

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKRIMINIERUNG  
AM ANZEIGENMARKT**

**Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen  
und Bewerbungs-Experiment\***

**Ferdinand LECHNER\*\***

**Forschungsbericht/  
Research Memorandum No. 217**

**Juni 1985**

\* Die Arbeit entstand im Rahmen des Forschungsprojekts "Einkommensdiskriminierung von Frauen in der BRD und Österreich" (Projektleiter: Dr. Andreas Diekmann), das von der Stiftung Volkswagenwerk finanziert wurde.

\*\* Scholar der Abteilung Soziologie am Institut für Höhere Studien,  
Wien

Die in diesem Forschungsbericht getroffenen Aussagen liegen im Verantwortungsbereich des Autors und sollen daher nicht als Aussagen des Instituts für Höhere Studien wiedergegeben werden.

## ZUSAMMENFASSUNG

Geschlechtsspezifische Diskriminierung im Beschäftigungsbereich setzt bereits bei der Stellenausschreibung ein, wenn das gewünschte Geschlecht des/der Bewerber(s)/in spezifiziert wird. Zentrale Fragestellung dieser Arbeit ist, inwieweit geschlechtsneutrale Stellenausschreibung gleiche Zugangschancen für Männer und Frauen bedeutet. Im ersten Teil dieser Arbeit wird untersucht, wie sich die Anteile der geschlechtsneutralen und geschlechtsspezifischen Ausschreibungen am Stellenmarkt im 'Kurier' (Wien) und in der 'Süddeutschen Zeitung'(München) seit 1968 verändert haben. Damit wird die formale Diskriminierung am Stellenmarkt ersichtlich.

In einem zweiten Teil wurde anhand eines Experiments ermittelt, unter welchen Bedingungen das Geschlecht ein Selektionskriterium bei der Bewerberauswahl darstellt. Dazu wurden fingierte Bewerbungen von einem Mann und einer Frau an inserierende Firmen versandt. Anhand der geschlechtsspezifischen Antwortmuster läßt sich die tatsächliche Diskriminierung bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch feststellen.

## ABSTRACT

Gender discrimination in job advertisement in newspapers exists when sex of the applicant is specified. The main question is if gender neutrality in job advertisement means equal possibilities of access for man and women.

In the first part of this paper it is investigated to what extent formal sex discrimination in post advertisement has changed since 1968. For that purpose the job market in the newspapers 'Kurier'(Vienna) and 'Süddeutsche Zeitung' (Munich) is interpreted.

The conditions for sex being a selection device are tested in an experiment. Fictitious applications - one for a man one for a women - were sent to firms which offered a job.



## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. INHALTSANALYSE VON STELLENANZEIGEN	1
1. Theoretische Überlegungen	1
1.1 Die Theorie der Statistischen Diskriminierung	1
1.2 Themenstellung	2
2. Datenerhebung	3
2.1 Datenquelle	3
2.2 Stichprobenumfang	4
2.3 Erhobene Variablen und Fragestellungen	5
2.3.1 Ausschreibungstypus	6
2.3.2 Tätigkeit, Beruf	6
3. Ergebnisse	9
3.1 Anzahl der Stellenanzeigen	9
3.2 Verteilung der Stellenanzeigen auf Ausschreibungstypen	10
3.3 Verteilung der Stellen auf Berufsklassen	12
3.4 Anteile der Ausschreibungstypen männlich - weiblich - neutral/explicit - neutral/indifferent in den Berufsklassen	17
3.5 Der Öffentliche Sektor	20
II. EXPERIMENT: BEWERBUNGEN AUF STELLENAUSSCHREIBUNGEN	23
1. Erkenntnisinteresse	23
2. Durchführung	23
2.1 Operationalisierung von Diskriminierung	23
2.2 Auswahl der Berufe	24
2.3 Bewerbungsschreiben	25
2.4 Rücklauf	27
3. Ergebnisse	28
3.1 Buchhalter	28
3.2 Programmierer	32
3.3 Resumé	33
ANHANG	
LITERATURVERZEICHNIS	57



## I. INHALTSANALYSE VON STELLENANZEIGEN

### 1. Theoretische Überlegungen

#### 1.1 Die Theorie der Statistischen Diskriminierung

Bei der Stellenvermittlung bzw. im Einstellungsprozeß spielt die Informationsbeschaffung der Unternehmenseite eine wichtige Rolle. Von dem/der Bewerber/in werden bestimmte Eigenschaften verlangt, die den vom Unternehmen gesetzten Anforderungen genügen sollen. Für den Arbeitgeber, der über die Einstellung entscheidet, besteht nun die Notwendigkeit, sich über Fähigkeiten und Eigenschaften des/der Bewerber(s)/in zu informieren. Die Informationsbeschaffung kostet Geld und beansprucht Zeit. Vom Standpunkt des Arbeitgebers aus muß beides minimiert und zugleich die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung möglichst gering gehalten werden. Deshalb muß er sich sog. screening devices (STIGLITZ 1975) bedienen, die eine optimale Schätzgröße für die Produktivität des/der Bewerber(s)/in sind. Als solche Größen - in der Informationsökonomie werden sie 'Signale' genannt - sind Bildungsabschluß, Erfahrung, Testergebnisse etc. anzusehen, von denen eine hohe Korrelation mit der Arbeitsproduktivität angenommen wird. Je besser die Abschlußnoten, je größer die Berufserfahrung und je besser die Testergebnisse, um so höher wird die Arbeitsproduktivität angenommen.

Einstellungsentscheidungen auf der Basis dieser Wahrscheinlichkeitsannahmen implizieren zwei Arten von Fehlentscheidungen. Zum einen werden -insgesamt gesehen - Bewerber/innen akzeptiert, die bezüglich der gewählten Produktivitätssignale zwar gut abschneiden, deren tatsächliche Produktivität sich aber später als schlecht herausstellt. Umgekehrt werden Bewerber/innen mit schlechten 'Signalen' akzeptiert, deren tatsächliche Produktivität aber viel höher ist.

Um derartige Fehlentscheidungen zu vermeiden, werden zusätzlich zu diesen individuellen Indikatoren noch Informationen in Form von Gruppendaten herangezogen. Diskriminierung entsteht insofern, als Personen mit gleichen Signalen grundsätzlich unterschiedlich berücksichtigt werden, weil sie verschiedenen Gruppen angehören, für die der Arbeitgeber aufgrund statistischer Durchschnittswerte unterschiedliche Produktivität annimmt. So sagen Statistiken aus, daß Frauen im Durchschnitt schlechter qualifiziert sind, geringere Erfahrung haben und die Berufslaufbahn öfters unterbrechen. Infolge dieser

Gruppenstigmatisierung werden bei der Einstellung auch jene Frauen ausgeschlossen, die für diese Gruppe atypisch sind, die beispielsweise hoch qualifiziert sind und eine kontinuierliche Berufskarriere planen.

Solange negative Informationen über eine Gruppe bestehen, solange wird das System der Diskriminierung perpetuiert. "As long as any members of the group have the undesired characteristics, the entire group will be treated as if every member of the group had the undesired characteristics. Individual members of the group will not be upgraded in the labor queue even though they have eliminated their own undesired characteristics and are, on an individual basis, just as good potential workers as members of the preferred groups" (THUROW 1975, S.177f). Daran ändert sich erst dann etwas, wenn gruppenspezifische Hintergrundinformationen eine Angleichung der Geschlechter ausweisen und diese Informationen von den Arbeitgebern akzeptiert werden.

Diese Art der Diskriminierung bezeichnet die Informationsökonomie als 'Statistische Diskriminierung' (vgl. auch die Darstellung in DIEKMANN 1985, S.18ff.). Sie beruht nicht auf böswilligen Vorurteilen der Beschäftigten, sondern diese sind gezwungen rational zu handeln und deshalb 'negative' Informationen über bestimmte Gruppen im Einstellungsprozeß gegen sie zu verwenden. Dennoch bleibt zu bedenken: "Discrimination is no less damaging to its victims for being statistical" (PHELPS 1972, S.661).

## 1.2 Themenstellung

Die Stellenausschreibung in Tages-, Wochenzeitungen sowie Fachzeitschriften stellt im Vergleich zur Mitteilung an das Arbeitsamt, betriebsinterner Ausschreibung und Bekanntgabe über soziale Netzwerke das öffentlichste Medium zur Bekanntgabe einer neu zu besetzenden Arbeitsstelle dar.

Geschlechtsspezifische Diskriminierung bei den Stellenausschreibungen setzt dann ein, wenn das Geschlecht des/der gewünschten Bewerber(s)/in in der Annonce spezifiziert wird und damit die Zugangschancen für Mann und Frau ungleich werden. Geschlechtsspezifische Ausschreibungspraxis ist meist Ausdruck einer Verteilung von Frauen auf Arbeitsplätze, die mit einer Benachteiligung in Form von geringerer Entlohnung für gleiche Arbeit, schlechte Arbeitsbedingungen und Ausschluß von oberen Hierarchieebenen ist.

Aufgabe der im folgenden dargestellten Untersuchung ist es, festzustellen ob sich der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt im Stellenmarkt derart widerspiegelt, daß bestimmte Berufe überwiegend für ein Geschlecht ausgeschrieben werden, andere dagegen öfter neutral. Anhand der herausgearbeiteten Ausschreibungsmuster soll die Frage beantwortet werden, ob sich gesellschaftspolitische Bestrebungen zum Abbau der Frauendiskriminierung im Arbeitsbereich auch in einer steigenden Bereitschaft der Arbeitgeber zur geschlechtsneutralen Ausschreibung niederschlagen. Da es in beiden Ländern keinerlei gesetzliche Bestimmungen gibt, die den Arbeitgeber zu geschlechtsneutraler Ausschreibung verpflichten, kann der Neutralstellenanteil als Indikator für das Ausmaß statistischer Diskriminierung gesehen werden.

Um den Anteil der Stellen für Männer und Frauen, sowie der Neutralstellen festzustellen, werden die Stellenanzeigen von je einer Tageszeitung in Österreich und der Bundesrepublik Deutschland zu verschiedenen Zeitpunkten ausgewertet(1).

## 2. Datenerhebung

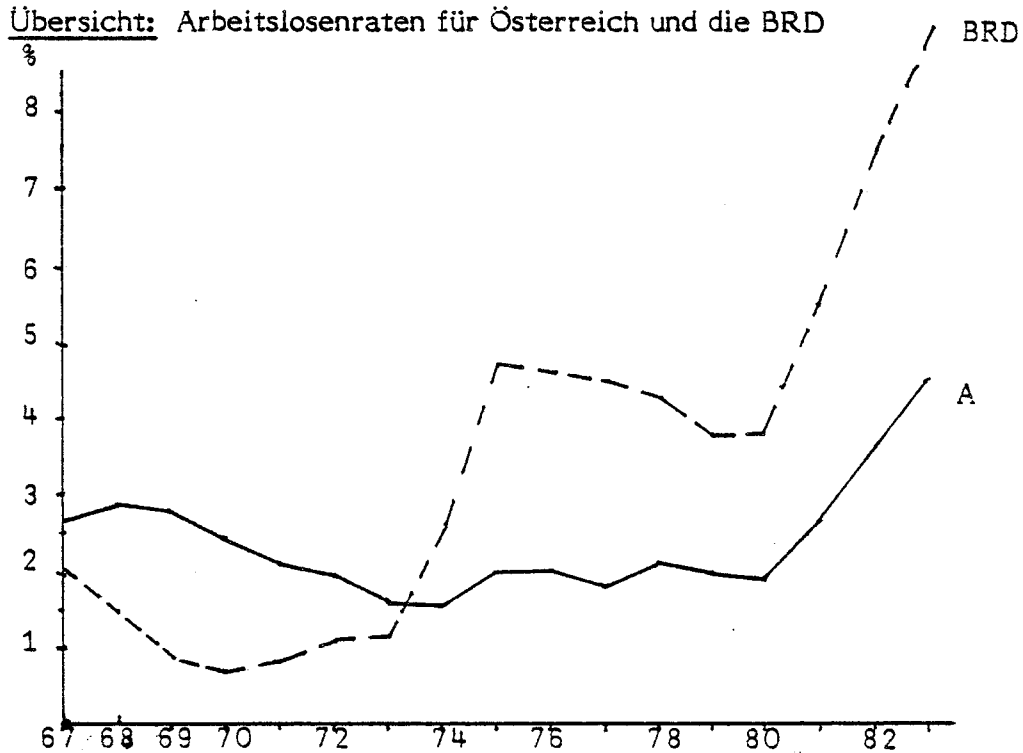
### 2.1 Datenquelle

Für die Analyse der Stellenanzeigen wird der Stellenmarkt von vier Wochenendausgaben im Zeitraum Mitte Januar bis Mitte Februar von KURIER und SÜD-DEUTSCHE ZEITUNG herangezogen. Der Stellenmarkt in den Werktagsausgaben wird aufgrund seines geringen Umfangs vernachlässigt. Um Aussagen über den Wandel in der Ausschreibungspraxis machen zu können, wurden neben Januar/Februar 1984 als Kontrollzeitpunkte der gleiche Zeitraum der Jahre 1968 und 1973 herangezogen. Auswahlkriterium für die Jahre war die Höhe der Arbeitslosenquote, die damit als Kontrollvariable eingeführt wird. Im Vergleich zu den Vor- und Folgejahren war diese im Januar/Februar 1968 in beiden Ländern relativ hoch und hatte vor dem Konjunkturunbruch 1974/75 in 1973 einen relativen Tiefstand. Diese Aussagen beziehen sich auf die nationalen Daten. Betrachtet man die lokalen Raten für Wien und München, so ergeben sich

---

(1) Eine ähnliche Untersuchung haben in Schottland CHIPLIN/SLOANE (1982) in zwei Arbeitsamtbezirken durchgeführt.

leichte zeitliche Verschiebungen (1). Dennoch wird letztlich die überregionale Datenlage als entscheidend angesehen, da von ihr mehr Auswirkung auf die generelle Konjunkturstimmung und damit Bereitschaft zur Arbeitsplatzausweitung zu erwarten ist. Nachfolgende Grafik zeigt die Arbeitslosenraten für Österreich und die BRD.



## 2.2 Stichprobenumfang

Aus dem Stellenmarkt der vier auf das Heilig-Drei-König-Wochenende folgenden Wochenausgaben wurden diejenigen Stellen ausgewählt, die sich auf den Wiener bzw. Münchner Wirtschaftsraum bezogen, also jene Stellen, die von Firmen aus diesen Wirtschaftsräumen ausgeschrieben wurden oder deren Tätigkeitsbereich in diesen Räumen liegt.

---

(1) zu den lokalen Zahlen vgl. Statistische Mitteilungen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung - Reihe 'Arbeit und Wirtschaft in Bayern'; für Wien das Statistische Jahrbuch der Gemeinde Wien.

Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe gezogen. Aufgrund des geringen Anteils der geschlechts-neutral ausgeschriebenen Stellen wurden diese voll erhoben, um den Stichprobenfehler gering zu halten. Aus den verbleibenden geschlechtsspezifischen wurde jede dritte Annonce ausgewählt.

Untersuchungseinheit ist jede einzelne Stelle und nicht jede Anzeige, da eine Anzeige oft mehrere Ausschreibungen beinhaltet. Werden mehrere, zahlenmäßig aber nicht bezeichnete Stellen des gleichen Typs ausgeschrieben, so werden diese als zwei Stellenausschreibungen gewertet.

### 2.3 Erhobene Variablen und Fragestellungen

Wie weit Fragestellungen anhand von Hypothesen überprüft werden können, hängt wesentlich von den in den Stellenanzeigen enthaltenen Informationen ab. Informationen einer Stellenanzeige können sich beziehen auf:

- (1) das Unternehmen  
(Anschrift, Branche, Produktpalette, Mitarbeiterzahl, Marktposition)
- (2) die Position und das Arbeitsfeld  
(Arbeitszeit, Tätigkeitsinhalte, Arbeitsmittel, Funktionsstufe, funktionaler Einsatzbereich)
- (3) die Anforderungen an die Bewerber  
(Qualifikationsniveau, Berufs- und Branchenerfahrung, berufsbezogene und -übergreifende Kenntnisse, persönliche Eigenschaften, Alter)
- (4) Bewerbungsart und -technik
- (5) betriebliche Leistungen  
(Tarifgruppe, Sozialleistungen, Urlaubsregelung).

Eine idealtypische Stellenanzeige, die alle hier aufgelisteten Informationen enthält, kommt in der Praxis jedoch selten vor. Aufgrund der Themenstellung sind insbesondere der Ausschreibungstypus (männlich - weiblich - neutral) und die Tätigkeit bzw. der Beruf von Interesse. Darüberhinaus erschien es mir auch interessant die Anforderungsprofile für ausgewählte Berufstypen zu vergleichen. Dies wird im folgenden näher erörtert.

### 2.3.1 Ausschreibungstypus

Die zentrale Rolle in der Auswertung nimmt die Klassifizierung der Anzeigen nach dem Ausschreibungstypus ein. Es werden vier Ausschreibungstypen unterschieden: männlich - weiblich - neutral(explicit) - neutral(indifferent).

Als geschlechtsspezifisch wird eine Stellenausschreibung dann gewertet, wenn das gewünschte Geschlecht des/der Bewerber(s)/in aus der Anzeige eindeutig hervorgeht und/oder wenn die Berufsbezeichnung männliche bzw. weibliche Form hat. Ein erstes Problem taucht dabei insofern auf, als die männliche Form der Berufsbezeichnung sich als die herrschende grammatikalische Form gerade auch in amtlichen Statistiken eingebürgert hat, ohne aber Frauen damit immer ausschließen zu wollen.

Eindeutig geschlechtsneutral sind jene Annoncen, deren Berufsbezeichnung die männliche und weibliche Form enthält (z.B. Mitarbeiter/in) oder die im Anzeigentext sowohl eine Frau als auch einen Mann als Bewerber/in ansprechen.

Einordnungsprobleme ergeben sich bei den Anzeigen, in denen eine Arbeitskraft (z.B. Bürokräft), eine Hilfe (z.B. Haushaltshilfe) gesucht werden oder eine 'interessante Tätigkeit' bzw. ein 'Nebenverdienst' zu vergeben sind. Unklar ist hierbei, ob die Geschlechtsneutralität vom Ausschreiber beabsichtigt ist oder ob dieser sprachliche Habitus stillschweigend die 'richtige' Interpretation beim Stellenleser voraussetzt. Diese Stellen-ausschreibungen werden von mir in die Kategorie 'geschlechtsneutral-indifferent' eingeordnet.

### 2.3.2 Tätigkeit, Beruf

Die ausgeschriebenen Stellen werden in den Tageszeitungen nicht einheitlich gemäß den internationalen Berufsklassifikationen (ISIC, ISCO) bezeichnet. Die Bezeichnung der offenen Stelle bezieht sich unterschiedlich auf:

- Funktionsstufe

(z.B. Abteilungsleiter Rechnungswesen)

- Qualifikationsstufe

(z.B. HAK-Absolvent)

- Stellung im Beruf  
(z.B. Kfm. Angestellter)
- Beruf  
(z.B. Installateur, Programmierer).

Die im Stellenmarkt genannten Arbeitsplätze wurden zunächst nach Berufsbezeichnung oder Funktionsstufe erhoben, wobei letzteres nur bei Hilfs- bzw. leitenden Tätigkeiten eine Rolle spielt. Da ein Erkenntnisziel die Herausarbeitung der hierarchischen Segregation am Stellenmarkt ist, wird eine normale Buchhalterstelle in die gleichlautende Berufskategorie eingeordnet, ein 'Leiter der Buchhaltung' dagegen in die Kategorie 'Abteilungsleiter' und eine 'Hilfskraft für die Buchhaltung' in die Kategorie 'Hilfskraft-Verwaltung'.

Nachdem dieser Auswertungsmodus etwa 140 Berufe mit zum Großteil sehr geringem Anteil am Stellenmarkt ergeben hat und dies für die weitere Interpretation zu unhandlich und unübersichtlich ist, erscheint es sinnvoll ein aggregierendes Klassifikationsschema zu verwenden. Geeignet erschien in diesem Zusammenhang die 'Klassifikation der Berufe' von BLOSSFELD (1983). Dessen Vorteile im Hinblick auf die Auswertung sind:

- Das Schema greift auf Berufsbezeichnungen zurück,
- Berufe werden hinsichtlich schulischer und beruflicher Bildung sowie beruflichen Aufgabengebiete zu homogenen Gruppen zusammengefaßt,
- es lassen sich daraus Hierarchieebenen extrahieren.

Die Übersicht auf der nächsten Seite zeigt die Klassifikation von BLOSSFELD.

Tabelle 1 Klassifikation der Berufe

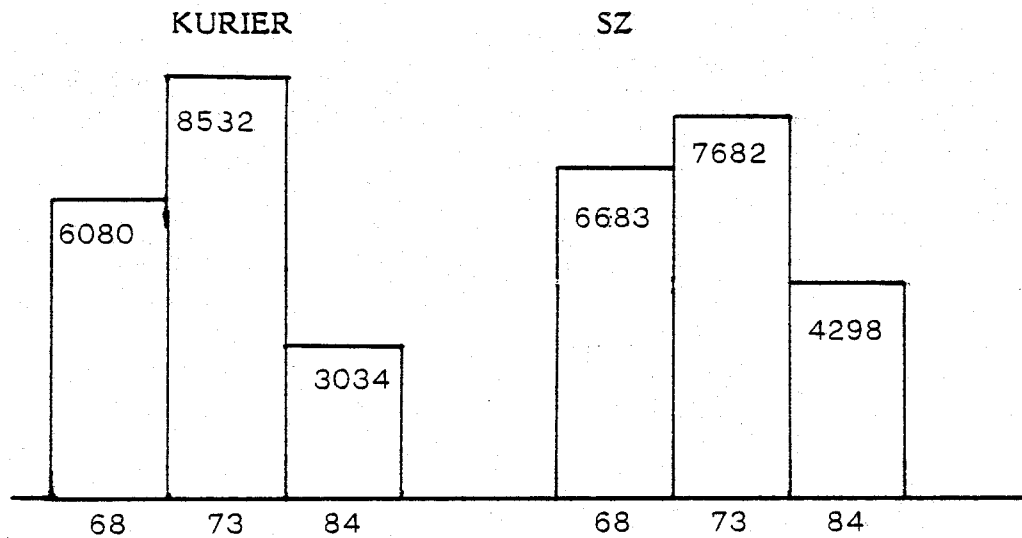
Bezeichnung der Berufsgruppe	Beschreibung der Berufsgruppe	Zusammensetzung der Berufsgruppe nach der dreistelligen Berufskennziffer*	Beispiele
<i>Produktion:</i>			
Agrarberufe	Berufe mit dominant landwirtschaftlicher Orientierung	001-022, 041-051, 053-062	Landwirte, Tierzüchter, Familieneigene Landarbeitskräfte, Gärtner, Waldarbeiter etc.
Einfache manuelle Berufe	alle manuellen Berufe, die 1970 mindestens einen 60prozentigen Anteil von Ungelehrten aufwiesen	071-133, 135-141, 143, 151-162, 164, 176-193, 203-213, 222-244, 252, 263, 301, 313, 321-323, 332-346, 352-371, 373, 375-377, 402-403, 412, 423-433, 442, 452-463, 465-472, 482, 486, 504, 512-531, 543-549	Förderleute, Schießhauer, Steinbrecher, Papier- und Zellstoffhersteller, Holzaufbereiter, Druckerhelfer, Schweißer, Nieter, Lötter, Hilfsarbeiter, Bauhelfer, Gleisbauer, Straßenbauer etc.
Qualifizierte manuelle Berufe	alle manuellen Berufe, die 1970 höchstens einen 40prozentigen Anteil von Ungelehrten aufwiesen	134, 142, 144, 163, 171-175, 201-202, 221, 251, 261-262, 270-291, 302, 305-312, 314-315, 331, 351, 372, 374, 378-401, 411, 421-422, 441, 451, 464, 481, 483-485, 491-503, 511, 541-542	Glasbläser, Buchbinder, Schriftsetzer, Schlosser, Feinmechaniker, Elektriker, Funk- und Fernsehgerätebauer, Weinküfer, Brauer, Zimmerer etc.
Techniker	alle technischen Fachkräfte	303, 304, 621-635, 721-722, 733, 857	Maschinenbautechniker, Techniker des Elektrofaches, Bau- und Vermessungstechniker, Berg- und Hüttenbautechniker etc.
Ingenieure	hochqualifizierte Fachkräfte zur Lösung naturwissenschaftlicher und technischer Probleme	032, 052, 601-612, 726, 883	Architekten, Bauingenieure, Elektroingenieure, Fertigungsingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker etc.
<i>Dienstleistung:</i>			
Einfache Dienste	alle einfachen persönlichen Dienste	685-686, 688, 706, 713-716, 723-725, 741-744, 791-794, 805, 838, 911-913, 923-937	Wäscher, Raum- und Gebäudereiniger, Gastwirte, Kellner etc.
Qualifizierte Dienste	im wesentlichen Ordnungs- und Sicherheitsberufe sowie qualifizierte Dienstleistungsberufe	684, 704-705, 711-712, 801-804, 812, 814, 831, 837, 851-852, 854-857, 892-902, 921-922	Polizisten, Feuerwehrlente, Makler, Schienenfahrzeugführer, Rechtspfleger, Photographen, Friseure, Hauswirtschaftsberater etc.
Semiprofessionen	Dienstleistungsberufe, die sich durch eine Verwissenschaftlichung der Berufsposition auszeichnen	821-823, 853, 861-864, 873-877	Krankenschwestern, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Real- und Volksschullehrer etc.
Professionen	Freie Berufe und hochqualifizierte Dienstleistungsberufe	811, 813, 841-844, 871-872, 881-882, 891	Zahnärzte, Ärzte, Apotheker, Richter, Gymnasiallehrer, Sozial- und Geisteswissenschaftler etc.
<i>Verwaltung:</i>			
Einfache kaufmännische- und Verwaltungsberufe	relativ unqualifizierte Büro- und Handelsberufe	682, 687, 731-732, 734, 782-784, 773	Posthalter, Telefonisten, Verkäufer- und Verkaufshilfen, Kassierer, Maschinenschreiber, Bürohilfskräfte etc.
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	Berufe mit mittleren und höheren verwaltenden und distributiven Funktionen	031, 681, 683, 691-703, 771-772, 774-781	Bankfachleute, Speditionsfachleute, Großhandelskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute, Bürofachkräfte etc.
Manager	Berufe, die die Kontrolle und Entscheidungsgewalt über den Einsatz von Produktionsfaktoren besitzen, sowie Funktionäre in Organisationen	751-763	Unternehmer, Geschäftsführer, Organisatoren, Geschäftsbereichsleiter, Abgeordnete, Minister, Verbandsleiter, Funktionäre

\* Die Klassifikation erfolgte nach der 3stelligen Berufskennziffer. Siehe dazu: Statistisches Bundesamt (Hg.): Klassifikation der Berufe, Wiesbaden 1970

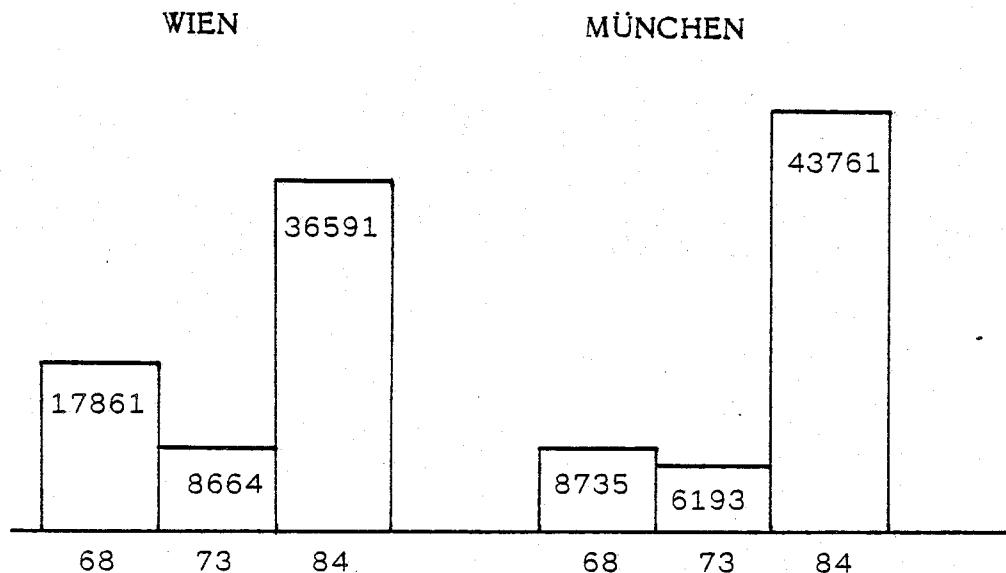
### 3. Ergebnisse

#### 3.1 Anzahl der Stellenanzeigen

Der Umfang des Stellenmarktes in den beiden Tageszeitungen KURIER und SZ variierte zu den drei Beobachtungszeitpunkten wie folgt:



Um Aussagen über die Konjunkturabhängigkeit des Stellenmarktes machen zu können, seien zur Orientierung die lokalen Arbeitslosenzahlen (1) aufgeführt: (Stand: Ende Januar)



(1) Quellen: für Wien das 'Statistische Handbuch für die Republik Österreich' vom Österr. Statist. Zentralamt; für München die Reihe 'Arbeit und Wirtschaft in Bayern' aus den Statistischen Mitteilungen des BayStMfAS.

An diesen beiden Übersichten läßt sich absehen, daß der Stand der Stellenanzeigen ein guter Indikator für die Verhältnisse auf den lokalen Arbeitsmärkten ist. Wenn infolge oder als Begleiterscheinung eines Konjunkturabschwungs die Arbeitslosenzahlen steigen, Arbeitsplätze abgebaut oder nicht mehr neu besetzt werden, äußert sich dies in der niedrigen Zahl der Stellenanzeigen in den beiden Tageszeitungen.

Für die Abschätzung der Bedeutung des Stellenmarktes in Tageszeitungen bei der Vermittlung von Arbeitskräften bietet sich ein Vergleich mit der Vermittlertätigkeit des Arbeitsamtes als zweite öffentliche Vermittlungsinstanz neben den Tageszeitungen an. Durch Mitwirkung der Wiener Arbeitsmarktverwaltung wurden im Januar 1984 4.123 Stellen neu besetzt, die wie folgt ausgeschrieben waren:

	Anzahl	Prozent
für Männer	1905	46.2
für Frauen	1442	35.0
neutral	776	18.8
<hr/>		
insgesamt	4123	100.0

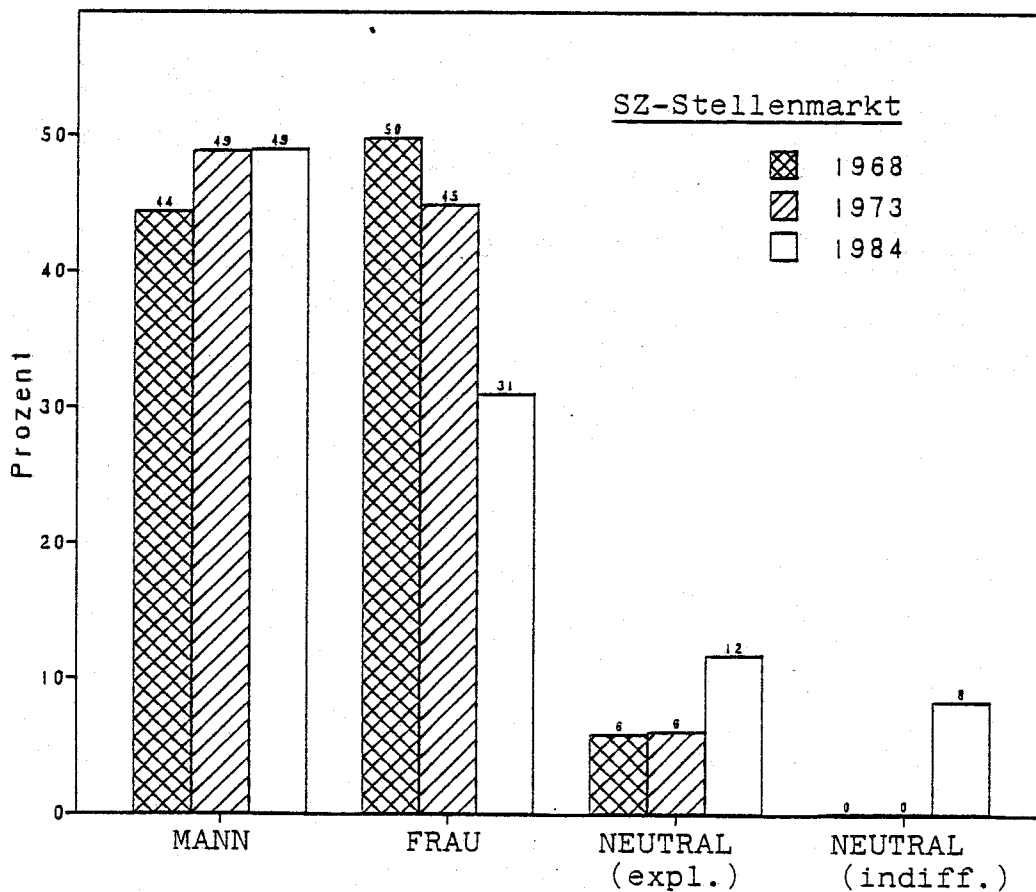
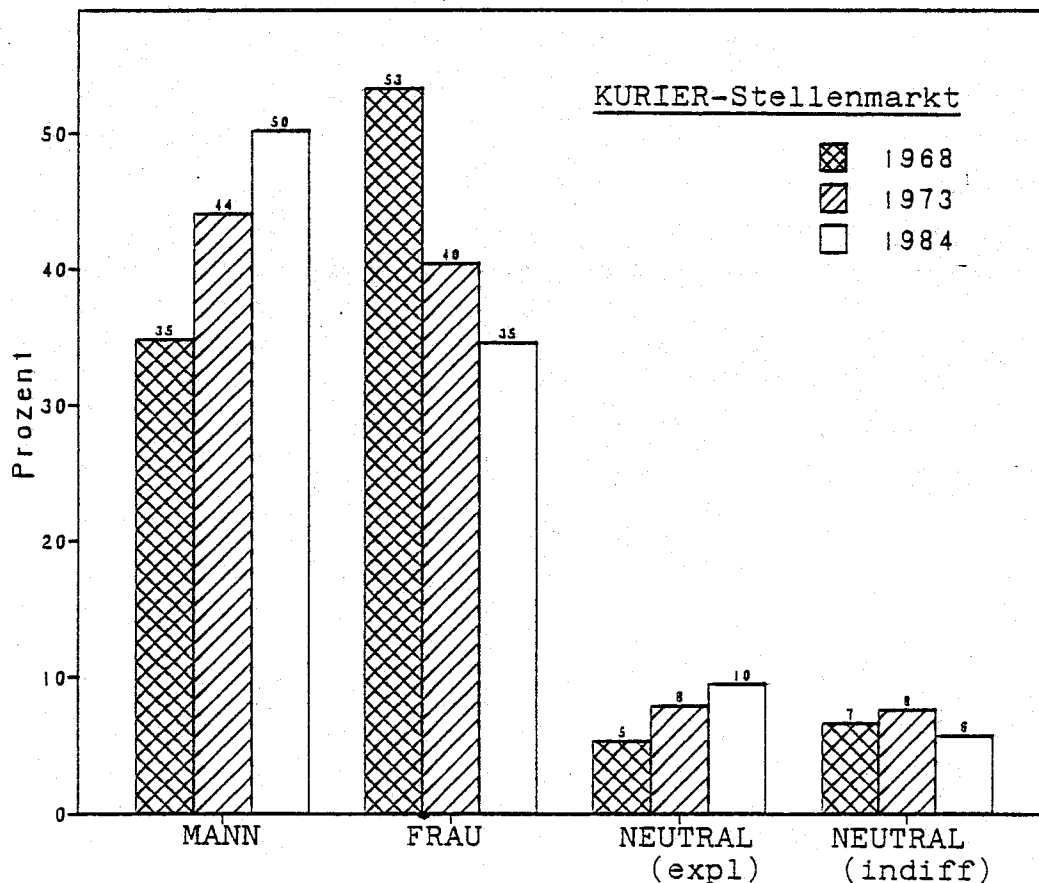
Dies zeigt, daß der Stellenmarkt im KURIER mit 3034 Stellen im vergleichbaren Zeitraum durchaus eine gleichwertige Rolle bei der Arbeitsvermittlung spielt. Die Differenz zwischen Frauen- und Männerstellen ist bei den vom Arbeitsamt vermittelten Stellen geringer, der Neutralstellenanteil höher. Letzteres ist nach Auskunft eines Sachbearbeiters darauf zurückzuführen, daß Arbeitgeber, die dem Arbeitsamt Stellen melden, angehalten werden, diese doch für beiderlei Geschlecht zugänglich zu machen.

Inwieweit eine Überschneidung von in Tageszeitungen bekanntgegebenen Stellen und dem Arbeitsamt gemeldeten besteht, ist nicht auszumachen.

### 3.2. Verteilung der Stellenanzeigen auf Ausschreibungstypen

Wieviele Stellenanzeigen in beiden Tageszeitungen anteilmäßig für Männer, Frauen oder neutral ausgeschrieben sind, zeigt folgende Übersicht:

Übersicht: Verteilung der Stellen auf die vier Ausschreibungstypen zu den Beobachtungszeitpunkten 1968, 1973, 1984.



Auf beiden Stellenmärkten ist die Tendenz zu beobachten, daß sich das Verhältnis der Anteilswerte von Männerstellen zu Frauenstellen bis 1984 umkehrt und der Neutralstellenanteil stetig anwächst. Im folgenden sollen als Neutralstellen nur die expliziten genommen werden, da zu vermuten ist, daß sich hinter den indifferenten oftmals eindeutige Geschlechtspräferenzen verbergen (wie etwa im Beispiel der Bürokräft). Daß es in 1968 und 1973 in der SZ keine indifferenten Stellen gab, liegt daran, daß die Stellen nicht wie heute nach Wirtschaftsbereichen gruppiert sind, sondern nach den Ausschreibungstypen männlich, weiblich und männlich/weiblich.

Um den Anstieg des expliziten Neutralstellenanteils aber als eine Art 'Wertwandel' in der Ausschreibungspraxis und Abbau statistischer Diskriminierung interpretieren zu können, muß vorab untersucht werden, ob das stetige Anwachsen des Neutralstellenanteils in allen Berufstypen durchgängig zu beobachten ist, oder ob dieser globale Anstieg die Resultante von je nach Berufstyp unterschiedlichen Umschichtungen ist, die ihre Ursache weniger in einem Wertwandel als vielmehr in einem Strukturwandel innerhalb bestimmter Wirtschaftsbereiche haben.

### 3.3. Verteilung der Stellen auf Berufsklassen

Aus umstehender Auflistung ist ersichtlich zu welcher Berufsklassifikation nach dem BLOSSFELD-Schema die am Stellenmarkt gehandelten Berufe zugeordnet wurden. Im folgenden wird mit den aggregierenden, relativ homogenen Berufsklassen weitergearbeitet. Der Grund ist, wie weiter oben ausgeführt, der geringe Anteil der einzelnen Berufe am gesamten Stellenmarkt, der keine repräsentativen Aussagen zulassen würde.

An das Klassifikationsschema schließt sich eine Übersicht mit den Anteilswerten der Berufsklassen am Stellenmarkt an, die Aussagen darüber ermöglichen soll, welche Arbeitsmarktsegmente vorwiegend in Zeitungen zur Ausschreibung gelangen.

BERUFSSKLASSIFIKATION

Produktion

A g r a r b e r u f e :

Landwirt

Gärtner

E i n f a c h e m a n u e l l e B e r u f e :

Lagerarbeiter

Hilfskraft(Produktion)

Lackierer

Graveur

Schweisser

Formenbauer

Dreher

Näher/in

Dachdecker

Stricker/in

Arbeiter

Tankwart

Kettler

Maschinist

Heimarbeiter/in

Kranführer

Werkzeugmacher

Qualitätskontrolleur

Plakatierer

Gebäudereiniger

Q u a l i f i z i e r t e m a n u e l l e B e r u f e :

Drucker

Setzer

Grafiker

Dekorateur

Techn. Zeichner

Optiker

Goldschmied

Kürschner

Polsterer

Buchbinder

Maler

Blumenbinder

Metzger

Tischler

Schmied

Schlosser

Steinmetz

Glaser

Spengler

Bäcker

Uhrmacher

Maurer

Ofensetzer

Installateur

Mechaniker

Monteur

Koch/Köchin

Schneider/in

T e c h n i k e r :

Handwerksmeister

Elektrotechniker

sonstige Techniker

H o c h q u a l i f i z i e r t e t e c h n i s c h e F a c h k r ä f t e :

Architekten

Ingenieure

Chemiker

Physiker

Mathematiker

## Dienstleistung

### Einfache Dienste:

Hausmeister/in	Bedienerin
Haushaltshilfe	Wirtschafterin
Servierer/in	Küchenhilfe
Betreuung	Bardame
Zimmermädchen	Buffetkraft
Fahrer/in	Abendbegleitung
Fotomodell	Bewachungspersonal
Pächter/in	Diener
Interviewer/in	Reiseleiter/in
Wäscherin	Bügler/in
Sprecher/in	

### Qualifizierte Dienste:

Masseur/in	Kosmetikerin
Küchenchef	Fotograf/in
Friseur/in	Makler/in
Drogist/in	Übersetzer/in

### Semiprofessionen:

Krankenpfleger/-schwester	Diätassistent/in
Med.-tech. Assistent/in	Lehrer
Trainer	

### Professionen:

Jurist	Arzt/Ärztin
Redakteur	Apotheker/in

Verwaltung

Einfache kaufmännische und  
Verwaltungsberufe:

Verkäufer/in	Bürokräft
Ordinationshilfe	Hilfskraft(Verwaltung)
Datentypistin	Kassierer/in
Rezeptionist/in	Bote/Botin
Zusteller	Telefonist/in
Steuergehilf(e)/in	Nebenverdienst
Karriere	

Qualifizierte kaufmännische und  
Verwaltungsberufe:

Aussendienstmitarbeiter/in	Buchhalter/in
Mitarbeiter/in	Sachbearbeiter/in
Sekretärin	Fremdsprachenkorrespondent/in
Programmierer/in	sonstige Datenverarbeitungsfachleute
Kaufmann	Kundenberater
Arbeitsorganisator	Buchhändler/in
Bibliothekar/in	

Leitende Verwaltungsberufe:

Abteilungsleiter/in	Filialleiter/in
Geschäftsführer/in	Assistent/in der Leitungsfunktion
Professor/in	

Übersicht: Anteilswerte (in Prozent) der Berufsklassen am Stellenmarkt

	KURIER			SZ		
	68	73	84	68	73	84
AGRARBER	0.1	0.1	0.3	0.0	0.1	0.1
EMANUELB	18.0	14.7	4.5	11.1	9.7	3.0
QMANUELB	15.8	15.6	13.1	14.3	14.5	9.5
TECHNIKER	0.9	4.3	4.6	0.8	4.3	2.7
INGENIEUR	1.9	1.1	2.7	2.9	5.8	7.0
EINFDIEN	18.7	14.8	13.0	16.3	12.1	11.1
QUALDIEN	0.9	1.2	2.4	1.1	0.9	1.3
SEMIPROF	0.3	1.1	0.8	0.3	1.4	3.2
PROFESSN	0.1	0.1	0.3	0.1	0.5	0.8
EKFMVWBE	23.6	19.7	14.3	23.7	19.6	15.5
QKFMVWBE	17.4	23.1	37.3	25.9	28.9	37.9
LEITFNKT	2.3	4.2	6.6	3.4	2.1	7.9
SUMME	100.0	100.0	99.9	99.9	99.9	100.0

Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, daß der Stellenmarkt in beiden Tageszeitungen überwiegend Arbeitsplätze für qualifizierte manuelle Berufe, einfache Dienstleistungen sowie einfache und qualifizierte innerorganisatorische Verwaltungsberufe anbietet. Den Löwenanteil haben die qualifizierten Verwaltungsberufe mit etwa 38%, wobei der Beruf 'Außendienstmitarbeiter' allein in KURIER und SZ 13% am Gesamtmarkt ausmacht. Zu allen Beobachtungszeitpunkten sind für diesen Beruf mit Abstand am meisten Stellen ausgeschrieben, was darauf zurückzuführen ist, daß diese Vertriebsart über Handelsvertreter hohe Bedeutung hat und zudem viele Firmen ihren Sitz außerhalb des Wiener bzw. Münchner Wirtschaftsraumes haben, und sich in diesen Wirtschaftsräumen ansässige Handelsvertreter über Tageszeitungen suchen müssen, weil betriebsinterne Ausschreibung oder Vermittlung über soziale Netzwerke im Stammhaus diese nicht erreichen.

Die einfachen manuellen Berufe sind bis 1984 zahlenmäßig stark geschrumpft, was zum Großteil auf das Verschwinden von Textilberufen wie 'Näher/in', 'Zuschneider/in' oder 'Strickerin' aus den Stellenangeboten zurückzuführen ist.

Auffallend gering ist der Anteil der Stellen für Professionen, wobei aber zu berücksichtigen ist, daß wenige Einzelberufe dieser Berufsgruppe in den Stellen aufscheinen. Das kann damit erklärt werden, daß Stellen für Ärzte, Lehrer, Redakteure etc. über einen speziellen Rekrutierungsweg im öffentlichen Dienst besetzt werden und nur dann zur Ausschreibung kommen, wenn ein berufsuntypisches Tätigkeitsfeld zu besetzen ist (Beispiel: Arzt als Pharmavertreter).

### 3.4 Anteile der Ausschreibungstypen männlich-weiblich-neutral/explicit-neutral/indifferent in den Berufsgruppen

Aus den Anteilen der vier Ausschreibungstypen an den Stellen jeweils eines Berufstyps lassen sich Aussagen über geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmente machen. In diesem Zusammenhang sei auf die entsprechenden Tabellen im Anhang verwiesen.

So ergeben sich für Frauen gegenwärtig folgende Berufsfelder:

- einfache Dienstleistungen (73% (KURIER) / 61% Frauenanteile (SZ))
- qualifizierte Dienstleistungen (53% / 78%)
- einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe (45% / 60%)
- auch wenn die Frauenanteile in den qualifizierten Verwaltungsberufen gesunken sind (35%/27%), so stellt diese Berufsgruppe doch aufgrund des hohen Anteils der Frauenstellen dieses Berufstyps an allen Frauenstellen ein zahlenmäßig bedeutsames Berufsfeld für Frauen dar.

Entsprechend ergeben sich für Männer folgende Berufsdomänen:

- Techniker (97% (KURIER) / 93% Männeranteile (SZ) )
- Ingenieure (99% / 94% )
- einfache manuelle Berufe (68% / 60% )
- qualifizierte manuelle Berufe (77% / 63%)
- Professionen (60% / 35%)
- qualifizierte Verwaltungsberufe (47% / 56%)
- leitende Funktionen (71% / 78% ).

Frauen werden in Ausschreibungen für technische Berufe und Akademikerstellen nie explizit verlangt. Vor allem in der SZ ist gegenwärtig in diesen Bereichen eine leichte Aufweichung der geschlechtsspezifischen Segregation aufgrund steigender Neutralstellenanteile zu beobachten, wenn man gleichzeitig unterstellt, daß damit eine Bereitschaft zur Einstellung von Frauen verbunden ist.

Generell kann gesagt werden, daß das Spektrum für Frauenberufe enger ist, als jenes für Männerberufe. Zudem erhöhen sich die Stellen für Männer in ehemaligen Frauendomänen wie den Verwaltungsberufen und den Semiprofessionen auf Kosten der Frauenstellen.

In beiden Ländern ist die Steigerung der Neutralstellenanteile bis 1984 kein Prozeß der in allen Berufsklassen gleichmäßig abläuft. Vielmehr ist der beobachtete globale Anstieg die Resultante unterschiedlicher Verläufe in den einzelnen Berufsklassen. Dies wird aus folgenden Zahlen ersichtlich:

#### KURIER

	AGB	EMB	QMB	TEC	ING	EDI	QDI	SPR	PRO	EKV	QKV	LTF
1968	0.0	5.7	1.6	9.4	2.6	3.3	30.8	14.3	25.0	4.2	10.2	5.7
1973	0.0	6.9	3.3	0.5	0.0	1.6	20.8	4.2	0.0	8.9	17.3	2.2
1984	0.0	6.6	6.8	2.2	1.2	3.0	10.8	8.0	40.0	6.7	15.5	8.5
Ändrg	oo	+-	++	--	--	--	--	+-	+-	+-	+-	--

Erläuterung: Das erste der beiden Zeichen in Zeile 'Änderung' deutet die Veränderung von 1968 auf 1973, das zweite die Veränderung 1973 auf 1984 an. +=Steigerung, -=Absinken

Nur bei den qualifizierten manuellen Berufen ist ein stetiges Anwachsen des Neutralstellenanteils über alle Beobachtungszeiträume festzustellen.

Ansonsten kann man unterschiedliche Verläufe beobachten, wie aus den Veränderungszeichen unter der Zahlenreihe ersichtlich wird.

Im ersten Zeitpunkt (1968), für den man ein relativ niedriges Niveau des gesellschaftlichen Problembewußtseins bezüglich Abbau geschlechtsspezifischer Berufsrollenstereotype annehmen kann, liegen die Neutralstellenanteile bei den technischen Berufen, den einfachen und qualifizierten Dienstleistungen sowie den Semiprofessionen sogar über denen von 1984.

Die Zahlen für den Stellenmarkt der SZ:

SZ

	AGB	EMB	QMB	TEC	ING	EDI	QDI	SPR	PRO	EKV	QKV	LTF
1968	0.0	11.5	3.0	7.4	0.5	3.9	7.1	4.8	28.6	5.4	7.4	4.4
1973	100	2.4	4.3	4.2	0.4	8.6	11.8	7.3	21.2	5.8	8.0	8.5
1984	100	9.2	9.3	6.9	4.0	10.5	11.1	8.6	64.7	9.3	15.2	9.5
Ändrg.+o		-+	++	--	--	++	+-	++	-+	++	++	++

Erläuterung: Das erste der beiden Zeichen in Zeile 'Änderung' deutet die Veränderung von 1968 auf 1973, das zweite die Veränderung 1973 auf 1984 an. +=Steigerung, -=Absinken.

In der SZ ist eine stetige Steigerung des Neutralstellenanteils in sechs Berufsklassen zu beobachten, in den übrigen gibt es unterschiedliche Entwicklungen. Bis auf die einfachen manuellen Berufe und die Techniker liegt die Zahl der ausgeschriebenen Neutralstellen 1984 über dem Niveau von 1968.

Der hohe Grad an Verschiedenartigkeit in der Entwicklung von Neutralstellen lässt den Schluß zu, daß die Erhöhung der Neutralstellenanteile in beiden Ländern über die drei Beobachtungszeiträume hinweg nicht als Wertwandel auf Arbeitgeberseite in dem Sinne interpretiert werden kann, als sie bereit wäre durch steigende Neutralausschreibung zum Abbau geschlechtsspezifischer Berufsrollenstereotype beitragen zu wollen.

Für diese Interpretation spricht eine weitere Beobachtung. Wäre die Neutralausschreibung ein Mittel zum Abbau geschlechtsspezifischer Berufsbilder und in der Konsequenz ein Mittel zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation, dann müßte man bis 1984 eine deutliche Verringerung der Differenz zwischen Anzeigen für Frauen und Anzeigen für Männer innerhalb eines Berufstyps beobachten können. Wie die entsprechenden Zahlen aber zeigen, kann dies nicht als eine durchgängige Entwicklung festgestellt werden.

Die Neutralstellenanteile sind bei den qualifizierten Büroberufen am höchsten (vernachlässigt man den Ausnahmefall der Professionen), weil bestimmte Berufsrollen nur schwach geschlechtsspezifisch ausgeprägt sind.

### 3.5. Der Öffentliche Sektor

Soll man die Bekenntnisse zur Abschaffung der Frauendiskriminierung auf Seiten der Verbände, Parteien sowie öffentlicher Verwaltung ernst nehmen, dann müssen sie selbst eine Vorreiterrolle bei der geschlechts-neutralen Stellenausschreibung spielen. An dieser Stelle soll der Frage nachgegangen werden, ob der Öffentliche Sektor wirklich mehr Stellen geschlechtsneutral ausschreibt.

Der Anteil der vom öffentlichen Sektor (dazu zählt in dieser Erhebung der Öffentliche Dienst, Berufs- und Wohlfahrtsverbände, sowie staatlich geförderte Institutionen) ausgeschriebenen Stellen am Stellenmarkt in KURIER und SZ ist gering, wie aus folgender Aufstellung hervorgeht:

	KURIER	SZ
1968	0.8%	0.9%
1973	1.1%	2.0%
1984	1.4%	3.2%

Dies liegt in der Hauptsache daran, daß der Öffentliche Dienst Stellen-ausschreibungen hauptsächlich in staatlichen Presseorganen publiziert. In Wien ist dies die 'WIENER ZEITUNG', in München der 'BAYERISCHE STAATSANZEIGER'. Zudem läuft die Stellenbesetzung im Öffentlichen Dienst über einen internen Rekrutierungsprozeß ohne öffentliche Ausschreibung ab (z.B. Neubesetzung durch Absolventen eigener Ausbildungsstätten oder Versetzung).

Die Mehrzahl der Stellen, die zur Ausschreibung kommen liegen auf den Ebenen des einfachen und mittleren Dienstes.

Der Neutralstellenanteil liegt in den Ausschreibungen des Öffentlichen Sektors über dem der Privatwirtschaft.

#### Übersicht: Neutralstellenanteil bei Privatwirtschaft und Öffentlichem Sektor

	KURIER		SZ	
	Priv.W.	Öff.S.	Priv.W.	Öff.S.
1968	5.1%	20.4%	5.8%	12.9%
1973	7.7%	26.7%	6.1%	7.7%
1984	9.3%	19.5%	11.3%	25.0%

Auch für die Neutralstellen des Öffentlichen Sektors gilt: Die überwiegende Mehrzahl der Stellen dieses Ausschreibungstypus sind dem Bereich Verwaltungs- und Sachbearbeitertätigkeiten zuzuordnen. Von Frauen bzw. von Männern dominierte Berufe wie z.B. Sekretärin bzw. Fuhrparkverwalter wurden auch hier nicht neutral ausgeschrieben.

Allerdings muß herausgestellt werden, daß im Öffentlichen Bereich weit mehr technische Berufe und Leitungsfunktionen (z.B. Heimleiter/in), also typisch männlich dominierte Berufsfelder, neutral ausgeschrieben werden, als in der Privatwirtschaft. Besonders hervorgetan haben sich hierbei die MAX-PLANCK-INSTITUTE in München und Garching, deren Stellen im Beobachtungszeitraum sämtlich neutral ausgeschrieben waren.



## II. EXPERIMENT: BEWERBUNGEN AUF STELLENAUSSCHREIBUNGEN

### 1. Erkenntnisinteresse:

In einem zweiten Arbeitsschritt wurde ein Experiment durchgeführt, in dem die Reaktion der Stellenausschreiber auf die fingierte Bewerbung eines Mannes und die einer Frau im Hinblick auf statistische Diskriminierung getestet werden sollte (1). Anhand der Ergebnisse sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Haben bei geschlechtsneutral ausgeschriebenen Stellen eines Berufstyps Frauen geringere Zugangschancen als Männer?
- Haben bei geschlechtsspezifisch ausgeschriebenen Stellen auch Bewerber des anderen, in der Anzeige nicht spezifizierten Geschlechts Chancen, in die Bewerberauswahl zu gelangen?
- Werden bei Stellen eines Berufstyps, der einen hohen Anteil geschlechtsneutraler Stellen aufweist eher Bewerber des in der Anzeige bezeichneten Geschlechts akzeptiert, als in einem Beruf der stark geschlechtsspezifisch ausgeschrieben ist?

### 2. Durchführung

#### 2.1 Operationalisierung von Diskriminierung

Um die effektiven Zugangschancen von Männern und Frauen bei bestimmten Berufen beurteilen zu können, wäre ein Einblick in die Bewerbungsunterlagen und die Kenntnis der Entscheidungen mit den Begründungen des betreffenden Personalsachbearbeiters nötig. Da dieser Zugang in der Praxis nicht möglich war, wird die Auswahl des Personalsachbearbeiters bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch auf der Basis von zwei Bewerbungen - einer von einem Mann, eine von einer Frau - auf Diskriminierung hin überprüft.

Es wird mit diesem Experiment untersucht, ob geschlechtsspezifische Diskriminierung bereits in diesem frühen Stadium der Arbeitskraft-

---

(1) Ein Experiment mit telefonischen Bewerbungen auf Zeitungsannoncen hat LEVINSON mit seinen Mitarbeitern 1974 in den USA durchgeführt.

rekrutierung stattfindet. Von Diskriminierung soll dann gesprochen werden, wenn bei gleichen Qualifikationsvoraussetzungen im Fall einer Neutralstelle nur der Mann oder nur die Frau zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Da Bewerbungen in einem Berufstyp für alle Ausschreibungstypen (männlich-weiblich-neutral) fingiert werden, läßt sich aufgrund des Antwortverhaltens bei Frauenbewerbungen auf männlich ausgeschriebene Stellen die Frage beantworten, ob die männliche Form der Berufsbezeichnung nur sprachlicher Habitus ohne Diskriminierungsabsicht ist.

## 2.2 Auswahl der Berufe

Für dieses Experiment wurden zwei im Stellenmarkt des KURIER enthaltene Berufe ausgewählt: Buchhalter und Programmierer. Aufgrund der Fragestellung war das Auswahlkriterium für einen Beruf ein hoher Anteil an Neutralausschreibungen, für den Kontrollberuf ein hoher Anteil geschlechtsspezifischer Ausschreibung. Letzterer sollte zudem in der Einkommens- und Prestigehierarchie weit oben liegen, um diesbezügliche Unterschiede in der Akzeptanz festzustellen.

Buchhalter repräsentiert einen Berufstyp der qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe, der in der gesamten KURIER-Auswertung 1984 den höchsten Anteil von Neutralstellen aufweist. Die Verteilung der Buchhalterstellen auf Ausschreibungstypen in Zahlen:

A u s s c h r e i b u n g s t y p u s			
männlich	weiblich	neutral/expl.	neutral/indiff.
4.9%	61.0%	22.8%	11.4%

Zu berücksichtigen bleibt, daß in diesem Beruf die Stellenangebote für Frauen eindeutig dominieren, was die tatsächlichen Verteilungen widerspiegelt (Mikrozensus 80-3: Männeranteil 28.0%, Frauenanteil 72.0% - ohne leitende Buchhalter; Berechnungen: A.VOLST).

Zum Vergleich wurde der Beruf des Programmierers ausgewählt, der einen geringen Neutralstellenanteil hat und im Beobachtungszeitraum 1984 nie für Frauen ausgeschrieben war. Die Verteilung der Programmierer-Stellen auf die Ausschreibungstypen:

A u s s c h r e i b u n g s t y p u s			
männlich	weiblich	neutral/expl.	neutral/indiff.
90.7%	-	9.3%	-

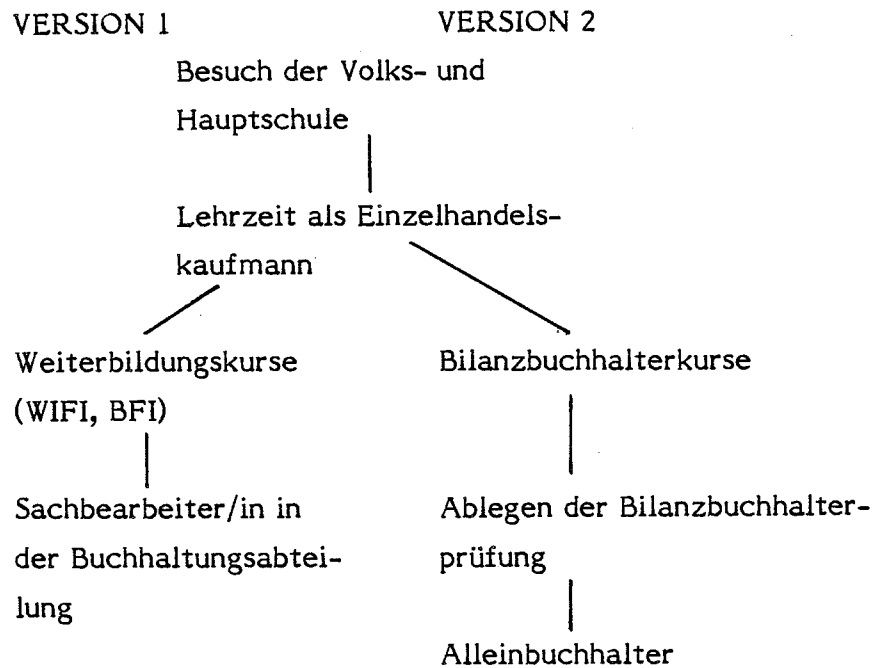
### 2.3 Bewerbungsschreiben

Bewerbungen enthalten in der Regel ein allgemeines Begleitschreiben, einen Lebenslauf sowie Zeugnisse über schulische Ausbildung und bisherige Berufstätigkeit. In Österreich ist es aber durchaus noch üblich, sich lediglich mit Anschreiben und Lebenslauf kurzfristig zu bewerben und Zeugnisse in einem eventuellen Vorstellungsgespräch vorzuweisen. Da die Beschaffung von entsprechenden Zeugnissen nicht möglich war, wurde dieser Weg auch im Experiment beschritten.

Das Problem bestand darin, den Lebenslauf des Mannes und den der Frau inhaltlich, d.h. gerade im Bezug auf Alter, Ausbildung und Berufserfahrung, in einem Maße ähnlich zu gestalten, daß es den jeweiligen Sachbearbeitern aber nicht als seltsam auffiel. Um eine Beeinflußung der Bewerberauswahl durch den Personalsachbearbeiter aufgrund von Qualifikationsunterschieden zwischen Mann und Frau auszuschalten, wurden in beiden Lebensläufen Alter, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Schulabschluß und Umfang der Berufserfahrung konstant gehalten. Variiert wurden jene Angaben im Lebenslauf, denen allgemein wenig Einfluß auf Bewerberauswahl zugemessen wird: Name, Geburtsdatum und -ort. Ausbildungsort und Firmennamen waren fingiert bzw. unbekannte, aus dem Branchenbuch gewählte Namen um die Wirkungen von Firmenimages bei der Auswahl der Bewerber auszuschalten. Auch wenn man quasi von einer signaltheoretischen oder verhaltenstheoretischen Annahme davon ausgeht, daß jeder Name eine gewisse Assoziation hervorruft und damit einen Einfluß auf das Auswahlverfahren hat, kann man annehmen, daß dem Geschlecht in der Mehrzahl der Bewerbungen aufgrund von Qualifikationsgleichheit die wichtigste Selektionsfunktion zukommt.

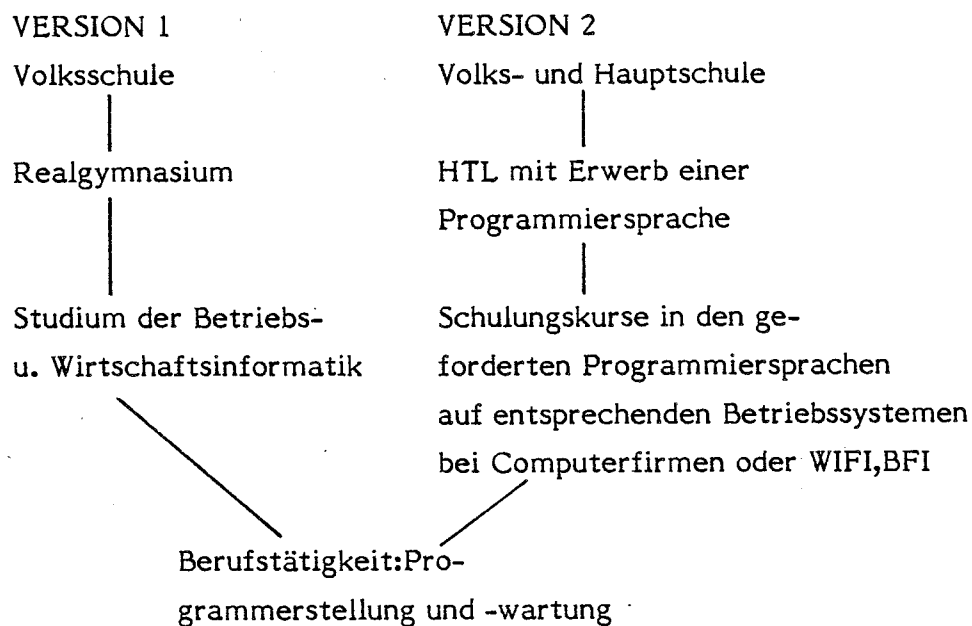
Um sicher zu gehen, daß der/die Bewerber/in in die nähere Auswahl für ein Einladungsgespräch kommt, wo ja letztendlich geschlechtsspezifische Diskriminierung sichtbar wird, mußte die Qualifikation von beiden hoch angesetzt werden. Eine Schwierigkeit bestand darin, als Nicht-Buchhalter oder Nicht-Programmierer eine der Stelle entsprechende Ausbildungs- und Erwerbsbiographie für den Lebenslauf zu formulieren, da das Berufsspektrum und damit das Ausbildungsspektrum breit gefächert ist. So ist der anfänglich schwache Rücklauf auf die Bewerbungen im Fall des/der Buchhalters/in auf eine hohe Überqualifikation bei einfachen Buchhalterposten zurückzuführen.

Nach Rückfrage der in diesen Fragen kompetenten Buchhalterin des IHS wurde der Anschreibungsmodus geändert. Auch aus Gründen der Zeitökonomie wurden zwei bezüglich der Ausbildungsbiographie grundsätzlich verschiedene Lebensläufe an entsprechende Ausschreibungen verschickt:



Version 1 wurde verwendet bei Bewerbungen auf Anzeigen für 'Buchhalter/in', Version 2 bei gesuchten Bilanz- oder Alleinbuchhalter/innen .

Bei den Bewerbungen auf Anzeigen, in denen eine Programmierer/in wurde, lassen sich ebenfalls zwei Varianten der Ausbildungsbiographie unterscheiden:



Da nach Auskunft der Informatiker am IHS bei den meisten Firmen ein 'Praktiker' mit HTL und entsprechender Weiterbildung bevorzugt wird, wurde Variante 1 (mit Studium an Uni) nur verwendet, wenn explizit in der Anzeige verwendet.

Ein weiteres Mittel zur Differenzierung der Bewerbungsunterlagen war die Form. Absätze wurden verschieden gestaltet und angeordnet und mit anderem Typenrad geschrieben. Auch das allgemeine Begleitschreiben wurde entsprechend variiert (zwei exemplarische Bewerbungen sind im Anhang beigelegt).

#### 2.4 Rücklauf

Für die Anschreiben wurden in der Samstagsausgabe des KURIER in den Monaten Juni/Juli ausgewählt:

- a) für Buchhalter 25 Anzeigen,
- b) für Programmierer 16 Anzeigen.

##### zu a): BUCHHALTER

Angeschrieben mit jeweils zwei Schreiben - eines für den männlichen Bewerber, eines für die Bewerberin - wurden Firmen, deren Adresse aus der Anzeige zu entnehmen war oder die im Verlag eine Chiffrenummer hatten. Die 25 Anzeigen verteilen sich auf die Ausschreibungstypen wie folgt:

A u s s c h r e i b u n g s t y p e n			
männlich	weiblich	neutral	gesamt
9	5	11	25

Von den 25 angeschriebenen Firmen haben 9 weder auf die Bewerbung der Frau noch auf die des Mannes geantwortet. Auffallend daran ist, daß von diesen 9 Firmen 8 unter Chiffre annoncierten.

##### zu b): PROGRAMMIERER

Aus der Erfahrung, daß Chiffre-Inserenten schlechte Antwortgeber sind, wurden bei den Programmierer-Anzeigen nur jene Firmen angeschrieben, deren Adresse angegeben war. Insgesamt wurden 16 Firmen mit je 2 Bewerbungen angeschrieben, die sich wie folgt auf die Ausschreibungstypen verteilen:

A u s s c h r e i b u n g s t y p e n			
männlich	weiblich	neutral	gesamt
12	0	4	16

Bei diesen 16 Firmen blieben keine der beiden Bewerbungen gleichzeitig unbeantwortet. Da in den Bewerbungsschreiben keine Telefonnummer angegeben waren, antworteten die Firmen schriftlich. Dies geschah in Form eines Antwortschreibens mit Terminvorschlag bzw. Ablehnung oder relativ häufig in Form eines Telegramms mit der Bitte um Anruf zwecks Terminvereinbarung.

### 3. Ergebnisse

#### 3.1 Buchhalter

Die umseitige Tabelle gibt einen Überblick, welche Firmen geantwortet haben - positiv wie negativ - und welche nicht geantwortet haben. Dabei ist es legitim, keine Antwort als Form der Absage zu interpretieren. Um aus den darin enthaltenen Zahlen Interpretationen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Diskriminierung ableiten zu können, ist es sinnvoll, diese Tabelle in eine Form zu überführen, aus der ersichtlich wird, wieviele Firmen ein Geschlecht eingeladen und das andere abgelehnt haben.

#### Übersicht: Antwortmuster nach Ausschreibungstyp der Anzeige für Buchhalter

(M=Mann, F=Frau, +=Einladung, -=Absage)

Ausschreibungstyp	Antwortmuster				Summe
	M F	M F	M F	M F	
	+ +	+ -	- +	- -	
männlich	1	2	2	4	9
weiblich	0	0	2	3	5
neutral	5	0	2	4	11
Summe	6	2	6	11	25

Interessant sind in diesem Zusammenhang die beiden mittleren Spalten, die ausweisen, in wieviel Fällen Bewerber und Bewerberin unterschiedliche Antworten erhielten.

#### a) Buchhalterstelle - männlich ausgeschrieben

In zwei Fällen wurde der Mann eingeladen, die Frau als mögliche Arbeitskraft abgelehnt. Einmal war ein Leiter der Buchhaltung gesucht, die zweite Anzeige

Übersicht: Antwortverhalten der Firmen (vercodiert) auf  
Bewerbungen als BUCHHALTER/IN

Stelle war ausgeschr. für	A n t w o r t f ü r					
	Mann war			Frau war		
	positiv	negativ	k.A.	positiv	negativ	K.A.
Mann	01	04	06	02	01	06
	02	05	07	04	03	07
	03		08	05		08
			09			09
	(Anzahl)	(3)	(2)	(4)	(3)	(2)
Frau		10	11	13	10	11
			12	14		12
			13			
			14			
	(Anzahl)	(0)	(1)	(4)	(2)	(1)
Neutral	15	20	22	15	20	22
	16	21	23	16		23
	17		24	17		24
	18		25	18		
	19			19		
				21		
(Anzahl)	(5)	(2)	(4)	(7)	(1)	(3)
Summe Anzahl	(8)	(5)	(12)	(12)	(4)	(9)

Übersicht: Antwortverhalten der Firmen (vercodiert) auf Bewerbungen als PROGRAMMIERER/IN

Stelle war ausgeschr. für	A n t w o r t   f ü r					
	Mann war			Frau war		
	positiv	negativ	k.A.	positiv	negativ	k.A.
Mann	01	10	12	01	10	
	02	11		02	11	
	03			03		
	04			04		
	05			05		
	06			06		
	07			07		
	08			08		
	09			09		
	12			12		
(Anzahl)	(9)	(2)	(1)	(10)	(2)	(0)
Frau (Anzahl)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Neutral	13			13		
	14			14		
	15			14		
	16			16		
(Anzahl)	(4)	(0)	(0)	(4)	(0)	(0)
Summe Anzahl	(13)	(2)	(1)	(14)	(2)	(0)

wurde als negativ für die Frau gewertet, weil sie 2.Wahl war. Nach anfänglichen Ignorierens erhielt sie mit zeitlicher Verzögerung von 10 Tagen gegenüber dem Mann, nachdem sich dieser auf ein Telegramm mit der Bitte um Rückruf nicht gemeldet hat, ebenfalls ein Telegramm mit selbiger Bitte. Gesucht wurde explizit ein hochqualifizierter Mann. Die Ablehnung der Frau bei männlich ausgeschriebenen Stellen muß als Weiterführung der Diskriminierung in der Ausschreibungspraxis gesehen werden.

Ähnlich wie im letzten Fall verhielt es sich bei der männlich ausgeschriebenen Buchhalterstelle, in der die Frau eingeladen wurde und der Mann zunächst eine Absage erhielt. Nachdem sich die Frau auf Anschreiben nicht gemeldet hat, machte die Unternehmensberatung, die die Ausschreibung für einen Kunden durchführte, die Telefonnummer des Bewerbers ausfindig, um fernmündlich - und zusätzlich noch in einem Telegramm - 5 Tage später mitzuteilen, daß man an ihm interessiert sei. In diesem Fall war der Mann 2.Wahl.

Die zweite Buchhalterstelle (männlich), bei der die Frau vorgeladen, der Mann abgelehnt wurde, war ebenfalls eine leitende Position. Hier könnte bei der Bewerberauswahl die Nähe der Wohnung der Frau zur Firma einen positiven Ausschlag gegeben haben.

b) Buchhalterstelle - weiblich ausgeschrieben

Wenn aus der Anzeige hervorgeht, daß der künftige Stelleninhaber eine Frau sein soll, dann haben Männer keine Chance, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Im Gegensatz zu den meisten männlichen Anzeigen waren die beiden Anzeigen für Frauen, in denen nur Frauen akzeptiert wurden, Buchhalterstellen auf relativ niedrigem Niveau, d.h. keine Allein- oder Bilanzbuchhalterin.

c) Buchhalterstelle - neutral ausgeschrieben

Dieser Ausschreibungstypus verdeutlicht am besten die Geschlechterdiskriminierung bei der Bewerberauswahl, da in der Ausschreibungspraxis formal kein Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt wird.

Bei den Neutralstellen gibt es keinen Fall, in der die Frau abgelehnt, der Mann eingeladen wurde, umgekehrt aber zwei Fälle, in denen die Frau bevorzugt wurde. Bei einem Fall läßt sich nach erneuter Durchsicht der abgesandten Lebensläufe vermuten, daß der frühere fingierte Arbeitgeber im weiblichen Lebenslauf - Agentur Dr. NN - unbeabsichtigterweise vom Ausschreiber für eine Steuerberatungskanzlei o.ä. gehalten wurde. Laut Anzeige wurden Bewerber/innen mit Kanzlei praxis bevorzugt.

Im anderen Fall hat der Arbeitsplatzanbieter bei einer 'buchhalterischen All-roundkraft' an eine Frau gedacht.

### Fazit

Die Verteilung der ausgewählten Stellenanzeigen auf die Ausschreibungstypen läßt eigentlich vermuten, daß Buchhalter ein Männerberuf ist. Die Ergebnisse der Anzeigenauswertung und die tatsächliche Geschlechterproportion ergeben, daß 'Buchhalter' ein Frauenjob ist. Dieser Widerspruch läßt sich damit erklären, daß die meisten Buchhalterstellen für Frauen in Kleinstanzeigen ausgeschrieben war, wo nur die Telefonnummer der Firma angegeben war. Buchhalterstellen mit höheren Anforderungen (Allein- oder Bilanzbuchhalter/in) sind überwiegend in größeren Anzeigen und öfter für Männer ausgeschrieben (5 der 9 männlichen Ausschreibungen waren Stellen mit höheren Anforderungen).

Was die Zugangschancen betrifft, so haben in diesem von Frauen dominierten Beruf Frauen mit hoher Qualifikation auch dann Chancen in den engeren Bewerber/innenkreis zu gelangen, wenn Stellen mit hohen Anforderungen für Männer ausgeschrieben sind. Außerdem kann von der männlichen Form der Berufsbezeichnung nicht direkt auf das gewünschte Geschlecht des/der Bewerber(s)/in geschlossen werden. Ist von 'Buchhalterin' die Rede - wobei es sich meist um einfache Tätigkeiten handelt -, dann ist dies verbindlich.

### 3.2 Programmierer

Für diesen Berufstyp sieht die übersichtliche Tabelle folgendermaßen aus:

Übersicht: Antwortmuster nach Ausschreibungstyp der Anzeige für Programmierer

(M=Mann, F=Frau, +=Einladung, -=Absage)

Ausschreibungstyp	Antwortmuster				Summe
	M F	M F	M F	M F	
	+ +	+ -	- +	- -	
männlich	9	0	1	2	12
weiblich	0	0	0	0	0
neutral	4	0	0	0	4
Summe	13	0	1	2	16

Bei den Ausschreibungen für Programmierer wird nur einmal einer Frau der Vorzug gegeben und zwar bei männlichem Ausschreibungstyp. In allen anderen Bewerbungen werden beide Geschlechter gleich behandelt.

Für den Beruf Programmierer gilt, daß aufgrund der Männerdominanz neu zu besetzende Stellen entweder mit männlicher oder neutraler Berufsbezeichnung ausgeschrieben werden. Bei Erfüllung der Qualifikationsanforderungen, im wesentlichen sind dies spezielle Programmiersprachen und Erfahrung mit bestimmten Systemen, werden in dem von Männern dominierten Beruf Frauen nicht von vornherein als Bewerber abgelehnt. Der Aufwand des Unternehmens für die Einschulung in die neue Tätigkeit ist gering, da Bewerber/Bewerberin entsprechende Kenntnisse mitbringen. Von daher ist der Verlust der vom Unternehmen geleisteten Humankapitalinvestition im Falle einer Beendigung oder Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses gering und das negative Merkmal 'häufige Unterbrechung der Berufskarriere' der Frauen spielt bei der Einstellung eine untergeordnete Rolle. Dies könnte ein Grund für die fehlende Diskriminierung sein.

### 3.3 Resumée

Bezüglich der eingangs gestellten Fragen läßt sich sagen, daß egal ob der Berufstyp von Frauen oder Männern dominiert wird, Frauen bei Neutralaus-schreibung keine geringeren Chancen als Männer haben, in die engere Bewerberauswahl zu gelangen. Bei Buchhalterstellen scheint eher das Gegenteil der Fall zu sein. Doch wie oben dargestellt kann hier nicht von Männerbenachteiligung aufgrund geschlechtsspezifischer Diskriminierung gesprochen werden. Erfüllen nämlich sowohl der Mann als auch die Frau die gestellten Qualifikationsanforderungen zur Genüge, dann ist das Geschlecht kein Selektionskriterium bei der Bewerberauswahl. Den Ausschlag geben dann unergründbare Präferenzen des Personalsachbearbeiters für einen Geburts- oder Ausbildungsort z.B. eines der beiden Bewerber.

Bei männlich ausgeschriebenem Stellen stehen ebenfalls die Chancen der Frauen bei der Bewerberauswahl recht gut. Zwei Gründe gibt es dafür:

Entweder wird in der männlichen Berufsbezeichnung nur der herrschende Sprachhabitus sichtbar ohne daß eine Diskriminierung damit verbunden wäre. Und/oder die hohe Qualifikation der Frau (1) besticht den Ausschreiber und er revidiert seine Negativmeinung über Frauen, was ihn veranlaßt dies quasi mit

einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu 'belohnen' (1). Informationsökonomisch gewendet: Individuelle Informationen überlagern Gruppeninformationen, weil der Fehler zu groß wäre, eine durch screening devices als hervorragend ausgewiesene Frau in ihrer Arbeitsproduktivität geringzuschätzen. Obwohl sie einer Gruppe angehört, über die negative vorliegen, wird sie gleich behandelt wie die sonst bevorzugte Gruppe der männlichen Bewerber. Ob aber in einem späteren Stadium der Personalrekrutierung Frauen doch diskriminiert werden, ist damit noch nicht gesagt.

Im Fall der Buchhalter haben Männer bei Buchhalterinstellen keine Chancen in den engeren Bewerberkreis zu gelangen. Wie telefonische Stichproben bei einigen Firmen ergeben haben, ist dies z.B. darin begründet, daß ein Mann in einer reinen Frauenbuchhaltung als störend empfunden wird.

Ein anderer Grund kann der sein, daß bei Überqualifikation des/der Bewerber/in für relativ niedere Buchhalterarbeit eher die Frau akzeptiert wird, weil ihr nach Arbeitgebermeinung eher eine Abstufung zugemutet werden kann als dem Mann.

Insgesamt gilt aber, daß geschlechtsspezifische Diskriminierung dann nicht vorkommt, wenn Bewerber/innen hochqualifiziert sind und damit für das Unternehmen die Möglichkeit einer optimalen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle gegeben ist. Diskriminierung tritt dann in den Hintergrund, wenn angenommen werden kann, daß durch die Einstellung einer Frau die Leistungsfähigkeit einer Unternehmensabteilung gesteigert werden kann.

Interessant wäre in diesem Zusammenhang, wie die Entscheidungen bei der Bewerberauswahl im Hinblick auf Frauendiskriminierung aussähe, wenn der/die Bewerber/in nicht hervorgestochen hätten, sondern Gleiche unter Gleichen gewesen wären. Eine derartige Simulation dürfte schwierig sein, da dies die Kenntnis des Niveaus der übrigen Bewerber voraussetzt.

---

(1) Daß die Annahme der hohen Qualifikation in den im Experiment verwendeten Lebensläufen gerechtfertigt ist, zeigt die Tatsache, daß die Bewerber/in in zwei Fällen von Arbeitgebern mit einem neuen Stellenangebot in dem entsprechenden Berufstyp angeschrieben wurden.

ANHANG

Übersicht:  
Anzahl der Stellenanzeigen (absolut) in den Berufsklassen im KURIER  
in den Jahren 1968, 1973, 1984

	Stellen waren ausgeschrieben für				gesamt	
	Mann	Frau	neut-ex	neut-in		
0	6	-	-	-	6	(1968)
Agrarberufe	6	-	-	-	6	(1973)
	9	-	-	-	9	(1984)
1	387	621	62	24	1094	
Einfache manuelle Berufe	672	432	86	64	1254	
	93	27	9	8	137	
2	732	216	15	-	963	
Qualifizierte manuelle Berufe	1182	108	44	-	1334	
	306	63	27	1	397	
3	48	-	5	-	53	
Techniker	366	-	2	-	368	
	135	-	3	1	139	
4	114	-	3	-	117	
Ingenieure	90	-	-	-	90	
	81	-	1	-	82	
5	169	921	38	9	1137	
Einfache Dienstleistungen	330	894	20	16	1260	
	72	288	12	23	395	
6	12	24	16	-	52	
Qualifizierte Dienstleistungen	30	54	22	-	106	
	27	39	8	-	74	
7	-	18	3	-	21	
Semiprofessionen	12	78	4	-	94	
	12	9	2	2	25	
8	3	-	1	-	4	
Professionen	12	-	-	-	12	
	6	-	4	-	10	
9	159	921	60	297	1437	
Einfache kaufmänn. und Verwaltungsberufe	144	900	150	490	1684	
	114	195	29	97	435	
10	387	495	108	66	1056	
Qualifizierte kaufmänn. und Verwaltungsberufe	600	948	340	80	1968	
	528	393	175	35	1131	
11	99	27	8	6	140	
Manager	318	30	8	-	356	
	141	36	17	6	200	

Übersicht:

Anzahl der Stellenanzeigen (absolut) in den Berufsklassen in der SZ in den Jahren 1968, 1973, 1984

	Mann	Stellen waren ausgeschrieben			gesamt	
		Frau	neut-ex	neut-in		
0	-	-	-	-	-	(1968)
Agrarberufe	-	-	6	-	6	(1973)
	-	-	2	-	2	(1984)
1	370	285	85	-	740	
Einfache manuelle	570	156	18	-	744	
Berufe	78	24	12	16	130	
2	790	140	29	-	959	
Qualifizierte manuelle	930	138	48	-	1116	
Berufe	258	54	38	60	410	
3	50	-	4	-	54	
Techniker	318	-	14	-	332	
	108	-	8	-	116	
4	195	-	1	-	196	
Ingenieure	444	-	2	-	446	
	282	6	12	-	300	
5	190	855	43	-	1088	
Einfache	252	600	80	-	932	
Dienstleistungen	90	288	50	48	476	
6	15	50	5	-	70	
Qualifizierte	6	54	8	-	68	
Dienstleistungen	6	42	6	-	54	
7	-	20	1	-	21	
Semiprofessionen	6	96	8	-	110	
	24	42	12	62	140	
8	5	-	2	-	7	
Professionen	30	-	8	-	38	
	12	-	22	-	34	
9	240	1260	85	-	1585	
Einfache kaufmänn.	94	1326	88	-	1508	
und Verwaltungsberufe	66	402	62	138	668	
10	900	705	128	-	1733	
Qualifizierte kaufmänn.	966	1074	178	-	2218	
und Verwaltungsberufe	918	438	248	26	1630	
11	210	10	10	-	230	
Manager	144	6	14	-	164	
	264	36	32	6	338	

Tabelle: Verteilung der Stellen einzelner Berufsgruppen auf Ausschreibungstypen  
(in Prozent) KURIER 68

	Anteil der Stellen für				gesamt
	Mann	Frau	neutral expliz.	neutral indiff.	
Agrarberufe	100,0	-	-	-	100.0
Einfache manuelle Berufe	35,4	56,8	5.7	2.2	100.1
Qualifizierte manuelle Berufe	76.0	22.4	1.6	-	100.0
Techniker	90.6	-	9.4	-	100.0
Ingenieure	97.4	-	2.6	-	100.0
Einfache Dienstleistungen	14.9	81.0	3.3	0.8	100.0
Qualifizierte Dienstleistungen	23.1	46.2	30.8	-	100.1
Semiprofessionen	-	85.7	14.3	-	100.0
Professionen	75.0	-	25.0	-	100.0
Einfache kaufmänn. und Verwaltungsberufe	11.1	64.1	4.2	20.7	100.1
Qualifizierte kaufm. und Verwaltungsberufe	36.7	46.9	10.2	6.2	100.0
Manager	70.7	19.3	5.7	4.3	100.0

Tabelle: Verteilung der Stellen von einzelnen Berufsgruppen auf Ausschreibungstypen  
(in Prozent) im KURIER 73

	Anteil der Stellen für				
	Mann	Frau	neutral expl	neutral indiff.	gesamt
Agrarberufe	100	-	-	-	100.0
Einfache manuelle Berufe	53.6	34.4	6.9	5.1	100.0
Qualifizierte manuelle Berufe	88.6	8.1	3.3	-	100.0
Techniker	99.5	-	0.5	-	100.0
Ingenieure	100	-	-	-	100.0
Einfache Dienstleistungen	26.2	71.0	1.6	1.3	100.1
Qualifizierte Dienstleistungen	28.3	50.9	20.8	-	100.0
Semiprofessionen	12.8	83.0	4.2	-	100.0
Professionen	100	-	-	-	100.0
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	8.6	53.4	8.9	29.1	100.0
Qualifizierte kaufm. und Verwaltungsberufe	30.5	48.2	17.3	4.1	100.1
Manager	89.3	8.4	2.2	-	99.9

Tabelle: Verteilung der Stellen einzelner Berufsgruppen nach Ausschreibungstypen  
(in Prozent) KURIER 84

	Anteil der Stellen für				gesamt
	Mann	Frau	neutral expl.	neutral indiff.	
Agrarberufe	100	-	-	-	100.0
Einfache manuelle Berufe	67.9	19.7	6.6	5.8	100.0
Qualifizierte manuelle Berufe	77.1	15.9	6.8	0.3	100.1
Techniker	97.1	-	2.2	0.7	100.0
Ingenieure	98.8	-	1.2	-	100.0
Einfache Dienstleistungen	18.2	72.9	3.0	5.8	99.9
Qualifizierte Dienstleistungen	36.5	52.7	10.8	-	100.0
Semiprofessionen	48.0	36.0	8.0	8.0	100.0
Professionen	60.0	-	40.0	-	100.0
Einfache kaufmänn. und Verwaltungsberufe	26.2	44.8	6.7	22.3	100.0
Qualifizierte kaufm. und Verwaltungsberufe	46.7	34.7	15.5	3.1	100.0
Manager	70.5	18.0	8.5	3.0	100.0

Tabelle: Verteilung der Stellen einzelner Berufsgruppen auf Ausschreibungstypen  
(in Prozent) SZ 68

	Anteil der Stellen je Berufstyp für				
	Mann	Frau	neutral expl.	neutral indiff.	gesamt
Agrarberufe	-	-	-	-	-
Einfache manuelle Berufe	50.0	38.5	11.5	-	100.0
Qualifizierte manuelle Berufe	82.4	14.6	3.0	-	100.0
Techniker	92,6	-	7.4	-	100.0
Ingenieure	99.5	-	0.5	-	100.0
Einfache Dienstleistungen	17.5	78.6	3.9	-	100.0
Qualifizierte Dienstleistungen	21.4	71.4	7.1	-	99.9
Semiprofessionen	-	95.2	4.8	-	100.0
Professionen	71.4	-	28.6	-	100.0
Einfache kaufmänn. und Verwaltungsberufe	15.1	79.5	5.4	-	100.0
Qualifizierte kaufm. und Verwaltungsberufe	51.9	40.7	7.4	-	100.0
Manager	91.3	4.4	4.4	-	100.1

Tabelle: Verteilung der Stellen einzelner Berufsgruppen auf Ausschreibungstypen  
(in Prozent) in der SZ 73

	Anteil der Stellen für				gesamt
	Mann	Frau	neutral expliz.	neutral indiff.	
Agrarberufe	-	-	100	-	100.0
Einfache manuelle Berufe	76.6	21.0	2.4	-	100.0
Qualifizierte manuelle Berufe	83.3	12.4	4.3	-	100.0
Techniker	95.8	-	4.2	-	100.0
Ingenieure	99.6	-	0.4	-	100.0
Einfache Dienstleistungen	27.0	64.4	8.6	-	
Qualifizierte Dienstleistungen	8.8	79.4	11.8	-	100.0
Semiprofessionen	5.5	87.3	7.3	-	100.1
Professionen	78.9	-	21.1	-	100.0
Einfache kaufm. und Verwaltungsberufe	6.2	87.9	5.8	-	99.9
Qualifizierte kaufm. und Verwaltungsberufe	43.6	48.4	8.0	-	100.0
Manager	87.8	3.7	8.5	-	100.0

Tabelle: Verteilung der Stellen einzelner Berufsgruppen auf Ausschreibungstypen  
(in Prozent) in der SZ 84

	Anteil der Stellen für				gesamt
	Männer	Frauen	neutral expl.	neutral indiff.	
Agrarberufe	-	-	100,0	-	100.0
Einfache manuelle Berufe	60,0	18,5	9,2	12,3	100.0
Qualifizierte manuelle Berufe	62,9	13,2	9,3	14,6	100.0
Techniker	93,1	-	6,9	-	100.0
Ingenieure	94,0	2,0	4,0	-	100.0
Einfache Dienst- leistungen	18,9	60,5	10,5	10,1	100.0
Qualifizierte Dienstleistungen	11,1	77,8	11,1	-	100.0
Semiprofessionen	17,1	30,0	8,6	44,3	100.0
Professionen	35,3	-	64,7	-	100.0
Einfache kaufm. u. Verwaltungsberufe	9,9	60,2	9,3	20,7	100.1
Qualifizierte kaufmänn. und Verw.b.	56,3	26,9	15,2	1,6	100.0
Manager	78,1	10,7	9,5	1,8	100.1

## HIERARCHISCHE SEGREGATION

Um Aussagen über die Anteile der vier Ausschreibungstypen in einzelnen Hierarchieebenen machen zu können, werden zunächst die Berufsklassen in einen hierarchischen Zusammenhang gestellt. Dabei wird implizit unterstellt, daß mit der Höhe der Qualifikation eine Höherstufung in der betrieblichen Hierarchiestruktur im Sinne von Kompetenzerweiterung und Ausweitung der Entscheidungsbefugnis verbunden ist. Da Hierarchieabstufungen innerhalb eines Berufes oder einer Berufsklasse nicht berücksichtigt werden, weil diese aus den Stellenanzeigen nicht exakt ersichtbar sind, stellt dieses Raster eine grobe Vereinfachung dar. Dennoch halte ich es für gerechtfertigt und aussagekräftig, als es qualitativ bedeutsame Einschnitte in einem Hierarchiekontinuum sichtbar macht.

Die einzelnen Hierarchieebenen setzen sich aus folgenden Berufsklassen zusammen:

einfache manuelle Berufe einfache Dienste einfache Verwaltungsberufe	u n t e r e E b e n e
Agrarberufe qualif. manuelle Berufe qualif. Dienste qualif. Verwaltungsberufe Techniker Semiprofessionen	m i t t l e r e E b e n e
Ingenieure Professionen	g e h o b e n e E b e n e
Leitende Funktionen	o b e r s t e E b e n e

Umstehender Übersicht mit den Anteilen der Ausschreibungstypen auf den einzelnen Ebenen ist zu entnehmen, daß die Frauenanteile in den untersten Ebenen am höchsten und in den beiden oberen am geringsten sind. Bei den Anteilen der Stellen für Männer verhält es sich umgekehrt. Insofern kann von einer polarisierten Verteilung auf die Hierarchieebenen gesprochen werden. Zahlenmäßig hat sie bis 1984 zwar leicht abgenommen, ihre Struktur ist aber erhalten geblieben.

Übersicht: Anteile der vier Ausschreibungstypen auf den Hierarchieebenen

KURIER

Ebenen	Stellen waren ausgeschrieben für				SUMME
	MANN	FRAU	NEUTR/ex	NEUTR/in	
<u>untere</u>					
1968	19.5	67.2	4.4	8.9	100.0
1973	27.3	53.0	6.1	13.6	100.0
1984	28.9	52.7	5.2	13.2	100.0
<u>mittlere</u>					
1968	55.1	35.0	6.8	3.1	100.0
1973	56.7	30.7	10.6	2.1	100.1
1984	57.3	28.4	12.1	2.2	100.0
<u>gehobene</u>					
1968	96.7	0.0	3.3	0.0	100.0
1973	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1984	64.6	0.0	5.4	0.0	100.0
<u>obere</u>					
1968	70.7	19.3	5.7	4.3	100.0
1973	89.3	8.4	2.2	0.0	99.9
1984	70.5	18.0	8.5	3.0	100.0

SZ

Ebenen	Stellen waren ausgeschrieben für				SUMME
	MANN	FRAU	NEUTR/EX	NEUTR/in	
<u>untere</u>					
1968	23.4	70.3	6.2	-	99.9
1973	28.8	65.4	5.8	-	100.0
1984	18.4	56.0	9.7	15.9	100.0
<u>mittlere</u>					
1986	61.9	32.3	5.8	-	100.0
1973	57.8	35.4	6.8	-	100.0
1984	55.9	24.5	13.4	6.2	100.0
<u>gehobene</u>					
1968	98.5	0.0	1.5	-	100.0
1973	97.9	0.0	2.1	-	100.0
1984	88.0	1.8	10.2	0.0	100.0
<u>obere</u>					
1968	91.3	4.3	4.3	-	99.9
1973	87.8	3.7	8.5	-	100.0
1984	78.1	10.7	9.5	1.8	100.1

## ANFORDERUNGSPROFILE

In Ergänzung zu den im Hauptteil genannten Variablen wurden die Anforderungen an den/die Bewerber/in bezüglich

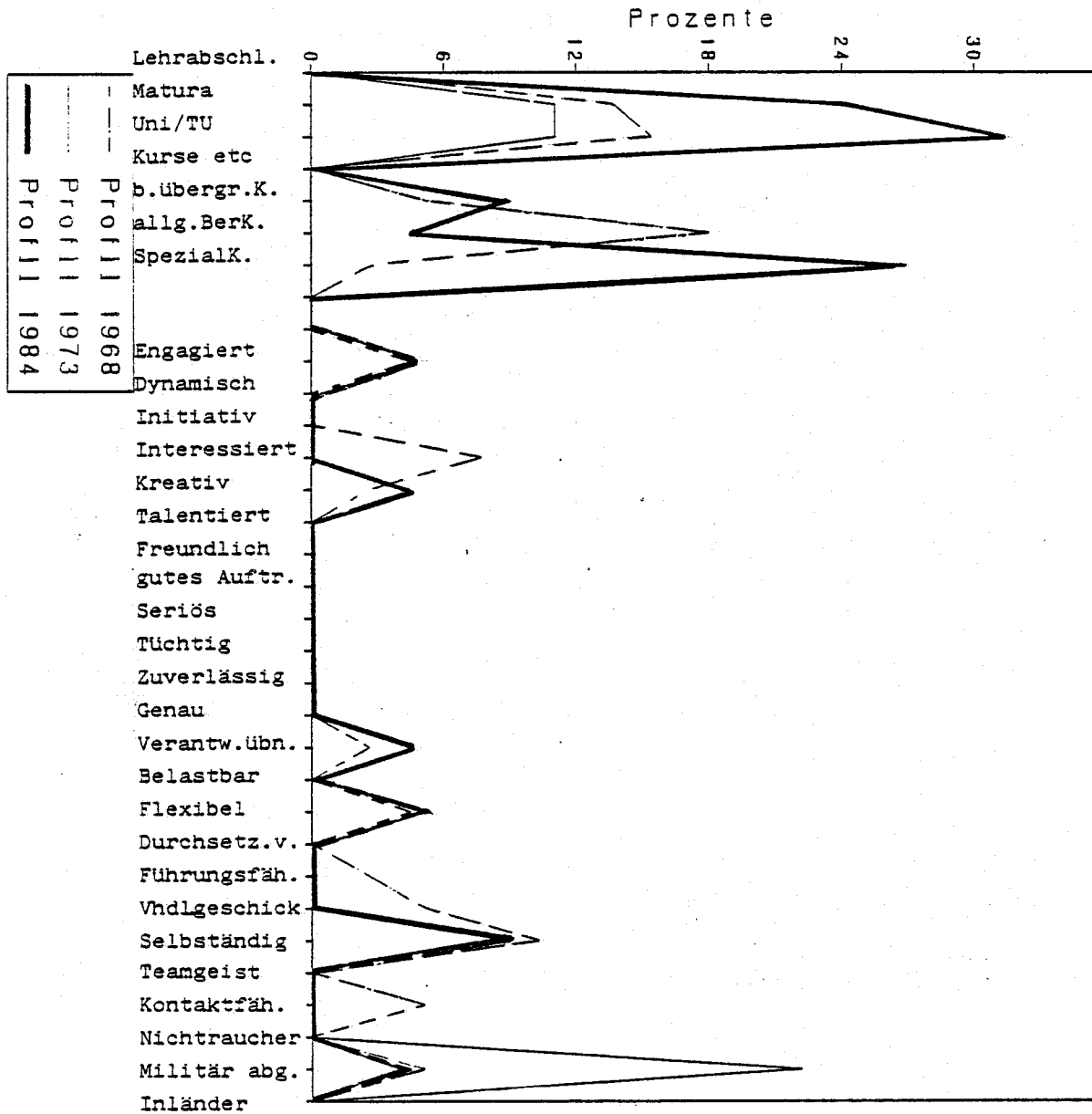
- berufliche und schulische Qualifikation
- berufliche Kenntnisse
- Berufserfahrung
- persönliche, z.T. extrafunktionale Eigenschaften

für hochqualifizierte technische, qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe sowie leitende Funktionen erhoben und in umstehenden Profildiagrammen aufgetragen.

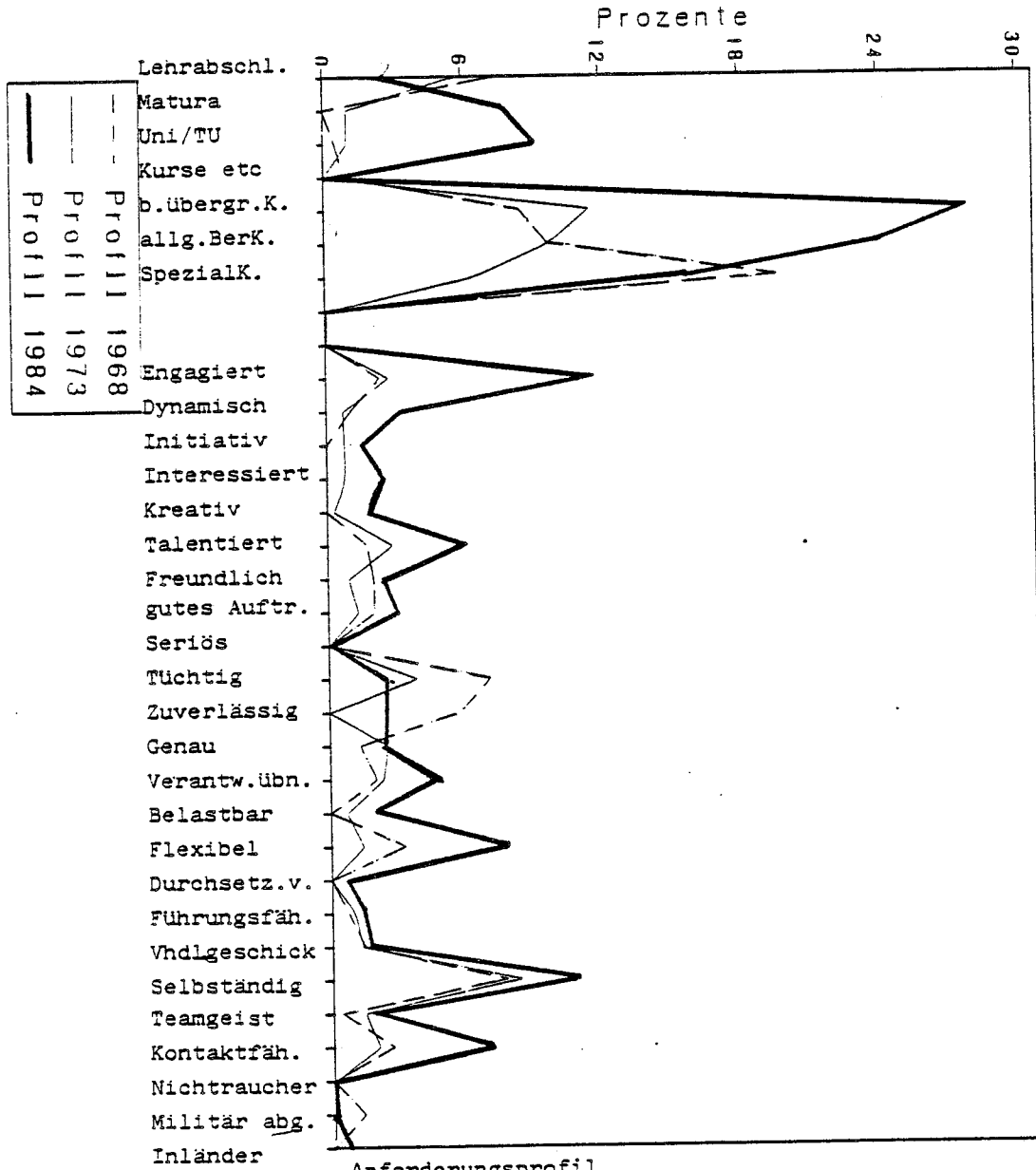
Zu diesem Zweck wurde berechnet, in wieviel Prozent der Anzeigen der jeweiligen Berufsklasse die erhobenen Anforderungen genannt sind.

Durchwegs allen Profilen ist gemeinsam, daß die Zahl der Qualifikationsanforderungen (Schulbildung, Fähigkeiten, Erfahrung) und der Persönlichkeitsanforderungen in 1973, also bei entspannter Arbeitsmarktlage, geringer sind (Ausnahme: Leitungsfunktionen haben 1973 in der SZ die höchste Quote der Berufserfahrungsanforderung). Dies ist ein Anzeichen dafür, daß in Zeiten erhöhten Arbeitskräftebedarfs und niedrigerer Arbeitslosenzahl (und damit geringerer Bewerberauswahl) die Anforderungen zurückgeschraubt werden.

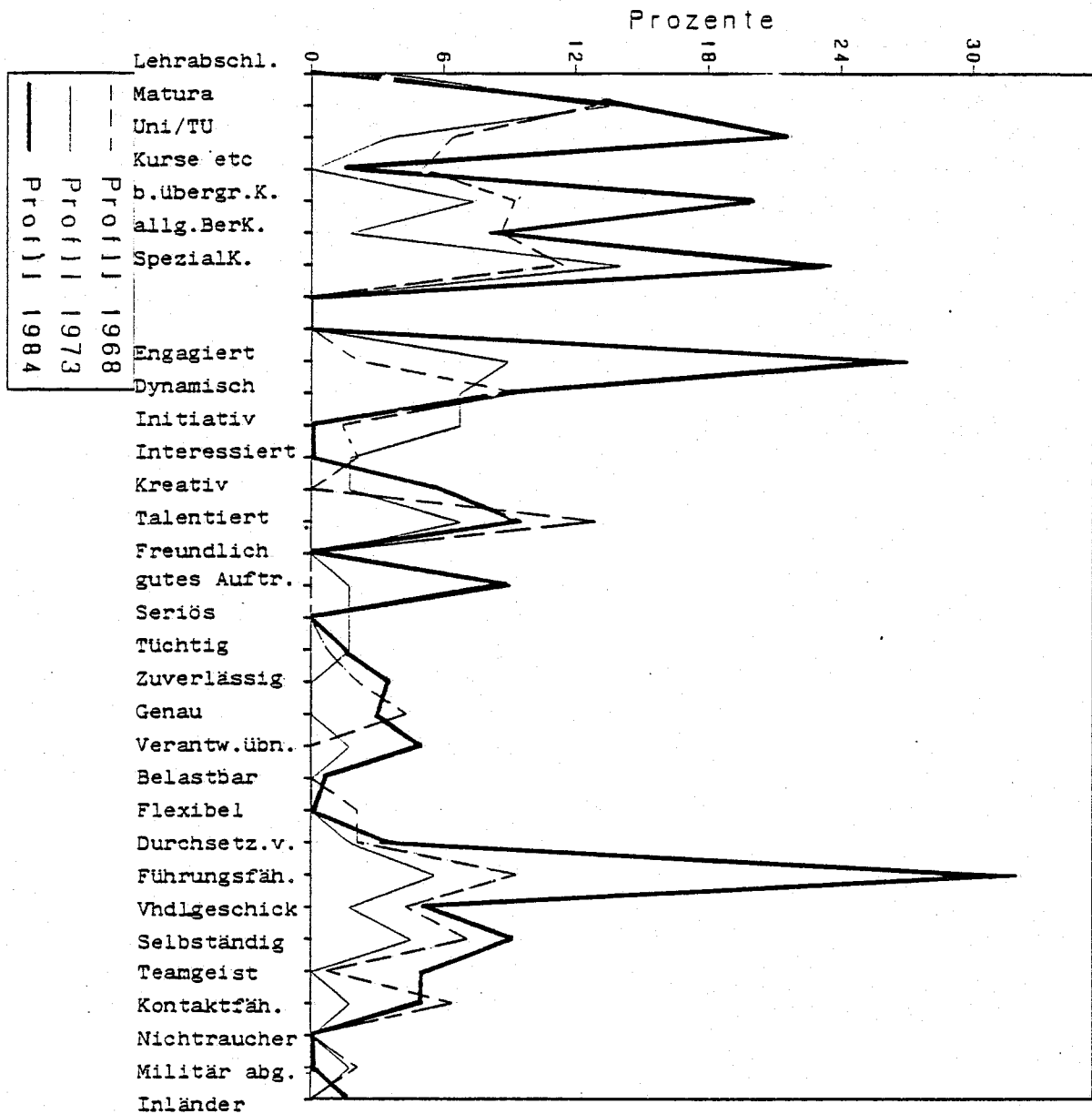
Dabei soll auf ein österreichisches Kuriosum aufmerksam gemacht werden: in 4.2% der Anzeigen mit Verwaltungsberufen werden Nichtraucher/innen gefordert, also eine Diskriminierung der Raucher.



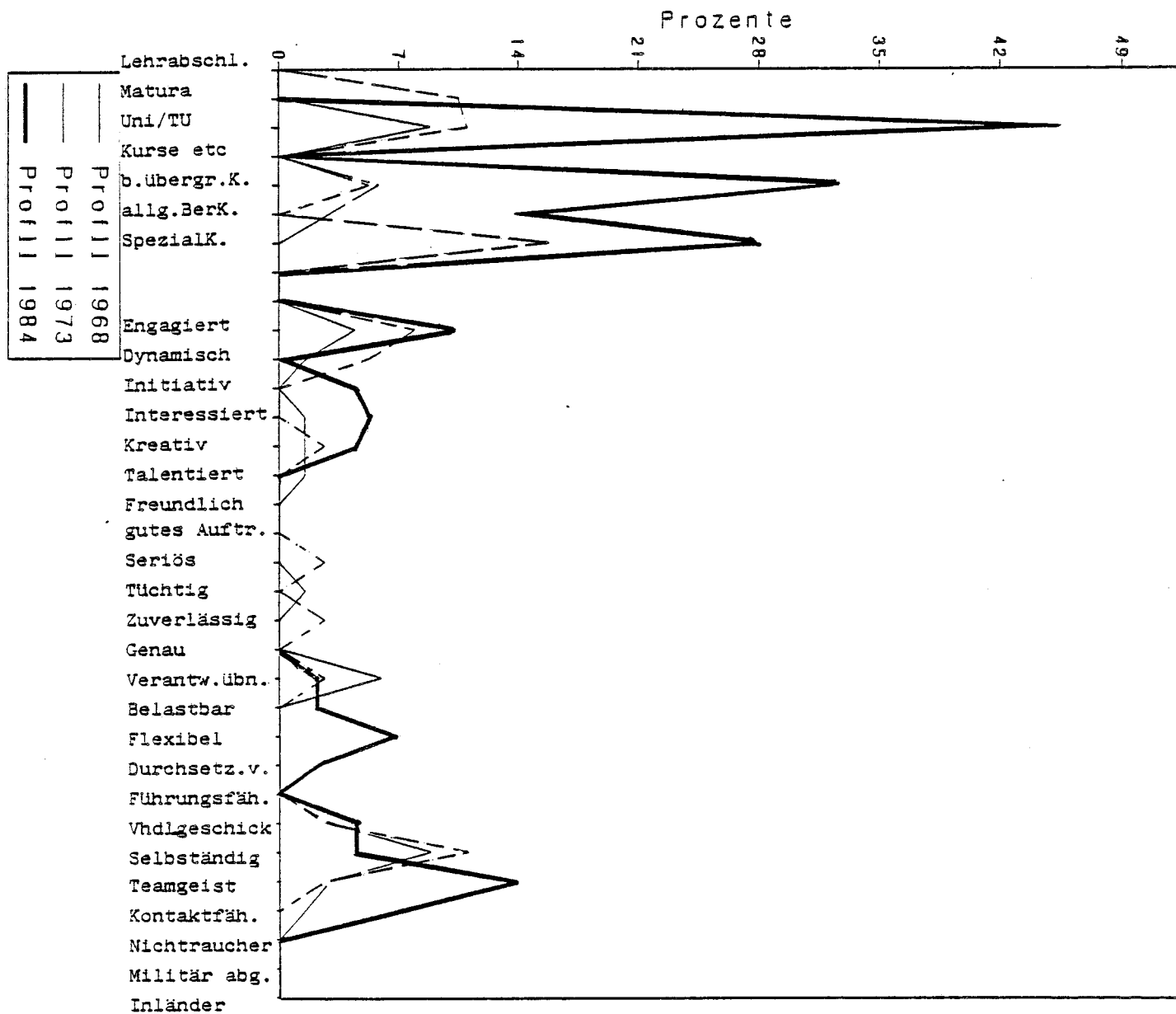
Anforderungsprofil  
 HOCHQUALIFIZIERTE TECHNISCHE BERUFE  
 IM Kurier



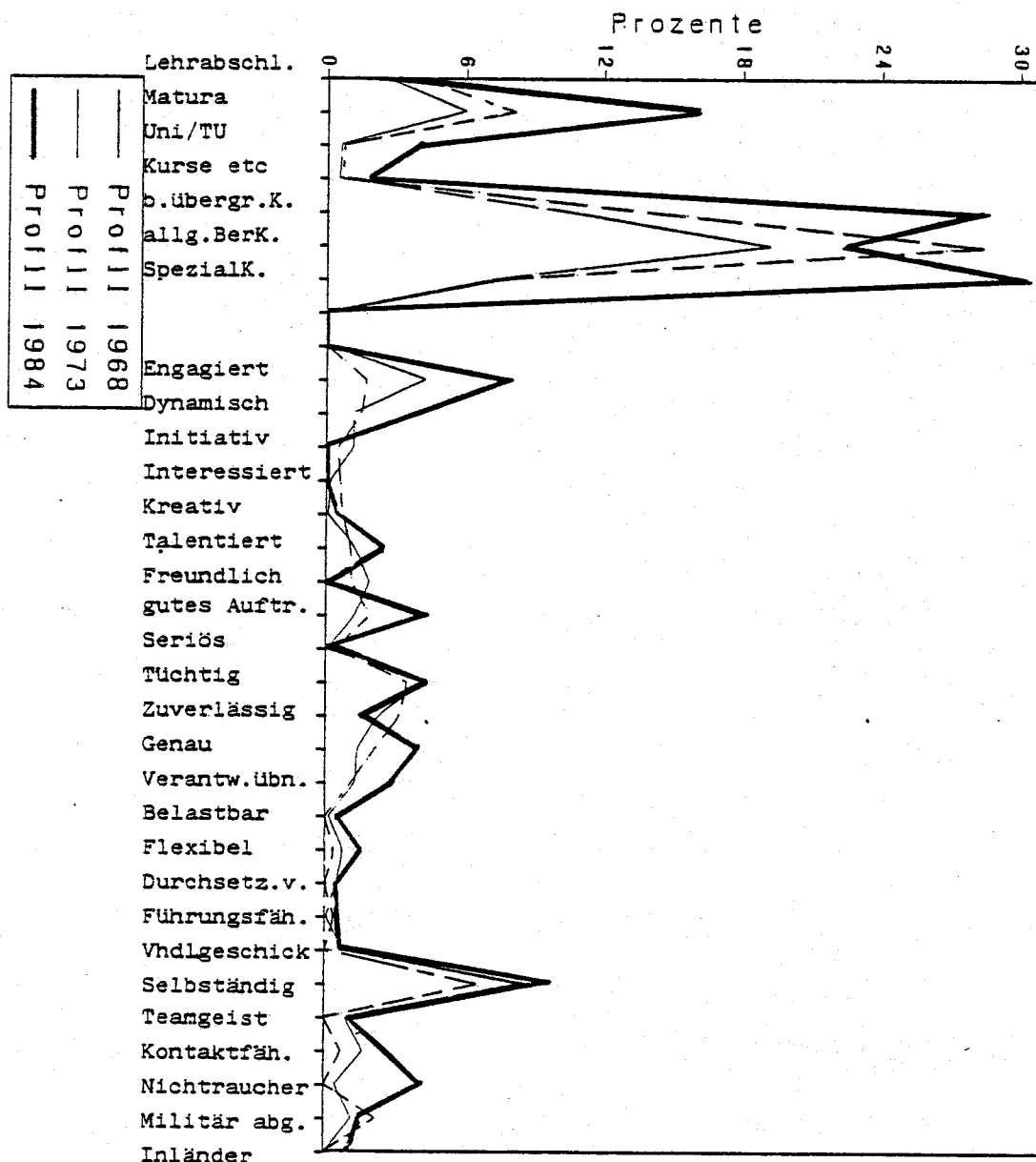
Anforderungsprofil  
QUALIFIZIERTE KAUFMÄNNISCHE UND VERWALTUNGSBERUFE  
im Kurier



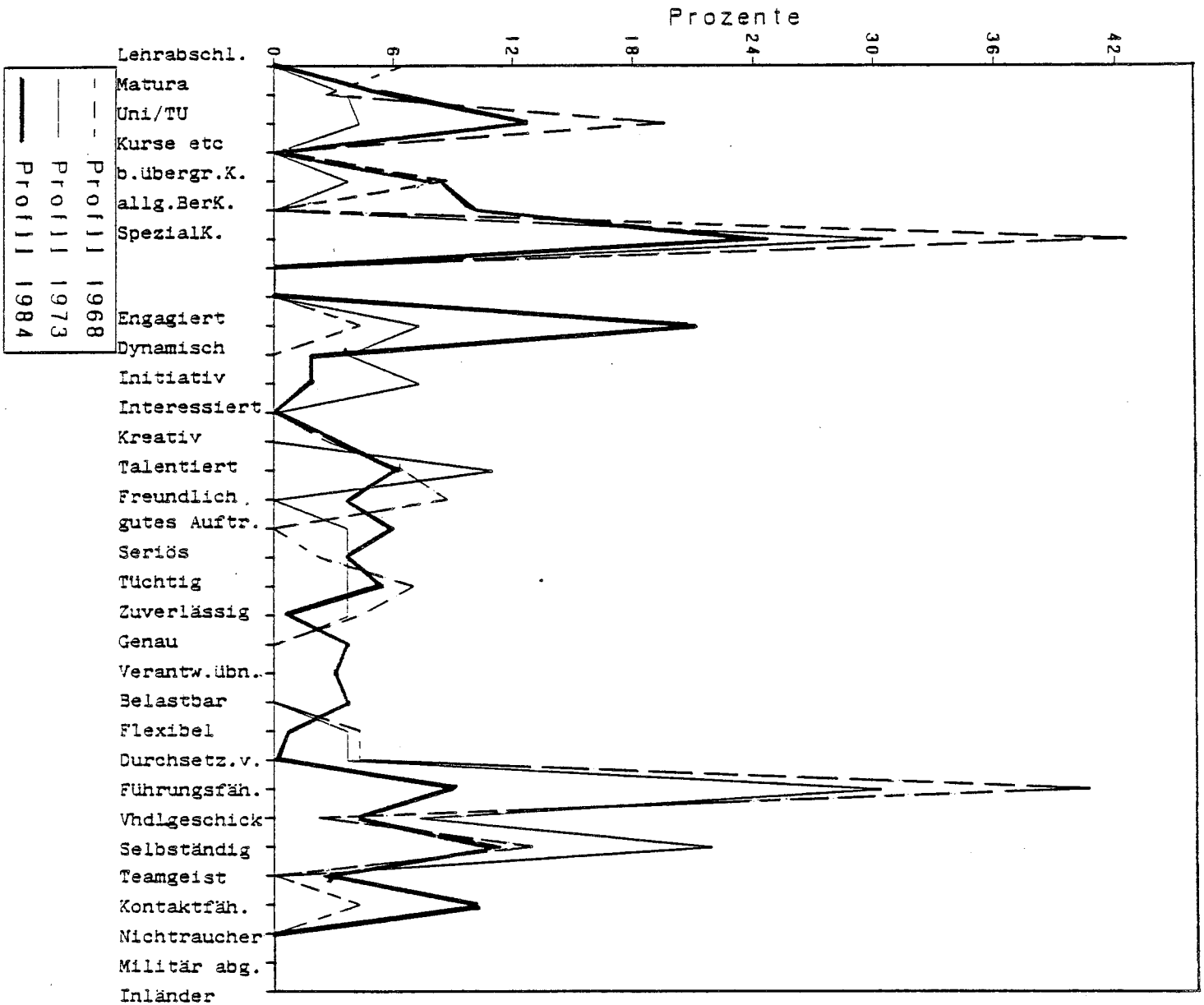
Anforderungsprofil  
LEITENDE FUNKTIONEN  
im Kurier



Anforderungsprofil  
 HOCHQUALIFIZIERTE TECHNISCHE BERUFE  
 in der SZ



Anforderungsprofil  
 QUALIFIZIERTE KAUFMÄNNISCHE UND VERWALTUNGSBERUFE  
 in der SZ



Anforderungsprofil  
LEITENDE FUNKTIONEN  
in der SZ

Angela Folk  
Pezzlgasse 58/31

1170 Wien

An  
TE PSI  
Fasangasse 20

1030 Wien

Wien, am 23. 07. 1984

Bewerbung als EDV-Projektleiterin

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Ausschreibung im Kurier vom 21.07.1984  
bewerbe ich mich für diese Stelle als EDV-Projektleiterin.

Die Daten über meine Ausbildung und bisherige Berufserfahrung  
ersehen Sie bitte aus dem tabellarischen Lebenslauf.

Ich würde mich sehr freuen, wenn ich die Gelegenheit  
hätte, mit Ihnen zusammen Ihre und meine Vorstellungen  
klären zu können.

Mit dem Wunsch bald von Ihnen zu hören verbleibe ich

mit freundlichem Gruß

Beilage

tabellarischer Lebenslauf

LEBENS LAUF

Geburtsdaten: Angela Folk, geb. Dotzauer  
geb. am 26.02.1954  
in Wr. Neustadt

Familienstand: verheiratet

Staatsangehörigkeit: Österreicherin

Schulbildung 1960-1964 Besuch der Volksschule in Wr. Neustadt  
1964-1973 Realgymnasium in Wr. Neustadt  
1974-1978 Studium Wirtschaftsinformatik  
an der TU Wien  
Abschluß: Magister

Berufstätigkeit: 1979-1982 Online-Programmierung im Rahmen  
der EDV-Umstellung bei der Fa. Sommer  
Klosterneuburg  
ab 1982 Programmierung in den Unternehmensbereichen  
Umsatzplanung und Arbeitsplanung bei der  
Fa. Schneider, Wien

Ferdinand Lechner

Jahngasse 39/53

1050 Wien

An

TE PSI

Fasangasse 20

1030 Wien

Wien, den 23.07.1984

Stellenausschreibung Buchhalters im Kurier vom 21.07.1984

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bewerbe ich mich auf die von Ihnen im Kurier vom 21.07.1984  
ausgeschriebene Stelle eines Buchhalters, da ich glaube, den ge-  
stellten Anforderungen zu genügen.

Die wichtigsten Daten meiner bisherigen Berufslaufbahn entnehmen Sie  
bitte dem beigelegten Lebenslauf. Entsprechende Zeugnisse über meine  
Tätigkeiten bin ich gerne bereit nachzureichen.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie mir in einem Vorstellungsgespräch  
dazu Gelegenheit geben würden.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage: Lebenslauf

LEBENS LAUF

Name	Ferdinand LECHNER
Geburtstag	3.12.1955
Geburtsort	Eisenstadt
Eltern	Franz Lechner, Müller Gerda Lechner, geb. Seibl, Sekretärin
Familienstand	verheiratet
Staatsangehörigkeit	Österreicher
Ausbildung	1962 - 1970 Klassen 1 bis 8 der Volks- und Hauptschule der Gemeinde Wien
	1970 - 1971 Besuch der Handelsschule
	1971 - 1974 Lehre als Einzelhandelskaufmann bei der Fa. Semperit, wien
	1974 - 1977 Belegen von Buchhalterkursen
Berufsausübung	1974 - 1978 Buchhalter bei Fa. Semperit, wien
	1978 - 1982 Buchhalter bei Fa. Reiser, wien
	ab 1982 Buchhalter bei bei Fa. Anker, wien

LITERATURVERZEICHNIS

BLOSSFELD, P. : Höherqualifizierung und Verdrängung - Konsequenzen der Bildungsexpansion in den 70er Jahren. IN: HALLER, M. / MÜLLER, W.: Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel, Frankfurt-New York 1983, S.184-240

BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (Hrsg.): Statistische Mitteilungen - Reihe 'Arbeit und Wirtschaft in Bayern', 1967 bis 1984.

CHIPLIN, B./ SLOANE, P.: Tackling Discrimination at the Workplace. An Analysis of Sex Discrimination in Britain, Cambridge 1982,

DIEKMANN, A. : Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, Forschungsbericht, Teil A, Wien 1985

GEMEINDE WIEN : Statistisches Jahrbuch der Gemeinde Wien, Ausgaben 1967 - 1983.

LEVINSON, R.: Sex Discrimination and Employment Practices: An Experiment With Unconventional Job Inquiries. In: SOCIAL PROBLEMS , Nr. 22, S. 533 - 543

ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT (Hrsg.): Statistisches Handbuch für die Republik Österreich, Ausgaben 1967-1983.

PHELPS, E.: The Statistical Theory of Racism and Sexism. In: The American Economic Review, Nr. 62, 1972, S. 659-661.

THUROW, L.: Generating Inequality, New York 1975.

KURIER , Samstagsausgaben Januar - Februar 1968, 1973 und 1984

SÜDDEUTSCHE ZEITUNG , Wochenendausgaben Januar - Februar 1968, 1973 und 1984