

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

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 13 (1987)

Heft: 1

Artikel: Geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation in der Schweiz

Autor: Charles, Maria

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814370>

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 12.01.2026

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

GESCHLECHTERSPEZIFISCHE ARBEITSMARKT-SEGREGATION IN DER SCHWEIZ

Maria Charles

Soziologisches Institut, Universität Zürich
Zeltweg 63, - CH 8032 Zürich

1. Einleitung ¹

In den industrialisierten Staaten bleiben immer mehr verheiratete Frauen - auch Mütter von Kleinkindern - ohne Unterbrechung berufstätig, was zu einer wesentlichen Zunahme der allgemeinen Frauenberufstätigkeit in die letzten zwanzig Jahren beigetragen hat (Blau, 1984 Jonung, 1984 Willms, 1981). Auch in der Schweiz ist die Frauenerwerbsquote zwischen 1941 und 1974 langsam angestiegen (Held & Levy, 1974), verzeichnete aber in den Rezessionsjahren 1974-76 wieder einen 4-prozentigen Rückgang (Eidgenössische Kommission für Frauenfragen, 1987). Seither hat der Prozentsatz der erwerbstätigen Frauen ab 15 Jahren auf 42,1 im Jahr 1980 zugenommen und zu einem Arbeitsmarktanteil der Frauen von 36,2 Prozent geführt.² Von den verheirateten Frauen waren 1980 33,7 Prozent erwerbstätig, im Vergleich zu 31 Prozent im Jahr 1970 (Hofmann, 1977). Angesichts dieser allgemeinen Zunahme stellt sich auch die Frage, wieweit sich die berufliche Chancenstruktur für Frauen verändert hat. Will man dies untersuchen, muss man sich mit dem Phänomen der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes befassen.

Der Ausdruck "geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation" bezieht sich auf die sehr unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufe. Ein Beruf, ein Gewerbe oder ein ganzer Industriesektor, der überproportional von einem Geschlecht dominiert ist, wird hier als geschlechtersegregiert definiert. Ähnlich wird ein Arbeitsmarkt als geschlechtersegregiert bezeichnet, in welchem die Arbeit von Männern und Frauen nach Betrieb, Beruf, Branche oder Industriesektor getrennt ist.

¹ Ich möchte Raymond Cléménçon für seine redaktionelle Hilfe danken.

² Die Zahlen wurden auf Grund der Statistiken aus dem Bundesamt für Statistik, 1985, berechnet.

Geschlechterspezifische Segregation ist eine sehr auffallende und stabile Eigenschaft der Arbeitsmärkte in Industrieländern, die oft als einer der wichtigsten Faktoren zur Festsetzung, Erhaltung und Legitimierung der niedrigeren Löhne und der Benachteiligung von Frauen beim beruflichen Aufstieg betrachtet wird (Reskin & Hartmann, 1986 ; Treiman & Hartmann, 1981 ; Blau, 1977 ; Bergmann, 1974 ; Edwards, 1975). Dass die Entlohnung für Bildung, Erfahrung oder spezifische Fähigkeiten geschlechterabhängig ist, ist empirisch sehr gut dokumentiert (Treiman & Roos, 1983 ; England, 1982 ; Blau, 1984 ; Bornschier, 1984 ; Bielby & Baron, 1986). Berufe, in welchen Frauen stark konzentriert sind, sind durch tiefere Löhne, geringere Aufstiegsmöglichkeiten, weniger "on the job training" und schlechtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet als vergleichbare "Männerberufe" (Stevenson, 1975 ; Kanter, 1977 ; Treiman & Hartmann, 1981 ; Eidgenössische Kommission für Frauenfragen, 1987). Nach Treiman & Hartmann (1981) kann 35-40 Prozent des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen auf strukturell tiefere Löhne in "Frauenberufen" und ein weiterer wesentlicher Teil dieser Varianz auf Lohnunterschiede zwischen durch Frauen oder Männer dominierte Betriebe zurückgeführt werden (Blau, 1977).

Neben diesen wirtschaftlichen Folgen, bestehen auch kulturelle Folgen der Segregation. Arbeitsmarkt-Segregation und die damit verbundene scharfe Einschränkung der beruflichen Chancen und Anreize in Frauenberufen, verstärkt die traditionelle Rollenverteilung in der Familie. Wirtschaftlich gesehen scheint es auf Grund dieser beruflichen Benachteiligungen am vernünftigsten, dass Frauen den Haushalt und die Kindersorge übernehmen, während Männer für die finanzielle Versorgung der Familie sorgen.

Ferner trägt diese Rollenverteilung im Arbeitsmarkt, wonach Frauen fast keinen Zugang zu Kaderpositionen haben und überwiegend in untergeordneten Dienstleistungs- und Karitativberufen angestellt sind (Willms, 1981 ; Wolf & Fligstein 1979 ; Preuss, 1986), zur Perpetuierung der stereotypen, einschränkenden Rollenmuster bei :

"In our view, sex segregation is among the most significant «manifestations of unequal opportunity in the workplace». And perhaps most important, to the extent that sex segregation in the workplace connotes the inferiority of women or contributes to maintaining women as men's inferiors, it has great symbolic importance. We believe that sex segregation is fundamentally at odds with the established goals of equal opportunity and equality under the law in American society" (Reskin & Hartmann, 1986, 17).

Bis jetzt existiert keine systematische Untersuchung der Segregation des schweizerischen Arbeitsmarktes im Sinn der umfassenden Analysen, die in den USA, und bis zu einem gewissen Grad auch in Grossbritannien, Schweden, und der BRD vorliegen. Hier soll der Versuch gemacht werden, eine empirische und theoretische Grundlage für die Untersuchung der Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz zu schaffen.

In dieser Arbeit werden männliche und weibliche *Ewerbsquoten* zuerst berechnet und international verglichen. Damit wird die Grundstruktur der geschlechterspezifischen Arbeitsmärkte in verschiedenen Industrieländern dargestellt. Im darauf folgenden Abschnitt wird der Grad der geschlechterspezifischen beruflichen *Konzentration* durch verschiedene empirische Verfahren bestimmt. Anschliessend wird der berufliche *Geschlechtersegregations-Index* (GSI) beschrieben und dessen standardisierten und nichtstandardisierten Werte auf zwei Aggregationsebenen für die Analyse des schweizerischen Arbeitsmarktes berechnet. Methodische Probleme bei der Aggregation und der Wahl der Analyseebene werden hier auch behandelt. Der letzte Abschnitt enthält eine *Diskussion* der relevanten Ergebnisse dieser Untersuchung und deren Implikationen für die Theorie, für schweizerische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und für eine Sozialpolitik. Im Lichte der bestehenden Segregationstheorien werden hier verschiedene empirische Forschungsprogramme zur Erklärung des schweizerischen Segregationsmusters angeregt.

2. Die Daten

Die schweizerischen Daten wurden auf Grund der eidgenössischen Volkszählung von 1980 berechnet. Dort sind alle Berufe in 48 Obergruppen mit 426 spezifischen Subkategorien gegliedert. In der Volkszählung sind all diejenigen im Alter von 15 und mehr Jahren als "Erwerbspersonen" definiert, sofern sie für mindestens sechs Stunden in der Woche in irgendeinem Wirtschaftszweig bezahlt erwerbstätig sind (hier auch als "erwerbsaktiv", oder "am Arbeitsmarkt" bezeichnet). Diese Kategorie schliesst mitarbeitende Familienangehörige, Lehrlinge, Lehrtöchter und auch Personen mit ein, die auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit sind. Zu den "Erwerbstätigen" sind nur diejenigen zu zählen, die zum Zeitpunkt der Zählung eine Tätigkeit ausübten. "Teilbeschäftigte" sind alle, die sich als solche klassifizieren. Wo Angaben fehlten, wurden alle mit weniger als 40 Stunden pro Woche als teilbeschäftigt klassifiziert (Bundesamt für Statistik, 1985).

Die internationalen Daten stammen vorwiegend aus den Volkszählungen der entsprechenden Länder. Die Länderauswahl für diese Analyse wurde auf Grund der Verfügbarkeit von Segregations- und anderen spezifischen Statistiken getroffen. Ein weiteres Kriterium war die Vergleichbarkeit der Daten zu bestehenden schweizerischen Daten. Vor allem aus dem ersten Grund beschränkt sich diese Analyse auf die Industrieländer.

3. Die schweizerischen Erwerbsquoten im internationalen Vergleich

Um die grundsätzlichen strukturellen Eigenschaften des weiblichen und des männlichen Arbeitsmarktes im internationalen Vergleich darzustellen, wurden die Erwerbsquoten für die Schweiz und andere ausgewählte Industrieländer berechnet. Die Erwerbsquote wird hier als der Prozentsatz der Bevölkerung ab 15, bzw. 16 Jahren ³ angegeben, die in ihrem Land als "Erwerbspersonen" betrachtet werden. Sofern möglich wurden hier bei der Berechnung der Erwerbsquoten für alle Länder die neusten Zensus-Statistiken benützt. Um den internationalen Vergleich zu erleichtern, wurden auch ältere Statistiken verwendet, wenn möglich aus dem Jahre 1980, dem Jahr der letzten schweizerischen Volkszählung. Diese Zahlen sind auch zusammen mit den neueren Statistiken in der Tabelle 3.1 dargestellt.

Wie hier zu sehen ist, befindet sich die Schweiz unter den Ländern mit dem höchsten Anteil an erwerbstätigen Männern (1980 knapp hinter Japan). Gleichzeitig gehören Schweizer Frauen zu den am wenigsten erwerbstätigen (42,1%). Bei den nichtstandardisierten Erwerbsstatistiken in der vierten Kolonne der Tabelle 3.1 zeigen nur die BRD und Oesterreich tiefere Werte. Schweden weist demgegenüber für 1980 mit 59,0 Prozent den grössten Anteil erwerbstätiger Frauen auf. Die Männererwerbsquote liegt in der Mitte.

Um die Frauenerwerbsquote unabhängig von der gesamten Erwerbsquote eines Landes besser bestimmen zu können, wurde die Statistik "%F/%M" ⁴ berechnet. Dieser standardisierte Wert gibt Auskunft über das Verhältnis zwischen der Frauen- und der Männererwerbsquote in einem bestimmten Land. Wenn auf diese

³ Ob die Erwerbsquote für Personen ab 15, oder ab 16 Jahren berechnet wurde, wird durch die verfügbare Statistik des betreffenden Landes bestimmt.

⁴ Frauenerwerbsquote geteilt durch Männererwerbsquote.

Weise für die Grösse des Arbeitsmarktes kontrolliert wird, hat unter den untersuchten Ländern die Schweiz die tiefste Frauenerwerbsquote für 1980. Das heisst, dass in der Schweiz die Frauen unter den untersuchten Ländern den kleinsten Anteil am Arbeitsmarkt ausmachen.⁵

Für die Länder, für welche die benötigten Zensusdaten zur Verfügung standen, zeigt die Tabelle 3.2 die Erwerbsquoten für verheiratete Frauen und für verheiratete Frauen mit Kleinkindern. Hier weicht das berufliche Verhalten der Schweizer Frauen am stärksten vom Verhalten der Frauen in andern Ländern ab. 33,7 Prozent der verheirateten Frauen und 33,0 Prozent der verheirateten Frauen mit Kindern unter 7 Jahren sind in der Schweiz am Arbeitsmarkt beteiligt. Dieser Anteil liegt wesentlich tiefer als in Schweden, in der BRD und in den USA. Schweden zeigt hier nochmals weitaus die höchste Frauenerwerbsquote, mit 70,9 Prozent für verheiratete Frauen und 84,2 Prozent für solche mit Kleinkindern im Jahr 1986. Bemerkenswert ist der sehr rapide Anstieg der Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen und Müttern seit 1980 in Schweden.

Bei der Messung der Arbeitsmarktteilnahme darf der Faktor Voll- oder Teilbeschäftigung nicht vergessen werden. Denn in den meisten Ländern ist Teilbeschäftigung nur in bestimmten, meistens in Frauenberufen möglich und damit sehr relevant für die Untersuchung der Arbeitsmarkt-Segregation. Schweden zeigt zwar eine sehr hohe Frauenerwerbsquote, hat aber auch die höchste Proportion der teilbeschäftigten Frauen (Roos, 1985). Obwohl tiefer als in Schweden, ist die Teilbeschäftigungsquote auch in der Schweiz sehr hoch, besonderes unter verheirateten Frauen und Müttern. Im Jahr 1980 waren z. B. nur 36,8 Prozent der berufstätigen Schweizer Frauen mit Kleinkindern vollbeschäftigt.⁶ Demgegenüber beträgt die Vollbeschäftigungsquote in den USA mehr als 66 Prozent bei berufstätigen verheirateten Frauen mit Kindern unter 6 Jahren (Hayes & Kamerman, 1983).

⁵ Die Frauenerwerbsquote ist in den meisten anderen Ländern für welche Zahlen vorliegen seit 1980 rapid angestiegen. Es ist zu vermuten, dass diese Quote auch in der Schweiz in den letzten sechs Jahren zugenommen hat. Zu beachten ist auch, dass südeuropäische Länder, welche gemäss anderen Forschungsergebnissen relativ niedrige Frauenerwerbsquoten aufweisen, hier nicht eingeschlossen sind.

⁶ Eigene Berechnungen, auf Grund unveröffentlichter Tabellen des schweizerischen Bundesamts für Statistik, 1980.

4. Geschlechterspezifische Konzentration

Betrachtet man die schweizerische Volkszählung von 1980, so lässt sich folgendes beobachten: Am schweizerischen Arbeitsmarkt, auf dem Frauen 36,2 Prozent ausmachen, enthalten 259 (47,9%) der 541 spezifischen Berufskategorien mehr als 90 Prozent Männer. Demgegenüber sind nur 42 (7,8%) der Berufe zu mehr als 90 Prozent durch Frauen besetzt. Zusammen sind also 301 (55,6%) Berufe zu mehr als 90 Prozent segregiert.

Einen ersten Eindruck über die geschlechterspezifische Berufsverteilung eines Landes kann durch die Untersuchung der Berufe gewonnen werden, in denen sich entweder Frauen oder Männer zu hohem Grad konzentrieren. Für die Schweiz wurde diese Untersuchung auf zwei Arten durchgeführt. Zuerst wurde untersucht, in welchen Berufen die grösste *Anzahl* der Männer, bzw. der Frauen beschäftigt sind. Die Tabellen 4.1 und 4.2 zeigen die 10 absolut grössten Berufskategorien für Männer und Frauen sowie ihre Geschlechterverteilung. Das zweite Verfahren zur Messung der Konzentration untersucht die *Mann/Frau-Zusammensetzung* der einzelnen Berufe und berechnet den Arbeitsmarkt-Anteil der nach Geschlechter segregierten oder integrierten Berufe, wobei Berufe mit proportional gleichmässiger Partizipation von Frauen und Männern als integriert bezeichnet werden. Die am meisten segregierten Berufe und ihre prozentuale Mann/Frau-Zusammensetzung sind in der Tabelle 4.3 und 4.4 dargestellt. Die Tabelle 4.5 zeigt die Berufe, die am meisten integriert sind.

4.1. Die zahlenmässig grossen Berufe

Die dritte Kolonne in der Tabelle 4.1, bzw. 4.2 zeigt den additiven Anteil der gesamten männlichen, bzw. weiblichen Arbeitskräfte, die in den entsprechenden Berufen tätig sind. 13,6 Prozent der Männer am schweizerischen Arbeitsmarkt sind z.B. entweder als Landwirt, Kaufmännische Angestellte oder Lastwagenführer/-Chauffeur tätig. Ein Blick auf die Tabelle 4.2 zeigt eine sehr hohe Konzentration der Frauen in einigen wenigen zahlenmässig grossen Berufen. 50,4 Prozent der Frauen sind in nur 10 der 426 Berufe beschäftigt. Ferner liegen, ausser für die Landwirtinnen, alle 10 Berufe im Dienstleistungssektor. Dies sieht in den anderen Industrieländern sehr ähnlich aus. Betrachtet man die Oberkategorien der Berufsklassifikation, so konzentrieren sich 52,3 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte in den Büro- (26,8%), Verkaufs- (12,4%), und Gastgewerbe- und Hauswirtschaftskategorien (13,1%).

Männer, die sowohl im Dienstleistungs- als auch im Produktionssektor tätig sind, konzentrieren sich weniger auf einzelne Berufe und scheinen zu einer breiteren Palette der Stellen Zugang zu haben. Im Vergleich zu den obenerwähnten 50,4 Prozent für Frauen, sind 28,9 Prozent der Männer in den grössten 10 Berufen beschäftigt.

4.2. *Die segregierten Berufe*

Gemäss der Definition von Bianchi & Retinas (1984) ⁷ wurden diejenigen Berufe, bei denen der Anteil der Männer mehr als 20 Prozentpunkte über dem Männeranteil am gesamten Arbeitsmarkt liegt, als Männerberufe klassifiziert. Die gleiche Definition gilt für Frauenberufe. Der gesamte Anteil am schweizerischen Arbeitsmarkt wurde für die Männer auf 64 Prozent und für die Frauen auf 36 Prozent gerundet. Dementsprechend wurden Männerberufe auf der Oberkategorie-Ebene als diejenigen mit mehr als einem 84 prozentigen Männeranteil definiert, und Frauenberufe als diejenigen mit mehr als einem 56 prozentigen Frauenanteil. Berufe mit zwischen 61- und 67-prozentiger Männerbeteiligung wurden als integriert definiert, da deren Geschlechterzusammensetzung innerhalb von 3 Prozentpunkten der Zusammensetzung des gesamten Arbeitsmarktes liegt. Diese Männer- beziehungsweise Frauenberufe und integrierten Berufe sind in den Tabellen 4.3-4.5 dargestellt.

Auch gemäss diesem Massstab sind Frauen beruflich konzentrierter als Männer: 54,2 Prozent der Männer sind in 18 Männerberufskategorien tätig, während 71,9 Prozent der Frauen in lediglich 10 Frauenberufskategorien konzentriert sind. Dies stimmt mit Resultaten aus anderen Ländern überein (Jonung, 1984 ; Reskin & Hartmann, 1986). Die Frauenberufe sind auch durchschnittlich zahlenmässig grösser als die Männerberufe, mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsanzahl in diesen Kategorien von 124'091 Personen, im Vergleich zu 63'203 bei den Männerberufen.

Gemäss dieser Aufgliederung und Definition der Männer- und Frauenberufe, arbeiten 76,9 Prozent der Erwerbskräfte (76,3% der Männer, und 77,9% der Frauen) in segregierten Berufen und nur 1,2 Prozent in integrierten Berufen. Der Rest ist in Berufen tätig, die weder integriert noch klar segregiert sind. Männerberufe sind im allgemeinen segregierter als Frauenberufe, auch wenn in Betracht gezogen wird, dass Männer einen höheren Anteil des gesamten Arbeitsmarktes ausmachen. Die Tabelle 4.3 veranschau-

⁷ Zitiert in Reskin & Hartmann, 1986.

licht, dass auch beim Gebrauch dieser breiten Oberkategorien die Männeranteile in den Männerberufen oft 95 Prozent überschreiten. Der Durchschnittswert liegt bei 94,8 Prozent. Nur 6,0 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte sind in den 18 Männerberufen beschäftigt, während 22,1 Prozent der Männer in den 10 Frauenberufen tätig sind.

Bemerkenswert ist, dass Flückigers 1960 durchgeführte Charakterisierung der Frauenberufe anhand des damaligen Arbeitsmarktes noch heute im grossen und ganzen zutrifft:

"Unter den Berufsgruppen mit hohen Frauenanteilen finden wir einmal traditionell weibliche Tätigkeiten mit teilweise karitativem Image wie etwa die Sozialfürsorge oder Krankenpflege. Die Haus- und Reinigungsarbeit ist eine alte Frauendomäne, ebenso gewisse Gewerbebezweige (Bekleidung, Wäscherei), namentlich in Branchen wo der Fingerfertigkeit und Präzisionsarbeit grosses Gewicht beigemessen wird" (1967, 61).⁸

5. Zur Messung der Arbeitsmarktsegregation

5.1. *Der Geschlechtersegregations-Index*

Der am meisten gebrauchte Massstab zur Einschätzung der Segregation ist der von Duncan & Duncan (1955) entwickelte Dissimilaritätsindex. Wenn zur Messung der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts angewendet, gibt dieser Index (GSI) Auskunft darüber, wieviel Prozent der Männer, bzw. Frauen ihre Stellen wechseln müssten um eine proportional gleichmässige Verteilung zu erreichen. Der GSI kann folgendermassen ausgedrückt werden:

$$GSI = 1/2 \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i \cdot F_i}{\sum M_i \cdot \sum F_i} \right| * 100$$

M_i = Anzahl Männer im Beruf i
 F_i = Anzahl Frauen im Beruf i

Der Index kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen. Ein Wert von Null bedeutet, dass der Anteil der Frauen in jeder Kategorie genau mit dem Anteil Frauen am gesamten Arbeitsmarkt übereinstimmt. Ein Wert von 100 bedeutet volle Segregation, das heisst, alle Frauen sind in Frauenberufen und alle Männer in Männerberufen tätig.

⁸ Zitiert in Held & Levy, 1974.

Bemerkenswert bei diesem Index ist seine Stabilität im zeitlichen Vergleich. In den USA, wo er seit Jahrzehnten berechnet wird, wurden seit der Jahrhundertwende bis in die Siebzigerjahre hinein nur kleine Schwankungen festgestellt. Seit 1970 ist eine bescheidene Abnahme in GSI-Werten zu verzeichnen.⁹

Wenn Segregation mit diesem Index gemessen wird, muss beachtet werden, dass hohe Verweiblichung einer zahlenmässig bedeutenden Berufskategorie schwerer wiegt als hohe Verweiblichung einer kleineren Berufskategorie. Veränderungen im Indexwert über die Zeit enthalten daher zwei Komponenten, die von Blau und Hendrix (1979) als "Composition Effect" und "Mix Effect" bezeichnet wurden. Eine Abnahme im GSI-Wert könnte einerseits aus einer zunehmenden Integration von nichtintegrierten Berufen (Composition Effect), oder einfach aus einer Ausdehnung der relativ integrierten Berufe (Mix Effect) entstehen. Um zwischen diesen zwei Effekten unterscheiden zu können, kann ein Index verwendet werden, der die Grösse standardisiert, so dass jede Berufskategorie dasselbe Gewicht erhält. Mit diesem Index wird dann der "Mix Effect" kontrolliert. Der grösstenstandardisierte GSI wurde folgendermassen berechnet:

$$\text{Std. GSI} = 1/2 \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i/T_i(100)}{\sum M_i/T_i} - \frac{F_i/T_i(100)}{\sum F_i/T_i} \right|$$

$$\begin{aligned} M_i &= \text{Anzahl Männer im Beruf } i \\ F_i &= \text{Anzahl Frauen im Beruf } i \\ T_i &= M_i + F_i \end{aligned}$$

Ein weiteres Problem bei der Messung der Berufssegregation ist die Wahl der Analyseebene. Der Index kann im Prinzip auf der Ebene des individuellen Berufs, der Branche, des Positionstitels, der hierarchischen Position, der Organisation, u.s.w. berechnet werden. Auf jeder Ebene gibt es bestimmte Probleme mit der Aggregation der Daten. Auch bei integrierten *Berufen* kann Segregation nach Betrieb (z.B. zwischen Kellner in einem feinen Restaurant und Serviertochter in einem Café), Branche (z.B. zwischen Verkäuferin von Damenwäsche und Computerverkäufer), Spezialisierung (z. B. zwischen Deutschlehrerin und Chemielehrer), oder hierarchischer Position (z.B. zwischen Chef-Redaktor und mitarbeitender Journalistin) eintreten. Praktisch existierende Segregation wird in diesen Fällen durch einen zu tiefen Indexwert versteckt. Auf der *Branchen-Ebene* gibt es ähnliche Aggregationsprobleme, wie sie z.B. die Klassifikation einer Sekretärin in einer

⁹ Eine gute Zusammenfassung der Segregationstendenzen in den USA der Nachkriegszeit ist in Reskin & Hartmann zu lesen.

Architekturfirma darstellt, die zusammen mit einem Architekten in der gleichen Kategorie eingeteilt wird.

Zensus-Daten sind für die meisten Länder für individuelle Berufe und manchmal zusätzlich für Branchen erhältlich. Für den internationalen Vergleich sind deshalb nur diese zwei Analyseebenen möglich. Die Ebene des individuellen Berufs wurde hier aus zwei Gründen gewählt: Erstens befassen sich die meisten bestehenden ausländischen Segregations-Statistiken mit dieser Ebene.¹⁰ Der zweite Grund ist theoretisch: Qualitative Unterschiede zwischen Stellen sollten besser durch eine Variable berücksichtigt werden, die bei der individuellen Berufskategorie ansetzt, als durch eine Variable für die Branchen-Ebene. Arbeitsmarkterfahrung ist wahrscheinlich mehr durch Segregation der Berufe geprägt als durch Segregation der Branchen.

Bei der Berechnung und dem Vergleich der GSI-Werte muss auch im Auge behalten werden, dass die Werte sehr empfindlich auf die Feinheit der gebrauchten Berufskategorien reagieren. Durch die Verwendung der groben Kategorien wird viel Varianz zwischen männlichen und weiblichen Tätigkeiten verloren. Bei der schweizerischen Volkszählung von 1980 sind z.B. die "Männerberufe" Hochschullehrer oder Arzt in denselben Oberkategorien zu finden wie die "Frauenberufe" Kindergärtnerin beziehungsweise Arztgehilfin. Auch durch Verwendung der spezifischen Kategorien ist das Problem nicht zu lösen: Innerhalb der spezifischen Kategorie Aertzte wäre etwa eine Gynäkologin an einer Frauenklinik und der Chef der Chirurgieabteilung an einem Kantonsspital berücksichtigt. GSI-Werte, die auf Grund der Zensusdaten berechnet wurden, müssen aus diesen Gründen den eigentlichen Grad der Segregation am Arbeitsmarkt immer unterschätzen. Daraus folgt: *je spezifischer die beruflichen Kategorien, desto höher wird der Geschlechtersegregations-Index.* (Baron & Bielby, 1986, Jonung, 1984).¹¹

¹⁰ Ausnahmen sind die Untersuchungen von Willms (1981), die mit 26 Branchen-Kategorien einen GSI-Wert von 40,7 für die BRD (1980) berechnet hat, und Bielby & Baron (1986), die eine Segregationsanalyse auf der Positionstitel-Ebene durchgeführt haben.

¹¹ Bielby & Baron (1986) fanden, dass bei Berechnung des GSI für 10'525 Positionstitel, Geschlechtersegregation fast vollständig ist. Auf Grund dieser 10'525 Titeln haben sie einen GSI-Wert von 96,3 berechnet, im Vergleich zu 75,1 für 645 Berufskategorien, und nur 36,5 für Treimans Hauptkategorien.

5.2. Empirische Ergebnisse

Die umfassendste internationale Analyse der beruflichen Geschlechtersegregation ist diejenige von Roos (1985). Roos berechnete GSI-Werte für 12 Industrieländer, indem sie die Klassifikationen der individuellen Berufe in den verschiedenen Ländern an die sieben hauptsächlichen Berufskategorien von Treiman's (1975) internationaler Skala für Berufsprestige anpasste. Der relative Umfang der Segregation in den verschiedenen Ländern könnte dann bestimmt werden.

Die Werte, die von Roos auf diese Weise berechnet wurden, sind zusammen mit einer zweiten amerikanischen Berechnung von Bielby & Baron (1986) in der dritten Kolonne der Tabelle 5.1 zu sehen. In der vierten Kolonne dieser Tabelle ist eine Auswahl von bestehenden GSI-Werte aus den USA und Schweden wiedergegeben. Da sie auf Grund spezifischer Berufskategorien berechnet wurden, sind diese Werte entsprechend höher als die in der dritten Kolonne.

Die unterste Reihe der Tabelle 5.1 zeigt die schweizerischen Werte, die auf Grund der Volkszählung berechnet wurden. Der Wert für die Treiman-Skala wurde dadurch berechnet, dass jede der 426 spezifischen Kategorien zu einer der sieben Treiman-Kategorien gerechnet wurde. Dies wurde mit Bezug auf die spezifischen Unterkategorien der Treiman-Skala durchgeführt. Anschliessend wurde der nichtstandardisierte GSI-Wert berechnet. Danach müssten 35,5 Prozent der Frauen, bzw. Männer ihre Berufskategorie wechseln um eine proportional gleichmässige Verteilung der Geschlechter zu erreichen.

Errechnet man den GSI-Wert für die 426 spezifischen Kategorien, so müssten 62,6 Prozent der Frauen, bzw. Männer ihre Berufskategorie wechseln. Wie in der Tabelle 5.1 ersichtlich ist, ist der Grad der Segregation für alle untersuchten Länder sehr hoch und die GSI-Werte für die Schweiz unterscheiden sich wenig von denjenigen für anderen Länder.¹²

Der grössenstandardisierte GSI-Wert für die Schweiz liegt bei 66,7. Da dieser Wert höher ist als der nichtstandardisierte Wert von 62,6, scheinen in der Schweiz zahlenmässig kleinere Berufe segregierter zu sein als Berufe, in denen viele Menschen tätig sind. Das gleiche kann auch für die USA festgestellt werden. Gemäss den Resultaten aus Abschnitt 5, sind in diesen kleineren,

¹² Es ist hier zu beachten, dass Berufsklassifikationssysteme zwischen Ländern unterschiedlich sind, und daher ein Vergleich dieses Wertes mit den angegebenen Werten für die USA und Schweden nur bedingt möglich ist.

segregierteren Berufsgattungen meistens Männer beschäftigt. Eine Auswahl von verfügbaren grössenstandardisierten Werten aus den USA sind zusammen mit den Werten für die Schweiz in Tabelle 6,2 wiedergegeben.

6. Diskussion

6.1. Zusammenfassung der empirischen Ergebnissen

Im internationalen Vergleich ist der schweizerische Arbeitsmarkt durch eine relativ hohe Männererwerbsquote und durch eine niedrige Frauenerwerbsquote gekennzeichnet. Die Arbeitsmarktteilnahme unter verheirateten Frauen und Müttern mit Kleinkindern ist besonderes tief, obwohl langsam zunehmend. In der Schweiz ist die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Frauen in einigen wenigen grossen Berufskategorien, meistens im Dienstleistungssektor, konzentriert. Ueber 52 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte sind entweder im Büro, im Verkauf, im Gastgewerbe oder in hauswirtschaftlichen Berufen tätig. Männer verteilen sich dagegen über ein viel breiteres Spektrum der Berufe.

Wie die anderen Industrieländer, zeigt auch die Schweiz einen sehr hohen Grad an geschlechterspezifischer Arbeitsmarkt-Segregation. Trotz der Aggregationsprobleme bei den Zensusdaten, müssten nach dem hier berechneten GSI-Wert 62,6 Prozent der Schweizer Frauen, bzw. Männer ihre Berufskategorie wechseln, um eine proportional gleichmässige Verteilung der Geschlechter über die verschiedenen Berufe zu bewirken. Da der grössenstandardisierte GSI-Wert höher ist als der nichtstandardisierte Wert, scheinen die Berufe, in denen relativ wenig Personen beschäftigt sind, in der Schweiz segregierter zu sein als die zahlenmässig umfangreicheren Berufskategorien. Gemäss den Resultaten im Abschnitt 5, bestehen die zahlenmässig kleineren Berufe zudem überproportional aus Männern.

Diese Resultate für die Schweiz und ähnliche für andere Länder zeigen zudem, dass die grosse Mehrheit der berufstätigen Frauen in untergeordneten und schlechter bezahlten Positionen mit geringeren Aufstiegschancen tätig ist. Unter den Berufen mit den höchsten Prestigewerten (Arzt, Manager, Hochschullehrer, Wissenschaftler, Jurist, etc.) stellen Frauen eine sehr kleine Minderheit dar, und auch wenn sie in diesen Berufen tätig sind, sind diese Tätigkeiten normalerweise hierarchisch, geographisch, organisationsmässig oder nach Spezialität segregiert.

6.2. Allgemeine Implikationen

Dass Männerberufe in der Schweiz noch stärker segregiert sind als Frauenberufe, deutet darauf hin, dass für schweizerische Frauen der Zugang zu typischen Männerberufen immer noch sehr beschränkt ist. Dieser hohe Grad der Segregation in typischen Männerberufen könnte wichtige Auswirkungen auf das berufliche Erleben der schweizerischen Frauen in diesen Berufen haben. Laut Kanter (1977) wirkt ein spezieller Druck auf zahlenmässige Minderheiten innerhalb von Berufskategorien oder Organisationen (Kanter, 1977) und wegen ihrem Minderheitsstatus erleben Frauen in Männerberufen ihre Arbeit anders als die dort beschäftigten Männer, die derselben Arbeit nachgehen. Frauen in traditionellen Männerdomänen fallen sehr auf und weil sie oft als Stellvertreterinnen für Frauen im allgemeinen wahrgenommen werden, sind sie einem sehr hohen Leistungsdruck ausgesetzt. Diese "Alibi-Frauen" (token women) sind innerhalb der Organization oft sozial isoliert oder werden gemäss dem stereotypen Frauenbild behandelt. Dies kann, gemäss Kanter, zu einer selbsterfühlenden Prophezeiung führen, wenn nämlich Frauen die frauentypischen, passiven und dienstleistungsorientierten Arbeiten verrichten, wie es von ihnen erwartet wird. In einem Arbeitsmarkt wie dem der Schweiz, wo in fast 50 Prozent der Berufe 90 Prozent der Beschäftigten Männer sind, stellen die wenigen Frauen, die es schaffen in einem solchen Beruf Fuss zu fassen, eine extreme Minderheit dar. Entsprechend sind sie auf diesen strukturellen Druck erst recht anfällig.

Ferner hat das hier angedeutete Verhältnis zwischen der Frauenerwerbsquote und der Arbeitsmarkt-Segregation interessante theoretische Implikationen. Die Schweiz weist eine sehr tiefe Frauenerwerbsquote aber einen durchschnittlichen Grad der Segregation auf, während Schweden, mit einer sehr hohen Frauenerwerbsquote das weitaus grösste Ausmass an beruflicher Segregation zeigt. Dass eine hohe Frauenerwerbsquote nicht unbedingt eine geringere Segregation bedeuten muss, kann teilweise als Beweisstück gegen humankapitaltheoretische Erklärungen der Segregation betrachtet werden. Gemäss der Humankapitaltheorie (Mincer & Polachek, 1974) wäre zu erwarten, dass in Ländern, wo die Arbeitsmarktteilnahme unter Frauen relativ kontinuierlich ist, die Verteilung der Frauen im Arbeitsmarkt derjenigen der Männer ähnlicher wäre. Auf der anderen Seite wäre auch zu erwarten, dass in Ländern wie der Schweiz die Segregation der Frauen und Männer viel grösser sein müsste, da die berufliche Laufbahn der Frauen offenbar sehr oft wegen der Ehe oder der Geburt eines Kindes unterbrochen wird. Die Abweichung der empirischen Ergebnisse von diesen Erwartungen weist darauf hin, dass die Zu-

nahme der Frauenberufstätigkeit und der beruflichen Kontinuität allein einen besseren Zugang von Frauen- zu Männerberufen nicht gewährleistet. Die Zunahme in der Frauenerwerbsquote seit dem Krieg scheint z.B. in Schweden, in der BRD und in den USA vielmehr mit der Ausdehnung der traditionellen Frauenberufe und der Entstehung neuer Frauenberufe verbunden zu sein und weniger mit dem verbesserten Zugang von Frauen zu Männerberufen. (Willms, 1981 ; Jonung, 1984 ; Roos, 1985 ; Reskin & Hartmann, 1986). In welchem Ausmass dies auch für die Schweiz zutrifft, wäre noch anhand historischer Daten zu überprüfen. Eine internationale Analyse des Verhältnisses zwischen Frauenerwerbsquote und Arbeitsmarktsegregation über eine bestimmte Zeitperiode hinweg, könnte wesentlich zum Verständnis der Berufssegregation beitragen. Eine solche Studie müsste natürlich intervenierenden Faktoren wie Teil- und Vollbeschäftigung, geschlechterspezifischen Bildungsunterschieden und allgemeinen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsbedingungen der Länder Rechnung tragen.

Viele Aspekte innerhalb dieses Themas bedürften weiterer Forschungsanstrengungen. Die historische Entwicklung der beruflichen Segregation in der Schweiz und die neusten Tendenzen wurden bis jetzt kaum dokumentiert. Die Auswirkung der Geschlechtersegregation auf die Entlohnung der Humankapitaleigenschaften der schweizerischen Männer und Frauen sollte auch systematisch überprüft werden. Auch noch zu untersuchen sind die Gründe der tiefen Frauenerwerbsquote in der Schweiz: wie wichtig sind zum Beispiel Faktoren wie Wohlstand, geschlechterspezifische Sozialisation und die damit verbundene Ideologie, sowie traditionelle Rollenverteilung in der Familie und die geschlechterspezifische Chancenstrukturen ?

6.3. *Forschungsmöglichkeiten zur Erklärung der Segregation in der Schweiz*

Die Ursachen des schweizerischen Segregationsmusters bleibt ein noch kaum bearbeitetes Forschungsthema. Grundsätzlich können zwei verschiedene theoretische Ansätze in ausländischen Untersuchungen identifiziert werden, die unterschiedliche empirische Vorgehensweisen verlangen. *Auf der individuellen Ebene* setzen angebotsorientierte Erklärungen an, die den Unterschied in beruflicher Qualifikation oder beruflichen Präferenzen zwischen Männer und Frauen betonen. Dazu gehören humankapitaltheoretische Erklärungen (Mincer & Polachek, 1974), statistische Diskriminierungstheorien (Phelps, 1972 ; Arrow, 1976), sowie Theorien, die sich auf Sozialisation und die Präferenzen individueller Männer und Frauen (Ruble & Ruble, 1980) oder Arbeitgeber (Berg-

mann, 1974) abstützen. *Auf der strukturellen Ebene* legen nachfrageorientierte Erklärungen mehr Gewicht auf die qualitativen Unterschiede zwischen den Stellen der Männer und Frauen. Darauf basieren Theorien vom dualen, bzw. segmentierten Arbeitsmarkt (Doeringer & Piore, 1971 ; Edwards, Reich & Gordon, 1975 ; Piore, 1980), organisationstheoretische Ansätze zu Segregation (Baron & Bielby, 1984 ; Hodson & Kaufman, 1982 ; Kanter, 1977) und Erklärungen auf der institutionellen Stufe (Roos & Reskin, 1984).¹³ Im Rahmen dieser verschiedenen Erklärungsversuche von Segregation werden im folgenden entsprechende empirische Forschungsvorgehen und Operationalisierung der Konzepte kurz angeregt.

Gemäss der Humankapitaltheorie (Mincer & Polachek, 1974) müsste die Erklärung des schweizerischen Segregationsmusters in einem Vergleich der beruflichen Kontinuität und in einer Untersuchung der Qualifikationen (Ausbildung, Job-Training, usw.) von Männer und Frauen in bestimmten Berufen zu finden sein. Entsprechend wäre zu erwarten, dass die berufliche Verteilung von Männer und Frauen in der Schweiz mit der geschlechterspezifischen Verteilung der "humankapitalistischen" Eigenschaften variieren würde. Die empirische Widerlegung von humankapitalistischen Segregationserklärungen, vor allem in den USA, könnte Forscher des schweizerischen Arbeitsmarktes auf bestimmte Forschungsfragen hinweisen. Erstens wurde im Ausland beobachtet, dass typische Frauenberufe nicht nur in unqualifizierten Bereichen existieren, sondern in Berufsgattungen auf vielen Qualifikations-Ebenen (Reskin & Hartmann, 1986 ; Jonung, 1984). Eine oberflächliche Betrachtung der vorhandenen Daten scheint diesen Schluss auch für die Schweiz nahezulegen. Da aber in der Schweiz ein grösserer Unterschied in der Ausbildung zwischen den Geschlechtern herrscht als in den USA, müsste untersucht werden, ob die Humankapital-Variablen eine grössere Erklärungskraft für die schweizerische Arbeitsmarktverteilung haben als für diejenige in den USA. Zweitens hat, gemäss Studien in 12 Industrieländern, die berufliche Verteilung der Frauen weder nach Zivilstand, noch nach Anwesenheit der Kinder variiert (Treiman & Roos, 1983 ; Roos, 1985). Drittens besteht in den USA kein Unterschied in der beruflichen Kontinuität, wenn für Beruf und Qualifikationsebene kontrolliert wird (England, 1982) und viertens gibt es auf Grund der Daten aus den USA keinen klaren empirischen Beweis dafür, dass Unterbrechungen in Frauenberufen weniger geahndet werden als in Männerberufen (England, 1984). Die empirische Ueberprü-

¹³ Eine deutschsprachige Zusammenfassung der Humankapitaltheorie und des neuen strukturellen Ansatzes zur Erklärung der Verteilung der Arbeitskräfte ist in Singer (1986) zu lesen.

fung dieser Indikatoren im schweizerischen Arbeitsmarkt könnte die Validität der Humankapitaltheorie für den Fall Schweiz aufzeigen. Bei der Humankapitaltheorie sind zudem gewisse theoretische Probleme wie die Zirkulärität der Erklärung der beruflichen Position und der familiären Verpflichtungen der Frauen noch nicht zufriedenstellend gelöst.

Die statistische Diskriminierungstheorie (Phelps, 1972 ; Arrow, 1976) könnte durch einen Vergleich zwischen der *durchschnittlichen* Produktivität von Männer und Frauen in bestimmten Berufen und der Verfügbarkeit der diesbezüglichen Information für den Arbeitgeber empirisch überprüft werden. Für die USA konnte nachgewiesen werden (Bielby & Baron, 1986), dass Männer und Frauen selbst dann in getrennten Stellen arbeiteten, wenn ihre Tätigkeiten praktisch identisch waren und die Segregationspraktiken der Arbeitgeber nicht effizienzsteigernde oder vernünftige Reaktionen auf geschlechterspezifische Unterschiede in Fähigkeiten und Kontinuität sein konnten. Dieses Resultat steht im Widerspruch zu den Erwartungen dieser Theorie. Wieweit sich die Anforderungsprofile für Männer- und Frauenberufe oder Stellen in der Schweiz gleichen, wäre noch festzustellen.

Die Wirkung der individuellen Präferenzen der Schweizer Frauen und Männer auf das Segregationsmuster könnte durch einen Vergleich der beruflichen Ambitionen und der beruflichen Erwartungen der jungen Frauen annäherungsweise bestimmt werden. Es ist schwierig einzusehen, dass die extrem ungleichmässige Verteilung der Geschlechter über Berufe, Organisationen und Spezialbereiche hinweg das Resultat von subjektiven, individuellen Präferenzen sein könnte. Ferner ist es empirisch schwierig, "Präferenzen" von den strukturell bestimmten Chancen zu trennen, die Frauen bzw. Männer, für sich als möglich wahrnehmen (Reskin & Hartmann, 1986 ; Beck-Gernsheim & Ostner, 1978). Bisherige empirische Forschungsergebnisse, wie die von Marini & Brinton (1984) deuten darauf hin, dass nicht allein die individuelle Wahl die geschlechterspezifische Berufsverteilung bestimmt. Junge amerikanische Mädchen erwarten oft in traditionellen Berufen zu enden, obschon sie andere Berufe als für sich erstrebenswert erachten würden. Auch die historische Bereitschaft der Frauen in traditionelle Männerberufe einzusteigen, wenn ihnen der Zugang ermöglicht wird (Reskin & Hartmann, 1986) deutet darauf hin, dass andere auch nachfrageorientierte Forschungsansätze betrachtet werden sollten.

Auf der strukturellen Ebene wäre die Betrachtung der Steleneigenschaften und der Anordnung der Stellen innerhalb einer Karriereleiter (job ladder) eine Möglichkeit der empirischen Ueberprüfung. Das Bestehen einer Spaltung der Industrie in zwei

oder mehr Sektoren, die durch deutlich unterschiedliche Chancenstrukturen, Stellen-Eigenschaften und Geschlechterkompositionen gekennzeichnet wäre, würde sich mit den Erwartungen der Theorie des dualen, oder segmentierten Arbeitsmarktes decken. Bis jetzt ist aber empirisch nicht belegt, dass sich Varianz in Lohnniveau und Arbeitsbedingungen am besten durch verschiedene Industriesektoren erklären lässt. (Baron & Bielby, 1984 ; Hodson & Kaufman, 1982).¹⁴

Angesichts der wiederholten empirischen und theoretischen Widerlegung der streng dualen Arbeitsmarkttheorie, bewegt sich die Theorieentwicklung jetzt zu eklektischeren Modellen hin, die das Verhältnis zwischen spezifischen Eigenschaften der Organisationen, Industrien und Stellen untersucht (Baron & Bielby, 1984 ; Hodson & Kaufman, 1982 ; u.a.). Wieweit können Eigenschaften der Stellen (Lohn, Aufstiegsmöglichkeiten, Verantwortung) innerhalb des Betriebs, der Organisation oder der Industriesektoren mit der Geschlechterverteilung in Verbindung gebracht werden, wenn für humankapitalistische Variablen kontrolliert wird ?

Geht man von einem weiteren strukturellen Erklärungsansatz aus, könnten die Einflüsse von Stelleneigenschaften, welche die Beibehaltung des bestehenden Segregationsmusters unterstützen, auf individuelle Erwerbstätige untersucht werden (Kanter, 1977). Wie stark tragen zum Beispiel "Deadend"-Positionen dazu bei, bestimmte Einstellungs- und Verhaltensmuster bei ihren Inhabern und Inhaberrinnen zu schaffen, mit deren Hilfe sie sich mit ihren mangelhaften beruflichen Chancen abzufinden versuchen ? Und inwiefern werden bei Positionen mit herausfordernder Arbeit und guten Promotionsmöglichkeiten höhere Ambitionen und ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein geweckt ? Mit longitudinalen Daten, vielleicht durch Fall-Studien auf der Ebene der Organisation, könnte man für bestimmte Stellen die Kausalitätsrichtung dieses Verhältnisses unabhängig von Geschlecht zu entziffern versuchen.

Soll auf der strukturellen Ebene der Prozess erklärt werden, auf welchem geschlechterspezifische Anstellung und Promotion basiert, wären die entsprechenden formellen und informellen Regeln im Arbeitsmarkt und innerhalb der Organisationen ein Ausgangspunkt. Empirisch sollte hier untersucht werden, inwiefern institutionalisierte Personalpraktiken Mobilität und Zugang zu Positionen bestimmen. Die bisherige ausländische Forschung deutet darauf

¹⁴ Diesem Segmentationsmodell kann auch der Vorwurf gemacht werden, dass es überbeschreibend ist. Zu wenig wird über den Prozess gesagt, der für die Verteilung der guten und schlechten Stellen verantwortlich ist. Die Arbeitgeber werden als eine homogene Klasse behandelt, die gut informiert ist und die ihre materiellen Interessen immer klar erkennt.

hin, dass geschlechtersegregierte Informations- und Rekrutierungsnetze auch segregierte Berufe und Betriebe ergeben (Roos & Reskin, 1984).¹⁵ Offene Stellen werden auch oft aus Tradition automatisch an eine Person vergeben, die das gleiche Geschlecht hat wie die Vorgängerin oder der Vorgänger. In den USA, wo Geschlechterdiskriminierung bei der Anstellung ungesetzlich ist, werden laut Levinson (1982) Bewerber oder Bewerberinnen des "falschen" Geschlechts entmutigt und in eine Stelle umgeleitet, die für dieses Geschlecht "passender" ist. Frauen sind zudem in vielen Fällen sozial isoliert, wenn sie in Männerdomänen tätig sind (Kanter, 1977). Sie haben wenig Zugang zu beruflich wichtigen Beziehungsnetzen und daher weniger sozialen Kontakt mit potentiellen Mentoren und mit den meist männlichen Vorgesetzten, die Promotions-Entscheidungen treffen. Dazu kommt, dass eine Frau, die ursprünglich in einer frauenspezifischen Promotionskette eingegliedert war, oft keinen offiziellen Anspruch auf Promotion in eine Stelle hat, die auf einer männlichen Promotionskette liegt. Die Geschlechtersegregation wird durch solche institutionalisierten Regeln in die formale Struktur der Organisationen eingebaut. Diese bürokratische Rationalisierung legitimiert und entpersonifiziert damit auch unterschiedliche Löhne und berufliche Chancen (Edwards, 1975). Im Lichte des institutionellen Erklärungsansatzes wäre für die Schweiz der Vorgang und das Ausmass der geschlechterspezifischen Rekrutierung und deren Einfluss auf die berufliche Verteilung noch zu untersuchen, sowie die Plazierung der Bewerber und Bewerberinnen ohne genaue Positionsvorstellungen innerhalb der Organisation. Auch die Behandlung der auf Grund des Geschlechts "falschen" Bewerber, bzw. Bewerberinnen, die Beziehungsnetz-Strukturen der Männer und Frauen in Organisationen und die Struktur der Karriereleiter in Organisationen gehört zu dieser Fragestellung.

6.4. *Schlussbemerkungen und Sozialpolitische Folgerungen*

Die berufliche Erlebniswelt der schweizerischen Frauen und Männer und ihre Erwartungen sind von der geschlechtersegregierten Arbeitsteilung sowohl am Arbeitsmarkt als auch in der Familie und von der damit verbundenen Rollen-Ideologie sehr stark ge-

¹⁵ Viele Tips und Hinweise auf offene Stellen kommen von Kollegen und Bekannten des gleichen Geschlechts, oder finden sich in Stellenausschreibungen, die oft in segregierten Abteilungen, bzw. Firmen angeschlagen werden. Ferner melden sich viele Bewerber und Bewerberinnen bei einer Organisation ohne genaue Vorstellungen über eine bestimmte Position. Sie werden in einer Position angestellt, die sich mit der institutionalisierten Tradition der Organisation für die Arbeitsteilung nach Geschlecht und mit den vermuteten Präferenzen der Mitarbeiter sowie der Kunden deckt (Roos & Reskin, 1984).

prägt. Ideologisch dominiert die implizite Annahme, dass die bürgerliche Familienstruktur der Fünfziger- und Sechzigerjahre, mit ihrer rigiden, geschlechterspezifischen Arbeitsteilung die einzig mögliche Familienform ist. Auf Grund dieser Annahme sind gesellschaftliche Einrichtungen so strukturiert, dass tatsächlich praktisch nur die bestehende Familienstruktur möglich wird (z.B. unflexible, und lange Arbeitszeiten bei gut entlöhnten Stellen, ungenügende Möglichkeiten Kleinkinder in Tagesschulen zu geben). So wie Familienrollen streng einerseits mit dem Mann oder der Frau identifiziert werden, sind auch die Rollen am Arbeitsplatz geschlechterspezifisch definiert. Karriere und Familie werden durch diese gesellschaftliche Definition und strukturelle Unflexibilität für Frauen und Männer in gegenseitig sich ausschliessende Alternativen umgewandelt. Diese Rollenstrukturen erschweren das Leben für Alleinstehende, für Ehepaare mit zwei berufsorientierten Partnern, für Familien, die mit einem Einkommen nicht finanziell auskommen können und für die Elternteile, die allein beide Funktionen wahrnehmen müssen.

Die unten erläuterten sozialpolitischen Implikationen gehen von der Annahme aus, dass die geschlechterspezifische Arbeitsteilung im Arbeitsmarkt und diejenige in der Familie nicht getrennt werden können (Hoffmann-Nowotny, 1984) und dass die gesellschaftlichen Ausrichtungen, die auf der impliziten Annahme einer traditionellen Familienstruktur aufbauen, zur Erhaltung der Segregation am Arbeitsplatz beitragen. Die gegenseitige Beeinflussung der beiden Sphären bedeutet aber auch, dass Änderungen in der einen Sphäre parallele Änderungen in der anderen voraussetzen oder auch zur Folge haben können.

In dem Ausmass, in welchem die Geschlechterverteilung am Arbeitsmarkt aus der Unvereinbarkeit der familiären und beruflichen Verpflichtungen abgeleitet werden kann, unterstützen Faktoren wie Ladenöffnungszeiten, die sich ungefähr mit den normalen Arbeitszeiten decken, unflexible Arbeitszeiten und mangelhafte Möglichkeiten der ausserfamiliären Kinderbetreuung die Beibehaltung des Segregationsmusters. Geschlechterspezifische Stellenanzeigen entmutigen sonst qualifizierte Bewerber, bzw. Bewerberinnen des "falschen" Geschlechts. Sie stellen insofern integrationsfeindliche Mechanismen dar, als sie es erlauben, stereotype und willkürliche Rollenvorstellungen der Arbeitgeber zu verwirklichen. Und schliesslich, insofern als unterschiedliche Neigungen, Aspirationen und Qualifikationen die Arbeitsmarktsegregation bestimmen, ist geschlechterspezifische Bildung sowohl in der Schule als auch bei der Verteilung der Lehrstellen ein wichtiges sozialpolitisches Thema.

Spezifische sozialpolitische und privatwirtschaftliche Massnahmen zur Förderung eines geschlechtermässig integrierteren schweizerischen Arbeitsmarktes könnte die Einführung von "Job Sharing" und flexibleren Arbeitszeiten darstellen, die es Männer und Frauen auch in qualifizierteren Stellen erlauben würde, weniger als die übliche 44-Stundenwoche zu arbeiten. Wichtig wäre auch die Einführung von flexibleren Ladenöffnungszeiten, die die Bedürfnisse auch derjenigen in Kauf nehmen würden, die sich nicht in einer traditionell strukturierten Familie befinden. Die staatliche und betriebliche Entwicklung und Unterstützung von alternativen Kinderhorten, würde das Leben für Zweiverdiener-Familien, und für Haushalte mit nur einem Elternteil sehr erleichtern. Juristisch könnte die Durchsetzung einer minimalen prozentualen Vertretung von Frauen in Männerberufen und von Männern in Frauenberufen die Benachteiligung der zahlenmässigen Minderheiten innerhalb der segregierten Berufe einigermassen erleichtern (Kanter, 1977). Aehnlich würde ein Antidiskriminierungs-Gesetz geschlechterspezifische Rekrutierung vermindern. Ein Arbeitgeber müsste beim Gebrauch von Geschlecht als Anstellungskriterium beweisen, dass das Geschlecht der Person für die betreffende Stelle von kritischer Bedeutung ist.

Wenn Männer und Frauen durch eine Kollektion von fundamental unterschiedlichen strukturellen Bedingungen und ohne Bezug auf ihre individuellen Fähigkeiten und Neigungen in geschlechterspezifische Tätigkeiten gelenkt werden, ergibt sich eine Arbeitsverteilung, die volkswirtschaftlich nicht optimal sein kann. Schon aus diesem Grund ist die sozialpolitische Forderung nach biegsameren sozialen und wirtschaftlichen Strukturen zu unterstützen, die es Männer und Frauen erlauben würden, ihre Tätigkeit gemäss den individuellen Präferenzen zu wählen. Vom Standpunkt des Individuums gesehen, prägt diese rigide geschlechterspezifische Arbeitsteilung eine relativ eindimensionale Existenz nicht nur für die Frau sondern auch für den Mann. Frauen werden durch Ideale eingeschränkt, die sie primär als Mütter und Ehefrauen einstufen und die ihre Berufsbeteiligung bestenfalls als selbsterfühlende Nebenbeschäftigung tolerieren. Männer werden andererseits durch die Verantwortung geprägt, allein für die finanzielle Sicherheit der Familie sorgen zu müssen. Der Erfolgsdruck einer alles fordernden beruflichen Karriere beeinträchtigt oft den Kontakt mit Kindern und der Ehefrau. Eine weniger segregierte Arbeitsteilung im Arbeitsmarkt könnte zu einer weniger segregierten Arbeitsteilung in der Familie und einer gleichmässigeren Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Ehepartnern führen. Dadurch erhielten auch die Männer die Chance stärker am Familienleben teilnehmen zu können. In dieser Weise könnte ein integrierterer Arbeitsmarkt eine ausgeglichene Lebens-

gestaltung für beide Geschlechter zur Folge haben und damit auch eine Erhöhung der Lebensqualität.

BIBLIOGRAPHIE

- ARROW Kenneth (1976), "Economic Dimensions of Occupational Segregation : Comment I", *Signs*, 1, 233-237.
- BARON James N. & BIELBY William T. (1984), "The Organization of Work in a Segmented Economy", *American Sociological Review*, 49, 454-473.
- BECK-GERNSHEIM Elisabeth & OSTNER Ilona (1978), "Frauen verändern - Berufe nicht ?", *Soziale Welt*, 29, 257-287.
- BELLER Andrea H. (1984), "Trends in Occupational Segregation by Sex and Race, 1960-1981", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace*, National Academy Press, Washington.
- BERGER Susanne & PIORE Michael J. (1980), *Dualism & Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BERGMANN Barbara R. (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- BIELBY William T. & BARON James N. (1986), "Men and Women at Work : Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology*, 91, 759-99.
- BLAU Francine D. (1977), *Equal Pay in the Office*, Lexington Books, Mass.
- BLAU Francine D. (1984), "Occupational Segregation and Labor Market Discrimination", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace*, National Academy Press, Wash. D.C., 117-43.
- BLAU Francine D. & HENDRICKS Wallace E. (1979), "Occupational Segregation by Sex : Trends & Prospects", *The Journal of Human Resources*, 14, 197-210.
- BORNSCHIER Volker (1984), "Zur Sozial Schichtung in der Schweiz", *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 10/3, 647-688.
- BUNDESAMT FUER STATISTIK (1985), *Eidgenössische Volkszählung 1980*, Bern.
- BUNDESAMT FUER STATISTIK (1986), *Statistisches Jahrbuch der Schweiz*, Birkhäuser Verlag, Basel.
- CENTRAL STATISTICAL OFFICE OF FINLAND (1986), *Statistical Yearbook of Finland 1985-6*, Helsinki.
- DOERINGER Peter B. & PIORE Michael J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.
- DUNCAN Otis D. & DUNCAN Beverly (1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, 20, 210-217.
- EDWARDS Richard (1975), "The Social Relations of Production in the Firm & Labor Market Structure", in EDWARDS Richard, REICH Michael & GORDON David, Eds (1975), *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath & Comp., Mass.
- EDWARDS Richard, REICH Michael & GORDON David (1975), *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath & Comp., Mass.
- EIDGENOESSISCHE KOMMISSION FUER FRAUENFRAGEN (1987), *Frauen und Männer : Fakten, Perspektiven, Utopien*, Bern.

- ENGLAND Paula (1981), "Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976", in BERG Ivar, Ed., *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, New York.
- ENGLAND Paula (1982), "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation", *Journal of Human Resources*, 17, 358-370.
- ENGLAND Paula (1984), "Wage Appreciation & Depreciation : A Test of Neo-classical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation", *Social Forces*, 62, 726-749.
- HAYES Cheryl D. & KAMERMAN Sheila B., Eds (1983), *Children of Working Parents : Experiences and Outcomes*, National Academy Press, Wash. D.C.
- HELD Thomas & LEVY René (1974), *Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft : Eine soziologische Analyse am Beispiel der Schweiz*, Verlag Huber, Frauenfeld.
- HODSON Randy & KAUFMAN Robert L. (1982), "Economic Dualism : A Critical Review", *American Sociological Review* 47, 727-739.
- HOFFMANN-NOWOTNY Hans-Joachim (1984), "Aspekte der Entwicklung von Ehe, Familie und Fertilität", in HOFFMANN-NOWOTNY Hans-Joachim, HOEPFLINGER François u.a., *Planspiel Familie, Kinderwunsch und Familienplanung in der Schweiz*, Rüegger, Diessenhofen.
- HOFMANN Anne (Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit) (1977), "Betrachtungen zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt", *Die Volkswirtschaft*, Mai, 261-265.
- INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (1986), *Annuaire Statistique de la France*, Paris.
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (1986), *Yearbook of Labor Statistics*, Geneva.
- JONUNG Christina (1984), "Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labor Market", in SCHMID & WEIZEL, Eds, *Sex Discrimination and Equal Opportunity*, Gower, Hampshire.
- LEVINSON Richard M. (1982), "Sex Discrimination and Employment Practices : An Experiment with Unconventional Job Inquiries" in KAHN-HUT R., DANIELS A. K. & COLVARD R. Eds, *Women and Work : Problems & Perspectives*, Oxford University Press, New York.
- KANTER Rosabeth Moss. (1977), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- MARINI Margaret Mooney & BRINTON Mary (1984), "Sex Typing in Occupational Socialization", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace : Trends, Explanations, Remedies*, National Academy Press, Washington, D.C., 192-232.
- MINCER Jacob & POLACHEK Solomon (1974), "Family Investments in Human Capital : Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, 82, 76-108.
- PHELPS Edmund S. (1972), "The Statistical Theory of Racism & Sexism", *American Economic Review*, 62, 659-66.
- PIORE Michael J. (1980), "The Economic Approach : Introduction", in BERGER Susanne & PIORE Michael J., *Dualism & Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PREUSS Eva (1986), "Die Frau im Management : Vorurteile, Fakten & Erfahrungen. Stand der Forschung & Ergebnisse einer Untersuchung der

- Managerin in der Schweiz", Dissertation der Hochschule St. Gallen für Wirtschafts- & Sozialwissenschaften, AWi-Druck, München.
- RESKIN Barbara F. & HARTMANN Heidi (1986), *Women's Work, Men's Work : Sex Segregation on the Job*, National Academy Press, Washington D.C.
- ROOS Patricia A. (1985), *Gender and Work : A Comparative Analysis of Industrial Societies*, State University of New York Press, New York.
- ROOS Patricia & RESKIN Barbara F. (1984), "Institutional Factors Contributing to Sex Segregation in the Workplace", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace*, National Academy Press, Wash. D.C., 235-259.
- RUBLE Diane N. & RUBLE Thomas L. (1980), "Sex Stereotypes", in MILLER Arthur G., Ed., *In the Eye of the Beholder : Contemporary Issues in Stereotyping*, Holt, Rinehart & Winston, New York.
- SINGER Otto (1986), *Lohnarbeit und Arbeitsmarkt : Umriss zu einer sozialökonomischen Theorie der Allokation von Arbeitskraft*, Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main.
- SOKOLOFF Natalie J. (1986), "A Review of the Aggregate Sex and Race Segregation Literature : A Profile of the General Labor Force and the Professions", Unveröffentlichte Arbeitspapier, City University of New York.
- STATISTICS BUREAU OF JAPAN (1986), *Japan Statistical Yearbook*, Tokyo.
- STATISTICS OFFICE OF SWEDEN (1986), *Statistical Abstract of Sweden*, Stockholm.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (1981, 1985, 1986), *Statistisches Jahrbuch für die BRD*, W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart & Mainz.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (1985), *Daten Report - Zahlen und Fakten über die BRD 1985/86*, Verlag Bonn Aktuell GmbH, Stuttgart.
- STEVENSON Mary (1975), "Women's Wages & Job Segregation", in EDWARDS Richard, REICH Michael & GORDON David, Eds., *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath & Comp., Mass.
- TREIMAN Donald J. (1975), "Probleme der Begriffsbildung und Operationalisierung in der international vergleichenden Mobilitätsforschung", in PAPPI Franz Urban, Ed. (1979), *Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten*, Athenäum Verlag, Königstein.
- TREIMAN Donald J. & HARTMANN Heidi I (1981), *Women, Work & Wages : Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Report of the Committee on Occupational Classification & Analysis, National Academy Press, Washington D.C.
- TREIMAN Donald J. & ROOS Patricia A. (1983), "Sex and Earnings in Industrial Society : A Nine-Nation Comparison", *American Journal of Sociology*, 89, 612-650.
- UNITED STATES BUREAU OF THE CENSUS (1985), *Statistical Abstract of the US 1986*, Government Printing Office, Washington D.C.
- WILLMS Angelika (1981), "Integration auf Widerruf ? Ein Beitrag zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männer Arbeit in Deutschland, 1882-1970", VASMA Arbeitspapier Nr. 22, Mannheim.
- WOLF Wendy C. & FLIGSTEIN Niel D. (1979), "Sex & Authority in the Workplace", *American Sociological Review*, 44, 235-52.

ANNEXE

Tabelle 3.1				
Erwerbsquoten im internationalen Vergleich				
Land	Jahr	% Erwerbstätig Männer Frauen		%F/%Ma ^a
Schweiz				
(ab 15 Jahre)	1980	79,3	42,1	,53
BRD	1984	71,4	41,1	,58
(ab 15 Jahre) ^b	1980	72,6	39,4	,54
Finland	1985	71,7	60,5	,80
(ab 15 Jahre) ^b	1980	71,6	57,1	,67
Frankreich	1985	67,7	45,4	,62
(ab 15 Jahre)	1980	71,0	44,0	,62
Japan	1985	78,1	48,7	,60
(ab 15 Jahre)	1980	79,8	47,6	,57
Oesterreich	1985	70,5	40,1	,57
(ab 15 Jahre) ^b	1981	72,7	42,4	,58
Schweden	1986	71,0	60,5	,85
(ab 16 Jahre) ^b	1980	72,2	59,0	,82
USA	1984	76,4	53,6	,79
(ab 16 Jahre)	1980	77,4	51,5	,67

Quellen: Statistisches Bundesamt der BRD, 1981, 85, 86 (BRD); Institut national de la statistique et des études économiques, 1986 (Frankreich); Central Statistical Office of Finland, 1986 (Finland); Statistics Bureau of Japan, 1986 (Japan); International Labor Organization, 1986 (Oesterreich) (1981 Statistiken für Oesterreich sind auf Grund der Zensus Daten, und 1985 Daten sind auf Grund einer Stichprobe, "National Labor Force Sample"); Statistics office of Sweden, 1986 (Schweden); Bundesamt für Statistik, 1986, 1985 (Schweiz); US Bureau of the Census, 1985 (USA).

a : Frauenerwerbsquote geteilt durch Männererwerbsquote.

b : Erwerbsquoten ab Alter 15, bzw. 16 wurden geschätzt, in dem die Zahl der Erwerbspersonen durch die Bevölkerungszahl von mehr als 15, bzw. 16 Jahre alt geteilt wurde.

c : Arbeitslose, die nie vorher berufstätig waren, sind für Oesterreich nicht eingeschlossen.

Tabelle 3.2							
Erwerbsquoten für verheiratete Frauen							
Land	Schweiz	USA		BRD		Schweden	
Zensus Jahr	1980	1985	1980	1985	1980	1986	1980
Verheiratete Frauen	33,7	54,2	50,1	42,5	40,6	70,9	66,2
Verheiratete Frauen mit Kindern unter 7 Jahren	33,0	53,4	45,1	35,8 ^e	35,2	84,2	73,7

Quellen: Statistisches Bundesamt der BRD, 1981, 85, 86 (BRD); Statistics of Sweden, 1986 (Schweden); Bundesamt für Statistik, 1986 (Schweiz); US Bureau of the Census, 1985 (USA)

d : Für die USA und die BRD, gelten die Statistiken für verheiratete Frauen mit Kinder unter 6 Jahren.

e : Wegen Nichtverfügbarkeit der 1985 Statistik zur Zeit der Auswertung, wurde die Statistik für 1982 verwendet.

Tabelle 4.1				
Die 10 Berufe mit der grössten absoluten Zahl von beschäftigten Männern ^a				
N	Beruf	Anzahl Männer im Beruf	Additiver pro- zentualer Anteil am Gesamtmarkt für Männer	Anteil Männer im Beruf
1.	Landwirte, Viehzüchter	103'820	5,3	71,47
2.	Kaufmännische Angestellte	100'286	10,3	44,06
3.	Lastwagenführer, Chauffeur	63'327	13,6	97,71
4.	Unternehmer, Direktoren, Geschäftsführer	60'935	16,6	94,23
5.	Maurer	52'929	19,3	99,98
6.	Mechaniker	39'392	21,3	99,96
7.	Material-verwalter, Magaziner	38'624	23,3	90,25
8.	Bauhandlanger, Erdarbeiter	38'566	25,2	99,99
9.	Elektro-monteur	37'818	27,1	99,94
10.	Sonstige Tech. Fach-kräfte und Berater	34'942	28,9	96,28
Durchschnittlicher Anteil der Männer in den 10 grössten Berufen				89,39

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 426 spezifischen Unterkategorien.

Tabelle 4.2				
Die 10 Berufe, mit der grössten absoluten Zahl von beschäftigten Frauen ^a				
N	Beruf	Anzahl Frauen im Beruf	Additiver Pro- zentualer Anteil am Gesamtmarkt für Frauen	Anteil Frauen im Beruf
1.	Kaufmännische Angestellte	127'301	11,4	55,94
2.	Verkäuferinnen	108'574	21,1	83,81
3.	Sonst. Büropersonal	84'250	28,6	71,18
4.	Büroangestellte	51'472	33,2	76,92
5.	Hausangestellte	41'651	37,0	92,87
6.	Landwirtinnen	41'438	40,7	28,53
7.	Serviertöchter	32'891	43,6	78,90
8.	Raum-und Gebäudereinigerinnen	29'423	46,3	87,03
9.	Krankenschwester	25'996	48,6	92,40
10.	Coiffeuse	20'523	50,4	76,81
Durchschnittlicher Anteil der Frauen in den 10 grössten Berufen				74,44

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 426 spezifischen Unterkategorien.

Tabelle 4.3	
Berufskategorien in der Schweiz mit höchstem prozentualen Männeranteil ^a	
1. Berufe des Bergbaus, der Mineralgewinnung und -aufbereitung	100,0
2. Berufe des Baugewerbes	99,9
3. Ingenieure HTL (Absolventen von Ingenieurschulen)	99,1
4. Forstwirtschaftliche Berufe, Fischerei, Jagd	98,9
5. Techniker	98,3
6. Berufe der Holz- und Korkbearbeitung	97,9
7. Land-, Wasser- und Luftfahrzeugführer	97,9
8. Berufe der Malerei	97,6
9. Architekten und Ingenieure (Absolventen von techn. Hochschulen)	97,2
10. Unternehmer, leitende Beamte, leitende Angest.	94,2
11. Berufe der Öffentlichen Hygiene	93,5
12. Berufe der Sicherheits- und Ordnungspflege	93,2
13. Berufe der Metallherstellung, Metallbearbeitung und des Maschinenbaus	93,0
14. Sonst. Land-, Wasser- und Luftverkehrsberufe	92,9
15. Zeichner, techn. Fachkräfte (soweit nicht anderswo erfasst)	89,8
16. Berufe der Rechtspflege	88,0
17. Berufe d. Nahrungsmittelherstellung u.-d- Getränkebereitung	87,7
18. Dienstleistungskaufleute	86,9

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 48 groben Oberkategorien.

Tabelle 4.4	
Berufskategorien in der Schweiz mit höchstem prozentualen Frauenanteil ^a	
1. Berufe der Textilverarbeitung	77,8
2. Berufe der Körperpflege	77,6
3. Berufe der Heilbehandlung	74,2
4. Gastgewerbliche und Hauswirtschaftliche Berufe	69,7
5. Berufe der Reinigung, Gebäudewartung und der Kleiderpflege	66,4
6. Berufe der Tabakverarbeitung	62,0
7. Büroberufe	61,1
8. Berufe der Uhrenherstellung	60,8
9. Verkaufsberufe	60,2
10. Berufe der Textilherstellung und -veredlung	56,6

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 48 groben Oberkategorien.

Tabelle 4.5	
Integrierte Berufskategorien in der Schweiz ^a -Prozentanteile Männer	
1. Berufe der Seelsorge und Fürsorge	64,2
2. Berufe der Lederherstellung und Lederverarbeitung	64,7
3. Berufe der Papierherstellung und -verarbeitung	64,8
4. Berufe der Kunststoffherstellung und -verarbeitung und der Kautschukbearbeitung	67,0

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 48 groben Oberkategorien.

Tabelle 5.1			
Geschlechtersegregationsindex (GSI) Werte im internationalen Vergleich			
Land	Jahr	7-Kategorie Segregationsindex (GSI)	Spezifischen- Kategorie GSI
BRD	1976	32,0	
Dänemark	1972	45,4	
Finland	1972	39,2	
Grossbritannien	1974	43,1	
Israel	1974	40,7	
Japan	1967	25,6	
Niederlande	1974	43,6	
Nord Ireland	1968	39,6	
Norwegen	1972	34,6	
Oesterreich	1974	27,7	
Schweden	1972	54,3	
	1975		70,3a
USA	1974-77	43,0	
	1964-79	36,5b	
	1980		59,3c
	1981		62,7d
	1981		61,7e
Schweiz	1980	35,5	62,6

Quellen: Schweiz: Eigene Berechnung auf Grund der Bundesamt für Statistik, 1985 (nach 426 spezifische Persönliche Berufe). Wenn nicht anders bezeichnet, sind GSI Werte für Länder ausser der Schweiz aus Roos, 1985.

a : Jonung, 1984 (3-digit Berufsklassifikation, Zensuserhebung).

b : Bielby & Baron, 1986 (auf Grund eines Sample von 290 kalifornischen Firmen).

c : Bianchi & Rytina, 1984 (474 Kategorien, Zensusdaten), zitiert in Reskin & Hartmann, 1986.

d : Jacobs, 1983 (426 Kategorien, Zensusdaten), zitiert in Reskin & Hartmann, 1986.

e : Beller, 1984 (262 ausgewählte Kategorien, Zensusdaten).

Tabelle 5.2		
Standardisierter Geschlechtersegregationsindex (GSI) Werte		
Land	Jahr	Standardizierter GSI Wert
USA	1979	57,6 ^a
	1981	62,9 ^b
Schweiz	1980	66,7

Quellen: Schweiz: Eigene Berechnung auf Grund der Bundesamt für Statistik, 1985 (nach 426 spezifische Persönliche Berufe).

a : Burris & Wharton, 1982 (312 Kategorien, Zensusdaten), zitiert in Sokoloff, 1986.

b : Beller, 1984 (262 ausgewählte Kategorien, Zensusdaten).

