetzt nicht mehr nur zuständig für das „Bearbeiten von Projekt-, Ausführungs- und Detailplänen“. In ihren Bereich gehören immer öfter auch „Baukontrollen, Bearbeitung von Baugesuchen, Aufsicht und Unterhalt der gemeindeeigenen Liegenschaften, Bau- und Subventionsabrechnungen“ oder „Devisierung und örtliche Bauführung“. Die Zeichner übernehmen also zunehmend Aufgaben in der Planung und Kalkulation, treten mit Kunden und Amtsstellen in Kontakt und gehen schliesslich aus dem Haus und übernehmen Leitungs- und Überwachungsfunktionen.

Dieser Trend verstärkt sich in den 80er Jahren. Immer weniger Zeichner sind nur noch mit Zeichnen beschäftigt. Vielmehr müssen sie Projekte von der Planung bis zur Abrechnung selbständig oder im Team durchziehen. Bei den Bauzeichnern wird die Bauleitung immer wichtiger. Hochbauzeichner werden weiterhin explizit als Ersatz für Bautechniker oder Bauleiter gesucht, können also aufsteigen, wenn sie „versiert“ sind, wie es heisst. In den 90er Jahren ändert sich an den Aufgaben nichts, wohl aber an der Arbeitstechnik, die wurde auf CAD umgestellt.

Somit zeigt sich bei den Zeichnern eine Entwicklung, die jener bei den Bankangestellten nicht unähnlich ist: Das Aufgabenspektrum erweitert sich massiv, wird anspruchsvoller und führt den Zeichner teilweise weit weg von dem, was er am Reissbrett gelernt hat: Planung, Offertwesen, Projektbearbeitung, Kundenkontakt, Bauaufsicht, Abrechnung, Teamführung. „Daneben“ muss er sämtliche Zeichenarbeiten ausführen können, spätestens seit den 90er Jahren am Computer.

4.2.2 Stellen für Frauen

Die ersten Zeichnerinnen werden bereits in den 50er Jahren gesucht. Es sind dies eine „Hilfszeichnerin für die Anfertigung von Gravurzeichnungen, Skalenbeschriftungen und einfachen Detailzeichnungen“ und eine „Tochter... für allgemeine und zeichnerische Büroarbeiten“. Beide brauchen weder Lehre noch Berufserfahrung. Sie bekommen aber auch keine Lehre angeboten, sondern werden lediglich „angelernt“. Damit tut sich erneut eine berufsinterne Segregationslinie auf. Frauen werden zwar für Zeichenarbeiten herangezogen, aber man investiert keine ganze Lehre in sie, sondern lediglich eine kurze Einarbeitungszeit. So bleiben sie für den Rest ihrer beruflichen Laufbahn auf Hilfsarbeiten beschränkt.

In den 60er Jahren fehlen Aufgabenbeschreibungen, in den Inseraten steht lediglich, die Frauen würden „für interessante Aufgaben“ gesucht und es sei „Praxis erwünscht“. Die Berufsbezeichnungen sprechen jedoch für sich: „Schemazeichnerin“, „Hilfszeichnerinnen“, „technische Zeichnerinnen-Kopistinnen“ und nur ein Mal „technische Zeichnerinnen“. Die wenigen Zeichnerinnen werden weiterhin primär zum Kopieren und für andere Hilfsarbeiten eingesetzt, und sie werden weiterhin nur on-the-job ausgebildet.

Ganz anders in den 70er Jahren. Vom Anlernen ist in den Inseraten nicht mehr die Rede, die Frauen werden nun mit denselben Berufsbezeichnungen angesprochen wie die Männer – „Technische Zeichnerin“, „Elektro-Zeichnerin“ – und bekommen auch Lehrstellen angeboten: „Gesucht Hochbauzeichner-Lehrtochter“. Im selben Zug, in dem die Männer höhergestellte Aufgaben wie Projektbearbeitung und Bauleitung übernehmen, werden ein paar wenige Frauen als gelernte Zeichnerinnen nachgezogen. So scheint es zumindest. Bei näherem Betrachten zeigt sich allerdings, dass die gelernten Zeichnerinnen ganz und gar nicht dieselben Arbeiten übernehmen wie die gelernten Zeichner. Was macht die Elektro-Zeichnerin? „Zeichnungen und Schreibarbeiten, organisatorische Aufgaben, Unterstützung des Projektleiters bei Konstruktionen“. Einmal mehr wird die Frau in die Administration gedrängt, einmal mehr soll sie nur „unterstützen“ anstatt ein eigenes Aufgabengebiet zu übernehmen.

In den 80er Jahren wird die Kluft zwischen dem, was die Zeichnerinnen an Ausbildung mitbringen müssen und dem, was sie zu tun bekommen, noch grotesker als bei den Bankangestellten. Da wird sage und schreibe eine Bauzeichnerin gesucht für „Ausmasshilfe, Erstellen von Rechnungsbrouillons, Materialkontrolle, div. Administrationsarbeiten“ und eine Hochbauzeichnerin für das „Führen des Sekretariats, Mitarbeit beim Zeichnen von Projekt- und Ausführungsplänen“! Man erinnere sich, dass männliche Hochbauzeichner zur selben Zeit für Projektleitung und Bauführung gesucht werden. In den 90er Jahren tönt es immer noch gleich, mit dem Unterschied, dass die CAD-Technik auch die Frauen eingeholt hat. Eine Technische Zeichnerin wird gesucht für das „Erstellen von Detail- und Zusammenbauzeichnungen mit CAD, Mithilfe bei der Betreuung unserer Ablagen, allgemeine administrative Arbeiten, Vertretung des Sekretariats Technik“.

Das Geschlechterstereotyp von der Frau als Sekretärin ist so wirkungsmächtig, dass Administrations- und Schreibkram sogar dann den Frauen aufgebürdet wird, wenn diese dafür ganz offensichtlich nicht ausgebildet sind. Es werden immerhin Zeichnerinnen gesucht, nicht KV-Absolventinnen. Das Schlimme daran ist nicht der Schreibkram an sich, sondern die Tatsache, dass die Frauen dadurch am Ausüben und Weiterentwickeln ihrer angestammten Tätigkeit gehindert werden. Welche Zeichnerin kann schon seriöse Zeichenarbeit machen und in die Projektbearbeitung hineinwachsen (wie die Männer es tun), wenn sie dauernd zwischen Reissbrett, Telefon und Ablage hin- und herspringt?

Bei den Zeichnerinnen liegt somit eine etwas andere Entwicklung vor als bei den weiblichen Bankangestellten. Im Gegensatz zu diesen gibt es seit Beginn unseres Untersuchungszeitraums Stellen für weibliche Zeichner, hingegen wächst ihre Zahl bis heute kaum. Vielmehr bleiben die Zeichnerinnen eine marginale Erscheinung, und marginal sind auch ihre Einsatzfelder und Berufsaussichten. In den 50er und 60er Jahren werden sie nicht richtig ausgebildet, seit den 70er Jahren werden sie zwar ausgebildet, aber systematisch für unqualifizierte Hilfsarbeiten eingesetzt und mit Bürokratie belastet. Die Zeichnerin wurde und wird zum Mädchen-für-Alles umdefiniert und konsequent von den männlich gebliebenen Domänen des qualifizierten Zeichnens, der Projektbearbeitung und der Bauleitung ferngehalten, Lehre hin oder her.

Erneut sind es das weibliche Konkurrenzverbot und Frauenstereotype, die eine echte Integration der Frauen in ein Berufsfeld verhindern. Die Zeichnerinnen werden als Arbeitskräfte zwar in kleiner Zahl gesucht, gleichzeitig aber als Konkurrentinnen der Männer ausgeschaltet. Misstrauen wird ihnen entgegengebracht, ob sie sich für einen solchen Beruf überhaupt eignen. Wie sonst ist es zu erklären, dass es einmal explizit heisst, die gesuchte Schemazeichnerin müsste „technisch interessiert“ sein (60er Jahre) und ein andermal, die gesuchte Technische Zeichnerin (!) müsse „gerne mit modernsten technischen Hilfsmitteln arbeiten“ (80er Jahre)? Nicht einmal einer gelernten Technischen Zeichnerin nimmt man technische Begabung ab, und so wird sie letztlich zur Sekretärin umfunktioniert, denn dafür ist sie ja gemacht. Betrachten wir die nur männlich und nur weiblich ausgeschriebenen Zeichnerstellen, so ist die Segregation seit 1950 quantitativ und qualitativ unverändert geblieben.

4.2.3 Neutral ausgeschriebene Stellen

Die ersten neutralen Stellenausschreibungen für Zeichner tauchen in den 60er Jahren auf. Danach wächst ihr Anteil konstant auf 25 Prozent in den 80er Jahren und (bei kleiner Fallzahl) 40 Prozent zwischen 1990 und 1994. In den 60er Jahren unterscheiden sich die neutral ausgeschriebenen Stellen kaum von den männlich ausgeschriebenen. Die Berufsbezeichnungen lauten klassisch „Bauzeichner oder -Zeichnerinnen“, „techn. Zeichner (ev. Zeichnerin)“. Gesucht werden sie für „allgemeine Zeichenarbeiten“, mehr erfahren wir nicht.

In den 70er Jahren bleiben die Berufsbezeichnungen so klar und die Aufgabenbeschreibungen so unverbindlich, wie sie waren: „Selbständige Arbeit an interessanten Bauobjekten“ für „1 Hochbauzeichner(in)“. Im Gegensatz zu den männlich ausgeschriebenen Stellen werden die neutral ausgeschriebenen also nicht anspruchsvoller, zum eigentlichen Zeichnen kommen keine neuen Aufgaben wie Kalkulation hinzu. Dafür gibt es neutrale Ausschreibungen, die eher weiblichen Inseraten gleichen. So, wenn sie „eine(n) technische(n) Zeichner(in)“ suchen für „detaillieren von Kunststoffpress- und -spritzformen... für den Eigenbedarf, bereinigen von Unterlagen, kleinere Schreibmaschinenarbeiten“. Das sind die typischen Hilfs- und Schreibearbeiten, wie sie von Frauen ausgeführt werden.

In den 80er Jahren werden die Stellenbeschreibungen endlich ausführlicher. Der / die „Elektrozeichner(in)“ wird jetzt „für die Bearbeitung von elektrischen Steuerungen und Schaltanlagen für unsere Kraftwerke und Unterwerke“ gesucht, ein /e andere /r „für Kartierungs- und Vermessungsarbeiten“. Klassische Zeichnerstellen, wie sie in männlicher Form bereits in den 60er Jahren vorkommen. Eine Stelle geht sogar darüber hinaus, der bzw. die „Bauzeichner(in)“ wird gesucht „zur Bearbeitung hauptsächlich von Ausführungsplänen, teilweise auch von Kostenvoranschlägen und Bauführung“. Die erste Chance für eine Bauzeichnerin, Bauleitungsaufgaben zu übernehmen, wenigstens auf dem Papier!

In den 90er Jahren schliesslich umfassen die neutral ausgeschriebenen Zeichnerstellen die ganze mögliche Palette unterschiedlich anspruchsvoller Arbeitsplätze. Gesucht wird der / die „CAD-Zeichner /in“, deren „abwechslungsreiche Aufgabe besteht aus allgemeinen Zeichnungsarbeiten, Zeichnen von kundenspezifischen Spezialfertigungen sowie diversen administrativen Arbeiten“. Gesucht werden viele gewöhnliche Zeichner für „selbständige Arbeit in mittelgrossem Architekturbüro“. Man sucht aber auch eine(n) „qualifizierte(n) Hochbauzeichner(in) zur selbständigen Erledigung von sämtlichen Architekturarbeiten: Planung, Ausführung, Abrechnung“.

Zusammenfassend kann man sagen: Der Anteil der neutral ausgeschriebenen Zeichnerstellen nimmt seit 1960 konstant zu. Daran hat auch der zahlenmässige Rückgang der ausgeschriebenen Stellen seit 1990 nichts geändert. Von Anfang an sind die neutralen Stellen qualifizierte Zeichnerstellen für allgemeine Zeichenarbeiten. In jüngerer Zeit kommen bei einzelnen dieser Stellen anspruchsvollere Arbeiten wie Projektierung oder Bauleitung hinzu. Damit nähern sich diese Stellen den männlich ausgeschriebenen an. Die verbleibende Differenz besteht darin, dass die neutral ausgeschriebenen Zeichner(innen) nie als Alternativen zu Technikern oder Architekten gesucht werden, also keine Aufsteigerstellen sind. Dieser Eindruck wird verstärkt durch

die Tatsache, dass Mitarbeiterführung nicht Teil des Aufgabenkatalogs der neutral ausgeschriebenen Stellen wird.

4.2.4 Fazit: Teilweise Desegregation bei den Zeichnern

Im Berufsfeld der Zeichner hat die Segregation in den letzten 50 Jahren abgenommen. Das zeigt sich nicht in der Zunahme oder Veränderung der weiblich ausgeschriebenen Stellen. Solche gibt es von Anfang an, aber ihre Zahl nimmt nicht zu, und es bleiben bis heute qualitativ schlechte Stellen, an denen zeichnerische Hilfsarbeiten und Bürokratismus zu erledigen sind. Die Desegregation zeigt sich dafür in der Zunahme neutral ausgeschriebener Stellen seit den 60er Jahren. Das Muster ist dasselbe wie bei den Bankangestellten: Je anspruchsvoller die männlich ausgeschriebenen Stellen werden, je länger quasi die job-queue wird, desto besser werden auch die neutralen Stellen, desto weiter rücken die Frauen in der labor-queue vor. Sie werden schliesslich für alle qualifizierten Zeichner Tätigkeiten gesucht. Zugleich bleibt ein grosser Tätigkeitsbereich den Männern vorbehalten, nämlich die Projektleitung, die Mitarbeiterführung, die Bauführung und das Kostenmanagement. Wie das Feld der Banktätigkeiten ist somit auch das Feld der Zeichner in drei geschlechtsspezifische Bereiche gespalten, einen weiblichen, einen männlichen und einen wachsenden neutralen. Und auch hier ist der einmal in Gang gesetzte Trend zu neutraler Stellenausschreibung stärker als der konjunkturelle Einfluss: Auch die jüngsten Inserate werden immer häufiger neutral geschrieben, obwohl der konjunkturelle Rückgang in den 90er Jahren gerade im Baugewerbe und in der Maschinenindustrie zu einem gewaltigen Stellenabbau und damit sinkender Nachfrage geführt hat.

4.3 Pflegepersonal

In der Welt der bezahlten Arbeit gibt es keinen Bereich, der stärker weiblich konnotiert wäre, als den der Pflegeberufe. Das zeigt sich schon in den Berufsbezeichnungen wie „Krankenschwester“, „Arztgehilfin“ oder „Hebamme“, für die es gar keine männlichen Pendanten gibt. Der Volksmund macht selbst aus den Vertreterinnen der staatlichen Gesundheitsvorsorge „Läusetanten“ und „Zahntanten“, das heisst genuin weibliche Erscheinungen. In diese Berufsbezeichnungen sind alte Vorstellungen von der arbeitenden Frau eingeflossen. Die arbeitende Frau ist die helfende Untergebene eines Mannes (Arzt-gehilfin), eine unverheiratete, ältere Frau (Zahn-Tante), oder jemand, der für Gotteslohn arbeitet (Kranken-Schwester). Im Pflegebereich sind es daher selbstverständlich die weiblich ausgeschriebenen Stellen, die zuerst analysiert werden müssen, um an ihnen die männlich und neutral ausgeschriebenen zu messen.

4.3.1 Stellen für Frauen

Die Zahl der gesuchten weiblichen Pflegerinnen ist im ganzen Untersuchungszeitraum nicht besonders hoch. Das liegt nicht daran, dass Pflegepersonal nicht gesucht wäre. Das Gesundheitswesen leidet im Gegenteil an chronischem Personalmangel, was auf die ungünstigen Arbeitsbedingungen (unregelmässiger Dienst, Nachtarbeit, hohe physische und psychische Belastung), die schlechte Bezahlung und die damit verbunden vergleichsweise hohe Berufsaussteigerquote zurückzuführen ist. Die

Krankenschwestern werden jedoch weniger über Zeitungen denn über Fachorgane gesucht. Was wir in den Zeitungen finden, sind oft Inserate von privaten Heimen und Anstalten. Wenn ein Inserat dennoch von einem öffentlichen Spital kommt, so werden darin primär Lernschwestern gesucht, Einsteigerinnen also, von denen man nicht annehmen kann, dass sie Fachorgane lesen.

In den 50er Jahren tragen die gesuchten Frauen die klassischen Berufsbezeichnungen: „Krankenschwester“, „Säuglings- und Kinderschwester“, „Lernschwestern“. Diese Berufsbezeichnungen implizieren ganz bestimmte Berufsausbildungen: Die drei-, heute vierjährige Krankenpflegeschule und die einjährige Weiterbildung zur Kinderkrankenschwester. Trotzdem wird in einigen Inseraten die Ausbildung explizit aufgeführt. Das geschieht stereotyp mit dem Ausdruck „diplomiert“. Gesucht wird also eine „diplomierte Krankenschwester“ und nicht etwa eine Krankenschwester ‘mit abgeschlossener Berufslehre’ oder ähnlich. Tätigkeitsbeschreibungen existieren nicht, die Aufgabe ist klar. Dafür gibt es einige Anforderungen bezüglich des Charakters. Die Kinderschwester muss einen „frohmütigen Charakter“ haben, die angehenden Lernschwestern in einer psychiatrischen Klinik müssen „gesunde und charakterlich einwandfreie Töchter“ sein. In diesen Beispielen wird deutlich, wie sich – gerade bei den Krankenschwestern – Berufs- und Geschlechterstereotype aufs wunderbarste verbinden: Frohmütigkeit ist eine Eigenschaft, die im Umgang mit Kindern natürlich erwünscht ist; gleichzeitig ist „frohmütig“ ein Wort, welches man auf einen Mann unmöglich anwenden könnte. Auf diese Art wird sichergestellt, dass Kinderkrankenpflege eine Frauendomäne bleibt.

In den 60er Jahren werden nach wie vor „dipl. Krankenschwestern“ gesucht. Was zunimmt, sind Mehrfachinserate. Das Hospice de la Côte bei Neuenburg sucht „1 Krankenschwester sowie 1 Hilfskrankenschwester“, und das Diakonissenhaus Bern publiziert eine ganze Liste von „Möglichkeiten zur Ausbildung und Mitarbeit“. Diese Mehrfachinserate gibt es bis heute in grosser Zahl. Pflegepersonal wird im Multipack gesucht. Was in andern Branchen unterdessen als imageschädigend gilt, ist im Gesundheitswesen Tradition und dürfte eine Reaktion auf den chronischen Personalmangel sein. In den 60er Jahren finden wir vereinzelt auch Tätigkeitsbeschreibungen. Diese kommen allerdings nur vor, wenn der Aufgabenkatalog in irgendeiner Weise von der Durchschnittsarbeit der Krankenschwester abweicht. So werden Diakonissen „für Aufgaben in der innern und äussern Mission“ gesucht und eine diplomierte Krankenschwester „für den Nachtdienst“, also vermutlich für ausschliesslichen Nachtdienst.

In den 70er Jahren ändert sich an den Stellenausschreibungen für weibliches Pflegepersonal nichts. Noch immer werden „diplomierte Krankenschwestern“ und „diplomierte Krankenpflegerinnen“ zur „Mitarbeit“ oder „für Nachtwachaushilfe“ gesucht. Neu sind hingegen Stellen für Vorgesetzte. Eine „Kranken- oder Psychiatrieschwester“ wird „als Abteilungsschwester“ gesucht und für den Posten der „Oberschwester“ wird Ausschau gehalten „nach einer erfahrenen diplomierten Krankenschwester“. Das ist bemerkenswert. Die Krankenpflege ist ein derart weiblich dominiertes Feld, dass es nicht nur weibliche Vorgesetzte gibt, sondern auch Stelleninserate für Führungspositionen, die sich nur an Frauen wenden, und schliesslich sogar eine weibliche Berufsbezeichnung für eine Vorgesetzte: die Oberschwester. Witzigerweise drückt bei der

Stellenbeschreibung dieser Oberschwester aber wieder ein Geschlechterstereotyp durch. Die Gesuchte muss diplomiert und erfahren sein und „gründliche Fachkenntnisse“ besitzen wie jede Führungskraft. Zusätzlich braucht sie aber „natürliche Führungseigenschaften“! Bei männlichen Stellenausschreibungen findet man eine solche Formulierung nicht. Bei Männern sind Führungseigenschaften offenbar immer natürlich, bei der Frau fürchtet man sich vor einem aufgesetzten Führungsgebaren, welches dem Klischee des „Stationsdrachens“ entspräche.

Die 80er Jahre sind geprägt vom Bemühen, auch in den Inseraten für Pflegepersonal eine Tätigkeitsbeschreibung zu platzieren. Zu sagen gibt es allerdings nicht viel, denn die Pflegearbeit ist in jedem Betrieb dieselbe und hat sich auch nicht gewandelt. So bleiben denn die Beschreibungen vage: „zur Mithilfe bei der Betreuung und Pflege unserer 40 Pensionäre“; Dienstzeiten stehen im Vordergrund: „Nach geregelter Einsatzplan sind Samstag / Sonntag Dienst zu leisten“; erwähnenswert ist vor allem eine allfällige Vorgesetztenfunktion: „Der Verantwortungsbereich ist das Wohlergehen unserer Patienten, für die Abteilungsschwester zusätzlich das Führen des Pflegepersonals und der Schülerinnen“. Bei den Berufsbezeichnungen signalisiert ein äusserliches Detail einen grösseren Wandel im Hintergrund. Es heisst jetzt häufig nicht mehr „diplomierte Krankenschwester“, sondern „Krankenschwester AKP“. Der Grund ist der: Solange die Frauen unter sich waren, gab es eine klare Unterscheidung zwischen der Krankenschwester (dreijährige Ausbildung) und der Krankenpflegerin (zweijährige Ausbildung). Mit dem Auftauchen der ersten Männer war das Durcheinander perfekt, denn die „Krankenpfleger“, wie man sie nannte, hatten nicht etwa die gleiche Ausbildung wie die Krankenpflegerinnen, sondern wie die Krankenschwestern. Mit den Abkürzungen „AKP“ und „FA SRK“ hinter der Berufsbezeichnung wird nun bei Männern wie Frauen klargestellt, ob die zwei- oder dreijährige Ausbildung mitzubringen ist.

In den 90er Jahren ändert sich nichts mehr. Gesucht werden nach wie vor „Schwesternhilfen“ und „AKP-Krankenschwestern“ „zur Pflege und Betreuung unserer Langzeitpatienten“ oder „für 60% Dauernachtwache“. Geblieben ist auch die Anforderung, fröhlich zu sein.

Insgesamt erweisen sich die weiblichen Stellenausschreibungen für Pflegerinnen als ausgesprochen statisch. Seit den 50er Jahren haben sich weder die Tätigkeiten noch die Anforderungen an die Ausbildung oder die persönlichen Eigenschaften verändert. Es gibt diplomierte Krankenschwestern, diplomierte Krankenpflegerinnen und Hilfsschwestern, die pflegen und betreuen Patienten und leisten mehr oder weniger viel Nachtwache. Wenn sie erfahren und kompetent sind, können sie zur Vorgesetzten aufsteigen.

4.3.2 Stellen für Männer

Männliche Stellenausschreibungen in der Krankenpflege sind die absolute Ausnahme. In den 50er Jahren gibt es deren drei. Einmal sucht eine „grössere Unternehmung des Mittelwallis mit Arbeitsstellen im Hochgebirge“ einen „Krankenpfleger, der auch in Steno und Maschinenschreiben bewandert ist“. Eine ganz aus dem Rahmen fallende Stelle also, für die man einen Mann sucht, weil es einer Frau nicht zuzumuten ist oder nicht ansteht, sich auf einer Hochgebirgsbaustelle um eine Horde Bauarbeiter zu kümmern.

Im zweiten Inserat sucht das Sanatorium Franziskusheim in Oberwil einen „Lern- oder Hilfspfleger“. Name und Ort deuten darauf hin, dass dieses Sanatorium von Ordensbrüdern geleitet wird, die einen männlichen Pfleger wollen, damit das Haus männlich bleibt. Im dritten Inserat schliesslich sucht eine kantonale Heil- und Pflegeanstalt, das heisst eine psychiatrische Klinik, Lernpfleger. Das ist typisch und bestätigt für die Schweiz, was in andern Ländern festgestellt wurde: Dass die Psychiatriepflege als problematisch angesehen wird für Frauen – zu belastend, zu gefährlich – und dass für diesen Bereich daher forciert Männer gesucht werden.

In den folgenden vier Jahrzehnten gibt es in unserem Sample gerade noch eine männliche Stellenausschreibungen im Pflegebereich. 1985 wird ein Pfleger FA SRK oder Spitalgehilfe gesucht, und zwar als Ambulanzfahrer. Ein Kommentar scheint sich zu erübrigen, ist es doch klar das Klischee des männlichen Autofahrers, das hier das Klischee der weiblichen Krankenschwester überlagert. Ganz so einfach ist es aber nicht, denn auch von Frauen wird hin und wieder verlangt, dass sie Auto fahren, nämlich wenn sie als Gemeindeschwestern engagiert werden. Was hier in die Berufswelt schwappt, ist vielmehr ein Phänomen, das wir auch im Alltag beobachten können: Solange Frauen alleine unterwegs sind (wie die Gemeindeschwester), setzen sie sich selbstverständlich ans Steuer. Sobald mehrere Personen im Auto sitzen (wie in der Ambulanz), setzt sich ein Mann bzw. der Mann ans Steuer. Männer lassen sich nicht herumfahren, schon gar nicht von Frauen. Der Chauffeur ist männlich.

Fazit: Der männliche Pfleger existiert nur in absoluten Ausnahmesituationen. Betrachten wir die nur weiblichen und nur männlichen Stellenausschreibungen, so erscheint das Feld der Krankenpflege als vollkommen segregiert. Wenn wir aufgrund von nur vier männlichen Inseraten Rückschlüsse ziehen dürfen, hat sich die Segregation sogar verstärkt, erschienen in den 50er Jahren immerhin drei davon und danach bis auf eines keine mehr.

4.3.3 Neutral ausgeschriebene Stellen

Neutral ausgeschriebene Stellen in dem Sinne als entweder ein Mann oder eine Frau gesucht wird, gibt es in der Krankenpflege selten. Neutrale Ausschreibungen bestehen in der Regel darin, dass Männer und Frauen zusammen gesucht werden. Das ist eine unmittelbare Folge der Tatsache, dass Pflegepersonal ohnehin meist im Multipack gesucht wird.

Die ersten solchen Inserate gibt es bereits in den 50er Jahren. Drei Mal werden „Lernschwestern und -pfleger“ gesucht, ein Mal zusätzlich bereits diplomierte „Schwestern und Pfleger“ – alle drei Mal von einer psychiatrischen Klinik. Männlichen Pflegern bzw. angehenden Pflegern steht somit in den 50er Jahren nur ein Bereich der Krankenpflege offen, das ist die Pflege Gemütskranker. Der Unterschied zu der bei den Zeichnern festgestellten Segregation besteht darin, dass diese Tätigkeit nicht schlechter ist als jene der im Beruf dominierenden Frauen. Die Psychiatriepfleger sind vollwertige, ausgebildete Pfleger, nicht angelerntes Hilfspersonal wie die Hilfszeichnerinnen. Die Segregation im Pflegebereich ist demnach eine horizontale, keine vertikale. Zu erklären ist sie daher auch nicht durch das Warteschlagenmodell – die Männer rangieren nicht hinter den Frauen –, sondern durch Geschlechterstereotype: Männer

eignen sich wenig für die allgemeine Krankenpflege (und schon gar nicht für die Säuglingspflege), aber sie eignen sich für den Umgang mit den gefährlichen Irren.

In den 60er Jahren gibt es nur ein neutrales Inserat, und wieder werden von einer psychiatrischen Anstalt sowohl Pflegeschülerinnen und -schüler als auch diplomierte Pflegerinnen und Pfleger gesucht. Eine Tätigkeitsbeschreibung kommt nicht vor, Charaktereigenschaften werden nicht genannt, bei den Schüler/innen steht lediglich die obligate Angabe des Mindestalters.

Wie immer sind es die 70er Jahre, die Bewegung in das Feld bringen. Neutrale Ausschreibungen kommen jetzt nicht mehr nur aus der Psychiatrie, sondern auch aus der allgemeinen Krankenpflege. Entsprechend werden die genannten Abkürzungen eingeführt, mit denen die Ausbildungsabschlüsse unabhängig von den Berufsbezeichnungen (Schwester, Pflegerin, Pfleger etc.) vereindeutigt werden können. Symptomatisch für die Art, wie das Feld der Krankenpflege für Männer geöffnet wird, ist der folgende Ausschnitt aus einer Anzeige von 1979. Gesucht werden:

1 diplomierte Krankenschwester AKP
 verantwortlich für die medizinischen Abteilungen (4x26 Betten)
 1 diplomierte Krankenschwester / -pfleger AKP
 verantwortlich für die Sektoren Hemodialyse, Intensivpflege, Aufnahmestation
 diplomierte Krankenschwester
 für Kinderabteilung und Frühgeborene
 diplomierte Krankenschwestern / -pfleger AKP und Krankenpfleger(innen) FA SRK
 für Chirurgische-IPS - Gynäkologie - ORL - Medizinische - Maternität - Abteilungen.

Als Vorgesetzte der medizinischen Abteilungen und als Mitarbeiterin in der Kinderabteilung will man weiterhin nur eine Frau. Alle andern Abteilungen, inklusive der gynäkologischen, stehen den männlichen Pflegern nun offen.

In den 70er Jahren werden bekanntlich vermehrt leitende Posten ausgeschrieben (vgl. oben). Ganz anders als bei den Bankangestellten sind diese leitenden Stellen nicht ausschliesslich dem im Bereich dominierenden Geschlecht vorbehalten. Eine psychiatrische Klinik sucht nämlich auf eine ihrer Abteilungen „eine Psychiatrieschwester /-pfleger(in) als Leiter(in)“. Die in der Psychiatrie bereits heimischen Männer können also mit den Frauen aufsteigen.

In den 80er und 90er Jahren setzt sich der angebrochene Trend fort. In sämtlichen Bereichen der Krankenpflege, von der Lernschwester / Lernpfleger und der Schwesternhilfe / Hilfspfleger über die diplomierte Krankenschwester / Krankenpfleger bis hin zu den Spezialistinnen (Anästhesiepfleger, Endoskopiepfleger) und den Führungspositionen (Leiterin Pflegedienst) werden immer mehr Stellen neutral ausgeschrieben. Mehr noch: Es sind gerade die Stellen der Spezialisten und Vorgesetzten, die für beide Geschlechter ausgeschrieben werden. Bei den auch hier länger werdenen Tätigkeitsbeschreibungen finden sich nun plötzlich Elemente, die wir von den männlichen Bank- und Zeichnerstellen her kennen. Der / die Krankenpfleger /in wird gefragt: „Tuesch Di gärn wyterbelde“ (Bildest du dich gerne weiter)? Die Arbeit auf der Psychiatrischen wird als „neue Herausforderung“ bezeichnet, und die Anästhesieschwester / der Pfleger wird gefragt: „Lieben Sie selbständiges und abwechslungsreiches Arbeiten mit der neuesten Technik?“ Weiterbildung, Herausforderungen,

Technisierung, das sind männlich besetzte Werte, mit denen das Feld der Krankenpflege aufgewertet und für Männer attraktiv gemacht werden soll.

Noch deutlicher wird das bei der Ausschreibung von leitenden Positionen. In unserem Sample werden von vier ausgeschriebenen Stellen für OberschwesterIn / -pfleger drei weiblich und eine neutral ausgeschrieben. Von den neun PflegedienstleiterInnen werden zwei weiblich und sieben neutral ausgeschrieben. Es werden also anteilmässig viel mehr leitende Stellen neutral ausgeschrieben als gewöhnliche. Angesichts der Tatsache, dass bis heute Krankenpfleger eine ausgesprochen seltene Erscheinung sind, mutet es wie ein Hohn an, dass ausgerechnet die angesehenen Pflegedienstleitungsstellen Männern und Frauen offen stehen. Damit wird eine bekannte Tatsache durch unsere Analyse überdeutlich bestätigt: Frauenarbeit ist für Männer ein Sprungbrett, sie steigen nirgends leichter auf als in einer weiblichen Domäne. Die Arbeitgeber versuchen auf diese Weise, Männer für die Krankenpflege zu motivieren, um ihren chronischen Personalmangel zu bekämpfen. Sie müssen dabei die neuen Männer nicht auf Randpositionen abschieben – wie das in der Bank mit den Frauen geschieht –, da sich die in der Krankenpflege dominierenden Frauen nicht gegen die Eindringlinge wehren; sie erhoffen sich durch einen steigenden Männeranteil im Gegenteil einen Prestigegewinn und besseren Lohn für ihren Beruf (Heintz / Nadai 1998).

Obwohl unterdessen mehr als die Hälfte der Stellen neutral ausgeschrieben werden, ist es bekanntlich nicht gelungen, Männer in nennenswerter Zahl für die Krankenpflege zu gewinnen. Männer sind nicht ins Spital „eingedrungen“, sie liessen sich nicht einmal „hereinziehen“. Ein Grund dürfte das zitierte Gleichheitstabu sein. In den neutralen Stellenausschreibungen erscheinen Männer und Frauen als tatsächlich gleich. Das dürfen sie aufgrund unserer kulturellen Vorurteile aber nicht sein. Männer weichen der drohenden Gleichmachung, sprich Feminisierung aus, indem sie das Feld der Krankenpflege gar nicht erst betreten.

4.3.4 Fazit: Versuchte Desegregation beim Pflegepersonal

Die Segregation hat seit 1950 auch in der Krankenpflege abgenommen. Der Prozess der Desegregation verlief zeitlich parallel zu jenem bei den Zeichnern und den Bankangestellten: Praktisch vollständige Segregation in den 50er und 60er Jahren, rasche Öffnung in den 70er Jahren in Form von neutralen Stellenausschreibungen, wachsender Anteil neutraler Stellenausschreibungen in den 80er und 90er Jahren. Inhaltlich verlief die Desegregation aber völlig anders. Erstens wurde in der Krankenpflege nie ein bestimmter Bereich als männlich definiert und ausgesondert. Das zeigt sich an der Inexistenz männlicher Stellenausschreibungen. Zweitens ist die in den 50er Jahren zu beobachtende Segregation horizontaler Natur, nicht vertikaler. Männer verrichten gleichwertige Arbeit wie die Frauen, aber nur in einem Gebiet, nämlich der Psychiatrie. Die zunehmende Öffnung der andern Pflegeberufe, die bis heute alle Bereiche ausser der Kinder- und Hauspflege erfasst hat, entspricht damit nicht einem Aufstieg der Männer, sondern lediglich einem fachlich breiteren Einsatz. Drittens nimmt auch in der Krankenpflege die Zahl der Spezialisten und Vorgesetzten zu. Diese angesehenen Positionen sind nun aber nicht dem im Feld dominierenden Geschlecht vorbehalten – das wären die Frauen –, sondern stehen von Anfang an auch den

Männern offen. Die Entwicklung der Segregation gipfelt daher nicht in der Aufgliederung des Feldes in drei unterschiedliche Bereiche, einen weiblichen, einen männlichen und einen neutralen. Vielmehr werden Stellen jeder Qualifikation und jeder Tätigkeit je nach Bedarf des inserierenden Betriebs für beide Geschlechter oder nach wie vor nur weiblich ausgeschrieben.

Man kann daher nicht behaupten, die Männer hätten in der labor-queue jemals vor oder hinter den Frauen rangiert und seien irgendwann vorgerückt. Vielmehr sind es Geschlechterstereotype, die den Einsatz von Männern in der Pflege als unmöglich erscheinen liessen (ausser in der Psychiatrie). Diese Stereotype werden in den jüngeren Inseraten teilweise gezielt durchbrochen. Die Tätigkeiten der Pflegenden werden neben den klassischen weiblichen Attributen („menschliche Eignung für diese Betreuungsaufgabe“, „Einfühlungsvermögen“) zunehmend mit männlichen Attributen („Herausforderung“) versehen. Damit wollen die Arbeitgeber das Image der Krankenpflege heben, Männer in das Feld ziehen und so ihrem chronischen Personalmangel begegnen. Das ist ihnen bekanntlich nur in geringem Mass gelungen. Frauenarbeit zu verrichten ist für Männer bis heute zu unattraktiv und zu männlichkeitsbedrohend geblieben.

5 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Untersuchung sollte die Frage beantworten, wann, in welcher Form und warum ein bestimmter Beruf für das traditionell „andere“ Geschlecht geöffnet wird, wie mit anderen Worten der Prozess der Desegregation im Spiegel von Stelleninseraten vor sich geht. Ich vermutete, dass die Arbeitgeber bei grossem Arbeitskräftemangel anfangen, nach dem andern Geschlecht zu fragen, und zwar sowohl in der Form von neutralen Stellenausschreibungen als auch mit Inseraten für das jeweils „andere“ Geschlecht, dass aber diese Stellen nicht gleichwertig sind. Untersucht wurden ausgewählte Inserate aus einem integrierten Berufsfeld (Bankangestellte), aus einem männlich dominierten (Zeichner) und aus einem weiblich dominierten (Krankenschwestern).

Die Hypothesen können weit gehend bestätigt werden, teilweise sind Korrekturen nötig. Die Öffnung der drei untersuchten Berufsfelder für das je andere Geschlecht setzt tatsächlich Ende der 60er Jahre und vor allem in den 70er Jahren ein, zu einer Zeit also, in der der schweizerische Arbeitsmarkt in allen Segmenten völlig ausgetrocknet ist und man insbesondere die Frauen hinter dem sprichwörtlichen Herd hervorlockt. Bei den Banken zeigt sich diese Öffnung wie erwartet im Auftauchen und in der raschen Zunahme sowohl weiblicher (also „anderer“) als auch neutraler Stellenausschreibungen. Bei den Zeichnern hingegen gab es schon zuvor vereinzelt weibliche Ausschreibungen, und ihre Zahl nimmt in der Hochkonjunktur kaum zu. Hier zeigt sich die Öffnung nur im Auftauchen und in der Zunahme neutraler Ausschreibungen. Bei den Krankenschwestern wiederum erscheinen männliche Ausschreibungen nie, auch hier nehmen lediglich die neutralen zu, von denen es vereinzelt schon in den 50er Jahren gab. Bei den Banken und den Spitälern zeigt sich der Arbeitskräftemangel ausserdem in den vielen Mehrfachinseraten, mit denen eine ganze Menge neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem Einsteiger, gesucht werden. Diese

verschwinden bei den Banken in den mageren Jahren wieder, bei den Spitälern existieren sie vereinzelt bis heute.

Deutlich bestätigt wird auch die Hypothese, dass männlich, weiblich und neutral ausgeschriebene Stellen nicht gleichwertig sind, zumindest bei den (ehemaligen) Männerberufen Bankangestellter und Zeichner nicht. Die nur männlich ausgeschriebenen Stellen sind zu allen Zeiten mehrheitlich qualifizierte Stellen. Ausgeübt werden die berufsspezifischen Tätigkeiten, für die man eine Lehre absolviert haben muss, etwas Erfahrung mitbringen sollte und je nach Beruf Sprachkenntnisse bzw. darstellerische Begabung haben muss. Im Verlaufe des Untersuchungszeitraums werden die männlichen Stellen tendenziell anspruchsvoller. Einerseits nimmt die Spezialisierung zu, andererseits kommen neue, berufsübergreifende Aufgaben hinzu wie Projektplanung, Verhandlungen, Aufsicht, Mitarbeiterführung und Kostenmanagement. Entsprechend werden vielen gesuchten Männern Einarbeitung sowie Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht gestellt.

Die nur weiblich ausgeschriebenen Stellen sind in den Männerdomänen zu allen Zeiten deutlich schlechter qualifiziert. Auszuführen sind einfache Arbeiten, die nur am Rande mit der Branche zu tun haben, Hilfsarbeiten und immer wieder Bürokratie. Zu Beginn des Untersuchungszeitraums werden die Frauen nicht ausgebildet, sondern lediglich eingearbeitet, später werden sie trotz verlangter Berufslehre nicht für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt. Weiterbildung und Aufstieg sind in diesen Inseraten kein Thema. Die weiblichen Stellen werden für sich betrachtet auch etwas anspruchsvoller, aber sie nähern sich den männlichen Stellen nicht an. Es bleiben im weitesten Sinne Hilfs- und Administrationsstellen. Anders die weiblich ausgeschriebenen Stellen in der Frauendomäne. Sie weisen die ganze Palette auf von der angelernten Hilfskraft über die mehrheitlich qualifizierte Krankenschwester bis zur Oberschwester und Pflegedienstleiterin.

Die neutral ausgeschriebenen Stellen tragen sehr unterschiedliche Charakteristika. Bei den Banken sind es zu Beginn primär Einstiegsstellen für Personen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen, später werden es bankspezifische Allroundstellen, erst in den späten 80er Jahren werden auch Spezialistenstellen neutral ausgeschrieben. Die neutralen Stellen werden von daher gesehen immer „besser“, sie wandern in der job-queue den männlichen Stellen mit einer zeitlichen Verzögerung von gegen 20 Jahren hinterher, ohne diese bis 1994 zu erreichen. Die Bankkaderpositionen werden erst in allerjüngster Zeit und auch nur teilweise neutral ausgeschrieben. Bei den Zeichnern sind die neutral ausgeschriebenen Stellen von Anfang an qualifizierte Allround-Zeichnerstellen. Dabei bleibt es dann, die anspruchsvolleren Tätigkeiten der Projektleitung, Mitarbeiterführung und Bauleitung werden nur in Ausnahmefällen neutral ausgeschrieben. Nochmals anders ist es bei den Pflegeberufen. Hier werden – wenn überhaupt – Stellen aller Qualifikationsstufen neutral ausgeschrieben, die in jüngerer Zeit zunehmenden Stellen der Spezialisten und Vorgesetzten sogar noch häufiger als die gewöhnlichen Pflegestellen und Hilfsarbeiten.

Bei den Bankangestellten und Zeichnern kann die beobachtete Entwicklung am besten mit Reskins Warteschlangenmodell erklärt werden: Die Männer als die Vordersten in der labor-queue kriegen zu allen Zeiten die besten Plätze in der job-queue angeboten. Je länger diese Schlange wird, je grösser die Nachfrage allgemein und die Suche nach

Spitzenleuten im Besonderen wird, umso mehr Plätze werden weiter hinten und am Schwanz der Schlange frei. Letztere Plätze werden gezielt mit Frauen besetzt, die mittleren für beide Geschlechter ausgeschrieben. Die statistische Diskriminierung, wonach Frauen dem Unternehmen sowieso nur begrenzt oder befristet zur Verfügung stehen, lassen es als rational erscheinen, die Frauen hinten in der Schlange warten zu lassen und sie auf Arbeitsplätzen einzusetzen, für die sie wenig berufs- und betriebsspezifisches Wissen brauchen und leicht austauschbar sind. Geschlechterstereotype wie jene vom führungsstarken, innovativen Mann und von der freundlichen, hilfsbereiten Frau tragen das ihre dazu bei, diese Arbeitsteilung aufrecht zu erhalten und zu legitimieren.

Die Desegregation, die sich auf der Ebene der Berufsgruppen sowohl bei den Bankangestellten als auch bei den Zeichnern durchaus nachweisen lässt, erweist sich somit nur bedingt als echt. Vielmehr werden innerhalb der Berufsgruppe neue Segregationslinien aufgebaut: Indem man den Frauen andere Berufsbezeichnungen verleiht, ihnen andere Tätigkeiten überträgt (bzw. bestimmte Tätigkeiten nicht überträgt), sie nur bedingt an der betrieblichen Weiterbildung teilhaben lässt, andere ausbildungsmässige und charakterliche Anforderungen an sie stellt und sie schliesslich nicht aufsteigen lässt. Frauen werden immer nur so weit in ein männlich dominiertes Feld eingelassen, als sie die dort ansässigen Männer ergänzen, aber niemals ernsthaft konkurrenzieren.

Bei den Pflegeberufen ist das Warteschlangenmodell nur bedingt erklärungskräftig. Die männlichen Pfleger rangieren in der Warteschlange niemals vor oder hinter den Frauen, sondern allenfalls neben ihnen. Sie werden auf allen Hierarchiestufen eingesetzt, bekommen dieselben Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wie die Frauen. Wenn Männer im Pflegebereich diskriminiert werden, dann dergestalt, dass sie für bestimmte inhaltlich ausgegrenzte Bereiche nicht gesucht werden, namentlich die Kinder- und Hauspflege. Das lässt sich am ehesten mit Geschlechterstereotypen erklären, wonach Männer für Säuglingspflege nicht geeignet und als Besucher am Krankenbett zu Hause nicht gern gesehen sind.

Interessanterweise setzt sich der in den 70er Jahren einsetzende Trend zu geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen in den 80er und 90er Jahren in allen Berufen unbeirrt fort, ganz unabhängig davon, ob die entsprechende Branche weiter boomte (und dann plötzlich die Nachfrage senkte) wie die Banken, konjunkturell völlig einbrach wie das Baugewerbe oder weiterhin unter chronischem Personalmangel litt wie die Spitäler. Die gesellschaftspolitische Forderung nach Gleichberechtigung ist mittlerweile so stark, dass es sich die suchenden Betriebe immer weniger leisten können, bei der öffentlichen Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle das Geschlecht der gesuchten Person zum Selektionskriterium zu machen. Der Prozess der Desegregation schreitet in den Stelleninseraten fort.

Literatur

- Antonietti, Thomas. 1989. Ungleiche Beziehungen. Zur Ethnologie der Geschlechterrollen im Wallis. Sitten: Walliser Kantonsmuseen.
- Baethge, M. 1994. «Arbeit und Identität». Pp. 245-264 in Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.), Riskante Freiheiten; Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Bamberg, Eva. 1996. 'Wenn ich ein Junge wär'... Alltagstheorien über geschlechtstypische berufliche Orientierungen. Göttingen: Hogrefe.
- Bielby, William T. / Baron, James N. 1994. «Men an Women at Work. Sex Segregation an Statistical Discrimination». Pp. 606-632 in Grusky, David B. (Hrsg.), Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective. Boulder: Westview Press.
- Bolognese-Leuchtenmüller, Birgit / Mitterauer, Michael (Hrsg.). 1993. Frauen-Arbeitswelten: zur historischen Genese gegenwärtiger Probleme. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Bourdieu, Pierre / Boltanski, Luc. 1981. «Titel und Stelle. Zum Verhältnis von Bildung und Beschäftigung». Pp. 89-115 in Bourdieu, Pierre / Boltanski, Luc / Saint Martin, Monique de / Maldidier, Pascale (Hrsg.), Titel und Stelle. Ueber die Reproduktion sozialer Macht. Europäische Verlagsanstalt.
- 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 / Eisner, Manuel. 1999. «Arbeit und Identität - Von der Notgemeinschaft zur Wahlverwandtschaft». Pp. 111-134 in Geiser, Thomas / Schmid, Hans / Walter-Busch, Emil (Hrsg.), Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts. Wirtschaftliche, rechtliche und soziale Perspektiven. Bern: Haupt.
- Charles, Maria. 1987. «Geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz». Schweizerische Zeitschrift für Soziologie. 13, Pp. 1-27.
- Dies. 1995. Berufliche Gleichstellung - ein Mythos? Geschlechter-Segregation in der schweizerischen Berufswelt. Bern: Bundesamt für Statistik.
- Cotter, David et al. 1995. «Occupational Gender Desegregation in the 1980s». Work and Occupations. An International Sociological Journal. 22 / 1, Pp. 3-21.
- Domsch, Michel / Uta Lieberum (1996). Möglichkeiten von Frauen im Management. Eine empirische Stellenanzeigenanalyse 1990-1995. Institut für Personalwesen und Arbeitswissenschaft, Universität der Bundeswehr. masch.
- Gottschall, Karin. 1990. Frauenarbeit und Büro-rationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in grossbetrieblichen Verwaltungen. Frankfurt am Main: Campus.
- Hausen, Karin (Hrsg.). 1993. Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Heintz, Bettina / Nadai, Eva / Fischer, Regula / Ummel, Hannes. 1997. Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main: Campus.

- Heintz, Bettina / Nadai, Eva. 1998. «Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung», Zeitschrift für Soziologie. 27 / 2, Pp. 75-93.
- Lechner, Ferdinand (1985). Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Anzeigenmarkt. Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen und Bewerbungsexperiment. Institut für höhere Studien Wien. masch.
- Reskin, Barbara F. 1994. «Sex Segregation: Explaining Stability and Change in the Sex Composition of Work». Pp. 97-115 in Beckmann, Petra / Engelbrecht, Gerhard (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Mitteilungen aus der Berufs- und Arbeitsmarktforschung 197.
- Tannen, Deborah. 1995. Job Talk. Wie Männer und Frauen am Arbeitsplatz miteinander reden. Hamburg: Kabel.
- Teuber, Ulrike. 1992. «Geschlecht und Hierarchie». Pp. 45-50 in Wetterer, Angelika (Hrsg.), Profession und Geschlecht. Ueber die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt am Main: Campus.
- Tijdens, Kea. 1991. «Berufliche Segregation in Tätigkeiten des EDV-Bereichs (am Beispiel der Niederlande)». Pp. 199-212 in Littek, Wolfgang / Heisig, Ulrich / Gondek, Hans-Dieter (Hrsg.), Dienstleistungsarbeit, Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen. Berlin: edition sigma.
- Wetterer, Angelika. 1995. «Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit». Pp. 199-224 in Pasero, Ursula / Braun, Friederike (Hrsg.), Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Wikander, Ulla. 1998. Von der Magd zur Angestellten. Macht, Geschlecht und Arbeitsteilung 1789-1950. Frankfurt am Main: Fischer.